

واقع الذاكرة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء الاتحادات الاولمبية المركزية في العراق

م.د. أزهار عبد الوهاب محمد ، أ.م.د. حسن غالي مهاوي

العراق. جامعة ميسان. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

Hassan_gale@uomisan.edu.ig

تاريخ تسليم البحث / ٠٠٠٠٠ تاريخ قبول النشر / ٢٠٢١/٨/٣

الملخص

تكمّن أهمية البحث التعرف على الذاكرة التنظيمية ودورها الفعال في بناء وتطوير المعرفة لدى أعضاء الاتحادات الاولمبية المركزية، حيث إنّ للذاكرة أهمية في كل جانب من جوانب الحياة اليومية، ويتأثر سلوكنا بشكل أو بآخر بها، ولها الدور بما نمتلك من قدرات على تذكر الخبرات السابقة فنحتاجها لأنها تحمي ماضيها وتساعدنا على مواجهة الحاضر والتخطيط للمستقبل، فهي المحور المهم لدعم المعلومات وإدارة المعرفة ومصادرنا الخارجية والداخلية ومدى تأثيرها على الأداء ، وأيضاً لها دور في الترابط التنظيمي من أجل تحسين وتطوير أداء عمل اللجان الاولمبية، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي على عينة البحث المتكونة (٢٠٠) عضواً، وبعد جمع البيانات ومعالجتها بواسطة الحقيبة الإحصائية (spps).

الكلمات المفتاحية: الذاكرة التنظيمية ، الاتحادات الاولمبية ، المركزية

The reality of organizational memory from the point of view of the members of the central Olympic federations in Iraq

Dr. Azhar Abdel-Wahhab Mohamed, Prof. Dr. Hassan Ghaly meheou
Iraq. University of Misan. college of Physical Education and Sports Sciences

Hassan_gale@uomisan.edu.ig

Abstracts

The importance of the research lies in identifying the organizational memory and its effective role in building and developing knowledge among the members of the central Olympic federations, as memory is important in every aspect of daily life, and our behavior is affected in one way or another by it, and it has the role of what we have in our abilities to remember past experiences, so we need it because it protects our past and helps us face the present and plan for the future, as it is the important axis for supporting information and knowledge management and its external and internal sources and its impact on performance, and also has a role in organizational interdependence in order to improve and develop the performance of the work of the Olympic committees. (200) members, and after data collection and processing by statistical bag (spps).

Keywords: organizational memory, Olympic federations, centralization

الذاكرة لدى الإنسان تعتبر مستودع لخزن المعلومات والخبرات ، فنحن نحتاج إلى الذاكرة بوصفها مطلباً أساسياً من مطالب الحياة والتعلم، من دون الذاكرة لا نستطيع أن نواجه الحاضر أو أن نخطط للمستقبل استناداً إلى خبراتنا السابقة، ولذاكرة أهمية في كل جانب من جوانب الحياة اليومية، ويتأثر سلوكنا بشكل أو بآخر بها، ولها الدور، وما نمتلك من قدرات على تذكر الخبرات السابقة فنحتاجها لأنها تحمي ماضينا وتساعدنا على مواجهة الحاضر والتخطيط للمستقبل، فهي المحور المهم لدعم المعلومات وإدارة المعرفة ومصادرنا الخارجية والداخلية ومدى تأثيرها على الأداء، وعندما تكون الذاكرة منظمة تخدم المؤسسات ومنها المؤسسات الرياضية المتمثلة بالاتحادات الاولمبية المركزية، لان لها دور مهم في رفع كفاءة المؤسسة الرياضية وفعاليتها لأداء مهامها، حيث تشير الذاكرة التنظيمية "الاستراتيجيات والتراكيب التي تعظم من المواد الفكرية والمعلوماتية من خلال قيامها بعمليات شفافة وتكنولوجيا تتعلق بإيجاد وجمع ومشاركة وإعادة تجميع وإعادة استخدام المعرفة بهدف إيجاد قيمة جديدة من خلال تحسين الكفاءة والفعالية الفردية والتعاون في عمل المعرفة لزيادة الابتكار واتخاذ القرار"

(ربحي عليان ، ٢٠٠٨ ، ص ١٣٩)

الذاكرة التنظيمية هي خزن وجمع المعلومات والبيانات وفق آليات متعلقة بها والاستخدام الأمثل يعني نجاح المؤسسات الرياضية ومنها اللجان الاولمبية المركزية.

