

Research Paper

دراسة تحليلية لواقع الرشاقة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة
لتربية الرصافة الأولى / محافظة بغداد
رنا تركي ناجي

الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية. rana.turki76@gmail.com

This open-access article is available under the Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) International License, which allows for unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided that the original work is properly cited

This article has undergone rigorous peer review by distinguished scientific committees and is one of the papers presented at the 1st International Scientific Conference on Sports Sciences 2024, held on August 28-29, 2024.

DOI: <https://doi.org/10.37655/uaspej.2024.186043>

Submission Date 04/07/2024

Accept Date 30/11/2024

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرشاقة التنظيمية لدى مدرسي المديرية العامة لتربية الرصافة الأولى , وكان المجال البشري مدرسي التربية الرياضية لمديرية الرصافة الأولى في بغداد وكان المجال الزمني من 2024/4/5 ولغاية 2024/7/15. أما المجال المكاني مدارس تربية الرصافة الأولى . استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ذو الأسلوب المسحي لملائمته طبيعة مشكلة البحث . أما عينة البحث فقد اختيرت بالطريقة العمدية من مدرسي التربية الرياضية في تربية الرصافة الأولى في بغداد وعددهم (293) مدرسا الذين مثلوا جميع مجتمع البحث وهي تمثل 100% وتم توزيع المجتمع إلى عينات منها عينة البناء بواقع (180) مدرسا وعينة التطبيق بواقع (100) مدرسا أما التجربة الاستطلاعية بواقع (13) مدرسا . أما أهم الاستنتاجات فكانت ان مقياس واقع الرشاقة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية يصلح لما أعد لأجله المقياس ويتمتع بشروط قبول أدوات القياس وان ابعاد الرشاقة التنظيمية في درس التربية الرياضية حظيت بأهمية لدى مدرسي التربية الرياضية لما لها من تأثير على سير درس التربية الرياضية بينما كانت اهم التوصيات توفير مناخ تنظيمي يلبي احتياجات مدرس التربية الرياضية ويجعل من أدائهم منظما وضرورة التواصل ومواكبة العالم الخارجي من خلال مقارنة الانشطة والفعاليات الرياضية.

الكلمات المفتاحية: الرشاقة التنظيمية, مدرسي التربية الرياضية , الإدارة الرياضية.

**An analytical study of the reality of organizational agility for
physical education teachers in the General Directorate of First
Physical Education / Baghdad Governorate**

Rana Turki Najji

Al-Mustansiriya University / College of Basic Education

Abstract

The study aimed to identify the level of organizational agility among the teachers of the General Directorate of Rusafa First Education. The human domain was the physical education teachers of the First Rusafa Directorate in Baghdad, and the time domain was from 4/5/2024 until 7/15/2024. As for the spatial domain, the first Rusafa Education schools. . The researcher used Descriptive method using a survey method because it suits the nature of the research problem. As for the research sample, it was chosen intentionally from physical education teachers in Rusafa First Education in Baghdad, and the number is (293) teachers who represented the entire research community, which represents 100%. The community was distributed into samples, including the construction sample with (180) teachers and the application sample with (100) teachers. As for the exploratory experiment, there were (13) teachers. The most important conclusions were that the standardized measure of the reality of organizational agility for physical education teachers is suitable for what the measure was prepared for and meets the conditions for accepting measurement tools, and that the dimensions of organizational agility in the physical education lesson gained importance among teachers. Physical education because of its impact on the conduct of the physical education lesson, while the most important recommendations were to provide an organizational climate that meets the needs of the physical education teacher and makes their performance organized and the need to communicate and keep up with the outside world by comparing sporting activities and events.

Keywords: Organizational agility, physical education teachers, sports management.

