

أثر الثقافة التنظيمية على تطبيق الادارة الالكترونية بالمؤسسات الرياضية

د/ نهال البيلي صبح

ملخص البحث :

يهدف البحث الى التعرف على "أثر الثقافة التنظيمية على تطبيق الادارة الالكترونية بالمؤسسات الرياضية ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي كأحد أنماطه لمناسبته لطبيعة البحث، كما استخدمت الاستبيان كأداة رئيسية من أدوات جمع البيانات ، وقامت الباحثة باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية واشتملت على جميع الكوادر الادارية بالاندية الرياضية ومراكز الشباب بمحافظة كفرالشيخ وقوامهم (١٥٠) بمستوياتهم الادارية المختلفة، تم اختيار (١٣٠) منهم عينة للدراسة الأساسية وتم استرجاع (١١٥) واستبعدت الباحثة (٥) استمارات لم تستكمل ارائهم وبذلك أصبحت عينة الدراسة الأساسية (١١٠)، (٢٠) منهم عينة ممثلة لمجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الاساسية للدراسة الاستطلاعية ، ومن أهم نتائج البحث وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الاعراف التنظيمية، التوقعات التنظيمية) وبين تطبيق الادارة الالكترونية بالمؤسسات الرياضية

مشكلة البحث وأهميته :

لقد حظيت الثقافة التنظيمية بأهمية بالغة في تحديد كفاءة وفعالية المؤسسات بصفة عامة والمؤسسات الرياضية بصفة خاصة حيث تؤثر بشكل جزري في سلوك العاملين واتخاذ القرارات التي تسهم في تحقيق أهدافها ، وتختلف تلك الثقافة التنظيمية من مؤسسة إلى أخرى، وتشكل أحد أهم أسباب الاستقرار ، وتدفع العاملين إلى مزيد من التطلع والابتكار.

وتعد الثقافة التنظيمية من المحددات الرئيسية لنجاح المنظمات أو فشلها ، حيث تربط بين نجاح المنظمة وتركيزها على القيم وبين المفاهيم التي تدفع أعضائها إلى الالتزام والعمل الجاد والابتكار والتحديث والمشاركة في اتخاذ القرار ، والعمل على جودة وتحسين الأداء والخدمة المقدمة ، وتحقيق الميزة التنافسية، والاستجابة السريعة للملائمة لاحتياجات العملاء والأطراف في بيئة العمل حتى تتسم بالفعالية التنظيمية. (٤٨ : ١٤١) (٤٦ : ٢٧)

وتتطلب الفعالية التنظيمية توافق الثقافة وتناغمها مع الإستراتيجية، والبيئة والتكنولوجيا، فعلى مستوى التوافق مع البيئة الخارجية فإن الاستراتيجيات التسويقية الجريئة تتناسب مع البيئات الديناميكية، والتي تتطلب بدورها ثقافات تؤكد على المبادرة وأخذ المخاطرة، وقبول الاختلاف والتعددية، ووجود مستوى عال من التنسيق الأفقي ، والتكامل العمودي بين مختلف الوحدات الإدارية، وهذا يتطلب إدارة جيدة للثقافات تمتلك القدرة على تغييرها لتناسب مع المعطيات والمستجدات التي يقتضيها تغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، فالبدايات للتحكم

في نوعية الثقافة التنظيمية تبدأ بعمليات التعيين والممارسات الإدارية، وعمليات التطبيق المختلفة، وغالبا ما يتم ذلك من خلال دورات تدريبية توجيهية مستمرة للعاملين ، حيث تنشأ الثقافة بالتفاعلات والممارسات والخبرات التي يمر بها العاملون ، والتي يروا أنها سلوكيات يتم مكافأتها ، فتعزز باعتبارها طريقا لاكتساب مزيد من المزايا والمنافع، وبذلك يكونوا أقدر على التمشي مع القيم الثقافية السائدة .

(٤٩ : ١٥٠)

ولذلك ينبغي تهيئة بيئة العمل بالمؤسسات الرياضية على تطبيق الإدارة الإلكترونية والمتمثلة في مجموعة من العناصر والتي من أهمها العمل على إحداث بعض التغييرات في الثقافة التنظيمية بصفة عامة مع التركيز على الجانب الثقافي المتعلق بالإدارة الإلكترونية بشكل مباشر عن طريق زيادة تثقيف العاملين بمدى أهمية الثقافة الإلكترونية من خلال تدريب الكوادر البشرية على المهارات الفنية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية لتمكينهم من سهولة التعامل مع أجهزة الحاسب الآلي وبرامجه المختلفة ، وتوعيتهم بأهمية وفوائد استخدام التقنية الحديثة وتعريفهم بمعنى بعض المصطلحات المهمة ، حيث أن تهيئتهم لهذا التحول يمكنهم من استيعاب فوائده ومردوده الضخم، وبالتالي تفاعلهم معه. (٦٦ : ١٨٨)

ولذلك فإن وجود ثقافة تنظيمية إيجابية يساعد على التحسين المستمر والتطوير والإبداع ويدفع العاملين نحو ممارسة السلوك الإيجابي الذي بدوره يصب في اتجاه أهداف المنظمة، وتزود المنظمة والعاملين فيها بالإحساس بالهوية وهذا من شأنه أن

ومهما في تطبيق ادارة التقنية الرقمية ، ولذا فان تطوير هذا العنصر وتدريبه يعد أمرا ملحا وخاصة بعد الثورة المعلوماتيه والتوسع في التقنيات الحديثة .

وتواجه المؤسسات الرياضية تحديات كثيرة حاضرة وأخرى مستقبلية ويسود في المجتمع فكر عام بأن الاندية ومراكز الشباب بحاجة الى التطور المستمر لمواكبة التقدم المزهل في أساليب وطرق وأليات الادارة ، بل ويرجع العديد من الافراد اخفاق الرياضة المصرية في اللحاق بركب الانجازات العالمية في الرياضة الى افتقاد الكثير من الاندية ومراكز الشباب لمقومات الادارة الحديثة .

وبذلك تكمن أهمية الادارة الالكترونية في سرعة الانجاز للاعمال واختصار زمن التنفيذ ، وتقليل مساحات العمل داخل المؤسسات الرياضية ، الحد من استخدام الأوراق في الأعمال الادارية ، والتقليل من الأخطاء المرتبطة بالعامل الانساني حيث يكون لادخال التقنية دور كبير في نجاحها، كما أن العمل الالكتروني يعمل على زيادة وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الرياضية حيث الخصوصية والأمان، والسرعة والدقة في تخزين المعلومات ومعالجة وتشغيل البيانات واسترجاع النتائج في وقت قصير، الاستجابة لحاجات ورغبات المستخدمين من العملية الادارية، تقديم الخدمات بأقل التكاليف والجهد والوقت ، التخلص من الروتين في أداء الأعمال، وهذا يتفق مع نتائج دراسة كلا من "نهال البيلي صبح" (٢٠١٥) (٥٨)، "وانل محمد شحاته" (٢٠١٢) (٦١) ، وبناء على ذلك قامت الباحثة باجراء دراسة استطلاعية على عينة ممثلة لمجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الاساسية وقوامها (١٠)

يقوي ارتباط العاملين برسالة المنظمة ويجعلهم يشعرون بالانتماء لها وبأنهم جزء منها ، مما يخفف مقاومة التغيير ويجعل بيئة المنظمة أكثر قابلية لعملية التحول نحو العمل الالكتروني فتصبح العمليات الالكترونية ومعطياتها أحد مكونات ثقافة المنظمة والتينبغي دعم عملية تطبيقها والسعي على انجاحها (١٤: ١٢٧)

وفي ضوء التقدم المتزايد في استخدام التكنولوجيا الحديثة والتطبيقات الحاسوبية أصبح دور استخدام الادارة الالكترونية مطلب وضرورة لا غنى عنها .. لما تحققه من نتائج ايجابية نحو تحسين الأداء فيها ورفع كفاءتها ، ولن يأتي ذلك الا بتجاوز المشكلات والمعوقات التي تعترض تطبيقها، ويؤكد ذلك "السالمي والسليطي" (٢٠٠٨) (٣٢) حين أوضحا أنه لا بد من الاعتماد على استراتيجية واضحة تنطلق من دراسة الواقع ومشكلاته قبل الانتقال الى البيئة الرقمية ، وهذا ما أشارت اليه نتائج بعض الدراسات العلمية ومنها دراسة "ياسر عبد العظيم" (٢٠١١) (٦٤) ، "فوزية حبيب بخش" (٢٠٠٦) (٣٧) .

حيث أشارت الى وجود بعض المعوقات التي تحول دون تطبيق الادارة الالكترونية ، ومن هذه المعوقات عدم ادراك متخذي القرار بأهمية استخدام النظم الادارية الحديثة ، وعدم توافر برامج حاسب الي لادارة النشاط الرياضي ، وضعف فرص التمويل للامكانيات المادية ، وهذا يتفق مع رأي "محمد حسين شعبان" (٢٠٠٦) (٤٧) بأن مشروع الادارة الالكترونية يستلزم تغييرا في القيادات الادارية وجعلها قيادات متميزة قادرة على الاستجابة لكل التغييرات التي يشهدها العصر حيث يمثل العنصر البشري ركنا أساسيا

هدف البحث :

يهدف البحث الى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على تطبيق الادارة الالكترونية بالمؤسسات الرياضية من خلال الاجابة على التساؤلات التالية :

تساؤلات البحث :

- ما الواقع الحالي للنظم الادارية المتبعة بالمؤسسات الرياضية ؟

- ما استجابات العاملين بالمؤسسات الرياضية "الأندية ومراكز الشباب بمحافظة كفر الشيخ " فى محاور استبيان الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية ، التوقعات التنظيمية ، الأعراف التنظيمية) ؟

- ما استجابات العاملين بالمؤسسات الرياضية بمحافظة كفرالشيخ فى استبيان تطبيق الادارة الالكترونية؟

- ما نسب المؤشرات المساهمة للثقافة التنظيمية على تطبيق الادارة الالكترونية بالمؤسسات الرياضية؟

مصطلحات البحث :

- الثقافة التنظيمية: يعرف كوين وكامبرون (Cameron and Quinn, 2006) الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من الفلسفات والايديولوجيات، والقيم والافتراضات، والتوقعات، والمفاهيم، والافكار المشتركة فى المنظمة، والتي تعكس العقيدة السائدة والهوية المميزة لاجزاء الجماعة، وتزودهم بالتعليمات والارشادات العامة - غير المكتوبة أو المسموعة - حول كيفية تحقيق التكامل والتقدم للمنظم، والتكيف مع البيئة

