



Constructing a substantial scale and classification of sports clubs in Kirkuk

Hamad Abdul Salam Sultan ^{1*}

Abdel Moneim Ahmed Jassim ²

1- Directorate of Education

Kirkuk

2- Tikrit University - College of

Physical Education and Sports

Science

Article info.

Article history:

-Received: 8/10/2020

-Accepted: 2/2/2020

-Available online: 30/6 /2020

Keywords:

- Building scale
- core capabilities
- classification
- sports clubs
- Kirkuk

Abstract

The aim of the research is to:

1 - Building a measure of the core capabilities of sports clubs in the province of Kirkuk.

2 - Identify the level of core capabilities and factors for the clubs of the province of Kirkuk from the point of view of its administrative bodies.

The researchers used the descriptive method of the survey methods and correlations to suit the nature of the research problem. The research community consisted of the administrative staff of the heads and members of the administrative body of the sports clubs in the province of Kirkuk and the number (20) clubs distributed throughout the province of Kirkuk has reached (170) members and president For administrative bodies.

To obtain the data related to the achievement of the research objectives, the researchers were required to construct a measure of the core capabilities of the members of the administrative bodies of the sports clubs in Kirkuk Governorate. The researchers adopted the questionnaire as a tool for collecting data.

The researchers reached the following results:

1- The core capabilities of sports clubs were built in Kirkuk province.

2 - Sports clubs in Kirkuk province in the level of core capabilities on the following: (in the dimension (human capital) ranged between (good and very good), in the dimension (organizational learning) achieved a very good level, in the dimension (strategic leadership) Achieved a very good level, in the dimension of (effectiveness of operations) achieved a very good level, in the dimension (strength of organizational resources) ranged from the level (good and very good), there is an impact of the core capabilities in the organizational effectiveness of the clubs of the province of Kirkuk, the most fundamental dimensions of the impact of In organizational effectiveness is (the strength of organizational resources)).

The researchers recommended the following:

1 - Apply the core capabilities scale on the clubs of Iraq to see the level of

* Corresponding Author: Hamad.sultan4462@gmail.com , Directorate of Education Kirkuk

بناء مقياس المقدرات الجوهرية و تصنيف الأندية الرياضية في محافظة كركوك

أ. د. عبدالمنعم احمد جاسم الجنابي
جامعة تكريت
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

حمد عبد السلام سلطان
مديرية تربية صلاح الدين

تاريخ البحث
- متوفر على الانترنت: 2020/6/30

الكلمات المفتاحية

- مقياس البناء
- القدرات الأساسية
- تصنيف
- الأندية الرياضية
- كركوك

الخلاصة:

هدف البحث الى:

بناء مقياس المقدرات الجوهرية للأندية الرياضية في محافظة كركوك. التعرف على مستوى المقدرات الجوهرية و عواملها لأندية محافظة كركوك من وجهة نظر هيئاتها الإدارية. قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي بأسلوب المسح و العلاقات الارتباطية لملائمته وطبيعة مشكلة البحث، وتكون مجتمع البحث من الملاكات الادارية من رؤساء واعضاء الهيئة الادارية للأندية الرياضية في محافظة كركوك والبالغ عددها (20) نادياً موزعة في عموم محافظة كركوك وقد بلغ عددهم (170) عضواً ورئيس للهيئات الادارية.

للحصول على البيانات المتعلقة بتحقيق أهداف البحث استوجب ذلك من الباحثان بناء مقياس المقدرات الجوهرية لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظة كركوك، واعتمد الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وللتوصل إلى النتائج استخدم الباحثان عدد من الوسائل الإحصائية المناسبة للدراسة. وتوصل الباحثان الى النتائج الاتية:

- 1- تم بناء مقياس المقدرات الجوهرية للأندية الرياضية في محافظة كركوك.
- 2- حصلت الأندية الرياضية في محافظة كركوك في مستوى المقدرات الجوهرية على الآتي: (في بعد (رأس المال البشرية) تراوح المستوى ما بين (الجيد والجيد جداً)، في بعد (التعلم التنظيمي) حققت مستوى جيد جداً، في بعد (القيادة الاستراتيجية) حققت مستوى جيد جداً، في بعد (فاعلية العمليات) حققت مستوى جيد جداً، في بعد (قوة الموارد التنظيمية) تراوح المستوى ما بين (الجيد والجيد جداً)، هناك تأثير للمقدرات الجوهرية في الفاعلية التنظيمية لندية محافظة كركوك، إن أكثر أبعاد المقدرات الجوهرية تأثير في الفاعلية التنظيمية هو (قوة الموارد التنظيمية)).

1- التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته

إن من المسلم به في مجال الإدارة أن يتوقف نجاح كل منظمة على قدرتها في مواكبة التغييرات المستمرة في البيئة المحيطة بها، وأن نتيجة التطور الحاصل في جميع مجالات الحياة المختلفة وهذا التطور المتسارع فرض نوعاً من التغييرات و التطورات التي ألقت بظلالها على المنظمات الإدارية على اختلاف أشكالها و "قد أنفرض على الجنس البشري في جميع أنحاء العالم سرعة التغييرات المحلية و العالمية التي تفرض على الإدارة فكراً جديداً و رؤية جديدة لمواكبة التقدم الحادث في المجال الإداري"⁽¹⁾ وتحتاج الأنظمة الحديثة بمختلف أنواعها و انظمتها إلى المنظمات لسبب رئيسي وهام وهو أن هذه المنظمات تمكننا من

(¹) محمد الفاتح المغربي؛ السلوك التنظيمي، ط1: (الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، 2018) ص5.

تحقيق الأهداف التي نعجز عن تحقيقها كأفراد إذ أن المنظمات تنشأ وتنمو لتأدية رسالة مُعينة والقيام بوظيفة محددة نيابة عن المجتمع الذي يوليها.

وتعد الأندية الرياضية في محافظة كركوك أحد هذه المنظمات التي تختلف من حيث حجم النشاطات التي تمارس فيها، وكذلك من حيث امكاناتها المادية، والبشرية وبحسب التصنيف الذي يصدر من وزارة الشباب و الرياضة العراقية.

وأن معظم الحلول التي وضعت لمواجهة المشكلات في الهيئات الرياضية المختلفة والتي طرحت خلال السنوات العشرين الأخيرة اُهملت جانباً رئيسياً و مهماً من مشكلات الميدان الرياضي ألا وهو جانب الإدارة الرياضية⁽¹⁾.

والمُقدّرات الجوهرية و التي هي مجموعة من الامكانات التي تعمل المنظمة الإدارية (النادي الرياضي) على ادائها بشكل أفضل من المنظمات الأخرى حيث تقوم المنظمات بالجمع بين مواردها لغرض تحسين أنشطتها.

إن من المسلم به أن لكل نادٍ من الاندية الرياضية في محافظة كركوك يمتلك مقدرات، ولكن ان تكون هذه المقدرات جوهرية فهذا ما يجب ان يعمل عليه النادي والمدرّب واداريو النادي جميعاً؛ لتحقيق ذلك الهدف المهم الذي من شأنه ان يرفع مستوى النادي الفني، فالمقدرات تكون جوهرية بشرط ان تحدد الأسس لأنشطة المخرجات، اذ تركزت أهمية المقدرات الجوهرية على مدى مساهمتها في تحسين أنشطة وعمليات المنظمة وتوجيهها نحو الإبداع او الابتكار، وكذلك التميز في الأداء، لتحقيق الأهداف الاستراتيجية، لذا فإن المقدرات الجوهرية واحدة من الأمور التي تسعى الأندية الرياضية إلى تحقيقها، و لكن لا يحققها إلا البعض منها؛ لأن المقدرات الجوهرية و على اختلاف ابعادها يجب أن يكون لها مردود على عمل النادي من حيث تحقيق الأهداف المطلوبة.

