



دراسة واقع المناخ التنظيمي في المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية من وجهة نظر المدربين

م.م. مروة خالد خزعل
Yoath_noaa@yahoo.com
وزارة التربية – مديرية تربية الرصافة الثانية

م.م. فاطمة الزهراء نفعت
yaqeenfatma@gmail.com
وزارة الشباب والرياضة

الملخص

تتجلى أهمية الدراسة كونها تتطرق الى عنصر اداري مهم في نجاح أي مؤسسة وهو المناخ التنظيمي كونه مصدر مهم في ديمومة المؤسسة ونجاح عملها خصوصا عندما تكون مثل هذه المؤسسة مسؤولة عن شريحة مهمة من المجتمع ككل والمجتمع الرياضي خصوصا, استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية لملائمته لطبيعة مشكلة البحث , وان مجتمع البحث هم مدربين المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية والبالغ عددهم (226) مدربا إذ بلغ عدد العينة المختارة منهم (40) مدرب وبنسبة (9%) , واستنتجت الباحثتان بان قدرة مقياس المناخ التنظيمي المتمثل بـ (31) فقرة , والذي تم إعداده وتكييفه , على قياس المناخ التنظيمي لدى إدارات المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في العراق , تتمتع إدارات المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية العراقية بدرجة جيدة للمناخ التنظيمي , وهو بمستوى الطموح .

الكلمات المفتاحية : المناخ التنظيمي- مراكز رعاية الموهبة الرياضية

Study the reality of organizational climate in National Centers for Sport Talent Care from the trainers' point of view.

Fatma alzhraa Nafat

Marwa Khaled kazal

Abstract

The importance of the study presents as it traces an important administrative component in the success of any institution, which is organizational climate, as it is an important source in the sustainability of the institution and the success of its work, especially institutions that are responsible for an important segment of society as a whole and the sports community in particular.

Research objective: Preparing a organizational climate scale. The two researchers used the analytical approach in a correlative approach to its relevance to the nature of the research problem. And the research community are the trainers of the National Center for Sports Talent, whose number is (226), as the number of the selected sample of them reached (40) trainers, at a rate of (9%).

Conclusions: The ability of the organizational climate scale represented by (31) items, which was prepared and adapted, to measure work ethics among the departments of the national centers for sports talent care in Iraq, which resulted in a good degree of organizational climate, but they are not at the level of ambition.

Key words: organizational climate, National Centers for Sport Talent Care

1-1 مقدمة البحث وأهميته



تعد وزارة الشباب والرياضة الجهة الداعمة والساندة للرياضة العراقية من خلال ماتقدمه من دعم واسناد لكافة المفاصل التي تخص الرياضية في العراق وان مايشهده العالم من تغييرات في تركيب المجتمعات والمؤسسات تتمثل بالنمو الاقتصادي والاجتماعي والتطور التكنولوجي الهائل ودخول العولمة بالاضافة الى كثير من الدول النامية التي دخلت في مرحلة التصنيع ، والاعتماد على اساليب التطوير والتنمية نحو الوصول الى الاهداف المراد تحقيقها ، وهذه التغييرات لم تحدث نتيجة راس المال او استخدام التكنولوجيا في المؤسسات فحسب ، وانما حدثت بالدرجة الاولى نتيجة اتباع الادارة الصحيحة والعلاقات المبنية على خطط واضحة بعيدة المدى وعلى خطط منهجية من جهة ، ومن خلال المناخ التنظيمي والذي يمثل الركن الاساسي لادارة تلك المؤسسات من جهة اخرى ، ان الاخفاقات التي تحصل في العمل يكون دليلها هو عدم وجود سياسات ناجحة نستطيع تحقيق ما ينبغي الوصول اليه في مجال العمل الادارة وعلى رأسها الادارة الرياضية الناجحة اذ تعد احد المشكلات التي لاتزال دول العالم تعاني منها على رغم التطورات والتقدم والتكنولوجيا الحاصلة في العالم فضلا عن ذلك ان معظم الدراسات والبحوث التي انجزت لم تعط اهتماما بالغا في الادارة داخل المؤسسات الرياضية وكيفية استثمار الموارد المتوفرة لديها كونها حيث تمثل العمود الفقري الاساسي فيها ولها اهمية في التقدم والتطوير الثقافي والاقتصادي والاجتماعي. لذا تسعى المؤسسات الرياضية الى تحقيق اهدافها من خلال الاهتمام بالمناخ التنظيمي لها ، اذ تقوم الادارة العليا بمجموعة من الاجراءات (العمليات) والتي تتمثل في التخطيط والتنظيم والرقابة والتوجيه والتنسيق باداء هذه المهمة الاساسية من اجل الوصول الى الاهداف المراد تحقيقها وتحقيق الكفاءة والفعالية التنظيمية في العمل الاداري، ولعل المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية هو احد هذه المؤسسات الرياضية التي تسعى الى رفع الانجاز في العمل والوصول الى تحقيق النتائج بالرياضيين الموهوبين وبالتالي ردهم الى المنتخبات الوطنية بغية الوصول بالرياضة العراقية الى مرحلة الانجاز العالي قياساً بالمستويات الدولية ، واستنادا الى ما ذكر انفا يمكن اظهار مشكلة الدراسة بصورة اكثر وضوحا من خلال التعرف على المناخ التنظيمي لدى ادارات المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية

1-2 اهداف البحث

- 1- هدف البحث الى اعداد مقياس المناخ التنظيمي.
- 2- التعرف على مستوى المناخ التنظيمي لدى القيادة الادارات في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية من وجهة نظر المدربين.

1-3 مجالات البحث

- 1-3-1 المجال البشري : مدربوا مراكز رعاية الموهبة الرياضية في العراق
- 2-3-1 المجال الزمني : المدة من (2021/1/5) ولغاية (2021/2/15)
- 3-3-1 المجال المكاني مقر وزارة الشباب والرياضة , المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية , بغداد والمحافظات

2 - منهجية البحث وإجراءاته الميدانية: -

1-2 منهج البحث

استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة البحث

2-2 مجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع البحث مدربي المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية والبالغ عددهم (226) تم اختيار (40) مدربا ونسبة (9%) .

3-2 الوسائل والادوات المستخدمة في البحث:



"هي أدوات الباحث التي يستطيع بموجبها جمع البيانات وحل المشكلة لتحقيق أهداف البحث (وجيه محجوب1993)" لذا استعانت الباحثتان بالوسائل والأدوات الآتية :

- المصادر العربية والأجنبية.
- شبكة المعلومات الدولية الالكترونية (الانترنت).
- الزيارات الميدانية لجمع المعلومات.
- الحاسبة الشخصية (لاب توب) نوع (HP).
- حاسبة الكترونية نوع (كاسيو).
- فريق العمل المساعد (*).

2-4 مواصفات مقياس المناخ التنظيمي

واستخدمت الباحثتان مقياس المناخ التنظيمي المعد من قبل (ريم ياسر) (4) حيث تكون المقياس من (35) فقرة ، وتتكون مجالات المقياس من سبعة وهي (الهيكل التنظيمي ، الانظمة التعليمية ، التدريب ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، الحوافز والمكافآت ، التكنولوجيا ، ظروف العمل) وتتم الاجابة على فقرات المقياس وفق خمس بدائل (موافق دائما ، موافق غالبا ، موافق ، غير موافق ، غير موافق ابد) حسب طريقة (likert) فيكون متدرج من (1-5) درجة اما درجة المقياس الكلية تتراوح بين (35 - 175).

2-5 التجربة الاستطلاعية :-

"تعد التجربة الاستطلاعية تدريباً عملياً للباحث للوقوف على السلبيات والإيجابيات التي تقابله خلال الاختبارات لمعالجتها" (5 : 189)، لذا قامت الباحثتان بإجراء التجربة الاستطلاعية للأهداف الآتية :

- 1- معرفة المشكلات والصعوبات التي قد تواجه الباحثتان.
 - 2- التعرف على الوقت الذي سوف يستغرق في ملء استمارة المقياس.
 - 3- التأكد من كفاءة فريق العمل المساعد وأدوات البحث.
 - 4- التأكد من فهم واستيعاب الفقرات لافراد العينة.
- وقد اجريت التجربة الاستطلاعية على مجموعة من المدربين والبالغ عددهم (15) افراد بشكل عشوائي، في تمام الساعة الثانية عشر ظهرا من يوم (الثلاثاء) المصادف (2021/1/5) لغاية يوم الخميس المصادف (2021/1/7) وبمساعدة فريق العمل، وقد اتضح من التجربة إن فقرات المقياس واضحة للعينة، وكان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (5-10) دقيقة، وبذلك أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق لغرض التحليل الإحصائي.

ولغرض اعتماد المقياس في دراسة النتائج لا بد من تطبيق الاسس العلمية عليهما لكي تتناسب مع بيئة ومجتمع البحث.

