



## تقييم مستوى الثقافة التنظيمية لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات

\* أ. د / محمد عبدالعظيم شميمس

\*\* أ.م.د / حنان إبراهيم أبو موسى

\*\*\* الباحثة / نسرين عبدالسلام بحج

### المخلص

هدف هذا البحث إلى التعرف على التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات ، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي وذلك بإستخدام أسلوب الدراسة المسحية ؛ لملائمته لطبيعة الدراسة وهدفها ، وقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من العاملين بإدارة رعاية الطلاب بكليات جامعة مدينة السادات ، والبالغ عدد (٨٢) حيث تم تقسيم عينة البحث إلى عينة البحث الأساسية، وبلغ عددها (٥٠) كما تم الاستعانة بعدد (٣٠) كعينة إستطلاعية تم استخدامها في إجراءات تصميم الاستبيان (قيد البحث) ، في حين تم استبعاد (٢) من عاملين لعدم تفاعلهم في تعبئة بيانات الاستبيان ، ويوصى الباحثون بالعمل على تنمية خصائص الثقافة التنظيمية لدى أخصائي رعاية الطلاب بالجامعة عن طريق تطوير وتعزيز انتمائهم والتزامهم تجاه الجامعة .

مصطلحات البحث : الثقافة التنظيمية .

\* أستاذ الإدارة الرياضية بقسم أصول التربية الرياضية بكلية التربية الرياضية - جامعة مدينة السادات .

\*\* أستاذ مساعد بقسم أصول التربية الرياضية بكلية التربية الرياضية - جامعة مدينة السادات .

\*\*\* باحثة بمرحلة الدكتوراه بقسم أصول التربية الرياضية بكلية التربية الرياضية - جامعة مدينة السادات .





## مقدمة ومشكلة البحث

إن الرياضة أحد أهم الدعائم التي تبرز تقدم الأمم ، وذلك في خضام ما ظهر في الآونة الأخيرة من تطوراً هائلاً في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، وصار هذا التطور يحتاج للإدارة كأحد أهم الوسائل التي تحقق قيادة وتوجيه المؤسسات نحو تحقيق أهدافها من جانب ، والتفاعل مع الأهداف المجتمعية من جانب آخر .

وتُعد الإدارة في هذا العصر من أهم ركائز التقدم فما من إكتشاف أو نشاط أو تغيير أو إنجاز ، إلا عند التعرض بالتحليل لأسبابه ؛ فنجد أن الإدارة تدفعه ، وتقف خلف وجوده ، وأن أي محاولة لإحداث تنمية إقتصادية أو إجتماعية أو رياضية بالرغم من إحتياجها لرؤوس أموال ، إلا أنها تحتاج في الأساس إلى إدارة متطورة تستخدم أساليب علمية من التخطيط والتنظيم والتوجيه ؛ مما يحقق الإستخدام الأمثل للموارد والامكانات المتاحة ولذلك فإن الإدارة هي مفتاح مستقبل لتحقيق الأهداف ، ولاشك أن التغييرات الحالية لها نتائج عديدة على هيكل المنظمة ونمط الإدارة ؛ مما يؤدي الى إدراك المنظمات لقيمة مواردها البشرية . ( ١ : ٥٢ )

وتعتبر الموارد البشرية في كل المؤسسات الرياضية هي أحد الاصول المعرفية التي تمتلكها المؤسسة كرأس مال فكري تعمل المؤسسة على دعمه ، والارتقاء به للحصول على منتجات وخدمات عالية القيمة من خلال إمتلاك الموارد البشرية. ( ١٥ : ١٩ )

كما يشير كلاً من " كمال درويش , إسماعيل حامد " ( ٢٠٠٠ م ) إلى قول " دافت " في مفهومه للمؤسسة الرياضية على أنها مؤسسة كبرى تدار بفكر إداري علمي مثلما في المؤسسات المجتمعية الأخرى وإلى قول " تريغور سلاك " على أن المؤسسات الرياضية هي مؤسسة لها نظرية في النظام الإداري الذي تؤديه هذه المؤسسة في مجال الإدارة الرياضية. ( ٩ : ٩٨ )

ويضيف " خليل محمد العزاوي " ( ٢٠٠٦ م ) أن المعلومات تعتبر بمثابة العمود الفقري للعمل الإداري في أي منظمة سواء كانت عامة أو خاصة لكونها القاعدة الأساسية والرئيسية في اتخاذ القرارات التنظيمية وتأسيساً على هذه الاعتبارات المبدئية يمكننا تعريف المعلومات بأنها هي البيانات التي يتم اعدادها لتصبح في شكل أكثر فائدة للفرد والتي لها قيمة للمدير متخذ القرار . ( ٤ : ٤ )

