

## مستوى الثقافة التنظيمية لدى تدريسيي وتدرسيات كليات وأقسام التربية

### البدنية وعلوم الرياضة في العراق

بحث تقدم به

أ.د. وعد عبد الرحيم فرحان م.م. محمد محمود صالح عبد  
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة الأنبار

#### مستخلص البحث

يهدف البحث الى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية التي يملكها الكادر التدريسي في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق , واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لمعالجة وحل مشكلة البحث , وتكونت عينة البحث من (500) تدريسي وتدرسية في كليات واقسام التربية البدنية من عدد من الجامعات العراقية تم اختيارهم عشوائياً عن طريق القرعة , واستخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية الإجماعية (SPSS) لمعالجة البيانات احصائياً , واستنتج الباحثان إن مقياس الثقافة التنظيمية للتدريسيين كانت فقراته صالحة للقياس وصادقة في قياس الصفة المراد قياسها , واوصى الباحثان ضرورة الاهتمام بتطوير التدريسيين في كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية من خلال إشراكهم بدورات تطويرية تخصصية لتنمية الثقافة التنظيمية .

**الكلمات المفتاحية :** الثقافة التنظيمية.

#### Abstract

The research aims to identify the level of organizational culture owned by the teaching staff in the faculties and departments of physical education and sports sciences in Iraq, and the researchers used the descriptive method survey method to address and solve the problem of research, and the research sample consisted of (500) teaching and teaching in the faculties and departments of physical education Iraqi universities were randomly selected by lottery, and the researchers used the Social Statistical Portfolio (SPSS) to process the data statistically. The researchers recommended the importance of developing teachers in the faculties and departments of physical education and sports sciences in Iraqi universities by involving them in specialized developmental courses to develop organizational culture.

**Key words:** Organizational culture.

## الفصل الأول

### 1-التعريف بالبحث:

#### 1-1 مقدمة البحث وأهميته:

لقد حضيت الثقافة التنظيمية من مفكري الإدارة الاستراتيجية باهتمام كبير باعتبارها أحد العوامل الأساسية المحددة لنجاح وتفوق المؤسسات التربوية والتعليمية خاصة في الوقت الحالي الذي تتميز فيه بيئة الأعمال بتغيرات سريعة من شأنها التأثير على أدائها وتحقيق أهدافها، فالمؤسسة التي تملك ثقافة قوية تمكن أعضائها من الالتزام، والانضباط، والابداع، والابتكار لغرض المشاركة في اتخاذ القرارات مما يدفع بهم إلى تحقيق أداء فردي متميز يمكنها من تحقيق أهدافها. فحديث المتخصصون عن الثقافة التنظيمية يعنون به نظام القيم والمعتقدات والعادات والتقاليد والطقوس والرموز السائدة بين أعضائها، وهذا يخص المؤسسات التربوية والتعليمية بعينها، ويختلف عن النظم السائدة في المؤسسات الأخرى، ومن ثم تعمل على إيجاد قالب وشكل مميز يتكرر باستمرار بما يؤثر على سلوك العاملين وصراعاتهم داخل التنظيم، وتُعد الثقافة التنظيمية عنصراً مهماً في التأثير على الجانب المعرفي لدى التدريسيين.

وتُعد الثقافة التنظيمية عاملاً مستقلاً من حيث التعامل معها والنظر للقيم بأنها تنتقل بواسطة العاملين إلى التنظيمات كأحد نواتج التنظيم المتمثلة بالقيم واللغة المشتركة، والرموز والطقوس المختلفة لأنها تتطور مع مرور الزمن. ولكي تكون المؤسسات ناجحة لا بد لها أن تدرك بأن الاهتمام بالموارد البشرية أهم مفتاح لنجاحها والتي يتطابق أهداف الفرد فيها مع أهداف مؤسسته، وعليها أن تولي أهمية قصوى للقيم التنظيمية التي تساعد على النجاح كقيم الانضباط، الصرامة، الجدية، المنافسة، فضلاً عن تشجيع الاقتراحات.

وتكمن أهمية الدراسة في الاطلاع على الثقافة التنظيمية وعناصرها وكيفية الاستفادة منها لكي يكون الأداء الأكاديمي للتدريسيين في الكلية والقسم على أفضل وجه خاصة أن التدريسي هو الذي يقوم بهذه العملية لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية للكلية وللجامعة ويقدم خدماته للمجتمع.

#### 2-1 مشكلة البحث:

يشهد العالم اليوم تغيرات سريعة في جميع مجالات الحياة، إذ يُطلق على العصر الحاضر عصر التقنية، ويمتاز بسرعة تدفق المعلومات بحيث لا يستطيع المتخصص الإحاطة بما يستجد في مجال تخصصه وبناء على ذلك يتطلب من كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة الاهتمام بتطوير الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالجانب للتدريسيين، لكي يمكن الجميع من مواكبة متطلبات التقدم العلمي والتقني الحاصل في هذا الزمن عن طريق التدريب الذي يُعد عنصراً من أهم عناصر التغيير والذي

له دور مهم في تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال الأداء التدريسي لتحقيق أهداف العملية التعليمية الأكاديمية المنشودة في تحسين أدائهم وجودة المخرجات التعليمية والتربوية والارتقاء بها. وهنا يكون التساؤل هل إن جميع التدريسيين في الكليات والأقسام مُعدّين إعداداً جيداً قبل الخدمة؟ وهل تم اختيارهم من قبل لجان علمية لمعرفة إمكاناتهم في القيام بمهمة التدريس؟

### 3-1 هدف البحث:

-اعداد مقياس للثقافة التنظيمية وتطبيقه على التدريسيين والتدريسيات في كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.

### 4-1 فرضية البحث:

-أن الملاك التدريسي في كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة يمتلكون ثقافة تنظيمية عالية ومميزة .

### 5-1 مجالات البحث:

1-5-1 المجال البشري: عيّنة من التدريسيين في بعض كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق البالغ عددهم (500) تدريسي.

2-5-1 المجال المكاني: كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية الحكومية.

3-5-1 المجال الزمني: للمدة من ( 8 / 10 / 2018 ) إلى ( 15 / 9 / 2019 ).

## الفصل الثاني

### 2-منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

#### 1-2 منهج البحث :

اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي في البحث وذلك لملاءمته متطلبات الدراسة وإجراءاتها.

#### 2-2 مجتمع البحث وعيّنته :

اشتمل مجتمع البحث على (500) تدريسياً من بعض كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية الحكومية ممن يحملون شهادة الدكتوراه والماجستير وحصل الباحث من خلال الموقع الرسمي للكليات وترتبط عملية اختيار العينة ارتباطاً وثيقاً بطبيعة البحث المأخوذة منه

كونها تمثل الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها على أسس علمية تُمثل المجمع تمثيلاً صحيحاً<sup>(1)</sup>، وكما مبين في الجدول (1).

