



دراسة تحليلية للثقة التنظيمية من منظور مدرسي التربية الرياضية في مديرية الرصافة الثانية

أ. م. د. سندس موسى جواد
Sundos@copew.uobaghdad.edu.iq
كلية التربية البدنية و علوم الرياضة للبنات
جامعة بغداد

زينب علي كاظم العجيلي
c7.h5199515@gmail.com
كلية التربية البدنية و علوم الرياضة للبنات
جامعة بغداد

الملخص

وتكمن اهمية البحث ان المؤسسة التربوية تعتمد في تحقيق أهدافها اعتمادا كبيرا على المدرسين القائمين بالمهام التربوية والتعليمية بوصفهم محور العملية التربوية والتعليمية فيها , فالأداء الجيد للقائمين بالمهام الادارية يعد من أهم المتطلبات الأساسية التي تنشدها المؤسسة التعليمية على اختلاف مستوياتها, اما مشكلة البحث فتبرز في التعرف على درجة امتلاك مدير المدرسة الثقة من مدرس التربية الرياضية في تأهيل مدرسي ومدرسات التربية البدنية و علوم الرياضة للقيام بمهام ادارية لتزويد أصحاب القرار بمعلومات عنها , فكانت اهداف البحث في بناء مقياس الثقة مدير المدرسة بمدرس التربية الرياضية , اما الفصل الثاني استعملت الباحثتان المنهج الوصفي بأسلوب المسحي و العلاقات الارتباطية , حددت الباحثتان مجتمع البحث بالطريقة العمدية من مدرسي التربية الرياضية العاملون في المدارس التابعة لمديرية تربية الرصافة الثانية و البالغ عددهم (393) , إما عينة البحث فقد مثلت مجتمع البحث بأكمله , بحيث كانت اهم الاستنتاجات بناء مقياس الثقة لمدير المدرسة بمدرسي التربية الرياضية في مديرية التربية الرصافة الثانية , اما كانت اهم التوصيات استعمال هذه المقياس بالمؤسسات التعليمية والرياضية كافة , اجراء دراسات مشابهة لمقياس (الثقة بمدير المدرسة) وبكافة محاورهما للاستفادة من هذه الدراسة

الكلمات المفتاحية : الثقة التنظيمية

An analytical study of organizational confidence from the point of view of physical education teachers in al-rusafa 2 directorate

Zainab Ali Kadhum

Dr.Sundus Mousa Jawad

Abstract:

The importance of the research lies in the fact that the educational institution relies heavily on the teachers in charge of educational and educational tasks in achieving its objectives as the focus of the educational and teaching process in it. The good performance of those in charge of administrative tasks is one of the most important basic requirements that the educational institution seeks at its various levels. The degree to which the school principal has confidence from the teacher of physical education in qualifying teachers and physical education and sports science teachers to carry out administrative tasks to provide decision-makers with information about them, so the objectives of the research were to build a measure of confidence of the school director in the physical education teacher, and the second semester the researchers used the descriptive approach in the two methods of survey and relationships Correlation, the two researchers identified the research community by the intentional method of physical education teachers working in the schools of the Rusafa Second Education Directorate, whose number is (393), either the research sample



represented the entire research community, The data were statistically treated, so that the most important conclusions were to build a measure of confidence for the school principal in the teachers of physical education in the Rusafa Second Directorate of Education, and the most important recommendations were to use this scale in all educational and sports institutions, to conduct studies similar to the scale of (confidence in the school principal) and all their axes to benefit from this study .

Key words: organizational confidence

1-1 مقدمه البحث واهميته :

الادارة هي نشاط مميز له علاقة مباشرة بمعظم جوانب حياة الأتسان ، وفي نفس الوقت هي وسيلة فعالة وناجحة لتحقيق الأهداف المنشودة لأي مجال ، وكلنا يعلم ان الثقة هي من اهم متطلبات الادارة و البذرة الاولى لنجاح عمل اي مؤسسة او منظمه تتطلع الى تحقيق اهدافها عن طريق اختيار الاشخاص القادرين على القيام بأدائها بما يتمتعون به من الكفايات ، أصبح من الضروري أن تتوافر الثقة مدير المدرسة بمدرسي التربية الرياضية التي تعد أحدث انماط الثقة واهمها جاءت لتجمع بين مميزات انماط الثقة وتلافي ما كان فيها من قصور. كما تعد من انسب الممارسات الادارية واكثرها ملائمة لمعطيات العصر واقدرها على مواجهة تحدياته , وقد اصبحت المؤسسات العراقية لاسيما المدارس بحاجة ماسة للثقة التي تعاضت اهميتها في الوقت الحالي ، فضلا عن الاستقرار النفسي والتوافق والوعي والاتزان العاطفي الذي لا بد ان يتمتع به المدير , وهنا تكمن اهمية الدراسة ان المؤسسة التربوية تعتمد في تحقيق أهدافها اعتمادا كبيرا على المدرسين القائمين بالمهام التربوية والتعليمية بوصفهم محور العملية التربوية والتعليمية فيها, ولعدم وجود دراسة تسلط الضوء على ثقة مدير المدرسة بمدرسي التربية الرياضية في القطاع الخاص بالتعليم ومن خلال البحث يمكن معرفة مدى انتشار هذه الظاهرة .

