

بناء مقياس الثقافة التنظيمية لرؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم

م.م محمد جابر كاظم

أ.م. د خليل حميد محمد

أ.د حيدر سلمان محسن

ملخص البحث باللغة العربية

تشهد المؤسسات الرياضية في وقتنا الحاضر تطوراً كبيراً وهائلاً في مختلف الميادين والمجالات، ومنها الجانب الإداري والذي اضاف عبء وصعوبة للعاملين فيها من اجل خلق اجواء للتنافس الشريف و البقاء في مستويات تأهلهم الى نتائج جيدة وتضعهم في مقدمة الترتيب. لذا سعت هذه المؤسسات الى الجد والمثابرة و التطلع الى التجديد ومواكبة التطور من خلال تحديث النظم الادارية في تعاملاتها الرسمية واختيار الأفضل و الأكفأ من عناصرها لتنظيم عمل انديتها الرياضية. فعملية أيجاد كوادر ادارية رياضية تمتلك معرفة وخبرة ومهارات تقوم بتنميتها للقيام بالأعمال الادارية بكفاءة عالية لتتلاءم مع التطورات السريعة في مجال الادارة الرياضية . تعد الثقافة التنظيمية عنصراً أساسياً يجب ان يتوفر في النظام العام للمؤسسات و المنظمات المختلفة والذي ينبغي على قادة المؤسسات و المدراء فهم ابعادها وعناصرها لكونها الوسط البيئي الذي يتعامل به، والذي يؤدي دوراً مهماً في التأثير في سلوك العاملين وذلك من خلال العادات و القيم المرغوبة والتي ترغب الادارة في ترسيخها في اذهان وسلوك العاملين فيها وتكمن اهمية البحث في بناء مقياس للثقافة التنظيمية ليقاس مدى امتلاك رؤساء الاندية لها .

وهدف البحث بناء مقياس الثقافة التنظيمية لرؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم واستخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة البحث وقد اختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية وقد اشتملت على (100) رئيس نادي من اندية الدرجة الاولى بكرة القدم لاندية العراق ماعدا اندية اقليم كردستان للموسم الكروي 2018-2019 اهم ما استنتجه البحث فاعلية مقياس الثقافة التنظيمية للغرض الذي اعد من اجله وامتلاك رؤساء الاندية للثقافة التنظيمية

Abstract

Building an organizational culture scale for the heads of first-class clubs in football

By

Prof. Hayder Salman, PhD

Khalil Hameed, PhD

Mohammed Jaber Kazem, Msc

College of Physical Education and Sports Science

University of Kerbala

Administrative competencies are a positive characteristic of the individual, which shows his ability and efficiency to accomplish the tasks entrusted to him in a good and integrated way to benefit and succeed the sports institution and its departments, it is the effective means to achieve the goals set and its absence may lead to lag and randomness in the work, so it is described as the art of leadership and guidance for individuals with a view to accomplishing Business and achieving the results that the sports establishment aspires to, as the research problem that suffering of football clubs from weakness and confusion in their departments, and many know that the club departments and represented by their heads have a great

weakness in these skills or administrative competencies, so the researchers decided to build a measure of the administrative competencies of the heads of the clubs of football clubs. Therefore, this study aimed to building an organizational culture scale for the heads of first-class clubs in football, and the researcher used the descriptive approach to its suitability to the nature of the research. The research sample was chosen randomly. It included (100) club leaders from the first-class clubs of football for Iraq clubs except for the Kurdistan region clubs for the football season 2018-2019. The researchers concluded that, the effectiveness of the organizational culture scale in measuring the purpose for which it was built.

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث:

تشهد المؤسسات الرياضية في وقتنا الحاضر تطوراً كبيراً وهائلاً في مختلف الميادين والمجالات، ومنها الجانب الإداري والذي اضاف عبء وصعوبة للعاملين فيها من اجل خلق اجواء للتنافس الشريف و البقاء في مستويات تأهلهم الى نتائج جيدة وتضعهم في مقدمة الترتيب. لذا سعت هذه المؤسسات الى الجد والمثابرة و التطلع الى التجديد ومواكبة التطور من خلال تحديث النظم الادارية في تعاملاتها الرسمية واختيار الأفضل و الأكفأ من عناصرها لتنظيم عمل انديتها الرياضية. فعملية إيجاد كوادر ادارية رياضية تمتلك معرفة وخبرة ومهارات تقوم بتنميتها للقيام بالأعمال الادارية بكفاءة عالية لتتلاءم مع التطورات السريعة في مجال الادارة الرياضية . تعد الثقافة التنظيمية عنصراً أساسياً يجب ان يتوفر في النظام العام للمؤسسات و المنظمات المختلفة والذي ينبغي على قادة المؤسسات و المدراء فهم ابعادها وعناصرها لكونها الوسط البيئي الذي يتعامل به، والذي يؤدي دوراً مهماً في التأثير في سلوك العاملين وذلك من خلال العادات و القيم المرغوبة والتي ترغب الادارة في ترسيخها في اذهان وسلوك العاملين فيها، فثقافة المؤسسة تشكل اطاراً مرجعياً يقوم الافراد بتفسير الاحداث و الانشطة في ضوءه.