#### جدول (1)

يبين تفاصيل مجتمع البحث

ت	اسم الجامعة والكلية والقسم	عدد التدريسيين
1	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	179
2	الجامعة المستنصرية-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	67
3	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات	60
4	جامعة ديالى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	80
5	جامعة تكريت-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	36
6	جامعة ديالى-كلية التربية الأساسية-قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة	18
7	الجامعة المستنصرية-كلية التربية الأساسية-قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة	27
8	جامعة الأنبار-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	36
	المجموع	506 تدريسي

#### 2-2-1 عينة الاعداد:

من أجل اعداد المقياس ا تطلب العمل وجود عينة خاصة بالأعداد حيث اشتملت عينة الاعداد على (306) تدريسياً تم اختيارهم بصورة عشوائية موزعين على كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية الحكومية، وتم استبعاد (6) استمارات وذلك لعدم إكمال الإجابة عليها والقسم الآخر لم يستطيع الباحث الوصول اليهم وعليه فقد بلغت عينة الاعداد (500) تدريسياً يمثلون نسبة (44,84%) من مجتمع البحث الكلي، والجدول (2) يبين ذلك.

#### جدول (2)

يبين تفاصيل عينة الاعداد

ت	اسم الجامعة والكلية والقسم	عدد التدريسيين
1	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	179
2	الجامعة المستنصرية-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	67
3	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات	60
	المجموع	306 تدريسي

#### 2-2-3 عينة التطبيق :

اشتملت عينة التطبيق على (327) تدريسياً في كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية الحكومية، وتم استبعاد الاستمارات التي لم تكتمل الإجابة عليها، والبالغة (2) استمارة ، وبذلك اشتملت عينة التطبيق بصورتها النهائية على ( 325 ) تدريسياً، ويمثلون نسبة (29,14%) من عينة البحث كما مبين في الجدول (3).

#### جدول (3)

يبين تفاصيل عينة التطبيق

ت	اسم الجامعة والكلية والقسم	عدد التدريسيين
1.	جامعة ديالى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	80
2.	جامعة تكريت-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	36
3.	جامعة ديالى-كلية التربية الأساسية-قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة	18
4.	الجامعة المستنصرية-كلية التربية الأساسية-قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة	27

(1) هزاع محمد الهزاع : تجارب معملية في وظائف الجهد البدني، الرياض، جامعة الملك سعود، عمارة شؤون المكتبات، 1992، ص21.

36	جامعة الأنبار-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	5.
200 تدريسي	المجموع	

### 2-3 الوسائل والأدوات والأجهزة المستخدمة في جمع المعلومات للبحث:

لضمان الاعتماد على نتائج الدراسة ينبغي حُسن استخدام أدوات البحث ووسائله التي تُعد من أهم مُحددات أساسيات البحث العلمي، إذ يذكر (عباس وآخرون، 2011)<sup>(1)</sup> بأنه "تتحدد الأداة المناسبة في أهداف البحث والفرضيات والأسئلة التي يسعى الإجابة عنها والأدوات التي يستخدمها الباحث في حصوله على المعلومات" وكانت هذه الوسائل والأدوات والأجهزة المستخدمة بالبحث وكالاتي:  
\*استبانة استطلاع آراء الخبراء والمتخصصين

\*الاطلاع على عدد من الدراسات والأدبيات العلمية التي تخص الثقافة التنظيمية وماهيتها وخصائصها.

\*المصادر العربية والأجنبية والمراجع العلمية.

\*مقياس الثقافة التنظيمية ملحق(1)

\*شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت).

\*ساعة توقيت إلكترونية عدد(2).

### 2-4 خطوات اعداد المقياس وإجراءاتها الميدانية

#### 2-4-1تحديد المقياس:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة حدد الباحثان فكرة المقياس بشكل واضح ومفهوم بواسطة تحديد الظاهرة المطلوب قياسها المتمثلة بالثقافة التنظيمية ، للتدريسيين في كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات الحكومية العراقية ، وبعدها حدد الباحثان الهدف من وراء إعداده ، وهو إيجاد وسيلة علمية للتعرف على درجة الثقافة التنظيمية للتدريسيين في كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات الحكومية العراقية.

2-4-2 إعداد الصيغة الأولية للمقياس : لغرض التوصل الى مقاييس تتوافر فيها الأسس العلمية المطلوبة من الخطوة الأولى لأعدادها حتى استكمال جميع المستلزمات، ولأن طبيعة الدراسة الحالية وأهدافها تتطلب إعداد ثلاث مقياس هي (مقياس الثقافة التنظيمية) لذا قام الباحثان بإعداد المقياس على وفق الخطوات العلمية لأعداد المقاييس التربوية والنفسية وكالاتي:

أولاً : إعداد الصيغة الأولية لمحاور وعبارات المقياس: لقد أعتد الباحثان على المقياس في صيغته الأولى الموجودة في الدراسات والبحوث السابقة للاطلاع على الأدبيات التي تتعلّق بموضوع البحث مع مراجعة الدراسات السابقة وكذلك العمل على وضع محاور وعبارات جديدة للمقياس الثقافة التنظيمية وعرضها على الخبير اللغوي ، خضع المقياس لهذه الدراسة لعدة اختبارات، الغرض منها الوصول لمقاييس ملائمة لأهداف الدراسة الحالية.

\*أن تكون العبارة معنى واحد ومحدد.

\*تكتب بلغة سهلة وواضحة.

\*أن تكون العبارات ممثلة للمقياس قيد البحث.

(1) محمد خليل عباس وآخرون: مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط3، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2011، ص237.

\*أن تكون العبارات ملائمة لمستوى المستجيبين.

وعلى ضوء ذلك أعد الباحثان:

\*مقياس الثقافة التنظيمية ، ويحتوي على 6 محاور و34 عبارة .

#### الجدول (2-4)

يبين وصف للمقياس الثقافة التنظيمية ومحاوره وعدد العبارات بصيغتها الأولية

المقياس	المحاور	عدد العبارات
الثقافة التنظيمية	1-التماسك	3
	2-المشاركة	4
	3-التعاون	5
	4-القيم	6
	5-الاتصالات	9
	6-المعتقدات	7

ثانياً: تحديد مفتاح تصحيح العبارات: اعتمد الباحثان على أسلوب (ليكرت) لتصحيح أوزان البدائل الخمسة ، والتي تعبر عن مستويات متفاوتة لرأي المستجيب إزاء كل عبارة تخص المقاييس الثلاثة. واستناداً الى ذلك تم وضع (5) بدائل للإجابة على كل عبارة من عبارات المقاييس، والتدرج الخماسي يُعد أفضل تدرج للإجابة عندما تكون العينة من الراشدين<sup>(1)</sup>. وتُعطى الدرجات للعبارات (1-2-3-4-5) والجدول (5) يبين مُدرج عبارات المقياس.

