

الالتزام التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية لمعلمين التربية الرياضية

م. أحمد علي عبد الحسين سالم

al8361972@gmail.com

وزارة التربية / مديرية تربية الرصافة الثالثة

الملخص

استهدف البحث الحالي التعرف على (الالتزام التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية لمعلمين التربية الرياضية) وتم تحديد هذا البحث الحالي لمعلمين التربية الرياضية في عاصمة العراق / بغداد للعام الدراسي (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥) وتكونت عينة البحث من (١٠٠) معلم من الذكور و الإناث أي (٥٠) من الذكور و(٥٠) من الإناث، و تم اختيارهم من المجتمع الأصلي لمعلمين التربية الرياضية في مديرية تربية الرصافة الثالثة في بغداد والذي يبلغ عددهم (٢٦٦) معلم ومعلمة، وعمل الباحث على استخراج مؤشرات الصدق والثبات للمقياسين . وقد استخدمة الباحث مجموعة من الوسائل الإحصائية منها (الاختبار التائي لعينة واحدة)، . ومعامل ارتباط بيرسون، ومعادلة ألفا كرونباخ) وقد تم استخدام الحقيقة الإحصائية (SPSS) كي يتم الوصول إلى النتائج المطلوبة في إجراءات البحث، و توصل البحث الحالي إلى أن معلمين التربية الرياضية لديهم الالتزام التنظيمي في سلوك عملهم التعليمي والتربوي، ١ من خلال إجابات المعلمين التربية الرياضية ظهر أن واقع الروح المعنوية لديهم كان بمستوى جيد، أن هناك علاقة بين الالتزام التنظيمي والروح المعنوية لدى عينة البحث.

الكلمات المفتاحية : الالتزام التنظيمي، الروح المعنوية، معلمين التربية الرياضية.

Rayhanat Al-Rasoul Academic Elementary School

Eng. Ahmed Ali Abdul Hussein Salem

Ministry of Education, Third Rusafa Education Directorate

Abstract

The current research aimed to identify (organizational commitment and its relationship to the morale of physical education teachers). This current research was limited to physical education teachers in the capital of Iraq / Baghdad for the academic year (2024-2025). The

research sample consisted of (100) male and female teachers, i.e. (50) males and (50) females. They were selected from the original population of physical education teachers in the Al-Rusafa Third Education Directorate in Baghdad, which consists of (266) male and female teachers. The researcher worked on extracting the indicators of validity and reliability for the two scales. The researcher used a set of statistical methods, including (the t-test for a single sample, Pearson's correlation coefficient, and Cronbach's alpha equation). The statistical package (SPSS) was used to reach the required results in the research procedures. The current research concluded that physical education teachers have organizational commitment in their educational and pedagogical work behavior. Through the responses of physical education teachers, it appeared that their morale was at a good level, and that there is a relationship between organizational commitment and morale among the research sample.

Keywords: **Organizational commitment, Morale, Physical education teachers.**

التعرف بالبحث

مشكلة البحث :

تعد بيئة العمل في المؤسسات التعليمية من العوامل الجوهرية التي تؤثر على أداء المعلمين ومستوى عطائهم، ويعتبر الالتزام التنظيمي أحد المؤشرات المهمة على رضا المعلم وارتباطه بالمؤسسة التي يعمل بها. في المقابل، تعد الروح المعنوية انعكاساً نفسياً لهذا الارتباط، حيث ترتبط بمشاعر الرضا والدافعية والانتماء.

وقد لوحظ في السنوات الأخيرة تراجع في دافعية بعض معلمي التربية الرياضية، نتيجة لضغط العمل أو نقص التقدير الإداري أو ضعف الحواجز، ما يثير التساؤل حول طبيعة العلاقة بين التزامهم التنظيمي ومستوى الروح المعنوية لديهم.

ومن هنا تبرز مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي:

ما طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والروح المعنوية لدى معلمي التربية الرياضية؟

أهمية البحث

تتبع أهمية هذا البحث من عدة جوانب نظرية وتطبيقية، يمكن تفصيلها كما يلي:

أولاً: الأهمية النظرية

- ١- الإسهام في الأدبيات العلمية التربوية: يعد هذا البحث إضافة نوعية إلى الدراسات التي تتناول مفهومي الالتزام التنظيمي والروح المعنوية، وخصوصاً في البيئة التعليمية، حيث يسلط الضوء على العلاقة بين متغيرين يؤثران بشكل مباشر في أداء المعلمين وجودة العملية التربوية.
- ٢- التركيز على معلمي التربية الرياضية: رغم الدور الحيوي الذي يقوم به معلمو التربية الرياضية في تنمية الجوانب البدنية والنفسية للطلاب، إلا أن الدراسات التي تناولت التحديات التي يواجهونها والضغوط المهنية الخاصة بهم لا تزال محدودة ومن هنا تأتي أهمية هذا البحث في تسليط الضوء على فئة غالباً ما تهُمَّش في البحوث التربوية.
- ٣- تعزيز الفهم النظري لمتغيرات العمل التربوي: من خلال ربط الالتزام التنظيمي بالروح المعنوية، يسهم البحث في تطوير النماذج النظرية التي تفسر سلوك المعلم داخل المؤسسة التربوية، ويضع أساساً لفهم أعمق لعوامل الرضا والانتماء والدافعية في بيئة العمل التعليمية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

