



The culture of administrative performance as reflected in the organizational climate among members of administrative bodies in sports clubs

Hashem Abdul Zaid Hamza ^{*1} , Prof. Dr. Amer Saeed Jassim Al-Khaikani ² 

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

*Corresponding author: Phy876.hasan.shyl@student.uobabylon.edu.iq

Received: 26-03-2025

Publication: 28-06-2025

Abstract

The aim of the research is to know the reality of the culture of administrative performance and the organizational climate of the members of the administrative bodies from the point of view of the club president, to know the relationship between the culture of administrative performance and the organizational climate of the members of the administrative bodies, and the possibility of predicting the culture of administrative performance in terms of the organizational climate of the members of the administrative bodies. The researchers used the descriptive approach with the survey method and correlational relationships, and information and data were collected for 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. One of the most important conclusions is that the members of the administrative bodies of sports clubs in the Middle Euphrates region enjoy a good organizational structure through the results of the level of the organizational climate areas, with the first area (organizational structure) obtaining the highest level, i.e. first in the order of responses. The culture of good administrative performance among members of the administrative bodies of sports clubs in the Middle Euphrates region is matched by a good organizational climate. One of the most important recommendations is that the measures of administrative performance culture and organizational climate that he prepared can be used as objective tools for researchers and can be used in their research and studies. The measures of administrative performance culture and organizational climate can be adopted in selecting members of administrative bodies to perform their profession well.

Keywords: Administrative Performance, Organizational Climate, Administrative Bodies, Sports Clubs..



ثقافة الاداء الاداري بدلالة المناخ التنظيمي 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 نشر البحث 2025/6/28

تاريخ استلام البحث 2025/3/26

المخلص

هدف البحث الى معرفة واقع ثقافة الاداء الاداري والمناخ التنظيمي لأعضاء الهيئات الادارية من وجهة نظر رئيس النادي، ومعرفة العلاقة بين ثقافة الاداء الاداري والمناخ التنظيمي لأعضاء الهيئات الإدارية، وإمكانية النبؤ بثقافة الأداء الاداري بدلالة المناخ التنظيمي لدى اعضاء الهيئات الإدارية. وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية، وتم جمع المعلومات والبيانات الخاصة بمجتمع البحث والمتمثلة اعضاء الهيئة الإدارية للأندية الرياضية للفرات الأوسط، حيث بلغ العدد الإجمالي (180) عضواً ويشكلون ما بنسبة (60 %) من مجتمع البحث. ومن اهم الاستنتاجات هي يتمتع اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في منطقة الفرات الاوسط بهيكل تنظيمي جيد من خلال نتائج مستوى مجالات المناخ التنظيمي، حصول المجال الأول (الهيكل التنظيمي) على أعلى مستوى أي الأول ضمن ترتيب الاستجابات، وثقافة الاداء الاداري الجيد لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في منطقة الفرات الاوسط يقابله مناخ تنظيمي جيد. ومن اهم التوصيات هي يمكن الإفادة من مقاييس ثقافة الأداء الإداري والمناخ التنظيمي الذي قام بأعداده بوصفهما أدوات موضوعية للباحثين وإمكانية استخدامها في بحوثهم ودراساتهم، يمكن اعتماد مقاييس ثقافة الأداء الإداري والمناخ التنظيمي في اختيار اعضاء الهيئات الادارية للقيام بمهنتهم بشكل جيد.

الكلمات المفتاحية: الاداء الإداري، المناخ التنظيمي، الهيئات الإدارية، الأندية الرياضية.

1-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، 2008) وتعد القيادات الرياضية الادارية المتمثلة في الاندية الرياضية الحلقة الرئيسة في التوجيه والمتابعة بما تمتلكه من خصائص ابداعية تعمل على ترجمتها في التعامل مع المفاصل المهمة في الحلقة التعليمية تهدف من وراء ذلك المتلائم مع طبيعة وعظم المسؤولية المناطة بهم.

ويعرف المناخ التنظيمي هو مجموعة الخصائص البيئية للعمل، والتي تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاستقرار، والتي تؤثر في سلوك الأفراد والجماعات بشكل يترتب عليه تحقيق الرضا وانعكاس ذلك على المنظمة في الوصول إلى أهدافها.

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 الباحثان من العديد من الدراسات السابقة في هذا المجال) وفي النتائج التي سوف نتوصل اليها اذ ستكون مهمة لا صواب القرار في جميع الاندية الرياضية من حيث التعرف على مستوى ثقافة الاداء لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية.

تكمن أهمية معرفة المناخ التنظيمي في كونه يساعد على تحقيق الأغراض التالية:

- مساعدة الإدارة والباحثان على وصف خصائص المنظمة وفهمها.
- تساعد على تقييم المنظمة من خلال أبعاد المناخ التنظيمي وتحديد جوانب القوة والضعف فيها مقارنة بالمنظمات الأخرى.
- المساهمة في معرفة الكيفية التي يمكن من خلالها تحفيز أعضاء المنظمة لتحقيق أهدافها بكفاءة أفضل عبر وسائل تؤدي إلى تحقيق نوع من التكامل بين أهداف المنظمة وطموحات العاملين فيها بما يضمن تحقيق مستوى مقبول من الرضا الوظيفي.
- تساعد المنظمة على تشخيص عوامل الصراع وتسهيل عملية السيطرة عليه.

- تعزيز قوة المنظمة على تجاوز ما يواجهها من مشكلات لما توفر مثل هذه الدراسة من معلومات عما تقوم به تلك المنظمة.