من خلال إطلاع الباحثان على أدبيات الإدارة الرياضية لم يجدوا أي بحوث تتناول الذاكرة التنظيمية في المجال الرياضي وخاصة من قبل رؤساء وأعضاء الاتحادات في اللجان الاولمبية المركزية، ورغبة منهما في التعرف على مدى أهميتها في مجال إدارة الاتحادات ومدى ممكن الاستفادة منها، والتعرف على النواحي السلبية والايجابية في استخدامها ، والوقوف على مواطن الضعف في هذه الدراسات من اجل تلافيها والحصول على الغاية من الدراسة، بالوصول إلى مستوى الاتحادات الاولمبية المركزية في الدول الأخرى إذا يعد هذا البحث محاولة علمية للمساهمة في أعطى قيمة لأهمية عمل الذاكرة التنظيمية.

ويهدف البحث إلى:

١- إعداد مقياس للذاكرة التنظيمية.

٢- التعرف على واقع الذاكرة التنظيمية لدى أعضاء اللجان الاولمبية المركزية في العراق.

٢- إجراءات البحث

٢-١ منهج البحث وعينته: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمة لطبيعة ومشكلة البحث.
٢-٢ مجتمع البحث وعينته:

تمثلت عينة البحث أعضاء الاتحادات الاولمبية المركزية في العراق خلال فترة البحث، وتم اختيار العينة بالطريقة العمدية لمجتمع الأصل، والبالغ (٢١١) عضواً وتم استبعاد اتحاد القدم كونه غير منتخب (مختار) لتكون العينة النهائية (٢٠٠) عضواً ، وتم تقسيم العينة كآلاتي: عينة الإعداد (١٠٠) عضواً، وعينة الاستطلاع البالغة عددهم (١٠) عضواً، وعينة التطبيق (٧٠) عضواً ، والجدول التالي يبين تفاصيل العينة:

جدول (١)

ت	اسم الاتحاد	العدد	ت	الالاتحاد	العدد	ت	اسم الاتحاد	العدد
١	كرة القدم	١١	١٠	الريشة	٨	١٩	التجديف	٨
٢	كرة السلة	٨	١١	السباحة	٨	٢٠	ألعاب القوى	٨
٣	كرة الطائرة	٨	١٢	الدراجات	٨	٢١	الجمناستك	٨
٤	كرة يد	٨	١٣	الفروسية		٢٢	كرة الطاولة	٨
٥	رفع الإثقال	٨	١٤	المبارزة	٨	٢٣	الثلاثي	٨
٦	الريشة الطائرة		١٥	الرمية		٢٤	الكارتية	
٧	الملاكمة	٨	١٦	القوس والسهم	٨	٢٥	البيسبول والسوفت بول	٨
٨	المصارعة	٨	١٧	التايكواندو	٨	٢٦	الشرع ألعاب ألمانية	٨
٩	التنس	٨	١٨	الجو دو	٨	٢٥	الكارتية	٨
المجموع الكلي		٢١١ (عضواً) ملاحظة: - اتحاد القدم مستبعد يصبح العدد النهائي (٢٠٠).						

٢-٣ الوسائل والادوات والاجهزة المستخدمة في البحث:

- الملاحظة
- المصادر والمراجع العربية والأجنبية
- المقابلة الشخصية
- مقياس الذاكرة التنظيمية (ملحق)

٢-٤ إجراءات البحث الميدانية:

٢-٤-١ تحديد المقياس للظاهرة المبحوثة:

أعتمد الباحثان مقياس (أيثار خلف ، ٢٠١٤) الذي يتألف من ثلاث إبعاد (الذاكرة التنظيمية التقنية ، الذاكرة التنظيمية الإدارية ، الذاكرة التنظيمية الثقافية) وبواقع (١٦) فقرة ببدايل خمسة متدرجة (أوافق بشدة ، أوافق ، غير متأكد ، غير موافق ، غير موافق بشدة) وبدرجات (1,2,3,4,5) وبلغت أعلى درجة للمقياس (٨٠) وأوطأ درجة (١٦) ووسط فرضي للمقياس (٤٨).

