

## الجينات التنظيمية ودورها في تحقيق جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ

\*د/نهال البيلي البيلي صبح

المخلص :

يهدف البحث إلى التعرف على دور الجينات التنظيمية في تحقيق جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ وذلك من خلال التعرف على أبعاد الجينات التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ، التعرف على مدى تحقيق جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ، التعرف على العلاقة بين الجينات التنظيمية و تحقيق جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ، قامت الباحثة باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية في استمارة استبيان بلغ عددهم (١٣٨) فردا تم تقسيمهم إلى (٢٠) فرد لاجراء الدراسة الاستطلاعية، (١١٨) فرد لتطبيق الدراسة الأساسية قيد البحث تمثل عينة البحث ٣٨% من اجمالي مجتمع البحث، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة البحث وأهدافه، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتوصلت إلى ان الجينات التنظيمية متمثلة في(المعلومات، المحفزات، حقوق اتخاذ القرار، الهيكل التنظيمي) تلعب دورا بالغ الأهمية في تحقيق جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ، وأن نجاح المؤسسة وتميزها يعتمد بشكل كبير على مدى توافر المعلومات والمحفزات وحقوق اتخاذ القرار والهيكل التنظيمي.

\* أستاذ مساعد بكلية التربية الرياضية - جامعة كفر الشيخ.

### Summary of the research

The research aims to identify the role of regulatory genes in achieving the quality of administrative performance in the Directorate of Youth and Sports in Kafr El-Sheikh Governorate, by identifying the dimensions of organizational genes in the Directorate of Youth and Sports in Kafr El-Sheikh Governorate, to identify the extent to which quality of administrative performance is achieved in the Directorate of Youth and Sports in Kafr El-Sheikh Governorate, to identify the relationship between genes Organizational and achieving the quality of administrative performance in the Directorate of Youth and Sports in Kafr El-Sheikh Governorate, the researcher selected the research sample by the intentional method in a questionnaire form. They numbered (138) individuals who were divided into (20) individuals to conduct the individuals for the application of the basic study (118).exploratory study under study, the research sample represents 38% of the total research community, and the researcher used the descriptive approach for its suitability to the nature and objectives of the research, and used the questionnaire as a tool for data collection, and concluded that the regulatory genes are represented in (information, incentives, decision-making rights, The organizational structure plays a very important role in achieving the quality of administrative performance in the Directorate of Youth and Sports in Kafr El-Sheikh Governorate, and that the success and excellence of the institution depends largely on the availability of information, incentives, decision-making rights and organizational structure

## مقدمة:

لقد شهدت السنوات الأخيرة رؤية جديدة للمؤسسات قائمة علي مفهوم Organizational DNA وهي أحد المحددات الرئيسية لطبيعة السياق التنظيمي لأية مؤسسة حيث تشكل الأنماط المعيارية للممارسات السلوكية للأفراد والعلاقات الشخصية التي تنشأ بينهم ولمعرفة طبيعة الجينات التنظيمية ودورها في حياة العاملين والمؤسسات لابد من التعرف على مفهوم وماهية الجينات التنظيمية، فأول من استخدم هذا المصطلح هو شركة Booz Allen Hamibton للاستشارات الإدارية في الولايات المتحدة الأمريكية وقد عرفت تلك الشركة الجينات التنظيمية بأنه " مصطلح يوضح العوامل الأساسية التي تحدد شخصية المنظمة وتساعد في شرح أدائها ". وذلك من أجل تحقيق هدف مشترك وإستراتيجية مشتركة، ولن يتحقق ذلك إلا من خلال الابتكار والإبداع في مجال العمل الإداري بصفة عامة، فلم يعد مرضيا أداء الأعمال في المؤسسات علي اختلاف أنماطها وأنواعها بالطرق الروتينية التقليدية وإنما ينبغي أن تطور من نفسها باستمرار وتبحث عن التجديد والتغيير للأفضل حتى تكون مؤسسة خلاقة ومبدعة.

ولقد أثار موضوع الجينات التنظيمية في السنوات الأخيرة اهتمام الباحثين والدارسين في جميع مجالات الإدارة، وذلك لما له من أهمية كبيرة في التأثير على سلوك العاملين ورضاهم الوظيفي ومن ثم التأثير في أداء المنظمة ونجاحها في تحقيق أهدافها، فمنذ أكثر من خمسين عاما نشرت دورية علمية مقالا بقلم كلا من (Crick & Watson) يصفان فيه نموذج تركيب الحمض النووي DNA (deoxyribonucleic acid) الذي تمكنا من اكتشافه وأطلقنا عليه " سر الحياة " وقد أدى هذا الاكتشاف إلى ثورة علمية بسبب وجود ثلاثة مليارات شفرة وراثية في DNA. (١٠ : ٥)

وحيث أن الجينات البشرية هي التي تنقل الأوامر إلى كل مكونات الخلية ليكتب لها البقاء والحفاظ على خصائصها، فان هذا الدور تلعبه الإدارة في كل مستويات المنظمة حيث تتحمل مسئولية بقاء واستمرار وتميز المنظمة في بيئتها وهذا ما يسمى بالجينات التنظيمية للمنظمة، فالفرق الوحيد أن حياة الإنسان تنتهي بالموت أما المنظمة فيمكن أن يكتب لها الخلود في دنيا الأعمال إذا كانت جيناتها (مديرها) وكرموسوماتها (أنظمتها) قادرة على التحول إلى الأفضل في إطار بيئتها ومناخها التنظيمي.(٢)

ويتفق (Dos,2002)، (Barnes ,2008) أن الجينات التنظيمية عبارة عن قاعدة بيانات مرنة يمكن لأي فرد اجتيازها عندما يكون لديه معلومات عن المنظمة، الهيكل التنظيمي

والإجراءات، والتعيينات والترقيات، شكل القيادة، عمليات التخطيط، قياس الأداء، السلطات الرسمية وغير الرسمية، تنظيم التقارير، العلاقات بين الأقسام، القيم الأساسية داخل المنظمة حيث أن المنظمات ذات الأداء العالي هي التي تشكل الجينات التنظيمية الجيدة والتي تتكون عندما يكون هناك إدراك ووعي وتصور للمنظمة، فتلك الجينات تمكن كل فرد من فهم ما هي المهام داخل المنظمة فهي عبارة عن نظام من الرموز والكلمات والقوانين تعطي معاني معينة ومختصرة من خلال مجموعة من العناصر وذلك لتحديد شخصية المنظمة وشرح أدائها.

(٤٦ : ٨٩) ، (٤٨ : ٦٦)

ويعرف "يفانوف سيرجي Ivanov , Sergey (٢٠١٣) الجينات التنظيمية بأنها الهيكل الديناميكي لأي منظمة، فهي تتكون من الأدوار، العلاقات، والتشابكات التي تمثل ديناميكية المنظمة سواء كانت داخل المنظمة أو خارجها، وانه عند اكتشاف الجينات التنظيمية للمنظمة فيمكن تحريك المنظمة في إي اتجاه بواسطة تغيير جيناتها التنظيمية. (٥١)

وتعرفها "شاهيستا السعيد لبدة" (٢٠١٥) بأنها عملية فردية وسمة وميزة داخل المنظمة لا يمكن تكرارها بسهولة وأن إدراك وفهم واكتشاف تلك الفردية داخل المنظمة يكون بواسطة معرفة القيم الأساسية والخدمات التي تقدم للأفراد خارج المنظمة. (١٦)

بينما تعرفها الباحثة "تهال البيلي صباح" (٢٠١٧) بأنها كل ما تتميز وتتفرد بت المنظمة عن غيرها من المنظمات الأخرى وذلك من خلال المشاركة في اتخاذ القرار والمعلومات والمحفزات والهيكل التنظيمي. (٤٢)

ويؤكد لويسيانا Louisiana (٢٠١٣) أنه يمكن تحليل الجينات التنظيمية للمنظمة من خلال ثلاثة عناصر وهي الرؤية المستقبلية للمنظمة Vision، المهام وهي ماذا تنجز المنظمة والى من تنجز أهدافها Mission، فلسفة المنظمة وهي القيم الأساسية التي تقود المنظمة إلى تحقيق أهدافها ومهامها، حيث أن الجينات التنظيمية ليست مجرد اسم أو شعار للمنظمة وإنما هي خليط من المهارات، الخبرات، الاتجاهات، المعلومات التي تحدد القدرة على تحقيق جودة الأداء الإداري وخلق القيمة في سوق العمل. (٥٣)

وتعرف راوية أحمد حسن ٢٠٠٩ الأداء الإداري بأنه المستوى الذي يحققه الفرد عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل المتقدم، والأداء هو ما يبذله كل من يعمل بالمؤسسة منظمين ومديرين، وهو يعكس الكيفية التي يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء يقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد. (٢٥ : ١١)

ويعرفه نصر الله حنا ٢٠١١ بأنه عملية حيوية تهدف إلى الوقوف على أداء وسلوك الموظف في عمله وتعريفه بمدى كفاءته أو قصوره في أداءه وواجباته ومسؤولياته. (٤٠: ٣٠) وكما عرفه عبد الله مطلق المرشاد ٢٠١٩ بأنه مجموعة من المقاييس التي تعكس كيفية استخدام المنظمة لمواردها المالية والبشرية واستغلال تلك الموارد بكفاءة وفعالية لتحقيق قدرة المنظمة على الاستمرار والبقاء والتوازن بين أصحاب المصلحة والعملاء والأفراد العاملين. (١٨: ٢١)

وتعرف الباحثة الأداء الإداري بأنه الجهد المبذول في العمل بدرجة عالية من الكفاءة والجودة في توظيف عناصر الإدارة والتي يستعين بها المدير ليؤثر بشكل إيجابي على أداء باقي العاملين بالمؤسسة ومن ثم تحقيق الأهداف.

ويهدف الأداء الإداري الجيد إلى تنمية المنظمة وتحسين مخرجاتها بصورة عامة من خلال الربط بين أداء العاملين وأهداف المنظمة الإستراتيجية وتحديد النتائج والسلوكيات وتحديد خصائص العاملين القادرين على وضع الاستراتيجيات موضع التنفيذ حيث تعتمد المنظمات على المعلومات الناتجة عن إدارة وتقييم الأداء لاتخاذ القرارات اللازمة لتحسين وتحفيز أداء الموظفين للأفضل، وكذلك تنمية مهارات ومعارف وقدرات العاملين ورفع مستوى أدائهم لتحديد القصور في الأداء الوظيفي ومعالجته وتحديد جوانب القوة في الأداء الوظيفي لتحسينه للأفضل ومكافأته. (١٩: ١٨١)

ويوضح الأداء الوظيفي مستوى كفاءة الفرد في الإنجاز الفعلي للعمل وسلوكه وقدراته وإمكاناته الشخصية في إنجاز الأعمال، كما يمكن النظر إلى الأداء الوظيفي على أنه نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على الاستخدام المعقول للموارد المتاحة، وتؤكد نتائج دراسات الأداء الوظيفي كدراسة أسامة السيد الطبلاوي ٢٠٠٠، معارك أحمد وآخرون ٢٠٠٤ على ضرورة دراسة العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي من منطلق أن الأداء هو نتاج المواءمة بين الفرد والمؤسسة والعكس. (٣٨: ٣)

وتحتل مديريات الشباب والرياضة في مصر أهمية بالغة، حيث يقع على عاتقها إعداد المواطن بدنيا وعقليا ونفسيا واجتماعيا وذلك بتنظيم الأنشطة المختلفة والإشراف فنيا وإداريا وقانونيا وماليا على أنشطة الهيئات الرياضية المختلفة، حيث تمثل نظاما مفتوحا مع بيئتها وتؤثر فيها وتتأثر بها، فهي نظاما غير منفصلا وإنما هي جزء من نظام أكبر هو البيئة، وبالتالي عندما تخطط وتنفذ أنشطتها يجب أن تنفذ داخل إطار من القوى التي تشكل وتكون البيئة التي يمارس فيها هذا النشاط. (٢١: ٢١)

ولذلك تسعى مديريات الشباب والرياضة إلى تحقيق أهدافها من خلال التطوير المستمر في التنظيم الإداري والوسائل والأساليب الإدارية المتبعة مما يؤثر على سلوك العاملين وبالتالي يؤثر على مسيرة أداء الإدارة سلبيًا أو إيجابًا، حيث يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة في إنتاجية العمل ولكي تتوفر لديه القدرة على أداء عمله بجودة عالية فلا بد أن تتوفر لديه عناصر الجينات التنظيمية المتمثلة في حق المشاركة في اتخاذ القرار، وتوافر المعلومات، والحصول على المحفزات، والتمتع بهيكل تنظيمي جيد والتي تعد وسيلة جاذبة يسعى رؤساء العمل إلى توفيرها لكي يبتثوا في نفوس العاملين القيم والمثل وأنماط السلوك الإيجابي الابتكاري التي تجعلهم يشعرون بالرضا عن عملهم مما يؤثر بشكل واضح على مستوى الطموح والإنتاجية والأداء.

