

# The reality of organizational integrity and its impact on the relationship between organizational trust and organizational performance

Lecturer. Dr. Jasim Saad Jasim

College of Physical Education and Sport Science, University of Thi-Qar, Thi-Qar, 64001, Iraq

[Jasimaljasim77@utq.edu.iq](mailto:Jasimaljasim77@utq.edu.iq)

## Abstract

The main research problem is the importance of studying the reality of organizational integrity for sports clubs' administrations and its impact on achieving the dimensions of organizational trust to improve their position in society, raise their competitiveness, make their outputs distinguished by quality, increase the degrees of loyalty and affiliation among their employees to raise their performance level. This research aims to find out the interactive impact of organizational integrity on the relationship between organizational trust and organizational performance among members of administrative bodies in Dhi Qar governorate and measure the levels of variables studied. The research was conducted on an intentional sample composed of members of the administrative bodies of sports clubs Dhi Qar football governorate, where distributed (133) a questionnaire designed by the researcher after analyzing the results, it turned out that the respondents' results were high in terms of organizational integrity, as the members of the governing bodies have a high level of perception of the extent to which club administrations apply them, not to mention the development of the relationship between organizational trust and the organizational performance of members of sports bodies, and the most important recommendations are the focus of sports clubs administrations on practicing organizational integrity behaviors because they have a significant impact on strengthening organizational trust and its reflection on the requirements of organization performance equality

**Keywords:** (Organizational integrity, Organizational trust, Organizational performance).

## ملخص البحث

مشكلة البحث الأساسية تتمثل في أهمية دراسة واقع الإستقامة التنظيمية بالنسبة لإدارات الأندية الرياضية وتأثيرها في تحقيق أبعاد الثقة التنظيمية من أجل تحسين مكانتها في المجتمع ورفع قدرتها التنافسية وجعل مخرجاتها تتميز بالجودة وزيادة درجات الولاء والانتماء لدى العاملين فيها بما يرفع من مستوى أدائهم، وهدف هذا البحث الى معرفة حجم التأثير التفاعلي للإستقامة التنظيمية على العلاقة بين الثقة التنظيمية والأداء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات الإدارية في محافظة ذي قار وقياس مستويات المتغيرات المبحوثة وقد تم إجراء البحث على عينة قصدية مؤلفة من أعضاء الهيئات الإدارية (133) إستبانة تم تصميمها من قبل الباحث وبعد تحليل النتائج إتضح لأندية محافظة ذي قار لكرة القدم ، حيث وزعت أن نتائج المستجيبين كانت مرتفعة فيما يخص الإستقامة التنظيمية حيث أن أعضاء الهيئات الإدارية يملكون تصور

بمستوى مرتفع عن مدى تطبيق إدارات الأندية لها، ناهيك عن بلورة العلاقة بين الثقة التنظيمية والأداء التنظيمي لأعضاء الهيئات الرياضية، وإن أهم التوصيات هي تركيز إدارات الأندية الرياضية على ممارسة سلوكيات الإستقامة التنظيمية لما لها الأثر الكبير في تدعيم الثقة التنظيمية وإنعكاسها على متطلبات جودة الأداء التنظيمي .

1-1 مقدمة البحث وأهميته:

أصبح التقدم في المجال الرياضي مقياس يعكس تقدم الدول في إستخدامها للإدارة الحديثة في كافة أنشطتها الرياضية وأصبحت الرياضة في عصرنا الحاضر ظاهرة ثقافية ، من خلال تقدم الإدارة في كافة الأنشطة الإنسانية والإقتصادية والسياسية والإجتماعية وبدونها كان يصعب الوصول الى التقدم الذي عليه عالمنا الآن ألا وفق أولويات الإدارة الجيدة التي تقوم على حسن إستخدام الموارد البشرية والمادية على أكبر قدر من الكفاية والمحافظة على هذه الموارد وحماية مصالح الأعضاء واللاعبين والمدربين وكل العاملين في المؤسسات الرياضية ، بحيث تؤسس ادارة علمية متخصصة تقوم بكافة واجباتها بصورة متميزة لتواكب التنافس مع إدارات الأندية الأخرى، ولذلك يعد مفهوم الادارة أحد الركائز المهمة والاساسية على مستوى الأندية الرياضية وأصبح هو العمود الفقري لأي عمل رياضي يهدف الى النجاح الأمر الذي ينبغي تبني عمليات بناء وتطوير الهيئات الرياضية بما يعزز نجاح اداراتها ، وفي هذا السياق ظهر مفهوم الإستقامة التنظيمية لما له من أثر كبير في تعديل سلوكيات الافراد الإيجابية وتعزيز كثير من المفاهيم الموقفية مثل الثقة التنظيمية والإلتزام الوظيفي والإلتزام والرضا والتي تؤثر تأثيرا كبيرا على أداء العاملين بصورة تعكس شعورهم بالمسؤولية تجاه منظماتهم ومشاركاتهم الفاعلة في تحقيق أهدافها ناهيك عن ترسيخ سلوكيات المواطنة والتميز المؤسسي، وفي ظل التنافس الحاصل بين المؤسسات الرياضية وسعيها المستمر للوصول إلى درجات الميزة التنافسية صار من الضروري لأي مؤسسة تتبنى سلوكيات الإدارة الفاعلة التي تتعامل بها مع الأفراد لنشر ثقافة تحتوي كثير من القيم والمعتقدات والإتجاهات الإيجابية الكفيلة بتعزيز الثقة والسلوك التنظيمي الجيد الذي يسهم مساهمة فاعلة في تحقيق الأهداف لتكون تلك المؤسسة متميزة عن غيرها من المؤسسات المتشابهة معها في طبيعة عملها في إطار التحديات والتغيرات والتنافس والتحدي من أجل الوصول لأعلى المستويات ، وفي هذا الصدد تجلت أهمية البحث في معرفة مدى توافر أبعاد الإستقامة التنظيمية في الأندية الرياضية في محافظة ذي قار وتأثيرها في العلاقة بين الثقة التنظيمية والأداء التنظيمي.

