

الدعم التنظيمي المدرك لدوافع العمل لدى المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في المديريات العامة لتربية بغداد/الكرخ

أ.م.د شذى عبد الحافظ إسماعيل

مديرية تربية بغداد/الكرخ الثالثة

Shatha.ismael@yahoo.com

تأريخ قبول النشر : 2025/5/18

تأريخ الاستلام : 2025/3/27

الملخص:

هدف البحث إلى معرفة الدعم التنظيمي المدرك لدوافع العمل للمشرفين الفنيين المتمثلة في الإبعاد (دوافع السياسة الإدارية، دوافع العلاقات الإنسانية، دوافع الحوافز، دوافع تحقيق الذات) في أقسام النشاط الرياضي والكشفي بالمديريات العامة لتربية بغداد الكرخ . وكذلك معرفة مستوى الدعم التنظيمي المدرك لدوافع العمل في أقسام النشاط الرياضي والكشفي حسب كل مديرية من مديريات بغداد الكرخ الأولى والثانية والثالثة .

ولتحقيق هدف البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وكذلك تصميم استبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة البحث المتمثلة بالمشرفين الفنيين في النشاط الرياضي والكشفي التابع لمديريات العامة لتربية بغداد الكرخ ، وقد تم اخذ عينة بلغ عددها (70) مشرفاً " فنياً". وقد تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (spss) وفي ضوء النتائج صيغت عدد من الاستنتاجات والتوصيات الهادفة، وكان اهم الاستنتاجات هو تحقق البعد (الدعم التنظيمي لدوافع تحقيق الذات) الدرجة الأولى في الحاجة إلى الدعم التنظيمي حيث احتلت العبارة (الاستقرار الوظيفي وأثاره الايجابية على أداء المشرف الفني) بأعلى متوسط حسابي ونسبة مئوية .

واهم التوصيات هو تطبيق التغذية الراجعة الفورية لإنجازات المشرفين الفنيين وأصلاهم على مستوى الأداء حيث أن ذلك يشبع فيهم الحاجة لدافعية الإنجاز.

الكلمات المفتاحية: الدعم التنظيمي المدرك، الدوافع.

1- المقدمة وأهمية البحث: -

تسعى العديد من المنظمات الإنسانية إلى تحقيق أهدافها المنشودة من خلال توعية ومدى التزام العاملين بها في مجال وظائفهم. وهذا ما يتحقق من خلال علاقتهم بالمنظمة التي يعملون بها، بناء على إدراكهم لأبعاد الدعم الذي يتلقوه منها، إن هذا الدعم يكون معبر وصوره واضح حول اهتمام المنظمة برفع مستوياتهم العلمية والترفيهية وتوفير ظروف عمل مناسب لهم. (D ogane or ken2011:87).

فالدعم اللتنظيمي المدرك يؤلد لدى العاملين شعور بأن المنظمة مهتمة بهم وتقدر إسهاماته في إنجاحها، مما يعكس أيجاباً على أداء المنظمة.

وتعتبر كفاءة ومهارة العنصر البشري من اهم عناصر و أعمدت المنظمة المركزية في الوصول وتحقيق أهدافها المرسومة. فقد شهدت الدراسات والأبحاث الإدارية اهتماماً متزايداً في دراسة واقع العنصر البشري في المنظمات، وذلك من أجل تحديد المؤثرات الإيجابية والسلبية التي تؤثر على العنصر البشري وأداء عمله (الرشيدى، على ضئبان 2019، 241).

