

## واقع الفاعلية التنظيمية لدى الاندية الرياضية النسوية بالعراق

أ. م. د مهدي لفته راهي / جامعة واسط/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

[Mahdilafta@uowasit.edu.iq](mailto:Mahdilafta@uowasit.edu.iq)

الباحثة مروة جليل كريم / جامعة واسط/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

[marwajaleelkareem@gmail.com](mailto:marwajaleelkareem@gmail.com)

### ملخص البحث

هدف البحث الى بناء مقياس الفاعلية التنظيمية لدى الاندية الرياضية النسوية بالعراق وذلك لاجل التعرف على واقع الفاعلية التنظيمية لدى الاندية الرياضية النسوية والمتمثلة باندية الفتاة الرياضية، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لمناسبته لحل مشكلة الدراسة، وتألقت عينة البحث من اعضاء الهيئات الادارية لاندية الفتاة الرياضية بالعراق بواقع (48) عضوا وقد استخدم الباحثان استمارة مقياس الفاعلية التنظيمية للحصول على البيانات المطلوبة وكانت اهم الاستنتاجات ان عينة الدراسة تمتلك الفاعلية التنظيمية رغم بعض الصعوبات والمعوقات التي تواجهها ويوضي الباحثان ضرورة الاهتمام بهذه الاندية من اجل رفع مستوى الرياضة النسوية بالعراق وتحقيق الاهداف من خلال التخطيط السليم والدعم المالي والمعنوي لهم.

الكلمات المفتاحية: الفاعلية التنظيمية، الاندية الرياضية النسوية، العراق.

## The reality of organizational effectiveness among women's sports clubs in Iraq

### Abstract

The aim of the research is to build a scale of organizational effectiveness for women's sports clubs in Iraq, in order to know the reality of organizational effectiveness in women's sports clubs, which is represented by the sports girls' clubs. In Iraq with (48) members, the researchers used the organizational effectiveness scale form to obtain the required data. The most important conclusions were that the study sample possesses organizational effectiveness despite some of the difficulties and obstacles it faces. The researchers point out

the need to pay attention to these clubs in order to raise the level of women's sports in Iraq and achieve goals through planning. Proper financial and moral support for them

### 1 التعريف بالبحث

#### 1-1 المقدمة واهمية البحث:

ان المؤسسات العلمية والادارية والرياضية تسعى دائما لتحقيق البقاء والاستمرار في المجتمع الحديث في ظل التحديات والتغيرات السريعة لذا ينبغي عليها مواجهة ذلك الامر الذي يفرض عليها تبني مفهوم الفاعلية التنظيمية باعتبارها من المفاهيم المهمة التي توظفها المنظمات لمعالجة المشكلات وتعد الفاعلية التنظيمية مقياساً لأداء المنظمة وقدرتها على تحقيق الاهداف المخطط لها، كما انها تعد المؤشر الدال على التفاعل والاعتمادية المتبادلة بين المنظمة والبيئة التي تحتضنها لاستثمار البيئة ومواردها بأحسن صورة ممكنة لتحقيق اهداف المؤسسة.

ففي ظل التحولات العصرية الحديثة فقد تنوعت مداخل الفاعلية التنظيمية فمنهم من ربطها بدرجة تحقيق المنظمة لأهدافها ومنهم الى قدرة المنظمة على استثمار الموارد البيئية المتاحة لتحقيق تلك الاهداف او على قدرة المنظمة على الاداء الكفوء للوظائف الادارية المختلفة كالتنظيم والتخطيط واتخاذ القرارات وكذلك تنوع ابعاد الفاعلية التنظيمية تبعاً للنظريات الادارية واعتبر رواد المدرسة للكلاسيكية انها تحقق عن طريق التحليل الدقيق والتخطيط المبرمج واستخدام الاساليب العلمية، وكذلك علماء النفس الذين اكدو على العامل النفسي والدافعية لدى العاملين وذلك يتطلب العمل على تحقيق الاندماج الاجتماعي بالعمل لتحقيق اهدافهم الخاصة ضمن الاهداف المؤسسية.

ويعد مفهوم الفاعلية التنظيمية من اكثر المواضيع اثاره للجدل في النظريات التنظيمية وتعتبر مرادف لتحقيق الأهداف ولكونها موضوع معقد بتعدد المنظمات نفسها وكذلك باختلاف وجهات نظر الباحثين بتحديد دقيق للفاعلية التنظيمية ومفهومها، ومن خلال الاطلاع على المفاهيم التي تطرق لها عدد من الكتاب والباحثين يتبين أن مفهوم الفاعلية التنظيمية يتمثل بقدرة المنظمة على إدارة مواردها المختلفة واستثمار فرص بيئتها والتكيف معها لتحقيق أهدافها الواقعية الموضوعية وفق رؤيتها التنظيمية. (رزوقي، 2017، ص206)

وقد عرف الفاعلية التنظيمية (Stoner and Freeman) على انها درجة تحقيق الاهداف ومدى امكانية وقدرة المنظمة على استغلال الفرص المتاحة اليها في البيئة للحصول على احتياجاتها من المصادر النادرة ذات القيمة من اجل الاستمرار في نشاطها اذ يمثل النجاح درجة تحقيق الاهداف في الاجل القصير احد درجات الفاعلية التي تعني مدى تحقيق الاهداف في الاجل الطويل الذي يعني تحقيق الفاعلية التنظيمية يستلزم تحقيق تراكمات من النجاحات لأن النجاح قد لا يعني تحقيق الفاعلية التنظيمية. (خلف، 2020)

وبناءً على ما سبق يعرف الباحثان الفاعلية التنظيمية بشكل عام بأنها قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف التي تنشدها أو النتائج التي ترغب الوصول اليها ومدى قدرتها على التكيف والتفاعل مع المؤثرات الداخلية والخارجية.