وتعتبر الثقافة التنظيمية من الخصائص المميزة للمنظمة وليس للأفراد فحسب ، فثقافة المنظمة تشير إلى ذلك الهيكل المعمق الذي يكتسب أصوله من القيم والمعتقدات والافتراضات التي يحملها الأفراد داخل المنظمة ، فالقيم المشتركة تعتبر أساساً لقيام المنظمة بوظائفها لكونها هي التي تحافظ على





المنظمة كوحدة مترابطة وتعطيها هويتها التي تميزها عن غيرها من المنظمات الاخرى . ( ١٨ : ٢٦ - ٣٤ )

وتتمثل ثقافة المؤسسة الرياضية في مجموعة من القيم الأساسية والمعتقدات والتوجهات المتعارف عليها بين أعضاء المؤسسة الرياضية ، و بالتالي تتحدد المعايير ، والضوابط السلوكية للأعضاء كافة ؛ ونستنتج من ذلك أن هذا التعريف يعكس وجهة النظر القائلة أن المؤسسات الرياضية لديها طرق لفهم الأمور التي ظهرت وتطورت مع مرور الوقت ، ومن خلال طرق كثيرة تجيب ثقافة المؤسسة عن الأسئلة التي تتعلق بكيفية حل المشكلات ، كما تتناول الثقافة كيفية القيام بالمهام في المؤسسة وكيف نفكر في هذه المهام في هذا المكان ومن ثم فإن الثقافة تعتبر أحد الأشكال غير المباشرة لفرض بعض الأفكار والمعتقدات الجديدة . ( ٧ : ٢٢ ) ( ٨ : ٣٠ )

وتعتبر الثقافة التنظيمية عنصرا مهما في التأثير على السلوك التنظيمي، وتختلف النظرة للثقافة التنظيمية حيث يتعامل معها البعض باعتبارها عاملا مستقلا ، والنظر للقيم بأنها تنتقل بواسطة العاملين إلى التنظيمات كأحد نواتج التنظيم المتمثلة بالقيم ، واللغة المشتركة ، والرموز والطبوس المختلفة التي تتطور مع مرور الوقت ، وتؤكد هذه النظرة على أهمية الإجماع والاتفاق على مفهوم الثقافة التنظيمية وجزئياتها المختلفة من قبل المديرين والعاملين ؛ فالثقافة التنظيمية عنصر أساسي موجود جنبا إلى جانب مع مكونات التنظيم الأخرى من أفراد وأهداف التكنولوجيا والهياكل التنظيمية ، ووفقا له النظر ومن ثم فان من الالتزام بأدوار الثقافة التنظيمية وبشكل يحقق الأهداف التي تسع إليها التنظيمات .

( ٥ : ٥٠ )

ولما كانت الثقافة التنظيمية عنصرا مهما في التأثير على السلوك التنظيمي ، حيث يشار إلى الثقافة التنظيمية باعتبار أنها مجموعة من الافتراضات الأساسية Basic Assumptions والقيم Values والمعتقدات Beliefs وقواعد السلوك Behavioral Norms التي تنتقل داخل المؤسسة من الأعضاء القدامى إلى الأعضاء الجدد ، فتحرك وترشد وتوجه سلوكهم داخل المؤسسة. ( ١٧ : ١٢٧ ) حيث يشير " باسم أحمد محمد " ( ٢٠٢٢ م ) إلى أن إدارات رعاية الطلاب في ضوء أهدافها من أهم الإدارات العاملة بالجامعات المصرية لما لها من دور هام جدا وفعال وحيوي في تطوير وتحسين مهارات الشباب وشغل أوقات فراغهم بالإضافة إلى اكسابهم قيم الانتماء والوطنية وإعادة صياغة اتجاهاتهم بما يتفق مع مصلحة المجتمع وهذا يتوقف على رؤية وثقافة الموارد البشرية العاملة بالجامعات المصرية عامة وجامعة مدينة السادات خاصة، حيث إنهم هم المناطون بذلك . ( ٢ : ٤ )





ومن خلال العرض السابق ، وبإعتبار جامعة مدينة السادات إحدى المؤسسات الحكومية والتي تتضمن بين إداراتها إدارة النشاط الرياضي بالجامعة ، والتي تُعد واحدة من أهم قطاعات الإدارة في المجال الرياضي ومن هذا المنطلق ، وفي خضام عمل الباحثة كأخصائي رعاية طلاب بجامعة مدينة السادات فقد اتجهت للتفكير في إعادة النظر إلى موضوع الثقافة التنظيمية لأخصائي رعاية الطلاب بالجامعة من خلال تقييم مستوى الثقافة التنظيمية لديهم ، والذي بدوره يؤثر على المستوى الإداري بمنظومة إدارة النشاط الرياضي بالجامعة .

### هدف البحث :-

يهدف هذا البحث إلى :-

- ١- التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات .

### تساؤل البحث :-

- ١- ما هو مستوى الثقافة التنظيمية لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات .

### مصطلحات البحث :-

#### ١- الثقافة التنظيمية " Organizational Culture "

" هي مجموعة من الاعتقادات والتوقعات والقيم التي يشترك بها العاملون في المنظمة والتي بدورها توفر الإطار التنظيمي بمعنى أنها تؤثر على العاملين وعلى تكوين السلوك المطلوب منهم داخل المنظمة " . ( ١٤ : ٣١١ )

### الدراسات المرجعية :

- ١- دراسة " محمد عباس محمد عبدالرحيم " ( ٢٠٠٣ م ) ( ١٢ ) بعنوان " إدارة الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها على جامعة جنوب الوادي في ضوء ثقافتها التنظيمية " ، وتهدف الدراسة إلى تصميم تصور مقترح لتطبيق إدارة الجودة الشاملة على جامعة جنوب الوادي في ضوء ثقافتها التنظيمية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وأشتملت العينة على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس والإداريين المُشكلين للمستويات الإدارية للجامعة محل الدراسة والبالغ عددهم ( ٤٥ ) من الإدارة العليا ، و( ٢١٤ ) من الإدارة الوسطى ، و( ٢٧٠ ) من الإدارة التنفيذية ، وكانت أهم النتائج ضرورة تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعات من خلال التحديات والمستجدات العصرية التي تواجه التعليم الجامعي والاهتمام العالمي بتطبيق إدارة الجودة





الشاملة في التعليم العالي ، وتطور المفهوم التقليدي لجودة التعليم الجامعي ، وضع تصور مقترح لتطبيق إدارة الجودة الشاملة على جامعة جنوب الوادي .

٢- دراسة " محمد فوزي عبد العزيز " ( ٢٠٠٥ م ) ( ١٣ ) بعنوان " تطبيق إدارة الجودة الشاملة لدي الأخصائيين الرياضيين بجامعة المنيا في ضوء الثقافة التنظيمية " ، وتهدف الدراسة إلى التعرف على تطبيق إدارة الجودة الشاملة لدي الأخصائيين الرياضيين بجامعة المنيا في ضوء الثقافة التنظيمية ، وذلك من خلال ( مكونات الثقافة التنظيمية السائدة - مدى توافر نظم المعلومات والاتصالات الإدارية- مدى إدراك الإدارة العليا لثقافة الجودة - مدى المشاركة والتدريب المستمر للعاملين ) ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي ، وتمثل مجتمع البحث في أخصائي النشاط الرياضي بجامعة المنيا ، وقد بلغ مجتمع البحث ( ١٤٠ ) أخصائي رياضي بجامعة المنيا ، وقد قام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية والبالغ عددها ( ٧٥ ) أخصائي رياضي بنسبة مئوية ( ٥٣,٥ %) من إجمالي مجتمع البحث ، وكانت أهم النتائج الإستجابة بالتحقق بشكل عالي نحو تذليل القيادات الجامعية للصعوبات التي تعترض جميع الأخصائيين الرياضيين دون تفرقة ، وأوصت الدراسة بضرورة الاعتماد على بعض الأساليب العلمية الإحصائية لمواجهة العيوب المحتمل وقوعها بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة

### إجراءات البحث :

#### أولاً : منهج البحث :

إستخدم الباحثون المنهج الوصفي ، وذلك بإستخدام أسلوب الدراسة المسحية ؛ لملائمته لطبيعة الدراسة وأهدافها .

#### ثانياً : مجتمع وعينة البحث :

يتكون مجتمع البحث من الأخصائيين الرياضيين برعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات متمثلين في أخصائي النشاط الرياضي بإدارة رعاية الطلاب بكليات جامعة مدينة السادات، والبالغ عددهم (٨٢) ثالثاً : عينة البحث :

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من العاملين بإدارة رعاية الطلاب بكليات جامعة مدينة السادات ، والبالغ عدد (٨٢) (مُلحق ١) حيث تم تقسيم عينة البحث إلى عينة البحث الأساسية، وبلغ عددها (٥٠) كما تم الاستعانة بعدد (٣٠) كعينة إستطلاعية تم استخدامها في إجراءات تصميم





الاستبيان (قيد البحث) ، في حين تم استبعاد (٢) من عاملين لعدم تفاعلهم في تعبئة بيانات الاستبيان، والجدول (١) يوضح تصنيف عينة البحث.

### جدول (١)

#### توصيف مجتمع وعينة البحث

ن = ٨٢

النسبة (%) في ضوء مجتمع البحث (٨٢) عاملين	العدد	فئة العينة
% ٦٠.٩٨	٥٠	العينة الأساسية
% ٣٦.٥٨	٣٠	العينة الاستطلاعية
% ٢.٤٣	٢	المستبعدون
% ١٠٠.٠٠	٨٢	إجمالي العينة

يتضح من الجدول (١) أن النسبة المئوية لعينة البحث الأساسية قد تجاوزت نسبة (٦٠ %) من إجمالي مجتمع البحث، وبذلك يمكن الاعتماد عليها في تطبيق إجراءات البحث.

