



The culture of administrative performance as indicated by participation in planning management among members of administrative bodies in sports clubs

Hashem Abdul Zaid Hamza Al-Ardhi^{*1} , Prof. Dr. Amer Saeed Jassim Al-Khaikani² 

^{1,2} University of Babylon. College of Physical Education and Sports Sciences, Iraq.

*Corresponding author:

Received: 28-02-2025

Publication: 28-04-2025

Abstract

The current research aims to build measures of administrative performance culture and planning management through the freedom of collective work for members of administrative bodies, and to know the reality of the administrative performance culture and planning management for members of administrative bodies from the point of view of the club president, and to know the relationship between the administrative performance culture and planning management for members of administrative bodies. The possibility of predicting the culture of administrative performance is indicated by the management of planning among members of administrative bodies. The researchers used the descriptive approach using the survey method and correlational relationships. Due to its suitability to the nature of the current study, information and data were collected on the research community, represented by the members of the administrative body of the sports clubs of the Middle Euphrates, where the total number reached (180) members, constituting (60%) of the research community. As for the sample of the exploratory experiment: It included members of the administrative body of the sports clubs of the Middle Euphrates (10) members, in order to identify the strengths and weaknesses in the research work. While the construction sample: The construction sample of the administrative performance culture scale and the construction of the planning scale included (108) members of the sports clubs / Middle Euphrates, representing (100%) of the research community, who were chosen intentionally. As for the preparation sample: The organizational preparation sample consisted of (108) members of the sports clubs / Middle Euphrates, representing (100%) of the research community.

Keywords: Administrative Performance Culture, Planning Management, Members Of Administrative Bodies, Sports Clubs..



ثقافة الاداء الاداري بدلالة المشاركة بإدارة التخطيط لدى اعضاء الهيئات الادارية في الأندية الرياضية

هاشم عبد زيد حمزة العارضي ، أ.د. عامر سعيد جاسم الخيكاني

العراق. جامعة بابل. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٥/٢/٢٨ تاريخ نشر البحث ٢٠٢٥/٤/٢٨

الملخص

هدف البحث الحالي الى بناء مقاييس بثقافة الأداء الاداري وادارة التخطيط عن طريق حرية العمل الجماعي لأعضاء الهيئات الادارية، ومعرفة واقع ثقافة الاداء الاداري وادارة التخطيط لأعضاء الهيئات الادارية من وجهة نظر رئيس النادي، ومعرفة العلاقة بين ثقافة الاداء الاداري وادارة التخطيط لأعضاء الهيئات الادارية، وامكانية النبؤ بثقافة الأداء الاداري بدلالة ادارة التخطيط لدى اعضاء الهيئات الادارية. وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية، ونظرا لملاءمته طبيعة الدراسة الحالية تم جمع المعلومات والبيانات الخاصة بمجتمع البحث والمتمثلة اعضاء الهيئة الادارية للأندية الرياضية للفرات الأوسط، حيث بلغ العدد الإجمالي (١٨٠) عضواً ويشكلون ما بنسبة (٦٠ %) من مجتمع البحث. اما عينة التجربة الاستطلاعية: اشتملت على اعضاء الهيئة الادارية للأندية الرياضية للفرات الأوسط (١٠) اعضاء، وذلك للتعرف على مواطن القوة والضعف في العمل البحثي. بينما عينة البناء: اشتملت عينة بناء مقياس ثقافة الاداء الاداري وبناء مقياس التخطيط على (١٠٨) عضواً للأندية الرياضية /الفرات الاوسط ما نسبته (١٠٠%) من مجتمع البحث تم اختيارهم بالطريقة العمدية. اما عينة الإعداد: حيث تكونت عينة إعداد التنظيمي من (١٠٨) عضواً للأندية الرياضية /الفرات الاوسط وبنسبة (١٠٠%) من مجتمع البحث.

الكلمات المفتاحية: ثقافة الاداء الاداري، إدارة التخطيط، اعضاء الهيئات الادارية، الأندية الرياضية.

١- المقدمة:

يعد مفهوم الادارة من المفاهيم التي سعى الانسان الى ترجمتها الى واقع عمل وتحديد مفهومها من اجل الوصول الى افضل الاساليب واستخدامها لتلبية متطلبات حياته ولم تشبع رغبات الانسان تلك المفاهيم التي حددت اسلوب عمله فهو في صراع دائم مع متطلبات حياته وتحسين جودتها بما يخدم تطلعاته ، فاخذ يبحث عن مفاهيم اكثر دقة من اجل السيطرة على نوعية العمل الذي يريد القيام به وهنا يبرز مفهوم الجودة كمطلب مهم يسعى اليه الانسان لتحقيق الدقة في العمل فهو مفهوم نسبي لا نه يعطي معان مختلفة باختلاف الافراد والاقوات اعتماداً على الموقف " فهو يهدف الى اظهار الصفات الكلية للعمل المنتج والتي تسمح بان يؤدي كما هو متوقع له الى ارضاء حاجات المستهلك ورغبته" (سمير كامل الخطيب، ٢٠٠٨)

فالثقافة كما يفهمها علماء علم الإنسان، تحمل بين طياتها فكرة، التدخل الإنساني أي إضافة شيء إلى حالة من الحالات الطبيعية أو إدخال بعض التعديلات عليها. والثقافة لأي شعب هي ذلك المخزون المتراكم من المعارف والمعتقدات والقيم والفنون، والأخلاق، والقانون، والعرف، والعادات والتقاليد وكل أساليب حفظ البقاء التي اكتشفها، أو اكتسبها، أو استعارها الإنسان أو أوجدها بنفسه باعتباره عضواً يعيش بين جماعة من الناس تؤمن وتؤيد وتحافظ على ذلك التراث. التخطيط مفهوم جديد نسبياً فهو لم يستخدم بصورة شائعة في كتابات الاقتصاد أو الاجتماع أو الادارة أو التربية الا منذ سنوات قليلة بدأت في النصف الثاني من القرن العشرين اللهم الا في الدول الاشتراكية التي اتخذت من التخطيط اسلوباً عاماً للتنمية في جميع قطاعات النشاط الاقتصادي، الا ان فكرة ادارة التخطيط لم تكتسب قيمتها الكبيرة الا بعد الحرب العالمية الثانية خاصة بعد نجاح نموذج التخطيط الذي تبناه الاتحاد السوفيتي واثبت فعاليته في تطوره اقتصادياً واجتماعياً وتماسكه في الحرب العالمية الثانية ، كما وجدت الدول النامية والتي حصلت على استقلالها بعد الحرب وفي بداية النصف الثاني من القرن العشرين انها في مواجهة تحديات التنمية بعد نجاحها في تحديات الحصول على الاستقلال السياسي وان سبيلها للتقدم والنمو هو تبني مفاهيم التخطيط في مختلف المجالات واستحداث ادارة تقوم بمهمة التخطيط، وبناج ادارة التخطيط كأسلوب للعمل انتقلت الفكرة الى جميع دول العالم النامي والمتقدم حتى صار هناك اعتراف عالمي بفكرة ادارة التخطيط باعتبارها ادارة اساسية لا غنى عنها لتحقيق اهداف التنمية.

وتكمن اهمية البحث كونه من البحوث الرائدة من نوعها للتعرف على مستوى ثقافة الاداء الاداري لأعضاء الهيئات الادارية، ويكتسب اهميته نظراً لتفرده في موضوعه (وحسب ما اطلع عليه الباحث من العديد من الدراسات السابقة في هذا المجال) وفي النتائج التي سوف نتوصل

اليها اذ ستكون مهمة لا صاحب القرار في جميع الاندية الرياضية من حيث التعرف على مستوى ثقافة الاداء لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية.