وتعد الرياضة النسوية من المجالات التي تأخذ على مدى واسع على مختلف الفعاليات وبمختلف البطولات والمسابقات وان حاجة المرأة للرياضة هي حاجة انسانية ولها هدفها واهميتها، وبوجود الرياضة تصبح المرأة اكثر اشراقاً واكثر بهجة لكونها احدي شرائح المجتمع ولها ثقل في توازن نجاح وتفاعل العمل الرياضي، لذا تعد الفاعلية التنظيمية في المؤسسات والاندية الرياضية النسوية المؤشر الاساسي لنجاح هذه الاندية وتحقيق اهدافها ورفع مستوى تنفيذ برامجها الاستراتيجية وبالتالي تحقيق الانجازات الرياضية على المستوى المحلي والعربي وكذلك المستوى العالمي ومن هنا تبرز اهمية البحث في التعرف على الفاعلية التنظيمية في الاندية الرياضية النسوية بالعراق.

## 1-2 مشكلة البحث:

كانت المرأة الرياضية ولا زالت تعاني من صعوبات ومعوقات وعوامل تحد من تطور مستوياتها الرياضية وبالذات في المجتمع الشرقي بصورة عامة وفي العراق خاصة مما جعلها في درجات السلم الاخيرة في هذا المجال مقارنة بالمرأة الرياضية في المجتمع الغربي وللنهوض بهذا الواقع لا بد من الخوض في معرفة عدة مفاهيم واسس بدورها تخلق بيئة عمل تفاعلية طموحة تعمل على تنظيم عمليات اداء الواجبات والتسك بالنجاح ورفع المستوى الرياضي لهذه الاندية وفق ما متوفر لدى هذه المؤسسات او الاندية ومن هذا المنطلق تتبلور مشكلة الدراسة الحالية من خلال معرفة جواب التساؤل المنطقي الآتي: (ماهو واقع الفاعلية التنظيمية في الاندية الرياضية النسوية بالعراق).

**3-1 اهداف البحث**

- 1- بناء مقياس الفاعلية التنظيمية في الاندية الرياضية النسوية بالعراق .
- 2- التعرف على واقع الفاعلية التنظيمية في الاندية الرياضية النسوية بالعراق.

**4-1 مجالات البحث**

1- المجال البشري: أعضاء الهيئات الادارية في الاندية الرياضية النسوية بالعراق والمتمثل بأندية الفتاة الرياضي.

2- المجال الزمني: من (2020/1/5) لغاية (2021/ 8 /10)

3- المجال المكاني: مقرات اندية الفتاة في العراق ومواقع التواصل الاجتماعي.

2 منهجية البحث واجراءاته الميدانية :

**2-1 منهج البحث :**

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لحل مشكلة البحث إذ يعد هذا المنهج من أكثر المناهج العلمية دقة في تحليل الظواهر والمشكلات الاجتماعية والاقتصادية. (عوض و خفاجة، 2002، ص59)

3 - 2 مجتمع وعينة البحث:

لقد تم تحديد مجتمع الدراسة من الهيئات الادارية للاندية الرياضية النسوية في العراق والبالغ عددهم (7) اندية والمتمثلة بنادي الفتاة الرياضي وبواقع (48) عضواً.

لذا فقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من جميع أعضاء الاندية الرياضية النسوية في العراق، اذ بلغ أجمالي عينة الدراسة ( 48 ) عضواً موزعين على (7) اندية.

وقد كان عدد عينة بناء مقياس الفاعلية التنظيمية (48) عضواً، وهم ايضاً يمثلون عينة تطبيق المقياس على نفس العينة، اما عدد العينة الاستطلاعية فكان (5) اعضاء وبنسبة (10%) من مجموع العينة الرئيسية. وكما مبين في الجدول.

**جدول (1)**

يبين توزيع مجتمع عينة البحث

ت	المحافظة	اسم النادي	العدد الكلي للاعضاء	العينات	
				عينة التطبيق	عينة البناء
1	التأميم	نادي فتاة كركوك	6	6	6
2	التأميم	نادي فتاة الرافدين	4	4	4
3	نينوى	نادي فتاة نينوى	8	8	8

4	النجف	نادي فتاة النجف	7	7	7
5	واسط	نادي فتاة واسط	11	11	11
6	البصرة	نادي فتاة البصرة	6	6	6
7	ديالى	نادي فتاة ديالى	6	6	6
5	المجموع	7	48	48	48
%10	النسبة المئوية	%100	%100	%100	%100

### 3-2 ادوات البحث ووسائل جمع المعلومات

" هي أدوات الباحث التي يستطيع بموجبها جمع البيانات وحل المشكلة لتحقيق أهداف البحث. لذا استعانت الباحثة بالأدوات والوسائل الآتية :-

- 1- المصادر والمراجع.
- 2- المقابلات الشخصية.
- 3- استمارات الاستبيان .
- 4- شبكة المعلومات الدولية ( الانترنت )
- 5- فريق العمل المساعد (ملحق4).