وتبرز أهمية هذا البحث من خلال السعي إلى التعرف على مستوى الفاعلية التنظيمية و كذلك مستوى المقدرات الجوهرية لدى الأندية الرياضية في محافظة كركوك ، وذلك باستخدام المقاييس المعدة لذلك الغرض، والتعرف على أثر المقدرات الجوهرية في الفاعلية التنظيمية على وفق تصنيف الاندية الرياضية المعتمد من قبل وزارة الشباب و الرياضة .

لذا فإن أهمية الدراسة الحالية تكمن في :

- تطوير واقع المقدرات الجوهرية للأندية الرياضية في محافظة كركوك.

2-1 مشكلة البحث:

لا يخفى على احد من أصحاب الاختصاص انخفاض المستوى الإداري و من ثم الرياضي في الاندية الرياضية في محافظة كركوك، ولأسباب عديدة نجهل بعضها ونعرف البعض الآخر، إن التباين في الأداء الإداري بين أعضاء الهيئات الإدارية في الأندية الرياضية في محافظة كركوك ينعكس بشكل لا يقبل الشك على المستوى الفني للفرق الرياضية التي تمارس الأنشطة الرياضية في هذه الأندية لذا كان لزاماً عليها البحث و التقصي على ما يمكن أن يعمل على تطوير و تعزيز الإمكانيات البشرية والمادية والتي تعتبر من أهم اجزاء المقدرات الجوهرية، لذا فإن مشكلة البحث تبرز في التساؤل الاتية :

- ما هو مستوى المقدرات الجوهرية للأندية الرياضية في محافظة كركوك؟

3-1 أهداف البحث:

- 1- بناء مقياس المقدرات الجوهرية للأندية الرياضية في محافظة كركوك.
- 2- التعرف على مستوى المقدرات الجوهرية و عواملها لأندية محافظة كركوك من وجهة نظر هيئاتها الإدارية.

(¹) عصام بدوي وحليم المنيري؛ الإدارة في الميدان الرياضي، ج2: (عمان، المكتبة الاكاديمية، 1994) ص9.

4-1 مجالات البحث:

- المجال البشري : رؤساء و أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة كركوك للموسم الرياضي 2019-2020 .
 - المجال المكاني : مقرات الأندية الرياضية في محافظة كركوك .
 - المجال الزمني : للفترة من 2019/1/2 - 2019/7/15.
- 1- الدراسات النظرية:**
- 1-2 أنواع المقدرات الجوهرية:**

قسم الباحثون المقدرات الجوهرية طبقاً لأسس متباينة إذ قسم (Coyne , etal) المقدرات الجوهرية إلى قسمين⁽¹⁾:

- 1- **مقدرات بصيرة :** وتكمن في امكانية المنظمة على اكتشاف أو تعلم الحقائق و النماذج التي تصنع الأساس للميزة التنافسية وتتضمن المعرفة العلمية والتكنولوجية و البيانات و المعلومات التي تمتلكها المنظمة.
 - 2- **مقدرات التنفيذ الاستباقي :** تتجسد بإمكانية التغيير بنوعية النتائج النهائية و باستخدام المدخلات ذاتها حيث تعتمد على مهارة و قدرة العاملين العالية في خلق التنوع و التوسع في الناتج. أما (Mazzarol) فيحدد أنواع المقدرات الجوهرية حسب قيمتها الاستراتيجية (الجودة العالية، الحصة السوقية المتميزة، الاسم التجاري) وخاصة في المنظمات الخدمية⁽²⁾.
- 3- اجراءات البحث:**

1-3 منهج البحث :

قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية لملائمته وطبيعة مشكلة البحث.

2-3 مجتمع البحث وعينته :

تكون مجتمع البحث من الملاكات الادارية من رؤساء و اعضاء الهيئة الادارية للأندية الرياضية في محافظة كركوك و البالغ عددها (20)* نادياً موزعة في عموم محافظة كركوك و قد بلغ عددهم (170) عضواً ورئيس للهيئات الادارية ، و تكونت عينة البحث من (140) عضواً من اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظة كركوك مثلت نسبة (82%) من مجتمع البحث الكلي بعد استبعاد (20) و الذين يمثلون رؤساء الهيئات الادارية بالإضافة الى (10) اعضاء مثلو عينة التطبيق الاولي للمقياس وتم تقسيم العينة الى قسمين (عينة تطبيق ، و عينة بناء):

1-2-3 عينة البناء :

حددت عينة البناء ب(80) عضواً من اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظة كركوك اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة (القرعة) مثلت نسبة 47,45% من مجتمع البحث الكلي.

⁽¹⁾Coyne, P. Kavin, etal, (1997), is your, competence Amirage?, The McKinsay ,Quarterly No.1 , ,p44-45.

⁽²⁾Mazzarol, Tim&Soutar, Jeaffery Norman, (1999), "Sustainable Advantage for Educational in Situations, The International Journal of Educational Management ,13/6,p 292.

2-2-3 عينة التطبيق:

حددت عينة التطبيق (60) عضواً من أعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظة كركوك مثلت نسبة 35,29% من مجتمع البحث الكلي.

3-3 اداة البحث :

للحصول على البيانات المتعلقة بتحقيق أهداف البحث استوجب ذلك من الباحثان بناء مقياس المقدرات الجوهرية لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظة كركوك .

1-3-3 بناء مقياس المقدرات الجوهرية لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظة كركوك :

لغرض التوصل الى اهداف البحث فيما يخص متغير المقدرات الجوهرية و لعدم وجود مقياس للمقدرات الجوهرية يتلاءم وعمل أعضاء الهيئات الادارية في الاندية الرياضية و لذلك سوف يقوم الباحثان ببناء مقياس المقدرات الجوهرية للأندية الرياضية لكي يتلاءم مع طبيعة البحث و اهدافه و من متطلبات بناء المقاييس مراحل عدة ذكرها (محمد خير الدين صالح الطائي : 2016)⁽¹⁾ نقلا عن (allen¥,1977) وهي:

- التخطيط للمقياس و ذلك بتحديد المحاور (الابعاد) التي تغطي فقراته.
- صياغة الفقرات كل محور.
- تطبيق الفقرات على عينة تمثل مجتمع البحث.
- إجراء تحليل لفقرات المقياس.
- تحديد هدف المقياس و ذلك من خلال سد العجز لقياس الظاهرة ، فضلاً عن تشخيص و تقويم اختيار الفروض.

1-2-3-3 تحديد أبعاد المقياس:

من خلال مراجعة المصادر و المراجع و البحوث العلمية الخاصة بموضوع المقدرات الجوهرية وجد الباحثان ان هناك اتفاق شبه تام بين المختصين على تحديد ابعاد المقدرات الجوهرية بعشرة محاور وهي(رأس المال البشري ، التعلم التنظيمي ، القيادة الاستراتيجية ، فاعلية العمليات ، قوة الموارد التنظيمية ، المرونة الاستراتيجية، المشاركة في الرؤية، البعد التكاملي، التخطيط الاستراتيجي، نتائج الاعمال) حيث قام الباحثان بإعداد استمارة استبيان تضمنت المحاور العشر و وزعت على السادة ذوي الاختصاص للمدة من 2019\1\1- و لغاية 2019\2\11 وطلب منهم (دمج ، اضافة ، حذف ، استبدال) ما يرونه مناسباً من الأبعاد (المحاور) وبعد التحليل آراء الخبراء نتاجاً عن ذلك خمسة محاور وهي (رأس المال البشري ، التعلم التنظيمي ، القيادة الاستراتيجية ، فاعلية العمليات ، قوة الموارد التنظيمية والمادية) التي حصلت على نسبة الاتفاق 75% فأكثر من ذوي الاختصاص و جدول (1) يبين ذلك بتاريخ 2019/1/1 الى 2019/2/11 لغرض معرفة آراءهم حول مدى صلاحية محاور المقياس .

