

## ORGANIZATIONAL CULTURE OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS IN THE CENTER OF DHI QAR GOVERNORATE

Abbas Sabeeh Faraj

General Directorate of Education in Dhi Qar Governorate

Abbas.Sabeeh@23utq.edu.iq

### ARTICLE INFO.

#### Keywords:

### Abstract

The research aimed to prepare, codify, and apply an organizational culture scale for physical education teachers in the center of Dhi Qar Governorate. The researcher used the descriptive method, using both survey and correlational methods. Because it is the most appropriate in knowing the reality of the aspects of the study and solving the research problem. The research sample included (185) physical education teachers from a research population of (185) teachers. For the organizational culture scale, the scale was prepared, applied to the sample, and its data was processed by using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The research came out with a set of conclusions, including: The organizational culture scale is suitable for measuring the levels of physical education teachers working in the center of Dhi Qar Governorate.

<http://www.gospodarkainnowacje.pl/> © 2024 LWAB.

#### مستخلص البحث :

هدف البحث الى إعداد وتقنين وتطبيق مقياس الثقافة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة ذي قار. واستعمل الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية؛ لأنه الأنسب في معرفة واقع جوانب الدراسة وحل مشكلة البحث. واشتملت عينة البحث من (185) مدرساً في التربية الرياضية من مجتمع البحث البالغ (185) مدرساً. لمقياس الثقافة التنظيمية وتم اعداد المقياس. وخرج البحث بمجموعة من spss وتطبيقه على العينة ومعالجة بياناتها عن طريق استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (الاستنتاجات منها: إن مقياس الثقافة التنظيمية مناسب لقياس مستويات مدرسي التربية الرياضية العاملين في مركز محافظة ذي قار.

1 التعريف بالبحث:

1-1 مقدمة البحث :

تعدّ الإدارة بأنّها نظام قادر على تحقيق الأهداف من خلال تنفيذ الأعمال بواسطة آخرين، وهي تنظيم وتنسيق نشاط جهود الفرد، أو الأفراد وتوجيهها نحو تحقيق الهدف.

وبما أنّ الإدارة تتأثر بعدة عناصر ومن تلك العناصر الثقافة التنظيمية، إذ للثقافة أهمية كبيرة في شتى مجالات المجتمع، فلها تأثيرها المباشر على حياة الناس وممارساتهم، حين تدمهم بالأساليب التي تمكنهم من مواجهة ما قد يتعرضون له من مشكلات التي تحتاج إلى حلول.

وتأتي هنا الثقافة التنظيمية وهي جزء من الثقافة العامة بدورها الحيوي في تكوين وتشكيل شخصية الفرد، وقيمه، ودوافعه واتجاهاته، إذ ونظراً لمتطلبات تشكل إطاراً لأنماط السلوك المختلفة للعاملين في المؤسسات بصورة عامه وأقسام النشاطات الرياضية بصورة خاصة. الدراسة التي تبحث في (الثقافة التنظيمية) في مجال التربية والتعليم حسب علم الباحث، جاءت أهمية هذه الدراسة للبحث في هذا المتغير لبيان نقاط القوة والضعف لدى المدرسين.

وتتجلى أهمية البحث في أهمية المدرسين باعتبارهم احد القمم الهرمية للمؤسسات التعليمية في أي مجتمع يسعى لتحقيق أهدافه بالاعتماد على الأداء الحالي لهذه المؤسسات في ظل تطورات العصر وتحدياته في مجالات الحياة كافة.

#### 1-2 مشكلة البحث :

يبقى المدرسون أهم جوانب العملية التعليمية المادية والفنية في ضوء التطوير والتحديث لكافة الجوانب لهذه العملية ، وأن دورهم أساسي في عملية التطوير والتحسين ، ويواجه المدرسون العاملون في محافظة ذي قار ظروف عديدة تتعلق بطبيعة عملهم ، ويرتبط ذلك بالجانب الإداري والفني التربوي والمدرسي ومعوقات العمل المدرسي ، ويجب أن تتوفر لهم العوامل والظروف الملائمة لنجاح عملهم المدرسي أثناء تعاملهم المباشر مع محور العملية التعليمية وهم الطلاب .

