



Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619

<https://joupress.uobabylon.edu.iq/>



Organizational Structure of Physical Education Teachers in Secondary Schools in Mosul

Mohammed Talib Hamdi/Iraq. Nineveh Directorate of Education
Prof.Dr.Uday Ghanem Al-Kawaz/Iraq. University of Mosul. College
of Physical Education and Sports Sciences

mohmed.24ssp25@student.uomosul.edu.iq

odaygh91@uomosul.edu.iq

Research Received: 20/1/2026

Research Published: 28/3/2026

Abstract

This study aims to identify the level of organizational autonomy among physical education teachers. A descriptive survey approach was used, and the sample consisted of 118 male and female teachers randomly selected from secondary, preparatory, and middle schools in the city of Mosul. representing 25.877% of the study population. For data collection, a questionnaire was developed and validated for reliability and validity. Statistical analysis utilized the arithmetic mean and percentages. The main findings were that the level of organizational normality among physical education teachers was low, and that the dimension of organizational nonconformity was also at a low level, in addition to a low level of organizational cynicism. The results also showed that the loss of organizational values was at the lowest level among the dimensions, indicating the continued presence of institutional values and their influence in guiding teachers' professional behavior.

Keywords: organizational normativity, organizational non-conformity, loss of organizational values, organizational cynicism

الأنومية التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية بالمدارس الثانوية في الموصل

محمد طلب حمدي/العراق. مديرية تربية نينوى

ا.د. عدي غانم الكواز/العراق. جامعة الموصل. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

mohmed.24ssp25@student.uomosul.edu.iq

odaygh91@uomosul.edu.iq

Properly cited: Doi: <https://orcid.org/0000-0002-8281-6446>

تاريخ نشر البحث 2026/3/28

تاريخ استلام البحث 2026/1/20

الملخص

يهدف البحث الى التعرف على مستوى الانومية التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية، وتم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي ، وتكونت عينة البحث من (118) مدرس ومُدربة موزعين على المدارس الثانوية والإعدادية والمتوسطة من مدارس مدينة الموصل وتم اختيارهم بشكل عشوائي، وهم يمثلون نسبة (25.877%) من مجتمع البحث، وفي جمع البيانات تم اعداد استبيان والتحقق من صدقه وثباته، وفي تحليل البيانات احصائيا تم استخدام الوسط الحسابي والنسبة المئوية واهم ما استنتج الباحثان هي أن مستوى الأنومية التنظيمية لدى مدرسي التربية الرياضية جاء منخفضاً، وأن بُعد اللامعيارية التنظيمية جاء ضمن المستوى المنخفض، فضلا عن انخفاض مستوى التهكم التنظيمي، كما أظهرت النتائج أن فقدان القيم التنظيمية جاء بأدنى مستوى بين الأبعاد، مما يدل على استمرار حضور القيم المؤسسية وتأثيرها في توجيه السلوك المهني للمدرسين.

الكلمات المفتاحية: الأنومية التنظيمية، اللامعيارية التنظيمية، فقدان القيم التنظيمية، التهكم

التنظيمي

1- المقدمة:

تُعدّ المدرسة منظمة اجتماعية تمثل نموذجًا مصغرًا للمجتمع، إذ تتشابه فيها الأدوار والعلاقات المهنية التي تنظّم سير العمل وتوجّه السلوك المهني للفاعلين فيها، وفي مقدمتهم مدرّسو التربية الرياضية. وفي هذا الإطار، يبرز مفهوم الأنومية التنظيمية كما يشير (Passas, 1999) بوصفه حالة تتسم بضعف المعايير، واضطراب القواعد، وتراجع المرجعيات القيمة التي تضبط السلوك داخل التنظيم. إن استكشاف هذه الحالة يتيح فهمًا أعمق لكيفية تأثر سلوك الأفراد بظروف غياب الضبط المعياري، وما يرافقه من غموض بشأن معايير الصواب والخطأ في السياق المؤسسي.

ووفقاً لـ (Martin et al., 2009) فإن الأنومية التنظيمية تنشأ غالباً في ظل ظروف ضاغطة أو تحولات هيكلية وإدارية حادة، حيث تتراجع القيم التعاونية لتحل محلها توجهات فردية وأنانية، الأمر الذي يؤدي إلى تعطل النظام الرقابي المعياري وانعكاس ذلك سلباً على المناخ الأخلاقي داخل المنظمة

وفي البيئة المدرسية، قد تتجلى هذه الحالة من خلال تضارب التعليمات الإدارية، أو ضعف العدالة التنظيمية، أو غياب وضوح الأدوار، مما يؤثر بصورة مباشرة في الأداء المهني لمدرسي التربية الرياضية ودافعيتهم.

وتأخذ الأنومية التنظيمية بعدين أساسيين: بعداً مؤقتاً يظهر في فترات الانتقال والتغيير، مثل إعادة الهيكلة أو تعديل السياسات التعليمية، حيث يفقد الأفراد مرجعياتهم السابقة ويواجهون حالة من عدم اليقين، تمهّد لظهور أنماط إدارية جديدة (Tsahuridu, 2006)

أما البعد الدائم فيشير (Barrales-Quinones, 2008) بأنه ينشأ في البيئات التي يعجز فيها العاملون عن تحقيق تطلعاتهم المهنية أو يشعرون بأن فرص التقدم مرتبطة باعتباريات غير موضوعية، مما يعمّق الإحساس بالتمييز وفقدان العدالة.

