

الثقافة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر أعضاء الهيئات  
الإدارية في الاتحادات الرياضية

صلاح وهاب شاكر

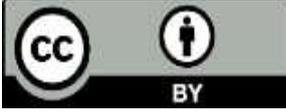
حيدر راضي رحيم

haidar.radi1104b@cope.uobaghdad.edu.iq

تاريخ التقديم: 2023/2/9

تاريخ القبول: 2023/2/23

تاريخ النشر: 2023/4/1



[this work is licensed under a creative commons attribution 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

**المستخلص:**

هدف البحث الى بناء مقياس الثقافة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية، والتعرف على الثقافة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية، وانتهج الباحثان المنهج الوصفي المسحي لملائمته مع طبيعة البحث، وتم تحديد مجتمع البحث من أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية الأولمبية والبالغ عددها (26) اتحادًا، وبعدد أعضاء بلغ (210) عضوًا، وقام الباحثان باختيار عينة البحث من مجتمع البحث نفسه، وتم صياغة عدد من العبارات عددها (26) عبارة، وتم عرضها على الخبراء، وتم حذف عبارتين، بعدها تم تطبيق الأسس العلمية ليصبح المقياس يتكون من (21) عبارة ومن ثم تم تطبيق صورة المقياس النهائية على عينة البحث، واستنتج الباحثان امتلاك اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية مستوى جيد من الثقافة التنظيمية، ووجود ثقافة تنظيمية تؤكد على التعاون والعمل الجماعي والشعور بالمشاركة.  
**الكلمات المفتاحية:** (الثقافة، التنظيم، اللجنة الاولمبية، الاتحادات الرياضية، الثقافة التنظيمية).

**The organizational culture of the Iraqi National Olympic Committee from  
the point of view of the members of the administrative bodies in the sports  
federations**

**Haider Radhi Rahim Prof. Dr. Salah Wahhab Shaker**

**Abstract**

The aim of the research is to build a measure of the organizational culture of the Iraqi National Olympic Committee, and to identify the organizational culture of the Iraqi National Olympic Committee from the point of view of members of the administrative bodies in the sports federations. In the (26) Olympic sports federations, with a membership of (210) members, the two researchers selected the research sample from the research community itself, and a number of (26) phrases were formulated, and they were presented to the experts, and two phrases were deleted, after The scientific foundations were applied to make the scale consist of (21) phrases, and then the final scale image was applied to the research sample, and the researchers concluded the Iraqi National Olympic Committee has a good level of organizational culture, and an organizational culture that emphasizes cooperation, teamwork and a sense of participation.

**Keywords:** culture, organization, Olympic Committee, sports federations, organizational culture.

**التعريف بالبحث:****1-1 مقدمة البحث وأهميته:**

عدت الإدارة محوراً للفعاليات وتوعية الإداريين للتعامل الايجابي مع القرارات وتطبيقها، فهي الأساس في إيجاد الحلول للمعوقات والمشكلات وتذليلها عبر خطوات تنظيمية متفق عليها في إطار علمي دقيق وعلى وفق معايير ترتقي من خلالها بالواقع الاداري العام للمؤسسات عامة والرياضية خاصة. وتعد الثقافة من العناصر المهمة والضرورية لبناء أي مجتمع لكونها تمثل صبغة أو لون يميز مجتمع عن آخر وإلا لما حدثت المنافسة، ومن ثم يحدث التطور وتحقق الانجازات. فالثقافة تبرز ما وصل إليه مجموعة من الأفراد تربطهم صلات مختلفة اجتماعية تعليمية تربوية أو عملية... الخ وتتأثر هذه العلاقات بالبيئة التي تكونت من خلالها وبذلك تنتقل من جيل لآخر وتتطور بتطور المجتمعات الأخرى المؤثرة عليها. والثقافة تُعد على نحو ما متفقة بين المجتمعات وعلى نحو ما مختلفة كذلك، فإذا نظرنا إليها على قدر عال من التجريد نجد قدراً كبيراً من التشابه بين الثقافات أو بمعنى آخر إنه الاتفاق في العموميات والاختلاف في التفاصيل. والثقافة بصفة عامة تساعد على التمييز بين فرد وآخر وبين جماعة وأخرى وبين مجتمع وآخر، بل إن الثقافة هي التي تميز الجنس البشري عن غيره من الأجناس لأن الثقافة هي التي تؤكد الصفة الإنسانية في الجنس البشري وإن الفرد في المجتمع يتفق مع بعض الأفراد في كل النواحي كما يتفق مع بعض الأفراد في نواح أخرى ولا يتفق مع أي من الأفراد في نواح ثالثة، فالأسلوب الذي يسير عليه الأفراد في حياتهم إنما يعتمد على طبيعة الثقافة السائدة في المجتمع مع بعض الآثار التي تتركها العوامل الجغرافية والبيولوجية. كما تُعد الثقافة التنظيمية استراتيجيات المؤسسة سواء كانت مؤسسة اجتماعية، اقتصادية، رياضية. إذ عند تأسيس مؤسسة معينة على سبيل المثال اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية فأنها تعمل على تحقيق الاهداف المطلوبة في البداية تحتاج إلى تحديد الطريقة التي تُسير فيها الأفراد ووضع أطر العلاقات التي تربطهم، وهذه ستكون ميزة المؤسسة الملازمة لها والتي على أساسها سوف تحدد الانطباع الذي تمثله في المجتمع. ويتم ذلك بوساطة الإجابة على التساؤل الآتي: ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية؟ وهدف البحث الى بناء مقياس الثقافة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية، والتعرف على الثقافة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية.

**1-2 مشكلة البحث:**

مع التقدم التكنولوجي في بدايات عصر العولمة، وجب على المؤسسات مواكبة هذا التقدم وإيجاد استراتيجيات أخرى تحقق التميز والابداع في هذه المؤسسات. لذا فان المستجدات الفكرية التي تتناولها الدراسة الحالية في اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية والاتحادات الرياضية يمكن ان تشكل انطلاقة للتحول نحو تأسيس ثقافة تنظيمية للمؤسسات الرياضية ملائمة لإدارة استراتيجية حديثة تحرر الواقع غير الفاعل وتعمل على إعادة بناء مهام وادوار المؤسسات الرياضية بشكل عام واللجنة الأولمبية الوطنية العراقية والاتحادات الرياضية بشكل خاص، وبالتالي يتم رسم مسارات الثقافة التنظيمية المتوافقة مع التوجهات المستقبلية للمؤسسات الرياضية والداعمة للتوفيق والتميز في الأداء على الصعيدين الإداري والرياضي. من خلال متابعة الباحثان الميدانية لاحظ قلة الدراسات العلمية التي تتناول موضوع الثقافة التنظيمية في المؤسسات الرياضية. لذا ارتأى الباحثان دراسة هذه المشكلة لما تحتاجه المؤسسات الرياضية العراقية من ثقافة تنظيمية باعتبارها أحد العناصر المهمة في الإدارة الحديثة ويتم ذلك بوساطة الإجابة على التساؤل الآتي: ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية؟

**1-3 اهداف البحث:**

- 1-3-1 بناء مقياس الثقافة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية.
- 1-3-2 التعرف على الثقافة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية.

**1-4 مجالات البحث:**

- 1-4-1 المجال البشري: أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية في العراق.

2-4-1 المجال الزمني: 2022/12/15 ولغاية 2023/2/10

3-4-1 المجال المكاني: مقرات الاتحادات الرياضية في العراق.

5-1 تحديد المصطلحات:

1-5-1 الثقافة التنظيمية: هي نمط أو طريقة التفكير والسلوك والعادات والقيم والقناعات والمشاعر السائدة بين العاملين في المؤسسة كما استقرت. (286، 5).

2. إجراءات البحث:

1-2 منهج البحث:

انتهج الباحثان المنهج الوصفي المسحي لملائمته مع طبيعة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

تم تحديد مجتمع البحث من أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية الأولمبية والبالغ عددها (26) اتحاداً، وبعدد أعضاء بلغ (210) عضواً، وقام الباحثان باختيار عينة البحث من مجتمع البحث نفسه، كما مُبين في جدول (1).

جدول (1)

يُبين توزيع عينة البحث

ت	عدد الاتحادات	عدد الأعضاء	عينة التجربة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التطبيق	المستبعدون
1	26	210	10	100	90	10

3-2 الأدوات ووسائل جمع المعلومات:

تم استخدام الأجهزة والأدوات ووسائل جمع المعلومات الآتية: (استمارات ورقية، جهاز كمبيوتر (لابتوب)، حاسبة إلكترونية، المصادر العربية والأجنبية، الزيارات الميدانية لجمع المعلومات، شبكة المعلومات (الانترنت)، المقابلات الشخصية).

4-2 الأسس العلمية لبناء المقياس:

لاستكمال خطوات بناء مقياس هذه الدراسة قام الباحثان بعملية التحليل الإحصائي لعبارات المقياس، فبوساطة العملية الإحصائية يتم التأكد من توافر الشروط العلمية للمقياس وهي الصدق والثبات.

1-4-2 صدق المقياس: قام الباحثان باستخدام عدة أنواع من الصدق للتحقق من المقياس:

1-1-4-2 الصدق الظاهري: يعتمد على عرض عبارات المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين لتقدير مدى صلاحيتها في قياس الظاهرة المراد قياسها، وقد تحقق الصدق الظاهري في مقياس هذه الدراسة بوساطة عرض عبارات المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين للحكم عليها. إذ تم وضع عدد من العبارات بلغ عددها (26) عبارة (ملحق 1)، وبعد عرض العبارات على السادة الخبراء (ملحق 2)، تم حذف عبارتين؛ وذلك لأنها لم تحصل على موافقة (75%) فما فوق وارقامها (9،8)، ليصبح المقياس يتكون من (24) عبارة، واعتمد الباحثان طريقة (Likert) في بناء استبانة المقياس، واستناداً إلى ذلك تم استخدام ميزان خماسي للتعبير عن مدى الاتفاق مع كل عبارة وهي (أتفق تماماً، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق أبداً).

2-1-4-2 صدق البناء: ويتحقق هذا النوع من الصدق من خلال إجراء التحليل الإحصائي للعبارات، وقام الباحثان بالتحقق من خلال استخراج المؤشرات الآتية:

1. القدرة التمييزية للعبارات: وللتحقق من ذلك اعتمد الباحثان أسلوب المجموعتين الطرفيتين في حساب القدرة التمييزية للعبارات باستخدام اختبار (T-Test) للعينات المستقلة، وان الهدف من تحليل العبارات هو الإبقاء على العبارات ذات التمييز العالي وهي العبارات الجيدة في المقياس ويشير الخبراء إلى إن نسبة (27%) من المجموعة الدنيا و(27%) من المجموعة العليا هي أفضل نسبة نحصل بواسطتها على أعلى معاملات التمييز لذا تم استخدام اختبار (T-Test) لدلالة فروق الاوساط الحسابية بين المجموعتين الدنيا والعليا، وتبين ان جميع العبارات دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، كما مُبين في الجدول (2).

جدول (2)

يُبين القدرة التمييزية لعبارات المقياس بين المجموعتين العليا والدنيا

العبارات	المجموعة	س	ع	قيمة (T) المحسوبة	*Sig	الدالة
1	عليا	4.8519	.36201	.06967	0.000	معنوي
	دنيا	2.0370	.75862	.14600	0.000	معنوي
2	عليا	4.2593	.44658	.08594	0.000	معنوي
	دنيا	2.4074	.50071	.09636	0.000	معنوي
3	عليا	4.2222	.42366	.08153	0.000	معنوي
	دنيا	2.0000	.00000	.00000	0.000	معنوي
4	عليا	4.5926	.50071	.09636	0.000	معنوي
	دنيا	2.0000	.00000	.00000	0.000	معنوي
5	عليا	4.4444	.50637	.09745	0.000	معنوي
	دنيا	1.6296	.49210	.09471	0.000	معنوي
6	عليا	4.2222	.42366	.08153	0.000	معنوي
	دنيا	2.0000	.00000	.00000	0.000	معنوي
7	عليا	4.4074	.50071	.09636	0.000	معنوي
	دنيا	2.1481	.60152	.11576	0.000	معنوي
8	عليا	5.0000	.00000	.00000	0.000	معنوي
	دنيا	1.8889	.75107	.14454	0.000	معنوي
9	عليا	4.4815	.50918	.09799	0.000	معنوي
	دنيا	1.7407	.76423	.14708	0.000	معنوي
10	عليا	4.8148	.39585	.07618	0.000	معنوي
	دنيا	3.0000	.00000	.00000	0.000	معنوي
11	عليا	5.0000	.00000	.00000	0.000	معنوي
	دنيا	1.4815	.50918	.09799	0.000	معنوي
12	عليا	4.2963	.46532	.08955	0.000	معنوي
	دنيا	2.0000	.00000	.00000	0.000	معنوي
13	عليا	4.5185	.50918	.09799	0.000	معنوي
	دنيا	1.9630	.64935	.12497	0.000	معنوي
14	عليا	4.2222	.42366	.08153	0.000	معنوي
	دنيا	2.1481	.36201	.06967	0.000	معنوي
15	عليا	4.4444	.50637	.09745	0.000	معنوي
	دنيا	2.1111	.32026	.06163	0.000	معنوي
16	عليا	5.0000	.00000	.00000	0.000	معنوي
	دنيا	2.0741	.67516	.12993	0.000	معنوي
17	عليا	4.5185	.50918	.09799	0.000	معنوي
	دنيا	1.5556	.50637	.09745	0.000	معنوي
18	عليا	4.4444	.50637	.09745	0.000	معنوي
	دنيا	2.4444	.50637	.09745	0.000	معنوي
19	عليا	4.6296	.49210	.09471	0.000	معنوي
	دنيا	1.7407	.59437	.11439	0.000	معنوي

معنوي	0.000	.09471	.49210	4.6296	غليا	20
معنوي	0.000	.06967	.36201	1.8519	دنيا	
معنوي	0.000	.08594	.44658	4.7407	غليا	21
معنوي	0.000	.17703	.91987	2.0000	دنيا	
معنوي	0.000	.09471	.49210	4.6296	غليا	22
معنوي	0.000	.08153	.42366	2.7778	دنيا	
معنوي	0.000	.09745	.50637	4.5556	غليا	23
معنوي	0.000	.08955	.46532	1.7037	دنيا	
معنوي	0.000	.09636	.50071	4.4074	غليا	24
معنوي	0.000	.00000	.00000	2.0000	دنيا	

معنوي > (0.05).

## 2. معامل الاتساق الداخلي:

ويهدف الاتساق الداخلي الى التحقق من مدى تجانس العبارات وانسجامها في دراسة الظاهرة المدروسة ولغرض التحقق من صدق المقياس باستخدام معامل الاتساق الداخلي قام الباحثان بالتعرف على مدى الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون. وظهرت (3) عبارات غير متنسقة وتم رفعها، لأنها لم تكن تحت مستوى دلالة (0.05)، كما مبين في جدول (3).

### جدول (3)

يُبين معاملات الارتباط بين عبارات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس باستعمال طريقة الاتساق الداخلي

رقم العبارة	معامل الارتباط	*sig	الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	*sig	الدلالة
1	0.428	0.000	معنوي	13	0.371	0.000	معنوي
2	0.519	0.000	معنوي	14	0.382	0.000	معنوي
3	0.247	0.013	معنوي	15	0.307	0.002	معنوي
4	0.212	0.034	معنوي	16	0.344	0.000	معنوي
5	0.314	0.001	معنوي	17	0.188	0.061	غير معنوي
6	0.308	0.002	معنوي	18	0.358	0.000	معنوي
7	0.325	0.001	معنوي	19	0.351	0.000	معنوي
8	0.507	0.000	معنوي	20	0.383	0.000	معنوي
9	0.071	0.482	غير معنوي	21	0.006	0.000	معنوي
10	0.172	0.086	غير معنوي	22	0.012	0.000	معنوي
11	0.309	0.002	معنوي	23	0.023	0.000	معنوي
12	0.315	0.001	معنوي	24	0.318	0.001	معنوي