2-1 مشكلة البحث :-

يعتبر مجال العمل من أهم المجالات التي يحقق فيه الفرد التوافق ، ويشمل توافقه مع محيط العمل وما يتضمنه من عوامل ، وما يطرأ عليه من تغيرات ومدى قدرته على إشباع معظم حاجاته وتلبية مطالب المنظمة المتعددة ولكي تستطيع المنظمة أن تحقق أهدافها لا بد لها من الأصغاء للمشاكل والتحديات التي تواجه منتسبيها وإشراكهم في وضع الخطط وإنجازها وذلك من أجل توليد الشعور بالولاء والالتزام والإخلاص الكبير نحو أهداف منظماتهم والتي نفسها تمثل أهدافهم ورغباتهم وهذا ما يعزز ويخلق لديهم الكثير من الإتجاهات والسلوكيات المرغوبة وتكمن مشكلة البحث إلى أهمية دراسة واقع الإستقامة التنظيمية بالنسبة لإدارات الأندية الرياضية وتأثيرها في تحقيق أبعاد الثقة التنظيمية من أجل تحسين مكانتها في المجتمع ورفع قدرتها التنافسية وجعل مخرجاتها تتميز بالجودة وزيادة درجات الولاء والالتزام لدى العاملين فيها بما يرفع من مستوى أدائهم ، وبهدف تحديد طبيعة المشكلة ضمن الحيز القابل للدراسة طرحت مجموعة من التساؤلات وهي:

1- ما مستوى توافر سلوك الأستقامة التنظيمية لدى إدارات الأندية في محافظة ذي قار ؟

2- ما مستوى توافر أبعاد الثقة التنظيمية في الأندية الرياضية في محافظة ذي قار ؟

3- ما مستوى الأداء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات الإدارية في محافظة ذي قار ؟

3-1 أهداف البحث:

- 1- قياس مستوى الاستقامة التنظيمية لدى إدارات الأندية الرياضية بكرة القدم في محافظة ذي قار .
- 2- معرفة مستوى الثقة التنظيمية في الأندية الرياضية في محافظة ذي قار .
- 3- قياس مستوى الأداء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات الإدارية في محافظة ذي قار .
- 4- قياس مستوى وإتجاه علاقة الارتباط بين الثقة التنظيمية والأداء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات الإدارية في محافظة ذي قار .
- 5- قياس مستوى وإتجاه علاقة الارتباط بين الإستقامة التنظيمية والأداء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات الإدارية في محافظة ذي قار .
- 6- معرفة مستوى وحجم تأثير الثقة التنظيمية في الأداء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات الإدارية في محافظة ذي قار .
- 7- معرفة مستوى وحجم التأثير الذي تؤديه الإستقامة التنظيمية في الأداء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات الإدارية في محافظة ذي قار .
- 8- معرفة حجم التأثير التفاعلي للإستقامة التنظيمية على العلاقة بين الثقة التنظيمية والأداء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات الإدارية في محافظة ذي قار .

4-1 مجالات البحث :

- 1- الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية للدراسة بأعضاء الهيئات الإدارية لأندية محافظة ذي قار لكرة القدم .
- 2- الحدود الزمانية: تمثلت الحدود الزمانية لهذه الدراسة بالمدة التي شملت كتابة الإطار المنهجي والنظري والتطبيقي بين 2023/4/13 لغاية 2023/8/5 .

3- الحدود المكانية: مقرات الأندية في محافظة ذي قار لأجراء الجانب الميداني للدراسة.

2-1 منهج البحث :

إن اختيار المنهج الملائم لحل مشكلة البحث يعد من الخطوات المهمة التي يترتب عليها نجاح البحث والذي يعتمد على طبيعة المشكلة ومدى وضوحها وتوفر المعلومات الصحيحة عنها والذي يميزها عن باقي المشاكل البحثية ، ولهذا اختار الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لحل مشكلة البحث بوصفه أكثر المناهج ملائمة للوصول إلى أهداف البحث .

2-2 مجتمع البحث وعينته :

تمثلت عينة الدراسة بعينة قصدية مؤلفة من أعضاء الهيئات الإدارية لأندية محافظة ذي قار لكرة القدم إذ بلغ عدد افراد المجتمع (153) عضواً، وكان عدد الاستبانات التي وزعت (133) استبانة والتي أستردت (125) كلها صالحة للتحليل حيث إستبعد الباحث العينة الإستطلاعية وعددهم (20) عضواً، أما الإستمارات التي لم تعالج إحصائياً فهي لم يكتمل (94% إجابة عليها والتي لم تصل من المفحوص إذ بلغت نسبة الإجابة على الاستبانة ما يقارب )

وقد تم تقسيم العينة بالطريقة الآتية :

أولاً: عينة التطبيق الأولي ( التجربة الاستطلاعية) للمقاييس الثلاث: حيث تكونت عينة التجربة الاستطلاعية للمقاييس الثلاثة من ( 20 ) عضواً وبنسبة(14.8%) من العينة الكلية

ثانياً: عينة بناء المقياس: حيث تكونت عينة البناء للمقاييس الثلاثة من ( 83 ) عضواً وبنسبة(54.2%) .

ثالثاً: عينة التطبيق: حيث تكونت عينة التطبيق للمقاييس الثلاثة من ( 50 ) عضواً وبنسبة (32.6%) .