#### جدول (5)

يبين وزن عبارات المقاييس

تنطبق بدرجة				
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
5	4	3	2	1

2-4-3 التحليل الإحصائي للعبارات : يُعد التحليل الإحصائي خطوة أساسية في إعداد أي مقياس. إذ أن تحليل العبارات" هو الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الإحصائي والتجريبي لوحدة الاختبار لغرض معرفة خصائصها وحذف أو تعديل أو إبدال أو إضافة أو إعادة ترتيب هذه العبارات حتى يتم الوصول الى اختبار ثابت وصادق مناسب من حيث الطول والصعوبة<sup>(2)</sup>. لذا أجرى الباحث التحليل الإحصائي لعبارات المقاييس الثلاثة وفقاً للآتي:

أولاً : صلاحية العبارات (صدق المقياس- صدق المحتوى): بعد أن تم إعداد عبارات المقاييس لتكون بصيغتها الأولية، تم عرضها على مختص في اللغة العربية لغرض التأكد من صحة صياغة العبارات وتقويمها لغوياً. وبعد إجراء التعديلات اللغوية تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجال العلوم النفسية والتربوية وعلوم التربية البدنية والرياضية وقد كان عددهم (15) خبيراً" ومختصاً وذلك من أجل التعرف على صلاحية العبارات ومضمونها وبدائلها ونوع وطريقة احتساب أوزان بدائلها وانتمائها للمقياس، مع ذكر ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول المقياس بشكل عام، إذ تكون عملية إجابتهم بوضع علامة (√) على يسار العبارة ليحدد بموجبها صلاحية العبارة من عدمها. وعندما ابدى الخبراء والمتخصصون آرائهم على عبارات المقياس تم

(1) إحسان عليوي الدليمي؛ أثر اختلاف تدرج بدائل الإجابة في الخصائص السيكومترية لمقياس الشخصية وتبعاً للمراحل الدراسية، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية التربية ابن رشد، 1997، ص148.

(2) محمد عبدالسلام/ المقياس النفسي والتربوي، ط2، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، 1981، ص200.

معالجتها إحصائياً" وذلك من خلال تطبيق قانون (كا2)، إذ تم اتفاق أغلب الخبراء على صلاحية العبارات مع استبعاد وتعديل بعض العبارات التي تحتاج لذلك، والجداول (6، 7، 8) تبين ذلك.

جدول (6)

يبين درجة كا2 المحسوبة لإجابات الخبراء على المحاور و عبارات الثقافة التنظيمية

الدالة	sig	قيمة كا2 المحسوبة	عدد الخبراء		ت
			لا تصلح	تصلح	
معنوي	0,001	11,26	1	14	التماسك
معنوي	0,005	8,06	2	13	1
معنوي	0,020	5,4	3	12	2
معنوي	0,005	8,06	2	13	3
معنوي	0,005	8,06	2	13	المشاركة
غير معنوي	0,071	3,26	4	11	1
معنوي	0,020	5,4	3	12	2
معنوي	0,001	11,26	1	14	3
غير معنوي	0,197	1,66	5	10	4
معنوي	0,000	15	0	15	التعاون
معنوي	0,005	8,06	2	13	1
معنوي	0,000	15	0	15	2
معنوي	0,005	8,06	2	13	3
معنوي	0,001	11,26	0	14	4
غير معنوي	0,197	1,66	5	10	5
معنوي	0,001	11,26	1	14	القيم
معنوي	0,001	11,26	1	14	1
معنوي	0,020	5,4	3	12	2
معنوي	0,020	5,4	3	12	3
معنوي	0,005	8,06	2	13	4
معنوي	0,001	11,26	1	14	5
معنوي	0,020	5,4	3	12	6
معنوي	0,001	11,26	1	14	الاتصالات
معنوي	0,020	5,4	3	12	1
معنوي	0,005	8,06	2	13	2
غير معنوي	0,796	0,06	7	8	3
معنوي	0,001	11,26	1	14	4
غير معنوي	0,796	0,06	7	8	5
معنوي	0,001	11,26	1	14	6
غير معنوي	0,197	1,66	5	10	7
معنوي	0,001	11,26	1	14	8
غير معنوي	0,796	0,06	7	8	9
معنوي	0,020	5,4	3	12	المعتقدات
غير معنوي	0,796	0,06	7	8	1
معنوي	0,020	5,4	3	12	2
معنوي	0,020	5,4	3	12	3
معنوي	0,005	8,06	2	13	4
معنوي	0,001	11,26	1	14	5
معنوي	0,020	5,4	3	12	6
معنوي	0,020	5,4	3	12	7



ومن خلال الجدول (2-7) تبين أن عدد العبارات التي لم تحصل على موافقة السادة الخبراء والمتخصصون بلغت (8) عبارات ، وبذلك أصبح عدد العبارات بعد الاستبعاد (26) عبارة كما تم الإبقاء على عدد البدائل وطريقة احتساب أوزان هذه البدائل. والعبارات المستبعدة هي ( 1+4 من البعد الثاني ) و(5 من البعد الثالث) و(3+5+7+9 من البعد الخامس ) و( 1 من البعد السادس) . والجدول (7) يبين ذلك.

#### جدول (7)

يبين عدد العبارات الأصلية والمستبعدة والمعدلة لمقياس الثقافة التنظيمية

عدد العبارات الأصلية	المستبعدة	رقمها	المعدلة	رقمها	العبارات النهائية
3	0	-	-	-	التماسك
4	2	4-1	-	-	المشاركة
5	1	5	-	-	التعاون
6	0	-	-	-	القيم
9	4	9-7-5-3	-	-	لاتصالات
7	1	1	-	-	المعتقدات
34	8	-	-	-	المجموع

**ثالثاً: التحليل الإحصائي لعبارات المقاييس:** لغرض معرفة ملائمة العبارات للمقياس من حيث خصائصها وحذف وتعديل أو إبدال أو إضافة أو إعادة ترتيب هذه العبارات حتى يتسنى الوصول إلى إثبات وصادق من حيث الطول والصعوبة، وعلى ضوء ذلك، اعتمد الباحث لتحليل العبارات الأساليب الآتية بعد عملية فرز أوراق الإجابة:

**1- القوة التمييزية لعبارات المقاييس:** يُعد استخراج القوة التمييزية للعبارات من الخطوات المهمة التي في ضوءها يتم التعرف على قدرتها وعلى التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة في استمارة المقياس إذ تحقق الباحثان من القوة التمييزية لكل عبارة من عبارات المقاييس باعتماد أسلوب المجموعتين الطرفيتين المتساويتين العدد، إذ تم تطبيق المقياس بصورته الأولية على عينة الأعداد الخاصة بالتحليل الإحصائي البالغ عددهم (500) تدريسي وتدرسية، من ثم جمع استمارات المقياس وتفريغها وترتيب درجات المستجيبين عن كل عبارة تنازلياً، ومن ثم ضرب هذه الاستجابات في نسبة (27%) لتحديد المجموعة العليا والدنيا منها والتي بلغت (135) مجموعة عليا (135) المجموعة الدنيا ومعالجة نتائج درجات المجموعتين بقانون (t-test) للعينات المستقلة لكل عبارة من عبارات المقياس وكما مبين في الجدول (9، 10، 11).

