



مجلة جامعة ذي قار لعلوم التربية البدنية

مجلة علمية محكمة تصدرها كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة



الصحة التنظيمية لإدارات الاندية الرياضية من وجهة نظر أعضائها في محافظه ذي قار

الباحث: عمار شلاكة محمد
جامعة ذي قار / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
وعلوم الرياضة

المشرف: أ.م.د. جاسم سعد جاسم
جامعة ذي قار / كلية التربية البدنية

مستخلص البحث

أهمية البحث: دراسة الصحة التنظيمية الذي يعد موضوع اداري حديث وتوظيفه في احدى المؤسسات الرياضية متمثلة بإدارات الاندية الرياضية في محافظة ذي قار ، وعلى حد علم الباحث انه لم يتم تناولها بدراسة في المجال الرياضي ومعالجة جوانب الضعف للمساهمة في تشكيل احدى اركان بناء صحة المنظمات والمؤسسات الرياضية

أهداف البحث

- 1- بناء مقياس الصحة التنظيمية في الأندية الرياضية من وجهة نظر الأعضاء.
- 2- التعرف على مستوى الصحة التنظيمية في الأندية الرياضية من وجهة نظر الأعضاء.

مجالات البحث

المجال البشري: أعضاء إدارات الأندية الرياضية.
المجال الزمني: من ١٩ / ١٠ / ٢٠٢٣ - ٢٨ / ٤ / ٢٠٢٤
المجال المكاني: مقرات الاندية
أهم الاستنتاجات

امكانية تطبيق مقياس الصحة التنظيمية على مؤسسات رياضية أخرى كالأندية الاتحادات الرياضية.
الكلمات المفتاحية: الصحة التنظيمية ، إدارات الاندية الرياضية .

Summary of the research

Sports is represented by the administrations of sports clubs in Dhi Qar Governorate, and as far as the researcher knows, it has not been addressed in a study in the sports field and addressing weaknesses to contribute to forming one of the pillars of building the health of sports organizations and institutions .

research aims

- 1- Building a measure of organizational health in sports clubs from the members' point of view.
- 2- Identify the level of organizational health in sports clubs from the members' point of view.

Research areas

Human field: Members of sports club departments.

Time range: from 10/19/2023 – 4/28/2024

Spatial field: Club headquarters

The most important conclusions

The possibility of applying the organizational health measure to other sports institutions, such as clubs and sports federations .

Keywords: organizational health, sports club administrations.

١- التعريف بالبحث

١-١ مقدمة البحث وأهمية

شكّلت المنظمات والمؤسسات سمة مميزة في الحياة الانسانية المعاصرة لما تقدمه من منافع ومصالح في مجالات متنوعة وحسب اختصاصها وأنشطتها، وللمحافظة على استمرارية جودة ما تقدمه من خدمات وتحقيق النجاحات المتواصلة اعتمدت على مرتكزات عدة يأتي في مقدمتها وجود قيادة فعالة تعمل على ادارة العمل وتنظيمه وتوجيهه ومتابعة الجهود لضمان تنفيذ المطلوب منها والحصول على النتائج المتوخاة، والقيادة عملية حيوية لإدامة عمل وأشغال وتقدم المجتمعات والمنظمات والجماعات بشكل منتظم، وبما انها حيوية لكل التجمعات الاجتماعية تقريباً فأن منظورها ونطاقها في السعة يكاد يشمل كل ما يتعلق بنشاط مشترك .

ومن الملاحظ ان اهتمام الدولة بالجانب الرياضي توزع على شرائح وفئات المجتمع المختلفة الا انه انصب على الشباب كونهم يشكلون ركناً من اركانها ورافداً استراتيجياً لنهضتها، فضلاً عن أنهم يمثلون ابهى صور مخرجاتها وثمره جهودها، ومن بين اهم هذه المؤسسات الراعية للشباب تبرز الجامعات كمؤسسات تعليمية عامة تضطلع بأوار مهمة بحكم عملها وطبيعة اهدافها وتنوع نشاطاتها والمستفيدين من خدماتها ومنها الرياضية التي تأخذ مكاناً بارزاً في الاندية الرياضية، وتعد أحد معايير قوة هذه البرامج والأكثر تأثيراً في العمل بين رؤساء الاندية وأعضائها ، لذا كانت عمليات ادارتها وتنظيمها من أهم وادق المهام الملقاة على عاتق رؤساء الاندية الرياضية كونه المسؤول عن تنظيم جميع جوانب متطلبات الممارسة الرياضية في النادي واقامة بطولاته ومتابعة انشطته الرياضية الداخلية والخارجية وتقديم خدمات رياضية متميزة ومتجددة بناء على تطور العلوم الرياضية وكافة متعلقاتها البشرية والتنظيمية والمادية والمالية والتكنولوجية، فضلاً عن استيعابها للعوامل والمتغيرات الداخلية والخارجية والتكيف معها

وعلى ذلك تبرز ادارات الاندية الرياضية كتنظيم هادف الى البناء الشامل والمتكامل للرياضيين من خلال تضافر جهود عدة يأتي في مقدمتها الملاكات الادارية العاملة في هذا النادي من إداريين ومدربين، ويمكن أن تلعب الصحة التنظيمية دوراً رئيساً في الوصول بالاندية الى هذه المخرجات النوعية في ضوء ما تمتلكه من امكانات وتجارب لانعكاسها على مجمل مفاصل وموارد الحركة الرياضية عبر خصائص متميزة

من هنا تتجلى أهمية البحث في دراسة الصحة التنظيمية الذي يعد موضوع اداري حديث وتوظيفه في احدى المؤسسات الرياضية متمثلة بإدارات الاندية الرياضية في محافظة ذي

قار ، وعلى حد علم الباحث انه لم يتم تناولها بدراسة في المجال الرياضي ومعالجة جوانب الضعف للمساهمة في تشكيل احدى اركان بناء صحة المنظمات والمؤسسات الرياضية

٢-١ مشكلة البحث

تواجه المؤسسات الرياضية باختلاف أنواعها ونشاطاتها وعملياتها ظروفًا وضغوطات تتفاوت في شدتها وتأثيراتها ومخرجاتها تبعاً لأساليب التعامل الإداري معها ، ومن خلال ملاحظة الباحث لكونه عمل لمدة عضواً في احدى ادارات الاندية الرياضية لاحظ ان هنالك حاجة إلى قيادات تمتلك القدرات والمؤهلات والخصائص المميزة حتى تستثمرها في تحسين بيئة عملها الداخلي وتطوير تفاعلها مع محيطها الخارجي العكس صورة واقعية عن حيوية تفاعلاتها وقوة عملياتها ورصانة تحركاتها وتوظيف قدراتها وديمومة مواردها من خلال توفير الاحتياجات المتعلقة بنمو المؤسسة واستمراريتها، وكذلك في المحافظة على كيانها وتماسكها واهتمامها بأعضائها، وهو ما يمثل المرتكزات صحة المؤسسة ، ومن جهة أخرى فإن نقص ممارسات لدى القيادة الإدارية الرياضية أو ضعف مقدراتها على توظيفها وترجمتها بشكل مؤثر في الأداء بطرائق فعالة سوف يعيق مواجهة المؤسسة للتحديات ويزيد من مخاطر تعرضها لمشاكل في الأداء الإداري في مفاصل العمل التنظيمي كافة وهو ما يؤثر سلباً على صحة عمليات المؤسسة الرياضية وظروف عملها ومخرجاته وان هناك محددات داخلية تسهم بشكل ملحوظ في حدوث الصحة التنظيمية وأولى هذه المحددات القيادة الإدارية وان تكون حالة المؤسسة محفزة وجيدة وصحية وعليه يطلق على المؤسسة حينئذ في انها تتمتع بصحة تنظيمية ، واما ان تكون الحالة محبطة غير صحية وغير جيدة ، فتكون مدعاة للتوتر والقلق ، فالمؤسسة هنا لا تتمتع بصحة تنظيمية ولما كان الاندية الرياضية في محافظة ذي قار تشكل احدى اركان العمل الرياضي مع الشباب، الذي الى جهود عدة لتدعيم نشاطاته وترصين عمله تقيم نتائجه ، ومن هذه الجهود الدراسات العلمية الموضوعية والهادفة الى تقويم مختلف أوجه مدخلاته و عملياته ومخرجاته وما يرافق ذلك من تطبيقات ادارية وفنية ومسانده، وعلى حد علم الباحث عدم وجود دراسة علمية تعطي صورة واضحة عن مستوى لدى رؤساء الاندية الرياضية في محافظة ذي قار، وكذلك عن مستوى الصحة التنظيمية في هذه الاندية، وكذلك يمتد هذا الغموض نحو طبيعة العلاقة والاثّر بين الصحة التنظيمية، عليه تتركز مشكلة البحث في التساؤلات الآتية :

- هل تتمتع الاندية الرياضية بصحة تنظيمية ؟ وما هو مستوى هذه الصحة التنظيمية ؟
- هل تؤثر لرؤساء الاندية الرياضية في محافظة ذي قار في الصحة التنظيمية لهذه الاندية ؟ وماهي الخصائص التي تلعب دوراً أكبر في ذلك ؟

٣-١ أهداف البحث

- ٣- بناء مقياس الصحة التنظيمية في الاندية الرياضية من وجهة نظر الأعضاء.
- ٤- التعرف على مستوى الصحة التنظيمية في الاندية الرياضية من وجهة نظر الأعضاء.

٥-١ مجالات البحث

١-٥-١ المجال البشري:

أعضاء إدارات الاندية الرياضية.