### رابعاً : وسائل وأدوات جمع البيانات

إستطاع الباحثون وضع المعايير الخاصة باستمارة استبيان للتعرف على مستوى الثقافة التنظيمية

لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات من خلال الآتي :-

١- الاطلاع على الدراسات والبحوث العربية والأجنبية في المجالات التالية :-

( الإدارة الرياضية - الاختبارات والمقاييس ) .

٢- الإطلاع على السجلات والكتب العلمية في مجال الإدارة الرياضية .

٣- قام الباحثون بتصميم استمارة استبيان لدراسة " تقييم مستوى الثقافة التنظيمية لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات " .

٤- قام الباحثون بعرض الاستبيان بالمقابلة الشخصية لعدد (١٠) من السادة الأساتذة الخبراء المتخصصين في الفترة من (٢٠٢٢/٣/١٥ - ٢٠٢٢/٣/٢٥ م ) ، وذلك بغرض إستطلاع الرأي حول مدى مناسبة المحاور المستخدمة للتعرف على تقييم مستوى الثقافة التنظيمية لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات " .

٥- قام الباحثون بجمع العبارات المناسبة لكل محور ثم قام بصياغتها في ( ٤٠ ) عبارة ، وقد قسمت بالتوزيع لعدد ( ٢٠ ) عبارة لكل محور .





٦- قام الباحثون بعرض الاستبيان بالمقابلة الشخصية لعدد (١٠) من السادة الأساتذة الخبراء المتخصصين في الفترة من (٢٠٢٢/٣/٣٠م - ٢٠٢٢/٤/١٠م) ، وذلك بغرض إستطلاع الرأي حول مدى مناسبة عبارات المحاور المستخدمة للتعرف على تقييم مستوى الثقافة التنظيمية لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات .

٧- قام الباحثون بعرض الاستبيان على الخبراء لمعرفة مناسبة العبارات لقياس الاستبيان ومناسبة ميزان التقدير التالي :-

( ينطبق دائماً = ٣ درجات / إلى حد ما = درجتان / لا ينطبق = درجة واحدة ) وقد أشارت آرائهم إلى تعديل صياغة بعض العبارات .

#### جدول (٢)

آراء الخبراء حول محاور التعرف على مستوى مستوى الثقافة التنظيمية لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات

ن = ١٠

م	المحاور	موافق	غير موافق	نسبة الاتفاق
١	الملاكات والقدرات الإبتكارية	١٠	-	١٠٠ %
٢	التنظيم الإداري وآليات الأداء	١٠	-	١٠٠ %

جدول (١) يوضح نسبة إتفاق الخبراء على محاور الاستبيان قد بلغ (١٠٠%)

#### خامساً : المعاملات العلمية للدراسة .

١- معامل الصدق :-

قام الباحثون بإيجاد معامل الصدق للاستبيان من خلال الآتى :-

أ- صدق المحكمين .

استخدم الباحثون صدق المحكمين في التحقق من صدق الاستبيان حيث قاموا بعرض الاستبيان على عدد (١٠) من الخبراء المتخصصين حتى ينتهي استطلاع الرأي في العبارات وميزان التقدير للاستبيان ، وقد تحقق صدق المحتوى .

ب- صدق الاتساق الداخلي .

قام الباحثون بحساب صدق المقياس المقترح بإيجاد معامل الارتباط بين كل عبارة والمجموع الكلي لعبارات الاستبيان ، وتم تنفيذ هذه المرحلة في الفترة من (٢٠٢٢/٤/١٤م - ٢٠٢٢/٤/٢٥م) .





جدول (٣)

معاملات الارتباط بين كل عبارة والمحور المنتميه إليه

ن = ٣٠

المحاور قيد البحث		رقم العبارة في محورها
التنظيم الإداري وآليات الأداء	الملاكات والقدرات الإبتكارية	
٠.٥٨٦	٠.٥٨٢	١
٠.٧٥٣	٠.٦٣٥	٢
٠.٦٠٣	٠.٧٦٥	٣
٠.٨١٠	٠.٧٩١	٤
٠.٧٧٧	٠.٦٨٨	٥
٠.٥٤٩	٠.٥٥٣	٦
٠.٥٩٣	٠.٧١٢	٧
٠.٨٤٥	٠.٧٧٥	٨
٠.٥٥٨	٠.٨١٣	٩
٠.٧٣٢	٠.٦٦٢	١٠
٠.٧٠٥	٠.٦٥٤	١١
٠.٥٨٣	٠.٨١٣	١٢
٠.٦٦٤	٠.٦٧١	١٣
٠.٦٥٣	٠.٧٣٤	١٤
٠.٧٠٧	٠.٦٥٣	١٥
٠.٦٢٨	٠.٥٩٥	١٦
٠.٧٥٨	٠.٧٠٩	١٧
٠.٦١٦	٠.٦٠٨	١٨
٠.٨٠٩	٠.٦٣٨	١٩
٠.٦٠٣	٠.٨٠٤	٢٠

قيمة " ر " الجدولية عند ( ٠.٠٥ ) = ٠.٣٠٦

أظهرت جميع قيم الارتباط بين كل عبارة ووجود دلالة إحصائية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) وهذا يؤكد تجانس الاستبيان .





