

## ادارة المنتديات الشبابية والرياضية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية للمنتديات في مديريات شباب ورياضة بغداد من وجهة نظر العاملين

غسان عباس فاضل<sup>(1)</sup>، محمد جواد كاظم<sup>(2)</sup>

تاريخ تقديم البحث: (2021/5/8)، تاريخ قبول النشر (2021/6/6)، تاريخ النشر (2021/9/28)

DOI: [https://doi.org/10.37359/10.37359/JOPE.V33\(3\)2021.1182](https://doi.org/10.37359/10.37359/JOPE.V33(3)2021.1182)

### المستخلص

هدف البحث الى التعرف على ادارة المنتديات الشبابية والرياضية من حيث التخطيط والقيادة، وعلاقتها بالثقافة التنظيمية من حيث القيم والمعتقدات التنظيمية للمنتديات في مديريات شباب ورياضة بغداد من وجهة نظر العاملين . استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، والعلاقات الارتباطية. وتكونت عينة البحث من الموظفين العاملين في المنتديات الشبابية والرياضية في مديريات شباب ورياضة بغداد، فقد بلغت عينة التجربة الرئيسة (140) عاملاً . اما إجراءات البحث فقد تم بناء مقياس للمنتديات الشبابية والرياضية، تتكون من مجالين هما التخطيط، والقيادة، واعداد مقياس الثقافة التنظيمية لأنها تتكون من مجالين هما القيم، والمعتقدات التنظيمية، وقد تم اجراء الأسس العلمية لهما، وبعد تطبيق التجربة الرئيسة تم التوصل الى مجموعة استنتاجات . أهمها بناء مقياس إدارة المنتديات الشبابية والرياضية واعداد مقياس الثقافة التنظيمية، ان مقياسي إدارة المنتديات الشبابية والرياضية والثقافة التنظيمية ملائمين بصورة جيدة مع مجتمع البحث. وتوصل الباحثان الى مجموعة من التوصيات اهمها استخدام هذا المقياس من قبل العاملين في إدارة المنتديات الشبابية والرياضية، وضرورة إشراك إدارات المنتديات الشبابية والرياضية بورش وندوات تدريبية بشكل دوري لاطلاعهم على الأساليب الإدارية الحديثة لتحسين ادائهم.

**الكلمات المفتاحية:** الإدارة الرياضية، المنتديات الشبابية والرياضية، الثقافة التنظيمية، إدارة المنتديات.

### ABSTRACT

#### ***Youth and Sports Forums' Administration and Their Relationship with Baghdad's Youth and Sport Directorates Forum Organizational Culture from Workers' Point of View***

*The study aimed at identifying youth and sport forums from planning and leadership point of view and their relation with organizational culture. The researchers used the descriptive method on (140) worker in Baghdad youth and sport forums. A scale was designed for measuring planning and leadership in youth and sport forums as well as designing a scale for measuring organizational culture. After the application of the main experiment, the results showed that both youth and sport forum administration scale and organizational culture scale are appropriate to the study community. Finally the researchers recommended using these scales by workers in youth and sport forums and involving administration managers in periodical training courses and keeping them updated with all modern administrative styles and organizational cultures.*

**Keywords:** sport administration, youth and sport forums, organizational culture, forum administration.

(1) طالب دراسات عليا (الماجستير)، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. (Ghassan.abbas1204a@cope.uobaghdad.edu.iq)

Ghassan Abbas Fadel, Post Graduate Student (Master), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (Ghassan.abbas1204a@cope.uobaghdad.edu.iq) (+964771425962).

(2) أستاذ، دكتوراه تربية رياضية، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة (Dr.muhammed.juad@cope.uobaghdad.edu.iq).  
Muhammad Jawad Kadem, Prof (PH.D), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (Dr.muhammed.juad@cope.uobaghdad.edu.iq) (+9647901661109).

## المقدمة:

أصبحت الإدارة إحدى الركائز المهمة والأساسية لتقدم الشعوب وتطورها في جميع جوانب الحياة، وذلك من خلال الاستخدام السليم للإمكانات والموارد والقدرات البشرية والمادية. إن إحدى مهام الإدارة هو توظيف تلك القدرات والموارد بشكل إيجابي واعداد الافراد القادرين على أداء واجباتهم الإدارية بصورة فاعلة ، والذي يساعد على تحقيق أهدافها بقصد الحصول على افضل النتائج باقل جهود ممكنة ،مع مراعاة الجانب الإنساني فيها. وتتأثر الإدارة بالعديد من العوامل ومنها الثقافة التنظيمية إذ للثقافة أهمية كبيرة في شتى مجالات المجتمع فلها تأثير وبصورة مباشرة على حياة الناس وممارستهم حين اكتسابهم بالأساليب التي تمكنهم من مواجهة ما قد يتعرضون له من مشكلات التي تحتاج الى حلول ،فالثقافة التنظيمية هي محصلة العلاقات الاجتماعية المتكررة بين العاملين والتي تشكل انماطاً سلوكية للنظام الاجتماعي التنظيمي وبذلك تساهم بوحدة التنظيم وتكامله من خلال التقاء العاملين حول عناصرها المختلفة المتمثلة في القيم والمعتقدات والأعراف والمعايير والتوقعات، وتعد هي الأساس لكل المؤسسات ومنها المؤسسة الشبابية والرياضية ،تظهر من خلال هويتها عن غيرها وتعد مرجعاً للعاملين فيها، لفهم أهدافها ليعملوا على تحقيقها في جو يسوده التعاون والتفاعل والتماسك ،لابتكار افضل الأساليب الإبداعية لتحقيق التفوق والإنجاز .

إن نجاح عمل المنظمات الشبابية والرياضية في مديريات بغداد (كرخ - الرصافة - مدينة الصدر) تعتمد بالدرجة الأولى على كفاءة ادارتها الفاعلة من جهة ومدى ارتباطها بالثقافة التنظيمية من جهة اخرى كونها تعتبر من المفاهيم المهمة في ادارتها وان تميزها وفشلها يتأثر بشكل كبير بثقافة ونمط التفكير السائد فيها وتلعب دوراً رئيساً في جميع المستويات والانشطة داخل التنظيم الاداري لأجل تحقيق الاهداف والبرامج الموضوعة والمرسومة، للنهوض بواقع تلك المؤسسات الحيوية المهمة التي تخدم القطاع الشبابي والرياضي، فقد اخذت تشكل عاملاً أساسياً في الاتساع من ناحية النشاط البدني والرياضي.