و الإدراك الحقيقى والبحت عن الحاجات الإنسانية يساعد المنظمات في فهم الأسباب التي تدفع الأفراد إلى القيام بسلوك معين، وبالتالي يساعدها في تهيئة المناخ الملائم الذي يوفر المواد الأولية لسد حاجات العاملين ويعمل على دفعهم تجاه تحقيق أهداف المنظمة. كما تظهر أهمية الدوافع في أنها تساعد على تعيين مجموعة من الخصائص السلوكية. مما يساعد التعرف على أسباب التعاون بين العاملين في مستوى الأداء (Ppail ,p ,Grima,E &Bernardeau 2013:690) والدعم التنظيمي يعد من المفاهيم الإدارية الحديثة في أدبيات الأدره، فعند فهم دوافع الموظفين وإشباعها عن طريق الدعم وينعكس ذلك إيجاباً على نجاح المنظمة وتقدمها.

ومن هنا يظهر لنا أهمية البحت في مدى معرفة المشرفين الفنيين في قسم النشاط الرياضي والكشفي، الدعم التنظيمي المدرك لدوافع العمل مما له دور مهم في نجاح وتفعيل الرياضة المدرسية.

كما يظهر لنا أيضاً أهمية الدعم التنظيمي باعتباره أحد الأساليب الإدارية المهمة في توفير المناخ الإيجابي المعزز لسلوكيات إيجابية في البيئة المنظمة.

كما يمكن أن تشكل النتائج التي سيسفر عنها البحت الحالي وتوصياته مرجعاً متواضعاً يفيد القيادات في النشاط الرياضي والكشفي في وضع خططهم المستقبلية، أو تغيير خططهم الحالية بالوقوف على مواضع القوة والضعف في الأساليب الإدارية المتبعة لديهم.

2-1- مشكلة البحت :-

من خلال خبرة الباحثة في العمل مدرسة التربية الرياضية لأكثر من (25) عاما وتواصله مع المشرفين الفنيين الرياضيين وجدت إن المنظمات ومنها المؤسسات التربوية تسعى إلى التطور المستمر وتحقيق النجاح عن طريق القوى البشرية التي تعد الركيزة الأساسية في نجاح العمل، إن إدراك المشرفين الفنيين للدعم التنظيمي يؤدي إلى زيادة الجهد المبذول من قبلهم نحو تحقيق الأهداف المرغوبة وينعكس ذلك على تحسين مستوى الخدمات المقدمة من قبلهم في تحسين وتفعيل دور الرياضة المدرسية. وجاءت فكرة هذا البحت للوقوف على الدعم التنظيمي لدوافع العمل وبالتالي فإن مشكلة البحت تتلخص في السؤال التالي.

1- ما هو الدعم التنظيمي المدرك لدوافع العمل. من وجهة نظر المشرفين الفنيين في قسم النشاط الرياضي والكشفي لمديريات العامة للترريات بغداد/الكرخ.

3-1- أهءاف البءء :-

وئسعى البءء إىء ءءقئق الهءفئن الءالئن :-

1- معرفة الءعم الءنءظئمئ المءرك لءوافع العمل المشرفئن الفنئئن فئ النشاء الرئاضئ والكشفئ فئ المءئرئاء العامة لءربئاء بءءاء/الكرء المءمءلة فئ الإبعاء الءالئة (ءوافع السئاسة الإءارئة ، ءوافع العلاءاء الإنسانئة، ءوافع الءوافز الماءئة، ءوافع ءءقئق الءاء).

2- معرفة مسءوى الءعم الءنءظئمئ المءرك لءوافع العمل للمشرففن الفنئئن لكل مءئرئة من مءئرئاء ءربئة بءءاء الكرء الأوءى، الكرء الءانئة، الكرء الءالئة .

4-1- مءالاء البءء:-

أ-المءال البشرفئ:- عئنة من المشرفئن الفنئئن فئ النشاء الرئاضئ والكشفئ الءابع للمءئرئاء العامة لءربئاء بءءاء الكرء.

ب- المءال الزمانئ:- للءمة من (16 / 11 / 2023) ولءائة (4 / 9 / 2024).

ج- المءال المكانئ: أقسام النشاء الرئاضئ والكشفئ.