كما ان لأداره التخطيط اهمية كبيرة في المؤسسات كافة ومنها المؤسسات الرياضية كالأندية الرياضية وغيرها حيث تقوم على تحقيق التكامل بين جوانب الانظمة الرياضية المتعددة والمتنوعة وتقوم ايضاً على حل جميع المشاكل التي يتعرض لها النادي (المالية - الادارية - التنظيمية وغيرها) وكذلك القيام على تحقيق التوازن والاستقرار بين جميع المراحل المتعددة والمتنوعة وكذلك التوسع الشامل بينها من اجل القيام على تلبية احتياجات ومتطلبات مجتمع النادي من الناحية الاقتصادية والاجتماعية وغيرها ، وايضاً تقوم ادارة التخطيط على تشجيع وتحفيز جميع الافراد العاملين ضمن النادي من اجل استعمال التقنيات الحديثة والمعاصرة وتحقيق الاستفادة بشكل كبير منها.

وأصبحت سمة العصر الحالي التغير المستمر لمتطلبات الحياة المختلفة والتغير الديناميكي في البيئة الخارجية مما سهل عملية التأثير على كافة المنظمات في ظل هذه الظروف المتغيرة ولكافة المجالات بصورة عامة والهيئات الادارية للأندية الرياضية بصورة خاصة، فأصبحت جميع المنظمات بحاجة إلى إدارات ذات رؤية مبتكرة ومبدعة وتتسم بالنمو وتضيف قيمة للمنظمة بحيث تمكن متخذي القرار في النادي الرياضي (اعضاء الهيئة الادارية) من التكيف مع المتغيرات البيئية المختلفة وخاصة نحن نعيش في عالم المنافسة المحتدمة في مختلف الأعمال، وسوف تظل المخرجات هي الهم الشاغل لتجويدها وتحسينها حتى تكون مؤهلة للدخول في سوق العمل، فالعالم اليوم سريع التطور والتغير، بسبب ما وصلت إليه الدول المتطورة من نتاج وتطور في عالم الرياضة وظيفته لخدمة العلم والمعرفة التي تستطيع استخدامها في مناحي كثيرة من متطلبات سوق العمل لديها... ومن خلال خبرة الباحث لاحظ ان توافر الخصائص الابداعية ومتطلبات العمل الاداري وفق منظور ادارة التخطيط ، احد ابرز السمات الواجب توافرها ، واعتبارها من الركائز الاساسية في عملية اختيار القيادات الادارية وهذا ما تتناوله الدراسة بتحديد الخصائص الابداعية لأعضاء الهيئات الادارية واعتبارها واحدة من المعايير التي ممكن ان تساهم في اختيار الشخصية القيادية من خلال دراسة مدى العلاقة الارتباطية بين متطلبات ادارة التخطيط على احدى مؤسسات الشباب والرياضة وتكمن مشكلة الدراسة بما يأتي: ما امكانية وجود العلاقة الارتباطية بين متطلبات ثقافة الاداء الاداري وادارة التخطيط من وجهة نظر المختصين ويتفرع منه الاسئلة الاتية:

- ما هو مستوى ثقافة الاداء الاداري وادارة التخطيط لأعضاء الهيئات الادارية.
- هل بالإمكان التنبؤ بثقافة الأداء الاداري عن طريق الوعي المهني لأعضاء الهيئات الادارية لمنطقة الفرات الاوسط.
- ما مدى العلاقة الارتباطية بين متطلبات ثقافة الاداء الاداري وادارة التخطيط لأعضاء الهيئات الادارية لمنطقة الفرات الاوسط.

ويهدف البحث الى:

- ١-بناء مقاييس بثقافة الأداء الاداري وادارة التخطيط عن طريق حرية العمل الجماعي لأعضاء الهيئات الادارية.
- ٢-معرفة واقع ثقافة الاداء الاداري وادارة التخطيط لأعضاء الهيئات الادارية من وجهة نظر رئيس النادي.
- ٣-معرفة العلاقة بين ثقافة الاداء الاداري وادارة التخطيط لأعضاء الهيئات الادارية.
- ٤-امكانية التنبؤ بثقافة الأداء الاداري بدلالة ادارة التخطيط لدى اعضاء الهيئات الإدارية.

٢-اجراءات البحث:

- ٢-١ منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملاءمته لطبيعة ومشكلة البحث.

٢-٢مجتمع البحث وعيناته:

تم جمع المعلومات والبيانات الخاصة بمجتمع البحث والمتمثلة اعضاء الهيئة الإدارية للأندية الرياضية للفرات الأوسط، حيث بلغ العدد الإجمالي (١٨٠) عضواً ويشكلون ما بنسبة (٦٠ %) من مجتمع البحث.

عينة التجربة الاستطلاعية:

اشتملت على اعضاء الهيئة الإدارية للأندية الرياضية للفرات الأوسط (١٠) اعضاء، وذلك للتعرف على مواطن القوة والضعف في العمل البحثي.

عينة البناء:

اشتملت عينة بناء مقياس ثقافة الاداء الاداري وبناء مقياس التخطيط على (١٠٨) عضواً للأندية الرياضية/الفرات الاوسط ما نسبته (١٠٠%) من مجتمع البحث تم اختيارهم بالطريقة العمدية.

جدول (١) يبين مجتمع البحث (اعضاء الهيئات الادارية) وعيناته والنسب المئوية للأندية الرياضية لمنطقة الفرات الاوسط والذين يمثلون وسيلة الوصول لمجتمع البحث الأصلي

ت	المحافظة	العدد الكلي	عينة التجربة الاستطلاعية	عينة البناء		عينة التجربة الرئيسية	
				العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
١	بابل	٥٦	١٠	-	-	١٠٨	%٦٠
٢	القادسية	٤٨	-	-	-		
٣	النجف الأشرف	٢٨	-	-	-		
٤	كربلاء المقدسة	٢٠	-	-	-		
٥	المتن	٢٨	-	-	-		
	المجموع	١٨٠	١٠	١٠٨	%٦٠		

ملاحظة: تم استخراج النسب المئوية لكل العينات بعد جمعها واستخراجها بالكامل كون الاستبانة كانت الكترونية.

٢-٣ الوسائل والأدوات والأجهزة المستخدمة:

٢-٣-١ الوسائل المستخدمة:

- المقابلة

- الاستبيان للمقياسين

- المصادر والمراجع العلمية والدراسات.

٢-٣-٢ الادوات والاجهزة المستعملة:

- حاسبة يدوية.

- حاسبة الكترونية.

- استمارة جمع المعلومات للمقياسين.

- شبكة المعلومات (الانترنت).

تحديد الهدف من المقاييس:

إن الهدف من بناء مقاييس البحث هو قياس (ثقافة الإداء الإداري، ادارة التخطيط) لدى اعضاء الهيئات الادارية لمنطقة الفرات الاوسط.

اختيار مقاييس البحث:

١-مقياس ثقافة الأداء الإداري:

بعد إطلاع الباحثان على الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت موضوع ثقافة الأداء الإداري فقد تم الاعتماد على مجموعة فقرات مناسبة لعمل العينة كأداة لإجراءات البحث علماً إنه يتكون من (٢٤) فقرة، ويضم خمسة بدائل للإجابة هي (وافق بشدة - اوافق - لا أدرى - لا اوافق - لا اوافق بشدة).

٢-مقياس ادارة التخطيط:

بعد إطلاع الباحثان على الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت موضوع ادارة التخطيط، فقد تم الاعتماد على مجموعة فقرات مناسبة لعمل العينة والذي يتكون من (٢١) فقرة ويضم خمسة بدائل للإجابة هي (وافق بشدة - اوافق - لا أدرى - لا اوافق - لا اوافق بشدة).

