

## دور الثقافة التنظيمية وأثرها على المشرفين الفنيين

### لمديريات النشاط الرياضي والمدرسي

#### في العراق

بحث تقدم به

وسام حميد احمد

أ.م.د. حسين حبيب مصلح

المديرية العامة لتربية الأنبار

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة الأنبار

### مستخلص البحث

هدف البحث إلى تصميم إستبانة لغرض الكشف عن الثقافة التنظيمية وأثرها على المشرفين الفنيين في مديريات النشاط الرياضي والمدرسي في العراق والتعرف على واقع الثقافة التنظيمية لديهم وإستخدام الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي فيما إشتمل مجتمع البحث على المشرفين الفنيين في مديريات النشاط الرياضي والمدرسي في العراق والبالغ عددهم (279) مشرفاً فنياً والمتمثلة بـ(20) مديرية وبعدها استبعاد (3) مديريات هي (صلاح الدين الأنبار ونيوى) للظروف الامنية وصعوبة الوصول لها والبالغ عددهم (33) مشرفاً فنياً وبذلك اصبح عدد العينة (246) مشرفاً فنياً، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وبواقع (17مديرية) التي تحتوي (246) مشرفاً فنياً أي بنسبة (88,17%) من مجتمع البحث الأصلي وإستنتاجاً إن استبانة الثقافة التنظيمية كانت صالحة للقياس وفعالة وأن مشرفوا النشاط الرياضي المدرسي يتميزون بثقافة تنظيمية من حيث القيم والمعتقدات والاتصالات وأوصى بضرورة اعتماد استبانة الثقافة التنظيمية في معرفة مستوى وكفاءة ملاك مشرفي النشاط الرياضي والمدرسي والاهتمام بالثقافة التنظيمية من حيث القيم والمعتقدات والاتصالات وتوعية المشرفين الفنيين بذلك .



بحث أ.م.د. حسين حبيب مصلح و وسام حميد أحمد الصفحات من ص (9) الى (28)

مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية - المجلد الثالث - العدد الرابع عشر (2017/6/30)

## **The Role of Organizational Culture and its Impact on the Technical Supervisors of the Directorates of Sports and School Activity in Iraq**

**Assist. Prof. Dr. Hussein Habeeb Muslih**

**Wisam Hameed Ahmed**

### **Abstract**

The research aimed at designing a questionnaire for the purpose of revealing the organizational culture and its impact on the technical supervisors in the directorates of sports and school activity in Iraq, and identifying the reality of their organizational culture. The researchers used the descriptive approach in the survey method. The research community included the technical supervisors in the directorates of sports and school activity in Iraq, and their number was (279) technical supervisors represented by (20) directorates and after excluding (3) directorates (Salah Al-Din, Al-Anbar, and Nineveh) for security conditions and the difficulty of reaching them, their number was (33) technical supervisors and according to this, the number of the sample became (246) technical supervisors who form (88,17%) of the original research community.

The researchers concluded that the questionnaire of the organizational culture was valid and effective for measurement, and that the supervisors of the sports and school activity were characterized by an organizational culture in terms of values, beliefs, and communications. They recommended that the organizational culture questionnaire should be used to determine the level and efficiency of the supervisors of sports and school activity, and that to pay attention to the organizational culture in terms of values, beliefs, and communications, and providing the technical supervisors with the awareness to do so.



## الباب الأول

### 1-التعريف بالبحث:

#### 1-1 مقدمة البحث وأهميته:

تعد الثقافة ظاهرة خاصة بالإنسان، ولها أهمية كبيرة في التأثير على سلوك الأفراد والجماعات، حيث يكتسبها الإنسان بالتعلم من المجتمع الذي يعيش فيه الأفراد وتسهم في تزويدهم بالقدرة على تحقيق الاتصال بينه وتعطي لهم الدور الذي يمكنهم القيام به داخل مؤسساتهم وخارجها، وبما أن مديريات النشاط الرياضي والمدرسي جزء من البيئة والمجتمع الكبير، فإن ثقافتها ما هي إلا امتداد وانعكاس للثقافة السائدة في المجتمع والتي ينعكس تأثيرها على جميع العاملين فيها وتؤثر في عملية اتخاذ القرارات وكذلك على الأنماط السلوكية والاتجاهات لدى المشرفين الفنيين .

وتكمن أهمية البحث في التعرف على دور الثقافة التنظيمية وأثرها على المشرفين الفنيين لمديريات النشاط الرياضي والمدرسي في العراق .

#### 1-2 مشكلة البحث:

ان الثقافة التنظيمية في المؤسسات التربوية والتعليمية نتيجة الاعداد المهني والعلمي والفني للعاملين يعني التفوق اي تحقيق المستوى التربوي والتعليمي المطلوب او المستوى الاداري الفعال بالرغم من قلة الامكانيات التي توفرها مديريات النشاط الرياضي والمدرسي للمشرفين الفنيين وبالمقابل تطالبهم بانجازات مستمرة وعلى ذلك فأن المشرفين الفنيين الذين يمتلكون الثقافة التنظيمية سوف يحققون النتائج الايجابية وذلك لتمكنهم من أداء الواجبات الموكلة اليهم من خلال الثقافة التنظيمية والابداع اللذين يمتلكونها. ومن خلال عمل الباحثين مدرسين للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، وعمله والذي يتطلب الإشتراك مع من المشرفين الفنيين الذين يتحملون اعباء جمة جراء تنفيذهم للواجبات اليومية المناطة بهم والتي تتجاوز وقت الدوام الرسمي لكثرتها مما يجعلهم غير قادرين على إنجازها بسبب عدم توفر الإمكانيات الضرورية للعمل حيث أصبحت ظاهرة الثقافة التنظيمية التي يجب أن يتميزون بها المشرفين الفنيين ظاهرة جديرة بالاهتمام لما لها من خطورة وتأثير على كثير من الطلبة ومدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة والمؤسسات التربوية والتعليمية على حد سواء.