٢-٥-١ المجال الزمني:

من ١٩ / ١٠ / ٢٠٢٣ - ٢٨ / ٤ / ٢٠٢٤

٣-٥-١ المجال المكاني:

٢- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

١-٢ منهجية البحث :

تُفرضُ طبيعةُ المشكلةِ والاهدافِ الموضوعيةِ على الباحثِ اختيارَ المنهجِ المناسبِ والذي يُعرَفُ بأنه " فنُّ التنظيمِ الصحيحِ لسلسلةٍ من الأفكارِ العديدةِ من أجلِ الكشفِ عن حقيقةٍ

مجهولية، أو من أجل البرهنة على حقيقة لا يعرفها الآخرون" (٢٠:٦٥). وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية، نظراً لملائمته طبيعة الدراسة الحالية. ويُعرف المنهج الوصفي بأنه "تصوّر دقيق للعلاقات المتبادلة بين المجتمع والاتجاهات والميول والرغبات والتطور بشكل يكشف للبحث صورة للواقع الحياتي ويضع مؤشرات ويبيّن تنبؤات مستقبلية" (١٣ : ١٣٧).

2-2 مجتمع البحث وعيناته :

2-2-1 مجتمع البحث :

يُعرف مجتمع البحث بأنه " جميع مفردات الظاهرة التي يقوم الباحث بدراسةها , أو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث " (١٥ : ٢٣) لذا اشتمل مجتمع البحث على اعضاء ادارات الاندية الرياضية والبالغ عددهم (١٧١) اداري وقد تم اختيار العينة بطريقة الحصر الشامل وكانت نسبتهم (١٠٠٪)

2-2-2 عينات البحث :

لجأ الباحث إلى اختيار عينات مناسبة تمهيداً لتطبيق البحث عليها. ويُقصد بالعينة " نموذج من المجتمع يجري اختياره على وفق قواعد وطرائق علمية محددة بحيث تُمثّل المجتمع تمثيلاً صحيحاً" (١ : ١٣١). وقد قسّمها الباحث على ما يأتي :

١- عينة التجربة الاستطلاعية :

وتكوّنت من (١١) عضواً (من نادي الناصرية ونادي ذي قار الرياضي) تمّ اختيارهم بالطريقة العمدية بنسبة مئوية بلغت (٦,٣٤)٪.

٢- عينة بناء مقياس الصحة التنظيمية :

وقد ضمّت (٩٠) عضواً من اعضاء الهيئات الادارية ، وكانت نسبتهم المئوية (٥٢,٦٣)٪.

٣- عينة تطبيق مقياس الصحة التنظيمية :

وقد ضمّت (٧٠) عضواً من اعضاء الهيئات الادارية وكانت نسبتهم المئوية (٤٠,٩٣)٪. وكما مبين في الجدول (١):

جدول (١) يبين توزيع اعضاء ادارات الاندية المسجلين في مديرية الشباب والرياضة

ت	مجتمع البحث	العينة	عدد أفراد عينة البناء	عدد أفراد عينة التطبيق	عدد أفراد التجربة الاستطلاعية
١.	الفجر	٧	٥	٢	
٢.	ميسلون	٧	٥	٢	
٣.	قلعة سكر	٩	٢	٧	
٤.	الرفاعي	٩	٢	٧	
٥.	شباب الامير	٩	٢	٧	
٦.	سوق الشيوخ	٩	٢	٧	
٧.	الغراف	٩	٥	٤	
٨.	النصر	٧	٥	٢	
٩.	الجبايش	٩	٥	٤	
١٠.	الاهوار	٩	٥	٤	
١١.	الشرطة	٩	٥	٤	
١٢.	اكاد	٧	٥	٢	
١٣.	الدواية	٧	٥	٢	
١٤.	الضفاف	٧	٥	٢	
١٥.	الناصرية	٩	٣	-	٦
١٦.	ذي قار	٩	٤	-	٥
١٧.	بلدية الناصرية	٩	٥	٤	
١٨.	تشرين	٧	٥	٢	

١٩.	البطحاء	٧	٥	٢
٢٠.	الفهود	٧	٥	٢
٢١.	الفرات	٩	٥	٤
المجموع		١٧١	٩٠	٧٠
١٠٠٪		٥٢,٦٣٪	٤٠,٩٣٪	٦,٤٣٢٪

٢-٣ ادوات البحث:

لتحقيق اهداف البحث وحل المشكلة مهما كانت هذه الوسائل والادوات والاجهزة ويمكن تعريفها الوسيلة او الطريقة التي يستطيع بها الباحث حل مشكلته مهما كانت تلك الادوات , بيانات , عينات , اجهزة (١٥ : ٢٤)

٢-٣-١ وسائل جمع المعلومات:

- ١- المصادر العربية والأجنبية
- ٢- شبكة المعلومات العنكبوتية
- ٣- الدراسات والبحوث السابقة
- ٤- استمارة الاستبيان

الاستبيان : تعد استمارة الاستطلاع من الأساسيات في اغلب البحوث التي يمكن من خلالها استطلاع آراء عدد كبير من ذوي الاختصاص للاستفادة من آراءهم لتحديد الوجهة الصحيحة للبحث.

٢-٣-٢ وسائل جمع البيانات:

- ١- المقابلات الشخصية
- ٢- المقياس: قام الباحث ببناء مقياس البيئة الرياضية للاعبين اللاعبين الفرعية
- ٣- استمارة التسجيل

٢-٣-٣ وسائل تحليل البيانات:

- ١- الوسائل الاحصائية
- ١- برمجيات الحاسبة الالكترونية واليدوية
- ٢-٣-٤ أدوات البحث المساعدة:

- جهاز حاسوب (hp)

- ورق ابيض

- أقلام رصاص

- حاسبة يدوية نوع Casio.

٢-٤ إجراءات البحث الميدانية :

بنى الباحث مقياس الصحة التنظيمية لأعضاء ادارات الاندية الرياضية (٢٠٢٢-٢٠٢٣) وشملت على كل من أندية (الفجر، ميسلون ، قلعة سكر ، الرفاعي ، شباب الامير ، سوق الشيوخ، الغراف ، النصر ، الجبايش ، الاهوار ، الشطرة ، اكدم ، الدواية ، الضفاف ، الناصرية ، ذي قار ، بلدية الناصرية ، تشرين ، البطحاء ، الفهود ، الفرات) على وفق الخطوات الآتية:

٢-٤-١ إجراءات بناء مقياس الصحة التنظيمية :

بما إن أهداف البحث هو بناء مقياس (مقياس الصحة التنظيمية) اعضاء ادارات الاندية الرياضية ، ونظراً لعدم وجود أداة محلية تتوافر فيها الشروط المطلوبة من حيث ملائمتها لهذا البحث حسب علم الباحث، اتبع الباحث الخطوات التي أشار إليها (عامر سعيد وايمان هادي، 2017) التي تؤكد وجود مجموعة من الخطوات الأساسية التي يمكن إتباعها عند بناء المقاييس، وكيفية الربط بين وحدات المقياس لقياس الجوانب الكلية للسمة أو الصفة أو

القدرة. فضلاً عن بعض الخطوات التفصيلية التي أتبعها الباحث في بناء المقياس وهي كالاتي(٨: ٦٣):

٢-٤-١-١-١ تحديد الهدف من البناء:

إن الخطوة الأولى لبناء مقياس معين هو تحديد الهدف من المقياس تحديداً واضحاً، وما هو الاستعمال المنشود لهذا المقياس. وكان الهدف من المقياس الحالي هو التوصل الى مقياس يبين الصحة التنظيمية اعضاء ادارات الاندية الرياضية

٢-٤-١-٢ تحديد الظاهرة المطلوب قياسها:

يُعدّ تحديد بعض الاعتبارات الأساسية والمنطلقات النظرية للبناء خطوة مهمة لا بدّ منها، لأنها تُشكّل القاعدة التي يستند عليها المقياس ويستمد مقوماته العلمية منها.

٢-٤-١-٣ تحديد مجالات المقياس:

اطّلع الباحث على الأدبيات والدراسات السابقة والنظريات والمصادر العلمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، لغرض تحديد مجالات مقياس الصحة التنظيمية. وقد حدّد بناءً عليه (١٠) مجالات (١٠) مجالات للصحة التنظيمية. وعرض هذه المجالات على مجموعة من السادة الخبراء والمختصين في العلوم التربوية والنفسية وعلم النفس الرياضي والإدارة الرياضية الذين بلغ عددهم (١٣) خبيراً. وطلب منهم وضع علامة (√) تحت الحقل إذا كان المجال يصلح لقياس الصحة التنظيمية. وعلامة (√) تحت الحقل الذي لا يصلح. وبعد حصر المجالات التي حصلت على تأشيرة جميع الخبراء وتحليلها إحصائياً، استخدم الباحث اختبار (كا) لتحديد اتفاق آراء السادة الخبراء والمتخصصين. وحصل على نسبة اتفاق جيدة. وجدول (٢) يبين ذلك:

جدول (٢) يبين صلاحية المحاور المقترحة لمقياس الصحة التنظيمية

ت	المجالات	تصلح	لا تصلح	قيمة كا ^٢ المحسوبة	مستوى الدلالة sig *	الدلالة
١.	وضوح الاهداف	13	صفر	13	0,000	معنوي
٢.	الثقة التنظيمية	13	صفر	13	0,000	معنوي
٣.	المعنويات	13	صفر	13	0,000	معنوي
٤.	التكيف	13	صفر	13	0,000	معنوي
٥.	تسخير الموارد	13	صفر	13	0,000	معنوي
٦.	التماسك	13	صفر	13	0,000	معنوي
٧.	توازن السلطة	8	5	0,69	0,40	غير معنوي
٨.	الإبداعية	13	صفر	13	0,000	معنوي
٩.	حل المشكلات	13	صفر	13	0,000	معنوي
١٠.	الاستقلالية	8	5	0,69	0,40	غير معنوي

خلال
أعلاه

ومن
الجدول
تم قبول

المجالات الآتية:

١. وضوح الاهداف
٢. الثقة التنظيمية
٣. المعنويات
٤. التكيف
٥. تسخير الموارد

٦. التماسك

٧. الإبداعية

٨. حل المشكلات.