وفي ظل هذه الظروف، تضعف مقومات التماسك الاجتماعي داخل المؤسسة، ويتسع الفارق بين المعايير الرسمية المعلنة والممارسات الفعلية، الأمر الذي يفاقم صعوبات التكيف المهني، ويعزز مشاعر فقدان التوجيه وانعدام الأمان والتهميش، بل ويؤدي إلى التشكيك في شرعية القيم الأساسية التي يفترض أن تستند إليها المؤسسة التربوية. (Atteslander, 2007)

وانطلاقاً من ذلك، تبرز الحاجة إلى دراسة الأنومية التنظيمية لدى مدرسي التربية الرياضية بوصفهم فئة مهنية تتطلب طبيعة عملها مستوى عالياً من الضبط الذاتي والالتزام القيمي والتفاعل الاجتماعي، وذلك للكشف عن مستوى هذه الظاهرة وأبعادها وآثارها في الأداء التربوي والرياضي داخل المدرسة.

وتبرز أهمية البحث في إمكانية الاستفادة من نتائجه من قبل إدارات المدارس وصنّاع القرار التربوي في تشخيص مظاهر الأنومية التنظيمية، ووضع سياسات وإجراءات تنظيمية تعزز العدالة والوضوح والاتساق القيمي داخل المدرسة. كما يمكن أن تسهم النتائج في تطوير برامج تدريبية وإرشادية تستهدف تعزيز الانتماء المؤسسي، وتقوية الضبط الذاتي، ودعم الروح المعنوية لدى مدرسي التربية الرياضية.

وتتأكد أهمية البحث أيضاً في كونه يسلّط الضوء على فئة مهنية تؤدي دوراً محورياً في تنمية الشخصية المتكاملة للطلبة، حيث إن طبيعة عمل مدرس التربية الرياضية تعتمد على التفاعل الاجتماعي المباشر، والانضباط، والعمل الجماعي، وغرس القيم الرياضية. وعليه، فإن أي خلل في البنية التنظيمية أو المناخ القيمي قد ينعكس سلباً على تحقيق الأهداف التربوية والرياضية المنشودة.

وتشهد المؤسسات التربوية في السنوات الأخيرة تحولات متسارعة فرضتها متغيرات إدارية وتشريعية ومجتمعية، تمثلت في تعدد التعليمات، وتغيّر السياسات، وتنامي الأعباء الوظيفية، الأمر الذي أوجد بينات عمل تتسم أحياناً بالغموض المعياري وتضارب الأدوار وضعف الاتساق القيمي. وفي ظل هذه الظروف، قد يواجه مدرسو التربية الرياضية حالة من الأنومية التنظيمية تتمثل في تراجع وضوح القواعد وضعف الضبط المعياري، بما يولّد شعوراً بعدم اليقين بشأن المعايير المهنية والسلوكية داخل المؤسسة.

يشير كل من (Manrique & Espinoza Rodríguez, 2007) ان "من أبرز النتائج المترتبة على الأنومية التنظيمية ارتفاع معدلات دوران العاملين، وتدني الروح المعنوية، وزيادة احتمالية الانخراط في سلوكيات تنظيمية منحرفة، وهي عوامل قد تؤدي تدريجياً إلى إضعاف فاعلية المؤسسة وربما تهديد استقرارها، قد تنعكس هذه النتائج في انخفاض جودة العملية التعليمية، وتراجع مستوى الانضباط، وضعف الانتماء المؤسسي"

وبالنظر إلى الدور التربوي والرياضي المحوري الذي يؤديه مدرسو التربية الرياضية في بناء شخصية الطلبة وتعزيز القيم الإيجابية، فإن استمرار مظاهر الأنومية التنظيمية قد ينعكس سلباً على جودة الأداء المهني، ومستوى الانضباط المدرسي، وفاعلية الأنشطة الرياضية. ومن هنا تتحدد مشكلة البحث في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:

ما مستوى الأنومية التنظيمية لدى مدرسي التربية الرياضية، وما أبعادها وانعكاساتها على أدائهم المهني داخل المدرسة؟ وتنبثق عن هذا التساؤل تساؤلات فرعية تتعلق بدرجة وضوح المعايير، ومستوى القيم التنظيمية، والتحكم التنظيمي وضعف الانتماء التنظيمية.

ويهدف البحث الى

التعرف على مستوى الانومية التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية.

2- اجراءات البحث:

2-1 منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بطريقة المسح والعلاقات الارتباطية لملاءمته لطبيعة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

اشتمل مجتمع البحث على مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية في مدينة الموصل والبالغ عددهم (456) مدرسا ومدرسة من مجتمع البحث، (136) منهم في مدارس الجانب الأيمن والتي يمثلون نسبة (29.82%) من مجتمع البحث ولكلا الجنسين و(320) في الجانب الأيسر والتي يمثلون نسبة (70.17%) من مجتمع البحث ولكلا الجنسين، موزعين على المدارس (المتوسطة والاعدادية والثانوية) والبالغ عددها (271) مدرسة في مدينة الموصل والجدول (1) يبين ذلك.