من مديري الاندية وأعضاء مجالس الادارات ومديري الانشطة بالاندية الرياضية ومراكز الشباب بمحافظة كفرالشيخ، وذلك بطرح بعض الاسئلة مرفق رقم (1)، بهدف التعرف على الوضع الحالي لمدى تأثير الثقافة التنظيمية على ممارسة الادارة الالكترونية بالاندية الرياضية ومراكز الشباب، وقد جاءت نتيجة الدراسة بعدم توافر أي أنظمة معلوماتية وبرامج حاسب ألي لإدارة الانشطة الرياضية بالاندية الرياضية ومراكز الشباب، حيث اتفق نسبة (95%) على ضرورة توافر نظام الكتروني يسهل عليهم الحصول على المعلومات اللازمة لإدارة النادي وأنشطته بأقل وقت وجهد، وقد اتفق نسبة (80%) من أراء العينة على أنه أحيانا يستخدم الحاسب الألي فى كتابة الخطابات والمكاتبات الخاصة بالتقارير المرفوعة لمجلس ادارة النادي، كما اتفق نسبة (40%) من أراء العينة على أن هناك اجتهادات من بعض الافراد فى استخدام برنامجي Microsoft Word & Microsoft Excel فى المكاتبات والجداول والاحصائيات البسيطة، كما اتفق نسبة (75%) من أراء العينة على أن العاملين بإدارة النادي الرياضي غير مؤهلين بشكل كافي يسمح للعمل بنظام الادارة الالكترونية، وكما أجمع (100%) من العينة على أن هناك الكثير من الأعمال التي تتم بداخل ادارات الاندية الرياضية ومراكز الشباب يمكن أن تتم بشكل الكتروني ولكن عندما يقوم المختصون بوضع الاهداف العامة للنادي لا يراعون أن تتمشى هذه الأهداف مع سياسات ومتطلبات التحول نحو العمل بالادارة الالكترونية، وهذا ما دعى الباحثة لتناول موضوع البحث .

الخارجية ، وتحقيق الثبات للمجتمع الذي ينتمون اليه . (٧٤)

الثقافة الالكترونية: هي "وعي الفرد بمدى أهمية العمل الالكتروني وقدرته على التواصل مع الآخرين عبر الوسائل الإلكترونية المختلفة والدخول بسهولة إلى عالم التقنية الرقمية وتكنولوجيا المعلومات" الإدارة الالكترونية: هي " منظمة الكترونية متكاملة تعتمد على تقنيات الاتصالات والمعلومات لتحويل العمل الإداري اليدوي الى أعمال تنفذ بواسطة التقنيات الرقمية الحديثة . (٢٧)

إجراءات البحث :

منهج البحث : استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي كأحد أنماطه لمناسبته لطبيعة البحث

مجتمع البحث : يشتمل على الكوادر الادارية بالاندية الرياضية ومراكز الشباب بمحافظة كفرالشيخ وقوامهم (١٥٠) بمستوياتهم الادارية المختلفة .
عينة البحث: قامت الباحثة باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية واشتملت على جميع الكوادر الادارية بالاندية الرياضية ومراكز الشباب بمحافظة كفرالشيخ وقوامهم (١٥٠) بمستوياتهم الادارية المختلفة، تم اختيار (١٣٠) منهم عينة للدراسة الأساسية وتم استرجاع (١١٥) واستبعدت الباحثة (٥) استمارات لم تستكمل ارائهم وبذلك أصبحت عينة الدراسة الأساسية (١١٠)، (٢٠) منهم عينة ممثلة لمجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الاساسية للدراسة الاستطلاعية، والجدول (١) يوضح ذلك :

جدول (١)

توصيف عينة البحث

الكوادر الادارية بالمؤسسات الرياضية محافظة كفرالشيخ		العينة
العدد	النسبة	
٢٠	٢٠%	الدراسة الاستطلاعية
١١٠	٨٠%	الدراسة الأساسية
١٣٠	١٠٠%	الإجمالي

- تحديد العبارات التي تعبر عن كل محور من محاور الاستبيان .

- عرض الاستبيان بصورته الاولى على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال الادارة الرياضية وادارة الاعمال والبالغ عددهم (١٠) خبراء ، وذلك للتعرف على :-
مناسبة المحاور لموضوع البحث .

أدوات جمع البيانات :

استخدمت الباحثة استمارتين للاستبيان (من تصميم الباحثة) واتبعت الخطوات التالية لتصميمها :

- اجراء مسح للدراسات النظرية والبحوث العلمية والمراجع المتصلة بالموضوع .
- تحديد محاور الاستبيان حسب الاهداف الموضوعية .

من اتفاق السادة الخبراء المحكمين لقبول المحاور والعبارة ، حيث اشتملت الاستمارة الخاصة بالثقافة التنظيمية في صورتها الاولية على (٤) محاور، (٣١) عبارة، (مرفق رقم ٣).

وحازت محاور وعبارة الاستمارة على نسبة موافقة تراوحت ما بين ٧٠:١٠٠%، ولذلك قامت الباحثة بحذف بعض العبارات، واطافة بعض العبارات الاخرى بناء على رأي السادة الخبراء، والجدول (٢) ، (٣) توضح العبارات التي تم حذفها والتي تم اضافتها .

- ارتباط العبارات الخاصة بالمحاور، كفاية وشمول وموضوعية العبارات .

المعاملة الاحصائية لاستمارة الاستبيان :

أولاً : صدق الاستمارة : تم حساب صدق الاستمارة بطريقتين :

أ- صدق المحتوى (المحكمين) :

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

جدول (٢)

العبارة التي تم حذفها من الصورة الاولية للاستمارة

م	المحاور	أرقام العبارات التي تم حذفها	عدد العبارات
١	المحور الأول	٣	١
المجموع			
			١

التي تم حذفها في استمارة الثقافة التنظيمية (١) عبارة واحدة و قد حصلت على نسبة اتفاق المحكمين اقل من ٧٥%.

يتضح من جدول (٢) والخاص بالعبارة التي تم حذفها بعد عرض الاستمارة على الخبراء وبلغ عدد العبارات التي تم حذفها من المحور الأول (١) عبارة واحدة ، وبذلك يكون إجمالي العبارات

جدول (٣)

العبارة التي تم اضافتها من قبل الخبراء

م	المحاور	أرقام العبارات التي تم دمجها	عدد العبارات
١	المحور الأول	٨،٥،٣	٣
٢	المحور الثاني	١٤،١١	٢
٣	المحور الثالث	٢٤	١
٤	المحور الرابع	٣٢	١
المجموع			
			٧

وبناء على اراء السادة الخبراء تصبح عدد عبارات استمارة تطبيق الادارة الالكترونية (٢١) عبارة، وبذلك تم وضع استمارة الاستبيان في صورتها النهائية مرفق رقم (٤).

ب- صدق الاتساق الداخلي لاستمارة الاستمارة الاستمارة الاستمارة : الاستبيان :

قامت الباحثة بحساب معامل صدق الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان عن طريق تطبيق الاستبيان على بعض الكوادر الادارية بالمؤسسات الرياضية محافظة كفرالشيخ والبالغ عددهم (٢٠) عاملا ممثلا 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 ٢٠١٨/١١/١ إلى ٢٠١٨/١١/٢٠ م، والجدول (٤) يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان

يتضح من جدول (٣) والخاص بالعبارات التي تم اضافتها بعد عرض الاستمارة على الخبراء انه تم اضافة (٣) عبارات في المحور الأول،(٢)عبارتين في المحور الثاني، (١)عبارة واحدة في المحور الثالث، (٢) عبارتين في المحور الرابع. وبذلك أصبح إجمالي عدد العبارات (٣٧) عبارة موزعة على محاور استمارة (الثقافة التنظيمية) والتي عددها (٤) محاور.

وبذلك تم وضع استمارة الاستبيان في صورتها النهائية (مرفق رقم ٤) ، وتصبح الاستمارة قابلة للتطبيق حيث اعتبرت الباحثة نسبة اتفاق المحكمين على عبارات الاستمارة معيارا لصدقها .

وكما أن عبارات الاستمارة الخاصة بتطبيق الادارة الإلكترونية قد حازت على نسبة إتفاق تراوحت ما بين ٧٠ : ١٠٠% ،وقد توصلت الباحثة من خلال استطلاع رأي السادة الخبراء إلى حذف العبارة رقم (٧) حيث حققت نسبة اتفاق أقل من ٧٥% ، واطافة بعض العبارات رقم (٣)،(١٠)،(٢٠)،(٢١).

جدول (٤)

صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور وبين العبارة والمجموع الكلي لمحاور استمارة استبيان

” الثقافة التنظيمية بالمؤسسات الرياضية” (ن = ٢٠)

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

بين (٠,٧٣ إلى ٠,٩١) وأن صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمجموع الكلي يتراوح ما بين (٠,٧٥ إلى ٠,٩١) مما يؤكد أن العبارة ترتبط ارتباطا وثيقا بالمحور وكذلك بالمجموع، كما يتراوح صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور الرابع ما بين (٠,٧٠ إلى ٠,٩٠) وأن صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمجموع الكلي يتراوح ما بين (٠,٧٣ إلى ٠,٩١) مما يؤكد أن العبارة ترتبط ارتباطا وثيقا بالمحور وكذلك بالمجموع، وبذلك يكون صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور يتراوح ما بين (٠,٧٠ إلى ٠,٩٢) وأن صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمجموع الكلي يتراوح ما بين (٠,٧٣ إلى ٠,٩٢) 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 .

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 " الثقافة التنظيمية " وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ حيث أن صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور الاول يتراوح ما بين (٠,٧١ إلى ٠,٩٢) وأن صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمجموع الكلي يتراوح ما بين (٠,٧٨ إلى ٠,٩١) 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 ٠,٩٢) مما يؤكد أن العبارة ترتبط ارتباطا وثيقا بالمحور وكذلك بالمجموع، كما يتراوح صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور الثالث ما

جدول (٥)

صدق الاتساق الداخلي بين المحور والمجموع الكلي للمحاور لاستمارة استبيان

(ن = ٢٠)

" الثقافة التنظيمية بالمؤسسات الرياضية "

معامل الارتباط	المحاور	م
٠,٧٩	القيم التنظيمية	١
٠,٨٥	المعتقدات التنظيمية	٢
٠,٨٢	التوقعات التنظيمية	٣
٠,٨٠	الأعراف التنظيمية	٤

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

والمجموع الكلي يتراوح ما بين (٠,٧٩ إلى ٠,٨٥) مما يؤكد أن المحاور ترتبط ارتباطا وثيقا بالمجموع الكلي للاستبيان ، ولذلك فهي تساهم في بناء الاستبيان وتقيس ما وضعت من أجله ، ولذلك فهي تتسم بالصدق الذاتي .

يوضح جدول (٥) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مجموع المحور وبين المجموع الكلي للمحاور لاستمارة استبيان " الثقافة التنظيمية بالمؤسسات الرياضية " وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، حيث نلاحظ أن معامل الاتساق الداخلي بين المحاور

ثبات استبيان " الثقافة التنظيمية بالمؤسسات الرياضية " :

تم حساب معامل الثبات لاستمارة الاستبيان عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق Test Retest ، حيث تطبيق الاستمارة على عينة تقنين الاستبيان وقوامها (٢٠) من الكوادر الادارية بالمؤسسات

الرياضية 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 ٢٠١٨/١١/٣٠م وإعادة التطبيق ٢٠١٨/١٢/١٧م، والجدول (٦) يوضح معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني .

جدول (٦)

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لبيان معامل الثبات لاستمارة استبيان " الثقافة التنظيمية "

(ن=٢٠)

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

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

معامل الثبات لاستمارة الاستبيان باستخدام التجزئة النصفية ومعامل ألفا ، ويتضح ذلك من الجدول (٧) :

يوضح جدول (٦) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لاستمارة استبيان الثقافة التنظيمية 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

جدول (٧)

التجزئة النصفية ومعامل ألفا لبيان معامل الثبات لاستمارة استبيان الثقافة التنظيمية
بالمؤسسات الرياضية بمحافظة كفر الشيخ

(ن=٢٠)

معامل ألفا Cronbach's Alpha if Item Deleted	اختبار التجزئة النصفية		المحاور	م
	جتمان	سبيرمان - براون		
٠,٨٦٣	٠,٨٦٧	٠,٨٥٥	القيم التنظيمية	١
٠,٧٦٥	٠,٨٧٣	٠,٧٨٤	المعتقدات التنظيمية	٢
٠,٨٦٢	٠,٨٤٩	٠,٨٤٧	التوقعات التنظيمية	٣
٠,٨٦٤	٠,٨٦٤	٠,٨٨٦	الأعراف التنظيمية	٤
٠,٨٦٩	٠,٨٦٥	٠,٨٩٧	الدرجة الكلية	

بينها وتتسم بالثبات وأنها متكاملة تسهم في بناء الاستبيان، وبعد ذلك قامت الباحثة بحساب معامل الصدق لاستمارة "تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسات الرياضية" من خلال حساب معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للاستمارة، ويتضح ذلك من الجدول (٨)

يوضح جدول (٧) اختبار التجزئة النصفية بطريقتي سبيرمان- براون وجتمان وكذلك معامل ألفا (كرونباخ) لبيان معامل الثبات لمحاور استمارة الاستبيان بالإضافة إلى اجمالي الاستبيان ويتضح وجود دلالات إحصائية قوية تشير إلى ثبات الاستبيان، ففي اختبار التجزئة النصفية لسبيرمان- براون نلاحظ أن القيم تراوحت ما بين (٠,٧٨٤ إلى ٠,٨٨٦) وكانت الدرجة الكلية للاختبار (٠,٨٩٧)، وبالنسبة لاختبار التجزئة النصفية أيضا لجتمان نلاحظ أن لقيم تراوحت ما بين (٠,٨٤٩ إلى ٠,٨٧٣) في حين كانت الدرجة الكلية للاختبار (٠,٨٦٥)، وأما 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

جدول (٨)

معامل ارتباط العبارة بالدرجة الكلية لاستمارة استبيان تطبيق الادارة الالكترونية
بالمؤسسات الرياضية لبيان معامل الصدق

(ن = ٢٠)

معامل الارتباط Corrected Item Total Correlation	العبارات	م
*٠,٩٠١	١	١
*٠,٨٧٢	٢	٢
*٠,٩١٤	٣	٣
*٠,٨١٥	٤	٤
*٠,٩٢٠	٥	٥
*٠,٩٠١	٦	٦
*٠,٩١١	٧	٧
*٠,٨٣١	٨	٨
*٠,٩٢٠	٩	٩
*٠,٨٧٨	١٠	١٠
*٠,٩١١	١١	١١
*٠,٨٣١	١٢	١٢
*٠,٨٢٣	١٣	١٣
*٠,٩٠١	١٤	١٤
*٠,٨٣٣	١٥	١٥
*٠,٩٢٤	١٦	١٦
*٠,٨١٣	١٧	١٧
*٠,٨١٥	١٨	١٨
*٠,٩١١	١٩	١٩
*٠,٨١٢	٢٠	٢٠
*٠,٨٤٣	٢١	٢١

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

يوضح جدول (٨) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والدرجة الكلية لاستمارة استبيان "تطبيق الادارة الالكترونية بالمؤسسات الرياضية" مما يشير إلى صدق عبارات الاستبيان ويتضح أن معاملات الارتباط تمتد من (٠,٨١٢) إلى (٠,٩٢٠) وجميعها دال عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يشير إلى صدق عبارات الاستبيان، ثم

قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لاستمارة استبيان "تطبيق الادارة الالكترونية بالمؤسسات الرياضية" عن طريق استخدام اختبار التجزئة النصفية وألف (كرونباخ)، ويتضح ذلك من الجدول (٩) :

جدول (٩)

التجزئة النصفية و معامل ألفا (كرونباخ) لبيان معامل الثبات لاستمارة استبيان

تطبيق الادارة الإلكترونية بالمؤسسات الرياضية

م	الاختبار الاحصائي	معامل الارتباط
١	التجزئة النصفية لجوتمان	٠,٨٦٢
٢	ألفا (كرونباخ)	٠,٨٧٠

يوضح جدول (٩) التجزئة النصفية لسبيرمان / حقق معامل ألفا (كرونباخ) معامل ثبات كلى براون فى حالة عدم تساوى نصفى الاختبار وقد حقق الاستبيان معامل ثبات قدرة (٠,٨٦٢) كما حقق الاستبيان معامل ثبات قدرة (٠,٨٧٠) مما يشير إلى تمتع الاستبيان بمعامل ثبات قوى .

جدول (١٠)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا لأراء عينة البحث

فى المحور الأول الخاص بالقيم التنظيمية

(ن=١١٠)

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن النسبي	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	١	٤٢	٣٨,١٨	٤٨	٤٣,٦٣	٢٠	١٨,١٨	٧٣,٣٣	٢٤٢	١١,٨٥
٢	٢	٦١	٥٥,٤٥	٤٢	٣٨,١٨	٧	٦,٣٦	٨٣,٠٣	٢٧٤	٤٠,٩٢
٣	٣	١٥	١٣,٦٣	٧٥	٦٨,١٨	٢٠	١٨,١٨	٦٥,١٥	٢١٥	٦٠,٤٥
٤	٤	٦٦	٦٠,٠٠	٢٥	٢٢,٧٢	١٩	١٧,٢٧	٨٠,٩٠	٢٦٧	٣٥,٦٩
٥	٥	٥٥	٥٠,٠٠	٣٢	٢٩,٠٩	٢٣	٢٠,٩٠	٧٦,٣٦	٢٥٢	١٤,٨٥
٦	٦	٦٠	٥٤,٥٤	٣٨	٣٤,٥٤	١٢	١٠,٩٠	٨١,٢١	٢٦٨	٣١,٤٩
٧	٧	٦٢	٥٦,٣٦	٣٣	٣٠,٠٠	١٥	١٣,٦٣	٨٠,٩٠	٢٦٧	٣٠,٦٧
٨	٨	٥٣	٤٨,١٨	٣٦	٣٢,٧٢	٢١	١٩,٠٩	٧٦,٣٦	٢٥٢	١٣,٩٨
٩	٩	٥٠	٤٥,٤٥	٣٩	٣٥,٤٥	٢١	١٩,٠٩	٧٥,٤٥	٢٤٩	١١,٦٩

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩

(نعم) فى العبارة رقم (٤) بنسبة (٦٠,٠٠%) وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارة رقم (٣) بنسبة (١٣,٦٣%)، وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء عينة البحث الذين اختاروا (إلى حد ما) فى العبارة رقم (٣) بنسبة (٦٨,١٨%) وكانت أقل

يتضح من الجدول رقم (١٠) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأراء عينة البحث فى جميع عبارات المحور الأول الخاص بالقيم التنظيمية، وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء عينة البحث الذين اختاروا

من ٥,٩٩، مما يؤكد أهمية القيم التنظيمية وهذا يتفق مع دراسة "أسعد عكاشة" (٢٠٠٩) (٥)، "نايف الفالح" (٢٠٠١) (٥٦) والتي أوصت بزيادة درجة اهتمام العاملين بالقيم الايجابية التي تسهم في زيادة مستوى الكفاءة الادارية كما أظهرت ارتفاع مستوى قيم الثقافة التنظيمية بالهيئة .

نسبة مئوية في العبارة رقم (٤) بنسبة (٢٢,٧٢%)، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) في العبارة رقم (٥) بنسبة (٢٠,٩٠%)، وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٢) بنسبة (٦,٣٦%)، ومثلت العبارة رقم (٦) أعلى وزن نسبي (٢٦٨) وأكثر أهمية نسبية (٨١,٢١%) بين عبارات المحور، بينما مثلت العبارة رقم (٣) أقل وزن نسبي (٢١٥) وأقل أهمية نسبية (٦٥,١٥%) بين عبارات المحور، وبما أن قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩، فإن جميع العبارات ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة كا ٢ لهذه العبارات أكبر

جدول (١١)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا ٢ لآراء عينة البحث

في المحور الثاني الخاص بالمعتقدات التنظيمية

(ن=١١٠)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	١٠	١٥	١٣,٦٣	٧٥	٦٨,١٨	٢٠	١٨,١٨	٢٦٠	٦٥,١٥	٦٠,٤٥
٢	١١	٦٦	٦٠,٠٠	٢٥	٢٢,٧٢	١٩	١٧,٢٧	٢٤٠	٨٠,٩٠	٣٥,٦٩
٣	١٢	٥٥	٥٠,٠٠	٣٢	٢٩,٠٩	٢٣	٢٠,٩٠	٢٤٢	٧٦,٣٦	١٤,٨٥
٤	١٣	٦٠	٥٤,٥٤	٣٨	٣٤,٥٤	١٢	١٠,٩٠	٢٧٤	٨١,٢١	٣١,٤٩
٥	١٤	٦٢	٥٦,٣٦	٣٣	٣٠,٠٠	١٥	١٣,٦٣	٢١٥	٦٠,٩٠	٣٠,٦٧
٦	١٥	٥٣	٤٨,١٨	٣٦	٣٢,٧٢	٢١	١٩,٠٩	٢٦٧	٧٦,٣٦	١٣,٩٨
٧	١٦	٦٠	٥٤,٥٤	٣٠	٢٧,٢٧	٢٠	١٨,١٨	٢٥٢	٧٨,٧٨	٢٣,٦٣
٨	١٧	٤٥	٤٠,٩٠	٤٠	٣٦,٣٦	٢٥	٢٢,٧٢	٢٦٨	٧٢,٧٢	٥,٩٠
٩	١٨	٤٢	٣٨,١٨	٤٨	٤٣,٦٣	٢٠	١٨,١٨	٢٦٧	٧٣,٣٣	١١,٨٥
١٠	١٩	٦١	٥٥,٤٥	٤٢	٣٨,١٨	٧	٦,٣٦	٢٥٢	٧٨,٧٨	٤٠,٩٢

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩

(نعم) في العبارة رقم (١١) بنسبة (٦٠,٠٠%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (١٠) بنسبة (١٣,٦٣%)، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (١٠) بنسبة (٦٨,١٨%) وكانت أقل نسبة مئوية

يتضح من الجدول رقم (١١) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثاني الخاص بالمعتقدات التنظيمية، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا

من ٥,٩٩، مما يؤكد أهمية المعتقدات التنظيمية وهذا يؤكد وجود أفكار مشتركة بين العاملين حول طبيعة العمل وكيفية انجازه والتعامل مع بيئة العمل الإلكترونية بدرجة مقبولة ولكنها تحتاج الى تطوير لتحقيق نتائج أفضل ويتفق ذلك مع دراسة "أسعد عكاشة" ٢٠٠٩ والتي أظهرت وجود معتقدات لدى العاملين بأن الرضا الوظيفي يساهم في انجاز المهام والواجبات بالجودة والكفاءة المطلوبة، واعتقادهم بأهمية تطوير علاقات العمل بين الأقسام المختلفة لتجسيد روح التعاون والتكامل أثناء تأدية المهام الوظيفية.

في العبارة رقم (١١) بنسبة (٢٢,٧٢%)، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) في العبارة رقم (١٧) بنسبة (٢٢,٧٢%)، وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (١٩) بنسبة (٦,٣٦%)، ومثلت العبارة رقم (١٣) أعلى وزن نسبي (٢٧٤) وأكثر أهمية نسبية (٨١,٢١%) بين عبارات المحور، بينما مثلت العبارة رقم (١٤) أقل وزن نسبي (٢١٥) وأقل أهمية نسبية (٦٠,٩٠%) بين عبارات المحور، وبما أن قيمة كا ٢١ الجدولية عند مستوى معنوية ٥,٩٩=٠,٠٥ فإن جميع العبارات ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة كا لهذه العبارات أكبر

جدول (١٢)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا لآراء عينة البحث

في المحور الثالث الخاص بالتوقعات التنظيمية

(ن=١١٠)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	٢٠	٦٢	٥٦,٣٦	٣٣	٣٠,٠٠	١٥	١٣,٦٣	٢٦٧	٨٠,٩٠	٣٠,٦٧
٢	٢١	٥٣	٤٨,١٨	٣٦	٣٢,٧٢	٢١	١٩,٠٩	٢٥٢	٧٦,٣٦	١٣,٩٨
٣	٢٢	٥٠	٤٥,٤٥	٣٩	٣٥,٤٥	٢١	١٩,٠٩	٢٤٩	٧٥,٤٥	١١,٦٩
٤	٢٣	٢٥	٢٢,٧٢	٥١	٤٦,٣٦	٣٤	٣٠,٩٠	٢١١	٦٣,٩٣	٩,٥٠
٥	٢٤	٢٧	٢٤,٥٤	٤٨	٤٣,٦٣	٣٥	٣١,٨١	٢١٢	٦٤,٢٤	٦,١٢
٦	٢٥	٢٩	٢٦,٣٦	٤٦	٤١,٨١	٣٥	٣١,٨١	٢١٤	٦٤,٨٤	٤,٠٥
٧	٢٦	٥٣	٤٨,١٨	٣٤	٣٠,٩٠	٢٣	٢٠,٩٠	٢٥٠	٧٥,٧٥	١٢,٥٦
٨	٢٧	٧٤	٦٧,٢٧	٢٦	٢٣,٦٣	١٠	٩,٠٩	٢٨٤	٨٦,٠٦	٦٠,٥٠
٩	٢٨	٥٣	٤٨,١٨	٣٦	٣٢,٧٢	٢١	١٩,٠٩	٢٥٢	٧٦,٣٦	١٣,٩٨
١٠	٢٩	٧١	٦٤,٥٤	٣٣	٣٠,٠٠	٦	٥,٤٥	٢٨٥	٨٦,٣٦	٥٨,١٦

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٥,٩٩=٠,٠٥ يتضح من الجدول رقم (١٢) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأداء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثالث الخاص بالتوقعات التنظيمية،

وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) في العبارة رقم (٢٧) بنسبة (٦٧,٢٧%) وكانت أقل نسبة مئوية في

ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة كا ٢٤ أكبر من ٥,٩٩، مما يؤكد أهمية التوقعات التنظيمية المتبادلة ما بين الفرد والمؤسسة الرياضية التي يعمل بها فكما يتوقع رئيس العمل الالتزام وكفاءة وجودة الاداء من العاملين يتوقع أيضا العاملين التشجيع والتحفيز المناسب لمستوى ادانهم من قبل رئيس العمل وبذلك يسود المؤسسة التقدير والاحترام المتبادل وتوفير بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي جيد يسهم في تحقيق الأهداف وتلبية حاجات ورغبات كل من المؤسسة الرياضية والعاملين بها .

العبارة رقم (٢٣) بنسبة (٢٢,٧٢%) ، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (٢٣) بنسبة (٤٦,٣٦%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٢٧) بنسبة (٢٣,٦٣%)، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) في العبارة رقم (٢٦) بنسبة (٢٠,٩٠%)، وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٢٩) بنسبة (٥,٤٥%)، ومثلت العبارة رقم (٢٩) أعلى وزن نسبي (٢٨٥) وأكثر أهمية نسبية (٨٦,٣٦%) بين عبارات المحور، بينما مثلت العبارة رقم (٢٣) أقل وزن نسبي (٢١١) وأقل أهمية نسبية (٦٣,٩٣%) بين عبارات المحور، وبما أن قيمة كا الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩ فان العبارة رقم (٢٥) ليس لها دلالة إحصائية، بينما باقي العبارات

جدول (١٣)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا لآراء عينة البحث

في المحور الرابع الخاص بالأعراف التنظيمية

(ن=١١٠)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	٣٠	٤٢	٣٨,١٨	٤٨	٤٣,٦٣	٢٠	١٨,١٨	٢٤٢	٧٣,٣٣	١١,٨٥
٢	٣١	٦١	٥٥,٤٥	٤٢	٣٨,١٨	٧	٦,٣٦	٢٧٤	٨٣,٠٣	٤٠,٩٢
٣	٣٢	١٥	١٣,٦٣	٧٥	٦٨,١٨	٢٠	١٨,١٨	٢١٥	٦٥,١٥	٦٠,٤٥
٤	٣٣	٦٦	٦٠,٠٠	٢٥	٢٢,٧٢	١٩	١٧,٢٧	٢٦٧	٨٠,٩٠	٣٥,٦٩
٥	٣٤	٥٥	٥٠,٠٠	٣٢	٢٩,٠٩	٢٣	٢٠,٩٠	٢٥٢	٧٦,٣٦	١٤,٨٥
٦	٣٥	٦٠	٥٤,٥٤	٣٨	٣٤,٥٤	١٢	١٠,٩٠	٢٦٨	٨١,٢١	٣١,٤٩
٧	٣٦	٦٢	٥٦,٣٦	٣٣	٣٠,٠٠	١٥	١٣,٦٣	٢٦٧	٨٠,٩٠	٣٠,٦٧
٨	٣٧	٥٣	٤٨,١٨	٣٦	٣٢,٧٢	٢١	١٩,٠٩	٢٥٢	٧٦,٣٦	١٣,٩٨

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩

(٨٣,٠٣%) بين عبارات المحور، بينما مثلت العبارة رقم (٣٢) أقل وزن نسبي (٢١٥) وأقل أهمية نسبية (٦٥,١٥%) بين عبارات المحور، وبما أن قيمة كا الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥=٥,٩٩ فان جميع العبارات ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة كا لهذه العبارات أكبر من ٥,٩٩، مما يؤكد أهمية الاعراف التنظيمية حيث أن العاملين بالمؤسسات الرياضية يلتزمون في بيئة العمل بمعايير وأعراف تناسب بيئة العمل لالكتروني بدرجة مقبولة ولكنها تحتاج الى تطوير، وبذلك تكون الباحثة قد حققت الإجابة على التساؤل الأول: ما هي استجابات العاملين بالمؤسسات الرياضية"الأندية ومراكز الشباب بمحافظة كفر الشيخ" في محاور استبيان الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية - المعتقدات التنظيمية - التوقعات التنظيمية - الأعراف التنظيمية)

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الرابع الخاص بالأعراف التنظيمية، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) في العبارة رقم (٣٣) بنسبة (٦٠,٠٠%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٣٢) بنسبة (١٣,٦٣%)، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (٣٢) بنسبة (٦٨,١٨%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٣٣) بنسبة (٢٢,٧٢%)، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) في العبارة رقم (٣٤) بنسبة (٢٠,٩٠%)، وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٣١) بنسبة (٦,٣٦%)، ومثلت العبارة رقم (٣١) أعلى وزن نسبي (٢٧٤) وأكثر أهمية نسبية

