

المناخ الإداري وعلاقته بالروح المعنوية لدى منتسبي مراكز الشباب والرياضة في مدينة الموصل

م.م. عمر محمد سامي نذير

جامعة الموصل / كلية التربية الأساسية / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

(قدم للنشر في ١٤/١/٢٠٢٠ ، قبل للنشر في ٨/٣/٢٠٢٠)

ملخص البحث:

يمكن تلخيص مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- ماهي تصورات منتسبي مديريات الشباب والرياضة في المناخ الإداري والروح المعنوية لدى مدراء مراكز شباب مدينة الموصل؟

- ما المناخ الإداري الذي يفسر أكبر قدر من تباين مستوى الروح المعنوية لدى منتسبي مراكز شباب مدينة الموصل ؟

ويهدف البحث الحالي إلى:-

- التعرف على مستوى المناخ الإداري والروح المعنوية لدى منتسبي مراكز شباب مدينة الموصل .

- التعرف على العلاقة بين المناخ الإداري والروح المعنوية لدى منتسبي مراكز شباب مدينة الموصل .

The Administrative Climate and its Relationship to the Morale of the Members of the Youth and Sports Centers in Mosul

Abstract:

The Search Problem Can be Summarized in the Following Questions:

-What are the perceptions of youth and sports directorates in the administrative climate and morale of the managers of mosul youth centers ?

-What administrative climate explains the greatest disparity in the morale of my members in mosul's youth centers?

The Current Research Aims to:

-To learn about the level of administrative climate and morale of the members of the Mosul youth centers .

-To learn about the relationship between the administrative climate and the morale of the members of the Mosul youth centers.

١- التعريف بالبحث

١-١ المقدمة وأهمية البحث :

يعد المناخ الإداري بيئة العمل الداخلية بمختلف متغيراتها وخصائصها وتفاعلاتها حيث أن هذا المناخ يلعب دوراً مهماً في تحديد السلوك الأخلاقي والوظيفي للأفراد العاملين من ناحية تشكيل وتعديل وتغيير القيم والعادات والاتجاهات والسلوك، ويختلف المناخ الإداري من منظمة لأخرى وذلك باختلاف التجارب والخدمة والقيم السائدة لدى العاملين والتي تؤثر بدورها على عاداتهم السلوكية. ويعتبر المناخ الإداري مقياساً لشخصية المنظمة أن توجد مناخاً تنظيمياً ملائماً تستطيع أن تصل به إلى تحقيق أهدافها والاستقرار للأفراد والتنظيم على حد سواء وكل هذا يؤدي بدوره إلى تحقيق الرضا ومن ثم رفع الروح المعنوية لهم والتي بدورها تؤدي إلى زيادة الانتماء والولاء للمنظمة وعلى العكس تماماً في المنظمة التي لا توفر مناخاً تنظيمياً جيداً ستكون هناك نتائج سلبية بحيث تنخفض الروح المعنوية للعمال ويقل الرضا الوظيفي الذي يؤدي بدوره إلى انخفاض الانتماء والولاء التنظيمي وكل هذا سيكون له أثر مباشر على أداء العاملين ومن ثم أداء المنظمة، إن احتياج الدولة للشباب من أجل البناء وتنفيذ خططها ومشاريعها لضمان البقاء والاستمرارية يتطلب إيجاد المؤسسات القادرة على

صياغة البرامج و الأنشطة المناسبة لإعداد الشباب الأعداد النفسي والعقلي والبدني المتوازن، وهذا الإعداد لا يمكن تحقيقه دون وجود الكوادر الإدارية الكفؤة القادرة على التخطيط والتنظيم وخلق مناخ إداري يسوده الثقة والتعاون والتنسيق والعمل بروح الفريق الواحد مما يضمن شعور العاملين بالأمن والاستقرار كما يؤكد القريوتي خلق المناخ الإداري الذي يوفره المدير للعاملين له تأثير المباشر على الأداء والإنتاجية" (القريوتي، ١٩٩٣، ٦٩).

