

دراسة واقع الجاذبية التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية في العراق

المشرف
علي محمد حلف

الباحث
مصطفى محمد جاسم



دراسة واقع الجاذبية التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية في العراق

المشرف
علي محمد حلف

الباحث
مصطفى محمد جاسم
المستخلص :

اشتملت الدراسة على خمسة فصول ، إذ أشار الباحث في مقدمة بحثه إلى ما يتميز به هذا العصر من تقدم علمي وتكنولوجي في جميع مجالات الحياة ، وإلى خصائص متغير البحث المتمثل بالجاذبية التنظيمية ونظراً لنتيجة التطورات التي مر بها عالمنا اليوم وما صاحبها من ثورات تكنولوجية وعلمية هائلة حيث ادت الى تحولات وتغيرات كبرى في أغلب ميادين الحياة ومجالات المعرفة، كما هدف البحث الى التعرف على سلوكيات الجاذبية التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية في العراق، اما مشكلة البحث تتلخص في الإجابة عن السؤال التالي ما هو مستوى الجاذبية التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية في العراق، إذ قام الباحث بتصميم مقياس الجاذبية التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية و اجراء المعاملات العلمية للمقياس وتكون بصورته الاخيرة من ثلاثة محاور و(39) فقرة وقام بتطبيق المقياس على عينة من (400) مدرس واستنتج الباحث أن مدرسي التربية الرياضية في العراق يمتلكون مستوى جيد في الجاذبية التنظيمية. واوصى بضرورة رفع مستوى الجاذبية التنظيمية لدى مدرسي التربية الرياضية.

1-1 مقدمة البحث وأهميته :

يعمل مدرسي التربية الرياضية في العراق كباقي المؤسسات التربوية إلى الاستفادة من المفاهيم التربوية الحديثة في حقل الإدارة بصورة عامة والإدارة الرياضية بصورة خاصة لذلك عملت الإدارات إلى توظيف مفهوم جاذبية التنظيمية بحيث ينعكس على تقييم إدارة جودة الاداء

للمدارس فيما يعزز النمو والتطور في المجال الرياضي ، و أصبحت الادارة عملية اساسية تعتمد عليها كل العملية التربوية و التعليمية في تحقيق اهدافها ، وعلى ذلك فإن الادارة هي الطريقة الاساس لتطوير العملية التربوية والتعليمية ، كما ان ادارة التربية الرياضية اخذت في تكوينها الكثير من مبادئ الادارة العلمية سواء على مستوى الجاذبية التنظيمية والعلاقات و تحسين معنويات العاملين ورفعها . وللجاذبية التنظيمية مزاياه وفوائده على المدرسة والعاملين فيها نرى أن له العديد من المزايا والمكاسب على كل المستويات، حيث إن تطبيق الجاذبية التنظيمية بصورتها الفاعلة يضمن للمدرسة و للتدريسي تطوير الممارسات التعليمية والإدارية بشكل مميز، وكذلك تحسين الأداء داخل الصف، وأن العملية التربوية والتعليمية تحتاج وبصفة مستمرة لمراجعة الهياكل والأطر التعليمية والاهداف حتى تقف على كل ما هو جديد في العالم ، وما هي المقومات وما هي المعوقات وطرق معالجتها. عندما بدأت الادارة في التطور اخذت اساليب ونظريات وممارسات ادارية جديدة وفقاً للتطور الحاصل وانعكاس ذلك على المؤسسات التربوية والتعليمية، وما اهم المساهمات الحديثة في الادارة هو ظهور الجاذبية التنظيمية في الفكر الاداري الحديث ، الغاية منه هو تفعيل قوة الجذب التنظيمي عند الافراد وفي مختلف المستويات التنظيمية ، من اجل ايجاد مؤسسة تربوية تعليمية قادرة على التنافس والنجاح التنظيمي ، مما اوجد الحاجة الى الغوص في الفكر الاداري المعاصر والبحث عن انواع ادارية جديدة .وتعد الجاذبية التنظيمية من اساليب الادارة الحديثة ، فهو اسلوب ماهر وفعال للتطوير المستمر، وتكمن اهمية البحث بأن الجاذبية التنظيمية هي الاعتقاد او الشعور الايجابي نحو العمل عندما يعتقدون أنها حققت العدالة ،و الصديق في العمل، مما يؤثر اعتقادهم وشعورهم وعلى ردود أفعالهم العاطفية تجاه العمل، وكذلك حتى على سلوكهم الخارجي ونظرت المجتمع نحو مهنتهم، مما يولد لديهم الشعور بالقدرة والكفاءة وزيادة الثقة بالذات وبالأخرين على انجاز اعمالهم بنجاح ومن هنا تبرز اهمية البحث بدراسة واقع الجاذبية التنظيمية لدى مدرسي التربية الرياضية في العراق، للتمكن من تجاوز هذه العقبات ومن ثم تحقيق القدرة على البقاء