الجدول (1) يبين مجتمع البحث اعداد المدرسين والمدارس في مدينة الموصل

الجانب الأيسر		الجانب الأيمن		المدارس
المدرسات	المدرسين	المدرسات	المدرسين	
40	133	4	82	المتوسطة
29	86	5	31	الإعدادية
14	18	8	6	الثانوية
83	237	17	119	المجموع
456				المجموع الكلي

عينة التطبيق الاستطلاعي الاولي

تم اختيار (10) مدرسين ومدرسات بشكل عشوائي للتطبيق الاستطلاعي الاولي، من (5) مدارس، وتم تطبيقه للمدة من (17-19/11/2025) وكما مبين في الجدول (2)

الجدول (2) يبين عينة التطبيق الاستطلاعي الاولي

المدارس	المدرسين	المدرسات
متوسطة الشموخ للبنين	4	-----
اعدادية عبد الرحمن الغافقي	2	-----
متوسطة الحريري	-----	1
اعدادية الطلائع	-----	1
متوسطة الربيع	2	-----
المجموع	8	2
المجموع الكلي	10	

عينة اعداد الاستبيان

تم اختيار عينة اعداد الاستبيان لأغراض اعداد أداة البحث على مدرسي التربية الرياضية، حيث ضمت عينة الاعداد (125) مدرسا ومدرسة موزعين على المدارس المتوسطة والاعدادية والثانوية في مدينة الموصل، وبعد توزيع (125) استمارة، تم اعتماد (101) استمارة صالحة بما يشكل (22.14%) من مجتمع البحث و(81%) من عينة اعداد الاستبيان، واستبعدت (24) استمارة منها (15) غير صالحة للتحليل الاحصائي و(9) لم تسترجع، وكما مبين في الجدول (3)

الجدول (3) يبين توزيع عينة البناء

المدارس	المدرسين	المدرسات
المتوسطة	46	16
الإعدادية	28	7
الثانوية	-----	4
المجموع	74	27
المجموع الكلي	101	

عينة التطبيق النهائي

تم تطبيق أداة البحث بعد التحقق من صدقها وثباتها على عينة عددها (118) مدرس ومُدربة موزعين على المدارس الثانوية والإعدادية والمتوسطة من مدارس مدينة الموصل وتم اختيارهم بشكل عشوائي، وهم يمثلون نسبة (25.877%) من مجتمع البحث، ويوضح (ميخائيل، 2001) إلى أنه "حجم العينة يجب أن يكون ما بين (10-15%) من حجم المجتمع الأصلي" كما يؤكد ذلك (ملحم، 2000)، بإشارته إلى أن حجم العينة في البحوث الوصفية يجب أن تمثل ما نسبته (20%) من المجتمع الكلي إذا كان صغيراً نسبياً (بضع مئات)، والجدول (4) يبين توزيع عينة التطبيق.

الجدول (4) يبين توزيع عينة التطبيق

المدارس	المدرسين	المدرسات
المتوسطة	47	7
الإعدادية	35	20
الثانوية	9	0
المجموع	91	27
المجموع الكلي	118	

2-3 أدوات جمع البيانات

نظراً لعدم توفر أداة مناسبة لقياس الانومية التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية في مدينة الموصل، قام الباحثان بإعداد الاستبيان على وفق تحليل المفهوم والدراسات السابقة وآراء الخبراء وعلى وفق الخطوات الآتية:

2-3-1 تحديد ابعاد استبيان الانومية التنظيمية:

من خلال مراجعة البحوث والأطر النظرية والاطلاع على المصادر العلمية الخاصة بالموضوع قيد البحث والمبينة في الجدول (5) استجمع الباحثان أبعاد عدة لقياس الانومية التنظيمية ووجد عدم إمكانية تبني دراسة لقياس الانومية التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية كون هذه الأبعاد كل منها يركز على أبعاد مختلفة بحسب العينة المستهدفة، ولا شك أن الأبعاد التي يتم اعتمادها على الانومية التنظيمية تعتمد على الشخص أو الجهة التي تقوم بالتصنيف، والتي تختلف باختلاف المجتمعات ونوع المؤسسات. وقد توصل الباحثان إلى (6) أبعاد تم التطرق إليها في الدراسات السابقة، كما موضح في الجدول الآتي:

الجدول (5) يبين تحليل محتوى الاطر النظرية والدراسات السابقة

المؤلف / الابعاد	اللامعيارية	فقدان	التهكم	غياب	ضعف	انهيار
Azeez & Hasson (2021)	✓	✓	✓			
Khalil (2020)	✓	✓	✓			
حسين (2013)	✓	✓	✓			
توفيق وثاميدي (2032)	✓	✓	✓			
Afshar Jahanshahi et al., (2022)	✓	✓		✓	✓	✓
نسبة الاتفاق	%100	%100	%80	%20	%20	%20

من الجدول (5) نلاحظ عدم حصول اتفاق حول أبعاد الانومية التنظيمية، لذلك تم عرض الابعاد على (19) من السادة الخبراء الملحق (1) المتخصصين في الإدارة الرياضية بعد تعريف كل بُعد منها، وقد تمخضت آراء الخبراء عن حذف ثلاثة ابعاد وإبقاء ثلاثة ابعاد، وقد اعتمد الباحثان على نسبة اتفاق لآراء الخبراء ما لا يقل عن (75%)، وبذلك استقر الاستبيان على ثلاثة ابعاد هي: (اللامعيارية التنظيمية، فقدان القيم التنظيمية، التهكم التنظيمي)، وكما مبين في الجدول (6)

الجدول (6) يبين ابعاد الانومية التنظيمية المعتمدة والمحدوفة حسب اراء السادة الخبراء

ت	الابعاد	الموافقون	الرافضون	كا	الدلالة	الأجراء
1	اللامعيارية	16	3	8.895	0.003	إبقاء
2	فقدان القيم	18	1	15.211	0.000	إبقاء
3	التهكم التنظيمي	18	1	15.211	0.000	إبقاء
4	غياب التوجيه	9	10	0.053	0.819	حذف
5	ضعف الانتماء	9	10	0.053	0.819	حذف
6	انهيار الثقة	8	11	0.474	0.419	حذف

2-3-2 صياغة عبارات الاستبيان

بعد تحديد ابعاد اداة البحث تطلب اعداد الصيغة الاولية لها، إذ تمت صياغة عدد من العبارات على وفق الابعاد المحددة وبما يتلاءم مع طبيعة عمل مجتمع البحث واسترشادا بالأسس الواردة في البحوث والدراسات العلمية وارااء الخبراء ذات العلاقة بمجالات البحث المذكورة آنفاً، حيث اشتمل الاستبيان بصيغته الأولية على (19) عبارة موزعة على ابعاد الاستبيان الثلاثة.