### 4-2 إجراءات البحث الميدانية:

لأجل تحقيق اهداف الدراسة ولغرض التوصل الى مقياس تتوافر فيه الاسس العلمية المطلوبة لاستكمال جميع اجراءات وخطوات البحث العلمي اللازمة في بناء المقاييس والتأكد من صلاحيتها، ولتحقيق ذلك قام الباحثان ببناء مقياس الفاعلية التنظيمية مراعيان جميع الاجراءات العلمية لخطوات بناء المقاييس.

### 1-4-2 إجراءات بناء مقياس الفاعلية التنظيمية:

تضمن إجراءات بناء مقياس الفاعلية التنظيمية جميع الخطوات التي أتُبعت في بنائه بغية الحصول على مقياس تتوافر فيه شروط الثقل العلمي (القدرة التمييزية و الاتساق الداخلي) والخصائص السيكمترية (الصدق والثبات والموضوعية).

### 1-1-4-2 تحديد الهدف من المقياس:

إن الخطوة الأولى لبناء مقياس معين هو تحديد الهدف من المقياس تحديداً واضحاً وما هو الاستعمال المنشود لهذا المقياس وإن الهدف الرئيس من بناء مقياس الفاعلية التنظيمية لأعضاء الهيئات

الادارية للأندية الرياضية النسوية في العراق هو التعرف على واقع العمل الجماعي وروح التعاون والتنسيق والنجاح بالعمل والرأي لدى الهيئات الادارية للأندية.

### 2-4-1-2 تحديد الظاهرة المطلوب قياسها:

وهي أولى الخطوات التي يجب على باني المقياس الاهتمام بها لأنها ترتبط بتحديد موضوع البحث من جهة وتحديد المفهوم وتوضيح ما مطلوب دراسته واسباب ذلك وهذا ما اشار إليه محسن لطفي بان "تحديد فكرة المقياس من أولى الخطوات، لأنها تساعد القائم ببناء المقياس في التوصل الى الافكار الرئيسية التي يعتمدها في عملية البناء" (احمد، 2006، ص114)، إن دراسة الفاعلية التنظيمية للهيئات الادارية للاندية النسوية تساعد القائمين على إدارة تلك الاندية في التعرف على مدى النجاح الذي تحققه انديتهم، كما تعد وسيلة متطورة لتحسين وتطوير مستوى جودة العمل الجماعي والتعاوني بين اعضائها.

### 2-4-1-3 تحديد مجالات مقياس الفاعلية التنظيمية:

ولغرض تحقيق أهداف البحث ومن اجل تحديد صلاحية المجالات الخاصة بمقياس الفاعلية التنظيمية لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية النسوية في العراق، حيث قام الباحثان بتصميم استمارة استبانة خاصة للمجالات لغرض معرفة مدى صلاحية المجالات تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين وبواقع (7) خبراء وبعد جمع البيانات وتفرغها استخدم الباحثان اختبار (كا<sup>2</sup>) للتعرف على المجالات الصالحة من غيرها وقد تم قبول المجالات استنادا الى اعلى نسبة القبول البالغة (56%) والتي حصل عليها الباحث بعد اجراء عملية التحليل الاحصائي لبيانات استجابات الخبراء وعلى هذا الاساس تم تحديد الاهمية النسبية للمجالات ومن تم تحديد عدد الفقرات التي تنطوي تحت كل مجال استنادا لنتائج التحليل الاحصائي والجدول (2) يبين ذلك.

#### الجدول (2)

يُبين الاهمية النسبية والنسبة المئوية للاهمية النسبية وعدد الفقرات لكل مجال من مجالات مقياس الفاعلية التنظيمية

ت	المجالات	عدد الخبراء	النسبة المقبولة	مجموع الدرجات	الاهمية النسبية	النسبة المئوية	عدد الفقرات
1	اهداف النادي	7	%57	32	% 91	%18.724	10 ≈ 9.736
2	سياسة النادي			32	% 91	%18.724	10 ≈ 9.736
3	الدعم الاداري للنادي			23	%66	%13.580	7 ≈ 7.061
4	ادارة الموارد البشرية والمادية			30	%86	%17.695	9 ≈ 9.201

7 ≈ 7.061	%13.580	%66	23			الاتصال	5
9 ≈ 9.201	%17.695	%86	30			مرونة التعامل	6
52	%100			المجموع			

(\* ) تُعتمد النسبة اذا كانت اعلى من 57%

#### 2-4-1-4 تحديد صلاحية عبارات مقياس الفاعلية التنظيمية

قام الباحثان بعرض المقياس بصيغته الأولى على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال الادارة الرياضية والاختبار والمقياس لأجل التعرف على مدى صلاحية فقرات مقياس الفاعلية التنظيمية ومدى مناسبتها لمقياس ما وضعت من اجله، وقد استخدم الباحثان استبانة خاصة لعرض فقرات المقياس البالغ عددها (52) فقرة موزعة على (6) مجالات وبعد الحصول على استجابات السادة المختصين قام الباحثان في تحليلها عن طريق استعمال قانون (كا<sup>2</sup>). وقد اظهرت النتائج اتفاق لآراء الخبراء في صلاحية (48) فقرة لكون ان قيمة (كا<sup>2</sup>) المحسوبة لهذه الفقرات اكبر من القيمة الجدولية المقابلة لها وبالتالي اصبحت الصيغة الاولى لمقياس الفاعلية التنظيمية تحتوي على (48) فقرة موزعة على (6) مجالات وكذلك تم توافق آراء الخبراء على استخدام ميزان الاجابة الخماسي لتقدير درجات أفراد العينة (دائماً - غالباً - احياناً - نادراً - ابداً) ودرجاته الموزعة على عدد الاستجابات على التوالي (5-4-3-2-1) وكذلك بيان تعليمات المقياس.

