



الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في العراق

أ.م.د. نبيل حسين عباس جامعة القادسية - كلية التربية للبنات - قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

nabeel.abaas@qu.edu.iq

DOI:10.52113/7/SJPE/2026-14-1/263-273

تاريخ استلام البحث: ٢٣ / ٢ / ٢٠٢٦

تاريخ قبول البحث: ٩ / ٣ / ٢٠٢٦

الكلمات المفتاحية: الثقة التنظيمية. الهيئات الادارية. الادارة والتنظيم

مستخلص البحث:

Organizational Trust and its Relationship to Job Satisfaction Among Members of the Administrative Boards of Sports Clubs in Iraq

Dr. nabeel Hussain abaas

Abstract

Organizational trust is a topic that has garnered significant and widespread attention from researchers. Its presence in the workplace creates a healthy environment that enhances performance, improves relationships, and fosters a sense of belonging, commitment, appreciation, and encouragement to exert more effort. Job satisfaction means feeling comfortable, happy, and content with the workplace, colleagues, and relationships, leading to improved problem-solving abilities, fewer complaints, and a higher level of ambition.

تعتبر الثقة التنظيمية احد المواضيع التي لاقى اهتمام كبير وواسع من قبل الباحثين حيث ان وجودها في العمل يخلق اجواء صحية تزيد من الاداء وطبيعة العلاقات وتعزز الشعور بالانتماء والالتزام والتقدير والتشجيع على بذل المزيد من الجهد، الرضا الوظيفي في العمل يعني الشعور بالارتياح والسعادة والقناعة عن مكان العمل وعن الزملاء والعلاقات وبالتالي القدرة على حل المشكلات وقلة الشكاوي وارتفاع مستوى الطموح. فيما كانت ابرز الاهداف: بناء مقياسي الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لاعضاء الهيئات الادارية في اندية الدوري العراقي للمحترفين بكرة القدم للموسم الرياضي ٢٠٢٥- وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لملائمة وطبيعة المشكلة المطروحة. وبلغ اجمالي مجتمع البحث (١٧٠) عضوا. فيما كانت اهم الاستنتاجات فيما كانت اهم التوصيات .



والعلاقات وبالتالي القدرة على حل المشكلات وقلة الشكاوي وارتفاع مستوى الطموح، وجود الرضا الوظيفي يعتبر من اهم مؤشرات الصحة في العمل والنجاح والاستعداد لتحقيق الاهداف والنشاط والحماس والولاء وهذا ينعكس على الاداء العام للنادية واستقرارها

١-٢ مشكلة البحث:

تتكون المشكلة من خلال التساؤل التالي : ما هي طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات الادارية في اندية الدوري العراقي للمحترفين بكرة القدم للموسم الرياضي ٢٠٢٥-٢٠٢٦ ؟

١-٣ اهداف البحث:

١-بناء مقياسي الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لاعضاء الهيئات الادارية في اندية الدوري العراقي للمحترفين بكرة القدم للموسم الرياضي ٢٠٢٥-٢٠٢٦ .

٢-التعرف على مقياسي الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لاعضاء الهيئات الادارية في اندية الدوري العراقي للمحترفين بكرة القدم للموسم الرياضي ٢٠٢٥-٢٠٢٦ .

١-٤ مجالات البحث :

The main objectives were to develop scales for organizational trust and job satisfaction among members of the administrative bodies of Iraqi Professional Football League clubs for the 2025-2026 season. The researcher used the descriptive survey method, deemed most suitable for the nature of the research problem. The total research population consisted of 170 members. The main conclusions and recommendations are presented below.

Keywords: (Organizational Trust, Administrative Bodies, Management and Organization)

١-التعريف بالبحث

١-١ المقدمة واهمية البحث:

تعتبر الثقة التنظيمية احد المواضيع التي لاقت اهتمام كبير وواسع من قبل الباحثين حيث ان وجودها في العمل يخلق اجواء صحية تزيد من الاداء وطبيعة العلاقات وتعزز الشعور بالانتماء والالتزام والتقدير والتشجيع على بذل المزيد من الجهد وتبادل المعلومات والتواصل الجيد، كذلك وجودها يزيد من الروح المعنوية لهم مما يجعلهم اكثر حماس وتفاعل، كما انها تعتبر متغير اساسي في التنبؤ بالسلوك الفردي وخاصة فيما يتعلق بالرضا الوظيفي.

