



College of Basic Education Research Journal

www.berj.mosuljournals.com



Building a regulatory health measure for youth and sports centers in The Kurdistan Region of Iraq From the point of view of its employees Researchers

Mohammed Masoom Aziz

Prof. Ahmed Raad Ibrahim Al-Saqi

Article Information

Article history:

Received:

Reviewer:

Accepted:

Key words : :

Correspondence:

Abstract

In the 21st century, management is more important than technology. Human beings are the basis of administrative work, administrative work is interspersed with many attitudes that makes director faces different types of individuals, complex types of problems that he has to take an act or behavior, the extent to which such behavior affects performance of workers and their level of achievement, and thus ability of youth and sports bodies to achieve their goals. The current research aims to build a measure of the organizational health of youth and sports centers in Kurdistan Region of Iraq from the point of view of workers. Researchers relied on descriptive approach due to its suitability, a set of statistical means were used to achieve research's goal, such as (arithmetic medium, standard deviation, correlation factor, T-Test value), researchers achieved a measure of organizational health in youth and sports centers of Kurdistan Region of Iraq.

بناء مقياس الصحة التنظيمية لمراكز الشباب والرياضة في إقليم كردستان العراق
من وجهة نظر العاملين فيها
الباحثين

أ.م.د أحمد رعد إبراهيم الساقبي

محمد معصوم عزيز

قدم للنشر 2021/6/16، قبل للنشر 2021/7/11

ملخص البحث

تُعد الإدارة في القرن الواحد والعشرين أكثر أهمية من التكنولوجيا، فالإنسان هو أساس العمل الإداري، والعمل الإداري يتخلله مواقف عديدة تضع المدير في مواجهة نوعيات مختلفة من الأفراد، ونوعيات معقدة من المشاكل يتعين عليه أن يتخذ إزائها تصرفاً أو سلوكاً معيناً، ومدى تأثير هذا السلوك على أداء العاملين ومستوى قدرتهم على الإنجاز، ومن ثم على قدرة الهيئات الشبابية والرياضية في تحقيق أهدافها.

لذا هدف البحث الحالي إلى بناء مقياس الصحة التنظيمية لمراكز الشباب والرياضة في إقليم كردستان العراق من وجهة نظر العاملين. إذا اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي لملاءمته طبيعة البحث الحالي، وتم الإستعانة بمجموعة من الوسائل الإحصائية لتحقيق هدف البحث والتي إشتملت على (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط، قيمة T-Test)، وتوصل الباحثان إلى مقياس للصحة التنظيمية في مراكز الشباب والرياضة لإقليم كردستان العراق.

التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

تُعد الإدارة في القرن الواحد والعشرين أكثر أهمية من التكنولوجيا، فالإنسان هو أساس العمل الإداري، والعمل الإداري يتخلله مواقف عديدة تضع المدير في مواجهة نوعيات مختلفة من الأفراد، ونوعيات معقدة من المشاكل يتعين عليه أن يتخذ إزائها تصرفاً أو سلوكاً معيناً، ومدى تأثير هذا السلوك على أداء العاملين ومستوى قدرتهم على الإنجاز، ومن ثم على قدرة الهيئات الشبابية والرياضية في تحقيق أهدافها. (عبد الحفيظ، 2014، 16). ويرى الباحث أن على المنظمات والمؤسسات الرياضية أن تهتم بتوفير بيئة عمل صحية وخالية من المشاكل والمعوقات لكي تتمكن من تحقيق أهدافها وتطلعاتها. إذ يرى (السقا، 2019) أن توافر الصحة التنظيمية يساهم في تحقيق أهداف المنظمة، فكلما كانت المنظمة أكثر صحة زادت قدرتها على الاستفادة من المعلومات وإستخدامها، وتعطيها قدرة أكبر على حل المشكلات والإستغلال الأمثل لمواردها المتاحة واتخاذ القرارات الفعالة، مما يؤثر إيجابياً على سير العمليات الداخلية في المنظمة، ويؤدي الى إرتفاع الروح المعنوية للعاملين فيها وزيادة الأرباح وتحقيق أهداف المنظمة والعاملين مما يجعلها العامل الأهم الذي يحدد نجاح المنظمة ويسهم بقوة في الرفع من مستوى أدائها بشكل مستمر (السقا، 2019، 2).

1-2 مشكلة البحث

وتعتبر مراكز الشباب والرياضة إحدى المؤسسات الإدارية الرياضية المهمة والحيوية التي تعاني من ظهور بعض الأمراض الوظيفية التي يجب علينا كباحثين مختصين في مجال الإدارة الرياضية الوقوف عندها ودراستها دراسة علمية واقعية من أجل تحديد أهم المشاكل والمعوقات التي تؤثر سلباً على بيئة العمل، ومحاولة إيجاد المعالجات المناسبة لتلك المشاكل والمعوقات، على إعتبار أن هذه المؤسسات الرياضية يقع عليها عبء عظيم يتمثل برعاية شريحة مهمة وواسعة من شرائح المجتمع، حيث يتطلب منها توفير بيئة عمل داخلية وخارجية سليمة وصحية لكي تتمكن من القيام بواجباتها بصورة صحيحة تتناسب الهدف الذي جاءت من أجله والذي يشتمل على إعداد الشباب والإهتمام بهم في كافة الجوانب البدنية والعقلية والنفسية والإجتماعية، من أجل تحقيق فلسفة الدولة التي تتسم بإعداد جيل واعي ومتقف يساهم في الدفاع عن الوطن في كافة المجالات، لذا يتوجب على إدارات تلك المؤسسات الرياضية العمل

الجاد على خلق بيئة إدارية وتنظيمية صحية قائمة على الإحترام والتعاون والإصغاء للآراء والمقترحات ووجهات النظر المتعددة التي تسعى إلى تقديم مصلحة المؤسسة الرياضية على المصالح الأخرى.

1-3 هدف البحث

- بناء مقياس الصحة التنظيمية لمراكز الشباب والرياضة في إقليم كردستان العراق من وجهة نظر العاملين فيها.

1-4 مجالات البحث

1-4-1 المجال البشري: إشتمل على الملاكات الإدارية العاملة في مراكز الشباب والرياضة في إقليم كردستان العراق.

1-4-2 المجال الزمني: الفترة الزمنية الممتدة من 2020/10/1 ولغاية 2021/4/1.

1-4-3 المجال المكاني: مقرات مراكز الشباب والرياضة في إقليم كردستان العراق.

