



## Building a measure of the organizational climate for sports clubs in Nineveh Governorate from the point of view of members of the administrative bodies

Yasser Bazel Muhammad <sup>1\*</sup>

1- Mosul University / College of Basic Education

<https://doi.org/10.25130/sc.22.2.22>

Article info.

Article history:

-Received:6/12/2022

-Accepted: 22/12/2022

-Available online: 31/12/2022

Keywords:

- Building a scale
- the organizational climate
- members of the administrative bodies

© 2022 This is an open access article under the CC by licenses

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



### Abstract

Building a measure of the organizational climate for sports clubs in Nineveh Governorate from the point of view of members of the administrative bodies.

While the third chapter included the basic research procedures to reach sound results, and sound scientific steps were followed to build the scale for the study. The researcher used the descriptive approach to suit it and the nature of the current research. 2% of the total research community, and the researcher resorted to adopting the questionnaire as an appropriate method for collecting information from the research sample. The researcher used the arithmetic mean, standard deviation, and percentage as appropriate statistical methods, and the researcher reached the following:

\_ Building the organizational climate scale for sports clubs in Nineveh Governorate from the point of view of members of the administrative bodies in its final form, and it consists of (44) paragraphs.

The researcher recommends the following:

Applying the organizational climate scale on a sample of members of the administrative bodies of Iraqi sports clubs.

1- Corresponding Author [yaserbazel@uomosul.edu.iq](mailto:yaserbazel@uomosul.edu.iq), University of Mosul / College of Basic Education.

## بناء مقياس المناخ التنظيمي للأندية الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية

م.د. ياسر بازل محمد / جامعة الموصل / كلية التربية الاساسية

### الخلاصة:

بناء مقياس المناخ التنظيمي للأندية الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية.

في حين شمل الباب الثالث على اجراءات البحث الاساسية للتوصل الى نتائج سليمة وتم اتباع الخطوات العلمية السليمة لبناء المقياس الخاص بالدراسة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته وطبيعة البحث الحالي واشتملت عينة البحث على اعضاء الهيئات الادارية لأندية محافظة نينوى والبالغ عددهم (189) ويمثلون نسبة (49,2%) من مجتمع البحث الكلي ولجا الباحث الى اعتماد الاستبيان كوسيلة مناسبة لجمع المعلومات من عينة البحث وقد استعان الباحث بالوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية بوصفها وسائل احصائية مناسبة وتوصل الباحث الى ما يأتي:

\_ بناء مقياس المناخ التنظيمي للأندية الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية بصورته النهائية ويتألف من (44) فقرة . ويوصي الباحث بما يأتي:

\_ تطبيق مقياس المناخ التنظيمي على عينة من اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية العراقية.

### تاريخ البحث

- متوفر على الانترنت  
2022/12/31

### الكلمات المفتاحية

- بناء مقياس
- المناخ التنظيمي
- اعضاء الهيئات الادارية

## 1- التعريف بالبحث:

### 1-1 المقدمة البحث وأهميته:

يعيش العالم اليوم تغيرات سريعة وكثيرة في جميع مجالات الحياة نتيجة تطور الادارة وعلى كافة المستويات مما دفع العنصر البشري الى ان يخطو بخطوات نحو المستقبل ويسعى الى التقدم والرقى من خلال تنظيم وتنسيق الجهود البشرية لتحقيق اهداف المؤسسات وباستخدام الامكانيات والموارد المتاحة .

وللإدارة الرياضية الحديثة دورا هاما وفعال في نجاح الاندية الرياضية وازدهارها فهي تعمل على نشر التعاون والتفاهم والثقة بين الاعضاء العاملين لتحقيق اهداف تلك الاندية , ويتوقف سر نجاح وتقدم اي نادي على عدة متغيرات كالعلاقات بين الاعضاء العاملين فيه ونوع الادارة ونمطها وطبيعة العمل داخل النادي وهذه المتغيرات تمثل لنا المناخ العام للنادي والتي تساهم وتؤثر بتحقيق اهدافه الموضوعية.

فكلمة مناخ هي تعبير مجازي يتعلق بالبيئة والطبيعة الجغرافية وعندما يستخدم في الإدارة فإنه يعبر عن مكان العمل والعوامل المحيطة به واسلوب التعامل وكيفية تفاعل القوة البشرية الموجودة فيه مع بعضه البعض بالإضافة الى اهمية القيم والعادات والتقاليد والاذواق والطبقات الاجتماعية وتأثير العملية الادراكية وسلوك العاملين في المنظمة (المغربي , 1995 , ص86 )

كما ان المناخ التنظيمي يتعلق بمجموعة العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم مثل نمط القيادة وطبيعة الهيكل التنظيمي والحوافز وخصائص البيئة الداخلية والخارجية للتنظيم وغيرها من العوامل والابعاد التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم . ( السنوني , 2007 , ص45 )

ونظرا لما مرت به محافظة نينوى من ظروف اقتصادية وسياسية واجتماعية صعبة والتي شكلت تحديا كبيرا للقطاع الرياضي فيها فكان لزاما على ادارات الاندية الرياضية ان توجد المناخ التنظيمي المناسب والذي يساعد في تجاوز هذه العقبات والظروف الى حافز للعمل والابداع لمساعدة انديتها على الارتقاء بمستواها .

ومن خلال ما تقدم من اهمية المناخ التنظيمي يستمد هذا البحث اهميته في التعرف على مستوى المناخ التنظيمي الذي يمتلكه رؤساء الاندية الرياضية في محافظة نينوى ومحاولة تسليط الضوء عليه وابرار مدى اهميته في تطوير وتحسين مستوى الاندية الرياضية في محافظة نينوى من خلال بناء مقياس لقياس المناخ التنظيمي لأعضاء الهيئات الادارية.

## 1\_2 مشكلة البحث :

تعتبر الاندية الرياضية من المؤسسات التي تسهم في تربية الانسان ونموه وتطوره لذلك لابد من الاهتمام بهذه المؤسسة اهتماما كبيرا وعلى كافة المستويات الادارية فيها . ويلعب المناخ التنظيمي دورا كبيرا في تشكيل وتحسين السلوكيات لرؤساء الاندية الرياضية ولكنه لم يلق الاهتمام الكافي من قبل المختصين في مجال الادارة الرياضية والباحثين ولعدم وجود مقياس سابق للمناخ التنظيمي في المجال الرياضي لأندية محافظة نينوى (على حد علم الباحث ) في المجال الرياضي لذا ظهرت مشكلة البحث الحالي وارتأى الباحث القيام بهذا البحث وبناء مقياس للمناخ التنظيمي لرؤساء الاندية الرياضية في محافظة نينوى، وكذلك التعرف على درجة المناخ التنظيمي لعينة البحث.