#### 2-5 التجربة الاولى (التجربة الاستطلاعية لمقياس الفاعلية التنظيمية)

بعد إن أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق قام الباحثان بإجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق النهائي للبحث بوقت ملائم على عينة مكونه من (5) أعضاء من نادي فتاة واسط بتاريخ (2021/3/15) لغرض تهيئة أسباب النجاح عند تطبيقه الرئيس على عينة البحث و التأكد من فهم العينة لفقرات المقياس من اجل تلافي أي أخطاء أو صعوبات عند التطبيق.

#### 2-6 التجربة الثانية ( تجربة البناء)

إن الغرض من إجراء هذه التجربة هو استكمال اجراءات عملية البناء لمقياس الفاعلية التنظيمية بهدف تحليل الفقرات إحصائياً للتأكد من صلاحية المقياس والتعرف على الثقل العلمي كالقوة التمييزية

والانساق الداخلي واستخراج الاسس العلمية لفقرات المقياس ولأجل تحقيق ذلك قام الباحثان بأجراء تجربة البناء للفترة من 2021/4/5 إلى 2021/4/25 والتي تم فيها تطبيق مقياس (الفاعلية التنظيمية) المبني من قبل الباحثان على عينة البناء والبالغة (48) عضواً.

## 2-7 التحليل الإحصائي لفقرات مقياس (الفاعلية التنظيمية):

يعد التحليل الإحصائي لفقرات المقياس من المتطلبات المهمة والضرورية في عمليات بناء المقاييس وذلك للحصول على فقرات جيدة تحقق الهدف من تطبيق المقياس وتحقيقاً لذلك استخدم الباحثان:

### 2-7-1 القوة التمييزية لفقرات مقياس الفاعلية التنظيمية:

قام الباحثان بتطبيق مقياس الفاعلية التنظيمية على افراد عينة الدراسة وتحديد الدرجة الكلية التي حصل عليها كل فرد ولجميع المجالات الفرعية كل على حدة وترتيب الدرجات الكلية ترتيباً تنازلياً ومن ثم أخذت أعلى وأدنى 33 % من الدرجات الكلية لكل مجال فرعي، حيث تمثل المجموعة العليا 33% من الاستمارات ذوي المستويات العليا والمجموعة الدنيا 33% من الاستمارات ذوي المستويات الدنيا، بعد ذلك تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المجموعتين في كل محور من محاور المقياس تم تطبيق اختبار (t.test) للعينات المستقلة للتعرف على الدلالة الإحصائية للفرق بين المجموعتين العليا والدنيا للمقياس من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (30) حيث كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (2.042).

### 2-7-2 الاتساق الداخلي:

تعد العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة الواحدة والمجموع الكلي لدرجات المحور الذي تنتمي اليه احد أساليب التحليل الإحصائي لفقرات المقياس وتعني ان كل فقرة من الفقرات تسير في نفس المسار الذي يسير فيه المقياس ككل. (عبد الرحمن محمد عيسوي، 1985، ص51)

ولكون مقياس الدراسة (الفاعلية التنظيمية) يتضمن مجموعة من المجالات قام الباحثان باستخراج العلاقة التي تربط الفقرة الواحدة بالمجموع الكلي لدرجات المجال الذي تنتمي اليه ، وكذلك حساب معامل ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس من خلال استخدام معامل الارتباط البسيط بيرون لافراد العينة.

أولاً: علاقة ارتباط الفقرة بالمجال الذي تنتمي إليه وكذلك علاقة ارتباطها بالدرجة الكلية لمقياس الفاعلية التنظيمية

لقد استخدم الباحثان معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه وكذلك استخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس لأفراد عينة البحث والبالغ عددها (48) عضواً وقد تبين إن جميع فقرات المقياس ذات دلالة معنوية كون القيمة المحسوبة لجميع القيم أكبر من القيمة الجدولية البالغة (0.27) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (46).

**ثانياً: علاقة ارتباط درجات المجالات الفرعية بالدرجة الكلية لمقياس الفاعلية التنظيمية:**

لبيان معامل ارتباط درجات المحاور الفرعية لمقياس الفاعلية التنظيمية بالدرجة الكلية للمقياس، فقد تبين ان جميع معاملات ارتباط المحاور الفرعية بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (46).

