

قياس مستوى القيم الثقافية لدى التدريسيين العاملين في مديريات التربية الرياضية والفنية للمنطقتين الوسطى والجنوبية

أ.د. قصي فوزي خلف م.م. منال حسين لفته
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
جامعة البصرة

ملخص البحث العربي:

ان للقيم الثقافية تأثيراً كبيراً على المؤسسات بصورة عامه وعلى مديريات التربية الرياضية والفنية بصورة خاصة اذ هناك تأثير تفاعلي متبادل بينهما كذلك اهميتها بكونها معياراً لتحديد وتوجيه سلوك العاملين فيها اضافة لدورها في تشكيل الثقافة التنظيمية .لذلك فان من المشكلات التي تواجه هذه المديريات هو اغفال الدور الكبير الذي تلعبه القيم الثقافية وتأثيرها عليها بصورة عامه وعلى سلوك واداء التدريسيين العاملين فيها بصورة خاصة ،وان الهدف من البحث هو قياس مستوى القيم الثقافية لهؤلاء التدريسيين من خلال بناء وتصميم مقياس القيم الثقافية وتحديد درجات ومستويات معيارية لهم ،اما اهم الاستنتاجات كانت اتصاف عينة البحث بمستويات متوسطة من القيم الثقافية. واخيراً اوصى الباحثان بضرورة اهتمام هذه المديريات بالقيم الثقافية وفهمها بالصورة الصحيحة ، وإجراء دراسة مماثلة لهيئات ادارية رياضية اخرى.

Measuring the Level of Cultural Values of the Teachers Working in the Physical Education and Arts Directorates in the Southern and Central Regions of Iraq

Prof. Dr. Qusay Fawzi behind

MM Manal Hussein gesture

Abstract: In general, the cultural values have a large effect on the institutions especially on the directorates of physical education and arts due to the interactive influence between them. The cultural values are also important as they can be considered as a criterion to evaluate and guide the workers behaviors and also for their role in constructing the organizational cultural. The problem which is mostly facing by the directorates is the ignoring the role and effect of cultural values and in particular their effects on the behaviour and performance of their teachers. The main aim of this paper is measuring the level of cultural values for the teachers working in the directorates of physical education and arts through designing and constructing a cultural values measurement and determining standard levels. The important conclusion of the paper is that the

sample considered in this study showed a moderate level of cultural values. Finally, the researchers recommended the necessity of attention and focusing from these directorates on the cultural values and using them in appropriate manner and conduct a similar study for other physical education institutions .

١-التعريف بالبحث

١-١-مقدمة وأهمية البحث

تحتل القيم الثقافية دور كبير في التأثير على المؤسسات بصورة عامه ومديريات التربية الرياضية والفنية بصورة خاصة اذ هناك تأثير تفاعلي متبادل بينهما فلها تأثيرها المباشر على حياة الناس وفي ظل التحولات والتغيرات الجديدة التي تحيط بالمؤسسات كان لابد على هذه المؤسسات التأقلم والتكيف مع هذه التغيرات لكي يسمح لها بالنجاح والاستمرار فالمؤسسات الناجحة هي التي تهتم بالموارد البشرية لكونها مفتاح النجاح لتحقيق أهدافها ، ولعل من أوجه الاهتمام بها هو سعيها الى الاعتراف بدور وأهمية هذه الموارد وتبرز أهمية القيم الثقافية بكونها معياراً لتحديد وتوجيه سلوك الانسان كذلك تعتبر القيم عنصراً حيوياً في بلوغ الأهداف التنظيمية وفي تعزيز الإبداع والاستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين فيها بالاضافة الى دورها في تشكيل الثقافة التنظيمية وبالتالي أثرها في تشكيل سلوك العاملين وعاداتهم وتوقعاتهم، وانطلاقاً من الأهمية أففة الذكر عمد الباحثان دراسة القيم الثقافية ومحاولة توظيفها لصالح المجال الرياضي .

١-٢- مشكلة البحث

يعد موضوع القيم الثقافية من الموضوعات التي نالت الاهتمام من قبل علماء الإدارة نظراً لأهميتها في البناء التنظيمي والسلوكي لأي منظمة حيث إن لكل تنظيم هدف يسعى الى تحقيقه من خلال مجموعة من النشاطات التي يقوم بها الأفراد لتحقيق أهداف المنظمة وان هذه النشاطات تتحقق من خلال سلوكيات العاملين التي تتأثر بالقيم التي يمتلكونها فهي من الوسائل الاساسية في تحقيق اهداف المنظمة كذلك تمثل الطريق الصحيح الذي ينبغي أن تسير فيه المنظمة لإدامة فاعليتها وكفاءتها وتحقيق أهدافها بالإضافة الى ان تميز المؤسسات يأتي من خلال ما يحمله عاملوها من قيم ثقافية مشتركة وظفته تلك المنظمات لصالح المجال الرياضي وهذا ما نشاهده ونلمسه من خلال التطور الكبير لمنظماتهم الادارية الرياضية فهم مدركون تماماً العالم التنافسي السائد اليوم وهم يؤمنون بان الأداء بأعلى المستويات لا يأتي ما لم يكن كل فرد فيها يحمل قيماً تخدم أهداف المنظمة لذا لاحظ الباحثان ان هناك اغفلاً كبيراً للدور الذي تلعبه القيم الثقافية وتأثيرها على مختلف جوانب المديريات التي تعنى بالجانب الرياضي بما فيهم التدريسيين العاملين فيها وأدائهم فتواصل مع الجهود البحثية السابقة لزيادة الإثراء الفكري من هذه المواضيع جاءت هذه الدراسة التي تهدف إلى التعرف على القيم السائدة في مديريات التربية الرياضية والفنية للمنطقتين الوسطى والجنوبية .