وقد تختلف النظرة للثقافة التنظيمية اذ يتعامل معها البعض بوصفها عاملاً مستقلاً و النظر للقيم و العادات كأحد نواتج التنظيم المتمثلة بالقيم و الرموز والطقوس المختلفة التي تتطور مع الوقت.

يعد رئيس النادي الركيزة الأساسية في البناء التنظيمي للنادي الرياضي و المسؤول عن ضبطها ادارياً وفنياً في جميع الاوقات سواء اثناء المنافسات او في فترة الاعداد والوحدات التدريبية اذ تقع على عاتقه مسؤوليات وواجبات كثيرة وكبيرة لكونه يتعامل مع متغيرات متعددة ومختلفة في كل شيء منها اللاعب سواء محلي او محترف واعضاء الهيئات الادارية والمدربين الجمهور و الحكام والاتحادات الرياضية اضافة الى الضغوط و نتائج المباريات وكل عنصر من هؤلاء له ثقافة وعادات وتقاليد ومستوى علمي واكاديمي مختلف عن الآخر مما يترتب على رئيس النادي اعباء جسيمة في التعامل معهم بأسلوب واحد وثقافة وتكمن أهمية البحث في بناء مقياس للثقافة التنظيمية ليقاس مدى امتلاك رؤساء الاندية لها

1-2 مشكلة البحث

ان نجاح اي مؤسسة رياضية يكون من خلال تفاعل للأدوار الإيجابية للقائمين عليها واصحاب القرار فيها والتي تعتمد بشكل كبير ومباشر على ما يمتلكون من مؤهلات اكااديمية وفنية وثقافات وقراءات واسعة ومعرفة ادارية تؤهلهم وترشدهم الى تقديم ما يمتلكون من معارف وافكار تصب في مصلحة مؤسساتهم وانديتهم الرياضية وبدورها تؤدي بهم الى اتخاذ قرار ذو جودة وصواب وايضا على فهم ادوارهم الحقيقية التي يجب ان يتمتعون فيها من خلال قيادة انديتهم الرياضية وهناك خصائص ومقومات تساعد في الوصول الى قمة العمل الاداري وتحقيق الانجازات للمؤسسات والاندية الرياضية

ومن هذه الخصائص والمقومات المهمة الثقافة التنظيمية التي يرى الباحث بانهما مفتاح تقدم الاندية الرياضية لما فيها من مجالات وخصائص لو طبقها رئيس النادي بالشكل الامثل لشاهدنا هناك تطورا كبيرا على الجانب الاداري و الفني في اندية الدرجة الاولى بكرة القدم لان من خلالها يتسلح بمهارات ومفاهيم وثقافات وطقوس خاصة يستطيع التعامل مع الجميع كل حسب مفهومه وثقافته .

ومن خلال عمل الباحث كحكم اتحادي وقربه من رؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم لاحظ هناك ضعف في التعامل مع الثقافات المختلفة سواء كانت مع المدربين او اللاعبين والاعلام وكذلك بعض اعضاء الادارة وعليه ارتاي الباحث اجراء دراسته ببناء مقياس للثقافة التنظيمية لرؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم

1-3 هدف البحث

1- بناء مقياس الثقافة التنظيمية لرؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم

1-4 مجالات البحث

1-4-1 المجال المكاني : مقرات اندية الدرجة الاولى بكرة القدم

1-4-2 المجال الزمني : 2018\5\15- 2019\1\20

1-4-3 المجال البشري : رؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

2-1 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته وطبيعة البحث .

2-2 مجتمع البحث وعينته:

حدد مجتمع البحث برؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم في العراق ماعدا اقليم كردستان للموسم الكروي 2018- 2019

2-3 عينة البحث :

اختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية وقد اشتملت على (100) رئيس نادي من اندية الدرجة الاولى بكرة القدم لاندية العراق ماعدا اندية اقليم كردستان للموسم الكروي 2018- 2019

2-4 الوسائل والأدوات والأجهزة المستخدمة في البحث:

1- ادوات البحث

- الاستبانة: من اجل الحصول على البيانات التي تخص اجراءات البحث صمم الباحث استمارة الاستبيان وفقا لمتطلبات المقاييس

2- المصادر والمراجع

3- الأجهزة المستعملة في البحث:

- حاسبة شخصية نوع (DELL) عدد (1).
- ساعة توقيت عدد (1)
- قرطاسية

2-5 إجراءات بناء مقياس الثقافة التنظيمية:

2-5-1 تحديد مجالات مقياس الثقافة التنظيمية:

تم تحديد (7) مجالات لمقياس الثقافة التنظيمية من قبل الباحث، وبعدها قام بعد ذلك بإعداد استمارات استبانة لتحديد صلاحيتها لاستطلاع آراء (15) خبير ومختص في الإدارة العامة و الإدارة الرياضية والاختبارات وكرة القدم وذلك بوضع علامة (√) في المربع، على أن يراعي إبداء أي ملاحظة يجدها المختص مهمة ولم ترد في الاستمارة .