4-1 ءءءء المصءلءاء :-

1- الءعم الءنءظئمئ المءرك:- انه إءراك الفرء لءقءئر المنءمة له وبالءالئ الفرء بئسءءم أءكامه الءاصة بإءراكه الءعم الءنءظئمئ لءقءئر موقعه للءنءاء المءرءبة على ءهءه، وءلك كلما كبر المءى الءئ ءهءم من ءلال المنءمة بالموظففن وءقءر ءهوءهم كلما بءل العاملون ءهء أكبر لمساءءة المنءمة على ءءقئق أهءافها (نوء، علاءء ءسئن. 2013:9).

2- الءوافع : ءءء الءوافع من المؤءراء الأساسية الءئ ءلعب ءوراً هاماً وءئوئاً فئ سلوك الأفراء ومن ءلالها بمكن ءلق الرءبة لءئهم فئ الأداء ، الأمر الءئ بمكن معه القول أن قءرة المنءماء على ءءقئق أهءافها ءءوقف إىء ءء كئئر على نءاء الءعم الءنءظئمئ لءافئة الأفراء .(مءموء عبء الرءمن ، الشطئ (2015) :35) .

2- منهء البءء وإءراءاه المئءانئة.

1-2 منهء البءء:

فئ مءاولء لءراسة الءعم الءنءظئمئ المءرك لءوافع العمل اسءءءم الباءءة المنهء الوصفئ الءللئلئ لمناسبئه لءبئئة البءء.

2-2 مءءم وعئنة البءء:

بئءون مءءم البءء من المشرفئن الفنئئن العاملئن فئ قسم النشاء الرئاضئ والكشفئ الءابع لمءئرئاء ءربئة بءءاء الكرء الأوءى والءانئة والءالئة وكان عءءهم

(86) وتم التوزيع الاستمارة على مجتمع البحث وقد تم أستلام (76) استمارة فأصبحت عينة البحث (70) مشرف فني ويمثلون (81%) من مجتمع البحث .

جدول (1)

هذا الجدول تحت عينة البحث

يبين عدد المشرفين الفنيين (ذكور، إناث) في كل مديريات النشاط الرياضي والكشفي

ت	النشاط الرياضي والكشفي	عدد المشرفين الفنيين	العدد الكلي للمشرفين الفنيين
1-	النشاط الرياضي والكشفي في الكرخ الأولى	26	30
2-	النشاط الرياضي والكشفي في الكرخ الثانية	24	30
3-	النشاط الرياضي والكشفي في الكرخ الثالثة	20	26
	المجموع	70	86

3-2- أداة جمع البيانات: تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لهذا البحث بعد أن تم الاطلاع على الأدب التربوي ، والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، قامت الباحثة بتصميم وتطوير استبانة بهدف التعرف على الدعم التنظيمي المدرك لدوافع العمل لدى المشرفين الفنيين وأبعادها الأربعة (السياسة الإدارية، العلاقات الإنسانية، الحوافز، تحقيق الذات) وتتضمن الاستبانة عشرون فقرة، مقسمة خمسة فقرات لدوافع السياسة الإدارية وخمس فقرات لدوافع العلاقات الإنسانية وخمس فقرات لدوافع الحوافز المالية وخمس فقرات لدوافع تحقيق الذات.

4-2- صدق أداة الدراسة: -من أجل التأكد من صدق الاستبانة قامت الباحثة باستخدام الطرق التالية.

1- الصدق الظاهري: تم عرض الأداة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس، للتأكد من درجة مناسبة الفقرة، ووضوحها وانتمائها للبعد الذي تقيسه، وسلامة الصياغة اللغوية وقد اعتمدت نسبة اتفاق (80%).

2- صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول (مستوى الدعم التنظيمي) تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة، وتبين أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد

الذی تنتمی الیه العبارة جمیعها دلالة إحصائیا عند مستوى دلالة (0,01) وجاءت جمیع قیام معاملات الارتباط قیام عالیة حیث تراوحت بین (0,64-0,87) .

