

الثقة التنظيمية لرؤساء المنظمات الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر

أعضاء هيئاتها الإدارية

احمد ادريس محمد خضر الطائي مديرة تربية نينوى

ahmedad1947@gmail.com

تاريخ قبول النشر (٢٠٢٢/٣/٦)

تاريخ تسليم البحث (٢٠٢٢/١/١٨)

DOI: (10.33899/rjss.2022.175913)

الملخص

هدف البحث إلى بناء مقياس الثقة التنظيمية للمنظمات الرياضية في محافظة نينوى ، والتعرف على مستوى أبعاد الثقة التنظيمية لرؤساء المنظمات الرياضية بأعضاء الهيئات الإدارية استخدام الباحث المنهج الوصفي بطريقة المسح الميداني لملاءمته وطبيعة البحث، وتألفت العينة من قسمين، القسم الأول شمل عينة البناء التي بلغ عددها (١٠٦) عضواً إدارياً، اشتملت عينة التطبيق التي بلغ عددها (١١٢) عضواً إدارياً، ولتحقيق أهداف البحث تم بناء مقياس الثقة التنظيمية الذي تضمن (٢٩) فقرة موزعة على خمسة أبعاد، تم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين و معامل ارتباط بيرسون في التمييز والاتساق الداخلي وتم استخدام معادلة جتمان ومعامل ألفا (a) لحساب الثبات والنسبة المئوية في تحليل النتائج والوسط الحسابي، استنتج الباحث صلاحية مقياس الثقة التنظيمية في قياس أبعاد الثقة التنظيمية في المنظمات الرياضية ، جاء مستوى الثقة التنظيمية وفقاً لأبعادها الخمسة (الأهداف، التفويض ،المركزية واللامركزية ، التوجيه، الرقابة) بشكل عالي في المنظمات الرياضية.

الكلمات المفتاحية : الثقة التنظيمية، رؤساء المنظمات الرياضية، الهيئات الإدارية، الاتحادات الفرعية، الأندية.

The Organizational Trust of the heads the Sports Organization in Nineveh from the viewpoint members of their Administrative staffs

Ahmed Edrees Mohammed Khader Nineveh Education Directorate

Al-Tai

ahmedad1947@gmail.com

Received Date (18/01/2022)

Accepted Date (06/03/2022)

DOI: (10.33899/rjss.2022.175913)

ABSTRACT

The study aims at Constructa measure of organizational Trust in sports organizations in Nineveh and Identify the dimensions level of organizational Trust for the heads in sports organizations. By members Administrative staffs . Descriptive approach, through survey method. The study sample was consisted of two parts, the first of which consist of the construction sample (106) of the members while the second part consist of the applied sample (112) of the members. In order to achieve the study aims, organizational trust measure constructed by the researcher is used consisting of (29) items distributed among five dimensions. Data are statistically treated using theatrical scope,. In addition, T test for two independent sampl T test for one sample, Pearson correlation coefficient, Gentman equation, alpha coefficient, mean, also used as statistical means

The study sums up - Build a measure of organizational trust for sports in Nineveh - The heads Sports organization (federation-sport teams) have high organizational trust by members with worker according to five dimensions (Objectives Delegation, Centralization Decentralization in decision- making Leading, and Controlling.

Keywords : organizational confidence, heads of sports organizations, administrative bodies, subsidiary federations, clubs Sports.

١- التعريف بالبحث :

١-١ المقدمة وأهمية البحث :

حظي موضوع الثقة التنظيمية في السنوات الأخيرة باهتمام الباحثين في الإدارة، لاسيما في مجال السلوك التنظيمي ونظريات التنظيم، ففي الوقت الذي أصبحت فيه المنظمات لا تملك الخيار في التحول من منظمات تعتمد على الضبط والسيطرة إلى منظمات تعتمد على المعلومات فان الثقة تعد المطلب الأساسي في ظل هذا التحول من اجل مواجهة تحديات هذا التكيف مع سرعة التغيير في البيئة، فقد وجد أن مستوى الثقة التنظيمية يُعد عاملاً هاماً يؤثر في سلوك الأفراد ويجعلهم يسهلون عملية التغيير التنظيمي إذا قاموا بالمشاركة في وضع الأهداف التنظيمية، في حين أنهم لا يلقون بالأهداف التنظيمية إذا لم يشاركوا فيها لأنهم لا يتقنون بها (الحوامدة ، والكساسبة ، ٢٠٠٠ ، ٤٣).

يعد وجود المنظمات واستمرارها رهن بتحقيق أهدافها، وان تحقيق هذه الأهداف مقرون بوجود أفراد يمتلكون ثقة عالية ووفاء مستمر والتزام للعمل فيها ، فهم المحور الرئيس في نجاح المنظمة أو فشلها، حيث يرى الكثير من القادة الإداريين أن ثقتهم بالأعضاء في المنظمة هي من الطرائق المثلى لتحقيق الأهداف.

لا تأتي هذه الثقة الممنوحة من الإدارة لبعض الأفراد من فراغ بل جاءت من خلال مواجهتهم واجتيازهم لبعض المخاطر والمصاعب في أعمالهم وخروجهم منها بأقل التكاليف محققين الغايات التي تسعى المنظمة لأجلها، وأن هذا النجاح سيولد لديهم كم هائل من الخبرات المكتسبة والمعارف، وبتعاونهم الايجابي مع الإدارة، والتعامل الودي مع بقية الأعضاء، كل ذلك أهلهم لنيل ثقة الإدارة والمجتمع المحيط بهم، وهذا ما يؤدي إلى الزيادة في انجازهم وولائهم للمنظمة.

إن ثقة الإدارة ببعض الأعضاء تكون بمثابة دافع ايجابي لهم وتعزيزاً لقدراتهم ومهارتهم في العمل حيث تكون هذه الثقة ذات صفة شخصية تمنح الأفراد الكفاءة في تعاملهم مع الأخطاء، فعندما يمتلك الفرد ثقة الإدارة به فانه يشعر بقيمة ذاته ويكون أكثر فاعلية في تصحيح أخطائه وعلى العكس.

ويعد عامل الثقة التنظيمية في المنظمات الرياضية من العوامل المهمة في نجاحها حيث يتم اختيار قياداتها عن طريق الانتخاب فالشخص القائد قد نال مسبقاً ثقة المرؤوسين به، وبعد ذلك تمنح الثقة التنظيمية لبعض الأعضاء في المنظمات الرياضية من قبل قادتهم والتي تساعد في سهولة اتخاذ القرارات وتقبل الاعضاء لها دون أي تحسس لتلك القرارات مع عدم مقاومة التغييرات التنظيمية الناتجة عن تلك القرارات، كما انه لا يشاهد على الإدارات الرياضية أي قلق أو توتر أو تردد في المواقف غير المتوقعة نتيجة لهذه الثقة.

من هذا المنطلق برزت أهمية البحث من كونه يوضح مصطلح اداري معاصر هو الثقة التنظيمية في المنظمات الرياضية، ويأمل الباحث من خلال النتائج المتوقع الحصول عليها من هذه الدراسة ان تساعد في تحسين القابليات المعرفية لدى القيادات والهيئات الإدارية في المنظمات الرياضية والتي ستتعرض نتائجها بصورة إيجابية على مستوى مخرجات تلك المنظمات الرياضية، ويعد مقياس الثقة التنظيمية مؤشر أمام الإدارة الرياضية عن مستوى جدارة الأعضاء بالثقة وبالتالي يتخذ الرؤساء قراراتهم بتوسيع أو تقليص مشاركة الأعضاء في مهام الإدارة ، كما انه يخدم الرؤساء في تأشير حدود مبدأ التفويض في المنظمة الرياضية تبعاً لمستوى الثقة السائدة ، ويسهل مهمة رؤساء المنظمات الرياضية وخاصة في تنمية الرقابة الذاتية، كما يعد أداة للكشف عن مستوى الثقة لمعرفة الأعضاء ذوي الثقة الواطنة بغية استخدام برامج تدريبية خاصة لتطوير الثقة لديهم، وبذلك يساعد الرؤساء في إتباع سياسات وبرامج مستندا لأسس علمية وموضوعية.