2-3-3 تحديد بدائل الاستجابة:

اعتمد الباحثان تدرج ليكرت الخماسي للأبعاد الثلاثة المختارة والمتمثلة بـ (اللامعيارية التنظيمية، وفقدان القيم التنظيمية، والتهكم التنظيمي) وتم وضع خمسة بدائل استجابة وهي (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً) وتحمل الأوزان الآتية وعلى التوالي (1-2-3-4-5)

2-3-4 صدق المحتوى:

تأكيد صحة المحتوى في أداة البحث يمكن تحقيقه عن طريق شرح وتفسير معنى كل بعد من أبعاد الاستبيان، بالإضافة إلى تصنيف العبارات المتعلقة بكل بعد. كما أن صحة المحتوى للاختبار تعتمد بشكل رئيسي على قدرة الاختبار على تمثيل عناصره، فضلاً عن المواقف والجوانب التي يقوم بقياسها بشكل دقيق ومتسق وذو دلالة عالية لتحقيق الهدف الذي أعد من أجله الاختبار (الحكيم، 2004). ويرى الباحثان أن تحقيق صدق المحتوى تم من خلال توضيح مفهوم كل بعد من الأبعاد المختارة.

2-3-5 الصدق الظاهري:

ينبغي على الباحثان تقديم أداة جمع البيانات لفئة من المتخصصين في مجال الدراسة المحدد. الهدف من ذلك هو الحصول على ملاحظاتهم بخصوص الأداة من حيث تصميمها وتنظيمها وصياغتها، بالإضافة إلى التأكد من صحة الأسئلة ومطابقتها للمجال المستهدف. يجب أن يتم الاستجابة للتعديلات التي يقترحها المحكمون. (ابو النصر، 2004) بناءً على ذلك، قام الباحثان بعرض أداة البحث على (19) خبيراً مختصاً في الإدارة الرياضية وطلب منهم تقديم تقييمات تتعلق بالنقاط التالية:

صحة كل عبارة. وملاءمتها للبعد المعني. يمكنهم إضافة أي عبارات مناسبة. وإجراء أي حذف أو نقل أو دمج أو تعديل حسب الحاجة.

وقد تم تحليل آراء المختصين باستخدام قيمة (كا2) للتأكد من توافق آراءهم بشأن الإبقاء

أو الحذف أو التعديل. وتم إجراء التغييرات اللازمة على العبارات ذات القيمة الدلالية التي تقل عن (0,05) من حيث الرفض أو القبول أو التعديل، ونتيجة لهذا التحليل، تم حذف العبارة (6) من بعد اللامعيارية التنظيمية، والعبارة (4) من بعد فقدان القيم التنظيمية، والعبارة (6) من بعد التهكم التنظيمي. كما تم تعديل (7) عبارات موزعة عبر الأبعاد الثلاثة وهي (اللامعيارية التنظيمية، وفقدان القيم التنظيمية، والتهكم التنظيمي)، بالإضافة إلى توافق بدائل الاستجابة المقترحة كما هو موضح في الجدول (6). بعد ذلك، قام الباحثان بتقديم أداة البحث للمقوم اللغوي لغرض تقييم العبارات من الناحية اللغوية لضمان وضوحها وسهولة فهمها من قبل أفراد مجتمع البحث، مما يجعل الأداة مكتملة في صيغتها الأولية.

الجدول (7) يبين العبارات المعتمدة لاستبيان الانومية التنظيمية على وفق آراء الخبراء

الأجراء	الدلالة	كا2	الرافضون	الموافقون	تسلسل العبارات	البعد
تعديل	0.012	6.368	4	15	4,3,2,1	اللامعيارية التنظيمية
إبقاء	0.000	15.211	1	18	5	
حذف	0.003	8.895	16	3	6	
إبقاء	0.000	19	0	19	7,5,3,2,1	فقدان القيم التنظيمية
تعديل	0.001	11.842	2	17	6	
حذف	0.039	4.263	14	5	4	
إبقاء	0.003	8.895	3	16	4,3,2	التهكم التنظيمي
تعديل	0.012	6.368	4	15	5,1	
حذف	0.039	4.263	14	5	6	

2-3-6 التطبيق الاستطلاعي الاولى للاستبيان:

طبق الاستبيان الذي يتكون من (16) عبارة على مجموعة من (10) مدرسين ومُدرسات في مركز محافظة نينوى. وتم تطبيق هذا الاستبيان في 2025/11/11. كان الهدف من هذا الإجراء هو التحقق من وضوح التعليمات والعبارات والتأكد من ملاءمة خيارات الاستجابة، بالإضافة إلى قياس الوقت المستغرق للإجابة على الاستبيان. وطلب منهم أن يجيبوا بشكل دقيق وموضوعي وأن يقدموا آرائهم وملاحظاتهم، وخاصة إذا واجهوا أي غموض في العبارات أو صعوبة في فهمها من الناحية اللغوية أو المعنوية أو في صيغتها. حيث أظهرت النتائج أن التعليمات كانت واضحة ومفهومة من قبل المشاركين، كما أن خيارات الاستجابة كانت ملائمة. وقد استغرق وقت الإجابة على الاستبيان من (5-6) دقيقة.