#### مشكلة البحث وأهميته:

يعتمد نجاح أو فشل المنظمات الآن في العمل على التطبيق وأسلوب التنفيذ داخل المنظمة، والذي يعني ربط الأهداف بالنتائج، فعندما يكون هناك مشكلة في انجاز المهام فيجب النظر إلى القرارات داخل المنظمة decision right، المحفزات المقدمة للعاملين motivation، المعلومات الموجودة داخل المنظمة information، وهيكل المنظمة structure حتى تتمكن من معرفة ما هي المشكلة داخل المنظمة، وتشكل تلك العناصر الأربعة الكيان الأساسي للجينات التنظيمية DNA Organizational .

ويؤكد (Flumerfelt, 2008) على أن تعلم المنظمة من العناصر المهمة التي تشكل الجينات التنظيمية للمنظمة من خلال اكتساب الخبرات المستمرة والمعلومات التي تتعلق بالعمليات والأخلاقيات داخل المنظمة مما يساهم في تطوير المنظمة والارتقاء بمستوى أدائها إلى الأفضل. (١٠٢ : ٤٩)

بينما يري (Neilson et al,2010) أن أول خطوة لحل أي اختلال وظيفي داخل المنظمة هو فهم سمات وخصائص المنظمة التي تحدد سلوك الأفراد وتؤثر على أداء الأعمال وذلك عن طريق استخدام مفهوم الجينات التنظيمية والذي يضع مجموعة من الإرشادات الدقيقة المطلوبة لخلق منظمة فريدة، ويمكن حصرها في أربعة قواعد أساسية وهي (حقوق اتخاذ القرار- المحفزات- المعلومات- الهيكل التنظيمي). (١٧ : ٥٤)

والتي ينبغي توافرها بشكل متكامل حتى تؤثر تأثيرا ايجابيا على جودة الأداء وقدرات العاملين الادارية، وهذا يتفق مع نتائج العديد من الدراسات ومنها (استشير scheier (2012)

(٥٥)، (ذهيوي ومونتورو (2011) Zhou, Montoro (٥٧)، (دبريل وآخرون Dibrell,el al (2008) (٤٧)، (Lam, Alice (2011) (٥٢)، (شاهيستا السعيد لبد (٢٠١٥) (١٦)). ومن خلال اطلاع الباحثة لاحظت أنه لا يوجد أي دراسة تم إجرائها تتعلق بموضوع الجينات التنظيمية ودورها في تحقيق جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ، ولذلك قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية على عينة ممثلة لمجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية وقوامها (٣٠) من الإداريين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ الإدارية، وذلك بطرح بعض الأسئلة مرفق رقم (١)، بهدف التعرف على دور الجينات التنظيمية في تحسين جودة الأداء الإداري لديهم، وقد جاءت نتيجة الدراسة الاستطلاعية بأن (١٠٠%) من الآراء بأنهم بحاجة ماسة للتعرف على ماهية أو مفهوم الجينات التنظيمية، حيث اتفق نسبة (٨٥%) من آراء العينة على أنهم يشاركون بشكل ضعيف في وضع الأهداف واتخاذ القرارات الخاصة بإدارة العمل، كما اتفق نسبة (٩٥%) من آراء العينة على أنهم يفتقرون إلى التحفيز عندما يتم انجاز الأعمال بشكل جيد، كما اتفق نسبة (١٠٠%) من آراء العينة على ضرورة توافر المعلومات اللازمة لأداء العمل بشكل صحيح ومن ثم تحقيق الأهداف المطلوبة، كما اتفق نسبة (٨٠%) من آراء العينة على أن الهيكل التنظيمي غير مناسب مع طبيعة العمل بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ، كما اتفق نسبة (٩٥%) من آراء العينة على أنهم يحتاجون الى دورات تدريبية لتنمية قدراتهم وصقل مهاراتهم الإدارية، ولذلك ينبغي الوقوف على هذه المشكلات والعمل جاهدين على حلها، وهذا ما دعي الباحثة للقيام بهذا البحث للتعرف على الجينات التنظيمية ودورها في تحقيق جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ.

#### أهداف البحث:

- يهدف البحث إلى التعرف على دور الجينات التنظيمية في تحقيق جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ وذلك من خلال التعرف على :
- ١- أبعاد الجينات التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة.
  - ٢- مدى تحقيق جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ.
  - ٣- العلاقة بين الجينات التنظيمية و تحقيق جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ.

**تساؤلات البحث:**

- ١- ما أبعاد الجينات التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ؟
- ٢- ما مدى تحقيق جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ؟
- ٣- هل توجد علاقة ذات دلالة بين الجينات التنظيمية و جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ؟

**مصطلحات البحث:****- الجينات التنظيمية Organizational DNA:**

الجينات التنظيمية: هي كل ما تتميز وتنفرد به المنظمة عن غيرها من المنظمات الأخرى وذلك من خلال المشاركة في اتخاذ القرار والمعلومات والمحفزات والهيكل التنظيمي. (٤٢)

جودة الأداء الإداري: هو الجهد المبذول في العمل بدرجة عالية من الكفاءة والجودة في توظيف عناصر الإدارة والتي يستعين بها المدير ليؤثر بشكل إيجابي على أداء باقي العاملين بالمؤسسة ومن ثم تحقيق الأهداف. (تعريف إجرائي)

**إجراءات البحث:****منهج البحث:**

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي كأحد أنماطه لمناسبته لطبيعة البحث.

**مجتمع البحث:**

يشتمل البحث على القادة والكوادر والعاملين بالإدارة المركزية لمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ، والبالغ عددهم (٣٦٠) فردا ممتثلين في " وكيل وزارة الشباب والرياضة ومدير المديرية بمحافظة كفر الشيخ، وكيل مديرية الشباب، وكيل مديرية الرياضة، مدراء الإدارات، الإداريين.

**عينة البحث:**

قامت الباحثة باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية في استمارة استبيان بلغ عددهم (١٦٨) فردا تم تقسيمهم إلى (٢٠) فرد لايجاد المعاملات العلمية (صدق وثبات)، (٣٠) فرد لاجراء الدراسة الاستطلاعية، (١١٨) فرد لتطبيق الدراسة الأساسية قيد البحث تمثل عينة البحث ٤٧% من اجمالي مجتمع البحث، ويوضح جدول رقم (١) توصيف عينة البحث.



جدول (١)  
توصيف عينة البحث

توزيع العينة توصيف العينة	مجتمع البحث	عينة الدراسة الاستطلاعية	عينة الدراسة الأساسية	اجمالي عدد العينة
وكيل وزارة الشباب والرياضة ومدير المديرية بمحافظة كفر الشيخ	١	-	١	١
وكيل مديرية الشباب بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ	١	-	١	١
وكيل مديرية الرياضة بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ	١	-	١	١
مدراء الإدارات بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ	٤٠	٤	١٥	١٩
الإداريين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ	٣١٧	١٦	١٠٠	١١٦
الإجمالي	٣٦٠	٢٠	١١٨	١٣٨

أدوات جمع البيانات:

أستخدمت الباحثة استمارتين للاستبيان (من تصميم الباحثة )

١- استمارة الجينات التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ.

٢- استمارة جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ.  
وذلك من خلال إتباع الخطوات الإجرائية التالية:

- إجراء مسح للدراسات النظرية والبحوث العلمية والمراجع المتصلة بالموضوع.
- تحديد محاور الاستبيان حسب الأهداف الموضوعية.
- تحديد العبارات التي تعبر عن كل محور من محاور الاستبيان.

- المعاملات الإحصائية لاستمارة الجينات التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة  
كفر الشيخ :

صدق المحتوى (المحكمين) :

قامت الباحثة بعرض الاستمارة في صورتها الأولية على السادة الخبراء وعددهم  
(١٠) خبراء (مرفق رقم ٢) في مجال الإدارة الرياضية وإدارة الأعمال و علم النفس،  
لمعرفة مدى مناسبة المحاور والعبارات، وقد وضعت الباحثة شرط موافقة ٧٥% على الأقل  
من اتفاق السادة الخبراء المحكمين لقبول المحاور والعبارات، حيث اشتملت الاستمارة على  
(٤) محاور و(٤٠) عبارة.

وقد حازت محاور وعبارات الاستمارة على نسبة إتفاق تراوحت ما بين ٧٠%  
إلى ١٠٠%، وقد توصلت الباحثة من خلال استطلاع رأي السادة الخبراء إلى حذف، دمج،  
تعديل بعض العبارات، والجدول التالي يوضح ذلك:

## جدول (٢)

العبارات التي تم حذفها ودمجها و اضافتها من الصورة الأولية للاستثمار

العدد الإجمالي للعبارات	العبارات التي تم دمجها		العبارات التي تم حذفها	العبارات التي تم تعديلها		المحاور
	رقم العبارة بعد الدمج	رقم العبارة قبل الدمج		رقم العبارة بعد التعديل	رقم العبارة قبل التعديل	
-	-	-	-	-	-	المحور الأول
١	-	-	-	١٢	١٢	المحور الثاني
١	-	-	١٨	-	-	المحور الثالث
٥	٢٨	٣٤،٢٩	٣٦،٣٣	٣٦	٤٠	المحور الرابع
١٠	١	٢	٣	٢	٢	الإجمالي

يتضح من جدول (٢) والخاص بالعبارات التي تم حذفها وتعديلها ودمجها بعد عرض الاستمارة على الخبراء وبلغ عدد العبارات التي تم حذفها من المحور الثالث (١) عبارة واحدة، والمحور الرابع (٢) عبارة، وبذلك يكون إجمالي العبارات التي تم حذفها في الاستمارة (٣) عبارات لان هذه العبارات قد حصلت على نسبة اتفاق المحكمين اقل من ٧٥%، كما يتضح انه تم تعديل العبارات رقم (١٢) التي تنتمي للمحور الثاني، العبارة رقم (٤٠) التي تنتمي للمحور الرابع، وبذلك يكون إجمالي البيانات التي تم تعديلها (٢) عبارة، كما يتضح انه تم دمج العبارتين (٢٩)، (٣٤) لتصبح عبارة واحدة رقم (٢٨) بعد الدمج. وبذلك أصبح إجمالي عدد العبارات (٣٦) عبارة موزعة على محاور استمارة (الجينات التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفرالشيخ) والتي عددها (٤) محاور. وبذلك تم وضع استمارة الاستبيان في صورتها النهائية (مرفق رقم ٤)، وتصبح الاستمارة قابله للتطبيق حيث اعتبرت الباحثة نسبة اتفاق المحكمين على بيانات الاستمارة معيارا لصدقها.