تحديد صلاحية فقرات المقاييس:

لغرض التأكد من صلاحية فقرات المقياس في قياسها لما أعدت من أجله فقد تم عرض مقياس البناء على مجموعة من السادة الخبراء والمختصين (الملحق ٢) في تحديد صلاحية فقرات المقياس والبالغ عددهم (١٥) خبيراً ومختصاً.

تحديد صلاحية فقرات مقياس ثقافة الاداء الإداري:

حصلت الموافقة على فقرات مقياس الأداء الإداري جميعها ونسبة ١٠٠% والبالغة (٢٤) فقرة مع الأخذ بالملاحظات والتعديلات التي ذكرت، وكما هو مبين في الجدول (٢).

تحديد صلاحية فقرات مقياس ادارة التخطيط:

حصلت الموافقة على جميع فقرات المقياس ونسبة ١٠٠% والبالغة (٢١) فقره مع الأخذ بالملاحظات والتعديلات التي ذكرت وكما هو مبين في الجدول (٣) .

جدول (٢) يبين نتائج اختبار (كا^٢) لآراء الخبراء وعددهم (١٥) بخصوص صلاحية فقرات
مقياس (ثقافة الاداء الاداري)

ت	الفقرات	عدد الفقرات	الموافقون	غير الموافقون	قيمة (كا ^٢) المحسوبة	(كا ^٢) الجدولية	القرار
١	١-٢-٣-٤-٥-٧-٨-٩-١٠-١٤-١٥-١٧-١٨-٢٠-٢١-٢٢-٢٤	١٨	١٥	٠	١٥	٣,٨٤١	مقبولة
٢	٦-١١-١٢-١٣-١٦-٢٣	٦	١٤	٠	١٥	٣,٨٤١	مقبولة

يتبين لنا من الجدول (٢) قبول جميع فقرات المقياس بدون استثناء.

جدول (٣) يبين نتائج اختبار (كا^٢) لآراء الخبراء وعددهم (١٥) بخصوص صلاحية فقرات
مقياس (ادارة التخطيط)

ت	الفقرات	عدد الفقرات	الموافقون	غير الموافقون	قيمة (كا ^٢) المحسوبة	(كا ^٢) الجدولية	القرار
١	١-٢-٣-٤-٥-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٨-١٩-٢٠-٢١	١٧	١٥	٠	١٥	٣,٨٤١	مقبولة
٢	٦-٧-١٦-١٧	٤	١٤	٠	١٥	٣,٨٤١	مقبولة

يتبين لنا من الجدول (٣) قبول جميع فقرات المقياس بدون استثناء

إعداد تعليمات الإجابة عن المقاييس:

حرص الباحثان في إعداده للتعليمات على ضرورة الإجابة بصراحة وبدقة، وضرورة عدم الاستعانة بزميل آخر للإجابة، وضع علامة (√) في الحقل الذي ينطبق عليك أمام كل فقرة، وإن الإجابة ستحظى بسرية تامة وهي لأغراض البحث العلمي، فضلاً عن عرض الباحثان إنموذجاً للإجابة كمثال يقتدى به المستجيب في إجابته على المقاييس.

إجراءات البحث الميدانية:

لتحقيق أهداف البحث الحالي تطلب ذلك من الباحثان بناء ثقافة الاداء الاداري وبناء ادارة التخطيط للحدثة وإعداد التنظيمي تم إتباع الخطوات الآتية:

إجراءات بناء ثقافة الاداء الاداري وبناء ادارة التخطيط للحدثة:-

لغرض قياس وتحديد ثقافة الاداء الاداري وبناء ادارة التخطيط لدى اعضاء الهيئة الادارية للأندية الرياضية للفرات الاوسط تطلب من الباحثان القيام بناء ثقافة الاداء الاداري وبناء ادارة التخطيط للحدثة وفق مراحل وخطوات منها:

تحديد الهدف من بناء ثقافة الاداء الاداري وبناء ادارة التخطيط للحدثة:-

من أجل الوصول إلى نتائج البحث الحالي لا بد من تحقيق أهدافه التي نص عليها وهو التعرف على واقع بناء ثقافة الاداء الاداري وبناء ادارة التخطيط للحدثة، ولغرض تحقيق ذلك تم اتباع الخطوات المحددة في عملية البناء من اجل الحصول على مقياس يتمتع بأسس علمية رصينة.

معامل الاتساق الداخلي:

حيث قام الباحثان بحساب الاتساق الداخلي لعبارات كل محور على حدة وذلك لإيجاد معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه العبارة وذلك بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها (١٠) عضواً من نفس مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية وتتميز بنفس خصائصها ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لأدوات البحث والتي يوضحها الجداول التالية.

جدول (٤) يبين معامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط درجة العبارة بالمجموع الكلي للمحور الذي تنتمي اليه) ثقافة الأداء الإداري ن = ١٠

رقم الفقرة	قيمة R	Sig	الدلالة الإحصائية	رقم الفقرة	قيمة R	Sig	الدلالة الإحصائية
1	0.638**	0.000	معنوي	13	0.582**	0.000	معنوي
2	0.607**	0.000	معنوي	14	0.602**	0.000	معنوي
3	0.588**	0.000	معنوي	15	0.624**	0.000	معنوي
4	0.514**	0.000	معنوي	16	0.581**	0.000	معنوي
5	0.554**	0.000	معنوي	17	0.629**	0.000	معنوي
6	0.507**	0.000	معنوي	18	0.312**	0.001	معنوي
7	0.493**	0.000	معنوي	19	0.389**	0.000	معنوي
8	0.499**	0.000	معنوي	20	0.459**	0.000	معنوي
9	0.571**	0.000	معنوي	21	0.368**	0.000	معنوي
10	0.574**	0.000	معنوي	22	0.352**	0.000	معنوي
11	0.613**	0.000	معنوي	23	0.376**	0.000	معنوي
12	0.515**	0.000	معنوي	24	0.304**	0.001	معنوي

يتبين من جدول (٤) والخاص بمعامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط العبارة مع المجموع الكلي للمحور التي تنتمي اليه) لعبارات محور الأداء الإداري ارتفاع قيم معامل الاتساق الداخلي والتي تراوحت ما بين (٠,٣٠٤ إلى ٠,٦٣٨) وهذه القيم معنوية عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى صدق عبارات المحور وأن العبارات تتسم بالصدق الذاتي وترتبط بالمجموع الكلي للمحور ولذا فهي تجتمع لتقيس ما يقيسه المحور ولذلك فالعبارات تتسم بالصدق.

جدول (٥) يبين معامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط درجة العبارة بالمجموع الكلي للمحور الذي تنتمي اليه) ادارة التخطيط ن = ١٠

رقم الفقرة	قيمة R	Sig	الدلالة الإحصائية	رقم الفقرة	قيمة R	Sig	الدلالة الإحصائية
1	0.527**	0.000	معنوي	12	0.742**	0.000	معنوي
2	0.617**	0.000	معنوي	13	0.490**	0.000	معنوي
3	0.508**	0.000	معنوي	14	0.343**	0.000	معنوي
4	0.628**	0.000	معنوي	15	0.480**	0.000	معنوي
5	0.687**	0.000	معنوي	16	0.502**	0.000	معنوي
6	0.633**	0.000	معنوي	17	0.431**	0.000	معنوي
7	0.665**	0.000	معنوي	18	0.367**	0.000	معنوي
8	0.655**	0.000	معنوي	19	0.377**	0.000	معنوي
9	0.634**	0.000	معنوي	20	0.606**	0.000	معنوي
10	0.680**	0.000	معنوي	21	0.596**	0.000	معنوي
11	0.653**	0.000	معنوي				

يتبين من جدول (٥) والخاص بمعامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط العبارة مع المجموع الكلي للمحور التي تنتمي اليه) لعبارات محور ادارة التخطيط ارتفاع قيم معامل الاتساق الداخلي والتي تراوحت ما بين (٠,٣٤٣ إلى ٠,٧٤٢) وهذه القيم معنوية عند مستوى ٠,٠١ مما يشير إلى صدق عبارات المحور وان العبارات تتسم بالصدق الذاتي وترتبط بالمجموع الكلي للمحور ولذا فهي تجتمع لتقيس ما يقيسه المحور ولذلك فالعبارات تتسم بالصدق.

