

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالاداء الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد

بحث تقدم به

أ.د. وداد كاظم مجيد أ.د. لمى سمير حمودي م.م. و داد يوسف

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات - جامعه بغداد

ملخص البحث

هدفت الدراسة التعرف على درجة تطبيق الثقافة التنظيمية والاداء الوظيفي , فضلا عن ايجاد العلاقة بين درجة تطبيق الثقافة التنظيمية والاداء الوظيفي لدى عينة البحث .ستعملت الباحثة المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي على مدرسي التربية الرياضية في المدارس الاعدادية لمديريات التربية في بغداد، ومن كلا الجنسين (ذكور-اناث) للعام الدراسي (2014 -2015) ، والبالغ عددهم (450) مدرس ومدرسة تربية رياضية موزعين على (212) مدرسة ضمن تشكيلات(6) مديريات تربية، وهي: (الكرخ الاولى والثانية والثالثة والرصافة الاولى والثانية والثالثة) لتمثل مجتمع الكلي. وبعد استبعاد المجازين دراسيا وامومة والبالغ عددهم (130) مدرس ومدرسه، وعليه بلغ المجموع النهائي لعينة البحث التجربة الرئيسه (320) مدرس ومدرسه، وبنسبة مئوية بلغت(71,1%) من المجتمع الكلي. واستعملت الباحثة مقياسي(الثقافة التنظيمية والاداء الوظيفي) إذ تم توزيع الاستبانة بصورتها النهائية على العينة مع التأكيد على ضرورة إختيار المجيب لبديل واحد، وذلك بوضع علامة (صح) قبالة البديل الذي يراه مناسباً، والذي يعبر عن وجهة نظره الخاصة . بعد جمع النتائج ومعالجتها احصائيا استنتجى الباحثون ان عينة البحث من مدرسي التربية الرياضية في تربية بغداد تتميز بثقافة تنظيمية واداء وظيفي عالي. الثقافة التنظيمية لها دور وعلاقة في تحسين الاداء الوظيفي لافراد عينة البحث واوصيا بضرورة الاهتمام بالثقافة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية لما لها من دور في الاداء الوظيفي والابتكار والابداع داخل المؤسسة.

Organizational culture and its relationship to job performance of Teachers of Physical Education in Baghdad

Abstract

The study aimed to identify the degree of implementation of the organizational culture and job performance, as well as find a relationship between the degree of implementation of the organizational culture and job performance among a sample search .Researcher descriptive approach used survey manner on school physical education in junior high school to the Directorates of Education in

Baghdad, and both sexes (male-female) for the academic year (2014-2015), totaling (450) teacher and School Physical Education Distributors at (212) School within formations (6) departments of education, namely: (Karkh first, second, third and Rusafa first, second and third) to represent the total community .After the exclusion of certified curriculum and maternity totaling (130) and a school teacher, and he reached the final total to sample the main experiment (320) and a school teacher, and as a percentage of (71.1%) of the total community.The researcher used Standard (organizational culture, job performance(It has been distributing the questionnaire in its final form on the sample with an emphasis on the need for the respondent to choose one alternative, by ticking (true) off the alternative that he deems appropriate, and which expresses his own view. After collecting the results statistically treated researcher concluded the following:Research sample of physical education teachers in the education of Baghdad organizational culture characterized by high performance and functional.Organizational culture and its role in the relationship to improve the functionality of the sample individuals. The researcher recommends attention to organizational culture for teachers of physical education because of their role in job performance, innovation and creativity within the organization

الباب الاول

1- التعريف بالبحث:

1- مقدمة البحث وأهميته:

ان قوة الامم لم تعد تقاس بما لديها من ثروات اقتصادية او عدد سكانها او قوة في جيوشها ، وانما اساس ما لديها من عقول مفكرة ومبدعة قادرة على صنع التغير وقيادة التطوير ، بما تملكه من معرفة متناهية ، ،فالتعليم استثمار ناجح في كلّ جيل صاعد ، وقد يتطلب ذلك سعياً جاداً من المسؤولين عن العمل المؤسسي في البحث عن سبل تطوير أدائهم "من خلال تطبيق نظريات الإدارة التربوية الحديثة التي تعزز مكانة المؤسسات التعليمية وتعمل على المحافظة عليها وتسعى للرقى بها والتغلب على التحديات التي تعترضها ، فتحقيقاً لأهداف في مستوياتها الدنيا لم يعد الغاية التي تقف عندها جهود الأفراد والمؤسسات ، إنما أصبح الوصول إلى درجة عالية من إتقان العمل وارتفاع مستويات الأداء الذي يصل إلى التميز وهو الغاية المنشودة التي يطمح الجميع للوصول إليها"⁽¹⁾.

اصبح من الضروري مسايرة التطورات الحاصلة في المجالات الانتاجية ،والاقتصادية ، للنهوض بالعملية التعليمية وتطويرها ،ولكي يستطيع المدرس والاداري ان يحقق ذلك فهو يحتاج الى أن

1- ناصر الدين الالباني.سلسلة الاحاديث الصحيحة، المجلد الثالث، حديث (1113)، الطبعة الاولى، الرياض: مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، 1995، ص106

يكون اداريا جيدا وذو ثقافة ادارية عالية فالثقافة التنظيمية مميزة للمنظمة فهي تؤثر في سلوك المنظمة والفرد، و تنوع جهد الباحثين والمنظرين فيها لدراسة اتجاهات الفهم الدقيق للقيم والاعتبارات السائدة ، و كذلك الانتماء للجماعة والمنظمة من خلالها و كيفية تمثيلها الحالة المعنوية و الدلالة الواضحة للمنظمة كلما امتدت و ترسخت فيها مفاهيم تلك القيم و المعتقدات التي ألفتها او أضافت لها خصائص جديدة.

ان الهدف النهائي للمؤسسات والمنظمات هو تحسين المخرجات الانتاجية لها عن طريق تحسين وتطوير اداء الافراد والمنظمات ، وذلك لكون الاداء يرتبط بكل من سلوك الفرد والمنظمة ، ويحتل مكانة خاصة داخل اية منظمة بوصفه الناتج النهائي لمحصلة جميع الانشطة فيها ، وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة⁽¹⁾

لذى تتجلى اهمية البحث بتطبيق ثقافة تنظيمية سوف يتم تحفيز العاملين في المؤسسات التعليمية والتربوية للابداع في ادائهم ، والتخلص من كل القيود التكرارية والنمطية ، والنظر الى الامور المحيطة باعمالهم نظرة منظومية تساعد على تفجير الطاقات الابداعية الكامنة في كل فرد ، لان المنظمات التعليمية والتربوية هي الاساس في المجتمع ، وتمتد المنظمات الفرعية التابعة لها بالكوادر البشرية القادرة على العمل بكفاءة والتعامل الفوري الابداعي مع اية مشاكل قد تطرا داخل المنظمة او خارجها .

1-2 مشكلة البحث:

ان الانفجار المعرفي لعصر التكنولوجيا والتقدم ترتب عليه العديد من المشكلات ابرزها عدم القدرة على ملاحقة التطورات وفهم حقيقتها وتفسيرها فضلا عن التكيف معها، اذ مازالت الكثير من المؤسسات التربوية والتعليمية تلتزم الاساليب التقليدية، ومن خلال زيارة الباحثة للمديريات والمدارس كونها تدريسية في احد المدارس الاعدادية التابعة لوزارة التربية فقد لاحظت بأن هناك رتابة في اداء المهام الادارية نتيجة لعدم وجود تخطيط مستقبلي لها وعدم مواكبة التطورات الحاصلة في مجال الامور الادارية في الوقت الذي تشهد فيه الادارة التغير والتطوير والتحديث في كافة اساليبها الادارية متمثلة بالثقافة التنظيمية ، لان ابرز ما يدعو اليه هذا المفهوم يتمثل في دعوة العاملين الى الابداع في اعمالهم والتخلص من قيود التكرارية والرتابة والنظر الى الامور المحيطة باعمالهم بنظرة شمولية تساعد على تفجير الطاقات الابداعية الكامنة في كل فرد منهم ، من خلال العمل . فالمؤسسات التربوية بحاجة الى اعادة النظر وبطريقة منظمة تستند الى هندسة معينة تعمل على تنظيم المعرفة واتقانها وهذا بدوره يحتاج الى ثقافة تنظيمية تساعده على