2-2-1 وصف عينة الدراسة:

الجدول (1) وصف عينة الدراسة

النسبة المئوية	عدد الأعضاء	النادي
9.1%	14	الناصرية
8.4%	13	ذي قار
6.5%	10	تشرين
7.1%	11	الفرات
7.8%	12	سوق الشيوخ
5.2%	8	الفهود
6.5%	10	الجبايش
6.5%	10	البطحاء
7.1%	11	الغراف
100%	12	الشرطة
7.1%	11	أكد
7.8%	12	النصر
5.8%	9	الرفاعي
7.1%	11	قلعة سكر
100%	153	المجموع

3-2 وسائل جمع المعلومات والبيانات والأجهزة المستخدمة :

- 1- المصادر والمراجع .
- 2- المقابلات الشخصية.
- 3- الاستبيان.
- 4- الانترنت
- 5- جهاز حاسوب محمول عدد(1) نوع (DELL) .

6- حاسبة الكترونية يدوية عدد(1) نوع(كاديو) .

7- طابعة ليزيرية نوع (كانون)0

2-4 إجراءات البحث الرئيسية

2-4-1 تحديد أبعاد المقاييس الثلاثة :

بعد الاطلاع على المصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة التي تخص علم الإدارة العامة والإدارة الرياضية وبعض المقاييس، والاستعانة بأراء بعض الخبراء ضمن اختصاص الادارة والتنظيم وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس في التربية الرياضية كذلك من ذوي الخبرة في كلية الادارة والاقتصاد فقد حدد الباحث ستة أبعاد لمقياس الإستقامة التنظيمية (الثقة التنظيمية،التعاون التنظيمي، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، العدالة التنظيمية، المغفرة التنظيمية)،وثلاثة أبعاد لمقياس الثقة التنظيمية وهي (الثقة بزملاء العمل، الثقة بالرئيس المباشر، الثقة بالإدارة العليا)،وثلاثة أبعاد لمقياس الأداء التنظيمي هي(الكفاءة التنظيمية،الفعالية التنظيمية،الرضا الوظيفي)عرضت أبعاد المقاييس على ذوي الخبرة والاختصاص وكان عددهم (10) خبراء وذلك لتحديد الأبعاد الرئيسية لبناء المقاييس وبيان صلاحية هذه الأبعاد أو تعديلها أو اقتراح أبعاد أخرى وإبداء اية ملاحظات وبعد تحليل الإجابات باستخدام قانون مربع كاي لاتفاق رأي الخبراء تحددت أبعاد المقاييس المذكورة من خلال الاعتماد على معنوية الفروق بين الموافقين وغير الموافقين ، وحسب ما استخرج من خلال ( كا 2 ) تحت مستوى دلالة ( 0.05 ) وبدرجة الحرية (1) وينسبه مئوية (70%) فأكثر لقبول الأبعاد، أي بواقع (7) خبراء ،فلم يتم استبعاد أي بعد من أبعاد المقاييس الثلاثة، كما مبين في جدول (2) .

الجدول (2) يبين قيم مربع كاي

المقياس	الأبعاد	عدد العبارات	الخبراء الموافقون	الخبراء الغير موافقون	كا2المحتسبة	النسبة المئوية لاتفاق الخبراء
الإستقامة التنظيمية	الثقة التنظيمية	5	9	1	8	90%
	التعاون التنظيمي	4	7	3	4	70%
	التعاطف التنظيمي	4	10	صفر	10	100%
	النزاهة التنظيمية	4	8	2	6	80%
	العدالة التنظيمية	4	9	1	8	90%
	المغفرة التنظيمية	3	8	2	6	80%
	المجموع	24				
الثقة التنظيمية	الثقة بزملاء العمل	4	10	صفر	10	100%
	الثقة بالرئيس المباشر	4	9	1	8	90%

80%	6	2	8	4	الثقة بالإدارة العليا	
				12	المجموع	
80%	6	2	8	5	الكفاءة التنظيمية	الأداء التنظيمي
100%	10	صفر	10	5	الفعالية التنظيمية	
90%	8	1	9	5	الرضا الوظيفي	
				15	المجموع	

#### تحديد أسلوب وأسس صياغة العبارات: 22-4-

إستخدم الباحث أسلوب (ليكرت) في صياغة العبارات وبعد إعداد المقاييس الثلاثة بصيغتهما الأولية قام بعرضها على مجموعة الخبراء نفسها للتأكد من صلاحيتها في قياس ما وضعت من أجله ومناسبتها للأبعاد وكذلك معرفة العبارات الإيجابية والسلبية وكذلك التعرف على العبارات التي تحتاج إلى تعديل وتقديم التعديل المقترح ، وبعد إن أبدى الخبراء والمختصون آرائهم وملاحظاتهم وتعديلهم لبعض عبارات المقاييس عولجت العبارات احصائياً بتطبيق النسبة المئوية ومربع كا2 تحت مستوى دلالة ( 0.05 ) وبدرجة الحرية (1) ، ونتج عن التحليل النهائي استبعاد العبارات التي كانت نسبتها أقل من 70% حيث إنحصرت قيمة النسبة المئوية ما بين (90%-40%) وقيمة مربع كاي ما بين (8-1) كما هو مبين في جدول (2) حيث أن عدد العبارات الموجود في الجدول المذكور سالفاً هو العدد النهائي للمقاييس الثلاثة بعد المعالجة الإحصائية .