3- الثبات لأداة البحث :- تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال حساب الثبات باستخدام معامل الفاكرونباخ وبلغ إجمالي فقرات الاستبانة (0,87) وهو مؤشر جيد لصلاحية أداة البحث للتطبيق والاعتماد على نتائج البحث .

5-2- التجربة الاستطلاعية :-

قامت الباحثة بإجراء التجربة الاستطلاعية بتاريخ (2024/1/16) وقت دلت نتائج تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية التي قوامها (6) مشرقیین فنیین، على معاملات ثبات عالیة ويعول علیها. ونظرا لان التجربة الاستطلاعية من الشروط الأساسية في البحث العلمي للتعرف إلى النواحي الإيجابية، وتفادي النواحي السلبية عند تنفيذ التجربة الرئيسية .

5-2- التجربة الرئيسية:-

تم إجراء التجربة الرئيسية على عينة البحث: (مشرقیین ومشرقات الفنیین والبالغ عددهم (70) فردا "في تاريخ (2024/2/19). إذ تم توزيع الاستبانة على العينة وبعد الانتهاء من الإجابة تم جمع الاستبانات وتدقيقها، وتفريغ الإجابات في استمارات خاصة من أجل معالجتها إحصائيا باستخدام الوسائل الإحصائية

6-2- وسائل جمع المعلومات:

المصادر العربية والأجنبية.

-المقابلات الشخصية.

- الملاحظة.

- الاستبانة.

- فريق عمل مساعد

7-2- المعالجة الإحصائية:

فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج (spss) وتم حساب التكرارات والنسب المئوية، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل الفاكرونباخ، والانحراف المعياري، والمتوسط الحسابي، والمتوسط الحسابي الموزون.

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1- عرض النتائج وتحليلها ومناقشة الهدف الأول للبحث .

جدول رقم (2)

یبین التكرارات و الأهمية النسبية و المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و الترتيب لاستجابات عينة البحث حول السياسة الإدارية

ت	الفقرات	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1-	اعتراف الإدارة بإنجاز المشرف الفني	60	7	3	94	2.81	0.52	1
2-	مكافأة الإدارة للمشرف الفني المبدع في أداءه الوظيفي	55	10	5	90	2.71	0.61	2
3-	الاستغلال الأمثل لمهارات المشرف الفني بالعمل المناسب له	48	15	7	86	2.58	0.7	5
4-	التشجيع الدائم للمشرفين الفنيين على تنمية قدراتهم الشخصية	51	15	4	89	2.67	0.58	3
5-	يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل المشرفين الفنيين بلا استثناء	58	8	4	87	2.62	1.06	4

يتضح من الجدول رقم (2) إن العبارة رقم (1) (اعتراف الإدارة بإنجاز المشرف الفني) حظيت بمتوسط عال بلغ (2.81) و أهمية نسبية (94%) في تأثيرها الإيجابي على الدافعية التي تحفز على الإنجاز. وحظيت العبارة رقم (2) (مكافأة الإدارة للمشرف الفني المبدع في أداءه الوظيفي) بمتوسط حسابي بلغ (2.71) و أهمية نسبية (90%) و ثم جاءت العبارة (4) (التشجيع الدائم للمشرفين الفنيين على تنمية قدراتهم الشخصية) بمتوسط حسابي (2.67) و أهمية نسبية (89%) و جاءت العبارة رقم (5) (يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل المشرفين الفنيين بلا استثناء) بمتوسط حسابي (2.62) و نسبة مئوية (87%) و تلتها العبارة رقم (3) (الاستغلال الأمثل لمهارات المشرف الفني بالعمل المناسب له) بأقل متوسط حسابي بلغ (2.58) و نسبة مئوية (86%). أن الأفراد الذين يتمتعون بخاصية الانجاز العالي لكي تستفيد المنظمة من خصائصهم عليها أن تسند إليهم أعمال تنطوي على التحدي و على درجة من الاستقلالية والحاجة لتوفير التغذية العكسية المستمرة عن أدائهم. أي حاجتهم إلى تلقي معومات صادقة عن أدائهم.