#### جدول (8)

يبين القوة التمييزية لعبارات مقياس الثقافة التنظيمية

العبارات	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى الخطأ	دلالة الفروق
1	الدنيا	1.7647	0.43724	10.924	0,000	معنوي
	العليا	3.7059	0.58787			
2	الدنيا	1.2353	0.43724	11.586	0,000	معنوي
	العليا	3.2941	0.58787			
3	الدنيا	1.0000	0.00000	13.876	0,000	معنوي
	العليا	3.2353	0.66421			
4	الدنيا	2.1765	0.52859	13.152	0,000	معنوي
	العليا	4.5294	0.51450			
5	الدنيا	2.3529	0.70189	10.312	0,000	معنوي



العبارات	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى الخطأ	دلالة الفروق
	العليا	4.5294	0.51450			
6	الدنيا	2.7647	0.56230	13.370	0,000	معنوي
	العليا	4.8824	0.33211			
7	الدنيا	1.3529	0.49259	13.431	0,000	معنوي
	العليا	3.8824	0.60025			
8	الدنيا	1.8824	0.33211	11.177	0,000	معنوي
	العليا	4.0000	0.70711			
9	الدنيا	1.2353	0.43724	11.680	0,000	معنوي
	العليا	3.3529	0.60634			
10	الدنيا	2.6471	0.60634	10.556	0,000	معنوي
	العليا	4.6471	0.49259			
11	الدنيا	1.0000	0.00000	18.978	0,000	معنوي
	العليا	3.7059	0.58787			
12	الدنيا	2.8824	0.69663	9.436	0,000	معنوي
	العليا	4.7647	0.43724			
13	الدنيا	1.3529	0.49259	19.18	0,000	معنوي
	العليا	4.1176	0.33211			
14	الدنيا	1.2353	0.43724	13.904	0,000	معنوي
	العليا	3.7059	0.58787			
15	الدنيا	1.8824	0.33211	21.821	0,000	معنوي
	العليا	4.0588	0.24254			
16	الدنيا	2.7647	0.56230	16.391	0,000	معنوي
	العليا	5.0000	0.00000			
17	الدنيا	2.6471	0.70189	10.559	0,000	معنوي
	العليا	4.7647	0.43724			
18	الدنيا	1.5882	0.50730	11.669	0,000	معنوي
	العليا	3.9412	0.65865			
19	الدنيا	1.7059	0.46967	16.634	0,000	معنوي
	العليا	4.1765	0.39295			
20	الدنيا	1.9412	0.24254	18.353	0,000	معنوي
	العليا	4.2941	0.46967			
21	الدنيا	1.7647	0.43724	10.924	0,000	معنوي
	العليا	3.7059	0.58787			
22	الدنيا	1.2353	0.43724	11.586	0,000	معنوي
	العليا	3.2941	0.58787			
23	الدنيا	1.0000	0.00000	13.876	0,000	معنوي
	العليا	3.2353	0.66421			
24	الدنيا	2.1765	0.52859	13.152	0,000	معنوي
	العليا	4.5294	0.51450			
25	الدنيا	2.3529	0.70189	10.312	0,000	معنوي
	العليا	4.5294	0.51450			
26	الدنيا	2.7647	0.56230	13.370	0,000	معنوي
	العليا	4.8824	0.33211			

معنوي عند مستوى دلالة  $\geq 0,05$

تبين من الجدول (2-9) أن نتائج تحليل جميع عبارات مقياس الثقافة التنظيمية مميزة.

### 2- معامل الاتساق الداخلي للمقياس:

1- اتساق العبارات مع الدرجة الكلية: ويتحقق هذا النوع من الصدق من ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للمقياس. ويتحقق ذلك من خلال استعمال معامل الارتباط البسيط، وبعد معالجة النتائج للمقاييس تبين من الجدول (10+11+12) أن محاور وعبارات المقاييس الثلاثة حققت قيم معنوية، لأن قيم مستوى الخطأ لقيم الارتباط أقل من مستوى الدلالة (0,05).

### جدول (10)

يبين ارتباط لمحور بالدرجة الكلية لمقياس الثقافة التنظيمية

المحاور	معامل الارتباط	sig	دلالة الارتباط
التماسك	0,469	0,000	معنوي
المشاركة	0,577	0,000	معنوي
التعاون	0,646	0,000	معنوي
القيم	0,532	0,000	معنوي
الاتصالات	0,641	0,000	معنوي
المعتقدات	0,481	0,000	معنوي

معنوي عند مستوى دلالة  $\geq (0,05)$

3- ثبات المقياس: أن الثبات يُعد شرطاً أساسياً للاختبارات النفسية والتربوية ذات النوعية الجيدة، لهذا يجب أن يكون الثبات على درجة عالية من الدقة والمثالية في بناء المقاييس، وهناك عدة طرائق يمكن من خلالها استخراج معامل الثبات، وقد اختار الباحث من بينها طريقتين هما: أ- طريقة التجزئة النصفية: لغرض إيجاد معامل ثبات المقاييس اعتمد الباحث طريقة التجزئة النصفية لأنها طريقة لا تتطلب وقتاً طويلاً وتنسجم مع متطلبات الاختبار، وتعتمد هذه الطريقة على تقسيم عبارات المقياس الى نصفين الأول يحتوي على العبارة ذات الأرقام الفردية والآخر يحتوي على العبارة ذات الأرقام الزوجية، وبذلك تعطي هذه الطريقة درجات متكافئة لنصفي العبارات، ولحساب الثبات استخدم الباحث البيانات التي تم الحصول عليها من عينة تجربة الاعداد والبالغ عددهم (500) تدريسياً وتدرسية، بعد ذلك قسمت العبارات الى قسمين: العبارات ذات الأرقام الزوجية، والعبارات ذات الأرقام الفردية، واستخدم الباحث معامل الارتباط البسيط للتعرف على علاقة الارتباط والجدول (22) يبين ذلك، وأن هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار، لذا يجب أن تُصحح قيمة معامل الثبات لكي يتعين الاختبار ككل، لذلك تم تعديل قيمة معامل الثبات لنصف مقياس الثقافة التنظيمية من خلال استخدام معادلة ارتباط سبيرمان براون كون عباراته زوجية العدد، كما تم تعديل قيمة معامل الثبات لنصف مقياس الجانب المعرفي والأداء الأكاديمي من خلال استخدام معادلة ارتباط جثمان كون عبارات المقاييس فردية العدد.