#### 2-4-3 أسلوب تصحيح عبارات المقاييس :

لقد صيغت عبارات المقاييس باتجاهين أحدهما إيجابي والآخر سلبي وقد تحددت أوزان العبارات من (1- 5) درجات لكل عبارة من عبارات المقاييس ، ولذا فقد وضعت خمسة بدائل واستجابات متدرجة لغرض الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة ، إذ بلغت أعلى درجة لمقياس الإستقامة التنظيمية (120) درجة وأقل قيمة هي (24) درجة ، وبلغت أعلى درجة لمقياس الثقة التنظيمية (60) درجة وأقل قيمة هي (12) درجة، في حين بلغت أعلى درجة لمقياس الأداء التنظيمي (75) وأقل درجة (15) ومن خلال جمع درجات المستجيب على سلم التقدير الخماسي نحصل على الدرجة الكلية .

#### 2-5 التجربة الاستطلاعية لعبارات المقاييس :

للتأكد من صحة صياغة العبارات وكونها مفهومة أو غير مفهومة بالنسبة للعينة وللتعرف على الصعوبات التي تواجه عملية التطبيق النهائي والتعرف على الوقت اللازم للإجابة على عبارات المقاييس من قبل التدريسيين ومعرفة كفاءة الكادر المساعد، فقد تم تطبيق المقاييس (ملحق 7) على عينة من التدريسيين في جامعة ذي قار والذين بلغ عددهم (20) عضواً مثلوا نادياً الرفاعي وقلعة سكر وطلب الباحث من العينة ملاحظة كل عبارة بدقة والتأشير عليها بعلامة (√) في الحقل المناسب وقد تم ذلك يوم الأثنين بتاريخ 2023/5/12 م وأوضحت نتائج هذا الإجراء إن العبارات كانت واضحة لدى أفراد العينة ، وتمت الإجابة على جميع العبارات و حُدد الزمن التقريبي للإجابة على عبارات المقاييس الثلاثة بزمن قدره ( 25-30 ) دقيقة .

2-6 تجربة تطبيق المقاييس على عينة البناء :

طبقت المقاييس الثلاثة على عينة البناء المكونة من (83) عضواً وتم ذلك في المدة من 2023/6/15 ولغاية 2023/6/12 حيث وزعت استمارات الاستبيان على أفراد العينة وطلب منهم قراءة التعليمات التي تخص عملية الإجابة على الاستبيان ثم بعدها جمعت ودققت إجابات أفراد العينة وذلك للتأكد من سلامة الإجابة على جميع العبارات، ثم قام الباحث بتحليل هذه العبارات إحصائياً للكشف عن قابليتها على التمييز وارتباطها بالدرجة الكلية لكل مقياس واستبعاد العبارات غير المميزة منهما، وقد اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين والاتساق الداخلي، حيث تراوحت قيم الأوساط الحسابية للمجموعة العليا لمقياس الإستقامة التنظيمية ما بين (3.720-4.460) بينما تراوحت قيم أوساط المجموعة الدنيا ما بين (1.600-2.120)، والقيمة التائية المحسوبة ما بين (6.562-1.349)، أما مقياس الثقة التنظيمية فقد تراوحت قيم الأوساط الحسابية للمجموعة العليا ما بين (3.737-4.510) بينما تراوحت قيم أوساط المجموعة الدنيا ما بين (1.493-2.171)، والقيمة التائية المحسوبة ما بين (6.442-1.437)، في حين تراوحت الأوساط الحسابية للمجموعة العليا لمقياس الأداء التنظيمي ما بين (4.093-3.543) بينما تراوحت أوساط المجموعة الدنيا ما بين (1.149-2.310) والقيمة التائية المحسوبة ما بين (6.942-1.721)، وعند مقارنتها مع قيمة (ت الجدولية) البالغة (2.011) تحت مستوى دلالة (0.05) وتحت درجة حرية (81) فقد أستبعدت العبارات الغير مميزة والتي كانت الدرجة التائية المحسوبة لها أقل من الجدولية، وبهذا لم تستبعد أي عبارة من المقاييس الثلاثة، في حين تراوحت قيم إرتباط العبارة بالمقياس لمقياس الإستقامة التنظيمية ما بين (0.142-0.751)، في تراوحت لمقياس الثقة التنظيمية ما بين (0.169-0.683) أما مقياس الأداء التنظيمي فقد تراوحت قيم معامل الإرتباط ما بين (0.149-0.701).

2-7 المعاملات العلمية للمقياسين :

2-7-1 الصدق :

إستخدم الباحث الصدق الظاهري، وقد تحقق ذلك من خلال عرض المقاييس الثلاثة على الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية ضمن اختصاص الادارة والتنظيم وعلم النفس الرياضي والاختبارات والمقياس كذلك الإدارة والاقتصاد، أما صدق البناء فقد تحقق من استخدام أسلوب المجموعتين الطرفيتين من خلال إستخراج القوة التمييزية لعبارات المقاييس والتي في ضوءها تم التعرف على العبارات القادرة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة وباستخدام الاختبار التائي، كما استخدم الباحث معامل الاتساق الداخلي في تحليل عبارات كل مقياس أي حساب صدق عبارات المقياس باستخدام المحك الداخلي (الدرجة الكلية للمقياس) من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل عبارة ودرجة المقياس ككل.