التجربة الاستطلاعية للمقاييس: أجرى الباحثان تجربة استطلاعية على عينة اختيروا بطريقة عشوائية من اعضاء الهيئات الادارية في اندية بابل والبالغ عددهم (١٠) اعضاء يوم الاثنين الموافق ٢٠٢٤/١٢/٢، وذلك من أجل تحقيق أهداف عدة وهي:-

١- التحقق من مدى وضوح التعليمات ووضوح فقرات المقاييس ومدى دقتها.

٢- معرفة الوقت المستغرق للإجابة على فقرات المقاييس.

٣- التعرف على الأخطاء التي قدمها الباحثان قبل إجراء التجربة الأساسية.

وقد اتضح من خلال هذه التجربة أنَّ تعليمات المقاييس وفقراتها كانت واضحة للعينة، وإن الوقت الذي استغرقته الإجابة على المقاييس الثلاثة تتراوح بين (١٥-٢٥) دقيقة، وبهذا أصبحت المقاييس جاهزة للتطبيق على عينة البناء والإعداد لغرض التحليل الإحصائي.

تطبيق المقاييس على عينة البناء:

بعد أن أصبحت المقاييس جاهزة بتعليماتها وفقراتها بأشر الباحثان وفريق العمل المساعد بتطبيقها على عينة البناء والإعداد البالغ عددهم (١٠٨) عضو هيئة إدارية على الاستبانة الإلكترونية (Google Drive) للفترة من يوم (الأحد) الموافق ٢٠٢٤/١٢/١٥ ولغاية يوم (الخميس) ٢٠٢٥/٢/٢٧، بعد تطمين الجميع بسرية الإجابات فهي لأغراض البحث العلمي ليس إلا، وقد تم التأكيد من الباحثان والفريق المساعد على ضرورة قراءة الأعضاء لورقة التعليمات الخاصة بالمقياس بدقة، والإجابة عن الفقرات جميعها بعناية وصدق عالين. لغرض تحليل الفقرات إحصائياً واختيار الصالحة منها واستبعاد غير الصالحة اعتماداً على القوة التمييزية (بأسلوب المجموعتين الطرفيتين والاتساق الداخلي) ولاستخراج الخصائص السيكمترية للمقاييس. علماً أن الباحثان قد حصل على المواقع الإلكترونية لهم عن طريق رؤساء الاتحادات الفرعية لكرة القدم وتمت اجابتهن عن طريق الواتساب.

الخصائص السيكمترية لبناء مقياس ثقافة الاداء الإداري وبناء مقياس ادارة التخطيط:

من الضروري أن تكون خاصية الصدق والثبات متوافرتين في بناء المقياس لأنها تعد من الأمور ذات الأولوية وإن كان الصدق أهم من الثبات لأن المقياس الصادق يكون ثابتاً في حين أن المقياس الثابت لا يكون صادقاً إذ قد يكون المقياس متجانساً في فقراته لكنه يقيس سمة غير التي أعد لقياسها (لؤي غانم الصميدعي وآخرون، ٢٠١٠) وإن توافر الشروط في بناء المقياس له أهمية كبيرة في تأكيد سلامة هذا البناء وأهم تلك الشروط.

(محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان، ٢٠٠٠)

صدق المقياس:

تم التحقق من صدق المقياس من خلال عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في علم النفس الرياضي وعلم النفس التربوي، لإيجاد الصدق الظاهري له ولغرض التعرف على صلاحية عبارات المقياس وإجراء التعديلات المناسبة لعبارات المقياس وحذف الفقرات غير المناسبة وبعد جمع البيانات والاطلاع على النتائج تبين إن هناك نسبة اتفاق على الفقرات وبذلك تتحقق الصدق الظاهري للمقياس. وقد اتبع الباحثان طريقة أخرى لبيان صدق المقياس وهي صدق التكوين الفرضي الذي أثبت من القدرة التمييزية لفقراته وهو أكثر أنواع الصدق تعقيداً كونه يعتمد على افتراضات نظرية يتحقق منها تجريبياً ((DCronbach.L.j. 1970) إذ

يشير إلى مدى قياس الاختبار لتكوين فرض معين. ويعرف بأنه المدى الذي يمكن به تفسير الأداء على الاختبار في ضوء بعض التكوينات الفرضية الحقيقية.
(محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان، ٢٠٠٠)

ثبات المقياس:

إن ثبات المقياس يعني تطبيق المقياس على مجموعة من الأفراد وبعد فترة من الزمن يعاد المقياس على الأفراد أنفسهم وبالظروف نفسها، وعندما يحسب معامل الارتباط ليدل على معامل الاستقرار عبر الزمن.
(نزار الطالب ومحمود السامرائي، ١٩٨١)
ولغرض معرفة مؤشر عامل الاستقرار في مقياس، قام الباحثان بإجراء الاختبار الأول لهذا المقياس وعلى عينة مقدارها (١٠) عضواً اختيروا بطريقة عشوائية من مجتمع البناء المقاييس في تمام الساعة العاشرة من يوم (٢٠٢٤/١٢/٢). خلال التجربة الاستطلاعية ثم أعيد تطبيقه على العينة نفسها بعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول وباستخدام معامل الارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني فكان معامل الثبات للمقياس عندها جيد وهي قيمة ذات دلالة معنوية تشير إلى قوة العلاقة وحسن اتساق مفردات المقياس.
(احمد عبد الخالق، ١٩٨٩)

الجدول (٦) يبين الثبات التجزئة النصفية والفاكرونباخ

اسم الاختبار	الفاكرونباخ	التجزئة النصفية	
		نصف الاختبار	سبيرمان - براون
ثقافة الأداء الإداري	704٠	.768٠	.869٠
التخطيط	.745٠	.713٠	.833٠

موضوعية الاستجابة:

من أجل كشف الإجابات المزيفة والتخمينية من بعض الاجابات استعمل الباحثان طريقة لكشف زيف الإجابة، إذ قام الباحثان بصياغة (٣) فقرات مشابهة لفقرات أخرى أصلية في مقياس ثقافة الأداء الإداري وكذلك لمقياس ادارة التخطيط ومقياس التنظيمي وذلك لحساب موضوعية الاستجابة للاستمارة ولتحقيق موضوعية الاستجابة تم تطبيق الإجراءات الآتية:
(عامر سعيد الخيكاني وايمن هاني، ٢٠١٧)

- ١- استخراج الفروق المطلقة بين الفقرات (الأصلية-المكررة).
- ٢- إيجاد الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذه الفروض.
- ٣- جمع الوسط الحسابي والانحراف المعياري لغرض عمل قيمة المحك.
- ٤- مقارنة مجموع الفروق المطلقة لكل استمارة مع قيمة المحك فأن كانت أكبر من المحك ترفض أما إذا كانت أقل فتقبل.

فقد تم حساب درجات الدقة ل (١٠٨) استمارة وقد تراوح مدى درجات الدقة (٤-١٥) بمتوسط حسابي (٠,٠١٨٧) وانحراف معياري مساو ل (١,٩٥) في حين بلغت الدرجة المحكية (١,٩٧) درجة الناتجة من حاصل جمع الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الدقة، وبذلك تم الإبقاء على (١٠٨) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي.

