

الجينات الإدارية التنظيمية وعلاقتها بجودة اتخاذ القرارات ببعض شركات كرة القدم بالأندية المصرية

د/ السيد سليم حسن علي العزازي

دكتوراه الإدارة الرياضية – كلية التربية الرياضية – جامعة بنها

المقدمة ومشكلة البحث :

تمتلك أي منظمة هوية مميزة تعكس السمات والصفات التي تميزها ومنحها خصوصية عن غيرها من المؤسسات، فقد تتشابه بعض المؤسسات في عناصر ومكونات البيئة المادية من مباني ومعدات وتكنولوجيا.. ولكنها تختلف في فلسفتها وثقافتها وكادرها

كما أن لكل منظمة خصائصها الفريدة التي تجعلها مختلفة عن بقية المنظمات الأخرى حتى التي تعمل معها في نفس المجال، الأمر الذي دفع البعض من الكتاب والباحثين إلى محاولة معرفة تلك الخصائص التي تمثل الجينات التنظيمية للمنظمات والتي أمكن حصرها في أربعة متغيرات (كروموسوم) محددة للجين التنظيمي وهي (القرار – المعلومات – الهيكل – المحفزات).

ويذكر شاهيستا السعيد لبدء (2015 م) أن أي منظمة يجب أن يكون لها نظام جيني أو حمض نووي، والذي يسمى بالجينات التنظيمية للمنظمة فترى (Glaser) أن الجينات التنظيمية DNA Organizational هي التي تحدد مصير المنظمة، وأن نجاح أي منظمة يتوقف على فهم العاملين وإدراكهم بها للجينات التنظيمية المناسبة لتلك المنظمة، فعناصر الجينات التنظيمية تعتبر مرتبطة ومكملة لبعضها البعض، فتغير الهيكل يتطلب سلسلة قرارات جديدة، ولكي يكون هناك قرارات فعالة يجب أن تكون هناك حوافز ومغريات لتشجيع العاملين على الإنجاز، وكل ذلك يتطلب قدراً معيناً من المعلومات. (4 : 28)

وتشير " آسيل غنيم" (2021م) إلى أنه بالنظر إلى هذه المتغيرات الأربعة نجد بأنهم الركائز الأساسية لفعالية أداء أي منظمة. (2 : 215)

ويذكر عبدالحليم عبدالناصر على عبدالحليم (2021 م) إنه قد شهدت السنوات الأخيرة رؤية جديدة للهيئات قائمة على مفهوم الجينات التنظيمية (DNA Organizational) والتي تعتبر نقطة إنطلاق ونظرة داخلية إبتكارية وعلمية حول كيفية تنظيم الهيئات لتحقيق غرض مشترك واحد وإستراتيجية واحدة (7 : 10)

ويؤكد كلاً من نيلسون وجارى (2004 م) (Neilson and Gary,2004) أن سلوك الأفراد هو الذي يحدد نجاح المنظمة في كل وقت، وأن المنظمات الناجحة تتوقف على وجود أفراد منحازين إلى المصلحة الاستراتيجية وقيم المنظمة، وبالتالي فإن أول خطوة لحل أي اختلال وظيفي داخل المنظمة هو فهم سمات وخصائصها المنظمة التي تحدد سلوك الأفراد وتؤثر على أداء الأعمال، وذلك عن طريق استخدام مفهوم (Organizational DNA) الجينات التنظيمية، والذي يضع مجموعة من الإرشادات الدقيقة المطلوبة لخلق منظمة فريدة ، والتي توضح ما هو سلوك المنظمة الداخلي وكيف يمكن

إنجازه وتقديمه للعملاء، ويمكن حصرها في أربع قواعد أساسية وهي: (حقوق اتخاذ القرار، والمحفزات، والمعلومات، والهيكل التنظيمي) (13 : 10)

وتري كلا من **أمينة مولاي، وميمون كافي (2017م)** إن للجينات التنظيمية دوراً مهماً في التأثير على أداء العمل في المنظمات، حيث يتضح ذلك من خلال الدراسات التي تناولت هذا المفهوم بأن تكوين الجينات التنظيمية للمؤسسة هو المحدد الرئيسى لهوية المؤسسة المتميزة، والتي تسهم في دعم حضورها سوقياً ومحدد محوري للتوجه الريادي للمؤسسات التي تلتزم بشكل جدي بتوليد الابتكارات والإبداعات الجذرية والتراكمية؛ لتحقيق أهمية استراتيجية مرتبطة بتنافسية المؤسسة. (3 : 11)

ويذكر كلاً من **أبو حجير طارق، أبو ناصر حسن (2017 م)** إن بعض الباحثين يروا أن اختيار الجينات التنظيمية (DNA) هو التحدي الأساس لتمييز أي منظمة عن المنظمات الأخرى، كما تطورت المفاهيم النظرية والفلسفية للجينات الوراثية التنظيمية (DNA) لتسهم في تحديد هوية مميزة للمنظمات والجينات التنظيمية أو ما يعرف بالبصمة الوراثية التنظيمية أو الحمض النووي التنظيمي (DNA) وكلها تحمل نفس المفهوم، وهي الإطار الذي يتناول جميع جوانب الهندسة المعمارية للمنظمة والموارد والعلاقات التي تسمح للإدارة بالحصول على نظرة ثاقبة عن ما هو مقبول وما هو غير مقبول. (1 : 6-11)

ويوضح كلاً من **إزيت دوس (2004 م)** (**Iz zet Dos, 2007**) أن الجينات التنظيمية هي عبارة عن قاعدة بيانات مرنة يمكن لأي فرد اجتيازها عندما يكون لديه معلومات عن الهيئة، والهيكل التنظيمي، والإجراءات، والعلاقات بين العاملين في الهيئة وبين الفرد خارجها. (14: 67)

ويشير **منعم عبدالقادر عثمان (2005 م)** إلى وجود أربعة عوامل تسهم في تحسين مستوى الكفاءة الإدارية هي :

- 1- العوامل الذاتية : وتشمل إتجاهات الموظف ومشاعره وإيمانه بالثقافة للمجتمع وأيضاً قابلية الموظف للتقدم والتغيير والتجديد .
- 2- العوامل المهنية : وتشمل إعداد الموظف وتدريبه وعمل حلقات بحث ومناقشات فضلاً عن متابعة وتحسين العمل .
- 3- العوامل النوعية : وتشمل الكيان الإجتماعى للمؤسسة ومكانتها فى المجتمع فضلاً عن وضوح الأهداف المنشودة للمؤسسة وأيضاً السيطرة على الجماعة داخل القسم والموازنة بين الحلول الفردية والحلول الإجتماعية للمشكلات .
- 4- العوامل البيئية : وتتضمن أيضاً الحرية للإدارى فى العمل والحوافز المادية والمعنوية التى تقدمها المؤسسة له ، وأيضاً الإرتقاء بالعمل إلى مستوى أفضل. (10 : 72)