#### 1 – 3 أهداف البحث:

- 1- إعداد وتقنين وتطبيق مقياس الثقافة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة ذي قار.
- 2- التعرف على مستويات مقياس الثقافة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة ذي قار.

#### مجالات البحث: 4 – 1

1 – 4 – 1 المجال البشري: مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة ذي قار.

2022/3/1 لغاية 2022/8/4 1 – 4 – 2 المجال الزمني : من

المدراس المتوسطة والاعدادية في مركز محافظة ذي قار . 1 – 4 – 3 المجال المكاني

2- منهجية البحث واجراءاته الميدانية:

#### 1-2 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لأنه الأكثر ملاءمة لطبيعة المشكلة وتحقيق أهداف البحث ،

#### 2-2 مجتمع البحث وعينته:

تكونت عينة البحث من (185) مدرساً في التربية الرياضية من مجتمع البحث البالغ (185) مدرساً، وقد قسمت إلى ثلاثة أقسام:

- 1- عينة إعداد المقياس بصيغته الأولية: وتكونت من (100) مدرس في التربية الرياضية في مركز محافظة ذي قار .
- 2- عينة تطبيق المقياس بصيغته النهائية: وتكونت من (75) مدرساً في التربية الرياضية في مركز محافظة ذي قار .
- 3- عينة التجربة الاستطلاعية: إذ تكونت من (10) مدرسين في التربية الرياضية في مركز محافظة ذي قار .

#### 3-2 وسائل جمع البيانات والأجهزة والأدوات:

"لا بد أن يختار الباحث الأدوات والوسائل المناسبة لجمع المعلومات والبيانات سواء أكانت أولية أو ثانوية علماً أنه يوجد العديد من <sup>(1)</sup>الوسائل والأدوات لجمع البيانات وعليه أن يختار المناسبة لذلك"

ولأجل الحصول على المعلومات والبيانات المناسبة فقد استعان الباحث بالوسائل الآتية:

- 1- المصادر والمراجع.
- 2- الملاحظة.
- 3- الاستبيان.
- 4- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).
- 5- المقابلات الشخصية.
- 6- الحاسبة.

#### 2 – 4 إجراءات بناء المقياس :

بعد صياغة الفقرات من خلال المصادر ذات العلاقة بالإدارة العامة والإدارة الرياضية والمقابلات الشخصية للخبراء، إذ قام الباحث بإعداد (54) فقرة لمقياس الثقافة التنظيمية موزعة على (5) مجالات (القيم، الافتراضات، المعايير، الطقوس، العناصر المادية) وبعد ذلك عرضت على الخبراء والمحكمين في مجالات الإدارة والتنظيم والاختبارات وعلم النفس والبالغ عددهم (20) خبيراً وذلك للتأكد من

النجار، فايز جمعة وآخرون : أساليب البحث العلمي منظور تطبيقي، ط2، دار الحامد، الأردن، 2010م ، ص75.

صلاحية المقياس ولمعرفة صلاحية الفقرات ومناسبتها للمجالات والتعرف على الفقرات التي بحاجة إلى تعديل، وبعد أن أبدى الخبراء والمحكمون آراءهم وملاحظاتهم تم معالجة الفقرات احصائياً بتطبيق النسبة المئوية ومربع (كاي) ونتيجة عن التحليل الإحصائي تم استبعاد الفقرات التي كانت نسبتها أقل من (75%) ، وبذلك بلغ عدد الفقرات التي استبعدت من مقياس الثقافة التنظيمية (2) فقرة، وبذلك أصبح عدد فقرات المقياس بعد استبعاد هذه الفقرات هو (52) فقرة موزعة على (5) مجالات.

1-4-2 التجربة الاستطلاعية:

للتأكد من صحة صياغة الفقرات وكونها مفهومة، أو غير مفهومة بالنسبة للعينة وللتعرف على الصعوبات التي تواجه عملية التطبيق النهائي، والتعرف على الوقت اللازم للإجابة على فقرات المقياس فقد طبق المقياس على عينة من مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة ذي قار والبالغ عددهم (10) مدرسين في التربية الرياضية، وطلب الباحث من العينة ملاحظة كل فقرة والتأشير عليها بكلمة (صح) في الحقل المناسب، وقد تم ذلك بتاريخ 2022/3/1، وكانت نتائج هذا الاجراء أن الفقرات كانت واضحة لدى أفراد العينة، وتمت الإجابة على جميع الفقرات، وحدد الزمن التقريبي بالإجابة على فقرات المقياس بزمن (25) دقيقة لكليهما.