الرضا الوظيفي في العمل يعني الشعور بالارتياح والسعادة والقناعة عن مكان العمل وعن الزملاء



٣-٣ أدوات البحث:

وهي الوسيلة والطريقة التي يستطيع الباحث بها حل مشكلته مهما كانت تلك الأدوات، بيانات، عينات، أجهزة (وحيه محجوب : ١٩٨٠ : ١٢٢) وقد اعتمد الباحث الوسائل التالية :

- ١- المصادر والمراجع العربية.
- ٢- المقابلة .
- ٣- الاستبيان.

٣-٤ خطوات بناء المقياسين :

٣-٤-١ اعداد الصيغة الاولية للمقياسين:

بعد الاطلاع على الادبيات الخاصة بالموضوع والرجوع الى المصادر الخاصة بعلم الادارة والتنظيم تم التوصل الى مجموعة من الفقرات والبالغ عددها (٧) فقرة لمقياس الثقة التنظيمية و (٨) فقرة لمقياس الرضا الوظيفي وتم عرضها على مجموعة من الخبراء والبالغ عددهم (١٠) خبيراً لبيان صلاحيتها من عدمها وكما مبين في الجدول (١) ولم يتم استبعاد اي فقرة من الفقرات كون قيمتها المحسوبة اكبر من الجدولية والبالغة (3,84) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١).

١-٤-١ المجال البشري : اعضاء الهيئات الادارية في اندية الدوري العراقي للمحترفين بكرة القدم للموسم الرياضي ٢٠٢٥-٢٠٢٦ .

١-٤-٢ المجال الزمني : ٢٠ / ١ / ٢٠٢٦ ولغاية ١٠ / ٣ / ٢٠٢٦

١-٤-٣ المجال المكاني : مقرات اندية الدوري العراقي للمحترفين بكرة القدم للموسم الرياضي ٢٠٢٥-٢٠٢٦ .

٣-منهجية البحث واجراءاته الميدانية :

٣-١ منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لملائمة وطبيعة المشكلة المطروحة.

٣-٢ مجتمع وعينة البحث:

"مجتمع البحث يعني جميع الافراد او الاشخاص او الاشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث اما عينة البحث فهي جزء مجتمع البحث الاصيل يختارها الباحث باساليب مختلفة وتضم عدداً من الافراد من المجتمع الاصيل" (ذوقان عبيدات : ١٩٨٨ : ٣٠)

وقد تكون مجتمع البحث من (١٧٠) عضواً يعملون ضمن الهيئات الادارية لاندية دوري المحترفين العراقي بكرة القدم للموسم الرياضي ٢٠٢٥-٢٠٢٦ ، عينة البناء (٧٠) عضواً وعينة التطبيق (١٠٠) عضواً.



٦,٤	١	٩	اتخاذ القرارات التي تخص النادي تتخذ باجواء صحية ومشتركة من قبل الجميع	٦
٦,٤	١	٩	دائما ما نعزز نقاط الاتفاق ونبتعد عن نقاط الاختلاف	٧
فقرات مقياس الرضا الوظيفي				
١٠	٠	١٠	العلاقات في العمل تتسم بالاجابية	٨
١٠	٠	١٠	العمل في الاندية يتناسب مع امكانياتنا وقدراتنا	٩
٦,٤	١	٩	وجود شعور بالارتياح في مكان العمل لوجود اجواء مناخية صحية	١٠
٦,٤	١	٩	تفاعلنا مع عملنا في الادارة يعزز بداخلنا الرضا الوظيفي	١١

جدول (١)

يبين صلاحية فقرات المقياسين

ت	اراء الخبراء		فقرات مقياس الثقة التنظيمية	مربع ٢٤
	موافق	غير موافق		
١	١٠	٠	معرفةنا بدقائق امور العمل يزيد من الثقة فيما بيننا	١٠
٢	٩	١	يتم مواجهة المشكلات في حال حدوثها من قبل الجميع	٦,٤
٣	٩	١	نعتمد على بعضنا البعض في العمل لتنوع مهارتنا	٦,٤
٤	١٠	٠	امكانياتنا تجعلنا قادرين على انجاز الاعمال بمختلف الظروف	١٠
٥	١٠	٠	نقدم لبعضنا البعض العون بعيدا عن المكسب المادي	١٠

٣-٤-٣ تحليل الفقرات احصائيا:

اعتمد الباحث على اسلوب القوة التمييزية والاتساق الداخلي.