وقد تناولت عدد من الدراسات موضوع الثقافة التنظيمية منها دراسة (اسعد احمد عكاشة، 2008) التعرف على واقع الثقافة التنظيمية في شركة الاتصالات الفلسطينية (Paltel) واثرها على مستوى الأداء الوظيفي . وعمل الباحث على استخدام المنهج الوصفي والاستبيان كأداة رئيسة لتحقيق هدف الدراسة وتمثل مجتمع البحث من موظفي شركة الاتصالات الفلسطينية والبالغ عددهم (1561) موظفاً واختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من (312) موظفاً وتم توزيع الاستبانة عليهم وتم معالجة البيانات احصائياً واستنتج الباحث وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي وان العاملين بحاجة الى تطوير مستوى القدرات والمهارات المتعلقة بالجوانب الابتكارية والابداعية بهدف القدرة على مواكبة التطورات والمتغيرات الجديدة وأوصى الباحث بزيادة درجة الاهتمام بالقيم الإيجابية التي تسهم في زيادة مستوى الكفاءة الإدارية و زيادة درجة الاهتمام بالثقافة التنظيمية من قبل العاملين وإدارة الشركة. أما دراسة (نور الدين بوراس 2014) فهدفت الدراسة الى معرفة دور القيادة الإدارية ومهمتها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين بالمركب المنجمي للفوسفات جبل العنق -بئر العائر -تبسه واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان لتحقيق هدف الدراسة وتضمنت العينة عشوائياً من (100) عاملاً وتم معالجة البيانات احصائياً واستنتج الباحث ان تعامل القيادة الإدارية وتفاعلها مع العاملين يوفر الثقة والاطمئنان والمصادقية لهم وتساهم في رفع مستوى الكفاءة والفعالية التنظيمية ومن خلال ما سبق استخلص الباحث ان القيادة الإدارية تساهم في تنمية الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة من خلال مجموعة من العوامل والتي تعمل من اجل تطوير الثقافة التنظيمية لتحقيق التميز والنجاح داخل التنظيم. أما دراسة (عبد الباسط قعري ووليد بن بردي، 2017) فهدفت الى التحقق من وجود علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الخاصة

بمجمع الورد للروائح والاعطور وعمل الباحثان على استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان لتحقيق هدف الدراسة. واشتملت العينة على الدراسة بالطريقة العشوائية من العاملين في مؤسسة الورد للروائح والاعطور على (60) عاملاً وتم توزيع الاستبانة عليهم ومعالجة البيانات احصائياً واستنتج الباحث توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جميع بنود الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بمجمع الورد بكونيين، وهي علاقة طردية موجبة أي انه كلما زاد مستوى الثقافة التنظيمية لدى العمال ازداد مستوى أدائهم الوظيفي والعكس واوصى الباحث ان الاهتمام بالعنصر البشري من قبل إدارة مجمع الورد يعتبر اهم مورد متاح لديهم، لغرض التكيف مع المتغيرات والتطورات الجديدة والتشجيع على العاملين في مجمع الورد لأهمية مشاركتهم في اتخاذ القرارات، وتشجيعهم على مقترحاتهم وتنمية أفكارهم في مجال العمل. في حين ان دراسة (مفيد خالد جهاد، 2020) فهدفت الى معرفة العلاقة بين مستوى الثقافة التنظيمية ومستوى الولاء التنظيمي لإدارات المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين. وعمل الباحث على استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وتضمنت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من (185) مدرساً من التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين وتم توزيع الاستبانة عليهم ومعالجة البيانات احصائياً ووجدت الدراسة بان هناك وجود ارتباط طردي عالي بين الولاء التنظيمي والثقافة التنظيمية واستنتج الباحث يتمتع التدريسين العاملون بالمدارس الثانوية في اقصية محافظة صلاح الدين بمستوى عال من الثقافة التنظيمية ويصبح لديهم الولاء التنظيمي عال حسب العلاقة بين المتغيرين وأوصى الباحث إدارات المدارس في المحافظات العراقية الاهتمام بتوسيع قاعدة المشاركة للتدريسين العاملين فيها حرية التعبير عن أفكارهم الخاصة وتشجيع فرص الابتكار والمظاهر.

وتبلورت مشكلة البحث بان تلك الادارات بحاجة الى اعادة تقييم ممنهج لأدائهم لتلك المؤسسات الحيوية كونها تمثل احد المحاور الرئيسة للعمل الرياضي المنظم وتعد احدي اهم عناصر انتاج الخدمة الرياضية وتقديمها للشباب الذي يعدون الركيزة الاساسية لبناء مستقبل الامة، حيث لوحظ ان هناك تباين بين مدرءا المنتديات في مناطق عدة اذ يبرز بعضهم بقوة الشخصية والجانب العلمي والثقافة التنظيمية والإدارية وبعضهم يختلف عن هذا المحور مما يجعلها تسبب مشكلة في نجاح عملها وعملية استقطاب القطاع الشبابي والرياضي، لذا توجهت بدراسة ذلك الجانب وإيجاد الحلول لهذه المشاكل وفق معايير حديثة ومدروسة من خلال بناء واعداد مقياس خاص بها.

وقد هدف البحث الى التعرف على إدارة المنتديات الشبابية والرياضية من حيث التخطيط والقيادة وعلاقتها بالثقافة التنظيمية من حيث القيم والمعتقدات التنظيمية للمنتديات في مديريات شباب ورياضة بغداد من وجهة نظر العاملين، وان هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة المنتديات الشبابية والرياضية والثقافة التنظيمية لإدارة المنتديات في مديريات شباب ورياضة بغداد من وجهة نظر العاملين.

