



Evaluating the Administrative Development of Sports Clubs in Nineveh Governorate from the Point of View of Members of the Administrative Bodies

Mohamed Khaled Ahmed ^{1*}

1- Al Mosul University Faculty of
Basic Education Department of
Physical Education and Sports
Sciences

<https://doi.org/10.25130/sc.22.2.24>

Article info.

Article history:

-Received:6/12/2022

-Accepted: 22/12/2022

-Available online: 31/12/2022

Keywords:

- administrative development
- sports clubs
- administrative bodies

© 2022 This is an open access
article under the CC by
licenses

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



Sports Culture

Abstract

Building a scale of administrative development for sports clubs in Nineveh Governorate from the point of view of members of the administrative bodies, as well as identifying the administrative development of sports clubs in Nineveh Governorate from the point of view of members of the administrative bodies therein. The research community included members of the administrative body of sports clubs in Nineveh Governorate, who were selected in the intentional way to achieve the objectives of the research, the number of which is (230) administrative body members, as the researcher tried to use the comprehensive inventory method in selecting members of the community to achieve the objectives of the research, and build an integrated scale.

As for the research sample (the scale building sample), it was represented by members of the administrative bodies of sports clubs in Nineveh Governorate, as (160) administrative answers were obtained, after excluding the stability sample and the exploratory experience of the scale and some incomplete forms for the answers, and thus the proportion of the research sample reached (69%) from the entire research community.

In its final form, the scale reached(44)items after deleting(6)items according to methods of the two extreme groups and internal consistency.

The researchers concluded the following:

- Building the measure of administrative development for sports clubs in Nineveh Governorate from the point of view of members of the administrative bodies, which consists of (44) paragraphs, enjoying honesty and stability.

-Owning sports clubs in Nineveh Administrative development

The researchers recommend the following:

- Adopting the scale prepared in the knowledge of the administrative development of sports clubs in Nineveh Governorate .
- Conducting a correlational study between the degree of a member of the administrative body in the scale prepared in this research and the ranking of sports clubs according to the championships in which these clubs participate.

1- Corresponding Author mohammedkhalid@uomosul.edu.iq, Al Mosul University Faculty of Basic Education Department of Physical Education and Sports Sciences.

تقييم التطوير الإداري لدى الأندية الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية

م.د. محمد خالد احمد / جامعة الموصل كلية التربية الأساسية قسم التربية البدنية

وعلوم الرياضة

الخلاصة:

هدف البحث الحالي إلى:

- بناء مقياس التطوير الإداري للأندية الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية وكذلك التعرف على التطوير الإداري للأندية الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية فيها، اشتمل مجتمع البحث على أعضاء الهيئة الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى، والذين تم اختيارهم بالطريقة العمدية لتحقيق أهداف البحث، والبالغ عددهم (230) عضو هيئة إدارية، إذ حاول الباحث استخدام أسلوب الحصر الشامل في اختيار أفراد المجتمع لتحقيق أهداف البحث، وبناء مقياس متكامل من جميع الجوانب.

أما عينة البحث (عينة بناء المقياس) فقد تمثلت بأعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى، إذ تم الحصول على إجابات (160) إدارياً، وذلك بعد استبعاد عينة الثبات والتجربة الاستطلاعية للمقياس وبعض الاستثمارات غير مكتملة الإجابة، وبذلك بلغت نسبة عينة البحث (69%) من المجتمع الكلي للبحث. وقد بلغ المقياس بصورته النهائية من (44) فقرة وذلك بعد حذف (6) فقرة حسب أسلوب المجموعتين المتطرفتين والاتساق الداخلي.

واستنتج الباحثان ما يأتي:

- بناء مقياس التطوير الإداري للأندية الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية، والذي يتكون من (44) فقرة، تتمتع بالصدق والثبات.
- امتلاك الأندية الرياضية في محافظة نينوى التطوير الإداري.
ويوصي الباحثان بما يأتي:

- اعتماد المقياس المعد في معرفة التطوير الإداري للأندية الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية لهذه الأندية الرياضية في محافظة نينوى.
- إجراء دراسة ارتباطية بين درجة عضو الهيئة الإدارية في المقياس المعد في هذا البحث وبين ترتيب الأندية الرياضية حسب البطولات التي تشارك بها هذه الأندية.

تاريخ البحث

- متوفر على الانترنت
2022/12/31

الكلمات المفتاحية

- التطوير الإداري

- الأندية الرياضية

- الهيئات الإدارية

1- التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة البحث وأهميته:

أصبح لزماً على منظمات اليوم أن تعي وبشكل جيد أهمية التغيير والتطوير ومواكبة التقدم العلمي بصفة عامة والتقدم التقني بصفة خاصة، إذا أرادت مجرد الاستمرار والبقاء، أما إذا رغبت في التميز والتطور والنماء فإن الأمر لا يحتاج إلى مجرد مواكبة التقدم ومتابعة جديدة فقط، بل يحتاج أن تكون هذه المنظمات

سباق

لاكتشاف ومعرفة الجديد من خلال تشجيع التطوير والابتكار وطرح الأفكار الجديدة بين العاملين حيث إن ظهور قيم جديدة ومعايير حديثة للعمل الإداري يعد من أبرز سمات العالم المعاصر، ويشكل ضغطاً على المنظمات وإدارتها بأن تأخذ شكلاً جديداً، مما يجعل الإدارة التقليدية تفقد بريقها لأنها لا تتماشى مع سمات العالم المعاصر (ماهر، 2003، 28).