٣-٤-٣-١ القوة التمييزية:

لمعرفة القوة التمييزية للفقرات بعد الحصول على اجابات عينة البناء قام الباحث بما يلي:

١- ترتيب الدرجات الكلية ترتيبا تنازليا :

٢- تحديد نسبة (٢٧%) من الاستمارات التي حصلت على الدرجات الدنيا و(٢٧%) من الاستمارات التي حصلت على الدرجات العليا وبذلك تكونت للباحث مجموعتين قوام كل منهما (٢٧) عضوا.

٣- تم حساب معامل التمييز لجميع فقرات المقياسين البالغة (١٥) فقرة من خلال حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المجموعتين في كل مجال من مجالات وتطبيق اختبار (ت) للعينات المستقلة للتعرف على الدلالة الاحصائية للفرق بين المجموعتين العليا والدنيا من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية وبالبالغة (٢,٠١) عند درجة حرية (٥٢) ومستوى دلالة (٠,٠٥) واتضح من خلال النتائج ان جميع فقرات المقياسين مميزة والجدول (٣) يبين ذلك.

١٢	عملنا في الاندية يتيح لنا استثمار طاقاتها بالشكل السليم	٩	١	٦,٤
١٣	عملنا في الاندية يوفر لنا فرص كثيرة لاكتساب مهارات جديدة	١٠	٠	١٠
١٤	الاجر الذي نقضاه يتناسب مع الجهد المبذول	١٠	٠	١٠
١٥	وسائل الاتصال داخل الاندية تحفزنا لاداء عملنا	١٠	٠	١٠

٣-٤-٢ اسلوب تصحيح فقرات المقياس:

تحددت اوزان فقرات المقياسين من (١-٣) وعلى هذا الاساس فقد وضعت ضمن بدائل متدرجة والجدول (٢) يبين ذلك.

جدول (٢)

يبين اوزان البدائل لفقرات المقياسين

سلم الفقرات	دائما	غالبا	احيانا
	٣	٢	١



جدول (٣) يبين القوة التمييزية لفقرات المقياسين

ت	فقرات مقياس الثقة التنظيمية	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القوة التمييزية	الدلالة
		س	ع	س	ع		
١	معرفةنا بدقائق امور العمل يزيد من الثقة فيما بيننا	٢,٧٠	٠,٣٩	١,٣٠	٠,٥٠	٧,٤٣	معنوي
٢	يتم مواجهة المشكلات في حال حدوثها من قبل الجميع	٢,٤٠	٠,٤٧	١,٦٩	٠,٤٩	٥,٤٢	معنوي
٣	نعتمد على بعضنا البعض في العمل لتنوع مهارتنا	٢,٧١	٠,٤٢	١,٣٨	٠,٤١	٨,٣١	معنوي
٤	امكانياتنا تجعلنا قادرين على انجاز الاعمال بمختلف الظروف	٢,٥٨	٠,٥٨	١,٥٠	٠,٥٢	٤,٤٢	معنوي
٥	نقدم لبعضنا البعض العون بعيدا عن المكسب المادي	٢,٥٤	٠,٤٥	١,٢٥	٠,٣١	١٠,٧١	معنوي
٦	اتخاذ القرارات التي تخص النادي تتخذ باجواء صحية ومشاركة من قبل الجميع	٢,٦٣	٠,٣٧	١,٥٩	٠,٣٩	٦,٧١	معنوي
٧	دائما ما نعزز نقاط الاتفاق ونبتعد عن نقاط الاختلاف	٢,٦٢	٠,٤٠	١,٧١	٠,٤٣	٦,٥٠	معنوي
فقرات مقياس الرضا الوظيفي							
٨	العلاقات في العمل تتسم بالاجابية	٢,٤٩	٠,٦٨	١,٦٩	٠,٤٠	١١,٧٥	معنوي
٩	العمل في الاندية يتناسب مع امكانياتنا وقدراتنا	٢,٣١	٠,٤٤	١,٧١	٠,٤٩	٥,٦٦	معنوي
١٠	وجود شعور بالارتياح في مكان العمل لوجود اجواء مناخية صحية	٢,٦١	٠,٤٠	١,٦٦	٠,٣٨	٦,٤٢	معنوي
١١	تفاعلنا مع عملنا في الادارة يعزز بداخلنا الرضا الوظيفي	٢,٦٠	٠,٥٧	١,٤٤	٠,٥٤	٦,٦٤	معنوي
١٢	عملنا في الاندية يتيح لنا استثمار طاقاتنا بالشكل السليم	٢,٧١	٠,٤٢	١,٨٨	٠,٤٩	٥,٧٢	معنوي
١٣	عملنا في الاندية يوفر لنا فرص كثيرة لاكتساب مهارات جديدة	٢,٤٠	٠,٦٠	١,٤٤	٠,٦٧	٦,٥٠	معنوي
١٤	الاجر الذي نتقاضاه يتناسب مع الجهد المبذول	٢,٥٠	٠,٣١	١,٧٦	٠,٤٧	١١,٤٦	معنوي
١٥	وسائل الاتصال داخل الاندية تحفزنا لاداء عملنا	٢,١٨	٠,٥٤	١,٢٠	٠,٢٢	٧,٥٢	معنوي