تنفيذ الاساليب الحديثة لذا سعت الباحثة الى دراسة درجة تطبيق الثقافة التنظيمية لتحسين اداء المدرسين المديرية العامة للتربية الرياضية لوزارة التربية في محافظة بغداد.

1-3 اهداف البحث:

- التعرف على درجة تطبيق الثقافة التنظيمية لدى عينة البحث .
- التعرف على درجة الاداء الوظيفي لدى عينة البحث .
- ايجاد العلاقة بين درجة تطبيق الثقافة التنظيمية والاداء الوظيفي لدى عينة البحث .

1-4 فرضية البحث:

- وجود علاقة ارتباط بين درجة تطبيق الثقافة التنظيمية والاداء الوظيفي لدى عينة البحث .

1-5 مجالات البحث:

- 1-5-1 المجال البشري : مدرسي التربية الرياضية للمرحلة الاعدادية في بغداد .
- 2-5-1 المجال الزمني : للمدة من 7-2-2015 لغاية 28-3-2015.
- 3-5-1 المجال المكاني : المدارس الاعدادية التابعة الى وزارة التربية في بغداد .

الباب الثاني

2- منهجية البحث واجراءاته الميدانية :

2-1 منهج البحث :

استعملت الباحثة المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لملائمة طبيعة الدراسة ، وعلى الرغم من أن الدراسات الوصفية " لاتدل على وجود علاقات سببية، إلا أنها قد تيسر التنبؤ عن السلوك في المستقبل ،اذ يهتم المنهج الوصفي بتحديد خصائص الموقف، وتصوير الوضع الراهن، وتحديد العلاقات بين الظواهر"⁽¹⁾ .

3-2مجتمع البحث وعينته :

تم تحديد مجتمع البحث بالطريقة العمدية، والذي تمثل بمدرسي التربية الرياضية في المدارس الاعدادية لمديريات التربية في بغداد، ومن كلا الجنسين (ذكور-اناث) للعام الدراسي (2014-2015) ، والبالغ عددهم (450) مدرس ومدرسة تربية رياضية موزعين على (212) مدرسة ضمن تشكيلات(6) مديريات تربية، وهي: (الكرخ الاولى والثانية والثالثة والرصافة الاولى والثانية والثالثة) لتمثل مجتمع الكلي.

1 - علي سموم؛ مبادئ الطرائق الاحصائية في التربية الرياضية: (بغداد، مطبعة المهيم، 2007، ص18).

وبعد استبعاد المجازين دراسيا وامومة والبالغ عددهم (130) مدرس ومدرسه، وعليه بلغ المجموع النهائي لعينة البحث التجربة الرئيسه (320) مدرس ومدرسه، وبنسبة مئوية بلغت (71,1%) من المجتمع الكلي.

2-3 الوسائل والادوات والاجهزة المستخدمة في البحث :

- المصادر العربية والاجنبية .

المقابلات الشخصية.

- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) .

- استمارات تسجيل وتفرغ البيانات .

- فريق العمل المساعد. (٥)

- حاسبة الكترونية يدوية .

2-4 المقاييس المستعملة في البحث :

2-4-1 مقياس الثقافة التنظيمية:

يتضمن المقياس (22) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي (القيم التنظيمية والالتزام 5 فقرات، المشاركة 4 فقرات، الابداع 4 فقرات، الرقابة 5 فقرات، النتائج 4 فقرات) والمقياس ذو تدرج خماسي (ليكرت) وله اسس سايكومترية وعلمية واجرى على عينات مماثلة في البيئة العراقية⁽¹⁾ كما في

ملحق (1)

2-4-2 مقياس الاداء الوظيفي.