جدول (١٤)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا لآراء عينة البحث

في استبيان تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسات الرياضية

(ن=١١٠)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن النسبي	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	١	١١٠	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٣٠	٢١٩,٩٩
٢	٢	٧٦	٦٩,٠٩	٣٤	٣٠,٩٠	٠	٠,٠٠	٨٩,٦٩	٢٩٦	٧٩,٠٥
٣	٣	٨٩	٨٠,٩٠	٢١	١٩,٠٩	٠	٠,٠٠	٩٣,٦٣	٣٠٩	١١٨,٠٥
٤	٤	١١٠	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٣٠	٢١٩,٩٩
٥	٥	١١٠	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٣٠	٢١٩,٩٩
٦	٦	٦٩	٦٢,٧٢	٣١	٢٨,١٨	١٠	٩,٠٩	٨٤,٥٤	٢٧٩	٤٨,٧٨
٧	٧	٦٠	٥٤,٥٤	٣٥	٣١,٨١	١٥	١٣,٦٣	٨٠,٣٠	٢٦٥	٢٧,٧٢
٨	٨	١١٠	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠	٣٣٠	٢١٩,٩٩
٩	٩	٧٥	٦٨,١٨	٢٢	٢٠,٠٠	١٣	١١,٨١	٨٥,٤٥	٢٨٢	٦١,٢١
١٠	١٠	٦٢	٥٦,٣٦	٣٧	٣٣,٦٣	١١	١٠,٠٠	٨٢,١٢	٢٧١	٣٥,٤٧

٢١٩,٩٩	١٠٠,٠٠	٣٣٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	١٠٠,٠٠	١١٠	١١	١١
٢١٩,٩٩	١٠٠,٠٠	٣٣٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	١٠٠,٠٠	١١٠	١٢	١٢
٣٦,٠١	٨٢,١٢	٢٧١	١١,٨١	١٣	٣٠,٠٠	٣٣	٥٨,١٨	٦٤	١٣	١٣
٥٧,٨٩	٨٤,٨٤	٢٨٠	١٢,٧٢	١٤	٢٠,٠٠	٢٢	٦٧,٢٧	٧٤	١٤	١٤
٥٩,٤١	٨٦,٠٦	٢٨٤	٠,٠٠	٠	٤١,٨١	٤٦	٥٨,١٨	٦٤	١٥	١٥
٣٠,١٢	٨٠,٩٠	٢٦٧	١١,٨١	١٣	٣٣,٦٣	٣٧	٥٤,٥٤	٦٠	١٦	١٦
٢١٩,٩٩	١٠٠,٠٠	٣٣٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	١٠٠,٠٠	١١٠	١٧	١٧
١٥٥,٨٥	٩٦,٣٦	٣١٨	٠,٠٠	٠	١٠,٩٠	١٢	٨٩,٠٩	٩٨	١٨	١٨
٣٠,١٢	٨٠,٩٠	٢٦٧	١١,٨١	١٣	٣٣,٦٣	٣٧	٥٤,٥٤	٦٠	١٩	١٩
٢٠,٨٥	٧٨,١٨	٢٥٨	١٣,٦٣	١٥	٣٨,١٨	٤٢	٤٨,١٨	٥٣	٢٠	٢٠
٢١٩,٩٩	١٠٠,٠٠	٣٣٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	١٠٠,٠٠	١١٠	٢١	٢١

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩

بين عبارات المحور، وبما أن قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩ فإن جميع العبارات ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة كا ٢ لهذه العبارات أكبر من ٥,٩٩، مما يؤكد أهمية تطبيق الإدارة الالكترونية بالمؤسسات الرياضية، وهذا يتفق مع دراسة "محمد جمال عمار" ٢٠٠٩، "نهال البيلي صبح" ٢٠١٥ والتي أظهرت حرص الإدارة على مواكبة المستجدات التقنية وضرورة توافر نظام معلوماتي متكامل لإدارة الأنشطة الرياضية، وبذلك تكون الباحثة قد حققت الإجابة على التساؤل الثاني: ما هي استجابات العاملين بالمؤسسات الرياضية "الاندية ومراكز الشباب بمحافظة كفر الشيخ" في استبيان تطبيق الإدارة الالكترونية

يتضح من الجدول رقم (١٤) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات استمارة تطبيق الإدارة الالكترونية بالمؤسسات الرياضية، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) في العبارة رقم (٢١، ١٧، ١٢، ١١، ٨، ٥، ٤، ١، ١٠) بنسبة (١٠٠%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٢٠) بنسبة (٤٨، ١٨%)، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (١٥) بنسبة (٤١، ٨١%) وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (١، ٤، ٥، ٨، ١١، ١٢، ١٧، ٢١) بنسبة (٠,٠٠%)، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) في العبارة رقم (٢٠، ٧) بنسبة (١٣، ٦٣%)، وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٢١، ١٨، ١٧، ١٥، ١٢، ١١، ٨، ٥، ٤، ٣، ٢، ١) بنسبة (٠,٠٠%)، ومثلت العبارة رقم (١، ٤، ٥، ٨، ١١، ١٢، ١٧، ٢١) أعلى وزن نسبي (٣٣٠) وأكثر أهمية نسبية (١٠٠%) بين عبارات المحور، بينما مثلت العبارة رقم (٢٠) أقل وزن نسبي (٢٥٨) وأقل أهمية نسبية (٧٨، ١٨%)

جدول (١٥)

مصفوفة الارتباط البسيط بين محاور استبيان الثقافة التنظيمية – على تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسات الرياضية

(ن=١١٠)

م	المحاور	القيم التنظيمية	المعتقدات التنظيمية	التوقعات التنظيمية	الأعراف التنظيمية
١	القيم التنظيمية				
٢	المعتقدات التنظيمية	٠,٧١٤			
٣	التوقعات التنظيمية	٠,٦٣٨	٠,٧٦٣		
٤	الأعراف التنظيمية	٠,٨٤٨	٠,٨٦٦	٠,٨٥٤	
	تطبيق الإدارة الإلكترونية	*٠,٩٢٥	*٠,٩٧٣	*٠,٩٦٧	*٠,٩٦٤

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٢٢

في المحاور الأربعة وقد تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠,٩٢٥ إلى ٠,٩٧٣)

يوضح جدول (١٥) مصفوفة الارتباط البسيط بين محاور استبيان الثقافة التنظيمية وتطبيق الإدارة الإلكترونية ويتضح وجود ارتباط دال احصائي طردى موجب فى أربع معاملات ارتباط متمثلة

جدول (١٦)

تحليل الانحدار لمحاور الثقافة التنظيمية - على تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسات الرياضية

نسبة التفسير Adjusted R2	معاملات الانحدار				قيمة ف	المقدار الثابت	الخطأ المعياري	المؤشرات المساهمة
٥٢,٨٠				٠,٩٣٠	٧٤٩,١٧٥	٠,١٣٣	٠,١٠٥	القيم التنظيمية
٧٢,٥٠			٠,٦١٤	٠,٥٥٤	٥٥٧,٠٣٢	١,٨٦٠	٠,١٤٨	القيم التنظيمية + المعتقدات التنظيمية
٨٥,٣٠		٠,٢٤٢	٠,٤٧١	٠,٣٩٢	٤٢١,٩٨٧	٠,٦٤٢	٠,٠٨٥	القيم التنظيمية+المعتقدات التنظيمية+ التوقعات التنظيمية
٩٦,١٠	٠,١٦٤	٠,٢١٦	٠,٤٠٤	٠,٢٩٩	٣٩٨,٥٨٣	٠,٨٩٣	٠,٠٦٨	القيم التنظيمية+المعتقدات التنظيمية+ التوقعات التنظيمية+الأعراف التنظيمية

التنظيمية كأكبر وأفضل متغير مساهم لتأثيره على تطبيق الإدارة الإلكترونية بنسبة قدرها (٥٢,٨٠%) بينما حققت الخطوة الثانية لمتغيري القيم التنظيمية والمعتقدات التنظيمية مجتمعين نسبة تفسير

يوضح جدول (١٦) ملخص لنموذج الانحدار المتعدد بطريقة stepwise ويعرض الجدول مربع معامل الارتباط المتعدد أو معامل التحديد فى الأربعة حالات ويتضح أن الحالة الأولى قد حددت متغير القيم

فى قيمة المعامل البانى B وقيمة (ف) ودالاتها وكذلك قيمة المقدار الثابت ويمكن صياغة معادلات الانحدار المتعدد التى تعين على التنبؤ بدرجة المتغير التابع بمعلومية درجات المتغيرات المستقلة بالصورة التالية

$$y = \text{المتغير التابع}$$

$$A = \text{المقدار الثابت}$$

$$B = \text{معامل الانحدار}$$

$$X = \text{المتغير المستقل}$$

$$Y = a + B_1x_1 + B_2x_2 + B_3x_3 + B_4x_4$$

تطبيق الادارة الالكترونية = ٠,٨٩٣ + (٠,٢٩٩ × القيم

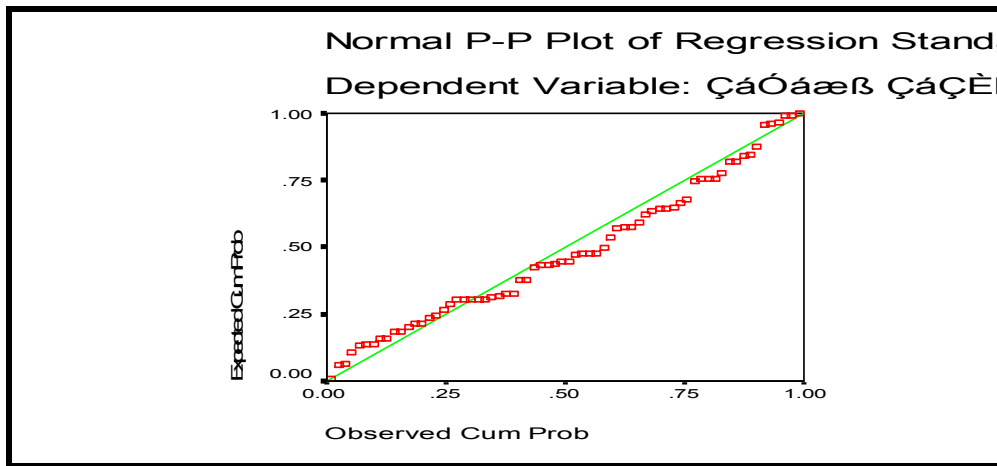
التنظيمية) + (٠,٤٠٤ × المعقدات التنظيمية)