أصبحت 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 (أعضاء الهيئة الادارية) من التكيف مع المتغيرات البيئة 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 الباحثان لاحظ ان توافر الخصائص الابداعية ومتطلبات العمل الاداري وتكمن مشكلة الدراسة بما يأتي: ما امكانية وجود العلاقة الارتباطية بين متطلبات ثقافة الاداء الاداري المناخ التنظيمي من وجهة نظر المختصين ويتفرع منه الاسئلة الاتية

- ما هو مستوى ثقافة الاداء الاداري والمناخ التنظيمي لأعضاء الهيئات الادارية.
- هل بالإمكان التنبؤ بثقافة الاداء الاداري عن طريق الوعي المهني لأعضاء الهيئات الادارية لمنطقة الفرات الاوسط.

- ما مدى العلاقة الارتباطية بين متطلبات ثقافة الاداء الاداري والمناخ التنظيمي لأعضاء الهيئات الادارية لمنطقة الفرات الاوسط.

ويهدف البحث الى:

1- معرفة واقع ثقافة الاداء الاداري والمناخ التنظيمي لأعضاء الهيئات الادارية من وجهة نظر رئيس النادي.

2- معرفة العلاقة بين ثقافة الاداء الاداري والمناخ التنظيمي لأعضاء الهيئات الادارية.

3- امكانية التنبؤ بثقافة الاداء الاداري بدلالة المناخ التنظيمي لدى اعضاء الهيئات الإدارية.

2- إجراءات البحث:

2-1 منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملاءمته لطبيعة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث عينته:

تم جمع المعلومات والبيانات الخاصة بمجتمع البحث والمتمثلة اعضاء الهيئة الإدارية للأندية الرياضية للفرات الأوسط، حيث بلغ العدد الإجمالي (180) عضواً ويشكلون ما بنسبة (60 %) من مجتمع البحث.

2-3 عينة التجربة الاستطلاعية:

اشتملت على اعضاء الهيئة الإدارية للأندية الرياضية للفرات الأوسط (10) اعضاء، وذلك للتعرف على مواطن القوة والضعف في العمل البحثي.

- عينة الإعداد:

تكونت عينة إعداد المناخ التنظيمي من (108) عضواً للأندية الرياضية /الفرات الاوسط وبنسبة (100%) من مجتمع البحث.

جدول (1) يبين مجتمع البحث (اعضاء الهيئات الادارية) وعيناته والنسب المئوية للأندية الرياضية لمنطقة الفرات الاوسط والذين يمثلون وسيلة الوصول لمجتمع البحث الاصلي

ت	المحافظة	العدد الكلي	عينة التجربة الاستطلاعية	عينة البناء		عينة التجربة الرئيسية	
				العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
1	بابل	56	10	-	-	108	%60
2	القادسية	48	-	-	-		
3	النجف الأشرف	28	-	-	-		
4	كربلاء المقدسة	20	-	-	-		
5	المتن	28	-	-	-		
	المجموع	180	10	108	%60		

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

2-4 الوسائل والأدوات والأجهزة المستخدمة في البحث:

- المقابلة
- الاستبيان للمقياسين
- المصادر والمراجع العلمية والدراسات.
- حاسبة يدوية.
- حاسبة الكترونية.
- استمارة جمع المعلومات للمقياسين.
- شبكة المعلومات (الانترنت).

2-5 تحديد الهدف من المقياس:

إن الهدف من بناء مقاييس البحث هو قياس (ثقافة الأداء الإداري، واعداد مقياس المناخ التنظيمي) لدى اعضاء الهيئات الادارية لمنطقة الفرات الاوسط.

2-6 اختيار مقاييس البحث:

- 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 (24) فقرة، ويضم خمسة بدائل للأجابة هي (وافق بشدة - اوافق - لا أدرى - لا اوافق - لا اوافق بشدة).

- مقياس المناخ التنظيمي:

بعد إطلاع الباحثان على الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت موضوع البيئة التنظيمية، فقد تم الاعتماد على المقياس المستخدم من قبل الباحثان (د. ناهدة عبد زيد) والذي يتكون من (30) فقرة ويضم ثلاثة بدائل للأجابة هي (موافق، غير متأكد، غير موافق).

2-7 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 2) في تحديد صلاحية فقرات المقياس والبالغ عددهم (15) خبيراً ومختصاً.

- تحديد صلاحية فقرات مقياس ثقافة الاداء الإداري: حصلت الموافقة على فقرات مقياس الأداء الإداري جميعها وبنسبة 100% والبالغة (24) فقرة مع الأخذ بالملاحظات والتعديلات التي ذكرت، وكما هو مبين في الجدول (2).

- تحديد صلاحية فقرات مقياس المناخ التنظيمي: حصلت الموافقة على جميع فقرات المقياس ونسبة 100% والبالغة (30) فقرة مع الأخذ بالملاحظات والتعديلات التي ذكرت، وكما هو مبين في الجدول (2).

جدول (2) يبين نتائج اختبار (كا²) لآراء الخبراء وعددهم (15) بخصوص صلاحية فقرات مقياس (ثقافة الاداء الاداري)

ت	الفقرات	عدد الفقرات	الموافقون	غير الموافقون	قيمة المحسوبة (كا ²)	القرار الجدولية (كا ²)	القرار
1	1-2-3-4-5-7-8-9-10-14-15-17-18-19-20-21-22-24	18	15	0	15	3.841	مقبولة
2	6-11-12-13-16-23	6	14	0	15	3.841	مقبولة

يتبين لنا من الجدول (2) قبول جميع فقرات المقياس بدون استثناء.

