



Organizational climate according to some variables (experience_gender_degree) for physical education teachers in Diwaniyah Governorate

Haider Kamel Ibrahim ^{*1} , Asst. Prof. Dr. Thamer Hassan Kaht ² 

¹ Al-Qadisiyah Education Directorate, Ministry of Education, Iraq.

² College of Physical Education and Sports Science / University of Al-Qadisiyah, Iraq.

*Corresponding author:

Received: 16-04-2024

Publication: 28-06-2024

Abstract

The study aimed to build a measure of the organizational climate for physical education teachers. The researchers used the descriptive approach using the survey method and correlational relationships to suit the nature and problem of the research. The research community was limited to physical education teachers in the Al-Qadisiyah Education Directorate for the academic year (2022-2023), who numbered (450) male and female teachers. The sample of the study, which was chosen intentionally, numbered (411) male and female physical education teachers, which constituted (90%) of the total research population. As a practical procedure, the organizational climate scale was built, consisting of (5) domains. The researcher presented each domain and its paragraphs to experts and specialists to determine its validity for the purpose of applying the scale to the research sample. The scientific foundations of the scale were extracted and the data was transcribed using statistical methods in the (SPSS) program, and through presentation, analysis, and discussion. Results of the study: The following conclusions were reached: there are positive correlations between the organizational climate and other variables, there is also an influence relationship between the organizational climate on the one hand and other variables on the other hand, in addition to the presence of an effect of interaction between the elements of the organizational climate and its reflection on other variables. In light of the conclusions reached by the researchers, they recommended the following: Adopting the (organizational climate) scale to measure these variables among physical education teachers on a regular basis.

Keywords

Organizational Climate, Physical Education Teachers.

<https://doi.org/10.33170/jocope.v17i3.300-317>



المناخ التنظيمي وفق بعض المتغيرات (الخبرة_الجنس_الشهادة) لمدرسي التربية الرياضية
في محافظة الديوانية

حيدر كامل إبراهيم/ العراق. مديرية تربية القادسية

أ.م.د. ثامر حسن كحظ/ العراق. جامعة القادسية. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

Haider Kamil Ibrahim @ qu.edu.iq

Thamer khat @qu.edu.iq

تاريخ استلام البحث 2024/4/16 تاريخ نشر البحث 2024/6/28

الملخص

هدفت الدراسة الى بناء مقياس المناخ التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث، وقد حدد مجتمع البحث بمدرسي التربية الرياضية بمديرية تربية القادسية للعام الدراسي (2022-2023) والبالغ عددهم(450) مدرس ومدرسه ، أما عينة الدراسة التي اختيرت بالطريقة العمدية فقد بلغ عددهم(411) من مدرسي ومدرسات التربية الرياضية والتي شكلت نسبتهم (90%) من مجتمع البحث الكلي، وكأجراء عملي تم بناء مقياس المناخ التنظيمي المكون من (5) مجالات وقام الباحث بعرض كل مجال وفقراته على الخبراء والمختصين لتحديد صلاحيته لغرض تطبيق المقياس على عينة البحث ، وتم استخراج الأسس العلمية للمقياس وتفرغ البيانات باستعمال الوسائل الاحصائية ببرنامج (SPSS) ومن خلال عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة تم التوصل الى الاستنتاجات الاتية وجود علاقات ارتباطية ايجابية بين المناخ التنظيمي والمتغيرات الاخرى. , كما توجد علاقة تأثير بين المناخ التنظيمي من جهة والمتغيرات الاخرى من جهة أخرى , بالإضافة الى وجود أثر للتفاعل بين عناصر المناخ التنظيمي وانعكاسه على المتغيرات الاخرى. وفي ضوء الاستنتاجات التي توصل اليها الباحثان اوصى بما يأتي: اعتماد مقياس (المناخ التنظيمي) لقياس هذه المتغيرات لدى مدرسي التربية الرياضية بشكل دوري.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي ، مدرسي التربية الرياضية

1-المقدمة:

تواجه المؤسسات التعليمية في عصرنا الحالي العديد من التحديات نتيجة للتغيرات المتسارعة في مختلف الميادين، لذلك يجب أن تكون هذه المؤسسات قادرة على مواجهة تلك التحديات من خلال زيادة كفاءة المدرسين والمدرسات بها، وحثهم على بذل المزيد من الجهد من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية، لذلك يتحتم توفير المناخ التنظيمي المشجع على العمل، والذي يراعى فيه التوازن بين تحقيق أهداف العمل وإشباع الحاجات النفسية والاجتماعية لدى الكادر التعليمي في المدرسة وبناءً على ما سبق يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في سعيه للكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي والمتغيرات الأخرى لدى مدرسي التربية الرياضية في المدارس، ولكي يتحقق ذلك فكل ما كان مستوى المتغيرات عالي كل ما كان المناخ منظم اما اذا كان مستوى المتغيرات منخفض يشير ذلك الى ان المناخ غير منظم فلا بد من توفر بناء مقياس المناخ التنظيمي لدى المدرسين والمدرسات ومن خلال اطلاع الباحثان إن المناخ التنظيمي لم يحظ بالاهتمام الكافي على الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت هذا المفهوم وعلاقته بمتغيرات عديدة لدى مدرسي التربية الرياضية حيث كان أغلبها لم يتناول المتغيرات وعلاقتها بالمناخ التنظيمي لدى مدرسي التربية الرياضية . لذا ارتأى الباحثان لعدم وجود مقياس للمناخ التنظيمي لدى مدرسي كلية التربية الرياضية أوجب