(٠,٢١٦ × التوقعات التنظيمية) + (٠,١٦٤ × الأعراف

التنظيمية)

قدرها (٧٢,٥٠%) من التباين الكلى وبذلك حقق متغير المعقدات التنظيمية نسبة مساهمة قدرها (١٩,٧٠%) كما توضح الحالة أو الخطوة الثالثة للمتغيرات الثلاثة وهم القيم التنظيمية والمعتقدات التنظيمية والتوقعات التنظيمية مجتمعين نسبة تفسير قدرها (٨٥,٣٠%) من التباين الكلى وبذلك حقق متغير التوقعات التنظيمية نسبة مساهمة قدرها (١٢,٨٠%) كما توضح الحالة أو الخطوة الرابعة للمتغيرات الأربعة وهم القيم التنظيمية والمعتقدات التنظيمية والتوقعات التنظيمية والأعراف التنظيمية مجتمعين نسبة تفسير قدرها (٩٦,١٠%) من التباين الكلى وبذلك حقق متغير الأعراف التنظيمية نسبة مساهمة قدرها (١٠,٨٠%) على المتغير التابع كما يوضح الجدول نتائج تحليل تباين الانحدار المتعدد للنماذج الأربعة ويتضح وجود تأثير دال احصائى للمتغيرات المستقلة كما يوضح الجدول معاملات معادلة الانحدار المتعدد التى تتمثل

الشكل رقم (١)



التنظيمية قيد البحث على متغير تطبيق الادارة الالكترونية ، وهذا يتفق مع ما يؤكد عليه كلا من Xiao et al, 2005 ; Michael et al, (2004) ;

يلاحظ من شكل (١) أن معظم النقاط تقع على الخط المستقيم أو بالقرب منه مما يدل على التوزيع الاعتمالى للبواقي المعيارية وذلك لانحدار الثقافة

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثاني الخاص بالمعتقدات التنظيمية، وبما أن قيمة كا الجدولية عند مستوى معنوية $0.05 = 0.99$ ، فإن جميع العبارات ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة كا لهذه العبارات أكبر من 0.99 ، مما يؤكد أهمية المعتقدات التنظيمية.

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثالث الخاص بالتوقعات التنظيمية، وبما أن قيمة كا الجدولية عند مستوى معنوية $0.05 = 0.99$ ، فإن العبارة رقم (٢٥) ليس لها دلالة إحصائية، بينما باقي العبارات ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة كا لهذه العبارات أكبر من 0.99 ، مما يؤكد أهمية التوقعات التنظيمية.

٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الرابع الخاص بالأعراف التنظيمية، وبما أن قيمة كا الجدولية عند مستوى معنوية $0.05 = 0.99$ ، فإن جميع العبارات ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة كا لهذه العبارات أكبر من 0.99 ، مما يؤكد أهمية الأعراف التنظيمية.

٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات استمارة تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسات الرياضية، وبما أن قيمة كا الجدولية عند مستوى معنوية $0.05 = 0.99$ ، فإن جميع العبارات ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة كا لهذه العبارات أكبر من 0.99 ، مما يؤكد أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسات الرياضية.

M ukama et al ,(2005) ; Poku et al, (2002) ; B radley et al , (2006) ; Alter and Brener,(2005); Huang and Trauth, (2008); Travicom (2007); بأن مستوى فهم المعاني ، والمعتقدات، والقيم، ومعايير القوة في المنظمات له تأثير ايجابي على نجاح الادارة الالكترونية، فكلما زادت قوة الثقافة التنظيمية أدى ذلك الى زيادة فعالية اسخدام التكنولوجيا الحديثة فهناك تأثيرا للثقافة التنظيمية على تفعيل تطبيق الادارة الالكترونية في المؤسسات، حيث يتمثل هذا التأثير الايجابي في عمليات التنسيق بين الأفراد، والتعاون بين الجماعات التنظيمية المختلفة، اضافة الى تأثيرها على عملية الاتصال ، والطريقة التي يمكن أن يتفاهم بها الأفراد مع بعضهم بعضا ، وكذلك على مشاركة البيانات الالكترونية في المؤسسات ، كما أن هناك تأثيرا للثقافة التنظيمية على أنظمة العمل(التي تشمل الأفراد والتجهيزات) ويكون هذا التأثير غير مباشر، وأن الثقافة التنظيمية لها تأثير مباشر على نمط الادارة وعلى الأفراد وهذا كله ينعكس على فعالية تطبيق الادارة الالكترونية في المؤسسات .

النتائج :

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الأول الخاص بالقيم التنظيمية، وبما أن قيمة كا الجدولية عند مستوى معنوية $0.05 = 0.99$ ، فإن جميع العبارات ذات دلالة إحصائية مما يؤكد مدى أهمية القيم التنظيمية

٢- حرية إبداء الرأي لجميع العاملين بالمؤسسات الرياضية حيث إتاحة حق المشاركة في اتخاذ القرارات مما يدفعهم للابتكار والإبداع في أداء الأعمال من أجل التحول نحو العمل بالادارة الالكترونية .

٣- تحفيز العاملين المبتكرين بالمؤسسات الرياضية بشكل مستمر(مادي - معنوي) وإحاقهم بالعديد من الدورات التدريبية التي تنمي مهاراتهم في مجال العمل الاداري الالكتروني .

٤- توفير المعلومات التي تخدم العمل داخل إدارات المؤسسات الرياضية من خلال نظم معلومات متكاملة لكل إدارة مما يترتب عليه اتخاذ القرارات السليمة في الوقت المناسب .

٥- زيادة الاهتمام بالهيكل التنظيمي من حيث التفويض ونطاق الإشراف وحجم الإدارة .

٦- التوعية بمزايا العمل الالكتروني مقارنة بالعمل التقليدي .

٧- سن تشريعات وقوانين تدعم التحول نحو الادارة الالكترونية .

٨- تفعيل المواقع الالكترونية المهملة والحرص على انجاز الاعمال الادارية من خلالها وهذا يتطلب استمرار عمل شبكة الانترنت في جميع الادارات .

المراجع

١. أبو بكر سلطان أحمد : مجتمع العربي والانترنت ، مجلة العلم والتقنية ، المنظمة العربية للتنمية ، القاهرة ، ٢٠٠٣ .

٦- مصفوفة الارتباط البسيط بين محاور استبيان الثقافة التنظيمية وتطبيق الادارة الالكترونية يوضح وجود ارتباط دال احصائي طردى موجب فى أربع معاملات ارتباط متمثلة في المحاور الأربعة وقد تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠,٩٢٥ إلى ٠,٩٧٣) .

٧- وجود تأثيردال احصائي للمتغيرات المستقلة المتمثلة في"القيم التنظيمية،والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، والأعراف التنظيمية"على المتغير التابع "تطبيق الادارة الالكترونية" بناء على تحليل تباين الانحدار المتعدد للنماذج الأربعة ويتضح أن متغير القيم التنظيمية كأكبر وأفضل متغير مساهم في تأثيره على تطبيق الادارة الالكترونية بنسبة قدرها(٥٢,٨٠%)،متغير المعتقدات التنظيمية نسبة مساهمة قدرها (١٩,٧٠ % متغير التوقعات التنظيمية نسبة مساهمة قدرها (١٢,٨٠ %) ، متغير الأعراف التنظيمية نسبة مساهمة قدرها(١٠,٨٠%) .

التوصيات :

في ضوء النتائج التي أسفر عنها البحث توصي الباحثة القائمين على مديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ بتبني هذه التوصيات والعمل بها وتطبيقها بالمؤسسات الرياضية(الاندية ومراكز الشباب)والمتمثلة فيما يلي :

- ١- تبني تطبيق عناصر الثقافة التنظيمية بالمؤسسات الرياضية حيث أثبتت نتائج البحث مدي تأثير الثقافة التنظيمية على تفعيل تطبيق الادارة الالكترونية .

٢. أحمد سالم العلودي: إعادة هندسة نظم العمل في القطاع الحكومي ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٤.
٣. أحمد قالم الحربى، وخالء عوؤ الرولى: الأرشفة الإلكترونية"الأهاف والمعوقات" ، الرياض ، معاه الإاءارة العامة، ٢٠٠٣ .
٤. أحمد مامء غنم: الإاءارة الإلكترونية - آفاق الءاضر وءطلاءاء المسءقبل ، المكءبء العصريء ، الإسكندرية ، ٢٠٠٤ .
٥. أسعء أحمد عكاشة: أءر الأءافءة الأءنظيماة على مسءوى الإاءاء الوؤيىى ، رسالء ماؤسءئر غير منشورة ، نسءة الكءرونية ، الجامعة الإسلامىة ، غزة ، فلسطين، ٢٠٠٩ .
٦. أشرف مءءار شعلاء: نظام معلوماى لءطوير اور ءوؤه الأءربىة الرىاضىة بمءافظة الغربىة ، رسالء ءكءوراى غير منشورة ، كلىة الأءربىة الرىاضىة ، جامعة طنطا ، ٢٠١٠ .
٧. إيمان عبء الوهاب هاشم: ءصور مقءرء لءطبىق الإاءارة الإلكترونية فى جامعة أسىوط" ، رسالء ماؤسءئر غير منشورة ، كلىة الأءربىة ، جامعة أسىوط ، ٢٠٠٩ .
٨. إىهاب فاروق مصباح: اور الأءافءة الأءنظيماة فى ءفعىل ءطبىق الإاءارة الإلكترونية ، رسالء ماؤسءئر غير منشورة ، كلىة ءءارة ، الجامعة الإسلامىة ، ٢٠١١ .
٩. إىهاب مامء ءىرى: برنامء ءاسب آى لإاءارة النشاط الرىاضىى بءامعة طنطا ، رسالء ماؤسءئر غير منشورة ، كلىة الأءربىة الرىاضىة ، جامعة طنطا ، ٢٠٠٣ .
١٠. بسام بن مناور العنزى: الأءافءة الأءنظيماة والابءاء الإاءارى : ءراسءة اسءطلاءىة على العاملن فى المؤسساء العامة فى مءىنة الرىاض ، رسالء ماؤسءئر غير منشورة ، كلىة العلوم الإاءارىة بءامعة الملك سعود، ٢٠٠٤ .
١١. بسام ماموء أحمد: اور نظم المعلوماء المءاسبىة فى ءرشىء القراءاء الإاءارىة فى منشأء الاعمال الفلسطينىة ، رسالء ماؤسءئر غير منشورة ، الجامعة الإسلامىة ، غزة ، ٢٠٠٦ .
١٢. بشىر عباس العلاء: الإءءالات ءسوىقىة الإلكءرونية، مءءل ءءلىى ءطبىقى، مؤسسه الوراق للنشر، عمان، ٢٠٠٦ .
١٣. ءابء عبء الرءمن إءرىس: نظم المعلوماء الإاءارىة فى المنظماء المعاصرة ، الءار الجامعة ، الإسكندرية ، ٢٠٠٣ .
١٤. ءرىنبرء ءىراءلء، بارون روبءر: إاءارة السلوك فى المنظماء ، ءرءمة رفاعى مامء رفاعى واسماعىل على بسىونى ، الطبعء السابعة، مكءبء لبنان ناشرون ، لبنان، ٢٠٠٤ .
١٥. ءمال مامء لطفى: معوقاء اسءءءام الءاسب الآلى ونظم المعلوماء فى الأءنىة الرىاضىة فى ء.م.ع ، رسالء ماؤسءئر غير منشورة ، كلىة الأءربىة الرىاضىة ، جامعة ءلوان ، القاهرة ، ٢٠٠٢ .