### الطريقة والادوات:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية كونه أكثر المناهج ملائمة لطبيعة مشكلة البحث، إذ تكون مجتمع البحث من الموظفين العاملين على الملاك الدائم في المنتديات الشبابية والرياضية والذي يمثلون (592) عاملاً موزعين على (38) منتدياً في بغداد (الكرخ، والرصافة، ومدينة الصدر)، اما عينة البحث فهم الموظفين العاملين في المنتديات الشبابية والرياضية في مديريات شباب ورياضة بغداد التي تم اختيارها بالطريقة العشوائية من المنتديات أعلاه أي اختيار العينة بطريقة تجعلها تمثل في نظر الباحث المجتمع الأصلي، وتستخدم في الدراسات الاستطلاعية وفي البحوث المسحية بوجه خاص (نوري

الشوك ورافع الكبيسي، 2004، 72)، وبلغ عدد العينة (300) عاملاً الذين تم توزيع الاستبانة عليهم وكانت عينة البناء (140) عاملاً بنسبة (46.666%) اما عينة التجربة الرئيسية فكانت (140) عاملاً بنسبة (46.666%) وكانت عينة التجربة الاستطلاعية (20) عاملاً بنسبة (6.666%) من العينة المشمولة بالبحث.

وبعد اطلاع الباحثان على الدراسات والبحوث العلمية والمراجع ذات العلاقة بموضوع البحث والمقابلات الشخصية تم تحديد مجالين لمقياس ادارة المنتديات الشبابية والرياضية وهما ( التخطيط والقيادة) ومجالين للثقافة التنظيمية وهما ( القيم والمعتقدات التنظيمية) تم صياغة عبارات لكل مجال وبعدها تم اجراء الاسس العلمية للمقياس والمتضمنة الصدق المنطقي ويعني بانه " قياس مدى الاختبار للنواحي او المكونات المختلفة للجانب المراد قياسه (شحاته، 1994، 96) ويتم التحقق من هذا الصدق من خلال عرضة على مجموعة من الخبراء والمختصين وقد تحقق الصدق الظاهري عندما قام الباحث ببناء المقياس (مجالاته وعباراته) والاستعانة بمجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية والإدارة والتنظيم والاختبارات والقياس وعلم النفس الرياضي وعددهم (19) خبيراً واعتماد نسبة (75%) فأكثر ( بنيامين واخرون 1983، 126)، من آرائهم لقبولهم للمجالات والعبارات، وتم الاخذ بالتعديل والحذف للعبارات التي لم تحصل على موافقتهم في ضوء ملاحظاتهم عليها لمقياس (إدارة المنتديات الشبابية والرياضية) والجدول (1) يبين ذلك.

الجدول (1) يبين ( العبارات قبل التعديل - العبارات المعدلة - العبارات المحذوفة - العبارات المدمجة) لمقياس إدارة

المنتديات الشبابية والرياضية حسب رأى الخبراء والمختصين

ت	المجال	عدد العبارات قبل التعديل	العبارات المعدلة		العبارات المحذوفة		العبارات المدمجة	
			العدد	تسلسلها	العدد	تسلسلها	العدد	تسلسلها
1	التخطيط	10	-	-	2	7-5	-	-
2	القيادة	12	-	-	4	13-11 22-18	-	-

وبعد الإجراءات التي تم ذكرها قام الباحثان بأجراء التجربة الاستطلاعية لمقياسي إدارة المنتديات الشبابية والرياضية والثقافة التنظيمية على عينة عشوائية من الموظفين العاملين في المنتديات الشبابية والرياضية في مديريات بغداد (الكرخ - الرصافة - مدينة الصدر) من (20) عاملاً للفترة من (2020/11/22) الى (2020/12/3) في أماكن عملهم الهدف منها التعرف على المشاكل والصعوبات في الإجابة عن المقياسين وانها واضحة ومفهومة من قبل افراد العينة .

بعد ذلك قام الباحثان مع فريق العمل المساعد بتطبيق صورة المقياس الأولية على عينة البناء والبالغ عددها (140) عاملاً للفترة من (2020/12/10) الى (2021/1/14) اثناء الدوام الرسمي وفي أماكن عملهم لاستخراج الأسس العلمية، اذ ان الباحثان كانا حريصان على اعلام افراد العينة لأهمية الدراسة كونها تزيد من تفاعل العينة للإجابة عن المقياسين .واستخدم الباحثان صدق البناء والذي يعتبر من اكثر أنواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس كونه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات العبارات مع الخاصية، او المفهوم المراد قياسه، وتعتبر أساليب تحليل العبارات مؤثرات لهذا النوع من الصدق ( الزوبعي واخرون 1981، 4 )، لذا اعتمد الباحثان على عدة مؤشرات ومنها ( القوة التمييزية للعبارات - معامل الاتساق الداخلي).

القوة التمييزية لعبارات مقياس إدارة المنتديات الشبابية والرياضية: وتسمى القوة التمييزية أيضاً بالمقارنة الطرفية أو المجموعتين الطرفيتين، والتي تعطى مؤشراً مهماً لبناء المقاييس أو الاختبارات وتعد هي الدليل على التميز (سعيد وهاني، 2016، 103)، لذا فإن القوة التمييزية ستميز أفراد العينة الذين يحصلون على مستوى عالٍ في (إدارة المنتديات الشبابية والرياضية) عن الذين يحصلون مستوى أقل في نفس المقياس. وللتحقق من ذلك قام الباحثان بترتيب استمارات الإجابة لعينة البناء والبالغة (140) استمارة، لكل متغير تنازلياً وبعد ذلك تم تحديد المجموعتان الطرفيتان أي في كل مجموعة (27%) من نسبة أفراد العينة أي (38) فرداً من المجموعة العليا و(38) فرداً من المجموعة الدنيا أي بمجموع (76) فرداً، وتم معالجة نتائجهما احصائياً باستخدام الاختبار التائي (t-test) للعينات المستقلة، وكما نبين نتائج المقياس في الجدول (2).