٢-٤-١-٤ وضع الصيغة الأولية للمقياس:

أجرى الباحثُ خطواتٍ عدة لوضع الصيغة الأولية للمقياس، هي:

٢-٤-١-٤-٢ إعداد فقرات المقياس :

بعد الاطلاع على المصادر والمراجع العربية والاجنبية والاطار النظري، أعد الباحثُ عباراتٍ لكلِّ مجالٍ من مجالات المقياس. إضافة إلى مجموعةٍ من مقاييس علم النفس وعلم الإدارة المتعددة التي تبحثُ في مجالاتٍ أخرى، من أجل الاستفادة من معاني العبارات في ضوء التعريف النظري الى الصحة التنظيمية

٢-٤-١-٤-٢ تحديد أسلوب وأسس صياغة فقرات المقياس :

يتكوّن الاختبارُ من عددٍ من الفقراتِ، والفقرة (Item) هي وحدةٌ من وحدات الاختبار، قد تكون سؤالاً واحداً أو أكثر. وتقيسُ الفقرة إحدى العمليات العقلية (٧: ٤٧)

واختارَ الباحثُ فقرات الاختبار من متعددٍ في صياغة أسئلة مقياسه. فقرات الاختبار من متعددٍ أكثر أنواع الأسئلة الموضوعية مرونةً وأقلها تأثيراً بعامل التخمين من أسئلة الصواب والخطأ. فهي تصلح لتقويم التحصيل لأي من الأهداف التعليمية التي يمكن قياسها باختبارات أو مقاييس تحريرية أو كتابية، باستثناء الأهداف التي تتطلب مهارةً في التعبير الكتابي أو أصالةً في التفكير. ويتصف المصممُ بخيالٍ واسعٍ وموهبةٍ استثنائيةٍ يُمكن أن يُوظفها في كتابة فقراتٍ من نوع الاختبار بحيث لا تقتصرُ على استدعاء المعلومات وتذكرها، بل يتعدى ذلك إلى طلب مهاراتٍ أو قدراتٍ خاصةٍ بالفهم أو التعليل أو التطبيق أو التحليل أو التركيب. كما أنها أكثر ثباتاً من غيرها من الأنواع. ومما يُدعم هذا الاعتقادُ إن الأغلبية العظمى من فقرات الاختبارات التحصيلية المقننة الدارجة هي من نوع الاختبار من متعدد (٢١: ٦١)

وتوجدُ أسسٌ عديدةٌ يجبُ مراعاتها عند صياغة الفقرات الخاصة بالاختبارات أو المقاييس التحريرية، منها (٤: ٨٧)

١- أن تكون الفقرات أو الأسئلة:

أ-شاملة.

ب-متنوعة.

ج-واضحة ومحددة.

د-مراعية للفروق الفردية.

ه-متدرجة في الصعوبة.

و-مستقلة.

٢- أن يتناسب عدد الفقرات أو الأسئلة مع زمن الاختبار، ويتوقف ذلك على:

أ-الغرض من إجراء الاختبار.

ب-أعمار المختبرين ومستوى قدراتهم العقلية.

ج-الأهداف السلوكية المطلوب قياسها.

د-نمط الفقرات أو الأسئلة.

٣-توزيع الدرجات على الفقرات أو الأسئلة بطريقة تتناسب وأهمية السؤال الموضوع.

وراعى الباحثُ في صياغة العبارات ما يأتي:

• أن تكون معبرة عن فكرة واحدة قابلة لتفسير واحد.

• تجنّب نفي النفي (١١: ٨١)

• أن تكون مناسبة لمستوى المستجيبين (١٩: ٤١)

• أن تكون ممثلة لمكونات المقياس (١٦: ٨٢)

وقد استخدم الباحث أسلوباً شائعاً في القياس، هي طريقة ليكرت (Likert) في بناء مقياسي الصحة التنظيمية ، فهو " من أفضل الطرائق في التنبؤ بالسلوك أو الظاهرة (٦ : ١٤٤) وذلك للأسباب الآتية (٢ : ٦٧)

١. سهولة استعماله .
 ٢. ارتفاع درجة الثبات للمقياس وصدقهِ .
 ٣. للتقليل من درجة التخمين وعامل الصدفة .
- وأعتمد الباحث على القواعد الآتية في صياغة فقرات المقياس :

(١) صياغة الفقرات بعبارات واضحة وكلمات سهلة لها معانٍ محددة (٣ : ١٣٠)
 (٢) أن تكونَ الجملُ المستخلصةُ في صياغة الفقرات قصيرة ومرتبطة بالمعنى، كي لا تسبب

الملل لعينة البحث المختارة (١٧ : ١٥١)
 (٣) الجمعُ بين الفقرات الإيجابية والسلبية لإيجاد نوع من التوازن والابتعاد عن النمطية في الإجابة، وهي من أدوات الاختبار لمصادقية الإجابة (٥ : ٢٦٧)
 (٤) أن تُصاغ الفقرات بصيغة المُتكلم.
 *و تمَّ تحديدُ عدد الفقرات بصيغتها الأولية لمقياس الصحة التنظيمية كما موضح أدناه:
 قامَ الباحثُ بصياغة (٣٢) فقرة موزعة على (٨) مجالات، هي:

١. وضوح الأهداف (٤) فقرة

٢. الثقة التنظيمية (٤) فقرة

٣. المعنويات (٤) فقرة

٤. التكيف (٤) فقرة

٥. تسخير الموارد (٤) فقرة

٦. التماسك (٤) فقرة

٧. الإبداعية (٤) فقرة

٨. حل المشكلات. (٤) فقرة

٢-٤-١-٤-٣ تحديدُ صلاحية مجالات وفقرات المقياس:

عَرَضَ الباحثُ مجالات وفقرات المقياس على خبيرٍ مختصٍ لتقويمها من الناحية اللغوية، لتكون سليمة وخالية من الأخطاء اللغوية قبل التعرف على صلاحية فقرات المقياس. وأخذ بالملاحظات التي أبدها المقوم اللغوي عن المجالات والفقرات، لتكون سليمة من الناحية اللغوية.

كما عَرَضَ أيضاً المجالات والفقرات باستبانة على مجموعة من السادة الخبراء والمختصين في العلوم التربوية والنفسية وعلم النفس الرياضي والإدارة الرياضية، والبالغ عددهم (١٣) خبيراً، لغرض الحكم على صلاحيتها من حيث الصياغة وملائمتها للمقياس. وإجراء ما يروونه مناسباً من تعديلات وتقويمات وإعادة صياغة ودمج وحذف وإضافة على الفقرات. وتحديد صلاحية الفقرة من عدمها بوضع علامة (√) على يسار العبارة. وأخذ آرائهم في استخدام السلم الخماسي لتقدير الدرجات. وأخيراً تم التأكيد على الخبراء بتثبيت ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول الشكل العام للمقياس. وقامَ الباحثُ بتحليل آراء الخبراء واستخراج قيمة كاً، كما مبين في الجداول (٣)

جدول (٣) محاور وفقرات الصحة التنظيمية

ت	العبارات	تصلح	لا تصلح	كاً	sig	الدلالة
---	----------	------	---------	-----	-----	---------

أولاً	وضوح الاهداف: هي النهاية المرغوبة التي تعمل المنظمة على تحقيقها وأهداف المنظمة هي سبب وجودها وهي كذلك تعبر عن شخصيتها ورؤيتها المستقبلية وهي نصوص تحدد النتائج التي ترغب المنظمة بتحقيقها من حيث مواردها وانشطتها				
١	ان ادارة النادي تقوم بوضع اهداف قابلة للتحقق	١٣	صفر	١٣	معنوي
٢	يوجد تقارب وتكامل بين اهدافي واهداف ادارة النادي	١٢	١	٩,٣٠	معنوي
٣	أؤدي واجبي في ادارة النادي من خلال معرفتي بأهداف النادي والتي تكون واضحة	١٢	١	٩,٣٠	معنوي
٤	تعتمد ادارة النادي في بناء اهدافها على استراتيجية النادي	١١	٢	٦,٢٣	معنوي
ثانياً	الثقة التنظيمية : شعور الفرد بالطمأنينة وحسن الظن والتفاؤل بما يجري من احداث من حول بشكل عام وكذلك تعني محافظة اعضاء المنظمة على الايمان بالثقة المتبادلة فيما بينهم من ناحية النية والسلوك ومدى ثقة العاملين في ادارة منظماتهم				
٥	تقوم ادارة النادي بتطبيق سياسات تنظيمية عادلة على جميع الملاكات الرياضية العاملة فيها	١٣	صفر	١٣	معنوي
٦	تتميز المعلومات التي نحصل عليها من ادارة النادي بكونها ذات مصداقية وموثوق بها.	١١	٢	٦,٢٣	معنوي
٧	يتمتع رئيس النادي بكفاءة ومعرفة عالية في مجال عمله	١١	٢	٦,٢٣	معنوي
٨	تمتاز العلاقة بين اعضاء ادارة النادي بالثقة المتبادلة فيما بينهم	١٣	صفر	١٣	معنوي
ثالثاً	المعنويات: مجموعة من الاحاسيس والمشاعر الفردية التي تتمركز حول الشعور بالسعادة والرضا مقابل الشعور بالانزعاج والتوتر وهي تعبر عن الصورة الكلية لنوعية العلاقات السائدة في جو العمل وتؤثر على مقدار العمل وهي شعور يخلق في الفرد الرغبة والاستعداد الذي يدفعه نحو الاقبال والانتماء الى المنظمة				
٩	انقاضي مخصصات مالية كافية بالمقارنة مع مستوى انجازي في العمل	١١	٢	٦,٢٣	معنوي
١٠	اقوم بالواجبات المنوطة بي في ادارة النادي بمعنويات مرتفعة	١١	٢	٦,٢٣	معنوي
١١	اشعر بالرضا عن عملي وعلاقتي مع الزملاء الآخرين طيبة في ادارة النادي	١١	٢	٦,٢٣	معنوي
١٢	اشعر بالفخر وتكون معنوياتي مرتفعة حين تحقيق انجازي للأعمال التي تؤدي الى تحقيق اهداف النادي	١١	٢	٦,٢٣	معنوي
رابعاً	التكيف: قدرة المنظمات على احداث تغيير تصحيحي داخلي بشكل اسرع وهي كذلك سلوك فردي وممارسة تنظيمية تساعد على تنمية الابداع وقدرة التنظيم على الاستجابة والتكيف للتأقلم مع متغيرات الظروف الداخلية والخارجية للمنظمة				
١٣	تحرص ادارة النادي الذي اعلم به على صنع مركزه التنافسي بين ادارات الاندية الاخرى	١٣	صفر	١٣	معنوي
١٤	تقوم ادارة النادي الذي اعلم به على عمل برامج تطويرية لملاكاتها الادارية والرياضية	١٢	١	٩,٣٠	معنوي
١٥	تضع ادارة النادي خططاً سنوية لمواكبة التغييرات التي تحدث في الخدمات والتكنولوجيا الرياضية	١١	٢	٦,٢٣	معنوي
١٦	يعرف العاملين في ادارة النادي دور كل واحد منهم والجهة التابعة لها في مجال عمله	١١	٢	٦,٢٣	معنوي
خامساً	تسخير الموارد: هو الاستخدام النافع والامثل وتعبير عن النسبة بين الموارد التي خصصت لإنجاز مهمة او نشاط او النشاط الاجمالي المنجز وتقسّم الموارد الى موارد بشرية وموارد مادية وكذلك تعبر عن مدى توافر تجهيزات العمل وأدواته لدى العاملين				
١٧	تقوم ادارة النادي بوضع استراتيجية فاعلة لتحقيق الفوائد الممكنة من حيث الموارد المادية المتاحة	١٢	١	٩,٣٠	معنوي
١٨	لدى ادارة النادي القدرة الكافية لإستثمار جميع جهود الموارد البشرية العاملة فيها	١٣	صفر	١٣	معنوي
١٩	تحاول ادارة النادي ايجاد بدائل تعويضية لمواجهة ندرة موارده	١٣	صفر	١٣	معنوي