2-7-2 الثبات :

أولاً : طريقة التجزئة النصفية :

جزأت عبارات كل من مقياس الإستقامة التنظيمية ومقياس الثقة التنظيمية ومقياس الأداء التنظيمي الى نصفين حيث أصبح عدد عبارات كل نصف لمقياس الإستقامة التنظيمية (10) عبارات، أما عبارات مقياس الثقة التنظيمية فجزأت الى نصفين حيث أصبح عدد عبارات كل نصف (6) عبارات، في حين كانت عدد عبارات النصف الأول لمقياس الأداء التنظيمي (8) أما النصف الثاني فكان عدد عباراته (7) وحسب تسلسل العبارات الى فردي وزوجي وبعدها استخراج معامل الارتباط لكل مقياس بين درجات النصفين بطريقة بيرسون، وبلغ معامل الارتباط بين درجات النصفين (0.656) لمقياس الإستقامة التنظيمية و(0.669) لمقياس الثقة التنظيمية و(0.704) لمقياس الأداء التنظيمي إلا إن هذه القيم تمثل معامل

ثبات نصف الاختبار و حتى نحصل على معامل ثبات الاختبار ككل ، عليه استخدم الباحث معادلة (سبيرمان- براون) لتصحيح معامل الارتباط وبعد التصحيح أصبح معامل الثبات مقياس الإستقامة التنظيمية (0.735) بينما أصبح معامل ثبات مقياس الثقة التنظيمية (0.739) في حين كانت (0.751) لمقياس الأداء التنظيمي وهذه القيم تمثل معامل ثبات عالٍ يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات المقاييس .

ثانياً : طريقة الفا كرونباخ .

تعد من أكثر مقاييس الثبات شيوعاً وأكثرها ملائمة للمقاييس ذات الميزان المترج ،اذ تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من ( spss) خلال تطبيق معادلة كرونباخ على أفراد عينة البناء البالغة ( 83 )عضوا باستخدام الحقيبة الاحصائية ( تبين إن قيمة معامل الثبات لمقياس الإستقامة التنظيمية (0.845) ومقياس الثقة التنظيمية تساوي (0.778) أما مقياس الأداء التنظيمي كانت(0.745)وهو مؤشر ثبات عالٍ للمقاييس .

2-7-3 الموضوعية :

تم ايضاح التعليمات الخاصة بتطبيق الاختبار ( المقياس ) من حيث اجراءاته، إدارته وبما إن المقاييس تحتوي على مفتاح واحد للتصحيح فأن كل مقياس منهما يعتبر مقياساً موضوعياً .

2-8 معامل الالتواء للمقياسين

وللتعرف على مدى قرب أو بعد إجابات العينة من التوزيع الطبيعي قامت الباحث بحساب معامل الالتواء باستخدام لمقياس الإستقامة التنظيمية و(0.204) لمقياس الثقة التنظيمية، في كانت حيث بلغ (0.190)spss البرنامج الاحصائي قيمة معامل الإلتواء لمقياس الأداء التنظيمي(0.189)

2-9 الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقاييس الثلاثة :

قام الباحث بمعالجة نتائج المقاييس احصائياً من خلال استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة الزائدية والدرجة التائدية وجدول (3) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقياسين وأبعاده لعينة البناء والتي اعتمدت في استخراج الدرجات المعيارية.

جدول(3) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقاييس الثلاثة

المقياس	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الإستقامة التنظيمية	الثقة التنظيمية	21.9	4.371
	التقاؤل التنظيمي	18.7	3.98
	التعاطف التنظيمي	17.9	3.43
	النزاهة التنظيمية	18,6	4.035
	العدالة التنظيمية	18.2	3.62
	المغفرة التنظيمية	12.9	1.79
	المجموع	108.2	21.226
الثقة التنظيمية	الثقة بزملاء العمل	16.8	3.52
	الثقة بالرئيس المباشر	18.1	4.18
	الثقة بالإدارة العليا	17.4	4.045
	المجموع	52.3	11.745

4.345	17.6	الكفاءة التنظيمية	الأداء التنظيمي
4.022	18.2	الفعالية التنظيمية	
4.57	17.3	الرضا الوظيفي	
12.937	53.1	المجموع	

3- عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها :

3-1-1 عرض نتائج مقياس جودة العمل وتحليلها ومناقشتها :

جدول (4) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة التطبيق لمقياس الإستقامة التنظيمية

المستوى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المقياس
جيد	21.226	108.2	الإستقامة التنظيمية

يبين لنا الجدول أعلاه ان مستوى الإستقامة التنظيمية لدى تدريسيي جامعة ذي قار قد حصل على وسط حسابي (89.01)

وإنحراف معياري (23.768) وبذلك أصبح بالمستوى (جيد) .

جدول (5) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والخام لمقياس الإستقامة التنظيمية

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	68-80	110-120	9	18%
جيد	6756-	91-109	17	34%
متوسط	5544-	74-90	10	20%
مقبول	4332-	50-73	8	16%
ضعيف	3120-	24-49	6	12%

ويعزو  
حصول  
الهيئات  
للأندية  
في محافظة

الباحث  
أعضاء  
الإدارية  
الرياضية  
ذي قارعلى

هذه المستويات لعدة أمور ومنها أن إدارات الأندية تطبق مجموعة من السلوكيات المستقيمة والفاضلة في منظماتهم كالحكمة والوفاء والتسامح وغيرها من الصفات الحميدة وممارستها والتي بدورها تخلق ثقافة تنظيمية جيدة من خلال ترسيخ القيم التنظيمية والمعتقدات المحببة كالثقة والأمانة والصدق والتي تظهر آثارها بصورة جلية في الإتجاهات الإيجابية التي ينتهجها الأفراد في إنجاز أعمالهم وتعاملهم مع الإدارة، وهذا بدوره ينتج طاقة إيجابية في المنظمة تزيد من النشاط والحيوية لدى الموظفين والتي تدفعهم لسلوك الجيد وتزيد الرضا الوظيفي وترفع الروح المعنوية لديهم وتخلق بيئة يسودها التفاؤل والتعاون والتي تعد أساسا مشتركا لإستيعاب وتقارب قيم الموظفين وهذا ما يؤكد إبراهيم في تعريفه للإستقامة على أنها "مجموعة من الإجراءات الودية والأنشطة الجماعية، والثقافية والعمليات التي تمكن من نشر وإدامة سلوك الاستقامة في المنظمة"<sup>(1)</sup>.