٢-٤-٢ إجراءات إعداد المقياس:

عمد الباحثان إلى تصميم استبانة استطلاع رأي للخبراء والبالغ عددهم (٥) (ملحق ٢) من أساتذة في اختصاصات الإدارة والتنظيم والاختبارات والمقياس سعياً لإجراءات تعديل وفق شروط ومحددات القياس والتقويم في الإدارة الرياضية إذ صاغ الباحثان الإبعاد الأولية للمقياس، وقد اعتمدت هذه التعديلات مع الإبقاء على تسمية الإبعاد وبدائل ومفتاح تصحيح الفقرات، والجدول التالي يوضح نسبة اتفاق الخبراء المتخصصين على التعديل.

جدول (٢) يبين اتفاق السادة الخبراء على إبعاد المقياس.

ت	المجالات	النسبة المئوية للاتفاق
١	(الذاكرة التنظيمية التقنية)	%٨٦
٢	(الذاكرة التنظيمية الإدارية)	%١٠٠
٣	(الذاكرة التنظيمية الثقافية)	%٨٧

وبعد أن تم تحديد الإبعاد قام الباحثان بوضع الفقرات ١ لملائمة لكل بعد ، وتم عرضها على السادة الخبراء بصيغتها الأولية وبعد أنأخذ الباحثان بملاحظات السادة الخبراء من حذف وإضافة وتعديل لفقرات المقياس، قاما بعرض المقياس بصيغته النهائية على نفس الخبراء حيث بلغت نسبة اتفاق الخبراء بمقدار (٨٥,٧%)، وقد شمل المقياس على (١٦) فقرة .

٢-٥ التجربة الاستطلاعية الأولى:

بعد تحديد المقياس من قبل السادة الخبراء الذي يناسب قياس الظاهرة المبحوثة، تم تجريبه على العينة الاستطلاعية الأولى والبالغ عددها (١٠) عضوا بتاريخ ٢٠٢٠/١٢/١٥ ولغاية ٢٠٢٠/١٢/٢٧ من أجل معرفة المعوقات التي تعترض العمل مثلاً وضوح الفقرات وسهولة الإجابة عليها لعينة البحث وكية الوصول إلى عينة البحث .

٢-٦ الاسس والمعاملات العلمية للمقياس المعدل:

٢-٦-١ صدق المحتوى للمقياس:

بعد إتمام التعديلات على فقرات المقياس، قام الباحثان باعتماد نسبة اتفاق الأساتذة الخبراء في مجال الإدارة الرياضية والاختبارات والقياس خبراء سبق ذكرهم واخذ نسبة أكبر من (80%) من آرائهم في قبول الإبعاد وفقراتها، وتم التعديل في ضوء ملاحظاتهم عليها صلاحيتها لقياس الصفة التي وضعت من أجله.

٢-٦-٢ القدرة التمييزية (الصدق التمييزي) لفقرات المقياس:

بعد إتمام إجراءات تعديل فقرات المقياس واستحصال تحقيق محددات صدق المحتوى، شرعا الباحثان في تطبيق المقياس على عينة التحليل الإحصائي البالغة عددها (١٠٠) فردا بغية التحقق من القدرة التمييزية التي تستمد درجاته من التطبيق الفعلي باتباع الخطوات المنهجية، والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (3)

يبين الاوسط الحسابي والانحرافات المعياري للمجموعتين العليا والدنيا لمقياسين الذاكرة التنظيمية

الذاكرة التنظيمية التقنية						
فقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (t) المحتسبة	مستوى الدالة sig
	وسط	انحراف	وسط	انحراف		
1	5.000	0.000	3.851	0.456	13.082	0.000
2	5.000	0.000	3.851	0.456	13.082	0.000
3	5.000	0.000	3.740	0.446	14.652	0.000
4	5.000	0.000	3.259	0.655	13.791	0.000
5	5.000	0.000	2.963	0.192	55.000	0.000
6	5.000	0.000	2.518	0.509	25.324	0.000
الذاكرة التنظيمية الادارية						
7	4.814	0.395	2.814	0.395	18.654	0.000
8	4.888	0.320	2.888	0.320	22.946	0.000
9	4.518	0.509	2.370	0.492	15.940	0.000
10	5.000	0.000	3.815	0.456	13.082	0.000
الذاكرة التنظيمية الثقافية						
11	4.518	0.509	3.185	0.483	9.868	0.000
12	4.444	0.506	2.814	0.395	13.175	0.000
13	4.111	0.320	2.963	0.192	15.967	0.000
14	4.222	0.423	2.740	0.446	12.506	0.000
15	4.259	0.446	2.370	0.492	14.770	0.000
16	4.259	0.446	2.370	0.492	14.770	0.000

تبين نتائج جدول (٣) أن الدلالة الإحصائية لقيم اختبار (ت) المحسوبة تؤكد الصدق التمييزي للمقياس، ولم يحذف الباحثان إي من الفقرات بعد التحقق من المعالجة الإحصائية لهذا الإجراء.