٣-١ أهداف البحث

١ - بناء وتطبيق مقياس القيم الثقافية لدى التدريسيين العاملين بمديريات التربية الرياضية والفنية للمنطقتين الوسطى والجنوبية .

٢ التعرف على القيم الثقافية وتحديد الدرجات المعيارية لدى التدريسيين العاملين بمديريات التربية الرياضية والفنية للمنطقتين الوسطى والجنوبية .

٣ التعرف على المستويات معيارية لمقياس القيم الثقافية لدى التدريسيين العاملين بمديريات التربية الرياضية والفنية للمنطقتين الوسطى والجنوبية.

٤ مجالات البحث

١-٤-١ المجال البشري :

التدريسيين العاملين في مديريات التربية الرياضية والفنية للمنطقتين الوسطى والجنوبية.

٢-٤-١ المجال الزماني:-

من الفترة ٩ / ٣ / ٢٠١٤ ولغاية ١٥ / ٨ / ٢٠١٤.

٣-٤-١ المجال المكاني : مديريات التربية الرياضية والفنية للمنطقتين الوسطى والجنوبية.

٣- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

١-٣ منهج البحث

اعتمدت هذه الدراسة في جانبها الميداني على المنهج الوصفي بأسلوب المسح لانه الانسب في معرفة واقع جوانب الدراسة وحل مشكلة البحث بوصفه أكثر المناهج ملائمة للوصول إلى تحقيق أهداف هذا البحث .

٢-٣ مجتمع وعينة البحث

بلغ المجتمع الاصيلي (١٨٠) تدريسياً وقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية اذ بلغت (١٥٣) تدريسياً وكانت نسبتها المئوية (٨٥)% من مجتمع البحث الاصيلي وتضمنت العينة مجموعتين وهما :

١- عينة بناء المقياس : شملت عدداً من التدريسيين الموزعين على مديريات التربية الرياضية والفنية في جامعات المحافظات الوسطى والجنوبية والبالغ عددهم (٩٤) تدريسياً حيث بلغت نسبتهم (٥٢.٢%) من مجتمع البحث.

ثانياً/ عينة تطبيق المقياس: شملت (٥٩) تدريسياً في مديريات التربية الرياضية والفنية في الجامعات الوسطى والجنوبية حيث بلغت نسبتهم (٣٢.٧%) من مجتمع البحث وكما موضح في W (١).

جدول (١)

يبين توزيع العينة والنسب المئوية

ت	الجامعة	العدد الكلي	التجربة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التطبيق	المجموع	المستبعدون	النسبة المئوية
١	بغداد	٤٦		٢٨	١٥	٤٣	٣	%٢٨.١
٢	المستنصرية	٣١		٢٠	١٠	٣٠	١	%١٩.٦
٣	البصرة	٣٢	١٠	١٠	٨	١٨	٤	%١١.٧
٤	التكنولوجية	١٩		١٠	٥	١٥	٤	%٩.٨
٥	بابل	١٤		١٠	٤	١٤	---	%٩.١
٦	القادسية	١٤		٦	٦	١٢	٢	%٧.٨
٧	النهرين	٨		٤	٢	٦	٢	%٣.٩
٨	ميسان	٦		٢	٤	٦	---	%٣.٩
٩	الكوفة	٥		٢	٢	٤	١	%٢.٦
١٠	واسط	٣		١	٢	٣	---	%١.٩
١١	ذي قار	٢		١	١	٢	---	%١.٣
المجموع		١٨٠	١٠	٩٤	٥٩	١٥٣	١٧	١٧
النسبة المئوية		%١٠٠	%٥.٥	%٥٢.٢	٣٢.٧ %	%٨٥		

3-3 اداة البحث: استخدم الباحثان استمارة استبيان القيم الثقافية كأداة للبحث.

٣-٤ إجراءات البحث الرئيسية

٣-٤-١ اعداد الصيغة الاولى لمقياس القيم الثقافية: تعد هذه الخطوة من المهام الرئيسية لبناء مقياس القيم الثقافية للتدريسيين العاملين بمديريات التربية الرياضية والفنية لذلك قام الباحثان بإعداد الصيغة الاولى لاستمارة الاستبيان من خلال الاطلاع على الادبيات الخاصة بالإدارة العامة والإدارة الرياضية والمصادر المتعلقة بموضوع البحث ومراجعة الدراسات السابقة والمقابلات الشخصية وكيفية صياغة الفقرات حيث استفادت من خلال المقابلة من آراء ذوي الخبرة والاختصاص لإعطاء البحث أكبر قدر من العلمية والمعلومات المفيدة

٣-٤-٢ تحديد أسلوب وأسس صياغة الفقرات :اعتمد الباحثان في صياغتهما للفقرات على أسلوب (ليكرت) () حيث يعد هذا الأسلوب من أفضل الأساليب في التنبؤ بالسلوك أو الظاهرة^(١١) اذ قام الباحثان بصياغة (٣٤) فقرة .

٣-٤-٣ عرض الصيغة الأولية على الخبراء والمختصين .