(¹) محمد خير الدين الطائي؛ اثر استخدام التدخل السلوكي المعرفي على الاستجابات الانفعالية السلبية ومخاوف الحضور الذاتي لدى لاعبي الاحتياط في كرة القدم : (اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الموصل، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة 2016).

جدول (1)

يبين اراء السادة المختصين حول محاور المقدرات الجوهرية و الاتساق الداخلي

ت	المحاور	عدد الخبراء الكلي	الموافقون	نسبة الاتساق
1	رأس المال البشري	15	14	%93.3
2	المرونة الاستراتيجية	15	8	%53.3
3	التعلم التنظيمي	15	13	%86.6
4	القيادة الاستراتيجية	15	14	%93.3
5	المشاركة في الرؤية	15	8	%53.3
6	البعد التكاملي	15	8	%53.3
7	التخطيط الاستراتيجي	15	10	%66.6
8	فاعلية العمليات	15	12	%80
9	نتائج الاعمال	15	8	%53.3
10	قوة الموارد التنظيمية	15	12	%80

يبين الجدول حصول (1) خمسة محاور على نسبة اتفاق جيدة وهي (راس المال البشري ، القيادة الاستراتيجية ، التعلم التنظيمي ، فاعلية العمليات ، قوة الموارد التنظيمية) لذا سوف يقوم الباحثان باعتمادها في دراسته و اما بقية المحاور فسوف يقوم الباحثان باستبعادها لأنها لم تحصل على اتفاق السادة الخبراء.

3-2-2-3 صياغة فقرات ابعاد المقياس :

بعد تحديد لأبعاد (محاور) المقياس بالمرحلة الاولى تبع ذلك مرحلة صياغة فقرات المقياس من قبل الباحثان بالاعتماد على تحليل محتوى المصادر و المراجع العلمية الخاصة ذات العلاقة بموضوع الدراسة مع الاخذ بعين الاعتبار طبيعة عمل العينة مستعيناً بالدراسات و المصادر العلمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة. وقد اشتمل المقياس بصيغته الاولى على (50) فقرة (عبارة) موزعة على ابعاد المقياس (رأس المال البشري ، التعلم التنظيمي ، القيادة الاستراتيجية ، فاعلية العمليات ، قوة الموارد التنظيمية) و بواقع (10) فقرات لكل محور .

وعند صياغة الفقرات (العبارات) تم مراعات مجموعة من الجوانب الاساسية وهي⁽¹⁾.

- ان يكون محتوى الفقرة واضحاً و صريحاً و مباشراً.
- الابتعاد عن التعبير اللغوي المعقد و المربك.
- ان تحتوي الفقرة على المتطلبات الضرورية التي تساعد المستجيب على انتقاء الاجابة المناسبة لها.
- ان تثير المستجيب بحيث تدفعه الى الاجابة بشكل صريح.
- يفضل عدم استخدام الفقرات (العبارات) الطويلة.
- ان تكون بدائل الاجابة قصيرة قدر الامكان.

(¹) محمد احمد الخطيب و احمد حامد الخطيب؛ الاختبارات و المقاييس النفسية، ط1: (عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2011)ص47-48.

لذا صيغت بدائل الاجابة على فقرات (عبارات) المقياس بهذه الطريقة اذ يطلب من عضو الهيئة الادارية في النادي ان يسجل اجابته من خلال اختيار بديل من البدائل الاتية (اتفق تماماً ، اتفق ، لا اتفق ، لا اتفق إطلاقاً) وتحمل الاوزان (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) على التوالي.

3-2-3-3- تحديد طريقة الاجابة على فقرات (عبارات) المقياس:

اختار الباحثان طريقة (ليكرت) في الاجابة على الفقرات و ذلك للأسباب التالية (1):

- سهولة البناء و التصحيح.
 - تبيين دقة انحياز الفرد نحو الموضوع.
 - تسمح بأكبر تباين بين الافراد.
 - تكون في العادة ذات درجات ثبات عالية.
- لذلك صيغت بدائل الاجابة على متغيرات المقياس على وفق هذه الطريقة ، حيث يتطلب من موظفي الملاكات الادارية للأندية الرياضية ان يسجل درجة موافقته او عدم موافقته على كل فقرة من خلال اختيار بديل لذا اقترح الباحثان بدائل الاجابة التالية (اتفق تماماً ، اتفق ، اتفق الى حد ما ، لا اتفق ، لا اتفق إطلاقاً) تكون بالأوزان (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) على التوالي.

3-2-3-4- صدق المقياس :

"ويكون الاختبار صادقاً اذا كان يقيس ما وضع لقياسه اي انه يحقق الغرض الذي وضع من اجله"(2).

3-2-3-4-1 الصدق الظاهري:

حصل الباحثان على هذا النوع من الصدق عندما قام بعرض فقرات المقياس التي قام بصياغتها على شكل استمارة استبيان ملحق(5) على السادة ذوي الاختصاص ملحق(2) في مجال الادارة والتنظيم و ذلك للانتفاع من آرائهم من حيث (حذف او اضافة او اعادة صياغة للفقرات) و بالكيفية التي تتلاءم مع عينة البحث و هدف الدراسة فضلاً عن صلاحية بدائل الاجابة، وبعد الاطلاع السادة ذوي الخبرة والاختصاص تم استبعاد (5) فقرات من فقرات المقياس موزعة على الابعاد الاتية (رأس المال البشري ، التعلم التنظيمي ، القيادة الاستراتيجية ، فاعلية العمليات ، قوة الموارد التنظيمية) و بواقع (2 ، 1 ، 0 ، 1 ، 1) فقرة على التوالي ، لأنها لم تحصل على نسبة (75%) من اتفاق المحكمين و الجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2)

يبين اراء السادة ذوي الاختصاص في عبارات مقياس المقدرات الجوهرية والنسبة المئوية لذلك

المحاور	الفقرات	عدد ذوي الاختصاص	عدد الموفقين	النسبة المئوية للاتفاق	عدد الرافضين	النسبة المئوية للرافضين
رأس المال البشري	1 ، 6	12	11	91,6%	1	8,3%
	11 ، ، 16	12	10	83,3%	2	16,6%
	21 ، ، 26 ، 31 ، 36	12	9	75%	3	25%
	41	12	7	58,3%	5	41,6%

(1) خليل ميخائيل معوض؛ علم النفس الاجتماعي: (الاسكندرية دار الفكر الجامعي، 2000) ص269.

(2) محمد احمد عمر و اخرون؛ القياس النفسي التربوي : (عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2010) ص189.