معنوي > (0.05)

## 2-4-2 ثبات المقياس:

ان المقياس الجيد هو المقياس الذي يتصف بالثبات، وعلية قام الباحثان بالتأكد من اتصاف المقياس بالثبات باستخدام معامل الفايرونيباخ باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss). وتبين عند تطبيق هذا المعامل على عينة البناء والبالغة (100) عضواً ان معامل الثبات هو (0.627) وتعد قيمة عالية للثبات عند مستوى دلالة (0.05).

## 2-4-3 التجربة الاستطلاعية:

بعد الإجراءات التي تم ذكرها، قام الباحثان بأجراء التجربة الاستطلاعية على عينة من (10) عضواً، للمدة (2022/12/20) ولغاية (2022/12/29).

### 1-3 تطبيق المقياس:

بعدها قام الباحثان مع فريق العمل المساعد بتطبيق المقياس (ملحق 3) على عينة البحث والبالغ عددها (90) عضواً وذلك للمدة من (2023/1/10) ولغاية (2023/1/27).

### 1-1-3 النتائج:

#### جدول (4)

يُبين عرض البيانات الإحصائية لمواصفات عينة البحث

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	أدنى درجة	أعلى درجة
الثقافة التنظيمية	70.2111	7.387	0.297	51	89

تم تطبيق مقياس الثقافة التنظيمية المتكون من (21) عبارة على عينة التطبيق البالغ عددها (90) عضواً، ولحساب معنوية الاستمارة تم إيجاد الوسط الحسابي الفرضي للاستمارة عن طريق تطبيق القانون الآتي (جودة، 2008، ص178).

الوسط الفرضي = (مجموع البدائل ÷ أعلى درجة للبديل) X عدد عبارات المقياس  
لذلك فإن الوسط الفرضي للاستمارة ككل =  $63 = 21 \times (5 \div (5+4+3+2+1))$

#### جدول (5)

يُبين الوسط الحسابي والوسط الفرضي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة والمعنوية الحقيقية ونوع الفرق لمقياس الثقافة التنظيمية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الفرق
الثقافة التنظيمية	70.2111	7.387	9.261	0.000	معنوي
الوسط الفرضي					63

معنوي > 0.05 عند درجة حرية (89).

### 1-1-3 المناقشة

بينت نتائج الجدول أعلاه ان الوسط الحسابي بلغ (70.2111) درجة بانحراف معياري (7.387) وبلغ الوسط الفرضي (63) ولما كان الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي فهذا يعني ان الفرق معنوي ولصالح الوسط الحسابي للعينة، ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطين الحسابي والفرضي استخدم الباحثان الاختبار التائي وبينت النتائج وجود فرق دال احصائياً بين المتوسطين بلغ (0.000) عند مستوى دلالة (0.05).

من خلال الجدول أعلاه لنتائج للثقافة التنظيمية يتضح ان هنالك أهلية واضحة للجنة الأولمبية الوطنية العراقية من خلال إجابات الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية على المقياس والذي يدل على الرغبة الكبيرة في التغيير نحو الأفضل للمؤسسات الرياضية بشكل عام واللجنة الأولمبية والاتحادات الرياضية بشكل خاص، ويرى الباحثان ان بعض المؤسسات لديها ثقافة ضعيفة تعمل على تدني مستواها "فالتغيير التنظيمي يركز الى ما تمتلكه المؤسسة من احداث تعديلات مخططة خلال حياة المؤسسة لمواجهة ظروف او مواقف نتيجة التوصيف السلبي لجوانب معينة يتطلب الامر تغييرها وفقاً للمقترحات التصحيحية بهدف زيادة فعالية المؤسسة وتحقيق المواعمة المرغوبة مع بيئة المؤسسة. (297، 1).

فالثقافة التنظيمية تعبير خاص بمؤسسة معينة يعبر من خلالها أعضاء المؤسسة عن طبيعة ما يدور بداخلها وبالأسلوب الذي تنتهج على أساسه هذه المؤسسة. ومجال الثقافة التنظيمية من المجالات الحديثة التي دخلت إلى كتب العلوم الإدارية فهي تعد عنصراً هاماً في تكوين منظمات الأعمال (311، 4).

ولكل منظمة ثقافتها الخاصة بها حيث يعكس هذا المفهوم منظومة من القيم والاتجاهات ومعايير السلوك داخل أي مجتمع، فالثقافة التنظيمية جزء من الثقافة العامة يتعلمها الفرد خلال عمله مع الآخرين (17، 2). وفي ظل التحولات والتغيرات الجديدة التي تحيط بالمؤسسات كالعولمة وحرية حركة رؤوس الأموال والأيدي العاملة والمعلومات (ثورة المعلومات) ظهور التكتلات ووجب على هذه المؤسسات التأقلم والتكيف

مع هذه المتغيرات لكي يسمح لها بالنجاح والاستمرار، فالمؤسسات الناجحة هي التي أدركت أن الاهتمام بالموارد البشري هم مفتاح لنجاحها (1، 5). ويرى الباحثان ان الثقافة التنظيمية هي النظرة الشمولية التي على أساسها يبني الفرد هيكل المؤسسة الرياضية وتنبثق من خلالها سمات وصفات تميزها عن غيرها من خلال وضوح السياسات والإجراءات والقوانين والأنظمة والسلوكيات المتعارف عليها.

#### 1-4 الاستنتاجات:

2. بناء مقياس الثقافة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية.
3. امتلاك اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية مستوى جيد من الثقافة التنظيمية.
4. وجود ثقافة تنظيمية تؤكد على التعاون والعمل الجماعي والشعور بالمشاركة.
5. للثقافة التنظيمية دور في تميز المؤسسة عن غيرها من المؤسسات التي تفنقر للأبداع.

#### 2-4 التوصيات:

2. بناء الثقافة التنظيمية والتميز ونشرها في كافة المؤسسات الرياضية.
3. تكثيف الجهود البحثية في مجال الثقافة التنظيمية لتعميق ما هيبتها في المؤسسات الرياضية.
4. ان واقع الحال يفرض على المؤسسات الرياضية العمل على إيجاد ثقافة تنظيمية ملائمة إذا ما رغبت في تحقيق فاعليتها وحضورها.
5. ضرورة ان تمتلك اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية ثقافة تنظيمية في عملهم لما لها من فائدة.
6. إقامة مؤتمرات علمية متخصصة في مجال الثقافة التنظيمية لتبادل الخبرات مع الجهات ذات العلاقة.

#### المصادر:

3. أبو بكر، مصطفى محمود (2001)، دليل المدير المعاصر، الوظائف – الإدارة – المهام الصفات، الدار الجامعية، الإسكندرية.
4. الشيخ، سوسن (1995)، أبعاد الثقافة التنظيمية في الفقه الإداري الإسلامي، القاهرة، المجلة العلمية لكلية التجارة، المجلد، العدد 12.
5. صباح، ترغيني (2008)، بحث حول ثقافة المنظمة، الجزائر، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، ملفات doc العالمية.
6. العميان، محمود سلمان (2002)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1، عمان، دار وائل للنشر.
7. الهواري، سيد (2002)، الإدارة: الأصول والأسس العلمية للقرن ال 21، القاهرة، مكتبة عين شمس .
8. جودة، محفوظ (2008)، التحليل الاحصائي المتقدم باستخدام SPSS، ط1، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.

#### الملاحق:

##### ملحق (1)

استبانة العبارات بصورتها الأولية

الموضوع/ استبانة رأي الخبراء في تحديد عبارات المقياس

الأستاذ الفاضل..... المحترم.

#### تحية طيبة...

من متطلبات إتمام البحث الموسوم بـ (الثقافة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية) بناء مقياس (الثقافة التنظيمية) وبعد تحليل بعض المصادر والدراسات المتاحة والمداولة مع السيد المشرف، وضع الباحثان (26) عبارة بصورتها الأولية، ونرجو بذلك توظيف أرائكم السديدة في كل ما يأتي:

2. بيان صلاحية كل عبارة منها أو إضافة ما ترونه من تعديلات مناسبة على تسمية مفهومها.