وتجدر الإشارة إلى أن المرتكز في هذا كله أن تعتمد المنظمات إلى الاهتمام بالمعرفة وتطويرها وتوليدها والعمل على توظيفها ونشرها وجعلها متاحة لجميع العاملين، والاعتماد عليها في رسم السياسات وصنع القرارات واستشراف المستقبل وتحدياته، وأن تكون الأساس والقاعدة لجميع أعمال المنظمة وخططها وأنشطتها، خاصة في ظل تحديات عالمنا المعاصر المتسارعة والتي تحتم على المنظمات تسريع عجلة التطوير والتنظيم وعدم توقفها لتمتلك القدرة على المنافسة وأخذ المساحة المناسبة لها في العمل بالمنظمات الرياضية المحلية والعالمية، ويرى (القحطاني، 1995) أنه بسبب الثورة التقنية المتسارعة واجهت المنظمات الرياضية مجموعة من التحديات، من أهمها ضرورة مواكبة التقدم التقني لتتمكن من أداء مهامها وواجباتها بكفاءة وفعالية، (القحطاني، 1995، 45) أن التطوير الإداري هي الإدارة المعنية بتهيئة بيئة العمل، وخلق بيئة عمل إدارية منظمة تعمل على مساعدة العاملين بتلك المنظمات لذا فإن التطوير الإداري يشكل أهمية في إطار التحديات والفرص المتاحة للعمل الرياضي في المنظمات من خلال تذليل معوقات الاستثمار وتطوير الأنظمة وتحسين كفاءة أداء الأجهزة للمساعدة في تحسين العمل الإداري بالمنظمة الرياضية بشكل أفضل حيث تعتبر المنظمات الرياضية في جميع أنحاء العالم مراكز للعمل الرياضي والنمو الإداري السليم لتلك المنظمات.

من هنا تبرز أهمية البحث الحالي ليسلط الضوء على التطوير الإداري في الاندية الرياضية في محافظة نينوى، فمعرفة التطوير الإداري والعمل على تنميته داخل الاندية الرياضية سيساعد في تحقيق الأهداف المخطط لها وإن عدم إجراء مثل هذه الدراسة يعني ترك هذه المنظمات دون تطوير إداري مما يزيد من صعوبة عملية التطوير

1_2 مشكلة البحث :

لقد اكتسب التطوير الإداري أهمية بالغة في اغلب المؤسسات والاندية الرياضية وذلك لارتباطه بعدة عوامل كالتنظيم الإداري والهياكل التنظيمية ونظراً لأهميته الكبيرة في تلك الاندية الرياضية ولعدم وجود مقياس سابق على حد علم الباحثان ولقلة الدراسات والبحوث في هذا الموضوع تبرز مشكلة البحث من خلال التساؤل: ما أهمية التطوير الإداري ومدى حاجة الاندية الرياضية له.

1_3 هدف البحث :

يهدف البحث الحالي الى :

_ بناء مقياس التطوير الاداري للأندية الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية فيها.

- التعرف على مستوى التطوير الاداري للأندية الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية فيها.

1_4 مجالات البحث :

_ المجال البشري : اعضاء الهيئات الادارية لأندية محافظة نينوى .

_الجال المكاني : مقرات الاندية الرياضية في محافظة نينوى.

_ المجال الزمني : 2022/4/10 ولغاية 2022/6/30

1_5 تحديد المصطلحات

1-5-1 التطوير الاداري: هو التدخل لإجراء تغيير في التنظيم الاداري نتيجة لعدم الرضا عن ادائه مما يتطلب وضع استراتيجية لتحريك القوى الدافعة في التنظيم والتي تعتمد على الاساليب والوسائل التي تساعد على الاسراع بأحداث التغيير في الجهاز الاداري والتقليل من نقاط الضعف في تنظيمه وادارته (القيسي, 2002 , 65)

1-5-2 التعريف الاجرائي للتطوير الاداري: هو احداث تغيرات ايجابية في طبيعة النشاطات الفكرية والسلوكية داخل الجهاز الاداري للأندية الرياضية وكيفية الاستفادة المثلى من الامكانيات المتاحة وتوظيفها لخدمة العملية الادارية في تلك الاندية الرياضية.

2- إجراءات البحث

2-1 منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته

اشتمل مجتمع البحث على اعضاء الهيئات الادارية لأندية محافظة نينوى والبالغ عددهم (37) نادي حسب كتاب وزارة الشباب والرياضة ملحق (1)، والذين تم اختيارهم بالطريقة العمدية لتحقيق اهداف البحث، حيث بلغ اعداد اعضاء الهيئات الادارية لتلك الاندية (230) عضوا، لتحقيق اهداف البحث وبناء مقياس متكامل من جميع الجوانب، اما عينة البحث (عينة بناء المقياس) فقد تمثلت بأعضاء الهيئات الادارية لأندية محافظة نينوى والبالغ عددهم (230) عضو، اذ تم الحصول على إجابات (160) عضوا، وذلك بعد استبعاد عينة الثبات والتجربة الاستطلاعية للمقياس وبعض الاستثمارات غير المكتملة للإجابات، وبذلك بلغت نسبة عينة البحث (69%) من المجتمع الكلي للبحث والجدول (1) يبين مجتمع البحث وعيناته.