5- مصطلحات البحث

1-5-1 الصحة التنظيمية

تعني "قدرة المنظمة على تسيير شؤونها برؤية استراتيجية إستشراقية تنبؤية مبنية على المشاركة والتشاور واحترام الآخر وصولاً لخلق بيئة عملية سليمة تمكنها من تحقيق أهدافها" (حسينة، 2018، 13).

1- إجراءات البحث

1-2 منهج البحث

إستخدم الباحثان المنهج الوصفي لملاءمته طبيعة البحث الحالي.

2-2 مجتمع البحث وعينته

ضم مجتمع البحث الحالي الأعضاء العاملين في مراكز الشباب والرياضة - إقليم كردستان العراق للعام الدراسي (2020-2021) والبالغ عددهم (1022) عضواً موزعين على (46) مركزاً للشباب والرياضة، إذ يشكل هذا الرقم ما نسبته (100%) من المجتمع الكلي.

أما عينة البحث فقد إشتملت على الأعضاء العاملين في مراكز الشباب والرياضة - إقليم كردستان العراق والحاصلين على شهادة الدبلوم العالي فما فوق، حيث بلغ عددهم (379) عضواً موزعين على (46) مركزاً شبابياً في إقليم كردستان العراق، حيث شكلت عينة البحث ما نسبته (37%) من مجتمع البحث الأصلي.

2-3 وسائل جمع البيانات والمعلومات

لكي يستطيع الباحثان إكمال إجراءات بحثهما، ينبغي عليهما إجراء خطوات علمية صحيحة بغية التوصل لنتائج واقعية تعكس واقع العمل داخل المؤسسات الرياضية المبحوثة، ولذلك فقد إعتد مجموعة من الخطوات تمثلت بـ:

- المصادر والادبيات العلمية.
- المقابلات الشخصية.
- الاستبيان.

ويود الباحثان أن يبيننا أنه كلما كانت الاداة دقيقة ومناسبة لطبيعة الدراسة الحالية، أنعكس ذلك على النتائج المستحصلة، لذا قام الباحثان بتحليل محتوى المصادر والادبيات العلمية التي تناولت مصطلح الصحة التنظيمية، ولأجل الوصول إلى أكبر قدر ممكن من المعلومات، أعتد الباحثان على إجراء المقابلات الشخصية مع مجموعة من الخبراء الإدارية* والتي حسب رأي (بدر، 1987) يراها "واحدة من أكثر الوسائل الفعالة للحصول على البيانات والمعلومات الضرورية" (بدر، 1987، 338). في حين يرى (عليان وغنيم، 2010) أن الاستبيان هو "أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث، عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة، مرتبة بأسلوب منطقي مناسب يجري توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها" (عليان وغنيم، 2010، 156).

2-4 خطوات بناء مقياس الصحة التنظيمية

نظراً لعدم وجود مقياس للصحة التنظيمية في المؤسسات الرياضية، قام الباحثان ببناء مقياس الصحة التنظيمية في مراكز الشباب والرياضة، من خلال مجموعة خطوات علمية تمثلت بـ:

2-4-1 الإطلاع على المصادر والأدبيات

إن عملية بناء أي مقياس لابد أن تبدأ بالتخطيط للمقياس، وذلك من خلال تحديد المجالات التي تغطي فقراته ثم صياغة فقرات كل مجال (Allen and Yen, 1979, 118-119). وشكل هذا إحدى الدوافع عند الباحثان من أجل الإطلاع على ما متوفر من مصادر وأدبيات تتعلق بمفهوم الصحة التنظيمية، إذ شكلت هذه المصادر والادبيات عند الباحثان أساساً قوياً مكنتهما من الإستناد عليها في تحديد أبعاد الصحة التنظيمية وصياغة الفقرات التي تتوافق مع العمل الإداري في المجال الرياضي.

2-4-2 المقابلات الشخصية

هي "لقاء بين شخصين أو أكثر وجهاً لوجه، إذ يقوم فيها الفرد الرياضي بالإجابة على الأسئلة التي يطرحها عليه الباحث أو القائم بعملية المقابلة" (رضوان، 2006، 366).

من أجل بناء مقياس الصحة التنظيمية في مراكز الشباب والرياضة لإقليم كردستان العراق بخطوات علمية رصينة، لجأ الباحثان إلى إجراء مقابلات شخصية مع مجموعة من أصحاب الخبرات الإدارية الرياضية العاملين في مجال الإدارة في المؤسسات الرياضية التي وردت أسماؤهم في الملحق (1)، لغرض التعرف على مقترحاتهم ووجهات نظرهم حول مفهوم الصحة التنظيمية بصورة عامة، والأبعاد المقترحة التي سوف يتم اعتمادها في الدراسة الحالية ومدى ملائمتها لواقع العمل الإداري الرياضي الميداني، فضلاً عن معرفة وجهة نظرهم حول بعض الفقرات التي جاءت في المقياس، ومدى إنسجامها مع واقع العمل الإداري الرياضي، والإفادة من مناقشتهم لأجل صياغة فقرات أخرى وتعديل بعض الفقرات لتصبح ملائمة لطبيعة العمل في مراكز الشباب والرياضة.

2-4-3 تحديد أبعاد مقياس الصحة التنظيمية

إطلع الباحثان على العديد من المصادر والأدبيات العلمية التي تناولت مفهوم الصحة التنظيمية، وبعد إجراء تحليل لمحتوى هذه المصادر والأدبيات، حيث يرى (النعيمي، 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" (النعيمي، 2002، 43) ومن خلال ما سبق تمكن الباحثان من تحديد الأبعاد الأساسية لمفهوم الصحة التنظيمية لمراكز الشباب والرياضة في إقليم كردستان العراق، بعد إجراء تحليل محتوى للمصادر العلمية بصيغة استبيان أولي يوضح الأبعاد المعتمدة في الدراسات التي تناولت مفهوم الصحة التنظيمية، وقد اعتمد الباحثان في تحديد أبعاد مقياس الصحة التنظيمية لمراكز الشباب والرياضة بصورته الأولية على نسبة (50%) كحد أدنى لقبول البعد، مع إمكانية إضافة أي بعد يراه الخبير مناسباً لطبيعة الدراسة الحالية، بعد ذلك قام الباحثان بعرضه على مجموعة من الخبراء والمختصين في الإدارة الرياضية والقياس والتقييم وبعض أصحاب الخبرة في مجال العمل الإداري الرياضي الواردة أسمائهم في الملحق (1).