الجدول (2) يبين نتائج القوة التمييزية لمقياس إدارة المنتديات الشبابية والرياضية

رقم العبارة	ن	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		مستوى الخطأ	التمييز
		ع	س	ع	س		
1	38	0.00000	5.0000	0.63839	3.6053	0.000	مميزة
2	38	0.00000	5.0000	0.72351	3.2632	0.000	مميزة
3	38	0.00000	5.0000	0.79695	3.5000	0.000	مميزة
4	38	0.00000	5.0000	0.75290	3.0263	0.000	مميزة
5	38	0.00000	5.0000	0.72154	3.5789	0.000	مميزة
6	38	0.00000	5.0000	0.75808	3.4211	0.000	مميزة
7	38	0.00000	5.0000	0.76182	3.4737	0.000	مميزة
8	38	0.00000	5.0000	0.68566	3.4474	0.000	مميزة
9	38	0.00000	5.0000	0.81461	3.3421	0.000	مميزة
10	38	0.00000	5.0000	0.67521	3.2368	0.000	مميزة
11	38	0.00000	5.0000	0.80362	2.9474	0.000	مميزة
12	38	0.00000	5.0000	0.79829	3.1053	0.000	مميزة
13	38	0.00000	5.0000	0.70358	3.2105	0.000	مميزة
14	38	0.00000	5.0000	0.73907	3.3158	0.000	مميزة
15	38	0.00000	5.0000	0.75290	3.0263	0.000	مميزة
16	38	0.00000	5.0000	0.74911	3.0789	0.000	مميزة

معنوي عند مستوى الخطأ (0.05) إذا كان مستوى الخطأ أصغر من (0.05). درجة الحرية (38+38-2=74).

ويتبين من الجدول (2) بأنه تم الإبقاء على جميع عبارات المقياس والتي حققت شروط قبول التميز بالدلالة الإحصائية لقيمة (ت) المحسوبة، إذ كانت درجة مستوى الخطأ كلها أصغر من (0.05) عند درجة حرية (74)، لذلك لم تحذف أي عبارة من عبارات المقياس، وعليه ظل المقياس يحوي على (16) عبارة. درجة الاتساق الداخلي للمقياس: تم استخدام معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للمجال وبين العبارة والدرجة الكلية للمقياس وقد ظهرت معاملات الارتباط كلها معنوية وكما في الجدول (3).

الجدول (3) يبين معاملات الارتباط بين درجات وزن العبارات والدرجة الكلية للمجالات وبين درجات وزن العبارات والدرجة الكلية للمقياس لقياس إدارة المنتديات الشبابية والرياضية

المجال	رقم العبارة	(ر) بين العبارة والدرجة الكلية للمجال	مستوى الخطأ	الدلالة	(ر) بين العبارة والدرجة الكلية للمقياس	مستوى الخطأ	الدلالة
التخطيط	1	0.531	0.000	مقبولة	0.592	0.000	مقبولة
	2	0.522	0.000	مقبولة	0.580	0.000	مقبولة
	3	0.682	0.000	مقبولة	0.597	0.000	مقبولة
	4	0.611	0.000	مقبولة	0.479	0.000	مقبولة
	5	0.636	0.000	مقبولة	0.437	0.000	مقبولة
	6	0.664	0.000	مقبولة	0.605	0.000	مقبولة
	7	0.565	0.000	مقبولة	0.269	0.000	مقبولة
	8	0.616	0.000	مقبولة	0.437	0.000	مقبولة
القيادة	9	0.655	0.000	مقبولة	0.613	0.000	مقبولة
	10	0.671	0.000	مقبولة	0.578	0.000	مقبولة
	11	0.648	0.000	مقبولة	0.516	0.000	مقبولة
	12	0.632	0.000	مقبولة	0.663	0.000	مقبولة
	13	0.691	0.000	مقبولة	0.648	0.000	مقبولة
	14	0.573	0.000	مقبولة	0.554	0.000	مقبولة
	15	0.662	0.000	مقبولة	0.529	0.000	مقبولة
	16	0.621	0.000	مقبولة	0.615	0.000	مقبولة

ثبات المقياس:

يعد ثبات المقياس من الواجبات والمؤشرات الضرورية للمقياس كونه يشير الى مدى قياس الاختبار للمقدار الحقيقي للسمة التي يهدف الى قياسه (علام، 2000، 131). وهناك عدة طرق لحساب الثبات، لذا استخدم الباحثان طريقتين وهما ( طريقة التجزئة النصفية - طريقة الفا كرو نباخ ). والجدول (4) يبين ذلك جدول (4) يبين معاملات الثبات لمقياس إدارة المنتديات الشبابية والرياضية

المقياس	التجزئة النصفية	سبيرمان برون	الفاكرونباخ	مستوى الخطأ
إدارة المنتديات الشبابية والرياضية	0.807	0.893	0.960	0.000

**الموضوعية:** عمد الباحثان بتحقيق موضوعية مقياسي الدراسة من خلال قيامهما بتوضيح معنى ( إدارة المنتديات الشبابية والرياضية ) لمجالاتها وصياغة عباراتها وتوضيح تعليماتها وطريقة الإجابة ودقة بدائلها، وتم ذلك عندما تم الاستعانة بمجموعة من الخبراء والمختصين والاعتماد على المصادر والبحوث العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة وكما تم توضيحه سابقاً . وبهذا أصبحت إجراءات بناء المقياس جاهزة لتطبيقه على أفراد العينة الرئيسة.

**مقياس الثقافة التنظيمية:**

اما مقياس الثقافة التنظيمية فقد تم استخراج الأسس العلمية ايضاً اذ تكون المقياس من مجالين وقد صيغت لكل مجال ثمان عبارات وقد استخرج الصدق الظاهري عندما قام الباحثان بأعداد المقياس (مجالاته وعباراته) والاستعانة بمجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية والإدارة والتنظيم والاختبارات والقياس وعلم النفس الرياضي وعددهم (19) خبيراً واعتماد نسبة (75%) فأكثر (بلوم بنيامين، 1983،

ص126) من آرائهم لقبولهم للمجالات والعبارات، وتم الاخذ بالتعديل والحذف للعبارات التي لم تحصل على موافقتهم في ضوء ملاحظاتهم عليها لمقياس (الثقافة التنظيمية) وجدول (5) يبين ذلك. وكما اعتمد الباحثان على عدة مؤشرات ومنها ( القوة التمييزية للعبارات - معامل الاتساق الداخلي) وجدول (6) و(7) يبين ذلك .  
الجدول (5) يبين ( العبارات قبل التعديل - العبارات المعدلة - العبارات المحذوفة - العبارات المدمجة ) لمقياس الثقافة التنظيمية حسب رأى الخبراء والمختصين

