

المناخ التنظيمي السائد وعلاقته بالإبداع الإداري والفني لدى العاملين في أقسام النشاط الرياضي  
والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية

مظفر محمد عبد الله ، أ.د. مازن حسن جاسم ، أ.د. حسين رحيم عزيز

العراق. جامعة واسط. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

### الملخص

تجلت مشكلة البحث بالتساؤل الآتي (هل للمناخ التنظيمي السائد علاقة بالإبداع الإداري والفني للعاملين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية) إذا ما علمنا ان للمناخ التنظيمي السائد تأثيراً مباشراً عليه سلباً او ايجاباً، بغض النظر عن الموقع الجغرافي للمؤسسة التربوية والفئة العمرية المستهدفة (العاملين).. وبالتالي يمكن للباحثين ان يفسر سببية العلاقة قيد الدراسة على ضوء المعطيات المرسومة في خارطة عمله. وقد اعتمد الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي ذي العلاقات الارتباطية . فقد تكونت عينة البحث من العاملين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية والبالغ عددهم (163) عاملاً وممن هم خريجي كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة والذين يمثلون (9) محافظات عراقية هي البصرة ، ميسان ، ذي قار، واسط ، المتنى، الديوانية ، النجف، بابل ، كربلاء. ولتحقيق اهداف البحث استعمل الباحثون الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لاستخراج المعاملات الاحصائية.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي السائد ، الإبداع الإداري والفني ، لدى العاملين

The dominant organizational Atmosphere and its relationship to administrative and technical creativity among workers in the sports and school activities departments in the central and southern regions

Muzaffar Muhammad Abdullah, Prof. Dr.Mazin Hassan Jassim,

Prof.Dr. Hussein Rahim Aziz

Iraq. Wasit University. Faculty of Physical Education and Sports Sciences

---

#### Abstract

The research problem was manifested in the following question (Is the dominant organizational atmosphere related to the administrative and technical creativity of workers in the sports and school activity departments in the central and southern regions). If we know that the dominant organizational atmosphere has a direct impact on it, negatively or positively, regardless of the geographical location of the educational institution and the target age group ( workers) , and thus researchers can explain the causation of the relationship under study in the light of the data drawn in his work map. The researchers adopted the descriptive approach using the survey method with correlative relationships. The research sample consisted of workers in the departments of sports and school activities in the central and southern regions, whose number is (163) workers, who are graduates of the faculties of physical education and sports sciences, who represent (9) Iraqi provinces: Basra, Maysan, Dhi Qar, Wasit, Muthanna, Diwaniyah, Najaf, Babylon, Karbala. To achieve the objectives of the research, the researchers used the statistical package for social sciences (SPSS) to extract the statistical transactions

Keywords: the dominant organizational atmosphere, administrative and technical creativity, among employees

1- المقدمة:

يشهد العصر الذي نعيش فيه تغيرات هائلة في معظم مجالات الحياة حيث اسهم التقدم العلمي والتكنولوجي في زيادة ادراك متطلبات التغيير والتطور في الحاضر والمستقبل ومواكبة كل المستجدات الحضارية . الامر الذي يتطلب ان يكون الاداري مبدعا حتى يستطيع ان يتكيف ويتفاعل بإيجابية مع الظروف المحيطة به حيث يؤدي ذلك الى ان تكون المؤسسات التربوية والعاملين فيها بدرجة عالية من الكفاءة والفعالية . ومما لاشك فيه ان الادارة تعتبر اداة لبناء الحضارات وتقدم مجتمعاتها , وهذا يدل على ان الدول المتقدمة لم تصل الى ما وصلت اليه من تقدم علمي وتطور تكنولوجي الا نتيجة لإبداع الافراد خصوصا الاداريين والعاملين في المؤسسات التربوية باعتبارها المؤسسة المناطة ببناء الفكر الخلاق . ومن اجل استمرارية هذا التطور لابد من استمرار الابداع والتجديد من خلال ايجاد مناخات تنظيمية وسياسات تحفز المبدعين من اجل اللحاق بركب الحضارة والتقدم التي تشهده المجتمعات المعاصرة. ويعتبر قسم النشاط الرياضي والمدرسي من الاقسام الفاعلة والهامة في المؤسسات التربوية لاسيما المجتمعات المتمدنة والمتطورة حيث تقاس مدى رفاهية ورقي المجتمعات بمدى التقدم والتطور في نشاطها الرياضي وثقافتها التي تواكب الزمن ، حيث ان العاملين في النشاط الرياضي والمدرسي وخصوصا مدرسي التربية الرياضية ، والذين يعملون في بيئة واحدة يحكمها مناخ واحد ، وقد يتفاوت مدى تأثير ذلك المناخ الخاص بالمؤسسة تبعاً لاختلاف الفئة , ولعل الاثر الهام لعناصر المناخ التنظيمي للمؤسسة التربوية يظهر بشكل ايجابي على الابداع ومستوى الابداع لدى العاملين ، والذي ينعكس على نوعية العطاء التربوي وبالتالي انشاء جيل متطور مبني على اسس تربوية سليمة وعلوم التربية البدنية والرياضية التي تمكن الفرد من بناءه فكراً سليماً في جسماً سليم . وهنا تأتي أهمية البحث لدراسة المناخ التنظيمي لما له تأثير كبير على الدافعية والابداع والاداء والرضا الوظيفي ، بسبب ما يدركه العاملون من طبيعة بيئة العمل وما ينتج عن ذلك من توقعات وعوائد تعود عليهم اقتصاديا واجتماعيا ونفسيا ففي المؤسسات التي يشعر العاملون أن فيها مناخا تنظيميا داعما ومشجعا لهم يحقق انتاجيه أكثر ومستوى عالي من الابداع .