2-5-1 الصدق:-

تحديد صلاحية فقرات المقياس:

من الضروري بهدف المزيد من التحليل عرض الفقرات المقترحة مع تعليماتها على مجموعة من المختصين والخبراء أو المحكمين، ممن لهم صلة بموضوع الدراسة ودراية بتطوير المقياس" (2 : 105)، وللتحقق من هذا الإجراء عمد إلى تصميم استمارة استطلاع رأي، وعرضها على مجموعة من المتخصصين الأكاديميين لتحديد صلاحية مضمون كل فقرة منطقياً، ونوع بدائلها، ومفتاح تصحيحها، وانتمائها للمجال المنفصل الذي تنتمي إليها وإلى المقياس، بغية الحذف، أو الدمج، أو التعديل والإضافة عليها، أو الإبقاء عليها كما هي لتكون صالحة بحسب محددات الصدق الظاهري في قبولها باتفاق آرائهم عليها بنسبة (80%) وأكثر.



وتم عرض الاستبيان على الخبراء من تعريفات لكل مجال من مجالات المقياس, كذلك التحقق من ميزان التقدير الخماسي الذي أعطيت بدائل الإجابة الخمسة (موافق دائما، موافق غالبا، موافق، غير موافق، غير موافق ابد) الدرجات (5،4،3،2،1) للعبارة السلبية والدرجات (1،2،3،4،5) للعبارة الإيجابية، أعطت الباحثة لكل خبير حرية إجراء أية تعديلات أو إضافات أو حذف على الفقرات. وبعد ذلك تم استطلاع آراء الخبراء والمختصون في مجال الإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضي بإبداء آرائهم وملاحظاتهم, ومن خلال اختبار مربع كاي حيث تم تعديل (13) فقرة من مقياس اخلاقيات العمل ليكون التعديل في(8) فقرات من مجال ادراك العاملين و(3) فقرات من مجال ادراك الوظيفة و(2) فقرة من مجال المناخ الاخلاقي وابقاء الفقرات الاخرى كما هو عليه ليلائم البيئة العراقية.

2-5-2 الثبات:

تم استخدام طريقة التجزئة النصفية بحساب معامل الثبات لجزئي المقياس بتجربته إلى الفقرات الفردية وتحتوي (14) فقرة وجزء الفقرات الزوجية ويحتوي (13) فقرة لمقياس اخلاق العمل.

2-5-3 موضوعية المقياسين:

أن الموضوعية هي إجراء وخاصة، إذ تعني الموضوعية للبعض عدم التحيز والبعد عن الذاتية، والموضوعية من الناحية الإجرائية أمر يرتبط بجمع البيانات وتحليلها، ويقصد بها هنا أن المعنى الذي نحصل عليه باستخدام هذه الوسائل هو معنى واحد، ولا يمكن الخروج منه إلا بتفسير واحد" (1: 44). إذ حرصت الباحثة في أن يكون نوع الفقرات من ذات الاختيار من متعدد من البدائل الخمسة عند غلقها بالمداولة مع المتخصصين الأكاديميين, ولا توجد فيها استجابات تتطلب الشرح المقالي من المستجيب، وهي بذلك موضوعية ولايختلف إثنان في تصحيح المقياس باحتساب درجات أوزان البدائل لكل فقرة على وفق طريقة (ليكرت) (Likert) المتدرج.

2-6 التجربة الرئيسية :

قامت الباحثتان وبعد الانتهاء من اجراء الشروط اللازمة جميعها من حيث (استمارة المقياس) والموافقات الرسمية بتوزيع مقياس المناخ التنظيمي بالشكل النهائي وبمساعدة فريق العمل وبالاتصال المباشر بمدرسين المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية تم تطبيق المقياس خلال الفترة من (8 - 15 / 2 / 2021 على افراد عينة البحث المشمولة بالدراسة والبالغ عددها (40) مدربا.

2-7 الوسائل الاحصائية:

تم معالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) واستخراج ما يأتي (6: 191):

الوسط الحسابي

الوسيط

الانحراف المعياري

معامل الالتواء

مربع كاي

الارتباط البسيط

الارتباط المتعدد (Regration).

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:



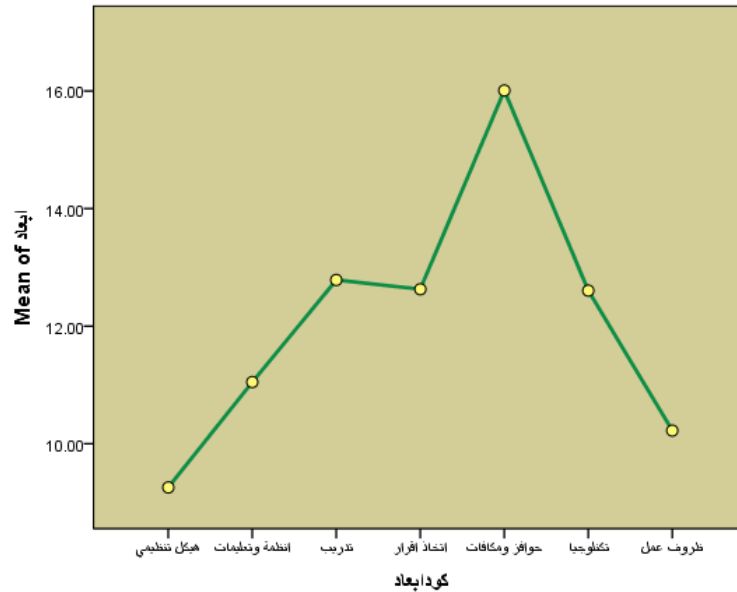
1-3 عرض وتحليل ومناقشة نتائج مقياس اخلاقيات العمل لدى المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية

جدول (1)

واقع مستوى مجتمع البحث في (المناخ التنظيمي)

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	معامل الالتواء	الوسط الفرضي	قيمة المحسوبة (t)	sig	الدلالة
المناخ التنظيمي	96.320	19.117	99	0.187	93	2.547	0.012	معنوي

يبين الجدول (1) واقع حال مجتمع البحث في متغير البحث ، ولغرض تحقيق هذا الهدف طبق تقييم مقياس (المناخ التنظيمي) ، على أفراد المجتمع والبالغ عددهم (210) ، وبعد تحليل إجاباتهم ومعالجتها إحصائياً ، تبين إن الوسط الحسابي للمناخ التنظيمي (96.320) درجة ، وانحراف معياري (19.117) درجة ، بينما كان الوسط الفرضي (93) درجة ، وعند إجراء الاختبار التائي لعينة واحدة أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (2.547) ، وبمستوى دلالة (0.000) درجة معنوية ، وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ، وبدلالة إحصائية دل ذلك على ان مجتمع البحث في المناخ التنظيمي بمستوى عال ، أي ان واقع المناخ التنظيمي يفوق الوسط الفرضي وهذا مؤشر جيد .



شكل رقم (1) يبين مجالات المناخ التنظيمي

4 - الخاتمة استنتاج الباحثان

- قدرة مقياس المناخ التنظيمي المتمثل بـ (31) فقرة ، والذي تم إعداده وتكيفه ، على قياس المناخ التنظيمي لدى إدارات المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في العراق.
- تتمتع إدارات المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية العراقية بدرجة جيدة للمناخ التنظيمي، حيث انه بمستوى الطموح .

اوصى الباحثان



- ضرورة اعتماد مقياس المناخ التنظيمي في القياس والتعرف والمتابعة والتقويم بشكل دوري لإمكانيات المناخ التنظيمي لدى إدارات المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في العراق .
- ضرورة ان يكون ضمن منهاج وزارة الشباب والرياضة ، الدورات التطويرية في المناخ التنظيمي لإدارات المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في العراق ضمن المناخات التنظيمية المختلفة .

المصادر العربية والأجنبية

- 1- أبو علام ونادية محمد شريف؛ الفروق الفردية وتطبيقاتها التربوية، ط2، (الكويت، دار القلم، 2011م).
- 2- أمطانيوس نايف ميخائيل؛ بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية وتقنياتها، (دار الإصدار العلمي للنشر والتوزيع، عمان، 2016)، ص105. رجاء محمود
- 3- حسن علي كريم وآخرون ؛ دليل المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية، ط1، (بغداد، ب.م، 2011)
- 4- ريم ياسر؛ اثر الالتزام باخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الاردنية، رسالة ماجستير، (جامعة مؤتة، 2007).
- 5- قاسم حسن المندلاوي؛ الاختبارات والقياس في التربية الرياضية (الموصل، دار الكتب والنشر، 4989م) ص .
- 6- محمد بلال الزعبي وعباس الطلافحة؛ النظام الإحصائي spss فهم وتحليل البيانات الإحصائية ، (الأردن، عمان ، دار وائل للطباعة والنشر ، 2010م) ، ص191
- 7- وجيه محجوب ؛ طرائق البحث العلمي ومناهجه ، (بغداد ، دار الحكمة ، 1993 م)، ص 179 .

ملحق رقم (1)

قائمة بأسماء فريق العمل المساعد

ت	الاسم	مكان العمل
1	أ.د. خالد اسود لايع	جامعة المتنى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	سولاف حسن هادي	وزارة الشباب والرياضة / مدير مديرية رعاية الموهبة الرياضية في بسماية / طالب دكتوراه
3	م.م رباب باسل	وزارة الداخلية /
	م.م زينب ستار صحن	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات