

## دراسة العلاقة بين الهوية التنظيمية للإداري الرياضي وتطوير الأداء بمراكز شباب محافظة شمال سيناء

\* د/ أسعد إبراهيم النرباني

### المقدمة ومشكلة البحث :

تعد الهوية احد المفاهيم الأساسية في علم نفس النمو، وهي تتطور وتنمو مع المراحل العمرية والنمائية التي يمر بها الإنسان وتعطي صورة واضحة للشخصية التي تمثل الفرد وتعرفه على المجتمع وتعطيه الملامح العامة لبيان التفاعل الاجتماعي والنفسي والعقلي للمرحلة التي يعيش فيها مع الآخرين، وان يكون للمرء باستمرار كيان متميز عن الآخرين والوعي بالذات.

والهوية التنظيمية تعني فهم أعضاء المنظمة الجماعي للسمات الأكثر مركزية (Central) في المنظمة والتي تميزها عن غيرها (Distinctive) وتتصف عادة بالاستمرارية (Endurance)، ويفترض بالسمات الأكثر جوهرية أن تستمر في المنظمة وذلك لأنها مرتبطة بتاريخ المنظمة، كما أنه ينبغي أن تبحث المنظمة عن الوسائل التي تساعد على أن تميز نفسها عن المنظمات الأخرى المنافسة. (٢١:١٤)

وبالتالى تنمو علاقات التبادل الاجتماعي Social Exchange بين طرفين من خلال سلسلة من التبادلات المشتركة، ولكنها ليست بالضرورة متزامنة أو فورية، والتي تؤدي إلى نمط من الالتزام المتبادل لدى كل طرف، حيث إن الفرد يشارك في علاقتين للتبادل الاجتماعي على الأقل إحداهما مع رئيسه وهو ما يشار إليها باعتبارها التبادل بين القائد والعضو- Leader Member Exchange، والأخرى مع المنظمة التي يعمل بها، وهذا ما يسمى إدراك الفرد للدعم التنظيمي Exchange (٢٦: ٢٠).

\* دكتوراه الفلسفة فى التربية الرياضية- تخصص إدارة رياضية وترويح-كلية التربية الرياضية- جامعة العريش.

وتعرف الهوية التنظيمية بأنها "نوعية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس وفيها يقدم كل طرف شيئاً باعتباره ذي قيمة، كما أن كليهما يجب أن يرى التبادل باعتباره عادل ومنصف، وذلك لكي يستمر هذا التبادل. (٢٤: ٣٥).

وتقوم نظرية الهوية التنظيمية على مجموعة متنوعة من الافكار والمداخل والافتراضات التي تهتم بتعريف وتمييز مجالات محددة للمنظمات وتعكس في طبيعتها الذات المنعكسة للمنظمة في نظر أعضائها والجماعات الأخرى، ويقصد بمفهوم الهوية التنظيمية مجموعة من البنى التي يعتقد العضو التنظيمي بأنها مهمة ومميزة ودائمة لوصف المنظمة. (٢٥: ٤٧)

أي أنها المزايا التي تستعملها المنظمة لغرض تمييز نفسها إيجابياً عن الآخرين، وهذه المزايا تمتد حول ما هو مطلوب وما هو مثالي لنوع محدد من المنظمات. (٢٨ : ٢٢٢)

ويوضح "يونس حيدر" (٢٠٠٣م) أن الإدارة هي الرابط الواعي بين مختلف العمليات والأنشطة في مؤسسة ما وبينها وبين عناصر بيئتها بحيث تسير بشكل منسجم نحو الهدف المرغوب، والإداري هو العنصر الحيوي الفاعل الذي تتوقف علي مهاراته ومقدرته نتائج العملية الإدارية فإنه يتعين عليه أيّاً كانت مسؤولياته وأياً كان المستوي الإداري الذي يشغله أن يمارس وظائف تمكنه من أداء الدور الذي يتوجب عليه القيام به وتعتبر جميعها من مهامه ومسئوليته ويتوجب جراء ذلك علي الإداري أن يخطط مهامه وأن ينظم عمله وأن يدير الأفراد العاملين معه ويوجههم ويقود جهودهم وينسقها وأن يراقب الأداء الجيد للمجموع وأن تنصب جهوده علي العلاقات المتداخلة والترابطة فيما بين التخطيط والتنظيم والرقابة والتوجيه. (٣٣: ١٩)

#### هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين الهوية التنظيمية للإداري الرياضي وتطوير الأداء بمراكز شباب محافظة شمال سيناء، من خلال:

١- قياس مستوى الهوية التنظيمية لدى الإداريين الرياضيين بمراكز شباب محافظة شمال سيناء.

٢- قياس مستوى الأداء الإداري لدى الإداريين الرياضيين بمراكز شباب محافظة شمال سيناء.

### فرض البحث :

١- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية للإداري الرياضي وتطوير الأداء بمراكز شباب محافظة شمال سيناء.

