



السمعة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمشرفين التربويين الرياضيين الاختصاص في محافظات وسط وجنوب العراق

م.د. ليث بشير جابر وزارة التربية
م.د. حيدر خالد مهدي وزارة التربية
المديرية العامة لتربية القادسية
المديرية العامة لتربية القادسية

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٤/١١/١٩

تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٤/١٢/٤

الكلمات المفتاحية: السمعة التنظيمية، الأداء الوظيفي، المشرفين التربويين الرياضيين الاختصاص.
ملخص البحث:

نظراً لما تكتسبه السمعة التنظيمية من أهمية في دعم مستويات الأداء الوظيفي للمشرفين التربويين تخصص تربية رياضية بما يسمح بتطوير كفاءة الأعمال، تأتي هذه الدراسة والتي نحاول من خلالها إبراز الدور الذي تلعبه السمعة التنظيمية في دعم الأداء الوظيفي للمشرفين التربويين تخصص تربية رياضية في محافظات وسط وجنوب العراق. وتكمن أهمية البحث بأنه يساهم في التركيز على موضوع مهم لم يأخذ حقه من الباحثين سابقاً، فهو يوضح العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي وامكانية التنبؤ بالأداء الوظيفي للمشرفين التربويين تخصص تربية رياضية في محافظات وسط وجنوب العراق الذي قد يعد نقطة تحول في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي إذا تم العمل به.

ولتحقيق تلك الأهداف أستعمل الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي ودراسة العلاقات الارتباطية، فيما تمثلت أدوات البحث المشرفين التربويين تخصص تربية رياضية في محافظات وسط وجنوب العراق البالغ عددهم (٢٠٠) عضواً، فضلاً عن وسائل جمع البيانات وبعد سلسلة الإجراءات الميدانية المتمثلة في التأكد من صلاحية مقياسي السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي، باشر الباحث بإجراءات البحث وباستعمال الوسائل الإحصائية المناسبة لمعالجة النتائج بما يخدم البحث ويحقق الأهداف، استنبط الباحث معادلة تنبؤية يمكن من خلالها التكهّن بالأداء الوظيفي للمشرفين التربويين تخصص تربية رياضية في محافظات وسط وجنوب العراق بدلالة السمعة التنظيمية (الجودة، الجاذبية، المسؤولية، الأداء)، كما توصل الباحث إلى أن الأداء الوظيفي للمشرفين التربويين تخصص تربية رياضية في محافظات وسط وجنوب العراق يرتبط بعلاقة حقيقة دالة مع السمعة التنظيمية (الجودة، الجاذبية، المسؤولية، الأداء).



Organizational reputation and its relationship to the job performance of educational supervisors Specialization in physical education in the governorates of central and southern Iraq

Abstract

Due to the importance of organizational reputation in supporting the job performance levels of educational supervisors specializing in physical education, which allows for the development of business efficiency. This study comes in which we attempt to highlight the role that organizational reputation plays in supporting the job performance of educational supervisors specializing in physical education in the governorates of central and southern Iraq The importance of the research lies in the fact that it contributes to focusing on an important topic that was not given due attention by researchers previously It clarifies the relationship between organizational reputation and job performance and the possibility of predicting the job performance of educational supervisors specializing in physical education in the governorates of central and southern Iraq, which may be considered a turning point in sports and school activity departments if it is implemented To achieve these goals, the researcher used the descriptive method with its survey method and the study of correlational relationships The research tools were educational supervisors specializing in physical education in the governorates of central and southern Iraq, numbering (200) members In addition to the means of collecting data and following a series of field procedures to ensure the validity of the two measures of organizational reputation and job performance The researcher began the research procedures and used appropriate statistical methods to process the results in a way that serves the research and achieves the goals The researcher deduced a predictive equation through which the job performance of educational supervisors specializing in physical education in the governorates of central and southern Iraq can be predicted in terms of organizational reputation (quality, attractiveness, responsibility, performance The researcher also found that the job performance of educational supervisors specializing in physical education in the governorates of central and southern Iraq is linked to a real significant relationship with organizational reputation (quality, attractiveness, responsibility, performance).

Keywords: Organizational reputation, Job performance, Sports Educational Supervisors Specialization

١- التعريف بالبحث

١-١ المقدمة وأهمية البحث:

احتل مفهوم السمعة التنظيمية للمشرفين التربويين تخصص تربية رياضية في محافظات وسط وجنوب العراق مكانة رئيسية ضمن الأدوار المتعددة لها، حيث أصبح من المسلم به أن المشرفين التربويين ذو الكفاءة عادة ما يكونون إداريين وقياديين في نفس الوقت، لذا على كل مشرف تربوي أن يكون ملم بالمهام الإدارية والعلاقات الإنسانية التي يحكمها دورها من أجل الأداء الحسن للواجبات التي يشرف عليها، وما يؤثر فيها من عوامل مثل: الجودة، الجاذبية، المسؤولية، الأداء، ويشير (confetel) "السمعة التنظيمية هي مزيج من الاعجاب والثقة والاحترام الذي يتشكل في أذهان الأفراد والمجتمع المحيط بالمنظمة، ويعكس الصورة الشاملة لأدائها وسلوكياتها وسياساتها وعلاقاتها مع الزبائن والمجتمع" (22:1). فكانت مشكلة البحث محاولة الباحث الاجابة عن السؤال التالي: هل يمكن التنبؤ بالأداء الوظيفي للمشرفين التربويين تخصص تربية رياضية في محافظات وسط وجنوب العراق بدلالة السمعة التنظيمية (الجودة، الجاذبية، المسؤولية، الأداء)، حيث تكمن أهمية البحث في معرفة العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي وامكانية التنبؤ بالأداء الوظيفي للمشرفين التربويين تخصص تربية رياضية في محافظات وسط وجنوب العراق، كل هذا يؤكد على أهمية وضرورة الاهتمام بمثل هذه المواضيع الحساسة في مجال الادارة من أجل إزالة العراقيل في طريق كل من يطمح لمنصب قيادي. وكان المجال البشري: المشرفون التربويون تخصص تربية رياضية في محافظات وسط وجنوب العراق. اما مجال البحث الزماني كان للفترة من (٢ / ٦ / ٢٠٢٤) ولغاية (٨ / ١٠ / ٢٠٢٤) اما مجاله المكاني فكان المديریات العامة للأشرف التربوي في محافظات وسط وجنوب العراق.

