

Organizational Climate and its Impact on the Level of Creativity of Teachers of Sportive Education in Lattakia City

Dr. Rasha Sakr^{*}

Lama Abd Al-Hameed^{**} 

(Received 24 / 12 / 2024. Accepted 20 / 5 / 2025)

□ ABSTRACT □

This research aims to measure the levels of organizational climate and the creativity of teachers of sportive education in Lattakia city and explore the relation between the dimensions of organizational climate with the creativity.

The research has been applied at a sample of (150) teachers of sportive education in Lattakia city. It has been used the descriptive approach using survey method and correlational relationships, where it has designed tow questionnaires for measuring the organizational climate and creativity. The validity of questionnaires has been checked by using the virtural validity and validity of internal-consistency, and it has been used the method of half-segmentation and persson factor for check the stability of questionnaires. The results showed a med level of both organizational climate and creativity of teachers of sportive education in Lattakia city. The results also indicated a positive correlation between the organizational climate and creativity.

Keywords: Organizational climate, Creativity, Teachers of sportive education.

Copyright  : Latakia University journal-Syria· The authors retain the copyright under a CC BY-NC-SA 04

^{*} Associate Professor, Department of Planning and Sport Management, Faculty of Sportive Education, Latakia University, Syria.

^{***} MSc Student - Department of Planning and Sport Management, Faculty of Sportive Education, Latakia University, Syria.

المناخ التنظيمي وأثره على مستوى الإبداع لدى مدرسي التربية الرياضية المدرسية في مدينة اللاذقية

د. رشا صقر*

لمى عبد الحميد** 

(تاريخ الإيداع 24 / 12 / 2024. قبل للنشر في 20 / 5 / 2025)

□ ملخص □

يهدف هذا البحث إلى قياس مستويات المناخ التنظيمي والإبداع لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة اللاذقية ودراسة العلاقة بين أبعاد المناخ التنظيمي والإبداع. أجري البحث على عينة قوامها (150) مدرساً من مدرسي التربية الرياضية في مدينة اللاذقية، وقد استُخدم المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية، حيث تم تصميم مقياسين لقياس المناخ التنظيمي والإبداع. وتم التأكد من صدق المقاييس من خلال استخدام الصدق الظاهري وصدق الاتساق الداخلي، وتم استخدام أسلوب التجزئة النصفية للتأكد من ثبات المقاييس. بينت نتائج البحث وجود مستويات متوسطة للمناخ التنظيمي وللإبداع لدى بعض مدرسي التربية الرياضية. كما بينت النتائج وجود علاقات إيجابية قوية بين بعد الهيكل التنظيمي من أبعاد المناخ التنظيمي والإبداع، وجيدة بين بعدي نمط الاتصالات والحوافز المقدمة والإبداع، ومتوسطة بين بعد القيادة الإدارية والإبداع، وضعيفة بين بعد المشاركة في اتخاذ القرارات والإبداع.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، الإبداع، مدرسي التربية الرياضية.

حقوق النشر:  مجلة جامعة اللاذقية - سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب الترخيص CC BY-NC-SA 04

* أستاذ - قسم التخطيط والإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية، جامعة اللاذقية، سوريا.

** طالبة ماجستير - قسم التخطيط والإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية، جامعة اللاذقية، سوريا.

مقدمة:

تعمل الإدارة الحديثة على توجيه الموارد البشرية والمادية وتنظيمها في هياكل تنظيمية من أجل الوصول إلى الهدف المطلوب. وإن تحقيق ذلك يتطلب وجود مناخ تنظيمي إداري تتوفر فيه روح العمل ضمن الفريق، والتنظيم الجماعي للأمور ووجود استراتيجية عمل موحدة وأشخاص ذوي كفاءة لإدارة العمل.

يعد المناخ التنظيمي أحد العوامل الرئيسة لنجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها، وفي تحقيق الإبداع وإحداث التطور في جميع نشاطاتها. وتزداد أهمية وجود المناخ التنظيمي في ظل تغيرات البيئة السريعة التي تعيشها المؤسسة والمنافسة الشديدة والدخول إلى العولمة والتغير التكنولوجي مما يفرض على المؤسسة الإبداع المستمر. لذلك، يعد الإبداع مطلباً أساسياً من أجل مواكبة هذه التغيرات والعمل على النهوض بمستوى أداء المؤسسة والعاملين فيها. يتأثر إبداع العاملين بالمناخ التنظيمي السائد، فالمناخ التنظيمي يفسح مجاًلاً لنمو الطاقات الإبداعية ويشجع على التجديد. وبالتالي، فإن المؤسسات الإبداعية هي التي توفر مناخاً تنظيمياً مناسباً تسود فيه كل مظاهر التميز وعلى أساسه تحدد درجة نجاح المؤسسة بشكل واضح [19]

باعتبار المؤسسات التربوية من المؤسسات التي لها دور فعال في بناء الفرد وتطور المجتمع، لذلك لابد من الاهتمام البالغ بالمناخ التنظيمي الذي يعمل فيه الأفراد داخل هذه المؤسسات من أجل تحسين الأداء وتحقيق مستوى عالٍ من الإبداع لدى المدرسين باعتبارهم المسؤولين عن نجاح هذه المؤسسات.

يوجد العديد من الدراسات العربية التي تناولت موضوع المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع للعاملين في المجال الإداري. من أهمها، دراسة [10] التي هدفت إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي على السلوك الإبداعي للعاملين. ودراسة [15] التي تناولت دراسة أثر بيئة العمل المتمثلة في (التكنولوجيا، التدريب، الحوافز، المكافأة، ظروف العمل، الهيكل التنظيمي) على الأداء الإبداعي للعاملين في المصارف السورية الخاصة العاملة بدمشق. وأيضاً دراسة [5] التي هدفت إلى التعرف المفاهيم الأساسية للمناخ التنظيمي والإبداع ومعرفة مدى تأثير المناخ التنظيمي على الإبداع الإداري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ودراسة [22] التي عملت على التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة وتحقيق الإبداع الإداري لدى العاملين الإداريين في الجامعة. وكذلك دراسة [12] التي سعت للتعرف على أثر المناخ التنظيمي السائد في مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب أوامش على الإبداع لدى العاملين، بالإضافة إلى دراسة [6] التي درست العلاقة بين المناخ التنظيمي ومستوى الإبداع الإداري لدى الإداريين في الأندية الرياضية في فلسطين.

بالإضافة إلى بعض الدراسات الأجنبية الأخرى التي ركزت على علاقة المناخ التنظيمي بالإبداع، أهمها دراسة [3] التي ركزت على تقييم مفاهيم بيئة العمل لنظام ما، والتي قد تؤثر في نشوء الأفكار الإبداعية وتحديد الأبعاد المختلفة لبيئة العمل. ودراسة [2] التي هدفت إلى اختبار الفروق بين الموظفين في المواقع الإدارية في الجامعات البولندية، وكذلك بين الذكور والإناث في إدراكهم لمناخ الإبداع الإداري. ودراسة [3] التي سعت إلى معرفة مستوى إدراك العاملين لأبعاد المناخ التنظيمي في المؤسسات التي يعملون بها وتأثير الفروق الشخصية على إدراكات العاملين في قطاع الخدمات الفندقية لأبعاد المناخ التنظيمي السائد فيها.

مشكلة البحث:

على الرغم من حرص المؤسسات التربوية على تطوير العمل الإداري وما يتطلبه ذلك من توفير للمناخ التنظيمي المناسب للمدرسين فيها، إلا أنه تبين للباحثة، انطلاقاً من عملها كمدرسة تربية رياضية في مدينة اللاذقية واحتكاكها

بالأجواء التنظيمية السائدة داخل المؤسسات التربوية وتعاملها مع مختلف أطراف العملية التعليمية، أن تطبيق المناخ التنظيمي لا يزال محدوداً في هذه المؤسسات وأن سلوك المدرسين فيها لا يرقى إلى المستوى المطلوب من الإبداع. بالإضافة إلى غياب الدراسات التي ركزت على دراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي ومستوى الإبداع لدى مدرسي التربية الرياضية في الجمهورية العربية السورية بشكل عام ومدينة اللاذقية بشكل خاص.

أهمية البحث وأهدافه:

تتوضح أهمية البحث من خلال:

- إظهار الدور الهام للمناخ التنظيمي وارتباطه بالإبداع لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة اللاذقية.
- قد تغيد نتائج هذا البحث في مساعدة إدارات المدارس في القيام بعملية تقييم شاملة للمناخ التنظيمي السائد فيها وإجراء الإصلاحات والإجراءات اللازمة.

يهدف البحث إلى:

1. التعرف على مستوى المناخ التنظيمي لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة اللاذقية.
2. التعرف على مستوى الإبداع لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة اللاذقية.
3. التعرف على طبيعة العلاقة بين المناخ التنظيمي ومستوى الإبداع لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة اللاذقية.

فرضيات البحث

بناءً على ما سبق وضعت الفرضيات الآتية:

1. يوجد مستوى متوسط للمناخ التنظيمي لدى مدرسي التربية البدنية والرياضية في مدينة اللاذقية.
2. يوجد مستوى متوسط للإبداع لدى مدرسي التربية البدنية والرياضية في مدينة اللاذقية.
3. يوجد علاقة ارتباطية بين أبعاد المناخ التنظيمي ومتغير الإبداع لدى مدرسي التربية البدنية والرياضية في مدينة اللاذقية.

منهجية البحث

منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية باستخدام الاستبيان لملائمته لطبيعة البحث.

مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من مدرسي التربية الرياضية في مدينة اللاذقية والبالغ عددهم 500 مدرس. وتألقت عينة البحث من 150 مدرس تربية رياضية في مدينة اللاذقية، حيث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من أفراد مجتمع البحث.

طريقة البحث وإجراءاته:

اعتمد البحث في إجراءاته الميدانية على الاستبيان كأداة بحثية وذلك للإجابة على فرضيات البحث ولتحقيق أهدافه. حيث صممت الباحثة استبيانين: الأول لقياس المناخ التنظيمي والذي يتكون من (40) عبارة موزعة على خمسة محاور (الهيكل التنظيمي، القيادة الإدارية، نمط الاتصالات، الحوافز المقدمة وأخيراً المشاركة في اتخاذ القرارات). والثاني

لقياس الإبداع والذي يتكون من (33) عبارة موزعة على أربعة محاور (المرونة، الأصالة، الطلاقة، حل المشكلات والمخاطرة). وقد أجيب على الاستبيان من قبل العينة وفق مقياس ليكرت الثلاثي (موافق، حيادي، غير موافق). من أجل التأكد من صدق وثبات مقياسي المناخ التنظيمي والإبداع، تم توزيع الاستبيان على 20 مدرس للتربية البدنية والرياضية في مدينة اللاذقية، واستبعدت نتائج هؤلاء المدرسين من نتائج عينة البحث المدروسة. حيث تم اللجوء أولاً إلى الصدق الظاهري وثانياً إلى صدق الاتساق الداخلي. فقد تم حساب الصدق الظاهري من خلال عرض الاستبيان على 10 محكمين، وتم حساب نسبة الموافقة المئوية للمحكمين لكل عبارة من محاور الاستبيان، حيث تم قبول العبارات التي حصلت على نسبة موافقة (70%). بالنتيجة: تم الاحتفاظ بجميع عبارات الاستبيانين. ومن أجل التأكد من صدق الاتساق الداخلي لمقياسي المناخ التنظيمي والإبداع، تم استخدام معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة في كل محور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة. بالنسبة لمقياس المناخ التنظيمي، تم حذف العبارة رقم 6 من محور الهيكل التنظيمي، والعبارة رقم 1 من محور نمط الاتصالات. أما بالنسبة لمقياس الإبداع، فقد تم حذف العبارة رقم 3 من محور حل المشكلات والعبارة رقم 5 من محور المخاطرة، في حين تم الاحتفاظ بجميع العبارات المتبقية في محاور المقياسين.

من أجل التأكد من ثبات الاستبيان، تم استخدام طريقة التجزئة النصفية وذلك بالاعتماد على معامل ارتباط بيرسون بين محصلة الأسئلة الفردية والأسئلة الزوجية لكل محور على حدى من محاور المقياسين، ومن ثم تم حساب معامل الثبات لكل محور باستخدام معادلة سبيرمان وبراون للتصحيح. وقد بينت النتائج (الجدول رقم 1) أن محاور المناخ التنظيمي تملك جميعها معاملات ثبات جيدة تراوحت من 0.62 إلى 0.95، مما يدل على ثبات مقياس المناخ التنظيمي. كما بينت النتائج (الجدول رقم 2) أن محاور مقياس الإبداع تملك جميعها معاملات ثبات جيدة تراوحت من 0.67 إلى 0.94، مما يدل على ثبات مقياس الإبداع وبالتالي، يتمتع هذان المقياسان بالصدق والثبات ويمكن استخدامهما للحصول على مستويات المحاور لدى عينة البحث.

الجدول (1) درجات الارتباط ومعامل الثبات لمحاور المناخ التنظيمي

رقم المحور	عنوان المحور	درجة الارتباط	معامل الثبات	مستوى الدلالة
الأول	الهيكل التنظيمي	450.	620.	0.000
الثاني	القيادة الإدارية	820.	900.	0.000
الثالث	نمط الاتصالات	630.	770.	0.000
الرابع	الحوافز المقدمة	910.	950.	0.000
الخامس	المشاركة في اتخاذ القرارات	830.	900.	0.000

الجدول (2) درجات الارتباط ومعامل الثبات لمحاور الإبداع

رقم المحور	عنوان المحور	درجة الارتباط	معامل الثبات	مستوى الدلالة
الأول	المرونة	890.	940.	0.000
الثاني	الأصالة	660.	790.	0.000

الثالث	الطلاق	660.	780.	0.000
الرابع	حل المشكلات	80.5	740.	0.000
الخامس	المخاطرة	510.	670.	0.000

من أجل التأكد من خضوع بيانات مقياسي المناخ التنظيمي والإبداع إلى التوزيع الطبيعي، تم إجراء تحليل Kolmogorov-Smirnov، حيث بينت النتائج (الجدول رقم 3 و4) أن البيانات المدروسة لجميع المحاور لا تخضع للتوزيع الطبيعي لأن مستويات دلالتها دالة احصائياً لأنها أصغر من 5%، وبالتالي نستطيع استخدام التحاليل اللامعلمية لمعالجة النتائج.

الجدول (3): اختبار التوزيع الطبيعي لمحاور المناخ التنظيمي

رقم المحور	عنوان المحور	قيمة اختبار Kolmogorov- Smirnov	مستوى الدلالة
الأول	الهيكل التنظيمي	170.	$p < .01$
الثاني	القيادة الإدارية	410.	$p < .01$
الثالث	نمط الاتصالات	140.	$p < .01$
الرابع	الحوافز المقدمة	510.	$p < .01$
الخامس	المشاركة في اتخاذ القرارات	100.	$5p < .0$
لجميع المحاور	متغير المناخ التنظيمي	110.	$p < .05$

الجدول (4): اختبار التوزيع الطبيعي لمحاور الإبداع

رقم المحور	عنوان المحور	قيمة اختبار Kolmogorov- Smirnov	مستوى الدلالة
الأول	المرونة	150.	$p < .01$
الثاني	الأصالة	170.	$p < .01$
الثالث	الطلاق	200.	$p < .01$
الرابع	حل المشكلات	140.	$p < .01$
الخامس	المخاطرة	130.	$1p < .0$
لجميع المحاور	متغير الإبداع	120.	$1p < .0$

النتائج والمناقشة

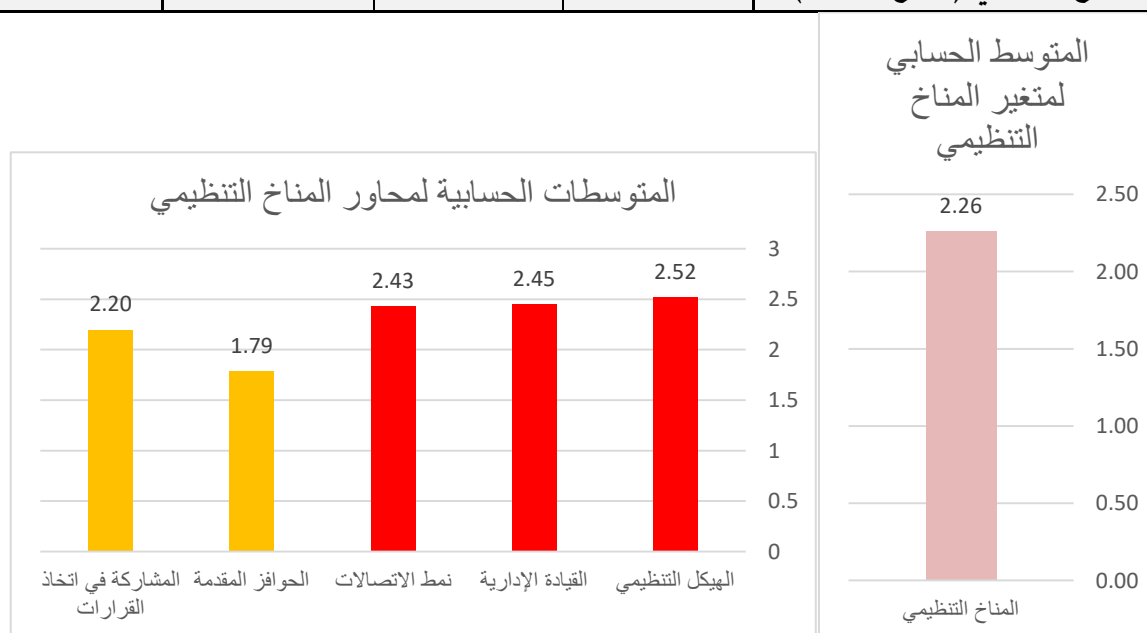
1. نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها:

للتأكد من صحة الفرضية الأولى التي تنص على أنه يوجد مستوى متوسط للمناخ التنظيمي لدى مدرسي التربية البدنية والرياضية في مدينة اللاذقية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل محور من محاور مقياس المناخ التنظيمي والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير المناخ التنظيمي بشكل كلي. بينت النتائج المدرجة في الجدول رقم 5 أن المتوسطات الحسابية بلغت لمحور الهيكل التنظيمي 2.52 بانحراف معياري 0.37، لمحور القيادة

الإدارية 2.45 بانحراف معياري 0.43، لمحور نمط الاتصالات 2.43 بانحراف معياري 0.38، لمحور الحوافز المقدمة 1.79 بانحراف معياري 0.55 ولمحور المشاركة في اتخاذ القرارات السلطة 2.20 بانحراف معياري 0.48. وقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمتغير المناخ التنظيمي 2.26 بانحراف معياري قدره 0.34 وهذا المتوسط يقع بين قيم المجال 1.77 و 2.33 مما يدل أن مستوى المناخ التنظيمي متوسط وهذا يؤكد صحة الفرضية الأولى. والشكل رقم 1 يبين هذه النتيجة بيانياً.

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور مقياس المناخ التنظيمي

المحاور	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الهيكل التنظيمي	150	2.52	0.37	مرتفع
القيادة الإدارية	150	2.45	0.43	مرتفع
نمط الاتصالات	150	2.43	0.38	مرتفع
الحوافز المقدمة	150	1.79	0.55	متوسط
المشاركة في اتخاذ القرارات	150	2.20	0.48	متوسط
المناخ التنظيمي (الجميع المحاور)	150	2.26	0.34	متوسط



الشكل (1): المتوسطات الحسابية لمقياس المناخ التنظيمي

تعزو الباحثة المستوى المتوسط للمناخ التنظيمي إلى وجود هيكل تنظيمي يتناسب مع أهداف المؤسسة التعليمية، وقيادة ناجحة في التأثير على سلوكيات المدرسين واتجاهاتهم وآرائهم وتوجيهها نحو تحقيق هدف مشترك. بالإضافة إلى وجود نظام اتصال فعال يساهم في عملية تبادل المعلومات والخبرات العلمية على جميع المستويات، ووجود نظام حوافز مقبول إلى حد ما ولكن بحاجة إلى مزيد من الاهتمام الأمر الذي ينعكس على تحسين الأداء فضلاً عن ضرورة

مشاركة جميع العاملين في القرار الأمر الذي يجعل المناخ التنظيمي الديمقراطي أكثر انتشاراً في إدارات المؤسسات التعليمية. تتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل [4,17,25,13,11] التي توصلت إلى أن درجة المناخ التنظيمي من وجهة نظر عينات هذه البحوث كانت بشكل عام متوسطة. في حين اختلفت هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل [14] التي توصلت إلى أن درجة تقدير معلمي المدارس الثانوية بمحافظات غزة لواقع المناخ التنظيمي جاءت بدرجة عالية.

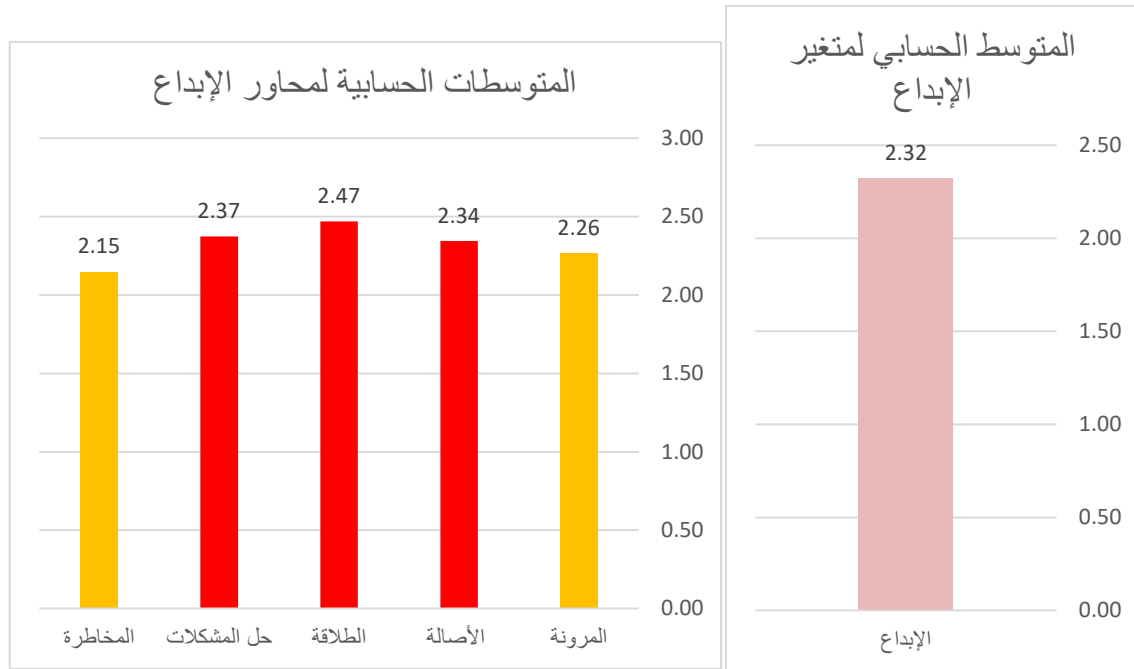
كما اختلفت هذه النتيجة أيضاً مع نتائج دراسات [5,8,1] التي توصلت إلى أن مستوى المناخ التنظيمي من وجهة نظر أفراد عينات هذه الدراسات جاء بدرجة مرتفعة، وكذلك دراسة [28] التي أشارت إلى وجود مستوى عالي لإدراك العاملين للمناخ التنظيمي في قطاع الخدمات الفندقية وجودة الخدمات المقدمة للزبائن بالولايات المتحدة الأمريكية.

2. نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها:

للتأكد من صحة الفرضية الثانية التي تنص على أنه يوجد مستوى متوسط للإبداع لدى مدرسي التربية البدنية والرياضية في مدينة اللاذقية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل محور من محاور مقياس الإبداع والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الإبداع بشكل كلي. بينت النتائج المدرجة في الجدول رقم 6 أن المتوسطات الحسابية بلغت لمحور المرونة 2.26 بانحراف معياري 0.54، لمحور الأصالة 2.34 بانحراف معياري 0.48، لمحور الطلاقة 2.47 بانحراف معياري 0.38، لمحور حل المشكلات 2.37 بانحراف معياري 0.46، والمحاطرة 2.15 بانحراف معياري 0.46. وقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمتغير الإبداع 2.32 بانحراف معياري قدره 0.35 وقيمة هذا المتوسط تقع بين قيم المجال 1.77 و 2.33 مما يدل أن مستوى الإبداع متوسط وهذا يؤكد صحة الفرضية الثانية. والشكل رقم 2 يبين هذه النتيجة بيانياً.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور مقياس الإبداع

المحاور	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
المرونة	150	2.26	0.54	متوسط
الأصالة	150	2.34	0.48	مرتفع
الطلاقة	150	2.47	0.38	مرتفع
حل المشكلات	150	2.37	0.46	مرتفع
المخاطرة	150	2.15	0.46	متوسط
الإبداع (لجميع المحاور)	150	2.32	0.35	متوسط



الشكل (2): المتوسطات الحسابية لمحاوَر مقياس الإبداع

تعزو الباحثة المستوى المتوسط للإبداع إلى كون مدرس التربية الرياضية يملك القدرة على التعبير عن مقترحاته وأفكاره الجديدة بثقة عالية، وطرح الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهه في عمله وفي الوقت المناسب. كذلك يسعى دائماً إلى ابتكاراً أساليب ووسائل مفيدة للعمل وغير متداولة أو متعارف بها، لكن بالمقابل ليس لديه الجرأة الكافية للعمل في فريق يسوده روح المخاطرة، أو القدرة على التكيف مع طبيعة المواقف المختلفة والنظر إلى المشكلة من زوايا مختلفة. تتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات مثل [3,7,24,20,26] التي أشارت إلى أن مستوى الإبداع كان متوسطاً. في حين اختلفت هذه النتيجة مع نتائج كل من دراستي [18,4] اللتين توصلتا إلى وجود ضعف في مستوى الإبداع. وتختلف أيضاً مع نتائج كل من دراسات [22,21,16]، ورجرجة (2015) و [6] التي أشارت جميعها إلى أن مستوى الإبداع كان مرتفعاً، ودراسة [3] التي أشارت إلى أن مستوى الإبداع كان فوق المتوسط.

3. نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها:

للتأكد من صحة الفرضية الثالثة التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد المناخ التنظيمي ومتغير الإبداع لدى مدرسي التربية البدنية والرياضية في مدينة اللاذقية، تم استخدام اختبار معامل ارتباط سبيرمان للترتيب بين أبعاد المناخ التنظيمي ومتغير الإبداع بشكل كلي. بينت نتائج هذا الاختبار المدرجة في الجدول رقم 7 التالي:

- ❖ إن بعد الهيكل التنظيمي من أبعاد المناخ التنظيمي لديه معاملات ارتباط إيجابية مرتفعة ودالة احصائياً مع متغير الإبداع ($R = 0.81$ ومستوى الدلالة 0.000).
- ❖ إن بعد القيادة الإدارية من أبعاد المناخ التنظيمي لديه معاملات ارتباط إيجابية متوسطة ودالة احصائياً مع متغير الإبداع ($R = 0.43$ ومستوى الدلالة 0.01).
- ❖ إن بعد نمط الاتصالات من أبعاد المناخ التنظيمي لديه معاملات ارتباط إيجابية جيدة ودالة احصائياً مع متغير الإبداع ($R = 0.62$ ومستوى الدلالة 0.000).

❖ إن بعد الحوافز المقدمة من أبعاد المناخ التنظيمي لديه معاملات ارتباط إيجابية جيدة ودالة احصائياً مع متغير الإبداع ($R = 0.58$ ومستوى الدلالة 0.000).

❖ إن بعد المشاركة في اتخاذ القرارات من أبعاد المناخ التنظيمي لديه معاملات ارتباط إيجابية ضعيفة ودالة احصائياً مع متغير الإبداع ($R = 0.29$ ومستوى الدلالة 0.02).

بالنتيجة تؤكد النتائج وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد المناخ التنظيمي ومتغير الإبداع لدى مدرسي التربية البدنية والرياضية في مدينة اللاذقية والفرضية الثالثة محققة.

جدول (7): نتائج تحليل معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد مقياس المناخ التنظيمي مع مقياس الإبداع

المتغيرات	متغير الإبداع	الدالات
بعد الهيكل التنظيمي	0.81	قيمة معامل الارتباط
	p=.000	مستوى الدلالة
بعد القيادة الإدارية	0.43	قيمة معامل الارتباط
	1p=.0	مستوى الدلالة
بعد نمط الاتصالات	0.62	قيمة معامل الارتباط
	p=.000	مستوى الدلالة
بعد الحوافز المقدمة	0.58	قيمة معامل الارتباط
	p=.000	مستوى الدلالة
بعد المشاركة في اتخاذ القرارات	0.29	قيمة معامل الارتباط
	2p=.0	مستوى الدلالة

تعزو الباحثة أولاً العلاقة الإيجابية المرتفعة بين محور الهيكل التنظيمي من محاور المناخ التنظيمي والإبداع إلى الدور الهام الذي يلعبه هذا المناخ في تعزيز عملية الإبداع داخل المؤسسة من خلال التنظيم الجيد والتوزيع الواضح للمسؤوليات والحد من الصراعات وتضارب آراء الأفراد، والذي بدوره يعمل على تشجيع التعاون والتفاعل بينهم بحيث يسهل تبادل المعلومات والأفكار بشكل فعال، وبالتالي تعزيز البيئة التي يتم فيها الترحيب بالأفكار الجديدة وتشجيع التفكير الإبداعي. تتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة [9] التي أكدت على الدور الفاعل والمؤثر للهيكل التنظيمي في عملية دعم الإبداع لدى كافة المستويات الوظيفية. كما تتفق أيضاً مع نتائج دراسة [2] التي أوضحت التأثير المعنوي للهيكل التنظيمي على عملية الإبداع للعاملين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في محافظة نينوى. في حين اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة [12] التي بينت أنه لا يوجد أثر للهيكل التنظيمي على الإبداع لدى العاملين في مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب _ أوماش _ في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. كما اختلفت مع دراسة [5] التي أظهرت وجود علاقة ضعيفة بين الهيكل التنظيمي ومتغير الإبداع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تعزو الباحثة ثانياً العلاقة الإيجابية المتوسطة بين محور القيادة الإدارية من محاور المناخ التنظيمي والإبداع إلى أن الإدارة لا تقسح المجال بشكل كبير لمدرسي التربية البدنية والرياضية بوضع الأهداف ومنحهم فرصة المشاركة في

صنع القرار وتبادل الآراء والمقترحات. تتفق هذه النتيجة مع نتائج كل من دراسات [9,5,2,12] التي أظهرت وجود علاقة ارتباط إيجابية بين القيادة الإدارية ومستوى الإبداع. في حين اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة [26] التي بينت عدم وجود علاقة بين القيادة الإدارية وعملية الإبداع بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسلية.

تعزو الباحثة ثالثاً العلاقة الإيجابية الجيدة بين محور نمط الاتصالات من محاور المناخ التنظيمي والإبداع إلى وجود نظام اتصالات مرنة يضمن وصول المعلومات من وإلى كافة العاملين في المدارس وبالتالي يعمل على رفع مستوى أداء مدرسي التربية البدنية والرياضية وزيادة مستوى رضاهم عن العمل وبالتالي يشجعهم إلى بذل المزيد من الأداء وتقدير طاقاتهم الإبداعية. تتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه [23] في أن الاتصال يمثل الشريان الذي يغذي المنظمة بالمعلومات، وأن أنماط الاتصالات السائدة فيها تعمل على خلق المناخ التنظيمي الملائم للإبداع والابتكار. كما تتفق أيضاً مع نتائج دراستي [12,2] اللتين بينتا أن للاتصالات تأثير معنوي على عملية الإبداع. في حين اختلفت هذه النتيجة مع دراسة [26] التي أظهرت وجود علاقة متوسطة بين محور نمط الاتصالات والإبداع.

تعزو الباحثة رابعاً العلاقة الإيجابية الجيدة بين محور الحوافز المقدمة من محاور المناخ التنظيمي والإبداع إلى توفر الحوافر التي تقدمها الإدارة المدرسية لمدرسي التربية الرياضية، والتي تعمل بدورها على إشباع حاجاتهم من الناحية المعنوية والاقتصادية وتحثهم على العمل بكفاءة وفاعلية وبالتالي تسهم في تنمية قدراتهم على العمل الإبداعي. وهذا ما أشار إليه [17] بكون الحوافز بنوعها المادية والمعنوية تقف في مقدمة العوامل المساعدة للقيادة في تشجيع الإبداع لدى العاملين، والتي تمثل إشارة لهم على أن المؤسسة تهتم بالإبداع بحيث تكون هذه الحوافز موجهة لمكافأة النجاح في الوصول إلى الإبداع. كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج كل من دراسات [26,2,12].

تعزو الباحثة خامساً العلاقة الإيجابية الضعيفة بين محور المشاركة في اتخاذ القرارات من محاور المناخ التنظيمي والإبداع إلى أن الإدارة نادراً ما تشرك مدرس التربية البدنية والرياضية في عملية اتخاذ القرارات والمناقشة في حل المشكلات على اعتبار أن درس التربية الرياضية، ليس كبقية المواد الدراسية، مجرد نشاط بدني يمارسه الطالب على شكل تدريبات وتمارين. بالإضافة إلى ضعف تفعيل درس التربية البدنية من قبل الإدارة المدرسية. وهذا يتفق مع ما أشار إليه حنفي (2010) في أن الحرمان من المشاركة يؤدي إلى تكوين تصورات سلبية للمناخ التنظيمي، تفقر لدفع العلاقات والاتصالات الإنسانية لأن المشاركة في اتخاذ القرار تمثل جانباً حيوياً في تطوير دافعية الأفراد لممارسة سلوكيات إبداعية. تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراستي [26] ودراسة [5] اللتين أظهرتا وجود علاقة إيجابية متوسطة بين بعد مشاركة العاملين ومتغير الإبداع.

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات:

1. إن مستوى المناخ التنظيمي لدى بعض مدرسي التربية الرياضية في مدينة اللاذقية يقع في المستوى المتوسط.
2. إن مستوى الإبداع لدى بعض مدرسي التربية الرياضية في مدينة اللاذقية يقع في المستوى المتوسط.
3. إن العلاقة بين محور الهيكل التنظيمي، من محاور مقياس المناخ التنظيمي، والإبداع هي إيجابية مرتفعة. كما إن العلاقة بين محوري نمط الاتصالات والحوافز المقدمة، من محاور مقياس المناخ التنظيمي، والإبداع

هي إيجابية جيدة. وإن العلاقة بين محور القيادة الإدارية، من محاور مقياس المناخ التنظيمي، والإبداع هي إيجابية متوسطة. في حين أن العلاقة بين محور المشاركة في اتخاذ القرارات، من محاور مقياس المناخ التنظيمي، والإبداع هي إيجابية ضعيفة.

التوصيات

- بناء على ما تم عرضه من نتائج وما تم التوصل إليه من استنتاجات، تقترح الباحثة بما يلي:
1. العمل على رفع مستوى المناخ التنظيمي لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة اللاذقية من خلال الاهتمام بشكل أكبر بالحوافز المقدمة لهم وبالإضافة إلى مشاركتهم بشكل فعال في اتخاذ القرارات الخاصة بمدرستهم.
2. إقامة دورات متخصصة وورش عمل بهدف زيادة فاعلية وكفاءة مدرسي التربية الرياضية ليكونوا قادرين على التعامل مع بيئة المدرسة وإدارتها مما ينعكس إيجاباً على المناخ التنظيمي فيها.
3. العمل على معرفة العوامل المؤثرة على الإبداع سلباً وإيجاباً للاستفادة منها في مواجهة المشكلات التي تحول دون الارتقاء بمستوى الإبداع لدى مدرسي التربية الرياضية والمدراء على حد سواء.
4. تشجيع مدرسي التربية الرياضية من قبل الكادر الإداري في المدارس على المشاركة في اتخاذ القرارات وذلك لتطوير مستوى الإبداع لديهم.
5. تهيئة الظروف المادية والمعنوية لمساعدة مدرسي التربية الرياضية على الإبداع.
6. إجراء دراسات مشابهة لدراسة العلاقة بين المناخ التنظيمي والإبداع لدى العاملين في الأندية والاتحادات الرياضية.

References:

- [1] A. Al-Ahmari, "Organizational climate in institutes affiliated with Imam Muhammad bin Saud University abroad and its relation to job embeddedness among employees," Journal of Educational Research, vol. 27, no. 2, [In Arabic] Mar. 2021.
- [2] A. Ishaq, "Dimensions of organizational climate in enhancing administrative creativity in industrial organizations: A survey of employees at the National Pharmaceutical Industries Company in Noyon," Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, vol. 8, no. 26, pp. 98-99, [In Arabic] 2012.
- [3] R. Barbach, "Time management methods and their impact on administrative creativity among managers and department heads at the Institute of Sports Sciences and Techniques,
- [4] Algeria," Ph.D. dissertation, Dept. of Physical Education Pedagogy, Institute of Sports Sciences and Techniques, University of Mohamed Boudiaf, M'sila, Algeria, [In Arabic] 2018.
- [5] I. Bakri, "Organizational climate and its role in enhancing administrative creativity among employees at fitness clubs in Saudi Arabia," Journal of the College of Education for Girls in Human Sciences, Jizan University, Saudi Arabia, vol. 22, [In Arabic] 2023.

- [6] M. Belkou, "The impact of organizational climate on administrative creativity in small and medium enterprises," M.S. thesis, Faculty of Economics and Management Sciences, University of Ouargla, Algeria, [In Arabic] 2016.
- [7] M. Benoura, "The relationship between organizational climate and the level of administrative creativity among administrators in sports clubs in Palestine," M.S. in Physical Education, Faculty of Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine, [In Arabic] 2014.
- [8] S. Al-Harthi, "A proposed vision for developing administrative creativity among school principals in the northeastern governorate of Oman," M.S. thesis, Dept. of Education and Human Studies, College of Humanities, Nizwa University, Oman, [In Arabic] 2014.
- [9] B. Abu Hajila and M. Al-Harhasha, "Dimensions of the prevailing organizational climate among school principals in Jerash Governorate and its relationship with staff morale," Dept. of Educational Administration, College of Educational Sciences, Al al-Bayt University, Maan, Jordan, [In Arabic] 2013.
- [10] A. Hakif and L. Attafi, Managing Creativity and Innovation in Business Organizations, The Hamed Publishing and Distribution, Jordan, [In Arabic] 2011.
- [11] Kh. Wahida and Khalidiyah, "The effect of organizational climate on employees' creative behavior: A case study of Neftatol Fuel Station in Tiaret," M.S. thesis, Faculty of Economics and Management Sciences, Ibn Khaldun University, Tiaret, [In Arabic] 2022.
- [12] A. Al-Dihani, "The degree of organizational climate in secondary schools in Kuwait and its relation to the degree of managerial creativity from employees' perspective," M.S. thesis, College of Graduate Studies, Middle East University, Amman, Jordan, [In Arabic] 2013.
- [13] A. Rjrajja, "The impact of organizational climate on worker creativity: A case study of the Southern Grain Mills Company Omesh," M.S. thesis, Faculty of Economics and Management Sciences, Mohamed KHIder University, Biskra, Algeria, [In Arabic] 2015.
- [14] I. Abu Ria and A. Abbas, "Organizational climate and its relationship with occupational burnout among employees of Palestinian Ministry Directors in South West Bank," M.S. thesis (published), Jerusalem, Palestine, [In Arabic] 2011.
- [15] Z. Zatmah, "The reality of organizational climate and its relation to TQM at secondary school principals in Gaza governorates," M.S. thesis (unpublished), College of Education, Al-Azhar University, Palestine, [In Arabic] 2015.
- [16] M. Serkine, "The impact of the work environment on performance of staff: A field study at private Syrian banks operating in Damascus," M.S. in Business Administration (MBA), Damascus University, Syria, [In Arabic] 2018.
- [17] F. Said and S. M. Simon, "The role of administrative leadership in enhancing administrative creativity among employees in Palestinian private institutions," M.S. thesis, Jerusalem, Palestine, [In Arabic] 2021.

- [18] K. Salim, "Organizational climate and its relation to job satisfaction among physical education teachers," Ph.D. dissertation, Institute of Physical Education and Sports, Abdelhamid Ben Badis University of Mostaganem, Algeria, [In Arabic] 2018.
- [19] K. Kholoud and S. A. Saket, "Administrative creativity among sports club managers in Kuwait: An analytical study," *Asyut Journal of Sports Education and Arts*, vol. 3, no. 56, pp. 817–834, [In Arabic] 2021.
- [20] M. Salman, *Organizational Behavior in Business Organizations*, 4th ed., Wail Publishing and Distribution, Amman, Jordan, [In Arabic] 2008.
- [21] I. Abd El-Hamid Abbas Ali, "Administrative creativity among leaders of sports institutions in Kuwait: A perspective from employees," *Journal of Physical Education and Sports Science*, College of Physical Education for Boys, Helwan University, Kuwait, vol. 67, pp. 7–26, [In Arabic] 2016.
- [22] W. Bint Rashed and A. Abdullah, "Organizational culture and its relation to administrative creativity in secondary girls' schools in Hafar Al Batin," *Journal of the College of Education, Banha*, vol. 2, no. 137, [In Arabic] 2024.
- [23] R. Miah and L. Kanek, "The role of organizational culture in achieving organizational creativity: A field study of administrative staff at Tishreen University," *Tishreen University Journal of Economic and Legal Sciences*, vol. 34, no. 4, pp. 201–220, [In Arabic] 2016.
- [24] M. Al-Matraqi, *The Organizational Climate and Its Role in Implementing Knowledge Management: A Study of Employees in the Emirate of Medina Region*, M.S. thesis, Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh, (In Arabic), 2013.
- [25] M. F. Al-Hindawi, "The reflection of occupational empowerment on employee creativity in College of Physical Education, Syria," M.S. thesis, Department of Sports Management and Planning, College of Physical Education, Tishreen University, Syria, [In Arabic] 2022.
- [26] L. Ben Waer, "Organizational climate and its relation to professional compatibility and institutional health at Suleiman Amerat Hospital, Taqirt," Faculty of Economic and Commercial Sciences and Management Sciences, M'Qassed Ben Mbarek University, Ouargla, [In Arabic] Algeria.
- [27] Z. Waqaf and B. Zohair, "Organizational climate and its relation to administrative creativity: A field study at the Institute of Sports and Physical Activities at M'sila University," M.S. thesis, Department of Management Sciences, Faculty of Economic, Commercial Sciences and Management Sciences, M'sila University, Algeria, [In Arabic] 2021.
- [28] M. Davidson, "Does organizational climate add service quality in hotels?" *The International Journal of Contemporary Hospitality Management*, vol. 15, no. 4, pp. 206–213, 2003.

- [29] J. Kwasniewska and E. Necka, "Perception of the climate for creativity in the workplace: The role of the level in the organization and gender," *Creativity and Innovation Management*, vol. 13, no. 3, pp. 11–23, 2004.
- [30] T. Amabil, R. Conti, H. Lazenby, and J. Heath, "Assessing the work environment for creativity," *Academy of Management Journal*, vol. 1, no. 2, pp. 5–34, 2010.