### مصطلحات البحث :

#### - الأداء الإداري :

يعرف بأنه "عملية تواصل مثمرة بين العاملين ورؤسائهم، بهدف التوصل إلي توقعات وفهم الواجبات، والأعمال الأساسية التي يتوقع من العالمين أدائها، والتعرف علي كيفية المحافظة علي الأداء الحالي بها، وتحسينه وتطويره، وتحديد العقبات التي تعترض الأداء والتغلب عليها". (٦ : ٤١)

#### - العمليات الإدارية :

"قدره مدير وإداري رياضي مركز الشباب علي القيام بإنجاز المهمات الإدارية من مسئوليات وواجبات بما يجب وفق تخطيط مسبق، وقوانين ولوائح وتشريعات، في الوقت المحدد وبدرجة عالية من الإنجاز". (تعريف إجرائي)

#### - العمليات الإدارية :

يذكر 'كمال درويش، أشرف عبد المعز' (٢٠٠٠م) أن الإدارة ضرورة حتمية لإدارة العمل بشكله الجماعي، كما أن الإدارة وسيلة رئيسية لتحقيق أهداف المؤسسات والهيئات والمجتمعات المختلفة، ولذلك من خلال الموارد والإمكانات المتاحة وفقاً لجهود بشرية تتميز بالقدرة علي التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة. (١٣ : ٦٤)

وهي أيضا "العمليات التي تتخذ من مكونات الإدارة منهجاً لتخطيط وتنفيذ العمل الإداري داخل المؤسسات الرياضية، من أجل تحقيق أهدافها".

(تعريف إجرائي)

إجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي باستخدام الأسلوب المسحي نظراً لملائمة لطبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث :

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من مجتمع البحث (١٧٩) فرداً والمتمثل في مدير مركز شباب وإداري رياضي بمراكز شباب محافظة شمال سيناء لعدد (٦٦) مركز شباب، حيث بلغت العينة الاستطلاعية عدد (١٠) فرداً وبنسبة مئوية مقدارها (٥.٥٨%)، وتم التطبيق في الفترة من ٢٠١٨/٥/١٣م، وحتى ٢٠١٨/٥/٢٨م وبلغت العينة الاساسية عدد (١٦٩) فرداً بنسبة مئوية مقدارها (٩٤.٤١%)، وتم التطبيق في الفترة من ٢٠١٨/٥/٢٩م وحتى ٢٠١٨/٦/٢٧م، ويوضح ذلك جدول (١).

جدول (١)

توصيف المجتمع الكلي لعينة البحث (ن = ١٦٩)

البيان	العينة الاستطلاعية	النسبة المئوية	العينة الأساسية	النسبة المئوية
١ مدير مركز شباب.	٥	٥٠%	٦١	٣٦.٠٩%
٢ إداري رياضي بمركز الشباب.	٥	٥٠%	١٠٨	٦٣.٩٠%
- المجموع	١٠	١٠٠%	١٦٩	١٠٠%

أداة البحث:

إستخدم الباحث مقياسين لكل من الهوية التنظيمية والأداء الإداري والمعد سابقاً من قبل باحثين في دراسات أخرى مشابهة، وتم إعداد الاستبيان للإعتماد علي المقياسين بعد إجراء التعديلات، إذ تم عرض المقياسين علي

الخبراء بغرض إيجاد صلاحيتهما، إذ تم إجراء بعض التعديلات علي الفقرات ليصبح الإستبيان في صورته النهائية.

وقد تم إستخدام مقياس تقدير ثلاثي والذي يتكون من ثلاثة بدائل هي :  
(موافق/ محايد/ غير موافق).

#### مقياس الهوية التنظيمية :

تتضمن الأداة المستخدمة لقياس درجة توافر معايير الهوية التنظيمية في مراكز الشباب محل الدراسة، ويحتوي علي فقرات لقياس أبعاد الهوية التنظيمية والتي تهتم بالتوجهات الإستراتيجية والنظم والعمليات التنظيمية الداخلية، والعلاقات الخارجية، ودرجة إهتمام مركز الشباب بالعاملين به، وكل ما يميز مركز الشباب عن غيره من المراكز الأخرى، وقد قام الباحث بإستخدام القياس الذي وضعته دراسة "سوزان عيسي أبو حلاوة" (٢٠٠٨م)، بعد أن أجريت التعديلات عليه لكي يصبح ملائماً لطبيعة الدراسة وبيئتها.

#### مقياس الأداء الإداري :

لقد تناول هذا البحث دراسة الأداء الإداري كمتغير تابع، ولقد اعتمد الباحث في قياس الأداء الإداري علي عدة دراسات وأبحاث ذات علاقة بموضوع الدراسة ومنها دراسة إيمان المعاينة (٢٠٠٥م) (٣)، حبيبة احمد (٢٠٠٧م) (٤)، ناجي الشريف (٢٠١٧م) (١٧)، ولقد تم تقسيم أداة القياس إلي ستة أبعاد هي (الأداء الوظيفي، الإنجاز في العمل، العلاقات ودورها في الدافعية، القدرات في العمل، تقويم الأداء، الدور الوظيفي، وضوح المسؤولية).

#### إختبارات الصدق والثبات:

- **اختبار الصدق:** يستخدم هذا الاختبار لبيان مدي صدق عبارات قائمة الاستقصاء في قياس ما صممت من أجله، والتأكيد علي أن العبارات القائمة تعطي للمستقصي منه نفس المعني والمفهوم الذي يقصده الباحث، واعتمد الباحث في إجراء اختبار الصدق علي كل من:

- **صدق المحتوي:** تم عرض قائمة الاستبيان في صورته الأولية علي عدد من أساتذة الإدارة الرياضية ببعض كليات التربية الرياضية، وذلك للتأكد من صلاحيتها من الناحية العلمية، وقد أبدى هؤلاء المحكمون مجموعة من الملاحظات علي العبارات الواردة، وتم تعديلها وفقاً لهذه الملاحظات.
- **الصدق الذاتي:** يستخدم للتأكيد علي صدق البناء والمحتوي، وقد تم حسابه عن طريق إيجاد الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول (٢).
- **اختبار الثبات:** يقصد بثبات الاستبيان الاستقرار في النتائج وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها في أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة تحت نفس الظروف والشروط، وقد تم التحقق من ثبات قائمة الاستبيان من خلال الاعتماد علي معامل الثبات ألفا كرونباخ، كما هو موضح في الجدول (٢).