١-٢ الغرض من الدراسة:

هل يمكن التنبؤ بالأداء الوظيفي للمشرفين التربويين تخصص تربية رياضية في محافظات وسط وجنوب العراق بدلالة السمعة التنظيمية (الجودة، الجاذبية، المسؤولية، الأداء)؟

٢- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

١-٢ منهجية البحث:

أستعمل الباحث المنهج الوصفي - دراسة العلاقات الارتباطية - لملائمته طبيعة الدراسة وأهدافها، والدراسات المسحية تستخدم ادوات البحث العلمية المختلفة للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة مثل الاستبيان، المقابلة، الملاحظة، الاختبارات، ولغرض الوصول الى نتائج الدراسة استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية spss.

٢-٢ مجتمع البحث وعينته:

تم تحدد مجتمع البحث المشرفين التربويين تخصص تربية رياضية في محافظات وسط وجنوب العراق البالغ عددهم (٢٠٠) عضواً موزعين على (٩) مديريات، اختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة وكان عددهم (٦٥) عضواً للتطبيق واختيرت عينة اعداد المقياسيين بالطريقة العشوائية البسيطة وكان عددهم (١١٠) عضواً اما عينة التجربة الاستطلاعية التي سبقت التجربة الرئيسية فكان عددهم (٢٠) عضواً ومن خلالها تعرف الباحث على المعوقات والمشاكل التي تواجهه اثناء التجربة الرئيسية ومحاولة معالجتها.

١-٢-٢ خطوات تنفيذ البحث (اجراءات اعداد المقياس)

٢-٢-٢ تحديد موضوع المقياس

أول الخطوات التي يقوم بها الباحث هي خطوة تحديد موضوع المقياس وقام الباحث بتحديد موضوع المقياس بشكل واضح ومفهوم من خلال تحديد الموضوع المراد دراسته في التعرف على مدى امتلاك المشرفين التربويين تخصص تربية رياضية للسمعة التنظيمية.

٣-٢-٢ تحديد هدف المقياس وادواته

بعد أن قام الباحث بتحديد موضوع المقياسين تم تحديد هدفه المتمثل بالغرض المطلوب من وراء اعداد المقياس، من اجل تحقيق أهداف البحث لابد من تحديد الأداة المناسبة التي يمكن بواسطتها جمع المعلومات والبيانات ذات العلاقة بالبحث ويذكر (محمد خليل وآخرون) أنه تتحدد الأداة المناسبة في ضوء أهداف البحث

وفرضياته والأسئلة التي يسعى إلى الإجابة عنها، والأدوات هي الوسائل التي يستخدمها الباحث في حصوله على المعلومات " (٢: ٢٧) .

حيث قام الباحث باستخدام استبانة لمعرفة السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي، حيث قام الباحث بعرض الاستمارة المعدلة على مجموعة من الخبراء والمختصين حيث كان عددهم (٢١) خبراء ومختصين حول مقاييس الدراسة وتألقت من أربعة مجالات هي (الجودة، الجاذبية، المسؤولية، الأداء) لمقياس السمعة التنظيمية، وكما في الجدول ادناه.

جدول (١)

يبين النسبة المئوية لآراء الخبراء والمختصين في تحديد مجالات مقياس السمعة التنظيمية

ت	المجالات	آراء الخبراء		النسبة المئوية
		موافق	غير موافق	
١	الجودة	20	1	%95.23
٢	الجاذبية	20	1	%95.23
٣	المسؤولية	21	-	%100
٤	الأداء	19	2	%90.47

ويتضح من جدول (١) ان النسبة المئوية لآراء الخبراء قد تراوحت ما بين (٩٠% - ١٠٠%) حول مدى مناسبة مجالات مقياس السمعة التنظيمية، وبناءً على آراء السادة الخبراء والمختصين تمت الموافقة على مجالات المقياس المقترحة التي حصلت على نسبة اتفاق (٩٠%) فأعلى، وبدائل الإجابة خماسية الأوزان الآتية (موافق بشدة ، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) أعطيت بدائل الإجابة الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١)، وبعد موافقة الخبراء والمختصين على المجالات المقترحة عرض الباحث الفقرات عليهم ايضاً حيث تكونت القائمة من (٢٦) فقرة وقد استقر المقياس في أربعة مجالات، الجودة وعدد الفقرات (٥) وتكون أعلى درجة على مجال الاول (٢٥) وأدنى درجة (٥) اما مجال الجاذبية فعدد الفقرات (٨) فقرات وتكون أعلى درجة على مجال الاول (٤٠) وأدنى درجة (٨)، اما مجال المسؤولية (٧) فقرات وتكون أعلى درجة على مجال الاول (٣٥) وأدنى درجة

(٧)، اما مجال الإدارة (٦) فقرات وتكون أعلى درجة على مجال الاول (٣٠) وأدنى درجة (٦) والملحق (١) يبين ذلك، وللتأكد من صدق المحتوى قام الباحث بعرض القائمة على مجموعة من المختصين والخبراء في مجال الادارة الرياضية للتأكد من صحة وسلامة الفقرات ورأي الخبراء بملائمة السلم الخماسي المقترح، استخدم في البحث مقياس السمعة التنظيمية الذي أعد من قبل اكرم يوسف محمد (٤٥:١) حيث تم إجراء بعض التعديلات على فقرات مقياس السمعة التنظيمية التي تمثل كل مجال وحذف بعضها الآخر حسب رأي الخبراء والمختصين والملحق (١). واستخدم في البحث مقياس الأداء الوظيفي الذي أعد من قبل ضحى (٢٦:٣) والمكون من (١٨) فقرة والملحق (٢) يبين ذلك ، إذ تم صياغة الفقرات للتعرف على الأداء الوظيفي لذا تكون أعلى درجة على المقياس (٩٠) وأدنى درجة (١٨) .

