



The role of organizational culture in enhancing the positive behavior of directors of physical education directorates

Asst. Dr Suhad Hamid Jassim *

Iraq

suhad657@yahoo.com

Research submission date: 5/8/2023

Publication date : 9/30/2023

Abstract

The study included four sections. In the introduction, it touched on organizational culture to promote positive behavior, one of the necessary topics that must be familiarized with and followed up, especially for school principals, male and female, because of their role in raising or lowering the level of performance, and the importance of the role of the manager's organizational culture and its repercussions on the employees' behaviors, both positive and negative, which are an important element. In raising generations, as for the research problem, I noticed that each employee of the sports activity departments in the educational institution has behaviors that vary in the degree of their professional commitments, and the degree of commitment varies from one individual to another. All of this generated a problem for the researcher that she tried to study scientifically and used the descriptive approach on a sample consisting of technical supervisors in directorates. Physical education for the academic year 2022/2023, who are the technical supervisors, numbered (68) supervisors for applying the scale. The researcher concluded that the level of the organizational culture scale among the directors of sports activity departments in Iraqi education is higher than expected, and the values axis obtained as the highest level of the organizational culture scale among the directors of sports activity departments in Iraq. Iraqi Education recommended the need to use the organizational culture scale to measure positive behavior.

Keywords: organizational culture, positive behavior, physical education

دور الثقافة التنظيمية لتعزيز السلوك الايجابي لمدراء مديريات التربية الرياضية

م.د سهاد حميد جاسم*

العراق

suhad657@yahoo.com

تاريخ النشر/2023/9/30

تاريخ تسليم البحث /2023/8/5

المخلص

تضمنت الدراسة اربعة ابواب ففي المقدمة تطرقت الى الثقافة التنظيمية لتعزيز السلوك الايجابي من المواضيع الضرورية الواجب اللامام بها ومتابعتها وخاصة للمدراء المدارس ذكورا واناثا لما لها من دور في رفع او خفض مستوى الاداء وأهمية الدور للثقافة التنظيمية للمدير وانعكاساتها على سلوكيات العاملين ايجابيا وسلبيا الذي يعدون عنصراً مهم في تنشئة اجيال اما مشكلة البحث لاحظت ان لكل موظفي من قسم اقسام النشاط الرياضي في المؤسسة التربوية سلوكيات تتباين في درجة التزامهم المهنية وتختلف درجة الالتزام من فرد الى اخر كل ذلك ولد للباحثة مشكلة حاولت دراستها دراسة علمية واستخدمت المنهج الوصفي على عينة مكونة المشرفين الفنيين في مديريات التربية الرياضية للعام الدراسي 2023/2022 وهم المشرفين الفنيين بلغ عددهم (68) مشرفا لتطبيق المقياس .واستنتجت الباحثة ان مستوى مقياس الثقافة التنظيمية لدى مدراء اقسام النشاط الرياضي في تربييات العراق اعلى من المتوقع و حصل محور القيم كأعلى مستوى لمقياس الثقافة التنظيمية لدى مدراء اقسام النشاط الرياضي في تربييات العراق.واوصت بضرورة استخدام مقياس الثقافة التنظيمية لقياس السلوك الايجابي .

الكلمات المفتاحية : الثقافة التنظيمية ، السلوك الايجابي ، التربية الرياضية

المقدمة:

ان علم النفس من العلوم التي تهتم ببناء شخصية الفرد وعلاقته مع الافراد لذا فان دراسته لها اهمية كبيرة وفي كافة مواضيعه ومجالاته ، الثقافة التنظيمية لتعزيز السلوك الايجابي من المواضيع الضرورية الواجب اللامام بها ومتابعتها وخاصة للمدراء المدارس ذكورا واناثا لما لها من دور في رفع او خفض مستوى الاداء لديهم ، حيث ان الثقافة تسيطر على مخيله الفرد وتتحكم في اداءه وكيفية تكوين اهداف ومستقبل حسب ما يواجهه من ظروف العمل او بيئية تحيط به .ويعد دور الثقافة التنظيمية في تعزيز السلوك الايجابي للمدراء العاملين في المجال التربوي من الأمور الحيوية لنجاح عمل المؤسسات التربوية. فالثقافة التنظيمية هي الطريقة التي تعمل بها المؤسسة وتتفاعل فيها الأفراد مع بعضهم البعض ومع الهيكل التنظيمي، وتعد جزءاً أساسياً من هوية المؤسسة وسلوكها. اذ ان للثقافة التنظيمية على دور مهم على سلوك المدراء بشكل كبير، فعندما يشعر المدراء بالانتماء إلى ثقافة تنظيمية إيجابية، فإنهم يتبنون سلوكاً إيجابياً يعكس تلك الثقافة. فمثلاً، تشجع على التفاعل الايجابي بين الموظفين، و إلى تحسين العلاقات بين الموظفين وتعزيز التعاون والعمل الجماعي. كما انها تساهم في تعزيز الالتزام والانتماء لدى المدراء. فعندما يشعر المدراء بالانتماء إلى ثقافة تنظيمية إيجابية، يكونون أكثر عرضة للالتزام بالمؤسسة ومهامهم ولديهم رغبة أكبر في تحقيق الأهداف المحددة. كما أن الثقافة التنظيمية الإيجابية تساعد المدراء على التحكم في سلوكهم وتحسين مهاراتهم في التواصل والتفاعل مع الموظفين. لذا من هنا بداءت فكرة البحث في موضوع الثقافة التنظيمية للمدراء والتعرف على ما يمتلكونه من هذه الصفة ودورها في تعزيز الاداء الايجابي . وتظهر اهمية الدراسة الحالية من أهمية الدور للثقافة التنظيمية للمدير وانعكاساتها على سلوكيات العاملين ايجابيا وسلبيا الذي يعدون عنصراً مهم في تنشئة اجيال بوصفهم قائداً ومربياً ويفضل ان يتمتع بشخصية سوية. في تطوير الرياضة .

مشكلة البحث :

ان الثقافة التنظيمية لها تأثير مباشر في تصرفات الافراد فهي التي تحدد مبادئ التنظيم وأنظمتها الأساسية وسلوكياته المقبولة والغير مقبولة والقرانين التي تحكم تسلسل السلطة واصدار القوانين والناظمة الرسمية والغير رسمية، التي تحكم التصرفات في المواقف المختلفة ومن خلال عمل الباحثة في المجال التربوي لاحظت ان لكل موظفي من قسم اقسام النشاط الرياضي في المؤسسة التربوية سلوكيات تتباين في درجة التزاماتهم المهنية وتختلف درجة الالتزام من فرد الى اخر كل ذلك ولد للباحثة مشكلة حاولت دراستها دراسة علمية وقد تكون احد اهم الاسباب هو الثقافة التنظيمية لأعضاء ذلك القسم واتجاهات القادة

وتصرفاتهم في المواقف التي لا تحكمها معايير واضحة فضلاً عن اشكال الاتصال المتبعة واسلوب تنفيذ البرامج. وحاولت الباحثة دراسة تلك الحالة دراسة علمية مستفيضة اذا ان الثقافة التنظيمية من المتغيرات التي تحكم كيفية اداء التنظيم والتي لها الاثر الكبير في التنظيم والعاملين بها.

-أهداف البحث :-

1-التعرف على دور الثقافة التنظيمية لدى مدراء اقسام النشاط الرياضي والفني مديريات التربية الرياضية من وجهة نظر المشرفين الفنيين في تعزيز السلوك الايجابي والسلبي.

-مجالات البحث :-

- المجال البشري : المشرفين الفنيين في مديريات التربية الرياضية للعام الدراسي 2022/2023.

- المجال الزمني : الفترة من 2022/10/15 ولغاية 2023/12/15 .

- المجال المكاني : مديريات التربية الرياضية للعام الدراسي 2022-2023 .

2-إجراءات البحث:

1-2 منهجية البحث:

يعد المنهج الوصفي بأساليب المسح والدراسات المعيارية ودراسات المقارنة السببية ، لأنه أفضل المناهج وأيسرها للوصول إلى تحقيق أهداف البحث. فالمسح " يزود الباحث بمعلومات تمكنه من التحليل والتفسير واتخاذ القرارات ويكشف له عن العلاقات بين المتغيرات المدروسة" . إذ استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لملائمته لمشكلة البحث

2-2 مجتمع البحث وعينته:

يعد تحديد مجتمع البحث ، من الخطوات والمراحل الهامة في عملية إجراء البحث ، إذ يستطيع الباحث أن يتناول المجتمع كله بالبحث والدراسة إذا كان هذا المجتمع يقع في حدود إمكاناته وقدراته. ويعرف مجتمع البحث بأنه " جميع الأفراد أو الأحداث أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث " . حدد مجتمع البحث المشرفين الفنيين في مديريات التربية الرياضية للعام الدراسي 2022/2023 وتم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية وهم المشرفين الفنيين بلغ عددهم (68) مشرفاً لتطبيق المقياس .

2-3 أدوات البحث والتجهزة المستخدمة :-

حيث تضمنت الآتي :-

1. مقياس الثقافة التنظيمية .

2. جهاز لابتوب نوع (Dell) .

3. المصادر العربية .

4. الملاحظة .

2-4-4 إجراءات البحث الميدانية :-

2-4-4-1 إجراءات اعداد مقياس الثقافة التنظيمية وتكيفه :-

تم الاعتماد على المصادر العلمية ومقياس الثقافة التنظيمية لـ (رشا محمد خالد) عام 2022 والذي يتألف من 4 محاور (القيم و المعتقدات والاعراف والتوقعات) و المكون من (30) فقرة حيث يجب عنها المختبر أو المختبرة وقد تم تعديل المقياس وفقا لغرض الدراسة واهدافها وبيئتها عرض المقياس على مجموعة مكونة من (5) من الخبراء والمختصين وقد ابدوا رأيهم في ملائمته بصورته النهائية كما في الملحق.

ت	المجال	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
1	القيم	5	0	%100
2	المعتقدات	5	0	%100
3	الاعراف	5	0	%100
4	التوقعات	4	1	%80

2-4-4-2 تحديد صلاحية فقرات مقياس الثقافة التنظيمية وتكيفه.

بعد القيام بإعداد فقرات المقياس بصيغته الأولية والبالغ عددها ﴿ 30 ﴾ فقرة تم عرضها على نفس المجموعة من الخبراء والمختصين مكونة من (5) خبيراً لتحديد صلاحيتها لتمثيل المجالات التي تنتمي إليها وفيما إذا كانت بحاجة إلى تعديل أو حذف وقد حصلت الموافقة على جميع الفقرات ملحق (1).

3-5 التجربة الاستطلاعية :-

تم اجراء التجربة بتاريخ 2022/10/18 على (8) مشرف من مديريات التربية الرياضية وتم خلالها التعرف على مدى تفهم العينة لعبارات المقياس وهل يوجد غموض يذكر في الاجابة لتلاني كل مشكلة ممكن حدوثها في عملية التطبيق الرئيسية للمقياس .

3-5-1 اسلوب تصحيح المقياس :-

يتكون مقياس الثقافة التنظيمية من (30) فقرة والاجابة عنها تكون وفق (5-1) درجة لكل فقرة وحسب البدائل الخماسية وهي (موافق بشدة ، موافق ، موافق احيانا ، غير موافق غير موافق بشدة) وبقيم حسب التتابع (1،2،3،4،5) لل فقرات السلبية والعكس للايجابية .بما ان مقياس الثقافة التنظيمية يتكون من (30) فقرة فأن أعلى درجة للاجابة ستكون (150) وأدنى درجة هي (30) والوسط الحسابي بلغ (90)

2-6 الخصائص العلمية للمقياس اجراءات التكيف :-

اولا : الصدق :- يعد الصدق من الشروط والصفات العلمية للاختبار الجيد اذ ان الصدق ينقصد به "ان الاختبار يقيس ما وضع لقياسه ولا يقيس شيئاً آخر (الباهي، 1999،ص27) وقد تحقق الصدق من خلال عرض المقياس على (5) من الخبراء في الادارة الرياضية .

ثانيا:الثبات :- تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ لاستخراج معامل الثبات وبلغت لمقياس الثقافة التنظيمية (0.896) وهذا مؤشر عالي على ثبات المقياس .

ثالثا :الموضوعية: يقصد بالموضوعية التحرر من التحيز أو التعصب، وعدم ادخال العوامل الشخصية فيما يصدر الباحث من أحكام. وترتبط الموضوعية بطريقة التصحيح أكثر من ارتباطها بالاختبار نفسه، ويرفق لكل اختبار طريقة التصحيح التي تشمل الاجابات الصحيحة والخاطئة ويطلق عليها دليل تصحيح الأخطاء . اذ إن تصحيح الاختبارات التي تشتمل على فقرات الاختيار من متعدد أو الصواب والخطأ يكون عادة موضوعياً سواء كان يدوياً أو آلياً لأن تصحيحها واستخراج نتائجها لا يتأثران بذاتية المصححين لإستخدامهم مفاتيح التصحيح الخاصة بكل إختبار.

3-7 التجربة الرئيسية :- وقد تم ذلك خلال فترة العام الدراسي حيث كانت في 2022/11/7 حيث تم توزيع استمارات مقياس الثقافة التنظيمية على عينة البحث والبالغة (68) مشرفا وبعد تأشيرها من قبل العينة تم جمع الاستمارات للحصول على نتائج البحث .

2-8- الوسائل الاحصائية :-

تم استخدام نظام spss لايجاد الوسائل الاحصائية التالية :-
(الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، قانون T لعينة واحدة ، قانون T لعينتين مستقلتين).

3- عرض النتائج ومناقشتها :-

1-3 عرض نتائج مقياس الثقافة التنظيمية لتعزيز الاداء الايجابي لدى مدراء اقسام التربية الرياضية

في مديريات التربية من وجهة نظر المشرفين الفنيين:

بعد ان جمعت البيانات كان لابد لنا من التعرف على الثقافة التنظيمية لدى العينة لذا تطلب ذلك استخراج

قيمة (t) بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لدى عينة البحث والجدول (1) يبين ذلك

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات

استبانته مقياس الثقافة التنظيمية وفقاً للمحاور الرابع (التماسك ، و المشاركة ، و التعاون و القيم و القيم و

المعتقدات) ، وقد تم ترتيبها وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بطريقتي الساق والفرع والجدول

(3) يبين ذلك :

جدول (3)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة دلالة مستوى لمقياس الثقافة التنظيمية لعينة البحث

مرتبة	مجال	الدرجة	الاهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	س الفرضي	القيمة التائية	sig	الدلالة
1	القيم	66.22 4	6.2%	3.4..	6.	6.262	64	6.044	0.000	معنوي
6	المعتقدات	24.4. 4	60.22 %	6.664	24	2.223	62	-3.226	0.000	معنوي
2	الاعراف	62.66 3	66.22 %	3.666	62	6...3	64	4.46.	0.00 0	معنوي
3	التوقعات	63.36 0	64.2%	3.33.	263	3.0.6	62	3..22.	0.00 0	معنوي
62	درجة المقياس	42.62 2		3.663	46	4..44	40	3...2	0.000	معنوي

عند مستوى دلالة (0.0.)

1-3 مناقشة نتائج مقياس الثقافة التنظيمية لتعزيز الاداء الايجابي لدى مدراء اقسام التربية الرياضية

في مديريات التربية من وجهة نظر المشرفين الفنيين:

يتضح من الجدول (3) ان مقياس الثقافة التنظيمية لدى مدراء اقسام التربية الرياضية من وجهة نظر

المشرفين ، اذ جاء بمستوى متوسط ، إذ تبين ان استجابات للعينة ظهرت بمتوسط حسابي للدرجة الكلية

(96.711) وبمتوسط حسابي للدرجة (3.223) وانحراف معياري(9.544) وبمتوسط فرضي (90)

وقيمة (t) بلغت (3.886) واما مستوى خطأ (0.000) ما يشير الى ان هناك تأثير ايجابي لدور الثقافة التنظيمية على مدراء اقسام التربية الرياضية من وجهة نظر المشرفين وان (3) محاور من اصل (4) محاور كانت معنوية الفروق لصالح درجة المدراء باستثناء محور المعتقدات فكانت لصالح المستوى الفرضي وهو اقل من المتوقع قد تصدر مجال القيم مجالات بمقياس الثقافة التنظيمية لدى مدراء اقسام التربية الرياضية .

من وجهة نظر المشرفين ،اذ جاء بالمرتبة الأولى ، وبمتوسط حسابي للدرجة الكلية (27.664) وبنسبة مساهمة لدرجة المقياس الكلية (28.6%) وبمتوسط فرضي (24) وقيمة (t) بلغت (7.044) واما مستوى خطأ (0.000) ما يشير فرض فرضية العدم والقبول بالفرضية البديلة اي ان الوسط الحسابي للمحور يختلف معنويا عن قيمة المتوسط الفرضي وان جميع المحاور كان تأثيرها ايجابي واعلى من المتوقع باستثناء محور المعتقدات فكان اقل من المتوقع مسجلا (19.454) امام مستوى فرضي بلغ (21) مما يدل على تأثير سلبي وتري الباحثة ان الثقافة

التنظيمية هي الاعتقاد الذي يمكن أن يوجه الموظفين في معرفة ما ينبغي القيام به وما لا ينبغي القيام به، بما في ذلك الممارسات والقيم والافتراضات المرتبطة بعملهم " ان الثقافة التنظيمية وصفها تنظيمياً اجتماعياً ذو شخصية خاصة تميزه عن غيره، فكل مدرسة ثقافتها الخاصة ذات نسق معين من القيم المعقدة التي تحكم العلاقات الاجتماعية بين الأفراد كالعادات والقوانين التي يُعبر من خلالها عن أخلاقيات العمل " . وتتبع أهمية هذا المفهوم من كونه الإطار المرجعي الذي يعتمد على تحديد سلوك العاملين، ونماذج السلوك والعلاقات التي ينبغي اتباعها والاسترشاد بها. وتبدأ القيم الأساسية للمؤسسة بقيادتها، وتتطور بعد ذلك إلى أسلوب قيادة، يتم قيادة المرؤوسين من خلالها. وعندما يتم تطوير سلوك وقيم ومعتقدات موحدة قوية، تظهر ثقافة تنظيمية قوية، وهذا من شأنه ضمان السلوك المتسق بين أعضاء المنظمة، والحد من النزاعات وتكوين بيئة عمل صحية للعاملين وتري الباحثة أنّ الثقافة التنظيمية متغير يخضع للمعتقدات والقيم والعادات والتقاليد، إذ أنّ مفهوم الثقافة من المفاهيم الذاتية والتي تتباين حسب مجموعة من المتغيرات من قبيل نمط التنشئة الوالدية، ونمط التنشئة الاجتماعية، ومستوى التعليم والعمر والجنس، وهذا ما تؤكد الأدبيات والدراسات السابقة، حيث ذكر كل من (إلسباخ وستيجلياني 2018) " أنّ الثقافة التنظيمية تقوم على مجموعة معتقدات يحملها أفراد مجموعة معينة وتحدد أدوارهم ومسؤولياتهم وما يتوقع منهم. " وباعتبار أنّ الدراسة الحالية قد تناولت مفهوم الثقافة التنظيمية في المؤسسات التنظيمية، فإنّ هذه النتائج تعكس بشكل واضح المعتقدات السائدة لدى مدراء اقسام التربية الرياضية إذ أنّ الثقافة التنظيمية تبرز العلاقات السائدة

بين مدراء اقسام التربية الرياضية مع المشرفين الفنيين ومع المدرسين وهو ما افرزته النتائج أن هناك بيئة مؤسسية القادرة على الوصول إلى ثقافة تنظيمية إيجابية اذ تعد الثقافة التنظيمية " أحد المفاهيم المهمة في الإدارة المعاصرة، والتي يتأثر بها نجاح أو فشل المنظمات. ولكل منظمة ثقافتها التنظيمية الخاصة بها التي يلتزم بها العاملين في المنظمة، وتمثل بمجملها مجموعة المعايير التي تحدد ما هو مرغوب وما هو غير مرغوب من السلوك. وبالتالي، فإن الثقافة التنظيمية ميزة تتفرد بها المنظمة عن المنظمات الأخرى" ولذلك كانت النتائج منطقية.

4-الاستنتاجات والتوصيات :-

1-4 الاستنتاجات :-

1. اظهر مستوى مقياس الثقافة التنظيمية لدى مدراء اقسام النشاط الرياضي في تربية العراق اعلى من المتوقع
2. حصل محور القيم كاعلى مستوى لمقياس الثقافة التنظيمية لدى مدراء اقسام النشاط الرياضي في تربية العراق.
3. هناك تباين في مستوى التأثير لمحاور الثقافة التنظيمية لدى مدراء اقسام النشاط الرياضي في تربية العراق.
4. حصل محور المعتقدات كاقبل مستوى لمقياس الثقافة التنظيمية لدى مدراء اقسام النشاط الرياضي في تربية العراق و اقل من المتوقع

2-5 التوصيات :-

1. استخدام مقياس الثقافة التنظيمية لقياس السلوك الايجابي .
2. اعتماد الدراسة الحالية من قبل وزارة التربية .
3. توجيه مدراء اقسام النشاط الرياضي في تربية العراق الى تعزيز الدور الايجابي للثقافة التنظيمية

المصادر :-

- 1- خالدية عبدالرزاق، و اخرين (2019). الثقافة التنظيمية وتأثيرها في تحديد التوجه الاستراتيجي للمنظمة: دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية. *المجلة العربية للإدارة*، 39(1)،
- 3- رشا محمد خالد؛ الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالممارسات الإدارية لدى مديري المدارس من وجهة نظر المعلمين. *مجلة كلية التربية - جامعة اسيوط* المقالة 7، المجلد 38، العدد 9، سبتمبر 2022،
- 4- منصور الدوسري، و أشرف الألفي،. (2019). الثقافة التنظيمية السائدة في مدارس محافظة بيشة من وجهة نظر المعلمين. *المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة أسيوط*، 35(10)،
- 5- محمد عبد الفتاح الصيرفي . البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين . ط1 . عمان : وائل للنشر والتوزيع ، 2002 ،
- 6- مصطفى حسين باهي واخرون، الاختبارات والمقاييس في المجال الرياضي، الشرق للنشر، القاهرة، 1999.
- 7- مصطفى محمود الإمام (وآخرون) . الإدارة المعاصرة . القاهرة . دار الشرق للنشر والتوزيع . 2016.
- 8- وجيه محجوب . أصول البحث العلمي ومناهجه . ط2. عمان : دار المناهج للنشر والتوزيع ، 2005 ،
- 9- 7 - Elsbach, K. & Stigliani, I. (2018). Design thinking and organizational culture: A review and framework for future research. *Journal of Management*, 44(6), 2274-2306