٢-٦-٣ الاتساق الداخلي للمقياس:

الجدول التالي يبين علاقة الارتباط بيرسون بين الفقرة والدرجة الكلية للبعد وبين الفقرة ودرجة الكلية للمقياس الذاكرة التنظيمية .

جدول (٤)

يبين علاقة الارتباط بين للاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية للبعد بالدرجة الكلية لمقياس الذاكرة التنظيمية والدالة الاحصائية

ت	بين الفقرة والدرجة الكلية للبعد	sigدرجة	بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	sigدرجة
بعد الذاكرة التنظيمية التقنية				
١	٠,٧٨١	٠,٠٠٠	٠,٦١٠	٠,٠٠٠
٢	٠,٨٢٢	٠,٠٠٠	٠,٧١٤	٠,٠٠٠
٣	٠,٨٢٢	٠,٠٠٠	٠,٥٩٧	٠,٠٠٠
٤	٠,٦٧٣	٠,٠٠٠	٠,٥٢٧	٠,٠٠٠
٥	٠,٧٩٠	٠,٠٠٠	٠,٦٣٦	٠,٠٠٠
٦	٠,٨٣٥	٠,٠٠٠	٠,٦٨٣	٠,٠٠٠
بعد الذاكرة التنظيمية الإدارية				
١	٠,٨١٥	٠,٠٠٠	٠,٥٥١	٠,٠٠٠
٢	٠,٨٥١	٠,٠٠٠	٠,٦٦٥	٠,٠٠٠
٣	٠,٨١٠	٠,٠٠٠	٠,٦٠٧	٠,٠٠٠
٤	٠,٤٢٢	٠,٠٠٠	٠,٤٤٤	٠,٠٠٠
بعد الذاكرة التنظيمية التقنية				
١	٠,٦٥٥	٠,٠٠٠	٠,٥٧٣	٠,٠٠٠
٢	٠,٦٢٧	٠,٠٠٠	٠,٥٥٧	٠,٠٠٠
٣	٠,٦٧٢	٠,٠٠٠	٠,٥٧١	٠,٠٠٠
٤	٠,٨٥٣	٠,٠٠٠	٠,٥٠٤	٠,٠٠٠
٥	٠,٧٣٥	٠,٠٠٠	٠,٢٦٦	٠,٠٠٨
٦	٠,٥٨٦	٠,٠٠٠	٠,٢٨٨	٠,٠٠٤

.

جدول (٥)

ت	علاقة الارتباط	معامل الارتباط	sig
---	----------------	----------------	-----

١	علاقة ارتباط بعد الذاكرة التقنية بدرجة المقياس	٠,٧٩٩	٠,٠٠٠
٢	علاقة ارتباط بعد الذاكرة الإدارية بدرجة المقياس	٠,٧٥٧	٠,٠٠٠
٣	علاقة ارتباط بعد الذاكرة الثقافية بدرجة المقياس	٠,٦٥٤	٠,٠٠٠

تبين نتائج جدول (٤) و(٥) أن المعنوية الإحصائية لقيم معامل الارتباط تؤكد الاتساق الداخلي لمقياس الذاكرة التنظيمية

٢-٦-٤ الثبات:

واعتمد الباحثان طريقة التجزئة النصفية لأنها من أكثر طرائق الثبات استعمالاً فقد لا يستطيع الباحث جمع أفراد العينة ثانية لإعادة تطبيق والجدول التالي يبين قيم معامل الثبات.

جدول رقم 6

درجات الثبات لمقياس الذاكرة التنظيمية

ت	البعد	نصف الاختبار	سبيرمان	الفكرونباخ
1	بعد الذاكرة التنظيمية التقنية	0.894	0.900	0.872
2	بعد الذاكرة التنظيمية الإدارية	0.773	0.794	0.711
3	بعد الذاكرة التنظيمية الثقافية	0.488	0.491	0.765
4	مقياس الذاكرة التنظيمية	0.581	0.588	0.835

يتبين من نتائج جدول (٦) إن المقياس يتمتع بثبات عالي إذا حققت معنوية إلفا-كرونباخ تباين مفسر أعلى من (٠,٠٥) لتكون بذلك مقبولة كأدوات قياس في هذا النوع من الثبات.