3. إضافة عبارات أخرى لم ترد فيما مرفق.  
4. وضع إشارة (√) أمام الخيار الذي يمثله رأيكم.

وتقبلوا وافر الشكر والتقدير لجهودكم العلمية

التوقيع:	
الاسم واللقب العلمي:	تأريخ الحصول على اللقب العلمي:
التخصص العام والدقيق:	مكان العمل الرسمي:
التأريخ:	

ت	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	أحياناً	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	يوجد تنسيق للمجهودات المختلفة بين اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية والاتحادات المركزية نحو تحقيق الأهداف المرسومة					
2	تكون لدى أعضاء اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية أفكار جديدة تخدم المصلحة العامة وتتماشى مع التطور الحاصل					
3	تعتمد اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية التكنولوجية الحديثة في عملها وتداول أنشطتها كافة					
4	تتبنى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية المبادرات من الاتحادات والاكاديميين والمؤسسات الرياضية للقيام بالبحوث العلمية					
5	تتبنى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية ثقافة تنظيمية داعمة للتخطيط الاستراتيجي					
6	تسود في اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية ثقافة التخطيط الاستراتيجي					
7	العمل التنظيمي والإداري لدى أعضاء اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية يتماشى مع الانظمة والقوانين الموضوعية والتي تنسجم مع التطورات الحديثة					
8	تؤكد اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية على الجوانب المعرفية والعلمية كأساس ثابت في عملها ونشاطها					
9	يوجد تقسيم للأعمال والواجبات بين أعضاء اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية اختصاصه لاتخاذ القرار المناسب					
10	تشجع اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية على اقتراح حلولاً لبعض المشكلات التي قد تواجه الاتحادات الرياضية في العراق					
11	تحت اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية الاتحادات الرياضية على بذل الجهود للارتقاء بمستوى الاتحادات					
12	تتابع اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية مع الاتحادات الرياضية في العراق عملية اكتشاف الموهوبين رياضياً					
13	تتقبل اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية من الاتحادات الرياضية بعض الاقتراحات والنقد بروح رياضية					

				تسعى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية الى التواصل مع الاتحادات الرياضية إلى التواصل ومشاركتهم خططهم	14
				تستخدم اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية وسائل اتصال حديثة وسهلة لإيصال واستحصال البيانات والمعلومات من الاتحادات الرياضية	15
				تعتمد اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية على أساليب التقنيات الحديثة في عملية تبادل المعلومات مع الاتحادات الرياضية	16
				اعتقد ان أعضاء اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية لديهم رؤية واضحة لمتطلبات عملهم	17
				تعمل اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية على نشر الثقافة الرياضية والوعي الرياضي في المجتمع	18
				يستمتع أعضاء اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية لنصائح أعضاء الاتحادات الرياضية في بعض الأحيان	19
				يتميز أعضاء اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية بدرجة عالية من الوعي بمواطن القصور المتعلقة بأنظمة العمل في الرياضة العراقية	20
				تحرص اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية على الاستفادة من نقد الآخرين لها	21
				ينصف أعضاء اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية بثقافة تنظيمية تسهم برسم سياسة العمل	22
				يتمتع أعضاء اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية بالكفاءة العلمية	23
				اعضاء اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية يعملون بمرونة لتحسين الاداء وتنمية ثقافية تنظيمية تحفز على الابتكار	24
				هنالك تنسيق بين اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية والاتحادات المركزية تتناسب طردياً مع الاهداف الموضوعية	25
				تعتمد اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية على الاحصاءات السليمة والبحث العلمي لتحقيق الأهداف	26