ويعد الأفراد العاملون في هذه المؤسسات، الوحدات الأساسية في مكوناتها، ويقع في قمة هرم هذه الوحدات إداري مديريات الشباب والرياضة، فعليهم توقف فاعلية هذه المؤسسات في تحقيقها لأهدافها وغاياتها وقدرتها على تأدية رسالتها، ويتوقف نجاحهم في تحقيق هذه الأهداف والغايات على عدد من المتغيرات، ويعد المناخ الإداري والروح المعنوية أحد أهم هذه المتغيرات، والتي تؤثر بشكل مباشر في تحقيقها لأهدافها، يؤكد روبنز وكلتر المناخ بأنه " قدرة المدير على حفز العاملين ليكونوا فريقاً واحداً مؤشراً على فاعلية حيث أن إنجاز الفريق يفوق إنجاز الفرد، (روبنز وكلتر، ١٩٩٨، ١٢٣). ومن هنا تبرز أهمية توفير المناخ الإداري بين مديري الشباب والعاملين بمديريات الشباب والمراكز الشبابية وعلاقته بالروح المعنوية وكيفية

مواجهة و التعامل معه و الاستفادة من العملية الإدارية من تأثير على نجاح العمل المشترك بينهما و التي تلعب دوراً كبيراً بتفعيل الحركة الشبابية من خلال الأنشطة التي تقدمها المراكز العاملين و التي تعمل على إعداد الشباب نفسية و بدنيا و عقليا و اجتماعيا ليصب ذلك على نجاح المنظمة و زيادة قدرتها على الاستمرار و التطور في مصلحة الشباب بلدنا حبيب و بناء مستقبله.

٢-١ مشكلة البحث :

إن عدم التوافق المناخ الإداري بين مدراء ومنتسبي المراكز الشباب مدينة الموصل يؤدي الى ضعف مستوى الروح المعنوية للعاملين وكذلك لا يتسم بالثقة و العلاقات بشكل جيد و التي تعد أمراً أساسياً لنجاح العمل الإداري في أي مجال كما إن غياب الروح المعنوية بين المدير و العاملين معه يجعل المناخ الإداري أكثر غموضاً و توتراً و يمكن وصفه بالمناخ المشحون و الذي لا يمكن تحقيق الأهداف و تطوير الحركة الشبابية بشكل إيجابي، كما يرى الباحث أن مديري الشباب لا يلبون حاجات العاملين، مما يؤدي إلى شعورهم عدم الاستقرار الوظيفي و رفع روح المعنوية و عدم الأنصاف و الاحباط و الذي يقود إلى القلق و التوتر مما يؤثر على الإنجاز و دافعيه العمل .

يمكن تلخيص المشكلة البحث في التساؤلات التالية :

- ماهي تصورات منتسبي مديريات الشباب و الرياضة في المناخ الإداري و الروح المعنوية لدى مدراء مراكز شباب مدينة الموصل ؟
- ما المناخ الإداري الذي يفسر أكبر قدر من تباين مستوى الروح المعنوية لدى

منتسبي في مراكز شباب مدينة الموصل ؟

١-٣ أهداف البحث:

ويهدف البحث الحالي الى :-

١-٣-١- التعرف على مستوى المناخ الإداري و الروح المعنوية لدى منتسبي مراكز شباب مدينة الموصل .

١-٣-٢- التعرف على العلاقة بين المناخ الإداري و الروح المعنوية لدى منتسبي مراكز شباب مدينة الموصل .

١-٤ فروض البحث :

ويفترض الباحث ما يأتي:-

١-٤-١- عدم وجود علاقة ذات دلالة معنوية في المناخ الإداري و الروح المعنوية لدى منتسبي مراكز شباب مدينة الموصل .

١-٥ مجالات البحث:

١-٥-١ المجال البشري: منتسبي مراكز شباب مدينة الموصل من الذكور و الإناث .

١-٥-٢ المجال الزمني : ٦ / ١٠ / ٢٠١٩ لغاية ٢٥ / ١ / ٢٠٢٠

١-٥-٣ المجال المكاني : مراكز الشباب في مدينة الموصل.

١-٦ التعريف بالمصطلحات:

المناخ الإداري: مجموعة الخصائص التي يمكن إدارتها عن منظمة معينة ، و انظمتها الفرعية و التي يمكن استقرارها من خلال الطريقة التي تتعامل بها المنظمة و انظمتها الفرعية مع اعضاءها و بيئتها ، (الحارمة ، ١٩٩٤ ، ٣١).