وبالتالى يمكن القول أن المنظمة تكون كفؤة إذا ما حققت الأهداف المسطرة سواء فى استغلال الوسائل المتاحة أو البلوغ إلى النتائج المقدره، فمفهوم الكفاءة لا يتعلق فقط بالحكم على النتيجة كما هو الحال بالنسبة للفعالية، ولكن بكيفية الحصول على هذه النتيجة مع الأخذ بعين الاعتبار شروط وأهداف التحقيق، وبالتالي تضم الكفاءة جانبين هما (جانب الفعالية وجانب استغلال الوسائل المتاحة) وبالتالي يمكن تعريف الكفاءة على أنها الطريقة المثلى فى استعمال الموارد. (15: 112)

ويعاني عدد كبير شركات كرة القدم بالأندية المصرية من ضعف في قدرتها على الاستخدام الأمثل لمصادر أموالها، الأمر الذي ينعكس سلباً على أدائها العام وقدرتها على جلب الأموال اللازمة لتنفيذ أنشطتها المختلفة لخدمة رياضة كرة القدم.

وتتعرض هذه الشركات لتغيرات كثيرة من وقت إلى آخر، حيث تسود التصرفات والسلوكيات السيئة في بيئة العمل، وعلى الجانب الآخر يعمل العاملون في هذه الشركات دائماً لتحسين النتائج التي تقدم من شركاتهم، فنجاح أو فشل المنظمة الآن في سوق العمل لا يرتبط باستراتيجية معينة في المنظمة، وإنما يرتبط بالتطبيق وأساليب التنفيذ داخل المنظمة، والذي يعني ربط الأهداف بالنتائج، ويعني ذلك أنه عندما يكون هناك مشكلة في إنجاز المهام داخل المنظمة فيجب النظر إلى القرارات داخل المنظمة، والمحفزات المقدمة للعاملين، والمعلومات الموجودة داخل المنظمة وهيكلها.

وقد أثار موضوع الجينات التنظيمية في السنوات الأخيرة إهتمام الخبراء والباحثين في مجال الإدارة كلها، وذلك لما له من أهمية كبيرة في التأثير على سلوك العاملين ومن ثم في أداء المنظمة، من حيث السمات الجوهرية التي تحكم طريق العمل وأسلوب الإدارة في الإشراف، ومن ثم فإنه من الضروري أن يكون هناك جينات تنظيمية متميزة للمنظمة يسهم بترسيخ أسلوب تفكير موحد لأعضائها ويساعد على وضع أسس مشتركة لإتخاذ القرارات وبناء هيكل جيد للمنظمة وتحفيز العاملين وتوفير وسهولة انسياب المعلومات داخل المنظمة.

وهناك بعض الدراسات التي تناولت هذا المفهوم وأكدت على ضرورة إيضاح مفهوم الجينات التنظيمية وتوعيته مثل : دراسة كلاً من مؤيد الساعدي ، زعلان عبدالفتاح جاسم (2015م) التي قدمت توصيات بضرورة نشر ثقافة الجينات التنظيمية وما لها من دور في منح المنظمات المعنية هوية مميزة (9: 76)

و دراسة كلاً من أمينة موالى، وميمون كافي (2017م) التي قدمت توصيات بضرورة إشاعة مفهوم الجينات التنظيمية ومكوناته، وإبراز أهميته في تحديد الهوية المتميزة للمؤسسة من خلا الإبداع والإبتكار المحوري لتنافسية المؤسسات .(3: 11)

ونتيجة للتحويلات والتطورات الكبيرة في جميع المجالات أخذ الإهتمام ببرز الكفاءة الإدارية، مما أدى إلى زيادة الضغط للحاجة إلى موظفين أكفاء وأيضاً الإهتمام بتوفير خلفاء للموظفين بعملية الإحلال الإدارى، ومما زاد في صعوبة هذه المشكلة هو ندرة الأشخاص الأكفاء لتولى المناصب الإدارية فضلاً عن الزيادة في أعداد المشاريع والمؤسسات، وكان الخروج من تلك المشكلة محاولة الكشف عن الجينات التنظيمية التي يتسم بها الأشخاص ونقلها وإعدادهم لتولي المسؤولية.(5: 32)

ومن خلال إطلاع الباحث على معظم الدراسات والمراجع التي استخدمت الجينات التنظيمية والكفاءة الإدارية، فتعتبر هذه الدراسة من أوائل الدراسات التي ربطت بين الجينات التنظيمية وعلاقتها بجودة إتخاذ القرارات لبعض الهيئات الرياضية في مصر.

ويرى الباحث أن الأهمية البالغة للربط بين الجينات الإدارية التنظيمية وربطها بعملية إتخاذ القرارات من الأهمية بمكان أنه عندما يكون هناك جينات تنظيمية متميزة للمنظمة يسهم ذلك بترسيخ



أسلوب تفكير موحد لأعضائها ويساعد على وضع أسس مشتركة لإتخاذ القرارات وتوفير وسهولة انسياب المعلومات نحو الأهداف التي يصبو لتحقيقها، ومن خلال عمل الباحث كأخصائي رياضي () فقد رأى الباحث إجراء دراسة تربط بين الجينات الإدارية التنظيمية وعلاقتها بجودة اتخاذ القرارات لبعض شركات كرة القدم بأندية الدوري المصري.

هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على الجينات الإدارية التنظيمية وعلاقتها باتخاذ القرارات لدى مسؤولي شركات كرة القدم بالدوري المصري من خلال تحديد الآتى :

- 1- التعرف على مستوى الجينات الإدارية التنظيمية لدى مسؤولي شركات كرة القدم بالدوري المصري.
- 2- التعرف على أثر الجينات الإدارية التنظيمية على جودة اتخاذ القرارات ببعض شركات كرة القدم بمصر.
- 3- تحديد العلاقة الإرتباطية بين الجينات الإدارية التنظيمية واتخاذ القرارات لدى بعض مسؤولي شركات كرة القدم بالدوري المصري.

تساؤلات البحث:

- 1- ما هو مستوى الجينات الإدارية التنظيمية لدى مسؤولي شركات كرة القدم بالدوري المصري ؟
- 2- هل تؤثر الجينات الإدارية التنظيمية على جودة اتخاذ القرارات لدى مسؤولي شركات كرة القدم بالدوري المصري ؟
- 3- هل توجد علاقة بين الجينات الإدارية التنظيمية واتخاذ القرارات لمسؤولي شركات كرة القدم بالدوري المصري ؟

مصطلحات البحث:

1- الجينات الإدارية التنظيمية:

يقصد بها الإطار الذي يتناول جميع جوانب الهيئة والموارد والعلاقات التي تسمح للإدارة بالحصول على نظرة ثاقبة عن ما هو مقبول وما الذي لا يعمل في عمق منظمة معقدة للغاية، وهو يساعد الهيئة على تحديد نقاط القوة الخفية وكشف نقاط الضعف، يمكن علاجها، بحيث يمكن للمديرين تركيز الجهود على تعزيز ما يعمل في المؤسسة وتعديل ما لا يعمل. (17: 6)

2 - اتخاذ القرار :

هو عبارة عن كافة المخرجات والمريثيات للمسئول والتي تعتمد على المعرفة والمهارة المخزونة في كل من ذاكرته، لذلك فإنه هو عبارة عن نظام منسق من العلاقات. (11: 4)

3 - شركات كرة القدم :

هي شركة تم تأسيسها داخل الأندية الصمريّة تقوم بإدارة رياضة كرة القدم داخل النادي (تعريف إجرائي).