## 2-8 الخصائص السايكومترية للمقياس:

يعد التحقق من الخصائص القياسية للمقياس من المستلزمات الأساسية له ويمكن عد خاصتي الصدق والثبات من أهم الخصائص. ولهذا فقد اتجهت جهود المهتمين بالمقياس إلى زيادة دقة المقاييس لتحديد بعض الخصائص القياسية (السايكومترية) للمقاييس وفقراتها التي يمكن إن تكون مؤشرات على دقتها في قياس ما وضعت لقياسه وإجراء عملية القياس بأقل ما يمكن من الأخطاء. (المصري، 2017، ص36)

## 2-8-1 الصدق

### أولاً: الصدق الظاهري

يكون الاختبار صادقاً إذا كان مظهره يشير إلى انه اختباراً صادقاً كأن يكون شكله معقولاً وتشير فقراته إلى ارتباطها بسلوك المقياس وهو ليس صدقاً حقيقياً كما تشير اليه معظم الدراسات والبحوث بل هو صدقاً شكلياً. (ذوقان عبيدات وأخرون، 2011، ص160) وقد تم التحقق من الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرض محاوره وفقراته على مجموعة من الخبراء والمختصين لتحديد صلاحيتها.

### ثانياً: صدق المحتوى

وللتحقق من هذا النوع من الصدق لجأ الباحثان إلى عرض محاور وفقرات المقياس على مجموع من الخبراء والمختصين لتحديد صلاحيتها وارتباطها بالمحور الذي يمثلها بعد ذلك تم استبعاد الفقرات التي لم تحصل على النسبة المقبولة من اتفاق الخبراء.

## ثالثاً: صدق البناء

يطلق على صدق البناء صدق التكوين الفرضي ويقصد به قدرة المقياس على قياس تكوين فرضي أو مفهوم نفسي أو سمة معينة (مجد شحاته ربيع، 1994، ص98) وكان تطبيقه بالاساليب التالية:

## 1- أسلوب المجموعتان الطرفيتان:

أن قدرة فقرات المقياس على التمييز بين الفقرات ذوي المستويات العليا والدنيا يعد دليلاً على صدق البناء وقد تحقق الباحثان من ذلك من خلال حساب القدرة التمييزية لفقرات المقياس باستخدام المجموعتين الطرفيتين حيث تم استبعاد الفقرات الضعيفة والإبقاء على الفقرات ذات القدرة التمييزية العالية.

## 2- الاتساق الداخلي:

لقد تحقق الباحثان من صدق الاتساق الداخلي للمقاس من خلال ما يلي:

أ- حساب معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الفرعي الذي تنتمي إليه.

ب- ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

ج- حساب معامل ارتباط درجة المجال الفرعي بالدرجة الكلية للمقياس.

## 2-8-2 الثبات:

للتحقق من ثبات المقياس قام الباحثان باتباع الإجراءات التالية :

## أولاً: التجزئة النصفية:

قام الباحثان بتقسيم فقرات المحاور الفرعية للمقياس إلى نصفين اشتمل النصف الأول على الفقرات ذات الأرقام الفردية واشتمل النصف الثاني على الفقرات ذات الأرقام الزوجية. بعد ذلك تم استخراج معامل الارتباط البسيط بيرسون لمجموع درجات نصف الاختبار ولكون هذه القيم تمثل معاملات ثبات نصف الاختبار للمجالات الفرعية لذلك قام الباحثان بتصحيحها باستخدام معادلة سييرمان براون للحصول على ثبات الاختبار ككل . وكما مبين في جدول (3)

## جدول (3)

يبين معاملات ثبات الاختبار بالتجزئة النصفية مع معامل التصحيح لمقياس (الفاعلية التنظيمية)

ت	الفاعلية التنظيمية	الثبات قبل التصحيح	الثبات بعد التصحيح
1	اهداف النادي	0.855	0.922
2	سياسة النادي	0.897	0.946
3	الدعم الاداري للنادي	0.748	0.856
4	ادارة الموارد المادية والبشرية	0.714	0.833

0.881	0.788	مرونة التعامل	5
0.922	0.855	الاتصال	6

ثانياً: معادلة ألفا كرونباخ: وقد تم حساب معامل الثبات لمقاس الفاعلية التنظيمية باستخدام معادلة ألفا كرونباخ وكانت النتائج كما في الجدول ( 4 ).

#### جدول ( 4 )

يبين معاملات ثبات الاختبار باستخدام معادلة ألفا كرونباخ لمجالات مقياس الفاعلية التنظيمية

معامل الثبات	الفاعلية التنظيمية	ت
0.741	اهداف النادي	1
0.768	سياسة النادي	2
0.799	الدعم الاداري للنادي	3
0.859	ادارة الموارد المادية والبشرية	4
0.844	مرونة التعامل	5
0.741	الاتصال	6

#### 9-2 مقياس الدراسة بصورته النهائية:

بعد ان أتم الباحثان كافة الإجراءات العلمية لخطوات البناء الخاص بمقياس الدراسة ،اصبح المقياس يتكون من (6) مجالات فرعية وبواقع (48) فقرة واصبح جاهزاً للتطبيق بصورته النهائية ملحق (1). وبهذا تم تحقيق الهدف الاول الذي ينص على: (بناء مقياس الفاعلية التنظيمية في الاندية الرياضية النسوية بالعراق )

#### 10-2 التجربة الرئيسية (عينة التطبيق)

لاجل تحقيق اهداف الدراسة والحصول على البيانات من عينة الدراسة الرئيسية قام الباحثان بعملية تطبيق مقياسي الدراسة الفاعلية التنظيمية على افراد العينة الرئيسية عينة التطبيق البالغ عددها (48) عضواً من اعضاء الهيئات الادارية للاندية الرياضية النسوية بالعراق والمتمثلة باندية الفتاة الرياضية وقد تم تطبيق المقياس يوم الاحد الموافق 2021/5/16 ولغاية يوم الخميس 2021/6/10 من قبل الباحثان.