- ١- تقديم مؤشرات عملية لصانعي القرار التربوي: يمكن للنتائج التي سيتوصل إليها البحث أن تساعد الإدارات المدرسية وزارات التربية والتعليم في وضع سياسات واستراتيجيات تحفز المعلمين على الالتزام والارتباط بالمؤسسة، وبالتالي رفع مستوى الروح المعنوية لديهم.
- ٢- تحسين البيئة الوظيفية لمعلمي التربية الرياضية: يمكن أن تسهم نتائج هذا البحث في تحسين ظروف عمل معلمي التربية الرياضية من خلال فهم العوامل التي تدفعهم للالتزام والارتياح في بيئة العمل، مما قد ينعكس إيجاباً على أدائهم وعلى جودة تعليم التربية البدنية.
- ٣- توجيه برامج التدريب والتأهيل: من خلال تحديد أوجه القصور أو التحديات التي تؤثر على الالتزام والروح المعنوية، يمكن توجيه برامج التنمية المهنية بما يتاسب مع احتياجات المعلمين.
- ٤- دعم عمليات التقييم الوظيفي: يمكن استخدام نتائج البحث في تطوير أدوات تقييم تركز على الجوانب النفسية والتنظيمية، وليس فقط على الأداء الكمي، مما يجعل التقييم أكثر شمولية وعدالة.

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى :-

- ١- التعرف على الالتزام التنظيمي لمعلمين التربية الرياضية
- ٢- التعرف على الروح المعنوية لمعلمين التربية الرياضية
- ٣- التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والروح المعنوية لمعلمين التربية الرياضية

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بدراسة الالتزام التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية لمعملين التربية الرياضية في مديرية تربية الرصافة الثالثة للعام الدراسي (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥)

تحديد المصطلحات

١- الالتزام التنظيمي :

- عرفه (العجمي، ١٩٩٩) بأنه : الحالة التي يكون فيها الموظف معروفاً من خلال مؤسسة معينة وأهدافها ويرغب الاستمرار فيها). (العجمي، ١٩٩٩ : ٧٢)
- عرفه (العبادي، ١٩٩٩) بأنه (قوة ارتباطية تتعلق بأندماج الفرد واستغرافه في مؤسسته الخاصة . . (العبادي، ١٩٩٩ : ٢٨)

٢- الروح المعنوية : هي شعور الأفراد نحو العمل والمناخ التنظيمي والنطاق القيادي ، التي تكشف درجة استعداد الأفراد وحماسهم لبذل الجهد وتحقيق الأهداف المرسومة". (رسمي، ٢٠٠٤ : ١٤)

الفصل الثاني (الإطار النظري)

أولاً: الالتزام التنظيمي

يعد الالتزام التنظيمي من المفاهيم الجوهرية في مجال السلوك التنظيمي ، وقد حظي باهتمام كبير من الباحثين نظراً لأهميته في تفسير سلوك الأفراد داخل المنظمات ، وتأثيره على أدائهم ورضاهم الوظيفي واستقرارهم المهني .

وقد عرفه (Porter, Steers & Mowday: 45، 1979) بأنه "درجة ارتباط الفرد بالمنظمة التي يعمل بها ، واستعداده لبذل جهود كبيرة من أجلها ، وقبوله لأهدافها وقيمها ، ورغبته في الاستمرار بالعمل فيها ". ويشير هذا التعريف إلى ثلاثة أبعاد أساسية: القبول والاقتناع بقيم المنظمة ، الاستعداد لبذل الجهد ، والرغبة في البقاء والاستمرار .

أما (Allen & Meyer: 76، 1990) فقد طورا نموذجاً ثلاثياً للأبعاد للالتزام التنظيمي يشمل:

١. الالتزام العاطفي (Affective Commitment): وهو ارتباط الفرد العاطفي بالمنظمة ورغبته الصادقة في الاستمرار فيها.

٢. الالتزام الاستمراري (Continuance Commitment): وهو إدراك الفرد للتکاليف المترتبة على ترك المنظمة ، مما يجعله يستمر لأسباب نفعية.

