

دراسة مقارنة في الثقافة التنظيمية بين الملاكات الادارية والفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو

م.م ثابت إحسان أحمد ***

أ.م.د محمود شكر **

أ.م.د وليد خالد رجب *

* جامعة الموصل/كلية التربية الرياضية dr_waleed68@yahoo.com

** جامعة الموصل/كلية التربية الرياضية tkdirag@hotmail.com

*** جامعة الموصل/كلية التربية للبنات thabit_hamodat@yahoo.com

(الاستلام ٢٠ أيار ٢٠١٢ القبول ٢٨ حزيران ٢٠١٢)

المخلص

هدف البحث إلى التعرف على الثقافة التنظيمية للملاكات الإدارية والملاكات الفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو، وعلى الفرق في الثقافة التنظيمية بين الملاكات الإدارية والملاكات الفنية، ومستوى أبعاد الثقافة التنظيمية (التعاون والابتكار والتماسك والفاعلية) من وجهة نظر الملاكات الإدارية والملاكات الفنية. تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وتكونت عينة البحث من (٤٤) فرداً (٢٨) إداري و(١٦) فني موزعين على أربعة فرق (العراق والأردن ولبنان وفلسطين).

لتحقيق هدف البحث استخدم الباحثون استبيان الثقافة التنظيمية المعد من قبل (الخشالي والتميمي، ٢٠٠٨)، حيث تكون استبيان الثقافة التنظيمية (٢٦) فقرة موزعة على (٤) مجالات وهي (التعاون والابتكار والتماسك والفاعلية)، وتم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام النسبة المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي ومعادلة معامل ألفا واختبار (ت). واستنتج الباحثون ما يأتي:

١- ظهور مستوى عالياً للثقافة التنظيمية يعكس أهمية عناصرها من وجهة نظر الملاكات الإدارية والملاكات الفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو.

٢- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في الثقافة التنظيمية بين الملاكات الإدارية والملاكات الفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو.

٣- ظهور تباين في مستويات أبعاد الثقافة التنظيمية (التعاون والابتكار والتماسك والفاعلية) من وجهة نظر الملاكات الإدارية والملاكات الفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو حيث جاءت مستويات أبعاد الثقافة للملاكات الإدارية (التعاون والابتكار والتماسك) مرتفعة و(الفاعلية) مرتفعة جداً. في حين جاءت مستويات أبعاد الثقافة للملاكات الفنية (التعاون والابتكار) مرتفعة و(التماسك والفاعلية) مرتفعة جداً.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية - الملاكات الادارية والفنية - التايكوندو

A comparative study in organizational culture between the administrative and technical staffs of the participating teams in the West Asian Taekwondo Championship

Assist. Prof. Dr. Waleed K. Ragab

Assist. Prof. Dr. Mahmood Sh.

Assist. Lecturer Thabit Ahmed

Abstract

The research aims to identify the organizational culture of the Angels and administrative technical staffs for teams participating in the West Asian Taekwondo Championship, and the

دراسة مقارنة في الثقافة التنظيمية بين الملاكات الادارية والفنية للفرق المشاركة.....

difference in organizational culture between the administrative staffs of art, and the level of the dimensions of organizational culture (cooperation, innovation, consistency, efficiency) from the viewpoint of administrative technical staffs. Descriptive approach was used with survey, style the research sample consisted of (44) people (28) administrative and (16) art divided into four teams (Iraq, Jordan, Lebanon, Palestine

To achieve the objective of this research the researchers used a questionnaire of organizational culture prepared by the (Alkhhali and Tamimi, 2008), where the questionnaire organizational culture (26) items distributed in to (4) areas:(cooperation, innovation, consistency, efficiency), and was processing the data statistically using the ratio percentages and the arithmetic mean, standard deviation and assumption mean alpha coefficient and (T) test. The researchers concluded the following:

1 - the emergence of a high level of organizational culture reflects the importance of its elements from the standpoint of administrative and technical staffs of the participating teams in the West Asian Taekwondo Championship.

2 - There are no significant differences in organizational culture between administrative staffs and technical staffs for the participating in teams in the West Asian Taekwondo Championship.

3- the emergence of variation in the levels of the dimensions of organizational culture (cooperation, innovation, consistency, efficiency) from the viewpoint of administrative and staffs for the participating in teams in the West Asian Taekwondo Championship where it came from levels of the dimensions of culture of management (cooperation, innovation, cohesion) high and (effective) is very high. While levels of the dimensions of culture came to the Angels art (collaboration, innovation) and high for (consistency, efficiency) is very high.

Keywords: Organizational Culture - Administrative and Technical Staffs -Taekwondo

١-١ المقدمة وأهمية البحث

عندما يتحدث الأفراد عن الثقافة التنظيمية، فإنهم يعنون بصفة عامة نظام القيم والمعتقدات والعادات والتقاليد والطقوس والرموز السائدة بين أعضاء المنظمة، وهذا يخص المنظمة بعينها ويختلف عن النظم السائدة في المنظمات الأخرى، ومن ثم تعمل على إيجاد قالب وشكل مميز يتكرر باستمرار بما يؤثر في سلوك الأفراد وصراعاتهم داخل التنظيم (Hofstaede et al., 1990 ; Deal , 1990 ; Schein , 1991).