١-٢ مشكلة البحث :

قد تعاني البعض من المنظمات الرياضية من تذبذب في مستوى الثقة التنظيمية والذي يحول دون تحقيق أهدافها التنظيمية، ان تدني مستوى الثقة التنظيمية لرؤساء المنظمات الرياضية بأعضاء الهيئة الإدارية يؤدي إلى إرباك العملية التنظيمية داخل تلك المنظمات، وهذا بدوره يؤدي الى انخفاض مستوى الأداء للأعضاء وتأثيره على فاعلية المنظمة، وانتمائهم وولائهم لها. من هنا جاءت مشكلة البحث في محاولة التعرف على الثقة التنظيمية للمنظمات الرياضية وابعادها ، وما يعزز مشكلة البحث هو قلة الدراسات التي تتعلق بثقة رؤساء المنظمات الرياضية بهيئاتهم الإدارية في محافظة نينوى، فلم يحض موضوع الثقة التنظيمية باهتمام كافٍ من الباحثين في مجال الادارة الرياضية.

١-٣ أهداف البحث :

- بناء مقياس الثقة التنظيمية للمنظمات الرياضية في محافظة نينوى .
- التعرف على مستوى أبعاد الثقة التنظيمية لرؤساء المنظمات الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء هيئاتها الإدارية .

١-٤ مجالات البحث :

- المجال البشري: أعضاء الهيئات الإدارية في المنظمات الرياضية في محافظة نينوى .
- المجال المكاني: المنظمات الرياضية (الاتحادات الفرعية ، الأندية الرياضية) في محافظة نينوى
- المجال الزمني: ابتداءً من ١/١٠/٢٠١٣ ولغاية ١/٥/٢٠١٤.

١-٥ تحديد المصطلحات :

الثقة التنظيمية : عرفت الثقة التنظيمية اصطلاحاً بأنها " درجة تفويض الرؤساء لبعض المهام للمرؤوسين الذين يمثلون التوقعات الايجابية الواثقة لإنجازهم تلك المهام " (Straiter 2005,88)

وعرف الباحث الثقة التنظيمية في المنظمات الرياضية اجرائياً على أنها : درجة التأكد والرضا التي يمتلكها رؤساء المنظمات الرياضية حول قدرات أعضاء الهيئات الإدارية على أن يكونوا ناجحين في تحقيق أهداف منظماتهم .

٢- الدراسات المشابهة :

٢-١ دراسة الزهراني(٢٠١٢)"الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية بالطائف وعلاقتها بالسلوك الإداري الإبداعي" تهدف هذه الدراسة إلى قياس وتحليل مستوى الثقة التنظيمية والسلوك الإداري الإبداعي لدى المديرين في الجهاز الإداري بالمدارس الثانوية للبنين بمدينة الطائف، والى طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية بوصفها متغيراً مستقلاً، والسلوك الإداري الإبداعي كمتغير تابعاً، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، ومن نتائج الدراسة كلما تحسن مستوى الثقة التنظيمية للمديرين في المدارس الثانوية للبنين بمدينة الطائف كلما تحسن السلوك الإداري الإبداعي لديهم، وكلما تحسن مستوى الثقة الجانبية للمديرين مستوى القدرة على الابداع في حل المشكلات واتخاذ القرارات، سعة الاتصالات، روح المجازفة، المشاركة في قرار منح عوائد الابداع، التشجيع والدعم المعنوي للإبداع، كذلك كلما تحسن مستوى الثقة المؤسسية للمديرين في المدارس الثانوية للبنين بمدينة الطائف كلما تحسن مستوى القدرة على الابداع في حل المشكلات واتخاذ القرارات لديهم .

٣ - إجراءات البحث :

٣-١ منهج البحث :

تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة البحث.

٣-٢ مجتمع البحث :

بلغ مجتمع البحث(٣٠٦)عضوا موزعين على المنظمات الرياضية بواقع(٩٨)عضواً إدارياً في(٣٢) اتحاداً فرعياً، و(٢٠٨)عضواً إدارياً موزعين على (٢٣) نادياً رياضياً في محافظة نينوى.

٣-٣ عينة البحث الأساسية :

تم اختيار عينة البحث على وفق أسلوب الحصر الشامل، إذ بلغ حجم العينة الكلي (٣٠٦) إدارياً موزعين على (٩٨) في الاتحادات الفرعية و(٢٠٨) في الأندية الرياضية لمحافظة نينوى تعمد الباحث بعد ذلك الى استبعاد رؤساء الاتحادات الفرعية والأندية الرياضية البالغ عددهم (٥٥) رئيساً، بواقع (٣٢) رئيساً للاتحادات الفرعية و(٢٣) رئيساً للأندية الرياضية، وبذلك بلغ أفراد العينة الأساسية (٢٥١) عضواً إدارياً (٦٦) عضواً في الاتحادات و(١٨٥) عضواً في الأندية الرياضية، وتم اتخاذ هذا الإجراء للحصول على نتائج بعيدة عن تحيز الرؤساء، تم اختيار (٥٠%) من العينة الأساسية لتمثل عينة البناء، واستخدم النصف الآخر للتطبيق النهائي للمقياس والمتمثلة بعينة التطبيق، وهذا الإجراء جاء متوافقاً مع عدة دراسات سابقة.

٣-٣-١ عينة البناء :

بلغ أفراد عينة البناء (١٢٦) عضواً، إذ تم توزيع (١١٦) استمارة بعد فرز عينة التطبيق الاستطلاعية الأولية البالغة (١٠) استمارات، وتم استعادة (٩٦) استمارة (٢٨) منها تعود للاتحادات و (٦٨) ترجع للأندية، واستبعاد (٨) استمارات غير صالحة للتحليل الإحصائي، و(١٢) استمارة لم تسترجع وبذلك مثلت عينة البناء نسبة (٣٨,٢٤%) من حجم العينة الأساسية (مجتمع البحث).

٣-٣-٢ عينة التطبيق :

بلغ أفراد عينة التطبيق (١٢٥) عضواً إدارياً، إذ تم توزيع (١٢٥) استمارة على الأعضاء وتم استرداد (١١٢) استمارة، (٢٢) منها تعود للاتحادات، و(٩٠) ترجع للأندية، وتم استبعاد (٣) استمارات غير كاملة، و (١٠) استمارات لم تسترجع. وبذلك مثلت عينة التطبيق نسبة (٣٦,٦٠%) كما في الجدول (١)

الجدول (١) مجتمع وعينة البحث

عينة التطبيق	عينة البناء		عينة البحث الأساسية	عدد الرؤساء المستبعدين	مجتمع البحث	المنظمة
	الصدق والثبات	عينة التطبيق الاستطلاعي الأولي				
٢٢	٢٨	٥	٦٦	٣٢	٩٨	الاتحادات
٩٠	٦٨	٥	١٨٥	٢٣	٢٠٨	الأندية
١١٢	٩٦	١٠	٢٥١	٥٥	٣٠٦	المجموع
	١٠٦					

٣-٤ أداة البحث :

٣-٤-١ تحديد أبعاد المقياس :

من خلال مراجعة أدبيات البحوث والأطر النظرية والاطلاع على المصادر العلمية الخاصة بالموضوع قيد البحث (الشماع، وحمود، ٢٠٠٠، ١٠٦)، (حمود، اللوزي، ٢٠٠٨، ٢٥٦) تم تحديد أبعاد مقياس الثقة التنظيمية والمتمثلة في بعد الأهداف وبعد التوجيه وبعد الرقابة وبعد المركزية واللامركزية في صنع واتخاذ القرارات ، وكذلك التفويض للأعمال الإدارية في المنظمات الرياضية ، ومن ثم تم عرضها على السادة الخبراء اصحاب الشأن والتي حصلت على نسبة اتفاق (٩١%) من آراء الخبراء.

٣-٤-٢ صياغة العبارات :

بعد تحديد أبعاد المقياس تطلب إعداد الصيغة الأولية له ، إذ تمت صياغة عدد من العبارات على وفق الأبعاد المحددة وبما يتلاءم وطبيعة عمل مجتمع البحث ، واسترشاداً بالأسس الواردة في البحوث والدراسات العلمية ذات العلاقة بمجالات البحث، إذ اشتمل المقياس بصيغته الأولية على (٢٩) عبارة موزعة على أبعاد المقياس الخمسة السابق تحديدها كما تم تحديد البدائل المقترحة وهي (قليلاً، غالباً،

الثقة التنظيمية لرؤساء المنظمات الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء هيئاتها الإدارية

دائماً) بعدها عرضت على السادة الخبراء المتخصصين في العلوم الإدارية والتربوية والنفسية الرياضية* حيث طلب منهم (حذف، إضافة، تعديل) ما يروونه مناسباً من الأبعاد والفقرات وصلاحية البدائل، وبعد تحليل آراء الخبراء نتج عن ذلك تغيير البدائل، ومطابقة وملائمة الأبعاد والعبارات جميعها لمقياس الثقة الإدارية، وإجراء إعادة صياغة للبعض منها، مع مراعاة الجوانب الأساسية في صياغة العبارات.