يتضمن المقياس (22) فقرة موزعة على اربع مجالات هي (المجال الاداري 4 فقرات، مجال البرامج 7 فقرات، المجال التربوي 5 فقرات، مجال الكفاءة وفاعلية العمل 6 فقرات) ذو تدرج خماسي (ليكرت) وله اسس سايكومترية وعلمية واجرى على عينات مماثلة في البيئة

العراقية⁽²⁾ كما في ملحق (2)

2-5 التجربة الاستطلاعية:

• - تكون فريق العمل المساعد من :

- د. رجاء حسن مديرية تربية ديالى .

- د. نسيمه عباس .كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ديالى .

- شذى حافظ . طالبة دكتوراه , كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات جامعة بغداد.

- شيماء ناصر, طالبة دكتوراه , كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات جامعة بغداد.

1 - و داد يوسف؛ اعادة هندسة العمليات الادارية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لتحسين اداء المديرية العامة للتربية

الرياضية, اطروحة دكتوراه , كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات جامعة بغداد, 2016.ص76.

2 - و داد يوسف ؛ المصدر السابق, 2016.ص78.

اجرت الباحثة تجربة استطلاعية على (4) مدرسين من خارج عينة البحث في يوم 7-2-2015 لغرض تدريب فريق العمل المساعد ومعرفة كفاءتهم وتحديد واجباتهم . ومعرفة الوقت اللازم للاجابة على المقياسين , وتلافي الصعوبات التي قد تواجهه الباحثة خلال توزيع الاستمارات وجمعها .

2-6 التجربة الرئيسية:

تم إجراء التجربة الرئيسية على عينة البحث: (مدرسي ومدرسات التربية الرياضية) للمدارس الاعدادية في بغداد، والبالغ عددهم (320) مدرس ومدرسه للفترة من 12-2-2015 لغاية 28-3-2015. وبمساعدة فريق العمل المساعدة

إذ تم توزيع الاستبانة بصورتها النهائية على العينة مع التأكيد على ضرورة إختيار المجيب لبدل واحد، وذلك بوضع علامة (صح) قبالة البديل الذي يراه مناسباً، والذي يعبر عن وجهة نظره الخاصة . كما طلبت الباحثة من أفراد العينة قراءة التعليمات والفقرات بدقة، والتأني في الاجابة، وعدم الاسراع بالتأشير الى البدائل ، وبعد الانتهاء من الاجابة تم جمع الاستبانات وتدقيقها. إذ قامت الباحثة بجمع الدرجات التي حصلت عليها لكل فرد من أفراد العينة إزاء كل مقياس من أجل استخراج الدرجة الكلية التي حصل عليها كل فرد من أفراد العينة في ووضعها في استمارات خاصة من أجل معالجتها إحصائياً باستخدام الوسائل الاحصائية المناسبة.

2-7 الوسائل الاحصائية :

تم معالجة البيانات الاحصائية عن طريق استعمال الحقيبة الاحصائية الجاهزة (spss).

الباب الثالث

3- عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

3-1 عرض وتحليل نتائج مقياس الثقافة التنظيمية ومناقشتها.

جدول (1)

يبين وصف لمقياس الثقافة التنظيمية ومجالاته لغرف التعرف على القيم

مقياس الثقافة التنظيمية ومجالاته	عدد الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	اعلى قيمة حققتها العينة	اقل قيمة حققتها العينة	معامل الالتواء
مقياس الثقافة التنظيمية	22 فقرة	77	7.75	66	94	56	-0.35
مجال القيم التنظيمية والالتزام	5 فقرات	17.5	2.75	15	22	10	-0.48
مجال المشاركة	4 فقرات	14	2.57	12	18	6	-0.86
مجال الابداع	4 فقرات	13.59	2.55	12	17	6	-0.82
مجال الرقابة	5 فقرات	17.3	3.28	15	22	8	-0.71
مجال النتائج	4 فقرات	14.59	1.53	12	18	11	-0.41

تبين من الجدول (1) ان مقياس الثقافة التنظيمية ومجالاته حقق اوساط حسابية اكبر من الاوساط الفرضية وهذا يعني ان عينة البحث من مدرسي التربية الرياضية في تربية بغداد يتميزون بثقافة تنظيمية عالية، وهذا مؤشر جيد على تنظيم الاداري ومتابعة التقدم العلمي والتكنولوجي من قبلهم مما ينعكس على الابتكار والابداع في الاداء الوظيفي لهم .