تعد الثقافة التنظيمية عنصراً مهماً في التأثير على السلوك التنظيمي. وتختلف النظرة للثقافة التنظيمية، إذ يتعامل معها البعض بوصفها عاملاً مستقلاً. والنظر للقيم بأنها تنتقل بوساطة العاملين إلى التنظيمات كأحد نواتج التنظيم المتمثلة بالقيم، واللغة المشتركة، والرموز والطقوس المختلفة التي تتطور مع مرور الوقت. وتؤكد هذه النظرة على أهمية الإجماع والاتفاق على مفهوم الثقافة التنظيمية وجزئياتها المختلفة من قبل المديرين والعاملين. فالثقافة التنظيمية عنصر أساس موجود جنباً إلى جنب مع مكونات التنظيم الأخرى من الأفراد والأهداف والتكنولوجيا والهياكل التنظيمية. ووفقاً لهذه النظرة فإن من اللازم إدارة الثقافة التنظيمية بشكل يحقق الأهداف التي تسعى إليها التنظيمات.

(القربوتي، ٢٠٠٠، ١٥٠)

إن المنافسة الرياضية إحدى الإفرازات الاعتيادية للتفاعل الاجتماعي القائم بين الأفراد كالتعاون والمنافسة والمهادنة والتقليد والمحاكاة.. الخ من الظواهر الطبيعية في العلاقات والتفاعلات الاجتماعية، ونظراً لكون طبيعة الأفراد والمنظمات تستدعي التطور والتغير، لأن الاستقرار والثبات حالة غير طبيعية، ولذا فإن المنافسات الرياضية غالباً ما ترافق التغيرات الحاصلة في مجمل العلاقات السائدة (حمود، ٢٠٠٢، ١٤٢).

دراسة مقارنة في الثقافة التنظيمية بين الملاكات الادارية والفنية للفرق المشاركة.....

وقد يتعامل مع الثقافة التنظيمية بوصفها تتكون من عدة ثقافات فرعية تتشكل وتتطور بشكل تدريجي، وقد تكون ثقافات متعارضة ما بين الوحدات الرئيسية في التنظيم وما بين الثقافة التي تتبناها الإدارة وتلك التي عليها العاملون. ويقتضي ذلك بذل جهود التقريب بين هذه الثقافات توحيا لسلسلة العمل وتقليل التناقضات ما أمكن الأمر (القيوتي، ٢٠٠٠، ١٥١).

عليه تتجلى أهمية البحث في محاولة معرفة الثقافة التنظيمية للملاكات الادارية والملاكات الفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو ومستويات أبعادها، وكيفية توظيف الثقافة التنظيمية لأعضائها من أجل الوصول إلى أعلى مستوى من الانجاز فضلا عن الأهمية الأكاديمية حيث يوفر الإطار المرجعي للباحثين في هذا الموضوع.

١-٢ مشكلة البحث

أصبحت التحديات التي تواجه المنظمات الرياضية في الوقت الحاضر كبيرة تتطلب من القيادات الرياضية أن تعيد النظر في مجمل قضاياها مستعينة بثقافتها التنظيمية والتي يمكن من خلالها يمكن التعامل مع الأفراد والجماعات وحسب مستوياتهم التنظيمية وتنوعها واختلافها من كوادر إدارية وفنية ولاعبين ابتغاء التطور الملموس عن طريق توفير قيادات ثقافية وعلمية وصولا إلى أفضل الانجاز " إن أي تنظيم هو عبارة عن تجمع كبير لأفراد على درجات متفاوتة من التعليم، ومن خلفيات ثقافية واجتماعية متنوعة، وذلك أمر طبيعي بحكم تفاوت الوظائف، وحق الجميع في التقديم للحصول على فرص الانجاز المتاحة، ولكن هذه الأسباب المنطقية تنعكس على التنظيم بضرورة التوفيق بين الأفراد والخلفيات المختلفة، والتي لا بد أن تنعكس بظهور بعض المنافسات داخل التنظيم " (القيوتي، ٢٠٠٠، ٢٥٤-٢٥٥).

ويرى الباحثون أن من الممكن أن يكون للثقافة التنظيمية للملاكات الادارية والفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو وعلى الرغم من تنوعها الدور المؤثر والفعال في الوصول إلى المستويات الرياضية المثالية واختيار الأسلوب المناسب في المنافسات و لما لها من خصائص تمكنها من تحديد اتجاه المنافسة نحو السلب أو نحو الإيجاب.

١-٣ أهداف البحث

١- الثقافة التنظيمية لاتحادات التايكوندو من وجهة نظر الملاكات الادارية والملاكات الفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو.

٢- الفرق في الثقافة التنظيمية بين الاتحادات المشاركة من وجهة نظر الملاكات الادارية والملاكات الفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو.

٣- مستوى أبعاد الثقافة التنظيمية (التعاون والابتكار والتماسك والفاعلية) من وجهة نظر الملاكات الادارية والملاكات الفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو.

١-٤ فروض البحث :

١- هناك مستوى ايجابياً من الثقافة التنظيمية للملاكات الادارية والملاكات الفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو يعكس أهمية عناصرها.

٢- وجود فرق ذات دلالة معنوية في الثقافة التنظيمية بين الملاكات الادارية والملاكات الفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو.

٣- تتباين مستويات أبعاد الثقافة التنظيمية (التعاون والابتكار والتماسك والفاعلية) من وجهة نظر الملاكات الادارية

دراسة مقارنة في الثقافة التنظيمية بين الملاكات الادارية والفنية للفرق المشاركة.....

والملاكات الفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو

١-٥ مجالات البحث :

١-٥-١ المجال البشري : الملاكات الإدارية (رئيس وعضو هيئة إدارية ومشرف رياضي) والملاكات الفنية (مدرب

ومساعد مدرب) للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو (العراق والأردن ولبنان وفلسطين)

١-٥-٢ المجال المكاني : القاعة الرياضية (بلو) في محافظة أربيل .

١-٥-٣ المجال الزمني : إبتداءً من ٢٠١١/٩/٢١ ولغاية ٢٠١١/٩/٢٣ .