الروح المعنوية: هي مجموعة المشاعر الجماعية للأفراد العاملين في المؤسسة باتجاه الظروف و العوامل البيئية المحيطة بهم، و التي تربط بتصوراتهم للبناء الانساني في المؤسسة وفقاً لحاجاتهم الذاتية. (عباس وعلي ، ١٩٩٩ ، ٦٤)

٢-١ الاطار النظري:

١-٢ مفهوم المناخ الإداري:

إن كلمة "مناخ" هي تعبير مجازي يتعلق عادة بالبيئة والطبيعة لموقع جغرافي يصف فصول السنة والتحولات الجوية التي تتميز ذلك الموقع عن غيره من المواقع، وقد طبق هذا الاصطلاح على مكان العمل باعتبار أن التنظيم كيان مؤسسي عضوي يتفاعل مع عوامل البيئة المحيطة به فيؤثر عليها ويتأثر بها من ناحية، كما أنه كيان حركي تتفاعل عناصره البشرية وغير البشرية مع بعضها البعض فتتأثر وتتأثر على بعضها البعض. (العميان ، ٢٠٠٥:

ص٣٠٥) ويمثل المناخ الإداري بيئة العمل الداخلية بمختلف متغيراتها وخصائصها وتفاعلاتها، حيث يلعب المناخ الإداري دوراً كبيراً في ترصين السلوك الأخلاقي والوظيفي للأفراد العاملين من ناحية تشكيل وتعديل وتغيير القيم والعادات والاتجاهات والسلوك، ومن هنا يمكن القول أن المناخ الإداري يمثل شخصية المنظمة بكل أبعادها، وإن نجاحها في خلق المناخ الملائم للأفراد من شأنه أن يشجع على خلق أجواء عمل هادفة ترصن سبل الثبات والاستقرار للأفراد والتنظيم على حد سواء إذ أن الأفراد في البيئة التنظيمية الفاعلة يشعرون بأهميتهم في العمل وقدرتهم على المشاركة في اتخاذ القرار والإسهام في رسم السياسات والخطط ويسود شعور بالثقة بين الإدارة والأفراد. (حمود ، ٢٠٠٢: ص١٦٦).

٢-٢ مفهوم الروح المعنوية:

يدل مصطلح الروح المعنوية حالة غير ملموسة، فلا يمكن مشاهدتها أو ملاحظتها إلا عن طريق آثارها ونتائجها، مما أدى إلى تعدد التعريفات من قبل الباحثين للكشف عن مفاهيم أكبر للروح المعنوية. فهناك أكثر من اتجاه في تحديد مفهوم الروح المعنوية ، فالبعض يعرفها باعتبارها مسألة فردية ، وتوصف على أنها مشاعر الفرد نحو العمل والزملاء والمؤسسة ، واتجاه آخر

ينظر إليها من خلال شعور الفرد بانضمام الفرد إلى الجماعة ، ووضع مصلحة الجماعة فوق المصلحة الشخصية وهناك من يدمج الروح المعنوية للفرد والروح المعنوية للجماعة على أساس أن الروح المعنوية العالية عند الفرد مرتبطة بمدى توحده مع الجماعة التي يعمل معها ، وشعوره بالانتماء وسعيه إلى تحقيق الكفاية في العمل في إطار الجماعة ونظرًا لتعدد الاتجاهات فقد تعددت التعريفات ومنها ما يلي، كما يؤكد سلامة بأنه " يقصد بالمعنوية لأفراد المجموعة التي تحكم سلوكهم وتصرفاتهم وتؤثر فيهم وتؤكد رغبتهم في التعاون" (سلامة، ١٩٩٥، ١٠٢)

٣- إجراءات البحث :

٣-١ منهج البحث : المنهج هو " الطريقة التي يسلكها الباحث للوصول إلى نتيجة معينة (بوحوش و محمود، ١٩٩٢، ١٩٨٩) وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب الارتباطي .