#### 1-3 هدفا البحث:

1-تصميم إستبانة لغرض الكشف عن الثقافة التنظيمية وأثرها على المشرفين الفنيين في مديريات النشاط الرياضي والمدرسي في العراق.

2- التعرف على واقع الثقافة التنظيمية لدى المشرفين الفنيين لمديريات النشاط الرياضي والمدرسي في العراق.

1-4-4 مجالات البحث:

1-4-1-1 المجال البشري: المشرفين الفنيين العاملين في مديريات النشاط الرياضي والمدرسي في العراق.

1-4-1-2 المجال المكاني: مديريات النشاط الرياضي والمدرسي في العراق.

1-4-1-3 المجال الزماني: للمدة من 2016/3/27 إلى 2016/10/23.

### الباب الثاني

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

2-1-1 منهج البحث:

يستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي باعتباره أفضل المناهج لتحقيق أهداف الدراسة وملاءمته طبيعة مشكلة البحث.

2-2-2 مجتمع البحث وعينته:

يشتمل مجتمع البحث على المشرفين الفنيين في مديريات النشاط الرياضي والمدرسي في العراق والبالغ عددهم (279) مشرفاً فنياً والمتمثلة بـ (20) مديرية وبعد استبعاد (3) مديريات هي (صلاح الدين الانبار ونيوى) للظروف الامنية وصعوبة الوصول لها والبالغ عددهم (33) مشرفاً فنياً وبذلك اصبح عدد العينة (246) مشرفاً فنياً، وترتبط عملية اختيار العينة ارتباطاً وثيقاً بطبيعة البحث المأخوذة منه العينة كونها فقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وبواقع (17مديرية) التي تحتوي (246) مشرفاً فنياً أي بنسبة (88,17%) من مجتمع البحث الأصلي.

وكما مبين في

الجدول (1).

### جدول (1)

يبين مجتمع البحث

ت	مديرية النشاط الرياضي والمدرسي	المشرفين الفنيين
1	الكرخ 1	9
2	الكرخ 2	22
3	الكرخ 3	17
4	الرصافة 1	17
5	الرصافة 2	22
6	الرصافة 3	20
7	الانبار	8 استبعاد
8	بابل	11



بحث أ.م.د. حسين حبيب مصلح و وسام حميد أحمد الصفحات من ص (9) الى (28)

مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية - المجلد الثالث - العدد الرابع عشر (2017/6/30)

10	كربلاء	9
18	ديالى	10
19	المتنى	11
6	واسط	12
7	ميسان	13
16	القادسية	14
5	البصرة	15
19	التاميم	16
15 استبعاد	نينوى	17
10 استبعاد	صلاح الدين	18
18	التنجف	19
10	ذي قار	20
246= استبعاد 33- 279	المجموع الكلي	

### 2-2-1 عينة البناء:

من أجل تصميم الاستبانة تطلب العمل وجود عينة خاصة بالبناء، حيث اشتملت عينة البناء على (137) مشرفاً فنياً تم اختيارهم بطريقة عمدية موزعين على مديريات النشاط الرياضي والمدرسي في العراق. والجدولين (2 - 3) يبين ذلك.

#### الجدول (2)

يبين مديريات النشاط الرياضي والمدرسي (عينة البناء)

ت	مديرية النشاط الرياضي والكشفي	عدد العينة
1	الكرخ 2	22
2	الكرخ 3	17 استطلاعية
3	الرصافة 2	22
4	الرصافة 3	20 للثبات
5	التاميم	19
6	المتنى	19
7	بابل	11
8	ميسان	7
	المجموع	137

#### الجدول (3)

يبين تفاصيل عينة البناء

المجموع	التجربة الاستطلاعية	عينة الثبات	المستبعدون	التجربة الأساسية (للتحليل الإحصائي لل فقرات)	المشرفين الفنيين النسبة المئوية
137	17	20	صفر	100	عدد المشرفين الفنيين
%100	%12,4	%14,59	صفر	%72,99	النسبة المئوية من عينة البناء



### 2-2-2 عينة التطبيق:

إشتملت عينة التطبيق على (109) مشرفاً فنياً موزعين على مديريات النشاط الرياضي والمدريسي في العراق ويمثلون نسبة (44,3%) من مجتمع البحث، وتم استبعاد (4) استمارات وذلك لعدم اكتمال الإجابة عليها، حيث اشتملت عينة التطبيق بصورتها النهائية على (105) مشرفاً فنياً، وكما مبين في الجدولين (4-5).

#### الجدول (4)

يبين مديريات النشاط الرياضي والمدريسي (عينة التطبيق)

ت	مديرية النشاط الرياضي والكشفي	عدد العينة مشرف فني
1	الكرخ 1	9
2	الرصافة 1	17
3	كربلاء	10
4	ديالى	18
5	واسط	6
6	القادسية	16
7	البصرة	5
8	النجف	18
9	ذي قار	10
	المجموع	109

#### الجدول (5)

يبين تفاصيل عينة التطبيق

العينات	عينة التطبيق النهائي	المستبعدون	المجموع
عدد المشرفين الفنيين	109	4	105
النسبة المئوية من عينة التطبيق	%100	%3,66	%96,33

### 3-2 الأجهزة والأدوات ووسائل جمع المعلومات:

- حاسوب نوع (HP) صيني عدد (1).
- ساعة توقيت الكترونية يابانية عدد (1).
- حاسبة يدوية نوع (cosiopx) يابانية عدد (1).
- الخبراء والمختصين.
- استمارات جمع المعلومات ونفريغها .