## 1\_3 هدف البحث :

يهدف البحث الحالي الى :

\_ بناء مقياس المناخ التنظيمي للأندية الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية.

## 1\_4 مجالات البحث :

\_ المجال البشري : اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى.

\_ المجال المكاني : مقرات الاندية الرياضية في محافظة نينوى.

\_ المجال الزمني : 2021/1/3 لغاية 2021/3/8

## 2- اجراءات البحث

### 2-1 منهج البحث :

أستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته وطبيعة الدراسة الحالية.

### 2-2 مجتمع البحث وعيناته

اشتمل مجتمع البحث على اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية العراقية في محافظة نينوى والبالغ عددها (38) ناديا، اما عدد اعضاء الهيئات الادارية فبلغ (321) عضوا. أما عينات البحث فقد كانت كالتالي:

- عينة بناء المقياس والتي تكونت من اعضاء الهيئات الادارية لـ (30) نادي وهم اندية (الفتوة، قره قوش، الموصل، المستقبل، نينوى، سنجار، عمال نينوى، تلعفر، الشهيد اياذ شيت، القيارة، فتاة نينوى، بازوايا، الامواج، قلعة تلعفر، ربيعة، حنار، كفاءات نينوى، بلدية الموصل، حكنة، الحدباء، العياضية، زمار، ترمي، الشخان، جنوب الموصل، الشورى، تلسقف، سلام تلعفر، نركال، حمام العليل) والبالغ عددهم (189) عضوا، وتم الحصول على اجابات (158) عضواً واستبعدت (31) استمارة لعدم الحصول على الاجابات او استمارات غير مكتملة الاجابة، وبذلك بلغت نسبة عينة البناء (49,8%) من المجتمع الكلي للبحث و الذين تم اختيارهم بالطريقة العمدية لتحقيق أهداف البحث.

- عينة التجربة الاستطلاعية للمقياس والتي بلغ عددها (20) عضوا من اندية (شباب سنجار، برايتي سنجار) تم اختيارهم عشوائيا من خارج عينة البناء وبذلك بلغت نسبة عينة التجربة الاستطلاعية (6,2%) من مجتمع البحث الكلي.

- عينة ثبات المقياس والتي بلغ عددها (30) عضوا من اندية (ام الربيعين، شباب القيارة، فرسان السماء) من مجتمع البحث، وكذلك تم اختيارهم عشوائيا من خارج عينة البناء ، وبذلك بلغت نسبة عينة الثبات (9,3%) من مجتمع البحث الكلي، والجدول (1) يبين مجتمع البحث وعيناته.

جدول (1) مجتمع البحث وعيناته

| ت | العينة              | العدد | النسبة المئوية |
|---|---------------------|-------|----------------|
| 1 | عينة بناء المقياس   | 158   | 49,2%          |
| 2 | التجربة الاستطلاعية | 20    | 6,2%           |
| 3 | عينة الثبات         | 30    | 9,3%           |
| 4 | المستبعدون          | 31    | 9,6%           |
|   | المجموع الكلي       | 239   | 74,3%          |

## 2-3 وسائل جمع البيانات والمعلومات:

## 2-3-1 الاستبيان:

إذ قام الباحث بعرض استبيانات للمقياس ومحاوره بصورته الأولى على مجموعة من ذوي الخبرة و الاختصاص<sup>1</sup> لتحديد صلاحية محاور وفقرات مقياس المناخ التنظيمي.

## 2-4 خطوات بناء المقياس:

## 2-4-1 تحديد محاور مقياس المناخ التنظيمي:

من خلال اطلاع الباحث على الأدبيات و المصادر العلمية والأطر النظرية التي تناولت موضوع المناخ التنظيمي ومن خلال الخبرة الشخصية للباحث ، قام الباحث بتحديد المحاور الأولى للمقياس و البالغ عددها (10) محاور وهي كالتالي:

1. المحور الاول (الهيكل التنظيمي)
2. المحور الثاني (الانظمة والتعليمات).
3. المحور الثالث (التدريب وتقييم الاداء).
4. المحور الرابع (المشاركة في اتخاذ القرار).
5. المحور الخامس (الحوافز والمكافآت).
6. المحور السادس (نمط الاتصال).

<sup>1</sup> السادة الخبراء هم:

|                                                           |                   |          |                              |
|-----------------------------------------------------------|-------------------|----------|------------------------------|
| كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة                        | إدارة وتنظيم      | الأخبار  | أ.د إبراهيم يونس وكاع الراوي |
| كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة                        | قياس وتقويم       | الموصل   | أ.د هاشم أحمد سليمان         |
| كلية التربية الأساسية/قسم التربية البدنية وعلوم           | علم النفس الرياضي | الموصل   | أ.د عكلة سليمان الحوري       |
| كلية التربية الأساسية/قسم التربية البدنية وعلوم           | إدارة وتنظيم      | الموصل   | أ.د وليد خالد همام           |
| كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة                        | إدارة وتنظيم      | الموصل   | أ.د عدي غانم الكواز          |
| كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة                        | إدارة وتنظيم      | ديالى    | أ.د محمد فاضل مصلح           |
| كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة                        | إدارة وتنظيم      | القادسية | أ.د خالد اسود لايخ           |
| كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة                        | إدارة وتنظيم      | ديالى    | أ.د عثمان محمود شحادة        |
| كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة                        | إدارة وتنظيم      | الموصل   | أ.م. د خالد محمود عزيز       |
| كلية التربية الأساسية / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة | قياس وتقويم       | الموصل   | أ.م. د احمد هشام             |
| كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة                        | إدارة وتنظيم      | الموصل   | أ.م. د محمد ذاكر سالم        |
| كلية التربية للبنات / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة   | إدارة وتنظيم      | الموصل   | أ.م. د ثابت إحسان أحمد       |
| كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة                        | إدارة وتنظيم      | كركوك    | أ.م. د شاهين رمزي رفيق       |
| كلية التربية الأساسية / قسم التربية البدنية وعلوم         | إدارة وتنظيم      | الموصل   | أ.م. د احمد رعد ابراهيم      |
| كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة                        | إدارة وتنظيم      | بغداد    | أ.م.د صلاح وهاب شاكر         |

7. المحور السابع (ظروف العمل).
8. المحور الثامن (ثقافة التنظيم).
9. المحور التاسع (الامن الوظيفي).
10. المحور العاشر (الغموض).