وعند مقارنة الفروق المطلقة للاستمارات كل على حدة مع الدرجة المحكية أظهرت أنَّ الدرجة المحكية أكبر من الفروق المطلقة للاستمارات جميعها، إذ بلغت عدد الاستمارات الجاهزة للتحليل الإحصائي (١٠٨) استمارة لكل مقياس وكما مبين في الجدول (٧).

جدول (٧) يبين الفقرات الأصلية والمكررة لمقياس ثقافة الأداء الإداري

تسلسل الفقرة الأصلية	الفقرة الأصلية	تسلسل الفقرة المكررة	الفقرة المكررة
٣	يطبق القرارات المتخذة بعدالة على الجميع	٢٥	العدالة في اتخاذ القرارات في النادي مع الجميع
٨	يتبع الشورى في القرار	٢٦	لا يتخذ اي قرار يخص النادي الا بعد اخذ اراء الآخرين
٢٤	يتقبل نقد الآخرين	٢٧	لا يتململ عندما يوجه له الانتقاد من الآخرين

جدول (٨) يبين الفقرات الأصلية والفقرات المتكررة لمقياس ادارة التخطيط

تسلسل الفقرة الأصلية	الفقرة الأصلية	تسلسل الفقرة المكررة	الفقرة المكررة
٤	يعمل وفق رؤية واضحة لتطوير واستثمار نقاط القوة والتقليل من نقاط الضعف	٢٢	يملك رؤيا واضحة تساعد في تطوير واستثمار نقاط القوة والضعف
١٣	تتضمن رسالة النادي قيماً اخلاقية تهدف الى ان يكون التخطيط قوة دافعة لتنمية المجتمع ككل.	٢٣	الاخلاق والقيم في التعامل مع الآخرين رسالة النادي لجعل التخطيط قوة دافعة لتنمية جميع افراد المجتمع
١٨	يقوم بمقارنة عملية التنفيذ مع الاهداف الموضوعية	٢٤	التأكيد على تطبيق الاهداف الموضوعية لعمل النادي من خلال متابعة تنفيذها

التحليل الإحصائي لفقرات المقاييس:

اتبع الباحثان أسلوبين في تحليل فقرات المقاييس الثلاثة هما القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) ومعامل الاتساق الداخلي.

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس ثقافة الأداء الإداري:

القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان):

أنّ المقياس الجيد هو الذي ينجح في التمييز بين المختبرين بحيث يحقق المنحنى الطبيعي الاعتدالي، لذا قام الباحثان بعد جمع وتفرغ البيانات بترتيب الدرجات الخام ترتيباً تنازلياً من أقل درجة إلى أعلى درجة فتم اختيار (٢٧%) من الدرجات العليا للمقياس و(٢٧%) من الدرجات الدنيا، إذ بلغت العينة عند كل مجموعة طرفية (٢٧) مشرفاً ولحساب القدرة التمييزية للمقياس استعمل الباحثان اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق بين درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة والجدول (٩) يبين النتائج.

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس ادارة التخطيط:

القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان):

لاستخراج القدرة التمييزية لفقرات مقياس الجودة الشاملة، استعمل الباحثان المجموعتين الطرفيتين ذلك من خلال نتائج استمارات عينة البناء والإعداد البالغة (١٠٨) استمارة، إذ اتبع الباحثان الخطوات الآتية:-

- ١-ترتيب درجات اعضاء الهيئة الادارية على المقياس تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة.
- ٢-تعيين ما نسبته (٢٧%) من الدرجات العليا و(٢٧%) من الدرجات الدنيا للاستمارات، لأنّ هذه النسبة تحقق مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز إذ بلغت العينة عند كل مجموعة (٢٧) عضو هيئة ادارية.
- ٣-التعرف على القدرة التمييزية لكل فقرة باستعمال الاختبار التائي (t) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وعدت القيمة التائية الدالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرة، وكما هو مبين في الجدول (٩).

الجدول (٩) يبين تمييز ثقافة الأداء الإداري

الرقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة T	Sig	الدلالة الإحصائية
	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري			
1	4.57	0.50	3.87	0.43	5.76	0.00	معنوي
2	4.57	0.50	3.80	0.48	6.01	0.00	معنوي
3	4.53	0.51	3.97	0.18	5.76	0.00	معنوي
4	4.57	0.50	3.90	0.31	6.20	0.00	معنوي
5	4.53	0.51	3.63	0.72	5.60	0.00	معنوي
6	4.53	0.51	3.97	0.18	5.76	0.00	معنوي
7	4.57	0.50	3.93	0.25	6.15	0.00	معنوي
8	4.57	0.50	3.87	0.43	5.76	0.00	معنوي
9	4.53	0.51	3.93	0.25	5.79	0.00	معنوي
10	4.30	0.47	3.67	0.55	4.83	0.00	معنوي
11	4.40	0.50	3.70	0.53	5.24	0.00	معنوي
12	4.53	0.51	3.80	0.41	6.18	0.00	معنوي
13	4.57	0.50	3.90	0.31	6.20	0.00	معنوي
14	4.53	0.51	3.90	0.31	5.86	0.00	معنوي
15	4.53	0.51	3.83	0.38	6.05	0.00	معنوي
16	4.53	0.51	3.90	0.31	5.86	0.00	معنوي
17	4.53	0.51	3.83	0.38	6.05	0.00	معنوي
18	4.37	0.49	4.00	0.00	4.10	0.00	معنوي
19	4.43	0.50	3.97	0.18	4.77	0.00	معنوي
20	4.47	0.51	3.97	0.18	5.08	0.00	معنوي
21	5.00	0.00	4.00	0.00	31.00	0.00	معنوي
22	5.00	0.00	3.97	0.18	28.65	0.00	معنوي
23	4.97	0.18	4.00	0.00	29.00	0.00	معنوي
24	4.97	0.18	3.93	0.25	18.11	0.00	معنوي

الجدول (١٠) يبين تمييز ادارة التخطيط

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة T	Sig	الدلالة الإحصائية
	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري			
1	5.00	0.00	3.80	0.41	16.16	0.00	معنوي
2	5.00	0.00	3.73	0.45	15.43	0.00	معنوي
3	5.00	0.00	3.87	0.35	17.95	0.00	معنوي
4	5.00	0.00	3.80	0.41	16.16	0.00	معنوي
5	5.00	0.00	3.80	0.48	13.57	0.00	معنوي
6	5.00	0.00	3.70	0.60	11.95	0.00	معنوي
7	5.00	0.00	3.70	0.60	11.95	0.00	معنوي
8	5.00	0.00	3.73	0.58	11.89	0.00	معنوي
9	5.00	0.00	3.73	0.58	11.89	0.00	معنوي
10	5.00	0.00	3.73	0.58	11.89	0.00	معنوي
11	5.00	0.00	3.80	0.48	13.57	0.00	معنوي
12	5.00	0.00	3.77	0.50	13.40	0.00	معنوي
13	4.57	0.50	3.83	0.38	6.37	0.00	معنوي
14	5.00	0.00	3.73	0.45	15.43	0.00	معنوي
15	4.93	0.25	3.67	0.48	12.79	0.00	معنوي
16	5.00	0.00	3.63	0.49	15.27	0.00	معنوي
17	5.00	0.00	3.90	0.31	19.75	0.00	معنوي
18	5.00	0.00	3.87	0.35	17.95	0.00	معنوي
19	4.97	0.18	3.97	0.18	21.21	0.00	معنوي
20	5.00	0.00	3.90	0.31	19.75	0.00	معنوي
21	5.00	0.00	3.83	0.38	16.86	0.00	معنوي

الوسائل الإحصائية: أستخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية للعلوم النفسية (spss) ومنها استخرج

- الوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- الخطأ المعياري
- الاختبار التائي لعينة واحدة
- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين
- معامل ارتباط بيرسون
- كا^٢
- الوسط الفرضي
- سبيرمان

٣- عرض وتحليل ومناقشة نتائج البحث:

٣-١ عرض نتائج الدرجة الكلية للمقاييس وتحليلها:

يعرض الباحثان نتائج الاحصاء الوصفي استجابات مقاييس ثقافة الاداء الاداري وتمييز ادارة التخطيط لأعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية للفرات الأوسط، كلياً ومن ثمّ تفصيلاً لتحقيق أهداف الدراسة وكما مبين بالجدول (١١).