وقد راعى الباحث عند صياغته لفقرات المقياس ما يأتي:

- أن تكون للفقرة معنى واحد فقط و محدد.
- أن تكون لغة كل فقرة واضحة و صحيحة.
- الابتعاد عن العبارات الصعبة.
- أن تصاغ الفقرات بصيغة المتكلم.

٢-٣ المتغيرات المدروسة :

قام الباحث بدراسة متغيري السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي وقد اعد مقياسين خاصين بصيغة استبيان يتضمن اربعة محاور لمقياس السمعة التنظيمية هي (الجودة، الجاذبية، المسؤولية، الأداء)، وقام الباحث بتجربة استطلاعية للتجربة الرئيسة والاستعداد للتغلب على الصعوبات التي يمكن ان يمر بها ومعرفة مدى فهم ووضوح العبارات تم بتطبيقه على العينة الاولية عشوائية وعددهم (٢٠) من مجتمع البحث باستخدام طريقة الاختبار واعادة الاختبار او التطبيق ثم الحكم على نتائج تحليل الاختبارين وباستخدام معامل الارتباط بيرسن، وتمت للفترة من ٢٠٢٣ /٦/٢٤ ولغاية ٢٠٢٣ / ٦ / ٣٠ ومن خلالها تم تشخيص أهم الصعوبات التي قد تواجه الباحث والتغلب عليها واتضح أيضا إن التعليمات واضحة والعبارات مفهومة للعينة.

٢-٤ الاختبارات المدروسة

أولاً- الصدق :

صدق المحتوى: لقد أستخلص الباحث صدق المحتوى (المضمون)، الذي يقوم على أساس مدى تمثيل الاختبار للظاهرة التي يقيسها (السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي) للمشرفين التربويين تخصص تربية رياضية في محافظات وسط وجنوب العراق، من خلال الاستبيان الذي وزع على (٢١) من المختصين والذين أشروا صلاحية الاختبار من خلال الآتي : (يعد الاختبار صالحاً إذا حقق نسبة (١٠٠ %) ، من مجموع آراء الخبراء للموافقة على تمثيل الاختبار للظاهرة التي يقيسها) .

وبعد جمع البيانات وتفريغها أستعمل الباحث اختبار (٢كا)، فأظهرت النتائج قبول ترشيح الاختبار لتحقيقه قيماً أكبر من قيمة (٢كا) الجدولية البالغة (٣,٨٤)، عند درجة حرية (١)، ومستوى دلالة (٠,٠٥) والجدول (٢) يبين صلاحية الاختبار.

الجدول (٢)

يبين صلاحية مقياسي السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي

دلالة الفرق	قيمة (٢كا)		عدد الإجابات		الاختبار
	الجدولية	المحسوبة	لا تصلح	تصلح	
معنوي	3.84	21	-	21	السمعة التنظيمية
معنوي	3.84	21	-	21	الأداء الوظيفي

القدرة التمييزية لمقياسي السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي:

للكشف عن القدرة التمييزية لمقياسي السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي للمشرفين التربويين تخصص تربية رياضية في محافظات وسط وجنوب العراق والذي طبق على عينة عددها (١١٠) عضواً من المشرفين التربويين، أجرى الباحث مقارنة لنتائج الاختبار لعينة التقنين لكل فقرة من فقرات المقياسين وأستعمل اختبار (ت) ، لعينتين مستقلتين بعد تقسيمهم الى مجموعتين عليا ومجموعة دنيا (٢٧%) ، وعند مقارنة قيمة (ت) المحسوبة والتي انحصرت بين (٥,٣٣٠ - ٨,٠٦٤) بالنسبة لمقياس السمعة التنظيمية وبين (٤,١٩٣ - ٧,٥٧٨) بالنسبة لمقياس الأداء الوظيفي بالقيمة الجدولية البالغة (٢,٠٩١)، عند درجة حرية (٥٨)، ومستوى دلالة (٠,٠٥)، وعدت القيمة التائية الدالة إحصائياً مؤشراً لتمييز لمقياسي السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي.

الاتساق الداخلي :

الأسلوب الآخر في تحليل الفقرات هو ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، " إذ تعد هذه الطريقة من أدق الوسائل المعروفة لحساب الاتساق الداخلي للفقرات في قياس المفهوم ، وتعني أن كل فقرة من الفقرات تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس ككل " (٧٨:٤). وفي ضوء ذلك قام الباحث باحتساب معامل الارتباط من خلال العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس (السمعة التنظيمية، الأداء الوظيفي) وذلك من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون على عينة التحليل (عينة التقنين) والمكونة من (١١٠) مشرفاً "تربوياً" تخصص تربية رياضية، وعليه انحصرت نتائج الارتباط بالنسبة الى مقياس السمعة التنظيمية بين (٠,٥٢٧ - ٠,٨١٩) ومقياس الأداء الوظيفي بين (٠,٦٤٢ - ٠,٨٩٣) ولمعرفة الدلالة الاحصائية فقد تم مقارنتها مع قيمة معامل الارتباط الجدولية (٠,١٣٨) عند درجة حرية (١٠٨) وبمستوى دلالة (٠,٠٥) وكانت جميع القيم الخاصة بفقرات القائمة دالة.