جدول (2) يبين وصف لمقياس الاداء ومجالاته لغرف التعرف على القيم

مقياس الاداء ومجالاته	عدد الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	اعلى قيمة حققتها العينة	اقل قيمة حققتها العينة	معامل الالتواء
مقياس الاداء	22 فقرة	78.25	8.45	66	95	46	-1.12
المجال الاداري	4 فقرات	13.25	3.07	12	16	7	-0.82
مجال البرامج	7 فقرات	25	5.5	21	33	14	-0.38
المجال التربوي	5 فقرات	18	3.45	15	22	9	-0.86
مجال الكفاءة وفاعلية العمل	6 فقرات	22	3.24	18	26	12	-0.99

تبين من الجدول (2) ان مقياس الاداء الوظيفي ومجالاته حقق اوساط حسابية اكبر من الاوساط الفرضية وهذا يعني ان عينة البحث من مدرسي التربية الرياضية في تربية بغداد يتميزون باداء وظيفي عالي، وهذا مؤشر جيد في تقييم الاداء الوظيفي ودليل الثقافة التنظيمية وعلى الابتكار والابداع في الاداء الوظيفي .

الجدول (3)

يبين المعالم الإحصائية لعلاقة الارتباط بين الثقافة التنظيمية والاداء الوظيفي

المقاييس	معامل الارتباط	مستوى الخطأ	دلالة الارتباط	اتجاه العلاقة
الثقافة التنظيمية	0.41	0.000	معنوي	طردية
مقياس الاداء				
معنوي عند مستوى دلالة $\geq (0.05)$				

تبين من الجدول (3) وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الثقافة التنظيمية والاداء الوظيفي اي كلما زادة الثقافة التنظيمية تحسن الاداء الوظيفي لدى المدرسين . وتعزو الباحثة ذلك الى ان الثقافة التنظيمية توفر الابتكار والابداع لدى مدرسي التربية الرياضية وبالتالي تحقيق اداء وظيفي مميز في داخل المؤسسة التعليمية،

وان اهم ما يميز المنظمة في مجال عملها عن باقي المنظمات هو ادائها الواضح والمتميز والذي يتمثل في قدرتها على استغلال مواردها بكفاءة وتحقيق نتائجها المرغوبة من خلال التنفيذ الصحيح للاستراتيجيات الموضوعية بما يضمن البقاء في بيئة المنافسة ومواجهة التحديات في مجال عملها .

كما ترى الباحثة ان انجاز أية مهمة او عمل بصورة متكاملة من حيث تنفيذ الخطط الموضوعية سعيا لتحقيق الاهداف المنشودة لا يتم الا بوجود الرغبة والدافع للعمل والابداع في مجال عمله ، ويضاف الى ذلك اذا توفر المناخ الملائم للعمل والذي يزيد من احساس الفرد بالرضا عن ادائه وهذا يقود الى اشباع حاجاته واهدافه نحو الافضل وبالتالي سوف تتكون له القدرة على انجاز الاعمال والتي يسعى الفرد لتطويرها من خلال الممارسة والتدريب واكتساب كل ما له من خبرة ومعرفة مرتبطة وخاصة بالعمل .