- المصادر العربية والاجنبية.
- شبكة المعلومات الدولية.
- فريق العمل المساعد .

4-2 خطوات تصميم الاستبانة وإجراءاتها الميدانية:

1-4-2 إعداد الصيغة الأولية للاستبانة:

2-1-4-2 إعداد الصيغة الأولية لمجالات وفقرات ومدرج الاستبانة :

إعتمد الباحثان في بناء الصيغة الأولية للاستبانة على الاطلاع على الأدبيات التي تتعلق بموضوع البحث مع مراجعة الدراسات السابقة ومن خلال ذلك قام الباحثين بوضع محاور للاستبانة بصيغتهما الأولية . وخضعت الإستبانة لعدّة اختبارات، الغرض منها الوصول لاستبانة ملائمة إلى حد معقول لأهداف الدراسة الحالية، التي كانت على وفق مقياس ليكرت الخماسي. واستناداً إلى ذلك تم وضع (5) بدائل للاجابة لكل فقرة من فقرات الاستبانة، ان التدرج الخماسي يعد افضل تدرج للاجابة عندما تكون العينة من الراشدين<sup>(1)</sup> وتعطى الدرجات للفقرات (1-2-3-4-5).

#### جدول (6)

##### مدرج فقرات الإستبانتين

تطبيق بدرجة				
ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبير جدا
1	2	3	4	5

وتم عرض المجالات والفقرات ومدرج الاستبانة على مجموعة من الخبراء والمختصين لبيان صلاحية هذه المجالات والفقرات والمدرج. وللتأكد من قابلية كل فقرة من حيث المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها من خلال كل بديل من البدائل ومعرفة مدى صلاحيتها من عدمها مع إيجاد التعديل المقترح وبعد جمع الاستمارات وإجراء العمليات الإحصائية تم الاتفاق على المجالات والفقرات التي تمت الموافقة عليها او تعديل بعض الفقرات أو دمجها وحذف بعضها وازافة البعض الاخر. كما مبين في الجدولين (7). وبعدها يتم تحليل فقرات الاستبانة .

(1) احسان عليوي الدليمي: اثر اختلاف تدرجات بدائل الإجابة في الخصائص السيكومترية لمقياس الشخصية وتبعها للمراحل

الدراسية، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد - كلية التربية ابن رشد، 1997، ص 148.

جدول (7)

يبين تعديلات فقرات إستبانة الثقافة التنظيمية

ت	مجالات استبانة الثقافة التنظيمية	عدد الفقرات الاصلية	الفقرات المعدلة	رقم الفقرات المعدلة	الفقرات المستبعدة	رقم الفقرات المستبعدة	الفقرات المضافة	رقم الفقرات المضافة	الفقرات النهائية	
1	القيم	4	-	-	-	-	8-7-6-5	8		
2	المعتقدات	5	-	-	-	-	7-6	7		
3	الافتراضات	3	تم حذف هذا المجال بفقراته							صفر
4	الرموز	3	تم حذف هذا المجال بفقراته							صفر
5	الطقوس	3	تم حذف هذا المجال بفقراته							صفر
6	المعايير	3	تم حذف هذا المجال بفقراته							صفر
7	الاتصالات	3	-	-	-	-	7-6-5-4	7		
	المجموع	24						10	22	

3-5 التجربة الاستطلاعية للاستبانة :

إنّ الغاية من اجراء التجربة الاستطلاعية هو ليتأكد الباحثان من ملائمة الاستبانيتين للعينة ومدى وضوح التعليمات والفقرات التي وضعها وهي عبارة عن "تدريب عملي للباحث للوقوف على السلبيات والايجابيات التي تقابله في اثناء اجراء الاختبار لتفاديها"<sup>(1)</sup> لغرض تنفيذ العمل بدقة كما تهدف التجربة الاستطلاعية معرفة الوقت المستغرق واللازم للإجابة لذا كان "إعداد الصورة الأولى للفقرات قبل القيام بتوزيعها على العينة وتحليلها احصائياً"<sup>(2)</sup>، وتم اجراء التجربة الاستطلاعية على العينة الاستطلاعية يوم الأحد الموافق 216/7/17 .

3-6 التجربة الرئيسية للاستبانة:

إنّ غاية الباحثان من إجراء التجربة الاساسية هو تطبيق الاستبانيتين لغرض تحليل الفقرات احصائياً وايجاد قوتها التمييزية ودرجة اتساقها الداخلي واستبعاد الفقرات غير المميزة وايجاد الصدق والثبات للاستبانيتين، لكي تصبح الاستبانة جاهزة للتطبيق.

(1) قاسم المندلاوي: الاختبارات والقياس في التربية الرياضية، مطابع التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الموصل، 1990 . ص107.

(2) وجيه محبوب : اصول البحث العلمي ومناهجه ، ط1، عمان، دار المناهج للتوزيع والنشر، 2001، ص82.



كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

بحث أ.م.د. حسين حبيب مصلح و وسام حميد أحمد الصفحات من ص (9) الى (28)

مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية - المجلد الثالث - العدد الرابع عشر (2017/6/30)

### 3-6-1 الخصائص السيكومترية لفقرات الاستبانة:

يهدف التحليل الإحصائي للفقرات إلى إبقاء الفقرات الصالحة في الاستبانة واستبعاد غير الصالحة منها؛ وذلك من خلال الكشف عن مدى دقة الفقرات في قياس ما أعدت لقياسه، وبذلك فقد قام الباحثان بتحليل فقرات الاستبانة؛ وذلك من خلال استخراج القوة التائية لكل فقرة عن طريق احتساب الدرجة الكلية التي يحصل عليها كل فرد ونتيجة لجمع وزن كل فقرة من الفقرات، إذ تعد عملية حساب القوة التائية للفقرات خطوة مهمة جداً في بناء الاستبانة ومن الطرق الشائعة في تحليل الفقرات (أسلوب المجموعتين المتطرفتين وأسلوب الاتساق الداخلي).