المعاملات الإحصائية لاستمارة جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفرالشيخ :

صدق المحتوى (المحكمين) :

قامت الباحثة بعرض الاستمارة في صورتها الأولية على السادة الخبراء وعددهم (١٠) خبراء (مرفق رقم ٢) في مجال الإدارة الرياضية و إدارة الأعمال، لمعرفة مدى مناسبة المحاور والعبارات، وقد وضعت الباحثة شرط موافقة ٧٥% على الأقل من اتفاق السادة

الخبراء المحكمين لقبول المحاور والعبارات، حيث اشتملت الاستمارة على (٥) محاور و(٣١) عبارة.

وقد حازت عبارات الاستمارة على نسبة إتفاق من ٧٠% الى ١٠٠%، وبذلك تم وضع استمارة الاستبيان في صورتها النهائية بعد حذف العبارات رقم (٤)، (١٨)، (٢٤) بناء على رأي السادة الخبراء، والجدول التالي يوضح ذلك.

### جدول (٣)

#### العبارات التي تم حذفها من الصورة الأولية للاستمارة

م	المحاور	أرقام العبارات التي تم حذفها	عدد العبارات
١	المحور الأول	٤	١
	المحور الثاني	-	-
٢	المحور الثالث	١٨	١
	المحور الرابع	٢٤	١
	المجموع		٣

يتضح من جدول (٣) والخاص بالعبارات التي تم حذفها بعد عرض الاستمارة على الخبراء وبلغ عدد العبارات التي تم حذفها من المحور الأول (١) عبارة، والمحور الثالث (١) عبارة، والمحور الرابع (١) عبارة وبذلك يكون إجمالي العبارات التي تم حذفها في الاستمارة (٣) عبارات لان هذه العبارات قد حصلت على نسبة اتفاق المحكمين اقل من ٧٥%، وبذلك أصبح إجمالي عدد العبارات (٢٨) عبارة موزعة على محاور استمارة (جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ) والتي عددها (٥) محاور.

وبذلك تم وضع استمارة الاستبيان في صورتها النهائية (مرفق رقم ٥)، وتصبح الاستمارة قابله للتطبيق حيث اعتبرت الباحثة نسبة اتفاق المحكمين على بيانات الاستمارة معياراً لصدقها.

صدق الاتساق الداخلي لاستمارة الجينات التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ :

قامت الباحثة بحساب معامل صدق الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان عن طريق تطبيق الاستبيان على بعض العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ والبالغ عددهم (٢٠) فرداً ممثلاً لمجتمع البحث وذلك بغرض تقدير صدق عبارات الاستبيان، وقد تم ذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والمحور وبين كل عبارة والمجموع الكلي للمحاور وبين المحور والمجموع الكلي للمحاور، وذلك في الفترة من ٢٠٢٢/١/١ إلى ٢٠٢٢/١/١٥ م، والجدول التالي يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان :

## جدول (٤)

صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور وبين العبارة والمجموع الكلي لمحاور استمارة استبيان "الجينات التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ" (ن = ٢٠)

المحور الأول			المحور الثاني			المحور الثالث			المحور الرابع		
م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع
١	٠,٨٢	٠,٨٨	١	٠,٩١	٠,٨٦	١	٠,٧٩	٠,٧٤	١	٠,٩٠	٠,٨٦
٢	٠,٧٧	٠,٨٢	٢	٠,٨٧	٠,٩١	٢	٠,٨١	٠,٨٥	٢	٠,٨٨	٠,٩١
٣	٠,٧١	٠,٧٨	٣	٠,٨٢	٠,٨٩	٣	٠,٨٢	٠,٧٩	٣	٠,٧٨	٠,٨٣
٤	٠,٨٣	٠,٩٠	٤	٠,٩٠	٠,٨٨	٤	٠,٩١	٠,٨٧	٤	٠,٨٠	٠,٨٦
٥	٠,٧٥	٠,٨٢	٥	٠,٨٨	٠,٨٣	٥	٠,٧٤	٠,٨٣	٥	٠,٧٣	٠,٧٨
٦	٠,٨٦	٠,٩٠	٦	٠,٨٧	٠,٩٢	٦	٠,٨٢	٠,٧٧	٦	٠,٨٥	٠,٩١
٧	٠,٧٤	٠,٧٩	٧	٠,٧٣	٠,٨٤	٧	٠,٨١	٠,٧٦	٧	٠,٨٩	٠,٨٤
٨	٠,٨٦	٠,٩٢	٨	٠,٨٨	٠,٧٨	٨			٨	٠,٩٢	٠,٨٨
٩	٠,٨٣	٠,٩٠	٩	٠,٩٠	٠,٨٣	٩			٩	٠,٧٥	٠,٧٠
			١٠	٠,٩٢	٠,٨٦	١٠			١٠	٠,٨٤	٠,٩٠

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يوضح جدول (٤) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والمحور وبين العبارة والمجموع الكلي للمحاور مما يشير الى صدق الاتساق الداخلي لاستمارة استبيان "الجينات التنظيمية لدى العاملين بالإدارة العامة لرعاية الطلاب جامعة كفر الشيخ" وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ حيث أن صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور الاول يتراوح ما بين (٠,٧١ إلى ٠,٨٦) وأن صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمجموع الكلي يتراوح ما بين (٠,٧٨ إلى ٠,٩٢) مما يؤكد أن العبارة ترتبط ارتباطا وثيقا بالمحور وكذلك بالمجموع. كما يتراوح صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور الثاني ما بين (٠,٧٤ إلى ٠,٩١) وأن صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمجموع الكلي يتراوح ما بين (٠,٧٤ إلى ٠,٨٧) مما يؤكد أن العبارة ترتبط ارتباطا وثيقا بالمحور وكذلك بالمجموع. كما يتراوح صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور الثالث ما بين (٠,٧٣ إلى ٠,٩٢) وأن صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمجموع الكلي يتراوح ما بين (٠,٧٨ إلى ٠,٩٢) مما يؤكد أن العبارة ترتبط ارتباطا وثيقا بالمحور وكذلك بالمجموع. كما يتراوح صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور الرابع ما بين (٠,٧٣ إلى ٠,٩٢) وأن صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمجموع الكلي يتراوح ما بين (٠,٧٠ إلى ٠,٩١) مما يؤكد أن العبارة ترتبط ارتباطا وثيقا بالمحور وكذلك بالمجموع.

وبذلك يكون صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور يتراوح ما بين (٠,٧١) إلى (٠,٩٢) وأن صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمجموع الكلي يتراوح ما بين (٠,٧٠) إلى (٠,٩٢) مما يؤكد أن العبارة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمحور وكذلك بالمجموع الكلي للاستبيان، ولذلك فهي تساهم في بناء الاستبيان وتقيس ما وضعت من أجله، ولذلك فهي تتسم بالصدق الذاتي.

### جدول (٥)

صدق الاتساق الداخلي بين المحور والمجموع الكلي للمحاور لاستمارة استبيان "الجينات التنظيمية ودورها في تحقيق جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفرالشيخ" (ن = ٢٠)

م	المحاور	معامل الارتباط
١	حقوق اتخاذ القرار	٠,٨٠
٢	المحفزات	٠,٨٥
٣	المعلومات	٠,٨١
٤	الهيكل التنظيمي	٠,٨٣

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يوضح جدول (٨) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مجموع المحور وبين المجموع الكلي للمحاور لاستمارة استبيان " الجينات التنظيمية لدى العاملين بكليات عينة الأهلية " وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥

حيث نلاحظ أن معامل الاتساق الداخلي بين المحاور والمجموع الكلي تراوح ما بين (٠,٨٠) إلى (٠,٨٥) مما يؤكد أن المحاور ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمجموع الكلي للاستبيان، ولذلك فهي تساهم في بناء الاستبيان وتقيس ما وضعت من أجله، ولذلك فهي تتسم بالصدق الذاتي.

ثبات استبيان " الجينات التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفرالشيخ " :

تم حساب معامل الثبات لاستمارة الاستبيان عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق Test Retest، حيث تطبيق الاستمارة على عينة تقنين الاستبيان وقوامها (٢٠) من العاملين بكليات عينة الأهلية وهي ممثلة لمجتمع البحث، وقد تم إعادة التطبيق للاستمارة على نفس العينة للتأكد من ثبات الاستمارة وكان بفاصل زمني قدرة (١٥) يوم، حيث كان التطبيق الأول ٢٠٢٢/٢/١٥ م وإعادة التطبيق ٢٠٢٢/٢/١٥ م، والجدول التالي يوضح معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني.

## جدول (٦)

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لبيان معامل الثبات لاستمارة استبيان "الجينات التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفرالشيخ" (ن=٢٠)

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
٠,٨٥	١	٠,٨٨	١	٠,٨٤	١	٠,٩٢	١
٠,٨٩	٢	٠,٨٤	٢	٠,٨٨	٢	٠,٨٩	٢
٠,٨٧	٣	٠,٨٩	٣	٠,٩٠	٣	٠,٨٤	٣
٠,٩٠	٤	٠,٨٦	٤	٠,٨٩	٤	٠,٨٢	٤
٠,٨٢	٥	٠,٩٠	٥	٠,٩١	٥	٠,٩٠	٥
٠,٨٤	٦	٠,٨٨	٦	٠,٨٧	٦	٠,٨٨	٦
٠,٩١	٧	٠,٨٢	٧	٠,٨٣	٧	٠,٨٩	٧
٠,٨٠	٨			٠,٨٢	٨	٠,٩٢	٨
٠,٨٣	٩			٠,٩٠	٩	٠,٨٩	٩
				٠,٨٧	١٠	٠,٨٥	١٠

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية  $\alpha = 0,05 = 0,444$

يوضح جدول (٦) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لاستمارة استبيان الجينات التنظيمية لدى العاملين بكليات عنيزة الأهلية حيث تراوح معامل الارتباط ما بين (٠,٨٠-٠,٩٢) وهي معاملات ارتباط ذو دلالة عالية مما يشير إلى ثبات استمارة الاستبيان.

كما قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لاستمارة الاستبيان باستخدام التجزئة النصفية ومعامل ألفا، ويتضح ذلك من الجدول التالي :

## جدول (٧)

التجزئة النصفية ومعامل ألفا لبيان معامل الثبات لاستمارة استبيان الجينات التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفرالشيخ (ن = ٢٠)

م	المحاور	اختبار التجزئة النصفية		معامل ألفا Deleted Cronbach's Alpha if Item
		سبيرمان- براون	جتمان	
١	حقوق اتخاذ القرار	٠,٨٥٥	٠,٨٦٧	٠,٨٦٣
٢	المحفزات	٠,٧٨٤	٠,٨٧٣	٠,٧٦٥
٣	المعلومات	٠,٨٤٧	٠,٨٤٩	٠,٨٦٢
٤	الهيكل التنظيمي	٠,٨٨٦	٠,٨٦٤	٠,٨٦٤
	الدرجة الكلية	٠,٨٩٧	٠,٨٦٥	٠,٨٦٩

يوضح جدول (٧) اختبار التجزئة النصفية بطريقتي سبيرمان- براون وجتمان وكذلك معامل ألفا (كرونباخ) لبيان معامل الثبات لمحاور استمارة الاستبيان بالإضافة إلى إجمالي الاستبيان ويتضح وجود دلالات إحصائية قوية تشير إلى ثبات الاستبيان.