٣-٤-٣-٢ الاتساق الداخلي:

ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياسين. استخرج الباحث معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لكلا المقياسين وبعد اتمام المعالجات الاحصائية باستخدام معامل الارتباط واستخراج النتائج من خلال (ر) المحتسبة مقارنة بدرجة (ر) الجدولية البالغ (٠,٢١٧) تحت مستوى دلالة (٠,٠٥) وعند درجة حرية (٥٢) وبالتالي اصبح عدد فقرات المقياسين بصيغتيهما النهائية (١٥) فقرة. والجدول (٤) يبين ذلك جدول (٤) يبين معامل الاتساق الداخلي لفقرات المقياسين

٣-٣ التطبيق النهائي للمقياس.

بعد ان تم اكمال المتطلبات الخاصة باجراء البناء فقد اصبح المقياسين جاهزين للتطبيق وبمجموع فقرات (١٥) فقرة.

٣-٤ الوسائل الاحصائية. تم استخدام الحقيبة الإحصائية المتكاملة لاستخراج بيانات البحث.

٤- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

٤-١ عرض نتائج فقرات مقياس الثقة

التنظيمية وتحليلها ومناقشتها:

جدول (٥)

يبين التكرارات لاجابات افراد عينة البحث على فقرات

مقياس الثقة التنظيمية

ت	معامل ارتباط
١	٠,٣٦٩
٢	٠,٥٧٠
٣	٠,٤١١
٤	٠,٥١٠
٥	٠,٤٣٠
٦	٠,٧٨٤
٧	٠,٦١٠
٨	٠,٤٩٩
٩	٠,٥٦٧
١٠	٠,٩٨٥
١١	٠,٦٧٥
١٢	٠,٧٧٦
١٣	٠,٤٤٥
١٤	٠,٩٨٦
١٥	٠,٦٦٥

فقرات	متحقق	متحقق الى حد ما	غير متحقق	المجموع التقديري	الوسط مرجح	الوزن النسبي	التسلسل
١	٥٠	١٨	٣٢	٢١٨	٢,١	٧٠	٤
٢	٤٥	١٧	٣٨	٢٠٧	٢,٠	٦٦	٥
٣	٧٠	١٥	١٥	٢٤٠	٢,٤	٨٠	٢
٤	٣٥	١٣	٥٢	١٨٣	١,٨	٦٠	٧
٥	٤٠	١٦	٤٤	١٩٦	١,٩	٦٣	٦
٦	٧٠	٢٠	١٠	٢٦٠	٢,٦	٨٦	١
٧	٦٢	١٣	٢٥	٢٧٣	٢,٣	٧٦	٣