46	12	8	66,6	4	33,3%
37 ، 7 ، 2	12	9	75%	3	25%
17 ، 12 ،	12	10	83,3%	2	16,6%
32 ، 27 ، 22 ،	12	11	91,6%	1	8,3%
42 ،	12	8	66,6	4	33,3%
47	12	0	100%	0	0%
28 ، 48 ، 43 ، 38 ، 8 ، 3	12	10	83,3%	2	16,6%
13 ،	12	0	100%	0	0%
33 ، 23 ، 18 ،	12	9	75%	3	25%
49 ، 14 ، 4	12	0	100%	0	0%
29 ، 9	12	11	91,6%	1	8,3%
34	12	7	58,3%	5	41,6%
24 ، 39	12	10	83,3%	2	16,6%
44	12	5	41,6%	7	58,3%
19	12	9	75%	3	25%
35 ، 30 ، 25 ، 10 ، 5	12	9	75%	3	25%
45 ، 20 ، 15	12	7	58,3%	5	41,6%
40	12	0	100%	0	0%
50	12	8	66,6	4	33,3%

3-3-2-4 التطبيق الاستطلاعي الاول للمقياس :

طبق الاستبيان بصورته الاولى حيث تكون من (45) فقرة على عينة من الملاكات الادارية للأندية الرياضية التي تعمل بصفة اداري او رئيس نادي في الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظة كركوك و كان عدد افراد العينة (10) عضواً موزعين على ثلاثة اندية سحبت من عينة البناء البالغة (80) عضواً بتاريخ 2019/4/20 و لغاية 2019/4/25. "ينصح بتطبيق فقرات المقياس على عينة صغيرة قبل طباعته بصورته النهائية⁽¹⁾ وقام الباحثان بالتطبيق الاول للمقياس وقام بهذا الاجراء بهدف التحقق من وضوح التعليمات والفقرات وامكانية الاجابة على وفق بدائل الاجابة وتحديد الزمن المناسب لتطبيق المقياس، حيث طلب منهم الاجابة بشكل دقيق و موضوعي و اعطاء آراءهم و ملاحظاتهم ان وجد غموض في الفقرات او صعوبة في فهمها من ناحية اللغة او المعنى و كانت نتائج التجربة الاستطلاعية كالآتي:

(¹) موسى النبهان؛ اساسيات القياس في العلوم السلوكية، ط1: (عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2004)ص185.

- 1- وضوح فقرات المقياس و عدم وجود غموض فيها.
 - 2- اعداد مقياس المقدرات الجوهرية بصورة نهائية بغية توزيعه على عينة البناء.
 - 3- الاجابة على الاستفسارات ان وجدت.
 - 4- تحديد او تشخيص الصعوبات او المعوقات التي قد تواجه الباحثان.
 - 5- تحديد الزمن اللازم للإجابة على فقرات المقياس اذ بلغ (10) دقيقة في المعدل.
- 3-3-2-4-3 صدق البناء لمقياس المقدرات الجوهرية:**
- تم إجراء صدق البناء لمقياس المقدرات الجوهرية بأسلوبان هما:

- أسلوب المجموعتين المتطرفتين القوة التمييزية للفقرات (العبارات).
- أسلوب إيجاد الاتساق الداخلي للمقياس.

3-3-2-4-4 أسلوب المجموعتين المتطرفتين للعبارات (الصدق التمييزي):

تم إجراء هذا النوع من الصدق وبنفس الأسلوب الذي استخدم لإيجاد صدق التمييز لفقرات مقياس الفاعلية التنظيمية، والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3)

يبين قيم (ت) المحتسبة بين الفئتين العليا والدنيا لفقرات مقياس المقدرات الجوهرية

الدالة Sig	قيمة (ت) المحتسبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة	البعد
		± ع	س-	± ع	س-		
0.000	5.912	0.747	3.825	0.564	4.700	1	راس المال البشري
0.001	3.340	0.847	4.275	0.423	4.775	2	
0.000	4.774	0.816	4.000	0.506	4.725	3	
0.000	5.944	0.823	3.700	0.540	4.625	4	
0.000	7.450	0.841	3.600	0.452	4.725	5	
0.000	8.149	0.687	3.700	0.439	4.750	6	
0.000	6.148	0.876	3.550	0.632	4.600	7	
0.000	4.661	0.984	3.825	0.533	4.650	8	
الدالة Sig	قيمة (ت) المحتسبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة	البعد
		± ع	س-	± ع	س-		
0.000	5.486	0.677	4.050	0.439	4.750	1	التعلم التنظيمي
0.000	6.643	0.758	3.800	0.494	4.750	2	
0.000	6.997	0.844	3.575	0.526	4.675	3	
0.000	4.954	0.757	3.875	0.586	4.625	4	
0.001	3.558	0.687	4.200	0.564	4.700	5	

0.000	5.342	0.883	3.800	0.483	4.650	6	
0.000	4.686	0.656	3.925	0.632	4.600	7	
0.000	6.517	0.712	3.825	0.506	4.725	8	
0.000	7.201	0.864	3.650	0.480	4.775	9	
الدلالة Sig	قيمة (ت) المحتسبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة	المبعد
		± ع	س-	± ع	س-		
0.000	6.137	0.911	3.800	0.423	4.775	1	القيادة الاستراتيجية
0.000	5.685	0.660	3.975	0.464	4.700	2	
0.000	6.309	0.842	3.769	0.452	4.725	3	
0.000	5.213	0.770	3.850	0.540	4.625	4	
0.001	3.462	0.802	4.150	0.526	4.675	5	
0.000	5.673	0.723	4.125	0.362	4.850	6	
0.000	4.611	0.870	3.923	0.608	4.700	7	
0.000	6.768	0.660	3.775	0.483	4.650	8	
0.000	6.985	0.679	4.000	0.362	4.850	9	
0.000	6.545	0.656	4.075	0.362	4.850	10	
الدلالة Sig	قيمة (ت) المحتسبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة	المبعد
		± ع	س-	± ع	س-		
0.000	3.656	0.747	4.175	0.516	4.700	1	فاعلية العمليات
0.000	5.010	0.871	3.600	0.679	4.475	2	
0.000	6.231	0.829	3.925	0.385	4.825	3	
0.000	5.459	0.768	3.775	0.662	4.650	4	
0.000	5.635	0.736	3.850	0.608	4.700	5	
0.000	5.860	0.823	3.800	0.516	4.700	6	
0.000	5.148	0.997	3.675	0.545	4.600	7	
0.000	6.409	0.700	3.850	0.506	4.725	8	
0.000	6.904	0.677	4.050	0.335	4.875	9	

الدلالة Sig	قيمة (ت) المحتسبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة	البعد
		± ع	س -	± ع	س -		
0.000	6.181	0.687	3.800	0.533	4.650	1	قوة الموارد التنظيمية
0.000	4.919	0.877	3.725	0.597	4.550	2	
0.000	5.698	0.730	3.925	0.506	4.725	3	
0.000	8.013	0.768	3.775	0.362	4.850	4	
0.000	5.945	0.813	3.825	0.506	4.725	5	
0.000	5.072	0.694	3.925	0.580	4.650	6	
0.000	5.050	0.714	4.050	0.452	4.725	7	
0.000	6.740	0.660	3.975	0.405	4.800	8	
0.000	6.522	0.810	3.900	0.385	4.825	9	

يتبين من الجدول (3) أن جميع الفقرات كان لها القدرة على التمييز بين المجموعتين المتطرفتين إذ بلغت قيمة (ت) المحسوبة (8.149-3.340) بينما بلغت قيمة sig لجميع الفقرات (0.000) وهي أصغر من (0.05) مما يدل على أن المقياس تميز بصدقه تميزاً.

5-4-2-3-3 اسلوب معامل الاتساق الداخلي للمقياس:

تم إجراء هذا النوع من الصدق وبنفس الأسلوب الذي استخدم لإيجاد معامل الإتساق لفقرات مقياس الفاعلية التنظيمية، والجدول (4) يبين ذلك.