٣-٤-٣ صدق المقياس :

إن صدق المقياس يعني أن تكون فقراته مناسبة للغرض الذي وضعت من أجله (الغريب، ١٩٩٧، ٢٧) وينبغي أن يتعلق صدق المقياس بحالتين:

١- صدق المحتوى: تحقق هذا الصدق في أداة البحث من خلال توضيح مفهوم كل بعد من أبعاد المقياس، وكذلك تصنيف عبارات كل بعد، إذ يشير (الحكيم) إلى أن "صدق المحتوى للاختبار يعتمد بصورة أساسية على مدى إمكانية تمثيل الاختبار لمحتويات عناصره، وكذلك المواقف والجوانب

* أسماء السادة الخبراء المحكمين حول صلاحية محاور وفقرات مقياس الثقة الإدارية

ت	اللقب	اسم الخبير	الكلية/المعهد	الجامعة / الوزارة	الاختصاص
١.	أ. د.	ناظم شاكر يوسف الوتار	التربية الرياضية	الموصل/ التعليم العالي	علم النفس الرياضي
٢.	أ. د.	وليد خالد همام النعمة	التربية الأساسية	الموصل/ التعليم العالي	إدارة وتنظيم
٣.	أ. م. د.	نبراس يونس مراد	التربية بنات	الموصل/ التعليم العالي	علم النفس الرياضي
٤.	أ. م. د.	رياض احمد إسماعيل	التربية الرياضية	الموصل/ التعليم العالي	إدارة وتنظيم
٥.	أ. م. د.	نجلة يونس مراد	الإدارة والاقتصاد	الموصل/ التعليم العالي	إدارة أعمال
٦.	أ. م. د.	عدي غانم الكواز	التربية الرياضية	الموصل/ التعليم العالي	إدارة وتنظيم
٧.	أ. م. د.	خالد محمود عزيز	التربية الرياضية	الموصل/ التعليم العالي	إدارة وتنظيم
٨.	أ. م. د.	سبهان محمود احمد	التربية الرياضية	الموصل/ التعليم العالي	قياس وتقويم
٩.	أ. م. د.	محمد ذاکر سالم	التربية الرياضية	الموصل/ التعليم العالي	إدارة وتنظيم
١٠.	م. د.	عبد القادر محمد الحياي	معهد الفنون الجميلة	وزارة التربية	إدارة وتنظيم
١١.	م. د.	أزهر عثمان ذنون	مديرية تربية نينوى	وزارة التربية	إدارة تربية

التي يقيسها تمثيلاً صادقاً ومتجانساً وذا معنوية عالية لتحقيق الهدف الذي وضع من اجله الاختبار " (الحكيم ، ٢٠٠٤ ، ٢٣)

٢- الصدق الظاهري : بعد إعداد عبارات المقياس البالغ عددها (٢٩) عبارة وصياغتها بصورتها الأولية ، تم التحقق من صدقها الظاهري بعرضها على عدد من السادة المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال العلوم الرياضية والإدارية والنفسية والتربوية، لغرض تقويمها والحكم على مدى صلاحيتها وملاءمتها للبعد الذي خصصت له، وإجراء التعديلات المناسبة من خلال (حذف أو إعادة صياغة أو إضافة عدد من العبارات) وبما يتلاءم وموضوع ومجتمع البحث، فضلاً عن ذكر صلاحية بدائل الإجابة المقترحة، وإضافة وتحديد السلم البديل للإجابة الذي يروونه مناسباً للقياس، إذ يعد هذا الإجراء وسيلة مناسبة للتأكد من صدق المقياس إذ يشير (عويس) إلى انه " يمكن أن نعد الاختبار صادقاً بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار ، فإذا أقر الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه ، يمكن الباحث الاعتماد على حكم الخبراء"(عويس ، ١٩٩٩ ، ٥٥). وبعد تحليل ملاحظات السادة الخبراء تم إعادة صياغة (٩) عبارات ،تم إجراء التغييرات التي اتفق عليها (١٠) خبراء من (١١) خبيراً وهو ما يشكل نسبة ٩١% إذ يشير (بلوم وآخرون) " على الباحث أن يحصل على نسبة اتفاق للخبراء في صلاحية العبارة وإمكانية إجراء التعديلات بنسبة لا تقل عن (٧٥%) فأكثر من تقديرات الخبراء (بلوم وآخرون ، ١٩٨٣ ، ١٢٦)، وتم تغير بدائل الاستجابة للمقياس لتصبح (اتفق تماماً، اتفق، محايد، لا اتفق ، لا اتفق تماماً) بدلا من (قليل ، غالبا، دائما) وهذا يعني تطبيق مقياس ليكرت الخماسي لبدائل المقياس بدلا من الثلاثي والذي يؤدي إلى زيادة ثبات الأداة ، بعدها عرض المقياس على خبير في اللغة العربية الذي قام بإعادة صياغة العبارات لغويا دون التغيير في مضمون العبارة ليصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على العينة الاستطلاعية.

٣-٤-٤ التطبيق الاستطلاعي الأولي للمقياس :

طبق المقياس على عينة من أعضاء الهيئة الإدارية في المنظمات الرياضية و قوامها (١٠) أفراد من اختصاصات وظيفية مختلفة موزعين على (٥) أفراد من الاتحادات الفرعية و(٥) من الأندية الرياضية ، مدة التطبيق من ١٧ / ٥ / ٢٠١٣ لغاية ٢٧ / ٥ / ٢٠١٣ وتم استخدم هذا الإجراء للتحقق من وضوح التعليمات والعبارات ومدى ملاءمة بدائل الاستجابة وتحديد متوسط الزمن الذي يستغرقه تطبيق المقياس، حيث طلب منهم الإجابة بدقة وموضوعية وإبداء آرائهم وملاحظاتهم إن وجد غموض في العبارات أو صعوبة في فهمها لغويا أو من ناحية معناها أو صياغتها، وقد تبين أن التعليمات واضحة ومفهومة لدى عينة البحث وملائمة بدائل المقياس بلغ معدل زمن الاستجابة للمقياس (٦) دقائق.

٣-٤-٥ صدق البناء :

يمكن إيجاد صدق البناء من خلال:

١ - أسلوب المجموعتين المتطرفتين : يفيد عامل التمييز في توضيح الفروق بين الأفراد في إيجاد صدق الاختبار الداخلي والخارجي (الأمام وآخران ، ١٩٩٠ ، ١١٤). إذ تم إيجاد المجموع الكلي لكل استمارة ولجميع أفراد عينة البناء البالغ (٩٦) استمارة بعد استبعاد عينة التجربة الاستطلاعية وترتيب العبارات على أساس المجموع الكلي تنازليا، وقسمة العينة إلى مجموعتين متساويتين مجموعة عليا ومجموعة دنيا، إذ يشير (الزوبعي والحمداني ، ١٩٨٢) إلى انه ليس بالضرورة أن تكون العينة كبيرة وعندها ينصح المتخصصون بتقسيم العينة بعد ترتيب الدرجات تنازليا إلى نصفين: الأول يمثل المجموعة العليا والنصف الآخر يمثل المجموعة الدنيا، أما إذا كانت العينة كبيرة فانه بالإمكان اخذ نسبة ٢٧% من الدرجات العليا و٢٧% من الدرجات الدنيا" (Azobaie&Alhmdane,1982,20). كما يؤكد (النبهان ٢٠٠٤) على "ترتيب الممتحنين تنازليا ثم تحديد أعلى ٥٠% واقل ٥٠% إذا كان عدد المفحوصين قليلا" (النبهان ، ٢٠٠٤ ، ١٩٦)، وتم استخدام الإجراءات الآتية: إيجاد المجموع الكلي لكل استمارة ولجميع أفراد العينة البالغ عددهم (٩٦)، ترتيب الاستمارات تنازليا على وفق المجموع الكلي للاستمارات تحديد العينتين المتطرفتين ب(٤٨) استمارة للمجموعة العليا، و(٤٨) استمارة للمجموعة الدنيا. وتم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وذلك للتعرف على دلالة الفروق بين العينتين المحكيتين العليا والدنيا، وتبين أن جميع العبارات تميز بين المجموعتين المتطرفتين، إذ اقتربت قيمها التائية المحسوبة ما بين (٢٩.٣٦ - ٦.٨٧)، وبمستوى الدلالة (sig) (0,000) وهي اصغر من مستوى الدلالة المعتمد (٠.٠٥) وكما في الجدول (٢)