على الباحثان اختيار هذا الموضوع للبحث الحالي وحدد الباحثان مشكلة بحثه بالتساؤل التالي:

- ما هو مستوى المناخ التنظيمي السائد لدى مدرسي التربية الرياضية؟

ويهدف البحث الى:

- بناء مقياس المناخ التنظيمي لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة الديوانية

2- إجراءات البحث:

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

2-2 مجتمع البحث:

تم تحديد مجتمع البحث من جميع المدرسين والمدرسات التابعين للتربية الرياضية في محافظة الديوانية التابعين الى مديرية تربية الديوانية المنتظمين بالدوام للعام الدراسي (2022 - 2023) والبالغ عددهم (450) مدرس ومدرسة لدرس لتربية الرياضية بواقع (298) مدرس و(152) مدرسة حسب احصائية مديرية تربية الديوانية وبالطريقة العمدية. واشتملت عينة البحث الحالي على مدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة للتربية في الديوانية والبالغ عددهم (411) مدرسا ومدرسه من مجتمع البحث والبالغ (450) وبنسبة 90% من المجتمع الاصلي وقد تم استبعاد (39) من المجتمع الاصلي للمدرسين بواقع (30) لعينة التجارب الاستطلاعية وبالطريقة العشوائية و(9)

من اصحاب الاجازات المرضية والطويلة والجدول (1) يبين عينة البحث.

جدول (1) يبين عينة البحث موزعين حسب الموقع الجغرافي

ت	الموقع	عدد العينة	ذكور	اناث	المجموع
1	الديوانية المركز	95	71	24	95
2	الشامية	35	22	13	35
3	عفك	33	23	10	33
4	الحمزة	33	21	12	33
5	الدغارة	26	17	9	26
6	غماس	26	17	9	26
7	السنية	18	12	6	18
8	ال بدير	22	13	9	22
9	الشافعية	15	10	5	15
10	السدير	16	11	5	16
11	الشافعية	16	11	5	16
12	المهناوية	20	12	8	20
13	الصلاحية	17	12	5	17
14	نفر	16	11	5	16
15	سومر	23	15	8	23

2-3-1 تحديد الإطار النظري لمقياس الدراسة:

لدراسة أي مفهوم أو ظاهرة أو سمة يجب أن تستند إلى أساس أو مرجع نظري يدعم دراستها لأنه يساعد الباحثان في التعرف على المفهوم أو السمة، فضلاً عن أن الإطار النظري الذي يطلع عليه الباحثان يساعده في تحديد أهمية المفهوم أو السمة وعلى تحديد أبعادها الفرعية ومضامين تلك الأبعاد. إذ إن الاطلاع على الجانب النظري يأتي من خلال التعرف على المصادر والمراجع والدراسات المشابهة ذات الصلة بموضوع الدراسة وقراءتها وفهمها.

2-4-2 تحديد مجالات مقياس المناخ التنظيمي:

لقد حدد الباحثان (5) مجالات لمقياس المناخ التنظيمي، ووضع لكل منها تعريفاً إجرائياً من أجل التعرف على مدى صلاحية تلك المجالات لقياس ما أعدت له حيث عرضت يوم الأحد بتاريخ (2023/7/16) ولغاية يوم الثلاثاء المصادف (2023/8/29) أغلبها وزعت عن طريق استبانة الكترونية عبر البريد الإلكتروني وتطبيق الواتساب على مجموعة من الأساتذة الخبراء والمختصين في الإدارة والتنظيم والاختبار والقياس لأجل تحليل آراء الخبراء إحصائياً والبالغ عددهم (20) خبيراً استعمل فيها الباحثان اختبار (كا2) لبيان اتفاق آراء السادة الخبراء والمختصين لمجالات المقياس .

2-4-3 تحديد صلاحية مجالات مقياس المناخ التنظيمي:

قد تختلف مجالات المناخ التنظيمي في مدى تمثيلها لقياس المناخ التنظيمي لهذا قام الباحثان بعرض مجالات المناخ التنظيمي على مجموعة من الخبراء من اهل الشأن والاختصاص في مجال الإدارة والتنظيم لتحديد مدى صلاحية المجالات للدراسة المطروحة وهل بالإمكان إضافة محاور أخرى، لهذا أعد الباحثان استمارة استبيان تتضمن المجالات الخمسة (المناخ المفتوح، المناخ المغلق، المناخ الذاتي، المناخ المراقب، المناخ العائلي) وكانت نسبة اتفاق الخبراء (100%) لذلك اعتمدت في دراستنا.