وتوصل الباحثان إلى إعتداد الأبعاد السبعة المقترحة للصحة التنظيمية لمراكز الشباب والرياضة في إقليم كردستان العراق وهي (الإتصالات، الإبداع، تسخير الموارد، المعنويات، القيادة، وضوح الأهداف، حل المشكلات).

2-4-4 صياغة الفقرات

بعد إكمال إجراءات تحديد أبعاد مقياس الصحة التنظيمية لمراكز الشباب والرياضة في إقليم كردستان العراق، قام الباحثان بصياغة الفقرات الخاصة بكل بعد من أبعاد الصحة التنظيمية السبعة بالإعتماد على المصادر والادبيات المتوفرة وكذلك خبرة الباحثان الشخصية، من بلورة مجموعة من الفقرات الخاصة بكل بعد من أبعاد الصحة التنظيمية المعتمدة في الدراسة الحالية، إذ بلغت عدد فقرات مقياس الصحة التنظيمية بصورته الأولية (89) فقرة موزعة على الأبعاد (الإتصالات، الإبداع، تسخير الموارد، المعنويات، القيادة، وضوح الأهداف، حل المشكلات) بواقع (11 - 16 - 12 - 12 - 10 - 11 - 17) لكل بعد على التوالي، ويقترح الباحثان خمسة بدائل للإجابة على فقرات مقياسه هي (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً) وتحمل الأوزان (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي.

وعند تصميم فقرات المقياس يجب مراعاة ما يلي:

- أن تقيس فكرة واحدة.
 - أن تكون العبارات بصيغة المتكلم.
 - تجنب الصياغة بأسلوب النفي.
 - ألا تتطلب إجابات قد تشعر المفحوص بالحرج.
 - أن تكون العبارة قابلة لتفسير واحد.
- (العساف، 1988، 351)

2-4-5 صدق المقياس

يعني بالصدق قدرة الإختبار على قياس السمة أو الاتجاه الذي وضع الإختبار لقياسه، والإختبار الصادق هو "الإختبار الذي يقيس بدقة كافية الظاهرة التي صمم لقياسها ولا يقيس شيئاً آخر بدلاً عنها أو بالإضافة إليها" (علاوي ورضوان، 2000، 255).

2-4-5-1 الصدق الظاهري

"تمثل أفضل طريقة لاستخراج الصدق الظاهري، في عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها" (عباس وآخرون، 2009، 262). ويقصد بصدق الاختبار أن يقيس الاختبار ما وضع لأجله (أبو مغلي وسلامة، 2010، 41). ويعد الصدق من

الشروط المهمة الواجب توفرها في أداة جمع البيانات (عباس وآخرون، 2009، 261). ويمكن أن يعد الاختبار صادقاً بعد عرضه على مجموعة من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار، فإذا أقر الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه، يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء. (عويس، 1999، 55).

لذا قام الباحثان بعرض مقياس الصحة التنظيمية بصورته الأولية على مجموعة من أصحاب الخبرة والإختصاص في الإدارة الرياضية فضلاً عن خبراء في القياس والتقييم وأصحاب الخبرة في ميدان العمل الإداري الرياضي الواردة أسمائهم في الملحق (1) للوقوف على صلاحية الفقرات المعتمدة للأبعاد ومدى ملائمتها فضلاً عن بيان رأيهم حول بدائل الإجابة المعتمدة وأوزانها، وإجراء ما يجدونه مناسباً للفقرات المقترحة من حذف أو دمج أو إضافة.

ويشير (Eble 1972) إلى أن "الوسيلة المفضلة للتأكد من الصدق الظاهري لأداة القياس، هي قيام مجموعة من الخبراء المختصين بتقدير صلاحية الفقرات لقياس الصفة التي وضعت من أجلها" (Eble, 1972, 69).

بعد تحليل ملاحظات الخبراء والمحكمين لفقرات مقياس الصحة التنظيمية لمراكز الشباب والرياضة في إقليم كردستان العراق، تبين ومن خلال الجدول (1) النسب المئوية لآراء السادة الخبراء حول فقرات المقياس.

الجدول رقم (1)

نسب اتفاق السادة الخبراء حول فقرات مقياس الصحة التنظيمية – إقليم كردستان العراق

الفقرة	نسبة الإتفاق	الفقرة	نسبة الإتفاق
الإتصالات			
1.	دمج (4)	2.	100 %
3.	100 %	4.	دمج مع (1)
5.	64,7 %	6.	88,2 %
7.	94,1 %	8.	47 %
9.	64,7 %	10.	100 %
11.	100 %		

الإبداع			
% 100	.2	% 58,8	.1
% 100	.4	% 88,2	.3
% 94,1	.6	دمج (7)	.5
دمج (8)	.8	دمج مع (5)	.7
% 64,7	.10	دمج مع (8)	.9
% 94,1	.12	% 47	.11
% 100	.14	% 58,8	.13
% 58,8	.16	% 94,1	.15
تسخير الموارد			
دمج (3)	.2	% 70,5	.1
88,2	.4	دمج مع (2)	.3
% 64,7	.6	% 100	.5
% 94,1	.8	% 100	.7
% 100	.10	% 64,7	.9
% 70,5	.12	88,2	.11
نسبة الإتفاق	الفقرة	نسبة الإتفاق	الفقرة
المعنويات			
% 100	.2	% 100	.1
% 100	.4	% 58,8	.3
% 64,7	.6	% 100	.5
% 58,8	.8	% 70,5	.7
% 88,2	.10	% 94,1	.9
% 64,7	.12	% 100	.11
القيادة			
% 58,8	.2	% 94,1	.1

% 64,7	.4	% 100	.3
% 100	.6	% 100	.5
% 47	.8	% 88,2	.7
% 100	.10	% 94,1	.9
وضوح الأهداف			
% 100	.2	دمج (4)	.1
دمج مع (1)	.4	% 58,8	.3
% 64,7	.6	% 47	.5
% 94,1	.8	% 100	.7
% 94,1	.10	% 94,1	.9
		% 100	.11
حل المشكلات			
% 100	.2	% 64,7	.1
% 88,2	.4	58,8	.3
% 70,5	.6	%100	.5
% 47	.8	% 64,7	.7
% 100	.10	% 100	.9
نسبة الإتفاق	الفقرة	نسبة الإتفاق	الفقرة
% 100	.12	% 94,1	.11
% 41,1	.14	% 64,7	.13
% 29,4	.16	% 58,8	.15
		% 94,1	.17

يتبين من الجدول أعلاه ما يلي:

- حصلت (52) فقرة من أصل (89) على نسب إتفاق تراوحت ما بين (88,2 % إلى 100 %) وتعد هذه النسبة بحسب ما أشارت إليه المصادر العلمية متوافقة، إذ يشير (Bloom) إلى أن نسبة اتفاق الخبراء عندما تكون (75 %) فأكثر إذ توافقت من حيث الصدق الظاهري (Bloom, 1983, 126).