٣. الالتزام المعياري (Normative Commitment): وهو الشعور الذي يشعر به الفرد بالواجب الأخلاقي المستمر في العمل داخل المنظمة.

ويرى (الدليمي، ٢٠١٢ : ٢٣)، أن الالتزام التنظيمي يعد انعكاساً لتفاعل الفرد مع بيئته العمل ، و يؤثر بدرجة كبيرة على سلوكه الإنتاجي ، وقدرتها على التكيف ، ومستوى انتمائه

الوظيفي. وبالتالي، فإن الالتزام التنظيمي لا يقاس فقط ببقاء الفرد في المؤسسة، بل يتجاوز ذلك إلى مدى مساهمه الفعالة، ومقدار اندماجه في تحقيق أهدافها.

أنواع الالتزام التنظيمي: انسجاماً مع وجهة النظر التي ترى أن التزامات الفرد تتعدد حيال المنظمة، فقد أفرزت بعض الدراسات على المستويين الفكري والميداني تسميات مختلفة للالتزام التنظيمي تعبّر عن وجهة نظر الباحثين في فهم الالتزام وعن الدافع الذي يجعل الفرد ملتزماً للمؤسسة التي ينتمي إليها،

ويقسم الالتزام التنظيمي إلى نوعين : هما:

أ. الالتزام الخارجي External Commitment: ويبين هذا النوع من الالتزام كما يرى نتيجة إذعان العاملين، حيث تكون لديهم سيطرة منخفضة على أهدافهم وتخصصاتهم وهذا يعني امتلاك الأفراد قوة أقل في ترتيب أو تنظيم حياتهم العملية، وتحدد الإدارة العمل المطلوب لمستخدميها ومن طرف واحد ظروف الأمر الذي يشعرون بالضعف من ناحية المسؤولية .

ب. الالتزام الداخلي Internal Commitment :

ويوصف هذا الالتزام الداخلي هو الذي ينبع من داخل الفرد، فجميع الأفراد الذين يكونون في العادة ملتزمين ببرنامج أو مشروع معين على أساس يمتلكون الأسباب التي تدفعهم حيال ذلك، وإذا لم تري الإدارة المسئولة العليا لأنلزمهم الداخلي لأفرادها يجب عليها إشراكهم في اختيار أهدافهم العملية، وإعطائهم محاولة أخرى لاختيار السلوك الجيد لتحقيق هذه الأهداف المطلوبة . (الشرباوي، ٢٠١٣ : ٥٤)

ويرى الباحث أن الالتزام التنظيمي : هو مسؤولية لكل فرد الذي يعمل في منظمة او دائرة او في مكان معين الذي ينتمي اليه ومدى حبه وخلاصه له، ويأخذ عدة نماذج وأشكال وصور كثيرة من أهمها الالتزام كوسيلة لتحقيق هدف معين، والالتزام كقيمة في حد ذاته كامتثال لما يتوقعه الآخرون .

ثانياً : الروح المعنوية

لقد بدأ اهتمام الباحثين في المجال الإداري بمفهوم الروح المعنوية بعد تجارب هوثورن التي قام بها آلتون مايو (Elton Mayo) وللفترة من ١٩٢٦ ولغاية ١٩٣٢ في مصانع هوثورن أكبر وحدة إنتاجية تملكها شركة وسترن الكترك (Hawthorne Western Electrice Co.) في الولايات المتحدة الأمريكية، فظهرت كتابات ودراسات عديدة بشأنها، ونتيجة لاهتمام الإدارة بالروح المعنوية فقد نشأ نوعان أساسيان من البرامج، أحدهما لتطوير الأسس والتجارب للكشف عن تفسير مشاعر العاملين وردود أفعالهم، والثاني للحد والتقليل من ردود الفعل السلبية مع المحافظة على الروح المعنوية. (عباس وعلي، ٢٠٠٣، ٢١٣) وتشير الروح المعنوية إلى وظيفة الجماعة ووحدتها وتماسكها، كما يمكن الإشارة للروح المعنوية على أنها رغبة الجماعة في بلوغ

هدف معين. ومن معايير الروح المعنوية تماسك الجماعة وخاصة حين يكون تماسك الجماعة نابعاً من ذاتها وليس مفروضاً عليها من قبل سلطة خارجية، ومن العوامل الرئيسية لتماسك الجماعة هو توحيد أهدافها. (عيسوي، ١٩٨٢، ١٠٠)

إن الروح المعنوية هي "الاتجاه النفسي العام الذي يسيطر على الفرد في مجموعة، ويحدد نوع استجاباته الانفعالية وردة الفعل لديه للعوامل والمؤثرات المحيطة به"

ويتبين من هذا أن الروح المعنوية للعاملين تتصل بثلاث عوامل أساسية هي :

١ - الحالة النفسية و العاطفية للأفراد العاملين ومشاعرهم نحو عملهم.