بعد اعداد الاستبان بصيغته الاولى بلغ عدد فقراتها (٣٤) بعد ان استخرجها الباحثان من المصادر والبحوث ذات الصلة عرض الباحثان الصيغة الأولية للاستبيان على ذوي الخبرة والاختصاص البالغ عددهم (٢٠) خبير ومختص وذلك للتأكد من صلاحية في معرفه مستوى القيم الثقافية للتدريسيين العاملين في مديريات التربية الرياضية والفنية للمنطقتين الوسطى والجنوبية ولمعرفة صلاحية الفقرات كذلك لمعرفة اتجاه الفقرات الايجابية والسلبية والتعرف على الفقرات التي بحاجة الى تعديل وتقديم التعديل المقترح وبعد ان ابدى الخبراء والمختصين آرائهم وملاحظاتهم وتعديلهم لبعض فقرات تم معالجة الفقرات احصائياً بتطبيق النسبة المئوية ومربع كاي تحت مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة الحرية (١) وبقيمة جدولية تساوي (٣.٨٤) ونتج عن التحليل النهائي

استبعاد الفقرات التي كانت نسبتها اقل من ٧٥% كما هو مبين في جد (٢) لمقياس القيم الثقافية

جد-- (٢)

يبين النسبة المئوية ودرجة كاي المحسوبة لإجابات الخبراء على كل فقرة من فقرات القيم الثقافية

ت	النسبة المئوية	درجة كاي المحسوبة	ت	النسبة المئوية	درجة كاي المحسوبة	ت	النسبة المئوية	درجة كاي المحسوبة
١	80%	٧.٢	١٣	٧٠%*	٣.٢*	٢٥	٨٠%	٧.٢
٢	٨٠%	٧.٢	١٤	٧٥%	٥	٢٦	٨٥%	٩.٨
٣	٨٥%	٩.٨	١٥	٨٥%	٩.٨	٢٧	٧٠%*	٣.٢*
٤	٦٠%*	٠.٨*	١٦	٧٠%*	٣.٢*	٢٨	٩٥%	١٦.٢
٥	٩٥%	١٦.٢	١٧	٨٥%	٩.٨	٢٩	٧٥%	٥
٦	٨٥%	٩.٨	١٨	٦٥%*	١.٨*	٣٠	٦٠%*	٠.٨*
٧	٧٠%*	٣.٢*	١٩	٨٠%	٧.٢	٣١	٧٥%	٥
٨	٨٠%	٧.٢	٢٠	٦٥%*	١.٨*	٣٢	٨٠%	٧.٢
٩	٨٠%	٧.٢	٢١	٩٠%	١٢.٨	٣٣	٦٠%*	٠.٨*
١٠	٧٥%	٥	٢٢	٧٥%	٥	٣٤	٨٠%	٧.٢
١١	٨٥%	٩.٨	٢٣	٨٥%	٩.٨			
١٢	٨٥%	٩.٨	٢٤	٧٠%*	٣.٢*			

*تعني غير معنوي

وبذلك استبعدت (١٠) فقرات من اصل (٣٤) و اصبح عدد فقرات المقياس (٢٤) فقرة .

^١ شاكر مبدر جاسم: نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن ، مطابع التعليم العالي، جامعة البصرة، ١٩٩٠، ص ١٤٤.

٣-٤-٤ اختيار سلم التقدير

عرض الباحثان سلم التقدير لمقياس القيم الثقافية على الخبراء والمختصين في مجال الادارة والاقتصاد والتربية الرياضية وذلك لبيان آراءهم حول سلم التقدير المقترح (الخماسي) وإعطاء بدائل عن هذا السلم المقترح حيث كانت اغلب إجابات الخبراء متفقة على سلم التقدير المقترح وكانت نسبة اتفاقهم (٨٠ %) بموافقة (١٦) خبير من أصل (٢٠) خبير وهذا يؤكد صلاحية سلم التقدير المقترح للمقياس.

٣-٤-٥ أسلوب تصحيح فقرات مقياس القيم الثقافية

لغرض الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة تعطى أوزان مناسبة لبدائل فقرات المقياس ومن خلال جمع درجات المستجيب على سلم التقدير الخماسي نحصل على الدرجة الكلية لكل فرد وقد صيغت فقرات المقياس باتجاهين أحدهما ايجابي والآخر سلبي وقد تحددت أوزان الفقرات من (١ ٥) درجات لكل فقرة من فقرات المقياس ، ولذا فقد وضعت خمس بدائل واستجابات متدرجة وجدول (٣) يبين ذلك .

جدول (٣)

يبين أوزان البدائل لفقرات المقياس بالاتجاهين الايجابي والسلبي

سُلم التقدير	اتفق دائماً	اتفق غالباً	اتفق أحياناً	اتفق نادراً	لا اتفق
اجابي	٥	٤	٣	٢	١
سلبي	١	٢	٣	٤	٥

٣-٤-٦ اعداد تعليمات مقياس القيم الثقافية

بعد أن اصبح المقياس بصيغته الاولى جاهز للتطبيق بقي اعداد التعليمات وكيفية طريقة الاجابة على هذه الفقرات فقد حددت التعليمات بعدم ذكر الاسم ، وان اجابة العينة ستحظى بالسرية ويكون استخدامها لغرض البحث العلمي فقط وطلب منهم الاجابة بدقة وعلى جميع الفقرات لغرض الوصول الى نتائج موضوعية ومثمرة ، كذلك طلب منهم ملئ استمارة المعلومات الخاصة بالعينة.

٣-٥ التجربة الاستطلاعية لمقياس القيم الثقافية

بلغت عينة التطبيق الاولى (١٠) تدريسيين من مديرية التربية الرياضية والفنية في محافظة البصرة، وطلب الباحثان من العينة ملاحظة كل فقرة بدقة والتأشير عليها بعلامة (√) في الحقل المناسب وقد تم ذلك بتاريخ ٢٤/٣/٢٠١٤ م وذلك خلال بطولة جامعة البصرة بتنس الطاولة التي اقيمت في كلية الصيدلة . وقد أوضحت نتائج هذا الأجراء إن الفقرات كانت واضحة لدى أفراد العينة جميعهم وتمت الاجابة على جميع الفقرات وتم تحديد متوسط زمن الاجابة (١٥ ٢٥ د) تقريباً للإجابة على فقرات المقياس .