2-3-7 معامل الاتساق الداخلي:

يُعرف بأنه مدى ارتباط العبارات مع بعضها البعض داخل الاختبار، وكذلك ارتباط كل عبارة مع الاختبار ككل (عبد الرحمن, 2008)، لذا تم إجراء التحليل الاحصائي لـ (16) عبارة. كما في الجدول الآتي:

الجدول (8) يبين قيم ارتباط العبارة مع البعد وقيم ارتباط العبارة مع الدرجة الكلية

الابعاد	العبارة	ارتباط العبارة بدرجة البعد		ارتباط العبارة بالدرجة الكلية	
		معامل الارتباط	الدلالة	معامل الارتباط	الدلالة
اللامعيارية التنظيمية	1	0.566	0.000	0.226	0.023
	2	0.736	0.000	0.424	0.000
	3	0.776	0.000	0.613	0.000
	4	0.759	0.000	0.648	0.000
	5	0.716	0.000	0.518	0.000
	6	0.642	0.000	0.358	0.000
فقدان القيم التنظيمية	7	0.650	0.000	0.186	0.063
	8	0.525	0.000	0.032	0.747
	9	0.584	0.000	0.295	0.003
	10	0.676	0.000	0.302	0.002
	11	0.701	0.000	0.518	0.000
التحكم التنظيمي	12	0.624	0.000	0.482	0.000
	13	0.710	0.000	0.556	0.000
	14	0.743	0.000	0.509	0.000
	15	0.721	0.000	0.536	0.000
	16	0.590	0.000	0.428	0.000

يتبين لنا من الجدول (8) قيم ارتباط العبارة بالبُعد المنسوبة اليه والتي اقتربت ما بين

(0.525 - 0.776) بمستوى دلالة (0.000)، أما قيم ارتباط العبارة بالدرجة الكلية فقد اقتربت ما بين (0.226-0.648) بمستوى دلالة ما بين (0.032 - 0.000) وهي أصغر من قيمة الدلالة المعتمدة البالغة (0.05). باستثناء العبارة (7) حصلت على مستوى دلالة (0.063) بارتباطها بالدرجة الكلية، والعبارة (8) حصلت على مستوى دلالة (0،747) بارتباطها بالدرجة الكلية وهي أكبر من (0.05)، وبهذا تم حذف العبارتين.

2-3-8 معامل الثبات:

"يُعتبر الثبات من الصفات التي يجب أن تتصف بها أداة القياس الجيدة، ويُقصد به كم تكون درجة اختبار ما، مُتسقة وغير مُختلفة من وقت لآخر". (الفرطوسي وآخرون، 2015، 217)

وتم ايجاد مُعامل ثبات الأداة بطريقتين من خلال عينة الاتساق الداخلي بعد استبعاد العبارات غير المتسقة

الطريقة الاولى: التجزئة النصفية إذ تم تجزئة درجات العينة إلى نصفين، وتم ايجاد مُعامل الارتباط بيرسون بين نصفي الاختبار فتبين أنه (0.568) وبذلك حصل الباحثان على نصف ثبات الأداة، وبغرض التوصل إلى ثبات الأداة ككل تم استخدام مُعادلة (سبيرمان-براون) التصحيحية فتبين أنه (0.725)، ومُعادلة (جيتمان) التصحيحية فتبين أنه (0.724).

أما الطريقة الثانية باستخدام مُعامل الفا إذ بلغ معامل ثبات الفا (0.818)، ووفقا لمُعاملات الثبات أعلاه، وبهذا امتلكت الأداة مستوى جيد من الثبات، وبذلك أصبحت أداة البحث مُكتملة بصيغتها النهائية. والجدول الآتي يبين طرائق الثبات المستخدمة في اعداد استبيان الانومية التنظيمية.

الجدول (9) يبين معاملات ثبات اداة البحث

معامل الفا	طريقة التجزئة النصفية			معامل الثبات
	جيتمان	سبيرمان براون	الارتباط بين نصفي	
0.818	0.724	0.725	0.568	

4-2 وصف استبيان الانومية التنظيمية:

بعد استكمال المُعاملات العلمية (صدق المحتوى، وصدق الظاهري، والاتساق الداخلي، والثبات) لأداة الانومية التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية وإجراء التعديلات اللازمة في ضوء التحليلات التي نتجت عن المعاملات العلمية، استقرت الأداة بصورتها النهائية على (14) عبارة الملحق (2) موزعة على ثلاثة ابعاد بواقع (5) عبارات لبعدها اللامعيارية التنظيمية، و(4) عبارات لبعدها فقدان القيم التنظيمية، و(5) عبارات لبعدها التهكم التنظيمي، إذ تتم الاستجابة على وفق البدائل (بدرجة كبيراً جداً ، بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة ، بدرجة قليلة ، بدرجة قليلة جداً) وهي تحمل الاوزان على التوالي (1-2-3-4-5). وكما بالجدول الآتي:

الجدول (10) يبين الوصف لأداة البحث بصورتها النهائية

تسلسل العبارات					الابعاد
5،4،3،2،1					اللامعيارية التنظيمية
9،8،7،6					فقدان القيم التنظيمية
14،13،12،11،10					التهكم التنظيمي
بدرجة قليلة جداً	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة جداً	بدائل الاستجابة
1	2	3	4	5	الاوزان

2-5 الوسائل الإحصائية: تم استخدام برنامجي (Excel , Spss) في تحليل البيانات

بالاعتماد على الوسائل الآتية:

- الوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- النسبة المئوية

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

الجدول (11) يبين مستوى الانومية التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية

الترتيب	المستوى	الأهمية النسبية	الانحراف	الوسط	ابعاد الانومية التنظيمية
الاول	منخفض	%47.831	3.342	11.958	الامعيارية التنظيمية
الثالث	منخفض	%43.347	4.143	8.669	فقدان القيم التنظيمية
الثاني	منخفض	%44.983	3.444	11.246	التهكم التنظيمي
	منخفض	%45.533	8.626	31.873	الانومية التنظيمية الكلية

أظهرت النتائج أن مستوى الأنومية التنظيمية لدى مدرسي التربية الرياضية جاء منخفضاً على المستوى الكلي، إذ بلغ الوسط الحسابي (31.873) بانحراف معياري (8.626) وبأهمية نسبية (45.533%). وتشير هذه النتيجة إلى أن البيئة المدرسية تتسم بدرجة مقبولة من الاستقرار المعياري والاتساق القيمي، مع محدودية مظاهر الاضطراب التنظيمي. فقد جاء تسلسل الابعاد من حيث ارتفاع المستوى كما يأتي:

أولاً: اللامعيارية التنظيمية جاءت بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية (47.831%) وبوسط حسابي (11.958)، إلا أنه بقي ضمن المستوى المنخفض. وتعكس هذه النتيجة وجود قدر محدود من الغموض أو ضعف وضوح بعض القواعد والتعليمات، لكنه لا يرقى إلى مستوى يحدث خللاً تنظيمياً واضحاً.

وتتفق هذه النتيجة مع الطرح النظري الذي يرى أن الأنومية تظهر عندما يحدث ضعف في الضبط المعياري أو تضارب في القواعد المنظمة للسلوك . وهنا يؤكد (Tshuridu, 2006) إلى أن وضوح المعايير الأخلاقية والتنظيمية يسهم في تقليل احتمالات الانحراف السلوكي داخل المؤسسات. وعليه، فإن انخفاض مستوى اللامعيارية في هذه الدراسة قد يعكس وجود أطر تنظيمية واضحة نسبياً داخل المدارس.

ثانيًا: التهكم التنظيمي حلّ بُعد التهكم التنظيمي في المرتبة الثانية بأهمية نسبية بلغت (44.983%) وبوسط حسابي (11.246)، وهو أيضًا ضمن المستوى المنخفض. ويدل ذلك على محدودية الاتجاهات السلبية أو النقدية الحادة تجاه الإدارة المدرسية.

وتشير الأدبيات إلى أن التهكم التنظيمي يرتبط غالبًا بإدراك فجوة بين القيم المعلنة والممارسات الفعلية. (Martin et al., 2009).

وكما اتسعت هذه الفجوة، زادت احتمالية ظهور مواقف سلبية وفقدان الثقة بالإدارة. وعليه، فإن انخفاض هذا البعد قد يدل على درجة من الاتساق النسبي بين الخطاب الإداري والتطبيق الفعلي داخل البيئة المدرسية.

ثالثًا: فقدان القيم التنظيمية جاء بُعد فقدان القيم التنظيمية في المرتبة الثالثة بأهمية نسبية (43.347%) وبوسط حسابي (8.669)، وهو أدنى الأبعاد من حيث الشدة. وتُظهر هذه النتيجة أن القيم المؤسسية ما تزال حاضرة ومؤثرة في سلوك مدرسي التربية الرياضية.

وتدعم هذه النتيجة ما أشار إليه (Atteslander, 2007) من أن التماسك القيمي داخل المؤسسة يسهم في تعزيز الشعور بالانتماء والاستقرار النفسي والمهني.

كما يؤكد (Manrique & Espinoza Rodríguez, 2007) أن ضعف القيم التنظيمية يرتبط بارتفاع معدلات الدوران الوظيفي وتدني الروح المعنوية، وهي مؤشرات لم تظهر بوضوح في نتائج الدراسة الحالية نظرًا لانخفاض مستوى هذا البعد.

وبوجه عام، تشير النتائج إلى أن مدرسي التربية الرياضية يعملون في بيئة تنظيمية تتسم بدرجة من الاستقرار المعياري والاتساق القيمي، الأمر الذي يحدّ من انتشار مظاهر الأنومية التنظيمية. ويمكن تفسير ذلك بطبيعة النظام المدرسي الذي يعتمد على لوائح وتعليمات مركزية واضحة، إضافة إلى البعد التربوي لمهنة التدريس الذي يعزز الالتزام الأخلاقي والمهني. وتتسجم هذه النتيجة مع التصورات النظرية التي ترى أن الأنومية التنظيمية لا تتبلور إلا في سياقات يسودها اضطراب معياري حاد أو غياب العدالة وتكافؤ الفرص (Barrales-Quinones, 2008). وبما أن مستويات الأبعاد جاءت منخفضة، فإن ذلك يعكس وجود قدر من الاتساق بين المعايير الرسمية والممارسات الفعلية داخل المدارس محل الدراسة.