وارتأى الباحثون في دراسته كمحاولة علمية للكشف عن نسبية العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد وإبداع العاملين في قسم النشاط الرياضي والمدرسي وهذا ما يؤشر عن مدى العلاقة المباشرة للمناخ التنظيمي في مستوى الإبداع الإداري والفني والذي يكون بدوره سبباً من اسباب التطور والنهوض لدرس التربية الرياضية بالشكل الذي ينسجم ويحاكي المستوى الذي وصلت اليه الدول المتقدمة , ومن خلال ما تقدم ولكون الباحثون من ذوي الاختصاص في التربية البدنية وعلوم الرياضة ومن العاملين في المجال التربوي تجلّت مشكلة بحثه بالتساؤل الآتي...((هل للمناخ التنظيمي السائد علاقة بالإبداع الإداري والفني للعاملين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية)) اذا ما علمنا ان للمناخ التنظيمي السائد تأثيراً مباشراً عليه سلباً او ايجاباً، بغض النظر عن الموقع الجغرافي للمؤسسة التربوية والفئة العمرية المستهدفة (العاملين).. وبالتالي يمكن للباحث ان يفسر سببية العلاقة قيد الدراسة على ضوء المعطيات المرسومة في خارطة عمله .

ويهدف البحث الى:

- 1- بناء وتطبيق مقياسين يمثلان المناخ التنظيمي والإبداع الإداري والفني لدى العاملين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية .
- 2- التعرف على علاقة المناخ التنظيمي بالإبداع الإداري والفني لدى العاملين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية .
- 3- التنبؤ بمستوى الأبداع الإداري والفني بدلالة المناخ التنظيمي السائد .

2- اجراءات البحث:

1-2 منهج البحث:

لقد أتفق الباحثون على أنه لا يمكن أن نختار عينة البحث ما لم يجر وصف كامل لمجتمع البحث أولاً لكي نلاحظ الطريقة الملائمة في اختيار العينة ، كما لا يمكن للباحث أن يستخدم أي وسيلة من وسائل اختيار العينة مهما توخى الدقة في الاختيار إذا لم يمتلك معرفة دقيقة عن مجتمع البحث من حيث حجمه وخصائصه، وذلك لأن لكل مجتمع خصائص وأوصافاً خاصة به (Brog W.R.1981.p170)

2-2 مجتمع البحث وعينته:

يعني (جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحثون ، اي انه جميع الافراد او الاشخاص او الاشياء اللذين يكونون موضوع مشكلة البحث

(عبد الرحمن عبيدات وآخرون ، 1988 ، ص2005)  
وقد تم تزويد الباحثون بكتاب (تسهيل مهمة) من قبل عمادة كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة إلى اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية ذي العدد (32) في (2020/5/11) , ووفقاً لذلك قام الباحثون بزيارة تلك الاقسام في المناطق المذكورة من اجل معرفة مجتمع وعينة الدراسة بشكل رسمي ودقيق . ولبلوغ اهداف الدراسة حدد الباحثون مجتمع البحث بجميع العاملين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي من مشرفين فنيين ومدربين ومدرسين ومعلمين جامعيين سواء كانوا على الملاك الدائم او حتى المنسبين لديهم من مدارس اخرى ، وممن هم (خريجي كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة) في المنطقتين الوسطى والجنوبية ، والبالغ عددهم (163) عامل في (9) محافظات عراقية وهي (البصرة ، ذي قار ، العمارة ، واسط ، المثنى ، القادسية ، النجف ، بابل ، كربلاء) للموسم الدراسي الرياضي (2020-2019) ولقد اختار الباحثون العينة بالطريقة العمدية كونها تمثل صفوة مجتمع البحث "إذ عادةً ما تستخدم الاختيارات العمدية للعينة عندما تمثل هذه العينة من وجهة نظر الباحثون المجتمع الأصلي وهذا ما يعطي نتائج أقرب ما تكون إلى النتائج التي يمكن التوصل إليها من المجتمع كله إذ أن المجتمع يعني جميع عناصر ومفردات المشكلة أو الظاهرة قيد الدراسة " (ربحي مصطفى وعثمان محمد ، 200 ، ص137)

وتكونت عينة البحث بعد اختيارها من (163) عامل ، اذ تم تقسيمها الى ثلاث مجاميع

وتضمنت المجموعة الاولى على عينة البناء فقد بلغت (83) عامل ، اما المجموعة الثانية وهي عينة التطبيق فتكونت من (67) عامل والمجموعة الثالثة وهي عينة التجربة الاستطلاعية اذ تكونت من (13) عامل وكما مبين في الجدول (1) .