اما تحدد مشكلة البحث ان السلوك المدير اثناء العمل له تأثير تعاني منه كثير من المؤسسات والمنظمات الموجودة في البلد على الاشخاص المرافقين للمدير في العمل ولما له من تأثير مباشر عليهم انفسهم في سير عملهم , حيث تعتبر ثقة في غايه الاهمية للمؤسسات التعليمية التي تشغل حيز كبير في العراق وتعاني من الابعاء الكثيرة والتي تكون في امس الحاجة الى غرس قيم ومبادئ هذه الادارة في نفوس موظفيها لما له من تأثير وانعكاس ايجابي على العمل داخل المدرسة , ومن هنا ارادت الباحثتان الخوض في هذه الدراسة والتعرف على درجة امتلاك ثقة مدير المدرسة بمدرسي التربية الرياضية للقيام بمهام ادارية لتزويد أصحاب القرار بمعلومات عنها.

2-1 الاهداف البحث :

- 1- اعداد مقياس الثقة التنظيمية التّن من منظور مدرسي التربية الرياضية.
- 2- التعرف على مستوى ثقة التنظيمية من منظور التربية الرياضية في مديرية الرصافة الثانية .

3-1 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري : هم مدراء و مدرسي التربية الرياضية في مديرية الرصافة الثانية .

1-4-2 المجال الزمني: 2020/10/28 _ 2021/ 2 / 28

3-4-1 المجال المكاني : مدارس تربية الرصافة الثانية .

5-1 تحديد المصطلحات

1-5-1 الثقة التنظيمية :



لقد اكد كثير من الباحثين اهمية بناء الثقة التنظيمية في المدارس بين الاطراف المعنية (المدرء, والمدرسين) فهي عامل مهم في تحقيق التكامل للمدرسة , ومفتاح رئيسي متوقع للسلوك وعامل أساسي في أي شكل للتفاعل الانساني , ان العمل سوية مع الاخرين , ومن ثم فانها تشكل العنصر الاساسي في الفاعلية التنظيمية إذ ليس هناك منظمة تستطيع ان تتخذ لها مكان في البيئة من دون وجود الثقة بين الاشخاص وليس هناك قائد تنظيمي يستطيع إهمال العنصر القوي للثقة في ممارسة جميع الاعمال(2, 174) .

2 – منهجية البحث و إجراءاته الميدانية

1-2 منهج البحث:

استعملت الباحثتان المنهج الوصفي بأسلوب المسحي و العلاقات الارتباطية .

2-2 مجتمع البحث وعينته:

حددت الباحثتان مجتمع البحث بالطريقة العمدية من مدرسي التربية الرياضية العاملون في المدارس التابعة لمديرية تربية الرصافة الثانية والبالغ عددهم (393) , إما عينة البحث فقد مثلت مجتمع البحث بأكمله , وبذلك بلغت نسبة عينة البحث (100 %) من مجتمع البحث , وقد تم تقسيم عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة وبأسلوب القرعة , وكما مبين في الجدول(1):

جدول (1)

تقسيم عينة البحث والنسب المئوية لها

| ت | المديريات | عدد المدرسين | عينة التجربة الاستطلاعية | عينة البناء | عينة الاعداد |
|----------------|-----------|--------------|--------------------------|-------------|--------------|
| 1 | الرصافة2 | 393 | 50 | 200 | 143 |
| النسبة المئوية | | | | | |
| | | %100 | % 12.723 | %50.890 | %36.387 |

2-3 الوسائل والأجهزة والأدوات المستعملة في البحث:

- ❖ المصادر والمراجع العربية والأجنبية.
- ❖ استبانات رأي الخبراء.
- ❖ مقاييس البحث.
- ❖ جهاز حاسوب محمول نوع (DELL) عدد(1).
- ❖ حاسبة يدوية نوع (kenko) . عدد(1)

2-4 إجراءات البحث الميدانية:

2-4-1 تحديد المقياس البحث:

بعد البحث والتقصي في الأدبيات والمصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة بمفهوم (الثقة التنظيمية) , ارتأتا الباحثتان بناء مقياس خاص بثقة مدير المدرسة لعينة البحث المتمثلة بمدرسي التربية الرياضية العاملون في المدارس التابعة لمديرية تربية الرصافة الثانية في بغداد/العراق , وقد استندت الباحثتان على اسس في صياغة عبارات المقياس المتمثلة في ان تكون للعبارة معنى واحد ومحدد , وعلى ضوء ذلك اعدت الباحثتان استبانة لمقياس تحتوي على عبارات للمحاور على ان تكون هذه العبارات موزعة على المحاور , ليكون لكل عبارة بدائل خمسة تمثل رأي المستجيب كالاتي (اتفق بشدة، اتفق ، غير متأكد، لا اتفق ، لا اتفق بشدة) , وبذلك اقترحت الباحثتان عدد عبارات مقياس ثقة مدير المدرسة (31) عبارة توزعت على (8) محاور , واعتمدت الباحثتان على أسلوب (Likert) لتصحيح اوزان البدائل الخمسة بالاتجاه الإيجابي فقط لمقياس ثقة مدير المدرسة وكالاتي : (اتفق بشدة) 5 ، (اتفق) 4، (غير متأكد) 3، (لا اتفق) 2، (لا اتفق بشدة) 1, وبموجب هذا فإن أعلى