- حصلت (32) فقرة على نسب إتفاق تراوحت ما بين (29,4% إلى 70,5%) لذا تم حذفها.
 - حذف الفقرات (5-8-9) من بعد (الإتصالات).
 - حذف الفقرات (1-10-11-13-16) من بعد (الإبداع).
 - حذف الفقرات (1-6-9-12) من بعد (تسخير الموارد).
 - حذف الفقرات (3-6-7-8-12) من بعد (المعنويات).
 - حذف الفقرات (2-4-8) من بعد (القيادة).
 - حذف الفقرات (3-5-6) من بعد (وضوح الأهداف).
 - حذف الفقرات (1-3-6-7-8-13-14-15-16) من بعد (حل المشكلات).
 - دمج الفقرتين (4 مع 1) في فقرة واحدة لبع (الإتصالات).
 - دمج الفقرتين (7 مع 5) في فقرة واحدة، فضلاً عن دمج الفقرتين (9 مع 8) في فقرة واحدة لبع (الإبداع).
 - دمج الفقرتين (3 مع 2) في فقرة واحدة لبع (تسخير الموارد).
 - دمج الفقرتين (4 مع 1) في فقرة واحدة لبع (وضوح الأهداف).
- وبذلك فقد بلغ العدد الكلي لفقرات مقياس الصحة التنظيمية بصورته الأولية (52) فقرة بواقع (7 - 9 - 7 - 7 - 8) فقرة لأبعاد مقياس الصحة التنظيمية (الإتصالات، الإبداع، تسخير الموارد، المعنويات، القيادة، وضوح الأهداف، حل المشكلات) على التوالي.

2-5-4-2 التطبيق الاولي للمقياس

بعد إكمال إجراءات عرض مقياس الصحة التنظيمية على السادة الخبراء، أجرى الباحثان التجربة الإستطلاعية للمقياس، على عينة ضمت (7) من الأعضاء العاملين في مراكز الشباب والرياضة - إقليم كردستان العراق، حيث تم إجراء التجربة الإستطلاعية بتاريخ 2021/2/2، وقد تم مراعاة تحقيق أجواء وشروط مشابهة للأجواء والشروط في التجربة الرئيسة، حيث يشير (المندلوي واخران، 1989) الى "ضرورة توفر الشروط والظروف نفسها التي تطبق فيها التجربة الرئيسة ما أمكن ذلك، حتى يمكن الأخذ بنتائجها" (المندلوي وآخران، 1989، 108). كما يؤكد (باهي وآخرون، 2002) إلى "ضرورة تطبيق الاختبار في دراسة استطلاعية على عينة مجتمع البحث، للتعرف على مدى مناسبة الاختبار من حيث الصياغة والمضمون للتطبيق على عينة البحث، وتحديد الوقت اللازم للإجراء" (باهي وآخرون، 2002، 199). ومن خلال ما سبق تبين أن فقرات المقياس كانت واضحة ومفهومة ولا يوجد أي شيء مبهم، كما تم التعرف متوسط زمن الإجابة والذي بلغ (21) دقيقة. ويلجأ الباحث عادة إلى تطبيق هذا الإجراء للتعرف على:

- مدى وضوح العبارات وفهمها.
 - إن كانت هنالك أسئلة تحتاج إلى توضيح.
- (فرحات، 2001، 171)

2-4-5-3 صدق البناء

يُعد صدق البناء 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). ولجأ الباحثان إلى إيجاد صدق البناء من خلال أسلوبين، الأول تمييز الفقرات (القوة التمييزية)، والثاني أسلوب الاتساق الداخلي. ويشير (دوران، 1985) إلى أنه من مواصفات المقياس الجيد إجراء التحليل الإحصائي لفقراته لتمييز الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية من الذين يحصلون على درجات منخفضة في المقياس نفسه (دوران، 1985، 125). وأن "المقياس الذي تنتج عنه فقرات في ضوء مؤشري القوة التمييزية والتجانس الداخلي يمتلك صدقاً بنائياً" (عودة، 1999، 386-388).

2-4-5-4 القوة التمييزية للفقرات

إن الهدف من تحليل فقرات المقياس هو تحسين الإختبار ونوعيته وذلك من خلال إكتشاف ضعف جوانب الفقرة، ومن ثم العمل على إعادة صياغتها أو إستبعادها أن لم تكن صالحة (رضوان، 2006، 244). كما تعني القوة التمييزية "قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد ذوي المستويات العليا والأفراد ذوي المستويات الدنيا بالنسبة للسمة التي تقيسها الفقرة، مما تعد دليلاً على صدق البناء" (حنا، 2001، 55). وبما أن عينة البناء التي سوف تعتمد في بناء مقياس الصحة التنظيمية بلغت (196) عضواً من العاملين في مراكز الشباب والرياضة - إقليم كردستان العراق، لذا تم اعتماد نسبة (27%) من الاستثمارات للمجموعة العليا و (27%) من الاستثمارات للمجموعة الدنيا، ويشار إلى أنه إذا كانت العينة كبيرة فإنه بالإمكان أخذ نسبة (27%) من الدرجات العليا و (27%) من الدرجات الدنيا (Azobaie and ALhmdane, 1982, 20). ولأجل احتساب القوة التمييزية لمقياس الصحة التنظيمية تم تطبيق الإجراءات الآتية:

1. وضع درجة لكل بديل (إجابة) أمام كل فقرة بحسب المقياس الخماسي المعد، لذا تم إستخراج الدرجة الكلية لكل إستمارة مجيب.
2. ترتيب الإستمارات تنازلياً بعد إيجاد المجموع ي لكل إستمارة من إستمارات عينة البناء البالغة (196) إستمارة.
3. تحديد حجم المجموعتين المتطرفتين وبواقع (27%) لكل منهما، وبذلك فقد بلغت عدد إستمارات المجموعة العليا (53) إستمارة، بينما عدد إستمارات المجموعة الدنيا (53) إستمارة.

4. إيجاد قيمة (ت) بين المجموعتين المتطرفتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات مقياس الصحة التنظيمية، والجدول (2) يبين نتائج القوة التمييزية.