#### أولاً : أسلوب المجموعتين المتطرفتين (القوة التمييزية) للفقرات:

ويقصد بالقوة التمييزية "مدى قدرة الفقرة على التمييز بين المستويات العليا والمستويات الدنيا من الأفراد بالنسبة للسمة التي تقيسها الفقرة".<sup>(1)</sup> ويكاد يتفق أصحاب القياس النفسي على "إنَّ القوة التمييزية للفقرات ومعاملات ارتباطها من أهم الخصائص السيكومترية التي ينبغي التثبت منها في المقاييس"<sup>(2)</sup>، واختبار الفقرات المميزة فقد تم ترتيب الاستبانات بحسب مجموع درجاتها الكلية تنازلياً من أعلى درجة للاستبانة إلى أوطأ درجة لعينة البناء، ثم أخذت نسبة 27% من الإجابات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا، وبعدها أخذت نسبة 27% من الإجابات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا، وتم تطبيق قانون (t) بين عينتين مستقلتين.

وتم تطبيق القوة التمييزية على عينة البناء والبالغ عددهم (100) مشرفاً. وتم اخذ 27 استمارة من المجموعة العليا و27 استمارة من المجموعة الدنيا والجدولين (8) يبين ذلك.

#### جدول (8)

يبين القوة التمييزية لفقرات استبانة الثقافة التنظيمية

الفقرات	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى الخطأ	دلالة الفروق
1	المجموعة الدنيا	1.3125	0.47093	16.590	0.000	معنوي
	المجموعة العليا	3.8438	0.72332			
2	المجموعة الدنيا	1.5938	0.49899	23.802	0.000	معنوي
	المجموعة العليا	4.1250	0.33601			
3	المجموعة الدنيا	1.5938	0.49899	22.587	0.000	معنوي

<sup>(1)</sup> Show marine : Seales for the Measurment of Attudes, New York, McGraw Hill , 1967, P450.

<sup>(2)</sup> صلاح عبد الباقي : التحريب في علم النفس . ط1، عمان، دار الفكر . 2011، ص112.

			0.43994	4.2500	المجموعة العليا	
معنوي	0.000	18.945	0.59229	1.8125	المجموعة الدنيا	4
			0.49899	4.4063	المجموعة العليا	
معنوي	0.000	22.943	0.39656	1.8125	المجموعة الدنيا	5
			0.49187	4.3750	المجموعة العليا	
معنوي	0.000	21.681	0.44789	1.8438	المجموعة الدنيا	6
			0.43994	4.2500	المجموعة العليا	
معنوي	0.000	21.881	0.44789	1.8438	المجموعة الدنيا	7
			0.42001	4.2188	المجموعة العليا	
معنوي	0.000	23.683	0.50701	1.5313	المجموعة الدنيا	8
			0.36890	4.1563	المجموعة العليا	
معنوي	0.000	23.086	0.39656	1.8125	المجموعة الدنيا	9
			0.45680	4.2813	المجموعة العليا	
معنوي	0.000	19.041	0.42001	1.7813	المجموعة الدنيا	10
			0.50800	4.0000	المجموعة العليا	
معنوي	0.000	23.28	0.39656	1.8125	المجموعة الدنيا	11
			0.43994	4.2500	المجموعة العليا	
معنوي	0.000	23.28	0.43994	1.7500	المجموعة الدنيا	12
			0.39656	4.1875	المجموعة العليا	
معنوي	0.000	23.086	0.45680	1.7188	المجموعة الدنيا	13
			0.39656	4.1875	المجموعة العليا	
معنوي	0.000	15.691	0.72332	2.1563	المجموعة الدنيا	14
			0.49899	4.5938	المجموعة العليا	
معنوي	0.000	14.231	0.48256	1.6563	المجموعة الدنيا	15
			0.72332	3.8438	المجموعة العليا	
معنوي	0.000	20.712	0.67127	1.5313	المجموعة الدنيا	16
			0.49899	4.5938	المجموعة العليا	
معنوي	0.000	-13.814-	0.73780	2.3125	المجموعة الدنيا	17
			0.50800	4.5000	المجموعة العليا	
معنوي	0.000	18.571	0.53788	1.9688	المجموعة الدنيا	18
			0.43994	4.2500	المجموعة العليا	
معنوي	0.000	22.61	0.50402	1.5625	المجموعة الدنيا	19
			0.45680	4.2813	المجموعة العليا	
معنوي	0.000	21	0.55358	1.6250	المجموعة الدنيا	20
			0.43994	4.2500	المجموعة العليا	



كلية لتربية البدنية وعلوم الرياضة

بحث أ. م. د. حسين حبيب مصلح و وسام حميد أحمد الصفحات من ص (9) الى (28)

مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية - المجلد الثالث - العدد الرابع عشر (2017/6/30)

مغوي	0.000	22.325	0.49187	1.6250	المجموعة الدنيا	21
			0.47093	4.3125	المجموعة العليا	
مغوي	0.000	22.364	0.49187	1.6250	المجموعة الدنيا	22
			0.49187	4.3750	المجموعة العليا	
مغوي عند مستوى دلالة $\geq 0.05$						

ثانيا:الصدق (معامل الاتساق الداخلي):

وقد تحقق الباحثان من صدق الاستبانة من خلال:

1- مؤشر صدق المجالات (معامل الاتساق الداخلي):

ثبات الاستبانة الداخلي لمجالاتها ويتحقق هذا النوع من الصدق من ارتباط درجة المجالات بدرجة الاستبانة الكلية، وهذا معناه أن المجال يقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية للاستبانة وفقا لإجابات أفراد العينة (البناء) وبالبلغ عددهم (100) مشرفا، حيث كانت قيمة معامل الاتساق الداخلي لجميع المجالات هي نسب مقبولة لان قيم مستوى الخطأ لقيم الارتباط اقل من مستوى خطأ (0,05). والجدول (9) يبين ذلك.