الجدول (4)
يبين درجات ارتباط الفقرات بالأبعاد وبالدرجة الكلية لمقياس المقدرات الجوهرية

البعد	تسلسل الفقرة	ارتباط الفقرة بالبعد	الدلالة	البعد	تسلسل الفقرة	ارتباط الفقرة بالبعد	الدلالة	البعد	تسلسل الفقرة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدلالة
راس المال البشري	1	.706**	0.000	فاعلية العمليات	1	.628**	0.000	الفاعل	1	.575**	0.000
	2	.637**	0.000		2	.748**	0.000		2	.671**	0.000
	3	.663**	0.000		3	.735**	0.000		3	.737**	0.000
	4	.733**	0.000		4	.669**	0.000		4	.615**	0.000
	5	.699**	0.000		5	.782**	0.000		5	.711**	0.000
	6	.731**	0.000		6	.680**	0.000		6	.677**	0.000

0.000	.665**	0.000	.704**	7		0.000	.735**	0.000	.748**	7	
0.000	.692**	0.000	.682**	8		0.000	.555**	0.000	.659**	8	
0.000	.701**	0.000	.707**	9		0.000	.637**	0.000	.666**	1	التعلم التنظيمي
0.000	.729**	0.000	.779**	1	قوة الموارد التنظيمية	0.000	.592**	0.000	.722**	2	
0.000	.558**	0.000	.630**	3		0.000	.762**	0.000	.781**	3	
0.000	.657**	0.000	.685**	4		0.000	.636**	0.000	.698**	4	
0.000	.791**	0.000	.806**	5		0.000	.575**	0.000	.623**	5	
0.000	.644**	0.000	.720**	6		0.000	.668**	0.000	.707**	6	
0.000	.648**	0.000	.708**	7		0.000	.559**	0.000	.582**	7	
0.000	.706**	0.000	.775**	8		0.000	.672**	0.000	.723**	8	
0.000	.753**	0.000	.701**	9		0.000	.726**	0.000	.805**	9	
0.000	.735**	0.000	.810**	10		0.000	.704**	0.000	.739**	1	القيادة الاستراتيجية
						0.000	.693**	0.000	.739**	2	
						0.000	.611**	0.000	.681**	3	
						0.000	.735**	0.000	.733**	4	
						0.000	.543**	0.000	.538**	5	
						0.000	.641**	0.000	.717**	6	
						0.000	.671**	0.000	.668**	7	
						0.000	.721**	0.000	.749**	8	
						0.000	.668**	0.000	.721**	9	
						0.000	.698**	0.000	.735**	10	

يتبين من الجدول (4) ان جميع فقرات (عبارات) المقياس متسقة داخلياً إذ تراوحت قيم ارتباطها مع المقياس ما بين (0.543-0.791) و ارتباطها مع المحور ما بين (0.583-0.819) و مستوى معنوي (sig) (0,000) لجميع الفقرات فهي اصغر من قيمة (0,05) مما يدل على تجانس المقياس او تمتعه بالاتساق الداخلي.

3-2-5 ثبات المقياس:

تم استخراج معامل الثبات للمقياس بطريقتين هما:

- طريقة التجزئة النصفية.
- طريقة معامل الفاكرونباخ.

3-3-2-5-1 طريقة التجزئة النصفية:

تم استخراج قيمة معامل الثبات بهذه الطريقة بنفس الإجراءات التي تم إيجاد معامل الثبات لمقياس الفاعلية التنظيمية إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين نصفي الاختبار (0.934) وبلغ معامل الثبات الكلي (0.970)

3-3-2-5-2 طريقة معامل الفاكرونباخ:

تم استخراج قيمة معامل الثبات بهذه الطريقة بنفس الإجراءات التي تم إيجاد معامل الثبات لمقياس الفاعلية التنظيمية إذ بلغت معامل الثبات بهذه الطريقة (0.970).

3-3-2-6 وصف مقياس المقدرات الجوهرية للأندية الرياضية:

تكون مقياس المقدرات الجوهرية للأندية الرياضية بصيغته النهائية من (45) فقرة موزعة على خمسة ابعاد وهي (رأس المال البشري ، التعلم التنظيمي ، القيادة الاستراتيجية ، فاعلية العمليات ، قوة الموارد التنظيمية) و بواقع (8 ، 9 ، 10 ، 9 ، 9) فقرة موزعة على ابعاد المقياس و على التوالي ، كما تم تحديد بدائل الاجابة المقترحة و هي (اتفق تماماً ، اتفق ، اتفق الى حدما ، لا اتفق ، لا اتفق اطلاقاً) وتحمل الاوزان (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) على التوالي و المقياس يتمتع بالأسس العلمية الجيدة و بلغت درجة المقياس العليا (245) درجة و الدرجة الدنيا (45) درجة و تم إعادة توزيع الفقرات بشكل عشوائي منتظم لتكون جاهزة للتطبيق على عينة التطبيق، والجدول (5) يبين ذلك.

جدول رقم (5)

يبين التوزيع العشوائي المنتظم لعبارات مقياس المقدرات الجوهرية على الابعاد (المحاور)

ت	المحاور (الابعاد)	نسب الفقرات حسب التوزيع العشوائي
1	رأس المال البشري	1 ، 6 ، 11 ، 16 ، 21 ، 26 ، 31 ، 36
2	التعلم التنظيمي	2 ، 7 ، 12 ، 17 ، 22 ، 27 ، 32 ، 37 ، 41
3	القيادة الاستراتيجية	3 ، 8 ، 13 ، 18 ، 23 ، 28 ، 33 ، 38 ، 42 ، 45
4	فاعلية العمليات	4 ، 9 ، 14 ، 19 ، 24 ، 29 ، 34 ، 39 ، 43
5	قوة الموارد التنظيمية	5 ، 10 ، 15 ، 20 ، 25 ، 30 ، 35 ، 40 ، 44

3-4-5 التطبيق النهائي للمقياس:

تم تطبيق المقياس على عينة التطبيق البالغة (60) عضواً من اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظة كركوك حيث قام الباحثان بتزويد افراد العينة بالإرشادات و التعليمات الخاصة بالإجابة على فقرات المقياس استرشاداً بالملاحظات التي تم جمعها من التطبيق الاستطلاعي للمقياس و تم تطبيق المقياس للفترة من 2019/5/10 ولغاية 2019/6/30

3-5- الوسائل الاحصائية :

الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية، معامل الارتباط البسيط (لإيجاد الاتساق الداخلي لإيجاد الثبات و تحديد العلاقة بين متغيري الدراسة)، معامل الفاكرونباخ (لإيجاد ثبات المقياس)، اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (لاستخراج القوة المميزة لفقرات المقياس)، تحليل الانحدار بطريقة (stepwise) enter لإيجاد و تحديد معنوية تأثير المتغيرات المستقلة من المتغير التابع، معادلة الوسط الفرضي، معادلة سبيرمان براون.

استخدم البرنامج الاحصائي (spss, 23) لاستخراج النتائج.

4- عرض النتائج و مناقشتها:

سيقوم الباحثان بعرض و مناقشة النتائج وحسب تسلسل الاهداف و على وفق البيانات الاحصائية التي حصل عليها الباحثان من عينة البحث.

1-4 عرض و مناقشة نتائج الهدف الأول:

"بناء مقياس المقدرات الجوهرية للأندية الرياضية في محافظة كركوك"

وقد تم تحقيق الهدف هذا لكونه هدفاً إجرائياً من خلال الخطوات التي تم ذكرها في اجراءات البحث.