٢٠	يسعى النادي الذي اعمل به الى تعظيم موارده المادية من خلال الاستثمار والتسويق	١٢	١	٩,٣٠	٠,٠٠٢	معنوي
سادساً	التماسك: مقدار المشاعر الايجابية التي يكنها اعضاء المنظمة لبعضهم البعض ومدى حرصهم ورغبتهم في البقاء والاستمرار فيها وتتوقف قوة التماسك على قوة تجاذب الاعضاء الجماعية					
٢١	اشعر ان العلاقة قوية وايجابية بين ادارة النادي وملاكاته الرياضية	١٢	١	٩,٣٠	٠,٠٠٢	معنوي
٢٢	ان معظم الملاكات الرياضية يشعرون بقوة العلاقة داخل ادارة النادي	١٣	صفر	١٣	٠,٠٠٠	معنوي
٢٣	تترابط وتتكامل برامج ادارة النادي فيما بينها كوحده متكاملة	١٣	صفر	١٣	٠,٠٠٠	معنوي
٢٤	يؤمن اعضاء ادارة النادي بالانتماء للنادي كجزء لا يتجزأ منهم	١٢	١	٩,٣٠	٠,٠٠٢	معنوي
سابعاً	الابداعية : استخدام افضل المهارات الشخصية لدى الفرد في البحث والتحليل لايجاد اساليب ادارية جديدة والتوصل الى حلول ابتكارية لمشكلة تواجهه العمل لدى الاعضاء لتحقيق الاهداف					
٢٥	تقوم ادارة النادي بدعم الافكار الجديدة لغرض الاستفادة العملي منها	١٣	صفر	١٣	٠,٠٠٠	معنوي
٢٦	ادارة النادي الذي اعمل به يوفر لملاكاته الرياضية بيئة عمل لظهار ابداعاتهم	١٣	صفر	١٣	٠,٠٠٠	معنوي
٢٧	تعقد ادارة النادي مناقشات دورية لغرض تحسين المهارات الابداعية لدى الملاكات الرياضية	١٣	صفر	١٣	٠,٠٠٠	معنوي
٢٨	تعمل ادارة النادي على استقطاب الافراد المبدعين وتنمي مهاراتهم لابداعية	١٣	صفر	١٣	٠,٠٠٠	معنوي
ثامناً	حل المشكلات : تعبر عن قدرة المنظمة على فهم مشكلات العاملين وحلها بأقل جهد ووقت وتكلفة ويكون حل المشكلات بتحديد دلالات وجودها وازالة العقبات والمعوقات التي تواجه تحقيق وانجاز الاهداف					
٢٩	تعتمد ادارة النادي الذي اعمل به الاسلوب العلمي في مواجهة المشكلات	١٢	١	٩,٣٠	٠,٠٠٢	معنوي
٣٠	يوجد نظام معالجة فورية للمشاكل التي تحدث في ادارة النادي	١١	٢	٦,٢٣	٠,٠٠١	معنوي
٣١	لدى ادارة النادي نظام متابعة لتقييم حلول المشكلات التي يتعلم بها	١١	٢	٦,٢٣	٠,٠٠١	معنوي
٣٢	يعمل اعضاء ادارة النادي فيما بينهم لحل المشكلات التي تواجههم وعدم اظهارها للعلن	١٣	صفر	١٣	٠,٠٠٠	معنوي

من خلال النتائج المعروضة وحسب اراء الخبراء لم تستبعد أية فقرة من فقرات المقياس وبذلك يكون عدد الفقرات (٣٢) فقرة

٢-٤-١-٤-٤ إختيار سلم التقدير:

وبعني الحصول على الدرجة الكلية للفرد، التي تُحسب عن طريق جمع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب على سلم التقدير. واقترح الباحث سلم التقدير الثلاثي والخماسي. وعرض سلمي المقياس على الخبراء وأختير سلم التقدير الخماسي. وبما أن الفقرات صيغت بالاتجاه الإيجابي فقد أعطي الوزن للفقرات. وكما موضَّح في الجدول (٤) أدناه:

جدول (٤) يُبين أسلوب تصحيح فقرات المقياس.

المقياس	أحياناً	نادراً	أبداً
الفقرات الايجابية	٣	٢	١

٢-٤-١-٤-٥ إعداد تعليمات الإجابة عن مقياس الصحة التنظيمية:

يُوضَّح إعداد التعليمات الخاصة بالمقياس للمستجيب، كيفية الإجابة عن عباراته. وقد رأى الباحث فيها أن تكون واضحة وسهلة ومفهومة، إذ تضمنت التعليمات كيفية الإجابة عن فقرات المقياس. وأشير إلى أن تكون الإجابة متلائمة مع المستجيب وتتنطبق عليه فعلاً. كما أشير إلى ضرورة الإجابة عن جميع فقرات المقياس بكل صراحة ودقة. وستحظى

الإجابة بالسرية التامة لأغراض البحث العلمي. وكانت تعليمات الباحث الخاصة للمقياس كالاتي :

١. أن تُقرأ كل عبارة بدقة وعناية، ليتضح مضمونها جيداً قبل الإجابة عنها .
٢. اختياراً بديل واحد لكل عبارة .
٣. أن تكون الإجابة عن جميع عبارات المقياس .
٤. لا يجوز ترك عبارة دون إجابة .

٢-٤-١-٤-٦ التجربة الاستطلاعية مقياس الصحة التنظيمية :

من أجل بناء مقياس على درجة عالية من الجودة، وللتحقق من مدى وضوح التعليمات وفهم العبارات والكلمات من المجيبين. وللتعرف على طريقة الإجابة في الورقة، وحساب الوقت المُستغرق للإجابة، كان لابد من تجريب المقياس من خلال تجربة استطلاعية، وهي (تجربة مُصغرة تُطبق على عيّنة صغيرة من نفس مجتمع البحث، تجري في ظروف مشابهة لظروف التجربة الرئيسة). وكان الغرض من إجراء التجربة الاستطلاعية هو :

١. معرفة الصعوبات التي تواجه الباحث في أثناء التجربة الأساسية .
٢. معرفة الوقت المُستغرق لتسليم الاستمارات واستلامها .
٣. معرفة مدى استيعاب المستجيبين لفقرات المقياس .
٤. معرفة مدى وضوح الفقرات للتأكد من سلامة بنائها اللغوي .
٥. معرفة دور فريق العمل المساعد.

وُطبّق المقياس على عيّنة استطلاعية عددها (١١) عضواً من نادي الناصرية ونادي ذي قار في يوم الأحد الموافق (٢٠٢٣/١٢/٣) الساعة الثانية والنصف مساءً. وطلب منهم قراءة التعليمات والفقرات، والاستفسار عن أي غموض، وذكر الصعوبات التي تواجههم في أثناء الإجابة بخصوص فقرات المقياس. وبعد الانتهاء من التطبيق اتضح أن التعليمات واضحة والفقرات مفهومة من المجيبين، ومتوسط الوقت المُستغرق للإجابة عن مقياس الصحة التنظيمية بلغ (١٧،٥) دقيقة، ضمن مدى وقت أعلى (٢٠) دقيقة، ومدى أقل يساوي (١٥) دقيقة . أما متوسط الوقت المُستغرق للإجابة عن مقياس ، فقد بلغ (١٤،٥) دقيقة ضمن مدى أعلى (١٧) دقيقة، وأقل (١٢) دقيقة، فأصبح مقياس الصحة التنظيمية بتعليماته وفقراته الـ (٣٢) ومقياس تعليماته وفقراته الـ (٣٠) جاهزين للتطبيق من أجل التحليل الإحصائي للفقرات.

٢-٤-١-٤-٧ تطبيق مقياس الصحة التنظيمية على عيّنة البناء :

يعدّ الغرض من تطبيق فقرات المقياس على عيّنة البناء، تحليلها إحصائياً واختيار الصالحة منها واستبعاد غير الصالحة، استناداً إلى قدرتها التمييزية وهي (التحليل الأولي لفقرات المقياس والمجموعتين الطرفيتين)، تمهيداً لتهيئة الصيغة النهائية للمقياس قبل استخراج مؤشرات الصدق والثبات. وطُبق المقياس على عيّنة البناء وبلغ عددهم (٩٠) عضواً. وأكد الباحث على ضرورة قراءة التعليمات والفقرات بدقة، والإجابة بصدق وأمانة عن جميع فقرات المقياس. وكان ذلك من يوم الأربعاء الموافق (٢٠٢٣/١٢/١٣) إلى يوم الاثنين الموافق (٢٠٢٣/١٢/١٨).