جدول رقم (2)

يبين قيمة (ت) المحتسبة لمقياس الصحة التنظيمية لمراكز الشباب والرياضة -

أقليم كردستان العراق

Sig	قيمة (ت) المحتسبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		ع±	س-	ع±	س-	
0,001	8,65	0,77	3,56	0,33	3,98	.1
0,001	8.10	0,50	3,46	0,40	4,20	.2
0,001	5,88	0,56	3,43	0,44	4,09	.3
0,001	7.68	0,50	3,48	0,37	4,16	.4
0,001	6,39	0,44	3,19	0,31	3,86	.5
0,001	10.62	0,45	3,28	0,37	4,16	.6
0.001	8.62	0,49	3,40	0,35	4,14	.7
0.001	5.26	0,40	3,80	0,43	4,24	.8
0.001	12.66	0,43	3,18	0,19	4,04	.9
0.001	8.35	0,49	3,42	0,35	4,14	.10
0.001	5.77	0,47	3,46	0,39	4,09	.11
0.001	9.41	0,48	3,36	0,40	4,20	.12
0.001	8.02	0,50	3,44	0,32	4,12	.13
0.001	8.67	0,52	3,36	0,32	4,12	.14
0.001	7.04	0,50	3,51	0,38	4,03	.15
0.001	5.86	0,44	3,74	0,44	4,26	.16
0.001	7.05	0,44	3,37	0,39	4,01	.17
0.001	10.23	0,46	3,30	0,35	4,14	.18
0.001	8.86	0,48	3,31	0,37	4,56	.19

0.001	5.33	0,44	3,65	0,40	3,91	.20
0.001	7.49	0,51	3,51	0,39	3,89	.21
0.001	6.54	0,48	3,56	0,42	4,49	.22
0.001	9.82	0,52	3,26	0,35	4,14	.23
0.001	7.77	0,50	3,48	0,38	4,18	.24
0.001	6.60	0,41	3,33	0,41	4,41	.25
0.001	8.61	0,49	3,09	0,31	3,22	.26
0.001	8.34	0,37	3,37	0,27	3,56	.27
0.001	5.54	0,45	3,63	0,39	3,64	.28
0.001	5.26	0,40	3,80	0,43	4,24	.29
0.001	9.58	0,47	3,34	0,37	4,16	.30
0.001	6.12	0,42	3,54	0,39	3,79	.31
0.001	8.35	0,49	3,42	0,35	4,14	.32
0.001	8.21	0,55	3,22	0,41	3,29	.33
0.001	5.71	0,47	3,51	0,39	4,27	.34
0.001	7.33	0,50	3,48	0,23	4,06	.35
0.001	6.62	0,49	3,56	0,38	3.91	.36
0.001	8.02	0,50	3,44	0,32	4,12	.37
0.001	7.65	0,54	3,28	0,36	4,21	.38
0.001	5.26	0,40	3,80	0,43	4,24	.39
0.001	6,74	0,44	3,36	0,39	4,02	.40
0.001	6,61	0,46	3,61	0,41	3,77	.41
0.001	8.23	0,63	2,40	0,80	4,03	.42
0.001	5.48	0,45	3,48	0,32	4,11	.43
0.001	8.66	0,49	3,63	0,22	4,22	.44
0.001	3.42	1,18	2,22	1,42	3,44	.45
0.001	2.62	1,21	2,81	1,37	3,74	.46

0.001	3.36	1,08	3,48	0,93	4,40	.47
0.001	4.88	0,48	2,18	1,58	3,74	.48
0.001	5.90	1,24	2,62	0,77	4,29	.49
0.001	4.46	0,38	3,59	0,41	3,64	.50
0.001	7.72	1,23	1,92	1,11	4,40	.51
0.001	8.06	0,50	3,21	0,30	3,48	.52

يتبين من الجدول (2) أن قيمة sig للفقرات كانت (0,001) وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية البالغة (0,05) مما يدل على وجود فروق معنوية بين المجموعتين العليا والدنيا ولمصلحة المجموعة العليا.

2-4-5-5 الإتساق الداخلي

يعد أسلوب الإتساق الداخلي أسلوباً آخرًا في إستخراج القوة التمييزية للفقرات، من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس (منصور، 2001، 56). إذ تقدم هذه الطريقة مقياساً متجانساً في فقراته، تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل، فضلاً عن قدرتها على إبراز الترابط بين فقرات المقياس (السامرائي والبلداوي، 1987، 96). ويذكر (التميمي والطائي، 2005) يصار لتحرير درجة صدق العبارات وانسجامها الداخلي لإيجاد معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس. (التميمي والطائي، 2005، 176)

جدول رقم (3)

يبين نتائج ارتباط الفقرات بأبعاد مقياس الصحة التنظيمية لمراكز الشباب والرياضة

في إقليم كردستان العراق

رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	Sig	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	Sig
البعد الأول الاتصالات					
.1	0,383	0,001	.2	0,533	0,001
.3	0,446	0,001	.4	0,644	0,001
.5	0,583	0,001	.6	0,549	

			0,001	0,462	.7
البعد الثاني الإبداع					
0,001	0,431	.2	0,001	0,463	.1
0,001	0,575	.4	0,001	0,455	.3
0,001	0,411	.6	0,001	0,495	.5
0,001	0,414	.8	0,001	0,413	.7
			0,001	0,643	.9
البعد الثالث تسخير الموارد					
0,001	0,612	.2	0,001	0,516	.1
0,001	0,393	.4	0,001	0,633	.3
0,001	0,484	.6	0,001	0,494	.5
			0,001	0,509	.7
البعد الرابع المعنويات					
0,001	0,632	.2	0,001	0,543	.1
0,001	0,675	.4	0,001	0,531	.3
0,001	0,411	.6	0,001	0,433	.5
			0,001	0,499	.7
البعد الخامس القيادة					
0,001	0,506	.2	0,001	0,382	.1
0,001	0,533	.4	0,001	0,493	.3
0,001	0,422	.6	0,001	0,466	.5
			0,001	0,546	.7
البعد السادس وضوح الأهداف					

0,001	0,643	.2	0,001	0,334	.1
0,001	0,563	.4	0,001	0,514	.3
0,001	0,418	.6	0,001	0,422	.5
			0,001	0,511	.7
البعد السابع حل المشكلات					
0,001	0,485	.2	0,001	0,622	.1
0,001	0,519	.4	0,001	0,519	.3
0,001	0,498	.6	0,001	0,457	.5
0,001	0,608	.8	0,001	0,592	.7

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند نسبة خطأ (0,05)

يتبين من الجدول (3) أن نتائج معامل الارتباط بين فقرات مقياس الصحة التنظيمية والأبعاد كانت معنوية، وهذا يدل على تجانس فقرات المقياس مع الأبعاد المحددة لها.