## ملحق (2)

### يُبين أسماء الخبراء لتحديد صلاحية العبارات

ت	الاسم واللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
1	أ.د عدي غانم محمود الكواز	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل
2	أ.د عبد الله هزاع الشافعي	علم النفس والإدارة الرياضية	قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/ كلية السلام الجامعة
3	أ.د محمد فاضل مصلح	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ديالى
4	أ.د عامر حسين علي	الإدارة والتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة كربلاء

5	أ.د عثمان محمود شحاذه	الإدارة والتنظيم	جامعة ديالى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
6	أ.م.د غسان محمد عبد السادة	الإدارة الرياضية	جامعة الكوفة/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	أ.م.د ياسين علي خلف	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الأنبار
8	أ.م.د علي محمد جواد الصائغ	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الكوفة
9	أ.م.د ثامر حماد رجه	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة بغداد

ملحق (3)

استبانة العبارات بصورتها النهائية

#### الموضوع/ استبانة

عزيزي الأستاذ الفاضل المحترم  
تحية طيبة...

بعد التوكل على الله يروم الباحثان إجراء بحثه الموسوم (الثقافة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية) كجزء من متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في فلسفة التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة بغداد. ومن خلال خبرتك، اختر الإجابة التي تمثل رأيك على العبارات المعروضة على حضرتكم، علماً إن اجابتك سوف نتعامل معها بسرية تامة، وهي لأغراض البحث العلمي فقط، لذلك لا داعي لكتابة اسمك، كما ونرجو عدم ترك أي عبارة من العبارات بدون إجابة.

وتقبلوا وافر الشكر والتقدير لجهودكم

ت	العبارات	تصلح	لا تصلح	الملاحظات
1	يوجد تنسيق للمجهودات المختلفة بين اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية والاتحادات المركزية نحو تحقيق الأهداف المرسومة			
2	تكون لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية افكار جديدة تخدم المصلحة العامة وتتماشى مع التطور الحاصل			
3	تعتمد اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية التكنولوجيا الحديثة في عملها وتداول أنشطتها كافة			
4	تتبنى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية المبادرات من الاتحادات والاكاديميين والمؤسسات الرياضية للقيام بالبحوث العلمية			
5	تتبنى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية ثقافة تنظيمية داعمة للتخطيط الاستراتيجي			
6	تسود في اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية ثقافة التخطيط الاستراتيجي			

			7	العمل التنظيمي والإداري لدى أعضاء اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية يتمشى مع الأنظمة والقوانين الموضوعة والتي تتسجم مع التطورات الحديثة
			8	تشجع اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية على اقتراح حلولاً لبعض المشكلات التي قد تواجه الاتحادات الرياضية في العراق
			9	تتقبل اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية من الاتحادات الرياضية بعض الاقتراحات والنقد بروح رياضية
			10	تسعى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية الى التواصل مع الاتحادات الرياضية إلى التواصل ومشاركتهم خططهم
			11	تستخدم اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية وسائل اتصال حديثة وسهلة لإيصال واستحصل البيانات والمعلومات من الاتحادات الرياضية
			12	تعتمد اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية على أساليب التقنيات الحديثة في عملية تبادل المعلومات مع الاتحادات الرياضية
			13	اعتقد ان أعضاء اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية لديهم رؤية واضحة لمتطلبات عملهم
			14	تعمل اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية على نشر الثقافة الرياضية والوعي الرياضي في المجتمع
			15	يتميز أعضاء اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية بدرجة عالية من الوعي بمواطن القصور المتعلقة بأنظمة العمل في الرياضة العراقية
			16	تحرص اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية على الاستفادة من نقد الآخرين لها
			17	يتصف أعضاء اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية بثقافة تنظيمية تسهم برسم سياسة العمل
			18	يتمتع أعضاء اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية بالكفاءة العلمية
			19	اعضاء اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية يعملون بمرونة لتحسين الاداء وتنمية ثقافية تنظيمية تحفز على الابتكار
			20	هنالك تنسيق بين اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية والاتحادات المركزية تتناسب طردياً مع الاهداف الموضوعة
			21	تعتمد اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية على الاحصاءات السليمة والبحث العلمي لتحقيق الأهداف