٣-٢ مجتمع البحث و عينة: يعرف بأنه "مجموعة من العناصر و الافراد الذين عليهم الاهتمام في دراسة معينة، أو مجموعة المشاهدات التي تم جمعها من تلك العناصر. " (محمد صبحي، ٢٩٤، ٢٠٠٠) المجتمع في هذه البحث شملت منتسبي مراكز شباب مدينة الموصل، أما العينة فهي ذلك الجزء من المجتمع الذي يجري اختيارها على وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثلاً صحيحاً . " (سليمان طشطوش، ٣٧، ٢٠٠٠)، حيث بلغ حجم العينة (٥٠) منتسب من الذكور والإناث .

جدول رقم (١) توزيع افراد العينة حسب الجنس

ت	الجنس	العدد
١ .	الذكور	٣٤
٢ .	الاناث	١٦
	المجموع	٥٠

٣-٣ وسائل جمع البيانات والمعلومات:

٤-٣ المعاملات العلمية:

١-٤-٣ صدق المقياسين:

١-٣-٣ مقياس المناخ الإداري :

للتأكد من صدق اداتا البحث فقد تم عرضهما على مجموعة من الخبراء و المختصين في الادارة و التنظيم والقياس والتقييم للوقوف على هدفها، و للتأكد من وضوح و سلامة الفقرات و صلاحيتها لقياس وما ضعت من اجله، و ذلك من اجل تطوير

- استخدم الباحث صورة معدلة من أداة (جهاد و اخرون ، ٢٠١٢ : ١٤٣) المستخدمة لتقييم المناخ الإداري السائد بين مديري الشباب و العاملين في مديريات و المراكز الشبابية في إقليم الشمال في الاردن، تكونت أداة هذه الدراسة من استبانة قياس المناخ الإداري و يتضمن (٢٩) فقرة.

٢-٣-٣ مقياس الروح المعنوية :

- تم الاعتماد على مقياس من دراسة (خرفان، ٢٠٠٧ : ١٤٨) علاقات العمل في الجامعات الاردنية العامة و ارتباطها بالروح المعنوية و الاداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ، حيث تكونت مقياس من (٢٠) فقرة.

الاسم	التخصص	مكان العمل
١. أ.د. وليد خالد همام	الإدارة والتنظيم	جامعة الموصل/ كلية التربية الأساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
٢. أ.د. سعد فاضل عبد القادر القياس والتقييم	جامعة الموصل/ كلية التربية الأساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة	
٣. أ.م.د. أحمد مؤيد حسين	القياس والتقييم	جامعة الموصل/ كلية التربية الأساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
٤. أ.م.د. أحمد هشام	القياس والتقييم	جامعة الموصل/ كلية التربية الأساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
٥. م.د. أحمد رعد إبراهيم	الإدارة والتنظيم	جامعة الموصل/ كلية التربية الأساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

٣-٦ التجربة الرئيسية:

بعد التأكد من صدق و ثبات المقياسين ، قام الباحث بتوزيعهما على عينة البحث المكونة من (٥٠) من منتسبي مراكز شباب مدينة الموصل و طلب منهم تعبئتها بشكل دقيق وتم اعطائهم الوقت الكافي للإجابة على جميع فقرات المقياسين و ذلك للمدة من ٢٤/١٢/٢٠١٩ و لغاية ٢٥/١/٢٠٢٠ .

٣-٧ الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحث الوسائل الاحصائية التالية:-

٣-٧-١ النسبة المئوية .

٣-٧-٢ الوسط الحسابي .

٣-٧-٣ الانحراف المعياري .

٣-٧-٤ معامل الارتباط البسيط (بيرسون) .

٣-٧-٥ معامل الاختلاف .

المقياسين و تعديل فقراته أو اضافة ما يرونه مناسباً ، وقد اتفق المحكمين على جميع فقرات المقياسين دون اضافة أو تعديل وبذلك استقر مقياس المناخ الإداري على (٢٩فقرة) وكذلك مقياس الروح المعنوية على (٢٠فقرة) . وكانت نسبة اتفاق السادة الخبراء على صلاحية المقياسين (١٠٠%) .