ان حاجة المؤسسة التعليمية للتغيير مرتبط بثقافتها التنظيمية وادائها اذا كان (قوي او ضعيف)، كلما كان اداء المنظمة اقوى ، كانت حاجتها للتغييرات الجذرية في الاستراتيجية اقل، ويعد الاداء الضعيف علامة انذار تشير الى الاستراتيجية الضعيفة او التنفيذ السيء للاستراتيجية او كليهما. (1)

اذ تؤثر الثقافة التنظيمية في نوع الهيكل التنظيمي والممارسات الادارية كالقيادة واتخاذ القرار والاتصالات ، وان ملائمة الهيكل التنظيمي لثقافة المنظمة يساعد على تحقيق الفعالية للمنظمة ، كذلك الثقافة القوية تحدد السلوك المقبول من طرف الافراد وهذا يؤدي الى نوع من الرقابة ان الافراد في المنظمات ذات الثقافة القوية يتميزون بالالتزام والانتماء للمنظمة ، فالاجماع على القيم والاعتقادات يزيد من اخلاص العمال وولائهم والتصاقهم الشديد بالمنظمة وهذا يمثل ميزة تنافسية هامة للمنظمة تعود بالنتائج الايجابية عليها. (2)

الباب الرابع

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

بعد جمع النتائج ومعالجتها احصائيا استنتجت الباحثة مايلي :

- عينة البحث من مدرسي التربية الرياضية في تربية بغداد تتميز بثقافة تنظيمية عالية.
- عينة البحث من مدرسي التربية الرياضية في تربية بغداد تتميز باداء وظيفي عالي.
- الثقافة التنظيمية لها دور وعلاقة في تحسين الاداء الوظيفي لافراد عينة البحث .

1 - سمير يوسف محمد عبد الاله ؛ واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية واثرها على مستوى التطوير للجامعات .(رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية - كلية التجارة ، 2006) ص6-65 .
2 - بلال خلف السكارنة ؛ التطوير التنظيمي والاداري ، ط1 ، كلية العلوم الادارية والمالية ، جامعة الاسراء (دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009) ص372

4-2 التوصيات :

- الاهتمام بالثقافة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية لما لها من دور في الاداء الوظيفي والابتكار والابداع داخل المؤسسة.
- الاهتمام بطرق تقييم الاداء ومحاورة لبيان كفاءة وقيمة العمل الوظيفي في المؤسسات التعليمية.
- اجراء دراسات مماثلة وعلى عينات اخرى وبناء على اعتماد جودة الاداء في تقييم الاداء الوظيفي.

المصادر والمراجع:

- احمد بدوي ,مصطفى احمد ؛ معجم مصطلحات القوى العاملة. (مؤسسة بيت الشباب ، 1984).
- بلال خلف السكارنة ؛ التطوير التنظيمي والاداري ، ط1 ، كلية العلوم الادارية والمالية ، جامعة الاسراء (دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009) .
- توفيق عبد الرحمن ؛ التفكير الاستراتيجي، المهارات والممارسات. ط1: (مصر, 2003).
- رافدة عمر الحريري؛ ادارة التغيير في المؤسسات التربوية. (دار الثقافة ,الاردن, 2011).
- سمير يوسف محمد عبد الاله ؛ واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية واثرها على مستوى التطوير للجامعات .(رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية - كلية التجارة ، 2006)
- عبد الرحمن مير غني ؛ اثر الثقافة التنظيمية على تحسين الاداء : (رسالة ماجستير ،جامعة السودان للعلوم ،كلية الدراسات التجارية ، 2011) .
- علي سموم؛ مبادئ الطرائق الاحصائية في التربية الرياضية : (بغداد ،مطبعة المهيمن ، 2007) .
- عوض محمد الوزناني ؛ اثر الحوافز في فعالية الاداء والرضا الوظيفي في الاجهزة الامنية. (رسالة ماجستير ، جامعة نايف، 2002).
- عيسى قبوقب ؛ المناخ التنظيمي وعلاقته بالاداء في العمل.(اطروحة دكتوراه، جامعة منتوري ، 2008) .