جدول (3) يبين نتائج اختبار (كا²) لآراء الخبراء وعددهم (15) بخصوص صلاحية فقرات مقياس (المناخ التنظيمي)

ت	المجال	الفقرات	عدد الفقرات	الموافقون	غير الموافقون	قيمة المحسوبة (كا ²)	القرار الجدولية (كا ²)	القرار
1	الهيكل	1-2-3-4-6	5	15	0	15	3.841	مقبولة
	التنظيمي	5-7-8	3	14	1	11.267	3.841	مقبولة
2	المسؤولية	9-10-11-13-14	5	15	0	15	3.841	مقبولة
		12-15	2	14	1	11.267	3.841	مقبولة
3	الثواب	16-17-18-19-20-21	6	15	0	15	3.841	مقبولة
4	حرارة العلاقات	22-23-24-25-26	5	15	0	15	3.841	مقبولة
5	الولاء والانتماء	27-28-29-30	4	15	0	15	3.841	مقبولة

يتبين لنا من الجدول (4) قبول جميع فقرات المقياس بدون استثناء

إعداد تعليمات الإجابة عن المقاييس: حرص الباحثان في إعدادهما 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.

2-8 إجراءات البحث الميدانية:

لتحقيق أهداف البحث الحالي تطلب ذلك من الباحثان بناء ثقافة الاداء الاداري وإعداد المناخ التنظيمي تم إتباع الخطوات الآتية:

-إجراءات بناء ثقافة الاداء الاداري للحدثة:

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

تحديد الهدف من بناء ثقافة الاداء الاداري للحدثة:

من أجل الوصول إلى نتائج البحث الحالي لا بد من تحقيق أهدافه التي نص عليها وهو التعرف على واقع بناء ثقافة الاداء الاداري 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 لأيجاد معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه العبارة وذلك بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها (10) عضواً من نفس مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية وتتميز بنفس خصائصها ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لادوات البحث والتي يبين الجداول التالية.

جدول (4) معامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط درجة العبارة بالمجموع الكلي للمحور الذي تنتمي اليه) ثقافة الأداء الإداري ن = 10

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

جدول (4) 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 (0.304 إلى 0.638) وهذه القيم معنوية عند مستوى 0.01 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.

جدول (5) يبين معامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط درجة العبارة بالمجموع الكلي للمحور الذي تنتمي اليه) المناخ التنظيمي ن = 30

رقم الفقرة	قيمة R	Sig	الدلالة الإحصائية	رقم الفقرة	قيمة R	Sig	الدلالة الإحصائية
1	0.478	0.000	معنوي	16	0.321	0.000	معنوي
2	0.556	0.000	معنوي	17	0.367	0.000	معنوي
3	0.395	0.000	معنوي	18	0.271	0.000	معنوي
4	0.478	0.000	معنوي	19	0.612	0.000	معنوي
5	0.375	0.000	معنوي	20	0.487	0.000	معنوي
6	0.478	0.000	معنوي	21	0.608	0.000	معنوي
7	0.467	0.000	معنوي	22	0.538	0.000	معنوي
8	0.478	0.000	معنوي	23	0.370	0.000	معنوي
9	0.313	0.000	معنوي	24	0.467	0.000	معنوي
10	0.453	0.000	معنوي	25	0.438	0.000	معنوي
11	0.478	0.000	معنوي	26	0.438	0.000	معنوي
12	0.496	0.000	معنوي	27	0.442	0.000	معنوي
13	0.231	0.000	معنوي	28	0.488	0.000	معنوي
14	0.561	0.000	معنوي	29	0.438	0.000	معنوي
15	0.524	0.000	معنوي	30	0.438	0.000	معنوي

جدول (5) والخاص بمعامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط العبارة مع المجموع الكلي للمحور التي تنتمي اليه) لعبارات محور المناخ التنظيمي ارتفاع قيم معامل الاتساق الداخلي والتي تراوحت ما بين (0.231 إلى 0.608) وهذه القيم معنوية عند مستوى 0.01 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 (10) اعضاء يوم الاثنين الموافق 2024 /12/2، وذلك من أجل تحقيق أهداف عدة وهي:

- التحقق من مدى وضوح التعليمات ووضوح فقرات المقاييس ومدى دقتها.
 - معرفة الوقت المستغرق للإجابة على فقرات المقاييس.
 - 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 (15-25) دقيقة، وبهذا أصبحت المقاييس جاهزة للتطبيق على عينة البناء والإعداد لغرض التحليل الإحصائي.

- تطبيق المقاييس على عينة الإعداد : بعد أن أصبحت المقاييس جاهزة بتعليماتها وفقراتها باشر الباحثان وفريق العمل المساعد بتطبيقها على عينة البناء والإعداد البالغ عددهم (108) عضو هيئة ادارية على الاستبانة الإلكترونية (Google Drive) للفترة من يوم (الاحد) الموافق 2024/12/15 ولغاية يوم (الخميس) 2025/2/27 ، بعد تطمين الجميع بسرية الإجابات فهي لأغراض البحث العلمي ليس إلا ، وقد تم التأكيد من الباحثان والفريق المساعد على ضرورة قراءة الاعضاء لورقة التعليمات الخاصة بالمقياس بدقة، والإجابة عن الفقرات جميعها بعناية وصدق عاليين. لغرض تحليل الفقرات إحصائيا واختيار الصالحة منها واستبعاد غير الصالحة اعتمادا على القوة التمييزية (بأسلوب المجموعتين الطرفيتين والاتساق الداخلي) ولاستخراج الخصائص السيكومترية للمقاييس. علماً ان الباحثان قد حصل على المواقع الالكترونية لهم عن طريق رؤساء الاتحادات الفرعية لكرة القدم وتمت اجابتهن عن طريق الواتساب.