## ٢- ثبات الاستبيان :

قام الباحثون بإيجاد الثبات على العينة الاستطلاعية عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق مرة أخرى بعد أسبوعين من التطبيق الأول وكان قوام العينة ( ٣٠ ) أخصائى رعاية طلاب .  
جدول ( ٤ )

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثانى لإستمارة الاستبيان .

ن = ٣٠

م	المحاور	عدد العبارات	التطبيق الأول		التطبيق الثانى	
			ع	س	ع	س
١	الملاكات والقدرات الإبتكارية	٢٠	٢٨.٥٠	٢.٥٠	٢٨.٣٣	٢.٣٣
٢	التنظيم الإدارى وآليات الأداء	٢٠	٣٢.٤٠	٣.٠٩	٣٣.٠١	٣.٤٢

## سادساً : الدراسة الأساسية .

قام الباحثون بتطبيق الاستبيان ( مرفق ٢ ) فى الفترة من ( ١ / ٥ / ٢٠٢٢م - ١٥ / ٥ / ٢٠٢٢م ) ثم تم جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً بالمعالجات الإحصائية المستخدمة قيد البحث .

## سابعاً : المعالجات الإحصائية .

استخدم الباحثون الإحصاء اللابارامترى بإستخدام البرنامج الإحصائى ( Spss ) لإجراء المعالجات الإحصائية التالية :-

- المتوسط الحسابى
- الانحراف المعياري
- النسب المئوية
- معامل الارتباط بيرسون
- الأهمية النسبية
- إختبار كا ٢

## عرض النتائج ومناقشتها :

جدول (٥)

المحور الأول (الملاكات والقدرات الإبتكارية)

ن = ٥٠

ك٢	مجموع الدرجات	لا ينطبق		إلى حد ما		ينطبق دائماً		مسلسل العبارة
		ك	%	ك	%	ك	%	
١١٢.٧	١٣٠	٥	١٠ %	١٠	٢٠ %	٣٥	٧٠ %	١
١١٨.٦	١٢٨	٥	١٠ %	١٢	٢٤ %	٣٣	٦٦ %	٢



كا <sup>2</sup>	مجموع الدرجات	لا ينطبق		إلى حد ما		ينطبق دائماً		مسلسل العبارة
		%	ك	%	ك	%	ك	
٩٩.٩	١٢٤	% ١٢	٦	% ٢٨	١٤	% ٦٠	٣٠	٣
١١٩.٨	١٤١	% ٦	٣	% ٦	٣	% ٩٠	٤٤	٤
١٥١.٢	١٢٩	% ١٠	٥	% ٢٢	١١	% ٦٨	٣٤	٥
١١٤.٢	١٣٧	% ٨	٤	% ١٠	٥	% ٨٢	٤١	٦
٨٨.٥	١٢٩	% ١٤	٧	% ١٤	٧	% ٧٢	٣٦	٧
٨٩.٢	٢٨٨	صفر %	صفر	% ١٢	٦	% ٨٨	٤٤	٨
١٢٤.٧	١٢٧	% ١٠	٥	% ٢٦	١٣	% ٦٤	٣٢	٩
١١٧.٩	١٣٠	% ٦	٣	% ٢٨	١٤	% ٦٦	٣٣	١٠
١٤٧.١	١٣٢	% ١٢	٦	% ١٢	٦	% ٧٦	٣٨	١١
٨٢.٥	١٢٤	% ١٢	٦	% ٢٨	١٤	% ٦٠	٣٠	١٢
١٠٤.٢	١٢٩	% ٢	١	% ٣٨	١٩	% ٦٠	٣٠	١٣
٨٧.٥	١٣٩	صفر %	صفر	% ٢٢	١١	% ٧٨	٣٩	١٤
٨٨.٧	١٣٠	% ٦	٣	% ٢٨	١٤	% ٦٦	٣٣	١٥
١٣٩.٣	١٤٤	% ٢	١	% ٨	٤	% ٩٠	٤٥	١٦
١٣٨.٧	١٣٩	% ٤	٢	% ١٤	٧	% ٨٢	٤١	١٧
١٤٥.١	١٣٦	% ٢	١	% ٢٤	١٢	% ٧٤	٣٧	١٨
٩٤.٢	١٢٦	% ١٤	٧	% ٢٠	١٠	% ٦٦	٣٣	١٩
٨٥.٨	١٣٨	صفر %	صفر	% ٢٤	١٢	% ٧٦	٣٨	٢٠
	٢٨٠٠							المجموع