والاستمرار. من اجل الوصول الى مرحلة التميز والابداع والقدرة على التنافس بإعادة النظر في الخطط والبرامج وإعادة الهيكلة بواسطة الادارة الكفوة

1-2 مشكلة البحث :

وتتلخص مشكلة الدراسة في عدم ادراك اغلب المؤسسات التربوية في العراق لأهمية الجاذبية التنظيمية واثرها على العملية التربوية والتعليمية في تحقيق المستوى المطلوب من التنظيم ، واستناداً الى ما تقدم ذكره تتجسد مشكلة الدراسة في الاجابة عن التساؤلات الآتية:

- 1- ما هو مستوى الجاذبية التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية في العراق؟
- 2- هل وصل مدرسو التربية الرياضية في العراق الى مستوى الجاذبية التنظيمية؟

1-3 أهداف البحث :

- 1- بناء وتطبيق مقياس الجاذبية التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية في العراق .
- 2- التعرف على مستوى الجاذبية التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية في العراق.

1-4مجالات البحث:

- 3- المجال البشري : مدرسو التربية الرياضية في العراق
- 4- المجال الزمني : للفترة من 1-12-2021 الى 12-6-2022 .
- 5- المجال المكاني : مديريات التربية العراقية.

1-5 المصطلحات المستخدمة في البحث:

- 1- الجاذبية التنظيمية: هي الموقف او التعبير الذي يؤثر بشكل عام ايجابياً في المؤسسة باتجاه تقديمها ككيان مرغوب فيه ، لبدأ بعض العلاقات مع البيئة الخارجية.¹

¹- Aiman-Smith,L,Bauer,T.N, and Cable,D.M,are you attracted? Do you intend to pursue? A Recruiting policy capturing study.Journal of Business and psychology,year2001,p219-237.

2- منهج البحث واجراءاته الميدانية

2-1 منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة مشكلة البحث والذي يعرف بأنه " احد اشكال التحليل والتفسير العلمي لوصف ظاهرة او مشكلة محددة وتصويرها بالأرقام من خلال جمع البيانات والمعلومات وتفسيرها بطريقه علمية دقيقة " (1)

2-2 مجتمع البحث :

يعني مجتمع البحث مجتمع الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحث وقد قام الباحث باختيار مجتمع البحث من مدرسي التربية الرياضية في العراق الذين يبلغ عددهم (4726) تقريبا حسب احصائية وزارة التربية لهذا العام .

2-3 عينات البحث.

تم التعامل مع مجتمع البحث الذي يمثل المجتمع الكلي كعينة طبقية وتم تقسيمها عشوائياً والعينة " ذلك الجزء من المجتمع الذي يجري اختياره على وفق قواعد وأصول علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً". (2) ، وتكونت العينة من (740) مدرسا بنسبة (15.6%) من مجتمع موزعين على مديريات التربية العراقية وتم تقسيم العينة الرئيسية على ثلاث عينات تكونت العينة الاستطلاعية من (20 مدرسا) بنسبة (0.4%) تكونت عينة البناء من (320 مدرسا) بنسبة (6.5%) حيث تم اختيارهم عشوائياً و تكونت عينة التطبيق من (400 مدرسا) بنسبة (8.3%) حيث تم اختيارها عشوائياً من المجتمع الكلي حيث قام الباحث بتطبيق المقياس إذ تم اعتماد تقسيم نوع العينات على وفق أسس علمية تلائم مشكلة البحث لكي تكون منسجمة مع الظاهرة المدروسة.

1_ سامي محمد ملحم : مناهج البحث العلمي وعلم النفس ، ط 6 (عمان ، دار المسيرة ، 2010) ، ص 269

2- محمد زاهر السماك ، وآخرون؛ اصول البحث العلمي، ط1: (جامعة الموصل، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، 1986)، ص64.

2-3 وسائل جمع المعلومات والبيانات المستعملة والأدوات والأجهزة في البحث:

2-3-1 الوسائل جمع المعلومات والبيانات المستعملة في البحث.

- المصادر العربية والأجنبية
- شبكة المعلومات الدولية الالكترونية (الانترنت).
- استمارة استبانة خاصة بقياس العبارات لمقياس الجاذبية التنظيمية.
- المقابلات الشخصية.
- استمارة تفريغ البيانات.

2-3-2 الأجهزة المستعملة في البحث.

- جهاز حاسوب محمول نوع (Dell).
- حاسبة يدوية نوع (Kenko).
- ساعة نوع (Casio)

2_4 اجراءات البحث الميدانية

2-4-1 اجراءات بناء مقياسي الجاذبية التنظيمية

اولا: تحديد فكرة المقياس :

إن الخطوة الأولى لبناء مقياس معين هو تحديد فكرة المقياس تحديداً واضحاً وما هو الاستعمال المنشود لهذا المقياس ، وهو التعرف على الجاذبية التنظيمية لدى المدرسين ، لذلك تطلب البحث الحالي بناء مقياسي الجاذبية التنظيمية.

ثانيا : تحديد مجالات المقياس

ولغرض تحديد مجالات المقياسين قام الباحث ،بالاطلاع ،على الأدبيات ،والمصادر ،والمراجع العلمية ،والدراسات السابقة التي تخص علم الادارة ،والتنظيم ،وخصوصا موضوع الجاذبية التنظيمية، في هذا المجال والاستعانة بآراء (9) من

الخبراء والمختصين كما يبين الملحق (1) اسماءهم وتخصصهم ومكان عملهم في هذا المجال من خلال عرض استبيان للمحاور كما يبين الملحق (2) لتحديد اهم المحاور او المجالات المهمة التي تساعد على بناء المقياس والإطار المرجعي للمقياس اذ تم عرض (4) محاور للجاذبية التنظيمية في يوم الاربعاء المصادف 1-12-2021 وما يليه تم الاعتماد على المجالات الأساسية وبعد عرضهما على الخبراء لتحديد اهم المجالات التي تنتمي للمقياس تم التوصل الى (3) مجالات لمقياس الجاذبية التنظيمية وهي (الهوية التنظيمية، والصورة التنظيمية، والثقافة التنظيمية) بعد اخذ ملاحظات الخبراء حيث تم اعتماد نسبة قبول المجال 75% فما فوق

خامسا : اعداد الصيغة الاولى للعبارة

بعد تحديد المجالات الخاصة لمقياس (الجاذبية التنظيمية) قام الباحث، بأعداد الفقرات للمحاور المختارة لمقياسي (الجاذبية التنظيمية) المكون من (40) فقرة ، على ان تكون كل فقره تعبر، عن المجال الذي وضعت فيه ،على اساس التعريف النظري لذلك المجال ،مع تحديد بدائل الاجابة المقترحة، و في يوم الخميس المصادف 9-12-2021 وعرضها على نفس مجموعة الخبراء والمختصين لأبداء اراءهم وقد تم الغاء الفقرات (5، 11، 24، 34) من مقياس الجاذبية التنظيمية وبذلك تكون من (36) فقرة

2-4-2 وصف المقياس وطريقة تصحيحه:

استخدم الباحث طريقة قياس (ليكرت) لكونها تتناسب مع طبيعة وإجراءات وطبيعة البحث والاستبانات المعتمدة وهو أشبه بأسلوب الاختيار المتعدد والذي يعد من الأساليب الشائعة في القياس في البحوث التربوية والنفسية ، ، وكان احتساب الأوزان باتجاه ايجابي من (1-5) على وفق البدائل، وهي: عبارة (ابداً)، أعطيت الوزن (1)

درجة ،وعبارة (نادراً) ،أعطيت الوزن(2) درجة، وعبارة (أحياناً)،أعطيت الوزن (3) درجات، وعبارة(غالباً) ،أعطيت الوزن (4) درجات، وعبارة (دائماً)،أعطيت الوزن (5) درجات. وعكسه بالاتجاه السلبي ثم جمع هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لكل استمارة، ولأجل استخراج الدرجة التي تحصل عليها المختبر على فقرات المقياسين إذ تبلغ أعلى درجة يمكن الحصول عليها لكل فقرة هي (5) درجة وأدنى درجة هي (1) درجة

2-4-3 التجربة الاستطلاعية:

قام الباحث باجراء تجربة استطلاعية اولية تكونت العينة الاستطلاعية من (20) مدرسا) حيث تم اختيارها عشوائياً من المجتمع الكلي حيث قام الباحث بتجريب المقياس اذ قام بتوزيع استمارات المقياس في يوم الاحد المصادف 13 / 3 / 2022 وجمعها على عينة استطلاعية وكان الهدف من هذه التجربة التعرف على الصعوبات والمعوقات وكذلك وضوح وفهم فقرات المقياس وطريقة الإجابة وعلى الزمن الكلي لتطبيق المقياس.

2-4-4 تجربة البناء مقياس الجاذبية التنظيمية

قام الباحث باجراء تجربة لبناء المقياس للفترة من يوم الخميس 17 - 3 - 2022 ولغاية الثلاثاء 12 - 4 - 2022 اذ قام الباحث بتوزيع استمارات المقياس بمساعدة فريق العمل المساعد كما يبين اسماءهم في الملحق (1) وجمعها على عينة البناء المكونة من (320) مدرس تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع الاصل إذ جرى جمع و تفريغ إجابات عينة التجربة جميعها ، باستثناء (16) استمارات لم تصل ليبقى العدد (304) استمارة وقام بتجربة أدوات القياس في الدراسة الاستطلاعية وأجراء المعاملات العلمية للمقياس .

2-4-5:المعاملات العلمية لمقياس الجاذبية التنظيمية:

1- صدق المقياس.

أ : صدق المحتوى (Content Validity).

1-الصدق الظاهري :

هو مدى صلة فقرات المقياس بالصفة المراد قياسه. ويتحقق الصدق " حين يقرر شخص له علاقة بالموضوع أن المقياس مناسب للخاصية المراد قياسها ، وقد يكون ذلك خبيراً " ⁽¹⁾ وقد تحقق الصدق الظاهري للمقياسي عندما تم عرض المقياسي بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية فقراته في قياس (الجاذبية التنظيمية) وقد استخدم نسبة (75 %) فما فوق لتقدير صلاحية الفقرة للدراسة أو رفضها أو تعديلها.

2-الصدق المنطقي :

وقد توافر هذا المؤشر للصدق في المقياسي عند بداية إعداد المقياس من خلال التعريف لمفهوم المهارات النفسية ،وتحديد مجالاته وفقراته بالاستعانة بمجموعة من الخبراء في مجال علم الادارة والاختبارات والقياس.

ب : صدق البناء .

أولاً: القوة التمييزية للفقرات.

" تستهدف هذه الطريقة تقدير صدق الاختبار على أساس قدرته على التمييز بين أصحاب الدرجات المرتفعة وأصحاب الدرجات المنخفضة في السمة أو القدرة التي يقيسها الاختبار " ⁽²⁾ إذ قام الباحث بتفريغ إجابات عينة تجربة البناء جميعها البالغة (304) استمارة حددت الدرجة الكلية لكل استبانة من الاستبانات، ورتبت النتائج تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة، ثم اختيرت نسبة (27%) من نتائج

¹ -- Freeman , F . S . , Theory and Praction of Psychological Testing , New York , 1962 , P 90

² - محمد نصر الدين رضوان : المدخل الى القياس في التربية الرياضية والبدنية ، ط 1 ، القاهرة ، مركز الكتاب

للنشر ، 2006م ، ص244.

المجموعة العليا والذين بلغوا (82) ، و(27%) من نتائج المجموعة الدنيا الذين بلغوا(82)، بعد ذلك استخدام اختبار (t, test) لغرض احتساب معامل التمييز لكل فقرة من فقرات مقياس الجاذبية التنظيمية وقد أظهرت النتائج أن مستوى الدلالة المحسوب هي اصغر من قيمة مستوى الدلالة المعتمد (0,05) الأمر الذي يعني معنوية الفروق وان الفقرات ذات قوة تمييزية جميعها باستثناء الفقرة (14) تم حذفها لان مستوى الدلالة المحسوب هي اكبر من قيمة مستوى الدلالة المعتمد (0,05) وبذلك أصبحت الفقرات (الجاذبية التنظيمية) مكون من (39) فقرة وكما يبين في الجدول(1) يوضح المقياس

جدول (1)

يبين القيم التائية القوة التمييزية لفقرات مقياس الجاذبية التنظيمية لعينة البناء

الفرقة	المجموعة	المعالم الإحصائية		قيمة (ت)	مستوى الخطأ	الدلالة
		س	ع			
1	المجموعة العليا	3.390244	1.115304	6.378656	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.439024	0.776169			
2	المجموعة العليا	3.268293	0.775383	5.611513	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.512195	0.951892			
3	المجموعة العليا	3.512195	0.925255	8.166667	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.317073	0.960183			
4	المجموعة العليا	4.219512	4.730286	5.482483	0.026	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.487805	1.267319			
5	المجموعة العليا	3.195122	0.980294	5.381991	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.268293	1.225243			
6	المجموعة العليا	3.365854	0.968403	7.645754	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.121951	1.122389			
7	المجموعة العليا	3.487805	0.977802	6.901182	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.390244	1.069534			
8	المجموعة العليا	3.292683	0.749797	5.971579	0.000	معنوي

			1.199085	2.365854	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.001	5.156164	0.773809	3.414634	المجموعة العليا	8
			1.2445	2.585366	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.212633	0.702782	3.390244	المجموعة العليا	9
			1.205172	2.439024	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	7.785583	0.809998	3.487805	المجموعة العليا	10
			0.996947	2.390244	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	8.307732	0.945464	3.390244	المجموعة العليا	11
			0.946109	2.170732	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	10.30906	0.951251	3.463415	المجموعة العليا	12
			0.907959	1.97561	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	7.24608	1.063244	3.341463	المجموعة العليا	13
			1.062096	2.146341	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.43971	1.15241	3.146341	المجموعة العليا	14
			1.112567	2.365854	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.016	3.501273	1.038291	2.853659	المجموعة العليا	15
			0.933783	2.317073	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	7.161829	1.098225	3.487805	المجموعة العليا	16
			1.096002	2.268293	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.300114	1.097669	3.536585	المجموعة العليا	17
			1.242539	2.390244	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.850513	0.942234	3.365854	المجموعة العليا	18
			1.240083	2.365854	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.574867	1.021715	3.390244	المجموعة العليا	19
			1.224247	2.414634	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.011061	1.112567	3.365854	المجموعة العليا	20
			1.206183	2.463415	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.002	3.197126	0.962086	3.219512	المجموعة العليا	21
			1.276906	2.658537	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.972227	0.94804	3.414634	المجموعة العليا	22

			1.242539	2.390244	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.001	3.536524	1.021715	3.390244	المجموعة العليا	23
			1.022312	2.829268	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	8.475496 0	0.743262	3.560976	المجموعة العليا	24
			0.949968	2.439024	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	13.44541	0.963353	3.853659	المجموعة العليا	25
			0.806226	2	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	9.605135	1.204666	3.731707	المجموعة العليا	26
			1.047645	2.04878	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.79907	1.039465	3.341463	المجموعة العليا	27
			1.120213	2.536585	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.732176	0.899864	2.878049	المجموعة العليا	28
			1.022312	2.170732	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.008	2.691669	1.015129	3.341463	المجموعة العليا	29
			1.105419	2.317073	المجموعة الدنيا	
عشوائي	0.109	1.613735	0.91493	3.0488	المجموعة العليا	30
			1.10819	2.7927	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.003	4.311631	0.963353	3.146341	المجموعة العليا	31
			1.074653	2.463415	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	7.062749	0.945464	3.390244	المجموعة العليا	32
			1.096002	2.268293	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.736266	1.027666	3.487805	المجموعة العليا	33
			0.99939	2.585366	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.416141	0.89579	3.439024	المجموعة العليا	34
			1.069534	2.609756	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.588633	0.925255	3.512195	المجموعة العليا	35
			0.985876	2.682927	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	9.13226	0.953811	3.878049	المجموعة العليا	36
			1.137498	2.390244	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.59793	0.942881	3.243902	المجموعة العليا	37

			1.164516	2.487805	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000		0.813004	3.195122	المجموعة العليا	38
		6.90128	0.733352	2.365854	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000		1.115304	3.390244	المجموعة العليا	39
		6.378656	0.776169	2.439024	المجموعة الدنيا	

عند درجة حرية (80) ومستوى خطأ (0.05)

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

يستخدم معامل الاتساق الداخلي ، ليقدم لنا الدليل على تجانس الفقرات، ⁽¹⁾ ومعامل الاتساق الداخلي هو معامل الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية ففي مقياس في الجاذبية التنظيمية استخدم الباحث معامل الارتباط البسيط بين درجة المقياس والفقرة، للفقرات (38) وقد استبعد من المقياس فقرتين وهي الفقرة (14، 15) لان معامل الارتباط لكل منهما أكبر من مستوى الدلالة (0,05)، وبذلك تبقى (36) فقرة لقياس (الجاذبية التنظيمية) و الجدول (2) يبين معامل الاتساق الداخلي

جدول (2)

يبين الاتساق الداخلي ما بين استجابات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس معامل الارتباط البسيط (لـبيرسون) لفحص صلاحية فقرات مقياس (الجاذبية التنظيمية)

رقم الفقرة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ	رقم الفقرة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ
1	0.578	0,000	20	0.243	0,000
2	0.315	0,000	21	0.560	0,000
3	0.577	0,000	22	0.523	0,000
4	0.446	0,000	23	0.235	0,000
5	0.408	0,000	24	0.482	0,000
6	0.355	0,000	25	0.255	0,000
7	0.308	0,000	26	0.529	0,000
8	0.246	0,000	27	0.306	0,000
9	0.383	0,000	28	0.448	0,000
10	0.323	0,000	29	0.233	0,000
11	0.489	0,000	30	0.295	0,000
12	0.493	0,000	31	0.587	0,000

¹ - مصطفى حسين باهي : المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 1999م، ص47.

0,000	0.558	32	0,000	0.517	13
0,000	0.486	33	0,168	0.0941	14
0,000	0.554	34	0,264	0.067	15
0,000	0.688	35	0,000	0.349	16
0,000	0.680	36	0,000	0.327	17
0,000	0.432	37	0,000	0.381	18
0,000	0.629	38	0,000	0.306	19

2- ثبات المقياس :

أولاً : طريقة التجزئة النصفية .

استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية تعد أكثر طرق الثبات استخداماً " وتعتمد الطريقة، على تقسيم فقرات الاختبار، إلى نصفين الأول يحتوي، على الفقرات ذات الأرقام الفردية، والآخر يحتوي، على الفقرات ذات الأرقام الزوجية ، وبذلك تغطي هذه الطريقة درجات متكافئة لنصفي الفقرات" (1)، وعلى عينة تجربة البناء البالغة (304) استمارة، و لحساب معامل الثبات ، بهذه الطريقة، وقسم الفقرات فردية، وزوجية . وقد بلغت قيمة معامل الارتباط في مقياس الجاذبية التنظيمية بين النصفين (0.819) عند مستوى خطأ بلغ (0.000)، أن هذه القيمة توضح الثبات لنصف الاختبار لذا تم استخدام (معادلة سبيرمان - براون) لذلك تم تعديل قيمة معامل ثبات نصف الاختبار بمعادلة دلالة ثبات سبيرمان براون (Spearman - Brawn) وقد بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس الجاذبية التنظيمية (0.901) وهذا مؤشر جيد وهو معامل ثبات عال، يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار ،

ثانياً : طريقة (معامل الفا. كرونباخ)

¹ - فيصل عباس ؛ الاختبارات النفسية . تقنياتها وإجراءاتها ، ط 1 : (بيروت ، دار الفكر

" هذا النوع من الثبات يسمى التجانس الداخلي ويشير الى قوة الارتباطات بين الفقرات في الاختبار" ⁽¹⁾ ولحساب الثبات بمعامل الفا كرونباخ لمقياس الجاذبية التنظيمية بلغ (0.722) استخدم الباحث على عينة بناء المقياس نفسها البالغ عددها (304) وهو معامل ثبات يمكن الاعتماد عليه.

3- موضوعية المقياس:

بعد أن تم تفريغ البيانات من الاختبار وأعادته اتضح بان جميع العبارات كانت واضحة للعينة كما أنها تتميز بكون البدائل اختيار من متعدد ولا تقبل الإجابة عن أكثر من بديل ولا توجد فيها عبارة للإجابة المفتوحة حيث تعد الاستبانة ذات موضوعية عالية ولا يمكن الاختلاف على الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة

3-5 مقياس الجاذبية التنظيمية بصورته النهائية

تكون مقياس الجاذبية التنظيمية بصورته النهائية من (36) فقرة موزعة في (3) مجالات للمقياس كما يبين الملحق (2)، و المقياس هو مقياس التقدير الخماسي (دائماً و غالباً و احياناً و نادراً و ابداً) و اقل درجة هي (36) واكبر درجة (180) ودرجة الحياد هي (108)

خامسا: مستويات المقياس:

تم ايجاد مستويات للمقياس بالاعتماد على طريقة المدى حسب تقدير درجات المقياس الخماسي (طريقة ليكيرت) وقد تم تقسيم المستوى على النحو الآتي:

¹ - احمد سليمان عودة وفتحي حسن ملكاوي ؛ أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية ، عمان ، مكتبة المنار للطباعة ، 1987 ، ص161.

جدول (3)
يبين النسبة المئوية والمستويات

ت	نوع المستوى	الدرجة	النسبة المئوية	نوع المستوى
1	المستوى الاول	من 1 الى اقل 1,8	0,2 الى 0,36	منخفض
2	المستوى الثاني	1,81 الى اقل 2,6	0,36 الى 0,52	مقبول
3	المستوى الثالث	2,61 الى اقل 3,4	0,52 الى 0,68	المتوسط
4	المستوى الرابع	3,41 الى اقل 4,2	0,68 الى 0,84	جيد
5	المستوى الخامس	4,21 الى اقل 5	0,84 الى 100	مرتفع

3-6 تطبيق المقياس (التجربة الرئيسة) .

قام الباحث بتطبيق مقياس الجاذبية التنظيمية على عينة من مجتمع البحث بالطريقة العشوائية وقد وزع الباحث على عينة تكونت من (400) استمارة بمساعدة فريق العمل المساعد على مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية العراق إذ تم توزيع المقياس للفترة من الخميس المصادف (28 / 4 / 2022) لغاية يوم الاربعاء 25 / 5 / 2022 وبعد فرز الاستمارات بلغ عدد الاستمارات الصالحة لعملية التحليل (392) عولجت احصائيا لاستخراج النتائج.

3-7 الوسائل الإحصائية :

تم معالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام البرنامج الجاهز

(SPSS) * واستخرج ما يلي:-

- الوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- الارتباط البسيط لبيرسن
- ارتباط سبيرمان
- سبيرمان براون
- اختبار (t) للعينة واحدة
- اختبار (t) للعينات غير المتناظر

- معامل الفاكرونباخ

4-1 عرض نتائج مقياس الجاذبية التنظيمية لدى مدرسي التربية الرياضية في

العراق:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات استبانته مقياس الجاذبية التنظيمية وفقاً للمحاور الثلاث (الهوية التنظيمية ، الصورة التنظيمية ، الثقافة التنظيمية) ، وقد تم ترتيبها وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بطريقتي الساق والفرع والجدول (4) يبين ذلك :

جدول (4)

يبين عرض النتائج للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والرتبة والمستوى لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة مجالات الجاذبية التنظيمية