١٦. جمعية المجمع العربي (٤) : إدارة وإستراتيجيات العمليات ، مطابع الشمس ، عمان ، ٢٠٠١ .
١٧. حسام عبدالله أبو خضرة، حسن سمير عشيح :نظم المعلومات المحاسبية ، مكتبة المجتمع العربي، عمان ، ٢٠٠٨ .
١٨. حسين حريم: مبادئ الإدارة الحديثة ، النظريات – العمليات الإدارية ، ط ١ ، دار الحامد، عمان ، ٢٠٠٦ .
١٩. —————: السلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال ، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤ .
٢٠. حمد قبلان ال فطیح: دور الادارة الالكترونية في التطوير التنظيمي ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ،الرياض،السعودية، ٢٠٠٨ .
٢١. خالد ممدوح إبراهيم : الإدارة الالكترونية ، ط ١ ، الدار الجامعية ، الإسكندرية، ٢٠١٠ .
٢٢. خالد بن عبدالله الحنيطة: القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الاداء ، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ،السعودية، ٢٠٠٣ .
٢٣. رأفت رضوان محمد: الإدارة والمتغيرات العالمية الجديدة ، بحث منشور، الملتقى الإداري الثاني ، الجمعية السعودية للإدارة ، ٢٠٠٤ .
٢٤. سعد غالب ياسين: الإدارة الإلكترونية وأفاق تطبيقاتها العربية ، معهد الإدارة العامة، الرياض ، ٢٠٠٥ .
٢٥. سليم إبراهيم الحسنية: نظم المعلومات الادارية ، ط ٢ ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، ٢٠٠٢ .
٢٦. سونيا محمد البكري: نظم المعلومات الادارية - المفاهيم الاساسية ، الدار الجامعية ، القاهرة ، ٢٠٠٠ .
٢٧. طارق عبد الرؤوف عامر : الادارة الالكترونية : نماذج معاصرة ، الطبعة الاولى ، دار السحاب للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠٧ .
٢٨. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: نظم المعلومات الإدارية "الأسس والمبادئ" المكتبة العصرية ، المنصورة ، ٢٠٠٢ .
٢٩. عبد الرازق محمد قاسم: تحليل وتصميم نظم المعلومات المحاسبية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، دمشق ، ٢٠٠٤ .
٣٠. عبد السلام رضوان: نظم معلومات القوى العاملة ، طنطا ، ٢٠٠٠ .
٣١. عبد الله علي التمام: الإدارة الالكترونية كمدخل للتطوير الإداري – دراسة تطبيقية على الكليات التقنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية والتدريبية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة ، ٢٠٠٧ .

٣٢. علاء عبد الرزاق ا لسالمي، و خالد إبراهيم السليطي: الإدارة الإلكترونية ، دار وائل ، عمان، ٢٠٠٨ .
٣٣. 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 .
٣٤. عمر محمد بن يونس: المجتمع المعلوماتي والحكومة الإلكترونية ، دار النهضة العربية ، السعودية ، ٢٠٠٤ .
٣٥. عمرو عباس عقل: نظام معلوماتي لإدارة النشاط الرياضي بالأندية الرياضية في محافظة الغربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا، ٢٠٠٩ .
٣٦. عمرو مصطفى الشتيحي: برنامج حاسب آلي لتنظيم المنافسات الرياضية (المنازلات) بطريقة خروج المغلوب من مرة ، بحث منشور، المجلة العلمية (نظريات وتطبيقات)، كلية التربية الرياضية ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠٠٥ .
٣٧. فوزية حبيب بخش: الإدارة الإلكترونية في كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء التحولات المعاصرة "خطة مقترحة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٦ .
٣٨. كريم محمد الحكيم: نظام معلوماتي لتطوير دور إدارات العلاقات العامة بالأندية الرياضية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا، ٢٠٠٩ .
٣٩. كمال حشمت:مدخل لدراسة المكتبات وعلم المعلومات، ط٢، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠٧ .
٤٠. ماجدة العطية: سلوك المنظمة: سلوك الفرد والجماعة ، دار الشروق للنشر ، عمان ، ٢٠٠٣ .
٤١. مازن فارس رشيد: الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي :تحليل للمفهوم والابعاد السلوكية لتطبيقاته، الرياض ، مركز البحوث بكلية العلوم الادارية ، جامعة الملك سعود ، ٢٠٠٣ .
٤٢. ماهر أحمد غنيم: نظم المعلومات المحاسبية ، الطبعة الاولى ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٤ .
٤٣. متولي السيد متولي: السلوك التنظيمي: المبادئ والمفاهيم ومجالات التطبيق ، القاهرة: مكتبة عين شمس ، ٢٠٠٦م.
٤٤. محمد السعيد خشبة: نظم المعلومات الإدارية ، جامعة الأزهر ، ٢٠٠٠ .
٤٥. محمد بن غالب العوفي : الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض ، ٢٠٠٥ .
٤٦. محمد جمال عمار :مدى امكانية تطبيق الادارة الالكترونية ودورها في تحسين اداء العاملين ، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة ، فلسطين ، ٢٠٠٩ .

٤٧. محمد حسين شعبان:التحديات المعاصرة أمام الموارد البشرية العربية وسبل التغلب عليه، بحث منشور، دورية معهد الإدارة العامة، ع٤، مج٦، ٤٦، ٢٠٠٦ .
٤٨. محمد قاسم القريوتي : السلوك التنظيمي : دراسة للسلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، دار الشروق، عمان، ٢٠٠٠ .
- ٤٩ . نظرية المنظمة والتنظيم ، دار وائل للنشر ، عمان ٢٠٠٨، .
- ٥٠ . محمّد محمد الهادي:إدارة الأعمال الكترونيًا ، ابحاث ودراسات المؤتمر العلمي الثامن لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات ، القاهرة ، ٢٠٠١ .
- ٥١ . محمود سلمان العميان :السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، عمان ،دار وائل للنشر ، ٢٠٠٥ .
- ٥٢ . مصطفى عبد السميع ، وعبد الفتاح الفولي:نحو نموذج تطويري للجامعات العربية من منظور التنظيم الرقمي للمؤسسات ، بحث منشور، المؤتمر العربي الاول لتكنولوجيا المعلومات والادارة ، القاهرة ، ٢٠٠٤ .
- ٥٣ . مصطفى محمود أبو بكر:ثقافة المنظمة والاتجاهات الادارية ومقومات تفعيل اتفاقية الكويز بالتطبيق على شركات ومصانع منطقة الاسكندرية الكبرى ،المجلة العربية للتجارة والتمويل ،جامعة طنطا ،المجلد الثاني ، العدد الاول :١٣٩٩٥ ٢٠٠٦، .
- ٥٤ . موسى اللوزي:التنمية الإدارية ، ط٢ ، دار وائل ، عمان ، ٢٠٠٢ .
- ٥٥ . منصور محمد العريفي :الثقافة التنظيمية ومدى تأثيرها في الرضا الوظيفي للعاملين ،المجلة الاردنية في ادارة الاعمال ،المجلد ٥ ،العدد ٢ ٢٠٠٩، ١٥٩١٣٧ .
- ٥٦ . نايف بن سليمان الفالح:الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الاجهزة الامنية، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، الرياض ،السعودية ، ٢٠٠١ .
- ٥٧ . نريمين السعدني طه:تحديات القمة العالمية لمجتمع المعلومات ، مجلة الدراسات ، مجلد (٢٩) ، العدد الاول ، الجامعة الاردنية ، عمان ، ٢٠٠٢ .
- ٥٨ . نهال البيلي صبح:تقويم النظام المعلوماتي لادارة النشاط الرياضي بالادارة العامة لرعاية الطلاب جامعة كفرالشيخ ،رسالة دكتوراة غير منشورة ،كلية التربية الرياضية للبنات،جامعة الاسكندرية ، ٢٠١٥ .
- ٥٩ . هشام المختار:دور القيادة الادارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات الرياضية ،رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ،جامعة محمد بوضياف المسيلة، ٢٠١٥ .
- ٦٠ . هوبكنز ماركهام، ترجمة خالد العامري:الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ط ١ ، دار الفاروق للنشر، القاهرة، ٢٠٠٧ .