٣-٤-٢ ثبات المقياسين:

للتأكد من ثبات الاداتين تم استخدام طريقة الاختبار و اعادة الاختبار، حيث تم تطبيق الاختبار على (١٠) منتسبي من خارج عينة البحث، وبعد مرور (١٥)ايام تم اعادة الاختبار على العينة نفسها، وتم حساب معامل الارتباط بين الاختبارين و بلغ معامل الارتباط (٨٣%) و تعتبر مقبولة في بحوث التربية الرياضية.

٣-٥ التجربة الاستطلاعية :

تعد التجربة الاستطلاعية " تدريباً للباحث للوقوف على السلبيات و الإيجابيات التي تقابله خلال إجراء الاختبارات لتفاديها "(عبد الحميد ، ١٩٩٩ ، ١٤) قام الباحث بالتجربة الاستطلاعية على (٥) منتسبي وكانوا من ضمن العينة الرئيسة للبحث الذين استبعدوا من التجربة الرئيسة .

٤- عرض النتائج ومناقشتها :

بعد ان قام الباحث بتوزيع المقياسين على عينة البحث و

جمعها و تفرغ بياناتها توصل الى التعرف على درجة المتغيرين من

١-٤ عرض النتائج

عينة البحث و كما تبين في جدول (٢) .

جدول (٢) يبين المعالم الاحصائية للمتغيرين المناخ الإداري و الروح المعنوية لمنتسبي مراكز شباب الموصل

ت	المتغير	س	$\pm$ ع	معامل الاختلاف
١	المناخ الإداري	١٢١.٤١	٧.٠٦	٥.٨١%
٢	روح المعنوية	٦٧.٢٥	٤.١٣	٦.١٤%

البحث و تحقيق هدفه في التعرف على العلاقة الارتباطية بين
متغيري البحث قام الباحث بأداء معامل الارتباط البسيط)
بيرسون (بين المناخ الإداري و روح المعنوية و كما تبين في الجدول)
(٣) .

اذ تبين من الجدول (٢) ان هناك تجانسا في عينة البحث المناخ
الإداري و الروح المعنوية لذا بلغ معامل الاختلاف لكلا المتغيرين)
٥.٨١ ، ٦.١٤ (على التوالي و هو اقل من (٣٠%) يدل على
تجانس عينة البحث في المتغيرين، ومن اجل استكمال متطلبات

جدول (٣) يبين معامل الارتباط البسيط و المناخ الإداري و روح المعنوية لدى منتسبي مراكز شباب مدينة الموصل .

ت	المتغيرات	معامل الارتباط البسيط المعنوي	المعنوية
١	المناخ الإداري	٠,٧٣	٠,٠٠١
٢	الروح المعنوية		

معنوي عند مستوى معنوية (٠.٠٥) طردية

بالعمل و الانجاز و هذا يأتي من خلال دور المدراء في الديمقراطية والتي يتعاملون بها مع منتسبي و عدم ازدواجية في التعامل مع منتسبي كل هذه الامور ادت الى مناخ الإداري .

تبين من الجدول (٣) وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين متغيري مناخ الإداري و روح المعنوية لدى منتسبي مراكز شباب في مدينة الموصل و بهذا يتحقق هدف البحث و ترفض الفرضية الصفرية للبحث و تقبل الفرضية البديلة .

٥- الاستنتاجات و التوصيات :

٢-٤ مناقشة النتائج

١-٥ الاستنتاجات :

استنتج الباحث ما يأتي:

١-١-٥ ان للمناخ الإداري جيد تأثير كبير في رفع روح المعنوية و تعزيزها لدى منتسبي مراكز شباب في مدينة الموصل .

٢-٥ التوصيات:

ويوصي الباحث ما يأتي :

١-٢-٥ استمرار ورفع الروح المعنوية لدى منتسبي في مراكز الشباب من خلال توفير المناخ الإداري الديمقراطي المتعاون .

من خلال الجداول (٢ ، ٣) وجد الباحث ان منتسبي مراكز شباب في مدينة الموصل يتمتعون لدرجة جيداً و مقبولة من متغيري المناخ الإداري و روح معنوية اذ بلغت الاوساط الحسابية لكلا المتغيرين (١٢١.٤١ ، ٦٧.٢٥) على التوالي و من الجدول (٣) تبين للباحث وجود علاقة ارتباط معنوي طردي بين متغيري البحث الى ان المناخ الإداري كلما ازدادت قيمته ادى ذلك الى ارتفاع درجة روح المعنوية لدى منتسبي و يرفعهم للعمل و الجد و الارتقاء

٢-٢-٥ اجراء بحوث و دراسات اخرى تستهدف متغيرات اخرى
لم يتم دراستها في هذا البحث .