جدول رقم (3)

یبین التكرارات و الأهمية النسبية و المتوسط الحسابي والانحراف المعياري و الترتيب لاستجابات عينة البحث حول بعد العلاقات الإنسانية

ت	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1-	العلاقات الإيجابية غير الرسمية بين المشرفين الفنيين	50	12	8	87	2.60	0,69	4
2-	اهتمام الإدارة بتقوية العلاقات الاجتماعية بين المشرفين الفنيين بعد الدوام الرسمي	44	12	14	81	2.42	0,83	5
3-	تنمية إدارة العلاقات الإنسانية بين المشرفين الفنيين لتحسين بيئة العمل.	48	18	4	87	2.62	0.63	3
4-	الاحترام المتبادل بين الإدارة والمشرفين الفنيين	56	10	4	91	2.74	0.57	2
5-	تهتم الإدارة بالظروف الإنسانية الخاصة بالمشرفين الفنيين.	57	8	5	91	2.74	0.6	1

يتضح من جدول رقم (3) عبارة وتهتم الإدارة بالظروف الإنسانية الخاصة بالمشرفين الفنيين اعلي متوسط حسابي لهذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (2.74) ونسبة مئوية (91%) الاحترام المتبادل بين الإدارة والمشرفين الفنيين بلغت متوسط حسابي (2.74)

ونسبة مئوية (91%) ومن ثم جاءت العبارة رقم (3) تنمية إدارة العلاقات الإنسانية بين المشرفين الفنيين لتحسين بيئة العمل. بمتوسط حسابي (2.62) و نسبة مئوية (87%) وجاءت العبارة رقم (1) العلاقات الإيجابية غير الرسمية بين المشرفين الفنيين بمتوسط حسابي (2.60) و نسبة مئوية (87%) وجاءت عبارة (اهتمام الإدارة بتقوية العلاقات الاجتماعية بين المشرفين الفنيين بعد الدوام الرسمي) متوسط حسابي (2.42) و نسبة مئوية (81%). مناقشة نتائج هذا البعد الإنسان اجتماعي بطبيعة فلكي يعيش ويتقدم لابد له من أن يرتبط بالآخرين ويتعاون معهم والعلاقات المبنية على أساس احترام مشاعر الآخرين وإبراز مظاهر الإنسانية من تسامح و إلا حساس بأمر الآخرين مطلوبة في مجالات العمل. وان إطلاع المسئول شخصيا" على مشاكل المشرفين الفنيين ومناقشتها، كل ذلك يولد الثقة لدى المشرفين بان المسئول يشاركه في معاناته وهو يعمل من اجل تذليلها وان تلك الثقة تجعل المشرفين يحرصون على تطبيق مقترحات المسئول الإداري فضلا عن إن من الأمور المهمة في حياة كل فرد هو شعوره بالاحترام والتقدير وسط الآخرين. وان اغلب الدراسات أثبتت أن الأفراد يبتهجون عندما يشعرون بأهميتهم وقيمهم الذاتية ويرفضون كل الأعمال التي تقلل من قيمتهم واحترامهم.

جدول رقم (4)

بين التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لاستجابات عينه البحث حول بعد الحوافز

ت	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1-	تناسب الراتب الوظيفي مع الجهد المبذول في العمل	50	14	6	87	2.62	0.68	3
2-	يتناسب الراتب الذي يتقاضاه المشرف مع مؤهلاته العلمية	51	15	4	89	2.67	0.58	1
3-	العمل لساعات إضافية بهدف زيادة الخل المادي للمشرف الفني	40	26	5	84	2.51	0,62	4
4-	التحضير المادي تبعا لمعيار موضوعي واضح	35	23	12	77	2.32	0.78	5

2	0,57	2.62	87	2	22	46	5- الحاجة المادية للمشرفين الفني واعتماده على الراتب
---	------	------	----	---	----	----	--

یتضح من الجدول رقم (4). حققت العبارة رقم (2) (بتناسب الراتب الذي يتقاضاه المشرف الفني مع مؤهلاته العلمية) بمتوسط حسابي (2.67) ونسبة مئوية (89%) تلتها العبارة رقم (5) (الحاجة المادية للمشرف الفني واعتماده على الراتب بمتوسط حسابي (2.62) و ينسبه مئوية (87%) . ومن ثم العبارة رقم (1) (تناسب الراتب الوظيفي مع الجهد المبذول في العمل) متوسط حسابي (2.62) وبنسبة مئوية (87%). وجاءت العبارة رقم (3) (العمل لساعات إضافية بهدف زيادة الدخل المادي للمشرف الفني) بمتوسط حسابي (2.51) وبنسبة مئوية (84%) . ثم جاءت العبارة رقم (4) (التحفيز المادي تبعا لمعيار موضوعي واضح بمتوسط حسابي (2.32) وبنسبة مئوية (77%) . كما يفسر للحاجة المادية لتوفير متطلبات الحياة والعيش الكريم. وتؤكد الباحثة هنا ضرورة تشجيع المشرفين الفنيين ذو المؤهلات العلمية والمشرف الكفاء الجدير بهذا اللقب هو ذلك المشرف الذي لا يهدأ طموحه على أن يساير التغييرات التي تطرأ في ميدان المهنة .

جدول رقم (5)

يبين التكرارات و الأهمية النسبية و المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لاستجابات عينية البحث حول بعد تحقيق الذات

ت	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الأشرف المعياري	الترتيب
1-	إحساس المشرف الفني بتحقيق لذاته من خلال العمل	62	7	1	96	2.87	0.34	2
2-	تتميز وظيفتي بالاستقلالية التي تشبع طموحي في العمل	47	17	6	84	2.51	0.9	5
3-	اعتزاز المشرف الفني بعمله	61	9	صفر	96	2.87	0.26	1
4-	المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بأدائه الوظيفي	52	10	8	87	2.62	0.71	3

4	0.56	2.61	87	2	23	45	5- الاستقرار الوظيفي وإثارة الإيجابية على أداء المشرف الفني
---	------	------	----	---	----	----	---

ويتضح من الجدول رقم (5).

حققت العبارة رقم (3) (اعتزاز المشرف الفني بعمله) أعلى متوسط حسابي بمتوسط حسابي بلغ (2.87) و بنسبة مئوية (96%) ومن ثم جاءت العبارة رقم (1) (إحساس المشرف الفني بتحقيق لذاته من خلال العمل) بلغ (2.87) و بنسبة مئوية (96%). ومن ثم جاءت العبارة رقم (4) (المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بأدائه الوظيفي) بمتوسط حسابي بلغ (2,62) و بنسبة مئوية (87%). وكذلك جاءت العبارة رقم (5) (الاستقرار الوظيفي و إثارة الإيجابية على أداء المشرف الفني) بمتوسط حسابي بلغ (2.61) و بسبة مئوية (87%) و العبارة رقم (2) (تتميز وظيفتي بالاستقلالية التي تشبع طموحي في العمل) بمتوسط حسابي بلغ (2.51) و بنسبة مئوية (84%) .

مناقشة نتائج هذا البعد: وتدل نتائج هذا البعد إلى حاجة المشرفين الفنيين إلى الدعم التنظيمي لدوافع اعتزاز المشرف الفني بعمله عن طريق تغذية عكسية ومعلومات فورية عن أدائهم ومستواهم. على أن يكون الدافع الذي يؤدي إلى ذلك نابع من نفسه وليس مفروضاً عليه من الخارج أي توفير الرضا والشعور بمكانه الفرد وقيمه.

2-3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشة الهدف الثاني للبحث .

جول رقم (6)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات العينة حول الأبعاد حسب مديريات التربية

الكرخ الثالثة		الكرخ الثانية		الكرخ الأولى		ت
الانحراف المعياري	الوسيط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط الحسابي	
صفر	3	0.39	2.71	0.55	2.77	1
0.64	2.70	0.36	0.59	0.4	0.88	2
0.79	2.25	0.41	2.79	0.4	2.77	3
0.6	2.65	0.62	2.67	0.56	2.69	4

0.68	2.65	0.55	2.8	0.48	2.80	5
0.76	2.50	0.39	2.75	0.2	2.54	6
0.76	2.4	0.95	2.41	0.77	2.46	7
0.68	2.45	0.62	2.6	0.52	2.73	8
0.97	2.9	0.41	2.8	0.52	2.77	9
صفر	3	0.78	2.54	0.82	2.73	10
0.32	2.85	0.46	2.79	0.74	2.31	11
0.21	2.7	0.58	2.6	0.6	2.65	12
0.51	2.55	0.65	2.5	0.6	2.50	13
0.6	2.5	0.75	2.41	0.84	2.12	14
0.32	2.9	0.65	2.54	0.48	2.58	15
0.39	2.8	0.51	2.83	0.57	2.88	16
0.92	2.6	0.75	2.45	0.01	2.54	17
0.51	2.8	2	0.08	0.92	2.88	18
0.6	2.7	0.65	2.5	0.69	2.62	19
0.51	2.65	0.51	2.7	0.48	2.54	20
	53,55		50,26		52,76	المجموع

ويتضح من الجدول رقم (6) إن أعلى متوسطات حسابية أغلبها تابعة لمديرية تربية الكرخ الثالثة وتليها لمديرية تربية الكرخ الأولى و أخيرا الكرخ الثانية .

جدول رقم (7)

یبین مستوی درجه المتوسط الحسابي لإجابات عينة البحث لمقياس الدعم التنظيمي المدرك لدوافع العمل لمديريات تربيات بغداد الكرخ

60-48	47-34	33-20	الفقرات
مرتفع	متوسط	منخفض	المستوى

ويتضح من الجدول رقم (7) أن متوسط الحسابي الكلي لدرجات المشرفين الفنيين لمقياس الدعم التنظيمي المدرك لدوافع العمل لمديريات تربيات بغداد يساوي (53.55) و(52.76) و(50.26) مما يعني إن مستوى الدعم التنظيمي مرتفع لدى المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والكشفي .

4- الاستنتاجات والتوصيات :

4-1- الاستنتاجات :-

من خلال ما ألت إليه نتائج البحث توصلت الباحثة إلى بعض الاستنتاجات الآتية.

1- حققت البعد "الدعم التنظيمي لدافع السياسة الإدارية " حيث احتلت العبارة (اعتراف الإدارة بإنجاز المشرف الفني) بأعلى متوسط حسابي ونسبة مئوية .

2- جاء بعد "الدعم التنظيمي لدوافع العلاقات الإنسانية حيث احتلت العبارة (عبارة الاحترام المتبادل بين الإدارة والمشرفين الفنيين و العبارة وتهتم الإدارة بالظروف الإنسانية الخاصة بالمشرفين الفنيين) بأعلى متوسط حسابي ونسبة مئوية لهذا البعد.

3- جاء البعد "الدعم التنظيمي لدوافع الحوافز " حيث احتلت العبارة (بتناسب الراتب الذي يتقاضاه المشرف الفني مع مؤهلاته العلمية) بأعلى متوسط حسابي ونسبة مئوية .