2-4 عرض و مناقشة نتائج الهدف الثاني:

"التعرف على مستوى المقدرات الجوهرية و عواملها لأندية محافظة كركوك من وجهة نظر هيئاتها الادارية"

1-2-4 عرض و مناقشة نتائج بعد (رأس المال البشري):

جدول (6)

يبين الوصف الاحصائي لبعد رأس المال البشري

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الفاعلية
1	يملك النادي لاعبين و اداريين على مستوى عالٍ من الخبرة و المهارة و الكفاءة.	4.017	0.911	80.333	جيد جداً
2	ينظر النادي الى الاداريين بانهم المفتاح أحد اسس النجاح.	3.933	0.936	78.667	جيد
3	يعمل النادي على جذب و استقطاب الاداريين ذوي المهارة المميزة.	3.900	1.100	78.000	جيد
4	يعتمد النادي على برنامج تدريبي لتطوير و رفع مهارات الاداريين في النادي.	3.933	0.918	78.667	جيد
5	يطبق النادي معايير معتمدة لتقييم اعماله.	4.067	0.899	81.333	جيد جداً
6	تعتمد ادارة النادي على ملاكاتها و اعضاءها لطرح و تطوير الافكار الابداعية.	4.233	0.851	84.667	جيد جداً
7	يخصص النادي في موازنته مبالغ مالية مناسبة لتطوير اعضاءه تعطى على شكل اجور و مكافآت لهم.	4.167	0.785	83.333	جيد جداً
8	تعمل ادارة النادي على الاحتفاظ باللاعبين و المدربين ذوي الكفاءة العالية.	4.100	0.896	82.000	جيد جداً
	المجموع	32.350	5.501	80.875	جيد جداً

يتبين من الجدول (6) ان المقدرات الجوهرية في بعد (رأس المال البشري) كانت جيد جداً اذ بلغ وسطها الحسابي (32.350) وبانحراف معياري (5.501) لجميع عبارات البعد ، بينما بلغت الاوساط الحسابية للعبارات (4.017، 3.933، 3.900، 3.933، 4.067، 4.233، 4.167، 4.100) على التوالي ، و بانحرافات معيارية (0.911، 0.936، 1.100، 0.918، 0.899، 0.851، 0.785، 0.896) و مستوى فاعلية (جيد-جيد جداً) تراوح ما بين (78.000% - 83.333%).

هذا دليل واضح على توفر رأس المال البشري لدى الاندية بمستوى جيد جداً من الممكن استغلاله بشكل امثل للوصول الى الاهداف المرسومة. "ان التحديات التي يحملها العصر الحالي لن يتصدى لها الا رأس مال بشري دائم الترقى و دائم النمو سواء على المستوى الفردي ام على مستوى المجتمعات⁽¹⁾" ،

(¹) عادل مجيد عيدان العادلي؛ الاقتصاد في ظل التحولات المعرفية و التكنولوجية، ط1: (عمان، دار غيداء للنشر والتوزيع، 2016) ص45.

ويعزو الباحثان سبب توفر راس المال البشري بمستوى عالٍ جداً الى وجود (كلية التربية البدنية و علوم الرياضة) في المحافظة الذي من شأنه ان يمد الاندية الرياضية بالزاد البشري الكافي فضلاً عن نشر الثقافة الصحية في المجتمع و ترغيب المجتمع بالرياضة الامر الذي ادى الى ازدياد الممارسين للنشاط الرياضي في المحافظة و الذي بدوره يعود بالنفع على الاندية الرياضية ويوفر لها قاعدة عريضة من الممارسين للرياضة يمكنها رفد الاندية بحاجتها من العنصر البشري.

2-2-4 عرض و مناقشة نتائج بعد (التعلم التنظيمي):

جدول (7)
يبين الوصف الاحصائي لبعـد (التعلم التنظيمي)

ت	عبارات بعد التعلم التنظيمي	الوسط	الانحراف	النسبة المئوية	مستوى الفاعلية
1	يشجع النادي و يدعم التعلم التنظيمي بكافة اشكاله.	4.167	0.924	83.333	جيد جدا
2	يدعم النادي مشاركة ملاكاته في الدورات التطويرية.	4.083	0.850	81.667	جيد جدا
3	يلتزم النادي باستراتيجية متطورة تضمن تدفق المعلومات بين المستويات الادارية المختلفة.	3.950	0.872	79.000	جيد
4	يشجع النادي على الاعتماد على الخبرات الادارية ذات المستوى العالي من الثقافة التنظيمية.	3.950	0.832	79.000	جيد
5	يفوض النادي ادارييه في حل المشكلات المتعلقة بالجانب الاداري فيه.	4.200	0.777	84.000	جيد جدا
6	يحرص النادي على توجيه العاملين فيه نحو تطبيق افكارهم الابداعية.	4.067	0.861	81.333	جيد جدا
7	يشجع النادي العاملين فيه الى تحويل افكارهم الى صيغ قابلة للتعلم و التطبيق.	4.000	0.939	80.000	جيد جدا
8	يشجع النادي العاملين فيه على تبني انظمة ادارية حديثة وصولاً لتقديم انجازات ذات طابع تنافسي مع الاندية الاخرى.	4.067	0.821	81.333	جيد جدا
9	يستثمر النادي تكنولوجيا المعلومات في تشارك اعضاءه بالمعرفة.	4.067	0.936	81.333	جيد جدا
	المجموع	36.550	6.074	81.222	جيد جدا

يتبين من الجدول (7) ان المقدرات الجوهرية في بعد (التعلم التنظيمي) كانت جيد جداً اذ بلغ وسطها الحسابي (36.550) وبانحراف معياري (6.074) لجميع عبارات البعد ، بينما بلغت الاوساط الحسابية للعبارات (4.167، 4.083، 3.950، 3.950، 4.200، 4.067، 4.000، 4.067، 4.067) على التوالي ، و بانحرافات معيارية (0.924، 0.850، 0.872، 0.832، 0.777، 0.861، 0.939، 0.821، 0.936) على التوالي و مستوى فاعلية (جيد-جيد جداً) تراوح ما بين (79.000% - 84.000%). هذه الارقام تدل على ان الاندية الرياضية لديها مستوى مرتفع من التعلم التنظيمي و تولي اهتمام لهذا البعد الامر الذي يعود بالفائدة على الاندية الرياضي في مسيرتها نحو النجاح . "ان التعلم التنظيمي هو العملية التي يكتسب بها الفرد خبرات و تجارب جديدة تساعده على تعديل سلوكه بحيث يصبح اكثر قدرة على مواجهة الصعاب و التكيف مع مقتضيات البيئة التي يعيش فيها"⁽¹⁾

(¹) مدحت محمود ابو النصر؛ الإدارة بالمعرفة و منظمات التعلم، ط1: (القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2012) ص132.

3-2-4 عرض و مناقشة نتائج بعد (القيادة الاستراتيجية):

جدول (8)
يبين الوصف الاحصائي لبعد (القيادة الاستراتيجية)

ت	العبارات	الوسيط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الفاعلية
1	يملك النادي استراتيجية ادارية مقبولة من جميع العاملين فيه لأنها تعمل بشكل جاد لخلق ظروف عمل مناسبة لهم.	4.000	0.823	80.000	جيد جدا
2	يملك النادي القدرة على ترسيخ مفهوم العمل الجماعي بالشكل الذي يعمل على تطوير العمل في النادي بشكل اجابي.	4.167	0.785	83.333	جيد جدا
3	تعتمد ادارة النادي استراتيجية متنوعة تتوافق مع متطلبات المنافسة مع الاندية الاخرى.	4.267	0.778	85.333	جيد جدا
4	يملك النادي القدرة على تفعيل التغيرات التي تبطلها الهيئة الادارية.	4.033	0.823	80.667	جيد جدا
5	تستمع ادارة النادي لكافة الملاحظات والانتقادات البناءة بروح رياضية.	4.183	0.701	83.667	جيد جدا
6	تشجع ادارة النادي افرادها على تداول الأفكار و الآراء بمرونة كبيرة.	3.983	0.911	79.667	جيد
7	تمتلك ادارة النادي القدرة على التعامل الفعال مع الازمات التي تواجهه.	4.017	0.983	80.333	جيد جدا
8	يدعم النادي استراتيجية لتطوير العاملين فيه من خلال توفير الامكانيات المادية و المعنوية.	4.117	0.825	82.333	جيد جدا
9	تفوض الصلاحيات في النادي وفق انظمة و قواعد التسهيل على اتخاذ القرارات .	4.150	0.799	83.000	جيد جدا
10	تعمل ادارة النادي على اتباع الاساليب القيادية المناسبة لنوع الاعمال الموكلة اليهم.	4.117	0.922	82.333	جيد جدا
	المجموع	41.033	6.173	82.067	جيد جدا

يتبين من الجدول (8) ان المقدرات الجوهرية لبعد (القيادة الاستراتيجية) كانت جيد جداً اذ بلغ وسطها الحسابي (41.033) وبانحراف معياري (6.173) لجميع عبارات البعد ، بينما بلغت الاوساط الحسابية للعبارات (4.000، 4.167، 4.267، 4.033، 4.183، 3.983، 4.017، 4.117، 4.150، 4.117) على التوالي ، و بانحرافات معيارية (0.823، 0.785، 0.778، 0.823، 0.701، 0.911، 0.983، 0.825، 0.799، 0.922) على التوالي و مستوى فاعلية (جيد-جيد جداً) تراوح ما بين (79.667% – 85.333%).