الدراسات المرجعية:

- 1- دراسة: عبدالحليم عبدالناصر على عبدالحليم (2021) (8) بعنوان متطلبات الجينات التنظيمية للحد من مخاطر إتخاذ القرار بالمؤسسات الرياضية .

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد متطلبات الجينات التنظيمية للحد من مخاطر إتخاذ القرار بالمؤسسات الرياضية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي للدراسات المسحية والتحليلية وذلك لمناسبتها لطبيعة إجراءات ، وتم تطبيق الإستبيان على - مديري النشاط الرياضي والفنيين - والإداريين -



والمدرّبين العاملين ببعض أندية القاهرة حيث بلغ عينة البحث الأساسية (270) فرد وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث هذا بخلاف العينة الإستطلاعية وبلغ عددها (110) فرد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من داخل مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية وذلك لتطبيق استمارة الإستبيان الخاصة بالبحث . وتوصل الباحث من خلال المعالجات الإحصائية للبيانات إلى استنتاج متطلبات الجينات التنظيمية للحد من مخاطر إتخاذ القرار بالمؤسسات الرياضية ومنها :

- يتم صياغة تقارير توضح خطر الإنحرافات المتبقية - يوجد مناخ عام في النادي يشجع العاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات - يتم تحديد الدروس المستفادة لفحص إدارة مخاطر الفساد مستقبلاً - نقوم باستكشاف تأثير مخاطر الفساد على الوظائف والأنشطة- يتم إعداد تقارير عن مخاطر الفساد وتقديمها للجهات المعنية - يبتعد متخذ القرار عن أي تدخلات من جهات خارجية للتأثير على القرارات - تسترشد الإدارة بالتجارب السابقة ومقترحات المديرين المشاركين عند اتخاذ القرار - القرارات المتخذة بأنها تتناسب مع الرؤية المستقبلية للنادي- المعلومات يتم الحصول عليها بسهولة ويسر بالصورة المطلوبة - يجب أن تراعي القرارات قدرات العاملين اللازمة لتنفيذ القرارات - نقوم بدراسات واجراءات تمكننا من تشخيص مخاطر الفساد المحتملة.

2- دراسة: عبدالحليم عبدالناصر على (2021)(9) بعنوان دور الجينات التنظيمية في تحقيق التميز المؤسسي لأندية القوات المسلحة المصرية .

يهدف البحث إلى تحديد دور الجينات التنظيمية في تحقيق التميز المؤسسي لأندية دور القوات المسلحة بجمهورية مصر العربية من خلال عناصرها الأربعة (الهيكل التنظيمي المحفزات -جودة المعلومات - حقوق اتخاذ القرار). وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي للدراسات المسحية والتحليلية وذلك لمناسبتها لطبيعة إجراءات ، وتم اختيار العينة بالطريقة العمدية العشوائية من مديري النشاط الرياضي- الفنيين -الإداريين المدربين العاملين بإدارة النشاط الرياضي بأندية دور القوات المسلحة حيث بلغ حجم عينة البحث (70) فرد والتي تمكن الباحث من الوصول الى استجاباتهم وتم اختيارهم بالطريقة العمدية الطبقة من مجتمع البحث هذا بخلاف العينة الاستطلاعية وبلغ عددها (30) فرد، حيث قام الباحث بتوزيع (140) استمارة استطلاع الرأي للاستجابة على عبارات الاستبيان حيث تم استرجاع (100) استمارة وذلك لتطبيق استمارة الاستبيان الخاصة بالبحث.

وأظهرت النتائج ضرورة نشر ثقافة الجينات التعليمية حيث انه من الأساليب الحديثة لتحقيق التميز المؤسسي للأندية الرياضية بصفة عامة والتي من خلالها يمكن للباحث التعرف على تناول الضعف في الدية دور القوات المسلحة ومعالجتها و ابراز نقاط القوة وتدعيمها للوصول للتميز المؤسسي.

6- دراسة: نافاي(2015) (Nafal,2015) (16) بعنوان دور الجينات التنظيمية في تحسين الاداء التنظيمي فى الشركات الصناعية المصرية.

تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على الدور المهم للجينات التنظيمية في تحسين الأداء التنظيمي ، دراسة ميدانية على عينة من الشركات الصناعية في مصر من خلال دراسة الأداء المقارن و الأداء الداخلي لتلك الشركات ، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي و اعتمد على الاستبانة أداة رئيسية في جمع البيانات ، و قد وزعت على (372) موظفا تم استرداد (300) استبانة قابلة للدراسة بمعدل (81%) في الشركات و الذين يعملون في المستويات الإدارية الثلاثة في الشركات المبحوثة و قد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: كشفت الدراسة أن المكونات الأربعة للجينات التنظيمية لها تأثير إيجابي مباشر كبير على الأداء التنظيمي. وتبين أن الشركات الصناعية يمكن أن تحسن أداءها عن

طريق التأثير في ابعاد الجينات التنظيمية للمنظمة وعلى وجه التحديد من خلال تطوير الهيكل التنظيمي و حقوق اتخاذ القرار، المحفزات، والمعلومات.