الصحية والعمل الجماعي وتنظيم المواعيد والمهارات التنظيمية والابداعية ، كلها امور تزيد الثقة بين العاملين وبالتالي القدرة على تقديم كل ما هو افضل والذي يصب في تقديم افضل ما يمكن في العمل. اما التسلسل الخامس كانت من نصيب الفقرة (يتم مواجهة المشكلات في حال حدوثها من قبل الجميع) وبنسبة (٦٦%) التشاور وتقارب الافكار التي يتم طرحها والمشاركة في اتخاذ القرارات والعمل الجماعي ومهارات التفكير الابداعي ووجود العقلية الايجابية المرنة وتفويض المهام ووجود استراتيجيات فعالة كلها امور تساعد في مواجهة تحديات العمل والمشاكل التي قد تحدث. اما التسلسل السادس كان من نصيب الفقرة (نقدم لبعضنا البعض العون بعيدا عن المكسب المادي) وبنسبة (٦٣%) روح العمل التعاوني بعيدا عن العمل الفردي يعزز الابتكار ويزيد من اواصر الثقة بين العاملين ومن مشاركة الافكار والمسؤوليات وتوافق الآراء وتبادل المهارات والمعلومات والمعرفة كلها امور تصب في مصلحة العمل عندما يتم الابتعاد عن المكسب المادي اولاً. في حين جاءت الفقرة (امكانياتنا تجعلنا قادرين على انجاز الاعمال بمختلف الظروف) بالتسلسل السابع وبنسبة (٦٠%) التكيف مع التغيير والثقة بالنفس والاستعداد للتعلم المستمر والتطور والقدرة على ادارة الوقت والقدرة على العمل التعاوني وتقديم الحلول المبتكرة تؤدي الى تحقيق النجاح وبالتالي تحقيق الاهداف ومواجهة التحديات بمختلف الظروف.

من خلال عرض الجدول (٥) تبين ان النسبة المئوية للقرارات تراوحت ما بين (٦٠-٨٦%) حيث حققت فقرة (اتخاذ القرارات التي تخص النادي تتخذ بأجواء صحية ومشاركة من قبل الجميع) نسبة (٨٦%) وجاء ترتيبها الاول اتخاذ القرارات بأجواء صحية من الامور المهمة لأنها تتسم بالوضوح وتحديد الاهداف بشكل دقيق وتحليل المشاكل التي قد تحدث بشكل جيد ومنظم واختيار الحل الانسب ، كذلك زيادة في حجم البيانات وتوفر المعلومات الدقيقة هذه الامور كلها تزيد من الاداء في العمل وتطوره . اما التسلسل الثاني جاءت الفقرة (نعتمد على بعضنا البعض في العمل لتتوسع مهارتنا) وبنسبة (٨٠%) تتوع مهارات العمل من خلال القدرة والامكانيات وامتلاك العاملين وتعزز الابتكار وتخلق بيئة مناخية صحية وتمنح العاملين القدرة على التكيف والتواصل الجيد. في حين جاءت الفقرة بالتسلسل الثالث (دائماً ما نعزز نقاط الاتفاق ونبتعد عن نقاط الاختلاف) وبنسبة (٧٦%) الاتفاق بين العاملين في العمل تعني وجود علاقات قوية طيبة ووجود الشفافية والتواصل المستمر والاهتمام والتقدير للمساهمات والانجازات والشعور بالانتماء والولاء وتبادل المعلومات المتاحة للجميع وتبادل الخبرات واستخدام قنوات تواصل متنوعة وهذا عكس نقاط الاختلاف. اما التسلسل الرابع فقد جاءت الفقرة (معرفةنا بدقائق امور العمل يزيد من الثقة فيما بيننا) وبنسبة (٧٠%) معرفة تفاصيل العمل بشكل دقيق والالتزام بالمواعيد والتواصل الجيد وبيئة العمل