الجدول (١١) يبين نتائج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي وقيمة (t) مستوى الدلالة لمقاييس ثقافة الأداء الإداري وإدارة التخطيط لدى أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في الفرات الأوسط

الاختبار	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة t	الوسط الفرضي	الالتواء	الدالة الاحصائية
ثقافة الاداء الاداري	103.954	8.670	0.834	75.166	2.687	0.353	معنوي
ادارة التخطيط	90.926	6.787	0.653	46.069	3.114	0.524	معنوي

تبين نتائج الجدول (١١) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي وقيمة (t) ومستوى الدلالة المقاييس (ثقافة الأداء الإداري وإدارة التخطيط لدى أعضاء الهيئات الإدارية لمنطقة الفرات الأوسط، إذ أظهرت النتائج أنّ الوسط الحسابي لمقياس ثقافة الأداء الإداري هو (103.954) وبانحراف معياري مقداره (8.670)، وقيمة الوسط الفرضي (2.687) في حين كانت قيمة (t) هي (75.166) ومستوى دلالة هي (0.00) وهذا يشير الى وجود فرق معنوي بين الوسط الحسابي للعينة والوسط الفرضي للمقياس ولصالح الوسط الحسابي للعينة.

واظهرت نتائج الجدول نفسه أنَّ الوسط الحسابي لمقياس ادارة التخطيط هو(90.926) وبانحراف معياري مقداره (6.787)، وقيمة الوسط الفرضي (3.114) في حين كانت قيمة (t) هي (46.069) ومستوى دلالة هي(0.00). وهذا يشير الى وجود فرق معنوي بين الوسط الحسابي للعينة والوسط الفرضي للمقياس ولصالح الوسط الحسابي للعينة.

٣-٢ مناقشة نتائج ثقافة الأداء الإداري وإدارة التخطيط لدى اعضاء الهيئات الادارية لمنطقة الفرات الاوسط:

من خلال ما تم عرضه من نتائج في الجدول (١١) التي بينت وجود مقدار جيد يتمتع به اعضاء الهيئات الادارية المقاس عن طريق رؤساء الاندية البالغ عددهم (١٠٨) عضوا في مقياس ثقافة الأداء الإداري ، إذ جاءت قيمة الوسط الحسابي للمقياس أكبر من قيمة الوسط الفرضي، ويعزو الباحثان سبب هذه النتيجة إلى أنَّ اعضاء الهيئات الادارية في محافظات منطقة الفرات الاوسط يتمتعون بثقافة أداء إداري جيد نتيجة الخبرات المتراكمة التي اكتسبوها خلال سنوات الخدمة ، إذ نجد اكتسابهم للأداء بالعمل بشكل أفضل نتيجة للخبرة وكثرة الممارسة ، وعدد النشاطات الرياضية التي يشاركون فيها، تبعاً إلى متغير المستوى العلمي الذين هم فيه والذي يتسم بالتشابه في هيكليّة ثقافة الأداء الإداري وأعداد النشاطات في الاندية الرياضية الأخرى في الفرات الاوسط ، إذ يتبعون المنهجية والطريقة نفسها في عملية إعداد النشاطات الرياضية الأساسية وغيرها ، فضلاً عن الاهتمام بالجانب النفسي في أثناء ممارسة الأنشطة الرياضية من خلال بث روح التشجيع والحماسة وتعبئة الطاقة النفسية لدى اللاعبين، وقدرتهم على التحكم في تصرفاتهم، وضبط النفس، والتركيز، والثقة بالنفس، وتوظيف ثقافة الأداء الإداري بشكل إيجابي ليتماشى مع المواقف الأخرى وظروفها المختلفة مما يؤدي إلى أداء الواجبات بشكل أفضل، وعلى أكمل وجه، وبالتالي زيادة للخبرات التي يتمتع بها هؤلاء الاعضاء بسبب كثرة المشاركات والمنافسات في الوجبات والأنشطة الرياضية، وتفاوتها في درجات صعوبتها وأهميتها، واكتسابهم للقدرات النفسية المهمة ومنها ثقافة الأداء الإداري الذي هو حالة تؤهل صاحبها لإنجاز إبداعات جادة، وطرائق متعددة لتحفيز هذه الحالة، أو لحل المشكلات المطروحة بطرائق مختلفة، فضلاً عن أنَّها أحد المفاهيم المهمة ذات الأثر الفاعل في تعلم العمل الإداري ، إذ أنها ترتبط بمستوى الأداء ومن ثم التحصيل الدراسي ، ولما يتحقق مع وجوده من توجيه الانتباه لبعض الأنشطة التي تجذب اهتمام اللاعبين مع المثابرة ومواصلة الجهد بشكل أفضل ، و أن لثقافة الأداء الإداري أهمية كبيرة من الناحية الرياضية كونها تمثل غاية ووسيلة في الوقت نفسه .

ويرى الباحثان أنَّ ثقافة الأداء الإداري يؤدي دوراً مهماً في رفع مستوى أداء اللاعبين وإنتاجيتهم على اختلاف المجالات العلمية، والأنشطة المختلفة التي يوجهها.

كما ان أعضاء الهيئات الادارية يمتلكون قدرات عقلية أفضل وأكثر نضوجاً، ويقدرّون أنفسهم ويكونون ذوي سلوك محافظ ومتزن مقارنة بزملائهم الأدنى خبرة نتيجة تراكم الخبرات التي اكتسبوها طوال سنوات الخدمة مما أتاح لهم إنَّ يكونوا ذوي توافق إداري جيد، والذي يعد من العوامل المهمة للنجاح والذي لا بد عند حدوثها أن يكون هناك توافق نفسي يتمثل في الاتزان الانفعالي والهدوء والجو المشجع والبيئة الملائمة وغير ذلك من الامور

ويعزو الباحثان تمتع أعضاء الهيئات الادارية لمنطقة الفرات الاوسط بمقدار جيد في ادارة التخطيط مع إمكانيات هؤلاء الاعضاء وقدراتهم الإدارية الفردية والجماعية، والحالة التعليمية- التدريبية، لهم، فضلاً عن عملية العمل الإداري، وهيكلية الاندية الرياضية وما يسلكه أعضاء الهيئات الادارية من خطوات علمية وعملية مدروسة في تعليم إدارة التخطيط ، والتنوع في أدائها بحسب المواقف المختلفة التي تتميز بها هذه الاندية ، وهنا نجد أن أعضاء الهيئات الادارية يشكلون سبباً رئيسياً في تطوير الأداء المهارى للاعبين والوصول بهم إلى مستوى جيد في هذا الأداء، وهذا يتطلب امتلاك اللاعبين قدرات بدنية.

ويعزو الباحثان تمتع أعضاء الهيئات الادارية بمقدار جيد في التنظيمي مع إمكانيات هؤلاء الاعضاء وقدراتهم الإدارية الفردية والجماعية جيدة وهي اهتمام إدارة النادي في كثير من الأحيان بدعوة الأفراد للقيام بالمهام المطلوبة وزيادة الانشطة الرياضية ، وإن النسب المئوية العالية التي حققتها العبارات في اغلب المحاور تدل على وجود هيكل تنظيمي يتسم بوضوح ملحوظ ، كما يتسم بالثبات والاستقرار النسبي مع تحديد واضح لطرق الاتصال بين العاملين في النادي باختلاف مستويات عملية الإشراف التي يقومون بها ، أي إن الهيكل التنظيمي بالنادي يشتمل على شكل الإدارة أو القسم مع تحديد الواجبات أو المهام.