هذه البيانات و الارقام تشير الى ان الاندية الرياضية تمتلك مستوى قيادة استراتيجية عالٍ يساعدها على السير في المسار الصحيح لتلافي الاخطاء والتمكن من المنافسة بشكل مثالي يزيد من فرصها في تحقيق الاهداف المطلوبة. "ان قيام الافراد بدفع مؤسستهم قدماً من خلال التكرار المتعاقب لعملية التعلم و بمساعدة مهارات التفكير الاستراتيجي و الفعل الاستراتيجي و التأثير الاستراتيجي و تشكل هذه المهارات

الوقود اللازم لدفع عملية التعلم و ربطها بالارتقاء الاستراتيجي الهادف لإيجاد و استدامة الميزة التنافسية ، كل هذه العوامل معاً تشكل القيادة الاستراتيجية⁽¹⁾ ،

و يعزو الباحثان السبب وراء هذا المستوى المرتفع من القيادة الاستراتيجية الى وجود قاعدة رياضية عريضة في المحافظة مما يزيد من الخيارات و البدائل للأندية الامر الذي يجعل فرص الحصول على القيادة الاستراتيجية ممكنة.

4-2-4 عرض و مناقشة نتائج بعد (فاعلية العمليات):

جدول (9)
يبين الوصف الاحصائي لبعـد (فاعلية العمليات)

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الفاعلية
1	يعمل النادي على توثيق الانجازات و الاعمال التي يقوم بها باستمرار.	3.983	0.873	79.667	جيد
2	يمتلك النادي مجموعة من المعايير الموضوعية الدقيقة التي تعمل على تحقيق متطلبات الجودة.	3.917	0.907	78.333	جيد
3	يعمل النادي بشكل مستمر على مراقبة الانشطة التي يقوم بها لتطويرها نحو الافضل.	3.950	0.946	79.000	جيد
4	تستند عملية تقويم الاداء للنادي على مجموعة من العمليات و الانشطة تحقيقاً لمتطلبات الجودة في الادارة.	3.867	0.929	77.333	جيد
5	يتابع النادي حل معوقات عمله من خلال الاطلاع على التقارير الدورية التي يرفقها الاعضاء.	3.883	0.904	77.667	جيد
6	يعمل النادي على تبني حلول استباقية للمشاكل التي تتعرض لها العملية الادارية فيه.	3.850	0.777	77.000	جيد
7	يسعى النادي الى تحقيق نتائج مميزة في مقاييس الاداء المختلفة و ل يكتفي بالتحسين الطفيف بالأداء.	4.100	0.877	82.000	جيد جداً
8	يعمل النادي على تحقيق اهدافه بكفاءة من خلال استخدام موارده المتاحة للوصول الى افضل الانجازات باقل التكاليف المادية.	3.983	0.911	79.667	جيد
9	يتيح النادي لاجتماعه تنسيق و تطوير المهمات فيه من خلال اطلاعهم المسبق عليها.	4.017	0.965	80.333	جيد جداً
		35.550	6.066	79.000	جيد

يتبين من الجدول (9) ان المقدرات الجوهرية لبعـد (فاعلية العمليات) كانت جيد اذ بلغ وسطها الحسابي (35.550) وبانحراف معياري (6.066) لجميع عبارات البعد ، بينما بلغت الاوساط الحسابية للعبارات (3.983، 3.917، 3.950، 3.867، 3.883، 3.850، 4.100، 3.983، 4.017) على التوالي ، و بانحرافات معيارية (0.873، 0.907، 0.946، 0.929، 0.904، 0.777، 0.877، 0.911، 0.965) على التوالي و مستوى فاعلية (جيد) تراوح ما بين (77.000% – 82.000%). وهذا يدل على ان فاعلية العمليات تلبي طموحات النادي من حيث حل المشكلات التي تواجهه و كذلك تحقيق

(¹) ريتشارد ل. هيوز؛ كيف تصبح قائداً استراتيجياً ، ترجمة: معين الامام، ط1: (المملكة العربية السعودية، الرياض، مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع، 2006) ص26.

الاهداف التي يسعى الى تحقيقها باستخدام موارده المتاحة على اكمل وجه ، " ان ضمان فاعلية العمليات الادارية و كفايتها يؤدي الى الاستغلال الامثل للموارد المتاحة من خلال تقويم مستوى انجاز المنظمة لأهدافها الموضوعة⁽¹⁾"

ويعزو الباحثان سبب ارتفاع نسبة هذا البعد (فاعلية العمليات) هو ان الاندية الرياضية اولت هذا البعد الاهتمام الكافي مما زاد من فاعليته في تلك الاندية و التي قد تكون اعتمدت معايير اكااديمية للوصول الى مستوى جيد من فاعلية العمليات.

5-2-4 عرض و مناقشة نتائج بعد (قوة الموارد التنظيمية):

جدول(10)
يبين الوصف الاحصائي لبعد (قوة الموارد التنظيمية)

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الفاعلية
1	يسعى النادي الى اختبار و تقييم عمليات وانشطة اعضاءه.	3.883	0.976	77.667	جيد
2	يعمل النادي على اتباع سياسة منهجية تساعد على امداده بالموارد البشرية اللازمة لأداء اعماله بشكل مستمر	3.867	0.892	77.333	جيد
3	يضع النادي استراتيجية مالية ذات طابع متطور لإدارة موارده المالية.	3.967	0.901	79.333	جيد
4	يسعى النادي الى اعتماد مبدأ العمل الجماعي لأداء اعماله.	3.983	0.892	79.667	جيد
5	يسعى النادي الى امتلاك مورد بشري ذو كفاءة عالية من اجل تحقيق اهدافه بفعالية عالية.	4.033	0.863	80.667	جيد جدا
6	يسعى النادي الى ايجاد التكامل بين اهدافه الموضوعة من حيث ادارة الموارد البشرية و المادية و بين التنظيم الاداري ككل فيه.	3.917	0.829	78.333	جيد
7	يعمل النادي على ايجاد نوع من الانسجام بين البنية التنظيمية فيه و طبيعة المورد البشري و المالي لتحقيق الاهداف الموضوعة.	4.083	0.889	81.667	جيد جدا
8	يسعى النادي الى تحقيق مبدأ العدالة الفردية بين العاملين فيه.	4.067	0.954	81.333	جيد جدا
9	يعمل النادي على غرس روح المنافسة لدى العاملين فيه لتحسين ادائهم.	4.000	0.902	80.000	جيد جدا
	المجموع	35.800	6.089	79.556	جيد
	الكلي	181.283	26.146	80.570	جيد جدا