جدول (1) يبين مجتمع البحث وعيناته

النسبة المئوية	العدد	العينة	ت
69%	160	عينة البناء (العينة الرئيسية)	1.
4.34%	10	التجربة الاستطلاعية	2.
13.04%	30	عينة الثبات	3.
13.04%	30	المستبعدون	4.
100%	230	المجتمع الكلي	

2-3 وسائل جمع المعلومات والبيانات

يقصد بها الوسيلة والطريقة التي يستطيع الباحث بها حل مشكلة ما ،مهما كانت تلك الأدوات بيانات أو عينات أو أجهزة . (محبوب، 2002، 163)

2-3-1 الاستبيان

2-3-2 المصادر والمراجع العلمية

2-3-3 الانترنت

2-4 مقياس التطوير الاداري

نظرا لخصوصية مجتمع البحث ولافتقار وجود أداة مناسبة على حد علم الباحث وبعد قيامه بتحليل محتوى المصادر والمراجع ذات العلاقة ، ارتأى الباحث بناء هذا المقياس لكي يتلاءم وطبيعة البحث وأهدافه إذ يشير (علاوي ورضوان) إلى الحالات التي يتم فيها بناء المقياس وهي:

- 1- عندما لا يوجد مقياس يقيس ظاهرة ما أو موضوع معين.
 - 2- عندما يتبين أن المقاييس المنشورة في المراجع والدوريات العلمية المتخصصة غير مناسبة للأغراض العامة لبرنامج القياس من حيث الوقت الذي تستغرقه في التنفيذ ومساحات الأرض والفضاء وغيرها.
- (علاوي ورضوان، 1987، 167-168)

2-4-1 تحديد المجالات التي يتضمنها مفهوم التطوير الاداري

من أجل أن يصبح لدى الباحث صورة علمية متكاملة وواضحة عن مفهوم التطوير الاداري في الاندية الرياضية لمحافظة نينوى، قام الباحث بإجراء حصر شامل للمصادر والأدبيات العلمية التي تناولت مفهوم التطوير الاداري وتحليل محتوى هذه المصادر والأدبيات، وبذلك أصبح الباحث أكثر دراية ومعرفة بهذا الموضوع بأبعاده الأساسية وجوانبه المتعددة، إذ يرى (النعمي، 2002) أن "تحليل المحتوى من الأساليب البحثية المتميزة في تقديم مؤشرات كمية وموضوعية عن التوجهات الفكرية والقيم والمعايير التي تسعى جهات معينة إلى ترسيخها في جماعة أو مجتمع معين باعتماد وسائل الاتصال المختلفة"(النعمي، 2002، 43) ومن خلال ما سبق تمكن الباحث من تحديد المجالات الأساسية لمفهوم التطوير الاداري لأعضاء الهيئات الادارية لأندية محافظة نينوى بعد إجراء تحليل محتوى المصادر العلمية بصيغة استبيان أولي يوضح المجالات المعتمدة في الدراسات التي تناولت مفهوم التطوير الاداري، وقد اعتمد الباحث في تحديد مجالات

مقياس التطوير الإداري لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية محافظة نينوى بصورته الأولية على نسبة (50%) كحد أدنى لقبول البعد، مع إمكانية إضافة أي بعد يراه الخبير مناسباً لطبيعة الدراسة الحالية والملحق (2) يوضح ذلك، بعد ذلك قام الباحث بعرضه على مجموعة من الخبراء والمختصين في الإدارة الرياضية والقياس والتقويم وتوصل الباحث إلى اعتماد المجالات الستة المقترحة للتطوير الإداري لأندية محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية فيها وهي (الهيكل التنظيمي والبيئة التنظيمية، الأهداف والسياسات والاستراتيجيات، الوصف والتصنيف الوظيفي، المهارات القيادية وإدارة الأفراد، الرقابة والمتابعة والتقويم).

2-4-2 إعداد الصيغة الأولية للمقياس

من خلال الاطلاع على أدبيات البحث العلمي والإطار النظري لموضوع التقييم والتحليل الخاص بأعضاء الهيئات الإدارية وكذلك من خلال إجراء المقابلات الشخصية مع مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية في جامعة الموصل وذلك لغرض صياغة فقرات المقياس الأولي وإعداده بالصورة الأولية.

2-4-2-1 تحديد أسلوب صياغة الفقرات

قام الباحث بصياغة فقرات المقياس الأولي بالاستناد على آراء السادة الخبراء والمختصين وخبرة الباحث بمجال الإدارة الرياضية، إذ تمت صياغة (60) فقرة المقياس الأولي ملحق (4)، وتتم الإجابة عن المقياس وفق مقياس خماسي التدرج هو (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وحسب أبعاد المقياس:

1- الهيكل التنظيمي والبيئة التنظيمية بواقع (14) فقرة.

2- الأهداف والسياسات والاستراتيجيات بواقع (10) فقرة .

3- الوصف والتصنيف الوظيفي (12) فقرة .

4- المهارات القيادية وإدارة الأفراد بواقع (13) فقرة .

5- الرقابة والمتابعة والتقويم بواقع (11) فقرة .

2-4-2-3 تحديد الأوزان وبدائل الإجابة للفقرات

لحساب الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات المقياس فقد وضعت الدرجات المناسبة لكل الفقرات موزعة على بدائل المقياس الخمسة التي تم تحديدها في ضوء الاطلاع على الدراسات السابقة والجدول (2) يبين ذلك، فضلاً عن الحصول على نسبة اتفاق بلغت (92.30%) من آراء السادة الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (13) خبيراً، الموافقون (12) خبيراً، وخبير غير موافق

الجدول (2) يبين بدائل الإجابة وأوزان الفقرات لمقياس التطوير الإداري

بدائل الاجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
وزن الفقرة	5	4	3	2	1

2-4-4 مؤشرات صدق المقياس

يقصد بالصدق أن يقيس الاختبار القدرة أو السمة أو الاتجاه أو الاستعداد الذي وضع الاختبار لقياسه أي يقيس فعلاً ما يقصد أن يقيسه ، والاختبار الصادق هو (الاختبار الذي يقيس بدقة كافية الظاهرة التي صمم لقياسها ولا يقيس شيئاً آخر بدلاً عنها أو بالإضافة إليها) (علاوي، 2000، 255)، وهناك ثلاثة مؤشرات للصدق هو صدق المحتوى وصدق البناء والصدق المرتبط بمحك وقد عمد الباحث إلى التحقق من صدق المقياس بنوعين من أنواع الصدق هما:

2-4-4-1 صدق المحتوى

يتحقق هذا النوع من صدق المحتوى من خلال الحكم على مدى تمثيل المقياس للميدان الذي يقيسه ويتم ذلك من خلال اختيار أسئلة الاختبار التي تمثل ميدان القياس تمثيلاً إحصائياً صحيحاً وتحليل الناحية التي يراد قياسها تحليلياً يكشف عن عناصرها المختلفة وأقسامها الرئيسية ثم ينفصل كل قسم إلى أجزائه وتوضع أسئلة على هذه الأجزاء (كوافحة، 2010، 117)، وقد عد هذا الصدق متوفراً في المقياس الحالي عند بداية إعداد المقياس من خلال التعريف لمفهوم التطوير الإداري وتحديد مجالاته وفقراته بالاستعانة بمجموعة من الخبراء في الإدارة والتنظيم والقياس والتقييم.