٣-٣ عرض نتائج علاقة الارتباط ثقافة الأداء الإداري وكل من إدارة لأعضاء الهيئات الادارية في الفرات الاوسط وتحليلها ومناقشتها:

بغية تحقيق الهدف الثالث للبحث وهو التعرف على العلاقة بين ثقافة الأداء الإداري وإدارة التخطيط لأعضاء الهيئات الادارية في الفرات الاوسط، استخرج الباحثان قيم معامل الارتباط (بيرسون) بين ثقافة الأداء الإداري وإدارة التخطيط وبين ثقافة الأداء الإداري لدى اعضاء الهيئات الادارية لمنطقة الفرات الاوسط وكما هو مبين في الجدول (١٢).

الجدول (١٢) يبين الارتباطات

المقياس		الاداء الاداري	تميز التخطيط
معامل ارتباط بيرسون	الاداء الاداري	1.000	.132
	تميز التخطيط	.132	1.000
الدلالة	الاداء الاداري		.086
	تميز التخطيط	.086	
العينة	الاداء الاداري	108	108
	تميز التخطيط	108	108

تبين نتائج الجدول (١٢) قيم معامل الارتباط (بيرسون) بين ثقافة الاداء الاداري وإدارة التخطيط وبين ثقافة الاداء الاداري لدى اعضاء الهيئات الادارية لمنطقة الفرات الاوسط، إذ ظهرت قيمة معامل الارتباط (بيرسون) بين ثقافة الأداء الإداري وإدارة التخطيط (132) بمستوى دلالة (0.86)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية دالة إحصائياً بين هاذين المتغيرين. وأظهرت نتائج الجدول نفسه قيمة معامل الارتباط (بيرسون) بين ثقافة الأداء الإداري (142) بمستوى دلالة (0.72)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية دالة إحصائياً بين هاذين المتغيرين.

من خلال ما تم عرضه من نتائج في الجدول (١٢) والتي بينت وجود علاقة ارتباط معنوية بين ثقافة الأداء الإداري وإدارة التخطيط لدى أعضاء الهيئات الإدارية لمنطقة الفرات الأوسط ، ويعزو الباحثان سبب هذه العلاقة إلى أنّ عملية ثقافة الأداء الإداري تبدأ بوجود دافع أو رغبة معينة تدفع هؤلاء الاعضاء وتوجه سلوكهم للوصول إلى أهدافهم، فهم يقومون بكثير من الواجبات والحركات المختلفة لمحاولة التغلب على العوائق والصعوبات والوصول إلى أهدافهم، التي تشبع الدافع لتتم عملية إدارة التخطيط وهذا يتفق مع ما تم ذكره في أن إدارة التخطيط باعتبارها أسلوباً إدارياً متميزاً قادراً على مواجهة التحديات والمستجدات المحيطة من ناحية وقادراً على تحقيق الأهداف المرجوة من ناحية أخرى والتي يتم من خلالها تحديد الصفات والخصائص الأساسية التي تنمي القدرة على الإبداع ومع بروز دور المتطلبات في إدارة التخطيط كأسلوب ومعياري يتم من خلالها تحديد أساليب منهج العمل يبرز دور القيادات الإدارية في الاندية الرياضية كعامل أساسي في متابعة وتنفيذ هذه المتطلبات . ويرى الباحثان أنّ أغلب أعضاء الهيئات الادارية هم اختصاص تربية رياضية والبعض تربية فنية ولكون أغلب القرارات من صلب عملهم لذلك هم تميزوا بالقدرة على اتخاذ القرار . ويعزو الباحثان نتيجة علاقة الارتباط المعنوية بين ثقافة الأداء الإداري لدى أعضاء الهيئات الادارية لمنطقة الفرات الأوسط والتي أظهرتها نتائج الجدول (١٢) أيضاً إلى أن درجة أداء عضو النادي تتأثر إلى حد كبير بمدى ثقته في قدراته وإمكانياته، فإذا لم يكن لدى عضو النادي الاقتناع والاعتقاد الراسخ بأنّه يمتلك قدرات في تحقيق الأداء والهدف الذي يسعى إليه فإنه بالأحرى سوف لا يبذل الجهد الذي يمكنه من تحقيق الهدف، فالعضو الذي لا يعتقد أنه يمتلك القدرة والاستعداد اللذان يساعدانه على العمل الإداري الأفضل سوف تقل دافعيته ومن ثم عطاؤه في الوحدات التعليمية.

٣-٤ عرض وتحليل ومناقشة نتائج نسبة مساهمة ادارة التخطيط بثقافة الأداء الإداري:

لجأ الباحثان إلى استخدام الانحدار الخطي المتعدد بغية استخراج قيمة نسبة مساهمة ادارة التخطيط بمتغير ثقافة الأداء الإداري والنتيجة عن قيمة مربع الارتباط بينهما، والجدول (١٣) يبين ذلك.

جدول (١٣) يبين ملخص البيانات

نموذج	معامل الارتباط المتعدد	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري	احصائيات التغير			
					معامل تحديد المتغير	قيمة F للتباين المتغير	قيمة f1	قيمة f2
1	.209 ^a	.044	.026	8.55804	.044	2.407	2	105
								.095

يتبين من الجدول (١٣) ان نسبة مساهمة ادارة التخطيط بمؤشر ثقافة الأداء الإداري كانت عالية وهذا ما تؤكد قيمة (F) المحسوبة البالغة (2.407) التي تدل على أن التباين المشترك بين المتغيرين كان كبيراً وهذا ما يتضح من خلال مستوى الدلالة البالغ (0.095).

٣-٥ عرض وتحليل ومناقشة نتائج التنبؤ بثقافة الأداء الإداري بدلالة ادارة التخطيط:

استكمالاً للإجراءات أعلاه ولغرض الحصول على قيمة تنبؤيه أو متوقعة لثقافة الأداء الإداري بدلالة ادارة التخطيط لأعضاء الهيئات الادارية في الاندية الرياضية لمنطقة الفرات الاوسط سعى الباحثان إلى استخدام معدلات الانحدار الخطي التي يمكن من خلالها التنبؤ بهذه العلاقة ويسلط الباحثان الضوء على شكل الانحدار الخطي والقيم الخاصة بمعاملات الانحدار الخطي بين ثقافة الأداء الإداري وتقديرات المتغيرات التي تم بحثها والجدول (١٤) يبين ذلك.

جدول (١٤) يبين معامل الانحدار

نموذج	المعاملات غير الموحدة		T	الدلالة
	بيتا الغير معيارية	الخطأ المعياري		
الاداء الاداري	70.790	15.265	4.637	.000
تميز التخطيط	.199	.123	1.614	.109

يبين الجدول اعلاه معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية والخطأ المعياري وقيمة اختبار (ت) مع القيمة الاحتمالية للاختبارات (الدلالة الاحصائية) وقيمة معاملات تضخم التباين ومعاملات التسامح والتي تبين عدم وجود مشكلة التعددية الخطية بين المتغيرات حيث كانت معاملات التضخم اقل من ٣.

٤- الاستنتاجات والتوصيات:

٤-١ الاستنتاجات:

- ١-مقاييس ثقافة الأداء الإداري وإدارة التخطيط التي تم بنائها قبل الباحثان صالحة لقياس ثقافة الأداء الإداري لدى اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في منطقة الفرات الاوسط.
- ٢-يتمتع اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في منطقة الفرات الاوسط بثقافة أداء إداري وإدارة تخطيط ومناخ تنظيمي عالي.
- ٣-ثقافة الاداء الاداري الجيد لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في منطقة الفرات الاوسط يقابله ادارة تخطيط جيد لهم.
- ٤-إمكانية التنبؤ بثقافة الأداء الإداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في منطقة الفرات الاوسط بدلالة كل من ادارة التخطيط لهم.