الاكثر في طرح كل ما هو جديد والعمل معا للوقوف بوجه التحديات وبذل جهد اضافي والاستعداد لتحمل المهام الصعبة وهذا كله يساهم في تعزيز الفريق الواحد. اما التسلسل الثاني جاءت الفقرة (العلاقات في العمل تتسم بالاجابية) وبنسبة (٩٠%) الاجابية في العمل تزيد من التعاون والسلوك المهني وبناء علاقات ايجابية وخلق بيئة عمل جيدة تزيد من اداء المهام بحماس شديد وكفاءة ويحسن مهاراتهم للتعامل مع الامور الصعبة والمعقدة كذلك خلق روح فريق قوية تحفز على القيام بادوارهم ومسؤولياتهم. في حين جاءت الفقرة (وجود شعور بالارتياح في مكان العمل لوجود اجواء مناخية صحية) بالتسلسل الثالث وبنسبة (٨٦%) وجود بيئة عمل صحية يشجع التعاون والتواصل الجيد والاحترام المتبادل والسلامة النفسية والتقدير المستمر ما بين الاعضاء وضمان الابداع والابتكار وجعل اوقات العمل اكثر مرونة واريحية وتعزيز اجواء من الاحترام والثقة واتاحة فرصة للتطور. اما التسلسل الرابع فقد جاءت الفقرة (الاجر الذي نلقاه يتناسب مع الجهد المبذول) وبنسبة (٨٣%) الجهد المبذول في العمل من قبل الاعضاء عندما يتناسب مع الاجر الذي يتقاضوه مهم لأنه يحفز ويشجع على تحقيق انجازات عالية في العمل ويزيد من التنافس في تقديم افضل المستويات والرضا عن طبيعة العمل ويعزز من الالتزام العالي والتواصل الجيد ويسهم في ترسيخ ثقافة الولاء والتقدير لتحقيق التميز. اما التسلسل الخامس كانت من نصيب الفقرة

٤-٢ عرض نتائج فقرات مقياس الرضا الوظيفي وتحليلها ومناقشتها:

جدول (٥)

يبين التكرارات لاجابات افراد عينة البحث على فقرات مقياس الرضا الوظيفي

فقرات	متحقق	متحقق حدا ما	غير متحقق		المجموع التقديري	الوزن النسبي	ت
			العدد	العدد			
١	٨٢	١١	٧	٧	٢٧٥	٩٠	٢
٢	٥٠	١٤	٣٦	٣٦	٢١٤	٧٠	٨
٣	٧٨	١٣	٩	٩	٢٦٩	٨٦	٣
٤	٨٥	١٠	٥	٥	٢٨٠	٩٣	١
٥	٥٥	١٣	٣٢	٣٢	٢٢٣	٧٣	٧
٦	٧٢	١٤	١٤	١٤	٢٥٨	٨٣	٤
٧	٦٠	١٢	٢٨	٢٨	٢٣٨	٧٦	٦
٨	٦٥	١٣	٢٢	٢٢	٢٤٣	٨٠	٥

من خلال عرض الجدول (٥) تبين ان النسبة المئوية للفقرات تراوحت ما بين (٧٠-٩٣%) حيث حققت فقرة (تفاعلنا مع عملنا في الادارة يعزز بداخلنا الرضا الوظيفي) نسبة (٩٣%) وجاء ترتيبها الاول التفاعل الايجابي في العمل يحقق تفاعل ناجح ويوضع قواعد للتعامل المهني ويبني علاقات قائمة على التعاون والاحترام المتبادل ، عندما يكون هناك شعور بالاتصال بين الاعضاء يشعرون بالراحة والمشاركة



وصقل المهارات السابقة وتمييزها وتطويرها وتحسين الصحة وبالتالي الشعور بالرضا. في حين جاءت الفقرة (العمل في الاندية يتناسب مع امكانياتنا وقدراتنا) بالتسلسل الثامن وينسب (٧٠%) تناسب القدرات والامكانيات في العمل مع امكانيات العمل مهم اذ انه سيزيد من الاداء بأفضل حال ويزيد من الكفاءة والشعور بالراحة ويزيد من مشاركتهم في اتخاذ القرارات الصحيحة ويعطيهم الفرصة الجيدة في طرح الافكار المبتكرة ويعزز الجانب المعنوي ويزيد من معرفتهم وفهمهم للمهام والمسؤوليات وتطوير مهاراتهم وقدراتهم لاداء اعمالهم بفعالية وكفاءة اكبر.

الفصل الخامس :

٥- الاستنتاجات والتوصيات:

٥-١- الاستنتاجات:

١- يعد المقياس الحالي اداة للكشف عن السلوك القيادي للأعضاء.

٢- اتخاذ القرارات يتم بمشاركة اغلب الاعضاء.

٣- التواصل جيد بين الاعضاء واحترام الافكار المطروحة نت قبل الجميع.

٥-٢ التوصيات:

١- اعتماد المقياس الحالي اداة للكشف عن السلوك القيادي للأعضاء.