٢. ثقة العاملين بعضهم ببعض واستعدادهم للتعاون فيما بينهم.

٣. ثقة العاملين في الإدارة (هاشم، ١٩٩٠، ٤٠٥)

العوامل المؤثرة في الروح المعنوية :

من خلال الدراسات والبحوث استطاعوا ان يتوصلا الباحثون و المختصون بدراسة الروح المعنوية وعلاقتها بالإنتاجية بان هناك ما يقرب من أربعة عشر عاملاً كل منها تؤثر بقدر نسبي على الروح المعنوية وهي:

١. الرواتب والأجور.

٢.المكافآت المادية والمعنوية.

٣. فرص التقدم والترقية.

٤.ملائمة ظروف ومتطلبات العمل (إضاءة، تهوية، حرارة، رطوبة، ضوضاء.) ..

٥.كفاءة طرق ووسائل الاتصال.

٦.فاعلية وموضوعية نظام الإشراف .

٧. الثقة بالإدارة.

٨.كفاءة الإدارة.

٩. توافق علاقات طيبة بين العاملين في المؤسسة .

١٠. توافق الخدمات والمزايا الإضافية للعاملين.

١١. وضع الفرد في المكان المناسب لقدراته ومؤهلاته.

١٢.توفر العمل لمركز اجتماعي مناسب.

١٣. الشعور بالفخر لأداء العمل والتأند من الاحتفاظ به.

١٤. الشعور بالانتماء إلى المؤسسة . (حنفي، ٢٠٠٥ : ١٢٢ - ١٢٣)

أما التعريف الاجرائي للباحث للروح المعنوية : بأنها الحالة النفسية الإيجابية التي تعكس الرضا، الثقة، والانضباط الذاتي لدى فرد أو مجموعة التي تشمل الإيمان بالهدف المشترك، والقدرة على التعاون والمثابرة، وتؤثر بشكل كبير على الأداء والإنتاجية، سواء في بيئة العمل أو

في سياق عسكري أو وطني و انخفاضها يؤدي إلى الشعور بالإحباط والنقص، بينما ارتفاعها يحفز على تحقيق الأداء الجيد والإنجاز .

الفصل الثالث

إجراءات البحث

يتناول هذا الفصل الإجراءات التي اتبعت من أجل الإجابة على أهداف البحث، لذلك فهو يتضمن تحديد مجتمع البحث و اختيار عيناته، والخطوات التي اتبعت في تكوين أدوات البحث وما تبعها من متطلبات لبناء هذه الأدوات، وكذلك اختيار الوسائل الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات، وفيما يأتي عرضاً كاملاً لكل هذه الإجراءات:

أولاً: منهج البحث:

استخدم الباحث منهج البحث الوصفي، لأنه الأقرب و المناسب لهذا البحث والذي عرفه (ملحم، ٢٠٠٠) على أنه أحد أنواع أو أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة و تصويرها كمياً عن طريق جمع البيانات و معلومات مقتنة عن الظاهرة أو المشكلة و تصنيفها و تحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة (ملحم، ٢٠٠٠: ٣٢٤).

وأن هذا منهج البحث الوصفي لا يتوقف على جمع البيانات و تبويتها فقط، بل أنه يعمل على قدر من التحليل و التفسير لهذه البيانات و دلالتها لذا يقترن الوصف بالمقارنة من خلال استخدام القياس والتفسير (داود و عبد الرحمن، ١٩٩٠: ١٥٥).

ثانياً: مجتمع البحث:

ان المقصود بمجتمع البحث بأنه: "مجموع وحدات البحث التي يراد منها الحصول على البيانات التي تخص الظاهرة التي هي قيد الدراسة، من أجل تحقيق المراد تحقيقه، وينبغي ان يوصف المجتمع وصفاً دقيقاً لكل الصفات الخاصة به".

(الفنديليجي، ١٩٨٣: ٨٥)

و إن مجتمع البحث يتكون من جميع معلمين التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بغداد الرصافة الثالثة، وبالبالغ عددهم (٢٦٦) معلماً ومعلمة، وللعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥) والجدول (١) يوضح مجتمع الدراسة حسب توزيع الجنس .

جدول (١) توزيع معلمين التربية الرياضية بحسب الجنس في مديرية تربية محافظة بغداد الرصافة الثالثة

معلمين التربية الرياضية		
المجموع الكلي	إناث	ذكور

٢٦٦	١١١	١٥٥
-----	-----	-----

ثالثاً: عينة البحث:

بعد إجراء تحديد المجتمع الأصلي للدراسة قام الباحث باختيار عينة البحث والتي بلغت (١٠٠) معلماً ومعلمة بواقع (٥٠) من ذكور و(٥٠) من الإناث.