١-٦ تحديد المصطلحات

١-٦-١ الثقافة التنظيمية: الافتراضات والقيم الأساسية التي تطورها جماعة معينة من أجل التكيف والتعامل مع

المؤثرات الخارجية والداخلية والتي يتم الاتفاق عليها من أجل إدراك الأشياء والتفكير بها بطريقة معينة تخدم الأهداف

الرسمية (القيوتي، ٢٠٠٩، ١٧٢).

٢- الإطار النظري والدراسات المشابهة

١-٢ الإطار النظري

١-١-٢ الثقافة التنظيمية

تعد الثقافة التنظيمية من الخصائص المميزة للمنظمة وليس للأفراد، وتشير ثقافة المنظمة إلى ذلك الهيكل

المعمق، الذي يكتسب أصوله من القيم والمعتقدات والافتراضات التي يحملها الأفراد داخل المنظمة. فالقيم المشتركة

تعد أساساً لقيام المنظمة بوظائفها، لكونها هي التي تحافظ على المنظمة كوحدة مترابطة، وتعطيها هويتها التي تميزها

عن غيرها من المنظمات الأخرى (Y. Chuang, R. Church, and j. Zikic, 2004 26-34).

كما يذكر (Park et al, 2004) على أن ثقافة المنظمة "تقاسم الافتراضات الأساسية التي تعلمتها المنظمة

في أثناء تعاملها مع البيئة وحل المشكلات للتكيف الخارجي والتكامل الداخلي". ويتعلق التكيف الخارجي بإمكانية

المنظمة الاستجابة للتغيرات البيئية والإيفاء بمتطلباتها، أما التكامل الداخلي فيشير إلى تحقيق الانسجام والتوافق بين

مختلف الأفراد والجماعات ذات التخصصات والمستويات المختلفة داخل المنظمة، وبهذا تعد الثقافة

التنظيمية وسيلة لضبط العاملين الجدد وتعليمهم على كيفية حل مشكلاتهم (H.Park,V. Ribiere,and

W.Schulte, 2004,106-117). فيما يرى (Wilson, 2001) بان الثقافة التنظيمية تشير إلى "تقاسم القيم

والمعتقدات والافتراضات والممارسات العملية والتي تشكل دليلاً لاتجاهات الأفراد والسلوك داخل المنظمة" (A.

Wilson,2001, 353-367).

تتطور الثقافة التنظيمية وتظهر للوجود بشكل مختلف في المنظمات المختلفة، ولا يمكن لأحد القول بان إحدى

هذه الثقافات هي الأفضل من الأنواع الأخرى، وذلك لان لكل ثقافة سماتها التي تميزها عن الثقافات الأخرى، ويعني

ذلك عدم وجود ثقافة مثالية ولكن يمكن القول بان هناك ثقافة جيدة، كما يعني عدم وجود صفة عامة لإدارة الثقافة

لأي منظمة على الرغم من وجود مداخل محددة. وتشير إدارة الثقافة إلى تعزيز ثقافة المنظمة أو تغيير الثقافة

المنتهي مفعولها، ويستنتج من ذلك أن إدارة الثقافة عبارة عن مسألة تحليل وتشخيص يتم متابعتها من قبل المديرين

عن طريق سلسلة من التدخلات المناسبة، ويتم تطوير الثقافة التنظيمية بمرور الوقت وعادة ما تكون جذورها عميقة،

كما توصف بصعوبة تغييرها، وعندما يكون هناك ضعف في المنظمة أو أن دعم الثقافة يكون ضعيفاً يمثل ذلك

فرصة لإمكانية تغييرها، إذ ليس من السهل تغيير اتجاهات الأفراد وما يحملوه من أفكار لفترات طويلة، ولهذا فان

دراسة مقارنة في الثقافة التنظيمية بين الملاكات الادارية والفنية للفرق المشاركة.....

للثقافة التنظيمية تاريخها وهيكلها وقدرتها على البقاء من دون تغيير لأطول وقت على الرغم من مجيء وذهاب العاملين (M. Grigoruta, 2006, 747-752). ويعتقد (Riad, 2007) بأنه ليس من السهل تعديل الثقافة وان فعاليتها القوية تبدو عندما يكون هناك نوعان مستقلان من الثقافة في تماس مغلق مع بعضهما، ويحصل ذلك في حالة اندماج منظمتان مع بعضهما (S. Riad, 2007, 26-43). وهذا يعكس الإجماع العام بالنسبة للباحثين بخصوص الثقافة التنظيمية، والذين يتفقون على أن مفهوم الثقافة التنظيمية يتصف بالغنى والفعالية والتعقيد (E. Ogbonna, and L. Harris, 2007, 388-408).

٢-١-٢ أهمية الثقافة التنظيمية

تتحدد أهمية الثقافة التنظيمية فيما يأتي:

١- الثقافة التنظيمية القاعدة القوية والثابتة التي تقف عليها المنظمات لمواجهة التغيرات المتسارعة المحلية والعالمية في ظل الانفتاح والتطور التكنولوجي، واندماج المنظمات.

٢- الثقافة التنظيمية تعمل كمعادلة تنصهر فيها الشخصية الآنية للأفراد بأهداف المنظمة العليا، وبحيث تشكل القيم المشتركة معادلة تفاعل هذا الانصهار، وبحيث يصبح تحقيق الفرد لذاته بما تحققه المنظمة من أهداف ضمن منظومة القيم السائدة في المجتمع.

٣- الثقافة التنظيمية الإطار الذي يسهم في بناء وتطور المنظمة وارتقائها ومواكبة التغيرات والتطورات، وفي المقابل هي الأساس في انحسار المنظمة وتراجعها إذا ما كانت هذه الثقافة سلبية.