جدول (1) يبين مجتمع البحث وعينته

ت	المحافظة	المجتمع	العينة					
			البناء	النسبة المئوية	التطبيق	النسبة المئوية	التجربة الاستطلاعية	النسبة المئوية
1	القادسية	30	12	% 7.36	5	% 3.06	5	%3.06
2	نجف	22	13	% 7.97	9	% 5.52	/	/
3	ميسان	20	12	% 7.36	8	%4.90	/	/
4	ذي قار	12	8	% 4.90	4	% 2.45	/	/
5	بابل	8	8	% 4.90	0	%0	/	/
6	كربلاء	12	6	% 6.68	6	%6.68	/	/
7	المتنى	29	11	% 6.74	18	%11.04	4	%2.45
8	البصرة	9	4	% 2.45	5	% 3.06	/	/
9	واسط	21	9	% 5.52	12	% 7.36	4	%2.45
	المجموع	163	83	% 50.92	67	%41.10	13	7.98

### 2-3 عينات البحث:

اشتملت عينة الدراسة على:

1- عينة البناء: والبالغ عددهم (83) عامل من العاملين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي (خريجي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة) في المنطقتين الوسطى والجنوبية ، حيث بلغت نسبتهم (50.92 %) من المجتمع الكلي للبحث .

2- عينة التطبيق: والبالغ عددهم (67) عامل حيث بلغت نسبتهم (41.10 %) من المجتمع الكلي للبحث.

3- العينة الاستطلاعية: والبالغ عددهم (13) عامل من العاملين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي (خريجي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة) في المنطقتين الوسطى والجنوبية وهم من محافظة واسط والمتنى والقادسية حيث بلغت نسبتهم (7.98 %) من المجتمع الكلي للبحث .

4-2 إجراءات بناء مقياسي الدراسة:

هناك خطوات يمكن ان يعتمد عليها الباحثون بغية الحصول على مقياسي الدراسة (المناخ التنظيمي السائد ، الابداع الاداري والفني) يمكن ان تتوفر فيها شروط الخصائص العلمية والتي هي (الصدق ، الثبات ، الموضوعية) ولما كان البحث يهتم باستطلاع آراء العاملين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية ، اعتمد الباحثون استمارة الاستبيان وسيلة رئيسة لجمع البيانات.

5-2 تحديد مجالات وعبارات مقياسي الدراسة:

لتحديد مجالات وعبارات مقياسي الدراسة اخذ الباحثون بالاطلاع على الادبيات والمراجع العلمية والمصادر والدراسات السابقة ومصادر الانترنت التي تخص علم الادارة الرياضية والادارة العامة والبعض من المقاييس التي تتعلق بموضوع المناخ التنظيمي السائد والابداع الإداري والفني والاخذ بأراء بعض الخبراء عن طريق المقابلات الشخصية التي اعددها الباحثون لمناقشة المجالات لتحقيق اهداف البحث ، من خلال عرض استبيان مفتوح لتحديد اهم المجالات والعبارات المهمة التي تساعد على بناء المقياس ، وتم الاعتماد على المجالات الاساسية والعبارات الخاصة بها لمقياس المناخ التنظيمي السائد والابداع الاداري والفني وهي (8) مجالات للمناخ التنظيمي السائد و(6) مجالات للإبداع الاداري والفني ليراع في بنائهما سهولة التطبيق والمناقشة فيما بعد على ان يكونا شاملين للمقياس المطلوب .

6-2 التجربة الاستطلاعية لمقياسي الدراسة:

بعد ان أصبح مقياسي الدراسة جاهزين للتطبيق قام الباحثون بإجراء التجربة الاستطلاعية على عينة مكونة من (13) عامل (خريجي كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة) وبصورة عشوائية للعاملين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في محافظة القادسية وعددهم (5) عاملين ، المثني (4) عاملين ، واسط (4) ويشكلون نسبة (7.98%) من مجتمع البحث بتاريخ (2020/5/15) ولغاية (2020/5/20) لغرض معرفة وضوح التعليمات والفقرات وبدائل الإجابة من قبل افراد العينة والتعرف على الصعوبات والمعوقات التي قد تواجه الباحثون فضلا عن تحديد الوقت اللازم للإجابة على الفقرات .

2-7 التجربة الرئيسية لمقياسي الدراسة (عينة البناء) .