2-4-5-2 الصدق الظاهري

أن أفضل طريقة لاستخراج الصدق الظاهري ، تمثل في عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها . (عباس وآخرون ، 2009 ، 262)، وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي، وذلك عندما عرضت فقراته على مجموعة من الخبراء في الإدارة والتنظيم والقياس والتقييم ملحق (3) وقد طلب منهم حذف وتعديل وإضافة ما يرونه مناسباً وتحديد صلاحية بدائل الاجابة وقد أسفرت عن حذف (10) فقرة لم تحصل على نسبة اتفاق (75) فما فوق وقد تم هذا الاجراء بعد حصول نسبة اتفاق (75%) على الأقل من آراء السادة الخبراء حيث اصبح المقياس مكون من (50) فقرة جاهز للتوزيع لعينة البناء ملحق (5) والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3) يبين نسبة اتفاق الخبراء حول صلاحية فقرات التطوير الإداري

الفقرة	نسبة الاتفاق	الفقرة	نسبة الاتفاق
الهيكل التنظيمي والبيئة التنظيمية			
1.	95%	2.	90%
3.	85%	4.	95%
5.	80%	6.	60%
7.	100%	8.	55%
9.	60%	10.	80%

11.	%60	.12	%95
13.	%85	.14	%80
الاهداف والسياسات والاستراتيجيات			
1.	%80	2.	%90
3.	%95	4.	%85
5.	%100	6.	%80
7.	%90	8.	%60
9.	%85	10.	%95
الوصف والتصنيف الوظيفي			
1.	%100	2.	%85
3.	%42	4.	%90
5.	%90	6.	%80
7.	%95	8.	%61
9.	%76	10.	%85
11.	%80	12.	%100
الفقرة	نسبة الاتفاق	الفقرة	نسبة الاتفاق
المهارات القيادية وإدارة الأفراد			
1.	%85	2.	%52
3.	%76	4.	%95
5.	%90	6.	%80
7.	%95	8.	%76
9.	%80	10.	%90
11.	%90	12.	%47
13.	%85		
الرقابة والمتابعة والتقييم			
1.	%100	2.	%85
3.	%90	4.	%90
5.	%80	6.	%80
7.	%90	8.	%80
9.	%95	10.	%85
9.	%52	10.	%90
11.	%76		

2-4-6 صدق البناء:

ويقصد به تحليل درجات المقياس استناداً إلى الخاصية المراد قياسها، أي أنه عبارة عن المدى الذي يمكن أن نقرر بموجبه أن المقياس يقيس بناءاً نظرياً محدداً أو خاصية معينة (النبهان، 2004، 294)، ويسمى صدق البناء أحياناً بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي، ويعد من أكثر أنواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه (ربيع، 2009، 98)، وقد تحقق الباحث من صدق البناء في بحثه الحالي من خلال مؤشرين هما المجموعات المتطرفة _ الاتساق الداخلي.

2-4-6-1 إيجاد القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

تم استخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين للكشف عن الفقرات المميزة في بناء مقياس التطوير الإداري لأندية محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية فيها ، إذ اعتمدت نسبة 27% من الدرجات العليا و 27% من الدرجات الدنيا لتمثل المجموعتين المتطرفتين وهذه النسبة يؤيدها المختصون في الاختبارات بوصفها "أفضل نسبة تجعل المجموعتين على أفضل صورة من حيث الحجم والتباين" وقد شملت كل مجموعة في الحدود العليا والحدود الدنيا على (43) استمارة من أصل (160) استمارة من أفراد عينة البناء وبعد ان رتب درجاتهم تنازلياً في ضوء إجاباتهم عن فقرات المقياس المؤلفة من (50) فقرة وباستخدام البرنامج الإحصائي المعروف بـ(الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) والذي يرمز له (Spss) على الحاسوب الآلي واعتمدت قيمة اختبار (ت) المحتسبة لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات درجات إجابات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس والجدول (4) يبين القوة التمييزية لفقرات المقياس

جدول (4) يبين نتائج الاختبار التائي للقوة التمييزية لفقرات المقياس

تسلسل الفقرات	قيمة (ت) المحسوبة	تسلسل الفقرات	قيمة (ت) المحسوبة	تسلسل الفقرات	قيمة (ت) المحسوبة	تسلسل الفقرات	قيمة (ت) المحسوبة
1	9.776	15	7.487	29	15.544	43	8.125
2	7.786	16	6.016	30	4.415	44	5.969
3	11.621	17	6.124	31	6.535	45	15.359
4	5.393	18	7.596	32	8.000	46	10.436
5	9.109	19	8.251	33	9.436	47	8.984
6	8.967	20	7.270	34	7.125	48	9.262
7	10.436	21	9.991	35	9.852	49	7.415
8	15.573	22	6.251	36	9.016	50	4.659
9	20.787	23	7.181	37	9.976		
10	10.062	24	5.659	38	5.437		
11	12.511	25	6.721	39	6.668		
12	7.073	26	5.976	40	6.586		
13	13.954	27	9.181	41	6.321		
14	8.125	28	10.112	42	7.391		