الجدول رقم (4)

يبين نتائج ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس الصحة التنظيمية لمراكز الشباب والرياضة

في إقليم كردستان العراق

رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	Sig	رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط	Sig
.1	0,468	0,001	.2	0,587	0,001
.3	0,499	0,001	.4	0,555	0,001
.5	0,665	0,001	.6	0,600	0,001
.7	0,462	0,001	.8	0,600	0,001
.9	0,452	0,001	.10	0,633	0,001
.11	0,596	0,001	.12	0,580	0,001
.13	0,618	0,001	.14	0,603	0,001
.15	0,408	0,001	.16	0,459	0,001

0,001	0,598	.18	0,001	0,547	.17
0,001	0,559	.20	0,001	0,509	.19
0,001	0,417	.22	0,001	0,474	.21
0,001	0,629	.24	0,001	0,577	.23
0,001	0,680	.26	0,001	0,483	.25
0,001	0,592	.28	0,001	0,322	.27
0,001	0,689	.30	0,001	0,485	.29
0,001	0,544	.32	0,001	0,415	.31
0,001	0,371	.34	0,001	0,574	.33
0,001	0,578	.36	0,001	0,317	.35
0,001	0,616	.38	0,001	0,597	.37
0,001	0,481	.40	0,001	0,651	.39
0,001	0,577	.42	0,001	0,396	.41
0,001	0,551	.44	0,001	0,598	.43
0,001	0,535	.46	0,001	0,474	.45
0,001	0,491	.48	0,001	0,526	.47
0,001	0,585	.50	0,001	0,567	.49
0,001	0,559	.52	0,001	0,596	.51
			0,001	0,589	.53

يتبين من الجدول (4) أن قيم معامل الارتباط لفقرات مقياس الصحة التنظيمية مع الدرجة الكلية للمقياس معنوية.

الجدول رقم (5)

يبين نتائج ارتباط الأبعاد بمقياس الصحة التنظيمية لمراكز الشباب والرياضية – إقليم كردستان العراق

الأبعاد	قيمة معامل الارتباط	Sig
الإتصالات	0,78	0,001
الإبداع	,079	0,001
تسخير الموارد	0,78	0,001
المعنويات	0,78	0,001
القيادة	0,81	0,001
وضوح الأهداف	0,77	0,001
حل المشكلات	0,79	0,001

يتبين من الجدول (5) أن قيم معامل ارتباط الأبعاد بالمقياس كانت معنوية، وبناءً على النتائج المستحصلة في الجدول، تألف المقياس النهائي للصحة التنظيمية في مراكز الشباب والرياضة لإقليم كردستان العراق من (52) فقرة.

2-4-5-6 الثبات

يقصد بالثبات أن تكون أدوات القياس على درجة عالية من الدقة والإتقان والإتساق فيما تزودنا به من بيانات عن السلوك المفحوص (الجلبي، 2005، 113). ويشير (ميخائيل، 2001) إلى أنه "كلما تذبذبت النتائج إنخفض ثبات المقياس ولم يعد ميزاناً حساساً وقادراً على الكشف عن الفروق الحقيقية بين الأفراد في السمة أو الخاصية التي توضع موضع القياس بدرجة كافية" (ميخائيل، 2001، 268). وبهدف الحصول على معامل الثبات، نلجأ إلى تطبيقه على الأفراد في المقياس، أكثر من مرة أو بالحصول على درجات متكافئة في الإجراء نفسه أو أكثر من إجراء (أبو علام، 2005، 374). ولأجل الوصول إلى معامل الثبات لمقياس الصحة التنظيمية في مراكز الشباب والرياضة – إقليم كردستان العراق، إستعان الباحثان بطريقة التجزئة النصفية.

2-4-5-6-1 طريقة التجزئة النصفية

تُعد طريقة التجزئة النصفية من الطرائق المستخدمة لإستخراج معامل الثبات، لإقتصاديتها في الجهد والوقت (برهوم وعبد النور، 2004، 149). وتسمى بمعامل الثبات بطريقة الأنصاف بمعامل الثبات الداخلي (زكريا وآخران، 2002، 144).

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 الباحثان باستخدام استجابات عينة البناء البالغة (196) إستمارة، قسمت فقراتها إلى نصفين، ضم النصف الأول نتائج العبارات ذات التسلسلات الفردية، فيما ضم النصف الثاني نتائج العبارات ذات التسلسلات الزوجية، إذ أصبح لكل فرد درجتان فردية وزوجية، وتم إيجاد معامل الثبات بمعامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجات نصفي الاختبار (Ferguson and Thakane, 1989, 125). لذا بلغت قيمة معامل الارتباط بين نصفي الاختبار (0,86). وللحصول على معامل ثبات المقياس ككل، تم استخدام معادلة سبيرمان براون (Popham, 1978, 33). لذا فقد بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس (0,92).

2-4-5-7 وصف مقياس الصحة التنظيمية بصورته النهائية

بعد أن تمكن الباحثان من إكمال كافة الإجراءات العلمية الخاصة بتصميم المقاييس، تشكلت الصورة النهائية لمقياس الصحة التنظيمية لمراكز الشباب والرياضة في إقليم كردستان العراق، إذ تكون المقياس من سبعة أبعاد هي (الاتصالات، الإبداع، تسخير الموارد، المعنويات، القيادة، وضوح الأهداف، حل المشكلات) وبعده فقرات كلي بلغ (52) فقرة موزعة حسب ترتيب الأبعاد بواقع (7 - 9 - 7 - 7 - 7 - 7 - 7 - 7) على التوالي، في حين كانت بدائل خماسية للإجابة تمثلت بـ (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، إذ تم تحديد الوزن المناسب لكل إجابة الذي يتراوح بين (1 - 5) درجة مرتبة ترتيباً تنازلياً، حيث بلغت القيمة الكلية للإجابة على الفقرات (260) درجة، في حين بلغت القيمة الدنيا للإجابة على فقرات المقياس (52) درجة. والجدول (6) يبين تسلسل أبعاد المقياس وعدد فقرات كل بعد.