رابعاً: أدواتي البحث

توقف دقة معلومات البحث وصلاحياتها وإمكانياتها بالاعتماد الكلي على نتائجها، على الأداة التي يعتمد عليها في جمع البيانات، ولما كان البحث الحالي يتطلب معلومات واسعة، وأن المقياس في هذا البحث هو أحسن أداة لتحقيق أهدافه بل أنه من الطرق المألوفة، في جمع المعلومات في البحوث التربوية، التي تتعلق بالآراء والافكار والاتجاهات للحصول على حقائق متعلقة بالظروف والأساليب القائمة. (داود وعبد الرحمن، ١٩٩٠ : ٢٢) بني الباحث مقياسين للبحث الأول لقياس الالتزام التنظيمي والثاني لقياس الروح المعنوية تكون كل مقياس من ٢٠ فقرة يقابلها مقياس ليكرت الخماسي (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً) وفق درجات (٤-٥-٤-٣-٢-١) وكانت أعلى درجة للمقياس الواحد ١٠٠ وأقل درجة ٢٠ بمتوسط فرضي ٦٠.

خامساً: الخصائص السكيومترية للمقياسين:

يجب أن تكون الأداة أن تتصف بالصدق لكي تكون أكثر موضوعية ودقة وصلاحية للاستخدام، ولغرض التأكيد من صلاحية الأداة ينبغي أن تخضع للصدق والذي يقصد به أن تقيس الأداة بالفعل ما وضع لقياسه وليس لشيء آخر (أبو ليدة، ١٩٧٩ : ٢٤٢)

وتحقق الباحث من الصدق حسب عدة مؤشرات وكالآتي:

- الصدق الظاهري :

هو الصدق الذي يستهدف مدى التحقيق من صلاحية انتماء الفقرة إلى مجالها، إذ تعمم الاستبانة بعد الانتهاء من صياغة فقراتها، على مجموعة من الخبراء في مجال الاختصاص. (عطية، ٢٠١٠ : ١٠٨)

وبناءً على ذلك فقد عرضت الأداتين على (١٥) أستاذة متخصصين في العلوم التربوية والنفسية ثم تم تحليل الاستجابات وذلك باستخدام النسبة المئوية ولتحديد قبول أو رفض كل فقرة من فقرات الأداة تم اعتماد نسبة ٨٠% حداً أدنى للقبول، إذ يشير سمارة (١٩٨٩) إلى قبول أو عدم قبول معامل الصدق بناءً على ما يأتي :

من ٠.٨٠ إلى ٠.٩٩ صدق عالٍ .

من ٠.٥٠ إلى ٠.٧٩ صدق متوسط .

من ٠.٦٠ فأقل غير مقبول. (سمارة وآخرون، ١٩٨٩ : ١٢٠)

وبعتبر تحليل إجابات المحكمين على معنى المقياسين، إذ تبيّن أنه كل الفقرات للمقياسين قد حصلت على موافقة المحكمين بنسبة (%) ٨٠ .
الثبات :

ويعتبر الثبات من الخصائص السيكومترية للاختبارات والمقياسين، وذلك أنه يشير إلى الدرجة العالية من الدقة والإتقان والاتساق فيما يزود به من بيانات عن سلوك المفحوص (أبو حطب وأخرون، ١٩٨٢: ٢٢). واعتمد الباحث طريقة معادلة الفا كرونباخ لقياس ثبات المقياسين :

ومن أجل ايجاد معامل الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بتطبيق الأداة على عينة بلغت (٥٠) فرداً من خارج عينة البحث إذ بلغ معامل الثبات لمقياس الالتزام التنظيمي (٨٨.٢)، وبلغ معامل الثبات لمقياس الروح المعنوية (٩،٨١) وهذا النوع من الثبات يقيس معامل اتساق الفقرات أي قوة الارتباط بين فقرات المقياس (الاتساق الداخلي) .

الفصل الرابع

عرض وتحليل النتائج وتفسيرها

يحتوي هذا الفصل بعرض النتائج الذي تم الوصول إليها هذا البحث على وفق أهدافه المرسومة، وتفسير النتائج، ومن ثم الخروج بالتوصيات، والمقترنات في ضوء تلك النتائج.