(وسائل الاتصال داخل الاندية تحفزنا لأداء عملنا) وبنسبة (٨٠%) التواصل الجيد في العمل معناه الاستماع الفعال للآخرين والتعبير عن الافكار والمشاعر بوضوح ودقة والثقة بالنفس خلال الكلام وقبول التعليقات البناءة من الآخرين وابداء الاحترام الكامل للآخرين خلال تحدثهم ومعرفة الوقت المناسب لبدء الاتصال ، وهذا يحسن العلاقات الشخصية ويعزز التعاون والعمل الجماعي ويحد من النزاعات ويعزز الابداع ويجسّن الروح المعنوية. اما التسلسل السادس كان من نصيب الفقرة (عملنا في الاندية يوفر لنا فرص كثيرة لاكتساب مهارات جديدة) وبنسبة (٧٦%) اكتساب مهارات جديدة في العمل يساعد على انجاز الاعمال بكفاءة من خلال ادارة الوقت والقدرة على التفكير بشكل منطقي وايجاد حلول مبتكرة لحل المشكلات والقدرة على التعبير عن افكارك بوضوح وسلاسة والاستماع الجيد للآخرين وفهم وجهات نظرهم ، كذلك الابداع والابتكار في مجال العمل الذي يجعلهم قادرين على التكيف مع المتغيرات وتوسيع افاقهم ويكون كل هذا مصدرا للالهام والرضا الشخصي والقدرة على تحقيق الاهداف. في حين جاءت الفقرة (عملنا في الاندية يتيح لنا استثمار طاقاتنا بالشكل السليم) بالتسلسل السابع وبنسبة (٧٣%) استثمار طاقات الاعضاء العاملين في الاندية مهم لتطوير مهاراتهم وبناء علاقات قوية والتنمية الذاتية لهم والعناية بالصحة العقلية واستثمار اوقاتهم في الابداع ، كذلك بناء الثقة



ملحق (٢)

يبين اسماء السادة الخبراء والمختصين الذين استعان بهم الباحث في

تحديد صلاحية الفقرات

مكان العمل	الأختصاص	اللقب العلمي والأسم	ت
جامعة البصرة / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الإدارة الرياضية	أ.د قصي فوزي خلف	١
جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الإدارة الرياضية	أ.د عبد الحلیم جبر نزال	٢
جامعة المثنى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الإدارة الرياضية	أ.د عماد عزيز نشمي	٣
جامعة المثنى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الإدارة الرياضية	أ.د خالد اسود لايع	٤
جامعة القاسم الخضراء / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الإدارة الرياضية	أ.د جاسم جابر محمد	5
جامعة كربلاء / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الإدارة الرياضية	أ.د عامر حسين علي	6
جامعة ديالى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الإدارة الرياضية	أ.د نصير قاسم خلف	7
جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الإدارة الرياضية	أ.د ساجت مجيد جعفر	8
جامعة بابل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الإدارة الرياضية	أ.م.د كمال مزهر حسن	9
جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الإدارة الرياضية	أ.م.د حيدر محمد مصلاح	10

٢- اقامة الورش والندوات بشكل مستمر للأعضاء للتأكيد على تعزيز العمل التعاوني.

٣- اقامة الدورات بشكل مستمر للأعضاء للتأكيد على تعزيز وجود البيئة السليمة الخالية من التشنجات والقادرة على التطوير.

المصادر العربية :

١- فاروق السلطان : تعديل وبناء السلوك الانساني، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠.

٢- ذوقان عبيدات واخرون: البحث العلمي مفهومه - أساليبه - ادواته، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٨٨.

٣- محمد نصر الدين رضوان: المدخل الى القياس في التربية الرياضية، ط١، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، ٢٠٠٦.

٤- وجية محجوب : طرق البحث العلمي ومناهجه، الموصل، مديرية مطبعة الجامعة ، ١٩٨٠.

الملاحق

ملحق (١)

م/ استمارة استبيان

السيد..... المحترم

يقوم الباحث بإجراء البحث الموسوم بـ (الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات الادارية للاندية الرياضية في العراق)

، لذا نرجوا من حضراتكم الاجابة على فقرات المقياسين بوضع اشارة صح امام الاجابة التي ترونها مناسبة شاكرين تعاونكم معنا . ولكم فائق الاحترام والتقدير