ففي اختبار التجزئة النصفية لسبيرمان - براون نلاحظ أن القيم تراوحت ما بين (٠,٨٤٧ إلى ٠,٨٨٦) وكانت الدرجة الكلية للاختبار (٠,٨٩٧).  
وبالنسبة لاختبار التجزئة النصفية أيضا لجتمان نلاحظ أن القيم تراوحت ما بين (٠,٨٤٩ إلى ٠,٨٧٣) في حين كانت الدرجة الكلية للاختبار (٠,٨٦٥).  
أما بالنسبة لمعامل ألفا فقد تراوحت القيم ما بين (٠,٧٦٥ إلى ٠,٨٦٤) ومعامل ألفا للاستبيان بلغ (٠,٨٦٩) مما يؤكد أن المحاور متجانسة فيما بينها وتتسم بالثبات وأنها متكاملة تسهم في بناء الاستبيان.

المعاملات العلمية لاستبيان جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ :

صدق الاتساق الداخلي:

استخدمت الباحثة معامل الارتباط البسيط لبيرسون لحساب قيمة الارتباط بين كل عبارة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تمثله، وقيمة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل عبارة مع الدرجة الكلية للاستبيان، وذلك في استبيان الأداء الإداري بالأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية، ويوضح جدول (٨) صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان.

جدول (٨)

صدق الاتساق الداخلي لعبارات استبيان جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ (ن = ٢٠)

المحور الأول			المحور الثاني			المحور الثالث			المحور الرابع			المحور الخامس		
م	العبارة مع المحور	العبارة مع المحور	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المحور	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المحور	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المحور	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المحور
١	٠,٧١	٠,٧٨	١	٠,٤٩	٠,٥١	١	٠,٦٨	٠,٧٥	١	٠,٦٢	٠,٦٨	١	٠,٥٤	٠,٥٨
٢	٠,٦٠	٠,٧١	٢	٠,٧٢	٠,٧٤	٢	٠,٩٠	٠,٨٧	٢	٠,٨٣	٠,٨٠	٢	٠,٥٨	٠,٦٠
٣	٠,٦٣	٠,٦٠	٣	٠,٦٤	٠,٥٨	٣	٠,٦٤	٠,٧١	٣	٠,٧٢	٠,٧٨	٣	٠,٨١	٠,٨٤
٤	٠,٥٦	٠,٥٨	٤	٠,٦٤	٠,٥٤	٤	٠,٦٢	٠,٦٤	٤	٠,٦٨	٠,٧١	٤	٠,٦٤	٠,٧٢
٥	٠,٧٣	٠,٥٧	٥	٠,٧٦	٠,٥٩	٥	٠,٧٦	٠,٨٠	٥	٠,٦٤	٠,٦٦	٥	٠,٦٧	٠,٧٤
٦	٠,٦٨	٠,٦٩	٦	٠,٥٢	٠,٥٨	٦	٠,٥٢	٠,٥٨						
٧	٠,٥٩	٠,٦٠			٠,٥٨									

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يوضح جدول (٨) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والمحور وبين العبارة والمجموع الكلي للمحاور مما يشير الى صدق الاتساق الداخلي لاستمارة استبيان " جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ " وذلك عند مستوى معنوية

٠,٠٥ حيث أن صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور الاول يتراوح ما بين (٠,٧١ إلى ٠,٥٦) وأن صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمجموع الكلي يتراوح ما بين (٠,٧٨ إلى ٠,٥٨) مما يؤكد أن العبارة ترتبط ارتباطا وثيقا بالمحور وكذلك بالمجموع.

كما يتراوح صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور الثاني ما بين (٠,٨٧ إلى ٠,٥٨) وأن صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمجموع الكلي يتراوح ما بين (٠,٩٠ إلى ٠,٥٢) مما يؤكد أن العبارة ترتبط ارتباطا وثيقا بالمحور وكذلك بالمجموع.

كما يتراوح صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور الثالث ما بين (٠,٧٢ إلى ٠,٤٩) وأن صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمجموع الكلي يتراوح ما بين (٠,٧٤ إلى ٠,٥٣) مما يؤكد أن العبارة ترتبط ارتباطا وثيقا بالمحور وكذلك بالمجموع.

كما يتراوح صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور الرابع ما بين (٠,٨٠ إلى ٠,٦٨) وأن صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمجموع الكلي يتراوح ما بين (٠,٨٣ إلى ٠,٦٤) مما يؤكد أن العبارة ترتبط ارتباطا وثيقا بالمحور وكذلك بالمجموع.

كما يتراوح صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور الخامس ما بين (٠,٨١ إلى ٠,٥٤) وأن صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمجموع الكلي يتراوح ما بين (٠,٨٤ إلى ٠,٥٨) مما يؤكد أن العبارة ترتبط ارتباطا وثيقا بالمحور وكذلك بالمجموع.

وبذلك يكون صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور يتراوح ما بين (٠,٨١ إلى ٠,٤٩) وأن صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمجموع الكلي يتراوح ما بين (٠,٩٠ إلى ٠,٥٢) مما يؤكد أن العبارة ترتبط ارتباطا وثيقا بالمحور وكذلك بالمجموع الكلي للاستبيان، ولذلك فهي تساهم في بناء الاستبيان وتقيس ما وضعت من أجله، ولذلك فهي تتسم بالصدق الذاتي.

### جدول (٩)

معامل الارتباط بين المحاور مع بعضها ومع الدرجة الكلية لاستبيان جودة الأداء الإداري  
بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ (ن = ٢٠)

المحاور	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	الاستبيان
المحور الأول : حقوق اتخاذ القرار	٠,٩٠*	٠,٨٦*	٠,٨٣*	٠,٩٢*	٠,٨٦*	
المحور الثاني : المحفزات		٠,٨٢*	٠,٨١*	٠,٧٥*	٠,٩٤*	
المحور الثالث : المعلومات			٠,٨٥*	٠,٧٨*	٠,٨٨*	
المحور الرابع : الهيكل التنظيمي				٠,٩١*	٠,٩٢*	
الاستبيان					٠,٩٦*	

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤



يتضح من جدول (٩) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين المحاور وبعضها وبين المحاور والدرجة الكلية للاستبيان؛ وتراوحت ما بين (٠,٧٥) إلى (٠,٩٦) وهي قيم أكبر من قيم "ر" الجدولية وذلك عند مستوى دلالة (٠,٠٥)؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي. ثم قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لاستمارة استبيان جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفرالشيخ عن طريق استخدام اختبار التجزئة النصفية و ألفا (كرونباخ)، ويتضح ذلك من الجدول الآتي :

### جدول (١٠)

التجزئة النصفية ومعامل ألفا لبيان معامل الثبات لاستمارة استبيان جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفرالشيخ (ن = ٢٠)

م	المحاور	اختبار التجزئة النصفية	
		سبيرمان - براون	جتمان
			معامل ألفا Cronbach's Alpha if Deleted Item
١	الهيكل التنظيمي والمسؤوليات والصلاحيات	٠,٨٥٤	٠,٨٦٣
٢	المشاركة والعمل الجماعي	٠,٨٨٣	٠,٨٧١
٣	رضا المستفيدين	٠,٨٤٦	٠,٨٥٨
	التدريب والتحسين المستمر	٠,٨٨٠	٠,٨٧٤
٥	نظم المعلومات	٠,٨٨٧	٠,٨٦٧
	الدرجة الكلية	٠,٨٩٦	٠,٨٦٨

يوضح جدول (١٠) اختبار التجزئة النصفية بطريقتي سبيرمان - براون وجتمان وكذلك معامل ألفا (كرونباخ) لبيان معامل الثبات لمحاور استمارة الاستبيان بالإضافة إلى إجمالي الاستبيان ويتضح وجود دلالات إحصائية قوية تشير إلى ثبات الاستبيان. ففي اختبار التجزئة النصفية لسبيرمان - براون نلاحظ أن القيم تراوحت ما بين (٠,٨٤٦ إلى ٠,٨٨٧) وكانت الدرجة الكلية للاختبار (٠,٨٩٦). وبالنسبة لاختبار التجزئة النصفية أيضا لجتمان نلاحظ أن القيم تراوحت ما بين (٠,٨٥٨ إلى ٠,٨٧٤) في حين كانت الدرجة الكلية للاختبار (٠,٨٦٨). أما بالنسبة لمعامل ألفا فقد تراوحت القيم ما بين (٠,٨٦٠ إلى ٠,٨٧٦) ومعامل ألفا للاستبيان بلغ (٠,٨٧٩) مما يؤكد أن المحاور متجانسة فيما بينها وتتسم بالثبات وأنها متكاملة تسهم في بناء الاستبيان.

وبعد حذف العبارات أرقام (٤٣ - ٥٦ - ٦٣) يصبح عدد عبارات استمارة استبيان جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفرالشيخ (٢٨) عبارة موزعة على (٥) محاور.

جدول (١١)  
توصيف لأراء عينة البحث في المحور الأول الخاص بحقوق اتخاذ القرار (ن=١١٨)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	١	١٠٧	٩٠,٦٨	١١	٩,٣٢	٠	٠,٠٠	٢٢٥	٩٥,٣٤	٤
٢	٢	١٠٢	٨٦,٤٤	١٦	١٣,٥٦	٠	٠,٠٠	٢٢٠	٩٣,٢٢	٦
٣	٣	١١٠	٩٣,٢٢	٨	٦,٧٨	٠	٠,٠٠	٢٢٨	٩٦,٦١	٣
٤	٤	٨٩	٧٥,٤٢	٢٩	٢٤,٥٨	٠	٠,٠٠	٢٠٧	٨٧,٧١	٧
٥	٥	١٠٣	٨٧,٢٩	١٥	١٢,٧١	٠	٠,٠٠	٢٢١	٩٣,٦٤	٥
٦	٦	١١٥	٩٧,٤٦	٣	٢,٥٤	٠	٠,٠٠	٢٣٣	٩٨,٧٣	١
٧	٧	٩٩	٨٣,٩٠	١٩	١٦,١٠	٠	٠,٠٠	٢١٧	٩١,٩٥	٦
٨	٨	١٠٧	٩٠,٦٨	١١	٩,٣٢	٠	٠,٠٠	٢٢٥	٩٥,٣٤	٤
٩	٩	١١٣	٩٥,٧٦	٥	٤,٢٤	٠	٠,٠٠	٢٣١	٩٧,٨٨	٢

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية  $0,05 = 0,99$

يتضح من الجدول رقم (١١) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الأول الخاص بحقوق اتخاذ القرار.

وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) في العبارة رقم (٦) بنسبة (٩٧,٤٦%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٤) بنسبة (٧٥,٤٢%)، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (٤) بنسبة (٢٤,٥٨%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٦) بنسبة (٢,٥٤%)، وكانت آراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) (٠) بنسبة (٠,٠%).