٢-٤-١-٤-٨ طريقة تصحيح مقياس الصحة التنظيمية :

بعد إن تمّ جمع استمارات الإجابة للعيّنة، استخرجت الدرجات الكلية لهم باستعمال مفتاح التصحيح الثلاثي المُعدّ لهذا الغرض. وُستخرج الدرجة الكلية للمقياس عبر جمع الدرجات التي يحصل عليها كل لاعب من إجابته، وفقاً لفقرات مقياس الصحة التنظيمية الـ (٣٢) فقرة وفقرات مقياس الـ (٣٠) فقرة. علماً إن أعلى درجة يمكن الحصول عليها في مقياس هي

(٩٠) درجة، لكون أعلى درجة للفقر (٣) درجاتٍ وادنى درجةٍ هي (٣٠) درجة، لكون ادنى درجة للفقر (١) درجة. وأعلى درجة يمكن الحصول عليها في مقياس الصحة التنظيمية هي (٩٦) درجة، لأن أعلى درجة للفقر (٣) درجاتٍ، وأدنى درجة هي (٣٢) درجة، لكون أقل درجة للفقر (١) درجة.

٢-٥ طريقة التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الصحة التنظيمية :

يهدف التحليل الإحصائي إلى حساب القوة التمييزية والاتساق الداخلي لفقرات المقياس، إذ تُشير القدرة التمييزية إلى " القدرة على التفريق أو التمييز بين الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية والأفراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في المقياس نفسه، في حين يُشير الاتساق الداخلي إلى مدى تجانس الفقرات في قياسها للصفة. أي أن تحليل الفقرات يعني الإبقاء على الفقرات الجيدة في الاختبار "(٢٢: ٢٥). وأشار المختصون في القياس إلى إن الخصائص القياسية لفقرات المقياس، تُمثل أهمية كبيرة بزيادة قدرة هذه المقاييس على قياس ما وضعت لقياسه فعلاً، وأنه لا يقل أهمية عن الخصائص القياسية للمقياس نفسه، لأن الخصائص القياسية للمقياس تعتمد إلى حد كبير على خصائص فقراته ". واتبع الباحث أسلوبين في تحليل الفقرات، هما القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) ومعامل الاتساق الداخلي.

٢-٥-١ القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) لفقرات مقياس الصحة التنظيمية

استعمل الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين، للكشف عن القدرة التمييزية لفقرات مقياس الصحة التنظيمية، فهو أسلوب مناسب لتمييز الفقرات. وتحقق الباحث من قدرة الفقرة على تمييز هذا الأسلوب عن طريق عينة التحليل الإحصائي البالغة عددها (٩٠) استمارة، واتبع الباحث الخطوات الآتية لحساب القدرة التمييزية للفقرات:

- ترتيب الدرجات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة في المقياس .
 - تعيين ما نسبته (٢٧٪) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا، و(٢٧٪) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، لأن هذه النسبة تُحقق مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز. وبلغ عدد الاستمارات عند كل مجموعة (٢٤) استمارة، ليكون عدد الاستمارات الكلي (٤٨) استمارة. وبذلك تكون لدى الباحث مجموعتان عليا ودنيا قوام كل منهما (٢٤) لاعباً. واستخدم قانون (ت) لحساب قوة تمييز الفقرة، بعد تطبيق العمليات الإحصائية، لاستخراج القدرة التمييزية للفقرات. وظهرت النتائج الآتية:
- لم تستبعد أي فقرة لكون مستوى الدلالة في جميع الفقرات كان أقل من (٠,٠٥). وجدول (٥) يبين ذلك.

جدول (5) يبين قيم (T) المحسوبة للدلالة على القدرة التمييزية لفقرات مقياس الصحة التنظيمية

قوة الفقرة	مستوى الدلالة	قيمة t المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		التسلسل
			الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
مميزه	0.000	5.453	0.50343	1.5977	0.1845	2.9755	1
مميزه	0.000	5.133	0.5963	1.3854	0.37222	2.8435	2
مميزه	0.000	6.612	0.5636	1.4032	0.2653	2.9322	3
مميزه	0.000	5.576	0.7126	1.4842	0.1035	2.975	4
مميزه	0.000	8.552	0.5932	1.2826	0.1825	2.972	5
مميزه	0.000	4.132	0.7464	1.8654	0.7026	2.414	6
مميزه	0.000	5.116	0.5925	1.3726	0.3626	2.833	7

مميزه	0.000	5.035	0.78242	1.9523	0.6926	2.6436	8
مميزه	0.000	4.296	0.53252	1.4015	0.51263	2.8125	9
مميزه	0.000	7.237	0.56143	1.3825	0.22254	2.9514	10
مميزه	0.000	6.336	0.5935	1.40424	0.26287	2.9352	11
مميزه	0.000	5.515	0.5435	1.5024	0.26454	2.9342	12
مميزه	0.000	5.154	0.4824	1.3625	0.52352	2.8465	13
مميزه	0.000	3.703	0.68342	1.5026	0.38241	2.8816	14
مميزه	0.000	3.263	0.4943	1.602	0.35112	2.8662	15
مميزه	0.000	28.05	0.48038	1.6667	0.26227	2.9286	16
مميزه	0.000	10.52	0.00000	1.0000	0.50787	2.5357	17
مميزه	0.000	12.27	0.00000	1.0000	0.50395	2.5714	18
مميزه	0.000	8.514	0.5263	1.38876	0.12652	2.9754	19
مميزه	0.000	6.103	0.50265	1.5735	0.13256	2.9824	20
مميزه	0.000	5.082	0.5034	1.5343	0.32364	2.9324	21
مميزه	0.000	8.57	0.48038	1.3200	0.47559	2.6214	22
مميزه	0.000	11.33	0.00000	1.0000	0.99469	2.2143	23
مميزه	0.000	7.33	0.6543	1.168	0.49735	2.7929	24
مميزه	0.000	11.468	0.00000	1.0000	0.83808	2.0357	25
مميزه	0.000	5.521	0.51750	1.5370	0.41627	2.1071	26
مميزه	0.000	21.35	0.26688	1.1741	0.49735	2.3929	27
مميزه	0.000	4.248	0.19245	1.9630	0.41786	2.7857	28
مميزه	0.000	7.223	0.46532	1.2963	0.26227	2.9286	29
مميزه	0.000	22.745	0.00000	1.0000	0.47559	2.6786	30
مميزه	0.000	11.991	0.42366	1.2222	0.18898	2.9357	31
مميزه	0.000	11.468	0.00000	1.0000	0.83808	2.0357	32

٢-٥-٢ معامِلُ الاتساقِ الداخلي :

١-٢-٥-٢ معامِلُ الاتساقِ الداخلي للمقياس ككل :

لا تُحددُ القوةُ التميّزيةُ للفقراتِ مدى تجانسها في قياسِ الظاهرةِ الموضوعيةِ لقياسها. فيمكنُ أن توجدَ فقراتٌ مُتقاربةٌ في قوتها، لكنّها تُقيسُ أبعاداً مختلفةً. حيثُ تفترضُ هذه الطريقةُ إن الدرجةَ الكليةَ، معيارٌ لصدقِ المقياسِ. فتُحدَفُ الفقرةُ عندما تكونُ درجةُ ارتباطها بالدرجة الكليةِ واطئةً، على أساسِ إن الفقراتِ لا تُقيسُ الظاهرةَ التي يقيسها المقياسُ. وتُميّزُ طريقةُ الاتساقِ الداخلي المقياسَ بمميزاتٍ مهمةٍ، هي :

- ١- إجراءُ الاتساقِ الداخلي يُعدُّ أحدَ أوجهِ البناءِ .
- ٢- إجراءُ الاتساقِ الداخلي هو استخراجُ لثباتِ الفقراتِ .

٣- تجعلُ المقياسان متجانسان في قدرتهم، إذ تقيس كلِّ فقرة البعدَ المعرفي نفسه الذي يقيسه المقياس بأكملهم. وقد استخدمَ الباحثُ مُعاملَ الارتباطِ (بيرسون) بين درجات أفراد العينة على كلِّ فقرة، وبين درجاتهم على المقياس ككلِّ بواسطة الحقيبة الإحصائية (spss). وبعد إتمام التحليل الإحصائي ظَهَرَت بعض الفقرات مُتسقة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وجدول (٦) يُبين قيمُ مُعاملِ الاتساق الداخلي لمقياس الصحة التنظيمية.

جدول (٦) يبين معامل الاتساق الداخلي بين العبارة ومقياس الصحة التنظيمية

ت	معامل الارتباط	Sig	الدلالة	ت	معامل الارتباط	Sig	الدلالة
١	٠.695٠	٠,٠٠٠	معنوي	١٧	٠.530٠	٠,٠٠٠	معنوي
٢	٠.568٠	٠,٠٠٠	معنوي	١٨	٠.565	٠,٠٠٠	معنوي
٣	٠.443٠	٠,٠٠٠	معنوي	١٩	٠.450٠	٠,٠٠٠	معنوي
٤	٠.461٠	٠,٠٠٠	معنوي	٢٠	٠.492٠	٠,٠٠٠	معنوي
٥	٠.643٠	٠,٠٠٠	معنوي	٢١	٠.552٠	٠,٠٠٠	معنوي
٦	٠.573٠	٠,٠٠٠	معنوي	٢٢	٠.530٠	٠,٠٠٠	معنوي
٧	٠,٧٠٥	٠,٠٠٠	معنوي	٢٣	٠.618٠	٠,٠٠٠	معنوي
٨	٠,٨٢٤	٠,٠٠٠	معنوي	٢٤	٠.525٠	٠,٠٠٠	معنوي
٩	٠,٥٨٣	٠,٠٠٠	معنوي	٢٥	٠.580٠	٠,٠٠٠	معنوي
١٠	٠.332٠	٠,٠٠٠	معنوي	٢٦	٠.404٠	٠,٠٠٠	معنوي
١١	٠.600٠	٠,٠٠٠	معنوي	٢٧	٠.490٠	٠,٠٠٠	معنوي
١٢	٠.500٠	٠,٠٠٠	معنوي	٢٨	٠.398٠	٠,٠٠٠	معنوي
١٣	٠.477٠	٠,٠٠٠	معنوي	٢٩	٠.331٠	٠,٠٠٠	معنوي
١٤	٠.543٠	٠,٠٠٠	معنوي	٣٠	٠.461٠	٠,٠٠٠	معنوي
١٥	٠.398٠	٠,٠٠٠	معنوي	٣١	٠.257٠	٠,٠٠٠	معنوي
١٦	٠.318٠	٠,٠٠٠	معنوي	٣٢	٠.523٠	٠,٠٠٠	معنوي

ويتبين من جدول (١٠) أن نتائج مُعاملِ الارتباطِ عالية، ومُعاملاتِ الارتباطِ ذاتِ دلالةٍ إحصائيةٍ مُقاربة، بمستوى دلالةٍ (٠,٠٥) بالنسبة للعينة. وهذا يعني أن فقرات مقياس الصحة التنظيمية متسقة في قياس ما وضعت لقياسه.