2-4-2 تطبيق المقياس على عينة الاعداد:

إنّ الغرض الرئيسي من تجربة تطبيق المقياس على عينة الاعداد هو لتحديد القوة التمييزية للفقرات واستخراج الأسس العلمية للمقياس مع استعمال الوسائل الاحصائية للحصول على فقرات دقيقة.

، وتتضمن هذه العملية الكشف<sup>(2)</sup> "إنّ تحليل الفقرات هو عبارة عن فحص واختبار استجابات الأفراد عن كل فقرة من فقرات الاختبار" عن قوة التمييز للفقرة، وفعالية البدائل في فقرات الاختبار، وقد طبق المقياس على عينة الاعداد المكونة من (100) مدرس في التربية الرياضية في مركز محافظة ذي قار، وتم ذلك بتاريخ 2022/3/5، ولغاية 2022/8/4 وزعت الاستمارات على العينة وطلب منهم قراءة الفقرات بدقة والإجابة عليها، ثمّ جمعت الاستمارات ودققت الإجابات وذلك للتأكد من سلامة الإجابة على جميع الفقرات الخاصة بالمقياس.

2 - 4 - 3 تصحيح المقياس :

الغرض منه وضع درجة للاستجابة لكل مختبر أو مشرف ومن ثم جمع هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية باستخدام مفتاح التصحيح المعد لهذا الغرض، إذ تكون المقياس من (48) فقرة وبدائل الإجابة خماسية هي ( اتفق دائماً ، اتفق غالباً ، اتفق احياناً ، أتفق نادراً ، لا أتفق) وقيم حسب التتابع (5،4،3،2،1)، وبهذا فإن أعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (280) وأدنى درجة هي (56) .

2-4-4 تحليل فقرات المقياس إحصائياً:

"وهو اجراء احصائي يستعمل لاستبعاد أنواع معينة من الفقرات، أو حذفها لا سيما تلك التي لا تضيف إلى الدرجة الكلية بما فيه ، ولأجل الإبقاء على الفقرات الجيدة، والكشف عن دقتها في قياس ما وضعت لقياسه، قام الباحث بتحليل هذه الفقرات احصائياً<sup>(3)</sup> الكفاية" للكشف عن قابليتها على التمييز، وارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس واستبعاد الفقرات غير المميزة منها، وقد اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين الطرقتين والاتساق الداخلي.

2-4-5 المجموعتين الطرقتين (القوة التمييزية):

تعرف القوة التمييزية بأنها "قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة من الأفراد الذين يحصلون على درجات<sup>(4)</sup> منخفضة في السمة التي يقيسها المقياس".

ولغرض إيجاد القوة التمييزية للفقرات بعد الحصول على إجابات عينة الاعداد للمقياس قام الباحث بما يأتي:

- 1- احتساب الدرجة الكلية لكل فرد من خلال جمع درجات الفقرات لكل فرد من أفراد عينة الاعداد.
- 2- رتب درجات تنازلياً.
- 3- قسمت الدرجات بعد الترتيب إلى مجموعتين أحدهما المجموعة العليا والتي تمثل الأفراد الذين حصلوا على أعلى الدرجات ونسبة (27%) من العينة، والمجموعة الثانية وهي المجموعة الدنيا وتمثل الأفراد الذين حصلوا على أدنى الدرجات ونسبة (27%) من عينة الاعداد.

وبما أنّ عدد عينة الاعداد هو (100) من مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة ذي قار، فقد كان عدد استمارات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا (27) استمارة لكل مجموعة.