٣-٦ التجربة الرئيسية للمقياس على عينة البناء: تم تطبيق المقياس على عينة البناء المكونة من (٩٤) تدريسياً في (١١) جامعة في المحافظات الوسطى والجنوبية وتم ذلك في المدة من ٦ / ٤ / ٢٠١٤ ولغاية ٧ / ٦ / ٢٠١٤ حيث وزعت استمارات الاستبيان على أفراد العينة وطلب منهم قراءة التعليمات التي تخص عملية الاجابة على الاستبيان وملئ استمارة المعلومات الخاصة بالعينة ثم وبعدها جمعت ودققت إجابات أفراد العينة وذلك للتأكد من سلامة الإجابة على جميع الفقرات .

٣-٦-١ تحليل فقرات المقياس احصائياً: وهو إجراء إحصائي يستخدم لاستبعاد أنواع معينة من الفقرات أو حذفها ، لاسيما تلك التي لا تضيف إلى الدرجة الكلية بما فيه الكفاية^(١٢)

٣-٦-١-١ المجموعتين المتطرفتين (القوة التمييزية): لغرض إيجاد القوة التمييزية للفقرات بعد الحصول على اجابات عينة بناء المقياسين قام الباحثان بما يأتي :

- ١ احتسبت الدرجة الكلية لكل فرد للمقياسين من خلال جمع درجات الفقرات لكل فرد من العينة
- ٢ رتبتم الدرجات تنازلياً التي حصلت عليها العينة المؤلفة من (٩٤) تدريسياً.
- ٣ قسمت الدرجات بعد ترتيبها الى مجموعتين تمثل احدهما الافراد الذين حصلوا على أعلى الدرجات وبنسبة (٢٧٪) والمجموعة الثانية تمثل الافراد الذين حصلوا على ادنى الدرجات وبنسبة (٢٧٪) اذ يشير مروان عبد المجيد إلى " أن نسبة (٢٧٪) من المجموعة العليا و (٢٧٪) من المجموعة الدنيا هي أفضل نسبة نحصل بواسطتها على أعلى معاملات تمييز " ^(٢٣). إذ بلغ عدد استمارات المجموعة العليا (٢٥) استمارة و (٢٥) استمارة للمجموعة الدنيا وبذلك اصبح عدد الاستمارات المسحوبة (٥٠) وقد أعطيت الدرجة حسب سلم التقدير الخماسي الموجودة لكل فقرة من فقرات المقياسين ولكل فرد من أفراد العينة وتم استخدام الاختبار التائي (t - test) لغرض حساب معامل التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس حيث تراوحت حدود الأوساط الحسابية لدرجات فقرات المجموعة العليا بين (٢.٥٢٠-٤.٩٦٠) في حين تراوحت الأوساط الحسابية لدرجات فقرات المجموعة الدنيا بين (١.٩٢٠ ٣.٦٤٠) كما مبين في test (٤).

جدول (٤)

يبين القيمة المحسوبة للقوة التمييزية لفقرات مقياس القيم الثقافية

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة ت المحسوبة	الدلالة الاحصائية
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	3.480	1.636	2.360	1.036	2.892	مميزة
2	4.520	1.229	3.120	1.716	3.317	مميزة
3	2.600	1.443	2.000	1.118	*1.643	غير مميزة
4	4.960	0.200	3.640	0.860	7.473	مميزة

^١ بدر محمد الأنصاري: مقياس الشخصية ، دار الكتاب الحديث ، الكويت، ٢٠٠٠، ص ٨١ .

^٢ مروان عبد المجيد إبراهيم: الأسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والمقياس في التربية الرياضية، ط ١ ، الأردن ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، ١٩٩٩ ، ص ١٤٠ .

5	4.120	1.092	3.320	1.406	2.247	مميزة
6	4.760	0.436	3.360	1.319	5.039	مميزة
7	4.840	0.374	3.640	1.254	4.584	مميزة
8	4.360	0.995	3.080	1.412	3.705	مميزة
٩	4.160	1.143	2.520	1.418	*0.878	غير مميزة
10	4.320	0.988	2.880	0.971	5.196	مميزة
11	4.160	1.143	2.720	1.173	4.395	مميزة
12	4.400	1.080	3.440	1.227	2.936	مميزة
13	3.800	1.354	2.240	1.200	4.311	مميزة
14	4.040	1.428	2.760	1.128	3.516	مميزة
15	2.520	1.711	1.920	1.115	*1.469	غير مميزة
16	3.880	1.453	2.840	1.179	2.780	مميزة
17	3.880	1.453	2.400	1.118	4.037	مميزة
18	4.200	1.384	2.920	0.909	3.864	مميزة
19	4.000	1.118	1.960	1.098	6.508	مميزة
20	3.360	1.777	2.720	1.308	*1.451	غير مميزة
21	4.000	0.866	1.720	1.137	7.975	مميزة
22	4.480	0.918	2.960	1.207	5.011	مميزة
23	3.640	1.551	2.400	1.190	3.171	مميزة
24	4.200	1.225	2.760	1.363	3.930	مميزة

*تعني غير معنوي

وعند مقارنتها مع قيمة (ت الجدولية) البالغة (٢,٠١١) تحت مستوى دلالة (٠.٠٥) وتحت درجة حرية (٤٨) فقد استبعدت الفقرات التالية من القياس وكان عددها (٤) فقرات من اصل (24) فقرة ،وبذلك اصبح عدد فقرات بعد الاستبعاد(20) فقرة.

٣-٦-١-٢ الاتساق الداخلي لفقرات مقياس: من خلال استخدام قانون الارتباط البسيط (بيرسون) بواسطة البرنامج الاحصائي (spss) للحكم على مدى الاتساق فيما بين بنود المقياس وبعد إتمام التحليل الإحصائي فقد تم استبعاد بعض الفقرات لعدم spss ارتباط وذلك بعد مقارنتها بقيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٩٢) وتحت مستوى دلالة(٠.٠٥) (٠,٢٠٥ والجدول (٥) بين ذلك. وبعد اتمام المعالجات الاحصائية للمقياس بطريقة الاتساق الداخلي فقد استبعدت فقرتان واصبح عدد الفقرات بعد الاستبعاد (١٨) فقرة كما مبين في 0 . (٥) .

جدول (٥)

يبين قيم معامل الارتباط الدالة على الاتساق الداخلي لفقرات مقياس القيم الثقافية

معامل الارتباط	ت الفقرة	معامل الارتباط	ت الفقرة	معامل الارتباط	ت الفقرة
0.471	13	0.582	7	0.405	١
0.390	14	0.311	8	0.259	2
0.292	15	0.351	9	*0.031	3
0.313	16	0.411	10	0.517	4
0.513	17	0.566	11	0.501	5
0.575	18	*0.122	12	0.410	6

*تعني غير مغنوي

٧-٣ المعاملات العلمية للمقياس

٧-٣-١ الصدق : "يعد الصدق من الشروط المهمة الواجب توفرها في اداة جمع المعلومات ويعني الصدق قدرة الاداة على قياس ما اعدت لقياسه فعلاً"^(١٤) وهناك عدة انواع من الصدق ولذا فقد استخرج الباحثان الصدق الظاهري وصدق البناء وكما يأتي :

أولاً: الصدق الظاهري : ويعد الصدق الظاهري أحد انواع الصدق الذي يتضح من خلال محتويات المقياس ومن خلال الفقرات في قياس الظاهرة المراد قياسها وذلك من خلال عرض هذه الفقرات على الخبراء والمختصين وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض المقياس على الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية ضمن اختصاص الادارة والتنظيم وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس كذلك الادارة والاقتصاد قسم إدارة الاعمال .

ثانياً: صدق البناء: يعد من أكثر أنواع الصدق لملاءمة لبناء المقاييس ويسمى بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه، وتعد أساليب تحليل الفقرات مؤشرات على هذا النوع من الصدق^(١٥).

١- **اسلوب المجموعتين المتطرفتين:** تم استخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس في مبحث تحليل الفقرات احصائياً التي في ضوءها تم التعرف على الفقرات القادرة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة كما مبين في F (٤) .

٢- **معامل الاتساق الداخلي:** استخدم معامل الاتساق الداخلي في تحليل فقرات الاستبيان اي حساب صدق فقرات الاستبيان باستخدام المحك الداخلي (الدرجة الكلية للاستبيان) من خلال ايجاد العلاقة الارتباطية بين

^١ فريال محمد ابو عواد ، محمد بكر نوفل : البحث الاجرائي ، ط١ ، عمان، دار المسيرة، ٢٠١٢ ، ص١٨٧.

^٢ عبد الجليل الزوبعي وآخرون : الاختبارات والمقاييس النفسية ، الموصل، مطبعة جامعة الموصل ، ١٩٨١ ، ص ٤٣ .

درجة كل فقرة والدرجة الكلية للاستبيان ، وتحقق هذا النوع من الصدق من خلال الارتباط البسيط (قانون بيرسون) كما مبين في F(٥).

٣-٧-٢ الثبات: لاستخراج معامل الثبات فقد أختار الباحثان طريقة الاتساق الداخلي وله عدة طرق منها :
طريقة التجزئة النصفية .

فقرات كل من مقياس الثقافة التنظيمية ومقياس الالتزام التنظيمي الى نصفين بحيث اصبح عدد فقرات كل نصف (٩) فقرة وحسب تسلسل الفقرات الى فردي وزوجي وبعدها استخرج معامل الارتباط بين درجات النصفين بطريقة بيرسون ، وبلغ معامل الارتباط بين درجات النصفين (٠.٧) لمقياس القيم الثقافية إلا إن هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار و حتى نحصل على معامل ثبات الاختبار ككل استخدم الباحثان معادلة (سبيرمان براون) لتصحيح معامل الارتباط وبعد التصحيح أصبح معامل الثبات للمقياس (٠.٨٢).

٣-٨ الدرجات المعيارية لمقياس القيم الثقافية

أن الدرجات الأولية (البيانات الخام) لا تكون ذات فائدة، ما لم تقارن بدرجة أخرى ، فهذه الدرجات وحدها لا تعطينا فكرة عن مستوى ما تم قياسه الا بمقارنتها بدرجات معيارية. وعليه لابد من التعامل إحصائياً مع الدرجة الخام لتحويلها إلى درجة معيارية (لذلك قام الباحثان بمعالجة نتائج المقياس احصائياً من خلال استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة الزائفة والدرجة التائفة (ملحق ١٠) حيث يبين الدرجات المعيارية للمقياس يبين الوسط الحسابي للمقياس (٥٣.٢٣٦) والانحراف المعياري (١٢.١٠٢).

٣-٩ المستويات المعيارية لمقياس القيم الثقافية

استخدم الباحثان منحني التوزيع الطبيعي(كاوس) تبين لنا ان عدد الوحدات قاعدة المنحى الطبيعي هو(٦) وحدات اذ ان هذه الوحدات تسمى بالمدى وقد اختار الباحثان ان يكون هناك خمس مستويات وتقسم (٦) درجات معيارية على خمس مستويات قام الباحثان باختيارها بحيث ظهر ان لكل مستوى (١,٢) وحدة والتي تقابل (١٢) درجة من الدرجات المعيارية المعدلة كما مبين في (٦) .

جدول (٦)

يبين الدرجات والمستويات المعيارية والدرجات الخام لمقياس القيم الثقافية.