٢-٧ التجربة الاستطلاعية الثانية:

بعد استكمال الأسس والمعاملات العلمية للإجراءات إعداد المقياس، لابد من تجريبه استطلاعيا للأغراض تنظيمية من أجل تجاوز المعوقات الخاصة بالتطبيق، وقد تم تطبيق المقياس على عينة البالغ عددها (١٠) أعضاء وبتاريخ ٢٠٢١/١/٧ ولغاية ٢٠٢١/١/٢٠.

٢-٨ التجربة الرئيسية:

بعد إن حصل الباحثان على مقياس الذاكرة التنظيمية ضمن محددات الأسس والمعاملات العلمية في القياس والتقويم ، قاما بتطبيقه على عينة التطبيق الرئيسة والبالغ عددها (٧٠) عضوا المتمثلين بأعضاء الجان اولمبية خلال الفترة الزمنية من ٢٠٢١/١/٢٥ ولغاية ٢٠٢١/٤/٥

٢-٩ الوسائل الإحصائية: عمد الباحثان إلى معالجة النتائج الدراسة ببرنامج الحقيبة الإحصائية الإصدار (٢٤)

٣- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها:

جدول (٧) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونتيجة (T) المحسوبة والوسط الفرضي لمقياس

الذاكرة التنظيمية مع الإبعاد

المقياس	عدد فقرات	الدرجة الكلية	الوسط فرضي	الوسط حسابي	انحراف المعياري	معامل الالتواء	T	Sig
الذاكرة التنظيمية	١٦	٨٠	٤٨	٦٥,٠٧	٦,٥٢٣	١,٤٤١-	٨٣,٤٥	٠,٠٠٠
بعد الذاكرة التنظيمية التقنية	٦	٣٠	١٨	٢٦,٦١	٣,٠٤٢	١,٢١٧-	٧٣,١٩	٠,٠٠٠
بعد الذاكرة التنظيمية الإدارية	٤	٢٠	١٢	١٥,٦٥	٢,٥٩٨	٠,٦٨٧-	٥٠,٤٢	٠,٠٠٠
بعد الذاكرة التنظيمية الثقافية	٦	٣٠	١٨	٢٢,٨٤	٢,٨٦٢	٠,٤٩٨-	٦٦,٧٧	٠,٠٠٠

يبين جدول (٧) أن الأوساط الحسابية لبعـد الذاكرة التقنية أعلى من الوسط الفرضي (١٨) ، مما يدل أعضاء اللجان الاولمبية يمتلكون بعد الذاكرة التقنية والتي هي "سلسلة من الذاكرة المستندة على المعرفة المهنية متضمنة التقنية، والخبرات ذات العلاقة التي تدعم وتقوي العمليات النظامية للمؤسسة"

(عادل هادي البغدادي ، ٢٠٠٧ ، ص ١٥)

التي تخدم عمل أعضاء اللجان الاولمبية بالاعتماد على استخدام التقنيات الالكترونية وان الإجراءات العمل المعتمدة نظم الموارد البشرية مما يضمن حسن العمل بما ينسجم مع أهداف الاتحاد الاولمبي المركز .

يبين جدول (٧) أيضا أن الأوساط الحسابية لبعـد الذاكرة الإدارية أعلى من الوسط الفرضي (١٢)، مما يدل إن أعضاء اللجان الاولمبية يمتلكون بعد الذاكرة الإدارية التنظيمية والتي تعرف بأنها "هي التي تسيطر على العمليات داخل المؤسسة، ويمكن إن توصف على أنها طريقة الإدارة وهيكل المؤسسة، طريقة، إدارة الموارد البشرية، إدارة الوثائق، إدارة الأزمات، إدارة المعرفة، والاستراتيجيات على المدى القصير والبعيد، فهي اطر العمل واستراتيجياته وسياساته وبرامجه وقواعده،"

(أيثار خلف ، ٢٠١٤)

حيث تتوفر داخل الهيكل الإداري كفاءات بشرية قادرة على أداء المهام الرياضية بكفاءة ، وان الهيكل التنظيمي المعمول بيه حاليا قادر على تبادل المعرفة بشكل فعال بين الأعضاء الاتحاد الاولمبي المركزي ، حيث يتم تقييم أداء الموارد البشرية بناء على المعايير التي تنسجم وأهداف الاتحاد الاولمبي المركزي بمعنى هي التي تسيطر على العمليات داخل المؤسسات الرياضية ومنها الاولمبية .