وبعد توزيع المحاور على السادة الخبراء والمختصين، وجمع الإجابات حول الاستبيان توصل الباحث إلى موافقة الخبراء عن (6) محاور فقط ، ورفض (4) محاور، إذ اعتمد الباحث على نسبة اتفاق (75%) فما فوق لأجل قبول المحور وعدم حذفه "اذ انه على الباحث الحصول على نسبة موافقة (75%) فأكثر لقبول الظاهرة" (بلوم، 1983، ص1) كما مبين في الجدول (2).

جدول (2) يبين مدى صلاحية المحاور

| التسلسل | المحور                   | عدد الخبراء الكلي | الموافقون | الرافضون | النسبة المئوية |
|---------|--------------------------|-------------------|-----------|----------|----------------|
| 1       | الهيكل التنظيمي          | 15                | 15        | صفر      | 100%           |
| 2       | الانظمة والتعليمات       | 15                | 11        | 4        | 73.3%          |
| 3       | التدريب وتقييم الاداء    | 15                | 14        | 1        | 93.3%          |
| 4       | المشاركة في اتخاذ القرار | 15                | 15        | صفر      | 100%           |
| 5       | الحوافز والمكافآت        | 15                | 13        | 2        | 86.6%          |
| 6       | التكنولوجيا ونمط الاتصال | 15                | 12        | 3        | 80%            |
| 7       | ظروف العمل               | 15                | 12        | 3        | 80%            |
| 8       | ثقافة التنظيم            | 15                | 11        | 4        | 73.3%          |
| 9       | الامن الوظيفي            | 15                | 10        | 5        | 66.6%          |
| 10      | الغموض                   | 15                | 9         | 6        | 60%            |

وننتج عن هذا الاجراء قبول (6) محاور فقط وهي كالتالي:

- المحور الاول (الهيكل التنظيمي).
  - المحور الثاني (التدريب وتقييم الاداء).
  - المحور الثالث (المشاركة في اتخاذ القرار).
  - المحور الرابع (الحوافز والمكافآت).
  - المحور الخامس (التكنولوجيا ونمط الاتصال)
  - المحور السادس (ظروف العمل)
- من اجل الانتقال الى الخطوة التالية وهي صياغة فقرات المقياس لكل محور من المحاور.

**2-4-2 صياغة فقرات المقياس بصورتها الأولية:**

أعتمد الباحث في صياغة الفقرات الأولية للمقياس على أسلوب (ليكرت) المطور وهو أسلوب مشابهة لأسلوب الاختيار من متعدد، اذ قام الباحث بصياغة (68) فقرة اولية للمقياس إذ تقدم للمستجيب فقرات ويطلب منه تحديد اجابته باختيار بديل واحد من بين عدة بدائل مقترحة من قبل الباحث لها أوزان مختلفة، وقد روعي في صياغة الفقرات الأولية للمقياس ما يأتي:

1. ان تكون الفقرة معبرة عن فكرة واحدة وقابلة لتفسير واحد.
  2. ان تصاغ الفقرات بصيغة المتكلم.
  3. خلو الفقرة من أي تلميح غير مقصود بالإجابة الصحيحة.
  4. عدم استخدام الفقرات التي يحتمل أن يجيب عليها الجميع أو لا يجيب لكي لا تتعدم فرصة المقارنة أمام الباحثون.
  5. أن تقيس الفقرات أحد مكونات الدراسة.
  6. تجنب العبارات المنفية.
- (باهي وعمران، 2007، ص 41)

**2-4-3 المعاملات العلمية لفقرات المقياس:****2-4-3-1 صدق الفقرات:****2-4-3-1-1 الصدق الظاهري:**

لغرض التحقق من الصدق الظاهري لفقرات المقياس و بعد تحديد الصدق الظاهري للمحاور، قام الباحث بعرض المقياس بصورته الأولية على السادة الخبراء و المختصين، لمعرفة آرائهم حول صلاحية فقرات مقياس المناخ التنظيمي من وجهة نظر اعضاء الهيئة الادارية وانتمائها للمحور الذي وضعت فيه وقدرتها على قياس ما وضعت من أجله، كذلك حذف أو اضافة اي فقرات اخرى من وجهة نظر الخبراء، "إذ أن الباحث يقوم بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال عنوان البحث و تخصصه، وذلك للتأكد من الصدق الظاهري لأداة المقياس والذي يبين قدرة الفقرات على تغطية المجال الذي تنتمي اليه" (الطائي و العبادي، 2018، ص 144).

وبعد جمع الاستمارات من السادة الخبراء و تفرغها و تحليلها ثم استخراج النسبة المئوية لاتفاق المحكمين حول الفقرات، إذ تم الاعتماد على نسبة (75%) فما فوق لغرض الموافقة على بقاء الفقرات في المقياس، "إذ يشير بلوم و آخرون الى أنه يمكن الاعتماد على موافقة آراء الخبراء و المحكمين بنسبة ( 75 % ) في مثل هذا النوع من الصدق ". ( بلوم و آخرون، 1983، ص 126).

بموجب هذا الاجراء الاحصائي تم حذف (16) فقرة من المقياس الأولي وأصبح المقياس يتألف من (52) فقرة من أجل البدء بالخطوة التالية لاستكمال إجراءات البناء للمقياس، والجدول (3) يبين نسبة اتفاق السادة الخبراء حول فقرات مقياس المناخ التنظيمي من وجهة نظر اعضاء الهيئة الادارية.