الجدول (٢) قيم (ت) المحسوبة بين المجموعتين المتطرفتين لعينة البحث

الدلالة sig	ت	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		ع	س	ع	س	
٠,٠٠٠	٨,٦٤	١,٠٣	٣,٠٣	٠,٣٢	٤,٨٨	.١
٠,٠٠٠	٨,٣٨	٠,٨٥	٣,٣٨	٠,٣٢	٤,٨٨	.٢
٠,٠٠٠	١٥,٤٣	٠,٥٦	٢,٩٢	٠,٣٢	٤,٨٨	.٣
٠,٠٠٠	١٠,٣٢	٠,٩٩	٢,٧٦	٠,٣٢	٤,٨٨	.٤
٠,٠٠٠	١٠,٤٧	٠,٦٨	٢,٩٢	٠,٤٨	٤,٦٥	.٥
٠,٠٠٠	١٠,٥٨	٠,٧٤	٢,٩٢	٠,٤٥	٤,٧٣	.٦
٠,٠٠٠	٩,٧٧	٠,٧٧	٣,٢٦	٠,٣٢	٤,٨٨	.٧
٠,٠٠٠	١٢,٣١	٠,٧٤	٢,٩٢	٠,٣٢	٤,٨٨	.٨
٠,٠٠٠	١١,٣٩	٠,٧٨	٣,١٥	٠,١٩	٤,٩٦	.٩
٠,٠٠٠	٦,٨٧	٠,٧٤	٣,٠٠	٠,٦١	٤,٣٠	.١٠

الثقة التنظيمية لرؤساء المنظمات الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء هيئاتها الإدارية

الدلالة sig	ت	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		ع	س	ع	س	
٠,٠٠٠	١٠,٩٧	٠,٥٦	٢,٦٥	٠,٦٤	٤,٥٠	.١١
٠,٠٠٠	١٠,٢٢	٠,٠١	٢,٥٠	٠,٦٤	٤,٥٧	.١٢
٠,٠٠٠	٩,٧٥	٠,٩٩	٢,٨٨	٠,٣٢	٤,٨٨	.١٣
٠,٠٠٠	١٢,٦٦	٠,٥٨	٢,٨٨	٠,٤٥	٤,٧٣	.١٤
٠,٠٠٠	٢٩,٣٦	٠,٥٢	١,٩٦	٠,٠٠	٥	.١٥
٠,٠٠٠	١٤,١٨	٠,٤٨	٢,٨٠	٠,٣٦	٤,٨٤	.١٦
٠,٠٠٠	٧,٤١	٠,٩٧	٣,٠٤	٠,٨٣	٤,٦٥	.١٧
٠,٠٠٠	١١,٤٦	٠,٧٤	٢,٦٥	٠,٠٠	٥	.١٨
٠,٠٠٠	١٤,٩٧	٠,٦١	٢,٨٤	٠,٣٢	٤,٨٨	.١٩
٠,٠٠٠	١٣,٢٣	٠,٦٢	٢,٦٥	٠,٤٧	٤,٦٩	.٢٠
٠,٠٠٠	١٤,٣٩	٠,٦٤	٢,٥٠	٠,٤٥	٤,٧٣	.٢١
٠,٠٠٠	١٢,٦٨	٠,٨٥	٢,٦١	٠,٣٢	٤,٨٨	.٢٢
٠,٠٠٠	١٣,٢٠	٠,٥٠	١,٥٣	٠,٣٢	٣,٨٤	.٢٣
٠,٠٠٠	١٥,٣٨	٠,٦٨	٢,٩٢	٠,٠٠	٥	.٢٤
٠,٠٠٠	١٤,٨٠	٠,٦٥	٢,٧٦	٠,٣٢	٤,٨٨	.٢٥
٠,٠٠٠	١٣,٨٠	٠,٦١	٢,٨٤	٠,٤٢	٤,٧٦	.٢٦
٠,٠٠٠	١٦,٤٢	٠,٥٧	٢,٣٨	٠,٤٢	٤,٧٣	.٢٧
٠,٠٠٠	١٠,٨	٠,٨٢	٢,٧٣	٠,٤٢	٤,٧٣	.٢٨
٠,٠٠٠	١٨,٤٦	٠,٦٣	٢,٠٠	٠,٤٢	٤,٧٣	.٢٩

٢- أسلوب الاتساق الداخلي: تم التوصل إليه من خلال أيجاد العلاقة بين فقرات الاختبار والدرجة الكلية للفرد التي تعدّ معياراً لصدق الاختبار (Al-Zobaie.A &Al-Hamdane. ،1982 ،43)، وبذلك استخدمت درجة الفرد الكلية على مقياس الثقة الإدارية بوصفها محكا داخليا لعدم توفر محك خارجي، وتعد درجة المفحوص الكلية على المقياس أفضل محك داخلي (Anastasi,1976,144). تم حساب معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية باستخدام معامل ارتباط بيرسون (أبو زينة وآخرون ، ١٩٨٤ ، ٢١٦)، وذلك للكشف عما إذا كان الارتباط القائم بين المتغيرين حقيقياً أم لا، وبهذا تم إيجاد معامل الاتساق الداخلي لـ (٩٦) استمارة و (٢٩) عبارة ، وتبين أن جميع العبارات متسقة داخليا، إذ اقتربت قيم ارتباطاتها ما بين (٠,٣٩٣-٠,٩٢٤) و بمستوى الدلالة (٠,٠٠٠) وهي اصغر من مستوى الدلالة المعتمد (٠,٠٥) والجدول (٣) يبين ذلك .

الجدول (٣) معاملات الارتباط لعبارات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس

ت	الارتباط	الدلالة	ت	الارتباط	الدلالة	ت	الارتباط	الدلالة	ت	الارتباط	الدلالة
١.	**٠,٧٦٩	٠,٠٠٠	٨.	**٠,٨٣٨	٠,٠٠٠	١٥	**٠,٩٢٢	٠,٠٠٠	٢٢	**٠,٣٩٣	٠,٠٠٠
٢.	**٠,٧٣٣	٠,٠٠٠	٩.	**٠,٧٩٤	٠,٠٠٠	١٦	**٠,٨٧٦	٠,٠٠٠	٢٣	**٠,٨٧٤	٠,٠٠٠
٣.	**٠,٨٥٦	٠,٠٠٠	١٠.	**٠,٦٩٣	٠,٠٠٠	١٧	**٠,٨٩٦	٠,٠٠٠	٢٤	**٠,٩٠٥	٠,٠٠٠
٤.	**٠,٧٨٢	٠,٠٠٠	١١.	**٠,٧٩٦	٠,٠٠٠	١٨	**٠,٩١٢	٠,٠٠٠	٢٥	**٠,٨٨٧	٠,٠٠٠
٥.	**٠,٨٥٥	٠,٠٠٠	١٢.	**٠,٨١٣	٠,٠٠٠	١٩	**٠,٨٦٧	٠,٠٠٠	٢٦	**٠,٨٥٣	٠,٠٠٠
٦.	**٠,٨٤٨	٠,٠٠٠	١٣.	**٠,٧٨٧	٠,٠٠٠	٢٠	**٠,٩٠٧	٠,٠٠٠	٢٧	**٠,٩٠١	٠,٠٠٠
٧.	**٠,٧٩٣	٠,٠٠٠	١٤.	**٠,٨٤٣	٠,٠٠٠	٢١	**٠,٩٢٤	٠,٠٠٠	٢٨	**٠,٨٩٢	٠,٠٠٠
									٢٩	**٠,٩١٣	٠,٠٠٠

تعني العلامة (** ذات دلالة إحصائية بمستوى معنوي (P ≤ ٠,٠١) و (N=96)

٣-٤-٦ ثبات المقياس :

عند حساب معامل الثبات نحصل على درجة الأفراد في المقياس بإجرائه أكثر من مرة أو بالحصول على درجات متكافئة في نفس الإجراء أو أكثر من إجراء" (أبو علام، ٢٠٠٥، ٣٧٤) ،"حيث كلما تذبذبت النتائج انخفض ثبات المقياس ولم يعد ميزانا حساسا وقادراً على الكشف عن الفروق الحقيقية بين الأفراد في السمة أو الخاصية التي توضع موضع القياس بدرجة كافية" (مختايل، ٢٠٠١، ٢٦٨) . "وتعتمد طرائق تقدير ثبات المقياس على مفهوم معامل الارتباط بين متغيرين" (علام، ١٩٨٦، ٦٧). ولغرض الحصول على الثبات استخدمت الطرائق الآتية:

١- طريقة التجزئة النصفية: تسمى بمعامل الثبات بطريقة الأنصاف أو معامل الثبات الداخلي (زكريا وآخران، ٢٠٠٢، ١٤٤) تم تصحيح (٩٦) استمارة تتضمن (٢٩) عبارة قسمت على نصفين : النصف الأول يمثل العبارات ذات التسلسلات الفردية والنصف الثاني يمثل العبارات ذات التسلسلات الزوجية بحيث أصبح لكل فرد درجتان فردية وزوجية، وتم إيجاد معامل الثبات من خلال معامل ارتباط بيرسون بين درجات نصفي الاختبار، إذ بلغت قيمة الارتباط بين نصفي الاختبار (٠,٨٤)، ويشير (أبو حطب وآخران) إلى "أن الارتباط بين درجات كل من نصفي الاختبار يعدّ بمثابة الاتساق الداخلي لنصف الاختبار فقط وليس للاختبار ككل" (أبو حطب وآخران، ١٩٩٣، ١١٦). و باستخدام معادلة سبيرمان براون بلغ الثبات (٠,٩٧).

٢- طريقة معامل ألفا: تتمتع بأهمية خاصة كونها تستخدم في حساب معامل ثبات الاختبارات المقالية والموضوعية " (النهان، ٢٠٠٤، ٢٤٨) وعبارات الاستبيانات التي تتطلب إجابتها الاختيار من بين بدائل متعددة وتكون درجاتها متدرجة من (١ إلى ٥) مثلاً " (علام، ٢٠٠٦، ١٠٠) إذ بلغت قيمة معامل ثبات ألفا (٠,٩٧) وبهذا تعد معاملات الثبات جيدة إذ يشير (أبو حويج وآخران) إلى أنه "يتراوح معامل الارتباط لثبات الاختبار ما بين ٠,٧٠ إلى ٠,٩٠" (أبو حويج، ٢٠٠٢، ٦٨) وبذلك تعد الأداة

ثابتة فضلا عن أن الأداة تمتاز بمعامل ثبات جيد اعتمادا على مؤشر الصدق، إذ أن الأداة الصادقة ثابتة وليس العكس. (مقبل، ١٩٨٣، ١١٠).

٣-٤-٧ وصف المقياس بصيغته النهائية :

يتكون المقياس من خمس أبعاد رئيسية ينضوي تحت كل بعد ست فقرات ماعدا بعد الرقابة خمس فقرات تم تحديد الوزن المناسب لكل استجابة والذي يتراوح ما بين (١-٥) درجة مرتبة تنازليا على مقياس ليكرت الخماسي (اتفق تماما، اتفق، نوعا ما، لا اتفق، لا اتفق مطلقا)، وتحسب الدرجة الكلية للمستجيب وفقا للبدائل المختارة عن كل عبارة والتي تتراوح ما بين (١-٥) درجة مرتبة تنازليا على وفق البدائل، وتبلغ القيمة العليا للاستجابة (١٤٥) والقيمة الدنيا (٢٩) ومتوسط فرضي (٨٧) واعتمدت النسب المئوية الآتية في تفسير مستوى الثقة التنظيمية للمنظمات الرياضية في محافظة نينوى (٤٩% فاقل مستوى منخفض) (٥٠-٥٩% مستوى مقبول) (٦٠-٦٩% مستوى متوسط) (٧٠-٧٩% مستوى عالي) (٨٠% فأكثر مستوى عالي جداً) وهذه النسب تم اعتمادها في عدد من الدراسات المهمة في هذا المجال منها (سرحان والشنطي، ٢٠٠٩، ٩)، (الطائي، ٢٠١٠، ٥٨) .

٣-٤-٨ توزيع عبارات المقياس :

تم توزيع عبارات المقياس البالغة (٢٩) عبارة بواقع خمس مجالات بشكل عشوائي منتظم لكي لا يتأثر المجيب بنمط العبارات الخاص بكل مجال من المجالات ، الجدول رقم (٤) يبين ذلك

الجدول رقم (٤) يبين التوزيع العشوائي لفقرات المقياس

ت	المحاور	عدد الفقرات	رقم الفقرة
١	الأهداف	٦	٢٦ ، ٢١ ، ١٦ ، ١١ ، ٦ ، ١
٢	التفويض	٦	٢٢ ، ٢٧ ، ١٧ ، ١٢ ، ٧ ، ٢
٣	المركزية واللامركزية	٦	٢٨ ، ٢٣ ، ١٨ ، ١٣ ، ٨ ، ٣
٤	التوجيه	٦	٢٩ ، ٢٤ ، ١٩ ، ١٤ ، ٩ ، ٤
٥	الرقابة	٥	٢٥ ، ٢٠ ، ١٥ ، ١٠ ، ٥

٣-٤-٩ التطبيق النهائي للمقياس :

تم تطبيق أداة البحث على عينة التطبيق البالغة (١٢٥) عضواً، بعد تزويد العينة بالتعليمات حول كيفية الإجابة عن المقياس استرشاداً بالملاحظات الواردة في التطبيق الاستطلاعي الأولي للمقياس التي أجريت في مراحل إعداد الأداة. امتدت مدة التطبيق ما بين ٢/٧ / ٢٠١٤ إلى ٣/٤ / ٢٠١٤

٣-٥ الوسائل الإحصائية :

استخدام الباحث الوسائل الإحصائية والمتمثلة بالنسبة المئوية، الانحراف المعياري ، معامل الارتباط البسيط، قانون (ت) ومعادلة سبيرمان ،الوسط الحسابي . من خلال استخدام برنامجي

SPSS

٤- عرض النتائج و مناقشتها :

سيتم عرض النتائج ومناقشتها على وفق هدفي البحث وكالاتي :

٤-١ بناء مقياس الثقة التنظيمية للمنظمات الرياضية في محافظة نينوى :

تم التحقق من الهدف الأول من خلال البحث في الباب الثالث المتعلق بالخطوات العلمية لبنائه.

٤-٢ التعرف على مستوى أبعاد الثقة التنظيمية في المنظمات الرياضية :

لتحقيق هدف البحث تم استخراج النسب المئوية لكل بعد من أبعاد مقياس الثقة التنظيمية في

المنظمات الرياضية ، إذ يشير (مصطفى، ١٩٨٧) إلى أن " أسلوب النسبة المئوية يمتاز بسهولة

احتسابه وعرضه للنتائج وقابليته للمقارنة والتحليل (مصطفى، ١٩٨٧ ، ٧٣)

٤-٣ عرض نتائج ومناقشة أبعاد الثقة التنظيمية :

الجدول (٥) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية للثقة التنظيمية في المنظمات

الرياضية

ت	الأبعاد	س	ع	النسبة المئوية	الثقة
١	الأهداف	٢٢,٩	٤,٦٨	٧٦,٣%	عالية
٢	التفويض	٢٢	٤,٦٦	٧٣,٣%	عالية
٣	المركزية واللامركزية	٢٢,٢	٥,٥١	٧٤%	عالية
٤	التوجيه	٢١,٤	٥,٤٥	٧١,٣%	عالية
٥	الرقابة	٢٢,٣	٥,٤٠	٧٤,٤%	عالية

يتبين لنا من الجدول (٥) أن الأوساط الحسابية لأبعاد الثقة التنظيمية والمتمثلة ببعد الأهداف والتفويض و المركزية واللامركزية والتوجيه والرقابة كانت على التوالي (٢٢,٩ ، ٢٢ ، ٢٢,٢ ، ٢١,٤ ، ٢٢,٣) وبانحراف معياري (٤,٦٨ ، ٤,٦٦ ، ٥,٥١ ، ٥,٤٥ ، ٥,٤٠)، وكانت النسب المئوية كالتالي (٧٦,٣% ، ٧٣,٣% ، ٧٤% ، ٧١,٣% ، ٧٤,٤%) وهذا ما يدل على وجود مستوى عالي للثقة التنظيمية في المنظمات الرياضية وملائمة المقياس المعتمد. وهذا ما أكدته الكساسة والفاعوري ، "ينظر بعض الرؤساء إلى الأعضاء على أنهم متعاونون ومسؤولون ويستطيعون توجيه أنفسهم ويعملون برقابة ذاتية من وحي ضمائرهم وبالتالي يمكن الثقة بهم ومنحهم مزيداً من الحرية في أداء العمل" (الكساسة، الفاعوري، ٢٠١٠، ٩٨)