2-4-4 إعداد فقرات مقياس المناخ التنظيمي بصيغة الأولوية:

لوضع الصيغة الأولية لفقرات مجالات المناخ التنظيمي اتبع الباحثان الطرق الآتية:

أولاً:- الاطلاع على المصادر ذات العلاقة:

ثانياً:- اطلاع على مقاييس طرائق التدريس:

ثالثاً:- الاستبيان المفتوح:

رابعاً:- من خلال استخدام الطرائق المذكورة آنفاً لجمع فقرات مقياس المناخ التنظيمي وبعد دراسة هذه الفقرات وتحليلها تم استبعاد الفقرات المتشابهة مع فقرات أخرى والفقرات غير الواضحة وإعادة صياغة الفقرات المتبقية لكي تتماشى مع أهداف الدراسة ليكون عدد الفقرات بعد ذلك (60) فقرة موزعة على المجالات الخمسة للمناخ التنظيمي وكما مبين في الجدول (2) .

2-4-5 تحديد أسلوب وأسس صياغة فقرات المقياس:

من خلال استخدام عدة طرق لجمع فقرات المقياس تمكن الباحثان من الحصول على (65) فقرة وبعد دراسة هذه الفقرات وتحليلها تم استبعاد الفقرات المتشابهة والفقرات غير الواضحة مع فقرات اخرى غير صالحة ليكون عدد الفقرات بعد ذلك (60) فقرة موزعة على المجالات بحيث كان المجال الأول (12) فقرة والمجال الثاني (12) فقرة والمجال الثالث (12) فقرة والمجال الرابع (12) فقرة والمجال الخامس (12) فقرة.

2-4-6 -صلاحية فقرات المقياس:

يتطلب هذا الاجراء الحصول على توافق آراء مجموعة من الخبراء حول صلاحية فقرات هذا المقياس، لذلك قام الباحثان بإعداد استمارة مقياس المناخ التنظيمي بصورته الأولية وتحديد فقرات كل نوع من الأنواع المتعلقة بالمناخ التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية وإعطاء تعريف إجرائي لكل مجال من مجالات المناخ التنظيمي للمقياس، أذ اشتملت الاستمارة على (60) فقرة. وللتأكد من صحة صياغة الفقرات لغوياً قام الباحثان بعرضها على مختص باللغة العربية لتقويمها لغوياً.

وبعد إجراء التعديلات اللغوية تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين (في الإدارة والتنظيم) وبعد ان استرجع الباحثان استمارات الاستبانة المتعلقة بمقياس المناخ التنظيمي من السادة الخبراء قام الباحثان بجمع البيانات وتقريرها حيث تم استخدام اختبار (كا2) للتعرف على الفقرات الصالحة من غيرها وقد اظهرت النتائج صلاحية جميع فقرات التي تمثل المجالات الخمسة والجدول يبين صلاحية الفقرات في تمثيل المجالات التي تنتمي اليها.

جدول (2) يبين نتائج اختبار (كا2) لآراء الخبراء حول صلاحية فقرات مقياس المناخ التنظيمي

المجال: المفتوح						
الدلالة	قيمة كا2 المحسوبة	نسبة الاتفاق	الصلاحية		الفقرة	ت
			لا يصلح	يصلح		
معنوي	19.00	%100	0	19	يشعر كل مدرس رياضة بأن أفكاره يستمع إليها ويفاد منها في المناخ المنظم.	1
معنوي	15.21	%94.74	1	18	يعلم مدرسي التربية الرياضية بالقرارات والاستعدادات الجديدة، ويؤخذ رأيهم حولها حين توفر المناخ الجيد.	2
معنوي	19.00	%100	0	19	يتم اتخاذ القرارات المناسبة من خلال لجنة التربية الرياضية حين توفر البيئة المنظمة.	3
معنوي	15.21	%94.74	1	18	يشعر كل مدرس رياضة بأن له دور فيما يتم في المدرسة من اعمال تنظيمية.	4
معنوي	11.84	%47.89	2	17	يتميز مدرسو التربية الرياضية بالحيوية، ويبدون اهتماما بما يجري حولهم.	5
معنوي	19.00	%100	0	19	يبحث مدرسي التربية الرياضية عن طرق أفضل للتعليم والتعلم عند توفر البيئة المناسبة.	6
معنوي	19.00	%100	0	19	تبحث إدارة المدرسة عن أفكار جيدة مع مدرس الرياضة.	7
معنوي	11.84	%47.89	2	17	يشعر مدرس الرياضة بأن للمدرسة معنى وقيمة بالنسبة لحاجاته.	8
معنوي	15.21	%94.74	1	18	تشجع إدارة المدرسة على اجراء المسابقات ومباريات ومهرجانات رياضية وفق مناخ منظم.	9
معنوي	19.00	%100	0	19	تعمل إدارة المدرسة على توفر الامكانيات اللازمة لممارسة الانشطة الرياضية المنظمة.	10
معنوي	15.21	%94.74	1	18	يتمتع مدرس التربية الرياضية بروح ايجابية عالية في ظل المناخ المناسب.	11
معنوي	19.00	%100	0	19	يملك مدرسو التربية الرياضية ردود ايجابية تتميز بالانتران والابتعاد عن التهور والغضب.	12

* قيمة (كا2) الجدولية = 3.84 عند درجة حرية (ن-1) = (1-2) = 1 ومستوى دلالة (0.01).