يبين كذلك جدول (٧) أن الأوساط الحسابية لبعـد الذاكرة الثقافية التنظيمية أعلى من الوسط الفرضي (١٨) ، مما يدل إن أعضاء اللجان الاولمبية يمتلكون بعد الذاكرة الثقافية التنظيمية والتي تعرف "أنها ثروة عقلية تراكمت مع تطوير المؤسسة"

(Yezhuang. et.al.2001.p34)

وعرفت أيضا "تجسيد لذاكرة المؤسسة تاريخها وحاضرها ، وكونها متشكلة من تاريخ المؤسسة ، وإنها تتأثر بالثقافة الخارجية، ومن الصعوبة تغير الثقافة المتشكلة وإنها تتأثر بسلوك الأفراد وتصرفاتهم وتمكنهم من التصرف"

(نسيم وآخرون ، ٢٠١٣ ، ص ٣٤)

وهذا يعني التزام أعضاء الاتحاد الاولمبي المركزي بسلوكيات المنبثقة عن قيم المؤسسة الرياضية وثقافتها، والذاكر التنظيمية الثقافية تسهم في تطوير الذاكرات التنظيمية الأخرى.

يتبين من خلال جدول (٧) إن الأوساط الحسابية للمقياس الذاكرة التنظيمية أعلى من الوسط الفرضي (٤٨)، مما يدل إن أعضاء اللجان الاولمبية المركزية يمتلكون ذاكرة تنظيمية، والتي هي "مجموع الخبرات والأفكار والمعارف والمهارات المكتسبة على مر الزمان"، والتي يتم نقلها إلى العاملين الجدد في المؤسسات من خلال الاجتماعات والاتصالات والدورات التدريبية والعلاقات العامة" (Olivera.2000.p811)

والذاكرة التنظيمية مهمة بالمؤسسات الرياضية هي "الدالة على المثابرة والإدانة للمعرفة"، وإنها توجد في ست أماكن الموارد البشرية والثقافة التنظيمية والهياكل التنظيمية والبيئة التنظيمية والتحول التنظيمي والأرشيف الخارجي، ومنهم من وسع تعريف الذاكرة التنظيمية على أنها تؤدي التخزين والاسترجاع اللامحدود للمعرفة التنظيمية" (غسان عيسى العمري، ٢٠١٠، ص ٧٣)

وامتلاك أعضاء اللجان الاولمبية المركزية درجة عالية من الذاكرة التنظيمية بكل إبعادها معناه تمتلك المؤسسة الرياضية مقدرة كبيرة من التعلم والاستفادة من الخبرات الماضية من خلال معالجة البيانات والمعلومات التي يتم تخزينها وفق آليات خاصة بها، وقد يجد "البعض إن استخدام الذاكرة التنظيمية منتجا لا يمكن تسويقه في نظر البعض، إلا انه مجال للإبداع في نظم الذاكرة التنظيمية والتي تطلبت أنشاء أدوات وممارسات جديدة تجعل التغير ممكنا كما هو الحال بالنسبة للثقافة التنظيمية"

(غسان عيسى العمري، ٢٠١٠، ص ٧٤)

٤ - الاستنتاجات والتوصيات:

٤-١ الاستنتاجات:

١ - يتمتع أعضاء اللجان الاولمبية المركزية بدرجة عالية من الذاكرة التنظيمية.

٢- وجود الذاكرة التنظيمية بجميع إبعادها (التقنية، والإدارية، والثقافية) لدى أعضاء اللجان الاولمبية المركزية.

٢-٤ التوصيات:

- ١- يوصي الباحثان المحافظة و زيادة الاهتمام بالذاكرة التنظيمية لأعضاء اللجان الاولمبية المركزية.
- ٢- يوصي الباحثان إجراء مزيد من البحوث حول الذاكرة التنظيمية وارتباطها بمتغيرات أخرى.
- ١- يوصي الباحثان تكثيف الجهود لزيادة المعرفة بالذاكرة التنظيمية لجميع الأفراد العاملين بالمؤسسات الرياضية.
- ٢- تشجيع استمرار العمل بالذاكرة التنظيمية من خلال توفير مناخ تنظيمي لها.