المرتبة	المجال	درجة الكلية	الاهمية النسبية	الوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	(t) المحسوبة	مستوى الخطأ	الدلالة	المستوى
1	الهوية التنظيمية	34.479	%37.7	2.652	35	4.013	39	-22.329	0.000	معنوي	متوسط
3	الصورة التنظيمية	28.035	%30.7	2.336	27	5.015	36	-31.481	0.000	معنوي	مقبول
2	الثقافة التنظيمية	28.632	%31.4	2.603	28	3.916	33	-22.105	0.000	معنوي	متوسط
	درجة المقياس	91.148		2.531	92	7.828	99	-19.884	0.000	معنوي	مقبول

عند درجة حرية (391) ومستوى دلالة (0.05)

مناقشة النتائج:

يشير الجدول (4) الى ان الجاذبية التنظيمية للمحاور الثلاثة جاء بمستوى متوسط، وقد ظهرت قيمة (t) اعلى من قيمة (t) الفرضي لدى مدرسي التربية الرياضية في العراق ما يشير رفض فرضية العدم والقبول بالفرضية البديلة اي ان الوسط

الحسابي للمقياس يختلف معنويا عن قيمة المتوسط الفرضي وهو اعلى من المتوسط الفرضي وبمستوى جيد، ويرى الباحث ان امتلاك المدرسين لهذا المستوى من الجاذبية التنظيمية لا يكفي حيث ان من الضروري رفع مستوى الجاذبية التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية نظرا لكثرة الواجبات والمهام التي يقوم بها المدرس اثناء قيادته للدرس "التخطيط والتنظيم لمادة التربية الرياضية يشتمل على تخطيط وتحضير وقيادة وتنظيم وتنفيذ حصة التربية الرياضية. كما يشتمل على تحديد الأهداف والواجبات المحددة لها . فعملية تنمية الصفات البدنية والمهارات وكذلك الجانب النفسي والتربوي تتطلب من المدرس امتلاك الخبرة العلمية والعملية" (1) لذلك يعد امتلاك مدرسي التربية الرياضية مستوى متوسط من الجاذبية التنظيمية لا يكفي لتنفيذ مهام الدرس وتنفيذه ومتابعة تطور العلوم المختلفة لما لها من أهمية كبيرة في عملية إخراج وإدارة الدرس بطرق تدريس حديثة ومتنوعة وحتى العلوم التربوية وعلم النفس ولذلك ظهرت النتائج بصورة منطقية.

الباب الخامس

الاستنتاجات والتوصيات:

في ضوء نتائج البحث لخص الباحث الاستنتاجات الآتية:-

- 1- أن مدرسي التربية الرياضية يمتلكون مستوى متوسط في الجاذبية التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية في العراق

5-2 التوصيات

في ضوء الدراسة التي تم التوصل إليها، يوصي الباحث بالآتي:

- 1- رفع مستوى الجاذبية التنظيمية لمدرسي التربية الرياضية في العراق.

¹ - عبد الرزاق كاظم الزبيدي وآخرون: دليل مدرس التربية الرياضية المرحلة المتوسطة ، ط1، العراق ، المركز التقني لأعمال ما قبل الطباعة، 2011ص109

- 2- تطوير كفاءة الاداء لمدرسي التربية الرياضية في العراق وذلك لدوره في رفع مستوى الجاذبية التنظيمية.
 - 3- اعتماد الدراسة لدى وزارة التربية.
 - 4- أجراء دراسات ميدانية مشابهه على عينات اخرى.
- المصادر:

1. عطية حسين افندي ، تمكين العاملين مدخل للتنمية والتطوير المستمر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، مصر 2003 ،
2. سامي محمد ملحم : منهج البحث العلمي وعلم النفس ، ط 6 (عمان ، دار المسيرة ، 2010) ،
3. محمد زاهر السماك ، وآخرون؛ اصول البحث العلمي، ط1: (جامعة الموصل، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، 1986)،
4. محمد نصر الدين رضوان : المدخل الى القياس في التربية الرياضية والبدنية ، ط1 ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر، 2006م ،
5. مصطفى حسين باهي : المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 1999م،
6. فيصل عباس ؛ الاختبارات النفسية . تقنياتها وإجراءاتها ، ط1 : (بيروت ، دار الفكر العربي ، 1996) ص24
7. احمد سليمان عودة وفتحي حسن ملكاوي ؛ أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية ، عمان ، مكتبة المنار للطباعة ، 1987 ،
8. عبد الرزاق كاظم الزبيدي وآخرون: دليل مدرس التربية الرياضية المرحلة المتوسطة ، ط1، العراق ، المركز التقني لأعمال ما قبل الطباعة، 2011

9. سلام حنتوش ، حيدر نوار حسين؛ مفاهيم تربوية اساسية لطلبة التربية الرياضية.
عمان، دار دجلة ،2016،

¹⁰– Freeman , F . S . , Theory and Praction of Psychological Testing , New York , 1962 ,