إن الهدف الرئيس من القيام بتجربة تطبيق مقياسي المناخ التنظيمي السائد والابداع الاداري والفني لدى العاملين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية هو لغرض إجراء التحليل الإحصائي للمقياسين ولتحديد القوة التمييزية للفقرات و للحصول على فقرات دقيقة وواضحة وأكثر موضوعية بالنسبة للمقياسين، وقد قام الباحثون بعملية تطبيق المقياسين على عينة البناء والبالغ عددها (83) عامل وبمساعدة فريق العمل المساعد ، وتم ذلك للفترة من 2020/5/25 ولغاية 2020/6/14 ، إذ قام بعملية توزيع استمارات الاستبيان الخاص بمقياسي المناخ التنظيمي والابداع الاداري والفني على أفراد العينة مع بيان التعليمات والخطوات التي تخص عملية الإجابة على استمارات الاستبيان الخاص بالمقياسين المذكورين وكيفية الإجابة عليها وقام الباحثون بجمع وتدقيق إجابات أفراد العينة وذلك للتأكد من سلامة الإجابة على جميع الفقرات .

2-8 تحليل فقرات المقياسين إحصائياً:

يعرف تحليل العبارات بأنه الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الإحصائي والتجريبي لوحدات الاختبار لغرض معرفة خصائصها وحذف وتعديل أو إبدال أو إضافة أو إعادة ترتيب هذه العبارات حتى يتسنى الوصول إلى اختبار ثابت وصادق من حيث الطول والصعوبة (محمد عبد السلام احمد ، 1980 ، ص43)

2-9 استخراج القوة التمييزية:

تم التطبيق على عينة (البناء) البالغ عددهم (83) عامل ، وقد استعمل الباحثون أسلوب المجموعتين الطرفيتين حيث قام بترتيب درجات الاستمارة ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة في المقياس (الدرجة الكلية لعبارات المقياس). وتم تعيين ما تشكل نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا و(27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا ، لأن هذه النسبة تحقق مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز. ومن خلال تحليل نتائج عبارات المقاييس تم الإبقاء على تلك العبارات لتحقيقها الشروط التي حددت بالدلالة الاحصائية لقيمة (ت) المحسوبة عند درجة حرية (42) ومستوى دلالة (0.05) حيث تم الإبقاء على عبارات المقياسين والتي تتألف من مقياس المناخ التنظيمي السائد (74) عبارة والابداع الإداري والفني (67) عبارة ، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي أنّ جميع عبارات المقياسين معنوية ولها دلالة تمييز لمقياسي المناخ التنظيمي السائد والابداع الاداري والفني .

2-10 معامل الاتساق الداخلي:

استعمل الباحثون معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات أفراد العينة على كل عبارة وبين درجاتهم على المقياسين ككل بواسطة الحقيبة الإحصائية (SPSS) ولمعرفة الدلالة الإحصائية فقد تم مقارنتها مع قيمة معامل الارتباط الجدولية (0.2050) عند درجة حرية (81) ومستوى دلالة (0.05) ، وكانت جميع القيم الخاصة بعبارات المقياس القائمة دالة احصائياً .

2-11 طريقة التجزئة النصفية:

اعتمد الباحثون طريقة التجزئة النصفية لغرض ايجاد معامل ثبات المقاييس ، وهي طريقة تنسجم مع متطلبات الاختبار ولا تتطلب وقتاً طويلاً ، وقد اعتمد الباحثون على الدرجات التي حصل عليها والتي تتعلق بدرجة (83) عامل على مقياسي المناخ التنظيمي السائد وتضمن على (74) فقرة والابداع الاداري والفني والذي تضمن على (67) فقرة ، اي تم تقسيم المقياسين الى جزء يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الارقام الفردية ، والجزء الثاني الذي يحمل درجات الفقرات التي تحمل الارقام الزوجية ، واستعمل الباحثون اختبار (F) للتأكد من تجانس النصفين وقد كانت قيمة (F) المحسوبة للمناخ التنظيمي السائد هي (1.124) وهي قيمة أصغر من قيمتها الجدولية البالغة (1.976) عند درجتى حرية (1 : 81) ومستوى دلالة (0.05) اما قيمة (F) المحسوبة للإبداع الاداري والفني هي (1.051) وهي أصغر من قيمتها الجدولية البالغة (1.976) عند درجتى حرية (1 : 81) ومستوى دلالة (0.05) وبعد ذلك يتم حساب معامل ارتباط (بيرسون) .