## 2-11 الوسائل الاحصائية المستعملة في الدراسة

اعتمد الباحثان في المعالجات الإحصائية على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

لمعالجة البيانات واستعملت في المواضيع الآتية :

- 1- النسبة المئوية.
- 2- الأهمية النسبية.
- 3- اختبار مربع كا<sup>2</sup>.
- 4- الوسط الحسابي.
- 5- الانحراف المعياري.
- 6- معامل الارتباط البسيط (بيرسون).
- 7- اختبار (t) للعينات المستقلة.
- 8- معامل الفاكرونباخ.
- 9- الوسط الفرضي.

### 3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

يتناول هذا الفصل عرض نتائج البحث وتحليلها ومناقشتها ، بعد ان استكمل الباحثان جمع البيانات الناتجة عن الاختبارات المستخدمة والتحليل والتي تم وضعها على شكل جداول لما تمثله من سهولة في استخلاص الادلة العلمية ولأنها أداة توضيحية مناسبة للبحث تمكننا من تحقيق فرضيات وأهداف البحث في ضوء الإجراءات الميدانية التي قمنا بها.

3-1 عرض وتحليل ومناقشة نتائج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الفاعلية التنظيمية حسب ترتيب مجالاته.

لتحقيق الهدف الثالث (التعرف على واقع الفاعلية التنظيمية في الاندية الرياضية النسوية بالعراق) طبق مقياس الفاعلية التنظيمية على عينة البحث والبالغ عددها (48) عضوا وبعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائياً للحصول على الوصف الاحصائي للمقياس قام الباحثان ببيان ذلك من خلال مقارنة الوسط الحسابي للمقياس مع الوسط الفرضي والجدول رقم (5) يبين ذلك.

جدول (5)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (t) لكل مجال من مجالات مقياس الفاعلية التنظيمية

المقياس	ت	المعالم الاحصائية المجالات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الخطأ	الدالة
---------	---	----------------------------	---------------	-------------------	--------------	-----------------	-------------	-------------	--------

معنوي	0.029	47	2.251	27.000	12.784	30.58 3	اهداف المؤسسة	1	مقياس الفاعلية التنظيمية
معنوي	0.030	47	2.233	30.000	14.116	33.91 7	سياسة المؤسسة	2	
معنوي	0.026	47	2.301	21.000	10.051	23.89 6	الدعم الاداري للمؤسسة	3	
معنوي	0.032	47	2.209	24.000	11.268	27.08 3	ادارة الموارد البشرية والمادية	4	
غير معنوي	0.057	47	1.953	21.000	9.668	23.25 0	الاتصال	5	
معنوي	0.050	47	2.010	21.000	9.819	23.37 5	مرونة التعامل	6	

من خلال عرض الجدول (5) نلاحظ تحليل مجالات مقياس الفاعلية التنظيمية، ففي المجال الاول اهداف المؤسسة تبين ان الوسط الحسابي (30.583) درجة، والانحراف المعياري (12.784) درجة بينما كان الوسط الفرضي (27.000) وعند إجراء الاختبار التائي لعينة واحدة اظهر ان قيمة تاء المحسوبة (2.251) عند مستوى الخطأ (0,029) وبدرجة حرية (47) وبما أن الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي فهذا يدل على أن عينة البحث تمتلك اهداف المؤسسة.

اما مجال سياسة المؤسسة فقد بلغ الوسط الحسابي (33.917) درجة والانحراف المعياري (116.14) درجة بينما كان الوسط الفرضي (30.000) درجة. وعند إجراء الاختبار الثاني تبين ان قيمة ت المحسوبة (2.233) عند مستوى الخطأ (0.030) ودرجة الحرية (47) وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي فهذا يدل على ان عينة البحث تمتلك سياسة المؤسسة.

اما مجال الدعم الاداري للمؤسسة فقد بلغ الوسط الحسابي (23.896) درجة والانحراف المعياري (10.051) درجة بينما كان الوسط الفرضي (21.000) درجة. وعند إجراء الاختبار التائي تبين ان قيمة ت المحسوبة (2.301) عند مستوى الخطأ (0.026) ودرجة الحرية (47) وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي فهذا يدل على ان عينة البحث تمتلك الدعم الاداري للمؤسسة.

اما مجال إدارة الموارد البشرية والمادية فقد بلغ الوسط الحسابي (0.083. 27) درجة والانحراف المعياري (268.11) درجة بينما كان الوسط الفرضي (24. 000) درجة وعند اجراء الاختبار التائي تبين ان قيمة ت المحسوبة (2. 209) عند مستوى الخطأ (0. 032) ودرجة الحرية (47) وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي فهذا يدل على ان عينة البحث تمتلك ادارة الموارد البشرية والمادية في المؤسسة.

اما مجال الأتصال فقد بلغ الوسط الحسابي (23. 250) درجة. والانحراف المعياري (9. 668) درجة بينما كان الوسط الفرضي (21. 000) درجة. وعند اجراء الاختبار التائي تبين ان قيمة ت المحسوبة (1. 953) عند مستوى الخطأ (0. 057) ودرجة الحرية (47) وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي فهذا يدل على ان عينة البحث تمتلك الاتصال.