1- التعرف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

سعت الإدارة الحديثة إلى إحداث تغيير في أداء العاملين من أجل تطوير وتنمية المهارات والقدرات في العمل فضلا عما يمتلكونه من مهارات , فما شهده العالم من تغييرات سريعة في مجال الإدارة الرياضية من حيث المفاهيم والأساليب والطرق الحديثة دفعت عجلة العمل الرياضي إلى تحقيق الأهداف المنشودة لتنسجم مع ما يلبي حاجات المجتمع وبقاء أداء المؤسسات الرياضية والتربوية في الصدارة , ولتحقيق أهداف درس التربية الرياضية وتحفيز مدرسي التربية الرياضية على الابتكار والنجاح في هذا المجال , ما يمكن استخدام الرشاقة التنظيمية كأداة فعالة يتم من خلالها إيصال درس التربية الرياضية إلى التفوق والتميز . لذا تكمن أهمية هذا البحث في استكشاف واقع الرشاقة التنظيمية لدى مدرسي التربية الرياضية في تحسين الأداء التعليمي وتحقيق النجاح في هذا المجال المهم من خلال تحليل مفهوم الرشاقة التنظيمية وتحديد كيفية تأثيرها على تحفيز المدرسين لتحقيق أداء مميز في مجال التربية الرياضية .

2-1 مشكلة البحث

يعد مصطلح الرشاقة التنظيمية أحد المصطلحات التي زاد الاهتمام بها من قبل المؤسسات الرياضية والتربوية من أجل الوصول إلى التفوق والتميز وقد زاد الاهتمام بمصطلح الرشاقة التنظيمية في الآونة الأخيرة وبسبب تناول هذا المصطلح في الأبحاث العلمية ارتأت الباحثة الخوض في غماره لما يمتلكه مدرس التربية الرياضية من مقومات النجاح والقدرة على الابتكار والإبداع والقيادة والثقة بالنفس وتحمل المسؤولية لذا تكمن مشكلة البحث في التساؤلات التالية :

- 1- هل يوجد انعكاس لأبعاد الرشاقة التنظيمية في المؤسسة المبحوثة .
- 2- هل يمتلكون مدرسي التربية الرياضية في تربية الرشاقة الأولى درجة معينة من الرشاقة التنظيمية .

3-1 اهداف البحث

1. بناء مقياس الرشاقة التنظيمية لدى مدرسي التربية الرياضية لتربية الرشاقة الأولى.
2. التعرف على واقع الرشاقة التنظيمية لدى مدرسي التربية الرياضية لتربية الرشاقة الأولى.
3. التعرف على مستوى واقع أبعاد الرشاقة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية بتربية الرشاقة الأولى.

4-1 مجالات البحث

- 1-4-1 المجال البشري: عينة من مدرسي التربية الرياضية بمحافظة بغداد / تربية الرشاقة الأولى.
- 2-4-1 المجال الزماني: من 2024/4/5 ولغاية 2024/7/15
- 3-4-1 المجال المكاني: مدارس تربية الرشاقة الأولى محافظة بغداد

5-1 تعريف المصطلحات:

1. الرشاقة التنظيمية : هي استجابة المنظمة السريعة وبفعالية عالية المرنة لوضع حلول منطوية للمصاعب والقضايا التي تواجهها المنظمة مستقبلا لغايات التكيف والمواعمة السريعة بكفاءة وإتقان إزاء التغييرات غير المتوقعة وباستمرار (1).

2- منهج البحث وإجراءاته الميدانية

1-2 منهج البحث

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي ويؤكد محمد خليل وآخرون أن المنهج الوصفي هو "الذي يصف ظاهرة من الظواهر وفق خطة بحثية معينة تتضمن وصف الظاهر وجمع الحقائق والمعلومات حولها , وتقويم هذه الظواهر في ضوء ما ينبغي ان يكون عليه وفي ضوء معايير أوفق , واقتراح الخطوات التي يجب أن تكون عليها"(2).