٤- الثقافة التنظيمية هي الأساس لنجاح عمليات التحول والتطور والعمل بالجودة الشاملة التي تسعى إليها المنظمات. إذ باءت معظم عمليات التحول والتطور التي قامت بها المنظمات خلال مرحلة من المراحل بالفشل الذريع، كون إدارات المنظمات لم تدرك وتحدد ثقافتها التنظيمية القائمة، وأيضاً لم تعمل على إيجاد ثقافتها التنظيمية الخاصة بها أو العمل على تطويرها في سياق عمليات التحول التي قامت بها. (سلو، ٢٠١١، ٣٧-٣٨).

٢-١-٣ عناصر الثقافة التنظيمية

أولاً: القيم التنظيمية : القيم عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب ، جيد أو غير جيد ، مهم أو غير مهم.

أما القيم التنظيمية فهي تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة. ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت، والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين.

ثانياً: المعتقدات التنظيمية : وهي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل، وكيفية انجاز العمل والمهام التنظيمية. ومن هذه المعتقدات أهمية المشاركة في عملية صنع القرارات، والمساهمة في العمل الجماعي واثار ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية.

ثالثاً: الأعراف التنظيمية : وهي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة بوصفها معايير مفيدة للمنظمة بعدم تعيين الأب والابن في المنظمة نفسها. ويفترض أن تكون هذه الأعراف غير مكتوبة وواجبة الإتباع.

رابعاً: التوقعات التنظيمية : تتمثل التوقعات التنظيمية بالتعاقد السيكولوجي غير المكتوب الذي يعني مجموعة من التوقعات يحددها أو يتوقعها الفرد أو المنظمة كل منها من الآخر خلال فترة عمل الفرد في المنظمة . مثال ذلك توقعات الرؤساء من المرؤوسين، والمرؤوسين من الرؤساء ، والزملاء من الزملاء الآخرين والمتمثلة بالتقدير والاحترام

دراسة مقارنة في الثقافة التنظيمية بين الملاكات الادارية والفنية للفرق المشاركة.....

المتبادل، وتوفير بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي يساعد ويدعم احتياجات الفرد النفسية والاقتصادية. (العميان، ٢٠٠٤، ٣١٢-٣١٣).

٢-٢ الدراسات السابقة

٢-٢-١ دراسة الخشالي والتميمي (٢٠٠٨)

"الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز المشاركة في اتخاذ القرار لمواجهة التحديات المعاصرة دراسة ميدانية في شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية"
هدفت الدراسة إلى التعرف على الآتي :

- ١- طبيعة الثقافة التنظيمية ومستويات توافر عناصرها المعتمدة في هذه الدراسة وهي : التعاون والابتكار والتماسك والفاعلية في شركات صناعة تكنولوجيا المعلومات الأردنية .
- ٢- مستوى مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار .
- ٢- مدى تأثير الثقافة التنظيمية وعناصرها في المشاركة في اتخاذ القرار وعناصرها .
- ٣- تقديم بعض التوصيات واليات تطبيقها بخصوص الثقافة التنظيمية بهدف تعزيز مشاركة العاملين في اتخاذ القرار في الشركات قيد الدراسة .

كما جمعت البيانات اللازمة للدراسة عن طريق استبانة صممت لهذا الغرض، من عينة مكونة من (١٤٧) من العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية لعام (٢٠٠٨) والذي أجريت فيه الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة حددت مجموعة من الفرضيات التي تم اعتمادها من قبل الباحثين بعد مراجعة ما كتب في الأدب الإداري عن هذا الموضوع. لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام معامل التباين الاتحادي . توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

- ١- ارتفاع في مستوى التطبيق لعناصر الثقافة التنظيمية وعناصر المشاركة في اتخاذ القرار لشركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية.
- ٢- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع عناصر المشاركة في اتخاذ القرار تعزى لعناصر الثقافة التنظيمية.

٢-٢-٢ دراسة سمو (٢٠١٠)

"الثقافة التنظيمية الرياضية وعلاقتها بالكفاءة التنظيمية في المنظمات الرياضية في اقليم كردستان"

هدفت الدراسة إلى بناء مقياس للثقافة التنظيمية في المنظمات الرياضية في اقليم كردستان - العراق، والتعرف إلى الثقافة التنظيمية والكفاءة التنظيمية لدى أعضاء المنظمات الرياضية في اقليم كردستان - العراق، والتعرف إلى العلاقة بين الثقافة التنظيمية والكفاءة التنظيمية لدى أعضاء المنظمات الرياضية في اقليم كردستان - العراق. استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات المتبادلة لملائمته وطبيعة البحث، واشتملت عينة البحث على أعضاء الهيئات الادارية للأندية والاتحادات الرياضية في اقليم كردستان - العراق للموسم (٢٠٠٩ - ٢٠١٠) وبواقع (٢٩٤) عضواً يمثلون (١٥) اتحاداً رياضياً و (١٦) نادياً في الاقليم لمحافظات دهوك واربيل والسليمانية وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج:

- ١- فاعلية مقياس الثقافة التنظيمية في قياس الغرض الذي وضع من اجله.
- ٣- الاستدلال على الكفاءة التنظيمية للمنظمات الرياضية بوساطة الثقافة التنظيمية لها.

دراسة مقارنة في الثقافة التنظيمية بين الملاكات الادارية والفنية للفرق المشاركة.....