٤-٣-١ عرض ومناقشة بعد الأهداف : يوضح الجدول إن الثقة التنظيمية في المنظمات الرياضية في بعد الأهداف كانت بمستوى عالٍ شكل نسبة (٧٦,٣%)، وهذا يدل على إن رؤساء المنظمات الرياضية لهم ثقة عالية بأعضاء الهيئات الإدارية في جانب الأهداف وتنفيذها ، وتعزى هذه الثقة العالية للدور الكبير لرؤساء المنظمات الرياضية والأعضاء ، إذ يأخذون بنظر الاعتبار صفة المرونة في الأهداف لمواجهة المتغيرات الخارجية والتكيف معها وقدرة الأعضاء على السير مع تلك المتغيرات خطوة بخطوة وبتقنة عالية نحو تحقيق الأهداف العامة، هذا في الوقت الذي أصبحت فيه

المنظمات الرياضية تواجه تحديات التكيف مع سرعة التغيير في البيئة، فقد وجد أن مستوى الثقة التنظيمية يعد عاملاً مقررًا فيما إذا كان الأعضاء يسهلون أو يعرفلون عملية تحقيق الأهداف ضمن التغيير التنظيمي. وقد يكون السبب في الوصول لهذا المستوى العالي من الثقة هو المشاورة والتعاون ما بين الإدارة والأعضاء في صياغة وتخطيط الأهداف والتعامل الودي ما بينهما وهذا ما يولد علاقات تنظيمية بين الرؤساء والأعضاء من أجل تحقيق الأهداف، وهذا ما أكدته الغامدي، ١٩٩٠، إن العلاقات التنظيمية بين الرؤساء والمرؤوسين المعتمدة على المشاركة في القيم والأهداف تشكل قاعدة للثقة التنظيمية (الغامدي، ١٩٩٠، ١٤٧) كما يعزى هذا المستوى العالي أيضاً إلى إن الأعضاء يقدمون تلك الأهداف على أهدافهم الشخصية لأنها وضعت بالتساوي فيما بينهم وبين الرؤساء ويتم تحقيقها بالتعاون فيما بينهم مع مراعاة تعديل لبعض الإجراءات لتنفيذها من قبل بعض الأعضاء في الحالات غير المتوقعة التي تواجههم. وهذا ما يعزز الثقة التنظيمية، وهذا ما أكدته الكساسبة والفاعوري " على أن الأعضاء يلزمون أنفسهم بالأهداف التنظيمية التي يتقنون بها لدرجة أنهم يضحون من أجلها ويقدمونها على أهدافهم الشخصية، وإن وجود مثل هكذا مناخ من الثقة المتبادلة بين الإدارة والأعضاء ربما يكون العنصر الحاسم في تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة، حيث تظهر الثقة المتبادلة من تحسين العلاقات وتبادل المعلومات والآراء والأفكار المبدعة وقدرتها على تحقيق التكاتف والتعاقد لإنجاز الأهداف" (الكساسبة والفاعوري، ٢٠١٠، ٥٨) ٤-٣-٢ عرض ومناقشة

بعد التفويض: يبين الجدول أن الثقة التنظيمية في المنظمات الرياضية في بعد التفويض كانت بمستوى عالٍ شكل نسبة (٧٣,٣٪)، وهذا يدل على أن رؤساء المنظمات الرياضية لهم ثقة عالية بأعضاء الهيئات الإدارية حيث يعهدون للأعضاء بعض الأمور الإدارية المهمة لإنجازها مع ملائمة تلك الأعمال المفوضة لاختصاصات الأعضاء، وهي ثقة ليست عالية جداً لأن الثقة العالية جداً قد يكون لها مردود سلبي في بعض الأحيان مما يؤثر على إدارة المنظمات الرياضية، وبالتالي تتحقق المسؤولية القانونية لرؤساء المنظمات الرياضية عن الأخطاء التي تنتج من ذلك التفويض، كذلك يؤكد هذه المستوى العالي على تعامل رؤساء المنظمات الرياضية مع مبدأ التفويض فلا تتوقف الأعمال الإدارية في حالة سفر الرؤساء لعقد الاجتماعات أو لإنجاز أعمال تتعلق بالنشاطات الرياضية وذلك لوجود هذا المبدأ وهذه نقطة إيجابية تحسب لمصلحة المنظمات الرياضية في الوقت الذي يسود بعض المنظمات غير الرياضية المتدنية الثقة الأمراض الإدارية ومنها الروتين في الإجراءات. إن وجود هذا المستوى من الثقة لم يأتي اعتباطاً بل جاء من الدور الكبير لرؤساء المنظمات الرياضية في تنمية روح الابتكار لدى الأعضاء عن طريق منح فرصة لهم لإظهار مكنوناتهم الإدارية وقدرتهم على التصرف الناتجة عن الثقافة التنظيمية التي يمتلكها الأعضاء لهذا المبدأ وبالتالي توفير المناخ التنظيمي الصحي الذي يسعى الرؤساء إلى توفيره في المنظمة الرياضية. وأكد ذلك فيله ٢٠٠٥ "إن التفويض دليل وبرهان على الثقة في قدرات واستعدادات

المفوض إليه ، ومن مميزات التفويض إعطاء المزيد من الإبداع والابتكار" (فقيه ، عبد المجيد، ٢٠٠٥ ، ٣٢٦ ،

٤-٣-٣ عرض ومناقشة بعد المركزية واللامركزية في صنع واتخاذ القرارات :

يوضح الجدول إن الثقة التنظيمية في المنظمات الرياضية لبعد المركزية واللامركزية في صنع واتخاذ القرارات كان بمستوى عالٍ و شكل نسبة (٧٤٪) وهذه ثقة عالية بالأعضاء من قبل رؤسائهم ، مما يدل على الاخذ بنظام اللامركزية الإدارية في صنع واتخاذ القرارات من خلال منح الثقة الإدارية للأعضاء قياساً بالمركزية الإدارية فرؤساء المنظمات الرياضية يشجعون الأعضاء على المشاركة الجماعية في صنع واتخاذ القرارات التنظيمية ، ويمنحون للأعضاء فرصة لوضع البدائل والحلول للمشاكل التي تعيق تنفيذ القرارات وهم يذهبون مع الأعضاء في حالة اتخاذهم قرارات صائبة في حالة الظروف الطارئة ، وهذا ما ركز عليه ليكرت في أن المنظمة التي تعتمد النمط القيادي على المشاركة في صنع واتخاذ القرارات سيزيد من الثقة والرضا الوظيفي والفاعلية في التنظيم ، وحدد أربعة أنماط لإدارة المنظمات معتمداً على الثقة التنظيمية فالنمط الأول منظمة قليلة الثقة في أعضائها ستعتمد المشاركة في صناعة القرارات وستركز السلطة في يد القيادة العليا) المركزية) وسيستخدمون التهديد والفصل كدوافع للعمل ، والنمط الثاني منظمة تعطي فرصة لإبداء الرأي و قليل من الحوافز أما النمط الثالث فهو منظمة تعطي بعض الثقة في اتخاذ القرارات ولكن السياسات العامة هي مسئولية قمة السلم الهرمي، والنمط الرابع فهو منظمة تثق كاملاً في موظفيها ستستخدم (اللامركزية) فالمسئولية هي موجهة للسلوك العام في المنظمة . أكد ليكرت أن النظام الرابع وهو أسلوب مثالي للتأثير علي مستويات الثقة عند الأفراد و رضائهم . وبالتالي توجيه سلوكهم إيجابياً فتتخفف نسبة التذمر وترك العمل والغياب وتزيد فاعلية المنظمة . أما الأساليب الأخرى قد ترفع مستوى الثقة في المنظمة ولكن على المدى القصير لا البعيد.(الطجم، السواط ، ٢٠٠٥ ، ١٦٤) لقد أكدت هذه النتيجة بان رؤساء المنظمات الرياضية هم من القادة الذين يتعاملون مع الأعضاء بنوع من الشفافية والانفتاح دون الضغط والتأثير السلبي على الأعضاء من اجل اتخاذ القرارات و تحقيق الغاية الشخصية على العامة من القرار ، إن هذا المستوى في التعامل مع الأعضاء ما هو إلا دليل على ثقة الرؤساء بأنفسهم أولاً ومن ثم ثقتهم بأعضائهم ففاقد الشيء لا يعطيه ، وهذا ما ذهب إليه جامسون في هذا المجال باعتبار أن اتخاذ القرارات التنظيمية هو جوهر الإدارة هذا من جهة، ومن جهة أخرى فان التوقع الذي يحمله الفرد أو الجماعة بان نظام اتخاذ القرارات سينتج فوائد للفرد أو الجماعة دون التأثير عليه يدل على ثقة عالية واعتمادية عظيمة على عدالة وموضوعية هذا النظام ، في حين أن اللجوء إلى التأثير أو الضغط على نظام صنع واتخاذ القرارات التنظيمية لتحقيق نتائج ايجابية للفرد أو الجماعة يدل على ثقة متدنية معتمدة على الشك والريبة بعدالة وموضوعية هذا النظام، وان ضعف ثقة الرؤساء بالمرؤوسين وضعف ثقة الرؤساء بأنفسهم قد تؤدي إلى إبتاعهم