وبعد استخدام اختبار (كا2) والحصول على النتائج قام الباحثان بقبول جميع الفقرات وقد حصلت جميع الفقرات على موافقة الخبراء، وكذلك اخذ الباحثان جميع التعديلات اللغوية والمنهجية التي اقترحها السادة الخبراء والمختصين.

2-4-7 اعداد مقياس المناخ التنظيمي بصيغته النهائية:

بعد اعادة الاستمارة من قبل السادة الخبراء والمختصين قام الباحثان بتوزيع الفقرات بصورة طبيعية في استمارة جديدة ملحق(6) اذ ان المقياس أصبح مكون من (60) فقرة بمعدل (12) فقرة للمجال الاول و(12) فقرة للمجال الثاني و(12) فقرة للمجال الثالث و(12) فقرة للمجال الرابع و(12) فقرة للمجال الخامس والجدول(6) يبين التوزيع الطبيعي لكل مجال من مجالات المناخ التنظيمي وعددها وترتيبها.

2-4-8 اعداد تعليمات مقياس المناخ التنظيمي:

قبل تطبيق مقياس المناخ التنظيمي على عينة البحث يجب إعداد تعليمات الاختبار التي من خلالها تعطي للمدرسين صورة واضحة عن الاختبار وكيفية الإجابة عن فقرات المقياس.

2-4-9 مفاتيح تصحيح مقياس المناخ التنظيمي:

تعد خطوة حساب الدرجة التي يحصل عليها مدرسو التربية الرياضية على المقياس من الخطوات المهمة وتعتمد الدرجة على طريقة بناء الفقرات وعدد بدائل الإجابة، وبعد حصول موافقة السادة الخبراء عليها على بدائل الإجابة المصاغة على وفق انموذج ليكرت (Likart) وبمدرج خماسي هي (دائمًا ، غالبًا ، أحيانًا ، نادرًا ، ابدأ) أعطيت بدائل الإجابة الدرجات (1,2,3,4,5) لفقرات ..

2-4-10 التطبيق الاستطلاعي للمناخ التنظيمي:

قام الباحثان بإجراء التجربة الاستطلاعية مع فريق العمل المساعد على عينة قوامها (30) من مدرسي التربية الرياضية.

2-4-11 التطبيق الرئيسي لمقياس المناخ التنظيمي لعينة البناء:

بعد أن أصبح مقياس المناخ التنظيمي بتعليماته وفقراته جاهز للتطبيق، باشر الباحثان مع فريق العمل المساعد م بتطبيق المقياس على (عينة البناء) والبالغ عددهم (411) مدرس ومدرسه في المدارس الثانوية مابين لعينة البناء للفترة من 2023/12/22 ولغاية 2024/1/22.

2-4-12 تصحيح مقياس المناخ التنظيمي:

بعد الانتهاء من عملية جمع الاستمارات من عينة البحث قام الباحثان بفرز استمارات الاجابة لعينة البحث وتبويبها لتسهيل اجراء العمليات الاحصائية وتعتمد الدرجة على طريقة بناء الفقرات وعدد بدائل الإجابة وفق طريقة ليكرت

(Likart) سألغة الذكر وتم اعتماد عليها في عمليات التحليل الاحصائي لمقياس المناخ التنظيمي لغرض استخراج القوة التمييزية والصدق والثبات

2-4-13 التحليل الاحصائي لفقرات مقياس المناخ التنظيمي:

يعد التحليل الاحصائي لفقرات المقياس من المتطلبات المهمة والضرورية في عملية بناءه وذلك للحصول على فقرات جيدة تحقق الهدف من بناء المقياس، وقد قام الباحثان باتباع الاجراءات التالية بعد عملية تصحيح الاستمارات وتفرغ بياناتها وقد استغرقت وقت عملية تصحيح (4-5) دقائق لكل استمارة:

1- مؤشرات التمييز:

2- المؤشرات العلمية للمقياس:

2-4-14 مؤشرات التمييز:

لغرض حساب معاملات تمييز الفقرات فقد تم استخدام اساليب عدة هي:

1- مجموعتان متطرفتان (الاتساق الخارجي)

2- طريقة الاتساق الداخلي

أ- معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي تنتمي اليه.

ب- معاملات ارتباط المقاييس الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس.

ج- معاملات ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

حيث انهما يعدان من الأساليب المناسبة لحساب تمييز الفقرات.