### الجدول (11)

يبين التجزئة النصفية للمقاييس

ت	المقاييس	معامل الارتباط البسيط	معادلة ارتباط سبيرمان	الدلالة
1	الثقافة التنظيمية	0,735	0,847 سبيرمان	معنوي

بما ان قيم معامل الارتباط البسيط وقيم معادلة سبيرمان أكثر من 0,60 فهذا يعني أن عبارات المقاييس ثابتة.

**2-4-4 المقياس بالصيغة النهائية :** بعد إتمام جميع إجراءات إعداد المقياس وبخمس بدائل للإجابة (أنتق دائماً، أنتق غالباً، أنتق أحياناً، أنتق نادراً، لا أنتق) أصبحت جاهزة بصورتها النهائية.

**أولاً: مقياس الثقافة التنظيمية يتضمن (26) عبارة موزعة على (6) محاور هي:**

1-التماسك يتضمن (3) عبارات .

2-المشاركة تتضمن (2) عبارتين .

3-التعاون يتضمن (4) عبارات .

4-القيم يتضمن (6) عبارات .

5-الاتصالات تتضمن (5) عبارات .

6-المعتقدات تتضمن (6) عبارات .

وجميع عباراته إيجابية ، وأن أعلى درجة بالمقياس هي ( 130 ) درجة ، وأقل درجة هي ( 26 ) والوسط الفرضي هو ( 78 ) ، وكلما زاد الوسط الحسابي عن الوسط الفرضي يعني أن عينة البحث تتميز بالثقافة التنظيمية.

**2-5 التجربة الاستطلاعية للمقياس:** وهي تجربة مصغرة تطبق على عينة صغيرة من مجتمع البحث نفسه تجرى تحت ظروف مشابهة لظروف التجربة الرئيسية ، أجرى الباحثان التجربة الاستطلاعية على عينة مكونة من (20) تدريسي وتدرسية وذلك يوم الاحد الموافق 2019/6/24م من خارج عينة الاعداد أو عينة التطبيق لغرض تهيئة أسباب النجاح عند تطبيق المقاييس النهائية على عينة البحث التطبيقية والتأكد من فهم العينة لعبارات المقاييس ومن أجل تلافي أي أخطاء أو صعوبات عند توزيع المقاييس على عينة التطبيق والتعرف على فاعلية بدائل الإجابة وتدريب فريق العمل المساعد على المسح الخاص بتطبيق المقاييس، وقد أجرى الباحث الخطوات الآتية :

1-إيضاح طريقة الإجابة لأفراد العينة.

2-إعطاء الفرصة لأفراد العينة للاستفسار.

3-إعطاء الوقت الكافي للإجابة من قبل أفراد العينة.

وبعد تطبيق المقاييس على هذه العينة، اتضح للباحث أن جميع العبارات مفهومة وأن تعليمات الإجابة واضحة وبهذا أصبحت المقاييس جاهزة للتطبيق.

**2-6 تطبيق المقاييس:** بعد ان تمت إجراءات اعداد المقاييس الثلاثة بصورتها النهائية من خلال عمليات التحليل الاحصائي التي اجراها الباحث للمحاور والعبارات وحساب القوة التمييزية له قام فريق العمل المساعد باشراف الباحث بتوزيع استبانات المقاييس على عينة التطبيق لبالغة (325) تدريسياً وتدرسية في كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية الحكومية، للمدة من (2019/7/1 الى 2019/9/10)، تحت نفس الشروط والتعليمات الموضوعة لها، وبعد الانتهاء من تنفيذ خطوات التنفيذ قام الباحث بجمع البيانات الخاصة بالمقاييس وترتيبها في جداول لاجراء المعالجات الإحصائية عليها من اجل تحقيق اهداف الدراسة.

**2-7 الوسائل الاحصائية:** استعمل الباحث الحقيبة الإحصائية (spss) في استخراج نتائج البحث .

## الفصل الثالث

### 3 – عرض وتحليل ومناقشة النتائج

#### 1-3 عرض وتحليل ومناقشة نتائج مقياس الثقافة التنظيمية ومحاوره

##### جدول (12)

يبين وصف لمقياس الثقافة التنظيمية ومحاوره

مقياس الثقافة التنظيمية ومحاوره	عدد العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	أعلى قيمة حققتها العينة	أقل قيمة حققتها العينة	معامل الالتواء
مقياس الثقافة التنظيمية	26 عبارة	88.4	0.80	78	130	26	.15
التماسك	3 عبارات	11.25	1.02	9	12	6	.13
المشاركة	2 عبارات	8.18	0.88	6	10	2	.12
التعاون	4 عبارات	12.26	1.09	12	16	4	.24
القيم	6 عبارات	21.3	0.98	18	24	6	.17
الاتصالات	5 عبارات	17.35	0.96	15	25	5	.17
المعتقدات	6 عبارات	22.68	0.79	18	30	6	.21

تبين من الجدول (12) أن مقياس الثقافة التنظيمية المكون من (26) عبارة حقق وسط حسابي بلغ (88.4) وبانحراف معياري (0.80)، بينما بلغ الوسط الفرضي (78) درجة وحقت العينة أعلى قيمة في الاستثمارات بلغت (130) درجة، بينما أقل قيمة حققتها هي (26) درجة وكان معامل الالتواء تحت (منحنى كاوس) للتوزيع الطبيعي اتجه باتجاه (+1) وبقيمة قدرها (.15)، وهذا يعني أن عينة البحث متقاربة وغير مختلفة في الثقافة التنظيمية، كما أن قيمة الوسط الحسابي أكبر من الوسط الفرضي، وهذا يعني أن عينة البحث تتمتع بمستوى جيد من الثقافة التنظيمية. فيما بلغ عدد عبارات محور التماسك (3) عبارات وبلغ الوسط الحسابي (11.25) فيما كان الانحراف المعياري (1.02) والوسط الفرضي (9) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (12) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (6) وبلغ معامل الالتواء (.13)، ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين (+1) هذا يعني أن عينة البحث متقاربة وغير مختلفة في مستوى الثقافة التنظيمية. فيما بلغ عدد عبارات محور المشاركة (2) عبارتين وبلغ الوسط الحسابي (8.18) فيما كان الانحراف المعياري (0.88) والوسط الفرضي (6) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (10)، أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (2) وبلغ معامل الالتواء (0.12)، ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة

بين (  $1+$  ) ، فهذا يعني أن عينة البحث متقاربة وغير مختلفة في مستوى الثقافة التنظيمية . وبلغت عدد عبارات محور التعاون (4) عبارات وبلغ الوسط الحسابي (12.26) فيما كان الانحراف المعياري (1.09) والوسط الفرضي (12) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (16) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (4) وبلغ معامل الالتواء (24). ، ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين (  $1+$  ) فهذا يعني أن عينة البحث متقاربة وغير مختلفة كثيراً في الإجابة على هذا المحور في مقياس الثقافة التنظيمية ، كما أن قيمة الوسط الحسابي أكبر من الوسط الفرضي ، وهذا يعني أن عينة البحث تتمتع بمستوى جيد من الثقافة التنظيمية. وبلغت عدد عبارات محور القيم (6) عبارات وبلغ الوسط الحسابي (21.3) فيما كان الانحراف المعياري (0.98) والوسط الفرضي (18) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (24) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (6) وبلغ معامل الالتواء (17) ، ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين (  $1+$  ) فهذا يعني أن عينة البحث متقاربة وغير مختلفة كثيراً في الإجابة على هذا المحور في مقياس الثقافة التنظيمية ، كما أن قيمة الوسط الحسابي أكبر من الوسط الفرضي ، وهذا يعني أن عينة البحث تتمتع بمستوى جيد من الثقافة التنظيمية.