إبراهيم، عبد الجليل وآخرون : علم النفس التربوي ، ط3 ، مطبعة وزارة التربية ، بغداد، 1987م ، ص74، 20

الأصاري، بدر محمد : قياس الشخصية ، دار الكتاب الحديث ، الكويت، 2000م ، ص81، 30

أحمد، محمد عبد السلام : القياس الفني والتربوي ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ، 1980م ، ص258، 40

(5) "إن نسبة (27%) من المجموعة العليا و(27%) من المجموعة الدنيا هي أفضل نحصل بواسطتها على أعلى معاملات تمييز"

4- تم استعمال اختبار (t-test) لغرض تمييز كل فقرة من فقرات المقياس

2-4-6 الاتساق الداخلي لفقرات المقياس:

"هي علاقة ارتباط كل فقرة من الدرجة الكلية لكل أفراد العينة والهدف من هذا الاجراء معرفة إذا كانت الإجابات في مجملها بالنسبة السلم أو الشخصية التي تفترضها الدرجات" للفقرات بعينها متسقة بطريقة معقولة مع اتجاهات

كذلك تعني طريقة الاتساق الداخلي "مدى ارتباط البنود أو الفقرات أو الوحدات مع بعضها دون الاختبار أو المقياس ومدى ارتباط كل (7) بند أو فقرة أو وحدة مع الاختبار ككل"

الفرد والمقياس وكذلك بين المجالات والمقياس فقد قام الباحث باستعمال قانون الارتباط البسيط (بيرسون) للحكم على مدى الاتساق بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه.

كما أن معامل الارتباط يكون عالياً كلما دل ذلك على توافر التناسق الداخلي للاختبار ككل، وإن الدرجة الكلية في الاختبار نفسه هي محل الصدق.

2-5 المعاملات العلمية :

2-5-1 الصدق:

يعد الصدق من الخصائص التي يجب الاهتمام بها في بناء الاختبارات، فصدق الاختبار يقصد به "أن يكون الاختبار صادقاً عندما يقيس (8) الفرض الذي وضع لأجله"

(9) والاختبار الصادق هو "الاختبار الذي يقيس بدقة كيفية الظاهرة التي صمم لقياسها ولا يقيس شيئاً آخر بدلاً عنها، أو بإضافة إليها"

وقد اعتمد الباحث على الأنواع الآتية من الصدق:

1- الصدق الظاهري:

يعد الصدق الظاهري احد انواع الصدق الذي يتضح من خلال محتويات المقياس ومن خلال الفقرات في قياس السمة او الظاهرة المراد قياسها، وذلك من خلال عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية، وذلك للتعرف على مدى صلاحية هذه الفقرات ودرجة وضوحها وطرائق صياغتها إذ أجمع الخبراء على أن فقرات المقياس واضحة وسهلة الصياغة من حيث المضمون وغير مطول.

، وإن الفقرات ذات (10) "إن هذا النوع من الصدق يتحقق عندما يستنتج خبير او عدة خبراء ان هذا الاختبار يقيس السمة المطلوبة" علاقة بالسمة المراد قياسها.

2- صدق البناء:

يقصد بهذا النوع من أنواع الصدق هو "التأكد من أن مكونات الاختبار (محتوياته) ومجمعه تمثل الهدف الذي وضع لأجله ، وتعرف من خلال معامل الارتباط، وقد قام الباحث بإجراء هذه العملية الاحصائية عند التعرف على الاتساق الداخلي (11) للاختبار" للمقياس كما في الجداول السابقة.

2-5-2 ثبات المقياس:

(12) "إن الثبات عبارة عن درجة ارتباط الاختبار مع نفسه"

ولغرض الحصول على ثبات مقياس الثقافة التنظيمية فقد استعمل الباحث طريقة ( التجزئة النصفية)

طريقة التجزئة النصفية:

إبراهيم، مروان عبد المجيد : الأسس العلمية والطرق الاحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية ، ط1 ، دار الفكر العربي ، الأردن ، 1999م ، ص50 .140

أحمد محمد عبد الخالق: اختبارات الشخصية، ط2، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية، 1993، ص195.

محمد نصر الدين رضوان: المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضة ، ط1، القاهرة ، مركز الكتابة للنشر ، 2006 ، ص133.

عويس، عز الدين علي : دليل البحث العلمي ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1999م ، ص52.

محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2000م ، ص225.