¹ Wendler,R & Dresden: Development of the organizational agility maturity model . In 2014 Federated Conference on Computer Science and Information Systems. IEEE, 2014,September, pp1197-1206

² محمد خليل عباس وآخرون : مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس , ط2: عمان , دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة , 2016, ص74

2-2 مجتمع البحث وعيناته

تم تحديد مجتمع البحث وهم مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية الرصافة الأولى / محافظة بغداد حيث تألف المجتمع من (293) مدرسا وتم تقسيمه إلى ثلاث عينات وعلى النحو التالي :

1. العينة الاستطلاعية : حيث تكونت من (13) مدرسا وبنسبة 4.44% من المجتمع الكلي
2. عينة البناء : حيث تكونت من (180) مدرسا وبنسبة 61.43% من المجتمع الكلي
3. عينة التطبيق : وتكونت من (100) مدرسا وبنسبة 34.13% من المجتمع الكلي

جدول (1) يبين عدد عينات البحث والنسب المئوية للعينات والمجموع الكلي للمجتمع

ت	عينات البحث	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية
1	العينة الاستطلاعية	13	4.44 %
2	عينة البناء	180	61.43 %
3	عينة التطبيق	100	34.13 %
	مجموع المجتمع	293	100 %

2-3 أدوات البحث والأجهزة ووسائل جمع المعلومات

- المصادر والمراجع العربية والأجنبية.
- شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت).
- استبانة استطلاع آراء الخبراء في بعض خطوات البحث.
- استمارات لتفريغ بيانات مقياس البحث.
- حاسبة إلكترونية حسابية نوع (sony) عدد 1
- جهاز حاسوب شخصي نوع (Dell) عدد 1

2-4 إجراءات البحث الميدانية

2-4-1 إجراءات بناء مقياس الرشاقة التنظيمية

هدف البحث إلى التعرف على درجة واقع الرشاقة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية لمديرية تربية الرصافة الأولى في محافظة بغداد , لذا استعانت الباحثة ببعض المصادر العلمية فضلا عن الاستبانة لجمع المعلومات , واعتمادها بما يتوافق مع الرشاقة التنظيمية المكونة من (45) فقرة موزعة على ستة مجالات (رشاقة الاستشعار- اتخاذ القرار- التطبيق والممارسة- الكفاءة- التعلم التنظيمي- الاستباقية) حيث تم تعديل الفقرات من قبل الخبراء .

جدول (2) يبين عدد الفقرات الأولية وعدد الفقرات المحذوفة من قبل الخبراء لمقياس الرشاقة

التنظيمية

ت	أبعاد الرشاقة التنظيمية	عدد الفقرات الأولية	عدد الفقرات المحذوفة من قبل الخبراء	عدد الفقرات النهائية
1	رشاقة الاستشعار	9	1	8
2	اتخاذ القرار	8	1	7
3	التطبيق والممارسة	8		8
4	الكفاءة	8	2	6
5	التعلم التنظيمي	6	1	5
6	الاستباقية	6		6
	المقياس ككل	45	5	40

2-4-2 تحديد صلاحية فقرات المقياس وتعليماته وبدائله ومفتاح تصحيحه:

بعد إعداد مقياس الرشاقة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية الرصافة الأولى في محافظة بغداد بصيغته الأولية والذي تضمن (40) فقرة موزعة على ستة أبعاد قامت الباحثة بعرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال العلوم الإدارية الرياضية والاختبار والقياس والبالغ عددهم (11) خبيراً .

2-4-3 احتساب أوزان البدائل

اعتمدت الباحثة طريقة Likert في القياس كونها تتناسب مع إجراءات الحصول على البيانات والاستبانات المعدة لذلك , وأما حساب الأوزان فكان باتجاه إيجابي (1-5) ووفق البدائل الآتية: اتفق بشدة بوزن خمس درجات , اتفق بوزن أربع درجات , محايد بوزن ثلاث درجات , لا اتفق بوزن درجتان , لا اتفق بشدة بوزن درجة واحدة . ويتم تصحيح المقياس بإعطاء الدرجة عن كل استجابة ولكل فرد من العينة . ثم يتم جمع درجات الإجابة لإيجاد الدرجة الكلية لكل استمارة الاستبانة عند الإجابة على فقرات المقياس البالغة (40) فقرة إذ بلغت أعلى درجة يحصل عليها المجيب خمس درجات وأما الأدنى فهي درجة واحدة, وكما مبين في جدول (3).