3-1-2 عرض نتائج مقياس الثقة التنظيمية وتحليلها ومناقشتها :

(إبراهيم احمد : الأخلاقيات في الإدارة ، ط1 ، الرياض ، مكتبة جرير للنشر والتوزيع ، 2014 ، ص62

جدول (6) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة التطبيق لمقياس الثقة التنظيمية

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الثقة التنظيمية	52.3	11.745	جيد

جدول (7) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والدرجات الخام لمقياس الثقة التنظيمية

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	68-80	53-60	9	18%
جيد	6756-	37-52	14	28%
متوسط	5544-	28-36	11	22%
مقبول	4332-	19-27	9	18%
ضعيف	3120-	12-18	7	14%

ويفسر الباحث حصول أعضاء الهيئات الإدارية على هذه المستويات لعدة أمور ومنها أن الأعضاء لديهم ثقة كبيرة تمخضت على شكل توقعات إيجابية وموثوقة بزملاء العمل بخصوص النوايا والسلوك من خلال التعامل اليومي والتواصل معهم والذي يعكس ويوضح الخصائص الشخصية لديهم ويولد البعد الإدراكي والعاطفي والإنجاب الشعوري في طريقة الإستجابة تجاههم، فضلاً عن ثقتهم بالقيادة والإدارة العليا بخصوص تصرف وسلوك الرئيس المباشر أو الإدارة العليا والذي يكون على أساس القواعد والسياسات ومخرجات القيادة مثل العدالة وجودة العلاقة والمكافآت وفرص التطوير المهني والاحترام، ناهيك عن بعض المتغيرات المهمة التي ساهمت بشكل كبير في إستجابات الأعضاء والتي عززت من معتقداتهم الإيجابية تجاه منظماتهم مثل الإتصال المفتوح الذي تتيحه الإدارة العليا والمسؤول المباشر والذي رسخ من قيمة الثقة لديهم، فضلاً الإهتمام الذي توليه الإدارة لأعضائها فهو جدير في تنمية كثير من مخرجات العمل الموقفية والسلوكية الإيجابية، وكذلك من الأمور المهمة التي ساهمت بشكل كبير في إستجابات الأعضاء هو إيمانهم بأهداف النادي الذي في تعريفه للثقة Chen et al ينتمون وتوافق أهدافهم مع أهدافه ناهيك عن التوافق في القيم والمعتقدات وهذا ما أشار إليه التنظيمية " الإيمان العام والثقة بنوعية وقابلية أشخاص معينين (مثل زملاء العمل والرئيس المباشر) أو مجموعات معينة (مثل الإدارة العليا) ضمن المنظمة ، والرغبة في الاعتماد عليهم على أساس تصرفهم كما متوقع منهم فضلاً عن عدم الإهتمام بمراقبة ومتابعة سلوكهم بهذا الخصوص " (2) .

3-1-3 عرض نتائج مقياس الأداء التنظيمي وتحليلها ومناقشتها :

جدول (8) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة التطبيق لمقياس الأداء التنظيمي

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الأداء التنظيمي	53.1	12.937	جيد جدا

جدول (9) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والدرجات الخام لمقياس الأداء التنظيمي

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
-----------	-------------------	---------------	-------	----------------

<sup>2</sup> ) Chen, S. C. and G. S. Dhillon "Interpreting Dimensions of Consumer Trust in E-Commerce." Information Technology and Management. P 318.

16%	8	63-75	68-80	جيد جدا
32%	16	49-62	6756-	جيد
22%	11	35-84	5544-	متوسط
18%	9	20-34	4332-	مقبول
12%	6	15-19	3120-	ضعيف

من خلال الجدول أعلاه يتضح للباحث وعلى ضوء مستويات العينة أن أعضاء الهيئات الإدارية لديهم تصور إيجابي حول قدرة الإدارة على استثمار وإستخدام الموارد المادية والبشرية بصورة بناءة تضمن الكفاءة في مخرجات العمل من خلال تبني الكثير من المبادئ كمبدأ كفاءة التخصص وتطبيق العديد من السياسات الكفيلة بتطوير الموارد البشرية التي تعد الأساس في التطور التنظيمي، ناهيك عن إنتهاجها الطرق والأساليب التي تسهم في بناء الإدارة المتعلمة بالإضافة إلى إتباعها إجراءات وسياسات رقابية تحكم سير العمل كل هذه الأمور ساهمت في إرتفاع إستجابات العينة حول الأداء التنظيمي في أنديةهم وهذا يتفق مع تعريف أحمد وفتيحة للأداء التنظيمي بأنه "المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها عن طريق العاملين فهو يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها وذلك من خلال توفير الوسائل اللازمة عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملون داخل المنظمة" (3) .

2-3 علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة و العلاقات التأثيرية المباشرة :

أولا : علاقة الإرتباط بين متغير الإستقامة التنظيمية والأداء التنظيمي علاقة طردية قوية بالنظر لقيمة مستوى الدلالة .

جدول (10)

عدد العينة	مستوى الدلالة	علاقة الإرتباط	المتغيرات
50	0.000	0.521**	الإستقامة التنظيمية الأداء التنظيمي

ثانيا : علاقة الإرتباط بين متغير الثقة التنظيمية ومتغير الأداء التنظيمي علاقة طردية قوية .

جدول (11)

عدد العينة	مستوى الدلالة	علاقة الإرتباط	المتغيرات
50	0.000	.601**0	الثقة التنظيمية الأداء التنظيمي

ثانيا : العلاقات التأثيرية : اعتمد الباحث في اختبار فرضيات التأثير المباشرة بالاعتماد على النموذج الهيكلي (Smart PLS. V.20) باستخدام معادلة النمذجة الهيكلية عن طريق استخدام برنامج Structural Model.