1-المجموعتان الطرفيتان (الاتساق الخارجي)

بعد ان تم تطبيق المقياس على عينة التحليل الاحصائي وتصحيح الاستمارات قام الباحثان بالخطوات التالية:

1-تم تحديد الدرجة الكلية لكل فقرة من فقرات المقياس (مجموع درجات عوامله الثلاثة) كلاً على حدة
2-ترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة ترتيباً تنازلياً ومن ثم أخذ أعلى وأدنى 27% من الدرجات الكلية لكل مقياس فرعي، لتمثل المجموعة العليا 27%، ومجموعة الدنيا 27%، وكان عدد كل منهما مساوياً

(111) تدرسي اذ تم حساب المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لدرجات مجموعتي المدرسين في كل عامل من عوامل المقياس.

تم تطبيق الاختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين للتعرف على الدلالة الاحصائية للفرق بين متوسطي المجموعتين العليا والدنيا لفقرات المقياس واعتبرت القيمة التائية كمؤشر لمدى صلاحية الفقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,98) عند درجة حرية (220) ومستوى دلالة (0,05)، وقد اتضح من خلال نتائج التحليل أن جميع الفقرات المقياس مميزة.

ومن خلال ذلك يمكن ان يستدل على ان المقياس يحتوي على فقرات يمكن لها ان تميز في المناخ التنظيمي

* القيمة النائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05)

$$\text{درجة حرية (ن + ن) - 2} = (111+111) - 2 = 220 - 2 = 218$$

2-طريقة الاتساق الداخلي

أ-معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي تنتمي اليه:

تعد هذه الطريقة من احدى طرق الحصول على معامل تمييز من خلال استخدام الدرجة الكلية محكاً داخلياً أي الحصول على العلاقة الارتباطية بين درجة الفرد على الفقرة ودرجته على الاختبار بشكل عام، اذ تعد هذه الطريقة من أدق الوسائل المعروفة لحساب الاتساق الداخلي للفقرات في قياس المفهوم، وتعني أن كل فقرة من الفقرات تسير بالمسار نفسه الذي يسير فيه المقياس ككل.

وفي ضوء ذلك قام الباحثان باحتساب معامل التمييز من خلال العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقاييس الفرعية من المقياس وذلك من خلال حساب معاملات ارتباط (بيرسون)، على عينة التحليل (عينة البناء) والمكونة من (411) مدرسا ومدرسة وعليه الفقرة لا تقيس الظاهرة التي يقيسها الاختبار بأكمله. ولمعرفة الدلالة الاحصائية فقد تم مقارنتها مع قيمة معامل الارتباط الجدولية (2,00) عند درجة حرية (409) وبمستوى دلالة (0.05) وكانت جميع القيم خاصة بفقرات القائمة دالة، ومن هذا

يمكن ان يستدل على ان المقياس يحتوي على فقرات يمكن لها ان تميز بين الافراد في المناخ التنظيمي والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3) يبين قيمة معامل ارتباط كل فقرة بالمجموع الكلي لدرجات المجال الذي تنتمي اليه ومقياس المناخ التنظيمي

المجال الاول								
ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدالة	ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدالة	ارتباط الفقرة بالمقياس
1	0.714	معنوي	0.696	معنوي	7	0.702	معنوي	0.700
2	0.789	معنوي	0.767	معنوي	8	0.745	معنوي	0.726
3	0.730	معنوي	0.715	معنوي	9	0.742	معنوي	0.728
4	0.736	معنوي	0.735	معنوي	10	0.731	معنوي	0.723
5	0.708	معنوي	0.711	معنوي	11	0.701	معنوي	0.689
6	0.748	معنوي	0.737	معنوي	12	0.721	معنوي	0.700
المجال الثاني								
ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدالة	ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدالة	ارتباط الفقرة بالمقياس
1	0.743	معنوي	0.746	معنوي	7	0.707	معنوي	0.714
2	0.751	معنوي	0.748	معنوي	8	0.715	معنوي	0.716
3	0.703	معنوي	0.710	معنوي	9	0.758	معنوي	0.761
4	0.709	معنوي	0.710	معنوي	10	0.728	معنوي	0.699
5	0.731	معنوي	0.711	معنوي	11	0.751	معنوي	0.698
6	0.699	معنوي	0.695	معنوي	12	0.751	معنوي	0.700
المجال الثالث								
ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدالة	ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدالة	ارتباط الفقرة بالمقياس
1	0.716	معنوي	0.673	معنوي	7	0.706	معنوي	0.695
2	0.725	معنوي	0.705	معنوي	8	0.677	معنوي	0.684
3	0.720	معنوي	0.720	معنوي	9	0.720	معنوي	0.717
4	0.704	معنوي	0.683	معنوي	10	0.695	معنوي	0.658

Organizational climate according to some variables (experience_gender_degree)..