ومثلت العبارة رقم (٦) أعلى وزن نسبي (٢٣٣) وأكثر أهمية نسبية (٩٨,٧٣%) بين عبارات المحور، بينما مثلت العبارة رقم (٤) أقل وزن نسبي (٢٠٧) وأقل أهمية نسبية (٨٧,٧١%) بين عبارات المحور.

وبما أن قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية  $0,05 = 0,99$  فإن جميع العبارات ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة كا ٢ لهذه العبارات أكبر من  $0,99$ ، مما يؤكد أهمية المشاركة في اتخاذ القرارات وأن الغموض وعدم الوضوح في عملية اتخاذ القرار يؤثر بشكل كبير على كفاءة العمليات الإدارية وعلى كفاءة أداء العاملين في المنظمة، وهذا يتفق مع "استشير scheier (2012) (٥٥)، محمد عبد التواب البكري (٢٠٠٢) (٣٥)، سوزي رؤف اسكندر" (٢٠١٢) (١٥)، فيصل بن فهد بن محمد" (٢٠٠٨) (٢٨).

جدول (١٢)  
توصيف لأراء عينة البحث في المحور الثاني الخاص بالمحفزات (ن=١١٨)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك			
١	١٠	٨٧,٢٩	١٠٣	١٢,٧١	١٥	٠,٠٠	٠	٢٢١	٩٣,٦٤	٥
٢	١١	٧٥,٤٢	٨٩	٢٤,٥٨	٢٩	٠,٠٠	٠	٢٠٧	٨٧,٧١	٦
٣	١٢	٩٨,٣٠	١١٦	١,٦٩	٢	٠,٠٠	٠	٢٣٤	٩٩,٩٨	١
٤	١٣	٩٣,٢٢	١١٠	٦,٧٨	٨	٠,٠٠	٠	٢٢٨	٩٦,٦١	٢
٥	١٤	٩٠,٦٨	١٠٧	٩,٣٢	١١	٠,٠٠	٠	٢٢٥	٩٥,٣٤	٤
٦	١٥	٥٥,٠٨	٦٥	٤١,٥٣	٤٩	٣,٣٩	٤	١٧٩	٧٥,٨٥	٧
٧	١٦	٩١,٥٣	١٠٨	٨,٤٧	١٠	٠,٠٠	٠	٢٢٦	٩٥,٧٦	٣

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية  $0,05 = 0,99$

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لاراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثاني الخاص بالمحفزات.

وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) في العبارة رقم (١٢) بنسبة (٩٨,٣٠%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (١٥) بنسبة (٥٥,٠٨%)، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (١٥) بنسبة (٤١,٥٣%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (١٢) بنسبة (١,٦٩%)، وكانت آراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) (٠) بنسبة (٠,٠٠%).

ومثلت العبارة رقم (١٢) أعلى وزن نسبي (٢٣٤) وأكثر أهمية نسبية (٩٩,٩٨%) بين عبارات المحور، بينما مثلت العبارة رقم (١٥) أقل وزن نسبي (١٧٩) وأقل أهمية نسبية (٧٥,٨٥%) بين عبارات المحور.

وبما أن قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية  $0,05 = 0,99$  فإن جميع العبارات ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة كا ٢ لهذه العبارات أكبر من  $0,99$ ، مما يؤكد أهمية المحفزات.

وهذا يتفق مع نتائج دراسة "محمد هيكل (٢٠٠٠) (٣٧)، عبد العزيز شنيق (٢٠٠٨) (٢٢)، زهويو ومونتورو Zhou, Montoro (٥٧) (2011) حيث أكدت نتائج هذه الدراسات على أن هناك علاقة ايجابية وسببية بين الحوافز الداخلية والخارجية وسلوك العاملين ومستوى الأداء، واتفقت معهم نتائج دراسة عادل عبد المنعم المسدي ٢٠٠٩ (٢٠) في أن دوافع العاملين نحو العمل تختلف معنويا تبعا للاختلاف في الجينات التنظيمية، كما تؤثر الجينات التنظيمية المكونة لشخصية المنظمة على دوافع العاملين نحو العمل وعلى مستوى الأداء.

## جدول (١٣)

توصيف لأراء عينة البحث في المحور الثالث الخاص بالمعلومات (ن=١١٨)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	١٧	١١٦	٩٨,٣٠	٢	١,٦٩	٠	٠,٠٠	٢٣٤	٩٩,٩٨	١
٢	١٨	١٠٣	٨٧,٢٩	١٥	١٢,٧١	٠	٠,٠٠	٢٢١	٩٣,٦٤	٦
٣	١٩	٨٩	٧٥,٤٢	٢٩	٢٤,٥٨	٠	٠,٠٠	٢٠٧	٨٧,٧١	٨
٤	٢٠	١١٢	٩٤,٩٢	٦	٥,٠٨	٠	٠,٠٠	٢٣٠	٩٧,٤٦	٢
٥	٢١	٩٩	٨٣,٩٠	١٩	١٦,١٠	٠	٠,٠٠	٢١٧	٩١,٩٥	٧
٦	٢٢	١٠٧	٩٠,٦٨	١١	٩,٣٢	٠	٠,٠٠	٢٢٥	٩٥,٣٤	٤
٧	٢٣	٦٥	٥٥,٠٨	٤٩	٤١,٥٣	٤	٣,٣٩	١٧٩	٧٥,٨٥	٩
٨	٢٤	١٠٤	٨٨,١٤	١٤	١١,٨٦	٠	٠,٠٠	٢٢٢	٩٤,٠٧	٥
٩	٢٥	١١٦	٩٨,٣٠	٢	١,٦٩	٠	٠,٠٠	٢٣٤	٩٩,٩٨	١
١٠	٢٦	١٠٩	٩٢,٣٧	٩	٧,٦٣	٠	٠,٠٠	٢٢٧	٩٦,١٩	٣

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية  $0,05 = 0,99$ 

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأداء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثالث الخاص بالمعلومات.

وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) في العبارة رقم (٢٥,١٧) بنسبة (٩٨,٣٠%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٢٣) بنسبة (٥٥,٠٨%)، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (٢٣) بنسبة (٤١,٥٣%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٢٥,١٧) بنسبة (١,٦٩%)، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) في العبارة رقم (٢٣) بنسبة (٣,٣٩%)، وكانت أقل نسبة مئوية في باقي العبارة (٠) بنسبة (٠,٠٠%).  
ومثلت العبارة رقم (٢٥,١٧) أعلى وزن نسبي (٢٣٤) وأكثر أهمية نسبية (٩٩,٩٨%) بين عبارات المحور، بينما مثلت العبارة رقم (٢٣) أقل وزن نسبي (١٧٩) وأقل أهمية نسبية (٧٥,٨٥%) بين عبارات المحور.

وبما أن قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية  $0,05 = 0,99$  فإن جميع العبارات ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة كا ٢ لهذه العبارات أكبر من  $0,99$ ، مما يؤكد أهمية المعلومات وهذا يتفق مع "نهال البيلي صبح" (٢٠١٥) (٤١)، "أشرف مختار شعلان" (٢٠١٠) (٤)، "عمرو عباس عقل" (٢٠٠٩) (٢٦)، "كريم محمد الحكيم" (٢٠٠٩) (٢٩)، "مصطفى عبد السميع وعبد الفتاح الفولى" (٢٠٠٤) (٣٩)، "جمال محمد لطفى" (٢٠٠٢) (٩)، "عماد مصطفى البنانى" (٢٠٠١) (٢٥)، "محمد محمد الهادي" (٢٠٠١) (٣٦)، "ديريل وآخرون Dibrell,el al

(2008) (٤٧) حيث أكدت نتائج هذه الدراسات على مدى أهمية توافر المعلومات، وكانت من أهم نتائج دراسة أحمد عبد الفتاح علي ٢٠١٩ (١) وجود قصور في نشر الثقافة الالكترونية والمعلوماتية بين العاملين، وعدم وجود قاعدة بيانات تتوافر فيها كافة البيانات المتعلقة بالاتحاد وفروعه المختلفة

### جدول (١٤)

توصيف لأراء عينة البحث في المحور الرابع الخاص بالهيكل التنظيمي (ن=١١٨)

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك			
١	٢٧	٩٨,٣٠	٢	١,٦٩	٠	٠,٠٠	٢٣٤	٩٩,٩٨	١	
٢	٢٨	٩٤,٩٢	٦	٥,٠٨	٠	٠,٠٠	٢٣٠	٩٧,٤٦	٣	
٣	٢٩	٨٧,٢٩	١٥	١٢,٧١	٠	٠,٠٠	٢٢١	٩٣,٦٤	٦	
٤	٣٠	٧٥,٤٢	٢٩	٢٤,٥٨	٠	٠,٠٠	٢٠٧	٨٧,٧١	٧	
٥	٣١	٩٣,٢٢	٨	٦,٧٨	٠	٠,٠٠	٢٢٨	٩٦,٦١	٥	
٦	٣٢	٩٣,٢٢	٨	٦,٧٨	٠	٠,٠٠	٢٢٨	٩٦,٦١	٥	
٧	٣٣	٩٨,٣٠	٢	١,٦٩	٠	٠,٠٠	٢٣٤	٩٩,٩٨	١	
٨	٣٤	٥٥,٠٨	٤٩	٤١,٥٣	٤	٣,٣٩	١٧٩	٧٥,٨٥	٨	
٩	٣٥	٩٣,٢٢	٨	٦,٧٨	٠	٠,٠٠	٢٢٨	٩٦,٦١	٤	
١٠	٣٦	٩٥,٧٦	٥	٤,٢٤	٠	٠,٠٠	٢٣١	٩٧,٨٨	٢	

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية  $0,05 = 0,99$

يتضح من الجدول رقم (١٤) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأداء عينة البحث في جميع عبارات المحور الرابع الخاص بالهيكل التنظيمي.

وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا ( نعم) في العبارة رقم (٢٧) بنسبة (٩٨,٣٠%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٣٤) بنسبة (٥٥,٠٨%)، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (٣٤) بنسبة (٤١,٥٣%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٣٣,٢٧) بنسبة (١,٦٩%)، وكانت آراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) (٠) بنسبة (٠,٠٠%).

ومثلت العبارة رقم (٣٣,٢٧) أعلى وزن نسبي (٢٣٤) وأكثر أهمية نسبية (٩٩,٩٨%) بين عبارات المحور، بينما مثلت العبارة رقم (٣٤) أقل وزن نسبي (١٧٩) وأقل أهمية نسبية (٧٥,٨٥%) بين عبارات المحور.

وبما أن قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية  $0,05 = 0,99$  فإن جميع العبارات ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة كا ٢ لهذه العبارات أكبر من ٥,٩٩، مما يؤكد أهمية الهيكل التنظيمي وهذا يتفق مع "خلف حسني سعيد" (٢٠١٠) (١٠)، محمد ربيع زناتي" (٢٠٠٣) (٣٤)،

لام Lam (2011) (٥٢) والتي توصلت إلى أن الهياكل التنظيمية الأكثر ملائمة هي التي ترتبط بتطبيق الإبداع على العاملين في المنظمات وبناء عليه فان هناك علاقة طردية بين الهيكل التنظيمي وقدرات المرؤوسين، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة أحمد عبد الفتاح علي ٢٠١٩ (١)، محمد حمدالله السيد ٢٠٢٠ (٣٢) بوجود قصور في مرونة الهيكل التنظيمي للاتحاد حيث لا توجد استراتيجية واضحة تسهم في نجاح الأهداف، عدم وجود دليل تنظيمي شامل للوائح مراكز العلاج الطبيعي بالأندية الرياضية، كما لا يوجد سياسات وبرامج متطورة داخل الاتحاد تسهم في الارتقاء بمستوى الأداء وتحقيق الأهداف.