فؤاد أبو حطب والسيد أحمد عثمان : التقويم النفسي ، ط2 ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، 1979م ، ص87.

قيس ناجي وبسطويسي أحمد : الاختبارات ومبادئ الاحصاء في المجال الرياضي ، مطبعة التعليم العالي ، بغداد ، 1987م ، ص115.

عديس، عبد الرحمن: مبادئ الاحصاء في التربية وعلم النفس ، ط2 ، مكتبة النهضة الإسلامية ، عمان ، 1987م ، ص59.

قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة الاعداد والبالغ عددهم (100) وبعد تصحيح اجاباتهم على فقرات المقياس بعد ذلك قسمت الفقرات الى قسمين.

الفقرات ذات الارقام الزوجية، والفقرات ذات الأرقام الفردية واستعمل الباحث معامل الارتباط البسيط (بيرسون) للتعرف على علاقة الارتباط حيث بلغ معامل ثبات مقياس الثقافة التنظيمية (0.702). ومن ذلك حصلنا على نصف الاجابة .

ثم قام الباحث بتطبيق (اسبيرمان براون) للحصول على نتيجة كاملة للمقياس وقد كانت نتيجة مقياس الثقافة التنظيمية (0.814) ووجد أنّ المقياس ثابت

2-6 المقياس في صيغته النهائية

بعد اكمال اجراءات اعداد المقياس فقد اصبح جاهزاً للتطبيق بحيث أنّ مجموع فقرات مقياس الثقافة التنظيمية بلغ (48) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي:

- 1- مجال القيم ويتكون من (17) فقرة بواقع (4) فقرات سلبية و(13) ايجابية .
- 2- مجال الافتراضات ويتكون من (10) فقرات بواقع (3) فقرات سلبية و (7) ايجابية.
- 3- مجال المعايير ويتكون من (7) فقرات بواقع (2) فقرة سلبية و (5) ايجابية.
- 4- مجال الطقوس ويتكون من (9) فقرات بواقع (0) فقرات سلبية و (9) ايجابية.
- 5- مجال العناصر المادية ويتكون من (5) فقرات بواقع (4) فقرات سلبية و (1) ايجابية.

2-7 التطبيق النهائي للمقياس:

قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة التطبيق البالغة (75) من مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة ذي قار وذلك بتاريخ 2022/5/12 لغاية 2022/6/14 وبعد تحليل إجابات العينة بالاستمارات تم حساب الدرجة النهائية التي يحصل عليها المجيب.

2-8 الوسائل الاحصائية

11) وبرنامج أكسل spss(vergion) استعمل الباحث نظام البرنامج الاحصائي

( للمجموعتين المتساويتين ، معامل الارتباط t- test ] مربع كاي ، الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، النسبة المئوية ، اختبار ) البسيط (بيرسون) ، معامل ارتباط (اسبيرمان براون) ] .

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

3-1 عرض نتائج مستويات مقياس الثقافة التنظيمية وتحليلها ومناقشتها

### جدول (1)

يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والدرجات الخام والعدد والنسبة المئوية لمقياس الثقافة التنظيمية

المستويات	الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	80-68	240-204	8	10.66 %
جيد	68-56	203-164	16	21.33 %
متوسط	56-44	163-125	25	33.33 %
مقبول	44-32	124-87	17	22.66%
ضعيف	32-20	86-48	9	12 %

بعد تطبيق مقياس الثقافة التنظيمية على مدرسي التربية الرياضية العاملين في مركز محافظة ذي قار، توزعت عينة البحث على عدة مستويات وكما مبين في جدول (10) الذي يمثل مستويات المقياس. حيث أنّ المستوى جيد جداً يتراوح ما بين (204-240) والمستوى جيد ما بين (164-203) والمستوى متوسط يتراوح ما بين (125-163) والمستوى مقبول يتراوح ما بين (87-124) والمستوى ضعيف يتراوح ما بين (48-86).

كما يبين النسبة المئوية حسب مستويات المقياس، ومن الجدول نفسه نلاحظ أنّ التدريسيين الذين كانوا عند المستوى جيد جداً كان عددهم (8) تدريسي بنسبة مئوية (10.66%)، وكان عددهم ضمن المستوى جيد (16) تدريسي بنسبة مئوية (21.33%) والذين اشروا ضمن مستوى متوسط عددهم (25) تدريسي بنسبة مئوية (33.33%)، والمستوى مقبول كان العدد (17) تدريسياً بنسبة مئوية (22.66%) والمستوى ضعيف كان عددهم (9) تدريسيين بنسبة مئوية (12%) من المجموع .

ويعزو الباحث سبب حصول بعض مدرسي التربية الرياضية على المستويين (جيد جداً - جيد) كان ذلك نتيجة لما لديهم من اهتمام كبير

بمدارسهم وبالنشاطات الطلابية، وذلك بالبحث عن أفكار جديدة وطرائق عمل ومداخل تسهم بشكل أو بآخر برفع مستوى الإبداع لديهم لأجل تحقيق الإنجازات الرياضية .

ويرى الباحث أنّ التدريسيين الذين وقعوا في مستوى (متوسط) يدل ذلك على أنّ التدريسيين الذين يتمتعون بهذا المستوى أنّ لديهم أفكارهم وخططهم ولكن فرصهم في إبداء مقترحاتهم قليلة، أو قد لا تتناسب مع الخطط الموضوعية من قبل إدارة مدارسهم لذلك هم بحاجة إلى اظهار هذه الثقافة لأن لها أشكال سلوكية مخفية وإن المعتقدات والقيم والاتجاهات والعادات والتقاليد لا تظهر دوماً إلا من خلال المثيرات ونوع الاستجابات.

كذلك قد يعود السبب في حصولهم على هذه النسبة هو الافتقار إلى العمل الجماعي والتنسيق والتماسك أي أنّ أعمالهم دائماً تتسم بالفردية مما يؤدي إلى ظهور ثقافتهم بهذا المستوى، وهذا ما أكده (ناظم جواد عبد سلمان).

فالثقافة التنظيمية تعدّ عنصراً مهماً للتأثير على السلوك التنظيمي، فهي "القوة التي توجه وتتحكم بالسلوك الفردي للعاملين، ولذي يؤدي<sup>(13)</sup> إلى التنسيق والتماسك بينهم".

أما المستويان مقبول وضعيف فيرى الباحث إنّ النسب المشار إليها تعد نسب قليلة فمن خلال إجابات التدريسيين على فقرات هذا المقياس يظهر أنهم لا يباليون بواجباتهم إتجاه مدارسهم، وليس لديهم طموحات أو أفكار جديدة ولا يعطون القدر الكافي من الجهد للاهتمام بواجباتهم المتمثلة في إقامة البطولات والأنشطة الرياضية المكلفين بها، كذلك ليس لديهم الرغبة لتطوير مهاراتهم .

4 الاستنتاجات والتوصيات:

1-4 الاستنتاجات:

من خلال النتائج التي توصل إليها الباحث تمكن من استنتاج ما يأتي:

1- إنّ مقياس الثقافة التنظيمية مناسب لقياس مستويات مدرسي التربية الرياضية العاملين في مركز محافظة ذي قار.

2- إنّ مدرسي التربية الرياضية العاملين في المدارس الثانوية في مركز محافظة ذي قار يتمتعون بمستويات متوسطة بكل من أبعاد القيم، الافتراضات، المعايير، الطقوس، بينما كانوا بمستوى ضعيف في بعض العناصر المادية.

2-4 التوصيات:

1- ضرورة اهتمام مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة ذي قار بالثقافة التنظيمية وتكوين رؤية شمولية عنها لفهمها بالصورة الصحيحة .

2- التعرف على القيم السائدة، والقيم غير المتوفرة لدى مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة ذي قار .

المصادر والمراجع

- ✓ إبراهيم، عبد الجليل وآخرون : علم النفس التربوي ، ط3 ، مطبعة وزارة التربية ، بغداد، 1987م.
- ✓ إبراهيم، مروان عبد المجيد : الأسس العلمية والطرق الاحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية ، ط1 ، دار الفكر العربي ، الأردن ، 1999م .
- ✓ أحمد محمد عبد الخالق: اختبارات الشخصية، ط2، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية، 1993.
- ✓ أحمد، محمد عبد السلام : القياس الفني والتربوي ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ، 1980م.
- ✓ الأنصاري، بدر محمد : قياس الشخصية ، دار الكتاب الحديث ، الكويت، 2000م .
- ✓ سلوم، علي : مبادئ الطرق الاحصائية في التربية الرياضية، بغداد، 2007م .
- ✓ عدس، عبد الرحمن: مبادئ الاحصاء في التربية وعلم النفس ، ط2 ، مكتبة النهضة الإسلامية ، عمان ، 1987م .
- ✓ علي سلوم جواد ومازن حسن جاسم: الاحصاء في المجال الرياضي، ط1، مطبعة الغزي الحديثة، النجف الأشرف، 2008م .
- ✓ عويس، عز الدين علي : دليل البحث العلمي ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1999م .
- ✓ فؤاد أبو حطب والسيد أحمد عثمان : التقويم النفسي ، ط2 ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، 1979م .
- ✓ قيس ناجي وبسطويسي أحمد : الاختبارات ومبادئ الاحصاء في المجال الرياضي ، مطبعة التعليم العالي ، بغداد ، 1987م .

ناظم جواد عبد سلمان: ثقافة المنظمة وعلاقتها بالتغير المنظمي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد ، 2000م ، ص9.130



- ✓ محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي , القاهرة , دار الفكر العربي , 2000م .
- ✓ محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي .
- ✓ محمد نصر الدين رضوان وكمال عبد الحميد اسماعيل: مقدمة التقويم في التربية الرياضية ، ط1، القاهرة ، دار الفكر العربي، 1994م .
- ✓ محمد نصر الدين رضوان: المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضة ، ط1، القاهرة ، مركز الكتابة للنشر، 2006 .
- ✓ ناظم جواد عبد سلمان: ثقافة المنظمة وعلاقتها بالتغير المنظمي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد ، 2000م .
- ✓ النجار، فايز جمعة وآخرون : أساليب البحث العلمي منظور تطبيقي، ط2، دار الحامد، الأردن، 2010م .
- ✓ وديع ياسين محمد وحسن محمد العبيدي: التطبيقات واستخدامات الحاسوب في بحوث التربية الرياضية ، الموصل ، دار الكتاب للطباعة والنشر، 1999م .

## مقياس الثقافة التنظيمية بصيغته النهائية

أولاً: القيم						
ت	الفقرات	اتفق دائماً	اتفق غالباً	اتفق أحياناً	اتفق نادراً	لا اتفق
1.	تستخدم إدارة المدرسة أفكار وطرائق جديدة في النشاطات التي تقيمها					
2.	تستجيب إدارة المدرسة تعليمات قسم النشاط الرياضي					
3.	تعمل إدارة المدرسة على التحيز والفرقة بين التدريسيين					
4.	تسعرني إدارة المدرسة بأن وظيفتي ذات معنى ايجابي لي					
5.	تعمل إدارة المدرسة على كسب احترام وتقدير الآخرين					
6.	لا تحظى إدارة المدرسة بالاهتمام الكافي من قبل إدارة قسم النشاط الرياضي					
7.	تنجز إدارة المدرسة عملها دون اي رغبة					
8.	إحدى أهداف إدارة المدرسة أن تكون متميزة					
9.	تدعم إدارة المدرسة مقترحاتي عند إقامة النشاطات الرياضية للطلبة					
10.	طموح ادارة المدرسة مشروع وإن كان على حساب الآخرين					
11.	يعتمد عمل إدارة المدرسة بشكل كبير على مقدار المعرفة والخبرة التي تمتلكها					
12.	تتابع إدارة المدرسة التطورات الخاصة بعملية بصورة مستمرة					
13.	تؤكد إدارة المدرسة بشكل كبير على اتباع القواعد والأنظمة					
14.	تعمل إدارة المدرسة على تأدية واجباتها بشكل منتظم وبمجهود كبير للوصول الى النتائج المطلوبة					
15.	يصعب على إدارة المدرسة تكوين الصداقات					
16.	تستعرض إدارة المدرسة جميع طرق التنفيذ الممكنة قبل اتخاذ أي قرار					
ثانياً: الافتراضات						
17.	توجد أهداف واضحة لإدارة قسم النشاط الرياضي وباطلاع كافة إدارات المدارس عليها					
18.	تمنحني إدارة المدرسة فرصة لإبداء الآراء والمقترحات					
19.	يتطابق عمل إدارة المدرسة مع ما كان متوقع منها من نتائج					
20.	يؤخذ بنظر الاعتبار الجهود التي تبذلها إدارة المدرسة من قبل النشاط الرياضي					
21.	التزام إدارة المدرسة بالأنظمة والتعليمات والقوانين يوفر لها الأمان الوظيفي					
22.	مناخ العمل لإدارة المدرسة غير ملائم لتحقيق الانجازات الرياضية					