الهدف الأول: التعرف على الالتزام التنظيمي لمعلمين التربية الرياضية

لتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث الاختبار الثاني لعينة واحدة بعد تطبيق مقياس الالتزام التنظيمي على عينة البحث (المعلمين) ، إذ بلغ المتوسط الحسابي التي حصل عليها إفراد العينة للدرجات الكلية هي : (٧٢.٤٦) وبلغ الانحراف المعياري (١٠٠.٥٧) في حين بلغ المتوسط الفرضي لمقياس الالتزام التنظيمي (٦٠) وأما القيمة التائية المحسوبة إذ بلغت (١١.٧٨) ونم مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية، إذ وجد الباحث أن القيمة التائية المحسوبة هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (٩٦،١) عند مستوى دلالة (٠٠٠٥) ، وبدرجة حرية (٩٩) التي كانت دالة لصالح المتوسط الحسابي . وجدول (٢) الذي يوضح ذلك .

جدول (٢) يوضح نتائج الاختبار الثاني لعينة واحدة لمقياس الالتزام التنظيمي

مستوى الدلالة عند (٠٠٠٥)	درجة الحرية	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	إفراد العينة	المتغير
		الجدولية	المحسوبة					
دالة إحصائية	٩٩	٩٦،١	١١.٧٨	٦٠	١٠٠.٥٧	٧٢.٤٦	١٠٠	الالتزام التنظيمي

ويستدل من ذلك إلى إن معلمين التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بغداد الرصافة الثالثة لديهم الالتزام تنظيمي في تنفيذ مهامهم التربوية والتعليمية .

الهدف الثاني : التعرف على الروح المعنوية لمعلمين التربية الرياضية

لتحقيق هذا الهدف حيث عمل الباحث على استخدام الاختبار الثاني لعينة واحدة بعد تطبيق مقاييس الروح المعنوية لعينة البحث للمعلمين، إذ بلغ المتوسط الحسابي التي حصل عليها إفراد العينة للدرجات الكلية (٦٤.٤٨) وبلغ الانحراف المعياري (١٦.٣٠) في حين بلغ المتوسط الفرضي لروح المعنوي (٦٠) وقد بلغت القيمة الثانية المحسوبة (٤٠.١٦) ومن ثم تم مقارنتها بالقيمة الثانية الجدولية، إذ تبين أن القيمة الثانية المحسوبة أكبر من القيمة الثانية الجدولية البالغة (٩٦.١) عند مستوى دلالة (٠٠٠٥) وبدرجة حرية (٩٩) التي كانت دالة لصالح الوسط وجدول (٣) الذي يوضح ذلك .

جدول (٣) يوضح نتائج الاختبار الثاني لعينة واحدة لمقياس الروح المعنوية

مستوى الدلالة عند (٠٠٠٥)	درجة الحرية	القيمة الثانية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعيارى	المتوسط الحسابي	إفراد العينة	المتغير
		الجدولية	المحسوبة					
دالة إحصائية	٩٩	٩٦.١	٤٠.١٦	٦٠	١٦.٣٠	٦٤.٤٨	١٠٠	روح المعنوية

ويستدل من ذلك إلى إن معلمين التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بغداد الرصافة الثالثة يتمتعون بمستوى جيد من الروح المعنوية، مما يدل على إن القيادة التربوية في مدارس تربية الرصافة الثالثة تعامل بنمط العلاقات الإنسانية وهذا له تأثير على روحهم المعنوية، وقد يكون ذلك من خلال خلق بيئة سليمة في العمل تتسم بالود والاحترام في التعامل مع المعلمين ومراعاة مشاعرهم وتوفير التوزيع العادل للعبء التدريسي، وعدم التفرد باتخاذ القرارات وإشراكهم أو استشارة المختصين منهم قبل اتخاذها، وإشعارهم بأهمية مكانتهم واحترام كرامتهم. الأمر الذي سينعكس ايجابياً على مشاعر المعلمين واتجاهاتهم وحماسهم وحرصهم في تأدية إعمالهم. وكذلك تهيئة الجو التعاوني بينهم. وينعكس هذا ايجابياً على معنيات الطلبة وتحصيلهم العلمي والعملية التعليمية.

الهدف الثالث : التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والروح المعنوية لمعلمين التربية الرياضية

ولغرض تحقيق هذا الهدف تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين الالتزام التنظيمي والروح المعنوية حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون المحسوبة (٠.٨٨) وبدرجة حرية (٩٨) عند مستوى الدلالة (٠٥)، ويتبين من ذلك وجود علاقة معنوية بين الالتزام التنظيمي والروح المعنوية ذلك لأن القيمة المحسوبة لمعامل ارتباط بيرسون أكبر القيمة الجدولية البالغة (٠.١٩٦)

الاستنتاجات:

من خلال نتائج البحث الحالي استنتج الباحث ما يأتي:

١ . أن معلمين التربية الرياضية لديهم الالتزام تنظيمي في سلوك عملهم التعليمي والتربوي

٢. من خلال إجابات المعلمين التربية الرياضية ظهر أن واقع الروح المعنوية لديهم كان بمستوى جيد .