ت	المجال	عدد العبارات قبل التعديل	العبارات المعدلة		العبارات المحذوفة		العبارات المدمجة	
			تسلسلها	العدد	تسلسلها	العدد	تسلسلها	العدد
1	القيم التنظيمية	10	-	-	2	9-5	-	-
2	المعتقدات التنظيمية	10	-	-	2	20-15	-	-

الجدول(6) يبين نتائج القوة التمييزية لمقياس الثقافة التنظيمية

رقم العبارة	ن	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		مستوى الخطأ	التميز
		ع	س	ع	س		
1	38	0.00000	5.0000	0.72548	3.4737	0.000	مميزة
2	38	0.00000	5.0000	0.56699	3.0526	0.000	مميزة
3	38	0.00000	5.0000	0.56511	3.2895	0.000	مميزة
4	38	0.00000	5.0000	0.62202	3.2105	0.000	مميزة
5	38	0.00000	5.0000	0.76042	3.4474	0.000	مميزة
6	38	0.00000	5.0000	0.76786	3.2895	0.000	مميزة
7	38	0.00000	5.0000	0.61973	3.3158	0.000	مميزة
8	38	0.00000	5.0000	0.64669	3.4737	0.000	مميزة
9	38	0.00000	5.0000	0.55687	3.4737	0.000	مميزة
10	38	0.00000	5.0000	0.62259	3.1316	0.000	مميزة
11	38	0.00000	5.0000	0.84377	3.1316	0.000	مميزة
12	38	0.00000	5.0000	0.68928	2.8947	0.000	مميزة
13	38	0.00000	5.0000	0.54132	3.6316	0.000	مميزة
14	38	0.00000	5.0000	0.68566	3.5526	0.000	مميزة
15	38	0.00000	5.0000	0.58914	3.6316	0.000	مميزة
16	38	0.00000	5.0000	0.76042	3.4474	0.000	مميزة

معنوي عند مستوى الخطأ (0.05) إذا كان مستوى الخطأ أصغر من (0.05). درجة الحرية (38+38-2=74).

تبين من الجدول (6) بأنه تم الإبقاء على جميع عبارات المقياس والتي حققت شروط قبول التميز بالدلالة الإحصائية لقيمة (ت) المحسوبة، إذ كانت درجة مستوى الخطأ كلها أصغر من (0.05) عند درجة حرية (74)، لذلك لم تحذف أي عبارة من عبارات المقياس، وعليه ظل المقياس يحوي على (16) عبارة .  
الجدول (7) يبين معاملات الارتباط بين درجات وزن العبارات والدرجة الكلية للمجالات وبين درجات وزن العبارات والدرجة

الكلية للمقياس لمقياس الثقافة التنظيمية

المجال	رقم العبارة	(ر) بين العبارة والدرجة الكلية للمقياس	الدلالة	مستوى الخطأ	(ر) بين العبارة والدرجة الكلية للمجال	الدلالة	مستوى الخطأ
القيم التنظيمية	1	0.553	مقبولة	0.000	0.595	مقبولة	0.000
	2	0.564	مقبولة	0.000	0.567	مقبولة	0.000
	3	0.644	مقبولة	0.000	0.661	مقبولة	0.000
	4	0.621	مقبولة	0.000	0.730	مقبولة	0.000
	5	0.671	مقبولة	0.000	0.642	مقبولة	0.000
	6	0.677	مقبولة	0.000	0.586	مقبولة	0.000
	7	0.573	مقبولة	0.000	0.647	مقبولة	0.000
	8	0.616	مقبولة	0.000	0.509	مقبولة	0.000
المعتقدات التنظيمية	9	0.622	مقبولة	0.000	0.633	مقبولة	0.000
	10	0.635	مقبولة	0.000	0.644	مقبولة	0.000
	11	0.573	مقبولة	0.000	0.608	مقبولة	0.000
	12	0.639	مقبولة	0.000	0.559	مقبولة	0.000
	13	0.628	مقبولة	0.000	0.526	مقبولة	0.000
	14	0.572	مقبولة	0.000	0.578	مقبولة	0.000
	15	0.524	مقبولة	0.000	0.526	مقبولة	0.000
	16	0.674	مقبولة	0.000	0.391	مقبولة	0.000

ثبات المقياس: يعد ثبات المقياس من الواجبات والمؤشرات الضرورية للمقياس كونه يشير الى مدى قياس الاختبار للمقدار الحقيقي للسمة التي يهدف الى قياسه. وهناك عدة طرق لحساب الثبات، لذا استخدم الباحثان طريقتين وهما ( طريقة التجزئة النصفية - طريقة الفا كرو نباخ) والجدول (8) يبين ذلك

جدول (8) يبين معاملات الثبات لمقياس الثقافة التنظيمية

المقياس	التجزئة النصفية	سبيرمان بروان	الفا كرونباخ	مستوى الخطأ
الثقافة التنظيمية	0.795	0.886	0.955	0.000

وبعد اكمال الإجراءات التي تم ذكرها قام الباحثان مع فريق العمل المساعد بتطبيق المقياسين بصورته النهائية على عينة التجربة الرئيسة والبالغ عددها (140) عاملاً للفترة من (2021/2/1) الى (2021/3/1) وبعد الانتهاء من جمع الاستمارات وتفرغ بياناتها ثم الحصول على درجات افراد العينة، فضلاً عن اجراء المعالجات الإحصائية للحصول على النتائج المطلوبة، وقد استخدمت الوسائل الإحصائية الاتية (الوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل الالتواء - الأهمية النسبية - الوسط الحسابي المرجح - الدرجة المعيارية الزائفة - النسبة المئوية - الدرجة المعيارية الكاملة المعدلة - معامل الارتباط البسيط (بيرسون) - اختبار (T-Test) للعينات المستقلة - اختبار سبيرمان - بروان لتصحيح الثبات - معامل الفا كرونباخ).