درجة يحصل المستجيب عليها لمقياس الثقة مدير المدرسة هي (155) درجة وادنى درجة هي (31) درجة .

2-4-2 صلاحية العبارات (صدق المقياس):

من اجل التعرف على صلاحية العبارات ومضمونها وبدائلها ونوع وطريقة احتساب اوزان بدائلها وانتمائها للمحاور المدرجة فيها هذه العبارات وانتمائها للمقياس ، وبعد أن ابدى الخبراء والمختصون آراءهم على عبارات المقياس تم معالجتها للعبارات إحصائياً" وذلك من خلال تطبيق قانون (كا2) , والجدول (2) يبين ذلك:

جدول (2)

درجة كا2 المحسوبة لإجابات الخبراء على كل عبارة من عبارات مقياس ثقة مدير المدرسة

| مقياس القيادة ثقة مدير المدرسة | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|-------|----------------------------------|-------------|------|----|--------|-------|----------------------------------|-------------|------|
| أولاً: محور الكاريزما | | | | | | | | | | |
| الدالة | Sig | قيمة كا ² المحتسبة | عدد الخبراء | | ت | الدالة | Sig | قيمة كا ² المحتسبة | عدد الخبراء | |
| | | | لا تصلح | تصلح | | | | | لا تصلح | تصلح |
| معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 | 4 | معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 |
| معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 | 5 | معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 |
| | | | | | | معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 |
| ثانياً: محور التمايز | | | | | | | | | | |
| الدالة | Sig | قيمة كا ² المحتسبة | عدد الخبراء | | ت | الدالة | Sig | قيمة كا ² المحتسبة | عدد الخبراء | |
| | | | لا تصلح | تصلح | | | | | لا تصلح | تصلح |
| معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 | 9 | معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 |
| معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 | 10 | معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 |
| | | | | | | معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 |
| ثالثاً: محور مواجهة التحديات | | | | | | | | | | |
| الدالة | Sig | قيمة كا ² المحتسبة | عدد الخبراء | | ت | الدالة | Sig | قيمة كا ² المحتسبة | عدد الخبراء | |
| | | | لا تصلح | تصلح | | | | | لا تصلح | تصلح |
| معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 | 14 | معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 |
| معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 | 15 | معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 |
| | | | | | | معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 |
| رابعاً: محور استغراق العاملين | | | | | | | | | | |
| الدالة | Sig | قيمة كا ² المحتسبة | عدد الخبراء | | ت | الدالة | Sig | قيمة كا ² المحتسبة | عدد الخبراء | |
| | | | لا تصلح | تصلح | | | | | لا تصلح | تصلح |
| معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 | 18 | معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 |
| معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 | 19 | معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 |
| خامساً: محور مشاركة السلطة | | | | | | | | | | |
| الدالة | Sig | قيمة كا ² المحتسبة | عدد الخبراء | | ت | الدالة | Sig | قيمة كا ² المحتسبة | عدد الخبراء | |
| | | | لا تصلح | تصلح | | | | | لا تصلح | تصلح |
| معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 | 22 | معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 |
| | | | | | | معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 |
| سادساً: محور خلق الثقة | | | | | | | | | | |



| الدلالة | Sig | قيمة كا ² المحتسبة | عدد الخبراء | | ت | الدلالة | Sig | قيمة كا ² المحتسبة | عدد الخبراء | | ت |
|---------------------------------------|-------|----------------------------------|-------------|------|----|---------|-------|----------------------------------|-------------|------|----|
| | | | لا تصلح | تصلح | | | | | لا تصلح | تصلح | |
| معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 | 25 | معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 | 23 |
| | | | | | | معنوي | 0,000 | 13 | 0 | 13 | 24 |
| سابعاً: محور معرفة ذاته وذات المروسين | | | | | | | | | | | |
| الدلالة | Sig | قيمة كا ² المحتسبة | عدد الخبراء | | ت | الدلالة | Sig | قيمة كا ² المحتسبة | عدد الخبراء | | ت |
| | | | لا تصلح | تصلح | | | | | لا تصلح | تصلح | |
| معنوي | 0,000 | 9,3 | 1 | 12 | 28 | معنوي | 0,001 | 9,3 | 1 | 12 | 26 |
| | | | | | | معنوي | 0,001 | 9,3 | 1 | 12 | 27 |
| ثامناً: محور الاحتفال بالنجاح | | | | | | | | | | | |
| الدلالة | Sig | قيمة كا ² المحتسبة | عدد الخبراء | | ت | الدلالة | Sig | قيمة كا ² المحتسبة | عدد الخبراء | | ت |
| | | | لا تصلح | تصلح | | | | | لا تصلح | تصلح | |
| معنوي | 0,001 | 9,3 | 1 | 12 | 31 | معنوي | 0,001 | 9,3 | 1 | 12 | 29 |
| | | | | | | معنوي | 0,001 | 9,3 | 1 | 12 | 30 |

• معنوية اقل او تساوي (0.05)

وتبين من الجدول (2) ان عدد العبارات بلغت (31) عبارة توزعت على محاور المقياس , وأبقي على عدد البدائل وطريقة احتساب اوزان هذه البدائل وانتماء العبارات للمحاور المنفصلة عن بعضها .

2-4-3 المقياس ثقة مدير المدرسة بصيغته الأولية :

اصبح مقياس ثقة مدير المدرسة في صيغتها الأولية يتكون من (31) عبارة موزعة على (8) محاور المقياس, محور الكاريزما مكون من (5) عبارة , ومحور التمايز كون من (5) عبارة , ومحور مواجهة التحديات مكون من (5) عبارة , ومحور استعراق العاملين من (4) عبارة , ومحور مشاركة السلطة مكون من (3) عبارة , ومحور خلق الثقة مكون من (3) عبارة , ومحور معرفة ذاته وذات المروسين مكون من (3) عبارة , ومحور الاحتفال بالنجاح مكون من (3) عبارة وبخمس بدائل للإجابة (اتفق بشدة، اتفق ، غير متأكد، لا اتفق ، لا اتفق بشدة) وتعطى عند التصحيح الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي, وبلغت اعلى درجة للمقياس (155) واقل درجة (31).

2-4-4 التجربة الاستطلاعية الأولى لبناء مقياس ثقة مدير المدرسة :

أجريت الباحثان تجربة الاستطلاعية لمقياس ثقة مدير المدرسة على عينة مكونة من (50) مدرس من المدارس التابعة لمديرية تربية الرصافة الثانية في بغداد , تم اختيارهم عشوائياً من بين المدرسين بتاريخ (2020/11/22 - 2021/11/29) , وذلك لغرض معرفة مدى وضوح تعليمات المقياس للمجيبين وفهمهم لعباراته والتعرف على فعالية بدائل الإجابة والتعرف على الصعوبات التي تواجه الباحثان .

3-4-5 تطبيق المقياس على عينة البناء بصيغته الاولى:

طبقت الباحثان المقياس على عينة البناء والبالغة (200) مدرس من مديرية التربية الرصافة الثانية للمدة من (2020/12 /6 - 2021/1/ 10) ، وبعد الانتهاء من عملية التوزيع النهائي للاستمارات والإجابة عليها ، حصلت الباحثان على عدد الاستبانات التي تمت الاجابة عليها والبالغ عددها (200) مدرسا من عينة البناء, جدولت الباحثان البيانات الخاصة بأفراد عينة البحث (عينة البناء) بعد جمعها وترتيبها تمهيداً لتحليلها إحصائياً.

2-4-6 التحليل الاحصائي لعبارات المقياس:

3-4-6-1 معامل الاتساق الداخلي للمقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي للعبارات (علاقة العبارة بالدرجة الكلية للمقياس):



استخدمت الباحثان معامل الاتساق الداخلي للعبارة مؤشراً لتجانس العبارات الذي نستطيع من خلاله أن نقرر بأن المقياس يقيس خصوصية معينة وبدقة تامة، ويتحقق هذا النوع من الصدق من ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للمقياس، من خلال استعمال معامل الارتباط البسيط، وبعد معالجة النتائج للمقاييس تبين من الجدول (3).

جدول (3)

الاتساق الداخلي لكل عبارة من عبارات مقياس ثقة مدير المدرسة مع الدرجة الكلية للمقياس

| رقم العبارة | معامل الارتباط | Sig | دلالة الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط | Sig | دلالة الارتباط |
|-------------|----------------|-------|----------------|-------------|----------------|-------|----------------|
| 1 | 0,169 | 0,001 | معنوي | 17 | 0,328 | 0,000 | معنوي |
| 2 | 0,151 | 0,003 | معنوي | 18 | 0,281 | 0,000 | معنوي |
| 3 | 0,228 | 0,000 | معنوي | 19 | 0,430 | 0,000 | معنوي |
| 4 | 0,247 | 0,000 | معنوي | 20 | 0,317 | 0,000 | معنوي |
| 5 | 0,324 | 0,000 | معنوي | 21 | 0,343 | 0,000 | معنوي |
| 6 | 0,208 | 0,000 | معنوي | 22 | 0,258 | 0,000 | معنوي |
| 7 | 0,283 | 0,000 | معنوي | 23 | 0,272 | 0,000 | معنوي |
| 8 | 0,335 | 0,000 | معنوي | 24 | 0,317 | 0,000 | معنوي |
| 9 | 0,375 | 0,000 | معنوي | 25 | 0,175 | 0,000 | معنوي |
| 10 | 0,248 | 0,000 | معنوي | 26 | 0,259 | 0,000 | معنوي |
| 11 | 0,298 | 0,000 | معنوي | 27 | 0,273 | 0,000 | معنوي |
| 12 | 0,253 | 0,000 | معنوي | 28 | 0,357 | 0,000 | معنوي |
| 13 | 0,340 | 0,000 | معنوي | 29 | 0,398 | 0,000 | معنوي |
| 14 | 0,277 | 0,000 | معنوي | 30 | 0,286 | 0,000 | معنوي |
| 15 | 0,318 | 0,000 | معنوي | 31 | 0,341 | 0,000 | معنوي |
| 16 | 0,240 | 0,000 | معنوي | | | | |

* معنوي عند مستوى دلالة (0,05)

تُبين نتائج الارتباط التي في الجدول أعلاه أن عبارات المقياس جميعها حققت الشروط العلمية لقبول الارتباط التي في الاتساق الداخلي ليبقى المقياس يحوي (31) عبارة.

2-4-7 الخصائص السايكومترية للمقاييس:

2-4-7-1 الصدق:

أولاً: صدق المحتوى:

عمدت الباحثتان لتحقيق هذا النوع من الصدق من خلال عرض عبارات المقاييس على مجموعة من الخبراء والمختصين لإقرار صلاحيتها، كما ذكر في الجداول السابقة للمجالات جدول رقم (2) خلال استخراج (كا).

ثانياً: صدق البناء:

تحقق هذا النوع من الصدق من خلال استخراج معامل الاتساق الداخلي للمقاييس كما مبين في الجدول (3).

2-4-7-2 الثبات:

بعد الثبات شرطاً أساسياً في الاختبارات النفسية والتربوية ذات النوعية الجيدة، و استخراج معامل الثبات وقد عن طريق معامل الفا كرونباخ و تعد من أكثر مقاييس الثبات شيوعاً وأكثرها ملائمة للمقاييس ذات الميزان المتدرج، إذ تم استخراج الثبات من خلال تطبيق معادلة الفا كرونباخ على أفراد عينة البناء البالغة (200) مدرساً إذ تبين إن قيمة معامل الثبات عال للمقياس و التي كانت قيمتها (0.812).



2-4-8 تطبيق مقاييس ثقة مدير المدرسة على عينة التطبيق :

بعد استكمال كل متطلبات واجراءات البناء لمقياس ثقة مدير المدرسة واجراءاتهما ، أصبحت المقياس جاهزة للتطبيق , طبقت الباحثان المقياس على عينة التطبيق البالغ عددها (143) مدرساً من مديرية التربية الرصافة الثانية للمدة من (2021/1/17- 2021/2/ 18) , إذ استرجعت (100) استمارة صالحة .

2-5 الوسائل الاحصائية المستعملة في البحث:

استعملت الباحثان الحقيبة الإحصائية (spss) في استخراج نتائج البحث الحالي .

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

يتناول هذا الباب عرض وتحليل اجابات افراد عينة التجربة الرئيسة التي توصلنا اليها ومناقشتها بعد معالجتها احصائيا ولكل مقياس من المقاييس (ثقة مدير المدرسة).

3-1 عرض الوصف الاحصائي لمقياس ثقة مدير المدرسة :

جدول (4)

الوصف الاحصائي لمقياس ثقة مدير المدرسة على عينة التطبيق

| المقياس | الوسط الحسابي | الوسيط | الانحراف المعياري | معامل الالتواء |
|------------------|---------------|--------|-------------------|----------------|
| ثقة مدير المدرسة | 124,455 | 124 | 6,433 | 0,568 |

تبين من الجدول أعلاه ان عينة التطبيق على نتائج درجات المقياس توزعت توزيعا طبيعيا بدلالة معامل الالتواء (0,568) التي تقع ما بين $(1\pm)$.

3-2 عرض نتائج مقياس ثقة مدير المدرسة ومحاورة وتحليلها ومناقشتها:

للتحقق من الهدف الثاني من الدراسة (التعرف على مستوى ثقة مدير المدرسة) . فقد تم استخراج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ت المحسوبة والوساط الفرضية لإجابات عينة التجربة الرئيسة للمقياس ولكل محور من المحاور, وكما مبين في الجدول (5) :

جدول (5)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ت المحسوبة بين الأوساط الحسابية والوساط الفرضية لمقياس ثقة مدير المدرسة ومحاورة لدى عينة البحث

| ت | مقياس الثقة ومحاورة | عدد | س | ع | الوسط الفرضي | قيمة ت للعينة الواحدة | مستوى الخطأ | الدلالة |
|---|--------------------------------|-----|---------|-------|--------------|-----------------------|-------------|---------|
| 1 | ثقة مدير المدرسة | 31 | 124,455 | 6,433 | 93 | 69,149 | 0,000 | معنوي |
| 2 | الكاريزما | 5 | 20,340 | 2,224 | 15 | 33,946 | 0,000 | معنوي |
| 3 | التماييز | 5 | 19,920 | 2,349 | 15 | 29,612 | 0,000 | معنوي |
| 4 | مواجهة التحديات | 5 | 20,250 | 2,350 | 15 | 31,587 | 0,000 | معنوي |
| 5 | استغراق العاملين | 4 | 16,005 | 1,973 | 12 | 28,701 | 0,000 | معنوي |
| 6 | مشاركة السلطة | 3 | 11,745 | 1,815 | 9 | 21,381 | 0,000 | معنوي |
| 7 | محور خلق الثقة | 3 | 12,105 | 1,805 | 9 | 24,319 | 0,000 | معنوي |
| 8 | محور معرفة ذاته وذات المرفوسين | 3 | 12,145 | 1,760 | 9 | 25,263 | 0,000 | معنوي |
| 9 | محور الاحتفال بالنجاح | 3 | 11,945 | 1,926 | 9 | 21,621 | 0,000 | معنوي |

معنوي عند مستوى خطأ (0,00) و مستوى دلالة $\geq (0,05)$

يتبين من الجدول اعلاه ان مقياس ثقة مدير المدرسة , حقق الوسط الحسابي (124,455) , وبانحراف معياري (6,433) , ووسط فرضي بلغ (93) , وبلغت قيمة ت المحسوبة (69,149) , بمستوى خطأ (0,000), وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الخطأ لقيمة (ت) اقل من مستوى الدلالة فهذا يدل على ان هنالك فروقا معنوية ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي , حيث يرى (كنعان , 1980) لان القائد يقود عن طريق تأثيره الشخصي في مرفوسيه حتى يرشدهم و يجعل

<https://jcopew.uobaghdad.edu.iq/index.php/sport/issue/archive>

المؤتمر الموسوم (الإدارة الرياضية بين الواقع و المأمول) 2021



سلوكهم متلائماً مع الخطط و الاعمال القائمة , وذلك من خلال تفهمه لمشاعرهم و احتياجاتهم و مشاكلهم و معالجتهم بعدالة و موضوعية , فهي اذن عملية شخصية من حيث كون العلاقة بين القائد و رؤسياه تمثل علاقة بين افراد و تشمل على ردود فعلهم تجاه بعضهم البعض (4 : 232)
اما نتائج محاور مقياس ثقة مدير المدرسة فقد اظهرت نتائج محور الكاريزما ان هنالك فروق معنوية عند مقارنة قيمة الوسط الحسابي البالغة (20,340) بأنحراف معياري (2,224) مع قيمة الوسط الفرضي والبالغة (15) وبلغت قيمة ت المحسوبة (33,946) وبمستوى الخطأ (0,000) ، وهذه ما اكده (Tony , 2000) وهو قدرة على التأثير في الاخرين إيجابياً من خلال التواصل معهم مادياً , و عاطفياً , وفكرياً (9 : 21) .

اما نتائج محور التمايز فقد اظهرت ان هنالك فروق معنوية عند مقارنة قيمة الوسط الحسابي البالغة (19,920) بأنحراف معياري (2,349) مع قيمة الوسط الفرضي والبالغة (15) وبلغت قيمة ت المحسوبة (29,612) وبمستوى الخطأ (0,000) , اذ يرى (Forgas g Bower , 1985) ان هذا التمايز يشكل بعدا اساسيا في الشخصية لانه يمثل جزءاً من المجال الادراكي للفرد و الذي يتعامل معه بالطريقة ذاتها ناتجة من تفاعله مع الاخرين و التي لها اثر كبير في سلوكه و تصرفاته (7 : 13) .

ما محور مواجهة التحديات حققت وسط حسابي (20,250) بأنحراف معياري (2,350) مع قيمة الوسط الفرضي والبالغة (15) وبلغت قيمة ت المحسوبة (31,587) وبمستوى الخطأ (0,000) وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الخطأ لقيمة ت اقل من مستوى الدلالة فهذا يدل على ان هناك فروق معنوية , ان اغلب المدرسين التربوية الرياضية جل ما يتخوفون منه هو التحديات الخارجية وكيفية مواجهتها وعدت هذه التحديات من الأولويات في الثقة التي يبادلونها وذلك لأجل معرفتها وتحديدها لمعرفة نطاقها ومصدرها ضمن حيز معين إذ وضح ان بعض الأفراد في المنظومات تكون لديهم القدرة التأثيرية على بيئاتهم ويتميزون بالشخصية الاستباقية وهي الشخصية التي تسبق الأحداث وتضع سيناريوهات لمواجهة التحديات . (3 : 43)

اما نتائج محور استغراق العاملين فقد اظهرت ان هنالك فروق معنوية عند مقارنة قيمة الوسط الحسابي البالغة (16,005) بأنحراف معياري (1,973) مع قيمة الوسط الفرضي والبالغة (12) وبلغت قيمة ت المحسوبة (28,701) وبمستوى الخطأ (0,000) , وهذا ما اشار له (ماضي , 2014) ان المفاهيم العديدة للاستغراق والتي عرضتها الادبيات التنظيمية يمكن تجميعها في اربع عناصر جوهرية هي العمل يمثل الاهتمام الاساسي في الحياة , المشاركة الفعالة في العمل , الاداء يمثل الاساس لتحقيق الذات , الاداء مرتبط بالمفهوم الذاتي (1 : 63) وقد حقق محور مشاركة السلطة وسط حسابياً قدره (11,745) بأنحراف معياري (1,815) مع قيمة الوسط الفرضي والبالغة (9) وبلغت قيمة ت المحسوبة (21,381) وبمستوى الخطأ (0,000) وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي فهذا يدل على ان هناك فروق, اذ يرى (Judge&Robbins,2011) هل ان القوة هي النفوذ والملاحظ والملموس على الاخرين ويمكن القيام بجديبه على ان أولئك العاملين الذين يمتلكون معظم القوة هم الأقل الأكثر احتمالاً في بيان دليل خارجي, اذ ان العامل الذي يستخدم الدرج الخلفي (السلم) ليتجنب مواجهه زملائه في العمل يبين كونه متأثر دون ان يحتاج الزميل ان يعرف ان لديه هذه القوة على زميله الخائف (6 : 625)

اما محور خلق الثقة قد حقق وسط حسابياً قدره (12,105) بأنحراف معياري (1,805) مع قيمة الوسط الفرضي والبالغة (9) وبلغت قيمة ت المحسوبة (24,319) وبمستوى الخطأ (0,000) وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي فهذا يدل على ان هناك فروق



معنوية, اذ يرى (Gibson) وبذلك فإن الثقة تعرف على انها الايمان العام بنوعية وقابلية اشخاص معينين (مثل زملاء العمل والرئيس المباشر او مجموعات معينة (8 : 169) ان محور معرفة ذاته وذات المرؤوسين قد حقق وسط حسابياً يقدر ب(12,145) بأنحراف معياري (1,760) مع قيمة الوسط الفرضي والبالغة (9) وبلغت قيمة ت المحسوبة (25,263) وبمستوى الخطأ (0,000) وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي, حيث اشاره (Colquit et al., 2013) الى انه هذا الجانب إلى قدرة الشخص على إدراك العواطف وفهمها للآخرين وما يشعر به الناس الذين لديهم درجة عالية في هذا الجانب من العواطف ليس حساسين فقط لمشاعر الآخرين . (5)

وأخيراً محور الاحتفال بالنجاح فقد حقق وسط حسابي يبلغ (11,945) وبأنحراف معياري (1,926) مع قيمة الوسط الفرضي والبالغة (9) وبلغت قيمة ت المحسوبة (21,612) وبمستوى الخطأ (0,000) وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي فهذا يدل على ان هناك فروق معنوية , واكد ايضاً (Gibson, 2012) الى انه الدوافع بأنها الناحية العملية التي من شأنها ان تكون ذات مغزى للقادة في المنظمات. (8 : 90)

4- الخاتمة

استنتاج الباحثان

- 1- ثقة التنظيمية لمدير المدرسة بمدربي التربية الرياضية لمديرية تربية الرصافة الثانية في بغداد. تكون حسب طبيعة العمل
- 2- يعد المقياس الحالي اداة للكشف عن المستوى الايجابي من ثقة مدير المدرسة وبكافة محاوره .
- 3- هناك اختلاف واضح من خلال النتائج بالثقة التنظيمية
- 4- مدراء المدارس يحتاجون الى إعطاء المدرسين ثقة عمل لانجاح العملية التعليمية

اوصت الباحثان

- 1- توصي استعمال هذه المقياس بالمؤسسات التعليمية والرياضية كافة.
- 2- اجراء دراسات مشابهة لمقياس (ثقة لتنظيمية مدير المدرسة) وبكافة محاورهما للاستفادة من هذه الدراسة.
- 3- العمل الجاد على التأكيد على دور الالتزام التنظيمي والثقة مع بعضها البعض بالعمل

المصادر

1. احمد ديب محمد ماضي : اثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق العاملين مكتب غزة الاقليمي التابع للاونروا , رسالة ماجستير , كلية الادارة و الاقتصاد , قسم ادارة الاعمال , جامعة غزة , 2014 , ص 63 .
2. حكمت محمد فليح : تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية و الالتزام التنظيمي في دائرتي التقاعد و الرعاية الاجتماعية في مدينه تكريت , مجلة الادارة و الاقتصاد , العدد الثالث و الثمانون , 2010 , ص 174 .
3. ناصر صير الطائي : الانماط القيادية و الثقة التنظيمية و اثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي , لاراء عينه من مدربين في شركات القطاع الصناعي المختلط , رسالة ماجستير , كلية الادارة و الاقتصاد , جامعة بغداد , 2007 , ص 43 .
4. نواف كنعان : القيادة الادارية , ط1 , دار العلوم , الرياض , 1980 , ص 232 .
5. Colquitt A Jason, Jeffery A Lepine & Wesson J Micheal, "Organizational Behavior", McGraw-Hill Companies, Inc., 3rd, 2013.



6. Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A : Organizational Behavior, 15 Edition, Pearson Education, In, Publishing As Prentice Hall. 2013, p 625.
7. Forgas , J.P.g Bower : person prototypes and cultural – salience , the role of cognitive and cultural factor in impression formation , British Journal of social psychology , 1985 , p 13 .
8. Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R, "Organizations Behavior, Structure, Processes", 14th Edition., The Mehtap :o and Kokalan: o (The relationship between corporate reputation and organizational citizenship behavior: a comparative study on TV companies and banks) Springer Science+Business Media B. V. 2012, p 90 .
9. Tony Alessandra , Charisma : Seven Keys to Developing the Magnetism That Leads to Success , Business Plus, 2000 , 21 .

الملاحق

الصيغة النهائية لمقياس ثقة مدير المدرسة مدرسي التربية الرياضية

| ت | العبارات | اتفق بشدة | اتفق | غير متأكد | لا أتفق | لا أتفق بشدة |
|----|--|-----------|------|-----------|---------|--------------|
| 1 | يشجع القائد على التعاون والعمل المشترك. | | | | | |
| 2 | يعمل على مراعاة الحالة الصحية للأفراد. | | | | | |
| 3 | يعمل على خلق آلية تعاون تسهم في دعم الجانب العلمي. | | | | | |
| 4 | يشجع على روح العمل وخلق منافسة علمية. | | | | | |
| 5 | يعمل على دعم المكافأة المعنوية للتدريسي المثابر. | | | | | |
| 6 | له اسلوب مميز يختلف عن غيره في العمل. | | | | | |
| 7 | مهارات التخاطب لديه مميزة وفعالة. | | | | | |
| 8 | قدرته على استخدام قدرات خاصة بالعمل. | | | | | |
| 9 | يمتلك مهارة عالية في الإقناع. | | | | | |
| 10 | الجانب الثقافي يميز الافراد عن بعضهم البعض. | | | | | |
| 11 | يحدد الرؤيا والاهداف الواجب تحقيقها من قبل المدرسين. | | | | | |
| 12 | يقوم بصياغته الرؤيا بصورة واضحة ومفهومة لجميع المدرسين. | | | | | |
| 13 | يتبع المنهج الاستراتيجي في اعداد الخطط المستقبلية. | | | | | |
| 14 | يتعامل بمرونة عالية مع الحالات الطارئة وبصوره مثاليه. | | | | | |
| 15 | يومن بضرورة مراقبه وتقييم النتائج المتعلقة بتطبيق الخطط الاستراتيجية. | | | | | |
| 16 | يسمح بمشاركة المدرسين في صياغته الرؤيا والاهداف الخاصة بالمدرسة. | | | | | |
| 17 | يصغي لجميع التوقعات المدرسين حول العمل بتأني. | | | | | |
| 18 | يشجع المدرسين بان يحذو حذو زملائهم الناجحين في العمل. | | | | | |
| 19 | يتخذ القرارات الخاصة بعمل المدرسة من دون الاصغاء الى آراء المدرسين حولها | | | | | |
| 20 | يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرار. | | | | | |
| 21 | يعطي الحوافز عند أداء العمل بصورة صحيحة. | | | | | |
| 22 | يشجع على ابتكار القيم الخاصة بالعمل. | | | | | |
| 23 | يشجعه جميع المدرسين على التعامل بصدق ونزاهة وموثوقية فيما بينهم. | | | | | |
| 24 | يتخذ القرارات التي لا تثير الريبة والشك لدى المدرسين. | | | | | |



MODERN SPORT JOURNAL
special issue of the first
online scientific conference 2021

مجلة الرياضة المعاصرة
عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي الافتراضي الاول 2021

E-ISSN: 2708-3454

P-ISSN: 1992-0091

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|----|
| | | | | | يعمل على جعل جميع المدرسين يبادرون بالقيام بأعمالهم دون الرجوع اليه. | 25 |
| | | | | | يحبذ معرفه نقاط قوته ووضفة ونقاط وقوة وضعف مدرسية. | 26 |
| | | | | | يشجع جميع المدرسين الذين يستطيعون تحقيق ما موجود في عقول زملائهم في العمل | 27 |
| | | | | | يبحث عن الافراد الذين يستطيعون خلق الافضلية والتميز للشركة. | 28 |
| | | | | | يؤمن بمبدأ تقييم أداء المدرسين واعطائهم المكافآت | 29 |
| | | | | | يعد اقامة الاحتفال بالانجازات الصغيرة طريقة لتحقيق الاهداف الأكبر. | 30 |
| | | | | | يقيم الاحتفالات اذا ما تعلم المدرسين من فشلهم أو كادوا ان يفشلوا. | 31 |