الدرجة في المنحى	المستويات	الدرجة المعيارية	الدرجات الخام للقيم
4,86	جيد جداً	٦٨-٨٠	٧٦-٩٠
24,52	جيد	٥٦-٦٨	٦١-٧٥
40,96	متوسط	٤٤-٥٦	٤٦- ٦٠
24,52	مقبول	32-44	٣٢-٤٥
4,86	ضعيف	20-32	١٨-٣١

٣-١٠ التطبيق النهائي لمقياس القيم الثقافية:

طبق المقياس بصورته النهائية ملحق (١) على عينة البحث الرئيسية البالغه (٥٩) تدريسياً وبعد تصحيح إجابات عينة التطبيق النهائي للاستمارات الخاصة بالمقياس احتسبت الدرجة النهائية لحاصل جمع الدرجات التي حصل عليها المجيب من العينة على الفقرات الايجابية والفقرات السلبية.

٣-١١ الوسائل الإحصائية :

استخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية (SPSS 16) وبرنامج اكسل :

النسبة المئوية : مربع كاي .الوسط الحسابي .الانحراف المعياري .(اختبار. ت) للعينات المستقلة معامل الارتباط البسيط(بيرسون) معادلة سبيرمان براون معامل الالتواء الوسيط الدرجة المعيارية الزائفة والنائية.

٤- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

٤-١ عرض الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس القيم الثقافية لعينة التطبيق النهائي

جدول (٧)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس القيم الثقافية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	القيم الثقافية
١٣.٢٣٣	٤١.٦٤٧	

٤-٢ عرض نتائج مستويات بعد القيم وتحليلها ومناقشتها

جدول (٨)

يبين المستويات و الدرجات الخام والعدد والنسبة المئوية للقيم الثقافية

المستويات	الدرجة الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جداً	٦٨-٨٠	٢	٣.٣٨%
جيد	٥٦-٦٧	١٢	٢٠.٣٣%
متوسط	٤٣-٥٥	٢٢	٣٧.٢٨%
مقبول	٣٠-٤٢	١٧	٢٨.٨١%
ضعيف	١٦-٢٩	٦	١٠.١٦%

يبين

(٨) مستويات بعد القيم حيث إن المستوى جيد جداً يتراوح بين (٨٠ ٦٨) والمستوى جيد

بين (٦٧ ٥٦) ومستوى متوسط بين (٥٥ ٤٣) ومستوى مقبول بين (٤٢ ٣٠) ومستوى ضعيف بين (٢٩ ١٦) كما يبين النسبة المئوية حسب مستويات البعد أن التدريسيين الذين أشروا ضمن المستوى جيد جداً كان عددهم (٢) ونسبة مئوية (٣.٣٨%) ، اما المستوى جيد كان عددهم (١٢) تدريسياً ونسبة مئوية (٢٠.٣٣%)، والذين هم ضمن المستوى متوسط عددهم (٢٢) تدريسياً ونسبة مئوية (٣٧.٢٨%)، ومستوى

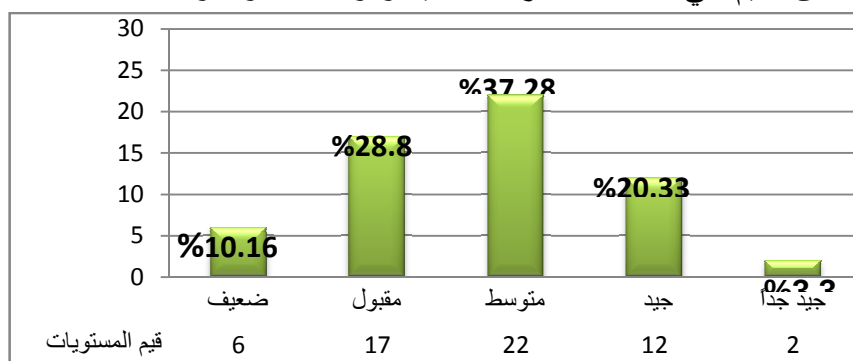
مقبول كان العدد (١٧) تدريسياً وبنسبة مئوية (٢٨.٨١%)، والمستوى ضعيف كان عدد التدريسيين (٦) وبنسبة مئوية (١٠.١٦%) من المجموع، والشكل (١) يوضح ذلك .