- محمود سليمان؛ السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال . ط5 : (وائل للنشر, الاردن (2010).
- مؤيد سعيد السالم ؛ ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي . ط1 : (الثناء ، الاردن ، 2009) .
- ناصر الدين الالباني.سلسلة الاحاديث الصحيحة, المجلد الثالث, حديث (1113), الطبعة الاولى, الرياض: مكتبة المعارف للنشر والتوزيع, 1995.
- ناصر محمد العديلي ؛ السلوك الانساني والتنظيمي ، منصور مقارن ، (معهد الادارة العامة ، الرياض ، 1996) .
- ندى عبد المطلب وواجد محمد عبد الحسين ؛ اثر خصائص الثقافة التنظيمية في تحقيق التكيف التنظيمي (مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد 6 ، 2002).
- هلال محمد عبد الغني ؛ مهارات ادارة الاداء . (القاهرة ،مركز تطوير الاداء ، 1996).
- وداد يوسف؛ اعادة هندسة العمليات الادارية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لتحسين اداء المديرية العامة للتربية الرياضية, اطروحة دكتوراه , كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات جامعة بغداد, 2016).

ملحق (1)

الثقافة التنظيمية

فقرات الثقافة التنظيمية					
المجال الاول : القيم التنظيمية والالتزام					
اتفق بدرجة ضعيفة جدا	اتفق بدرجة ضعيفة	اتفق بدرجة متوسطة	اتفق بدرجة كبيرة	اتفق بدرجة كبيرة جدا	
					1 تتعامل المديرية مع العاملين بعدالة .
					2 يخضع العاملون الجدد لاختبارات ثقافية من بين الاختبارات الاولية للتعيين .
					3 تلتزم المديرية بتوزيع افضل المستلزمات الرياضية .
					4 تلتزم المديرية بتوفير الامن الوظيفي للعاملين .



					1	تساهم المديرية في التخطيط للادارة الرياضية في وضع الخطة السنوية .
					2	تضع المديرية خطة للتدريب لزيادة مهارات العاملين وقدرتهم على اداء العمل .
					3	تهتم المديرية بوضع المنهاج العام للرياضة المدرسية .
					4	تلتزم المديرية بالتخصيصات المالية المحدد لها .
						المجال الثاني : البرامج
					1	تسعى المديرية للمشاركة في البطولات العربية والدولية .
					2	تنظم المديرية المهرجانات والسباقات الرياضية والمدرسية .
					3	تقيم المديرية معسكرات تدريبية للفرق الرياضية قبل البطولات ومعسكرات كشفية للطلبة .
					4	تقيم المديرية دورات صقل وتدريب للمدرسين والمشرفين .

					5	تنظيم دورات لمعرفة اخر التطورات والتعديلات في القوانين الرياضية وتطبيقها .
					6	تشارك المديرية باعداد السفرات العلمية والترفيهية .
					7	اعطاء دور للاعلام في تسليط الضوء على منجزات الفرق الرياضية .
						المجال الثالث : التربوي
					1	تهتم المديرية بالحالة التربوية والنفسية للفرق الرياضية .
					2	تبادل الاراء بين العاملين في المديرية واولياء امور الطلبة .
					3	التعاون مع ادارة المدرسة لحل مشاكل الفرق الرياضية .
					4	متابعة المستوى العلمي للطلبة المشاركين في الفرق الرياضية .
					5	تعالج المديرية مشكلات الطلبة الاجتماعية والدراسية .
						المجال الرابع : الكفاءة وفاعلية العمل
					1	تتقبل المديرية اقتراحات العاملين المتعلقة بتطوير الاداء .
					2	الاستغناء عن النشاطات غير الجوهرية المكلفة .
					3	تسعى المديرية لزيادة سرعة الانجاز وتقليل المعاملات الورقية (اي وسائل الاتصال) .
					4	تحقق المديرية اهدافها بمستوى عالي نسبيا مقارنة بالمديريات



مجلة جامعة الانبار للعلوم البدنية والرياضية - المجلد الثالث - العدد الثالث عشر (30-12-2016)

المماثلة					
5	لدى العاملون في المديرية الرغبة والحماس لانجاز العمل .				
6	تمتلك المديرية سمعة جيدة ومؤثرة في الاخرين .				