جدول (3) نسبة اتفاق السادة الخبراء حول فقرات مقياس المناخ التنظيمي المرفوضة

| ت | المحور                   | تسلسل الفقرات المرفوضة | الموافقون | الرافضون | النسبة المئوية |
|---|--------------------------|------------------------|-----------|----------|----------------|
| 1 | الهيكل التنظيمي          | 4                      | 10        | 5        | %66.6          |
|   |                          | 6                      | 11        | 4        | %73.3          |
|   |                          | 11                     | 9         | 6        | %60            |
| 2 | التدريب وتقييم الاداء    | 4                      | 11        | 4        | %73.3          |
| 3 | المشاركة في اتخاذ القرار | 2                      | 10        | 5        | %66.6          |
|   |                          | 3                      | 11        | 4        | %73.3          |
| 4 | الحوافز والمكافآت        | 9                      | 10        | 5        | %66.6          |
|   |                          | 10                     | 8         | 7        | %53.3          |
| 5 | التكنولوجيا ونمط الاتصال | 5                      | 10        | 5        | %66.6          |
|   |                          | 7                      | 11        | 4        | %73.3          |
|   |                          | 12                     | 11        | 4        | %73.3          |
| 6 | ظروف العمل               | 2                      | 9         | 6        | %60            |
|   |                          | 3                      | 11        | 4        | %73.3          |
|   |                          | 6                      | 10        | 5        | %66.6          |

وبهذا الاجراء اصبح المقياس يتألف من (52) فقرة لتوزيعه على عينة البناء ، وهذه الفقرات موزعة على محاور المقياس كالتالي:

1. الهيكل التنظيمي (9 فقرات).
2. التدريب وتقييم الاداء (8 فقرات).
3. المشاركة في اتخاذ القرار (9 فقرات).
4. الحوافز والمكافآت (9 فقرات).
5. التكنولوجيا ونمط الاتصال (9 فقرات).
6. ظروف العمل (8 فقرات).

## 2-4-2-3-1-1 التجربة الاستطلاعية للمقياس:

هي عبارة عن اجراء تجريبي يقوم به الباحث على عينة صغيرة تسحب من المجتمع الاصلي قبل قيامه بتطبيق المقياس على عينة بحثه ، لذا تم تطبيق المقياس على عينة بلغ عدد افرادها (10) اعضاء تم اختيارهم عمدا من خارج عينة البناء وتمت التجربة بتاريخ (2021/2/26) وكان الهدف منها على وفق ما يأتي:

\_ التأكد من وضوح تعليمات المقياس

\_ مدى وضوح الفقرات

\_ الاجابة عن الاستفسارات والاسئلة

تم تأكد الباحث من قدرة العينة على الاجابة عن فقرات المقياس الاول بشكل سليم وبلغ معدل وقت الاجابة (23 - 28) دقيقة، وبالتالي استنتج الباحث صلاحية المقياس لأجراء التطبيق الاول على عينة البناء.

### 3-4-3-1-3 صدق البناء (الصدق التمييزي للمقياس):

من مواصفات المقياس الجيد هو إجراء التحليل الإحصائي لفقراته لتمييز الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية عن الأفراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في نفس المقياس، أي استخراج القوة التمييزية للفقرات، إذ قام الباحث باستخراج الصدق التمييزي بالأسلوبين التاليين:

• أسلوب المجموعتان المتطرفتان:

قام الباحث باستخدام أسلوب المجموعتان المتطرفتان العليا والدنيا للكشف عن الفقرات المميزة في بناء مقياس المناخ التنظيمي، إذ تم الاعتماد على نسبة (27%) من الدرجات العليا و (27%) من الدرجات الدنيا لتمثل المجموعتين المتطرفتين وهذه النسبة يؤيدها المختصون في الاختبارات بوصفها "أفضل نسبة تجعل المجموعتين على أفضل صورة من حيث الحجم والتباين" (الزوبعي وآخرون، 1981، ص 75).

إذ اشتملت كل مجموعة من المجموعتين المتطرفتين على (43) استمارة من أصل (158) استمارة من أفراد عينة البناء وبعد أن رتب درجاتهم تنازلياً في ضوء اجاباتهم عن فقرات المقياس المؤلفة من (52) فقرة وباستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) تم استخراج قيمة (ت) و درجة معنويتها بين درجات كلا المجموعتين للحكم على قدرة الفقرات على التمييز وكما مبين في الجدول (4).

جدول (4) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) لفقرات مقياس المناخ التنظيمي

| تسلسل<br>الفقرة | المجموعة العليا |       | المجموعة الدنيا |       | قيمة ت | المعنوية |
|-----------------|-----------------|-------|-----------------|-------|--------|----------|
|                 | س-              | ع±    | س-              | ع±    |        |          |
| 1               | 5.000           | 0.000 | 4.139           | 0.888 | 13.73  | 0.041    |
| 2               | 5.000           | 0.000 | 3.907           | 0.858 | 15.44  | 0.017    |
| 3               | 5.000           | 0.000 | 4.023           | 1.007 | 16.65  | 0.000    |
| 4               | 5.000           | 0.000 | 3.976           | 0.948 | 16.24  | 0.000    |
| 5               | 5.000           | 0.000 | 3.790           | 0.851 | 16.30  | 0.000    |
| 6               | 5.000           | 0.000 | 3.930           | 1.013 | 14.29  | 0.027    |
| 7               | 5.000           | 0.000 | 3.651           | 1.067 | 13.28  | 0.030    |
| 8               | 5.000           | 0.000 | 3.790           | 0.946 | 14.50  | 0.028    |
| 9               | 5.000           | 0.000 | 3.488           | 0.945 | 29.79  | 0.000    |
| 10              | 5.000           | 0.000 | 3.558           | 0.645 | 16.45  | 0.000    |
| 11              | 5.000           | 0.000 | 2.814           | 0.908 | 16.24  | 0.000    |
| 12              | 5.000           | 0.000 | 2.534           | 0.948 | 18.65  | 0.000    |