معنوي	0.719	معنوي	0.749	11	معنوي	0.687	معنوي	0.718	5
معنوي	0.679	معنوي	0.717	12	معنوي	0.684	معنوي	0.713	6
المجال الرابع									
الدالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدالة	ارتباط الفقرة بالمجال	ت	الدالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدالة	ارتباط الفقرة بالمجال	ت
معنوي	0.708	معنوي	0.735	8	معنوي	0.680	معنوي	0.687	1
معنوي	0.692	معنوي	0.692	9	معنوي	0.679	معنوي	0.682	2
معنوي	0.727	معنوي	0.723	10	معنوي	0.734	معنوي	0.752	3
معنوي	0.664	معنوي	0.674	11	معنوي	0.749	معنوي	0.763	4
معنوي	0.736	معنوي	0.770	12	معنوي	0.722	معنوي	0.733	5
معنوي	0.657	معنوي	0.663	13	معنوي	0.694	معنوي	0.704	6
					معنوي	0.729	معنوي	0.755	7
المجال الخامس									
الدالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدالة	ارتباط الفقرة بالمجال	ت	الدالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدالة	ارتباط الفقرة بالمجال	ت
معنوي	0.782	معنوي	0.803	7	معنوي	0.769	معنوي	0.798	1
معنوي	0.792	معنوي	0.818	8	معنوي	0.787	معنوي	0.799	2
معنوي	0.768	معنوي	0.791	9	معنوي	0.756	معنوي	0.775	3
معنوي	0.765	معنوي	0.804	10	معنوي	0.743	معنوي	0.773	4
معنوي	0.820	معنوي	0.835	11	معنوي	0.781	معنوي	0.810	5
معنوي	0.769	معنوي	0.790	12	معنوي	0.768	معنوي	0.784	6

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (ن)-2=(111)-2= 109 =

ب-معامل ارتباط المقاييس الفرعية بالدرجة الكلية للقائمة:

قام الباحثان باستخراج معاملات الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجات المقاييس الفرعية والدرجة الكلية للمقياس ولأفراد عينة البناء كما في الجدول (4)

جدول (4) يبين ارتباط المجال بمقياس المناخ التنظيمي

ت	المجالات	المقياس ككل	الدلالة
1	المجال الاول	0.984	معنوي
2	المجال الثاني	0.984	معنوي
3	المجال الثالث	0.970	معنوي
4	المجال الرابع	0.983	معنوي
5	المجال الخامس	0.971	معنوي

يتضح من الجدول المذكور أنفا ان جميع معاملات ارتباط المقاييس الفرعية بالدرجة الكلية دالة احصائياً عند درجة حرية (411) -2=409 ومستوى دلالة (0,05).

ج-معاملات ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس بطريقة الاتساق الداخلي:

قام الباحثان باستخراج معاملات الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس بدرجة الكلية. وفي ضوء ذلك قام الباحثان باحتساب معامل التمييز من خلال العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وذلك من خلال حساب معاملات ارتباط (بيرسون)، على عينة التحليل (عينة البناء) والمكونة من (411) مدرسا ومدرسه وعلية تحذف الفقرة التي يكون معامل ارتباطها بالدرجة الكلية واطناً باعتبار ان الفقرة لا تقيس الظاهرة التي يقيسها الاختبار بأكمله. ولمعرفة الدلالة الاحصائية فقد تم مقارنتها مع قيمة معامل الارتباط الجدولية (0,129) عند درجة حرية (409) وبمستوى دلالة (0.05) وكانت جميع القيم خاصة بفقرات القائمة دالة ومن هذا يمكن ان يستدل على ان المقياس يحتوي على فقرات يمكن لها ان تميز بين مدرسي التربية الرياضية في المناخ التنظيمي والجدول (6) يبين ذلك.

2-4-15 المؤشرات العلمية للمقياس:

2-4-15-1 صدق المقياس:

"يعد الصدق من المعايير المهمة لجودة الاختبار حيث يشير الى مدى الدقة التي تقيس بها أداة القياس السمة او الظاهرة التي وضعت لقياسها". ويعد صدق الاختبار شرط اساسي من شروط أدوات المقياس الفعالة في قياس الظاهرة موضوع القياس، ويقصد بصدق الاختبار " أن يقيس الاختبار ما وضع من اجله، وبكلمة أخرى فأن المقصود بصدق الاختبار مدى صلاحية الاختبار لقياس هدف وجانب محدد، وتبدو هذه الصلاحية في اشكال متعددة. وقد استخرج عدة دلالات للصدق وفق ما يطلبه بناء المقياس وهي:

أولاً:- الصدق الظاهري:

يتحقق هذا النوع من الصدق بعرض فقرات الاختبار قبل تطبيق الاختبار على مجموعة من المحكمين.

ثانياً:- صدق المحتوى:

بعد أن بدأ الباحثان بتحديد مجالات البحث قام بصياغة الفقرات التي تمثل المناخ التنظيمي بدقة والتي تتضمن المحتوى وأن هذا لا يؤكد صدق المحتوى. وعليه فقد ذهب الباحثان لتحقيق هذا النوع من الصدق من خلال عرض مجالات المناخ التنظيمي على مجموعة من الخبراء والمختصين وكانت أهمية المجالات مختلفة حسب أهميتها. وكذلك تم عرض الفقرات على مجموعة اخرى من الخبراء والمختصين. وبعد تحليل آرائهم احصائياً باستخدام (كأ²).