2-12 طريقة معامل ألفا كرونباخ :

يحسب معامل ألفا كرونباخ عن طريق استخدام برنامج (SPSS) وهو مدى قوة الارتباطات بين الفقرات ومدى انسجامها وتماسكها للتعرف على اجابات العينة (علي سموم الفرطوسي ، 2015 ، ص198)

2-13 مقياسي الدراسة بصورتها النهائية:

قام الباحثون وفريق العمل المساعد بتطبيق مقياسي الدراسة (المناخ التنظيمي السائد 74 عبارة) و(الابداع الاداري والفني 67 عبارة) ، وقام الباحثون باسترجاع جميع الاستبيانات من عينة الدراسة وتم ذلك للفترة من (2020/6/20-2020/7/15) وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات في استمارة خاصة إذ أصبح لكل عامل درجة خاصة به.

2-14 الوسائل الإحصائية المستخدمة في الدراسة: استعمل الباحثون الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات واستخراج المعاملات الاحصائية .

3- عرض ومناقشة وتحليل النتائج:

3-1 عرض نتائج قياس (المناخ التنظيمي السائد) وتحليلها ومناقشتها: تحقيقا لهدف البحث في التعرف على المناخ التنظيمي السائد لدى العاملين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي ، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لدرجات استجابات افراد عينة البحث وكما مبين في الجدول (2) .

جدول (2) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية لعينة البحث

على مقياس المناخ التنظيمي السائد

ت	المجالات	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية	مستوى الدلالة
المناخ التنظيمي السائد							
1	مجال فلسفة القيادة الادارية	67	35.440	7.075	30.000	9.417	0.000
2	مجال العلاقات الانسانية والاجتماعية	67	40.800	8.306	30.000	15.925	0.000
3	مجال وسائل الاتصال الفعال	67	34.920	9.786	27.000	9.912	0.000
4	مجال تقويم الاداء	67	38.987	8.681	30.000	12.679	0.000
5	مجال الحوافز والمكافئات	67	35.533	7.347	27.000	14.225	0.000
6	مجال التغيرات التكنولوجية	67	23.407	5.206	18.000	12.720	0.000
7	مجال الانتماء الوظيفي	67	36.507	8.027	30.000	9.927	0.000
8	مجال طبيعة العمل	67	35.020	7.802	30.000	7.880	0.000
	المناخ التنظيمي السائد	67	280.613	55.552	222.000	12.922	0.000

قيمة (ت) الجدولية (12.922) عند درجة حرية (66) ومستوى دلالة (0.000) .

فقد تبين ان مجال العلاقات الانسانية والاجتماعية : قد جاء بوسط حسابي (40.800) درجة وبانحراف معياري (8.306) درجة ، بينما كان الوسط الفرضي (30) درجة ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (15.925) وعند مستوى دلالة

(0.000) وبدرجة حرية (66) وبما ان المتوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية مما يدل ان عينة البحث تتمتع بعلاقات انسانية واجتماعية جيدة. اما مجال تقويم الاداء : فقد جاء بوسط حسابي (38.987) درجة وبانحراف معياري (8.681) درجة ، بينما كان الوسط الفرضي (30) درجة ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (12.679) وعند مستوى دلالة (0.000) وبدرجة حرية (66) وبما ان المتوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية مما يدل ان عينة البحث لديها تقويم الاداء جيد. اما مجال الانتماء الوظيفي : فقد جاء بوسط حسابي (36.507) درجة وبانحراف معياري (8.027) درجة ، بينما كان الوسط الفرضي (30) درجة ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (9.927) وعند مستوى دلالة

(0.000) وبدرجة حرية (66) وبما ان المتوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية مما يدل ان العينة تتمتع بقدر جيد من الانتماء الوظيفي اثناء اداء عملهم . وكذلك مجال الحوافز والمكافئات : فقد جاء بوسط حسابي (35.533) درجة وبانحراف معياري (7.347) درجة ، بينما كان الوسط الفرضي (27) درجة ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (14.225) وعند مستوى دلالة (0.000) وبدرجة حرية (66) وبما ان المتوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية مما يدل ان الحوافز والمكافئات لدى العينة هو جيد ايضاً. كذلك مجال فلسفة القيادة الادارية : فقد جاء بوسط حسابي (35.440) درجة وبانحراف معياري (7.075) درجة ، بينما كان الوسط الفرضي (30) درجة ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (9.417) وعند مستوى دلالة (0.000) وبدرجة حرية (66) وبما ان المتوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية مما يدل ان عينة البحث لديها قيادة ادارية جيدة . اما مجال وسائل الاتصال الفعال : فقد جاء بوسط حسابي (34.920) درجة وبانحراف معياري (9.786) درجة ، بينما كان الوسط الفرضي (27) درجة ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (9.912) وعند مستوى دلالة (0.000) وبدرجة حرية (66) وبما ان المتوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية مما يدل ان عينة البحث لديها وسائل الاتصال الفعال جيدة. اما مجال طبيعة العمل : فقد جاء بوسط حسابي (35.020) درجة وبانحراف معياري (7.802) درجة ، بينما كان الوسط الفرضي (30) درجة ، وعند اجراء