من خلال هذا الاستعراض والذي يبين حصول التدريسيين على المستوى جيد جداً وبنسبة مئوية (٣.٣٨%) والمستوى جيد وبنسبة مئوية (٢٠.٣٣%) تشير هاتين النسبتين إلى مدى شدة أو قوة تمسك التدريسيين والمديرية بالقيم والمعتقدات المشتركة بينهم، ويعتقد الباحثان ان حصول التدريسيين على هذين المستويين يعود الى ان شخصية الفرد بخصائصها ومكوناتها وأهدافها أحد مصادر القيم الرئيسة وهذه القيم تغرس في نفس الفرد عن طريق التربية حيث للعائلة الدور الاكبر إذا ما قورنت مع بقية المؤسسات الأخرى في المجتمع بالاضافه الى دور البيئة في توطيد هذه القيم كذلك قد يعود ذلك الى توافق عبارات فقرات هذا البعد مع آراء هؤلاء التدريسيين، وذلك لشعورهم بان وظيفتهم ذات معنى كبير لهم وانها توفر لهم مكانه مناسبه في المجتمع وان اقتراحاتهم يتم دعمها وتبنيها من قبل ادارة المديرية اي ان ذلك يدل على أن انتشار القيم والمعتقدات بين أعضاء المنظمة هو مقياس لقوة القيم التنظيمية وإجماع التدريسيين حول القيم والأنماط السلوكية المرغوبة وهذا يتفق مع ما ذكره (محمد قاسم القريوتي) حيث اكد "على إحتلال القيم المنظمة المرتبة الأولى في قائمة العناصر الثقافية المؤثرة على السلوك المنظمي"^(١٦). اما حصول التدريسيين على المستوى متوسط الذين مثلوا نسبة (٣٧.٢٨%) يرى الباحثان ان القيم هي المعيار الحقيقي للمجتمع حيث الشخص ينمو ويتعلم ويمر بتجارب مختلفة، وهذه التجارب تصنع الشخصية المتكاملة بحيث تجعلها قادرة على التعامل مع الآخرين ومع ادارة المديرية التي يعمل فيها وان هذه القيم مستمدة من مصادر عدة منها الاسرة ، المجتمع او البيئة ،الدين وحتى الاصدقاء لهم تأثيرهم وهذا ما اكده (Ivancevich & Matteson) "القيم الشخصية للشخص تقود السلوك نحو الوظيفة، فالقيم تمثل أفكار المجتمع حول ما هو صحيح أو خاطئ، وتنتقل من جيل الى آخر وترتبط بنظم التعليم، والدين، والأسرة، والمجتمعات، والمنظمات"^(١٧) لذلك تعتبر القيم إحدى الركائز الأساسية للشخصية، فهي تدفع وتحفز الشخص الى سلوكيات معينة من شأنها تحقيق رغباته واحتياجاته وما يجب أن يتخذه من تصرفات في مواقف مختلفة لذلك يعزو الباحثان حصول التدريسيين العاملين في تلك المديریات على هذا المستوى الى ان القيم التي يمتلكونها قد تكون محدودة مما يؤثر على حبهم للعمل واداءهم فيه وهذا يعود إلى اختلاف اهدافهم ورغباتهم بالاضافة الى ان القيم غير متساوية من حيث الاهمية لديهم كما انها لم توظف بالشكل الصحيح لصالح مديرياتهم اي انهم يفعلون ما بوسعهم رغم هذا الاختلاف اما التدريسيون الذين حصلوا على المستويين (مقبول) وبنسبة (٢٨.٨١%) والمستوى ضعيف بنسبة (١٠.١٦%) يعزو الباحثان ذلك الى ان هؤلاء التدريسيين يحملون قيماً مختلفة تماماً عن قيم المديریات العاملين فيها حيث ان الفرد يتجه تلقائياً الى السلوكيات والأعمال التي تتفق مع قيمه ووفق ترتيب الهرم القيمي لديه وبما يحقق

^{١٦} محمد قاسم القريوتي : نظرية المنظمة والتنظيم ، دار وائل للطباعة والنشر، عمان ، ٢٠٠٠ .

^{١٧} Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. : Organizational Behavior and Management, 6th Ed. McGraw Hill, Higher Education, North America, 2002, p83.

رضاه، "بمعنى أنها تترتب في داخل الفرد في تركيب هرمي يدعى (سلم القيم) The Values Scale حيث تتقدم أو تهيمن بعض القيم على غيرها أو تخضع لها، وهي عرضة للهبوط والصعود في تسلسل ترتيبها ضمن ذلك التركيب تبعاً لتغير نظرة الفرد إلى الحياة^(١). وقد يعود السبب إلى أن هذه المديريات يتكون لديها بمرور الزمن تقاليد وعادات وقيم خاصة بها تقوم بفرضها على التدريسي، وبالوقت نفسه يأتي التدريسي بقيم (قيم من بيئة خارجية) أخرى إلى داخل هذه المديرية التي يعمل بها هذا بالإضافة إلى أن التدريسيين العاملين معه لهم قيمهم أيضاً لذلك يحدث اختلاف بالقيم نتيجة لذلك يتعرض التدريسي لضغوط نفسية متعددة وتولد الصراعات مما يؤثر على ادائه لأن القيم هي أحد المصادر الأساسية وموجها للسلوك وقاعدة له.



شكل ()

يوضح توزيع عينة التطبيق على مستويات بعد القيم

- الاستنتاجات والتوصيات

- الاستنتاجات

للقيم الثقافية دور ايجابي مهم في توجيه سلوك التدريسيين العاملين في الدريات في المديرية المبحوثة.

اتصفت عينة الدراسة بمستويات متوسطة من القيم الثقافية قيمهم لم تكن متطابقة تماماً مع قيم مديرياتهم وهذا يؤثر على دأئهم فيها ويؤثر كذلك على العملية الإدارية لأن هذه المديرية لا تستطيع تعمل بدون قيم ثقافية داعمة لأهدافها ونشاطاتها.

-- التوصيات

ضرورة اهتمام مديريات التربية الرياضية والفنية بالقيم الثقافية وفهمها بالصورة الصحيحة ، لتأثيرها الكبير على سلوك واداء التدريسي .

دراسة مماثلة لهيئات ادارية رياضية الاخرى (كليات التربية الرياضية الاندية الرياضية ،المدارسالخ) لإبراز أهمية القيم الثقافية .

المصادر العربية

- بدر محمد الأنصاري :قياس الشخصية ، دار الكتاب الحديث ، الكويت، () .

- شاكِر مبدِر جاسم: نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن ، مطابع التعليم العالي، جامعة البصرة، ١٩٩٠.
- عبد الجليل الزوبعي وآخرون : الاختبارات والمقاييس النفسية ، الموصل، مطبعة جامعة الموصل . ١٩٨١ .
- فريال محمد ابو عواد ، محمد بكر نوفل : البحث الاجرائي ، ط١ ، ، عمان، دار المسيرة، ٢٠١٢.
- فوزية دياب : القيم والعادات الاجتماعية ، دار النهضة العربية للنشر ، بيروت ، ١٩٨٠.
- محمد قاسم القريوتي : نظرية المنظمة والتنظيم ١ ائل للطباعة والنشر، عمان ، ٢٠٠٠.
- مروان عبد المجيد إبراهيم : الأسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية ١ ، الأردن ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، ١٩٩٩ .