الأداء التنظيمي --->أولا: العلاقة التأثيرية بين الإستقامة التنظيمية

( أحمد، ضيف، وفتيحة، صدوق : دور الاستغراق الوظيفي في تعزيز الأداء التنظيمي ،دراسة مقارنة بين البنوك العامة 3 والخاصة ،مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، العدد2، مجلد2020، 4، ص22.

جدول (12)

معامل التحديد R <sup>2</sup>	S.R.W	حجم التأثير f <sup>2</sup>	P value	T value	VIF	المسار	جودة المطابقة SRMR
0.176	0.384	0.461	0.006	3.934	2	الإستقامة -< التنظيمية الأداء -- التنظيمي	0.049

وهذا يفسر بأن هناك (0.08) اقل من (SRMR) يبين جدول (12) بأن قيمة معيار الجذر التربيعي المتوسط الموحد (1) وهي اقل (VIF) تطابق مقبول للنموذج لدراسة العلاقات التأثيرية بين المتغيرات المبحوثة , وكانت قيمة قيمة (3.934) ( t ) وبذلك تأكيد على عدم وجود إرتباط خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة , بينما كانت قيمة (5) من (1.96) وهي أكبر من (0.05) وهذا يشير إلى معنوية الإرتباط , وكانت قيمة معامل التفسير (0.176) وهي قيمة كبيرة تشير الى قدرة المتغير المستقل (الإستقامة التنظيمية) على تفسير التغيرات التي تحدث في (المتغيرات المستقلة في المتغير التابع وهي (0.461) (f<sup>2</sup>) المتغير التابع (الأداء التنظيمي), وكانت قيمة حجم التأثير ( فهو حجم تأثير كبير لمساهمة كل متغير مستقل 0.35 أكبر من (الأداء التنظيمي .---> ثانيا : العلاقة التأثيرية بين الثقة التنظيمية

جدول (13)

معامل التحديد R <sup>2</sup>	S.R.W	حجم التأثير f <sup>2</sup>	P value	T value	VIF	المسار	جودة المطابقة SRMR
0.392	0.617	0.654	0.000	4.712	2	الثقة --< التنظيمية الأداء - التنظيمي	0.054

وهذا يفسر بأن هناك (0.08) اقل من (SRMR) يبين جدول (13) بأن قيمة معيار الجذر التربيعي المتوسط الموحد (5) (2) وهي اقل من (VIF) تطابق مقبول للنموذج لدراسة العلاقات التأثيرية بين المتغيرات المبحوثة , وكانت قيمة (4.712) وهي أكبر t وبذلك تأكيد على عدم وجود إرتباط خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة , بينما كانت قيمة (0.392) من (1.96) عند مستوى معنوية قدره (0.05) وهذا يشير إلى معنوية الإرتباط , وكانت قيمة معامل التفسير (0.392) وهي قيمة كبيرة تشير الى قدرة المتغير المستقل (الثقة التنظيمية) على تفسير التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الأداء ( فهو (0.35) للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع وهي أكبر من (0.654) (f<sup>2</sup>) التنظيمي), وكانت قيمة حجم التأثير حجم تأثير كبير لمساهمة كل متغير مستقل .  
ثالثا : العلاقة التأثيرية التفاعلية لمتغير الإستقامة التنظيمية في العلاقة بين الثقة التنظيمية والأداء التنظيمي .

جدول (13)

معامل التحديد R <sup>2</sup>	S.R.W	حجم التأثير f <sup>2</sup>	P value	T value	VIF	المسار	جودة المطابقة Chi-Square
0.731	0.135	0.411	0.031	2.166	1	التأثير التفاعلي للإستقامة التنظيمية	0.228

وهذا يدل ان المتغيرات ( $R^2 = 0.731$ ) يتبين من الجدول الألف الذكر ان القدرة التفسيرية لأنموذج التفاعل قد بلغت من التغيرات التي تحصل في المتغير المعتمد، وان (73%) المستقلة قادرة عن طريق عملية التفاعل تفسير ما نسبته مما يدل معنوية نموذج التفاعلي، اما دور متغير التفاعل ( $P = 0.031$ ) قيمة المعنوية المحسوبة لنموذج التفاعل بلغت ( $2.166$ ) المحسوبة بلغت ( $t$ ) وهي قيمة معنوية لان قيمة ( $0.135$ ) في الانموذج فيتمثل في قيمة الانحدار التي بلغت الذي ادخله الإستقامة التنظيمية بتفاعله مع الثقة ( $f^2$ ) وان مقدار حجم التأثير ( $0.031$ ) وهي قيمة معنوية عند مستوى وهو مستوى تأثير كبير وتؤكد هذه النتيجة على الدور التفاعلي (المعدل) ( $0.411$ ) التنظيمية في الأداء التنظيمي قد بلغ للإستقامة التنظيمية في تعزيز التأثير لمتغير الثقة التنظيمية على الأداء التنظيمي لأعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية لكرة القدم على مستوى محافظة ذي قار .