ثانياً - الثبات :

حاول الباحث ايجاد معامل الثبات لمقياس السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي للمشرفين التربويين تخصص تربية رياضية في محافظات وسط وجنوب العراق، من خلال التجزئة النصفية واستخراج معامل الارتباط لثبات نصف الاختبار اذ بلغ (٠,٨٢٦ - ٠,٨٧٢) على التوالي لمقياس السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي ولأجل الحصول على ثبات كامل الاختبار قام الباحث بتطبيق معادلة سبيرمان براون ظهر بأن مقدار سبيرمان براون قد بلغ (٠,٩٣٢ - ٠,٩٥٢) على التوالي السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي.

٢-٥ التجربة الرئيسية:

بعد الانتهاء من تنفيذ التجربة الاستطلاعية والحصول على نتائجها والتي أتضح من خلالها صلاحية مقياس (السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي)، أجرى الباحث تجربته الرئيسية بتاريخ (١٣ / ٧ / ٢٠٢٤) .

٢-٦ الوسائل الإحصائية:

استعان الباحث بالحقيبة الإحصائية (SPSS) ، لمعالجة البيانات وإظهار النتائج.

٣- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

١-٣ التوصيف الاحصائي لنتائج لمقياسي السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي:

جدول (٣)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والخطأ المعياري لنتائج لمقياسي السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي

اختبار (k-s)		ع س-	ع	س-	المتغيرات	
مستوى الدلالة	المحسوبة				السمعة	التنظيمية
0.077	0.979+	٠,٣٩٩	٦,٧٢٩	١٥,٥٣٢	الجودة	السمعة التنظيمية
0.061	0.978	٠,٣٧٨	٦,٣٧٨	٢٣,٤٤٠	الجاذبية	
0.059	0.978	٠,٤٦٥	٧,٨٣٢	٢٥,٩٦٨	المسؤولية	
0.182	0.857	٠,٤٦٤	٧,٨٢٦	١٨,٩٥١	الأداء	
0.192	0.847	٠,٨٥٠	١٤,٣٢٨	٦٣,٥٠٧	الأداء الوظيفي	

إن نتائج الجدول (٣) توضح حسن انتشار درجات عينة بناء الانموذج عند كل من متغيرات البحث السمعة التنظيمية، (الجودة، الجاذبية، المسؤولية، الأداء)، الأداء الوظيفي حيث دلت قيم مستوى الدلالة المرافقة للقيم المحسوبة لاختبار (k-s) والتي جاءت جميعها أكبر من (٠,٠٥) على ان جميع المتغيرات وقد حققت المنحنى الاعتدالي (التوزيع الطبيعي).

ولم يقف الأمر عند هذا الحد، فأن قيم الخطأ المعياري الصغيرة (الصفريّة) تؤكد حسن اختيارها وصحتها في تمثيل المجتمع المدروس للمشرفين التربويين تخصص تربية رياضية في محافظات وسط وجنوب العراق.

٢-٣ بناء انموذج التنبؤ بالأداء الوظيفي بدلالة السمعة التنظيمية:

ان الايفاء بهذا الموضوع يستلزم قياس الأداء الوظيفي لأفراد عينة البحث وكذلك قياس السمعة التنظيمية وكانت عينة التطبيق هي (٦٥) عضوا من المشرفين التربويين.

١-٢-٣ أيجاد علاقة الارتباط بين المتغيرات قيد البحث لعينة بناء الانموذج:

ان الهدف من دراسة الارتباط هو الكشف عن قوة أو درجة العلاقة بين المتغيرات (السمعة التنظيمية، والأداء الوظيفي) للمشرفين التربويين تخصص تربية رياضية في محافظات وسط وجنوب العراق، فالارتباط يدل على وجود علاقة بين تلك المتغيرات ولتحقيق عملية استخراج قوة العلاقة ما بين درجات المتغيرات في الدراسة الحالية لعينة بناء الانموذج، تم استعمال معامل الارتباط البسيط. ولابد من الاشارة هنا الى ان العلاقة (الارتباط) (***) بين المتغيرات، وعلى الرغم من انها اداة بحثية مفيدة ولكنها لا تخبرنا أي شيء عن القدرة التنبؤية للمتغيرات، بمعنى انها لا تخبرنا على السببية أو العلية، فهي لا تدل على وجود أثر للمتغيرات المنبئة (السمعة التنظيمية) على متغير النتيجة (الأداء الوظيفي) كما ان المستويات المرتفعة للارتباط الخطي تزيد من احتمال ان يفقد أحد المتغيرات التنبؤية الجيدة دلالاته ويتم الاستغناء عنه في الانموذج ، لذا لا يمكن الاعتماد على تلك العلاقات والركون اليها عند بناء الانموذج التنبؤي، عليه سيلجأ الباحث الى استخراج مؤشرات أنموذج معادلة الانحدار الخطي لبناء الانموذج.

٢-٢-٣ مؤشرات نماذج التنبؤ بالأداء الوظيفي بدلالة السمعة التنظيمية:

١-٢-٢-٣ أيجاد علاقة الارتباط بين الأداء الوظيفي السمعة التنظيمية

جدول (٤)

قيم معامل الارتباط بين الأداء الوظيفي السمعة التنظيمية لدى أفراد عينة الانموذج

الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط		طبيعة الارتباط	المتغيرات	
	مستوى المعنوية	المحسوبة			
معنوي	0.000	٠,٥٠٨	بسيط	الجودة	السمعة التنظيمية
معنوي	0.000	٠,٨٣٩	بسيط	الجاذبية	
معنوي	0.000	٠,٦٧٢	بسيط	المسؤولية	
معنوي	0.000	٠,٨٣٧	بسيط	الأداء	

*** يمكن التوصل الى معادلة الانحدار دون دراسة قوة العلاقة، ويمكن ايضا تحديد درجة قوة العلاقة (الارتباط) دون ايجاد معادلة الانحدار، اذ يبقى لكل منهما اهدافه الخاصة.