فيما بلغت عدد عبارات محور الاتصالات (5) عبارات وبلغ الوسط الحسابي (17.35) فيما كان الانحراف المعياري (0.96) والوسط الفرضي (15) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (25) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (5) وبلغ معامل الالتواء (17) ، ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين (  $1+$  ) فهذا يعني أن عينة البحث متقاربة وغير مختلفة كثيراً في الإجابة على هذا المحور في مقياس الثقافة التنظيمية ، كما أن قيمة الوسط الحسابي أكبر من الوسط الفرضي ، وهذا يعني أن عينة البحث تتمتع بمستوى جيد من الثقافة التنظيمية.

وبلغت عدد عبارات محور المعتقدات (6) عبارات وبلغ الوسط الحسابي (22.68) فيما كان الانحراف المعياري (0.79) والوسط الفرضي (18) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (30) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (6) وبلغ معامل الالتواء (21) ، ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين (  $1+$  ) فهذا يعني أن عينة البحث متقاربة وغير مختلفة كثيراً في الإجابة على هذا المحور في مقياس الثقافة التنظيمية ، كما أن قيمة الوسط الحسابي أكبر من الوسط الفرضي ، وهذا يعني أن عينة البحث تتمتع بمستوى جيد من الثقافة التنظيمية.

ويرى الباحث أن التدريسيين في أقسام وكليات التربية البدنية بالجامعات العراقية في وقتنا الحاضر يعيشون عصر التقدم التكنولوجي وتسارع إيقاع الحياة حيث أصبح يتوجب عليهم ملاحقة هذا التسارع، وما يعيننا في هذا الجانب بالتحديد هو الثقافة التنظيمية التي يتمتعون بها ، ونظراً لزيادة

الأهمية بالثقافة التنظيمية في الأونة الأخيرة بسبب دورها المتميز في تنمية الخبرات التربوية والعلمية وزيادة كفاءة التمكين التدريسي لكي تقدم الخدمة التربوية والعلمية للطلبة من خلال إيصال المعلومات المطلوبة والمكلفين بها التدريسيين إلى أذهان الطلبة وعلى التدريسيين في هذه الأقسام والكليات أن يتعاملوا مع عقول وأبدان الطلبة ، عكس التخصصات الأخرى التي تتعامل مع الطلبة على أساس كفاءته العقلية وايضاً تساعد على تحسين كفاءة العمل الذي يتسم بالتقويم والتقييم ، والتأثير في سلوكهم، ومستوى تفاعلهم وإحساسهم بالمسؤوليات المستقبلية التي على عاتقهم.ومن هنا يتضح أن الثقافة التنظيمية تشكل تحدياً لأي مؤسسة تربوية وعلمية نظراً لما لها من أثر في تشكيل سلوك التدريسيين وعاداتهم وتوقعاتهم، ما ينعكس سلباً أو إيجاباً على كافة أنشطة أقسام وكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة بالجامعات العراقية بشكل عام. ولأهمية الثقافة التنظيمية في صياغة وتوجيه سلوك التدريسي فإنها تحاول التعرف على مدى تأثير هذه الثقافة على الإبداع لدى التدريسيين العاملين في هذه المؤسسات التربوية والتعليمية، وأن الثقافة التنظيمية تُعد أحد العناصر الأساسية التي يجب أن تؤثر على المجال المعرفي لطرائق التدريس والأداء الأكاديمي فيجب على المؤسسات التربوية والتعليمية ومنها أهمها الأقسام والكليات والجامعات أن تسعى باستمرار لاكتساب خصائص الثقافة التنظيمية للتدريسيين لتعزيز الأداء، "حيث تقوم القيم التنظيمية بتوجيه سلوك العاملين في بيئة العمل ، ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت، والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين."<sup>(1)</sup> أما ثقافة المجتمع فإنها تشير إلى التماسك والمشاركة والتعاون والقيم والاتصالات والمعتقدات والعادات والتقاليد التي يتوارثها المجتمع عن الأجيال السابقة و يورثها إلى الأجيال اللاحقة، وإن لكل مجتمع ثقافة خاصة به تميزه عن غيره من المجتمعات وهذه الثقافة تؤثر في اتجاهات أفراد وسلوكهم ، كما أنها تشكل إطاراً عاماً يحدد الخصائص الرئيسية لثقافة القسم والكلية والجامعة بشكل عام كما أن لكل مجتمع ثقافة خاصة به تميزه عن غيره من المجتمعات فإن لكل كلية أو قسم ثقافة خاصة بهما تميزهما عن غيرهما من الكليات والأقسام وهذا يتفق مع ( أميمة الدهان و آخرون ، 2005)<sup>(2)</sup> " بأن الكلية والقسم تتأثر بالثقافة السائدة في المجتمع من حيث القيم والمعتقدات والاتجاهات والأعراف والتقاليد والقواعد وغيرها ، وهذا ما يجعل الكليات والأقسام المختلفة التي تعمل في مجتمع ما تتشابه أيضاً في بعض جوانب ومحاور ثقافتها ، ومع مرور الزمن تصبح لكل منها

(1) Greenberg.,& Baron,J.A. Behavior in Organizations :Understanding and Managing the Human Side of Work. 7<sup>th</sup>ed, Prentice- Hall,Inc.,New Jersey, 2000, p.480.

(2) أميمة الدهان و آخرون :المفاهيم الإدارية الحديثة، عمان ، مركز الكتب الأردني ، 2005 ، ص77.