4- جاء البعد الدعم التنظيمي لدوافع تحقيق الذات حيث احتلت العبارة (الاستقرار الوظيفي وآثاره الايجابية على أداء المشرف الفني) بأعلى متوسط حسابي ونسبة مئوية .

5- جاءت مديرية تربية الكرخ الثالثة بأعلى متوسطات حسابية في إبعاد الدعم التنظيمي المدرك لدوافع العمل .وكذلك كانت نسب مستوى مجموع المتوسط الحسابي لإجابات المشرفيين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والكشفي التابع لمديريات تربية بغداد الكرخ (مرتفع).

4-2- التوصيات:

- 1- يتطلب من النشاط الرياضي أن ينظر إلى أن الدعم الذي نقدمه للمشرفين هو استثمار على المدى البعيد بدلاً من النظرة التقليدية التي تعتبر هذه الأشكال من الدعم بأنها تكاليف ترفع النشاط الرياضي والكشفي.
- 2- ضرورة النظر إلى مهنة المشرفين الفنيين بأنهم الأساس الذي يعتمد عليه النشاط الرياضي في تحقيق أهدافها وخططها المستقبلية بما يستوجب بذل المزيد من الجهود لتقديم كل ما هو مناسب من الدعم التنظيمي لتحقيق النجاح والتميز.
- 3- تطبق التغذية الراجعة الفورية لمنجزات المشرفين الفنيين واطلاعهم على مستوى الأداء حيث إن ذلك يشبع فيهم الحاجة لدافعية الإنجاز وتحقيق الذات.
- 4- الدعم التنظيمي لدوافع حاجات المشرفين الفنيين الإنسانية عن طريق دعمه نفسياً وحل مشاكله.

المصادر العربية:

- 1- الرشيدى، علي ضبيان(2019)،(الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الأطباء العاملين في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض، المجلة العربية للإدارة مج39، ع3.
- 2- الشاطي، محمود عبد الرحمن (2015) " دور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الداخلية-القيد المدني-قطاع غزة" مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية غزة -فلسطين.
- 3- نوح، علياء حسين،(2013) أثر الدعم التنظيمي من أداء الشركات وسلوك المواطن التنظيمية رسالة ماجستير مقدمة إلى قسم إدارة الأعمال/جامعة الشرق الأوسط.

Foreign Sources:

المصادر الأجنبية:

1-Dogan,U.AND.Otken.(2011)."Peceived Organization Support and Organization Commitment:The Mediating Role Of Organization Based Self-Esteem "Journal Of Mangement,30(5),87.

2-Paill,P,Grima,E,&Bernard eau,D,(2013).When Subrdinateig ating Therelotion ships between Support,Trust,commitment and Outcomes.International Review Of Administrative Sciences,Vol.79.NO.4.

PERCEIVED ORGANIZATIONL

SUPPORT(POS) For Work MOTIVES amang Technical Supervisore in sports and Scouting a ctivites in the General Directorates Of Education in Baghdad AL-Karkh.

Abstract

The Search aimed to Know the Perceived Organization al Support for Work motives among technical Supervisor (administrative Policy motives Of human Relations in centavo Motives, Self-reailzation motives) to achieve the aim of the research, the descriptive analy tical method was used, a question naira was designed as a main tool for collecting data prom the research Sample represented by the technical supervisors in the sports and scouting activities of the General Directorates Of Education in Baghdad AL-karkh. It's done asmples of (70) technical Supervisors Was taken the data was analy zed using statistical software (spss), in light of the results, a number of targeted conclusions and recommend nations were formulated the most important conclusions was the achievement of the conclusion was the achievement of the dimension (organizational) support for the motives of self - realization).the first degree in the need for organizational support, where the phrase(job stability and its positive effects on the performance of the technical supervisor).the first degree in the need for organizational support, where the phrase (the administrations recognition of the technical supervisors and informing them of the level of performance, as this satisfies their need for a achievement motivation.

Keywords: Perceived Organizational Support, Motivated.