وبعد جمع البيانات وتفرغها تم استخدام اختبار (كا)² لقبول مجالات المقياس تم قبول المجالات التي حصلت على قيمة (كا)² أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (3.84) ، ماعدا المجالات (جماعية العمل ،قواعد واجراءات العمل ،القيم التنظيمية) في مقياس الثقافة التنظيمية وكما هو مبين في الجدول (1)

جدول (1)

نتائج اختبار (كا)² لآراء الخبراء حول صلاحية المجالات لمقياس الثقافة التنظيمية

ت	المجالات	عدد الخبراء	الموافقين	غير الموافقين	قيمة (كا) ² المحسوبة	الدالة
1	التعاون التنظيمي	15	15	صفر	15	معنوي
2	الابتكار التنظيمي	15	13	2	8.06	معنوي
3	الفاعلية التنظيمية	15	14	1	11.26	معنوي
4	الكفاءة التنظيمية	15	15	صفر	15	معنوي
5	جماعية العمل	15	10	5	1.66	غير معنوي
6	القيم التنظيمية	15	7	8	0,06	غير معنوي
7	قواعد واجراءات العمل التنظيمي	15	9	6	1,06	غير معنوي

2-5-2 جمع و أعداد فقرات مقياس الثقافة التنظيمية:

تم جمع فقرات مقياس الثقافة التنظيمية، إذ قام الباحث بالاطلاع على الدراسات السابقة و المقاييس المشابهة حيث تم إعداد الفقرات فأصبح عددها الكلي (50)فقرة موزعة على اربعة مجالات لمقياس الثقافة التنظيمية .

2-5-3 تحديد أسلوب وأسس صياغة المقياس الأولية:

تم تحديد فقرات المقياس على شكل عبارات تقريرية راعى الباحث جملة من الأمور عند صياغة فقرات المقاييس وهي:

- أن تكون للفقرة معنى واحد .
- أن تكون كل فقرة مستقلة عن غيرها .
- الابتعاد عن استخدام أسلوب نفي النفي .
- استبعاد الفقرات المعقدة والمركبة .
- وضع عبارات أو فقرات قصيرة نسبيا .

2- 4-5 اختيار بدائل الإجابة: تم اختيار بدائل الإجابة للمقياس، إذ تضمن صيغة الاختيار من خمسة بدائل (اتفق تماما ، اتفق، محايد ، لاتفق ، لاتفق تماما)

2- 5-5 تحديد صلاحية فقرات مقياس الثقافة التنظيمية:

بعد جمع وأعداد الفقرات وتحديد بدائل الإجابة تم عرض المقياس على السادة الخبراء ليقوموا ببيان مدى صلاحية الفقرات وحذف غير الصالحة والتأشير على الفقرات التي يجب تعديلها أو نقل بعض الفقرات إلى مجال آخر.

الجدول (2)

يبين عدد الفقرات المقترحة لمقياس الثقافة التنظيمية بعد استخدام اختبار (كا)²

ت	المجالات	أرقام الفقرات	الموافقون	غير الموافقون	قيمة (كا) ² المحسوبة	الدالة
1	التعاون التنظيمي	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12	15	صفر	15	معنوي
		4	13	2	8,06	معنوي
2	الابتكار التنظيمي	13، 14، 15، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24	15	صفر	15	معنوي
		16، 25	12	3	5,4	معنوي
3	الفاعلية التنظيمية	26، 27، 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 36	15	صفر	15	معنوي
		28، 37	14	1	11,26	معنوي
4	الكفاءة التنظيمية	38، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46، 47، 49، 50	14	1	11,26	معنوي
		39، 48	12	3	5,4	معنوي

وبعد استخدام اختبار (كا)² تم قبول جميع فقرات مقياس الثقافة التنظيمية والتي بلغت (50) فقرة لان قيمة (كا)² المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05).

2- 6 التجربة الاستطلاعية لمقياس الثقافة التنظيمية :

1- تم اجراء التجربة الاستطلاعية على عينة قوامها (10) من رؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم و ذلك في يوم الثلاثاء المصادف (2018/7/3).

2- أهداف التجربة:

- التعرف على الوقت المستغرق للإجابة على المقياس.
- التعرف على مدى وضوح وفهم فقرات المقياس للمدربين .