المصادر

- أيثار خلف ؛ أثر الذاكرة التنظيمية على تدقيق الموارد البشرية ، رسالة ماجستير، جامعة البلقاء،الأردن، ٢٠١٤ - عادل هادي البغدادي: علاقة وتأثير الذاكرة التنظيمية في أداء المنظمة، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد الخامس 2007،
- غسان عيسى العمري: دور تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة في بناء الذاكرة التنظيمية، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد ٢٧، العدد ٥٢ ، ٢٠١٠
- نسيم حمودة ، علي دبي؛ دور عمليات المعرفة في بناء الذاكرة التنظيمية وتفعيل الإبداع في المنظمات ، ٢٠١٣
- حمدي جابر محمد ؛ اثر العلاقة بين الذاكرة التنظيمية وتطبيق الميزة التنافسية في المنظمات ، مجلة الدراسات والبحوث التجارية ، جامعة بنها ، كلية التجارة ، عدد خاص ، ٢٠١٢
- ربحي عليان؛ إدارة المعرفة ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، ٢٠٠٨
- Yezhuang .et .al F, "The Radiant Effect of Operational – Oriented.", Journal of Industrial Engineering and Engineering Management, Vol (4), 2001.
- Olivera,F,Merory systems in organizations; An empirical investigation of mechanisms for knomedge,collection,storge,and access ,journal of management studies ,37(6),2000

الملحق (١)

استبانة استطلاع آراء الخبراء حول اختيار مقياس الذاكرة التنظيمية.

الأستاذ الفاضل المحترم.

يروم الباحثان إجراء البحث الموسوم بـ(واقع الذاكرة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء الاتحادات الاولمبية المركزية في العراق)

يتطلب إجراء الدراسة إعداد مقياس لقياس متغيرات البحث . وبعد الاطلاع على المقاييس والأدبيات التي تناولت الذاكرة التنظيمية أرفق لكم مقياس الذاكرة التنظيمية والمعد من قبل (أيثار خلف ، ٢٠١٤) الذي يتكون من (١٦) فقرة موزعة على ثلاث مجالات (الذاكرة التنظيمية التقنية، الذاكرة التنظيمية الإدارية، الذاكرة التنظيمية الثقافية) وتكون الإجابة وفق سلم خماسي (أوافق بشدة ، أوافق ، غير متأكد، غير موافق ، غير موافق بشدة) ودرجات (١,٢,٣,٤,٥) لل فقرات .

علما إن الباحثان اعتمدا تعريف للذاكرة التنظيمية(مجموعة من المزايا التي تميز المنظمة عن المنظمات الأخرى ولهذا المزايا استمرارية ولها أثر كبير على سلوك العاملين في منظمة ما)

(حمدي جابر محمد ، ٢٠١٢ ، ص ٢٦٠)

ونظرا لما تتمتعون به من خبرة ومعرفة يرجو الباحثان أبداء رأيكم السديد في بيان مدى صلاحية الفقرات في قياس هذا المفهوم حسب المجالات التي يتكون منها وتقبلوا شكر وتقدير الباحثان لتعاونكم في انجاز الدراسة.

الاسم التوقيع:

اللقب العلمي:

الشهادة والاختصاص:

مكان العمل:

مقياس الذاكرة التنظيمية بصيغته الأولية			
البعد الأول(الذاكرة التنظيمية التقنية)			
ت	الفقرات	يصلح	لا يصلح
		تعديل	

١	تتوفر التقنيات المحسوبة التي تلبي احتياجات العمل (أنظمة حاسوبية ، انترنت ، بريد الكتروني، قاعدة بيانات).		
٢	تعتمد إجراءات العمل على نظم الموارد البشرية .		
٣	يتم تبادل المعرفة بين الموظفين.		
٤	يتوفر نظام أمن للبيانات والمعلومات .		
٥	يتم تزويد الأفراد بإجراءات وتعليمات الموارد البشرية بما يضمن حسن العمل بالكفاءة المطلوبة.		
٦	يتم تقييم أداء الموارد البشرية بناء على المعايير التي تتسجم وأهداف المؤسسة.		
البعد الثاني (الذاكرة التنظيمية الإدارية)			
٧	تتوفر الكفاءات البشرية القادرة على أداء المهام.		
٨	الأنظمة والتعليمات المطبقة تدعم وتشجع الأفراد على تقييم الأفكار والمقترحات لتطوير العمل.		
٩	يساعد الهيكل التنظيمي المعمول به حالياً على تبادل المعرفة بشكل فعال .		
١٠	يتم التعامل مع المخاطر والأزمات التي تعترض العمل وفق منهجية محددة لإدارة هذه المخاطر والأزمات .		
البعد الثالث (الذاكرة التنظيمية الثقافية)			
١١	يلتزم الموظفون بسلوكيات المنبثقة عن قيم المؤسسة وثقافتها.		
١٢	قنوات الاتصال مفتوحة وتشجع العمل بروح الفريق .		
١٣	شكاوى الأفراد يتم التعامل باهتمام ويتم متابعتها.		
١٤	يوجد تواصل فعال بين الأفراد.		
١٥	يملك الموظفون المعلومات الكافية عن تاريخ المؤسسة وانجازاتها السابقة.		
١٦	يملك الموظفون كفاءات تعتبر قدوة وأنموذج في الأداء .		