ثالثاً:- صدق البناء:

يعد صدق البناء من أكثر أنواع الصدق تمثيلاً لمفهوم الصدق، الذي يسمى أحياناً بصدق المفهوم، أو صدق التكوين الفرضي، "ويقصد به مدى قياس المقياس التنظيمي لتكوين فرضي أو مفهوم تنظيمي معين لذلك فإن نتائج الاختبار الذي يصمم لقياس سمة افتراضية ستوجه بصورة أساسية للكشف عن وجود او عدم وجود مثل هذه السمة.

ويشير كرونباخ وميهل إلى أن "هناك بعض الدلائل والمؤشرات لصدق البناء لعل أهمها الفروق بين الجماعات والأفراد، إذ ان من المنطقي ان نفترض ان الأفراد يختلفون في مدى ما لديهم من الخاصية المقاسة وهذا الافتراض ينبغي ان ينعكس على أدائهم على المقياس" وقد تحقق الباحثان من هذا الافتراض من خلال استبعاد الفقرات غير المميزة واستبقاء الفقرات التي لها القدرة على التمييز بين المدرسين في المناخ التنظيمي من خلال ما يأتي:

1- أسلوب المجموعتين المتطرفتين:

2- الاتساق الداخلي:

تفترض هذه الطريقة أن الدرجة الكلية للفرد تعد معياراً مهماً لصدق بناء المقياس وذلك من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية". وقد تحقق للباحث هذا النوع من الصدق من خلال ارتباط:

أ-درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي تنتمي اليه:

ب-درجة المقياس الفرعي بالدرجة الكلية للمقياس:

ج-درجة كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس:

2-4-16 مؤشرات ثبات المقياس:

يعد الثبات من المقومات الأساسية للاختبار وهو من اهم صفات الاختبار الجيد. ويقصد بثبات الاختبار "هو اعطاء نفس النتائج إذا ما اعيد تطبيقه على نفس العينة في فترتين مختلفتين وفي ظروف متشابهة" ولأجل استخراج الثبات اعتمد الباحثان على الطرق الآتية:

أولاً:- طريقة التجزئة النصفية :

لقد اعتمد الباحثان في هذه الطريقة على استمارات التجربة الرئيسة لعينة البناء والبالغ عددها (411) استمارة وتم التأكد من تجانس النصفين باستخدام اختبار (ف). حيث تم تقسيم فقرات المقاييس الفرعية للمقياس على نصفين اشتمل النصف الأول على فقرات ذات الارقام الفردية في حين اشتمل النصف الثاني على الفقرات ذات الارقام الزوجية بعد ذلك تم استخراج معامل ارتباط بيرسون لمجموع درجات نصفي الاختبار وقد تراوح بين

(0.741- 0.874) إلا أن هذه القيم تمثل معاملات نصف الاختبار للمقاييس الفرعية لذلك يتعين تصحيح هذه المعاملات من خلال استخدام معادلة سبيرمان - براون لتصحيح معامل الثبات للحصول على ثبات الاختبار ككل وبعد التصحيح أصبح معامل الثبات يتراوح ما بين (0.851 - 0.933)

ثانياً:- معادلة ألفا كرونباخ:

قام الباحثان باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ) لحساب ثبات الاختبار على إجابات عينة البناء البالغ عددهم (411) مدرسا ومدرسه. فقد انحصرت قيم معاملات الثبات بين (722,0- 871,0) للمقاييس الفرعية.

2-4-17 مقياس المناخ التنظيمي بصورته النهائية:

بعد اتمام جميع اجراءات مقياس المناخ التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية اذ تكون المقياس بصورته النهائية

(60) فقرة وموزعه على مجالات المقياس وكان المجال الاول المناخ المفتوح(12) فقرة والمجال الثاني المناخ الحكم الذاتي (12) فقرة والمجال الثالث المناخ المرقب(12) فقرة والمجال الرابع المناخ المغلق (12) فقرة والمجال الخامس المناخ العائلي (12) فقرة وبهذا أصبح المقياس جاهز للتقنيين والتطبيق أذ أن اعلى درجة يحصل عليها مدرس التربية الرياضية هي (300) واقل درجة هي (60).

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 عرض نتائج المناخ التنظيمي لمدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة وتحليلها ومناقشتها:

جدول (5) يبين مستوى افراد عينة البحث في المناخ التنظيمي لمدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة

ت	المتغير	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
1	المناخ التنظيمي	410	182.717	60.449	183	0.095	409	0.925

لغرض تحقيق هذا الهدف طبقت مقاييس المناخ التنظيمي لمدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة في محافظة الديوانية والبالغ عددهم (411) مدرساً ، وبعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائياً تبين ان الوسط الحسابي للمناخ التنظيمي بلغ (182.717) بدرجة وانحراف معياري (60.449) ، بينما كان الوسط الفرضي (183) ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (0.095) وعند مستوى دلالة (0.925) وبدرجة حرية (409) ، وبما ان القيم التائية المحسوبة جميعها اصغر من القيم التائية الجدولية عند مستوى دلالة فهذا يعني المتوسط الحسابي يساوي الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية غير معنوية ، مما يدل ان مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة في محافظة الديوانية (عينة الدراسة) يتمتعون بمستوى متوسط في المناخ التنظيمي .