أسلوب المركزية الخائفة في الإدارة واحتكار عملية اتخاذ القرارات وكنم أنفاس المبدعين (الكساسبية، والفاعوري، ٢٠١٠، ٦٨)

٤-٣-٤ عرض ومناقشة بعد التوجيه : يوضح الجدول أن الثقة التنظيمية في المنظمات الرياضية لبعدها التوجيه كان بمستوى عالٍ وشكل نسبة (٧١,٣٪) وهذه ثقة عالية بالأعضاء من قبل رؤسائهم فهذه النتيجة تدل على قناعة الفرد بالممارسات والتوجيهات الإدارية في المنظمة الرياضية وجاء هذا المستوى ليؤكد على أن رؤساء المنظمات الرياضية يستخدمون الاجتماعات الدورية واللقاءات لأغراض التوجيه والتي تضمن تدفق المعلومات بالوقت المناسب ومصداقية مصدر المعلومات التي يتعامل معها الأعضاء وصولاً للهدف المنشود ، ويحثون الأعضاء على التعاون لنقل الخبرة والمعلومات ما بينهم وتعزى هذه النتيجة إلى استخدام الرؤساء للتوجيه بشكل محدود وترك الإجراءات الأخرى للأعضاء فالرؤساء دورهم توضيح الخطوط العريضة التي يتبعونها الأعضاء لأجل تحقيق الأهداف وترك الاتصال مفتوح من قبل الرؤساء لإزالة العراقيل والتي يتم مناقشتها بانفتاح ومواجهتها لا التستر عليها وإخفائها.

٤-٣-٥ عرض ومناقشة بعد الرقابة : يوضح الجدول أن الثقة التنظيمية في المنظمات الرياضية في بعد الرقابة كانت بمستوى عالٍ شكل نسبة (٧٤,٤٪) ، وهذا يدل على أن رؤساء المنظمات الرياضية لهم ثقة عالية بأعضاء الهيئات الإدارية فهم ينمون الرقابة الذاتية للأعضاء وذلك من خلال العمل الجماعي للأعضاء وبالتالي تتحول مسؤولية الرقابة من قبل الرؤساء إلى رقابة مجموعة العمل وهذا ما يحقق مبدأ تمكين الأعضاء " وهذا المفهوم يعني إزالة مسؤولية الرقابة من قبل المدير إلى رقابة مجموعة العمل كما أنها تتضمن إزالة سبل الرقابة من خلال الوسائل البيروقراطية في العمل إلى اعتماد الرقابة عبر مفهوم الثقة بالأعضاء وإطلاق طاقاتهم وفعاليتهم نحو الانجاز .(حمود ، اللوزي، ٢٠٠٨، ٢٥٦) ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن الرؤساء يعضون الأنظار عن الأخطاء الهامشية التي يقع بها الأعضاء وهي أخطاء غير متعمدة، وهذا جزء من المنطق الأخلاقي فلا يحاسب الرئيس على كل صغيرة وكبيرة إن لم يكن فيها خلل على النظام الداخلي للمنظمة ، أن المنطق الأخلاقي يضع على كاهل الرؤساء في كل المستويات تقليص الحلقات الرقابية التي لا مسوغ لها واحترام خصوصيات الأعضاء والإسهام الفاعل في مد الجسور بينهم وأن تدخل الإدارة في كل صغيرة وكبيرة هو سلوك تأثيره سلبي في إشاعة عدم الثقة.

٥- الاستنتاجات والتوصيات :

٥- ١ الاستنتاجات :

- صلاحية مقياس الثقة التنظيمية في قياس أبعاد الثقة التنظيمية في المنظمات الرياضية .
- جاء مستوى الثقة التنظيمية وفقا لأبعادها الخمسة (الأهداف، والتفويض، والمركزية واللامركزية في صنع واتخاذ القرار، والتوجيه، والرقابة) بشكل عالي في المنظمات الرياضية.

٢-٥ التوصيات :

- تطبيق مقياس الثقة التنظيمية على المنظمات الرياضية في أنحاء العراق كافة.
- تدعيم جوانب الثقة التنظيمية في المنظمات الرياضية بغية المحافظة على المستوى العالي فيها الأمر الذي يساعد في تحقيق أهدافها.
- الحفاظ على العلاقات الاجتماعية بين الأعضاء والرؤساء والتي تعد من الأسباب الرئيسة للثقة التنظيمية، فالثقة صعبة البناء سهلة الهدم.

المصادر

١. أبو حطب ، واخران (١٩٩٣) : التقويم النفسي ، ط٣، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة.
٢. أبو حويج، وآخران (٢٠٠٢)، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس الدار العلمية للنشر، عمان.
٣. أبو زينة، زيد (١٩٨٤) الطرق الإحصائية للتربية والعلوم الإنسانية ، الفرقان للنشر، عمان.
٤. أبو علام ، رجا محمد (٢٠٠٥)، تقويم التعلم، دار المسيرة للنشر ، عمان ، الأردن.
٥. الإمام، حسن، وآخرون،(١٩٩٠)، التقويم والقياس، ط٣، مكتبة الانجلو المصرية القاهرة.
٦. بلوم ، بنيامين ، وآخرون ، (١٩٨٣) ، تقييم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة محمد أمين المفتي ، وآخرون ، مطابع المكتب المصري الحديث ، القاهرة .
٧. الحكيم، علي سلوم جراد،(٢٠٠٤)، الاختبارات والقياس والإحصاء في المجال الرياضي ، جامعة القادسية ، دار الطيف للطباعة العراق .
٨. حمود، خضير، واللوزي، موسى،(٢٠٠٨)، مبادئ إدارة الأعمال إثراء للنشر ، عمان .
٩. الحوامدة نضال ، و الكساسبة ، محمد (٢٠٠٠) : اثر الثقة التنظيمية والمشاركة في صنع القرارات على رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة دراسة ميدانية مؤتة للبحوث والدراسات ، مجلد ١٥، العدد ٦، جامعة مؤتة ، الاردن .
١٠. الرازي ، محمد بن ابي بكر (١٩٨٣) ، مختار الصحاح ، دار الرسالة ، الكويت.
١١. زكريا، محمد، وآخران(٢٠٠٢)، مبادئ القياس والتقويم في التربية، دار الفكر للنشر، عمان .
١٢. الزهراني ، أحمد بن حسن الوزاب ، (٢٠١١) ، الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية بالطائف وعلاقتها بالسلوك الإداري الإبداعي ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة أم القرى، مكة المكرمة ، المملكة العربية السعودية