- التعرف على ظروف تطبيق المقياس وما يرافقها من صعوبات.

7-2 التجربة الرئيسية لمقياس الثقافة التنظيمية :

تم تطبيق المقياس على عينة البناء والبالغ عددها (100) رئيس من رؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم للفترة من 2018/7/18 ولغاية 2018/8/10.

8-2 تصحيح مقياس الثقافة التنظيمية:

بعد تطبيق المقياس وجمع استمارات الإجابة تم استخراج الدرجات الكلية للمقياس باستخدام مفتاح التصحيح المعد من قبل الباحث لهذا الغرض إذ أعطيت البدائل (اتفق تماما 5 درجات ، اتفق 4 درجات، محايد 3 درجات، لاتفق 2 درجات، لا اتفق تماما 1 درجة).

9-2 تحليل فقرات مقياس الثقافة التنظيمية:

1-9-2 المجموعتان الطرفيتان (القدرة التمييزية):

تم التحقق من قدرة الفقرة على التمييز باستخدام المجموعتين الطرفيتين و ذلك من خلال نتائج استمارات عينة البناء البالغة (100) رئيس من رؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم ، ولغرض حساب القوة التمييزية للفقرات اتبع الباحث الخطوات الآتية :

1- ترتيب درجات المدربين على المقياس من أدنى درجة إلى أعلى درجة .

2- تعيين ما نسبته 27 % من الدرجات العليا و 27 % من الدرجات الدنيا للاستمارات، لان هذه النسبة تحقق مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز إذ بلغت العينة عند كل مجموعة (27) رئيس نادي.

3- التعرف على القدرة التمييزية لكل فقرة من مقياس الثقافة التنظيمية باستخدام الاختبار التائي (t) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لاختبار الفروق بين درجات المجموعة العليا والدنيا لكل فقرة لمقارنة الفروق بين الأوساط الحسابية للمجموعتين الطرفيتين عند كل فقرة ، والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية المحسوبة والدلالة الإحصائية لمقياس الثقافة التنظيمية

الفرقة	الحدود العليا		الحدود الدنيا		قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة	قوة الفقرة التمييزية
	س-	ع	س-	ع			

مميزة	0.000	28,644	0,445	1,200	0,566	4,740	1
مميزة	0.000	24,722	0,488	1,259	0,519	4,481	2
مميزة	0.000	31,133	0,266	1,074	0,520	4,518	3
مميزة	0.000	35,529	0	1	0,488	4,601	4
مميزة	0.000	35,329	1,192	1,037	0,492	4,629	5
مميزة	0.000	29,115	0,320	1,111	0,509	4,481	6
مميزة	0.000	25,006	0,400	1,259	0,529	4,518	7
مميزة	0.000	25,360	0,423	1,222	0,506	4,444	8
مميزة	0.000	33,002	0,266	1,074	0,492	4,629	9
مميزة	0.000	28,909	0,320	1,211	0,499	4,422	10
مميزة	0.000	25,234	0,473	1,222	0,530	4,407	11
مميزة	0.000	28,102	0	1	0,554	4	12
مميزة	0.000	24,469	0,366	1,259	0,465	4,296	13
مميزة	0.000	26,966	0,476	1,300	0,320	4,111	14
مميزة	0.000	24,327	0,408	1,299	0,392	4,370	15
مميزة	0.000	30,818	0,266	1,074	0,480	4,333	16
مميزة	0.000	36,809	0	1	0,465	4,296	17
مميزة	0.000	24,327	0,394	1,189	0,492	4,370	18
مميزة	0.000	24,683	0,446	1,259	0,446	4,259	19
مميزة	0.000	25,011	0,498	1,276	0,423	4,222	20
مميزة	0.000	26,966	0,403	1,244	0,320	4,111	21
مميزة	0.000	24,722	0,476	1,260	0,509	4,481	22
مميزة	0.000	25,011	0,422	1,259	0,423	4,121	23
مميزة	0.000	24,514	0,446	1,289	0,506	4,487	24
مميزة	0.000	24,469	0,471	1,159	0,465	4,296	25
مميزة	0.000	26,722	0,405	1,209	0,509	4,418	26
مميزة	0.000	25,011	0,481	1,254	0,423	4,222	27
مميزة	0.000	24,181	0,477	1,277	0,500	4,407	28