### جدول (٢)

#### نتائج إختبار الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	عدد العبارات	معامل ألفا	معامل الصدق
الهوية التنظيمية	٣٢	٠.٨٦	٠.٩٤
أبعاد الأداء الإداري	٣١	٠.٨٢	٠.٩٥
المقياس ككل	٦٣	٠.٩٢٥	٠.٩٦

### جدول (٣)

النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول تحديد طريقة تصحيح استمارة الاستبيان (ن = ٥)

م	أسلوب التقييم الخاص بالإجابة على العبارات	اتفاق آراء الخبراء	النسبة المئوية
١	أوافق بدرجة كبيرة- أوافق بدرجة متوسطة- لا أوافق	صفر	صفر%
٢	دائماً- أحياناً- أبداً	صفر	صفر%
٣	أوافق - محايد- لا أوافق	٥	١٠٠%

### الدراسة الاستطلاعية:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على عدد (١٠) فرداً من مديري الأندية وإداري رياضي ببعض الأندية الرياضية المصرية، وبنسبة مئوية مقدارها (٥٠.٥٨%)، وهي عينة التقنين المستخدمة لإيجاد المعاملات العلمية (الصدق- الثبات)، ٢٠١٨/٥/١٣م، وحتى ٢٠١٨/٥/٢٨م وبلغت العينة الأساسية عدد (١٦٩) فرداً بنسبة مئوية مقدارها (٩٤.٤١%).

### الدراسة الأساسية:

تم إجراء الدراسة الأساسية على عدد (١٦٩) فرداً بنسبة مئوية مقدارها (٩٤.٤١%)، وتم التطبيق في الفترة من ٢٠١٨/٥/٢٩م وحتى ٢٠١٨/٦/٢٧م.

### المعالجات الإحصائية :

تم استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث وذلك باستخدام برنامج SPSS لإجراء العمليات الإحصائية للبحث وقد استخدمت الأساليب التالية:

معامل الصدق والثبات ألفا كرونباخ- المتوسط المرجح- الانحراف المعياري- معامل الاختلاف، التكرارات- تحليل الإنحدار المتعدد.

عرض النتائج ومناقشتها :

عرض النتائج :

### جدول (٤)

المتوسط المرجح والانحراف المعياري لأراء عينة البحث على مقياس الهوية التنظيمية

م	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الموافقة
١	أمتلك صلاحيات تغيير بعض إجراءات العمل الإداري في مركز الشباب الذي أعمل به.	٢.٤٥	٠.٧٥	مرتفعة
٢	أمتلك الحق في الطلب من زملائي تنفيذ تعليماتي الخاصة بالعمل الإداري بمركز الشباب.	٢.٤١	٠.٦٣	مرتفعة
٣	أمتلك صلاحيات الطلب من الزملاء التعاون في القضايا المتعلقة بالعمل الإداري بمركز الشباب.	٢.٤٥	٠.٦٢	مرتفعة