وعلى الرغم من انخفاض المستويات، فإن تصدر بُعد اللامعيارية التنظيمية لبقية الأبعاد يشير إلى ضرورة استمرار الجهود الإدارية لتعزيز وضوح التعليمات وتوحيد آليات التطبيق، منعًا لتفاقم أي مظاهر مستقبلية قد تؤدي إلى ارتفاع مستويات الأنومية.

4-الاستنتاجات والتوصيات:

4-1الاستنتاجات:

1-أظهرت النتائج أن مستوى الأنومية التنظيمية لدى مدرسي التربية الرياضية جاء منخفضًا، مما يدل على تمتع البيئة المدرسية بدرجة مقبولة من الاستقرار المعياري والاتساق القيمي.

2-بيّنت النتائج أن بُعد اللامعيارية التنظيمية جاء في المرتبة الأولى من بين الأبعاد، رغم بقاءه ضمن المستوى المنخفض، مما يشير إلى وجود قدر محدود من الغموض في بعض القواعد أو الإجراءات التنظيمية.

3-كشفت النتائج عن انخفاض مستوى التهكم التنظيمي لدى مدرسي التربية الرياضية، وهو ما يعكس ضعف الاتجاهات السلبية تجاه الإدارة المدرسية ووجود درجة من الرضا أو التقبل النسبي للممارسات التنظيمية

4-أظهرت النتائج أن فقدان القيم التنظيمية جاء بأدنى مستوى بين الأبعاد، مما يدل على استمرار حضور القيم المؤسسية وتأثيرها في توجيه السلوك المهني للمدرسين.

5-تشير النتائج بصورة عامة إلى وجود اتساق نسبي بين المعايير الرسمية والممارسات الفعلية داخل المدارس، الأمر الذي يساهم في الحد من انتشار مظاهر الأنومية التنظيمية.

4-2 التوصيات:

- 1- تعزيز وضوح القواعد والتعليمات التنظيمية من خلال إصدار أدلة إجرائية مكتوبة ومحدثة تضمن توحيد الفهم والتطبيق بين مدرسي التربية الرياضية والإدارة المدرسية.
- 2- تفعيل مبدأ العدالة التنظيمية في توزيع الأعباء والمسؤوليات والفرص التدريبية، بما يعزز الثقة ويحدّ من احتمالات ظهور مشاعر اللامعيارية أو التهميش.
- 3- تعزيز المشاركة في اتخاذ القرار عبر إشراك مدرسي التربية الرياضية في اللجان المدرسية المتعلقة بالأنشطة والبرامج، مما يساهم في تقوية الانتماء المؤسسي وتقليل الاتجاهات السلبية.
- 4- تنمية المناخ الأخلاقي المدرسي من خلال عقد ورش عمل ودورات تدريبية حول القيم المهنية وأخلاقيات العمل التربوي والرياضي، بما يدعم استقرار المنظومة القيمية داخل المدرسة.
- 4- إنشاء قنوات اتصال فعّالة بين الإدارة ومدرسي التربية الرياضية لضمان وضوح التوجيهات وسرعة معالجة المشكلات قبل تفاقمها.

المصادر

- ابو النصر، مدحت (2004): قواعد ومراحل البحث العلمي دليل إرشادي في كتابه البحوث وإعداد رسائل الماجستير والدكتوراه، ط1، مجموعة النيل العربية، مصر.
- توفيق، هنادف محمد ; ئاميدي كرين مصطفى خالد: الأنومية التنظيمية وتأثيرها في حدوث الانحراف التنظيمي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة زاخو، العدد 1، مجلد 17. 2023.
- حسين، وائل حاتم ناصر: التفكير الأخلاقي كمتغير وسيط بين الأنومية التنظيمية وسلوك العمل العكسي، دراسة تطبيقية في شركات السياحة والسفر العراقية، رسالة ماجستير في علوم ادارة أعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، (2013).
- الحكيم، علي سلوم جراد، (2004): الاختبارات والقياس والاحصاء في المجال الرياضي، جامعة القادسية، دار الطيف للطباعة، العراق.
- عبد الرحمن، سعد (2008): القياس النفسي، النظرية والتطبيق، ط5، هبة النيل العربية، الجيزة، مصر.
- الفرطوسي، علي سموم، الحسيني، صادق جعفر، الكريزي، علي مطر (2015): القياس والاختبار والتقويم في المجال الرياضي، ط1، المكتبة الوطنية، بغداد.
- ملحم، سامي محمد: القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط 1، دار الميسرة للنشر ولتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2000.
- ميخائيل، امطانيوس، القياس والتقويم في التربية الحديثة، مطبعة نفحة أخوان، دمشق، سوريا، 2001.
- Atteslander, P. : “The impact of globalization on methodology.Measuring anomie and social transformation.” International Review of Sociology, 17(3), 2007,p 514.