الجدول رقم (6)

يبين أبعاد وفقرات مقياس الصحة التنظيمية – إقليم كردستان العراق بصيغته النهائية

ت	أسم البعد	تسلسل الفقرات	عدد فقرات البعد
1.	الاتصالات	7-6-5-4-3-2-1	7
2.	الإبداع	16-15-14-13-12-11-10-9-8	9
3.	تسخير الموارد	23-22-21-20-19-18-17	7
4.	المعنويات	30-29-28-27-26-25-24	7
5.	القيادة	37-36-35-34-33-32-31	7
6.	وضوح الأهداف	44-43-42-41-40-39-38	7
7.	حل المشكلات	52-51-50-49-48-47-46-45	8

2-5 الوسائل الإحصائية

- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- النسبة المئوية.
- معامل الارتباط.
- قيمة T-Test.

2- عرض النتائج ومناقشتها

بعد إكمال الإجراءات العلمية الخاصة ببناء المقاييس، توصل الباحثان إلى إعداد مقياس الصحة التنظيمية لمراكز الشباب والرياضة في إقليم كردستان العراق.

3- الإستنتاجات والتوصيات

- تم الوصول إلى مقياس الصحة التنظيمية لمراكز الشباب والرياضة في إقليم كردستان العراق. وتكون المقياس من أبعاد هي (الإتصالات، الإبداع، تسخير الموارد، المعنويات، القيادة، وضوح الأهداف، حل المشكلات).
- ضرورة تطبيق مقياس الصحة التنظيمية على الملاكات العاملة في مراكز الشباب والرياضة للتعرف على مستوى الصحة التنظيمية في تلك المؤسسات.

قائمة المصادر

1. أبو علام، رجاء محمود (2005): تقويم التعلم، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
2. أبو مغلي، سمير وسلامة، عبد الحافظ (2010): القياس والتشخيص في التربية الخاصة، دار اليازوري للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
3. باهي، مصطفى حسين وآخرون (2002): الصحة النفسية في المجال الرياضي نظريات- تطبيقات، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
4. بدر، أحمد (1987): أصول البحث العلمي ومناهجه، ط4، وكالة المطبوعات، الكويت.
5. برهوم، محمد عيس وعبد النور، اسكندر (2004): تصميم مقياس المعياري، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والإنسانية، المجلد 1، العدد1، مركز البحوث والدراسات، جامعة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.
6. التميمي، محمد كاظم والطائي، حريم محمد (2005): جودة اتخاذ القرار لدى التدريسي الجامعي، مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد9، جامعة بغداد، العراق.
7. الجليبي، سوسن شاكر (2005): أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية. ط1، مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، دمشق، سوريا.
8. حنا، أميرة (2001): بناء وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد.
9. دوران، روندي (1985): أساسيات القياس والتقويم في تدريس العلوم، ترجمة محمد سعيد صباغ وآخرون، دار الأمل، عمان، الأردن.

10. ربيع، محمد شحاته (2009): قياس الشخصية، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
11. رضوان، محمد نصر الدين، (2006): المدخل الى القياس في التربية الرياضية والبدنية، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر.
12. زكريا، محمد الظاهر وآخران (2002): مبادئ القياس والتقويم في التربية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
13. السامرائي، باسم نزهت والبلداوي، طارق حميد (1987): بناء مقياس الاتجاهات نحو مهنة التدريس، المجلة العربية للبحوث التربوية، المجلد 7، العدد 2.
14. السقا، منيب عبد الله يوسف (2019): أثر الصحة التنظيمية على الأداء الاستراتيجي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، غزة.
15. عباس، محمد خليل وآخرون (2009): مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
16. عبد الحفيظ، محمد فاضي (2014): مقدمة في الإدارة الرياضية، دار عبدالله للنشر، المنيا، مصر.
17. العساف، صالح بن حمد (1988): المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، ط1، المديرية العامة للمطبوعات، الرياض، المملكة العربية السعودية.
18. علاوي، محمد حسن ورضوان، نصر الدين (2000): القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، ط3، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
19. عليان، ربحي مصطفى وغنيم، عثمان محمد (2010): أساليب البحث العلمي - الأسس النظرية والتطبيق العملي، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
20. عودة، أحمد سليمان (1999): القياس والتقويم في العملية التدريسية، جامعة اليرموك، الأردن.

21. عويس، خير الدين علي أحمد (1999): دليل البحث العلمي، دار الفكر للطباعة والنشر، القاهرة.
22. فرحات، ليلي السيد (2001): القياس والاختبارات في التربية الرياضية، مركز الكتاب للنشر، جامعة حلوان، مصر.
23. المندلاوي، قاسم وآخران (1989): الاختبارات والقياس والتقويم في التربية الرياضية، مطابع التعليم العالي، جامعة الموصل، الموصل، العراق.
24. منصور، حازم علوان (2001): بناء مقياس لمفهوم الذات وتقنيته لدى لاعب كرة اليد، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد.
25. ميخائيل، امطانيوس (2001): القياس والتقويم في التربية الحديثة، مطبعة نفحة إخوان، دمشق، سورية.
26. النعيمي، ضرغام جاسم محمد (2002): تقويم بعض الاختبارات البدنية والمهارية لبعض الألعاب الجماعية على وفق النظرية الفسلجية والأسس العلمية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل، العراق.

27. Allen, M. and Yen, W. M., (1979): "Introduction to measurement theory", book/cole, California.
28. Al-Zobaie. A. and AL-Hamdane. M. (1982): Test Construction, Mosul University Publishing, Mosul.
29. Bloom, B.S., Madaus, G.F., and Fiastings T.T. (1983): Evaluation to Improve Learning, Mc Graw – Hill, New York.
30. Ebel, Robert L. (1972): Essentials of Educational measurement Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.
31. Ferguson, George (1981): Statistic and Lysisin Psychology and Education, Mc Graw Hill, N.Y.
32. Popham, W.T. (1978): Criterion Referened Measurment Prentice. Hell, Englewood Cliffs. New Jersey.