النتائج:

الجدول (9) يبين الوصف الاحصائي لمقياس إدارة المنتديات الشبابية والرياضية

المجالات	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الالتواء	المجالات	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الالتواء
التخطيط	1	4.2000	0.67002	0.547	القيادة	9	4.1000	0.82497	0.813
	2	4.0500	0.85935	0.649		10	4.0786	0.67927	0.097
	3	4.2143	0.75661	0.784		11	3.9214	0.81415	0.909
	4	3.9214	0.80527	0.275		12	4.1429	0.89420	0.837
	5	4.1786	0.78902	0.864		13	4.1357	0.75112	0.262
	6	4.1571	0.84199	0.746		14	4.1071	0.69631	0.407
	7	4.0786	0.78720	0.320		15	4.1071	0.67532	0.274
	8	4.3357	0.68500	0.545		16	4.0714	0.82795	0.829

الجدول (10) يبين الوصف الاحصائي لمقياس الثقافة التنظيمية

المجالات	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الالتواء	المجالات	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الالتواء
القيم التنظيمية	1	4.3571	0.70017	0.752	المعتقدات التنظيمية	9	4.1643	0.85335	0.028
	2	4.2000	0.73161	0.666		10	4.1071	0.81969	0.076
	3	4.2000	0.81532	0.950		11	4.1929	0.83015	0.988
	4	4.1429	0.74497	0.661		12	4.3000	0.79295	0.207
	5	4.1429	0.70529	0.334		13	4.2500	0.71091	0.769
	6	4.1857	0.79192	0.050		14	4.1714	0.78606	0.486
	7	4.1786	0.77985	0.601		15	4.1857	0.75470	0.934
	8	4.2143	0.74704	0.897		16	4.1643	0.80117	0.413

الجدول (11) يبين نتائج العبارات لعينة التقنين في مجال التخطيط

ت	التكرار والنسب	ضعيف جداً	ضعيف	متوسط	جيد	جيد جداً	الوسط الحسابي المرجح	الاهمية النسبية	التقدير اللفظي
1	تكرار	16	78	0	46	0	2.5428	50.857	قليلة
	النسبة %	11.428	55.7	0	32.9	0			
2	تكرار	32	61	0	47	0	2.4428	48.857	قليلة
	النسبة %	22.857	43.571	0.000	33.571	0.000			
3	تكرار	31	34	49	24	2	2.5142	50.285	قليلة
	النسبة %	22.142	24.285	35	17.142	1.4285			
4	تكرار	31	43	21	45	0	2.571	51.429	قليلة
	النسبة %	22.143	30.714	15.000	32.143	0.000			
5	تكرار	22	20	46	52	0	2.914	58.286	متوسطة
	النسبة %	15.714	14.286	32.857	37.143	0.000			
6	تكرار	22	23	43	50	2	2.907	58.143	متوسطة
	النسبة %	15.714	16.429	30.714	35.714	1.429			
7	تكرار	22	28	38	51	1	2.864	57.286	متوسطة
	النسبة %	15.714	20.000	27.143	36.429	0.714			
8	تكرار	12	25	49	51	3	3.057	61.143	متوسطة
	النسبة %	8.571	17.857	35.000	36.429	2.143			

الجدول (12) يبين نتائج العبارات لعينة التقنين في مجال القيادة

ت	التكرار والنسب	ضعيف جداً	ضعيف	متوسط	جيد	جيد جداً	الوسط الحسابي المرجح	الاهمية النسبية	التقدير اللفظي
1	تكرار	30	36	13	19	42	3.050	61.000	متوسطة
	النسبة %	21.429	25.714	9.286	13.571	30.000			
2	تكرار	14	15	43	55	13	3.271	65.429	متوسطة
	النسبة %	10.000	10.714	30.714	39.286	9.286			
3	تكرار	16	22	41	46	15	3.157	63.143	متوسطة
	النسبة %	11.429	15.714	29.286	32.857	10.714			
4	تكرار	22	31	28	42	17	3.007	60.143	متوسطة
	النسبة %	15.714	22.143	20.000	30.000	12.143			
5	تكرار	12	31	33	43	21	3.214	64.286	متوسطة
	النسبة %	8.571	22.143	23.571	30.714	15.000			
6	تكرار	22	35	28	37	18	2.957	59.143	متوسطة
	النسبة %	15.714	25.000	20.000	26.429	12.857			
7	تكرار	17	22	32	54	15	3.200	64.000	متوسطة
	النسبة %	12.143	15.714	22.857	38.571	10.714			
8	تكرار	25	27	29	47	12	2.957	59.143	متوسطة
	النسبة %	17.857	19.286	20.714	33.571	8.571			

جدول (13) يبين نتائج العبارات لعينة التقنين في مجال القيم التنظيمية

ت	التكرار والنسب	ضعيف جداً	ضعيف	متوسط	جيد	جيد جداً	الوسط الحسابي المرجح	الاهمية النسبية	التقدير اللفظي
1	تكرار	18	32	49	40	1	2.814	56.286	متوسطة
	النسبة %	12.857	22.857	35.000	28.571	0.714			
2	تكرار	22	32	45	39	0	2.693	53.857	متوسطة
	النسبة %	15.714	22.857	32.143	27.857	0.000			
3	تكرار	18	34	41	37	10	2.907	58.143	متوسطة
	النسبة %	12.857	24.286	29.286	26.429	7.143			
4	تكرار	19	37	45	36	3	2.764	55.286	متوسطة
	النسبة %	13.571	26.429	32.143	25.714	2.143			
5	تكرار	14	35	44	38	9	2.950	59.000	متوسطة
	النسبة %	10.000	25.000	31.429	27.143	6.429			
6	تكرار	15	38	47	35	5	2.836	56.714	متوسطة
	النسبة %	10.714	27.143	33.571	25.000	3.571			
7	تكرار	26	32	42	40	0	2.686	53.714	متوسطة
	النسبة %	18.571	22.857	30.000	28.571	0.000			
8	تكرار	19	31	38	47	5	2.914	58.286	متوسطة
	النسبة %	13.571	22.143	27.143	33.571	3.571			