7- دراسة: بورديا ايتال (2005) (Bordia,et al,2005) (12) بعنوان الجينات التنظيمية للمنظمات الابتكارية

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد الجينات التنظيمية مجتمعه و هي (حقوق اتخاذ القرار، والمحفزات، وجودة المعلومات، والهيكل التنظيمي) على قدرات المرؤوسين الابتكارية حيث قامت شركة Booz Allen Hamilton بعمل استقصاء لمعظم العاملين بالشركات العالمية في الولايات المتحدة الأمريكية وقد قسمت شركة Booz الشركات العالمية إلى نوعين من المنظمات (منظمات ابتكارية و منظمات غير ابتكارية) ففي المنظمات الابتكارية هناك ثلاث منظمات يظهر فيها عناصر الجينات التنظيمية بشكل واضح وبالتالي تؤدي إلى تنمية القدرات الإبداعية عند العاملين بشكل كبير بينما توجد أربع منظمات لا تظهر فيها عناصر الجينات التنظيمية ولا تتضح فيها القدرات الإبداعية للمرؤوسين حيث اتضح أن المنظمات الإبتكارية هي تلك المنظمات التي تطبق عناصر الجينات التنظيمية والتي تنقسم إلى ثلاث أنواع من المنظمات وهي (المنظمات المرنة و المنظمات المجددة والمنظمات العسكرية) و قد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها في المنظمات الابتكارية نجد أن هناك علاقة معنوية موجبة بين عناصر الجينات التنظيمية مجتمعة وتنمية قدرات المرؤوسين.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج الذي يهتم بجمع المعلومات وتلخيصها وتصنيفها للحقائق المدروسة نظراً لمناسبتها لطبيعة وإجراءات هذه الدراسة. مجتمع وعينة البحث:

اشتمل مجتمع البحث على مسئولى شركات كرة القدم بالدوري المصري المعينون بشئون كرة القدم وصانعى القرارات الإدارية الخاصة بها. وقد تم تحديد عينة البحث على عدد (130) من مجتمع البحث تم اختيار (30) عضو للدراسة الاستطلاعية، لتصبح عينة البحث الأساسية (100) عضو، والجدول التالي يوضح توصيف عينة البحث.

جدول (1)

توصيف عينة البحث فى الدراسة الاستطلاعية والأساسية. ن = 130

النسبة المئوية	العينة الأساسية	العينة الاستطلاعية	اجمالي عدد العينة فى مجتمع البحث	أندية كرة القدم
10%	10	3	13	طلّاع الجيش
10%	10	3	13	انبي
10%	10	3	13	مودرن فيوتشر
9.23%	10	3	12	زد
10.76%	10	3	14	بلدية المحلة
10.76%	10	3	14	الداخلية
10%	10	3	13	سيراميك كليوباترا
10%	10	3	13	فاركو
9.23%	10	3	12	المقاولون
10%	10	3	13	البنك الأهلي
100%	100	30	130	المجموع



يتضح من الجدول توزيع مجتمع وعينة البحث على أندية كرة القدم بالدوري المصري.
أدوات جمع البيانات :

لجمع بيانات الدراسة استخدم الباحث المقاييس والاختبارات الآتية :-

1- استمارة استبيان تم إعدادها من خلال ميزان ليكرت رباعي لقياس متغير " الجينات التنظيمية ". مرفق (1)

2- المسح المرجعي الخاص بالأبحاث والكتب التي تعرضت لإدارة رياضة كرة القدم بالأندية المصرية ومن بينها الجينات التنظيمية واتخاذ القرار.

3- اختبار اتخاذ القرار: تصميم أنور وجدي (1997م). مرفق (2)

-استمارة استبيان الجينات التنظيمية DNA :

قام الباحث بإعداد استمارة استبيان في ضوء البحث المرجعي الذي قام به والذي يخص هذه الجينات والوقوف على أبعادها، وقد توصل الباحث إلى أربعة أبعاد (كروموسومات) المحددة للجين التنظيمي وهي (القرار - المعلومات - الهيكل - المحفزات)، وتم عرضها على السادة الخبراء لإقرارها.
- مقياس اتخاذ القرار :

قام أنور وجدي (1997م) بتصميم مقياس دوافع اتخاذ القرار في المجال لرياضي . وذلك بهدف قياس قدرة العاملين في المجال الرياضي على اتخاذ القرار ، واشتمل المقياس على (82) عبارة ، وللمقياس مجموع كلى.

الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية خلال الفترة من 2023/3/15م إلى 2023/3/30م وذلك للوقوف على بعض الملاحظات التي يمكن أن تؤثر على الدراسة الأساسية، بالإضافة إلى إيجاد المعاملات العلمية (الصدق - الثبات) للأدوات المستخدمة (استمارة استبيان الجينات التنظيمية - مقياس اتخاذ القرار) المعاملات العلمية :

اختبار الصدق الذاتي لاستبيان الجينات التنظيمية:

استعان الباحث لإيجاد صدق الاستبيان بكل من صدق المحتوى وتم عرض استمارة الاستبيان في صورتها الأولية على بعض المحكمين من السادة أعضاء هيئة التدريس وذلك للتأكد من صلاحيتها من الناحية العلمية. بالإضافة إلى التحليل العملي التوكيدي والذي يتيح الفرصة لاختبار صحة نماذج معينة للقياس، كما يتيح الفرصة للتأكد من أن عبارات الاستبيان تقيس ما أعدت من أجله، وقد قام الباحث بإجراء هذا التحليل عن طريق AMOS version 23 والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (2)

نتائج اختبار التحليل العاملي التوكيدي والثبات لاستبيان الجينات التنظيمية

المتغيرات	التحليل العاملي	معامل ألفا
حقوق القرار	0.613	0.715
المحفزات	0.630	0.706
المعلومات	0.710	0.771
الهيكل التنظيمي	0.600	0.753

المعاملات العلمية لمقياس اتخاذ القرار:

قام الباحث بإعادة تقنين مقياس اتخاذ القرار وحساب المعاملات العلمية للمقياس (الصدق والثبات)، وذلك عن طريق إجراء تطبيق على عينة استطلاعية قوامها 30 فرد من أعضاء العينة من مجتمع البحث الأصلي ومن خارج العينة الأساسية للبحث. والجدول (3، 4) يوضحان ذلك:

جدول (3)

الوصف الاحصائي لبيانات العينة الاستطلاعية في مقياس دوافع اتخاذ القرار ن = 30

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	الالتواء
1	3.266	3.000	0.739	-0.480
2	3.333	3.000	0.660	-0.483
3	3.300	3.000	0.702	-0.499
4	3.266	3.000	0.691	-0.409
5	3.133	3.000	0.730	-0.214
6	2.433	2.000	1.006	0.303
7	2.766	3.000	0.935	-0.309
8	3.100	3.000	0.711	-0.147
9	3.266	3.000	0.784	-0.524
10	2.733	3.000	0.944	-0.207
11	2.800	3.000	0.996	-0.465
12	3.500	4.000	0.776	-0.709
13	3.166	3.000	0.833	-0.332
14	3.400	4.000	0.855	-0.553
15	2.700	3.000	0.952	-0.364
16	3.366	3.500	0.718	-0.691
17	3.433	4.000	0.727	-0.902
18	3.466	4.000	0.628	-0.758
19	3.366	3.000	0.668	-0.586
20	3.400	4.000	0.770	-1.339
21	3.466	4.000	0.776	-1.541
22	3.033	3.000	1.098	-0.739
23	2.766	3.000	0.971	-0.461
24	3.433	4.000	0.727	-0.902
25	3.233	3.000	0.773	-0.441
26	3.266	3.000	0.739	-0.480
27	2.800	3.000	0.886	-0.216
28	2.833	3.000	0.985	-0.570
29	2.766	3.000	1.040	-0.481
30	3.133	3.000	0.937	-0.819