٣-٢-٥-٣-٣ مُعاملُ الاتساق الداخلي للفقرات بكلِّ مجالٍ لمقياسِ الصحة التنظيمية :

استعملَ الباحثُ مُعاملَ الارتباطِ (بيرسون) بين درجات أفراد العينة لكلِّ فقرة، وبين درجاتهم على كلِّ مجالٍ من مجالات المقياس بواسطة الحقيبة الإحصائية (spss)، لغرض بيان تجانس كلِّ فقرة بالمجال. وبعد إتمام التحليل الإحصائي ظَهَرَت جميع الفقرات مُتسقة. جدول (٧) يبين قيم معامل الاتساق الداخلي لمقياس الصحة التنظيمية.

يبين قيم معامل الاتساق الداخلي للمجال الأول			
ت	معامل الارتباط	Sig	الدلالة
١	0,744	0.000	معنوي
٢	0,665	0.000	معنوي
٣	0,425	0.000	معنوي
٤	0,774	0.000	معنوي
يبين قيم معامل الاتساق الداخلي للمجال الثاني			
٥	0,623	0.000	معنوي
٦	0,734	0.000	معنوي

معنوي	0.000	0,711	٧
معنوي	0.000	0,761	٨
يبين قيم معامل الاتساق الداخلي للمجال الثالث			
معنوي	0.000	0,628	٩
معنوي	0.000	0,653	١٠
معنوي	0.000	0,625	١١
معنوي	0.000	0,640	١٢
يبين قيم معامل الاتساق الداخلي للمجال الرابع			
معنوي	0.000	0,733	١٣
معنوي	0.000	0,741	١٤
معنوي	0.000	0,676	١٥
معنوي	0.000	0,780	١٦
يبين قيم معامل الاتساق الداخلي للمجال الخامس			
معنوي	0.000	0,637	١٧
معنوي	0.000	0,547	١٨
معنوي	0.000	0,656	١٩
معنوي	0.000	0,646	٢٠
يبين قيم معامل الاتساق الداخلي للمجال السادس			
معنوي	0.000	٠.٤٥٦	٢١
معنوي	0.000	٠.٥١١	٢٢
معنوي	0.000	٠.٦٠٠	٢٣
معنوي	0.000	٠.٨٦٢	٢٤
يبين قيم معامل الاتساق الداخلي للمجال السابع			
معنوي	0.000	٠.686	٢٥
معنوي	0.000	٠.566	٢٦
معنوي	0.000	٠.٧54	٢٧
معنوي	0.000	٠.٧78	٢٨
يبين قيم معامل الاتساق الداخلي للمجال الثامن			
معنوي	0.000	٠.٦٢٢	٢٩

معنوي	0.000	٠.٦٤٦	٣٠
معنوي	0.000	٠.686	٣١
معنوي	0.000	٠.566	٣٢

جدول (٨) بين معامل ارتباط درجة كل مجال بالدرجة الكلية لمقياس الصحة التنظيمية

ت	المجال	قيمة (ر) المحتسبة	Sig	الدلالة
١	وضوح الاهداف	٠.٨٧٣	٠.٠٠٠٠	معنوي
٢	الثقة التنظيمية	٠.٨٧٢	٠.٠٠٠٠	معنوي
٣	المعنويات	٠.٧٣٩	٠.٠٠٠٠	معنوي
٤	التكيف	٠.٨٣٠	٠.٠٠٠٠	معنوي
٥	تسخير الموارد	٠.٧٧٩	٠.٠٠٠٠	معنوي
٦	التماسك	٠.٧٤٨	٠.٠٠٠٠	معنوي
٧	الابداعية	٠.٨٧٩	٠.٠٠٠٠	معنوي
٨	حل المشكلات	٠.٨٤٦	٠.٠٠٠٠	معنوي

٢-٦ الأسس العلمية للمقياس :

٢-٦-١ صدق المقياس:

يُعدُّ من أهم معايير جودة الاختبار، ومن الخصائص الأساسية في بناء الاختبارات والمقياس. وصدق الاختبار هو قدرة " الاختبار على قياس ما وُضِعَ من أجله أو السمة المراد قياسها (١٨: ٢٣) أما صدق المقياس فيُقصد به " أن تكون وسيلة القياس صادقة إذا كانت تقيس ما تُدَلُّ على قياسه والحاجة إلى هذه الصفة الواضحة (٢٦: ٣٦) وتحقق الباحث من صدق المقياس من خلال:

أولاً: صدق المحتوى أو المضمون:

ويُحسبُ هذا الصدق بعد عرَضه على عددٍ من المختصين والخبراء في المجال الذي يجري عليه الاختبار. فإذا أقرَّ الخبراء إن الاختبار يُقيس السلوك الذي وُضِعَ لقياسه، يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء. وعرض الباحث المقياس وقراءته على مجموعة من الخبراء لإقرار صلاحيته وتقدير مدى قياس كل فقرة لمكونات كل مجال. وقُبِلت الفقرات التي حصلت على موافقة الخبراء، وحُذفت غير الصادقة.

ثانياً: صدق البناء:

ويُعدُّ من أكثر أنواع الصدق ملائمةً لبناء المقياس، لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه.

* وقد تحقق الباحث من صدق البناء في المقياس لبحثه من خلال مؤشرات هي:

أولاً: القدرة التمييزية للفقرات:

اعتمد الباحث على هذه الطريقة، كونها تمتاز " بأنها تقدم لنا مقياساً متجانساً بحيث تُقيس كل فقرة البعد الذي يُقيسه المقياس ككل، كما أن لها القدرة على إبراز الترابط بين مواقف المقياس وتحقيق هذا النوع من الصدق من خلال استخراج معامل الاتساق الداخلي.

٢-٦-٢ ثبات المقياس:

ويُعدُّ من العناصر الأساسية في إعداد الاختبارات والاعتماد على نتائجها. ويعني استقرار النتائج عند إعادة تطبيق الاختبار على الأفراد، والمحافظة على الثبات الحقيقي للاختبار (١٢: ٧٧) أي إن الاختبار أو المقياس الذي يمتاز بالثبات هو الذي يُعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد

على الأفراد أنفسهم وفي الظروف نفسها (٢٤: ٢٢) وهناك عدة طرق يمكن من خلالها استخراج مُعامل الثبات، واختار الباحث من بينهما طريقتين هما:

أولاً: طريقة الاتساق الداخلي (الفكرونباخ) :

وتعد من أكثر مقاييس الثبات شيوعاً، وأكثرها ملائمة للمقاييس ذات الميزان المتدرج، إذ تعتمد هذه الطريقة على مدى ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل المقياس، وارتباط كل فقررة مع المقياس ككل. فمعدل معاملات الارتباط الداخلي بين الفقرات هو الذي يُحدد مُعامل (الفكرونباخ). وتُشير العديد من المصادر إلى أنه كلما كانت درجة الفكرونباخ من (٧٠) فما فوق كان الثبات أفضل.

وقام الباحث بحساب مُعامل الثبات بطريقة الفكرونباخ لمقياس الصحة التنظيمية لكل أفراد عينة البناء البالغ عددها (٩٠) عضواً باستعمال الحقيبة الإحصائية (spss). وظهّرت قيمة مُعامل الثبات لمقياس تساوي (٠,٩٦٦). وقيمة مُعامل الثبات لمقياس الصحة التنظيمية (٠,٩٤٨). وهي قيمة ثبات عالية.

جدول (٩) يُبين مُعامل الثبات الفكرونباخ لكل مجالات مقياس الصحة التنظيمية .

ت	المجالات	مُعامل الثبات (الفكرونباخ)
١	وضوح الاهداف	٠,٩٧٤
٢	الثقة التنظيمية	٠,٩٤٥
٣	المعنويات	٠,٩٣١
٤	التكيف	٠,٩٧٢
٥	تسخير الموارد	٠,٩٨٧
٦	التماسك	٠,٩٦٧
٧	الابداعية	٠,٩٥٤
٨	حل المشكلات	٠,٩٤٩
٩	مقياس الصحة التنظيمية	٠,٩٤٨

ثانياً: طريقة التجزئة النصفية:

تعتمد هذه الطريقة على تجزئة الاختبار المطلوب تعيين ثباته إلى جزأين متكافئين، بعد تطبيقه على مجموعة واحدة. وتوجد عدة طرق لتجزئة الاختبار، فقد يستعمل النصف الأول من الاختبار مقابل النصف الآخر، وقد تُستخدم الأسئلة ذات الأرقام الفردية في مقابل الأسئلة ذات الأرقام الزوجية. وتمتاز هذه الطريقة بالاعتقاد بالجهد والوقت، كونها تتطلب تطبيق الاختبار مرة واحدة فقط. وهي من أكثر الطرق المستعملة في الدراسات التربوية والنفسية لإيجاد مُعامل الثبات.