## تابع جدول (٤) المتوسط المرجح والانحراف المعياري لآراء عينة البحث على مقياس الهوية التنظيمية

م	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الموافقة
٤	يتيح لي مركزي الوظيفي التحكم في تدفق البيانات والمعلومات ذات الأهمية في مركز الشباب.	٢.٩١	٠.٤٤	مرتفعة
٥	يمنحني قربي من المعلومات القدرة علي تجميع المعلومات المهمة ذات التأثير في عمل مركز الشباب.	٢.٦١	٠.٧٢	مرتفعة
٦	أمتلك خبرة إدارية عالية لذا يفضل زملائي بمركز الشباب العمل بإقتراحتي.	٢.٧١	٠.٣٧	مرتفعة
٧	يقبل مدير مركز الشباب نصيحتي المتعلقة بمشكلات العمل الإداري بمركز الشباب.	٢.١٤	٠.٧٣	مرتفعة
٨	أكسبتي ممارستي للعمل في معظم إدارات مركز الشباب خبرات متعددة.	٢.١٠	٠.٢٧	مرتفعة
٩	أكسبتي مشاركتي في دورات متخصصة في العمل الإداري مهارات متنوعة.	٢.٤٤	٠.٨٢	مرتفعة
١٠	أمتلك علاقات جيدة مع الإدارة العليا تجعل الزملاء يسعون لكسب رضائي.	٢.٧٧	٠.٩٣	مرتفعة
١١	صلتي بالمنفذين داخل مركز الشباب وخارجه تجعلني أحظي بتأييد مدير مركز الشباب.	٢.٦٤	٠.٩٩	مرتفعة
١٢	أحظي بتأييد زملائي في مركز الشباب لتأثرهم بشخصيتي وإنجذابهم لي.	٢.٤٤	٠.٢٢	مرتفعة
١٣	يرغب زملائي بمركز الشباب إقامة علاقات شخصية معي.	٢.٧٩	٠.٣٣	مرتفعة
١٤	يؤثر تنظيم العمل الإداري بمركز الشباب على سرعة إنجاز الأداء الإداري.	٢.٠٨	٠.٩٤	مرتفعة
١٥	من السهولة الحصول على الإداريين الرياضيين لمركز الشباب.	٢.٦٦	٠.٤١	مرتفعة
١٦	أؤكد على مستوي التعليم المطلوب عند تعيين إداري رياضي في مركز الشباب.	٢.٧٧	٠.٧١	مرتفعة
١٧	أؤكد على مستوي الخبرة والتدريب عند تعيين إداري رياضي بمركز الشباب.	٢.٨٠	٠.٦٥	مرتفعة
١٨	أعضاء مركز الشباب معنيون في وضع رسالة مركز الشباب وأهدافه وإستراتيجيته.	٢.٧٨	٠.٤٥	مرتفعة
١٩	توجد قيم ومعايير أخلاقية مشتركة داخل مركز الشباب.	٢.٧٤	٠.١٧	مرتفعة
٢٠	العمل الجماعي أساسي داخل مركز الشباب.	٢.٦٩	٠.٧٤	مرتفعة
٢١	يحتاج عمل الإداري الرياضي بمركز الشباب إلى الدقة في الأداء.	٢.٧٨	٠.٤٦	مرتفعة
٢٢	يركز مركز الشباب على رفع المستوي المهني للإداري الرياضي.	٢.١٧	٠.٩٣	مرتفعة
٢٣	أعتقد أن مركز الشباب الذي أعمل به مدعاة للإفتخار أكثر من غيره.	٢.٧٤	٠.٧٤	مرتفعة
٢٤	مركز الشباب الذي أعمل به أكثر ديناميكية عن غيره.	٢.١٧	٠.٩١	مرتفعة
٢٥	أعتقد أن شعار مركز الشباب الذي أعمل به متميز ويعكس هويته.	٢.٧٢	٠.٢٦	مرتفعة
٢٦	يستخدم مركز الشباب أنماطاً متعددة من المعلومات وتكنولوجيا المعلومات التي تميزه عن غيره.	٢.٧٤	٠.٩٣	مرتفعة
٢٧	يستخدم مركز الشباب عدة أنماط من الحملات الدعائية التي تميزه عن غيره.	٢.٧٠	٠.٤٤	مرتفعة
٢٨	لا تتأثر سياسات وأنظمة مركز الشباب بتغيير إدارته.	٢.١١	٠.٩٣	مرتفعة
٢٩	جودة الخدمة أولوية داخل مركز الشباب منذ تأسيسه.	٢.٧٧	٠.٦٢	مرتفعة
٣٠	القيم والمعايير الأخلاقية بمركز الشباب ثابتة إلى حد كبير.	٢.٩٣	٠.٧٤	مرتفعة
٣١	يتبنى مركز الشباب علاقات جيدة ودائمة مع الأطراف المعنية.	٢.٠٩	٠.١٩	مرتفعة
٣٢	فلسفة تطوير الإدارة ذات أولوية داخل مركز الشباب.	٢.٦٩	٠.٨٦	مرتفعة



يوضح الجدول المتوسط المرجح ولإنحراف المعياري لآراء عينة البحث على مقياس الهوية التنظيمي.

### جدول (٥)

المتوسط المرجح ولإنحراف المعياري لآراء عينة البحث على مقياس الأداء الإداري

م	العبارة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الموافقة
١- الإنجاز في العمل				
١	يحرص الإداريون الرياضيون على تقديم المبادرات التي تسهم في تحسين الأداء بمركز الشباب.	٢.١٥	٠.٣٣	مرتفعة
٢	يتقن الإداريون الرياضيون عملهم دون النظر لحصولهم على مكافآت.	٢.٩٥	٠.٤٥	مرتفعة
٣	تتوفر لدي الإداريون الرياضيون روح المنافسة رغبة في الارتقاء بالأداء بمركز الشباب.	٢.٤٥	٠.٦٣	مرتفعة
٤	يؤدي الإداريون الرياضيون عملهم اليومي بشكل روتيني تماماً.	٢.٦٣	٠.٥٥	مرتفعة
٥	ترجع قلة إهتمام الإداريون الرياضيون بالتميز في العمل إلى عدم ارتباطه بالترقيات.	٢.٢٧	٠.١٥	مرتفعة
٦	يقدم الإداريون الرياضيون بعض الحلول لمشكلات العمل يصعب تطبيقها في الواقع.	٢.٤٧	٠.٦٥	مرتفعة
٧	يهتم الإداريون الرياضيون بمناقشة مشكلات وصعوبات العمل.	٢.٩٢	٠.٦٥	مرتفعة
٢- العلاقات ودورها في الدافعية				
٨	لا يهتم الإداريون الرياضيون بمساعدة رؤسائهم في إنجاز العمل.	٢.٦٦	٠.٩١	مرتفعة
٩	الإهتمام بإحتياجات الإداريون الرياضيون المهنية في مقدمة أولويات مركز الشباب.	٢.٩٣	٠.٤٧	مرتفعة
١٠	تتأثر عملية تقييم أداء الإداريون الرياضيون بالعلاقات الشخصية مع رؤسائهم.	٢.٣٧	٠.٤٦	مرتفعة
٣- القدرات في العمل				
١١	يفتقر معظم الإداريون الرياضيون للتدريب والخبرة الكافية لأداء واجبات عملهم بدقة.	٢.٦٦	٠.٤١	مرتفعة
١٢	أعباء الإداريون الرياضيون تفوق طاقاتهم وقدراتهم.	٢.١٠	٠.٩٠	مرتفعة
١٣	يؤدي الإداريون الرياضيون واجباتهم الوظيفية بدقة وإتقان.	٢.٩٤	٠.٧١	مرتفعة
٤- تقييم الأداء				
١٤	يرجع قصور أداء الإداريون الرياضيون لعدم وضوح مهامهم الوظيفية.	٢.٤٦	٠.٦٦	مرتفعة
١٥	يغطي الإداريون الرياضيون على أخطاء زملائهم في العمل.	٢.٧٧	٠.٩٩	مرتفعة
١٦	يتم تقييم الأداء الإداري وفقاً لمعايير محددة ومعروفة للجميع.	٢.٧٤	٠.٣٧	مرتفعة
٥- الدور الوظيفي				
١٧	المتطلبات الوظيفية للإداريون الرياضيون متغيرة وغير ثابتة.	٢.٦٥	٠.٦٦	مرتفعة