|       |       |       |       |       |       |    |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| 0.000 | 22.72 | 0.882 | 2.348 | 0.000 | 5.000 | 13 |
| 0.000 | 19.26 | 0.830 | 2.023 | 0.427 | 4.767 | 14 |
| 0.000 | 19.38 | 816   | 2.000 | 0.441 | 4.744 | 15 |
| 0.000 | 29.13 | 0.718 | 1.767 | 0.441 | 4.790 | 16 |
| 0.000 | 32.48 | 0.494 | 1.395 | 0.453 | 4.720 | 17 |
| 0.000 | 31.30 | 0.482 | 1.348 | 0.489 | 4.627 | 18 |
| 0.000 | 36.18 | 0.411 | 1.209 | 0.474 | 4.674 | 19 |
| 0.000 | 34.59 | 0.411 | 1.209 | 0.494 | 4.604 | 20 |
| 0.000 | 30.68 | 0.474 | 1.325 | 0.502 | 4.558 | 21 |
| 0.000 | 29.79 | 0.502 | 1.441 | 0.489 | 4.627 | 22 |
| 0.000 | 23.82 | 0.504 | 1.465 | 0.494 | 4.604 | 23 |
| 0.000 | 20.79 | 502   | 1.441 | 0.489 | 4.627 | 24 |
| 0.000 | 30.74 | 0.482 | 1.348 | 0.494 | 4.604 | 25 |
| 0.000 | 29.06 | 0.500 | 1.428 | 0.499 | 4.581 | 26 |
| 0.000 | 23.22 | 0.504 | 1.465 | 0.482 | 4.651 | 27 |
| 0.000 | 30.79 | 0.489 | 1.372 | 0.474 | 4.674 | 28 |
| 0.000 | 32.09 | 0.499 | 1.418 | 0.453 | 4.720 | 29 |
| 0.000 | 31.11 | 0.499 | 1.418 | 0.489 | 4.627 | 30 |
| 0.000 | 23.93 | 0.504 | 1.465 | 0.494 | 4.604 | 31 |
| 0.000 | 31.80 | 0.505 | 1.488 | 0.441 | 4.744 | 32 |
| 0.000 | 34.68 | 0.505 | 1.511 | 0.373 | 4.837 | 33 |
| 0.000 | 30.6  | 0.489 | 1.372 | 474   | 4.674 | 34 |
| 0.000 | 31.52 | 0.499 | 1.418 | 0.482 | 4.651 | 35 |
| 0.000 | 31.79 | 0.482 | 1.348 | 0.464 | 4.697 | 36 |
| 0.000 | 32.09 | 0.499 | 1.418 | 0.453 | 4.720 | 37 |
| 0.000 | 34.78 | 0.482 | 1.348 | 0.427 | 4.767 | 38 |
| 0.000 | 33.87 | 0.464 | 1.302 | 0.464 | 4.697 | 39 |
| 0.000 | 37.80 | 0.464 | 1.302 | 0.393 | 4.814 | 40 |
| 0.000 | 43.79 | 0.474 | 1.325 | 0.257 | 4.980 | 41 |
| 0.000 | 37.47 | 0.494 | 1.395 | 0.350 | 4.860 | 42 |
| 0.000 | 35.06 | 0.489 | 1.372 | 0.411 | 4.790 | 43 |
| 0.000 | 31.79 | 0.499 | 1.372 | 0.411 | 4.790 | 44 |
| 0.000 | 43.65 | 0.494 | 1.418 | 0.474 | 4.674 | 45 |
| 0.000 | 33.58 | 0.504 | 1.395 | 0.482 | 4.651 | 46 |
| 0.000 | 36.54 | 0.494 | 1.465 | 0.505 | 4.511 | 47 |
| 0.000 | 37.25 | 0.474 | 1.395 | 0.504 | 4.534 | 48 |
| 0.000 | 45.99 | 0.502 | 1.674 | 0.462 | 4.251 | 49 |
| 0.000 | 44.91 | 0.504 | 1.558 | 0.474 | 4.365 | 50 |
| 0.000 | 30.11 | 0.482 | 1.651 | 0.482 | 4.258 | 51 |
| 0.000 | 43.56 | 0.474 | 1.651 | 0.358 | 4.907 | 52 |

• معنوي عند مستوى (0.05)

يتبين من الجدول (4) أن قيم ( ت ) للفروقات بين المجموعتين العليا و الدنيا تراوحت بين (13.28\_45.99) ونتج عن ذلك عدم رفض اية فقرة من فقرات المقياس ، اذ كانت قيمة المعنوية لهذه الفقرات اصغر من (0.05) مما يدل على انها فقرات مميزة ويمكن الاعتماد عليها لذا وجب عدم حذفها من المقياس قبل الانتقال للخطوة التالية من الصدق التمييزي وهي الاتساق الداخلي.

#### •أسلوب الاتساق الداخلي:

أن هذا الأسلوب يقدم لنا مقياساً متجانساً في فقراته ومحاوره بحيث تقيس الفقرات المحور الذي تنتمي اليه، كذلك تقيس المحاور المفهوم الحقيقي الكامل للمقياس ككل، فضلاً عن قدرتها على إبراز الترابط بين فقرات المقياس ومحاوره مع الدرجة الكلية للمقياس (ملحم، 2010، ص 101) إذ تم قياس درجة الارتباط كل فقرة مع المحور الذي تنتمي اليه ، ومع درجة المقياس ككل ودرجة ارتباط كل محور مع المقياس كما مبين في الجدولين (5) و(6).