يتبين من الجدول (2) ان القيم التائية لفقرات المقياس تراوحت بين (4.659 - 22.112) وعند الرجوع الى قيمة (ت) الجدولية امام درجة حرية (90) وعند مستوى معنوية (0.05) نجد انها تساوي (2.000) وفي ضوء ذلك يتضح ان عدد الفقرات المميزة (50) فقرة ولا توجد فقرات غير مميزة تم الاستدلال عليها من خلال مقارنة قيمة (ت) المحسوبة مع قيمتها الجدولية وبما ان قيمة (ت) المحسوبة لجميع الفقرات كانت اكبر من

قيمة (ت) الجدولية، لذا فقد بقي المقياس يتكون من (50) فقرة صالحة لإجراء الخطوة التالية من التحليل الإحصائي لل فقرات وهي إيجاد معامل الاتساق الداخلي لل فقرات.

2-4-6 أسلوب معامل الاتساق الداخلي:

تم استخراج معامل الاتساق الداخلي للوصول صدق الفقرات في قياس ما وضعت من اجله، اذ ان هذا الأسلوب يقدم لنا مقياساً متجانساً في فقراته بحيث تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل، فضلاً عن قدرتها على إبراز الترابط بين فقرات المقياس. (منصور ، 2001، 56) حيث تم قياس درجة ارتباط كل فقرة مع المجموع الكلي لفقرات المقياس والجدول (5) يبين ذلك

جدول (5) يبين معامل الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس باستخدام أسلوب الاتساق الداخلي

معامل الارتباط	تسلسل الفقرات	معامل الارتباط	تسلسل الفقرات	معامل الارتباط	تسلسل الفقرات	معامل الارتباط	تسلسل الفقرات
*0.145	43	0.198	29	*0.137	15	0.271	1
0.359	44	*0.037	30	0.369	16	0.261	2
0.343	45	0.177	31	0.271	17	0.288	3
0.359	46	0.527	32	0.202	18	0.201	4
0.317	47	0.175	33	0.288	19	0.172	5
0.388	48	0.401	34	0.233	20	0.419	6
0.390	49	0.508	35	0.325	21	0.192	7
0.344	50	0.437	36	0.179	22	0.384	8
		0.564	37	0.222	23	0.377	9
		0.233	38	0.294	24	0.329	10
		*0.062	39	0.351	25	0.349	11
		0.344	40	*0.131	26	0.306	12
		0.460	41	0.179	27	*0.088	13
		0.177	42	0.310	28	0.179	14

(*) فقرة غير متسقة داخلياً

ويتبين من الجدول (5) ان معامل الارتباط لفقرات المقياس تراوحت ما بين (0.564 – 0.051)، ومن خلال الجدول (5) يتبين ان الفقرات المتسقة داخلياً (44) فقرة والفقرات غير المتسقة داخلياً (6) فقرة.

وعلى هذا الأساس فان عدد فقرات المقياس التي تم حذفها بأسلوب معامل الاتساق الداخلي هي (6) فقرة، إذ يصبح المقياس مؤلفاً بصيغته النهائية بعد التحليل الإحصائي للفقرات من (44) فقرة، الملحق (6)

2-4-7 ثبات المقياس:

لغرض إيجاد معامل الثبات للمقياس، وقد اعتمد الباحث طريقة التجزئة النصفية لإيجاد الثبات لمقياس التطوير الإداري لأندية محافظة نينوى ، إذ ان " الثبات من الخصائص الواجب توفرها لصلاحية استخدام أي مقياس حيث تعتمد صحة المقياس على مدى ثبات وصدق نتائجه ، وبدونها لا يكون هناك أي ثقة في تلك النتائج " (فرحات ، 2001، 143) .

2-4-7-1 طريقة التجزئة النصفية

تُعد طريقة التجزئة النصفية من الطرائق المستخدمة لاستخراج معامل الثبات، لاقتصادها في الجهد والوقت (برهوم وعبد النور، 2004، 149).

وإن لهذه الطريقة مميزات هي:

- تجنب الفاحص مشكلة إعادة الفحص.
- تلغي أثر التغيرات التي يمكن أن تطرأ على حالة المفحوص العلمية والنفسية والصحية، وتؤثر من ثم في مستوى أدائه للاختبار إذا ما أعيد أكثر من مرة (التميمي والطائي، 2005، 176).
- وللوصول الى قيمة معامل الثبات، قام الباحث بالتحقق من ثبات المقياس بصورته النهائية بعد التحقق من الصدق الظاهري و التمييزي للمقياس، إذ قام الباحث بتوزيع المقياس على عينة الثبات البالغة (30) عضو هيئة ادارية من خارج عينتي البناء والتطبيق ومثلوا اندية (نادي كفاءات نينوى، نادي المستقبل المشرق، نادي الصقور الجوي، نادي الموصل الرياضي، نادي الشهيد ايداد شيت الرياضي) ، إذ استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية في استخراج ثبات فقرات المقياس وذلك عن طريق استخراج معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجات الفقرات الفردية و الفقرات الزوجية في المقياس والبالغ (0.83) لمقياس التطوير الاداري، والتي تعد ثبات لنصف المقياس و بعد معالجة قيمة معاملي الارتباط عن طريق معادلة (سبيرمان _ براون) لاستخراج معاملي الثبات الكلي إذ بلغ معامل الثبات (0.90) لمقياس التطوير الاداري، إذ "هذه القيم معاملات ثبات عالية و مقبولة لتقويم دلالة الارتباط " ، و بهذا اصبح مقياس التطوير الاداري لأندية محافظة نينوى كاملا الملحق (3).