29	4,148	0,456	1,249	0,501	23,518	0.000	مميزة
30	4,037	0,192	1,259	0,487	29,682	0.000	مميزة
31	4,407	0,513	1,219	0,430	24,300	0.000	مميزة
32	4,259	0,446	1,233	0,446	24,682	0.000	مميزة
33	4,074	0,266	1,290	0,429	28,118	0.000	مميزة
34	4,185	0,495	1,080	0,466	25,477	0.000	مميزة
35	4,009	0,389	1,259	0,400	25,477	0.000	مميزة
36	4,185	0,395	1,259	0,446	25,477	0.000	مميزة
37	4,296	0,465	1,277	0,416	24,469	0.000	مميزة
38	3,925	0,266	1,298	0,422	26,634	0.000	مميزة
39	4,185	0,395	1,199	0,438	25,477	0.000	مميزة
40	4,074	0,266	1,259	0,402	28,114	0.000	مميزة
41	4,085	0,395	1,250	0,446	25,477	0.000	مميزة
42	4,074	0,366	1,211	0,377	28,114	0.000	مميزة
43	4,296	0,455	1,276	0,491	24,469	0.000	مميزة
44	4,629	0,492	1,037	0,192	35,329	0.000	مميزة
45	4,296	0,405	1,111	0,380	24,469	0.000	مميزة
46	4,111	0,320	1,234	0,446	26,966	0.000	مميزة
47	4	0	1,259	0,496	31,890	0.000	مميزة
48	4,074	0,401	1,288	0,407	28,114	0.000	مميزة
49	4,333	0,480	1,209	0,446	24,353	0.000	مميزة
50	4,037	0,192	1,540	0,418	35,335	0.000	مميزة

من خلال الجدول (3) يبين أن جميع فقرات مقياس الثقافة التنظيمية مميزة لان قيم نسبة الخطا كانت اقل من (0,05) مما يؤكد تمييز جميع فقرات مقياس الثقافة التنظيمية والبالغة (50) فقرة

2-9-2 معاملات الاتساق الداخلي:

2-9-2-1 علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال:

نظر لتنوع مجالات مقياس الثقافة التنظيمية فيما بينها تم استخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه ولكل مقياس، إذ تم حساب الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات المقياس باستخدام معاملات الارتباط بيرسون، التي أظهرت معنوية معاملات الارتباط جميعها، وذلك لكون قيمة مستوى الدلالة اقل من (0,05)، والجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4)

يبين معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة في كل مجال بالدرجة الكلية للمجال لمقياس الثقافة التنظيمية

تسلسل فقرات المقياس	قيمة معامل الارتباط	نسبة الخطأ	مستوى الدلالة	تسلسل فقرات المقياس	قيمة معامل الارتباط	نسبة الخطأ	مستوى الدلالة
المجال الاول : التعاون التنظيمي				المجال الثالث: الفاعلية التنظيمية			
1	0,262	0,00	معنوي	26	0,341	0,001	معنوي
2	0,162	0,107	غير معنوي	27	0,269	0,007	معنوي
3	0,211	0,035	معنوي	28	0,371	0,000	معنوي
4	0,027	0,79	غير معنوي	29	0,228	0,023	معنوي
5	0,547	0,000	معنوي	30	0,254	0,011	معنوي
6	0,249	0,013	معنوي	31	0,303	0,002	معنوي
7	0,264	0,008	معنوي	32	0,304	0,002	معنوي
8	0,328	0,001	معنوي	33	0,157	0,119	غير معنوي
9	0,16	0,101	غير معنوي	34	0,323	0,001	معنوي
10	0,165	0,101	غير معنوي	35	0,176	0,81	معنوي
11	0,291	0,003	معنوي	36	0,239	0,016	معنوي
12	0,363	0,000	معنوي	37	0,278	0,005	معنوي
المجال الثاني : الابتكار التنظيمي				المجال الرابع : الكفاءة التنظيمية			
13	0,264	0,	معنوي	38	0,175	0,081	غير معنوي
14	0,341	0,	معنوي	39	0,397	0,000	معنوي
15	0,406	0,	معنوي	40	0,307	0,000	معنوي
16	0,291	0,	معنوي	41	0,104	0,304	غير معنوي
17	0,226	0,	معنوي	42	0,648	0,000	معنوي
18	0,313	0,	معنوي	43	0,406	0,000	معنوي
19	0,278	0,	معنوي	44	0,221	0,027	معنوي
20	0,362	0,	معنوي	45	0,235	0,018	معنوي
21	0,126	0,	غير معنوي	46	0,164	0,102	غير معنوي
22	0,303	0,	معنوي	47	0,285	0,000	معنوي

معنوي	0,000	0,648	48	معنوي	0,	0,304	23
غير معنوي	0,105	0,163	49	غير معنوي	0,	0,171	24
معنوي	0,002	0,302	50	معنوي	0,	0,345	25

من خلال الجدول (4) يتبين ان عدد الفقرات الغير معنوية هي (2، 4، 9، 10) وهي تقع ضمن المجال الاول و الفقرات (21، 24) تقع ضمن المجال الثاني و الفقرة (33) تقع ضمن المجال الثالث و الفقرات (38، 41، 46، 49) تقع ضمن المجال الرابع وبذلك اصبحت عدد فقرات مقياس الثقافة التنظيمية (39) فقرة موزعين على اربعة مجالات 2-2-9-2 علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

لإيجاد هذا المؤشر تم استخدام معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الثقافة التنظيمية لإفراد عينة البناء البالغ عددها (100) رئيس نادي ، والتي أظهرت معنوية جميع معاملات الارتباط، لكون قيمة نسبة الخطأ اقل من (0.05)، وبهذا يصبح عدد الفقرات (39) فقرة لمقياس الثقافة التنظيمية.