عند استعراض نتائج الجدول (٤) نجد أن قيم معامل الارتباط بين متغير الأداء الوظيفي والسمعة التنظيمية فجاءت قيم معامل ارتباطها ب (الأداء الوظيفي) على التوالي (٠,٨٣٧، ٠,٦٧٢، ٠,٥٠٨، ٠,٨٣٩) وان قيمة مستوى الدلالة المرافقة لها والتي جاءت على التوالي (٠,٠٠٠، ٠,٠٠٠، ٠,٠٠٠، ٠,٠٠٠) وجميعها أكبر من (٠,٠٥) مما يؤشر أن الارتباط معنوي والعلاقة حقيقية وأنها لم تأتي نتيجة صدفة.

٢-٢-٢-٣ استخراج مؤشرات أنموذج معادلة الانحدار الخطي:

من أجل تقييم دقة الانموذج للنتيجة في عينة بناء الانموذج، ولغرض امكانية تعميمه، يجب ان يكون الانموذج قادرا على التوقع بالأداء الوظيفي من متغيرات السمعة التنظيمية (الجودة، الجاذبية، المسؤولية، الأداء) عند تطبيقه على عينة مختلفة. فالهبوط الحاد في قوة الانموذج التنبؤية يؤدي الى عدم امكانية تعميمه.

جدول (٥)

مؤشرات جودة أنموذج معادلة الانحدار الخطي

الخطأ المعياري للتقدير	نسبة المساهمة R2 المعدلة	نسبة المساهمة (معامل التفسير) R2	معامل الارتباط R	المتغيرات	
				النتيجة	التنبؤية
7.651	0.715	0.719	0.848	الأداء الوظيفي	السمعة التنظيمية (الجودة، الجاذبية، المسؤولية، الأداء)

يظهر من خلال الجدول (٥) أن قيمة معامل الارتباط المتعدد جاءت بمقدار (٠,٨٤٨) وان قيمة معامل التفسير (نسبة المساهمة) قد بلغت (٠,٧١٩) وهذا يعني أن (السمعة التنظيمية) تفسر نسبة مقدارها (٧١,٩%) من الأداء الوظيفي.

وهذا يؤشر أن التنبؤ ب (الأداء الوظيفي) لا يعتمد فقط على متغير السمعة التنظيمية بل على عوامل اخرى لم يتضمنها الانموذج . عموما ان نسبة المساهمة (R2) تؤشر مقدار التباين في المتغير التابع (الأداء الوظيفي) الذي يفسره الانموذج والمستمد من العينة. اما نسبة المساهمة المعدلة (R2) فتؤشر مقدار التباين في المتغير التابع (الأداء الوظيفي) الذي يفسره الانموذج لو تم اشتقاقه من المجتمع الذي أخذت منه العينة.

جدول (٦)

يبين قيمة اختبار (f) المحسوبة وقيمة مستوى المعنوية المرافقة لها

الدلالة الإحصائية	قيمة (f)		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	مستوى المعنوية	المحسوبة				
معنوي	٠,٠٠٠	١٧٨,٣٦٣	١٠٤٤١,٨٨٠	٤,٠٠٠	٤١٧٦٧,٥٢١	بين المجموعات
			٥٨,٥٤٣	٢٧٩,٠٠٠	١٦٣٣٣,٤٦٥	داخل المجموعات
				٢٨٣,٠٠٠	٥٨١٠٠,٩٨٦	الكلية

يشير الجدول (٦) إلى إن قيمة مستوى الدلالة المرافقة لقيمة (f) المحسوبة البالغة (١٧٨,٣٦٣) جاءت بمقدار (٠,٠٠٠) وهي أصغر من (٠,٠٥) مما يدل على معنوية أنموذج الانحدار الخطي المتعدد، وبالتالي فإن الأنموذج يمثل العلاقة بين المتغيرات قيد البحث أفضل تمثيل. وينوه الباحث هنا الى انه وعلى الرغم من ان تحليل التباين يخبرنا فيما اذا كان الانموذج يعطي درجة جيدة من التوقع لمتغير النتيجة (الأداء الوظيفي) الا انه لا يخبرنا عن المساهمة المنفصلة للمتغيرات التنبؤية السمعة التنظيمية (الجودة، الجاذبية، المسؤولية، الأداء) في الانموذج، لذلك لا يمكننا الاستنتاج أي منهما هو متباً جيد.

٣-٣ استخراج قيم معاملات معادلة الانحدار:

جدول (٧)

القيم الخاصة بمعاملات معادلة الانحدار ومعنوية معاملات الأنموذج

الدلالة الإحصائية	قيمة (t)		المعاملات				
	مستوى المعنوية	المحسوبة	قيمة المعامل للمعادلة			طبيعة المعامل	
			المعيارية	الخطأ المعياري	الغير معيارية		
معنوي	٠,٠١٢	٢,٥٤٢		٨,٧٤٤	٢٢,٢٢٥	أ	المقدار الثابت
معنوي	٠,٠٠١	٣,٢٩٦	٠,١٢٦	٠,٠٨٢	٠,٢٦٩	ب	
معنوي	٠,٠٩١	١,٦٩٦	٠,٧٩٢	١,٠٤٩	١,٧٧٩	ب	
معنوي	٠,٠٠٩	-	٠,٠٨٦-	٠,٠٦٠	٠,١٥٨-	ب	