-0.580	0.935	3.000	2.766	31
-0.332	0.899	3.000	2.866	32
-0.302	0.968	3.000	2.600	33
-0.425	0.860	3.000	2.866	34
-0.016	0.907	3.000	2.733	35
-0.552	0.764	3.000	3.033	36
-0.246	0.889	3.000	2.966	37
-0.811	0.868	3.000	3.066	38
-0.758	0.628	4.000	3.466	39
-0.637	0.922	3.000	2.900	40
-0.655	0.850	3.000	2.966	41
-0.900	0.808	3.000	3.033	42
-0.387	0.830	3.000	3.000	43
-0.426	0.850	3.000	3.033	44
-0.942	0.827	3.000	3.266	45

تابع جدول (3)

الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	الوسيط	المتوسط الحسابي	رقم العبارة
0.382	1.048	2.000	2.266	46
-0.241	0.776	3.000	3.133	47
-0.259	0.819	3.000	3.133	48
-0.691	0.718	3.500	3.366	49
-0.568	0.749	3.000	3.300	50
0.170	0.681	3.000	2.866	51
0.189	1.040	2.000	2.433	52
-0.3440	0.874	3.000	3.166	53
-0.129	0.827	3.000	3.066	54
-0.699	0.802	4.000	3.333	55
-0.551	0.827	3.500	3.266	56
-0.107	0.952	3.000	2.700	57
-0.355	0.922	3.000	2.900	58
-0.465	0.996	3.000	2.800	59
-0.453	0.787	3.000	3.000	60
-0.170	1.022	3.000	2.700	61
0.229	0.868	3.000	2.733	62
0.101	0.886	3.000	2.800	63
-0.314	0.791	3.000	3.166	64
-0.057	0.764	3.000	3.033	65
0.015	0.614	3.000	2.966	66
-0.837	0.858	3.000	3.233	67
-0.480	0.739	3.000	3.266	68
0.000	0.694	3.000	3.000	69
-0.465	0.996	3.000	2.800	70
-0.438	0.973	3.000	2.866	71
-1.339	0.770	4.000	3.400	72
-0.414	0.924	3.000	2.800	73
-0.593	0.711	3.000	3.333	74
-0.989	1.014	3.000	3.066	75
-0.875	0.817	3.000	3.233	76
-1.128	0.802	3.500	3.333	77
-1.250	0.764	3.500	3.366	78
-0.332	0.899	3.000	2.866	79
-0.649	0.944	3.000	2.933	80
-0.933	0.844	3.000	3.100	81
-0.692	0.674	3.500	3.400	82

يتضح من جدول (3) ما يلي :

- قيمة المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري والالتواء لدرجات استجابات عينة الدراسة الاستطلاعية على مقياس دوافع اتخاذ القرار .
- تراوحت قيم الالتواء ما بين -1.541 ، 0.382 وجميعها تنحصر ما بين ± 3 مما يدل على توزيع البيانات توزيعاً اعتدالياً .

جدول (4)

معامل ارتباط عبارات مقياس ضغوط اتخاذ القرار. ن = 30

رقم العبارة	قيمة (ر)	رقم العبارة	قيمة (ر)	رقم العبارة	قيمة (ر)	رقم العبارة	قيمة (ر)
1	*0.706	22	*0.556	43	*0.691	64	*0.716
2	*0.701	23	*0.722	44	*0.543	65	*0.610
3	*0.393	24	*0.475	45	*0.520	66	*0.688
4	*0.497	25	*0.460	46	*0.399	67	*0.510
5	*0.567	26	*0.551	47	*0.550	68	*0.515
6	*0.455	27	*0.696	48	*0.453	69	*0.655
7	*0.612	28	*0.715	49	*0.522	70	*0.705
8	*0.584	29	*0.510	50	*0.520	71	*0.731
9	*0.684	30	*0.399	51	*0.436	72	*0.508
10	*0.612	31	*0.570	52	*0.590	73	*0.726
11	*0.705	32	*0.607	53	*0.596	74	*0.500
12	*0.420	33	*0.660	54	*0.799	75	*0.488
13	*0.653	34	*0.680	55	*0.513	76	*0.455
14	*0.420	35	*0.674	56	*0.672	77	*0.472
15	*0.680	36	*0.722	57	*0.671	78	*0.477
16	*0.569	37	*0.627	58	*0.747	79	*0.732
17	*0.500	38	*0.523	59	*0.701	80	*0.402
18	*0.539	39	*0.557	60	*0.431	81	*0.385
19	*0.511	40	*0.608	61	*0.759	82	*0.500
20	*0.457	41	*0.688	62	*0.787		
21	*0.460	42	*0.586	63	*0.771		

قيمة " ر " الجدولية عند درجات حرية 28 ومستوى دلالة 0.05 = 0.306

يتضح من جدول (4) وجود ارتباط دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 مما يدل على أن المقياس على درجة عالية من الثبات وبالتالي يسمح باستخدامه .

جدول (5)

ثبات مقياس ضغوط اتخاذ القرار باستخدام معامل الفا كرونباخ ن = 30

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	الالتواء	التقاطع	قيمة (الفا كرونباخ)	الدلالة
250.63	41.697	1738.65	-0.286	-0.990	0.978	دال

قيمة " ر " الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجات حرية 28 = 0.306

يتضح من جدول (5) مايلي :

- بلغت قيمة " ر " المحسوبة 0.978 وهي قيمة دالة إحصائياً مما يدل على ان مقياس دوافع اتخاذ القرار على درجة عالية من الثبات .

الدراسة الأساسية:

قام الباحث بتطبيق الدراسة الأساسية في الفترة من 2023/4/5م إلى 2023/4/29م وذلك على أفراد عينة البحث من شركات أندية كرة القدم بالدوري المصري، وقد تم توزيع استمارة الجينات التنظيمية للوقوف على مدى توافر كروموسومات الجينات التنظيمية لدى عينة البحث، ثم بعد ذلك قام الباحث بتطبيق مقياس اتخاذ القرار، وبعد ذلك تم تجميع الاستمارات والاستبيان وتفرغها تمهيداً لمعالجتها إحصائياً.

المعالجات الإحصائية :

استعان الباحث ببعض المعالجات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لمعالجة البيانات المستخلصة من استجابات عينة البحث باستخدام المعاملات الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي. - الانحراف المعياري. - الوسيط. - معامل الالتواء. - معامل الارتباط.
عرض النتائج ومناقشتها :
أولاً: عرض النتائج:

جدول (6)

التوصيف الإحصائي لدرجات عينة البحث في استمارة الجينات الإدارية التنظيمية

التوصيف الإحصائي		الكروموسومات الجينية	
الانحراف	المتوسط		
0.796	2.261	حق القرار	1
0.897	2.101	المحفزات	2
0.888	2.214	المعلومات	3
0.813	2.167	الهيكل التنظيمي	4
0.734	2.186	اجمالي الجينات التنظيمية	

يتضح من الجدول الخاص بتوصيف عينة البحث في استمارة الجينات الإدارية التنظيمية فقد تراوحت أبعاد كروموسومات الجينات التنظيمية ما بين (2.101 ، 2.261) درجة، وقد حقق كروموسوم (حق القرار) متوسط قدره (2.61) درجة، فيما جاء كروموسوم (المعلومات) بمتوسط قدره (2.214) درجة، يليه كروموسوم (الهيكل التنظيمي) بمتوسط قدره (2.167) درجة وأخيراً جاء كروموسوم (المحفزات) بمتوسط قدره (2.101) درجة.