- 68- Amburgey,Dale .An analysis of the relationship between job satisfaction. Organization culture.and perceived leadership characteristics,University of Central florida .Orlando,Florida,2005.
- 69- Aneta Wly Geen , However, the management of ICT in PE is the direct, ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ ,2001
- 70-Barker, Robert M., 1993 , Information System Development inaGlobal Environment, Business Forum, 3 :57-59
- 71- Barki , H., hartwick, J., (2002), "Measuring User Involvement, and User Attitude", MIS-Quarterly , 18(1): PP.59-82.
- 72- Bradley , R. V ., Pridmore, J . L., Byrd, T. A., (2006), "Information System Success in the Context of Different Corporat Culture Types: An Empirical Investigation ", Journal of Management Information Systems , 23(2): P. 267.
٦١. وائل محمد شحاته:نظام الكرونى مقترح لإدارة النشاط الرياضى بمدينة الطلبة والطالبات بامبابية، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية، ٢٠١٢ .
٦٢. وليد زكريا صيام:تقييم فاعلية نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة فى البنوك التجارية الاردنية فى ظل التطور التكنولوجى ، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمى المهني السادس ، عمان ، ٢٠٠٤ .
٦٣. ياسر خليل نصير:نظام مقترح للإدارة الإلكترونية بالأندية الرياضية ،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التربية الرياضية بالهرم،جامعة حلوان، ٢٠٠٥ .
٦٤. ياسر عبد العظيم محمود:مقومات تطبيق الإدارة الالكترونية بإدارات رعاية الشباب فى جامعة سوهاج ، رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التربية الرياضية ،جامعة سوهاج ، ٢٠١١ .
٦٥. يحيى حلمى:تحليل وتصميم النظم ، عين شمس ، ٢٠٠٠ .
٦٦. يحيى محمد أبو مغايز :الحكومة الالكترونية (ثورة على العمل الإدارى التقليدى)، الطبعة الأولى ،مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض ، ٢٠٠٤ .
٦٧. يوسف أحمد الشنتف :دور نظم المعلومات الإدارية المحوسبة فى عملية صنع القرارات ، دراسة ميدانية على البنوك التجارية العاملة بقطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملكة أروى للعلوم الأكاديمية ، اليمن ، ٢٠٠٠ .

- Stanford Graduate School Of
Business, Research Paper No. 1874
- 78-Deepankar & Sunil Dutt Ph.D ,
Application of Information
Technology in Sports Management –
A Challenge , 2005 Journal of
Exercise Science and Physiotherapy,
Vol .No.1
- 79- Delone , W .H, Mclean, E.R, (2003),
"The Delone and Mclean Model of
information Systems Success: a Ten-
Year Update", Journal of
information Systems, 19: pp. 9-30
- 80- Ditsa, G., (2002), "Executive
Information Systems Use in
Organizational Context:
Understanding the User
Behavior", IACIS: pp. 158-164.
- 81- Dror , S ., (2007), "Deployment of
Service Quality Characteristics",
International Journal of Humanities
and Social Sciences , 1(1) : 31-34.-
- 82- Granlund , M., 2007. On The
Interface Between management
Accounting And Modern
Information Technology – A
Literature Review And Some
Empirical Evidence . Working paper
- 73-Bruggen, G. H., Wierenga, B., (2005), "When are CRM Systems successful? The perspective of the User and of the organization", Retrieved: feb, 27, 2007, from: www.eurim.eur.nl.
- 74-Cameron, K. S., Quinn, R. E., (2006), "Diagnosing and changing organizational culture", Reading : Addison-Wesley.
- 75- Chrusciel, D., field, D. W., (2003), "from Critical Success factors into Criterie for performance Excellence- An Organizational Change Strategy", Journal of industrial Technology, 19(4): pp.1-11.
- 76- Collier , Poul ; Dixon , Rob,(1999), The Evaluation and audit of Management Information Systems, Managerial Auditing Journal, 10 (7) : 25-32 .
- 77- Davila, T., And G. Foster.2004. Management Accounting Systems Adoption Decisions : Evidence And Performance Implications From Start Companies . Working Paper,

- Chinese IT Professionals", SIGMIS-CPR, PP. 36-45.
- 88- Hussein, R., Selamat, M. H., Anom, R. B., Karim, N. S., Mamat, A., (2004), "The Impact of Organizational Factors on Information Systems Success: An Empirical Investigation in The Malaysian Electronic-Government Agencies", Retrieved: March, 3, 2007, From: <http://Kmap2005.Vuw.ac.nz>
- 89- Ismail, N., 2007. The Impact Of Information Technology On performance :The Mediating Role Of management Accounting Systems .Journal Of Technology. 46(E) :27-44
- 90- Khalil, O. E, Elkordy, M.M, (2005), "EIS Information: Use and Quality Determainants", Information Resources Management journal, 18(2): P. 68.
- 91- Lapedra, R., Alegre, J., Chiva, R., (2006), "User Participation on the Development of Information Systems", European and Mediteranean Conference on Information Systems (EMCIS). Available At : [Http://Ssrn.Com.Turku School Of Economics](http://Ssrn.Com.Turku School Of Economics) .
- 83- Guterman, T" Physical Education Information and Research " – Lectures Journal refs7 – Spanish ,dec. 1998.
- 84- Havelka, D.,(2002) "User Personnel factors That Influence Information System Development Success", IACIS:pp. 229-235.
- 85- Hochstein, A., Zarnekow, R., Brenner, W., 2005, "Managing Service Quality as Perceived by the Customer: The Service Oriented ServQual ", Wirtschaft Informatik, 46: 382-389
- 86- Hofstede, Geert .Attitudes, values and organizational culture : disentangling the concepts. Institute for Research on Intercultural Cooperation, Maastricht and Tilburg, the Netherlands, 1998.
- 87- Huang, H., Truath, E. M., (2007), " Cultural Influence and Globally Distributed Information Systems Development: Experiences from

- 2008,From:<http://msdl.microsofk.com>
- 96- Moraceneu Tondy Abimbola Obajimi, University Ebadan, Ebadan, Nigeria ,2010 .
- 97-Morgan, G., (2007) , "Implementing System-Quality Attributes " ,Retrieved: May,31 , 2008, from : // msdi. Microsofk .com .
- 98- Mukama, F., Kimaro, H. C., Gregory, J., (2005), " Organization Culture and its Impact in information Systems Development and Implementation: A case study from the health information System in Tanzania",Proceedings of IRIS 28.
- 99- pedrsen,P. E., (2002), Retrieved: March; 5, 2007, From:-83 <http://ikt.hia.no>
- 100- Poku, K., and Vlosky,R.P.,(2002),"A Model of the Impact of corporate culture on Information Technology Adoption",Louisiana forest Products laboratory,WorkingPaper#57,Retreived:August,15,2006,From:www.rnr.I SV.edu
- 92-Laudon, Kenneth C.; Laudon,Jane P. 2002,Management Information Systems, "Managing The Digital Firm" Seventh Edition . New Jersey, Prentice-Hall , Inc .
- 93- Lok ,Peter & Crawford ,John. The effect of organizational culture and leadership style on Job satisfaction and organizational commitment. University of Technology, Sydney, Australia, 2003.
- 94-Micheal , S., Jianwen , L., Harlod, W., (2004) , "Organizational Culture and patterns of information processing : The Case of Small and Medium-Sized Enterprizes",Journal of Developmental Entrepreneurship, December: PP.1-11.
- 95- Moliner , A., And, M. Ruiz . 2004. Accounting, Finance And Taxation Information Technologies : challenge And Opportunity For Modern management Accounting Systems International Conference On Artificial Intelligence And Emerging Technologies
- 78- Morgan, G., (2007), "Implementing System-Quality Attributes",Retrieved: May, 31,

- of Egyptian Data", Journal of General Information Management, 11(1):pp.40-71
- 106- Sengottuvel A, Aktharsha Syed. (2016). The Influence of Organizational Culture on Organizational Performance in Information Technology Sector, IOSR Journal of Business and Management, Vol.18, No.1, PP. 56-64.
- 107- Senn, James A., (1990), Information Systems in Management 4th . ed . , Belmont : Wadsworth Publishing Co .
- 108- Su , H" China Sports Management Information system" – Aiesepn World Congress of Conference China – 1999.90- Swaid S. I., Wigan, R. T, (2007), "Key Dimensions of E-Commerce Service Quality and its Relationships to Satisfaction and Loyalty", 20 Plend e Conference, PP. 1-15.
- 109- Swaid S.I ., Wigan , R .T, (2007, "Key Dimensions of E-commerce service Quality and its Relationships to satisfaction and Loyalty", 20plend econference .
- 101-Ritchie, Bob ; Marshall, David ; and Eardley, Alan, Information Systems in Business Press .
- 102- Ritchie , Michael. Organizational Culture: An Examination of Its Effect on the Internalization Process and Member Performance. University of South Carolina Aiken, 2000.
- 103- Sajady , H., M. Dastgir , and H. Nejad .2008. Evaluation of the Effectiveness Of Accounting Systems . International Journal Of Informaton Science & Technology, Vol 6, No.2 .
- 104- Saunders, M. N., Williams, C. S., (2002), "Towards an Informed Evaluation of Informatin Systems Serviccs Quality: The Development and Application of the Template process, Electronic Journal of Business Research Methods, 1(1): PP. 42-49.
- 105- Selim , A.A., Ashour, A.S., Khalil , O.E., millar , S.J, (2003), "the Relationship of some Organizational factors to information systems effectiveness: Acontingency Analysis

- :Toward A Unifeid View",MIS
 uarterly,27(3):pp.425-478.
- 114- Wai-Kit Ma, W., Clark,T.H., Li,
 P.,(2006),"Cognitive Style and
 Acceptance of Online Cummunity
 Weblog System ",International
 Journal of Communication
 Law&Policy:pp.1-12.
- 115- Xiao, L., (2005) , "The Impact of
 Organizational Culture on
 information Technology practices
 and performance on Information
 Systems, Omaha, August: PP. 3461-
 3465 .
- 110- TO A demy ,) ICT) ,University
 ADO ecety , Nigeria , 2011
 ،٢٠١١ ©ScienceHub ،
<http://www.scihub.org/AJSMS>
- 111- Terry, J., Staanding, C., (2004),
 "The value of User Participation in
 E-Commerce Systems
 Development", Information Science
 Journal, 7: PP. 32-45
- 112- Tra vice, B.,(2008) ," Innfluence of
 Information Culture on Adoption of
 a Self – Service System ",journal of
 Information , Information
 Technology ,and Organizations
 ,3(1):pp.1-15.
- 113-Venkatesh,v., G.Morris, M.G.,
 Davis,G.B,Davis,D.D,(2003),"User
 Acceptance of Information Technology

The research aims at identifying the effect of organizational culture on the application of electronic management in sports institutions. The researcher used the descriptive method in the survey method as one of its characteristics for the nature of the research. The questionnaire was also used as a main tool for data collection. The researcher chose the research sample in a deliberate manner, In sports clubs and youth centers in the governorate of Kafr al-Sheikh and their strength (150) with different administrative levels 130 of them were selected for basic study. 115 were excluded. The researcher excluded (5) completed forms. Thus, the basic study sample (110), (20) of them were representative sample of the research community. Search Results There is a statistically significant relationship between elements of organizational culture (organizational values, organizational beliefs, organizational norms, organizational expectations) and the application of electronic management in sports institutions