		٢,٦١٥				٣	
معنوي	٠,٩٧٥	-	٠,٠٣٢	٠,٠١٥-	٠,٨٥٥	ب	٤

يبدو من الجدول (٧) ان المقدار الثابت يشير الى العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي والمتغير التنبؤي السمعة التنظيمية (الجودة، الجاذبية، المسؤولية، الأداء) حيث تشير الاشارة الموجبة للمقدار الثابت (ب ١ ، ب ٢ ، ب ٣ ، ب ٤) الى ان العلاقة طردية بين الأداء الوظيفي و السمعة التنظيمية (الجودة، الجاذبية، المسؤولية، الأداء) لذلك فان الزيادة في السمعة التنظيمية بمقدار (درجة) تصاحبها زيادة في الأداء الوظيفي بمقدار (٢٢,٢٢٥) درجة. وبالعودة الى ذات الجدول نجد ان قيم (t) المحسوبة للمقدار الثابت (ب ١، ب ٢ ، ب ٣ ، ب ٤) جاءت على التوالي (٣,٢٩٦ ، ١,٦٩٦ ، ٢,٦١٥- ، ٠,٠٣٢-) وان مستوى الدلالة المرافقة لهما جاءتا على التوالي (٠,٠٠١ ، ٠,٠٩١ ، ٠,٠٠٩ ، ٠,٩٧٥) وهما أقل من (٠,٠٥) وهذا يعني أن قيم (ب ١، ب ٢ ، ب ٣ ، ب ٤) تختلف عن الصفر بشكل كبير، وان والمتغير التنبؤي السمعة التنظيمية تساهم بشكل فعال في تقدير قيم النتيجة. وعند مقارنة قيم احصائية (t) نجد ان الجودة اكبر من الجاذبية، المسؤولية، الاداء.

ويشير الباحث هنا الى انه يجب ان يأخذ بنظر الاعتبار الخطأ المعياري، حيث يخبرنا عن عدد قيم (المقدار الثابت) المختلفة عند أخذنا عينات كثيرة من البيانات تتعلق بالمتغيرات المستقلة (المتنبئة) والملاحظ من الجدول اعلاه ان العينات متشابهة نسبيا، حيث ان قيم الخطأ المعياري جاءت صغيرة جدا، وهذا يعني ان معظم العينات تملك قيم (مقدار ثابت) مشابهة لقيمتها في العينة المجمعة - اي انه هناك اختلاف قليل بين العينات المتشابهة. مما جاء آنفا نلخص الى أنه الاختبار (t) قد أشر لنا بان قيم (المقدار الثابت) كانت مختلفة عن الصفر عند مقارنتها مع قيم (المقدار الثابت) للعينات المتشابهة، عندما جاءت قيم الخطأ المعياري صغيرة، فأى انحراف صغير عن الصفر يمكن ان يعكس فرقا مهما لأن (المقدار الثابت) ممثلة لغالبية العينات المختلفة.

٣-٤ استنباط معادلات التنبؤ بالأداء الوظيفي بدلالة السمعة التنظيمية قيد البحث :

مما جاء آنفاً أمكن وضع المعادلة التنبؤية لـ (الأداء الوظيفي) بدلالة السمعة التنظيمية باستعمال معادلة

الانحدار الخطي المتعدد كما يلي :

$$ص = أ + ب١ \times س١ + ب٢ \times س٢ + ب٣ \times س٣ + ب٤ \times س٤$$

حيث أن :

(ص) تمثل القيمة المتوقعة الأداء الوظيفي

(أ ، ب) تمثلان معاملات الانحدار الخطي ، وهما قيمتان ثابتتان

(س١) تمثل المتغير المستقل (الجودة)

(س٢) تمثل المتغير المستقل (الجانبية)

(س٣) تمثل المتغير المستقل (المسؤولية)

(س٤) تمثل المتغير المستقل (الأداء)

وبهذا يكون الهدف الرئيس للبحث قد تحقق جزئياً من خلال وضع معادلة تنبؤية لـ (الأداء الوظيفي) ، بدلالة السمعة التنظيمية للمشرفين التربويين تخصص تربية رياضية في محافظات وسط وجنوب العراق.

٣-٥ مناقشة النتائج :

ومن خلال النتائج التي اظهرتها الجداول (٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧) استدل الباحث على أن هنالك تأثير للسمعة التنظيمية على الأداء الوظيفي فكلما ارتفع مستوى السمعة التنظيمية للأشراف التربوي ارتفع معه وبشكل طردي مستوى الأداء الوظيفي، ويعزو الباحث العلاقة الطردية بين المتغيرين الى أن السمعة التنظيمية الجيدة للأشراف التربوي تجعل المشرفين التربويين ينظرون لوظيفتهم بافتخار وعلى انها مصدر للأثارة والتنافس فيما بينهم، حيث يعطيه الفرصة ليظهر قدراته الإبداعية وطاقاته الكامنة أمام رئيس القسم وزملائه في العمل وهو ما يزيد من الثقة لديه، كما أن السمعة التنظيمية الجيدة تجعله أكثر تركيزاً في العمل، وهو ما ينعكس بصورة جلية في الأخير بأبداع في الأداء الوظيفي، "أن السمعة التنظيمية تبني العاطفة والالتزام تجاه المؤسسة وأهدافها ويزيد ثقة العاملين بالمنظمة ويخلق إحساس الولاء في بيئة تنافسية ويزود بيئة العمل بالطاقة مما يؤدي الى رفع مستوى الأداء" (3:299). ويرى الباحث كذلك ان السمعة التنظيمية تشكل عاملاً هاماً في تحفيز العاملين او احباطهم، فالعمل الروتيني يعمل على احداث الملل وزيادة الالهال وعدم الاقتراح نحو تحديث وتطوير المنظومة وذلك نتيجة شعوره بان عمله ليس له اهمية والعكس صحيح، "فكلما كان العمل مثيراً للتحدي ومتجددا ادى ذلك الى تحفيز الافراد على الابداع والابتكار والاسهام بكل طاقاتهم الابداعية وقدراتهم الكامنة في نجاح العمل وتحقيق الاهداف" (٦:٣٧٦).