ملحق رقم (1)

أسماء السادة الخبراء

ت	الخبراء	الجامعة	الإختصاص	الكلية والقسم
1.	أ.د هاشم أحمد سليمان	الموصل	قياس وتقويم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2.	أ.د وليد خالد همام النعمة	الموصل	إدارة وتنظيم رياضي	كلية التربية الأساسية / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
3.	أ.د عكلة سليمان الحوري	الموصل	علم النفس الرياضي	كلية التربية الأساسية / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
4.	أ.د رياض أحمد إسماعيل	الموصل	إدارة وتنظيم رياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5.	أ.د عدي غانم الكواز	الموصل	إدارة وتنظيم رياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
6.	أ.م.د خالد محمود عزيز	الموصل	إدارة وتنظيم رياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7.	أ.م.د شاهين رمزي رفيق	كركوك	إدارة وتنظيم رياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

ملحق رقم (2)

مقياس الصحة التنظيمية

أ	د	أ	د	الفقرة	
بداً	ادراً	حياناً	البأ	ائماً	
				تسعى الإدارة في المركز الشبابي والرياضي إلى توفير نظام إتصال سريع وفعال.	.
				تعمل الإدارة في المركز الشبابي والرياضي على اعتماد نظام إتصالات يوفر تدفق المعلومات بسهولة.	.
				تعتمد الإدارة في المركز الشبابي والرياضي على استخدام وسائل إتصال حديثة ومتنوعة.	.
				تعمل إدارة المركز الشبابي والرياضي على فتح قنوات تواصل مباشرة مع الرياضيين.	.
				تحرص الإدارة على تقديم معلومات مفهومة وواضحة.	.
				تشجع الإدارة المشتركين على تبادل المعلومات والأفكار معها.	.
				تؤكد الإدارة على أن تكون الرسائل المرسلة مختصرة ومباشرة.	.
				تهتم الإدارة بتوفير بيئة ملائمة لتحقيق الإبداع الشبابي والرياضي.	.
				تعمل الإدارة في المركز الشبابي والرياضي على تطوير المهارات الإبداعية لأعضائها.	.

					تسعى إدارة المركز إلى إستقطاب الأفراد المبدعين والمتميزين.	0.
					تتبنى الإدارة في المركز الشبابي والرياضي الأفكار الجديدة والمبدعة وتكافئ أصحابها.	1.
					تشجع الإدارة أعضائها على إستخدام التكنولوجيا المتطورة لتحقيق أهدافها.	2.
					تحت إدارة المركز الشبابي والرياضي أعضائها على تقديم أفكار مبدعة ومتنوعة لتطوير عمل المركز.	3.
					تشجع الحوارات بين أعضائها للوصول إلى أفكار جديدة.	4.
					تستعين إدارة المركز بالخبرات الداخلية والخارجية لتوليد أفكار مبدعة.	5.
					تقف إدارة المركز بوجه القيود والمعوقات التي تعيق تطبيق الأفكار الإبداعية.	6.
					تمتلك إدارة المركز القدرة على إستثمار الموارد المتوفرة لتحقيق الأهداف الموضوعة.	7.
					تعمل إدارة المركز الشبابي والرياضي على توفير الموارد اللازمة في الوقت المناسب.	8.
					تستخدم إدارة المركز مواردها المتوفرة بشكل فعال.	9.
					تبحث الإدارة عن البدائل الممكنة لتوفير الموارد الضرورية.	0.
					تهتم إدارة المركز الشبابي والرياضي بتحديث أجهزتها وأدواتها بصورة دورية.	1.
					تحت إدارة المركز عاملها على إستخدام موارد	

					2. المنظمة بإقتصادية.
					3. تحت الإدارة الجميع على الإهتمام والعناية بالمستلزمات والبنى التحتية للمنظمة.
					4. تعمل إدارة المركز الشبابي والرياضي على تعزيز الشعور بالثقة والأمان في المؤسسة الشبابية.
					5. تعامل الإدارة أعضائها بمودة وإحترام.
					6. تسعى إدارة المركز الشبابي والرياضي إلى توفير إحتياجات ومتطلبات نجاح أعضائها.
					7. تقدم الإدارة المكافآت المالية المجزية لأعضائها المتميزين.
					8. تفتخر إدارة المركز الشبابي والرياضي بالنتائج المتحققة أمام الآخرين.
					9. تزج الإدارة أعضائها بدورات وندوات علمية لتطوير إمكاناتهم وقدراتهم.
					0. تطالب إدارة المركز الشبابي والرياضي بحقوق أعضائها المالية والمعنوية.
					1. يراعي القائد المصلحة العامة عند إتخاذ القرارات.
					2. يشجع القائد الأعضاء في المركز الشبابي والرياضي على إتخاذ القرارات الخاصة بعملهم.
					3. يشجع الأعضاء على العمل بروح الفريق.
					4. يحرص القائد على سماع وجهات النظر المختلفة حول طبيعة العمل.
					يعمل القائد على زرع الثقة في نفوس

					الأعضاء .	5.
					يشرك الأعضاء في صياغة البرامج ووضع الخطط المستقبلية.	6.
					يجري زيارات ميدانية للإطلاع على واقع العمل في المؤسسة الشبابية والرياضية.	7.
					تضع الإدارة أهدافها وفق تخطيط إستراتيجي سليم.	8.
					تهتم إدارة المركز الشبابي والرياضي بتلبية متطلبات العمل اليومية حسب الأهداف المحددة.	9.
					تشرك إدارة المركز الشبابي والرياضي الأعضاء بصياغة أهداف المنظمة.	10.
					تعتمد إدارة المركز الشبابي والرياضي على التجارب السابقة في صياغة أهداف جديدة.	1.
					تضع الإدارة أهداف مرنة قابلة للتحديث والتطوير.	2.
					تعمل الإدارة على تحقيق أهداف العاملين.	3.
					تعمل إدارة المركز الشبابي والرياضي على جدولة الأهداف المطلوب تحقيقها.	4.
					تشج الإدارة في المركز الشبابي والرياضي أعضائها على تقديم الحلول للمشاكل التي تواجه العاملين.	5.
					تعتمد الإدارة الأسلوب العلمي في إيجاد حلول للمشاكل التي تواجه العمل.	6.
					تضع إدارة المركز نظام لتقييم الحلول المقترحة.	7.

					تعتمد الإدارة في المركز الشبابي والرياضي على الخبرات السابقة في مواجهة التحديات والظروف الصعبة.	8.
					تشرك الإدارة الجميع بعملية صنع القرارات الخاصة بمعالجة المشاكل التي تواجه المؤسسة الشبابية والرياضية.	9.
					تستمتع إدارة المركز الشبابي والرياضي للمشاكل والمعوقات التي تواجه الرياضيين وتعمل على حلها.	0.
					تشجع إدارة المركز أعضائها على استخدام أساليب إبداعية لحل المشاكل.	1.
					تنظر إدارة المركز الشبابي والرياضي إلى المشكلة من جميع جوانبها.	2.