ملحق (1) اسماء الخبراء والمختصين

ت	اللقب العلمي	الاسم الثلاثي	الاختصاص	مكان العمل
1	أ.د.	وعد عبدالرحيم فرحان	الادارة الرياضية	جامعة الانبار / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	أ.د.	سلام حنتوش رشيد	الادارة الرياضية	جامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية
3	أ.د.	عثمان محمود شحادة	الادارة الرياضية	جامعة ديالى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
4	أ.د.	نصير قاسم خلف	الادارة الرياضية	جامعة ديالى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	أ.د.	صلاح وهاب شاكر	الادارة الرياضية	جامعة بغداد/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
6	أ.م.د.	شاكر محمود عبدالله	اختبار وقياس	جامعة الانبار/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	أ.م.د.	ابراهيم فيصل خلف	الادارة الرياضية	جامعة تكريت / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
8	أ.م.د.	مروان عبداللطيف عبدالجبار	علم النفس الرياضي	جامعة الانبار/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
9	أ.م.د.	ياسين علي خلف	الادارة رياضية	جامعة الانبار/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

مقياس الجاذبية التنظيمية

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
	الهوية التنظيمية					
1	اشعر الجميع بالأعمال والمهام التي اقوم من اختصاص عملي.					
2	اشعر ان مؤهلاتي تناسب مع الوظيفة التي اشغلها .					
3	اشعر ان الموقع الوظيفي الذي اشغله لا يتناسب مع ميولي المهنية					
4	اشعر ان بعض الاشخاص في الهيكل التنظيمي المدرسي لا يمتلكون					
	الخبرة الادارية اللازمة مما قد يخل في سير العمل					
5	يتصف عملي المدرسي بالروتين الدائم .					

6	الهيكل التنظيمي الموجود في المدرسة لا يتسم بالوضوح والدقة.				
7	الهيكل التنظيمي المدرسي الحالي غير ملائم لفرص النمو والتقدم				
8	النظام الإداري في المدرسي ضعيف ولا يعالج المشاكل .				
9	يتصف النظام الإداري داخل المدرسة بالقوة و المرونة				
10	ادارة المدرسة غير قادرة على حل الخلافات والنزاعات لدى المستويات الإدارية المتوسطة والدنيا .				
11	ان الهيكل التنظيمي المدرسي ملائم لاحتياجات العمل ويساعد على سرعة إنجاز وجودة العمل .				
12	لا اشعر بوجود حرص من ادارة المدرسة على العمل بروح الفريق .				
13	اشعر ان الإمكانات المادية والبشرية المطلوبة لإنجاز الأعمال غير متوفرة .				
	الصورة التنظيمية				
14	اشعر بالاحترام من قبل المجتمع لممارسة مهنة تدريس التربية الرياضية				
15	ينظر الي المجتمع بمعايير اخلاقية عليا				
16	يمتلك المجتمع قيم عليا لمهنة التدريس				
17	هناك صورة مشوشة باتجاه درس التربية الرياضية				
18	يؤمن المجتمع بدوري الاساسي في بناء هـ				
19	يعد المجتمع مهنة التدريس واجب مقدس يسعى الى رفد المجتمع بالعلم والتمدن				
20	ينظر المجتمع الى دور مدرس التربية الرياضية بالهامشي				
21	ينظر المجتمع الى دور مدرس التربية الرياضية من خلال العوائد المادية لهذه المهنة فهي المعيار الرئيسي				
22	يؤمن المجتمع بدور مدرس التربية الرياضية من خلال الخدمة الصحية للطلبة				
23	ينظر الي المجتمع بالالتزام بالمظهر اللائق و الحسن				
24	ينظر المجتمع الى مدرس التربية الرياضية شجاع وقوي الشخصية				
25	ينظر المجتمع الى مدرس التربية الرياضية بانه غير حريص على اداء الواجبات				
26	ينظر الي المجتمع بالمواظبة على الدوام مهما كانت الظروف				
27	ينظر الي المجتمع بتقديم المصلحة الشخصية على مصلحة الطلبة				
	الثقافة التنظيمية				
28	اعد المدرسة اكثر من مكان عمل				
29	اميل للعمل بأداء اعلى عندما اشعر بالانتماء للمدرسة				
30	افتخر بانتمائي لمهنة التدريس				

					اشارك بشكل فعال لإنجاز المهام المدرسية بسبب إيماني العالي بمهنة التدريس	31
					انظر الى الالتزام الوظيفي على انه من الامور الاخلاقية	32
					او من بما تفرضه المدرسة من قوانين وتعليمات والتزامات	33
					ان امارس مهنتي حتى لا افقد العوائد المالية	34
					ان امارس مهني لعدم وجود فرص عمل مشابهة او افضل	35
					ان ارغب في الاستمرار بالعمل بمهنتي لأنها مصدر سعادتي	36
					اعتقد ان مهنة التعليم مهنة مقدسة	37
					اشعر بالزهو والبهجة لممارسة تدريس التربية الرياضية	38
					او من بان درس التربية الرياضية هو بناء بدني واخلاقي ونفسي للانسان	39