## تابع جدول (٥)

المتوسط المرجح ولإنحراف المعياري لآراء عينة البحث على مقياس الأداء الإداري

الموافقة	الإنحراف المعياري	المتوسط الموجب	العبارة	م
مرتفعة	٠.٩٩	٢.٣٧	يقبل الإداريون الرياضيون توجيهات رؤسائهم في العمل.	١٨
مرتفعة	٠.٦٤	٢.٧٥	يعترف الإداريون الرياضيون بمسئوليتهم عن أخطائهم في العمل.	١٩
مرتفعة	٠.٨٦	٢.٤٥	ضيق وقت العمل لا يسمح للإداريون الرياضيون بأداء ما هو متوقع منهم.	٢٠
مرتفعة	٠.٦٣	٢.٧٨	يلتزم الإداريون الرياضيون بالقوانين المنظمة للعمل.	٢١
مرتفعة	٠.٣٣	٢.٩٦	يهرب الإداريون الرياضيون من أي مسؤوليات إضافية في عملهم.	٢٢
مرتفعة	٠.٧٤	٢.٦٦	يلتزم الإداريون الرياضيون بأنظمة الحضور والإنصراف في العمل.	٢٣
مرتفعة	٠.٩١	٢.٩٧	يحترم الإداريون الرياضيون أوامر رؤسائهم تحقيقاً لجودة العمل.	٢٤
-٦- وضوح المسئولية				
مرتفعة	٠.٧٧	٢.٣٦	يمتلك الإداريون الرياضيون القدرة علي تحمل الأعباء الصعبة.	٢٥
مرتفعة	٠.٧٧	٢.٦٧	تتعدد الجهات التي توجه الأوامر الإدارية للإداريون الرياضيون.	٢٦
مرتفعة	٠.٦٦	٢.٧٦	يمكن الإداريون الرياضيون من إنجاز المهام والمسئوليات الموكلة إليهم.	٢٧
مرتفعة	٠.٦٧	٢.٩٧	تناسب السلطات الممنوحة للإداريين الرياضيين مع المسئوليات والواجبات المطلوبة منهم.	٢٨
مرتفعة	٠.١٦	٢.٧٧	يتوفر للإداريون الرياضيون عبر وظيفتهم نظام معلومات متكامل يساعد على تأدية عملهم بشكل جيد.	٢٩
مرتفعة	٠.٢٨	٢.١٦	تنتم المسئوليات الوظيفية للإداريون الرياضيون بالوضوح.	٣٠
مرتفعة	٠.٣٥	٢.٧٠	لا يقدر معظم الإداريون الرياضيون أهمية مسئولياتهم في العمل.	٣١

يوضح الجدول المتوسط المرجح ولإنحراف المعياري لآراء عينة

البحث على مقياس الأداء الإداري.

جدول (٦)  
معامل الارتباط بين الهوية التنظيمية وتطوير الأداء الإداري للإداري  
الرياضي بمركز شباب محافظة شمال سيناء

الأداء الوظيفي	الهوية التنظيمية
الإنجاز في العمل	٠.٦٨
العلاقات ودورها في الدافعية	٠.٥٤
القدرات في العمل	٠.٦٩
تقييم الأداء	٠.٧١
الدور الوظيفي	٠.٦٦
وضوح المسؤولية	٠.٥٧
المجموع الكلي	٠.٩٣٢

من خلال الجدول السابق يتضح أن هناك ارتباط معنوي بين فقرات الهوية التنظيمية وأبعاد الأداء الإداري للإداريين الرياضيين بمراكز الشباب محافظة شمال سيناء، ويمكن توضيح نوع ودرجة العلاقة بينهما وذلك من خلال جدول رقم (٧) والذي يتضح منه ما يلي :

١- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية والأداء الإداري للإداريين الرياضيين بمراكز الشباب، حيث أن هذه العلاقة تمثل بدرجة مرتفعة (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).

٢- أن القيم الهوية التنظيمية يمكن أن تفسر حوالي ٩٣% (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في الأداء الإداري للإداريين الرياضيين العاملين بمراكز الشباب.

٣- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن مستوى الهوية التنظيمية ذو دلالة إحصائية فيما بينها وبين الأداء الإداري للإداريين الرياضيين بمراكز الشباب، هذا ويجب الإشارة إلي أنها جاءت مرتبة حسب درجة أهميتها- وتشتمل علي تقييم الأداء (٠.٧١)، القدرات في العمل (٠.٦٩)، الإنجاز في العمل (٠.٦٨)، الدور الوظيفي (٠.٦٦)، وضوح المسؤولية (٠.٥٧)، وأخيراً العلاقات ودورها في الدافعية (٠.٥٤)، وذلك كما هو موضح في جدول رقم (٦).