جدول (5) معاملات ارتباط الفقرات بالمحور وبمقياس المناخ التنظيمي

| تسلسل الفقرة | ارتباطها بالمحور | المعنوية | ارتباطها بالمقياس | المعنوية | تسلسل الفقرة | ارتباطها بالمحور | المعنوية | ارتباطها بالمقياس | المعنوية |
|--------------|------------------|----------|-------------------|----------|--------------|------------------|----------|-------------------|----------|
| 1            | 0.584            | 0.000    | 0.311             | 0.000    | 27           | 0.761            | 0.000    | 0.888             | 0.000    |
| 2            | 0.567            | 0.000    | 0.358             | 0.000    | 28           | 0.513            | 0.000    | 0.875             | 0.000    |
| 3            | 0.495            | 0.000    | 0.432             | 0.000    | 29           | 0.634            | 0.000    | 0.634             | 0.000    |
| 4            | 0.687            | 0.000    | 0.357             | 0.000    | 30           | 0.755            | 0.000    | 0.711             | 0.000    |
| 5            | 0.711            | 0.000    | 0.305             | 0.000    | 31           | 0.386            | 0.000    | 0.694             | 0.000    |
| 6            | 0.621            | 0.000    | 0.491             | 0.000    | 32           | 0.478            | 0.000    | 0.678             | 0.000    |
| 7            | 0.754            | 0.000    | 0.394             | 0.000    | 33           | 0.723            | 0.000    | 0.745             | 0.000    |
| 8            | 0.658            | 0.000    | 0.321             | 0.000    | 34           | 0.641            | 0.000    | 0.655             | 0.000    |
| 9            | 0.587            | 0.000    | 0.131             | 0.053    | 35           | 0.684            | 0.000    | 0.0754            | 0.000    |
| 10           | 0.632            | 0.000    | 0.304             | 0.000    | 36           | 0.665            | 0.000    | 0.053             | 0.304    |
| 11           | 0.722            | 0.000    | 0.730             | 0.000    | 37           | 0.717            | 0.000    | 0.522             | 0.000    |
| 12           | 0.811            | 0.000    | 0.810             | 0.000    | 38           | 0.815            | 0.000    | 0.421             | 0.000    |
| 13           | 0.552            | 0.000    | 0.784             | 0.000    | 39           | 0.798            | 0.000    | 0.047             | 0.524    |
| 14           | 0.784            | 0.000    | 0.660             | 0.000    | 40           | 0.861            | 0.000    | 0.687             | 0.000    |
| 15           | 0.630            | 0.000    | 0.854             | 0.000    | 41           | 0.586            | 0.000    | 0.544             | 0.000    |
| 16           | 0.687            | 0.000    | 0.102             | 0.205    | 42           | 0.417            | 0.000    | 0.422             | 0.000    |
| 17           | 0.810            | 0.000    | 0.632             | 0.000    | 43           | 0.637            | 0.000    | 0.731             | 0.000    |
| 18           | 0.615            | 0.000    | 0.687             | 0.000    | 44           | 0.608            | 0.000    | 0.788             | 0.000    |
| 19           | 0.787            | 0.000    | 0.771             | 0.000    | 45           | 0.749            | 0.000    | 0.067             | 0.488    |
| 20           | 0.837            | 0.000    | 0.715             | 0.000    | 46           | 0.547            | 0.000    | 0.387             | 0.000    |
| 21           | 0.684            | 0.000    | 0.913             | 0.000    | 47           | 0.765            | 0.000    | 0.663             | 0.000    |
| 22           | 0.485            | 0.000    | 0.158             | 0.121    | 48           | 0.733            | 0.000    | 0.788             | 0.000    |
| 23           | 0.784            | 0.000    | 0.658             | 0.000    | 49           | 0.705            | 0.000    | 0.635             | 0.000    |
| 24           | 0.891            | 0.000    | 0.647             | 0.000    | 50           | 0.834            | 0.000    | 0.799             | 0.000    |
| 25           | 0.756            | 0.000    | 0.782             | 0.000    | 51           | 0.619            | 0.000    | 0.137             | 0.063    |
| 26           | 0.530            | 0.000    | 0.156             | 0.049    | 52           | 0.788            | 0.000    | 0.681             | 0.000    |

• معنوي عند مستوى (0.05)

يتبين من الجدول (5) أن قيم معاملات الارتباط (الاتساق الداخلي) بين درجة الفقرة ودرجة المحور تراوحت بين (0.386 \_\_ 0.891)، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس من (0.047) الى (0.913)، وتم رفض (8) فقرات وهي الفقرات ذات التسلسلات (9, 16, 22, 26, 36, 39, 45, 51) وذلك كونها قيم المعنوية الخاصة بهذه الفقرات كانت أكبر من (0.05) وبهذا الاجراء أصبح مقياس المناخ التنظيمي بصيغته النهائية يتألف من (44) فقرة بعد حذف الفقرات المرفوضة من الخبراء وغير المتسقة داخلياً.

جدول (6) يبين معاملات ارتباط المحاور بمقياس المناخ التنظيمي

| المعنوية | ارتباطه بالمقياس | تسلسل المحور  |
|----------|------------------|---------------|
| 0.000    | 0.879            | المحور الاول  |
| 0.000    | 0.969            | المحور الثاني |
| 0.000    | 0.960            | المحور الثالث |
| 0.000    | 0.978            | المحور الرابع |
| 0.000    | 0.969            | المحور الخامس |
| 0.000    | 0.868            | المحور السادس |

#### 2-4-4 ثبات المقياس:

"يشير ثبات الاختبار الى اتساق الدرجات التي يحصل عليها من الافراد أنفسهم في مرات الاجراء المختلفة، ومعنى هذا ان وضع الفرد بالنسبة الى جماعته لا تتغير جوهرياً في هذه الحالة" (باهي و اخرون، 2007، ص 81).

إذ قام الباحث بالتحقق من ثبات المقياس بصورته النهائية بعد التحقق من الصدق الظاهري و التمييزي للمقياس، إذ قام الباحث بتوزيع المقياس على عينة الثبات البالغة (30) عضواً من مجتمع البحث من خارج عينة البناء، إذ استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية في استخراج ثبات فقرات المقياس وذلك عن طريق استخراج معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجات الفقرات الفردية والفقرات الزوجية في المقياس والبالغ (0.77) والتي تعد ثبات لنصف المقياس وبعد معالجة قيمة معامل الارتباط عن طريق معادلة (سبيرمان- براون) لاستخراج معامل الثبات الكلي، إذ بلغ معامل الثبات للمقياس (0.84)، وبهذا أصبح مقياس (المناخ التنظيمي) جاهزاً.

#### 2-5 الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية (SPSS) للتوصل الى نتائج البحث الحالي.

#### 3- عرض النتائج:

#### 3-1 وصف المقياس بصورته النهائية:

مقياس المناخ التنظيمي وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية بصورته النهائية والذي تم بناءه في الدراسة الحالية يتألف من (44) فقرة في المقياس بصورته النهائية، ويتم تصحيح المقياس في ضوء مقياس خماسي التدرج ( 5 , 4 , 3 , 2 , 1 ) وفق البدائل (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابدأ)، أذ تنحصر درجة المقياس النهائية (44 - 220) درجة، وتتوزع على (6) محاور كما مبين في الجدول رقم (7).