جدول (3) يبين بدائل إجابة مقياس الرشاقة التنظيمية وأوزانها

التقدير / البدائل	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
التقدير الإيجابي	5	4	3	2	1

2-4-5 مستويات درجة المقياس

تم إيجاد مستويات للمقياس بالاعتماد على طريقة المدى حسب تقدير درجات المقياس الخماسي وقد تم تقسيم مستوى مقياس الرشاقة التنظيمية على النحو الآتي:

جدول (4) يبين النسب المئوية والمستويات

ت	نوع المستوى	الوسط	النسبة المئوية	المستوى
1	المستوى الأول	من 1 إلى أقل من 1,8	0.2 إلى 0.36	منخفض
2	المستوى الثاني	من 1.81 إلى أقل من 2.6	0.36 إلى 0.52	مقبول
3	المستوى الثالث	من 2.61 إلى أقل من 3.4	0.52 إلى 0.68	متوسط
4	المستوى الرابع	من 3.41 إلى أقل من 4.2	0.68 إلى 0.84	مرتفع
5	المستوى الخامس	من 4.21 إلى أقل من 5	0.84 إلى 100	مرتفع عالي

2-5 التجربة الاستطلاعية

تم إجراء التجربة الاستطلاعية على عينة مكونة من (13) مدرس في مديرية الرصافة الأولى في محافظة بغداد وبنسبة 4.44 % من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الرئيسية , للمدة من 2024/4/5 ولغاية 2024/4/15 , وكان الهدف من إجراء التجربة الاستطلاعية هو التعرف على مدى وضوح وفهم فقرات المقياس وطريقة الإجابة من قبل أفراد عينة التجربة الاستطلاعية وكذلك التعرف على الزمن الكلي لتطبيق المقياس من قبل العينة , إضافة إلى التعرف على الصعوبات والمعوقات التي قد تواجه الباحثة وفريق العمل المساعد لغرض تلافيها وإجراء المعاملات العلمية للمقياس .

2-6 الأسس العلمية للمقياس

2-6-1 صدق المقياس

يُعد الصدق من المؤشرات الأساسية في تقويم أدوات القياس, فهو "الدقة التي يقيس فيها الاختبار الغرض الذي وضع من أجله"⁽³⁾

أ: صدق المحتوى : والصدق هو شمول المقياس لجميع العناصر التي يجب أن تتضمنها من ناحية ووضوح فقراتها من ناحية أخرى بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها , وقد تم التحقق من الصدق الظاهري من خلال عرض المقياس على مجموعة من المختصين في مجال الإدارة الرياضية والقياس والتقويم وتم الاعتماد على نسبة (80%) فأكثر من آراء الخبراء .

ب : صدق البناء (Construct Validity) .

أولاً : القوة التمييزية لفقرات:

تستهدف القوة التمييزية تقدير صدق الاختبار على أساس قدرته في التمييز بين الحاصلين على الدرجات ذات المستوى المرتفع والحاصلين على الدرجات ذات المستوى المنخفض في السمة التي يقيسها المقياس.

³ محمد توفيق وآخرون : بحوث في علم النفس , القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية , 2015,ص108

ومن أجل الكشف عن القوة التمييزية ل فقرات المقياس , تم تفريغ إجابات جميع أفراد عينة التجربة الاستطلاعية والبالغة 13 مدرس . وتم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة استبيان , وتم ترتيب الاستمارات ترتيباً تنازلياً من أعلى إلى أدنى درجة , وتم اختيار نسبة (50%) من الدرجات العليا مثلتها ستة استمارات , وأما الدرجات الدنيا فتم اختيار نسبة (50%) فمثلتها سبعة استمارات , لتمثل هذه الاستمارات المجموعة المتطرفة, وبعد ذلك استخدم اختبار T.Test من أجل احتساب معامل التمييز ولكل فقرة من فقرات المقياس المستخدم والبالغة 40 فقرة , وأظهرت النتائج أن مستوى الدلالة المحسوب أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ما يعني وجود دلالة لجميع قيم (T) المحسوبة ولجميع فقرات المقياس باستثناء الفقرة رقم (36) , وكما مبين في جدول (5).