## جدول (٦)

نوع ودرجة العلاقة ب الهوية التنظيمية وتطوير الأداء الإداري للإداري الرياضي بمراكز شباب محافظة شمال سيناء (مخرجات تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis)

معامل التحديد	معامل الارتباط R	معامل الانحدار Beta	القيم الثقافية الفردية (الأكثر تأثيراً في الأداء الوظيفي للعاملين)
٠.٤٥	٠.٣٥	**٠.١٢٠	الإنجاز في العمل
٠.٢٥	٠.٤١	**٠.٥٥٢	العلاقات ودورها في الدافعية
٠.٥١	٠.٣٧	**٠.٦٢٣	القدرات في العمل
٠.٨١	٠.٧٤	**٠.٤٥١	تقييم الأداء
٠.٥٩	٠.٢٩	**٠.٥٧٠	الدور الوظيفي
٠.٦٣	٠.٤٠	**٠.٦٤٧	وضوح المسؤولية
	٠.٨٨١		معامل الارتباط في النموذج R
	٠.٣٧٤		معامل التحديد في النموذج R2
	٠.٩١١		قيمة ف المحسوبة
	٠.٤٢٦		درجات الحرية
	٠.٤١٤		قيمة ف الجدولية
	٠.٨٨٢		مستوى الدلالة الإحصائية

مستوي الدلالة عند ٠.٠١ طبقاً لإختبار ت T-Test

ويرى الباحث تحقق فرض البحث الذي ينص على : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية للإداري الرياضي وتطوير الأداء بمراكز شباب محافظة شمال سيناء.

ولقد تم قبول الفرض وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوي دلالة إحصائية ٠.٠١ (وفقاً لإختبار ف) بين الهوية التنظيمية كمتغير مستقل وبين أبعاد الأداء الإداري للإداريين الرياضيين بمراكز شباب محافظة شمال سيناء كمتغير تابع عند مستوي دلالة إحصائية ٠.٠١، وذلك وفقاً لإختبار ت T-Test.

ويرى الباحث في مجمل مناقشته لتلك النتائج أن الإداريون الرياضيون العاملون بمراكز الشباب يقدموا أنفسهم في كثير من الأحيان بصفتهم أعضاء

في مركز الشباب الذي يعملون فيه، حيث أن العمل في مركز الشباب يشكل مصدراً مهماً لتكوين هوية الإداري الرياضي، ذلك لأنه يحتاج إلى الانضمام إلى مجموعة ينتمي إليها ويتبع تقاليدھا والإداري الرياضي الذي يعمل في مركز شباب ما تتسجم مبادئه وممارساته مع مفاهيمه الذاتية، توجد لديه روابط أكثر جاذبية وشعوراً أكثر التصاقاً بالهوية التنظيمية، ويكون لديه استعداد أكبر لبذل الجهد والسعي لتحقيق أهداف هذا المركز، مما يدل على أهمية تدعيم الهوية التنظيمية لدي الإداريين الرياضيين العاملين بمراكز الشباب بمحافظة شمال سيناء لأهميتها في تطوير الأداء الإداري لديهم.

وتتفق تلك النتائج مع ما توصلت إليه الدراسات مثل دراسة "عبد الرحمن غسان الصديقي" (٢٠١٨م) (١٠)، وقد توصل البحث إلى ارتفاع المتوسط العام لأبعاد تمكين العاملين في البنوك (وضوح الغرض، الأخلاقيات، الإعراف والتقدير، العمل الجماعي، المشاركة)، هذا إلى جانب ارتفاع المتوسط العام لإجابات المتبحوثين على أبعاد الهوية التنظيمية، كما توصلت نتائج البحث إلى وجود أثر لأبعاد تمكين العاملين (المشاركة، العمل الجماعي، الإعراف والتقدير، الأخلاقيات، وضوح الغرض) في تحسين الهوية التنظيمية، وتفسر هذه النتيجة الجهود الكبيرة التي تقوم بها البنوك محل الدراسة لدعم أبعاد تمكين العاملين بإعتباره من أهم العناصر الداعمة لتمييزها ونموها، ودراسة "حمد بن بخيت القبالي" (٢٠١٧م) (٥)، أسفرت عن وجود ضعف في دعم الإدارة العليا لجهود وتطبيق إدارة الجودة الشاملة، عدم توافر كفاءات بشرية مؤهلة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة، وجود قصور في ترشيح الكوادر الرياضية من قبل الإدارة العليا إلى مراكز علمية متخصصة في إدارة لجودة الشاملة للتدريب، ودراسة "سوسن دلروم" (٢٠١٧م)، وكانت نتائج الدراسة هي: الإبتكار والإبداع في المؤسسة (هناك دعم وتشجيع كبير من قبل المنظمة للمبادرة والتجديد وهو ما يلعب دور في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة، أن الأفكار الجديدة والمبادرات تحظى