الجدول (14) يبين نتائج العبارات لعينة التقنين في مجال المعتقدات التنظيمية

ت	التكرار والنسب	ضعيف جداً	ضعيف	متوسط	جيد	جيد جداً	الوسط الحسابي المرجح	الاهمية النسبية	التقدير اللفظي
1	تكرار	34	44	40	22	0	2.357	47.143	قليلة
	النسبة %	24.286	31.429	28.571	15.714	0.000			
2	تكرار	36	42	34	28	0	2.386	47.714	قليلة
	النسبة %	25.714	30.000	24.286	20.000	0.000			
3	تكرار	32	41	32	32	3	2.521	50.429	قليلة
	النسبة %	22.857	29.286	22.857	22.857	2.143			
4	تكرار	36	35	35	31	3	2.500	50.000	قليلة
	النسبة %	25.714	25.000	25.000	22.143	2.143			
5	تكرار	42	35	29	34	0	2.393	47.857	قليلة
	النسبة %	30.000	25.000	20.714	24.286	0.000			
6	تكرار	51	41	26	21	1	2.143	42.857	قليلة
	النسبة %	36.429	29.286	18.571	15.000	0.714			
7	تكرار	31	34	49	24	2	2.514	50.286	قليلة
	النسبة %	22.143	24.286	35.000	17.143	1.429			
8	تكرار	29	33	48	26	4	2.593	51.857	قليلة
	النسبة %	20.714	23.571	34.286	18.571	2.857			

الجدول (15) يبين معامل الارتباط البسيط بيرسون والمعنوية الحقيقية ونوع الدلالة بين إدارة المنتديات الشبابية والرياضية وبين الثقافة التنظيمية

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط البسيط بيرسون	مستوى الخطأ	الدالة
إدارة المنتديات الشبابية والرياضية وبين الثقافة التنظيمية	0.852	0.000	معنوي

معنوي عند مستوى الخطأ (0.05) إذا كان مستوى الخطأ أصغر من (0.05). درجة الحرية (139).

وعند الرجوع الى جدول (15) نجد ان قيمة معامل الارتباط البسيط بلغت (0.852) وبمعنوية حقيقية مقدارها (0.000) وهي اصغر من (0.05) وهذا معناه ان الارتباط معنوي موجب ويعزو الباحثان ذلك الى ان التقدم في إدارة المنتديات الشبابية والرياضية سيقود الى امكانية اكبر في التنوع في رفد المؤسسات الرياضية بكافة الوسائل التي من شأنها ان ترفع من درجات تقييم المنتديات وان القيادة المتفقة فيها ستؤدي الى تعامل افضل في تسخير ،امكانات المنتدى واجهزته والتعامل مع الاعلام بصورة فضلى وهذا يدفع الى حصول حالة من الترابط الوثيق بين درجات إدارة المنتديات الشبابية والرياضية والثقافة التنظيمية اذا ان الاخيرة تحوي في محاورها على كل ما يتعلق بكيفية تنظيم هذه المؤسسات وهذه بدورها ذات ارتباط وثيق مع العمل الاداري التي يحملها القيمون على المنتديات وبالتالي تتأغم العمل الاداري مع المستوى الثقافي الذي يحمله القادة والمسؤولون عن التخطيط للمنتديات والمساهمة في تطورها ، ان تمتع القائد الرياضي بكم كبير من الخبرة والدراية والمستوى الثقافي التنظيمي هو دليل على تقدم منتداه الرياضي وبالتالي يمكن الحكم على الثقافة العالية للمسؤولين على

المنتديات الشبابية والرياضية من خلال ما يحتويه المنتدى من اجهزة وادوات وملاعب وفعاليات اجتماعية وبذلك يكون الترابط كبيرا بين إدارة المنتديات الرياضية وتطور عمل منتدياتها. ان تمتع القائد الرياضي بكم كبير من الخبرة والدراية والمستوى الثقافي التنظيمي هو دليل على تقدم منتداه الرياضي وبالتالي يمكن الحكم على الثقافة العالية للمسؤولين على المنتديات الشبابية والرياضية من خلال ما يحتويه من اجهزة وادوات وملاعب وفعاليات اجتماعية وبذلك يكون الترابط كبيرا بين إدارة المنتديات الرياضية وتطور عمل منتدياتها.

### الاستنتاجات:

- وبعد مناقشة النتائج توصل الباحثان الى عدد من الاستنتاجات وعلى النحو الاتي:
- بناء مقياس إدارة المنتديات الشبابية والرياضية واعداد مقياس الثقافة التنظيمية .
- ان مقياسي إدارة المنتديات الشبابية والرياضية والثقافة التنظيمية ملائمين بصورة جيدة مع مجتمع البحث .
- ان التخطيط والقيادة في مقياس إدارة المنتديات الشبابية والرياضية كانت مستوى اجاباتهم بشكل عام بين (المتوسطة والقليلة) وهي ملائمة لعينة البحث .
- ان القيم والمعتقدات التنظيمية في مقياس الثقافة التنظيمية كانت مستوى اجاباتهم بشكل عام بين (المتوسطة والقليلة) وهي ملائمة لعينة البحث .
- ان التحسن في التخطيط يؤدي الى تحسن في القيم والمعتقدات التنظيمية .
- ان التحسن في القيادة يؤدي الى تحسن في القيم والمعتقدات التنظيمية.
- وتوصل الباحثان الى عدد من التوصيات وعلى النحو الاتي:
- استخدام هذا المقياس من قبل العاملين في إدارة المنتديات الشبابية والرياضية.
- ضرورة إشراك إدارات المنتديات الشبابية والرياضية بورش وندوات تدريبية بشكل دوري لاطلاعهم على الأساليب الإدارية الحديثة لتحسين ادائهم.
- إجراء دراسات مشابهة تختص بمرافق المنتديات الشبابية والرياضة وتفصيلاتها كافة.