وبذلك تكون الباحثة قد حققت الإجابة على التساؤل الأول :

- ما أبعاد الجينات التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفرالشيخ ؟

جدول (١٥)

توصيف لآراء عينة البحث في الهيكل التنظيمي والمسؤوليات والصلاحيات (ن=١١٨)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%	
١	١	٨٩	٧٥,٤٢	٢٩	٢٤,٥٨	٠	٠,٠٠	٧
٢	٢	٦٥	٥٥,٠٨	٤٩	٤١,٥٣	٤	٣,٣٩	٨
٣	٣	١١٠	٩٣,٢٢	٨	٦,٧٨	٠	٠,٠٠	٢
٤	٤	٩٩	٨٣,٩٠	١٩	١٦,١٠	٠	٠,٠٠	٦
٥	٥	١٠٧	٩٠,٦٨	١١	٩,٣٢	٠	٠,٠٠	٥
٦	٥	١١٢	٩٤,٩٢	٦	٥,٠٨	٠	٠,٠٠	١
٧	٧	١٠٣	٨٧,٢٩	١٥	١٢,٧١	٠	٠,٠٠	٤
٨	٨	١٠٨	٩١,٥٣	١٠	٨,٤٧	٠	٠,٠٠	٣

\* قيمة (٢ا) الجدولية عند (٠,٠٥) = ٥,٩٩٠

يتضح من الجدول رقم (١٥) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الأول الخاص بالهيكل التنظيمي والمسؤوليات والصلاحيات. وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) في العبارة رقم (٥) بنسبة (٩٤,٩٢%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٢) بنسبة (٥٥,٠٨%)، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (٢) بنسبة (٤١,٥٣%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٥) بنسبة (٥,٠٨%)، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) في العبارة رقم (٢) بنسبة (٣,٣٩%)، وكانت أقل نسبة مئوية (٠) في باقي العبارات بنسبة (٠,٠٠%).

ومثلت العبارة رقم (٥) أعلى وزن نسبي (٢٣٠) وأكثر أهمية نسبية (٩٧,٤٦%) بين عبارات المحور، بينما مثلت العبارة رقم (٢) أقل وزن نسبي (١٧٩) وأقل أهمية نسبية (٧٥,٨٥%) بين عبارات المحور.

وبما أن قيمة كا<sup>٢</sup> الجدولية عند مستوى معنوية  $\alpha = 0,05$  فإن جمع العبارات ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة كا<sup>٢</sup> لهذه العبارات أكبر من ٥,٩٩، مما يؤكد مدى أهمية الهيكل التنظيمي والمسؤوليات والصلاحيات ويؤكد ذلك نتائج دراسة أحمد عبد الفتاح علي ٢٠١٩ (١)، محمد حمدالله السيد ٢٠٢٠ (٣٢) بعدم وجود دليل تنظيمي شامل للوائح مراكز العلاج الطبيعي بالأندية الرياضية، وأنه يوجد قصور في مرونة الهيكل التنظيمي للاتحاد حيث لا توجد استراتيجية واضحة تسهم في نجاح الأهداف، كما يوجد قصور في عملية التخطيط الجيد والمسبق للعمل في الاتحاد، عدم معرفة العاملين بالاتحاد حدود سلطاتهم ومسئولياتهم الوظيفية، كما لا يوجد سياسات وبرامج متطورة داخل الاتحاد تسهم في الارتقاء بمستوى الأداء وتحقيق الأهداف، وجاءت نتائج دراسة وفاء نعمان الهلاوي ٢٠١٧ (٤٤) بعدم ملائمة أهداف المركز الموضوع مع الإمكانيات والموارد المادية والبشرية المتاحة، عدم وجود رؤية ورسالة واضحة ومعلنة خاصة للعاملين بمركز المرأة والفتاة، ويختلف ذلك مع ما جاءت به نتائج دراسة هدى سالم المنياوي ٢٠١٣ (٤٣)، محمد أحمد سند ٢٠١٢ (٣١) في أنه يوجد أهداف خاصة بتطوير العمل الإداري بأندية المرأة، وأن الخطة الموضوعية واضحة للعاملين، كما توجد لائحة تنظيمية تحدد اختصاصات العاملين بالمشروع.

### جدول (١٦)

#### توصيف لآراء عينة البحث في المشاركة والعمل الجماعي (ن=١١٨)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
٩	١	١١٥	٩٧,٤٦	٣	٢,٥٤	٠	٠,٠٠	٢٣٣	٩٨,٧٣	١
١٠	٢	١٠٧	٩٠,٦٨	١١	٩,٣٢	٠	٠,٠٠	٢٢٥	٩٥,٣٤	٣
١١	٣	١٠٢	٨٦,٤٤	١٦	١٣,٥٦	٠	٠,٠٠	٢٢٠	٩٣,٢٢	٦
١٢	٤	١٠٤	٨٨,١٤	١٤	١١,٨٦	٠	٠,٠٠	٢٢٢	٩٤,٠٧	٤
١٣	٥	١٠٣	٨٧,٢٩	١٥	١٢,٧١	٠	٠,٠٠	٢٢١	٩٣,٦٤	٥
١٤	٦	١١٣	٩٥,٧٦	٥	٤,٢٤	٠	٠,٠٠	٢٣١	٩٧,٨٨	٢

\* قيمة كا<sup>٢</sup> الجدولية عند  $\alpha = 0,05$  = ٥,٩٩٠

يتضح من الجدول رقم (١٦) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الأول الخاص بالهيكل التنظيمي والمسؤوليات والصلاحيات. وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) في العبارة رقم (١) بنسبة (٩٧,٤٦%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٣) بنسبة (٨٦,٤٤%)،

وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (٣) بنسبة (١٣,٥٦%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (١) بنسبة (٢,٥٤%)، وكانت آراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) (٠) بنسبة (٠,٠٠%).

ومثلت العبارة رقم (١) أعلى وزن نسبي (٢٣٣) وأكثر أهمية نسبية (٩٨,٧٣%) بين عبارات المحور، بينما مثلت العبارة رقم (٥) أقل وزن نسبي (٢٢١) وأقل أهمية نسبية (٩٣,٦٤%) بين عبارات المحور.

وبما أن قيمة كا<sup>٢</sup> الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩ فان جمع العبارات ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة كا<sup>٢</sup> لهذه العبارات أكبر من ٥,٩٩، مما يؤكد مدى أهمية المشاركة والعمل الجماعي وهذا يتفق مع نتائج دراسة محمد أحمد سند ٢٠١٢ (٣١) بأنه لا يشارك العاملون داخل المشروع القومي لإعداد الناشئين في وضع السياسات وإجراءات العمل، واختلف في ذلك ما جاءت به نتائج دراسة وفاء نعمان الهلاوي ٢٠١٧ (٤٤) بأن إدارة المركز تتعاون مع مديرية الشباب والرياضة في وضع البرنامج الزمني وأنه يوجد سجلات للمشاركين والأدوات والأجهزة داخل المركز، وتؤكد نتائج دراسة أحمد سمير، نايف نعمان الثابت ٢٠٢٠ (٢) وجود علاقات ارتباط وأثر بين التشارك المعرفي والمناعة التنظيمية ولذلك ينبغي تعزيز المناعة التنظيمية من الأخطار الخارجية من خلال عملية التشارك المعرفي والعمل الجماعي.

### جدول (١٧)

توصيف لآراء عينة البحث في رضا المستفيدين (ن=١١٨)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١٥	١	١٠٧	٩٠,٦٨	١١	٩,٣٢	٠	٠,٠٠	٢٢٥	٩٥,٣٤	٣
١٦	٢	٨٩	٧٥,٤٢	٢٩	٢٤,٥٨	٠	٠,٠٠	٢٠٧	٨٧,٧١	٥
١٧	٣	١١٢	٩٤,٩٢	٦	٥,٠٨	٠	٠,٠٠	٢٣٠	٩٧,٤٦	١
١٨	٤	٩٧	٨٢,٢٠	٢١	١٧,٨٠	٠	٠,٠٠	٢١٥	٩١,١٠	٤
١٩	٥	١٠٩	٩٢,٣٧	٩	٧,٦٣	٠	٠,٠٠	٢٢٧	٩٦,١٩	٢

\* قيمة كا<sup>٢</sup> الجدولية عند (٠,٠٥) = ٥,٩٩٠

يتضح من الجدول رقم (١٧) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الأول الخاص بالهيكل التنظيمي والمسؤوليات والصلاحيات. وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) في العبارة رقم (٣) بنسبة (٩٤,٩٢%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٢) بنسبة (٧٥,٤٢%)،



وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (٢) بنسبة (٢٤,٥٨%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٣) بنسبة (٥,٠٨%)، وكانت آراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) (٠) في باقي العبارات بنسبة (٠,٠٠%).  
ومثلت العبارة رقم (٣) أعلى وزن نسبي (٢٣٠) وأكثر أهمية نسبية (٩٧,٤٦%) بين عبارات المحور، بينما مثلت العبارة رقم (٢) أقل وزن نسبي (٢٠٧) وأقل أهمية نسبية (٨٧,٧٩%) بين عبارات المحور.

وبما أن قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية  $\alpha = 0,05$  فإن جمع العبارات ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة كا ٢ لهذه العبارات أكبر من ٥,٩٩، مما يؤكد مدى أهمية التركيز على رضا المستفيد من خلال معرفة آرائهم والاهتمام بوجهات نظرهم وتشجيع اقتراحاتهم والعمل جاهدين على حل مشكلاتهم تجاه أداء العمل لتطوير مستوى الأداء واتخاذ قرارات سليمة وتحقيق الأهداف المنشودة، وهذا يختلف مع نتائج دراسة محمد حمدالله السيد ٢٠٢٠ (٣٢) بأن هناك قلة في الدعم المادي المخصص لمراكز العلاج الطبيعي بالأندية على عكس المراكز الخاصة، وجاءت نتائج دراسة شوقي السعيد أحمد ٢٠١٩ (١٧) بأن هناك قصور كبير في فئات البحث في الالتحاق ببرامج ودورات التنمية الإدارية، ويتفق ذلك أيضا مع نتائج دراسة وفاء نعمان الهلاوي ٢٠١٧ (٤٤) بأنه لا يتم عمل ندوات تثقيفية وتدريبية للعاملين داخل مركز المرأة والفتاة، وأيضا نتائج دراسة محمد أحمد سند ٢٠١٢ (٣١) حيث لا يشارك العاملون داخل المشروع القومي لاعداد الناشئين في وضع السياسات والإجراءات، وتري الباحثة أن رضا المستفيدين يعد عنصراً هاماً بمديرية الشباب والرياضة حيث يعبر عن مدي نجاح الإدارة في التعامل مع عملائها ومستفيديها، ومحاولة تحديد حاجات المستفيدين من وجهة نظرهم والعمل على اشباعها، وذلك لتحقيق الرضا مما ينمي الانتماء والولاء للمؤسسة ومن ثم زيادة الدافعية للعمل وتنفيذ المهام بجودة عالية في الأداء.