المصادر

سليمان طشطوش ؛ أساسيات المعاينة الإحصائية : (عمان ،
دارالشروق ، ٢٠٠١) ص ٣٧
محمد صبحي أبو صالح ؛ الطرق الإحصائية ، الطبعة الاولى : (عمان ،
دار المعارف للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٠) ص ٢٩٤
بوحوش ، عمار و محمود، محمد (١٩٨٩) : مناهج البحث العلمي
أسس وأساليب ، مكتبة العربي ، القاهرة، مصر
خرفان ، رولا هاني ، (٢٠٠٧) علاقات العمل في الجامعات
الأردنية العامة و ارتباطها بالروح المعنوية و الاداء الوظيفي لأعضاء
هيئة التدريس، (اطروحة دكتوراه غير منشورة) جامعة عمان ،
الأردن.

جهاد احمد مساعدة، وآخرون ، (٢٠١٢) المناخ الإداري السائد
بين مديري الشباب و العاملين في مديريات و المراكز الشبابية في إقليم
الشمال في الأردن ، جامعة عمان ن الأردن .
العميان، محمود سلمان، "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال"،
الطبعة الثانية، عمان: دار وائل للنشر، ٢٠٠٥، ص ٣٠٥.

حمود، خضير كاظم، "السلوك التنظيمي"، عمان: دار الصفاء
للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢، ١٦٦ .

بجر، يوسف عبد، مشكلات السلوك التنظيمي - دراسة مقارنة
بين الفكر الإداري الحديث والفكر الإسلامي، رسالة دكتوراه غير

منشورة، جامعة النيلين، السودان، ٢٠٠٥ .

ماهر، أحمد، "السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات"،
الإسكندرية: الدار الجامعية، ٢٠٠٥، ٣٤٠ .

البليسي ، سناء جودت محمد علي (٢٠٠٣ م) (استراتيجيات

إدارة الصراع التي يستخدمها مديرو المدارس الثانوية العامة في
الأردن وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين والتزامهم التنظيمي

،رسالة دكتوراه غير منشورة ،عمان : جامعة عمان العربية

للدراستات العليا ،كلية الدراسات العليا

البدرى ،طارق عبدا حميد (٢٠٠١ م) (الأساليب القيادية

الإدارية في المؤسسات التعليمية ، عمان : دار الفكر للطباعة

والنشر والتوزيع.

الشنواني ، صلاح (١٩٩٩ م) (إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية

مدخل الأهداف. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.

عاشور ، أحمد (١٩٨٢ م) (مدخل لدراسة السلوك الإنساني ،

الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية.

- كنعان ، نواف (١٩٩٥ م (القيادة الإدارية ، ط ٥) طبعة
مزيده(عمان : دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- سلامة ، بلال حمودة محمد (١٩٩٥ م (الروح المعنوية للعاملين في
الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية ،رسالة ماجستير غير
منشورة ، فلسطين : جامعة النجاح ،كلية التربية.
- عباس ، سهيله محمد و علي ،حسين(١٩٩٩):ادارة الموارد
البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الاردن .
- الحارمة، تامر محمد عويد(١٩٩٤):تحليل المناخ التنظيمي في اجهزة
الخدمة المدنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الاردنية ،
عمان ، الاردن .
- العتيبي ، نواف بن سفر بن مفلح (٢٠٠٨): الانماط القيادية و
السمات الشخصية لمديري المدارس و علاقتها بالروح المعنوية
للمعلمين في محافظة الطائف التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة
، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية .

مقياس المناخ الإداري

١	اشعر بالمعنوية العالية عندما أتعامل مع المدير				
٢	اشعر بسعة صدر المدير عند الحديث عن هموم ومشاكل العمل				
٣	لا يتدخل المدير بأسلوب عملي				
٤	تركي لعملي من أجل ضيوفي لا يثير اهتمام المدير				
٥	أستطيع مغادرة مكان عملي كما أشاء				
٦	لا يرجع المدير لي عند دراسة المشاكل التي تواجهني بالعمل				
٧	يتصيد المدير لكشف أخطائي و التحدث بها أمام زملائي				
٨	لا يعبر المدير اعتبارا لأموري النفسية و الاجتماعية				
٩	أحسن بأن تقيم المدير لأدائي عادلا .				
١٠	لا يتشدد المدير معي عند ارتكابي الأخطاء بالعمل .				
١١	لا يسمح المدير لي بالخروج على الانظمة و التعليمات .				
١٢	لا يستطيع المدير تطبيق الأنظمة و التعليمات إذا تعارضت مع رغباته .				

١٣	أُتصرف بحرية كاملة داخل المكاتب				
١٤	أشعر بضعف المدير عندما أناقشه بالأمور التي تخص العمل				
١٥	أُتمتع بروح معنوية عالية لعدم تحيز المدير .				
١٦	لا يسمح المدير بالإهمال بالعمل مهما كانت الظروف .				
١٧	يتودد المدير لي لأنجز عملي و وجباتي .				
١٨	لا يلبي المدير حاجاتي الوظيفية .				
١٩	يتردد المدير باتخاذ قرار ضدي .				
٢٠	يشاركني المدير بالتخطيط لتنفيذ أعمالي .				
٢١	علاقتي الاجتماعي بالمدير تمتاز بالمتانة .				
٢٢	يعطيني المدير الفرصة الكافية لتفسير أو تبرير ما يحدث				
٢٣	يقوم المدير بتوجيهي و نصحي كلما طلبت منه ذلك .				
٢٤	يستخدم المدير التهديد بإيقاع العقوبات و التقارير السنوية .				

م.م. عمر محمد سامي نذير: المناخ الإداري وعلاقته...

٢٥	يطرح المدير أراه بأسلوب الأمر النهائي.					
٢٦	لا يشعر بأن المدير مهتم بما أقوم به من أعمال					
٢٧	لا يعترض المدير عندما أعطي عملي لزملائي لإنجازه.					
٢٨	لا يبدي المدير اهتماما عندما يكون انجازي لعملي ضعيف.					
٢٩	يبدي المدير اهتماما بالأمور الشكلية التي تحدث بيني وبينه في العمل.					

مقياس الروح المعنوية

ت	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	يتلائم العمل الذي ازاوله مع ميولي و طموحاتي					
٢	انجز الاعمال الموكلة لي بحماس					
٣	انتقد الممارسات الخاطئة في مديرية الشباب					
٤	احب العمل الذي اؤديه					
٥	احظى بالتقدير العالي من قبل زملائي					
٦	افتخر بأعضاء العاملين في مديرية الشباب و المراكز الشبابية					
٧	عملي في مديرية الشباب يشعرني بالأمن و الاستقرار الوظيفي					
٨	يحفزني التقويم الايجابي على انجاز عمالي					
٩	يربطني علاقة جيدة بأعضاء مديرية الشباب و المراكز الشبابية					
١٠	لو أتيت لي فرصة الاختيار في التعيين مرة اخري لاخترت ذات العمل					

م.م. عمر محمد سامي نذير: المناخ الإداري وعلاقته...

١١	توزع المكافآت بصورة عادلة					
١٢	تتسم مديرية الشباب و المراكز الشبابية بالفاعلية					
١٣	يوفر لي عملي فرصة للتجديد و الابتكار					
١٤	احب التحدث عن عملي و اشعر بالولاء					
١٥	اشتاق للعمل في مديرية الشباب عندما اتغيب عنها					
١٦	اشعر بالارتياح في عملي					
١٧	المركز الاجتماعي لمهنتي مديرية الشباب و المراكز الشبابية					
١٨	يتناسب دخلي السنوية مع الجهود التي ابذلها					
١٩	تقدم مديرية الشباب والمراكز الشبابية الدعم المادي والمعنوي للعاملين					
٢٠	لا اشعر بالضجر عندما اكلف بالعمل خارج اوقات الدوام الرسمي					