ثقافتها التي يعيها ويدركها التدريسيون والطلبة والمجتمع الذي يتعامل معها". لقد تزايد اهتمام الباحثون بمفهوم الثقافة التنظيمية من قبل كونها تمثل أحد المحددات الرئيسية لنجاح المؤسسات التربوية والعلمية أو فشلها، حيث تقوم الثقافة التنظيمية بتحقيق التكامل الداخلي بين التدريسيين في كليات وأقسام التربية البدنية والرياضية بالجامعات العراقية من خلال تعريفهم بكيفية الاتصال فيما بينهم والعمل معاً بفاعلية ، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى تحقق التكيف بينهم والبيئة الخارجية عن طريق تعريفهم بأسلوب الاستجابة للمجتمع ذات العلاقة بالكلية أو القسم ويمكن القول أن الثقافة التنظيمية "نظام المشاركة في القيم والمعتقدات والافتراضات بين ..... التدريسيين" (1)

وتُعد الثقافة التنظيمية من المحددات الرئيسية لنجاح الكليات والأقسام أو فشلها ، وهناك خصائص محددة لها تؤدي للنجاح ، وقد دعمت نتائج العديد من البحوث والدراسات هذه الفكرة ، موضحة أنها تُعد مصدراً أساسياً لتحقيق المزايا التنافسية ، وأن التحدي الذي يواجهها يتمثل في كيفية تكوين ودعم الثقافة التنظيمية القادرة على تحقيق النجاح ، " فالثقافة التنظيمية القوية تؤثر إيجابياً على اتجاهات ..... التدريسيين، وتخلق شعوراً بالانتماء وتزيد من درجة ولاءهم والتزامهم وتحقيق أهدافهم". (2)

## الفصل الرابع

### 4- الاستنتاجات والتوصيات

#### 4-1 الاستنتاجات

- 1- إن مقاييس الثقافة التنظيمية للتدريسيين كان صالحة لقياس الصفة المراد قياسها .
- 2- هنالك بعض المحاور في المقاييس أشرت ضعفاً لكنه لم يؤثر على مجمل المتغيرات.
- 3- أثبتت الدراسة وجود علاقات ارتباط معنوية بين أغلب محاور المقاييس .

#### 4-2 التوصيات

(1) محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل عمان، الأردن، 2003، ص312.  
(2) Lok, P., & Crawford, J. The Relationship between Commitment and Organizational Culture, Subculture in Organizational Change and Development. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 20, No.7, 1999, pp.365-374.



1. تكليف التدريسيين في كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة بالجامعات العراقية بإجراء البحوث العلمية والعملية في الثقافة التنظيمية ليكونوا على إطلاع مستمر بالمستجدات الحديثة في كافة المجالات التي تخص عملهم.

2. ضرورة أنتوليوزارة التعليم العالي والبحث العلمياهتمامها بالثقافة التنظيمية للتدريسيين في كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية.

3. الاهتمام بتطوير التدريسيين في كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية من خلال إشراكهم بدورات تطويرية تخصصية لتنمية الثقافة التنظيمية .

### المصادر

- 1- هزاع محمد الهزاع : تجارب معملية في وظائف الجهد البدني، الرياض، جامعة الملك سعود، عمارة شؤون المكتبات، 1992.
- 2- محمد خليل عباس وآخرون: مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط3، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2011.
- 3- إحسان عليوي الدليمي؛ أثر اختلاف تدرج بدائل الإجابة في الخصائص السيكمترية لمقياس الشخصية وتبعاً للمراحل الدراسية، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية التربية ابن رشد، 1997.
- 4- محمد عبدالسلام/ المقياس النفسي والتربوي، ط2، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، 1981.
- 5- أميمة الدهان و آخرون: المفاهيم الإدارية الحديثة، عمان ، مركز الكتب الأردني ، 2005.
- 6- محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل عمان، الأردن، 2003.

7-Lok,P.,&Crawford,J. The Relationship between Commitment and Organizational Culture ,Subculture in Organizational Change and Development. **Leadership&Organization DevelopmentJournal** ,Vol. 20 , No.7, 1999.

8-Greenberg.,& Baron,J.A. Behavior in Organizations :Understanding and Managing the Human Side of Work. 7<sup>th</sup>ed, Prentice- Hall,Inc.,New Jersey, 2000.

### الملاحق

#### مقياس الثقافة التنظيمية بصيغته النهائية

ت	المحاور والعبارات	اتفق تماماً	اتفق غالباً	اتفق احياناً	اتفق نادراً	لا أتفق
	المحور الاول : التماسك .					
1	الأساتذة في القسم والكلية متفاهمون .					
2	لغة للاتصال مشتركة وحاضرة بين أعضاء هيئة التدريس .					

ت	المحاور والعبارات	اتفق تماماً	اتفق غالباً	اتفق احياناً	اتفق نادراً	لا أتفق
3	توجد قيم مشتركة بين أعضاء هيئة التدريس . المحور الثاني : المشاركة .					
1	إدارة القسم وعمادة الكلية تشجع أعضاء هيئة التدريس لطرح أفكارهم الابداعية الجديدة التي تسهم بتحقيق الأهداف.					
2	إدارة القسم وعمادة الكلية تشرك أعضاء هيئة التدريس المشاركة في اتخاذ القرارات . المحور الثالث :التعاون .					
1	إدارة القسم وعمادة الكلية تسعيان لتشجيع العمل الجماعي .					
2	تشجع إدارة القسم وعمادة الكلية على تبادل المعارف بين مختلف العاملين .					
3	إدارة القسم وعمادة الكلية تخلق مناخ تنظيمي يساهم في رفع الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس .					
4	أعضاء هيئة التدريس يتعاونون في حل مشاكل العمل التي تحدث بالقسم والكلية . المحور الرابع : القيم .					
1	إدارة القسم وعمادة الكلية تدعم توافق قيم أعضاء هيئة التدريس مع قيمها .					
2	الثقة متبادلة بين إدارة القسم وعمادة الكلية وبين أعضاء هيئة التدريس .					
3	تحظى ادارة الكلية بالاحترام والتقدير من قبل التدريسيين في الكلية					
4	إدارة القسم وعمادة الكلية تسعى إدارة لمواكبة التطور التربوي والعلمي لأعضاء هيئة التدريس بشكل دائم .					
5	إستمرار أعضاء هيئة التدريس على رفع مكانة الكلية وتعزيز دورها في المجتمع .					
6	إدارة القسم وعمادة الكلية تسعى دائماً الى إحترام عادات وتقاليد المجتمع المحور الخامس : الاتصالات .					
1	تحفز ادارة الكلية التدريسيين على الأداء الجيد وتشجع الاتصال فيما بينهم .					
2	تسعى إدارة القسم وعمادة الكلية للفصل بين العمل والعلاقات الشخصية .					
3	العلاقات غير الرسمية ( الشخصية والعلمية ) سائدة في القسم والكلية بين أعضاء هيئة التدريس .					
4	تكرم إدارة القسم وعمادة الكلية المبدعين من أعضاء هيئة التدريس وتشجع التنافس العلمي بينهم وتدعم وسائل الاتصال المختلفة بينهم					
5	ترسخ إدارة القسم وعمادة الكلية النهج الديمقراطي بين أعضاء هيئة التدريس كافة ، وتعمق التواصل فيما بينهم .					