يتبين من الجدول (10) ان المقدرات الجوهرية لبعد (قوة الموارد التنظيمية) كانت جيدة اذ بلغ وسطها الحسابي (35.800) وبانحراف معياري (6.089) لجميع عبارات البعد ، بينما بلغت الاوساط الحسابية للعبارات (3.883، 3.867، 3.967، 3.983، 4.033، 3.917، 4.083، 4.067، 4.000) على التوالي ، و بانحرافات معيارية (0.976، 0.892، 0.901، 0.892، 0.863، 0.829، 0.889، 0.954، 0.902) على التوالي و مستوى فاعلية (جيد) تراوح ما بين (77.333% – 81.667%). هذا النتائج تعد معنوية لصالح بعد (قوة الموارد التنظيمية) الذي يدل على ان الاندية الرياضية في المحافظة تسعى الى تحقيق العدالة الفردية و امتلاك العنصر البشري الذي يمكنها من ادارة مواردها بشكل تتفوق فيه على المنافسين ، "يصعب على المنظمة ان تؤدي عملها على نحو مرض اذا افتقرت الى الموارد التنظيمية

(¹) عمار بن عبدالله العمار؛ الاطار العام لعمل وحدات المراجعة الداخلية في الاجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية (الرياض، مكتبة الملك فهد للنشر، 2014) ص30.

التي تمكنها من معرفة النشاط المعني معرفة تفصيلية و متابعته بشكل متواصل لتتمكن من تحديد المشكلات و التعرف على حقائق و اتخاذ الاجراءات المناسبة لمعالجتها⁽¹⁾

5- الاستنتاجات والتوصيات:

1-5 الاستنتاجات:

وتوصل الباحثان الى النتائج الآتية:

- 1- تم بناء مقياس المقدرات الجوهرية للأندية الرياضية في محافظة كركوك.
- 2- حصلت الأندية الرياضية في محافظة كركوك في مستوى المقدرات الجوهرية على الآتي: (في بعد رأس المال البشرية) تراوح المستوى ما بين (الجيد والجيد جداً)، في بعد (التعلم التنظيمي) حققت مستوى جيد جداً، في بعد (القيادة الاستراتيجية) حققت مستوى جيد جداً، في بعد (فاعلية العمليات) حققت مستوى جيد جداً، في بعد (قوة الموارد التنظيمية) تراوح المستوى ما بين (الجيد والجيد جداً)، هناك تأثير للمقدرات الجوهرية في الفاعلية التنظيمية لندية محافظة كركوك، إن أكثر أبعاد المقدرات الجوهرية تأثير في الفاعلية التنظيمية هو (قوة الموارد التنظيمية)).

2-5 التوصيات:

أوصى الباحثان بالآتي:

- 1- تطبيق مقياس المقدرات الجوهرية على أندية العراق لمعرفة مستوى المقدرات الجوهرية لتلك الأندية.
- 2- تدعيم الجوانب المهمة في المقدرات الجوهرية وخاصة (قوة الموارد التنظيمية) لما لها من تأثير كبير في الفاعلية التنظيمية من خلال إقامة الدورات التدريبية والتطويرية.
- 3- إجراء دراسات مشابهة على عينات أخرى.

المصادر

- خليل ميخائيل معوض؛ علم النفس الاجتماعي: (الاسكندرية، دار الفكر الجامعي، 2000).
- ريتشارد ل. هيووز؛ كيف تصبح قائداً استراتيجياً، ترجمة: معين الامام، ط1: (المملكة العربية السعودية، الرياض، مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع، 2006).
- عادل مجيد عيدان العادلي؛ الاقتصاد في ضل التحولات المعرفية و التكنولوجية، ط1: (عمان، دار غيداء للنشر والتوزيع، 2016).
- عصام بدوي وحليم المنيري؛ الادارة في الميدان الرياضي، ج2: (عمان، المكتبة الاكاديمية، 1994).
- عمار بن عبدالله العمار؛ الاطار العام لعمل وحدات المراجعة الداخلية في الاجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية: (الرياض، مكتبة الملك فهد للنشر، 2014).
- كمال امين الوصال؛ البنية التحتية و الاستثمارات العامة في العالم العربي، ط1: (بيروت، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، 2018).
- محمد احمد الخطيب و احمد حامد الخطيب؛ الاختبارات و المقاييس النفسية، ط1: (عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2011).
- محمد احمد عمر و اخرون؛ القياس النفسي التربوي: (عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2010).
- محمد الفاتح المغربي؛ السلوك التنظيمي، ط1: (الاكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، 2018).

(¹) كمال امين الوصال؛ البنية التحتية و الاستثمارات العامة في العالم العربي، ط1: (بيروت، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، 2018) ص227.

- محمد خير الدين الطائي؛ اثر استخدام التدخل السلوكي المعرفي على الاستجابات الانفعالية السلبية ومخاوف الحضور الذاتي لدى لاعبي الاحتياط في كرة القدم : (اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الموصل، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة 2016).
- مدحت محمود ابو النصر؛ الادارة بالمعرفة و منظمات التعلم، ط1: (القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2012).
- موسى النبهان؛ اساسيات القياس فى العلوم السلوكية، ط1: (عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2004).
- Adel majeed edan aladeli; aleqtesad fe del altahaoulat alma'arefia & altaknalujea, t1 : (aman, dar ghaeda'a lelnashur & altawze'e, 2016).
- Amar bin Abdullah alamar; aletar alam leamal wehdat muraja'a ald;helea fe alajheza alhokomea fe almamlaka alarabia alsoudia : (already, maktabat almalek fahad lelnashur, 2014).
- Coyne, P. Kavin, etal, (1997), is your, competence Amirage?, The McKinsay ,Quanterly No.1.
- Esam badawi & Haleem almenery; aledara fe almaedan already, j2 : (aman, almaktaba alakademia, 1994).
- Kamal ameen alwasal; albungia altahtea & alestethmarat alama fe alalem alarabi, t1 : (bairut, almarkaz alarabi lel-abhath & derasat alseasat, 2018).
- Khleel melheal muawad; elm alnafsa alejtemae'e: (aleskandarea, dar alfeqr ahjame'e. 2000).
- Mazzarol, Tim & Soutar, Jeaffery Norman, (1999), "Sustainable Advantage for Educational in Situations, The International Journal of Educational Management ,13/6.
- Medhat Mahmood abu alnasur; aledarah belma'arefa & munadamat alta'alum, t1 : (alqahera, almajmua'a alarabia lel-tadreeb & al-nashur,
- Mohammed ahmed omar & akharun; alqeas alnafsi altarbawi : (aman, dar almaesara lel-nashur & altawze'e & alteba'a, 2010).
- Mohammed alfateh al-maghrebi; alselok altandemi, t1 : (alakademia alhadetha lel-kitab aljame'e, 2018).
- Mohammed khair aldin altaie; athar istekhdam altadakhhol alsiloki alma'arefi ala istegabat alenfealia alselbia & makhawf alhudor althati leda laebi alehteat fe kurat alkadam : (etrohat dektorah ghaer manshura, jamea'a almosul, koleat altarbea albadania & elum alriadah, 2016)
- Muhammed ahmed alkhateb & ahmad hamid alkhateeb; alekhtebarat & almaqaees alnafsea, t1 : (aman, dar alhamid lel-nashur & altawze'e, 2011).
- Musa al-nabhan; asaseat alqeas fe alelum alselokia, t1 : (aman, dar alshurroq lel-nashur & altawze'e, 2004).
- Rechard. L. heus; kaef tusbih qaedan esterategaan, targamat: mueen alemam, t1 : (almamlaka alarabia alsoudia, already, maktabat alabekan lelnashur & altawze'e, 2006).