- 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 تعقيدا كونه يعتمد على افتراضات نظرية يتحقق منها تجريبيا. (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.

- ثبات المقياس:

إن ثبات المقياس يعني تطبيق المقياس على مجموعة من الأفراد وبعد فترة من الزمن يعاد المقياس على الأفراد أنفسهم وبالظروف نفسها، وبعدما يحسب معامل الارتباط ليدل على معامل الاستقرار عبر الزمن. (نزار الطالب ومحمود السامرائي، 1981)

ولغرض معرفة مؤشر عامل الاستقرار في مقياس، قام الباحثان بإجراء الاختبار الأول لهذا المقياس وعلى عينة مقدارها (10) عضواً اختيروا بطريقة عشوائية من مجتمع البناء المقاييس في تمام الساعة العاشرة من يوم (2024/12/2). 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.

(أحمد عبد الخالق، 1989)

الجدول (6) يبين الثبات التجزئة النصفية والفاكرونباخ

اسم الاختبار	الفاكرونباخ	التجزئة النصفية	
		نصف الاختبار	سبيرمان - براون
ثقافة الأداء الإداري	7040	.7680	.8690
المناخ التنظيمي	.7990	.3690	.5400

- موضوعية الاستجابة: من أجل كشف الإجابات المزيفة والتخمينية من بعض الاجابات استعمل الباحثان طريقة لكشف زيف الإجابة، إذ قام الباحثان بصياغة (3) فقرات مشابهة لفقرات أخرى أصلية في مقياس ثقافة الأداء الإداري وكذلك مقياس المناخ التنظيمي وذلك لحساب موضوعية الاستجابة للاستمارة ولتحقيق موضوعية الاستجابة تم تطبيق الإجراءات الآتية: (عامر سعيد الخيكاني وإيمن هاني، 2017)

- 1- استخراج الفروق المطلقة بين الفقرات (الأصلية-المكررة).
- 2- إيجاد الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذه الفروض.
- 3- جمع الوسط الحسابي والانحراف المعياري لغرض عمل قيمة المحك.
- 4- 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 (108) استمارة وقد تراوح مدى درجات الدقة (4-15) بمتوسط حسابي (0.0187) وانحراف معياري مساو ل (1.95) في حين بلغت الدرجة المحكية (1.97) درجة الناتجة من حاصل جمع الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الدقة، وبذلك تم الإبقاء على (108) 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 (108) استمارة لكل مقياس وكما مبين في الجدول (7).

جدول (7)

يبين الفقرات الأصلية والمكررة لمقياس ثقافة الأداء الإداري

تسلسل الفقرة الأصلية	الفقرة الأصلية	تسلسل الفقرة المكررة	الفقرة المكررة
3	يطبق القرارات المتخذة بعدالة على الجميع	25	العدالة في اتخاذ القرارات في النادي مع الجميع
8	يتبع الشورى في القرار	26	لا يتخذ اي قرار يخص النادي الا بعد اخذ اراء الآخرين
24	يتقبل نقد الآخرين	27	لا يتململ عندما يوجه له الانتقاد من الآخرين

جدول (8) يبين الفقرات الأصلية والفقرات المتكررة لمقياس المناخ التنظيمي

تسلسل الفقرة الأصلية	الفقرة الأصلية	تسلسل الفقرة المكررة	الفقرة المكررة
2	لا يعرف أحيانا من هو المسؤول عن اتخاذ القرار بالمنتدى	31	في بعض المهام التي عملت بها لم يكن واضحا بالتحديد من هو الرئيس المباشر.
16	ينال الفرد في الغالب من المكافآت والتشجيع ما يفوق التهديد والانتقادات	32	تتناسب مكافأة الأفراد مع درجة امتيازهم في أدائهم للعمل.
22	يسود جو من الإخوة والصدقة بين العاملين في المنتدى	33	هناك قدر كافي من الحرارة في العلاقة بين الإدارة والعاملين

جدول (9) يبين الفقرات الإيجابية والسلبية وعدد الفقرات للمقاييس الثلاث

المقياس	الفقرات الإيجابية	الفقرات السلبية	عدد الفقرات
ثقافة الاداء الاداري	جميع الفقرات	لا يوجد	24
المناخ التنظيمي	1-3-4-5-6-7-8-10-11-13- 16-17-18-19-22-23-25- 26-27-28-29	2-9-12-14- 15-20-21- 24-30	30

- التحليل الإحصائي لفقرات المقاييس:

اتبع الباحثان أسلوبين في تحليل فقرات المقاييس 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 وتفريغ البيانات بترتيب الدرجات الخام ترتيباً تنازلياً من أقل درجة إلى أعلى درجة فتم اختيار (27%) من الدرجات العليا للمقياس و(27%) من الدرجات الدنيا، إذ بلغت العينة عند كل مجموعة طرفية (27) مشرفاً ولحساب القدرة التمييزية للمقياس استعمل الباحثان اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق بين درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة والجدول (9) يبين النتائج.