المصادر الاجنبية

- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. : **Organizational BehavioandManagement** , 6th Ed. McGraw Hill, Higher Education, North America, 2002.

ملحق (١)

المقياس بصيغته النهائية

م/ استمارة استبيان

الأخت الفاضلة..... الأخ الفاضل

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نضع بين أيديكم استبانة البحث الموسوم (قياس مستوى القيم الثقافية لدى التدريسيين العاملين في مديريات التربية الرياضية والفنية للمنطقتين الوسطى والجنوبية في العراق)

ونود أن نتقدم لكم بوافر الشكر والامتنان سلفاً لأنكم ستخصصون جزء من وقتكم الثمين للإجابة على فقراتها وذلك بوضع علامة (√) أمام الخيار الذي يعبر عن وجهة نظركم.

ولا بد أن نؤكد إن نجاح هذه الدراسة مرهون بدرجة استجابة المبحوثين وبما يتمثل فيها من دقة وموضوعية مشيرين إلى إن هذه الدراسة لا تستهدف تشخيص نقاط القوة والضعف في المديرية، بقدر ما تستخدم لأغراض البحث العلمي حصراً، لذا لا داعي لذكر الاسم أو العنوان، كما يرجى عدم ترك أية فقرة دون ابة. وإن الباحثان مستعدان للإجابة عن أية تساؤلات قد تواجهكم.

مقياس القيم الثقافية

الدرجة الخام	الدرجة الزائفة	الدرجة التائفة		الدرجة الخام	الدرجة الزائفة	الدرجة التائفة
90	3.038	80.378		53	-0.020	49.805
89	2.955	79.552		52	-0.102	48.979

48.152	-0.185	51	78.726	2.873	88
47.326	-0.267	50	77.900	2.790	87
46.500	-0.350	49	77.073	2.707	86
45.673	-0.433	48	76.247	2.625	85
44.847	-0.515	47	75.421	2.542	84
44.021	-0.598	46	74.594	2.459	83

ت	الفقرات	اتفق دائماً	اتفق غالباً	اتفق أحياناً	اتفق نادراً	لا اتفق	
١	استخدم أفكار وطرائق جديدة في النشاطات التي أقصمها في الكلية.	72.115	2.212	80	41.542	-0.846	43
	لا استجيب لمتطلبات إدارة التدريس.	71.289	2.129	79	40.716	-0.928	42
	التعريف والتفرقة بين التدريس وبين يؤثران على عملي.	70.463	2.046	78	39.889	-1.011	41
٢	اشعر ان وظيفتي ذات معنى ايجابي.	69.636	1.964	77	39.063	-1.094	40
	وفر لي عملي مكانه مثالية لي المجتمع وفر لي كسب احترام من غير الآخرين.	68.810	1.881	76	38.237	-1.176	39
٣	احس اني عملي وفريقي مكانه مثالية لي المجتمع وفر لي كسب احترام من غير الآخرين.	67.984	1.798	75	37.410	-1.259	38
	احس اني عملي وفريقي مكانه مثالية لي المجتمع وفر لي كسب احترام من غير الآخرين.	67.157	1.716	74	36.589	-1.341	37
٤	احس اني عملي وفريقي مكانه مثالية لي المجتمع وفر لي كسب احترام من غير الآخرين.	66.331	1.633	73	35.766	-1.423	36
	احس اني عملي وفريقي مكانه مثالية لي المجتمع وفر لي كسب احترام من غير الآخرين.	65.505	1.550	72	34.940	-1.505	35
٥		64.679	1.468	71	34.114	-1.587	34
		63.852	1.385	70	33.287	-1.670	33
٦		63.026	1.303	69	32.461	-1.752	32
		62.200	1.220	68	31.635	-1.834	31
٧		61.373	1.137	67	30.809	-1.916	30
		60.547	1.055	66	29.983	-2.000	29
٨		59.721	0.972	65	29.157	-2.082	28
		58.894	0.889	64	28.331	-2.164	27
٩		58.068	0.807	63	27.505	-2.246	26
		57.242	0.724	62	26.679	-2.328	25
١٠		56.415	0.642	61	25.853	-2.410	24
		55.589	0.559	60	25.027	-2.492	23
١١		54.763	0.476	59	24.201	-2.574	22
		53.937	0.394	58	23.375	-2.656	21
١٢		53.110	0.311	57	22.549	-2.738	20
		52.284	0.228	56	21.723	-2.820	19
١٣		51.458	0.146	55	20.897	-2.902	18
		50.631	0.063	54	20.071	-2.984	17

					اعتدت أن أنجز عملي بدون أي رغبة.	٨
					إحدى أهدافي أن أكون تدريسياً متميزاً .	٩
					هناك دعماً لمقترحاتي عند إقامة النشاطات والبطولات الرياضية للطلبة.	١٠
					كل الطموحات مشروعة .	١١
					إخفي الحقائق عن رؤسائي إذا شعرت انها غير مفضلة لديهم .	١٢
					يعتمد عملي بشكل كبير على مقدار المعرفة والخبرة التي املكها .	١٣
					اتابع التطورات الخاصة بعملتي بصورة مستمرة .	١٤
					أؤكد بشكل كبير على إتباع القواعد والأنظمة .	١٥
					اعمل على تأدية واجباتي بشكل منتظم وبمجهود كبير للوصول الى النتائج المطلوبة .	١٦
					من الصعب علي تكوين الصداقات .	١٧
					استعرض جميع طرق التنفيذ الممكنة قبل اتخاذ أي قرار .	١٨

ملحق (٢)

الدرجات الخام والدرجات المعيارية لمقياس القيم الثقافية