بالجدية من طرف المسؤولين) وأيضاً الإلتزام الوظيفي (يجد الموظفين سهولة في تطبيق القواعد والإجراءات التنظيمية المعتمدة في المؤسسة، يعبر العاملين أن إتقان العمل واجب ومسئولية وإثبات للذات) وأخيراً منظومة الحوافر في المؤسسة (هناك أثر قوي لفعالية منظومة الحوافر علي تحسين أداء العاملين، كما أن الإدارة مهتمة كثيراً بتحسين علاقتها بالعمال وذلك من خلال زيادة الإهتمام بالنواحي الإجتماعية للموظفين، وإشراكهم في عملية إتخاذ القرار وفتح قنوات الإتصال بالإدارة وتقبل الشكاوي وغيرها)، ودراسة "إبتسام مشري" (٢٠١٦م) (١)، توصلت إلى عدة نتائج أهمها، وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين الصدق في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة، وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين الموضوعية في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة، وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين العدالة في أداء الواجبات المهنية وبناء الهوية التنظيمية لدى أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة، أن الأساتذة وانطلاقاً من أخلاقيات المهنة يحرصون على تجنب العلاقات التي قد تبدو أنها تفقد الموضوعية والاستقلالية عند القيام بمازولة الواجبات المهنية، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين الأخلاقيات المهنية وبناء الهوية التنظيمية، وهذا ما يؤكد مكانتها ودورها في تكوين شخصية المنظمة ورسم معالم منظمة متميزة من خلال الإلتزام والامتثال لجملة المبادئ والقيم المنصوص عليها في المنظمة، ودراسة "عبد الناصر عبد الرحيم القدومي" (٢٠١٤م) (١١)، وكانت أهم النتائج أن مستوي الهوية وتقدير الذات الرياضية كان عالياً، حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة عليهما علي التوالي إلي: (٧١.٢٩%، ٧٨.٢٥%)، وكانت العلاقة إيجابية بين الهوية الرياضية وتقدير الذات (٠.٧٤)، كما

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الوية الرياضية تعزي إلي متغيرات الجامعة والمستوي الدراسي والمعدل التراكمي، بينما كانت الفروق في مستوى الهوية الرياضية دالة إحصائياً بين الذكور والإناث ولصالح الذكور، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في مستوى تقدير الذات تعزي إلي متغيرات الجنس، والجامعة والمعدل التراكمي، بينما كانت الفروق دالة إحصائياً تبعاً إلي متغير المستوى الدراسي ولصالح طلبة السنة الرابعة، ودراسة لبيب عبد العزيز لبيب متولي" (٢٠٠٨م) (١٤) بعنوان "المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا عن العمل في الإتحادات الرياضية المصرية"، وجود علاقة إرتباطية دالة بين محاور المناخ التنظيمي عدا محور المسؤولية، توجد علاقة إرتباطية دالة بين محاور المناخ التنظيمي ومحاور الرضا عن العمل، توجد علاقة إرتباطية دالة بين محاور المادي والرضا عن فرص الترقية في العمل، ودراسة سيسيليا ستينلينج وجوزيف فاهلين (2016) **Cecillia stenling , Josef fahlen** وبناءً على البيانات من المقابلات القصيرة النوعية مع ممثلي ٢١٨ نادياً رياضياً تم اختيارهم عشوائياً، قام الباحثان ببناء ١٠ فئات للهوية التنظيمية وعلاقتها بمجموعة متنوعة من الأهداف الأساسية للأندية وممارساتها ومنطقها وأظهرت النتائج ميل الأندية الرياضية للعمل كمنفذين للسياسة، ويمكن أن تؤثر بها الظروف المؤسسية على تشكيل وتغيير الهوية التنظيمية للأندية الرياضية، وأيضاً دراسة رفستك **Reifstick,E., (2011م) (٢٧)** التي توصلت الى العلاقة بين الهوية الرياضية ومستويات النشاط الرياضي بعد الإعتزال لدي الرياضيين في الجامعات وأظهرت وجود علاقة إيجابية بين الهوية الرياضية ومستوي ممارسة النشاط الرياضي حيث وصلت قيمة معامل الإرتباط بيروسون إلي (٠.٢٥)، وأخيراً دراسة أدمز **Adams, J. (٢٠١١م) (٢٠)** التي توصلت الى تحديد الواقع الحالي للهوية الرياضية

وهوي الذات ودورها للنتبؤ في النضج الوظيفي لدي طلبة المرحلة الثانوية من الممارسين للألعاب الرياضية"، ووجود علاقة إيجابية بين الهوية الرياضية والهوية الذاتية، ووجود فروق في الهوية الرياضية وهوية الذات بين الرياضيين وغير الرياضيين والصالح الرياضيين، أيضاً وجود فروق في الهوية الرياضية والهوية الذاتية بين الذكور والإناث ولصالح الذكور، بينما كانت الفروق في النضج الوظيفي أفضل لدي الإناث من الذكور، وفيما يتعلق في العلاقة مع النضج الوظيفي كانت العلاقة غير دالة إحصائياً.

ويرى الباحث في مجمل مناقشته أن التزام الفرد نحو المنظمة التي يعمل بها مثل مركز الشباب، يدفعه الى تنمية معتقدات عامة تتعلق بمدى تقدير مركز الشباب لمساهماته واهتمامه، فهو يركز على التاريخ العملي المحدد للفرد، ويمثل إدراكه لمدى التزام المنظمة تجاهه كفرد، أي أن التبادل هنا يحدث بين الفرد والمنظمة، في حين أن التبادل بين القائد والعضو يشير إلى تطور العلاقات بين الرؤساء والمرءوسين، فكل طرف يجب عليه أن يقدم شيئاً يراه الطرف الآخر باعتباره شيء قيم، كما يجب على كل طرف أن يرى التبادل بصورة عادلة أو منصفة، فالتبادل هنا يحدث بين الأشخاص، أي بين مدير مركز الشباب والإداري الرياضي، وأن مراكز الشباب بمحافظه شمال سيناء من المؤسسات المجتمعية الناجحة التي تعتمد عليها الدولة في تدعيم هوية الشباب نحو وطنهم ولديها أفراد يعملون من أجل تحقيق أهداف الدولة في تربية ورعاية النشء من خلال الرياضة وممارسة الأنشطة التنافسية، وتزخر بالمدراء والإداريين الذي يتأثر بأدائهم مركز الشباب ويحتاج تطوير أدائهم الإداري الى تنمية الهوية التنظيمية تجاه مراكز الشباب التي يعملون بها.