اما مجال مرونة التعامل فقد بلغ الوسط الحسابي (23. 375) درجة. والانحراف المعياري (819. 9) درجة بينما كان الوسط الفرضي (21. 000) درجة. وعند اجراء الاختبار التائي تبين ان قيمة ت المحسوبة (2. 010) عند مستوى الخطأ (0. 050) ودرجة الحرية (47) وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي فهذا يدل على ان عينة البحث تمتلك مرونة التعامل.

### 3-2 مناقشة النتائج:

من خلال عرض النتائج وتحليلها يمكن ان نبين بان الارتفاع في قيمة الوسط الحسابي لمجالات مقياس الفاعلية التنظيمية تعود الى امتلاك المؤسسة الرياضية النسوية سياسة خاصة وواضحة تدعم وتشجع اعضائها نحو العمل بروح الجماعة والتغلب على المعوقات وسيرها بخطوات ديناميكية تتاغم ما تم التخطيط اليه وصولا الى تحقيق الاهداف والتميز بعملها الرياضي رغم الصعوبات والعقبات المتداخلة، لذلك اصبح من الواجب زيادة عملية التنظيم التي من المرجح ان تلقي بظلالها على الفاعلية التنظيمية لاعضاء المؤسسة لضمان تحقيق اهدافها وهذا يتفق مع رأي (Matteson & J Ivancevich) بأن "الفاعلية التنظيمية عملية ديناميكية مستمرة تؤثر فيها جهود الفرد وسلوكه في المؤسسة لتحقيق الاهداف التنظيمية". (Matteson & J Ivancevich, 2002, p28)

ومن خلال قراءات نتائج الدراسة يرى الباحثان ان المؤسسة التي يمتلك اعضائها الفاعلية التنظيمية لابد انها تستطيع رسم اهدافها وهذه من ضروريات عملها الاداري، لذلك فان نجاح أي مؤسسة قائم على تحديد ووضع اهداف ممكنة التحقيق فضلا عن وضوحها وانسجامها مع التوقعات المرجوة.

إن وضوح ودقة صياغة الأهداف تُعد المرتكز الأساس لأي عملية يُراد لها النجاح، ولا يمكن الانفراد بتحديددها بدقة ووضوح من دون إشراك العاملين الذين يسعون لتطوير مخرجات المؤسسة. وهذا يتفق مع ما ذكره فائق حلمي بأنه "يحدد اهداف المؤسسة التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها تحديداً دقيقاً واضحاً بما يتمشى مع إمكانيات وموارد المنظمة المتاحة والمتوقعة". (أبو حليمة، 2004، ص 41)

#### 4- الاستنتاجات والتوصيات

##### 1- الاستنتاجات

في ضوء عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها توصل الباحثان الى الاستنتاجات الآتية:

1. تم التوصل الى بناء مقياس الفاعلية التنظيمية للأندية الرياضية النسوية في العراق.
2. تبين لنا ان اعضاء الاندية الرياضية النسوية تمتلك الفاعلية التنظيمية في عملها الاداري والفني وهو من مقومات الادارة الناجحة لدى الاندية الرياضية.
3. الفاعلية التنظيمية تلعب دوراً أساسياً في نجاح عمل الأندية الرياضية النسوية وتحديد متطلبات تطبيقها ونجاح عملية التخطيط الصحيح لبرامجها المختلفة.

##### 2- التوصيات

1. القيام بإجراء دراسات مشابهه اخرى باعتماد المقياس الحالي للتعرف على واقع الفاعلية التنظيمية لدى الاندية الرياضية في العراق.
2. توفير كافة المستلزمات والأدوات والنواحي المادية والمعنوية التي يحتاجها اعضاء الهيئة الادارية من اجل رفع الفاعلية التنظيمية في الأندية الرياضية النسوية في العراق.

##### المصادر:

- حسين عبد الله خلف: اثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، كانون الثاني 2020.
- ذوقان عبيدات وآخرون: البحث العلمي مفهومه وادواته واساليبه، ط1، دارالفكر للنشر والتوزيع، 2011.
- عبد الرحمن محمد عيسوي: القياس التجريبي في علم النفس والتربية، القاهرة، دار المعارف الجامعية، 1985.
- فاطمة عوض، ميرفت علي خفاجة: أسس ومبادئ البحث العلمي، 2002م.
- فائق حسني أبو حليمة: الحديث في الإدارة الرياضية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2004.

- محسن لطفي احمد: قياس الشخصية, القاهرة، المصرية الدولية للطباعة والنشر، 2006.
- محمد شحاته ربيع : قياس الشخصية ، القاهرة ، دار المعرفة ، 1994.
- محمد عبد الحميد المصري: أثر اتجاه ألفقره وأسلوب صياغتها في الخصائص السايكومترية للمقاييس النفسية وحسب مستوى الصحة النفسية للمجيب, أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد, كلية التربية ابن رشد، 2001.
- نبراس ناجي رزوقي: استراتيجية تقويم الأداء وتأثيرها في تحقيق الفاعلية التنظيمية, مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية, العدد 95, مجلد 23 , 2017.
- Matteson & J Ivancevich -k New and Organizational Behavior 2002 p28.

### ملحق ( 1 ) مقياس الفاعلية التنظيمية

السيد عضو/عضوة الهيئة الادارية المحترم :.....