2-4-8 التطبيق الاستطلاعي الأولي للمقياس:

- تم إجراء تطبيق استطلاعي على عينة التجربة الاستطلاعية البالغة (10) اعضاء هيئات ادارية يمثلون (نادي فتاة نينوى) وذلك للكشف عن:
- مدى وضوح الفقرات للمبحوث.
 - التعرف على ملائمة الفقرات المعدة لهذا الغرض.
 - الإجابة عن الاستفسارات والتساؤلات ان وجدت.
 - اتخاذ الإجراءات المناسبة من حيث الصياغة اللغوية لإعداد صورة المقياس بحيث تكون ملائمة لأعضاء الهيئات الادارية في الاندية الرياضية بالإجابة عنها.
 - احتساب زمن الإجابة والوقت الذي يستغرقه اعضو الهيئة الادارية في الإجابة عن فقرات المقياس.
 - التأكد من مدى وضوح تعليمات المقياس.
 - إعداد الصورة النهائية للفقرات قبل القيام بتحليلها احصائياً.

وقد أظهرت نتيجة التطبيق الاستطلاعي انه لا يوجد أي غموض أو استفسار حول فقرات المقياس وقد بلغ معدل الوقت المحدد (10 - 15) دقيقة للإجابة عن فقرات المقياس.

2-4-9 تصحيح المقياس بصورته النهائية:

يتكون المقياس بصورته النهائية من (44) فقرة في المقياس النهائي موزعة على خمسة محاور (الملحق 6)، وتكون الإجابة عليها وفق خمسة بدائل هي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وتعطى أوزان الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي للفقرات وبذلك تنحصر قيمة المقياس بين (44 - 220) درجة.

2-5 الوسائل الإحصائية

1-4-3 النسبة المئوية.

2-4-3 الوسط الحسابي.

3-4-3 الانحراف المعياري.

3-4-4 معامل الارتباط البسيط (بيرسون).

3-4-5 قانون (ت) للفروقات بين المجموعات المستقلة والمتساوية بالعدد.

3-4-6 قانون (ت) لعينة واحدة

3-4-7 المتوسط الفرضي.

3-4-8 معامل الالتواء.

3-4-9 معامل الاختلاف.

3-4-10 المنوال.

اذ تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات احصائياً

3- عرض النتائج

الجدول (6) يبين المعالم الإحصائية لمقياس التطوير الإداري لأندية محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية فيها.

جدول (6) يبين المعالم الإحصائية لمقياس التطوير الإداري لأندية محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية فيها

ت	أعضاء الهيئات الإدارية	س-	±ع	المنوال	الالتواء	الاختلاف	المتوسط الفرضي	قيمة ت	المعنوية
1	أعضاء الهيئات الإدارية لأندية محافظة نينوى	141.25	9.35	139	0.24	6.61%	132	13.45	0.001

* معنوي عند مستوى معنوية $\geq (0.05)$

اذ يتبين من الجدول (6) ومن خلال المعالم الإحصائية لمقياس التطوير الإداري ومحاوره الخمسة بان المقياس ومحاوره الخمسة ملائمة للعينة ومن الممكن تعميمه على العينات المشابهة اذ تراوح معامل الالتواء

للمقياس ومحاوره (0.24) وهي قيم تنحصر جميعها (+_ 1) مما يدل على ملائمة المقياس ومحاوره للعينة (الكناني، 2009)، وكذلك يتبين من الجدول (6) بأن عينة مقياس التطوير الإداري ومحاوره كانت متجانسة وغير مشتتة وذلك لكون معامل الاختلاف للمقياس ومحاوره (6.61%) وهو أقل من 30% والتي تعتبر الحد الفاصل لتجانس العينة أو تشتتها في المقياس المحدد (الكناني، 2009)

كذلك يتبين من الجدول (6) أن قيمة المتوسط الحسابي لإجابات عينة البحث عن مقياس التطوير الإداري قد بلغت (141.25) درجة ، وبانحراف معياري قدره (9.35) درجة ، وعند اختبار معنوية الفروق بين متوسط درجات العينة ، والمتوسط الفرضي (*) للمقياس البالغ (117) درجة ، وباستخدام الاختبار (التائي) لعينة واحدة وبلغت قيمة (ت) المحسوبة (13,45) ويشير مستوى الدلالة إلى المعنوية في المقارنة مما يدل على وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط المحتسب للمحاور الخمسة للمقياس، أن هذه النتيجة تدل على الدور المهم الذي يلعبه التطوير الإداري لأندية محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية ويعزو الباحثان ظهور هذه النتيجة إلى الشعور العالي الذي تتمتع به عينة البحث لدور التطوير الإداري لأندية محافظة نينوى وذلك بسبب ما يشهده العالم من حقبة جديدة مثيرة من التقدم نتيجة للتطورات العلمية والتكنولوجية المذهلة التي حدثت في القرن العشرين خاصة خلال العقود الخمس الأخيرة في مجالات متعددة من أهمها مجال التطوير الإداري نتيجة للتقدم المتسارع في علوم الحاسبات وشبكات المعلومات والتكنولوجيا الرقمية وسرعة انتشار استخدامات شبكة الإنترنت وتطبيقاتها والذي انعكس بدوره على استخدام هذا التطوير الإداري في الأندية والمؤسسات الرياضية من خلال التحول الكلي أو الجزئي من الإدارة التقليدية إلى إدارة تتسم بالتطوير وهذا ما أكدته (عبد الرحيم، 2018) "أن التطوير الإداري هو منظومة متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري العادي من إدارة يدوية إلى إدارة باستخدام الحاسب وذلك بالاعتماد على نظم معلوماتية قوية تساعد في اتخاذ القرار الإداري بأسرع وقت وبأقل التكاليف" (عبد الرحيم، 2018، 7)

5- الاستنتاجات والتوصيات

5-1 الاستنتاجات

5-1-1 بناء مقياس التطوير الإداري لأندية محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية فيها ، والذي يتكون من (44) فقرة موزعة على خمسة محاور، تتمتع بالصدق والثبات.