• قيمة كا<sup>2</sup> عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٥) = ٥.٩٩

### جدول (٦)

المحور الثاني (التنظيم الإداري وآليات الأداء)

ن = ٥٠

كا <sup>2</sup>	مجموع الدرجات	لا ينطبق		إلى حد ما		ينطبق دائماً		مسلسل العبارة
		%	ك	%	ك	%	ك	
١٢٠.٣	١٤١	صفر %	صفر	% ١٨	٩	% ٨٢	٤١	١
١١٧.٥	١٣١	% ١٠	٥	% ١٨	٩	% ٧٢	٣٦	٢



ك٢	مجموع الدرجات	لا ينطبق		إلى حد ما		ينطبق دائماً		مسلسل العبارة
		%	ك	%	ك	%	ك	
٩٦.١	١٣٨	صفر %	صفر	٢٤ %	١٢	٧٦ %	٣٨	٣
١٤٠.١	١٣٧	٦ %	٣	١٤ %	٧	٨٠ %	٤٠	٤
٨٢.٥	١٣٢	١٢ %	٦	١٢ %	٦	٧٦ %	٣٨	٥
١٠٤.٢	١٢٨	١٠ %	٥	٢٤ %	١٢	٦٦ %	٣٣	٦
٨٥.٦	١٣١	١٠ %	٥	١٨ %	٩	٧٢ %	٣٦	٧
٨٩.٣	١٣١	صفر %	صفر	٣٨ %	١٩	٦٢ %	٣١	٨
١٢٥.٦	١٤٢	٢ %	١	١٢ %	٦	٨٦ %	٤٣	٩
١٠٨.٤	١٢٩	١٠ %	٥	٢٢ %	١١	٦٨ %	٣٤	١٠
١١٥.١	١٣٥	٨ %	٤	١٤ %	٧	٧٨ %	٣٩	١١
١٤٧.١	١٢٩	٨ %	٤	٢٦ %	١٣	٦٦ %	٣٣	١٢
٨٤.٨	١٢٩	٢٢ %	١١	٢٢ %	١١	٦٨ %	٣٤	١٣
١٠١.٢	١٤٣	٢ %	١	١٠ %	٥	٨٨ %	٤٤	١٤
٩٣.٥	١٢٩	١٠ %	٥	١٠ %	٥	٦٨ %	٣٤	١٥
٨٨.٢	١٤٥	صفر %	صفر	١٠ %	٥	٩٠ %	٤٥	١٦
١٢٧.٣	١٣٠	١٠ %	٥	٢٠ %	١٠	٧٠ %	٣٥	١٧
١١٨.٥	١٢٨	١٠ %	٥	٢٤ %	١٢	٦٦ %	٣٣	١٨
١٤٠.٨	١٣١	١٠ %	٥	١٨ %	٩	٧٢ %	٣٦	١٩
١٤٣.٦	١٤٢	٢ %	١	١٢ %	٦	٨٦ %	٤٣	٢٠
	٢٦٨١							المجموع

• قيمة ك٢ عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٥) = ٥.٩٩

#### - مناقشة النتائج :

في ضوء هدف البحث وتساؤله فقد قام الباحثون بتطبيق استمارة الاستبيان على عينة البحث الأساسية وبعرض نتيجة ما أظهرته نتائج جداول (٥ ، ٦) والذي مكن الباحثون من الإجابة على تساؤل الدراسة :-

- ما هو مستوى الثقافة التنظيمية لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات ؟





حيث تشير نتائج جداول (٦،٥) إلى دلالة الفروق بين استجابات عينة البحث مُتمثله في إرتفاع مستوى الثقافة التنظيمية لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات قيد البحث ، حيث تم تصميم الاستبيان وفقاً للميزان الثلاثي ( ينطبق دائماً ، إلى حد ما ، لا ينطبق ) ، وجميع النتائج جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ، حيث جاءت دلالات الفروق في اتجاه الاستجابة ( ينطبق دائماً ) ، وهذا يؤكد هدف البحث ويجب علي تساؤل الدراسة ، وقد جاءت إستجابات عينة الدراسة بإرتفاع مستوى المبحوثين في المحاور التالية:

- الملاكات والقدرات الإبتكارية .
- التنظيم الإداري وآليات الأداء .

وقد جاءت العبارة رقم (١٦) بالمحور الأول " الملاكات والقدرات الإبتكارية " ، ومنطوقها (تشجع الإدارة العليا أخصائي رعاية الطلاب بالجامعة على الإستغلال الأمثل والإبتكارية ) بالترتيب الأول بأهمية نسبية ( ٩٠٪ ) ، وبمجموع درجات بلغ ( ١٤٥ ) درجة ، وقيمة كا ( ١١٠.٤ ) ، كما جاءت العبارة رقم (١٠) بالمحور الثاني " التنظيم الإداري وآليات الأداء " ، ومنطوقها (تؤكد الإدارة العليا برعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات على الاستقرار الوظيفي) في الترتيب الأول بأهمية نسبية ( ٨٨٪ ) ، وبمجموع درجات بلغ ( ١٤٣ ) درجة ، وقيمة كا ( ١٢٣.٥ ) .