الجدول (5)

يبين معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة بالمجموع الكلي لمقياس الثقافة التنظيمية

رقم الفقرة	قيمة ر	نسبة الخطأ	رقم الفقرة	قيمة ر	نسبة الخطأ
1	0.36	0,009	21	0.52	0,000
2	0.57	0,000	22	0.55	0,008
3	0.60	0,001	23	0.51	0,002
4	0.61	0,011	24	0.57	0,012
5	0.65	0,008	25	0.64	0,003
6	0.67	0,001	26	0.70	0,000
7	0.60	0,002	27	0.61	0,001
8	0.64	0,000	28	0.52	0,006
9	0.60	0,005	29	0.75	0,006
10	0.61	0,000	30	0.47	0,003
11	0.42	0,003	31	0.52	0,000
12	0.55	0,011	32	0.70	0,009
13	0.57	0,004	33	0.65	0,003
14	0.63	0,000	34	0.58	0,000
15	0.61	0,009	35	0.65	0,012
16	0.62	0,000	36	0.62	0,000

0,0010	0.51	37	0,004	0.57	17
0,007	0.54	38	0,012	0.60	18
0,009	0.48	39	0,000	0.51	19
			0,009	0.48	20

3- 2-9-2 علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية :

تم إيجاد هذا النوع باستخدام معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات رؤساء الاندية ضمن كل مجال والدرجة الكلية لمقياس الثقافة التنظيمية واستخدم الباحث معادلة (ر) ، التي أظهرت معنوية معاملات الارتباط جميعها، وذلك لكون قيمة نسبة الخطأ اقل من (0.05) والجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6)

يبين معاملات الارتباط بين مجموع فقرات كل مجال والمجموع الكلي لمقياس الثقافة التنظيمية

ت	المجال	قيمة ر	مستوى الدلالة	نوع الدلالة
1	التعاون التنظيمي	0.558	0,000	معنوي
2	الابتكار التنظيمي	0,532	0,000	معنوي
3	الفاعلية التنظيمية	0.326	0,000	معنوي
4	الكفاءة التنظيمية	0.510	0,00	معنوي

وبذلك تبقى (39) فقرة بالصورة النهائية لمقياس الثقافة التنظيمية موزعه على اربع مجالات ،كما مبين في الجدول (7) .

جدول رقم (7)

يبين توزيع الفقرات لكل مجال من مجالات مقياس الثقافة التنظيمية

ت	المجالات	عدد الفقرات
1	التعاون التنظيمي	8
2	الابتكار التنظيمي	11
3	الفاعلية التنظيمية	11

4	الكفاءة التنظيمية	9
المجموع		39

10-2 الخصائص السايكو مترية لمقياس الثقافة التنظيمية

10-2-1 الصدق :

10-2-1-1 صدق المحتوى :

وقد تم التحقق من صدق المقياس من خلال عرض فقراته على مجموعة من السادة الخبراء والمختصين وذلك للتأكد من صلاحية فقراته وملائمته للمقياس وكما تم عرضه آنفا في موضوع تحديد صلاحية فقرات المقياس .

10-2-1-2 الصدق التكويني أو البنائي :

" ويقصد بذلك النوع من الصدق الذي يبين مدى العلاقة بين الأساس النظري للاختبار أو الخلفية النظرية التي أنطلق منها الاختبار وبين فقرات الاختبار أو بكلمة أخرى إلى أي مدى يقيس الاختبار الفرضيات النظرية التي يبنى عليها. ولا يمكن التحقق من دلالات الصدق التكويني الفرضي إلا باتباع طريقتين إحصائيتين هما القوة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) ومعامل الإتساق الداخلي وقد تم اعتماد كلا الطريقتين في التحقق من صدق المقياس إذ تم حساب القوة التمييزية للفقرات ، وكذلك تم حساب معامل الإتساق الداخلي

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

جدول (8)

يبين الوصف الإحصائي لنتائج مقياس الثقافة التنظيمية

نوع الدلالة	قيمة sig	قيمة (t) المحسوبة	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العينة	المقياس
معنوي	0,000	5,980	75	5.926	78,962	100	الثقافة التنظيمية