- التحليل الإحصائي لفقرات مقياس المناخ التنظيمي:

القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان):

للكشف عن القدرة التمييزية لفقرات المقياس استعمل الباحثان أسلوب المجموعتين الطرفيتين وكالاتي:

1. ترتيب الدرجات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة.
2. اختيار نسبة (27%) من الدرجات العليا والدنيا لتمثلا المجموعتين الطرفيتين، وعلى هذا الأساس ضمت كل مجموعة طرفية (27) فرداً.
3. حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس البالغ عددها (30) فقرة وتم استخدام اختبار (t) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا لجميع الفقرات. وكما هو مبين في الجدول (10).

الجدول (10) يبين تمييز ثقافة الأداء الإداري

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

الجدول (11) يبين تمييز المناخ التنظيمي

الدلالة الإحصائية	Sig	قيمة T	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
			انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
معنوي	0.00	4.54	0.72	2.40	0.00	3.00	1
معنوي	0.00	11.95	0.00	1.00	0.00	3.00	2
معنوي	0.00	6.91	0.60	1.70	0.00	3.00	3
معنوي	0.00	6.92	0.76	2.03	0.00	3.00	4
معنوي	0.00	6.71	0.63	2.23	0.00	3.00	5
معنوي	0.00	18.25	0.49	1.37	0.00	3.00	6
معنوي	0.00	7.69	0.00	1.00	0.00	3.00	7
معنوي	0.00	9.87	0.63	1.87	0.00	3.00	8
معنوي	0.00	9.87	0.63	1.87	0.00	3.00	9
معنوي	0.00	7.00	0.81	1.97	0.00	3.00	10
معنوي	0.00	4.40	0.50	2.60	0.00	3.00	11
معنوي	0.00	22.49	0.00	1.00	0.00	3.00	12
معنوي	0.00	3.40	0.86	2.47	0.00	3.00	13
معنوي	0.00	4.40	0.43	1.23	0.00	3.00	14
معنوي	0.00	11.19	0.67	1.63	0.00	3.00	15
معنوي	0.00	4.06	0.63	2.53	0.00	3.00	16
معنوي	0.00	6.97	0.68	2.13	0.00	3.00	17
معنوي	0.00	15.83	0.51	1.53	0.00	3.00	18
معنوي	0.00	34.11	0.31	1.10	0.00	3.00	19
معنوي	0.00	11.95	0.60	1.70	0.00	3.00	20
معنوي	0.00	7.94	0.76	1.90	0.00	3.00	21
معنوي	0.00	5.83	0.84	2.10	0.00	3.00	22
معنوي	0.00	4.47	0.57	2.53	0.00	3.00	23
معنوي	0.00	22.49	0.43	1.23	0.00	3.00	24
معنوي	0.00	19.20	0.50	1.23	0.00	3.00	25
معنوي	0.00	4.33	0.84	2.33	0.00	3.00	26
معنوي	0.00	15.10	0.57	1.43	0.00	3.00	27
معنوي	0.00	4.27	0.77	2.40	0.00	3.00	28
معنوي	0.00	2.34	0.70	2.70	0.00	3.00	29
معنوي	0.00	22.49	0.00	1.00	0.00	3.00	30

2-9 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
- كا²
- الوسط الفرضي
- سبيرمان

3- عرض نتائج الدرجة الكلية للمقاييس وتحليلها:

يعرض الباحثان نتائج الاحصاء الوصفي استجابات مقاييس ثقافة الاداء الاداري وتمييز تميز المناخ التنظيمي لأعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية للفرات الأوسط، كليا ومن ثم تفصيلاً لتحقيق أهداف الدراسة وكما مبين بالجدول (12).

الجدول (12) يبين نتائج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي وقيمة (t) ومستوى الدلالة لمقاييس ثقافة الأداء الإداري والمناخ التنظيمي لدى أعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في الفرات الأوسط (الاحصاء الوصفي)

تبين نتائج الجدول (12) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي وقيمة (t)

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
مناخ تنظيمي	79.500	7.485	0.720	56.028	1.042	0.268	معنوي

ومستوى الدلالة المقاييس (ثقافة الأداء الإداري والمناخ التنظيمي لدى أعضاء الهيئات الادارية لمنطقة الفرات الاوسط، إذ أظهرت النتائج أن الوسط الحسابي لمقياس ثقافة الأداء الإداري هو (103.954) وانحراف 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.

أما نتائج مقياس المناخ التنظيمي فقد أظهرت نتائج الجدول نفسه أن الوسط الحسابي هو (79.500) وانحراف معياري مقداره (7.485)، وقيمة الوسط الفرضي (1.042) في حين كانت قيمة (t) هي (56.028)، ومستوى دلالة هي (0.00). وهذا يشير الى وجود فرق معنوي بين الوسط الحسابي للعينة والوسط الفرضي للمقياس ولصالح الوسط الحسابي للعينة.

3-1 مناقشة نتائج ثقافة الأداء الإداري والمناخ التنظيمي لدى أعضاء الهيئات الادارية لمنطقة الفرات الاوسط:

من خلال ما تم عرضه من نتائج في الجدول (12) التي بينت وجود مقدار جيد يتمتع به أعضاء الهيئات الادارية المقاس عن طريق رؤساء الاندية البالغ عددهم (108) عضوا في مقياس ثقافة الأداء الإداري ، إذ جاءت قيمة الوسط الحسابي للمقياس أكبر من قيمة الوسط الفرضي، ويعزو الباحثان سبب هذه النتيجة إلى أنَّ أعضاء 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 هيكلية 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 لينتاشي 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 والوجبات 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 لابد عند حدوثها أن يكون هناك توافق نفسي يتمثل في الاتزان الانفعالي والهدوء والجو المشجع والبيئة الملائمة وغير ذلك من الامور .