ويعزو الباحثون ذلك الإرتفاع في مستوى الثقافة التنظيمية لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات قيد البحث من واقع ما أشار إليه "محمد الصيرفي" (٢٠٠٩م) بأن الثقافة التنظيمية هو العنصر الوحيد الخلاق في المنظمة من خلال عمليات التفكير والتخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة الواقعية علي المبدعين وأنشطتهم الإبداعية وتوفير الموقف الإبداعي ، مثل إيجاد الآليات المساعدة على الإبداع وإستثمار النواتج الإبداعية فالإدارة بالإبداع تنصب علي إدارة الأفكار والمفاهيم وإبداعات الأفراد الجديدة ويمكن أن تجري هذه العملية من خلال إكتشاف المبدعين ودراسة إبداعاتهم وتقييمها وتوظيفها في العمل. (١٠ : ٦٦)

كما يفسر الباحثون إرتفاع مستوى الثقافة التنظيمية لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات بمحور " الملاكات والقدرات الإبتكارية " من خلال ما أشار إليه "حاتم محمد عبد الحميد " (٢٠١٦م) (٣) على أن توحيد الجهود وتجميعها في محصلة واحدة وإنطلاقها نحو الهدف بتحديد المسؤوليات ومعرفة تقسيمها إلى أقسام محددة وتحديد العلاقات التنظيمية ؛ فالتنظيم هو العمود الفقري للعملية الإدارية وهو ليس هدفاً في حد ذاته وإنما الهدف منه توحيد الجهود ، وتهمل الجماعة كأنها فرد واحد ، وذلك عن طريق تحقيق جهد متعاون مع كل الأفراد ، وعلى أن يكون التنظيم وسيلة لتحقيق





الأهداف فمن طريق التنظيم يتعرف كل فرد من العاملين على تبعيته وتابعة معرفة كاملة ويكون على بينة من سلطاته ومسئولياته .

ويتفق الباحثون مع دراسة " محمد النتيقات " (٢٠٠٦م) (١١) في أن الإدارة تعمل على غرس روح العمل الجماعي والتفكير في أساليب جديدة تخدم العمل .نرى سمة المرونة غالبيتها ايجابية و هي من أبرز سمات الشخصية المبدعة ، وهو ما تؤكدده دراسة "جلسون ، شيلي" (Gilson &Shalley) (٢٠٠٤م) (١٦) من أن إنغماس الموظفين في العمليات الإبداعية والعمل كفريق عمل واحد يجعلهم أكثر دعماً للإبداع .

كما يضيف " حسين حريم " (٢٠١٦م) أنه يجب على المنظمة أن تعمل على تنمية الإبداع لدى العاملين فيها عن طريق تطوير وتعزيز انتمائهم والتزامهم تجاه المنظمة التي يعملون بها وذلك من خلال تعزيز الانتماء لديهم عن طريق التوظيف الفعال وتحديد الأعمال وتدريب وتنقيف العاملين الجدد وغرس ثقافة المنظمة وعاداتها وقيمها فيهم. (٤ : ٤٨٠)

ويشير " محمود سلمان العميان " (٢٠٠٤م) (١٤) أن ميزة الثقافة التنظيمية العالية تظهر من البيئة الداخلية المتشابهة ونوع العمل الذي يمارسه الأفراد داخل المنظمة وأن المنظمة ذات الأداء والفاعلية العالية لديها ثقافة قوية بين أعضائها .  
وبما سبق تكمن الإجابة على تساؤل الدراسة " ما هو مستوى الثقافة التنظيمية لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات ؟ " .

### الاستخلاصات :

مما سبق عرضه وفي حدود مشكلة البحث وأهميتها ، وفي ضوء هدف البحث وفرضيته فقد إستخلص الباحثون الآتى :-

- ١- هناك إرتفاع فى مستوى الثقافة التنظيمية داخل الهيكل التنظيمي بين أخصائي رعاية الطلاب بالجامعة والمديرين معاً ، مما يسهم إيجابياً في إظهار الإبتكارية ، والفاعلية داخل بيئة العمل .
- ٢- الثقافة التنظيمية بين أخصائي رعاية الطلاب بالجامعة تُعد وحدة مترابطة تعطيها هويتها التي تميزها عن غيرها من الإدارات الأخرى بالجامعة .
- ٣- الثقافة التنظيمية لدى أخصائي رعاية الطلاب بالجامعة تتسم بدرجة عالية من الإلتزام والإنتماء لإدارة رعاية الطلاب بالجامعة .
- ٤- هناك إحترام من أخصائي رعاية الطلاب بالجامعة للقوانين التي تسير عليها الإدارة .