نضع بين يديك مجموعة من الاسئلة على شكل فقرات تعبر عن مجالات محددة قد تنطبق عليك او لا تنطبق، المطلوب قراءة الفقرات بدقة وتركيز وبامانة، ثم تختار ما يقابها من البدائل وذلك بوضع علامة (صح) في المربع الذي تحت الاختيار الذي تراه انت مناسباً وبامانة علمية لان اجابتك مهمة ولك الحرية بذكر او عدم ذكر اسمك وتأكد ان الاجابة ستكون سرية وخاصة لاغراض البحث العلمي فقط وليس لها علاقة بالادارة او بالاعضاء...

ت	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1	توضع الأهداف في النادي بناءً على رؤيته ورسالته .					
2	مشاركة الأعضاء في النادي بتحديد ووضع الأهداف الرئيسية.					
3	يقوم اعضاء الهيئة الإدارية في النادي بتنفيذ الأهداف المحددة.					
4	يتم وضع الأهداف وفق الواقع المرسوم للأندية الرياضية.					
5	تتابع ادارة النادي مدى تحقيق الأهداف التي وضعها .					
6	الأهداف الموضوعية من قبل النادي محددة ويمكن قياسها.					
7	تصنف إدارة النادي الأهداف لديها وفق مبدأ الأهم ثم المهم.					
8	تتلائم الثقافة التنظيمية للنادي مع أهدافه العامة وغاياته.					
9	تتناسب اهداف النادي مع طموحات واهداف الرياضيات في المحافظة.					
10	تعتمد سياسة النادي على تنمية وتدريب العاملين .					
11	تعمل الإدارة على توفير بيئة عمل تساعد على الفاعلية التنظيمية .					
12	وضع خطط بديلة يمكن استخدامها في حالة حدوث اي تغيير .					
13	يشارك الاعضاء في وضع الخطط المناسبة للنادي الرياضي .					
14	تراعي السياسة المتبعة طموحات وتطلعات العاملين فيها .					
15	تعمل البرامج والسياسات المتبعة في رفع الفاعلية التنظيمية للنادي.					
16	يقوم النادي بتنظيم الوقت وترتيب الأولويات بكفاءة .					
17	مشاركة الاعضاء في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالنادي.					
18	توفير المتطلبات اللازمة لتأمين نجاح العمل في النادي .					
19	يوجد تعاون مشترك بين الاندية في المحافظات الاخرى.					
20	تشجع إدارة النادي العاملين على المشاركة في عملية التخطيط .					
21	المعلومات المقدمة من الإدارة تعمل على رفع الفاعلية التنظيمية للنادي.					
22	تنفيذ البرامج الموضوعية بالخطوة في المواعيد المحددة مسبقا .					
23	تجري الإدارة اجتماعات دورية للاعضاء لمناقشة مشاكل الأداء الاداري .					
24	تأخذ الإدارة بعين الاعتبار جميع الاحتياجات التي تمكن من تنفيذ الخطط					
25	اهتمام الإدارة بك زاد من تفاعل و إخلاصك للعمل .					
26	تقوض ادارة النادي الاعضاء باتخاذ القرارات في المواقف الضرورية.					
27	توفر ادارة النادي الموارد المادية بشكل يسد الاحتياجات الضرورية .					
28	تقوم الإدارة بدعم الموارد البشرية العاملة في النادي .					
29	لاعضاء النادي القدرة على التكيف مع المتغيرات الجديدة .					

					30	تسهل إدارة النادي في رفع كفاءة العاملين فيها .
					31	تحرص الإدارة على توفير الأدوات والأجهزة المستخدمة في العمل .
					32	ادراك العاملين لقواعد السلوك المهني وتقويض السلطة واتخاذ القرارات.
					33	توفير الموارد المالية للأزمة لتأمين تقنيات التدريب والاتصال الحديثة.
					34	تقدم إدارة النادي مكافآت مادية لدعم نجاحات الأعضاء المتميزين .
					35	يساعد الإتصال على سهولة تأدية وانجاز الاعمال في النادي.
					36	دعم المؤسسة لخطط تحديث وسائل الاتصال في المؤسسة .
					37	قيام الهيئة الإدارية للنادي بأجراء اجتماعات عبر الانترنت للضرورة .
					38	تواصل الإدارة معك خلال فترات منتظمة اثناء ادائك لعملك .
					39	تصلك المعلومات من إدارة النادي في الاوقات المناسبة .
					40	يوجد موقع الكتروني تعلن فيه كافة الانشطة في النادي .
					41	استخدام كافة الوسائل التقنية الحديثة للاتصال مع أعضاء النادي.
					42	تتصف السياسات الموضوعة من قبل النادي بالمرونة .
					43	امكانية ادارة النادي على توفر برامج التدريب والتطوير والتعليم .
					44	اتباع اساليب مرنة لتحقيق التكافؤ بين ساعات العمل وزمن أداء المهام.
					45	تتصف واجبات الأعضاء بالتنوع وقابلية التكيف مع الظروف المتغيرة
					46	لادارة النادي امكانية التغيير في الهيكل التنظيمي وفق التغيرات البيئية.
					47	لدى النادي القدرة العالية على التكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية.
					48	مشاركة الاعضاء في حل اغلب المعوقات التي تواجه ادارة النادي.