الاختبار التائي لعينة واحدة أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (7.880) وعند مستوى دلالة (0.000) وبدرجة حرية (66) وبما ان المتوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية مما يدل ان عينة البحث لديها طبيعة عمل جيدة. ومجال التغيرات التكنولوجية : فقد جاء بوسط حسابي (23.407) درجة وبانحراف معياري (5.206) درجة ، بينما كان الوسط الفرضي (18) درجة ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (12.720) وعند مستوى دلالة

(0.000) وبدرجة حرية (66) وبما ان المتوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية مما يدل ان التغيرات التكنولوجية لدى العينة هو جيد ايضاً . اما المناخ التنظيمي السائد بشكل عام:

فقد بلغ المتوسط الحسابي (280.613) درجة وبانحراف معياري (55.552) درجة ، بينما كان الوسط الفرضي (222) درجة ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (12.922) وعند مستوى دلالة (0.000) وبدرجة حرية (66) وبما ان المتوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية مما يدل ان عينة البحث لديها (المناخ التنظيمي السائد) جيد وهو يفوق المتوسط الفرضي وهذا مؤشر عالٍ .

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

1- استنتج الباحثون أن العاملين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية يدركون طبيعة المناخ التنظيمي السائد في اقسامهم بشكل جيد و دقيق وقد عبروا عنه في أجاباتهم على المقياس بدقة ، فهناك علاقات إيجابية فيما بينهم قد سادت ومبينة على الصراحة والوضوح .

2- اوضحت الدراسة ان مدراء الاقسام تسهم في حل المشكلات الخاصة بدوائهم لأنهم يتمتعون بقدرة كبيرة على طرح الأفكار وأعادته تنظيم الأعمال مما يخلق مناخاً تنظيمياً منفتحاً يعبر فيه الموظفون عن أفكارهم بحرية.

3- استنتج الباحثون أن مديريات التربية في المنطقتين الوسطى والجنوبية تلعب دوراً مهماً في اختيار مدراء اقسام النشاط الرياضي والمدرسي و ممن يمتلكون صفات قيادية واجتماعية تساعد على تحقيق أهداف القسم .

4- وجود علاقة بين المناخ التنظيمي السائد والابداع الاداري والفني فكما كان المناخ التنظيمي السائد عالياً ومنفتحاً كانت هناك فرص واسعة للإبداع والتطور وكما كان المناخ التنظيمي السائد مغلقاً تلاشت فرص الابداع مما يكبت الطاقات الكامنة ويؤدي إلى ضعف الولاء والتعاون والتفاعل في ميدان العمل.

4-2 التوصيات:

1- من الضروري ان تقوم ادارة اقسام النشاط الرياضي والمدرسي بتهيئة مناخ تنظيمي في القسم بحيث تساعد الموظفين على العمل الجيد والمثمر وخلق علاقات انسانية مثمرة لإتمام العمل .

2- على ادارة اقسام النشاط الرياضي والمدرسي العمل على اشراك الموظفين في صنع القرارات المتعلقة بإنجاز عمل القسم والتركيز على النتائج للتعبير عن افكارهم وآرائهم في العمل بشكل اوسع .

3- قيام ادارة اقسام النشاط الرياضي والمدرسي بخلق جو ديمقراطي يساعد الموظفين على طرح وجهات نظرهم ومقترحاتهم بحرية واستقلالية .

4- يمكن استخدام المقاييس في بحوث أخرى ومعرفة مدى العلاقة بين المناخ التنظيمي السائد والابداع الاداري والفني لدى اقسام النشاط الرياضي والمدرسي .

المصادر

- الخير (واخرون) ؛ مبادئ الادارة وظائفها ، ط1 : (دمشق ، منشورات جامعة دمشق ، مكتبة الاقتصاد ، سورية ، 2004) .
- الشمري ، عايض فهد ؛ المدخل الابداعي لإدارة الازمات والكوارث ، (الرياض ، شركة نجد التجارية ، 2002) .
- الحقباني ، تركي عبد الرحمن سعد ؛ اثر المتغيرات التنظيمية على الابداع الاداري ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 1997 .
- العنقري ، غادة عبد الرحمن ؛ علاقة السلوك القيادي بالابداع الإداري للمرؤوسين: دراسة استطلاعية على موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض: جامعة الملك سعود ، 1422 هـ .
- الفضل ، مؤيد عبد الحسين ؛ الابداع في اتخاذ القرارات الادارية ، ط1 : (عمان ، الاردن ، دار الحامد ، 2009) .
- القاعوري ، رفعت عبد الحليم ؛ مصدر سبق ذكره ، (مصر ، القاهرة ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، 2005) .
- القريوتي ، محمد قاسم ؛ السلوك التنظيمي - دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة ، ط5 : (الاردن ، دار وائل ، 2009) .
- الكبيسي ، عامر ؛ التنظيم الإداري الحكومي بين التقليد والمعاصر ، ط2 : (الدوحة ، مطابع دار الشرق ، 1997) .
- الهيجان ، عبد الرحمن احمد ، معوقات الابداع في المنظمات السعودية ، مجلة الادارة العامة ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، العدد الاول (1420هـ) .
- ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم ؛ مناهج وأساليب البحث العلمي والنظرية والتطبيق ، ط1: (عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2000) .
- عبد الرحمن عبيدات واخرون ؛ البحث العلمي (مفهومه ، اساليبه ، ادواته) ، ب ت ، (القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1988) .
- علي سموم الفرطوسي واخرون : القياس والاختبار والتقويم في المجال الرياضي ، (بغداد ، المكتبة الوطنية ، 2015) .
- محمد عبد السلام احمد ؛ القياس النفسي والتربوي ، (القاهرة ، مكتبة النهضة العربية ، 1980) .
- Brog W.R. ( 1981) Applying Educational Research Appractical Guide for Teachers .