٣. أن هناك علاقة بين الالتزام التنظيمي والروح المعنوية لدى عينة البحث.
الوصيات:

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي يوصي الباحثان بما يأتي:

١. توصي الدراسة بضرورة الاعتراف بأهمية دور معلمي التربية الرياضية وتقدير جهودهم، مما يعزز من التزامهم ورفع معنوياتهم.

٢. ينصح بتوفير البنية التحتية المناسبة (مثل الملاعب والتجهيزات الرياضية) لدعم معلمي التربية الرياضية في أداء مهامهم، مما ينعكس إيجاباً على معنوياتهم.

٣. توصي الدراسة بإنشاء دورات تطوير مهني متخصصة لمعلمي التربية الرياضية لتعزيز كفاءاتهم، مما يدعم التزامهم بالمهنة ويزيد من شعورهم بالرضا المهني.

المصادر

- ١- أبو حطب، فؤاد وآخرون. (١٩٨٢): التقويم النفسي، ط١، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- ٢- أبو لبدة، سبع محمد. (١٩٧٩): مبادئ القياس النفسي والتقويم التربوي للطالب الجامعي والمعلم العربي، ط١، عمان، جمعية العمال، المطبع التعاونية، الأردن.
- ٣- حنفي، عبد الغفار (٢٠٠٥) " إدارة الإفراد بالمنظمات مدخل وظيفي" ، ط١ الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- ٤- داود، عزيز حنا، وأنور عبد الرحمن. (١٩٩٠): مناهج البحث التربوي، مطبع دار الحكمة، بغداد.
- ٥- رسمي، محمد حسن(٢٠٠٤)، السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية، دار الوفاء للطباعة والنشر ، الإسكندرية..
- ٦- سمارة، عزيز، وآخرون (١٩٨٩)، مبادئ القياس والتقويم في التربية، دار الفكر، عمان.
- ٧- عباس وعلي، سهيلة محمد، علي حسين(٢٠٠٣)، ادارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر ، ط٣، الأردن.
- ٨- عطية، محسن علي (٢٠١٠)، البحث العلمي في التربية، مناهجة، أدواته، وسائل إحصائية، دار المناهج، عمان.
- ٩- عيسوي، عبد الرحمن (١٩٨٢) علم النفس الإنتاج، ط١، دار النهضة العربية للطباعة والنشر .
بيروت

- ١٠ - القنديليجي، عامر إبراهيم، (١٩٨٣) البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، الجامعة المستنصرية، بغداد.
- ١١ - ملحم، سامي محمد. (٢٠٠٠): القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ١٢ - هاشم، زكي محمود، (١٩٩٠)، الاتجاهات الحديثة في إدارة الإفراد وال العلاقات الإنسانية. ط٢. ذات السلسل للطباعة والنشر
- ١٣ - العجمي، محمد حسنين (١٩٩٩) الادارة والتخطيط التربوي النظرية والتطبيق، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- ٤ - الشرياباوي، سلام غياض عنبر راضي (٢٠١٣) إدارة الوقت وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام العلمية في جامعة واسط من وجهة نظر الهيئة التدريسية والمعاونين، أطروحة دكتوراه في الادارة التربوية، كلية التربية تبن رشد، جامعة بغداد .
- ١٥ - الدليمي، عبد الرحمن عدنان. (٢٠١٢). الالتزام التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي والروح المعنوية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة بغداد، العدد ٧٣.
- ١٦ - العبادي، أحمد (١٩٩٩) الالتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به لدى مديري المدارس التعليم العام للبنين بمحافظة جدة، رسالة ماجستير في جامعة أم القرى . السعودية .
- 17- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1–18.
- 18- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979) The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.

ملحق (١)

أداة البحث

الأستاذ الفاضل

الست الفاضلة

تحية طيبة....

يضع الباحث بين يديكم هذه الاستبانتين لأنجاز البحث الموسوم بـ(الالتزام التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية لمعلمين التربية الرياضية). نرجو تعاونكم معنا من خلال الإجابة الصريحة

والموضوعية على مقاييس البحث، علمًا بأن المعلومات التي ستذكر هي لأغراض البحث العلمي فقط ولا حاجة لذكر الأسماء شاكرين لكم هذا التعاون العلمي.
علمًا إن بدائل الإجابة هي (دائمًا ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً). يرجى وضع علامة (✓) تحت البديل الذي تراه مناسباً.