إذ إن المشرفين التربويين تخصص تربية رياضية في محافظات وسط وجنوب العراق تميزوا بالجاذبية العاطفية لمجال تخصصهم وبالنتيجة سمعة تنظيمية جيدة من خلال بذل جهد ووقت اضافي خارج اوقات الدوام الرسمي في سبيل تحقيق النتائج الجيدة تجاه عملهم" تمثل السمعة التنظيمية واحدة من أهم الاصول الاستراتيجية التي يمكن أن تمنح الأشراف التربوي ميزة تنافسية وتسهم في الحفاظ على أداؤها المميز وجذب ذوي الكفاءات للعمل بالأشراف التربوي" (4:57)، وتميزوا بإحساسهم بالمسؤولية المتأني من اعتبار اداء المهمات المناطة بهم كجزء من سلوك حياتهم حتى وان مالو على انفسهم في تحمل العبء وفوق طاقتهم في سبيل اخراج العمل على ابهى صورة " ان السمعة التنظيمية للمؤسسة تركز على العديد من الأبعاد أبرزها الإبداع الإداري، ويعتمد تشكيلها على تكاتف ادارة الأشراف التربوي مع العاملين لتوظيف قدراتهم الابتكارية" (56 :2). وتتعكس السمعة التنظيمية الجيدة ايجابيا" على المشرف التربوي بشكل مباشر حيث تزيد من درجة تأثيره على عمله ويرفع مستوى الرضا الوظيفي لديه ويزيد من فرص تطوير مهارته ومعارفه ومستوى الأداء مما يسهم في نجاح العمل وبالتالي جودة بالإداء وتساعد كذلك في كسب ثقة المتعاملين معها وسعي الكفاءات الوظيفية نحو الالتحاق للعمل بها، " ان السمعة التنظيمية الطيبة ترتبط بقدرة الأشراف التربوي على تحسين صورتها أمام الأطراف ذات العلاقة من خلال تحقيق التحسين المستمر في جودة الخدمات والمنتجات المقدمة والإبداع في تقديمها والتزام بمسؤولياتها الاجتماعية (٥ :٩٣).

٤- الاستنتاجات والتوصيات

٤-١ الاستنتاجات :

١. استنباط معادلة تنبؤية يمكن من خلالها التكهن بالأداء الوظيفي، بدلالة السمعة التنظيمية.
٢. إن نسب مساهمة السمعة التنظيمية في الأداء الوظيفي للمشرفين التربويين تخصص تربية رياضية في محافظات وسط وجنوب العراق كبيرة.
٣. أن الأداء الوظيفي للمشرفين التربويين تخصص تربية رياضية في محافظات وسط وجنوب العراق يرتبط بعلاقة دالة مع السمعة التنظيمية .

٤-٢ التوصيات :

١. الاعتماد على المعادلات التنبؤية التي أسفرت عنها هذه الدراسة ، والدراسات الأخرى عند تحديد الأداء الوظيفي.



٢. التقييم الدوري والمستمر للأداء الوظيفي، السمعة التنظيمية.

المصادر :

١. اكرم يوسف محمد : تأثير رأس المال الفكري الأخضر في السمعة التنظيمية، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، ٢٠٢٤م.
٢. محمد خليل عباس وآخرون : مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان، دار المسيرة، ٢٠١١.
٣. معن أحمد صالح العبد الله : أثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير ، جامعة المثنى ، دراسة على شركة HP في المملكة العربية السعودية ، الجمهورية العربية السورية ، الجامعة الافتراضية السورية، ٢٠١٨ .
٤. عبد الرحمن محمد عيسوي : القياس التجريبي في علم النفس والتربية ، القاهرة ، دار المعارف الجامعية ، ٢٠١٨.
٥. عبد الفتاح عبد الحميد المغربي: الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات ادارة الموارد البشرية، (المكتبة العصرية، مصر، ٢٠٠٩).
٦. فتحي، عمار وحسنين، منى (٢٠١٩) دور الرفاهية النفسية كمتغير وسيط في العالقة بين السمعة التنظيمية والأداء التنظيمي، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة،

1. Confente, Ilenia ; Sicilianob ,Giorgia Giusi; Gaudenzia ,Barbara & Eickhoffc ,Matthias (2019)Effects of data breaches from usergenerated content: A corporate reputation analysis, European Management Journal, 37.
2. Azez Nashmie, I. (2016). Study the trends of scientific and humanitarian college students at the University of Al-Muthanna toward practice sports activity. Karbala Magazine of Physical Edu. Sciences, 5(10), 224-235.
3. GANGWAR, Neha. Does Gender & Marital Status influence Organizational Behavior Dimensions effect on Performance: A study of Management Faculties. 2019
4. Feldman, Percy Marquina; Bahamonde, Rolando Arellano Bellido, Isabelle Corporate Reputation, São Paulo



5.Saensuksom, Kanokporn; Choi, Sukanya Chaem & Kulopas Teeraphat (2019) Factors of Secondary School Management According to Organizational Reputation Influencing Educational Resource Mobilization, *Academic Review*, 13(3).

6. Nashmi, Imad Aziz; Ahmed, Asaad Tariq; and Laikh, Khalid Aswad (2021) "The ability of administrative leaderships in decision-making and its relationship to the success of the Faculties of Physical Education and Sports Science," *Modern Sport*: Vol. 20: Iss. 5, Article 9.