وبذلك يكون تم التحقق من فرض البحث.





٧- سوزان عيسي أبو حلاوة (٢٠٠٨م): إستكشاف الهوية التنظيمية، شركة كهرباء محافظة أربد كحالة دراسية، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك الأردن.

٨- سوسن دلروم (٢٠١٧م): تأثير الثقافة التنظيمية علي الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية بينك الفلاحة والتنمية الريفية قالمة رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية قسم علم الاجتماع، جامعة ٨ ما ١٩٤٥ قالمة، الجزائر.

٩- عادل عشي (٢٠٠٢م): الأداء المالي للمؤسسة، قياس وتقييم، رسالة ماجستير، معهد الإقتصاد، جامعة بسكرة.

١٠- عبد الرحمن غسان الصديقي (٢٠١٨م): أثر تمكين العاملين فى تحسين الهوية التنظيمية: دراسة تطبيقية على القطاع المصرفى فى المنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة أسيوط.

١١- عبد الناصر عبد الرحيم القدومي (٢٠١٤م): العلاقة بين الهوية الرياضية وتقدير الذات لدي طلبة تخصص التربية الرياضية فى الجامعات الفلسطينية، كلية التربية الرياضية، جامعة النجاح الوطنية، مج ١٥، ٢٤، فلسطين.

١٢- عمر محمد تومي الشليبي (١٩٨٨م): علم النفس الإداري، الدار العربية للكتاب، طرابلس.

١٣- كمال درويش، أشرف عبد المعز (٢٠٠٠م): المنظمات الرياضية الأهلية، المفهوم، التاريخ، التطور، التنظيم، القاهرة، مكتبة الأصدقاء.

١٤- لبيب عبد العزيز لبيب متولي (٢٠٠٨م) : المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا عن العمل فى الإتحادات الرياضية المصرية، كلية التربية الرياضية، قسم أصول التربية الرياضية والترويح، كلية التربية الرياضية، جامعة المنوفية.

- ١٥- محمد سعيد أنور سلطان (٢٠٠٣م): السلوك التنظيمية، دار الجامعة الجديدة للطباعة والنشر، الإسكندرية.
- ١٦- معجم الكنز العربي (٢٠٠٣م): منشورات عشاش الجزائر.
- ١٧- ناجي حسين ناجي الشريف (٢٠١٧م): الأداء الوظيفي لدي الموظفين الإداريين بجامعة نجران، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، مج ٦، ع ٨٤.
- ١٨- وجيه عبد الستار نافع (٢٠١٢م): القيم الثقافية الفردية والتنظيمية وأثرها علي الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية علي البنوك السعودية بمحافظة الطائف، آفاق جديدة للدراسات التجارية، مج ٢٤، ع ٣،٤ كلية التجارة، جامعة المنوفية.
- ١٩- يونس إبراهيم حيدر (٢٠٠٣م): الإدارة الإستراتيجية للمؤسسات والشركات، دمشق: مركز الرضا للكمبيوتر.

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 20- Adams, J. (2011): Athletic identity and ego identity status as predictors of career maturity among high school students. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Houston,
- 21- Albert, Stuart; Ashforth, Blake, & Dutton, Janet E. (2000): Organizational identity and identification: charting new waters and building new bridges. Academy of Management Review, 25 (1), 13-17.
- 22- Chreim , S. (2000): The Evolution of Organizational Identity: A Discursive Study. Unpublished Dissertation, University of Alberta.

- 23- **Cecillia stenling , josef fahlen (2016):** Exploring the organizational identities of Swedish voluntary sports: Possible implications of sports clubs' self-identification for their role as implementers of policy objectives, *International Review for the Sociology of Sport* ,vol 51 (7).
- 24- **Dutton. J. E., J. M. Dukerich, C. V. Harquail. (1994):** Organizational images and member identification. *Admin. Sci. Quart.* 39 239-263
- 25- **Graen, G & Scandura, T.A. (1987):** Toward a psychology of dyadic organizing, *Research in organizational Behavior*, 9 : 175 - 208.
- 26- **Haimes, G. (2006):** Organizational Culture and Identity: A Case Study from the Australian Football League. Unpublished Dissertation, Victoria Univeristy.
- 27- **Masterson, Suzanne S.; Lewis, Kyle; Goldman, Barry M.; Taylor, Susan M. (2000):** Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships, *Academy of Management Journal*, 43 (4): 738 - 748.

- 28- **Reifstick, E. (2011)** : The relationship between athletic identity and physical activity levels after retirement from collegiate sports. Unpublished Master thesis, University of North Carolina at Greensboro.
- 29- **Element of clinical phenomena. Research in Nursing and Health 13, 227-236. 46.**  
**Whetten, D. (2006):** Albert and Whetten Revisited: Strengthening the Concept of Organizational Identity. Journal of Management Inquiry 15: 219-234
- 30- **Wayne, Sandy, J; Shore, Lynn M. & Liden, Robert C. (1997):** Perceived organizational Support and Leader- member exchange: A special exchange perspective, Academy of Management Journal, 40 (1): 82 - 111 .