5-1-2 امتلاك الأندية الرياضية في محافظة نينوى التطوير الإداري.

5-2 التوصيات

(*) المتوسط الفرضي للمقياس : المقياس يتكون من (44) فقرة ، وتكون الإجابة عليه على وفق مقياس خماسي التدرج (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) ، وبما أن المتوسط الفرضي للمقياس = مجموع أوزان البدائل × عدد الفقرات ÷ عدد البدائل (علوي ، 1998 ، 146) المتوسط الفرضي = $5 + 4 + 3 + 2 + 1 \times 39 \div 5 = 117$ درجة .

5-2-1 اعتماد المقياس المعد في معرفة التطوير الإداري لأندية محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية فيها.

5-2-2 إجراء دراسة ارتباطية بين درجة عضو الهيئة الإدارية في هذا المقياس المعد في البحث الحالي وبين ترتيب الفرق الرياضية حسب البطولات التي تشارك فيها الأندية الرياضية في محافظة نينوى.

المصادر

- كوافحة، تيسير مفلح (2010): القياس والتقويم وأساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة، ط3 ، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ،الأردن.
- علاوي محمد حسن، ومحمد نصر الدين رضوان (2000): القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي ، ط3 ، دار الفكر العربي ، القاهرة.
- عباس، محمد خليل وآخرون (2009) : مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس. ط2، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- ربيع، محمد شحاته (2009) : قياس الشخصية. ط2، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- ماهر أحمد، (2003): السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، دار الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع ،الإسكندرية، مصر
- فرحات، ليلي السيد (2001) : القياس والاختبار في التربية الرياضية، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة ،مصر
- علاوي، محمد حسن، ورضوان ، محمد نصر الدين(1987): الاختبارات المهارية والنفسية في المجال الرياضي ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر .
- حازم علوان منصور (2001): بناء مقياس لمفهوم الذات وتقنية لدى لاعبي كرة اليد ؛ أطروحة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بغداد ، العراق.
- محجوب، وجيه وبديري، احمد(2002): البحث العلمي ، مطبعة جامعة بابل ، وزارة التعليم العالي، العراق.
- العجيلي، صباح حسين حمزة (2005) : القياس والتقويم التربوي. ط3، مكتبة التربية للطباعة والنشر، صنعاء، اليمن.
- ماهر أحمد، (2003): السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، دار الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع ،الإسكندرية، مصر .
- القيسي، علي محمد، (2002): التطوير الإداري في وزارة العدل، دراسة حالة على كتابة عدل الرياض الثانية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

- القحطاني، سالم سعيد، (1995): التطوير الإداري المفهوم والمدخل والأساليب، ورقة عمل مقدمة لندوة وحدات التطوير الإداري في الأجهزة الحكومية، معهد الإدارة، الرياض، السعودية.

Sources

- Kawafha, Tayseer Mufleh (2010): Measurement and Evaluation and Methods of Measurement and Diagnosis in Special Education, 3rd Edition, Dar Al-Maysara for Publishing, Distribution and Printing, Amman, Jordan.
- Allawi Muhammad Hassan, and Muhammad Nasr al-Din Radwan (2000): Measurement in Physical Education and Sports Psychology, 3rd edition, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo.
- Abbas, Muhammad Khalil and others (2009): Introduction to research methods in education and psychology. 2nd Edition, Dar Al-Maysarah for Publishing, Distribution and Printing, Amman.
- Rabie, Mohamed Shehata (2009): Personality Measurement. 2nd Edition, Dar Al-Maysarah for Publishing, Distribution and Printing, Amman.
- Maher Ahmed, (2003): Organizational Behavior, Introduction to Building Skills, University House for Printing, Publishing and Distribution, Alexandria, Egypt
- Farahat, Laila Al-Sayed (2001): Measurement and Testing in Physical Education, 1st Edition, Al-Kitab Publishing Center, Cairo, Egypt.
- Allawi, Muhammad Hassan, and Radwan, Muhammad Nasr al-Din (1987): skillful and psychological tests in the mathematical field, 1st Edition, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo, Egypt.
- Hazem Alwan Mansour (2001): Building a measure of self-concept and technique for handball players; PhD thesis, College of Physical Education, University of Baghdad, Iraq.
- Mahjoub, Wajih and Badri, Ahmed (2002): scientific research, Babylon University Press, Ministry of Higher Education, Iraq.
- Al-Ajili, Sabah Hussain Hamza (2005): Educational Measurement and Evaluation. 3rd Edition, Education Library for Printing and Publishing, Sana'a, Yemen.
- Maher Ahmed, (2003): Organizational Behavior, Introduction to Building Skills, University Press House
- Publishing and distribution, Alexandria, Egypt.
- Al-Qaisi, Ali Muhammad, (2002): Administrative Development in the Ministry of Justice, a case study on the second Riyadh Notary Public, an unpublished master's thesis, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia.

- Al-Qahtani, Salem Saeed, (1995): administrative development concept, entrance and methods, a working paper presented to the symposium of administrative development units in government agencies, Institute of Administration, Riyadh, Saudi Arabia.