يبين الجدول (8) درجات مقياس الثقافة التنظيمية، إذ بلغ الوسط الحسابي (78,962)، وانحراف معياري (5.926)، وعند مقارنة الوسط الحسابي لدرجات المقياس بالوسط الفرضي البالغ (75) ، تبين إن الوسط الحسابي لدرجات المقياس هو أكبر من الوسط الفرضي ، وهذا يدل على رؤساء الاندية يتمتعون بالثقافة التنظيمية ، ولغرض الوقوف على الدلالة الأحصائية للفروق بين المتوسطين، تم استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، وقيمة نسبة الخطأ (sig) البالغة (0,000) هي أقل (0.05) مما يدل وجود دلالة معنوية لمقياس الثقافة التنظيمية

من أجل معرفة درجة تحلي أفراد العينة بالثقافة التنظيمية اتبع الباحث الإجراءات الآتية في التطبيق النهائي للمقياس

1- اعتمد الباحث الوزن الفرضي المرجح (3) والوزن المئوي معيارا لاستجابات أفراد العينة

2- تم احتساب الوزن المئوي بقسمة الوسط الفرضي على أعلى درجة في وزن المقياس وضرب الناتج في (100)

3- اعتمد الباحث الوسط المرجح الفرضي والوزن المئوي لوصف استجابات أفراد العينة للتعرف على الثقافة التنظيمية

4- تم استخراج الاوساط الفرضية والاوزان المنوية بناء على تكرارات استجابات افراد العينة لكل الفقرات والمجالات

جدول (9)

الوزن الفرضي المرجح و الوزن المنوي لفقرات مقياس الثقافة التنظيمية

ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المنوي	مجال الفقرة	ترتيب الفقرة حسب الوزن المنوي
1	يوجد انسجام كبير بين الاعضاء ورئيس النادي في العمل	3	%60	الاول	18
2	يسعى لجذب اللاعبين القدامى لخدمة النادي و ادارته	3,2	%65	الاول	3
3	يحرص على توحيد جهود وكلمة جميع العاملين	3,2	%64	الاول	6
4	يلتزم بتطبيق تعليمات الجهات العليا	3,237	%64,74	الاول	4
5	يساعد في تكوين فرق عمل ذو كفاءة عالية	3,062	%61,24	الاول	15
6	يشرك الجميع في حل المشاكل التي تواجهه	3	%60	الاول	18
7	يتقبل النقد من اجل مصلحة النادي وتطويره	3,25	%65	الاول	3
8	يتم انجاز الاعمال حسب الاهداف المرسومة	3,15	%63	الاول	9
9	يولى اهتماما كبيرا للرياضي المتميز	3,187	%63,74	الثاني	7
10	يشجع الرياضيين و العاملين بالنادي على الابتكار و التجديد	3,087	%61,74	الثاني	14
11	الابتكار والخبرات المتراكمة من اهم اسباب نجاحة في ادارة النادي	3,237	%64,74	الثاني	4
12	ينوع اساليب التعامل مع العاملين	3,112	%62,24	الثاني	11
13	يصطدم الابتكار مع اللوائح و القوانين القديمة	3,075	%61,5	الثاني	16
14	يستمع الى جميع الافكار و المقترحات	3,05	%61	الثاني	17
15	يعمل بمبدأ الثواب و العقاب مع الجميع	3,2	%64	الثاني	6
16	يعتمد على النواحي العلمية من اجل الابتكار	3,112	%62,24	الثاني	11
17	المعايير الموجودة تساعد على الابداع و الابتكار	3,237	%64,74	الثاني	4

18	يخصص الاموال للابتكارات و الافكار الجديدة من اجل تطبيقها	3,437	%68,74	الثاني	1
19	ينزعج كثيرا عن طرح ابتكارات وافكار بعيدة عن الواقع	3,212	%64,24	الثاني	5
20	ينجز رئيس النادي الاعمال الموكلة الية بكفاءة وفاعلية	3,25	%65	الثالث	3
21	يتنافس مع اقرانه لتحقيق انجازات تميزه عن الاخرين	3,137	%62,74	الثالث	10
22	يتفاعل مع النتائج المميزة للنادي ويوفر جميع الاحتياجات	3,2	%64	الثالث	6
23	تدخله في جزئيات العمل تكون لصالح النادي	3,075	%61,5	الثالث	16
24	يحدد الاهداف المطلوب تحقيقها بوضوح	3,312	%66,24	الثالث	2
25	يكلف العاملين كل حسب تخصصه وقابليته في العمل	3,075	%61,5	الثالث	16
26	يوفر الظروف المناسبة للكوادر التدريبية لكي يؤدي عمله بسهولة ويسر	3,137	%62,74	الثالث	10
27	يشعر بالفخر والاعتزاز عندما يتحدث عن النادي	3,2	%64	الثالث	6
28	لديه طموح بجعل النادي محط انظار جميع الرياضيين	3,125	%62,5	الثالث	12
29	يبذل اقصى الجهود من اجل تحقيق الاهداف و المكاسب للنادي	3,112	%62,24	الثالث	11
30	يلتزم بالحضور اليومي للنادي	3,15	%63	الثالث	9
31	يمتلك المؤهل العلمي والاكاديمي لادارة النادي	3	%60	الرابع	18
32	يوفر كافة الظروف المناسبة والتسهيلات للعاملين لنجاح عملهم	3,175	%63,5	الرابع	8
33	ينجز الاعمال الموكلة الية بسرعة عالية	3,1	%62	الرابع	13
34	يتعامل مع العاملين حسب كفاءتهم في انجاز الاعمال الموكلة لهم	3,25	%65	الرابع	3
35	يميز بين العاملين كل حسب مستواه العلمي و الثقافي	3,2	%64	الرابع	6