ويعزو الباحثان تمتع اعضاء الهيئات الادارية بمقدار جيد في المناخ التنظيمي مع إمكانيات هؤلاء الاعضاء وقدراتهم الإدارية الفردية والجماعية جيدة وهي اهتمام إدارة النادي في كثير من الأحيان بدعوة الأفراد للقيام بالمهام المطلوبة وزيادة الأنشطة 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.

عرض نتائج علاقة الارتباط بين الأداء الإداري وكل من الجودة الشاملة والبيئة التنظيمية لدى مدراء منتديات الشباب والرياضة لمنطقتي الفرات الاوسط والجنوب وتحليلها ومناقشتها:

بغية تحقيق الهدف الثالث للبحث وهو التعرف على العلاقة بين ثقافة الأداء الإداري والمناخ التنظيمي لأعضاء الهيئات الادارية في الفرات الاوسط, استخرج الباحثان قيم معامل الارتباط (بيرسون) بين ثقافة الأداء الإداري وبين ثقافة الأداء الإداري والمناخ التنظيمي لدى اعضاء الهيئات الادارية لمنطقة الفرات الاوسط وكما هو مبين في الجدول (13).

الجدول (13) يبين الارتباطات

المقياس		الاداء الاداري	تميز المناخ
معامل ارتباط بيرسون	الاداء الاداري	1.000	.142
	تميز المناخ	.142	1.000
الدالة	الاداء الاداري		.072
	تميز المناخ	.072	
العينة	الاداء الاداري	108	108
	تميز المناخ	108	108

تبين نتائج الجدول (13) قيم معامل الارتباط (بيرسون) بين ثقافة الاداء الإداري والمناخ التنظيمي لدى اعضاء الهيئات الادارية لمنطقة الفرات الاوسط، إذ ظهرت قيمة معامل الارتباط (بيرسون) بين ثقافة الأداء الإداري (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 والمناخ التنظيمي (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 (13) والتي بينت وجود علاقة ارتباط معنوية بين ثقافة الأداء الإداري لدى اعضاء الهيئات الادارية لمنطقة الفرات الاوسط، ويعزو الباحثان سبب هذه العلاقة إلى أنَّ 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.

ويرى الباحثان أنَّ اغلب اعضاء الهيئات الادارية هم اختصاص تربية رياضية والبعض تربية فنية ولكون أغلب القرارات من صلب عملهم لذلك هم تميزوا بالقدرة على اتخاذ القرار.

أنَّ تقدير المناخ التنظيمي يعد إدراكاً واضحاً لجوانب نشاط عضو النادي، وتقويمه لأدائه الإداري بقدراته المختلفة يعد تقويماً ذاتياً وهي نظرة واقعية لمسيرة عمله بغية تصحيح الأخطاء في العمل الإداري، وهذه الجوانب إذا توافرت بشكل موضوعي سوف يساعده على الوصول إلى ثقافة إداء إداري أفضل على الصعيدين الفردي والجماعي، وهذا يتفق مع ما تمت الإشارة إليه في تقدير المناخ التنظيمي هو تعبير عن الخصائص المختلفة لبيئة العمل في التنظيم والتي تشمل جوانب التنظيم الرسمي ومزيج الحاجات الخاصة بالعاملين وطبيعة الاتصالات التنظيمية وأنماط الإشراف السائدة وسلوك الجماعات وغيرها من العوامل التنظيمية والتي يمكن إدراكها بشكل مباشر أو غير مباشر بواسطة أفراد التنظيم مما يؤثر على سلوك الأفراد وعلى السلوك التنظيمي ككل ولا شك أنَّ ذلك كله يتداخل ويؤثر على إمكانية التنظيم في تحقيق الفعالية في الإنتاج والكفاية والرضا الوظيفي والتكيف. (محمد علي شبيب، 1990)

ويعزو الباحثان نتيجة علاقة الارتباط المعنوية بين ثقافة الأداء الإداري والمناخ التنظيمي لدى اعضاء الهيئات الادارية لمنطقة الفرات الاوسط والتي أظهرتها نتائج الجدول (13) أيضاً إلى أنَّ درجة أداء عضو النادي تتأثر إلى حد كبير بمدى ثقته في قدراته وإمكانياته، فإذا لم يكن لدى عضو النادي الاقتناع والاعتقاد الراسخ بأنَّه 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،

ويرى الباحثان أن المناخ التنظيمي يعد واحد من الخصائص والصفات النفسية التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالصفات البدنية والجسمية، ودونها يصبح عمل عضو النادي ضعيفاً، ومن هنا أصبحت الصفة النفسية (المناخ التنظيمي) لعضو النادي أحد الجوانب المهمة في العمل الإداري

ويعزو الباحثان تمتع (اعضاء النادي) بمقدار جيد في المناخ التنظيمي في النادي إلى طبيعة إمكانيات هؤلاء الاعضاء وقدراتهم الإدارية الفردية والجماعية، والحالة التعليمية-التدريبية، لهم، فضلاً عن عملية الإعداد الإداري، وهيكلية العملية التعليمية المتبعة لهم في الأندية الرياضية في الفترات الاوسط، وما يسلكه الاعضاء من خطوات علمية وعملية مدروسة في استثمار الخبرات الأساسية، والتنوع في أدائها بحسب المواقف المختلفة التي يتميز بها انادي، والوصول بهم إلى مستوى جيد في هذا الأداء.