جدول (6)

التحليل الإحصائي للتأثيرات الكلية لكروموسومات الجينات التنظيمية على اتخاذ القرار

م	المسار	قيمة المعامل	مستوى المعنوية
1	حقوق القرار.	0.073	0.235
2	المحفزات.	-0.36	0.559
3	المعلومات.	***0.319	0.001
4	الهيكل التنظيمي.	***0.270	0.011

*** دال عند مستوى معنوية (0.01)

يتضح من الجدول وجود تأثير معنوي كلي لكل من (المعلومات والهيكل التنظيمي) على اتخاذ القرارات عند مستوى معنوية 0.01، يليها التأثير المعنوي (الهيكل التنظيمي) في حين لم يثبت وجود تأثير معنوي لكل من حقوق القرار والمحفزات على اتخاذ القرار.

جدول (7)

التوصيف الإحصائي لدرجات عينة البحث في مقياس اتخاذ القرار ن = 100

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	الالتواء
1	3.360	4.000	0.797	-0.867
2	3.400	4.000	0.765	-0.965
3	3.430	4.000	0.742	-0.889
4	3.410	4.000	0.792	-1.001
5	3.400	4.000	0.778	-1.101
6	2.580	2.000	0.793	0.288
7	2.700	2.000	0.881	0.450
8	3.040	3.000	0.680	-0.049
9	3.220	3.000	0.894	-0.797
10	2.220	2.000	1.243	0.438
11	2.490	2.000	0.717	0.621
12	3.430	4.000	0.819	-1.062
13	3.170	3.000	0.711	-0.258
14	3.520	4.000	0.731	-1.018
15	2.460	2.000	0.730	0.775
16	3.390	4.000	0.737	-1.077

تابع جدول (7)

الالتواء	الانحراف المعياري	الوسيط	المتوسط الحسابي	رقم العبارة
-1.255	0.701	4.000	3.550	17
-0.639	0.703	3.000	3.360	18
-0.583	0.687	3.000	3.350	19
-0.851	0.714	4.000	3.430	20
-0.758	0.710	4.000	3.400	21
-0.777	0.927	4.000	3.260	22
-0.936	0.794	4.000	3.430	23
-1.076	0.688	4.000	3.510	24
-1.286	0.819	4.000	3.430	25
-1.142	0.831	4.000	3.340	26
1.307	0.922	1.000	1.590	27
0.666	0.881	2.000	2.460	28
-0.617	1.137	3.000	2.910	29
-0.400	0.917	3.000	3.080	30
-0.482	1.108	3.000	2.770	31
-0.523	1.132	3.000	2.900	32
-0.227	1.114	3.000	2.700	33
0.548	0.998	2.000	2.350	34
-0.298	1.020	3.000	2.780	35
-0.365	0.733	3.000	3.130	36
0.059	0.912	3.000	2.930	37
-0.407	1.004	3.000	2.960	38
-1.046	0.674	4.000	3.510	39
-0.223	0.723	3.000	3.040	40
-0.476	0.696	3.000	3.200	41
-0.895	0.763	3.000	3.320	42
1.487	0.985	1.000	1.590	43
-0.751	0.750	3.000	3.320	44
-0.917	0.779	3.500	3.330	45
0.850	0.865	2.000	2.280	46
0.104	0.776	3.000	2.940	47
-1.075	0.771	4.000	3.480	48
-1.120	0.745	4.000	3.500	49
-0.501	0.739	3.000	3.280	50
1.055	0.731	2.000	2.470	51
0.629	1.011	2.000	2.130	52
-1.103	0.853	4.000	3.410	53
-0.691	0.841	4.000	3.330	54

تابع جدول (7)

رقم العبارة	المتوسط الحسابى	الوسيط	الانحراف المعياري	الالتواء
55	3.530	4.000	0.731	-1.213
56	3.210	3.000	0.756	-0.514
57	2.780	3.000	1.059	-0.169
58	2.200	2.000	0.738	1.197
59	2.510	2.000	0.893	0.446
60	3.150	3.000	0.783	-0.400
61	3.060	3.000	0.850	-0.316
62	2.840	3.000	0.837	0.311
63	3.050	3.000	0.770	-0.086
64	3.300	3.000	0.717	-0.518
65	3.300	3.000	0.745	-0.552
66	3.140	3.000	0.791	-0.256
67	3.470	4.000	0.702	-1.138
68	3.220	3.000	0.675	-0.296
69	3.120	3.000	0.742	-0.196
70	3.120	3.000	0.819	-0.339
71	3.400	4.000	0.681	-0.702
72	3.360	3.000	0.643	-0.733
73	3.460	4.000	0.642	-0.781
74	3.370	3.000	0.645	-0.532
75	3.200	3.000	0.765	-0.772
76	3.340	3.000	0.741	-0.795
77	3.310	3.000	0.720	-0.710
78	3.300	3.000	0.771	-0.981
79	1.960	1.000	1.205	0.784
80	3.140	3.000	0.804	-0.379
81	3.200	3.000	0.666	-0.250
82	3.370	3.000	0.630	-0.481

يتضح من جدول (7) ما يلي:-

- قيمة المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري والالتواء لاستجابات عينة الدراسة في ضغوط اتخاذ القرار .
- تراوحت قيم الالتواء ما بين (0.59 ، 1.213)

جدول (8)

معاملات الارتباط بين الجينات التنظيمية واتخاذ القرار

المتغيرات	حقوق القرار	المحفزات	المعلومات	الهيكل التنظيمي	الجينات التنظيمية	اتخاذ القرار
حقوق القرار						
المحفزات	**0.662					
المعلومات	**0.640	**0.656				
الهيكل التنظيمي	**0.586	**0.583	**0.681			
الجينات التنظيمية	**0.841	**0.857	*0.877	**0.832		
القرار	**0.581	**0.595	**0.643	**0.595	**0.702	

يتضح من الجدول أنه يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين الجينات التنظيمية واتخاذ القرار وذلك عند مستوى معنوية 0.01.