جدول (9)

يبين قيم معامل الثبات (معامل الاتساق الداخلي) لمجالات استبانة الثقافة التنظيمية

مجال استبانة الثقافة التنظيمية	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات	مستوى الخطأ	دلالة الارتباط
القيم	8	0,66	0,000	مغوي
المعتقدات	7	0,58	0,000	مغوي
الاتصالات	7	0,49	0,000	مغوي
* مغوي عند مستوى الدلالة $\geq (0,05)$				

2- مؤشر صدق الفقرات (معامل الاتساق الداخلي) :

ويعني التعرف على علاقة ارتباط كل فقرة من الفقرات بالدرجة الكلية للاستبانة نفسها ويشار إلى أن هذا الإجراء يزود الاستبانة بعدة مميزات وهي<sup>(1)</sup>:

- إن إجراء ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية (الاتساق الداخلي) يظهر مدى ترابط الفقرات فيما بينها، ولذلك لجأ الباحث إلى استخدام قانون الارتباط البسيط (بيرسون) لاستخراج قيم معامل

(1) باسم نزهة السامرائي وطارق حميد البداوي : بناء مقياس اتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس. بغداد، المجلة العربية للبحوث التربوية، مجلد 77، العدد 2، 1987، ص 92.

الارتباط "ويعد ذلك معيارا لصدق الاختبار"<sup>(1)</sup>. مع حذف الفقرات التي تكون معاملات ارتباط درجاتها بالدرجة الكلية للاستبانة (غير معنوية) على اعتبار أن الفقرة لا تقيس الظاهرة أو السمة التي تقيسها الاستبانة بأكملها. وبعد معالجة نتائج الاستبانتين كما مبين من الجدول (10) أن جميع فقرات الاستبانتين حققت قيم معنوية، لأن قيم مستوى الخطأ لقيم الارتباط أقل من مستوى دلالة (0,05).

#### جدول (10)

يبين قيم معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية لاستبانة الثقافة التنظيمية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الخطأ	دلالة الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الخطأ	دلالة الارتباط
1	0,52	0,000	معنوي	12	0,58	0,000	معنوي
2	0,48	0,000	معنوي	13	0,59	0,000	معنوي
3	0,61	0,000	معنوي	14	0,52	0,000	معنوي
4	0,60	0,000	معنوي	15	0,58	0,000	معنوي
5	0,68	0,000	معنوي	16	0,53	0,000	معنوي
6	0,66	0,000	معنوي	17	0,69	0,000	معنوي
7	0,57	0,000	معنوي	18	0,53	0,000	معنوي
8	0,51	0,000	معنوي	19	0,56	0,000	معنوي
9	0,46	0,000	معنوي	20	0,67	0,000	معنوي
10	0,50	0,000	معنوي	21	0,45	0,000	معنوي
11	0,51	0,000	معنوي	22	0,57	0,000	معنوي

\* معنوي عند مستوى دلالة  $\geq (0,05)$

#### 3-7 مؤشرات صدق وثبات وموضوعية الاستبانة :

ومن أهم مؤشرات الخصائص القياسية المهمة "التي اتفق عليها المختصون في القياس النفسي خاصيتي الصدق والثبات، إذ تعتمد عليها دقة البيانات أو الدرجة التي تحصل عليها من الاستبانة"<sup>(2)</sup>.

(1) مصطفى حسين باهي : المعاملات الطمية بين النظرية والتطبيق، الثبات-الصدق-الموضوعية-المعايير، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر، 1999، ص47.

(2) سعد عبد الرحمن : القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، القاهرة، دار النهضة العربية، 1998، ص160.

1. صدق الأداة: الصدق "مدى صلاحية الاختبار أو الاستبانة في قياس ما وضع من أجله" (1)، حيث يشير الصدق "إلى المدى الذي تستطيع الاستبانة قياس ما وضعت فعلاً لقياسه" (2) وللصدق عدة معانٍ وله مفهوم واسع أولها قياس الاختبار للسمة المراد قياسها من خلاله ولا يقيس شيئاً آخر بدلاً منه، وتم استخدام (الصدق الظاهري).

أ. الصدق الظاهري: يعدُّ الصدق الظاهري من الوسائل المهمة المستخدمة للدلالة على صدق الاستبانة ويهدف هذا النوع إلى معرفة مدى تمثيل الاختبار للظاهرة التي يهدف إلى قياسها ويعدُّ هذا النوع من الصدق من أهم الأنواع المستخدمة في الاختبارات (3)، ويتم إيجاد الصدق الظاهري عندما يقوم الباحث بعرض الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمختصين والمحكمين، ويعدُّ هذا الإجراء صدق الاختبار حيث تشير المصادر إلى "أنه يمكن أن يعد الاختبار صادقاً إذا تم عرضه على عدد من السادة الخبراء والمختصين في الإجابات وحكموا بأن الاختبار يقيس ما تم وضعه لقياسه بكفاءة جيدة" (4).

2: ثبات الاستبانة : سوف يتم إيجاد ثبات الاستبانة من خلال:

أ- التجزئة النصفية Split Half: تعتمد هذه الطريقة على تقسيم فقرات الاختبار على نصفين الأول يحتوي على الفقرات ذات الأرقام الفردية والآخر يحتوي على الفقرات ذات الأرقام الزوجية، وبذلك تعطي هذه الطريقة درجات متكافئة لنصفي الفقرات ولحساب الثبات بهذه الطريقة فقد تم استخدام بيانات استمارات (20) مشرفاً فنياً واستخرج معامل الثبات بين نصفي الاستبانة باستخدام معامل ارتباط بيرسون كما مبين في الجدول (11). وتم تعديل قيمة معامل ثبات نصف الاختبار بمعادلة دلالة ثبات سبيرمان براون .

جدول(11)

يبين ثبات الاستبانتين بطريقة التجزئة النصفية

الاستبانة	معامل لارتباط البسيط	مستوى الخطأ	معامل الارتباط سبيرمان	مستوى الخطأ	الدلالة
استبانة الثقافة التنظيمية	0,69	0,000	0,78	0,000	معنوي
معنوي عند مستوى دلالة (0,05)					

(1) ليلي السيد فرحات: القياس والاختبار في التربية الرياضية، ط4، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2007، ص 112.

(2) أحمد سليمان عودة؛ أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية: ط2، الأردن، مكتبة الثنائي، 1992، ص97.

(3) عبد الجليل إبراهيم الزويبي وآخرون؛ الاختبارات والمقاييس النفسية: جامعة الموصل، مطبعة جامعة الموصل، 1981، ص39.

(4) نادر الزيود وهشام عليان؛ مبادئ القياس والتقويم في التربية الرياضية، ط2، عمان، دار الكتب، 1998، ص184.



### 3-8 التطبيق النهائي للاستبانة :

بعد أن تتم إجراءات بناء الاستبانة بصورتها النهائية من خلال عمليات التحليل الاحصائي التي تجرى لل فقرات وحساب القوة التمييزية لها، والتأكد من ثبات الاستبانتين وصدقهما وموضوعيتهما، و تطبيقهما على عينة التطبيق.

اولاً: إستبانة الثقافة التنظيمية : أصبح مكوناً من (22) فقرة موزع على ( 3 ) مجالات يحتوي المجال الاول على ثمان فقرات والمجال الثاني والثالث يحتويان كل منهما سبع فقرات .وأمام كل فقرة (5) خمسة تدرجات للإجابة وهي (تتطبق عليه بدرجة ) (كبيرة جدا- كبير- متوسطة- ضعيفة- ضعيفة جدا) وتعطى الدرجات على وفق النحو الآتي(5-4-3-2-1). وعلى وفق ذلك فالدرجة التي يحصل عليها الفرد الذي تطبق عليه الاستبانة هي حاصل جمع درجة الفقرات لكل مجال وان أعلى درجة يحصل عليها الفرد هي (110) كحد اعلى وأدنى درجة هي (22)، أما الوسط الفرضي فهو(66) درجة .

### 3-9 الوسائل الإحصائية:

تم معالجة البيانات الاحصائية عن طريق استخدام الحقيبة الاحصائية (spss)، الاصدار(22) .

## الباب الثالث

### 3 - عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

### 3 - 1 عرض وتحليل نتائج إستبانة الثقافة التنظيمية ومجالاتها

#### جدول (12)

يبين المعاليم الاحصائية لاستبانة الثقافة التنظيمية ومجالاتها

معامل الالتواء	أقل قيمة حققتها العينة	أعلى قيمة حققتها العينة	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد الفقرات	إستبانة الثقافة التنظيمية ومجالاتها
0,2	70	87	66	4,1	78,43	22 فقرة	إستبانة الثقافة التنظيمية
0,27	23	30	24	2,38	26,6	8 فقرات	القيم
0,75-	21	26	21	1,5	24	7 فقرات	المعتقدات
0,26	24	32	21	2,4	27,83	7 فقرات	الاتصالات

يتبين من الجدول (13) أعلاه أن عدد فقرات إستبانة الثقافة التنظيمية هي (22) فقرة وبلغ الوسط الحسابي لها (78.43) فيما كان الانحراف المعياري (4.1) والوسط الفرضي (66) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (87) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (70) وبلغ معامل



الالتواء (0.2) وبلغت عدد فقرات مجال القيم (8) فقرات وبلغ الوسط الحسابي (26.6) فيما كان الانحراف المعياري (2.38) والوسط الفرضي (24) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (30) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (23) وبلغ معامل الالتواء (0.27). ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين  $1_{+}$  هذا يعني ان عينة البحث مقارنة وغير مختلفة في الثقافة التنظيمية. كما ان قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي، يعني ان عينة البحث تتمتع بمستوى جيد من الثقافة التنظيمية. فيما بلغت عدد فقرات مجال المعتقدات (7) فقرات وبلغ الوسط الحسابي (24) فيما كان الانحراف المعياري (1.5) والوسط الفرضي (21) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (26) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (21) وبلغ معامل الالتواء (-0.75). ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين ( $1_{+}$ ) هذا يعني ان عينة البحث مقارنة وغير مختلفة في مستوى الثقافة التنظيمية .

وبلغت عدد فقرات مجال الاتصالات (7) فقرات وبلغ الوسط الحسابي (27.83) فيما كان الانحراف المعياري (2.4) والوسط الفرضي (21) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (32) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (24) وبلغ معامل الالتواء (0.26). ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين ( $1_{+}$ ) هذا يعني ان عينة البحث مقارنة وغير مختلفة كثيراً في الاجابة على هذا المجال في استبانة الثقافة التنظيمية . كما ان قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي، يعني ان عينة البحث تتمتع بمستوى جيد من الثقافة التنظيمية ويرى الباحثان أن الإنسان في وقتنا الحاضر يعيش عصر السرعة الناتجة عن التقدم التكنولوجي وتسارع إيقاع الحياة حيث أصبح يتوجب على الإنسان ملاحقة هذا التسارع، وما يعنينا هو الثقافة التنظيمية لدى المشرفين الفنيين العاملين في مديريات النشاط الرياضي والمدرسي، ولقد زاد الاهتمام بالثقافة التنظيمية في الآونة الأخيرة لأهمية نتائجها في اتخاذ العديد من القرارات المتعلقة بعمل المهنة وايضا تساعد على تحسين كفاءة العمل الذي يتسم بالتقويم والتقييم ، والتأثير في سلوكهم، ومستوى تفاعلهم واحساسهم بالمسؤوليات التي على عاتقهم ولأهمية الثقافة التنظيمية في صياغة وتوجيه سلوك الإنسان وأصبح الكائن الوحيد الذي يصنع الثقافة ويبدع عناصرها ويرسم محتواها عبر العصور، " والثقافة بدورها تصنع الإنسان وتشكل شخصيته ولها سمة الإنسانية فهي تتشكل من المعارف والحقائق والمدارك والمعاني والقيم التي يأتي بها الأفراد إلى التنظيم التي يشبع من خلالها طموحاته ويحقق من خلالها أهدافه وأهداف المنظمة"<sup>(1)</sup> ومن هنا يتضح أن الثقافة التنظيمية تشكل تحدياً لأي تنظيم نظراً لما لها من أثر في تشكيل سلوك العاملين

(1) عاطف وصفي: الثقافة والشخصية، ط2، بيروت، دار النهضة العربية، 2001، ص94.



وعاداتهم وتوقعاتهم، ما ينعكس سلباً أو إيجاباً على كافة أنشطة المؤسسات التربوية ومنها مديريات النشاط الرياضي والمدرسي في المديريات العامة للتربية أينما تكون في محافظات العراق بشكل عام .

ويرى الباحثان إن الثقافة التنظيمية تتسم بخاصية الاستمرار، فالسمات الثقافية تحتفظ بكيانها لعدة أجيال رغم ما تتعرض له المجتمعات أو المنظمات الإدارية من تغيرات مفاجئة أو تدريجية ورغم من فناء الأجيال المتعاقبة، إلا أنها تبقى من بعدهم لتتوارثها الأجيال، وتصبح جزءاً من ميراث الجماعة، ويساعد على استمرارها قدرتها على الإشباع وتزويد الأفراد بالحد الأدنى من التوازن، وهذا الإشباع هو الذي يدعم استمرار العادات والتقاليد وطرق التفكير والأنماط السلوكية، ويؤدي الإشباع إلى تدعيم القيم والخبرات والمهارات وهذا هو حال مديريات النشاط الرياضي والمدرسي في التريبات العراقية فأن مشرفيها يتناقلون العادات والقيم من جيل الى آخر وهذا التأثير الايجابي، ويترتب على استمرار الثقافة تراكم السمات الثقافية خلال عصور طويلة من الزمن، وتعد وتشابك العناصر الثقافية المكونة لها، وانتقال الأنماط الثقافية بين الأوساط الاجتماعية المختلفة. " والثقافة التنظيمية رغم تواجدها لدى الأفراد إلا أنها تستمر وتتراكم في تأثيرها على إدارة المنظمات الإدارية حتى بعد زوال جيل من العاملين، وذلك لانتقالها من جيل إلى آخر متى كانت قادرة على إشباع حاجات العاملين، وتحقيق أهداف المنظمة التي يعملون فيها. ويترتب على استمرار الثقافة تراكم السمات الثقافية وتشابكها وتعدها"<sup>(1)</sup> ويؤدي تراكم الخبرات الإنسانية إلى تزايد السمات الثقافية والعناصر المكونة لها بصورة كبيرة ومتنوعة وتعجز معها الأجيال البشرية عن الاحتفاظ بالثقافة في ذاكرتها كاملة وإن الخبرات التي مر بها المشرفين الفنيين في مديريات النشاطات الرياضية والمدرسية تشكل تراكماً ثقافياً يخضع لعمليات انتقاء للعناصر الثقافية التي يتأثر بها المشرفون والعاملون في تلك المديريات فكل مشرف ينتقي من العناصر الثقافية ما يزيد في قدرته على التكيف والتوافق مع الظروف المتغيرة التي تواجهه .

(1) عبد العزيز حسن جبر: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بفعاليتها التطوير التنظيمي دراسة تطبيقية على الإدارة العامة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم التطبيقية، جدة، 2009، ص 138.



بحث أ.م.د. حسين حبيب مصلح و وسام حميد أحمد الصفحات من ص (9) الى (28)

مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية - المجلد الثالث - العدد الرابع عشر (2017/6/30)

#### الباب الرابع

#### 4- الاستنتاجات والتوصيات

#### 1-4 الاستنتاجات

- 1- إن استبانة الثقافة التنظيمية كانت صالحة للقياس وفعالة .
- 2- يتميز مشرفوا النشاط الرياضي المدرسي بثقافة تنظيمية من حيث القيم والمعتقدات والاتصالات .

#### 2-4 التوصيات

- 1- اعتماد استبانة الثقافة التنظيمية في معرفة مستوى وكفاءة ملاك مشرفي النشاط الرياضي والمدرسي .
- 2- الاهتمام بالثقافة التنظيمية من حيث القيم والمعتقدات والاتصالات وتوعية المشرفين الفنيين بذلك.

#### المصادر

- احسان عليوي الدليمي: اثر اختلاف تدرجات بدائل الإجابة في الخصائص السيكومترية لمقياس الشخصية وتبعاً للمراحل الدراسية، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد - كلية التربية ابن رشد، 1997.
- أحمد سليمان عودة؛ أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية: ط2، الأردن، مكتبة الثنائي، 1992.
- باسم نزهت السامرائي وطارق حميد البلداوي : بناء مقياس اتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس، بغداد، المجلة العربية للبحوث التربوية، مجلد77، العدد 2، 1987.
- سعد عبد الرحمن : القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، القاهرة، دار النهضة العربية، 1998.
- صلاح عبدالباقي : التحريب في علم النفس ، ط1، عمان، دار الفكر، 2011.
- عاطف وصفي: الثقافة والشخصية، ط2، بيروت، دار النهضة العربية، 2001.
- عبد الجليل إبراهيم الزوبعي وآخرون؛ الاختبارات والمقاييس النفسية: جامعة الموصل، مطبعة جامعة الموصل، 1981.



بحث أ.م.د. حسين حبيب مصلح و وسام حميد أحمد الصفحات من ص (9) الى (28)

مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية - المجلد الثالث - العدد الرابع عشر (2017/6/30)

- عبد العزيز حسن جبر: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بفعالية التطوير التنظيمي دراسة تطبيقية على الإدارة العامة, رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة نايف العربية للعلوم التطبيقية, جدة, 2009.
- عبد الله عبد الرزاق احمد: المجتمع والثقافة التنظيمية والشخصية, دار المعرفة الجامعية, الإسكندرية, 2006.
- قاسم المندلاوي: الاختبارات والقياس في التربية الرياضية, مطابع التعليم العالي والبحث العلمي, جامعة الموصل, 1990.
- ليلى السيد فرحات: القياس والاختبار في التربية الرياضية, ط4, القاهرة, مركز الكتاب للنشر, 2007.
- مصطفى حسين باهي : المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق, الثبات-الصدق-الموضوعية-المعايير, القاهرة, مركز الكتاب للنشر, 1999.
- نادر الزبود وهشام عليان؛ مبادئ القياس والتقويم في التربية الرياضية, ط2, عمان, دار الكتب, 1998.
- نايف سليمان الفالح: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية: دراسة تطبيقية على هيئة التحقيق والادعاء العام بمنطقة الرياض والمنطقة الشرقية, رسالة ماجستير, جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية, 2002.
- وجيه محجوب : اصول البحث العلمي ومناهجه, ط1, عمان, دار المناهج للتوزيع والنشر, 2001.
- Show marine : Seales for the Measurment of Attudes, New York, McGraw Hill , 1967.

أستبانة الثقافة التنظيمية بصيغته النهائية

ت	أبعاد الثقافة التنظيمية وعبارات المقياس	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	إطلاقاً
أ - القيم						
1.	المبادرة والابداع طرق واعدة نحو غد أفضل .					
2.	تسعى إدارة مديريات النشاط الرياضي والمدرسي الى مواكبة التطور العلمي لمنتسبيها دائم.					
3.	تعتقد إدارة المديرية بأن المخاطرة هي أفضل سبيل لشحذ الهمم لدى المشرفين الفنيين .					
4.	تولي إدارة المديرية اهتماماً لأراء المنتسبين من خلال مشاركتهم في عملية اتخاذ القرار.					
5.	المشرفون الفنيون يعملون ويكيفون الآخرين على معان مهمة في الحياة .					
6.	تهتم مديرية النشاط الرياضي والمدرسي بتوفير إشارات ورموز تسعى إلى نقلها لجميع العاملين في المديرية.					
7.	يعمل المشرفون الفنيون باستمرار على رفع مكانة المديرية وتعزيز دورها في المجتمع.					
8.	الظواهر التنظيمية (الداخلية والخارجية) تعني للعاملين في مديرية النشاط الرياضي والمدرسي أشياء ومفاهيم كثيرة.					
ب - المعتقدات						
9.	يشكل العلم ونوعيته هاجس لجميع منتسبي مديريتنا .					
10.	تتغير معلوماتنا تبعاً للمعلومات المتاحة وحجمها.					
11.	تسعى إدارة مديرية النشاط الرياضي والمدرسي الى مشاركة المشرفين الفنيين في إتخاذ القرارات.					
12.	تتميز المديرية الرياضية والمدرسية والكشفية بالدقة والالتزام بتوقيعات أنشطة العام الدراسي.					
13.	نشجع باستمرار سلوك العاملين الذي يلائم معتقداتنا.					
14.	يتفق العاملون أو يختلفون تبعاً لمعايير متفق عليها .					
15.	غالباً ما ينظر الى خصائص المديرية من خلال المجتمع الذي تعمل فيه.					

و - الاتصالات				
				16. تتسم الاتصالات بين الرئيس والمرووس في المديرية بالرقى.
				17. العلاقات غير الرسمية (الشخصية والعلمية) سائدة في المديرية بين العاملين.
				18. التعليمات والاجراءات والقواعد الخاصة بعمل المشرفين الفنيين واضحة تماماً.
				19. يشجع المشرفون الفنيون حالة التنافس العلمي وتكريم المبدعين.
				20. تنظم مديرية النشاط الرياضي والمدرسي إحتفالات في مناسبات عديدة لغرض لترسيخ رسالتها وتحقيق أهدافها.
				21. تسعى المديرية إلى ترسيخ النهج الديمقراطي بين المشرفين الفنيين وإدارت المدارس كافة .
				22. يشترك العاملون معا في نظرتهم حول السلوك الاسراتيجى للمديرية.