### جدول (١٨)

توصيف لآراء عينة البحث في التدريب والتحسين المستمر (ن=١١٨)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
٢٠	١	١١٣	٩٥,٧٦	٥	٤,٢٤	٠	٠,٠٠	٢٣١	٩٧,٨٨	٢
٢١	٢	١٠٣	٨٧,٢٩	١٥	١٢,٧١	٠	٠,٠٠	٢٢١	٩٣,٦٤	٣
٢٢	٣	٩٧	٨٢,٢٠	٢١	١٧,٨٠	٠	٠,٠٠	٢١٥	٩١,١٠	٤
٢٣	٤	١١٤	٩٦,٦١	٤	٣,٣٩	٠	٠,٠٠	٢٣٢	٩٨,٣١	١

\* قيمة (كا<sup>٢</sup>) الجدولية عند  $(\alpha = 0,05) = 5,990$

يتضح من الجدول رقم (١٨) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الأول الخاص بالهيكل التنظيمي والمسؤوليات والصلاحيات. وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) في العبارة رقم (٤) بنسبة (٩٦,٦١%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٣) بنسبة (٨٢,٢٠%)، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (٣) بنسبة (١٧,٨٠%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٤) بنسبة (٣,٣٩%)، وكانت آراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) (٠) في باقي العبارات بنسبة (٠,٠٠%). ومثلت العبارة رقم (٤) أعلى وزن نسبي (٢٣٢) وأكثر أهمية نسبية (٩٨,٣١%) بين عبارات المحور، بينما مثلت العبارة رقم (٣) أقل وزن نسبي (٢١٥) وأقل أهمية نسبية (٩١,١٠%) بين عبارات المحور.

وبما أن قيمة كا<sup>٢</sup> الجدولية عند مستوى معنوية  $\alpha = 0,05$  فإن جمع العبارات ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة كا<sup>٢</sup> لهذه العبارات أكبر من ٥,٩٩، مما يؤكد على مدى أهمية التدريب والتحسين المستمر وينفق في ذلك نتائج دراسة هدى سالم المنيأوي ٢٠١٣ (٤٣) حيث يوجد أهداف خاصة بتطوير العمل الإداري بأندية المرأة، كما يجري تقويم دوري للخطط التشغيلية المتعلقة بتطوير العمل الإداري بنادي المرأة، واختلف مع ذلك نتائج دراسة وفاء نعمان الهلاوي ٢٠١٧ (٤٤)، شوقي السعيد أحمد ٢٠١٩ (١٧) بأنه يوجد قصور كبير من فئات البحث في الالتحاق ببرامج ودورات التنمية الإدارية، وأنه لا يتم عمل ندوات تثقيفية وتدريبية للعاملين داخل مركز المرأة والفتاة، فالتدريب الإداري يهدف إلى تنمية الأفراد العاملين في مختلف المستويات الإدارية، ويستمد التدريب الإداري أهميته من ارتباطه بالعنصر البشري الذي يعتبر العنصر الأساسي في تحقيق الأهداف.

### جدول (١٩)

توصيف لآراء عينة البحث في نظم المعلومات (ن=١١٨)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
٢٤	١	١٠٣	٨٧,٢٩	١٥	١٢,٧١	٠	٠,٠٠	٢٢١	٩٣,٦٤	٥
٢٥	٢	١١٧	٩٩,١٥	١	٠,٨٥	٠	٠,٠٠	٢٣٥	٩٩,٥٨	٢
٢٦	٣	١٠٨	٩١,٥٣	١٠	٨,٤٧	٠	٠,٠٠	٢٢٦	٩٥,٧٦	٣
٢٧	٤	١٠٤	٨٨,١٤	١٤	١١,٨٦	٠	٠,٠٠	٢٢٢	٩٤,٠٧	٤
٢٨	٥	١١٦	٩٨,٣٠	٢	١,٦٩	٠	٠,٠٠	٢٣٤	٩٩,٩٨	١

\* قيمة كا<sup>٢</sup> الجدولية عند  $\alpha = 0,05$  = ٥,٩٩٠

يتضح من الجدول رقم (١٩) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الأول الخاص بالهيكل التنظيمي والمسؤوليات والصلاحيات.

وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) في العبارة رقم (٢) بنسبة (٩٩,١٥%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٤) بنسبة (٨٨,١٤%)، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (١) بنسبة (١٢,٧١%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٢) بنسبة (٥٠,٨٥%)، وكانت آراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) (٠) في باقي العبارات بنسبة (٠,٠٠%).

ومثلت العبارة رقم (٢) أعلى وزن نسبي (٢٣٥) وأكثر أهمية نسبية (٩٩,٥٨%) بين عبارات المحور، بينما مثلت العبارة رقم (١) أقل وزن نسبي (٢٢١) وأقل أهمية نسبية (٩٣,٦٤%) بين عبارات المحور.

وبما أن قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية  $0,05 = 0,99$  فإن جمع العبارات ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة كا ٢ لهذه العبارات أكبر من  $0,99$ ، مما يؤكد على مدى أهمية الدور الذي تلعبه نظم المعلومات ويتفق في ذلك ما جاءت به نتائج دراسة أحمد عبدالفتاح علي ٢٠١٩ (١)، أيمن محمد ربيع ٢٠١٩ (٧)، نهال البيلي صبح ٢٠١٥ (٤١)، Zack.M.& Singh.s .& J. Mckeen ٢٠٠٩ (٥٦) بأنه يوجد علاقة مباشرة بين إدارة المعرفة والأداء التنظيمي، وأنه يجب التحول من نظام العمل التقليدي إلى نظام العمل الإلكتروني، أنه من الضروري وجود نظام معلوماتي متكامل يحصل من خلاله جميع العاملين على المعلومات اللازمة في أي وقت ومن أي مكان ومن ثم اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب، مما يدل على تحقيق جودة الأداء الإداري.

وبذلك تكون الباحثة قد حققت الإجابة على التساؤل الثاني :

- ما مدى تحقيق جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفرالشيخ ؟

جدول (٢٠)

معامل الارتباط بين محاور الجينات التنظيمية وجودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفرالشيخ (ن = ١١٨)

جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفرالشيخ						المتغيرات
الدرجة الكلية للاستبيان	نظم المعلومات	التدريب والتحسين المستمر	رضا المستفيدين	المشاركة والعمل	الميكمل التنظيمي والمسؤوليات والصلاحيات	
*٠,٦٧٥	*٠,٥٦٦	*٠,٦٧٠	*٠,٧٥٧	*٠,٦١٠	*٠,٥١٩	حقوق اتخاذ القرار
*٠,٧٤٣	*٠,٦١٠	*٠,٧٣٦	*٠,٦١٨	*٠,٥٦٨	*٠,٦٤٣	المحفزات
*٠,٦٧٢	*٠,٥٣٩	*٠,٦٣٨	*٠,٨٠٩	*٠,٥٤٨	*٠,٧١٦	المعلومات
*٠,٦١١	*٠,٦٦٨	*٠,٥٤١	*٠,٥٣٥	*٠,٥٩٦	*٠,٨٢٤	الهيكل التنظيمي
*٠,٦٤٩	*٠,٥٤٧	*٠,٦٢٨	*٠,٦٤٢	*٠,٥٩٠	*٠,٦٣١	الدرجة الكلية لاستبيان

معايير الجينات التنظيمية

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية  $0,05 = 0,444$

يتضح من الجدول رقم (٢٠) أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين كلا من (حقوق اتخاذ القرار)، (المحفزات)، (المعلومات)، (الهيكل التنظيمي) وبين جودة الأداء الإداري بمحاوره (الهيكل التنظيمي والمسؤوليات والصلاحيات - المشاركة والعمل - رضا المستفيدين - التدريب والتحسين المستمر - نظم المعلومات)، وذلك مما يدل على وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين المحاور والدرجة الكلية لاستبيان معايير الجينات التنظيمية والدرجة الكلية لاستبيان جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ، وتراوحت ما بين (0.519) إلى (0.824) وهي قيم أكبر من قيم (ر) الجدولية وذلك عند مستوى دلالة (0.05).

مما يدل على وجود ارتباط قوي بين الجينات التنظيمية وتحقيق جودة الأداء بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ، ويؤكد ذلك نتائج دراسة أحمد سمير، نايف نعمان الثابت ٢٠٢٠ (٢)، بسنت الزيايدي ٢٠١٩ (٨)، كمال منير الجوجو ٢٠١٩ (٣٠)، رضا محمود أبو زيد ٢٠١٩ (١٢)، فارس وآخرون ٢٠١٨ (٢٧)، زكريا محمد بداون ٢٠١٨ (١٣)، ألاء عبد الموجود العاني ٢٠١٨ (٦)، عادل عبد المنعم المسدي ٢٠٠٩ (٢٠) على أنه تختلف دوافع العاملين تبعاً للاختلاف في الجينات التنظيمية، كما تؤثر الجينات التنظيمية المكونه لشخصية المنظمة على دوافع العاملين نحو العمل وعلى مستوى الأداء، وتشجع كافة المنظمات على الاهتمام بمكونات الحمض النووي للتنظيم وتوضيح أهميته لكافة العاملين لأنه يساعد على تحديد نقاط القوة والضعف في المنظمة وكيفية علاجها وأيضا يساعد على تحسين سلوك وأداء الموارد البشرية داخل المنظمة مما يحقق التميز المؤسسي.

وبذلك تكون الباحثة قد حققت الإجابة على التساؤل الثالث :

- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الجينات التنظيمية وجودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ ؟

نتائج البحث :

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها وعرضها ومناقشتها وفي حدود عينة البحث ووسائل جمع البيانات المستخدمة وفي ضوء أهداف البحث تمكنت الباحثة من الوصول إلى الاستخلاصات الآتية :

١- ان الجينات التنظيمية متمثلة في (المعلومات، المحفزات، حقوق اتخاذ القرار، الهيكل التنظيمي) تلعب دورا بالغ الأهمية في تحقيق جودة الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ.

- ٢- نجاح المؤسسة وتميزها يعتمد بشكل كبير على مدى توافر المعلومات والمحفزات وحقوق اتخاذ القرار والهيكل التنظيمي.
- ٣- يتم مراعاة التوصيف الوظيفي أحياناً في تسكين العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ.
- ٤- لا يتم تحديث المعلومات بصفة مستمرة علي موقع مديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ.
- ٥- الإدارة العليا تحث العاملين على المشاركة وتقديم المقترحات لتطوير الأداء الإداري بالمديرية.
- ٦- الإداريين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ بحاجة الى التدريب الإداري والحصول على الدورات التدريبية للارتقاء بمستوى قدراتهم ومهاراتهم والاطلاع على كل ما هو جديد.
- ٧- كلما تمتع العاملين بجودة الأداء الإداري من حيث (الهيكل التنظيمي والمسؤوليات والصلاحيات، المشاركة والعمل الجماعي، رضا المستفيدين، التدريب والتحسين المستمر، نظم المعلومات) كلما ارتقى مستوى الأداء المؤسسي وتمكنت المؤسسة من الاستمرار والبقاء من خلال تحقيق أهدافها في ظل بيئة تنافسية.

#### التوصيات :

في ضوء استخلاصات البحث توصي الباحثة بما يلي:

- ١- تبني تطبيق عناصر الجينات التنظيمية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ حيث أثبتت نتائج البحث مدي تأثير الجينات التنظيمية ودورها في تحقيق جودة الأداء الإداري.
- ٢- حرية إبداء الرأي لجميع العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ حيث إتاحة حق المشاركة في اتخاذ القرارات مما يدفعهم للإبتكار والإبداع في أداء الأعمال من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة.
- ٣- تحفيز كل من يتميز بجودة الأداء بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ بشكل مستمر (مادي - معنوي) وإلحاقهم بالعديد من الدورات التدريبية التي تنمي مهاراتهم في مجال العمل.
- ٤- توفير المعلومات التي تخدم العمل بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ من خلال نظم معلومات متكاملة مما يترتب عليه اتخاذ القرارات السليمة في الوقت المناسب.