الجدول (5) يبين القوة التمييزية لفقرات إعداد المقياس

نوع الفرق C.S. (*)	Sig	t-test	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		رقم العبارة
			Std. Deviation	Mean	Std. Deviation	Mean	
معنوي	0.000	3.423	1.214	3.222	0.988	1.899	1
معنوي	0.000	2.751	1.063	3.304	1.079	2.343	2
معنوي	0.000	4.279	1.117	3.608	0.7827	2.712	3
معنوي	0.000	3.871	1.170	3.517	0.942	2.320	4
معنوي	0.000	4.032	1.418	3.244	0.752	2.030	5
معنوي	0.000	8.145	0.994	3.478	0.722	1.773	6
معنوي	0.000	8.112	0.730	3.965	0.705	2.111	7
معنوي	0.000	6.111	1.117	3.044	0.844	1.987	8
معنوي	0.000	6.772	1.127	3.181	0.587	2.231	9
معنوي	0.001	3.455	1.261	3.854	0.861	2.514	10
معنوي	0.000	4.609	1.021	4.222	2.116	2.253	11
معنوي	0.000	6.133	1.355	3.121	0.576	2.173	12
معنوي	0.003	3.121	1.208	4.612	0.983	2.293	13
معنوي	0.000	3.441	1.322	3.890	1.172	2.438	14
معنوي	0.000	7.733	1.308	4.001	0.961	2.121	15
معنوي	0.000	6.109	0.835	3.333	0.967	2.329	16
معنوي	0.000	4.129	1.225	4.543	0.789	2.511	17
معنوي	0.000	7.349	0.921	3.810	0.722	1.878	18
معنوي	0.000	3.375	1.218	3.450	0.922	1.920	19
معنوي	0.000	7.832	1.211	4.208	0.972	1.988	20
معنوي	0.000	8.322	1.207	4.353	0.884	2.622	21
معنوي	0.000	8.786	0.834	4.173	0.850	2.2173	22
معنوي	0.000	7.015	0.965	4.318	0.8355	2.143	23
معنوي	0.000	7.121	0.723	4.313	1.044	2.120	24
معنوي	0.000	7.666	1.053	3.739	0.8316	1.652	25
معنوي	0.000	5.244	0.992	4.012	0.751	2.134	26
معنوي	0.000	7.454	0.831	4.3478	0.934	2.347	27
معنوي	0.000	8.312	1.036	3.522	0.746	2.170	28
معنوي	0.000	4.018	0.992	4.069	0.9021	2.052	29
معنوي	0.011	3.127	1.108	4.129	0.661	1.933	30
معنوي	0.000	5.243	0.975	3.9565	0.9820	2.652	31
معنوي	0.000	6.401	0.812	3.366	0.591	2.523	32
معنوي	0.000	4.633	1.066	3.713	0.8611	2.253	33

معنوي	0.021	2.998	1.190	3.646	0.6811	1.734	34
معنوي	0.000	4.614	1.089	3.762	1.054	1.912	35
غير معنوي	0.093	1.334	0.9540	3.442	0.763	2.616	36
معنوي	0.000	3.969	1.0137	4.1304	1.536	2.217	37
معنوي	0.014	3.021	1.101	4.427	1.812	2.047	38
معنوي	0.000	4.122	1.161	3.9130	0.920	1.6521	39
معنوي	0.000	6.342	1.108	3.527	1.551	2.032	40

* معنوي ≥ 0.05 ودرجة حرية (40) .