- Azeez, L. A. & Hasson, Sh. M. A:Reducing Organizational Anomie in Light of Entrepreneurial Behavior. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 27 (130), 2021,p, 29.
- Manrique de Lara, Z. M., and Espinoza–Rodriguez, T. F. : “Organizational Anomie as Moderator of the Relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (ocb): An empirical study among university administration and services personnel.” *Personnel Review* 36(6) ,2007,p, 849.
- Martin, K. D., Johnson, J. L., and Cullen, J. B. : “Organizational change, normative control deinstitutionalization, and corruption.” *Business Ethics Quarterly*, 19(1), 2009,p, 117..
- Parales–Quenza, C. J. : “Anomia Social y Salud Mental Pública”. *Revista de Saúde Pública*, 2008,p,661.
- Passas, N: “Continuities in the Anomie Tradition "In Laufer W. S. and Merton R. K. (eds.), *The Legacy of Anomie Theory*, 91–112. New Brunswick: Transaction Publishers, 1999,p214..
- Rafie–Rad, S. R.; Aghajani, H. A.; Agha– Ahmadi, G. A. & Rahmati, M. : Construction and Validation of Dimensions and Components of the Organizational Anomie Scale in order to provide a Native Model in Government Hospitals. *Journal of System Management (JSM)*, 8(2), 2022,p,73.
- Tshuridu, E. E. : “Anomie and ethics at work.” *Journal of Business Ethics*, 2006,p15.
- Yarim, M. A. & Çelik, S. : Organizational Anomie: A Qualitative Research on Educational Institutions. *Journal for Educational Research*, 5(2), 2021,p,176.

الملحق (1)

اسماء السادة الخبراء المحكمين حول صلاحية إبعاد عبارات استبيان الانومية التنظيمية

ت	اللقب	الاسم	الكلية	الجامعة	الاختصاص
1.	أ. د	وليد خالد همام	التربية الاساسية/التربية البدنية	الموصل	ادارة وتنظيم
2.	أ. د	رياض احمد اسماعيل	التربية البدنية وعلوم الرياضة	الموصل	ادارة وتنظيم
3.	أ. د	خالد اسود لايخ	التربية البدنية وعلوم الرياضة	المثنى	ادارة وتنظيم
4.	أ. د	جاسم جابر محمد	التربية البدنية وعلوم الرياضة	القاسم	ادارة وتنظيم
5.	أ. د	عثمان محمود شحاذه	التربية البدنية وعلوم الرياضة	ديالى	ادارة وتنظيم
6.	أ. د	بثينة حسين علي اوحيد	التربية البدنية وعلوم الرياضة	الموصل	ادارة وتنظيم
7.	أ. د	عدي كريم رحمان	التربية الاساسية/ التربية البدنية	ديالى	ادارة وتنظيم
8.	أ. د	ثابت احسان احمد	التربية للبنات/ التربية البدنية وعلوم	الموصل	ادارة وتنظيم
9.	أ. د	سهير متعب مناف	التربية البدنية وعلوم الرياضة	بغداد	ادارة وتنظيم
10.	أ.م.	خالد محمود عزيز	التربية البدنية وعلوم الرياضة	الموصل	ادارة وتنظيم
11.	أ.م.	محمد ذاكر سالم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	الموصل	ادارة وتنظيم
12.	أ.م.	احمد رعد ابراهيم	التربية الاساسية/ التربية البدنية	الموصل	ادارة وتنظيم
13.	أ.م.	وليد عامر ضائع	الكلية التربوية المفتوحة	الموصل	ادارة وتنظيم
14.	أ.م.	محمد خالد احمد	التربية الاساسية/ التربية البدنية	الموصل	ادارة وتنظيم
15.	أ.م.	ياسر بازل محمد	التربية الاساسية/ التربية البدنية	الموصل	ادارة وتنظيم
16.	أ.م.	ذاكر محفوظ حامد	قسم النشاطات الطلابية	نينوى	ادارة وتنظيم
17.	أ.م.	مثنى حازم نايف	مديرية تربية نينوى	الموصل	ادارة وتنظيم
18.	أ.م.	منتصر معيوف ذنون	التربية البدنية وعلوم الرياضة	الموصل	ادارة وتنظيم
19.	أ.م.	احمد عناد جرجيس	التربية البدنية وعلوم الرياضة	الحدانية	ادارة وتنظيم

الملحق (2)

استبيان الانومية التنظيمية بصيغته النهائية

م/ استبيان

عزيزي المدرس/ة

نضع بين ايديكم مجموعة من العبارات لمعرفة رأيكم فيها خدمة للبحث العلمي ونظرا لما نعده فيكم من موضوعية وصراحة نرجو تعاونكم معنا في اجابتم عن جميع هذه العبارات بوضع علامة (✓) للبدل الذي يعبر عن رأيكم بشكل صريح وكما تروه انتم وليس كما يريده منكم المجتمع , علما بأن إجابتم ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وان اجابتم محاطة بسرية تامة.

مع خالص الشكر والتقدير...

اسم المدرسة:

ت	العبارات	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
1	هناك استعداد دائم للالتفاف على القواعد التنظيمية لتنفيذ المهام الشخصية					
2	يتحایل المدرسين على مدراءهم للحصول على حقوقهم					
3	تنتهك القواعد بالمدرسة لأنها لا تجعل المدرسين يحصلون على حقوقهم					
4	أعمل بدون الرجوع الى تعليمات إدارية بسبب غياب الوضوح التنظيمي					
5	لا توجد معايير ثابتة لتوزيع المهام بين مدرسي التربية الرياضية					
6	لا يوجد اهتمام بإشاعة روح التعاون بين المدرسين					
7	الإنجازات التي أحققها في عملي لا تلقى التقدير الكافي					
8	القيم التربوية (كالاحترام والتعاون) ضعيفة داخل المدرسة					
9	بعض المدرسين لا يتقيدون بالمبادئ الأخلاقية للعمل					
10	المدرس ليس لديه ثقة بملاك المدرسة					
11	أجد الذي يعمل والذي لا يعمل سواء					
12	انني غير راضي عن واقع مدرسي التربية الرياضية					
13	اشعر بالاستياء عند تكليفي بالعمل					
14	أفضل العمل الإداري في المدرسة					