- ٨- بسنت الزيايدي: تحليل أثر العلاقة بين الحمض النووي DNA للمنظمة والتميز التنظيمي من خلال رأس المال البشري كمتغير وسيط (دراسة ميدانية) كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠١٩.
- ٩- جمال محمد لطفي: "معوقات استخدام الحاسب الآلي ونظم المعلومات فى الأندية الرياضية فى ج.م.ع، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة حلوان، القاهرة، ٢٠٠٢م.
- ١٠- خلف حسني سعيد: "علاقة القيادة التحويلية بالابداع الاداري لدى رؤساء الاقسام الاكاديميين في الجامعة الاسلامية بغزة"، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، الجامعة الاسلامية، غزة، ٢٠١٠ م.
- ١١- راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية في ظل التحديات بالبيئة، الدار الجامعي للنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٩م.
- ١٢- رضا محمود أبوزيد: "الدور الوسيط للدعم التنظيمي في العالقة بين البصمة الوراثية التنظيمية والمرونة الاستراتيجية والأداء المستدام" دراسة تطبيقية على شركة مصر للطيران(، جامعة مدينة السادات، كلية السياحة والفنون مج٠ ع ٠ ص ٠٢-٢٠٠٢.٢٠١٩.
- ١٣- زكريا محمد حسن بداون : علاقة الجينات التنظيمية بالتميز المؤسسي (دراسة حالة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة
- ١٤- سالم سليمان محمد: "الابتكار والابداع عنصر قوة للمنظمة في مواجهة تحديات العولمة"، مجلة ادارة الاقتصاد، العدد الثاني والسبعون، ٢٠٠٨ م.
- ١٥- سوزي رؤف اسكندر : "أثر أبعاد تمكين العاملين على بيئة العمل الابتكارية، دراسة ميدانية على قطاع الفنادق بالقاهرة، أكاديمية السادات للعلوم الادارية، ٢٠١٢ م.
- ١٦- شاهيستا السعيد لبدة: أثر الجينات التنظيمية على قدرات المرؤوسين الابتكارية"، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التجارة، جامعة طنطا، ٢٠١٥م.
- ١٧- شوقي السعيد أحمد: التنمية الإدارية وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي للقيادات بالأندية الرياضية بمحافظة الدقهلية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠١٩م.

- ١٨- عبد الله مطلق المرشاد: أثر تنمية المورد البشري علي الأداء الإداري في مجلس الأمة الكويتي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، الأردن ، ٢٠١٩م ،
- ١٩- عادل محمد زايد: الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية ، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١٠م.
- ٢٠- عادل عبد المنعم المسدي: "نموذج مقترح للعلاقة بين الجينات التنظيمية ودوافع العاملين نحو العمل، كلية التجارة، جامعة القاهرة، مجلة المحاسبة والادارة والتأمين، العدد الثاني والسبعون، ٢٠٠٩م.
- ٢١- علي السلمي: إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، القاهرة: دار غريب للنشر، القاهرة ، ٢٠٠٨م.
- ٢٢- عبد العزيز شنيق: "الحوافز والفعالية التنظيمية - المؤسسة المينائية لسكيدة نموذجاً، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة سكيكدة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ٢٠٠٨ م.
- ٢٣- عصام الربيعان: قياس ادراك المدراء للولاء والابداع للعمل الحكومي في دولة الكويت"، المجلة العربية للعلوم الادارية، الكويت، العدد الاول، ٢٠٠٠ م.
- ٢٤- علي فلاح الزغبى، العزيز ماجد الجريري: "دور وأهمية الابداع الاداري في تحقيق الميزة التنافسية الاقتصادية في مؤسسات الاعمال الاردنية"، بحث علمي مقدم الى المؤتمر العلمي الخامس لكلية العلوم الادارية والمالية في جامعة فيلادلفيا، ٢٠٠٧ م.
- ٢٥- عماد مصطفى البناني: "معوقات استخدام النظم الإدارية الحديثة وأثر ذلك على دعم إتخاذ القرار بالمجلس الأعلى للشباب والرياضة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية بنين، الهرم، جامعة القاهرة، ٢٠٠١.
- ٢٦- عمرو عباس عقل: "نظام معلوماتي لإدارة النشاط الرياضي بالأندية الرياضية في محافظة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة طنطا، ٢٠٠٩.
- ٢٧- فارس، محمد والسقا، منيب والفقعاوي، هاني: أثر مكونات الحمض النووي التنظيمي DNA على ادارة الأزمات" دراسة ميدانية على بلدية خانيونس (مجلة جامعة الأزهر غزة، مجلد (٠٣) العددB، ٢٠١٨



- ٢٨- فيصل بن فهد بن محمد: " العوامل المؤثرة على مشاركة الموظفين في صنع القرار وعلاقته بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير في العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، ٢٠٠٨ م.
- ٢٩- كريم محمد الحكيم: "نظام معلوماتي لتطوير دور إدارات العلاقات العامة بالأندية الرياضية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة طنطا، ٢٠٠٩.
- ٣٠- كمال منير عوض الجوجو: الجينات التنظيمية وأثرها على التميز المؤسسي في الشركات الطبية العاملة في قطاع غزة " كلية الاقتصاد والعلوم الدارية، الجامعة السالمية غزة فلسطين ص ٠-٢٠١٩.
- ٣١- محمد أحمد سند: تقويم الأداء الإداري للمشروع القومي لإعداد الناشئين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنصورة ، ٢٠١٢م.
- ٣٢- محمد حمد الله السيد: نموذج مقترح للأداء الإداري بمراكز العلاج الطبيعي بالأندية الرياضية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنصورة ، ٢٠٢٠م.
- ٣٣- محمد أشتيوي: "DNA Organizations"، كلية العلوم الادارية والاقتصادية بجامعة القدس المفتوحة في فلسطين، ٢٠١٣م  
<http://eshteiwy.blogspot.com/2013/06/dna-organizations.html> .
- ٣٤- محمد ربيع زناتي: "سلوكيات القادة وأثرها في تنمية قدرات التفكير الابتكاري للمرؤوسين، دراسة تطبيقية على بعض منظمات الاعمال الحكومية، المؤتمر السنوي الرابع في الادارة - القيادة الابداعية لتطوير وتنمية المؤسسات في الوطن العربي، دمشق، الجمهورية العربية السورية، ١٣-١٦ أكتوبر، ٢٠٠٣ م.
- ٣٥- محمد عبد التواب البكري: "الدعم التنظيمي وعلاقته بكل من: عدالة التوزيع والمشاركة في اتخاذ القرارات والكفاءة الاجتماعية"، مجلة البحوث الادارية، أكاديمية السادات للعلوم الادارية، ملحق العدد الأول، ٢٠٠٢ م.
- ٣٦- محمد محمد الهادي: "إدارة الأعمال الكترونيا، ابحاث ودراسات المؤتمر العلمي الثامن لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات، القاهرة، ٢٠٠١.

- ٣٧- محمد هيكل: "أثر الحوافز على فاعلية الإدارة والانتاج"، مجلة الإدارة، العدد ٤، القاهرة، ٢٠٠٠م.
- ٣٨- معارك أحمد وآخرون: برنامج مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي التربية الرياضية وأثره على الكافية المعرفية للتدريس، بحث منشور، المجلة العلمية لعلوم التربية الرياضية، ع ٤، جامعة طنطا، ٢٠٠٤.
- ٣٩- مصطفى عبد السميع، عبد الفتاح الفولي: "نحو نموذج تطويري للجامعات العربية من منظور التنظيم الرقمي للمؤسسات، بحث منشور، المؤتمر العربي الاول لتكنولوجيا المعلومات والإدارة، القاهرة، ٢٠٠٤.
- ٤٠- نصر الله حنا: إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠١١م.
- ٤١- نهال البيلي صبح: "تقويم النظام المعلوماتي لإدارة النشاط الرياضي بالإدارة العامة لرعاية الطلاب جامعة كفر الشيخ، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية، ٢٠١٥ م.
- ٤٢- نهال البيلي صبح: أثر الجينات التنظيمية على السلوك الابتكاري لدى العاملين بالإدارة العامة لرعاية الطلاب جامعة كفر الشيخ، بحث منشور بالمجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، بكلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة، مصر، عدد أكتوبر ٢٠١٧ م.
- ٤٣- هدى سالم المنياوي: تقويم الأداء الإداري للعاملين بأندية المرأة بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الإسكندرية، ٢٠١٣م.
- ٤٤- وفاء نعمان الهالوي: تقويم الأداء الإداري للعاملين بمركز المرأة والفتاة بمديرية الشباب والرياضة في محافظة الدقهلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة، ٢٠١٧ م.

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 45- Aguirre, Deanne M., et al.,(2005) Nov: "A Global Check-up: diagnosing the health of today , s organization". global checkup-org health nov2005..

- 46- Barnes, John F.(2008):** "High Performance Organigational DNA for Success", Southwest Foundation for Biomedical Research
- 47- Dibrell Clay ,et al., Jun (2008):** "Fueling innovation through information technology in SMEs".  
[http://epublications,bond.edu.eu/business\\_pubs/86](http://epublications,bond.edu.eu/business_pubs/86).
- 48- Dos ,Izzet (2007):** " School DNA and Its Transfer " , American Journal of Human Ecology Vol. 2,No.1 ,University of Sutcu Imam, Kahramanmaras,Turkey
- 49- Flumerfelt, Shannon,(2008):** "Grounded Theory Research for schools/districts on organizational learning and development,Oakland University: pawley learning institute
- 50- Gary ,Neilson, (2004):** "The four factor of organizational DNA "  
<http://www.Boozallen.com/4factor.ht1m>
- 51- Ivanoz,Sergey ,(2013):** Discovering Unused organizational potential Government, Multinationals, Military".  
<http://www.sergeyivanov.org/pages/corporateDNA.aspx>
- 52- Lam ,Alice ,(2011) 6-8 April:** " Innovative Organizations: Structure, Learning and Adaptation " , Paper presented at the DIME Final Conference.
- 53- Louisiana, Manageware, (2013):** "strategic planning ,planning for results" ,part 11- process in detail, updated January 2013.  
<http://www.doa.louisiana.gov/opb/pub/MW-StrategicPlanningB.pdf>
- 54- Nielsen, R., Marrone, J.A., et al.,. (2010):** "A new look at humility: Exploring the humility concept and its role in socialized charismatic leadership. Journal of Leadership and organizational (17).

- 55- Scheier ,Steve (2012) April 25: " Putting the Right People Behind the Wheel ; How Decision Clarity Drives Innovation, Supports Social Responsibility and Optimizes long term Value ".<http://www.managementexchange.com/hack/putting-right-people-behind-wheel>
- 56- Zack.M. mckeen. J. Singh. S: Knowledge management and organzational performance: An exploratory Analysis” Journal of knowledge management 2009.
- 57- Zhou, Y., Zhang, Y., &Montoro-Sanches, A(2011): "Utilitarianism or romanticism: The effect of rewards on employees, innovative behavior" ,International Journal of Manpower , 32(1),81-94