ثانياً : معامل الاتساق الداخلي (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس)

من أجل إيجاد معامل الاتساق الداخلي استُخدم معامل الارتباط البسيط ما بين درجة كل فقرة وبين الدرجة الكلية للمقياس ولجميع إجابات عينة البحث (13) مدرس , وتبين أن فقرتين اثنتين غير دالة إحصائياً وهما الخامسة والثانية والثلاثون , وتم استبعادهما من فقرات المقياس وذلك لأن معامل ارتباط كل منهما أقل من درجة الارتباط المعنوي تحت مستوى (0.05) . وبذلك تبقى (37) فقرة داخل مقياس الرشاقة التنظيمية , وجدول (6) يبين معامل الاتساق الداخلي لفقرات المقياس.

جدول (6) يبين معامل الارتباط البسيط لصلاحية الفقرات بطريقة الاتساق الداخلي بين استجابة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	معامل الارتباط R (Correlation Coeff.)	Sig	رقم الفقرة	معامل الارتباط R (Correlation Coeff.)	Sig
1	0,466	0,000	21	0,602	0,000
2	0,621	0,000	22	0,513	0,000
3	0,495	0,000	23	0,523	0,000
4	0,562	0,000	24	0,704	0,000
5	0,133	0,000	25	0,523	0,000
6	0,422	0,000	26	0,325	0,001
7	0,476	0,000	27	0,607	0,000
8	0,252	0,032	28	0,457	0,000
9	0,386	0,000	29	0,493	0,001
10	0,309	0,004	30	0,277	0,008
11	0,737	0,000	31	0,438	0,000
12	0,306	0,004	32	0,194	0,079
13	0,482	0,000	33	0,254	0,029
14	0,241	0,048	34	0,487	0,000
15	0,268	0,011	35	0,562	0,000
16	0,392	0,000	36	0,432	0,000
17	0,262	0,019	37	0,304	0,001
18	0,313	0,003	38	0,575	0,000
19	0,652	0,000	39	0,526	0,000
20	0,314	0,002			

2-6-2 ثبات الأداة (المقياس)

يعرّف الثبات بأنه "الدقة في تقدير العلامة الحقيقية للفرد على الفقرة التي يقيسها المقياس أو مدى اتساق علاقة الفرد إذا اخذ المقياس نفسه مرات عدة في الظروف نفسها" (4) ومن أجل التحقق من ثبات فقرات المقياس استخدمت الباحثة طريقة التجزئة النصفية , وهذه الطريقة تعتمد على تقسيم فقرات الاختبار إلى نصفين اثنين فالأول يحوي على الفقرات ذات أرقام فردية والأخرى تحوي على فقرات ذات

⁴ مصطفى حسين باهي : المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق , القاهرة : مركز الكتاب للنشر , 1999, ص47

أرقام زوجية وبذلك تُغطي هذه الطريقة درجات مكافئة لنصفي الفقرات, وبعد ذلك تم استخراج معامل الارتباط فيما بين هذين النصفين فبلغ بذلك معامل الارتباط فيما بينهما (0.683) تحت مستوى (0.000) , حيث يذكر فؤاد البهي السيد "أنه يمكن التنبؤ بمعامل ثبات أي مقياس إذا علمنا معامل ثبات نصفه أو جزء منه" (5) وبما أن القيمة المحسوبة تمثل ثبات نصف الاختبار لذلك استخدمت معادلة (سبيرمان براون Spearman-Brown) لحساب الثبات الكلي للمقياس والذي بلغ (0.811) وهو معامل ثبات عالي يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار.

2-7 تطبيق الأداة (التجربة الرئيسة للمقياس)

بعد أن تحققت الباحثة من صدق الأداة وثباتها باشرت بتوزيع المقياس على أفراد عينة التطبيق البالغة (100) مدرس والمتمثلة بتربية الرصافة الأولى في محافظة بغداد للمدة من (2024/6/18) ولغاية (2024/6/28) . وقد قام فريق العمل المساعد بمساعدة الباحثة في التوزيع وجمع الاستبانة ومن ثم تبويبها إحصائياً .