٤- يتميز أعضاء الاتحادات والاندية الرياضية في اقليم كردستان بارتفاع درجات الثقافة التنظيمية والذي يؤثر بدوره زيادة الكفاءة التنظيمية للمنظمة الرياضية.

٥- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية والكفاءة التنظيمية لدى أعضاء الاتحادات والاندية الرياضية في اقليم كردستان - العراق.

٣- إجراءات البحث

٣-١ منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته وطبيعة البحث.

٣-٢ مجتمع البحث وعينته

اشتمل مجتمع البحث على الملاكات الإدارية والفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو البالغ

عددهم (٤٤) فردا موزعين على أربعة فرق (العراق والأردن ولبنان وفلسطين)*. وكما موضح في الجدول (١)

الجدول (١)

يبين مجتمع البحث وعينته

المنتخبات	الملاك الإداري	الملاك الفني	المجموع
العراق	١١	٤	١٥
الأردن	٦	٤	١٠
لبنان	٧	٤	١١
فلسطين	٤	٤	٨
المجموع	٢٨	١٦	٤٤

٣-٣ أداة البحث

لتحقيق هدف البحث استخدم الباحثون استبيان الثقافة التنظيمية المعد من قبل (الخشالي والتميمي، ٢٠٠٨)، حيث تكون استبيان الثقافة التنظيمية (٢٧) فقرة موزعة على (٤) مجالات وهي(التعاون والابتكار والتماسك والفاعلية)، وتتم الإجابة عن فقرات الاستبيان وفق خمسة بدائل هي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وبما أن الاستبيان معد لغير الملاكات الإدارية والفنية الرياضية تم إجراء بعض التعديلات الطفيفة عليه بما يناسب عمل الملاكات الإدارية والفنية الرياضية ومن ثم التحقق من صدقه الظاهري وثباته وكالاتي:

٣-٣-١ الصدق الظاهري

هو احد أنواع الصدق، ويعني "مدى تمثيل الاختبار للمحتوى المراد قياسه" (العساف، ٤٣، ١٩٩٥-٤٤)، ويعد اتفاق المحكمين نوعا من أنواع الصدق الظاهري (Stanly&Kennth,1987,109) (Ferguson 1981 , 104) . ويشير (عويس) إلى انه "يمكن أن نعد الاختبار صادقا بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار، فإذا اقر الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه، يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء" (عويس، ١٩٩٩، ٥٥)، ويعد هذا الإجراء وسيلة مناسبة للتأكد من صدق المقياس لذا قام الباحثون بعرض الاستبيان على عدد من الخبراء المختصين في الإدارة الرياضية* للحكم على فقرات المقياس، وطلب من كل

* تم استبعاد منتخب ايران لصعوبة التعامل مع اللغة الفارسية

* أ.د. راشد حمدون إدارة وتنظيم كلية التربية الرياضية - جامعة الموصل

دراسة مقارنة في الثقافة التنظيمية بين الملاكات الادارية والفنية للفرق المشاركة.....

واحد منهم إبداء ملاحظاته في كل فقرة من فقرات الاستبيان كونها صالحة أو غير صالحة في المجال المخصص كما طلب منهم إبداء آرائهم حول وضوح الفقرات ومناسبتها للعينة، فضلاً عن مدى صلاحية البدائل، وقد أسفر التحليل عن تعديل بعض الفقرات ولم يحدث أي حذف لفقرات المقياس إذ حصل الباحثون على نسبة تقاربت ما بين (٨٠-١٠٠%) من اتفاق الخبراء، وقد تم إجراء التعديلات بعد حصول الباحثون على اتفاق (٧) خبراء لأنها تمثل أكثر من نسبة (٧٥%) إذ يشير بلوم إلى انه على الباحث الحصول على نسبة اتفاق (٧٥%) فأكثر من آراء المحكمين في هذا النوع من الصدق (بلوم وآخرون ، ١٩٨٦ ، ١٢٦).

وبذلك تشكلت الصيغة النهائية للمقياس التي سيعتمدها الباحثون في تنمة إجراءات بحثهم والموضحة في (ملحق ١).

٣-٣-٢ ثبات المقياس

للحصول على ثبات الاستبيان تم استخدام طريقة معامل ألفا (Alpha)، ومن الجدير بالذكر أن طريقة (ألفا) تتمتع بأهمية خاصة كونها تستخدم في حساب معامل ثبات الاختبارات المقالية والموضوعية (النبهان ، ٢٠٠٤ ، ٢٤٨)، إذ بلغت قيمة معامل ألفا للمقياس الثقافة التنظيمية (٠،٩١٧)، وبذلك أصبح بالإمكان تطبيق الاستبيان على عينة البحث.

٣-٣-٣ وصف مقياس الثقافة التنظيمية

تكون مقياس الثقافة التنظيمية من (٢٧) فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي (التعاون والابتكار والتماسك والفاعلية) وبواقع (٩، ٦، ٦، ٦) على التوالي، وقد أجرى الباحثون المزج العشوائي المنتظم لهذه الفقرات وكما مبين في الجدول رقم (٢) كما وضع أمام كل فقرة خمسة بدائل هي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) تحمل الأوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١). واعتمدت النسب المؤية الآتية في تفسير مستوى الضغط المهني (٤٩% فاقل مستوى منخفض جداً، ٥٠-٥٩% مستوى منخفض، ٦٠-٦٩% مستوى معتدل، ٧٠-٧٩% مستوى مرتفع، ٨٠- فأكثر مستوى مرتفع جداً).