واعتمد الباحث استمارات عينة التجربة الأساسية (عينة البناء)، البالغ عددها (٩٠) استمارة. وكان عدد فقرات مقياس (٣٠) فقررة، منها (١٥) فقررة زوجية و(١٥) فقررة فردية. وتم استخراج مُعامل الارتباط بين هذين الجزأين باستعمال البرنامج الإحصائي (spss). كما موضح في جدول (١٠) و(١١):

وعدد فقرات مقياس الصحة التنظيمية (٣٢) فقررة، منها (١٦) فقررة زوجية و(١٦) فقررة فردية.

الجدول (١٠) يُبين مُعامل الارتباط والثبات لمقياس الصحة التنظيمية.

كرونباخ للنصف الأول	كرونباخ للنصف الثاني	بيرسون	جيثمان
٠,٩٤٣	٠,٩٤٥	٠,٩٦٦	٠,٩٨٢

٧-٢ معامل الالتواء:

إنَّ أغلبَ توزيعاتِ العَيِّنَاتِ ليستَ متماثلة تماماً، وقد تميلُ إلى أحدِ الجانبين للقيمة العظمى بمعدل أكثر من الآخر. ويُطلقُ على هذا الحيودُ عن التماثلِ بالالتواءِ. (٢٥ : ١٧٨) فإذا كانت قِيمُ المتغيرِ تتمركزُ باتجاهِ القيمِ الصغيرة أكثر من تمركزها باتجاهِ القيمِ الكبيرة، فإن توزيع هذا المتغيرِ ملتويًا نحو اليمين ويسمى موجبُ الالتواءِ. أمَّا إذا كان العكس فيسمى سالبُ الالتواءِ (١٤ : ١١٣) وللتعرّف على مدى قرب أو بُعدِ إجاباتِ العَيِّنَةِ من التوزيع الطبيعي قامَ الباحثُ بحسابِ معاملِ الالتواءِ باستخدامِ البرنامجِ الإحصائي (spss). وقد بَلَغَ (٠,٣٨٧) الصحة التنظيمية، و (٠,١٣٥) الإدارة الرشيفة. وجدول (١١) يُبين ذلك:

جدول (١١) يُبينُ معاملُ الالتواءِ لمقياسِ الصحة التنظيمية.

المقياسُ	الوسطُ الحسابي	الانحرافُ المعياري	الوسيط	معاملُ الالتواءِ
الصحة التنظيمية	٨٢,٦٥٤	١١,٧٥	٨٣,٦٧٨	٠,٢٦١

٨-٢ الدرجاتُ المعياريةُ للمقياس:

إنَّ الدرجاتِ الأولى (البياناتُ الخام) لا تكون ذات فائدة ما لم تُقارَن بدرجةٍ أخرى. فهذه الدرجاتُ وحدها لا تعطينا فكرةً عن مستوى ما نُقيسه، الا بتحويلها إلى درجاتٍ معياريةٍ. وعليه لا بد من التعاملِ إحصائياً مع الدرجةِ الخام لتحويلها إلى درجةٍ معياريةٍ.

والدرجةُ المعياريةُ "هي درجةٌ يُعبرُ فيها عن درجةٍ كلِّ فردٍ على أساس عددِ وحداتِ الانحرافِ المعياري لدرجته عن المتوسط" وللحصولِ على الدرجاتِ المعياريةِ قامَ الباحثُ باستخراجِ الحقيبةِ الإحصائيةِ spss لتحويلِ الدرجاتِ الخام إلى درجاتٍ معياريةٍ بضربِ الدرجاتِ المعياريةِ في (١٠) + (٥٠) للحصولِ على الدرجةِ المعياريةِ المعدلةِ للوسطِ الحسابي والانحرافِ المعياري، يُطبَقُ معادلةُ الدرجةِ المعياريةِ. حيثُ تمَّ تحويلُ الدرجاتِ الخام إلى درجاتٍ معياريةٍ (زائية) ومعدلةٍ تائية

٩-٢ المستوياتُ المعياريةُ للمقياس:

استعملَ الباحثُ منحني التوزيع الطبيعي (كاوس). ويتوقفُ الحصولُ على منحنى التوزيع الاعتدالي للبيانات على طبيعة العَيِّنَةِ وعددها ومدى مناسبة الاختبارات لهذه العَيِّنَةِ. فكلما زاد حجمُ العَيِّنَةِ وكانت الاختبارات مناسبة اقترَبنا عند توزيع البيانات من شكلِ المنحنى الاعتدالِ واختارَ الباحثُ أن تكونَ هناكُ خمسةُ مستوياتٍ لمقياسِ الصحة التنظيمية، وخمسةُ مستوياتٍ لمقياسِ. وقُسمتِ الدرجاتُ المعياريةُ إلى (٥) مستوياتٍ. أمَّا الدرجاتُ المعياريةُ المعدلةُ فتكونت من (١٢) درجةٍ. وكما ومُبين في جدول (١٢) يُبين ذلك:

جدول (١٢) المستوياتُ المعياريةُ لمقياسِ الصحة التنظيمية

المستوياتُ	الدرجةُ المعياريةُ	الدرجةُ المعياريةُ المعدلةُ	الدرجةُ الخامُ	العددُ	النسبةُ المئويةُ
عال جداً	١,٨+ ٣+	٦٨-٨٠	٨٤-٩٦	١٠	% ١١,١١
عال	٠,٦+ ١,٨+	٥٦-٦٨	٧١-٨٣	١٥	% ١٦,٦٦
مُتوسط	٠,٦- ٠,٦+	٤٤-٥٦	٥٨-٧٠	٤١	% ٤٥,٥٥
مقبول	١,٨- ٠,٦-	٣٢-٤٤	٤٥-٥٧	٢٠	% ٢٢,٢٢
ضعيف	٣- ١,٨-	٢٠-٣٢	٣٢-٤٤	٤	% ٤,٤٤

١٠-٢ التطبيقُ النهائي للمقياس على عَيِّنَةِ التطبيق

بعدَ استكمالِ كلِّ متطلباتِ تصميمِ المقياسِ وإجراءاتهم، أصبحَ المقياسان جاهزان للتطبيق. حيثُ تكونَ مقياسُ الصحة التنظيمية من (٣٢) فقرةً موزعة على ثمان مجالاتٍ.. وكان الحدُّ الأعلى للمقياس (٩٦)، والحد الأدنى (٣٢). أمَّا مقياسُ فنكُون من (٣٠) فقرةً موزعة على خمس مجالاتٍ.. وكان الحد الأعلى للمقياس (٩٠)، والحد الأدنى (٣٠) وطَبَّقَ الباحثُ المقياسَ بصورتهم النهائية على عَيِّنَةِ التطبيق البالغ عددها (٧٠) عضواً، من يوم الثلاثاء

بتاريخ (٢٠٢٤/١/١٦) الى يوم السبت بتاريخ (٢٠٢٤/١/٢٠). وبعد تحليل استجابات عينة البحث جُمعت البيانات في استمارة خاصة إذ أصبح لكل اداري درجة خاصة به.

٢-١١ الوسائل الإحصائية :

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية (spss)، وبرنامج الإكسل للحصول على المعلومات الإحصائية الآتية:

١. إختبار(ت) للعينات المستقلة .

٢. مُعامل الارتباط البسيط (بيرسون).

٣. معادلة جيثمان.

٤. الانحراف المعياري.

٥. مُعامل إلفا كرونباخ .

٦. الدرجة المعيارية الزائفة والتائفة .

٧. الوسط الحسابي.

٨. الوسط الفرضي.

١٠. مُعامل الالتواء.

١٢- مربع كأي.

٣- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

٣-٢ عرض مستويات مقياس الصحة التنظيمية وتحليلها:

جدول (١٣) يبين المؤشرات الإحصائية لعينة التطبيق في المقياس

المستوى	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	عينة التطبيق	المقياس
عالي	٠,١٥٤	١٠,٩٥٤	٦٤	٨٢,٧٦٥	٧٠	الصحة التنظيمية

يبين لنا الجدول (١٣) ان مستوى الصحة التنظيمية لدى رؤساء الاندية الرياضية من وجهة نظر اعضاءها في محافظة ذي قار قد حصل على الوسط الحسابي (٨٢,٧٦٥) وبلغت قيمة الوسط الفرضي (٦٤) وانحراف معياري (١٠,٩٥٤) وبخطأ معياري قدره (٠,١٥٤) وبمستوى عال جدول (١٤) يبين الدرجات الخام والمستويات والتكرار والنسبة المئوية لعينة التطبيق لمقياس الصحة التنظيمية

المستويات	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	التكرار	النسبة المئوية
عالي جداً	٦٨-٨٠	٨٤-٩٦	٢٠	٢٨,٥٧%
عالي	٥٦-٦٨	٧١-٨٣	٣٠	٤٢,٨٥%
متوسط	٤٤-٥٦	٥٨-٧٠	١٤	٢٠%
مقبول	٣٢-٤٤	٤٥-٥٧	٦	٨,٥٧%
ضعيف	٢٠-٣٢	٣٢-٤٤	٠	٠%

يتبين من خلال الجدول (١٤) أن العينة توزعت على مستويات عدة في الصحة التنظيمية الذي يبين أن أفراد عينة التطبيق الذين بلغوا مستوى عالياً جداً كان عددهم (٢٠) وكانت نسبتهم (٢٨,٥٧%) ، أما الذين بلغوا مستوى عالي فكان عددهم (٣٠) وكانت نسبتهم (٤٢,٨٥%) ، أما الذين بلغوا مستوى

متوسط فكان عددهم (١٤) وكانت نسبتهم (٢٠٪) ، أما الذين بلغوا مستوى مقبول فكان عددهم (٦) وكانت نسبتهم (٨,٥٧٪) ، أما الذين بلغوا مستوى مقبول جداً فكان عددهم (٠) وكانت نسبتهم (٠٪). وعند العودة للجدول (٢٥) ومقارنة ما حققته عينة التطبيق بالمستويات المعيارية نجد معظم أفراد العينة يقع ضمن المستوى (عالي) ، بينما توزع بقية أفراد عينة البحث على المستويات (عالي جداً) و(متوسط) و(مقبول) و(ضعيف) ، والشكل (٢) يوضح مستويات مقياس الصحة التنظيمية لإدارات الاندية الرياضية من وجهة نظر اعضائها في محافظة ذي قار.