مناقشة النتائج:

يتضح من خلال عرض نتائج جدول (6) والخاص بالتوصيف الإحصائي لعينة البحث في كروموسومات الجينات الإدارية التنظيمية، تراوحت أبعاد كروموسومات الجينات التنظيمية ما بين (2.101 ، 2.261) درجة، وقد حقق كروموسوم (حق القرار) متوسط قدره (2.61) درجة، فيما جاء كروموسوم (المعلومات) بمتوسط قدره (2.214) درجة، يليه كروموسوم (الهيكل التنظيمي) بمتوسط قدره (2.167) درجة وأخيراً جاء كروموسوم (المحفزات) بمتوسط قدره (2.101) درجة.

ويعزي الباحث هذه النتائج إلى أن أفراد عينة البحث من المفحوصين لديهم قدرًا مناسباً من مستوى الجينات التنظيمية يمكن أن تؤهلهم لقيادة هذه الشركات وتطوير رياضة كرة القدم وتحسين مستوى الفريق داخل الدوري، حيث جاءت نتيجة كروموسوم (حق القرار) بمتوسط قدره 2.61 وهو الكروموسوم الأعلى لباقي الكروموسومات الأخرى، وهذا يشير إلى أن المسؤولين عن إدارة شركات كرة القدم بالدوري المصري لديهم القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة من خلال المعتقدات السائدة في الشركة بعملية اتخاذ القرارات التي تتناسب مع التغيرات البيئية، وأيضاً قدرة المسؤولين على مساهمة جميع الإداريين في صياغة الاستراتيجيات في كافة المستويات الإدارية، وأيضاً السماح لجميع العاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية.

وهنا يشير كلاً من نيلسون وجاري (Neilson and Gary,2004 م) (2004 م) أن سلوك الأفراد هو الذي يحدد نجاح المنظمة في كل وقت، وأن المنظمات الناجحة تتوقف على وجود أفراد منحازين إلى المصلحة الاستراتيجية وقيم المنظمة، وبالتالي فإن أول خطوة لحل أي اختلال وظيفي داخل



المنظمة هو فهم سمات وخصائصها المنظمة التي تحدد سلوك الأفراد وتؤثر على أداء الأعمال، وذلك عن طريق استخدام مفهوم (Organizational DNA) الجينات التنظيمية، والذي يضع مجموعة من الإرشادات الدقيقة المطلوبة لخلق منظمة فريدة، والتي توضح ما هو سلوك المنظمة الداخلي وكيف يمكن إنجازه وتقديمه للعملاء، ويمكن حصرها في أربع قواعد أساسية وهي: (حقوق اتخاذ القرار، والمحفزات، والمعلومات، والهيكل التنظيمي) (13 : 10)

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة **عبدالحليم عبدالناصر على (2021) (8)** والتي توصلت إلى أن متطلبات الجينات التنظيمية للحد من مخاطر إتخاذ القرار بالمؤسسات الرياضية ومنها- يتم صياغة تقارير توضح خطر الإنحرافات المتبقية - يوجد مناخ عام في النادي يشجع العاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات - يتم تحديد الدروس المستفادة لفحص إدارة مخاطر الفساد مستقبلاً - نقوم باكتشاف تأثير مخاطر الفساد على الوظائف والأنشطة- يتم إعداد تقارير عن مخاطر الفساد وتقديمها للجهات المعنية - يبتعد متخذ القرار عن أي تدخلات من جهات خارجية للتأثير على القرارات - تسترشد الإدارة بالتجارب السابقة ومقترحات المديرين المشاركين عند اتخاذ القرار - القرارات المتخذة بأنها تتناسب مع الرؤية المستقبلية للنادي- المعلومات يتم الحصول عليها بسهولة ويسر بالصورة المطلوبة - يجب أن تراعي القرارات قدرات العاملين اللازمة لتنفيذ القرارات - نقوم بدراسات واجراءات تمكننا من تشخيص مخاطر الفساد المحتملة.

وفي ضوء النتائج التالية يكون قد تم الإجابة على التساؤل الأول للبحث والذي نص على "ما هو مستوى الجينات الإدارية التنظيمية لدى مسؤولي شركات كرة القدم بالدوري المصري"؟

يتضح من نتائج جدول (7) والخاص بالتوصيف الإحصائي لدرجات عينة البحث في مقياس اتخاذ القرار، اتضح أن قيمة المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري والالتواء لاستجابات عينة الدراسة في ضغوط اتخاذ القرار. تراوحت قيم الالتواء ما بين (0.59 ، 1.213)، حيث حققت العبارة رقم (17) (من مهارات اتخاذ القرار القدرة على تحديد موقف أو مشكلة) أعلى متوسط قدره 3.550 درجة، يليها العبارة رقم (55) (من الصفات التي لها أهمية قصوى في اتخاذ القرار الإلمام بقواعد وقوانين الهيئة) بمتوسط قدره 3.530 درجة.

ويعزي الباحث هذه الدرجة إلى اتصاف أفراد عينة البحث ببعض الكروموسومات التي تتطلب حسن اتخاذ القرار من خلال ما يمتلكونه من قدرات ذاتية تساعدهم وتؤهلهم لهذه الصفة. ويعزو الباحث هذه النتيجة أيضاً إلى انه كلما كان رئيس مجلس الإدارة يقوم بمشاركة باقي الأعضاء في اتخاذ القرار ويكون لديه القدرة على أن يختار القرارات الصحيحة أى بمشاركة باقي الأعضاء في صناعة القرارات التي تؤثر في الأهداف الموضوعية ومحاولة تنفيذها بصورة جيدة فيجب على إدارة العمل تقديم الضمانات الكافية لأداء العمل.



وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة **عبدالحليم عبدالناصر على (2021) (9)** والتي توصلت إلى ضرورة نشر ثقافة الجينات التعليمية حيث انه من الأساليب الحديثة لتحقيق التميز المؤسسي للأندية الرياضية بصفة عامة والتي من خلالها امكن للباحث التعرف على تناول الضعف في الدية دور القوات المسلحة ومعالجتها و ابراز نقاط القوة وتدعيمها للوصول للتميز المؤسسي .

من العرض السابق يكون قد تم الإجابة على التساؤل الثاني للبحث والذي نص على :**"هل تؤثر الجينات الإدارية التنظيمية على جودة اتخاذ القرارات لدى مسؤولي شركات كرة القدم بالدوري المصري" ؟**

يتضح من نتائج جدول (8) والخاص بمعاملات الارتباط بين الجينات التنظيمية واتخاذ القرار ، يتضح وجود ارتباط معنوي إيجابي بين الجينات التنظيمية واتخاذ القرار وذلك عند مستوى معنوية 0.01.

ويعزي الباحث هذه العلاقة إلى انه كلما كان الرئيس متصلاً ويتيح الفرصة للمشاركة بين باقى أعضاء المجلس في قراراتهم كلما كان الأعضاء فى وظيفتهم متصلين ومتشاركين جميعهم فى ما يصدر من قرارات.