ت	المحاور والعبارات	اتفق تماماً	اتفق غالباً	اتفق احياناً	اتفق نادراً	لا أتفق
	المحور السادس : المعتقدات .					
1	تلتزم وتتقيد إدارة القسم وعمادة الكلية في أنشطة العام الدراسي .					
2	تتسم القواعد والتعليمات التنظيمية في إدارة القسم وعمادة الكلية بالعدل .					
3	تطبق إدارة القسم وعمادة الكلية القوانين الادارية والقانونية لتسيير العمل.					
4	تناسب الصلاحيات الممنوحة للاداريين في القسم والكلية مع حجم مسؤولياتهم .					
5	يدرك العاملون رؤية ورسالة واهداف الكلية بشكل واضح .					
6	في القسم والكلية يحظى التدريسيون بفرص متساوية بالترقيات العلمية .					

مقياس الجانب المعرفي لطرائق التدريس بصيغته النهائية

ت	المحاور والعبارات	اتفق تماماً	اتفق غالباً	اتفق احياناً	اتفق نادراً	لا أتفق
	المحور الأول : مهارات التدريس					
1	مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة خلال عمليات التدريس .					
2	إكساب الطلبة المهارات اللازمة عن طريق التطبيق العملي أثناء الدرس.					
3	أراعي النواحي المعرفية والوجدانية والمهارية عند التعلم .					
4	أهتم بأخطاء التغذية الراجعة وتصحيح الأخطاء أثناء الدرس .					
5	أركز على القدرات الجيدة للطلبة وأعمل على تطويرها خلال الدرس .					
6	أخطط لعوامل الأمن والسلامة قبل المباشرة بالتدريس .					
7	أراعي ظروف الطلبة اليومية وإستعدادهم للدرس.					
8	أطلع على كل ماهو جديد لزيادة المعلومات والمعارف والثقافة التي تفيد في التدريس .					
9	أستعين بالكتب والمراجع للأفادة منها في تطوير مهارات الطلبة					
10	أنفذ منهاج دليل مدرس التربية الرياضية للمراحل كافة					
11	أستعين بالتكنولوجيا الحديثة أثناء شرح الدرس .					
12	أنوع في الطرائق والأساليب لجذب أنتباه الطلبة أثناء الدرس .					
13	أستعين بالأنموذج من الطلبة الجيدين عند عرض المهارات أثناء الدرس					
14	أركز في تعليم المهارة على التدرج من السهل الى الصعب ومن البسيط إلى المركب .					
15	إعطاء وقتاً كافياً لممارسة الفعاليات وإشراك جميع الطلبة .					

ت	المحاور والعبارات	اتفق تماماً	اتفق غالباً	اتفق احياناً	اتفق نادراً	لا أتفق
16	متابعة التفكير الإبداعي لدى الطلبة واشجعهم على الاعتماد على النفس المحور الثاني : التخطيط للدرس					
1	أرسم الأهداف التربوية والتعليمية والسلوكية المراد تحقيقها في الدرس					
2	أحضر مادة الدرس العلمية ضمن الخطة المراد تنفيذها .					
3	أحدد الأنشطة والمهارات التي تحقق أهداف الدرس وتناسب ومستوى الطلبة .					
4	أهتم كثيراً بأعداد الدرس وتحضيره وإدارته وألتزم بالوقت المحدد.					
5	أختار وسائل تقويم مختلفة لتصحيح الأخطاء .					
6	أدرس المواضيع جيداً قبل إتخاذ القرارات .					
7	أربط الجوانب النظرية بالجوانب العملية لزيادة الفهم .					
	المحور الثالث : أساليب التدريس					
1	أنتقي الأسلوب التدريسي المناسب لكل درس.					
2	أحدد الأسئلة التي تتوافق وخطة الدرس .					
3	أسعى عند تنفيذ الدرس لتحقيق الأهداف المرسومة للدرس .					
4	أشجع الطلبة للمشاركة الفاعلة بالدرس .					
5	أسعى دائماً للتعرف على ميول وإتجاهات الطلبة .					
6	أدعو المدرس الطلبة إلى دراسة الآراء والمشكلات ووضع الحلول المناسبة لها .					
7	أسعى لتزويد الطلبة بالخبرات والمهارات التعليمية والتدريسية التي أراها مناسبة .					
8	أشارك جميع الطلبة في النشاط وإعطائهم وقتاً كافياً لممارسة الفعاليات أثناء الدرس.					
9	أستخدم طرائق وأساليب تدريسية متنوعة تناسب وقدرات الطلبة					
	المحور الرابع : كفاية التدريس					
1	أظهر بالمظهر اللائق وأتحكم في المواقف الصعبة المحرجة التي تواجهني في التدريس .					
2	أمتلك مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات تساعدني في أداء عملي في التدريس .					
3	أمتلك للخبرات السابقة تمكني من أداء واجباتي التربوية والتعليمية والإدارية والاجتماعية والانسانية لتحقيق مخرجات العملية التعليمية .					
4	أشتركي في الدورات التعليمية ساهمت في إعدادي نظرياً وعملياً وطورت أدائي في التدريس .					
5	أمتلك كما هائلاً من المعلومات في مجال تخصصي الذي أقوم بتدريسه					
6	أتابع باستمرار حل المشاكل التي تحدث من جراء العملية التعليمية .					

ت	المحاور والعبارات	اتفق تماماً	اتفق غالباً	اتفق احياناً	اتفق نادراً	لا أتفق
7	أهتم كثيراً بالاعداد النفسي والإتفالي للطلبة من أجل تقبل المادة الدراسية .					
8	أركز دائماً على توفير عوامل الأمن والسلامة عن إستخدام الأجهزة والأدوات أثناء الدرس .					
9	ربطي الدرس بمواقف الحياة المختلفة يخدم عمليات التدريس ويعزز الفهم لدى الطلبة .					
	المحور الخامس : التقويم					
1	أركز على الاختبارات وتحليلها قبل بدء الدرس لمعرفة ما تعلمه الطلبة من الدرس .					
2	أتعرف على مدى تحقيق الأهداف المرسومة دائماً .					
3	أستفاد عند إكتشاف أخطاء الطلبة للعمل على تصحيحها .					
4	أنوع التقويم للطلبة شفويّاً أو كتابياً أو الجمع بينهما .					
5	أحرص على تقويم الطلبة في آخر الدرس أو خلاله أو يكون مستمر من بداية الدرس إلى نهايته .					
6	أركز على تقويم الطلبة بأساليب مختلفة .					
7	أحدد الأهداف التربوية والتعليمية وصياغتها بطريقة سلوكية لإمكانية قياسها .					
8	أشجع الطلبة على كيفية ملاحظة أدائهم وتقويمه ذاتياً .					