جدول (7) يبين توزيع فقرات مقياس المناخ التنظيمي على المحاور النهائية

| ت | المحور                   | تسلسلات الفقرات                  | عددها |
|---|--------------------------|----------------------------------|-------|
| 1 | الهيكل التنظيمي          | (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8)         | 8     |
| 2 | التدريب وتقييم الاداء    | (9, 10, 11, 12, 13, 14, 15)      | 7     |
| 3 | المشاركة في اتخاذ القرار | (16, 17, 18, 19, 20, 21, 22)     | 7     |
| 4 | الحوافز والمكافآت        | (23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30) | 8     |
| 5 | التكنولوجيا نمط الاتصال  | (31, 32, 33, 34, 35, 36, 37)     | 7     |
| 6 | ظروف العمل               | (38, 39, 40, 41, 42, 43, 44)     | 7     |
|   | عدد الفقرات الكلي        |                                  | 44    |

جدول (8)

المعالم الاحصائية لمقياس المناخ التنظيمي

| المتغير         | س-     | ±ع    | المتوسط | الاختلاف | المتوسط الفرضي |
|-----------------|--------|-------|---------|----------|----------------|
| المناخ التنظيمي | 153.24 | 22.41 | 132.00  | 0.94     | 14.62%         |
|                 |        |       |         |          | 132            |

الجدول (8) يبين المعالم الاحصائية لمقياس المناخ التنظيمي اذ يتبين من الجدول ان معامل الالتواء (-0.368) ويدل ذلك على ملائمة المقياس لعينة البحث لكون معامل الالتواء ( $1 \pm$ ) ويتبين من الجدول ايضا ان معامل الاختلاف (17.12%) ويدل على تجانس العينة في مقياس المناخ التنظيمي لكون معامل الاختلاف اقل من (30) .

#### 4- الاستنتاجات والتوصيات:

##### 4-1 الاستنتاجات:

- تم بناء مقياس المناخ التنظيمي من وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى بصورته النهائية ويتألف من (44) فقرة بصورته النهائية.

##### 4-2 التوصيات:

- تطبيق مقياس المناخ التنظيمي على عينة من اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية العراقية

##### المصادر:

- ابو علام ، رجاء محمد (2006): مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية ، القاهرة ، دار النشر للجامعات .

- باهي، مصطفى وعمران، صبري (2007) : الاختبارات والمقاييس في التربية الرياضية. ط1، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة ،مصر.
- بلوم، بنيامين وآخرون (1983) : تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة: محمد امين المفتي وآخرون ، دار مكاروهيل ، القاهرة ، مصر.
- رضوان ، محمد نصر الدين ،(2006): المدخل الى القياس في التربية الرياضية والبدنية ،ط1، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، مصر
- الزوبعي، عبد الجليل إبراهيم وآخرون (1981): الاختبارات والمقاييس النفسية، مطبعة جامعة الموصل، العراق.
- شعباني ، اريج صبحي (2017): المناخ التنظيمي وعلاقته باتخاذ القرار لدى مديري المدارس الثانوية العامة في مدينة دمشق من وجهة نظر المديرين والمدرسين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة دمشق ، سوريا.
- الشنطي ، محمود عبد الرحمن (2006): اثر المناخ التنظيمي على اداء الموارد البشرية (دراسة ميدانية على وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة ) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية ، غزة .
- الطائي، يوسف ، العبادي، هشام فوزي (2018): مناهج البحث العلمي للبحوث الإعلامية والإدارية و الانسانية، دار الايام، عمان الاردن
- عبد الرزاق ، أبان عثمان (2012): تقويم المناخ التنظيمي (دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء الاقسام العلمية في جامعة تكريت ) ، المجلد 2 ، العدد 1 ، جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية ، العراق .
- القريوتي ، محمد قاسم (2009): السلوك التنظيمي في المنظمات الادارية ، دار وائل للنشر ، عمان ، الاردن .
- المغربي ، كامل محمد (1995): السلوك التنظيمي : مفاهيم واسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم ، ط2 ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- ملحم ، سامي محمد ، (2010) : القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ،ط4، دار المسيرة للطباعة والنشر ، عمان ، الاردن .

#### Sources:

- Abu Allam, Rajaa Muhammad (2006): Research Methods in Psychological and Educational Sciences, Cairo, Universities Publishing House.

- Bahi, Mustafa and Omran, Sabri (2007): Tests and Measurements in Physical Education. 1st Edition, Anglo Egyptian Bookshop, Cairo, Egypt.
- Bloom, Benjamin, et al. (1983): Assessment of Student Synthesis and Formative Learning. Translated by: Muhammad Amin al-Mufti and others. Makaruhill House, Cairo, Egypt.
- Radwan, Mohamed Nasr El-Din, (2006): Introduction to Measurement in Physical and Physical Education, 1st edition, Al-Kitab Publishing Center, Cairo, Egypt
- Al-Zobaie, Abdul-Jalil Ibrahim and two others (1981): Psychological tests and measures, Mosul University Press, Iraq.
- Shaabani, Areej Sobhi (2017): Organizational climate and its relationship to decision-making among public secondary school principals in the city of Damascus from the point of view of principals and teachers, unpublished master's thesis, University of Damascus, Syria.
- Al-Shanti, Mahmoud Abdel-Rahman (2006): The impact of the organizational climate on the performance of human resources (a field study on the ministries of the Palestinian National Authority in the Gaza Strip), an unpublished master's thesis, the Faculty of Commerce, the Islamic University, Gaza.
- Al-Taei, Youssef, Al-Abbadi, Hisham Fawzi (2018): Scientific Research Methods for Media, Administrative and Human Research, Dar Al-Ayyam, Amman, Jordan
- Abdul Razzaq, Aban Othman (2012): Evaluating the Organizational Climate (An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of the Heads of Scientific Departments at the University of Tikrit), Volume 2, Number 1, Kirkuk University for Administrative and Economic Sciences, Iraq.
- Al-Qaryouti, Muhammad Qassem (2009): Organizational Behavior in Administrative Organizations, Wael Publishing House, Amman, Jordan.

- Al-Maghrabi, Kamel Muhammad (1995): Organizational Behavior: Concepts and Foundations of Individual and Group Behavior in Organization, 2nd Edition, Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- Melhem, Sami Muhammad, (2010): Measurement and Evaluation in Education and Psychology, 4th edition, Al-Masirah House for Printing and Publishing, Amman, Jordan.