كما أنه يمكن الحكم على جودة القرار بمعرفة الطريقة التي تم على أساسها اتخاذ القرار . واعتماداً على هذا المدخل فإن القرار يكون جيداً إذا توفر لدى متخذ القرار الفهم الكامل نحو المشاركة الجماعية بين باقى الأعضاء للمشكلة المطروحة والأهداف المطلوب تحقيقها وكذلك الحلول المتاحة لحل هذه المشكلة والنتائج المترتبة على كل حل بديل. في ظل هذه الظروف فإن البديل المختار سوف يؤدي في الغالب إلى تحقيق جيد للأهداف التي من أجلها تم اتخاذ القرار. أما إذا تم اتخاذ القرار بطريقة فردية وبدون جماعية فإنه يمكن الحكم على القرار في الغالب بأنه قرار غير جيد.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة بورديا ايتال (2005) (Bordia,et al,2005) (12) والتي توصلت إلى أن المنظمات الابتكارية هي تلك المنظمات التي تطبق عناصر الجينات التنظيمية والتي تنقسم الى ثلاث أنواع من المنظمات وهي (المنظمات المرنة و المنظمات المجددة والمنظمات العسكرية) و قد توصلت الدراسة الى عدة نتائج من أهمها في المنظمات الابتكارية نجد أن هناك علاقة معنوية موجبة بين عناصر الجينات التنظيمية مجتمعة وتنمية قدرات المرؤوسين.

من العرض السابق لنتائج العلاقة الارتباطية يكون قد تم الإجابة على التساؤل الثالث للبحث والذي نص على **"هل توجد علاقة بين الجينات الإدارية التنظيمية واتخاذ القرارات لمسؤولي شركات كرة القدم بالدوري المصري" ؟**

الاستخلاصات والتوصيات:

أولاً: الاستخلاصات :

في ضوء هدف البحث وتساؤلاته ونتائجه توصل الباحث إلى الاستخلاصات التالية :

1 - توجد مستويات لكروموسومات لجينات التنظيمية لدى عينة البحث من مسؤولي شركات كرة القدم بالدوري المصري.



2 - تؤثر الجينات التنظيمية تأثيراً معنوياً على جودة اتخاذ القرارات لدى مسؤولي شركات كرة القدم بالدوري المصري.

3 - يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين كروموسومات الجينات التنظيمية (القرار - المعلومات - الهيكل - المحفزات) بين عملية اتخاذ القرار لدى مسؤولي شركات كرة القدم بالدوري المصري.

التوصيات :

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج هذه الدراسة يمكن عرض التوصيات التالية :

1- ضرورة الكشف عن كروموسومات الجينات التنظيمية لدى مسؤولي شركات كرة القدم بالدوري المصري حتى تستمر الناحية الإدارية بشكل منتظم مع اختلاف القادة والإداريين الذين يقومون بإدارتها عبر الأزمنة اللاحقة.

2- ثقل هذه الجينات بالدورات التدريبية اللازمة حتى يمكن نقلها إلى الأجيال المتتالية.

3- تنمية المشاركة في اتخاذ القرار بين أعضاء مجالس إدارات شركات كرة القدم والإداريين الذين يتسمون بسمات إدارية جيدة.

4- ضرورة إنشاء معامل إدارية لتحليل كروموسومات الجينات التنظيمية داخل اتحاد كرة القدم للكشف عن المتميزين إدارياً وإعدادهم للقيادة الإدارية في التنظيمات المختلفة.

المراجع

- 1- أبو حجير طارق، أبو ناصر حسن (2017م): "الدور الوسيط للشفافية المالية في العلاقة بين الجينات التنظيمية وإدارة المخاطر الفساد"، دراسة تطبيقية على الوزارات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في دائرة الرقابة والتفتيش"، مؤسسة التتلاف من أجل النزاهة والمسائلة أمان ، غزة ، فلسطين؟
- 2- أسيل سالم غنيم (2021م): الجينات التنظيمية DNA وأثرها في الإبداع التنظيمي في ظل وجود الرشاقة الاستراتيجية كمتغير وسيط، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- 3- أمينة صالح سليمان(2019م): "الجينات التنظيمية وانعكاساتها على فعالية خدمات المراكز الطبية المتخصصة"،رسالة دكتوراه منشورة ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة.
- 4- خالد عويض سليمان (2002م):"مهارات مديري التنمية"، المؤتمر العربي الثالث في الإدارة (القيادة الإبداعية والتجديد في ظل النزاهة والشفافية)"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، لبنان.
- 5- صلاح الدين محمد عبدالباقى (2004م) : السلوك الفعال في المؤسسات ، الإسكندرية ، الدار الجامعية.
- 6- عبد الحليم عبد الناصر علي(2020م):الجينات التنظيمية ودورها في تحقيق الميزة الأندية الرياضية ، رسالة دكتوراه غير منشورة،كلية التربية الرياضية بنين،جامعة حلوان.
- 7- عبد الحليم عبد الناصرعلي (2021م) : دور الجينات التنظيمية في تحقيق التميز المؤسسى لأندية القوات المسلحة المصرية ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم ، جامعة حلوان.
- 8- عبد الحليم عبد الناصر علي (2021م) : متطلبات الجينات التنظيمية للحد من مخاطر إتخاذ القرار بالمؤسسات الرياضية ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم ، جامعة حلوان.
- 9- مؤيد الساعدي، عبد الفتاح جاسم زعلان: دور عمليات إدارة المعرفة في البصمة الوراثية DNA لمنظمات الأعمال - بحث استطلاعي في عينة من المصارف العراقية، مجلة الإدارة و الاقتصاد، المجلد الثالث، العدد العاشر، 2015 م.
- 10- منعم عبد القادر عثمان (2005م): كفايات مدير المدرسة الثانوية وعلاقتها بالأدوار التي يضطلع بها، جامعة بغداد، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، ابن رشيد، العراق.
- 11- هيبيرت آي . سايمون (2003م): السلوك الإداري (دراسة لعمليات اتخاذ القرار في المنظمات الإدارية)، ترجمة عبد الرحمن أحمد هيجان ، عبد الله بن أهنية، الأنجلو المصرية.



- 12- Bordia, Rakesh et al., (2005): "Innovation NA^ prime prime www .booz. com / m e d i a / u uploads/innovationsorg DNA.P DF.
- 13- Gary , N., (2004) : " The four factor of organizational DNA" Retrieved from.
- 14- Ivanoz, Sergey ,(2013) : " Discovering Unused Organizational Potential Government, Multinationals, Military.
- 15- Jean- Yves Saulquin, Christian Maupetit, Eva, Performance et évaluation bancaire.
- 16- Nafei (2015) the role of organization dna in improving organizational performance a study on the industrial companies in Egypt international business research.
- 17- Neilson, G., L.& Pasternack, B. A., (2007), Results, booz allen Hamilton Inc.