الجدول رقم (٢)

يبين تسلسل فقرات أبعاد مقياس الثقافة التنظيمية

الأبعاد	عدد فقرات البعد في المقياس	تسلسل الفقرة في المقياس
التعاون	٩	١ ٥ ٩ ١٣ ١٧ ٢١ ٢٥ ٢٦ ٢٧
الابتكار	٦	٢ ٦ ١٠ ١٤ ١٨ ٢٢
التماسك	٦	٣ ٧ ١١ ١٥ ١٩ ٢٣
الفاعلية	٦	٤ ٨ ١٢ ١٦ ٢٠ ٢٤

٣-٤ الوسائل الإحصائية

أ.م.د رياض أحمد إسماعيل	إدارة وتنظيم	كلية التربية الرياضية - جامعة الموصل
أ.م.د وليد خالد همام	إدارة وتنظيم	التربية الرياضية كلية التربية الأساسية - جامعة الموصل
أ.م.د عدي غانم الكواز	إدارة وتنظيم	كلية التربية الرياضية - جامعة الموصل
أ.م.د خالد محمود عزيز	إدارة وتنظيم	كلية التربية الرياضية - جامعة الموصل
م.د بشينة حسين الطائي	إدارة وتنظيم	كلية التربية الرياضية - جامعة الموصل
م.د محمد ذاكر سالم	إدارة وتنظيم	كلية التربية الرياضية - جامعة الموصل

دراسة مقارنة في الثقافة التنظيمية بين الملاكات الادارية والفنية للفرق المشاركة.....

وتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS في تحليل البيانات

- النسبة المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ألفا (Alpha)

- اختبار (ت) (عمر وآخران، ٢٠٠٠، ٩٠ - ٩٨)، المتوسط الفرضي (علاوي، ١٩٩٨، ١٤٦)

٤- عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج ومناقشتها على وفق فروض البحث وكالاتي :

الجدول (٣)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي للثقافة التنظيمية للملاكات الإدارية والملاكات الفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو

المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المعالم الإحصائية
٨١	١٣،١٤٧	١٠٥،٢٥	الملاكات الإدارية
	١٣،٥٦٣	١٠٧،٦٨٧	الملاكات الفنية

وللتحقق من الفرض الأول تم إيجاد المتوسط الفرضي* للثقافة التنظيمية بوصفه معياراً يمكن المقارنة به

وإصدار الحكم.

يتبين من الجدول (٣) أن الملاكات الإدارية والملاكات الفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو

جميعهم لديهم مستوى إيجابياً من ممارسة الثقافة التنظيمية يعكس أهمية عناصرها، إذ كان المتوسط الفعلي للثقافة

التنظيمية للملاكات الإدارية (١٠٥،٢٥) و بانحراف معياري قدره (١٣،١٤٧) والمتوسط الفعلي للثقافة التنظيمية

للملاكات الفنية (١٠٧،٦٨٧) و بانحراف معياري قدره (١٣،٥٦٣) وهما أعلى من المتوسط الفرضي المقابل لهما

والبالغ (٨١)، إذ إن ميزة الثقافة التنظيمية العالية تظهر من البيئة الداخلية المتشابهة ونوع العمل الذي يمارسه الأفراد

داخل المنظمة، وأن المنظمة ذات الأداء والفاعلية العالية لديها ثقافة قوية بين أعضائها (العميان، ٢٠٠٤، ٣١٧).

الجدول (٤)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) و (Sig) لاختبار دلالة الفرق في الثقافة التنظيمية بين الملاكات الإدارية والملاكات

الفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو

الدالة	Sig	قيمة ت	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المعالم الإحصائية
غير	٠،٣٣٨	١،٧	٠،٨٨	٣،٨٩٨	الملاكات الإدارية
معنوي			٠،٨٦٨	٣،٩٨٨	الملاكات الفنية

بعد التحليل الإحصائي يتبين من الجدول (٤) ظهور قيمة (Sig) في الثقافة التنظيمية للملاكات الإدارية

والفنية والتي تساوي (٠،٣٣٨)، ومقارنة بمستوى الدلالة (٠،٠٥) عليه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في الثقافة

التنظيمية بين الملاكات الإدارية والملاكات الفنية. لذا يمكن للباحثين استخدام الفرضية البديلة بدل الفرضية الصفرية

والتي افترضها الباحثون.

* المتوسط الفرضي = مجموع أوزان البدائل × عدد الفقرات / عدد البدائل (علاوي، ١٩٩٨، ١٤٦).

دراسة مقارنة في الثقافة التنظيمية بين الملاكات الإدارية والفنية للفرق المشاركة.....

الجدول (٥)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أبعاد الثقافة التنظيمية من وجهة نظر الملاكات الإدارية والملاكات الفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو

الملاكات الفنية			الملاكات الإدارية			أبعاد الثقافة التنظيمية
مستوى الثقافة	النسبة المئوية	الوسط الحسابي	مستوى الثقافة	النسبة المئوية	الوسط الحسابي	
مرتفع	٧٨,٤٦%	٣,٩٢٣	مرتفع	٧٦,٦٦%	٣,٨٣٣	التعاون
مرتفع	٧٧,٠٨%	٣,٨٥٤	مرتفع	٧٧,٢٦%	٣,٨٦٣	الابتكار
مرتفع جدا	٨١,٢٤%	٤,٠٦٢	مرتفع	٧٨,٣٢%	٣,٩١٦	التماسك
مرتفع جدا	٨٢,٩%	٤,١٤٥	مرتفع جدا	٨٠,٢٢%	٤,٠١١	الفاعلية

وللتحقق من الفرض الثالث تم إيجاد المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية لأبعاد الثقافة التنظيمية للملاكات الإدارية والملاكات الفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو، وبعد التحليل الإحصائي يتبين من الجدول (٥) أن النسب المئوية لمستويات الثقافة التنظيمية للملاكات الإدارية على وفق أبعادها جاءت مرتفعة ومرتفعة جداً وقد تقاربت المرتفعة ما بين (٧٦,٦٦-٧٨,٣٢%) لأبعاد (التعاون والابتكار والتماسك)، أما مستوى (الفاعلية) فقد جاء بمستوى مرتفع جداً. كما جاءت النسب المئوية لمستويات الثقافة التنظيمية للملاكات الفنية على وفق أبعادها مرتفعة ومرتفعة جداً وقد تقاربت المرتفعة ما بين (٧٧,٠٨-٧٨,٤٦%) لأبعاد (التعاون والابتكار)، أما مستوى (التماسك والفاعلية) فقد جاء بمستوى مرتفع جداً.