3-2 عرض وتحليل ومناقشة نتائج نسبة مساهمة المناخ التنظيمي بثقافة الأداء الإداري:

لجأ الباحثان إلى استخدام الانحدار الخطي المتعدد بغية استخراج قيمة نسبة مساهمة والمناخ التنظيمي بمتغير ثقافة الأداء الإداري والنتيجة عن قيمة مربع الارتباط بينهما، والجدول (14) يبين ذلك.

جدول (14) 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 الدلالة F المتغير
1	.209 ^a	.044	.026	8.55804	.044	2.407	2	105
								.095

يتبين من الجدول (11) ان نسبة مساهمة المناخ التنظيمي بمؤشر ثقافة الأداء الإداري كانت عالية وهذا ما تؤكدته قيمة (F) المحسوبة البالغة ((2.407 التي تدل على أن التباين المشترك بين المتغيرين كان كبيراً وهذا ما يتضح من خلال مستوى الدلالة البالغ (.095).

3-3 عرض وتحليل ومناقشة نتائج التنبؤ بثقافة الأداء الإداري بدلالة المناخ التنظيمي:

استكمالاً للإجراءات أعلاه ولغرض الحصول على قيمة تنبؤيه أو متوقعة لثقافة الأداء الإداري بدلالة المناخ التنظيمي 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 (15) بين ذلك.

جدول (15) يبين معامل الانحدار

الدالة	T	المعاملات الموحدة	المعاملات غير الموحدة		نموذج
		بيتا المعيارية	الخطأ المعياري	بيتا الغير معيارية	
.000	4.637		15.265	70.790	الاداء الاداري
.092	1.700	.164	.112	.190	تميز المناخ

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 3.

4-الاستنتاجات والتوصيات:

4-1الاستنتاجات:

- 1-مقاييس ثقافة الأداء الإداري المناخ التنظيمي الذي تم اعداده من قبل الباحثان صالحة لقياس ثقافة الأداء الإداري لدى اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في منطقة الفرات الاوسط.
- 2-يتمتع اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في منطقة الفرات الاوسط بثقافة أداء إداري ومناخ تنظيمي عالي.
- 3-يتمتع اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في منطقة الفرات الاوسط بقيادة إدارية عالية من خلال نتائج مستوى مجالات ثقافة الأداء الإداري حصول المجال الثاني (القيادة واتخاذ القرار) على أعلى مستوى أي الأول ضمن ترتيب الاستجابات.
- 4-يتمتع اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في منطقة الفرات الاوسط بهيكل تنظيمي جيد من خلال نتائج مستوى مجالات المناخ التنظيمي، حصول المجال الأول (الهيكل التنظيمي) على أعلى مستوى أي الأول ضمن ترتيب الاستجابات.
- 5-ثقافة الاداء الإداري الجيد لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في منطقة الفرات الاوسط يقابله مناخ تنظيمي جيد.
- 6-إمكانية التنبؤ بثقافة الأداء الإداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في منطقة الفرات الاوسط بدلالة كل من المناخ التنظيمي.

4-2التوصيات:

- 1-يمكن الاستفادة من مقاييس ثقافة الأداء الإداري والمناخ التنظيمي الذي قام بأعداده بوصفهما أدوات موضوعية للباحثين وإمكانية استخدامها في بحوثهم ودراساتهم.
- 2-يمكن اعتماد مقاييس ثقافة الأداء الإداري والمناخ التنظيمي في اختيار اعضاء الهيئات الادارية للقيام بمهنتهم بشكل جيد.
- 3-الأخذ بنظر الاعتبار المشكلات المهنية التي تواجه اعضاء الهيئات الادارية التي تم ذكرها في الفصل الاول ووضع السبل الكفيلة لمعالجتها ومحاولة تجاوزها.
- 4-ضرورة الاهتمام بأعضاء الهيئات الادارية وزجهم في دورات تطويرية تصب في تطوير الوعي المهني والإبداع التنظيمي والذي ينعكس بشكل إيجابي لتطوير ثقافة أدائهم الإداري.
- 5-استخدام المعادلة التنبؤية للتنبؤ بثقافة الأداء الإداري والمناخ التنظيمي لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية لمنطقة الفرات الاوسط.
- 6-إجراء دراسات بمتغيرات أخرى لمتابعة عمل الاندية الرياضية بكل مفاصلها وعاملها.

المصادر

- احمد عبد الخالق. 1989. استخبارات الشخصية، الإسكندرية دار المعرفة الجامعية،
- سمير كامل الخطيب. 2008. ادارة الجودة الشاملة والايزو مدخل معاصر، مطبعة جعفر العصامي بغداد، 20.
- عامر سعيد الخيكاني وايمن هاني. 2017. الاستخدامات العلمية للاختبارات والمقاييس النفسية الرياضية.
- فوزي غرابيه. 2002. أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط3، عمان الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.
- محمد علي شبيب. 1990. السلوك الانساني في التنظيم، القاهرة، دار الفكر العربي
- نزار الطالب ومحمود السامرائي. 1981. مبادئ الإحصاء والاختبارات البدنية والرياضية، جامعة الموصل، دار الكتب للطباعة والنشر.
- وجيه محبوب. 2002. البحث العلمي ومناهجه، بغداد، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر.
- DCronbach.L.j. 1970 .Essential of psychogical testing . New yourb 1
- . Harper and pow. D _ 105

ملحق (1)

يوضح مقياس ثقافة الاداء الاداري والمناخ التنظيمي الموزع على عينة البناء والاعداد

السيد رئيس الهيئة الادارية لنادي الرياضي المحترم.