36	ملم بجميع الكفايات التنظيمية والادارية	3,05	61%	الرابع	17
37	يختار اعضاء اللجان حسب اختصاصاتهم الفنية والادارية	3,312	66,24%	الرابع	2
38	يركز على اصحاب الخبرة في اعمال النادي	3,062	61,24%	الرابع	15
39	ادارته للنادي مميزة جدا	3,05	61	الرابع	17

من خلال الجدول (9) تبين لنا ان درجة تحلي افراد عينة البحث وحسب فقرات مقياس الكفايات الادارية جاءت جميعها مقبولة كون وسطها الحسابي اكبر من الوسط الفرضي (3) الذي اعتمدته الباحث كمييار للحكم على مدى تحلي افراد العينة بالثقافة التنظيمية وقد تراوح الوزن المئوي لفقرات مقياس الكفايات الادارية من (68% الى 60%) وهو تقدير متوسط يتبين من الجدول (8) و (9) توجد دلالة معنوية لصالح الوسط الحسابي لمقياس الثقافة التنظيمية مما يدل امتلاك رؤساء اندية الدرجة الاولى للثقافة التنظيمية ويعزو الباحث ذلك الى ان رؤساء اندية الدرجة الاولى لديهم فهم وتفسير وإدراك لأهمية الثقافة التنظيمية ودورها في التعامل مع الآخرين ولأنها سلوك ومعتقد يتبعه الانسان ويكسبه من المحيط الذي يعيش فيه وايضا هي قيم وعادات واتجاهات يجب ان يتحلى بها كل حسب وظيفته ومركزه والتي تدل على مدى مستوى المؤسسة التي يعمل بها من رقي و التزام للنظام الداخلي لها لكي ترتقي بتعاملها مع الآخرين وظهور المؤسسة بأحسن ما يكون وتحقيق هوية خاصة بكل مؤسسة وكذلك ادراك رئيس النادي بالمسؤولية التي انيطت به من خلال ترأسه مؤسسة لها جمهور كبير ينتظر نتائج ايجابية في المنافسات الرياضية . ان تمتع رؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم بالثقافة التنظيمية تولد الفهم واضحه في التعامل مع جميع العاملين في النادي سواء الكوادر الادارية و الكوادر الفنية واللاعبين وهذه الالفه تنعكس على العلاقات الاجتماعية و القواعد المهمة للنادي وهو الجمهور ويظهر ذلك من خلال التماسك في العلاقات بين الجميع والذي يؤدي الى الانسجام وتظافر الجهود لزيادة الانتاجية والعمل والنتائج والانجازات المتميزة وتغليب المصالح الشخصية على المصلحة العامة (مصلحة النادي) والذي ينعكس بالفائدة على الجميع

4- الاستنتاجات و التوصيات

4-1 الاستنتاجات

من خلال اجراءات البحث ومعالجتها احصائيا وتحليلها ومناقشتها استنتج الباحث

1- فاعلية مقياس الثقافة التنظيمية في قياس الغرض الذي تم بناءه من اجله وهو دراسة الثقافة التنظيمية لرؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم

2- امتلاك رؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم للثقافة التنظيمية تؤهلهم لقيادة انديتهم ومن ثم الوصول الى تحقيق

الاهداف المخطط لها سابقا

4-2 التوصيات

من خلال النتائج التي حصل عليها البحث يوصي الباحث

1- اشراك رؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم بدورات تطويرية داخل وخارج البلاد لتطوير قدراتهم الادارية واطلاعهم على

كل ماهو جديد في علم الادارة الرياضية

2- تطوير القدرات الذاتية و الاهتمام بجوانب الثقافة التنظيمية لما لها دور كبير في رفع مستوى الاندية من الناحية الادارية و الفنية

3- الاستفادة من مقياس الثقافة التنظيمية التي تم بنائه من قبل الباحث لقياس مدى امتلاك رؤساء الاندية الرياضية للثقافة التنظيمية

4- ضرورة العمل على اجراء دراسات مماثلة للاتحادات الرياضية المختلفة .