## التوصيات :

- ١- ضرورة الإهتمام بعقد دورات تدريبية ومحاضرات تثقيفية تدعم الثقافة الرياضية برؤية مستقبلية لأخصائي رعاية الطلاب بالجامعة .
- ٢- العمل على تنمية خصائص الثقافة التنظيمية لدى أخصائي رعاية الطلاب بالجامعة عن طريق تطوير وتعزيز انتمائهم والتزامهم تجاه الجامعة .
- ٣- الثقافة التنظيمية عنصراً مهماً في ترشيد ، وتوجيه سلوك أخصائي رعاية الطلاب بالجامعة من خلال قواعد السلوك المنتقلة من الأعضاء القدامى إلى الأعضاء الجدد .

## المراجع

### أولاً : المراجع العربية :

- ١- أحمد سيد مصطفى: تحديات العولمة والتخطيط الاستراتيجي ط٣، منشأة المعارف، الإسكندرية ، ٢٠٠٣م .
- ٢- باسم أحمد محمد حجازي : استراتيجية مقترحة لإدارة الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بنها ، ٢٠٢٢م .
- ٣- حاتم محمد عبد الحميد : الأداء الإداري وعلاقته ببعض المتغيرات لإداري حمامات السباحة بصعيد مصر- رسالة ماجستير-كلية التربية الرياضية ، جامعة بنها ، ٢٠١٦م .
- ٤- حسين حريم : السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن ، ٢٠١٦م .
- ٥- خالد محمود عزيز ، ثابت إحسان أحمد ، علاء الدين عبد الإله الثقافة التنظيمية وعلاقتها مع أساليب معالجة الصراع التنظيمي من قبل الملاك الإداري والفني لبعض المنظمات الرياضية محافظة نينوى ، مجلة علوم التربية الرياضية ، جامعة بابل ، المجلد الخامس ، العدد ٣ ، الجزء ٢ ، ٢٠١٢م





- ٦- خليل محمد العزاوي : كتاب " ادارة اتخاذ القرار الادارى " دار كنوز المعرفة العلمية , ط١ ,  
٢٠٠٦م
- ٧- خولة خميس عبيد : أثر الثقافة التنظيمية على تمكين العاملين - دراسة تحليلية بين المعارف  
التجارية الوطنية والاجنبية فى دولة الامارات العربية المتحدة , رساله  
ماجستير , غير منشورة , كلية التجارة , جامعة عين شمس , القاهرة ,  
٢٠٠٣م .
- ٨- سعيد محمد الشيمى : الثقافة الادارية وعملية التطوير الادارى والنهضة - مجلة جامعة القاهرة  
, القاهرة , ٢٠٠٠م
- ٩- كمال الدين درويش : التنظيمات فى المجال الرياضى , دار الفكر العربى , القاهرة , ٢٠٠٠م
- ١٠- محمد الصيرفي : إدارة العمل الجماعي، الإسكندرية، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع ،  
٢٠٠٩م
- ١١- محمد النتيفات : " المتغيرات التنظيمية و علاقتها بالإبداع الإداري في الأجهزة الأمنية: دراسة  
ميدانية علي الضباط العاملين في شرطة مدينة الرياض " ، رسالة  
ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، الرياض ،  
٢٠٠٦م ، القاهرة ، ٢٠١٦م .
- ١٢- محمد عباس محمد عبدالرحيم : إدارة الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها على جامعة جنوب  
الوادى في ضوء ثقافتها التنظيمية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية  
التربية الرياضية ، جامعة أسيوط ، ٢٠٠٣م .
- ١٣- محمد فوزي عبد العزيز : " تطبيق إدارة الجودة الشاملة لدي الأخصائيين الرياضيين بجامعة  
المنيا في ضوء الثقافة التنظيمية " ، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية  
الرياضية ، ع ٢٨ ، ج ١ ، ٢٠٠٥م .
- ١٤- محمود سلمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار وائل للطباعة والنشر  
, عمان ، الأردن ، ٢٠٠٢م .





١٥- مصطفى يوسف علاء الدين: نموذج مقترح لإدارة الموارد البشرية في بعض الاتحادات الرياضية الأولمبية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان ، ٢٠١٢م .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- 16- Gilson, Lucy, L.&Shalley, Christine, E, "A little Creativity Goes a long Way)2004(: An Examination of Teams' Engagement in Creative Processes, Journa
- 17-R. Daft,: Organizational Theory and Design, 7th ed., (Ohio, South Western College Publishing, 2001), p. 127
- 18- Y .Chuang , R. Church, and j. Zikic,2004, " Organizational culture, Group Diversity and Intra – group conflict ," Team Performance Management , Vol . 10 , No .1/2 .