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

3-1 عرض نتائج مقياس الرشاقة التنظيمية وتحليلها

جدول (7) يبين قيمة (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لمقياس الرشاقة التنظيمية

عدد فقرات المقياس	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	مستوى الدلالة
37	180	214.69	13.598	49.898	0.000

يبين الجدول (7) أن عدد فقرات مقياس (الرشاقة التنظيمية) (37) فقرة , وبوسط فرضي (180) , في حين كان الوسط الحسابي (214.69) وبانحراف معياري (13.598) أما قيمة (T المحسوبة) فكانت (49.898) وبمستوى دلالة (0.000) . مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) . حيث وجدت الباحثة أن الوسط الحسابي أكبر من الوسط الفرضي, أي: وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي وهذا يدل على أن أفراد العينة لديهم درجة عالية من الرشاقة التنظيمية .

2-3 عرض نتائج مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى والترتيب لأبعاد مقياس الرشاقة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية لدى عينة التطبيق وتحليلها

جدول (8) يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى والترتيب لأبعاد مقياس الرشاقة التنظيمية

ت	الأبعاد	عدد فقرات المجال	مجموع الاستجابات	الوسط المرجح	الوزن النسبي	المستوى	الترتيب
1	رشاقة الاستشعار	8	3502	35.02	77.82	عالي	1
2	اتخاذ القرار	7	3075	30.75	76.88	عالي	2
3	التطبيق والممارسة	8	4161	41.61	69.35	عالي	4
4	الكفاءة	6	3433	34.33	68.66	عالي	6
5	التعلم التنظيمي	5	3812	38.12	69.31	عالي	5
6	الاستباقية	6	3486	34.86	69.72	عالي	3
	المقياس ككل	40	21469	214.69	71.96	عالي	

يتضح من جدول (8) أن بعد رشاقة الاستشعار حصل على المرتبة الأولى بوزن نسبي (77.82%) وبوسط حسابي مرجح (35.02) وهو بمستوى عالي , وتعزو الباحثة ذلك إلى أن مدرسي التربية الرياضية لديهم رشاقة في العمل والاستشعار باحتياجات الطلاب وفهم نمط تفكيرهم وأساليب تعلمهم إضافة إلى أن مدرسي التربية الرياضية لديهم أهداف في العمل وكلا منهم يصبو إلى تحقيقها ويرجع ذلك وجود رؤية رشاقة استشعار واضحة لديهم يقودونها نحو الاستمرار والبقاء والتميز .

⁵ فؤاد البهي السيد : علم النفس الإحصائي ومقياس العقل البشري , القاهرة : دار الفكر العربي , 2019, ص421

4-الاستنتاجات والتوصيات

4-1 الاستنتاجات

- أظهرت نتائج البحث من خلال استجابة العينة الاستنتاجات التالية:
1. إن مقياس الرشاقة التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية يصلح لما أعد لأجله في القياس.
 2. إن مدرسي التربية الرياضية يمتلكون درجة عالية من الرشاقة التنظيمية.
 3. أن أبعاد الرشاقة التنظيمية في درس التربية الرياضية حظيت بأهمية مدرسي التربية الرياضية وذلك لما لها من تأثير على سير دروس التربية الرياضية.
 4. إن ممارسة الرشاقة التنظيمية تعمل على تنمية المهارات الإبداعية والابتكارية.

4-2 التوصيات

1. توفير مناخ تنظيمي يلبي احتياجات مدرسي التربية الرياضية.
2. العمل على توفير كل ما هو جديد من عالم التكنولوجيا التعليمية والتدريبية لتطوير درس التربية الرياضية.
3. الدورات التدريبية تجعل الجميع يسهم بكل ما يدفع عجلة التقدم للأمام .

المراجع

- محمد خليل عباس وآخرون : مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس , ط2: عمان , دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة , 2016.
- محمد توفيق وآخرون : بحوث في علم النفس , القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية , 2015,ص108
- مصطفى حسين باهي : المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق , القاهرة : مركز الكتاب للنشر , 1999.
- فؤاد البهي السيد : علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري , القاهرة : دار الفكر العربي , 2019.
- Wendler,R & Dresden: Development of the organizational agility maturity model . In 2014 Federated Conference on Computer Science and Information Systems. IEEE, 2014,September.