ويرى الباحثون أن ارتفاع مستوى أبعاد الثقافة التنظيمية الأربعة (التعاون والابتكار والتماسك والفاعلية) يظهر من خلال اهتمام الملاكات الإدارية والفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو بثقافتها وسعي أعضائها إلى استغلال إمكانياتها كلها لتحقيق أهدافها والميزة التنافسية الرياضية لها، إذ إن الثقافة الفاعلية تكون من خلال التركيز على الأهداف المحددة في الخطط المعتمدة فضلاً عن زيادة شدة المنافسة بين المتنافسين (الخشالي والتميمي، ٢٠٠٨، ٢١).

٥- الاستنتاجات والتوصيات

٥-١ الاستنتاجات :

١- ظهور مستوى عالياً للثقافة التنظيمية يعكس أهمية عناصرها من وجهة نظر الملاكات الإدارية والملاكات الفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو.

٢- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في الثقافة التنظيمية بين الملاكات الإدارية والملاكات الفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو.

٣- ظهور تباين في مستويات أبعاد الثقافة التنظيمية (التعاون والابتكار والتماسك والفاعلية) من وجهة نظر الملاكات الإدارية والملاكات الفنية للفرق المشاركة في بطولة غرب آسيا للتايكوندو وكالاتي:

أ- جاءت مستويات أبعاد الثقافة للملاكات الإدارية (التعاون والابتكار والتماسك) مرتفعة و (الفاعلية) مرتفعة جداً.

ب- جاءت مستويات أبعاد الثقافة للملاكات الفنية (التعاون والابتكار) مرتفعة و (التماسك والفاعلية) مرتفعة جداً.

دراسة مقارنة في الثقافة التنظيمية بين الملاكات الادارية والفنية للفرق المشاركة.....

٥-٢ التوصيات :

- ١- العمل على تنمية نواحي القوة في خصائص الثقافة التنظيمية الداعمة للإنجاز الرياضي سواء فيما يتعلق بالتعاون والابتكار والتماسك والفاعلية.
- ٢- اغتنام المزيد من الفرص للتعرف الى المزيد من خصائص الثقافة التنظيمية التي تسعى المنظمات الرياضية لتدعيمها، ومحاولة تنمية البرامج التي تساند وتدعم الثقافة الرياضية بروية إستراتيجية مستقبلية.
- ٥- إجراء مثل هذه الدراسة على عينات أخرى مثل المنتخب المشاركة في البطولات المتنوعة والأندية الرياضية ومراكز الشباب والاتحادات الرياضية الفرعية وممثلات اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية والفرق الرياضية الأخرى.

المصادر

- ١- بلوم ، بنيامين وآخرون (١٩٨٦) : تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون، مطابع المكتب المصري الحديث، القاهرة.
 - ٢- حمود، خضير كاظم (٢٠٠٢) : السلوك التنظيمي، ط١، دار صفاء للنشر، عمان الأردن
 - ٣- الخشالي، شاكر جار الله والتميمي، أياد فاضل محمد (٢٠٠٨) : الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز المشاركة باتخاذ القرار لمواجهة التحديات المعاصرة دراسة ميدانية في شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة العلوم التطبيقية، عمان، الأردن.
 - ٤- سلو، شاكر احمد (٢٠١١) : الثقافة التنظيمية الرياضية وعلاقتها بالكفاءة التنظيمية في المنظمات الرياضية في إقليم كردستان، دار العراب ودار نور للدراسات والنشر والترجمة، ط١، دمشق، سوريا .
 - ٥- سمو، شاكر أحمد (٢٠١٠): الثقافة التنظيمية الرياضية وعلاقتها بالكفاءة التنظيمية في المنظمات الرياضية في إقليم كردستان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أربيل.
 - ٦- العساف ، صالح بن حمد (١٩٩٥) : المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، ط١، مطبعة شركة العبيكان.
 - ٧- علاوي، محمد حسن (١٩٩٨) : سيكولوجية القيادة الرياضية، ط١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة ، مصر .
 - ٨- العميان، محمود سلمان (٢٠٠٤) : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط٢، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
 - ٩- عويس ، خير الدين علي احمد (١٩٩٩) : دليل البحث العلمي ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر ، القاهرة .
 - ١٠- القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٠): نظرية المنظمة والتنظيم، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
 - ١١- القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٩) : السلوك التنظيمي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط٥، عمان .
 - ١٢- النبهان، موسى (٢٠٠٤) : أساسيات القياس في العلوم السلوكية، ط١، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.
- 13-A.Wilson, "Understanding Organizational culture and the Implication for corporate Marketing", European Journal of Marketing, Vol.35, No.3/ , 2001.
- 14-E.Ogbonna, and L.Harris, "Dereloping internet operations and subcultural dynamics An exploratory study", Journal of Organizational change Management, Vol.20, No.3, 2007.
- 15- Ferguson , George , (1981) , Statistic analysis in Psych; vology and educotion . Mc Graw Hill , New York .