وأخيراً يقدم الباحث شكره الجزيل لتعاونكم

النحو	أبداً	نادرًا	أحياناً	غالباً	دائماً	الفقرات	ت
١						تعمل بجد واحلاص داخل المدرسة.	
٢						تعمل باستمرار من اجل تطوير مدرستك	
٣						تلزم بالتعليمات والأنظمة الموجهة من قبل النشاط الرياضي	
٤						تهتم بالجانب المعنوي اكثر من الجانب المادي	
٥						تنمي الالتزام في نفوس التلاميذ تجاه المدرسة	
٦						تؤكد على المعلمين الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم	
٧						تسعى باستمرار لزرع الثقة في نفوس التلاميذ	
٨						تحرص على اظهار طاقات وقدرات التلاميذ	
٩						تجتهد في تحفيز التلاميذ ورفع ادائهم من خلال الجانب المعنوي	
١٠						تحافظ على قيم واسرار العمل داخل المدرسة	
١١						تشجع التلاميذ باستمرار لبلوغ الاهداف والنجاح	
١٢						تسعى في استمرار لتكون مدرستك من المدارس المميزة	
١٣						تبقى في المدرسة حتى لو توفرت لك فرص عمل افضل	
١٤						تعمل بجد وتفاني تجاه المدرسة وتلاميذك	
١٥						تسعى الي خلق مناخ يسوده الحب والاحترام بينك وبين التلاميذ في الدرس	
١٦						تشعر بالأمان الوظيفي داخل المدرسة	
١٧						تقدّم أفضل ما هو جيد في أسلوب أداء عملك في	

التدریس
١٨ تحرص على الوصول الى المدرسة قبل وقت الدوام
١٩ تراقب سلوك التلاميذ داخل المدرسة
٢٠ تحرص على تنظيم مراسيم رفع العلم

الباحث م. أحمد علي عبد الحسين

تحترم المكار ومشاعر التلاميذ

١	علاقتك مع المعلمين طيبة
٢	تشجع العص الجاد والمتألقه الشرفة
٣	الروح المعنوية في المدرسة عالية
٤	تشجع الحرارة والمناقشة بين التلاميذ
٥	يسود جو المدرسة المودة والألفة والاحترام
٦	يوجد الشعور بالأخدال والمصالح المشتركة في المدرسة
٧	علاقتك مع المعلمين أخوية أكثر من هي رسمية
٨	تشعر بالسعادة عندما تأتي إلى المدرسة
٩	يوجد روح الجماعة والفريق الواحد في هذا المدرسة
١٠	تشارك المعلمين في المناسبات الاجتماعية المختلفة
١١	تساعد زملائك المعلمين على تطوير عملهم
١٢	المعلمين ذي الخبرة الطويلة هم أكثر فعالية في المدرسة
١٣	تشجع المبادرات التي تؤدي إلى تحسين الأداء
١٤	تفصل في تغيير عمالك او نقلك إلى مكان آخر
١٥	تصل التطبيقات والأوامر إلى التلاميذ بشكل واضح وبمفهوم
١٦	تشعر أنك جزء من المدرسة التي تحصل بها
١٧	تشعر بأنك معلم في مستقبلك العلمي
١٨	يتوفر منصبك كعمدة مركز اجتماعي متاسب لك
١٩	يتحقق نظام الحواجز والمكافأة في المدرسة
٢٠	احتياجاتكم بشكل جيد

الفقرات	ت	أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
تحترم أفكار ومشاعر التلاميذ	١					
علاقتك مع المعلمين طيبة	٢					
تشجع العمل الجاد والمنافسة الشريفة	٣					
الروح المعنوية في المدرسة عالية	٤					
تشجع الحوار والمناقشة بين التلاميذ	٥					
يسود جو المدرسة المودة والألفة والاحترام	٦					
يوجد الشعور بالأهداف والمصالح المشتركة في المدرسة	٧					
علاقتك مع المعلمين أخوية أكثر من هي رسمية	٨					
تشعر بالسعادة عندما تأتي إلى المدرسة	٩					
يوجد روح الجماعة والفريق الواحد في هذا المدرسة	١٠					
تشارك المعلمين في المناسبات الاجتماعية المختلفة	١١					
تساعد زملائك المعلمين على تطوير عملهم	١٢					
المعلمين ذو الخبرة الطويلة هم أكثر فعالية في المدرسة	١٣					
تشجع المبادرات التي تؤدي إلى تحسين الأداء	١٤					
تفضل في تغيير عملك أو نقلك إلى مكان آخر	١٥					
تصل التعليمات والأوامر إلى التلميذ بشكل واضح ومفهوم	١٦					
تشعر أنك جزء من المدرسة التي تعمل بها	١٧					
تشعر بأنك مطمئن على مستقبلك العلمي	١٨					
يوفر منصبك كمعلم مركز اجتماعي ي oasis لك	١٩					
يحقق نظام الحواجز ولمكافأة في المدرسة	٢٠					

حاجاتكم بشكل جيد