				تتابع إدارة المدرسة توجهاتي وسلوكي في العمل	23.
				لدى إدارة المدرسة نظرة مستقبلية لما تؤول إليه أعمالها	24.
				من الصعب أحداث تغييرات في قسم النشاط الرياضي من خلال المقترحات المقدمة من إدارة المدرسة	25.
				عدم متابعة إدارة المدرسة لمخرجات أعمالها	26.
ثالثاً: المعايير					
				يمثل الاخلاص بالعمل من قبل إدارة المدرسة مقياساً لولائها لقسم النشاط الرياضي	27.
				تسعى إدارة المدرسة أن يكون لعملها برنامج مرسوم بدقة	28.
				إجراءات تقييم إدارة المدرسة للإنجازات الرياضية لا تتسم بالموضوعية	29.
				لا توجد خطوات ثابتة وقواعد واضحة من قبل إدارة المدرسة عند المشاركة بالأعمال الخاصة بقسم النشاط الرياضي	30.
				تؤمن إدارة المدرسة بأن الأداء العالي سيحقق لها نتائج طيبة ومنافع مادية ومعنوية .	31.
				يوجد إدراك واضح من قبل إدارة قسم النشاط الرياضي عن المستقبل الخاص بالأنشطة والبطولات الرياضية	32.
				تولي إدارة قسم النشاط الرياضي اهتماماً خاصاً بإدارات المدارس	33.
رابعاً: الطقوس					
				تقيم إدارة قسم النشاط الرياضي احتفالاً بمناسبة الإنجازات المتحققة من قبل إدارات المدارس للأنشطة الرياضية.	34.
				تكرم إدارة المدرسة التدريسيين المتميزين في عملهم بين الحين والآخر	35.
				تحرص إدارة المدرسة على إقامة السفرات الترفيهية للطلبة	36.
				تعمل إدارة قسم النشاط الرياضي على إثارة روح المنافسة بين إدارات المدارس	37.
				تقوم ادارة المديرية بدورات تطويرية لإدارات المدارس من أجل الارتقاء بمستواهم المهني .	38.
				تساعد إدارة المدرسة التدريسيين الذين يشاركون في البطولات الرياضية والتي يقيمها قسم النشاط الرياضي	39.
				يتم العمل على معالجة أخطاء إدارات المدارس من خلال اجتماعات دورية لهم.	40.
				تكرم إدارة المدرسة الطلبة الذين يحرزون مراتب متقدمة على مستوى المنافسات بين المدارس	41.
				تساهم إدارة المدرسة بشكل فعلي في احياء المناسبات الدينية	42.
خامساً: العناصر المادية					
				توفر إدارة المدرسة غرفة خاصة مزودة بالأثاث المناسب لمدرسي التربية الرياضية	43.
				تفتقر غرف التدريسيين إلى أجهزة التدفئة والتبريد والإضاءة المناسبة	44.
				يوجد تقصير واضح من قبل إدارة المدرسة في توفير المستلزمات الضرورية لعملها .	45.
				تعمل إدارة المدرسة بالممكن ولا تختلق الأعذار في إتمام واجباتها ومسؤولياتها لدى قسم النشاط الرياضي	46.
				يفتقر عمل إدارة المدرسة إلى التقنيات والوسائل الحديثة لغرض تنفيذها بنجاح .	47.
				تفتقر الملاعب المدرسية الرياضية إلى الصيانة والحداثة وطرق الأمان.	48.