تحية طيبة ...

بين يدك استبيان لقياس ثقافة الاداء الاداري 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			
		لا اوافق بشدة	لا اوافق	لا أدري	لا اوافق بشدة
1	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 احد 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

مقياس ثقافة الاداء الإداري

ت	الفقرات	بدائل الإجابة			
		لا أوافق بشدة	لا أوافق	أوافق	أؤيد بشدة
1	يحرص عضو الهيئة الادارية على عمل الفريق بين العاملين.				
2	يشجع النمو المهني.				
3	يطبق القرارات المتخذة بعدالة على الجميع.				
4	يفصل بين العمل والعلاقة الشخصية.				
5	يحرص على قيمة الوقت.				
6	يزرع الثقة في نفوس الجميع.				
7	يفوض بعض المهام.				
8	يتبع الشورى في القرار.				
9	يوفر المناخ المناسب لتسير العمل.				
10	يحرص على الالتزام بمعايير الجودة عند الانجاز.				
11	يلتزم بقوانين العمل.				
12	يحرص على تحسين العلاقات الانسانية.				
13	يسعى الى توفير الحوافز والمكافآت.				
14	يخفف حدة الروتين الاداري.				
15	يلتزم بمعايير تقويم حديثة.				
16	يشجع تطوير مهارات المدربين الرياضيين.				
17	يوضح الوصف الوظيفي للأدوار.				
18	يوازن بين السلطة والمسؤولية.				
19	يفعل التغذية الراجعة في وضع الخطط الجديدة.				
20	يكافئ العناصر المتميزة.				
21	ينمي القدرة على التقويم الذاتي للمرؤوسين.				
22	يتقبل نقد الآخرين.				
23	يحدد وقت الاجتماعات سلفاً.				
24	يحدد الصلاحيات التنظيمية داخل النادي.				

استمارة مقياس المناخ التنظيمي

ت	الفقرات	موافق	غير متأكد	غير موافق
أ-	المحور الأول: الهيكل التنظيمي			
1-	اعتقد إن الوظائف بالنادي محددة بأسلوب واضح ونوعياتها محددة طبقا لقانون الأندية الرياضية ولوائحها.			
2-	لا نعرف أحيانا من هو المسؤول عن اتخاذ القرار بالنادي.			
3-	تقوم إدارة النادي بشرح سياسة الهيكل الإداري وتنظيمه النادي بوضوح تام لجميع العاملين.			
4-	يلعب الروتين دورا ضئيلا جدا في النادي			
5-	إن الضوابط الزائدة عن الحد والقواعد الإدارية التفصيلية والروتين كلها عوامل تجعل من الصعب على الأفكار الجيدة أن تنال العناية			
6-	انخفاض النشاط في النادي يرجع أحيانا إلى قصور الإدارة في التخطيط والتنفيذ.			
7-	في بعض المهام التي عملت بها لم يكن واضحا بالتحديد من هو الرئيس المباشر.			
8-	تهتم إدارة النادي في كثير من الأحيان بدعوة الأفراد المناسبة للقيام بالمهام المطلوبة.			
ب-	المحور الثاني: المسؤولية			
9-	لا ننق كثيرا في المبادرة الفردية في النادي بل يتم مراجعة كل شيء تقريبا أكثر من مرة.			
10	تتمثل الإدارة في رجوعك إليها في كل شيء فإذا كنت تعتقد أنك على صواب فلا تترد.			
11-	يعد الإشراف في النادي أساسا لرسم الخطوط العريضة للمرؤوسين ليتحملوا المسؤولية.			
12-	إنك لن تتقدم من النادي مالم تقاوم وتعاود وتجرب بنفسك وعلى مسئوليتك			
13	مبدأنا هو أن يحل كل فرد مشاكله بنفسه.			
14-	إذا ما أخطأ أحد فانه يقدم مجموعة من الأعذار.			
15-	إحدى المشاكل في النادي هي إن الأفراد لا يريدون تحمل المسؤولية.			
ج-	المحور الثالث: الثواب			
16-	ينال الفرد في الغالب من المكافآت والتشجيع ما يفوق التهديد والانتقادات			
17-	في النادي يوجد نظام للمكافآت يساعد الفرد الأفضل للتقدم نحو الأفضل.			
18-	تتناسب مكافأة الأفراد مع درجة امتيازهم في أدائهم للعمل.			
19-	نسبة الانتقادات من النادي عالية جدا.			

			20- لا ينال الفرد المكافأة والتقدير الكافي عندما يؤدي عملا جيدا.
			21- إذا أخطأت مرة أثناء عملك في النادي فلا بد أن تتال عقابا.
			د- المحور الرابع: حرارة العلاقات
			22- يسود جو من الإخوة والصداقة بين العاملين في النادي.
			23- يتصف النادي بمناخ هادئ للعمل.
			24- انه لمن الصعب أن يتعرف الأفراد على بعضهم البعض داخل النادي.
			25- الانعزالية في العمل تسود العاملون في النادي.
			26- هناك قدر كافي من الحرارة في العلاقة بين الإدارة والعاملين
			هـ- المحور الخامس: الولاء والانتماء
			27- يشعر الفرد بالفخر نحو الانتماء للنادي.
			28- اشعر إنني عضو في فريق يعمل بكفاءة.
			29- اشعر إلى حد ما بالولاء الشخصي نحو النادي.
			30- في النادي يهتم الأفراد كثيرا بمصالحهم الخاصة أولا.