DOI: <https://doi.org/10.54702/2708-3454.1814>

ملحق (١)

مقياس السمعة التنظيمية

مستوى الاستجابة					الفقرات	
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
					١	مديرية الأشراف التربوي تستقطب للوظائف ممن يمتلكون مستوى من المعرفة والمهارة.
					٢	توفر مديرية الأشراف التربوي المستلزمات الضرورية كافة لتحسين جودة الخدمة التعليمية.
					٣	تشجع مديرية الأشراف التربوي ملاكاتها على تقديم الافكار الجيدة والاقتراحات البناءة
					٤	تهتم مديرية الأشراف التربوي بتقديم افضل ما لديها من خدمات متنوعة تحافظ على البيئة.
					٥	تلتزم مديرية الأشراف التربوي بمعايير الجودة وفقا لخطط وبرامج مدروسة.
					٦	مديرية الأشراف التربوي تثير الاعجاب بشكل عام.
					٧	تحفز مديرية الأشراف التربوي اعضاء الهيئة التدريسية على الثقة التامة بالإدارة العليا.
					٨	مديرية الأشراف التربوي تبعث بالرضا عن العمل.
					٩	تحافظ مديرية الأشراف التربوي على علاقات متينة مع المستفيدين كافة.
					١٠	تبدو مديرية الأشراف التربوي مكاناً جيداً للعمل وتستحق بذل الجهود.
					١١	تتبنى مديرية الأشراف التربوي طرائق واساليب جديدة لحل اي مشكلة.



					توفر مديرية الأشراف التربوي المستلزمات التي تدفع أعضاء الهيئة التدريسية للبقاء والأستمرار	١ ٢
					تلتزم ملاكات الأشراف التربوي بأبعاد المسؤولية الاجتماعية والبيئية.	١ ٣
					تمتتع مديرية الأشراف التربوي عن القيام بأي نشاط او عمل يتعارض مع قيم و اخلاق المجتمع.	١ ٤
					تتصف مديرية الأشراف التربوي بدرجة عالية من الاعتمادية والدقة في مجال تقديم الخدمات المجتمعية.	١ ٥
					تعاملات مديرية الأشراف التربوي تمتاز بالشفافية والوضوح مع كل الأطراف.	١ ٦
					تراقب مديرية الأشراف التربوي ادائها ومستوى خدماتها المقدمة للمستفيدين منها.	١ ٧
					تستحق التميز كونها تراعي متطلبات السلامة والامان في كل انشطتها وخدماتها.	١ ٨
					تلتزم مديرية الأشراف التربوي بالضوابط والتشريعات كافة التي تعزز سمعتها.	١ ٩
					تعمل مديرية الأشراف التربوي على اقامة الحلقات النقاشية بين ملاكاتها المتقدمة لاستثمار تشجع طاقاتهم الفكرية.	٢ ١٠
					تعتمد مديرية الأشراف التربوي الى استقطاب المواهب من اجل النمو والتنافس.	٢ ١
					تمتلك مديرية الأشراف التربوي المقدرة على التعلم والتطور لتعزيز سمعتها.	٢ ٢
					تستفيد مديرية الأشراف التربوي من ايجابيات ونقاط قوة المديرية المناظرة لها في محافظات أخرى.	٢ ٣
					يحصل العاملون المتميزون على المكافآت المشجعة على التحسين	٢ ٤
					توفر مديرية الأشراف التربوي مناخاً يدفع أعضاء الهيئة التدريسية الى الابداع والتميز.	٢ ٥
					تحرص مديرية الأشراف التربوي على تنمية المشاريع التي تتبناها منظمات المجتمع المدني.	٢ ٦



ملحق (٢)
(مقياس الأداء الوظيفي)

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	يحرص المشرف التربوي على تحقيق الأهداف العامة للأشرف التربوي					
٢	يتم إنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد لإنجازه					
٣	توجد قدره لدى المشرف التربوي لتحمل مسؤولية الأعباء اليومية للعمل					
٤	يوجد التزام وتقييد بأنظمة وقوانين العمل لدى المشرف التربوي					
٥	توجد قدرة لدى المشرف التربوي على التكيف عند حدوث حالات طارئة في العمل					
٦	يتم التنسيق والتعاون مع المشرفين التربويين الآخرين لأداء العمل					
٧	يحرص المشرفون على تنفيذ العمل وفقاً للخطط والبرامج المرسومة					
٨	توفر الإدارة التدريب المناسب للمشرفين التربويين لتمكنهم من أداء أعمالهم بصورة جيدة					
٩	الالتزام الإدارة بجودة الأداء يساعد في تحسين مستوى أداء المشرفين التربويين					
١٠	يتوفر لدى المشرفين التربويين القدرة على الإبداع والتجديد وتطوير العمل					
١١	توجد قدرة لدى المشرفين التربويين على تصحيح الأخطاء الناتجة من قيامهم بأداء العمل					
١٢	الإشراف المباشر والمتابعة المستمرة من قبل الرؤساء يؤدي لتحسين أداء المشرفين					
١٣	يحافظ المشرفين التربويين على الالتزام بأوقات العمل الرسمية					
١٤	يتوافر لدى المشرفين التربويين الرغبة والحماس لإنجاز العمل					
١٥	يبدل المشرفين التربويين الوقت الكافي لإنجاز الأعمال بطريقة صحيحة					
١٦	يبدل المشرفين التربويين الجهد الكافي لإنجاز الأعمال بطريقة صحيحة					
١٧	تتوافر لدى المشرفين التربويين المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة					



					التي يؤدونها	
					تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من المسئول المباشر فيما يخص العمل	١٨