دراسة مقارنة في الثقافة التنظيمية بين الملاكات الادارية والفنية للفرق المشاركة.....

16–Hofstede, Geert et al, (1990)" Measuring Organizational culture : A Qualitative and Quantitative study across Twenty cases", Administrative science Quarterly, No.35.

17– H.Prk, V.Ribiere, and W.Schulte,"Critical Attributes of Organizational culture that promote Knowledge Management Implementation success", Journal of Knowledge Management, Vol.8 No.3, 2004.

18–M.Grigoruta, "Change in Romanian Organizations : A Management culture Approach", Journal of Organizational Management, Vol.19, No.6, 2006,.

19–S.Riad, "Of Mergers and cultures: "What Happened to shared values and Joint Assumptions ?", Journal of Organizational change Management, Vol.20, No.1, 2007.

20–Stanly .J . and Kenneth D ., (1987), educational and Psychological measurement and education , 5Th ed Perintichill , New Jersey .

21–Y.Chuang,R.Church, and J.Zikic,2004,"Organizational culture, Group Diversity and Intra–group conflict", Team Performance Management, Vol.10, No.1/2.

دراسة مقارنة في الثقافة التنظيمية بين الملاكات الادارية والفنية للفرق المشاركة.....

الملاحق:

بسم الله الرحمن الرحيم

مقياس الثقافة التنظيمية

الملحق (١)

السيد عضو الفريق (الإداري / الفني) المحترم

يرجى الإطلاع على فقرات المقياس والإجابة عليها بدقة وحيادية بوضع علامة (√) في المجال المخصص

خدمة للبحث العلمي فقط ، ولا داعي لذكر الاسم شاكرين تعاونكم

اسم الفريق :..... نوع العمل : إداري..... فني (مدرّب)

مدة العمل في الفريق : شهر سنة

ت	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	تعمل الإدارة الرياضية العليا على تفويض الأعضاء (الإداريون، الفنيون) المزيد من السلطات					
٢	تشجع الإدارة الرياضية العليا الأعضاء (الإداريون، الفنيون) على تحمل المخاطرة					
٣	تضع الإدارة الرياضية العليا أهداف واضحة ويطلبون من الأعضاء (الإداريون، الفنيون) انجاز هذه الأهداف					
٤	تؤكد الإدارة الرياضية العليا على العمل بكفاءة وانجاز المهام بفاعلية					
٥	يسمح معالجة الصراع التنظيمي بزيادة حالات الإبداع والابتكار للأعضاء (الإداريون، الفنيون).					
٦	تمتلك الإدارة الرياضية العليا رؤية وفهم عميق لخلق فرص عمل جديدة للمنظمة الرياضية .					
٧	تمتلك المنظمة الرياضية أنظمة رسمية ودقيقة تلزم الأعضاء (الإداريون، الفنيون) باتباعها					
٨	تهتم الإدارة الرياضية العليا بتحقيق أداء جيد في العمل وبلوغ الهدف، بغض النظر عن المشاعر الشخصية					
٩	هناك انسجام كبير بين الأعضاء (الإداريون، الفنيون).					
١٠	التحديات التي يواجهها الأعضاء (الإداريون، الفنيون) تسمح لهم بالتعلم والنمو					
١١	تؤكد إدارة المنظمة الرياضية على الاستقرار والثقافة المحافظة					

دراسة مقارنة في الثقافة التنظيمية بين الملاكات الادارية والفنية للفرق المشاركة.....

ت	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١٢	العامل الحاسم لنجاح المنظمة الرياضية هو قدرتها على استغلال الموارد المتاحة وتحقيق أفضل أداء.					
١٣	التعامل بين الأعضاء (الإداريون، الفنيون) كعائلة واحدة					
١٤	تولي المنظمة الرياضية اهتماما منقطع النظير للأعضاء (الإداريون، الفنيون) وتشجع المبتكرين منهم.					
١٥	تولي المنظمة الرياضية اهتماما لإنجاز الأهداف بكفاءة.					
١٦	يتنافس الأعضاء (الإداريون، الفنيون) لتحقيق كفاءة أفضل.					
١٧	وجود ثقة عالية بين الأعضاء (الإداريون، الفنيون).					
١٨	تقود الإدارة الرياضية العليا الأعضاء (الإداريون، الفنيون) فعليا للنمو والابتكار.					
١٩	تمتاز المنظمة الرياضية بالاستقرار وتوفير الأمن الوظيفي لأعضائها (الإداريون، الفنيون)					
٢٠	تسعى المنظمة الرياضية للمحافظة على ميزتها التنافسية					
٢١	تشجع الإدارة العليا الأعضاء (الإداريون، الفنيون) على المشاركة الفعلية في جميع أنشطة المنظمة .					
٢٢	تتحمل المنظمة الرياضية المخاطر، وهذا ما يزيد من طاقتها وطموحها.					
٢٣	يجري العمل في المنظمة الرياضية بشكل نظامي ولكل عضو (الإداريون، الفنيون) مهام واضحة					
٢٤	تعطي المنظمة الرياضية اهتماماً للأعضاء (الإداريون، الفنيون) من أجل زيادة كفاءتهم ومتابعة انجازاتهم					
٢٥	يتفانى الأعضاء (الإداريون، الفنيون) في حماية المنظمة الرياضية وممتلكاتها.					
٢٦	تهتم المنظمة الرياضية بتطوير الموارد البشرية للأعضاء (الإداريون، الفنيون).					
٢٧	رفع معنويات الأعضاء (الإداريون، الفنيون) والعمل الجماعي في المنظمة الرياضية.					