## (ملحق 1) مقياس المناخ التنظيمي بصورته النهائية

| ت  | العبارة                                                                                                | دائما | غالبا | احيانا | نادرا | ابدا |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|--------|-------|------|
| 1  | يتم تصميم الهيكل التنظيمي في النادي الرياضي متمشيا مع طبيعة ومهمة واهداف النادي                        |       |       |        |       |      |
| 2  | يتصف الهيكل التنظيمي في النادي الرياضي بالمرونة التي تساعد على الابداع لدى العاملين فيه                |       |       |        |       |      |
| 3  | هناك تحديد واضح للمسؤوليات والواجبات التي يقوم بها العاملين مع وجود مرونة تساهم في تعزيز الابداع لديهم |       |       |        |       |      |
| 4  | يمثل الهيكل التنظيمي للنادي حقيقة الانشطة والعلاقات التنظيمية المبنية على اسس موضوعية                  |       |       |        |       |      |
| 5  | الوظائف داخل النادي موزعة بشكل منطقي                                                                   |       |       |        |       |      |
| 6  | يتوافق الهيكل التنظيمي للنادي مع الاهداف العامة لوزارة الشباب والرياضة                                 |       |       |        |       |      |
| 7  | الهيكل التنظيمي للنادي يساعد على سرعة وجودة العمل                                                      |       |       |        |       |      |
| 8  | تحرص ادارة النادي الرياضي الى التعرف على احتياجات العاملين وتعمل على تحسين مستوى ادائهم                |       |       |        |       |      |
| 9  | تخضع عملية تدريب العاملين في النادي الرياضي الى معايير موضوعية ومهنية وتبتعد عن المزاجية والشخصنة      |       |       |        |       |      |
| 10 | تخضع البرامج التدريبية في النادي الرياضي الى عملية تقييم ومراجعة مستمرة من قبل الجهات المختصة          |       |       |        |       |      |
| 11 | تنعكس برامج التطوير والتدريب التي سبق وان شارك فيها النادي ايجابيا على مستوى ادائي لعملي               |       |       |        |       |      |
| 12 | يعتمد النادي الرياضي على الرقابة الذاتية                                                               |       |       |        |       |      |
| 13 | تحتفظ ادارة النادي الرياضي بسجل خطي عن الاداء الوظيفي للعاملين بها                                     |       |       |        |       |      |
| 14 | تقوم ادارة النادي باعلام العاملين فيه بنتائج تقييم ادائهم                                              |       |       |        |       |      |
| 15 | تقوم ادارة النادي الرياضي باشتراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالقسم الذي يعملون فيه     |       |       |        |       |      |
| 16 | يشجع الرؤساء المروسين على استخدام التفكير الابداعي في حل المشكلات التي تواجههم                         |       |       |        |       |      |
| 17 | تشجع ادارة النادي العاملين على المشاركة في صناعة القرارات باستمرار                                     |       |       |        |       |      |
| 18 | تأخذ ادارة النادي بنظر الاعتبار المقترحات التي يقدمها الافراد العاملين معها                            |       |       |        |       |      |
| 19 | عملية اتخاذ القرار تجري في المستويات العليا للنادي                                                     |       |       |        |       |      |
| 20 | تهتم ادارة النادي بالعمل على اساس الفريق عند دراسة المشكلات وصناعة القرارات                            |       |       |        |       |      |
| 21 | يتم منح العلاوات والمكافآت في النادي الرياضي على اساس الجدارة والاستحقاق                               |       |       |        |       |      |

|    |                                                                                                                       |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 22 | يعتبر الدخل الذي اتقاضاه من النادي مرتفعاً مقارنة مع رواتب موظفين يحملون نفس المؤهل في مؤسسات أخرى                    |  |  |  |  |
| 23 | تعد جداول المكافآت والحوافز التي يتبناها النادي عادلة وتؤدي الى المحافظة على معنويات العاملين وتحسن الاداء            |  |  |  |  |
| 24 | يسد الدخل الذي اتقاضاه وملحقاته حاجاتي الاساسية                                                                       |  |  |  |  |
| 25 | اشعر بعدالة سياسة التشجيع المتبعة في النادي الرياضي                                                                   |  |  |  |  |
| 26 | توزع الحوافز والمكافآت على وفق اسس واضحة ومعروفة للجميع                                                               |  |  |  |  |
| 27 | تعتبر ادارة النادي ان الحافز المعنوي مهم جداً لاستمرار العمل ونجاحه                                                   |  |  |  |  |
| 28 | تعتمد ادارة النادي الرياضي على التكنولوجيا الحديثة في انجاز العمل مما يحفز العاملين على الابداع وتطوير قدراتهم        |  |  |  |  |
| 29 | تعمل التكنولوجيا المستخدمة على زيادة جودة الخدمة المقدمة والتي تساعد العاملين على زيادة قدراتهم الابداعية والابتكارية |  |  |  |  |
| 30 | يمتلك النادي الرياضي كوادر بشرية فنية ذات مهارات عالية تساهم في تحسين التكنولوجيا المستخدمة                           |  |  |  |  |
| 31 | تساهم التكنولوجيا المستخدمة في رفع اداء العاملين وقدرتهم على الابداع والابتكار                                        |  |  |  |  |
| 32 | نظام الاتصال مفقود بين الرؤساء والمروسين في النادي الرياضي                                                            |  |  |  |  |
| 33 | تتسم النشرات والخطابات التي يستخدمها النادي الرياضي لنقل المعلومات بالسرعة والدقة                                     |  |  |  |  |
| 34 | تعد ادارة النادي الاتصالات هي العمود الفقري للعلاقات الجيدة بين مختلف الاقسام داخل النادي                             |  |  |  |  |
| 35 | تهتم ادارة النادي بنقل المعلومات من الاعلى الى الادنى بحرص                                                            |  |  |  |  |
| 36 | تسعى ادارة النادي الرياضي الى توفير كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض لحادث اثناء العمل                  |  |  |  |  |
| 37 | تجتهد ادارة النادي الرياضي في توفير كافة التسهيلات للعاملين لإنجاز اعمالهم                                            |  |  |  |  |
| 38 | يوجد لدى ادارة النادي الرياضي خططاً محددة لتحقيق الاهداف                                                              |  |  |  |  |
| 39 | يتوفر لدى العاملين فهماً واضحاً للأهداف مما يساعد على انجازها                                                         |  |  |  |  |
| 40 | تتميز القواعد واللوائح المعمول بها في النادي الرياضي بعدم التعارض                                                     |  |  |  |  |
| 41 | يشعر العاملين بالنادي الرياضي بدرجة عالية من الارتباط بجماعة العمل                                                    |  |  |  |  |
| 42 | يسود الود والاحترام بين العاملين بالنادي الرياضي                                                                      |  |  |  |  |
| 43 | يشعر العاملون بالنادي الرياضي بالارتياح بخصوص المكان الذي يمارسون عملهم فيه                                           |  |  |  |  |
| 44 | يشعر العاملون بالنادي الرياضي بالارتياح بخصوص المكان الذي يمارسون عملهم فيه                                           |  |  |  |  |