3-2 التوصيف الإحصائي لتوزيعات متغيرات البحث لعينة بناء الانموذج:

تناول الباحثان البحث في توقع متغير ما (النتيجة) المناخ التنظيمي لمدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة في محافظة الديوانية اعتمادا على المتغير أو المتغيرات الأخرى (التنبؤية) باستعمال (تحليل التراجع) حيث سيعرض نماذج التقدير، التي تم استنتاجها بناء على عينة البحث (بناء الانموذج) والتأكد من مدى دقتها، من خلال الاجابة على السؤالين الآتيين:

1- هل تتوافق النماذج مع البيانات المشاهدة بشكل جيد، أم انها تتأثر بعدد صغير من الحالات.

2- هل يمكن تعميم النماذج على عينات أخرى.

كما سيقوم الباحثان بتوصيف المتغيرات ، وعرض نتائج المعادلات التنبؤية ، مع تفسير النتائج ، ومع ان هناك طرائق مختلفة لتحديد المتغيرات الداخلة في الانموذج ، فسيعتمد الباحثان الطريقة التراجعية

(Backward) والتي يتم وضع جميع المتغيرات التنبؤية في الانموذج ، ثم تحسب مساهمة كل متغير في ضوء الدلالة لاختبار (ت) لكل متغير ، وتقارن الدلالة مع معيار الازالة ، وفي هذه الطريقة يتم السير إلى الخلف بحيث تدخل المتغيرات جميعها مرة واحدة إلى المعادلة الخطية ثم يحذف المتغير التنبؤي الذي يكون لديه أدنى ارتباط جزئي مع متغير النتيجة وهكذا حتى يبقى في المعادلة فقط المتغيرات المنبئة التي لها دلالة إحصائية .

جدول (6) يبين التوصيف الاحصائي من خلال قيمة اختبار (كولموجورف سميرنوف) لعينة بناء الانموذج في المتغيرات

المبحوثة

اختبار (k-s)		الانحراف	الوسط	المتغيرات
مستوى الدلالة	المحسوبة			
0.209	0.056	60.449	182.717	المناخ التنظيمي

إن نتائج الجدول (24) توضح حسن انتشار درجات عينة بناء الانموذج (مدرسي التربية الرياضية في محافظة الديوانية) عند كل من متغيرات البحث المناخ التنظيمي، وعند حساب قيمة (k-s) للمتغيرات المبحوثة جاءت نتائجها (0.056، 0.050، 0.065) على التوالي وان قيم مستوى الدلالة المرافقة لها جاءت

(0.209، 0.225، 0.201) على التوالي وجميعها أكبر من (0.05) وقد حققت جميع المتغيرات المنحنى الاعتمالي.

4-الاستنتاجات والتوصيات.

4-1الاستنتاجات:

1-تبين ان المناخ التنظيمي يعد حجر الاساس في نجاح وفعالية أي مدرسة كونه يشكل أحد المؤثرات الأساسية التي تؤدي الدور الحيوي في سلوك الافراد.

2-تبين ان المناخ التنظيمي ضرورة ملحه لتحسين المتغيرات الأخرى فالمناخ التنظيمي يشكل جو العمل المساعد على التطوير والتجديد والابداع، لمدرسي التربية الرياضية.

3-تبين ان المتغيرات الأخرى لهم نسبة مساهمة واضحة للتنبؤ بالمناخ التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية.

4-2 التوصيات:

- 1- الاستفادة من مقياس المناخ التنظيمي التي قام الباحثان ببنائه لمدرسي التربية الرياضية التابعين الى مديرية تربية الديوانية
- 2- يجب الاعتماد على توفر المناخ التنظيمي المناسب في التحفيز للإبداع داخل المدرسة لا سيما ان نتائج البحث تشير الى ان مدرسي التربية الرياضية يمتلكون مستوى عالٍ من مهارة التدريس والاداء المهني وبالذات أصحاب الخبرة فوق (11) سنة دوماً عن أصحاب الخبرات الطويلة.
- 3- ضرورة الاهتمام بمدرسي التربية الرياضية واشراكهم في دورات تطويرية تصب في تطوير الوعي المهني والمهاري لديهم.

المصادر

- عبد الرحمن محمد عيسوي: القياس التجريبي في علم النفس والتربية، القاهرة، دار المعارف الجامعية، 1985.
- محمد نصر الدين رضوان: المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضية، ط1، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2006
- محمد صبحي حسنين: القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية، ج 1، ط3، القاهرة، دار الفكر العربي.
- محمد شحاته ربيع: قياس الشخصية، القاهرة، دار المعرفة، 1994.
- صفوت فرج: القياس النفسي، ط3، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، 1997 .
- عبد الجليل الزوبعي وآخرون: الاختبارات والمقاييس النفسية، جامعة الموصل، دار الكتب للطباعة والنشر، 1981.
- فاروق الروسان: تعديل وبناء السلوك الإنساني، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، 2000.
- عبد الله الصمادي وماهر الدرابيع: القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، 2004