١٣. الزوبعي، عبد الجليل، وآخرون، (١٩٨١)، الاختيارات والمقاييس النفسية جامعة الموصل
١٤. سرحان، غسان عبد العزيز، و الشنطي نعمات خالد (٢٠٠٩)، الفاعلية الإدارية لدى مديري وزارة الشباب و الرياضة في محافظات شمال فلسطين و بحث منشور مجلة العلوم الإنسانية.
١٥. الشماع، خليل محمد، وحمود حصير(٢٠٠٠)، نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر، عمان.
١٦. الطائي، احمد ادريس محمد (٢٠١٠) : الفاعلية التنظيمية للمنظمات الرياضية في محافظة نينوى وفقاً لبعض المتغيرات الشخصية لهيئاتها الإدارية من وجهة نظر العاملين فيها ، رسالة ماجستير ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة الموصل ، العراق
١٧. الطائي ، رنا ناصر صبر(٢٠٠٧) : الأنماط القيادية والثقة التنظيمية واثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي ، رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .
١٨. الطجم، عبد الله، و السواط ، مطلق (٢٠٠٥)، السلوك التنظيمي ، دار المسيرة عمان.
١٩. الطراونة ، تحسين احمد،(٢٠١٢) : الفلسفة الأخلاقية و علم القيادة وتطبيقاتها ، ط١، جامعة نايف العربية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية
٢٠. علام صلاح الدين محمود (١٩٨٦)، الاختبارات والمقاييس التربوية دار الفكر النشر، عمان.
٢١. العنزي، سعد، والساعدي، مؤيد نعمة،(٢٠٠٤)،الثقة بين الإطار الشخصي لها والمفهوم التنظيمي الحديث المحلة العراقية للعلوم الإدارية كلية الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء، عدد ٥
٢٢. عويس، خير الدين (١٩٩٩)، دليل البحث العلمي دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة
٢٣. الغامدي ، عبد الله عبد الغني (١٩٩٠) ، الثقة التنظيمية بالأجهزة الإدارية بالمملكة العربية السعودية المجلة العربية للإدارة ، العدد ١٤ .
٢٤. الغريب ، رمزية (١٩٨٥) ، التقويم والقياس النفسي والتربوي ، مكتبة الانجلو المصرية.
٢٥. فلية، فاروق عبده، وآخر (٢٠٠٥) ، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية دار السيرة ، عمان .
٢٦. الكساسبة ، محمد، و الفاعوري ، عبير حمود ،(٢٠١٠) : قضايا معاصرة في الإدارة ، بناء قدرات حاسمة لنجاح الاعمال ، دار الحامد للطباعة والتوزيع ، الأردن
٢٧. الكواز ،عدي غائم ، الطائي، أحمد ادريس محمد ، (٢٠١٣) : إدارة الاتحادات الرياضية الفرعية على وفق النظريات الإدارية من وجهة نظر رؤسائها في محافظة نينوى ، بحث مقدم للمؤتمر العلمي السنوي السادس (الدولي الثاني) لكلية التربية الأساسية المجلد الثالث (العلوم الرياضية) .
٢٨. مخائيل ، امطانيوس (٢٠٠١) ، القياس والتقويم مطبعة نفحة إخوان سورية .

٢٩. مصطفى، شعيب إبراهيم (١٩٨٧) ، مقاومة التغيير دراسة سلوكية على عينة من منشآت وزارة الإسكان والتعمير رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بغداد ، كلية الإدارة والاقتصاد. ٣.
٣٠. مقبل ، محمد (١٩٨٣) ، بناء الاختبارات الأكاديمية والمهنية " ، رسالة المعلم عدد (٣)
٢١. نشوان ، يعقوب حسين ، ونشوان ، جميل عمر ، (٢٠٠٤) ، السلوك التنظيمي في الإدارة والاشرف التربوي ، ط ٢ ، دار الفرقان للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.
٣١. النبهان، موسى،(٢٠٠٤)، أساسيات القياس في العلوم السلوكية ، الشروق للنشر ، عمان .
32. Anastasi (1976): Psvchological Testing, (4" Ed), Macmillan publishing New York.
33. Amoco, I., (2003), "Examine Determinants Management of :Evidence from a Labor at Experiment", paper presented at the National
34. public Administration Research Conference Washington, d.c.,on October
35. Barnes, B.L, (1981)" 'Managing the paradox of Organizational Trust" Harvard Business Review, March –April-
36. DirK,K.T., & FERINE(2002) : Trust in Leadership:Meta Analytic Findings and Implication for Research Practice,Journalal of Applied .
37. Dominguez, L & Pels J.,(2004)"Institutional Environment and helnstitution alizarin of Marketing Practices in Transactional and Emerging Economies : Testable Hypotheses" Last revised Journal , Vol.1
38. Gillespie , N &Mann, L., (2000), The vole of Transformational leadership and values in Predicting team member leaders A cademy of Management conference, E mail: n. Gillespie @ pgrad. Untimely , edu.au.
39. Oxford,(2003): Worked power dictionary, for Learner of English, s trust in their Oxford, University prees,NewYork.
40. Pella Chechen ,C.A., and Williams E.C.,(1999) . Fairness perceptions and Trust as Mediator for Transformational and Transactional Leadership A two Sample Study, Journal of Management Vol.25, N o.6
41. Robbins, S. (1993) "Organization Behavior,: Concepts Controversies and applications"6th Ed. New Jersey. Prentice-hall international Inc.
42. Al-Zobaie.A &Al-Hamdane.M (1982): Test Construction, mosual university publishing, mosual
43. Straighter,(2005) " The Effect of Supervisors trust to Subordinates and Their Organization on Job Satisfaction and Organizational International Commitment"Journal of Leadership Studies,Vo1.1,I.

الملاحق

الصيغة النهائية لمقياس الثقة الإدارية

عزيزي عضو الهيئة الإدارية في الاتحاد الفرعي / النادي الرياضي.

بين يديك مقياس الثقة الإدارية للمنظمة التي تعمل بها، والذي من خلال أجابتك على فقراته كاملة يساعد الباحث على معرفة مدى ثقة رئيس منطمتك بك. لذا يرجى الإجابة بدقة وموضوعية بوضع علامة (√) في المجال المخصص خدمة للبحث العلمي فقط ولا داعي لذكر الاسم

أسم الاتحاد أو النادي الرياضي:

ت	الفقرات	أنفق تماماً	أنفق نوعاً ما	لا أنفق	لا أنفق أبداً
١-	تحدد منطمتنا أهدافها بدقة متناهية.				
٢-	يخول رؤساء منطمتنا الواجبات على الأعضاء بما يتوافق مع خبراتهم.				
٣-	يساهم الأعضاء في منطمتنا في صنع واتخاذ القرار.				
٤-	توجهات رؤساء منطمتنا محدودة ورئيسية حول أعمال الأعضاء				
٥-	يؤمن رؤساء منطمتنا بالرقابة الذاتية للأعضاء.				
٦-	تصاغ أهداف منطمتنا بشكل يسهل تنفيذها.				
٧-	يمنح رؤساء منطمتنا جميع الأعمال المهمة لكافة الأعضاء				
٨-	يضع رؤساء منطمتنا عدة بدائل لاتخاذ القرار				
٩-	تستخدم إدارة منطمتنا الاجتماعات الدورية واللقاءات لإعطاء النصائح والإرشادات				

الثقة التنظيمية لرؤساء المنظمات الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء هيئاتها الإدارية

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	اتفق نوعاً ما	لا أتفق	لا أتفق أبداً
-١٠	الدور الرقابي لرؤساء منظماتنا هامشياً .					
-١١	تتميز أهداف منظماتنا بالمرونة في التنفيذ .					
-١٢	تتوقف بعض الأعمال عند عدم حضور رؤساء منظماتنا					
-١٣	يعطي رؤساء منظماتنا بعض الحرية للأعضاء في صنع واتخاذ القرارات					
-١٤	يوضح رؤساء منظماتنا كافة التعليمات بشكل مدروس.					
-١٥	المتابعة المستمرة لرؤساء منظماتنا لأداء الأعضاء					
-١٦	يتم تعديل بعض أهداف منظماتنا من دون العودة إلى الرؤساء .					
-١٧	تسمح منظماتنا للأعضاء بالمشاركة في الدورات التطويرية وكل حسب الاختصاصات المخولة له					
-١٨	تؤخذ القرارات في منظماتنا بشكل جماعي					
-١٩	يتساهل رؤساء منظماتنا بالتوجيه حول الأخطاء التي يرتكبها بعض الأعضاء.					
-٢٠	يسمح رؤساء منظماتنا للأعضاء الخروج أثناء الدوام من المنظمة لانجاز أعمالهم الإدارية					
-٢١	يتخوف رؤساء منظماتنا من ضعف قابلية الأعضاء على انجاز الأهداف					
-٢٢	يتحمل رؤساء منظماتنا كافة المسؤولية عن أعمال الأعضاء المفوضين					
-٢٣	يسمح رؤساء منظماتنا للأعضاء باتخاذ القرارات وتنفيذها في نطاق متفق عليه					
-٢٤	ينمي رؤساء منظماتنا شعور الألفة والتفاهم بين الأعضاء من خلال النشاطات .					
-٢٥	يستعين رؤساء منظماتنا بمبدأ التمكين في انجاز الأعمال .					
-٢٦	تتفد أهداف منظماتنا بالوقت المحدد لها					
-٢٧	يرفض رؤساء منظماتنا التعامل مع مبدأ التفويض غير المشروط .					
-٢٨	توجيه رؤساء منظماتنا الأعضاء بشكل مستمر.					