ملحق يبين أسماء الخبراء الذين استعان بالباحث بأرائهم في البحث

ت	أسماء السادة الخبراء	التخصص	مكان العمل
1	إ.د عكلة سليمان الحوري	علم نفس رياضي	كلية التربية الأساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل
2	إ.د وليد خالد همام النعمة	إدارة وتنظيم	كلية التربية الأساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل
3	إ.د رياض احمد اسماعيل	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل
4	إ.د عدي غانم الكوازي	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل
5	إ.د سعد فاضل عبد القادر	قياس وتقويم	كلية التربية الأساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل
6	إ.م.د محمد ذاكر سالم	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل
7	إ.م.د خالد محمود عزيز	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل
8	أ.م.د احمد مؤيد حسين	قياس وتقويم	كلية التربية الأساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل
9	إ.م.د ثابت احسان احمد	إدارة وتنظيم	كلية التربية للنبات / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل
10	إ.م.د بشينة حسين علي	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل
11	إ.م.د. احمد رعد ابراهيم	إدارة وتنظيم	كلية التربية الأساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل
12	م.د ياسر بازل محمد	إدارة وتنظيم	كلية التربية الأساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل
13	م.د احمد عناد جرجيس	إدارة وتنظيم	قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الحمدانية

ملحق يبين مقياس التطوير الإداري للأندية الرياضية في محافظة نينوى بصورته النهائية

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تتوفر المرونة في الهيكل التنظيمي في النادي الرياضي					
2	يوفر الهيكل التنظيمي في النادي الرياضي الفرصة لتطوير العاملين فيها					
3	يستوعب الهيكل التنظيمي في النادي الرياضي وصفا للأدوار الوظيفية للعاملين فيها					
4	يقسم الهيكل التنظيمي في النادي الرياضي حسب التخصصات					
5	ترتبط القاب الوظائف في الهيكل التنظيمي في النادي بمهام وواجبات وظيفية					

				يعتري التطوير الاداري النظام في النادي الرياضي بأكمله	6
				توفر البيئة التنظيمية في النادي الرياضي مناخا يحفز على الابداع	7
				تعتبر البيئة التنظيمية في النادي الرياضي مفاهيم العمل بجميع جوانبه جزءا اساسيا من نظام النادي	8
				تستقطب البيئة التنظيمية في النادي الخبرات الابداعية	9
				تعقد البيئة التنظيمية في النادي الرياضي مقارنات مستمرة مع المؤسسات المماثلة	10
				توجد لدى النادي الرياضي خطة استراتيجية	11
				يمتلك النادي الرياضي رؤية ورسالة تنبع منها اهدافها وقيمها	12
				يتوافق النادي الرياضي بين اهدافه وسياساته الاستراتيجية	13
				يتم تنفيذ السياسات والاستراتيجيات في النادي الرياضي على مراحل عن طريق جدول زمني لتحقيق اهدافها	14
				يضع النادي الرياضي استراتيجيات لمواجهة المشكلات الطارئة فيها	15
				يتخذ النادي الرياضي قراراتها بناء على دراسات وتوصيات من القاعدة الى القمة	16
				يوفر النادي الرياضي الكوادر والاجهزة اللازمة لتسيير العمل فيها وتحقيق اهدافها	17
				يوجد في اقسام النادي الرياضي تصنيفات وتوصيفات للووظائف التابعة لها	18
				يعتبر الوصف الوظيفي للنادي دقيق في الادارات للحد من تداخل الاختصاصات	19
				يختار النادي الرياضي الافراد المؤهلين واصحاب الكفاءات للعمل فيها	20
				يتم ارشاد الموظفين في الادارات بطرق رسمية مكتوبة عن كيفية تنفيذ مهامهم في النادي	21
				يتم تفويض الصلاحيات في النادي الرياضي للموظفين ذوي الكفاءة	22
				يوفر النادي الرياضي للموظفين التدريب والمعرفة الفنية	23
				يبتعد الموظفين الاداريين عن الروتين في عملهم اليومي في النادي	24
				تهتم ادارة شؤون الموظفين في النادي الرياضي بشؤون الافراد الاجتماعية والشخصية	25
				تستخدم ادارة شؤون الموظفين في النادي الرياضي اساليب تخطيطية علمية دقيقة في العمل	26
				يستخدم المسؤولين في النادي الرياضي نمطا قياديا تشاركيا	27
				يحرص النادي الرياضي على تنمية المهارات القيادية	28
				يبتعد المسؤولين في النادي الرياضي عن القرارات الفردية	29
				يستند المسؤولون في النادي الرياضي في صناعة	30

					القرارات الى اسس علمية في متطلبات التطوير	
					يتم تدريب العاملين من قبل رؤسائهم على مهارات القيادة في النادي	31
					يتم توسيع اللامركزية الادارية في اتخاذ القرارات في النادي	32
					يتم اعتماد البيانات والمعلومات والاحصاءات التربوية الدقيقة كأساس في اتخاذ القرارات في النادي	33
					يتم تحليل البيانات والمعلومات واتخاذ القرارات في ضوء نتائجها بالنادي	34
					يشجع النادي الرياضي على البحث العلمي وتوفر درجة من الاستقلالية للباحثين المبدعين	35
					يوجد في النادي الرياضي معايير محددة للرقابة والمتابعة	36
					تقوم عمليات الرقابة والتقييم في النادي الرياضي على اساس تقدير الانجاز وتصحيحه	37
					يهتم النادي الرياضي بإدارة الوقت والاحساس بأهمية الزمن	38
					يضع النادي الرياضي صورة مناسبة للتقارير تضمن صحة المعلومات ودقتها	39
					يشجع النادي الرياضي مفاهيم النقد الذاتي والتقييم البناء بين العاملين	40
					يحاول النادي الرياضي التعرف على سلبيات العمل والعاملين بغية تجاوزها	41
					يطور النادي الرياضي وسائل تمكنه من تقييم اداء الموظفين فيه	42
					يضع النادي الرياضي اساليب علمية للكشف عن مواهب موظفيه	43
					يعمق النادي الرياضي روح الانتماء للعمل والولاء التنظيمي عند العاملين	44