### المصادر

- اسعد احمد عكاشة (2008). اثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي – دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات Paltel في فلسطين ، رسالة ماجستير – الجامعة الإسلامية بغزة – كلية التجارة – قسم إدارة الاعمال.
- بلوم بنيامين و(آخرون) (1983). تقييم الطالب التجمعي والتكويني (ترجمة) .محمد امين المفتي ، القاهرة، دار ماكجروهيل للنشر .
- عبد الباسط فعري وليد بن بردي(2017). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الخاصة –دراسة ميدانية بجمع الورد للروائح والعطور بكونين الوادي، جامعة الشهيد لخضر بالودي – كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية –قسم العلوم الاجتماعية.
- عبد الجليل الزويبي وآخرون(1981). الاختبارات والمقاييس النفسية ،الموصل ،مطبعة جامعة الموصل.

- عامر سعيد وايمان هاني. (2016). الاستخدامات العملية للاختبارات والمقاييس النفسية الرياضية، العراق -النجف الاشرف،(دار الضياء للطباعة والتصميم ).
- صلاح الدين محمود علام. (2000). القياس والتقويم التربوي والنفسي ، اساسياته، تطبيقاته، توجهاته المعاصرة ،ط10، القاهرة، دار الفكر العربي .
- محمد ربيع شحاته. (1994). قياس الشخصية ،القاهرة ،دار المعرفة الجامعية .
- مفيد خالد جهاد.(2020). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لإدارات المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين، رسالة ماجستير – جامعة واسط – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة .
- نوري إبراهيم الشوك ورافع صالح الكبيسي.(2004). دليل البحوث لكتابة الأبحاث في التربية الرياضية ، بغداد ، مطبعة الشهيد .
- نور الدين بوراس.(2014). دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين – دراسة ميدانية بالمركب المنجمي للفوسفات جبل العنق-بئر العائر-تبسه، جامعة محمد خضير بسكرة-كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .

### الملاحق

#### الملحق (1) مقياس إدارة المنتديات الشبابية والرياضية بصيغته النهائية

ت	العبارات ( مجال التخطيط )	أوافق بشدة	أوافق	أوافق احيانا	لا اوافق	لا أوافق بشدة
1	تعمل إدارات المنتديات الشبابية والرياضية على وضع خطط مستقبلية تحقق الأهداف المطلوبة .					
2	تساهم إدارة المنتديات في تحقيق اهداف المؤسسة الإدارية من خلال التخطيط العلمي المدروس .					
3	تحدد الإدارة التوقيتات اللازمة لتنفيذ الخطط الموضوعة.					
4	تخصص الإدارة الموارد البشرية والمادية المناسبة لخططها .					
5	يسهم التخطيط في الحد من وقوع الأخطاء التي تعرقل الأنشطة والمهام الموجه للعاملين داخل المؤسسة .					
6	تعمل على الاستماع لآراء العاملين في المؤسسة عند وضع الخطط من خلال الاجتماعات ومناقشة تلك الخطط الإدارية والتشاور وتبادل الآراء					
7	تتأثر العملية الإدارية عند غياب التخطيط الإداري .					
8	قوة التخطيط الإداري ودقة المعلومات تعكس صورة إيجابية في تقدم وتطور الأداء والأنشطة والمهام للعاملين داخل المؤسسة .					

ت	العبارات ( مجال القيادة )	أوافق بشدة	أوافق	أوافق احيانا	لا اوافق	لا أوافق بشدة
1	تساهم بالعمل على تحقيق اهداف وطموح العاملين .					
2	تمتلك الدور القيادي في القدرة على الابداع والتفوق في العمل الإداري					
3	تعمل بمبدأ تفويض الصلاحيات للعاملين وتحملهم كجزء من القيادة الإدارية في المؤسسة .					
4	تمتلك القدرة والإمكانية على وضع برامج تساعد في حل المشكلات .					
5	تتصف بالروح القيادية والقدرة على الابداع من خلال التعامل مع المواقف المتعلقة بالعمل الإداري .					
6	تقوم بالتواصل مع العاملين بصورة عملية وعلمية كمؤشر لدورها القيادي في المؤسسة .					
7	لديها القدرة على تحمل المسؤولية ونتائج العمل الإداري داخل المؤسسة .					
8	هناك ثقة متبادلة ترسم صورة عن دور القيادة التي تتسم بها إدارات المنتديات مع العاملين في انجاز الأنشطة والمهام الإدارية					

الملحق (2) مقياس الثقافة التنظيمية بصيغته النهائية

ت	العبارات ( مجال القيم التنظيمية )	أوافق بشدة	أوافق	أوافق احيانا	لا اوافق	لا أوافق بشدة
1	تتسم طبيعة إدارة المنتديات بالتماسك والروابط القوية بين الموظفين والمدير.					
2	توجد برامج تثقيفية تطويرية تخص الموظفين داخل المؤسسة .					
3	يوجد تبادل للثقة المطلقة بين الموظفين والإدارة .					
4	هناك عمل جاد بحل ومعالجة العقبات التي تعرقل أنشطة الموظفين					
5	تسعى الى تطبيق العدالة والمساواة في متابعة وتقييم العاملين.					
6	تعمل على تشريع مبدأ الشفافية والنزاهة خلال عملها داخل المؤسسة					
7	تحت على ترسيخ روح الانسجام والتفاهم والوحدة بين العاملين.					
8	هناك ترابط بين القيم السامية والمبادئ والأخلاق والعمل الإداري.					

ت	العبارات ( مجال المعتقدات التنظيمية )	أوافق بشدة	أوافق	أوافق احيانا	لا اوافق	لا أوافق بشدة
1	تعمل إدارة المنتديات على دعم العمل الجماعي بين أفراد الموظفين لتحسين الأداء .					
2	تؤدي دورها بالعمل المشترك في إيجاد الحلول للمشكلات داخل منتدياتها.					
3	تعمل على اعتماد استراتيجية موحدة لجميع الافراد العاملين دون تمييز.					
4	تقوم بتقديم المكافآت المادية والمعنوية تقيماً لأداء الموظف المتميز					
5	تساهم على وضع الية تمنع المظاهر الغير مرغوب بها داخل المؤسسة .					
6	تسعى الى الاهتمام بالمصلحة العامة داخل المؤسسة .					
7	تعمل على دعم وتشجيع دور الثقافة الفعال في المؤسسة .					
8	تعتبر الإدارة العاملين هم البنية الأساسية للعملية الإدارية في المؤسسة.					