٤-٢ التوصيات:

- ١-يمكن الاستفادة من مقاييس ثقافة الأداء الإداري وإدارة التخطيط الذي قام الباحثان ببنائها بوصفهما أدوات موضوعية للباحثين وإمكانية استخدامها في بحوثهم ودراساتهم.
- ٢-يمكن اعتماد مقاييس ثقافة الأداء الإداري وإدارة التخطيط في اختيار اعضاء الهيئات الادارية للقيام بمهنتهم بشكل جيد.
- ٣-استخدام المعادلة التنبؤية للتنبؤ بثقافة الأداء الإداري وإدارة التخطيط والتنظيمي لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية لمنطقة الفرات الاوسط.
- ١- إجراء دراسات بمتغيرات أخرى لمتابعة عمل الاندية الرياضية بكل مفاصلها وعاملها.

المصادر

- احمد عبد الخالق. ٢٠٠٨. استخبارات الشخصية، الإسكندرية دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٩.
- سمير كامل الخطيب. ٢٠٠٨. ادارة الجودة الشاملة والايزو مدخل معاصر، مطبعة جعفر العصامي، بغداد.
- عامر سعيد الخيكاني وايمان هاني. ٢٠١٧. الاستخدامات العلمية للاختبارات والمقاييس النفسية الرياضية.
- فوزي غرابيه. ٢٠٠٢. أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط٣، عمان الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.
- لؤي غانم الصميدعي (واخرون). ٢٠١٠. الاحصاء والاختبار في المجال الرياضي، ط١، العراق، أربيل.
- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان. ٢٠٠٠. القياس في التربية الرياضية علم النفس الرياضي، ط١، القاهرة، دار الفكر العربي.
- نزار الطالب ومحمود السامرائي. ١٩٨١. مبادئ الإحصاء والاختبارات البدنية والرياضية، جامعة الموصل، دار الكتب للطباعة والنشر.
- وجيه محجوب. ٢٠٠٢. البحث العلمي ومناهجه، بغداد، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر.
- DCronbach.L.j. 1970. Essential of psychological testing .New yourrb .
Harper and POW. D – 105.

ملحق (١)

يوضح مقياس ثقافة الاداء الاداري وادارة التخطيط الموزع على عينة البناء

السيد رئيس الهيئة الادارية لنادي الرياضي المحترم.

ت	الفقرات	بدائل الإجابة
---	---------	---------------

تحية طيبة ...

بين يدك استبيان لقياس ثقافة الاداء الاداري وادارة التخطيط والمناخ التنظيمي لأعضاء الهيئة الادارية في النادي الذي تمثله يرجى تفضلكم بقراءة الفقرات المقاييس بدقة والاجابة على البدائل والفقرات جميعها بوضع علامة (✓) امام البديل المناسب برأيك لكل فقرة .
مثال:

ت	الفقرات	بدائل الإجابة			
		وافق بشدة	وافق	لا أدرى	لا اوافق بشدة
١	يحرص عضو الهيئة الادارية على عمل الفريق بين العاملين.		✓		

يرجى الاجابة عن المعلومات الشخصية التالية

- عدد سنوات عملك في عضوية الهيئات الادارية للأندية

- التحصيل الدراسي

ملاحظة:

كن مطمئنا من اجل اجابتك ستحظى بسرية تامه ولن يطلع عليها أحد وستحظى بالاحترام والتقدير من قبل الباحثان ولزيادة الاطمئنان فلا ضرورة لذكر اسمك على المقياس علما ان عدم الاجابة عن اي فقرة يعد الاستبيان غير مقبول.

وفقكم الله لخدمة الحركة الرياضية والعلمية في عراقنا الحبيب

الفقرات					بدائل الإجابة
١	يحرص عضو الهيئة الادارية على عمل الفريق بين العاملين.				
٢	يشجع النمو المهني.				
٣	يطبق القرارات المتخذة بعدالة على الجميع.				
٤	يفصل بين العمل والعلاقة الشخصية.				
٥	يحرص على قيمة الوقت.				
٦	يزرع الثقة في نفوس الجميع.				
٧	يفوض بعض المهام.				
٨	يتبع الشورى في القرار.				
٩	يوفر المناخ المناسب لتسير العمل.				
١٠	يحرص على الالتزام بمعايير الجودة عند الانجاز.				
١١	يلتزم بقوانين العمل.				
١٢	يحرص على تحسين العلاقات الانسانية.				
١٣	يسعى الى توفير الحوافز والمكافآت.				
١٤	يخفف حدة الروتين الاداري.				
١٥	يلتزم بمعايير تقويم حديثة.				
١٦	يشجع تطوير مهارات المدربين الرياضيين.				
١٧	يوضح الوصف الوظيفي للأدوار.				
١٨	يوازن بين السلطة والمسؤولية.				
١٩	يفعل التغذية الراجعة في وضع الخطط الجديدة.				
٢٠	يكافئ العناصر المتميزة.				
٢١	ينمي القدرة على التقييم الذاتي للمرؤوسين.				
٢٢	يتقبل نقد الآخرين.				
٢٣	يحدد وقت الاجتماعات سلفاً.				
٢٤	يحدد الصلاحيات التنظيمية داخل النادي.				

مقياس ثقافة الاداء الإداري

استمارة مقياس ادارة التخطيط

١	يمتلك عضو الهيئة الادارية رؤى استراتيجية واضحة ومحددة للمستقبل.	اوافق بشدة	اوافق	لا أدرى	لا اوافق	لا أوافق بشدة
٢	يسعى الى ترسيخ المعرفة وتوظيف التقنية للوصول الى الرقي.					
٣	يعتقد ان رؤية النادي قابلة للقياس بمقدار التقدم الذي يحرزه.					
٤	يعمل وفق رؤية واضحة لتطوير واستثمار نقاط القوة والتقليل من نقاط الضعف.					
٥	يشارك في وضع خطة تنفيذية تفصيلية لتحقيق الرؤية المستقبلية.					
٦	يضع رؤية تحفز الآخرين على تحقيق مستوى عال من الانجاز.					
٧	يراعي ان تزيد الرؤية من كفاءة الآخرين والتزامهم بأداء أفضل.					
٨	تعد رسالة عضو الهيئة الادارية للنادي متخصصة وفقاً لمعايير علمية.					
٩	تكون رسالة غير محدودة وواسعة.					
١٠	يطمح بإيصال رسالة الهيئة الادارية الى العاملين لغرض رفع كفاءة الاداء.					
١١	يحرص على اعداد رسالة النادي وفقاً للإمكانيات والمواد المتوفرة.					
١٢	تتضمن رسالة النادي اشراك جميع العاملين في الرأي.					
١٣	تتضمن رسالة النادي قيماً اخلاقية تهدف الى ان يكون التخطيط قوة دافعة لتنمية المجتمع ككل.					
١٤	يشجع على استثمار مختلف العلوم.					
١٥	يتابع عضو الهيئة الادارية تحقيق الاهداف.					
١٦	يعمل على توظيف وسائل اتصال فعالة مع الآخرين لتوضيح الاهداف.					
١٧	يعمل على تحديد الكفايات الادارية المطلوبة لتحقيق الاهداف.					
١٨	يقوم بمقارنة عملية التنفيذ مع الاهداف الموضوعية.					
١٩	يقدم تغذية راجعة للأهداف التي لم تتحقق.					
٢٠	يتبنى الاستراتيجيات الملائمة لتحقيق الاهداف.					
٢١	يقوم بتقويم اوضاع النظام في النادي حسب الاهداف المرسومة.					