ملحق (٢) يبين أسماء السادة الخبراء

ت	الخبير	الاختصاص	مكان العمل
---	--------	----------	------------

١	أ.د. خالد اسود لايخ	إدارة وتنظيم رياضي	جامعة المثنى/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
2	أ.م.د. غسان محمد عبد السادة	إدارة وتنظيم رياضي	كلية التربية الرياضية وعلوم الرياضية/جامعة الكوفة
٣	أ.م. يوسف عبد الأمير درويش	إدارة وتنظيم	قسم الأنشطة الرياضية/جامعة ديالى.
4	أ.م.د. جاسم محمد علي	إدارة وتنظيم رياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية/جامعة ميسان.
5	م.د. بعث عبد المطلب	اختبارات وقياس رياضي	وزارة التربية/المديرية العامة لتربية بغداد-الكرخ.

الملحق (٣)

		مقياس الذاكرة التنظيمية بصيغته النهائية
--	--	---

البعد الأول (الذاكرة التنظيمية التقنية)					
ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	غير موافق بشدة
١	تتوفر التقنيات المحسوبة التي تلبي احتياجات العمل بالاتحاد الاولمبي المركزي (أنظمة حاسوبية ،انترنت، بريد الكتروني، قاعدة بيانات).				
٢	تعتمد إجراءات العمل بالاتحاد الاولمبي المركزي على نظم الموارد البشرية				
٣	يتم تبادل المعرفة بين أعضاء الاتحاد الاولمبي المركزي .				
٤	يتوفر نظام أمن للبيانات والمعلومات داخل الاتحاد الاولمبي المركزي.				
٥	يتم تزويد أعضاء الاتحاد الاولمبي المركزي بإجراءات وتعليمات الموارد البشرية بما يضمن حسن العمل بالكفاءة المطلوبة.				
٦	يتم تقييم أداء الموارد البشرية بناءا على المعايير التي تتسجم وأهداف الاتحاد الاولمبي المركزي.				
البعد الثاني (الذاكرة التنظيمية الإدارية)					
٧	تتوفر الكفاءات البشرية القادرة على أداء المهام الرياضية داخل الاتحاد الاولمبي المركزي بكفاءة.				
٨	الأنظمة والتعليمات المطبقة تدعم وتشجع أعضاء الاتحاد الاولمبي المركزي على تقييم الأفكار والمقترحات لتطوير العمل.				
٩	يساعد الهيكل التنظيمي المعول بيه حاليا على تبادل المعرفة بشكل فعال بين الأعضاء الاتحاد الاولمبي المركزي.				
١٠	يساعد الهيكل التنظيمي المعول بيه حاليا على تبادل المعرفة بشكل فعال بين الأعضاء الاتحاد الاولمبي المركزي.				
البعد الثالث (الذاكرة التنظيمية الثقافية)					
١١	يلتزم أعضاء الاتحاد الاولمبي المركزي بسلوكيات المنبثقة عن قيم المؤسسة الرياضية وثقافتها.				
١٢	قنوات الاتصال مفتوحة وتشجع العمل بروح الفريق في الاتحاد الاولمبي المركزي .				
١٣	شكاوى أعضاء الاتحاد الاولمبي المركزي تعامل باهتمام ويتم متابعتها.				
١٤	يوجد تواصل فعال بين أعضاء الاتحاد الاولمبي المركزي.				
١٥	يمتلك أعضاء الاتحاد الاولمبي المركزي المعلومات الكافية عن تاريخ الاتحاد وإنجازاته السابقة.				
١٦	يمتلك أعضاء الاتحاد الاولمبي المركزي كفاءات تعتبر قدوة وأنموذج في الأداء .				