ملحق (1) مقياس المناخ التنظيمي السائد بصورته النهائية

المجالات	ت	العبارات	ضروري بدرجة كبيرة	ضروري جدا	ضروري	غير ضروري	غير ضروري جدا
فلسفة القيادة الإدارية	1	يهتم مدير القسم بإرضاء جميع الموظفين اثناء العمل.					
	2	يسمح مدير القسم للموظفين بالتعبير عن افكارهم ومشاعرهم بحرية.					
	3	يرفض مدير القسم تطبيق الموظفين لأسلوبهم الخاص بهم في تأدية العمل.					
	4	يفرض مدير القسم وجهة نظره ولا يمنح الموظفين حرية التعبير او المناقشة للمسائل الحيوية.					
	5	الثقة والتعاون بين مدير القسم والموظفين أمر مرحب به					
	6	ينفذ الموظفون الواجبات الموكلة لهم والتي تلبي طموح مدير القسم					
	7	تتولى القيادة في القسم تحقيق الاهداف والاستراتيجيات التي تسعى الى تحقيقها .					
	8	يتأثر و يتفاعل الموظفون بالمواقف والسلوك القيادي الذي يمارس معهم .					
	9	يخول مدير القسم بعض الموظفين ويمنحهم جزءاً من صلاحياته وفقاً لاختصاصات معينة.					
	10	يشجع مدير القسم على التنافس البناء والايجابي بين الموظفين.					
العلاقات	11	يوفر القسم جو من التفاعل الايجابي والاحترام والتقدير لمنتسبيه.					

					يساعد مدير القسم الموظفين في حل المشكلات التي تتعلق بالعمل.	12	
					يعتمد القسم العدل والمساواة في تعاملها مع الموظفين.	13	
					يوفر القسم اجواء صحية للتفاهم والانسجام بين الموظفين.	14	
					يشعر مدير القسم بروح الانتماء مع موظفي القسم.	15	
					يوفر القسم الحاجات الاساسية والضرورية لمنتسبيه اثناء العمل	16	
					يعمل القسم على توفير الحلول السريعة والحد من حالات التوتر الطارئة في جو العمل.	17	
					يتبنى مدير القسم أسلوب العدالة في التعامل مع الموظفين كافة.	18	
					ظروف القسم الانسانية السائدة تساعد الموظفين على النمو المهني.	19	
					تتعاطف إدارة القسم مع الموظفين في المشاكل الاجتماعية والأسرية وتعمل على تقديم النصح والتوجيه. والاهتمام والمتابعة.	20	
					يثني القسم على وسائل الاتصال الدقيقة والواضحة في مختلف الاتجاهات.	21	وسائل الاتصال الفعّال
					تتناسب آلية الاتصال بين المدير والموظفين لتطوير العمل.	22	
					يتيح القسم الفرص الكافية لاتصال الموظفين بمسؤوليهم لبحث المشاكل التي تعيق عملهم.	23	

					يعتمد القسم على قنوات اتصال سريعة بين المستويات الدنيا والعليا وبالعكس.	24
					يتخذ مدير القسم الوسائل الحديثة في الاتصال.	25
					تفتح قنوات الاتصال بين مدير القسم والموظفين مما يسمح بتبادل الآراء والأفكار ومناقشتها.	26
					تعقد اجتماعات دورية بين مدير القسم والموظفين لتدارس مختلف شؤون القسم كنوع من الاتصال المباشر	27
					تلجأ إدارة القسم باستخدام اللافتات والملصقات الجدارية كأسلوب معني في إيصال المعلومات.	28
					يرفع مدير القسم الأمور التي تخص الموظفين إلى الجهات العليا بكل أمانة.	29
					يتم تبليغ الموظفين بنتائج تقويم أدائهم في نهاية كل عام.	30
					معايير التقويم هي معايير واقعية وعملية وغير مبالغ فيها.	31
					تناقش أساليب تقويم الموظفين بين مدة وأخرى لضمان فاعليتها وجودتها.	32
					تقويم اداء الموظفين يعتمد على مسيرتهم المهنية بشكل كامل.	33
					يتبع القسم الاسلوب المباشر مع الموظف الذي يعيق مسيرة عمل	34