وتأسيساً على ما سبق يتضح أن لدى أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية موقفاً ايجابياً تجاه قوة العلاقة التفاعلية بين متغيرات الدراسة إذ يتضح أن إدارات الأندية الرياضية لديها القدرة على تطبيق مبادئ الاستقامة التنظيمية أثناء تعاملها مع أعضائها من خلال التركيز على الممارسات الإيجابية وطرق التعامل الإنسانية وتجسيدها ميدانياً في سلوكها وتعاملها مع المرؤوسين بصورة عامة، حيث تحرص على تعزيز العلاقات العامة وتدعيم مبدأ العدالة والنزاهة والثقة في التعامل مع الأعضاء وتحفزهم على العمل بطاقة إيجابية وتتنظر بعين التفاؤل إلى إمكانية تحقيق الاهداف الموضوعية وتحسن الظن بهم وتشجعهم على العمل الجماعي المشترك وتثق بهم وبإمكانياتهم والإعتماد عليهم وكذلك تقيم علاقات تعاونية التي لها دور في رفع الروح المعنوية التي لها الأثر الكبير في مخرجات سلوكهم وتوجهاتهم مع الأخذ بنظر الإعتبار مصالحهم عند أن تطبيق السلوكيات المستقيمة في المنظمات وممارستها من قبل الموظفين سوف يعكس "اتخاذ القرارات ويرى عنان على المجتمع ويتم توحيد السلوكيات من قبل كل الموظفين ، وبشكل عام سوف يؤدي إلى ازدهار المدينة وهذا يعني أن الاستقامة تعمل على ازدهار المجتمع وتعمل على تقدمه"<sup>(4)</sup>، فضلاً عن تطبيق إدارات الأندية سياسات ادارية واضحة واساليب قيادية بناءة تسهم في التفاعل الإيجابي اثناء العمل وكذلك تثق بمهارات وإمكانيات أعضائها وتعمل على تشجيعهم على الابتكار وتعطيهم حرية التعبير عن آرائهم ناهيك عن توزيع الواجبات الوظيفية بصورة عادلة وفقاً للمؤهلات والخبرات التي يمتلكونها وتقوم بإعطاء الفرصة المناسبة للترقية والحوافز بناء على ما يقدمون من أعمال وما يبذلونه من جهود وإنجاز، وكذلك تعمل إدارات الأندية على إيجاد الحلول للمشكلات التي تواجه أعضائها وتتسامح معهم عند وقوع الأخطاء وتوجههم وتأخذ على عاتقها القيام بالأعمال التصحيحية وتعمل على إزالة المشاعر السلبية في بيئة العمل وتبذل جهود استثنائية في خلق فرص للتعلم من الأخطاء السابقة وكل هذه الممارسات والسلوكيات المستقيمة لإدارات الأندية كان الأثر الواضح والجلي على الأعضاء في ترسيخ العديد من القيم التنظيمية المهمة ومن ضمنها الثقة التنظيمية من خلال تنمية شعور الإيمان العام لديهم بمبدأ الثقة المتبادلة بزملاء العمل والرئيس المباشر والإدارة العليا من ناحية النية والسلوك ضمن

( عنان محمد أبو حمور : سلوك العاملين في المنظمات ، ط 1 ، عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2016 ، ص 123 .

النادي وتتأصل هذه الثقة على أساس القواعد والسياسات ومخرجات القيادة مثل العدالة وجودة العلاقة والمكافآت وفرص التطوير المهني والاحترام الأمر الذي يزيد من التعاون بين أعضاء النادي والذي يعتبر مصدر للميزة التنافسية وكل ذلك كان له تأثير مباشر وقوي على تعزيز وتدعيم سلوكيات الإلتزام والإلتزام والرضا والمواطنة التي ظهرت في إنتهاج الاعضاء مبدأ المسؤولية التي ظهرت على جودة أدائهم التنظيمي، فالثقة بالرئيس المباشر والزملاء والإدارة العليا وممارستها للسلوكيات الإيجابية والمستقيمة تجعل أعضاء الهيئات الإدارية أكثر استعداداً للسعي نحو تحقيق أهداف النادي تلعب دور مهم في تحسين الاداء الوظيفي.

### الإستنتاجات والتوصيات

#### أولاً : الإستنتاجات :

- 1- كانت نتائج المستجيبين مرتفعة فيما يخص الإستقامة التنظيمية حيث أن أعضاء الهيئات الإدارية يملكون تصور بمستوى مرتفع عن مدى تطبيق إدارات الأندية لها.
- 2- تسهم الإستقامة التنظيمية في تفسير وتعزيز الأداء التنظيمي لدى أعضاء الهيئات الإدارية بمستوى جيد .
- 3- تسهم الثقة التنظيمية في تفسير التغيرات الحاصلة في الأداء التنظيمي .
- 4- للإستقامة التنظيمية دور في بلورة العلاقة بين الثقة التنظيمية والأداء التنظيمي لأعضاء الهيئات الرياضية.

#### ثانياً : التوصيات :

- 1- دعوة إلى إدارات الأندية إبقاء المزيد من الاهتمام بالإستقامة التنظيمية لدورها الأساسي في تعزيز السلوكيات الإيجابية في مجال العمل .
- 2- أهمية التركيز على سلوكيات الإستقامة التنظيمية لما لها الأثر الكبير في تدعيم الثقة التنظيمية وإنعكاسها على متطلبات جودة الأداء التنظيمي .
- 3- تعزيز الثقة التنظيمية الذي يعد من المؤشرات المهمة في جودة الأداء من إيجاد عوامل التكيف لأعضاء الهيئات الإدارية مع البيئتين الداخلية والخارجية.

#### المصادر

- إبراهيم احمد : الأخلاقيات في الإدارة ، ط1 ، الرياض ، مكتبة جرير للنشر والتوزيع ، 2014 .
- أحمد، ضيف، وفتحية، صدوق : دور الاستغراق الوظيفي في تعزيز الأداء التنظيمي ، دراسة مقارنة بين البنوك العامة والخاصة ، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، العدد2، مجلد2020، 4.
- عنان محمد أبو حمور : سلوك العاملين في المنظمات ، ط1 ، عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2016
- Chen, S. C. and G. S. Dhillon "Interpreting Dimensions of Consumer Trust in E-Commerce." Information Technology and Management.