٣-٢-١ مناقشة مقياس الصحة التنظيمية :

من الجدول (١٣) يتضح حصول اعضاء هيئات الاندية الرياضية في محافظة ذي قار على المستوى (العالي) في مقياس الصحة التنظيمية

ويرى الباحث حصول مقياس الصحة التنظيمية بمستوى عال إلى تصور الاعضاء الإيجابي حول سلوك وممارسات الرؤساء لمهامهم من حيث نجاح رؤساء الاندية المتمثل في التحديد الدقيق للمهمة المطلوبة لكل الاعضاء، ووضع معايير واضحة لما يتوقعه من أعمال وجدولة تلك الأعمال، وكذلك حسن اختيار العاملين الذي ستسند إليه المهمة من حيث الفهم العميق لقدرات الاعضاء في النادي، وبالتالي يجعل الاعضاء يقوم بالإجراءات المتوقعة منه ببسر وسهولة، كما يرجع أيضاً إلى قدرة رؤساء الاندية على فهم وإدراك لوائح العمل الإداري، ومن ثم القدرة على توضيحها للمعلمين وإقناعهم بأهمية تطبيقها، والعمل بموجبها، وترسيخ المبادئ التي تؤكد على الإنجاز لتحقيق الأهداف مما يزيد من كفاءة النادي(١٠: ٩١)

كما ويمكن عزو الباحث لمستوى (عالي جداً و عالي) لمقياس الصحة التنظيمية لإدارات الاندية الرياضية في محافظة ذي قار انه توجد معايير عدة يجب مراعاتها في عملية وضع الأهداف وغيرها من المحاور حتى تصبح الأهداف ذات فاعلية في الادارة، ومن اهم هذه المعايير أن ترتبط الى حد مقبول بحاجات الافراد العاملين مما يشكل دافعاً لهم على تحقيقها ، وكذلك ان تكون واقعية بحيث يمكن تحقيقها بالإمكانات المتاحة والظروف المتيسرة فضلاً عن معيار تميزها بوضوح المعنى والمفهوم ، وبخصوص الثقة التنظيمية ، يرى الباحث أن الثقة التنظيمية تتحقق في الاندية الرياضية من خلال تطبيق السياسات التنظيمية العادلة في النادي فضلاً عن شعور العاملين أن جميع المعلومات التي يحصلون عليها تتميز بالمصداقية وموثوق بها وهذا الشيء سوف يدفع الافراد العاملين إلى الشعور بالراحة وبذل اقصى ما بوسعهم لإنجاز المهام المنوطة بهم بكفاءة وفاعلية خصوصاً مع مساهمة رؤساء الاندية بكفاءتهم ومعرفتهم في مجال ادارة النادي، وبهذا الخصوص يذكر (موسى اللوزي ٢٠٠٣) ان المنظمة التي تتمتع بثقة تنظيمية عالية بين الافراد وقيادتها من المنظمات تتمتع بالصحة التنظيمية وكما يجب ان يكون هناك مستوى جيد من الثقة بين العاملين لكي يتطابق القول مع الفعل في هذه المنظمة (٢٣: ٥٦) . كما يرى الباحث أن ارتفاع المعنويات في الاندية الرياضية يعود الى سبب شعور الاعضاء بالرضا عن الأعمال والواجبات المكلفين بها والمتناسبة مع المستحقات المالية التي يحصلون عليها مما يزيد من معنوياتهم وحرصهم على التعاون والعمل بروح الفريق لإنجاز مهامهم على افضل وجه، فضلاً عن تعزيز هويتهم التنظيمية وافتخارهم للانتماء الى هذه الاندية، اذ يشير (عبد الرحمن احمد ٢٠١٧) الى ان ارتفاع المعنويات لدى الافراد العاملين في المنظمات مؤشراً مهماً على وجود صحة تنظيمية فضلاً عن ذلك يمكن المحافظة على هذه المعنويات (٩: ٦٩)

اما بالنسبة لمستوى (متوسط) لمقياس الصحة التنظيمية لإدارات الاندية الرياضية في محافظة ذي قار الصحة التنظيمية تعتبر أحد الأبعاد الأساسية والمهمة داخل السياق التنظيمي للنادي، حيث تساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية من خلال معالمها الأساسية والتي يحرص من خلالها النادي على تعزيز المعنويات والثقة التنظيمية لدى العاملين وبالتالي القدرة على تعديل سلوك العاملين من أجل الحفاظ على التوازن العام لنظام المنظمة أي صحة المنظمة وخلوها من المشاكل التنظيمية التي تعرقل السير الحسن المجريات وشؤون المنظمة، والذي بدوره يدل على سياسة المنظمة والتي تتجلى من خلال السماح بالمشاركة الجماعية للعمال في قرارات النادي وتشجيعهم على العمل وبث روح التعاون، الاستماع لآراء العاملين من خلال تحفيزهم وتثمين جهوداتهم في مجال العمل، وزرع الثقة بين أوساط الفئة

العامله عبر منحهم مسؤوليات أوسع بهدف تحميلهم مسؤولية العمل التي تزيد من تمكينهم في العمل. وهذا ما نادى به المنطلقات التنظيرية الحديثة من خلال التركيز على ضرورة أخذ المورد البشري على محمل الجد والعمل على تنميته وتطويره من خلال تلبية حاجاته المادية والمعنوية، بهدف استغلال واستنطاق طاقاته بشكل أمثل.

اما بالنسبة لمستوى (مقبول وضعيف) لمقياس الصحة التنظيمية لإدارات الاندية الرياضية في محافظة ذي قار بعض الاندية هناك حالة من عدم الانسجام بالعمل ويكون اداء عملها بشكل لا يلائم امكانياتها وغير مناسب لتحقيق اهدافها وعدم الاستعمال الامثل لمواردها كل هذا يدل على ان مستوى الصحة التنظيمية يكون مقبول وهذا يتفق مع ما اكده (Hong & Toner) "ان الصحة التنظيمية نقلاً عن الجابري ، ٢٠١٧) على انها قدرة المنظمة على التكيف بنجاح مع بيئتها وخلق حالة تناغم بين اعضائها وتحقيق اهدافها ، وازاف فانسنت (Karaguzel, ٢٠١٢) الى ان الصحة التنظيمية " هي حالة من النشاط المستمر في اطار ديناميكي نابع من رضا العاملين لدى المنظمات ، موجهة بشكل ايجابي من اجل زيادة الفاعلية وتحسين أداء العاملين فيها

٤- الاستنتاجات والتوصيات

٤-١ الاستنتاجات:

في ضوء ما اسفرت عنه نتائج الدراسة توصل الباحث الى الاستنتاجات الآتية :

١- امكانية تطبيق مقياس الصحة التنظيمية على مؤسسات رياضية أخرى كالأندية الاتحادات الرياضية.

٤-٢ التوصيات :

في ضوء الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث يوصي بالاتي :

- ١- ضرورة الاهتمام بتطوير مستوى الصحة التنظيمية في الاندية الرياضية لتحقيق جودة الأداء الاداري وتحسين السلوك التنظيمي كمتطلبات اساسية للتطوير والتنافس والتميز المؤسسي
- ٢- اعتبار الصحة التنظيمية مسؤولية مشتركة تتحقق بتعاون وتكامل جهود المستويات الادارية العليا والوسطى والمباشرة في الاندية الرياضية .
- ٣ اقامة ندوة او ورشة علمية متخصصة بموضوع الصحة التنظيمية في المؤسسات الرياضية تتضمن محاور مفهومها وأهميتها وأبعادها ومتطلبات تفعيلها وتشخيص معوقاتها.

المصادر

- حيدر عبد الرضا الخفاجي : الدليل التطبيقي في كتابة البحوث النفسية والتربوية ، ط ١ ، النجف الاشرف ، مكتبة الكلمة الطيبة ، ٢٠١٤ .
- خير الدين علي عويس وعصام الهلالي : الاجتماع الرياضي ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٩٧ .
- ذوقان عبيدات وآخرون : البحث العلمي – مفهومه وأدواته وأساليبه ، ط ٦ ، عمان ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، ١٩٩٨ .
- زكريا محمد الظاهر (وآخرون) : مبادئ علم النفس والتقويم في التربية ، ط ١ ، عمان ، مطابع الأرز ، ١٩٩٩ .
- سعيد إسماعيل صيني: قواعد أساسية في البحث العلمي ، ط ١ ، بيروت ، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع ، ١٩٩٤ .
- شاكر مبدر جاسم : نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن ، جامعة البصرة ، مطابع التعليم العالي ، ١٩٩٠ .
- صباح حسين العجيلي (وآخرون) : مبادئ القياس والتقويم التربوي : بغداد ، مكتب احمد الدباغ للطباعة والاستنساخ ، ٢٠٠١ .
- عامر سعيد الخيكاني و أيمن هاني الجبوري: ، الاستخدامات العلمية للاختبارات والمقاييس النفسية الرياضية، ط ٢ ، النجف الاشرف ، دار الضياء للطباعة والتصميم، ٢٠١٧ .
- عبد الرحمن احمد : الولاء التنظيمي للمدير السعودي ، ط ١ ، الرياض ، اكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية ، ٢٠١٧ .

- عبد الله عبد القادر : مستوى الصحة التنظيمية في المراكز التعليمية التابعة لإدارة السراج المنير في دولة الكويت وعلاقتها بدرجة ممارسة رؤساء المراكز للمهارات الإدارية من وجهة نظر العاملين ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم التربوية ، جامعة الشرق الاوسط ، الأردن ، ٢٠١١.
- عزيز سمارة: القياس والتقويم في التربية: عمان: دار الفكر، الأردن، ١٩٨٩.