					القسم.		
					تقويم الموظفين وفق ضوابط ومعايير معلنة ومعروفة لديهم .	35	
					تنوع اساليب التقويم داخل القسم	36	
					تعتمد ادارة القسم على التقويم كمعيار مهم لتحقيق الاهداف	37	
					تحتفظ إدارة القسم بنتائج التقويم ضمن أرشيف مخصص لهذا الغرض	38	
					يقوم اداء الموظفين بإنصاف بعيداً عن المصالح الخاصة والعلاقات والامتيازات الشخصية.	39	
					يسد الدخل وملحقاته الذي اتقاضاه حاجاتي الاساسية	40	
					تمنح الحوافز على أساس نقاط محسوبة ومتفق عليها مسبقا	41	
					يحرص القسم على تقديم الجوائز المعنوية والتشجيعية للموظفين المتميزين	42	
					يحفز الموظفون معنويا من قبل الادارة من اجل الاستمرار في العمل ونجاحه وتطويره.	43	
					تكلف إدارة القسم الأعضاء ذوي الإنجازات المتقدمة مهام اكبر ومسؤوليات وصلاحيات أوسع	44	
					يقدم مدير القسم الحوافز التشجيعية للموظفين نتيجة إتقانهم في العمل	45	
					يكون اتجاه الإدارة نحو المكافأة والتشجيع بدل الاتجاه نحو الانتقاد والتهديد	46	

الحوافز والمكافآت

					47	تمنح الترقية والترفيح على اساس الاستحقاق والتأهيل وعلى اسس واضحة وقوانين معروفة للجميع
					48	تعتمد ادارة القسم نظاما للمكافآت يتميز بالفعالية
					49	يعمل القسم على مواكبة التطورات التكنولوجية والعمل باستمرار على تطويره
					50	تساهم التكنولوجيا المستخدمة في القسم على سرعة انجاز العمل
					51	تساهم التكنولوجيا المستخدمة في القسم بالاقتصاد بالجهد والاموال والزمن
					52	التغيرات التكنولوجية انعكست على النتاج من قبيل زيادة الاداء
					53	يوفر القسم الوسائل التقنية المناسبة للربط بين اجزائها (الوحدات الادارية )
					54	تتسجم بوضوح التكنولوجيا المستخدمة في القسم ومتطلبات العمل.
					55	تعني ادارة القسم بنشر الإنجازات الخاصة بالموظفين بوسائل الاعلام المختلفة كجزء من واجباتها اتجاه الموظفين
					56	تساهم ادارة القسم في تسهيل وتحقيق أهداف وحاجات موظفيها من خلال ما تقدمه لهم من

التغيرات التكنولوجية

الانتماء الوظيفي

					فرص وتسهيلات	
					57 تهتم إدارة القسم في المحافظة على قيمها ومصداقيتها داخل القسم وخارجه.	
					58 تطمح ادارة القسم الى تلبية رغبات وميول أعضاءها بقصد تنمية ولأنهم للقسم.	
					59 تتبنى إدارة القسم إرساء تقاليد وقيم ممارسات سلوكية عالية ومنضبطة بين الموظفين.	
					60 لدي الشعور بالفخر والاعتزاز وانا اتحدث للآخرين عن مكان عملي.	
					61 يتيح لي مكان عملي الحالي الفرص لاستغلال أقصى طاقاتي وإمكانياتي المخزونة.	
					62 لدي الاستعداد الكامل لبذل جهود إضافية تتجاوز ما هو مطلوب مني لمساعدة القسم في تحقيق النجاح.	
					63 تساعد إدارة القسم على تقوية العلاقة الإنسانية فيما بين أعضائها عن طريق المساعدة ومد يد العون لهم عند الحاجة.	
					64 استبدال عملي الحالي بعمل آخر لدى دائرة أخرى هو امر مرحب به من قبلي.	
					65 مواعيد الدوام وساعات العمل مناسبة ومقبولة .	طبيعة العمل
					66 تحرص وتهتم الادارة على توفير مقومات الامن والسلامة	
					67 يوفر لي العمل فرص عديدة للابتكار والتجديد.	
					68 قدراتي وامكانياتي لا تستغل	

					بالشكل السليم.	
					تمنحني مهنتي تقدير واحترام الآخرين في المجتمع.	69
					تشجع ادارة القسم على المشاركة في التخطيط وتحديد الأهداف.	70
					تتغلب الاعمال الروتينية على واجباتي الوظيفية.	71
					اساليب العمل المتعلقة بمسئولياتي تتوافق مع قدراتي ومهاراتي.	72
					تنفيذ القوانين والتعليمات من قبل الإداريين تثير في نفسي الاشمئزاز.	73
					ينتابني الشعور بالظلم حيال الواجبات الملقاة على عاتقي في العمل.	74