

عوامل النجاح الحرجة ودوره في تعزيز الاداء المتميز للعاملين في الاقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية بالعراق

علي جبر جهاد
وزارة التربية

أ.م.د. ساجت مجيد جعفر
جامعة القادسية - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

Sp.post27@qu.edu.iq

Sajid.almoussawi@qu.edu.iq

استلام البحث: ٢٠٢٢/٥/١١

قبول البحث: ٢٠٢٢/٧/٢٠

ملخص البحث

إن تحديد مؤشرات نجاح المؤسسات الرياضية منذ بداية تأسيسها يعد أحد أهم عوامل النجاح الحرجة التي يجب توثيقها بصورة واضحة لكل الأطراف المشاركة في المؤسسة لتحقيق انسيابية عالية أثناء التنفيذ الذي يتم من خلال تطبيق ادارة جيدة بكافة صورها بوصفها الأسلوب الأكثر كفاءة لتنفيذ وتطبيق ما هو مطلوب في حين يمثل الأداء المتميز النتائج المرغوبة التي تسعى المؤسسات الرياضية إلى تحقيقها، ويهدف إلى استغلال مواردها البشرية والمادية وبما يتلاءم مع الظروف البيئية الداخلية والخارجية وبكفاءة وفعالية لتحقيق أهدافها الاستراتيجية على المدى القصير والطويل حيث يمثل الأداء المتميز مجموعة من ممارسات الموارد البشرية المترابطة التي تساعد في الحصول على مخرجات عمل فائقة من العاملين في تلك المؤسسات الرياضية، ومن هنا تبرز أهمية البحث وعلى وفق تلك المعطيات التي تطرقتها الدراسة الحالية في (محاولة التعرف على عوامل النجاح الحرجة وما يتمخض عنه من معرفة استراتيجية تمكن المؤسسات الرياضية من تحقيق النجاح وذلك من أجل الرقي الى الأمام وتقديم الافضل تحقيقاً الاداء المتميز)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته طبيعة مشكلة البحث، تم تحديد مجتمع البحث الأصلي والمتمثل بالعاملين في الاقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في العراق والبالغ عددهم (٣١٣) فرداً في المحافظات العراقية واستخدم الباحث خطوات بناء المقياس والوسائل الاحصائية المناسبة للبحث، ومن خلال ذلك استنتج الباحث إن عوامل النجاح الحرجة تعد منطلقاً لبناء نماذج النجاح و التفوق من خلال موازنة ما تفرزه مواجهة التحديات من سلبيات وإيجابيات للخروج بنموذج تتجنب به الاخفاق عن طريق تعزيز الايجابيات، وأهم التوصيات ضرورة تركيز ادارة اقسام الموهبة على عوامل النجاح الحرجة من أجل ديمومة عملها بالاتجاه الذي يخدم غايتها ويحقق أهدافها.

الكلمات المفتاحية:- عوامل النجاح الحرجة الاداء المتميز

Factors of Critical success and their Role role in enhancing the outstanding performance of those who work in the national departments of sports talent care in Iraq

Ali Jabr Jihad
Ministry of Education

Dr. Sajit Majid Jaafar
Al-Qadisiyah University

Abstract

The main concern of any administrative institution in general and sports in particular is to achieve its goals with high administrative efficiency and with the least effort and the shortest time. Determining the success indicators of sports institutions since the beginning of their establishment is one of the most important critical success factors that must be clearly documented for all parties involved in the institution. To achieve a high flow during implementation, which is carried out through the application of good management in all its forms as the most efficient method for implementing and applying what is required, hence the importance of the research and according to those data that the current study touched upon in an attempt to identify the critical success factors and the resulting strategic knowledge Enable sports institutions to achieve success in order to move forward and provide the best to achieve the sports achievements that keep pace with the march Progress in the world, and the talent in Iraq, numbering (313) individuals in the Iraqi governorates. The steps of building are used in the scale and the appropriate statistical methods for research .

Key words. critical success factors, the national departments

١- المقدمة:

يعد علم الادارة احدى الركائز الاساسية لتقدم الشعوب ورقبها في جميع الجوانب الحياة من خلال الاستعمال السليم للإمكانات والموارد والقدرات المادية والبشرية. وأن أحد أهم مهام الإدارة هو الاستعمال الأمثل لتلك الامكانيات المتوفرة وبالشكل الايجابي واعدادهم بصورة صحيحة وفعاله بما ينسجم مع الاهداف الموضوعية للمؤسسة. وإن تحديد مؤشرات نجاح المؤسسات الرياضية منذ بداية تأسيسها يعد احد أهم عوامل النجاح الحرجة التي يجب توثيقها بصورة واضحة لكل الاطراف المشاركة في المؤسسة لتحقيق انسيابية عالية أثناء التنفيذ الذي يتم من خلال تطبيق ادارة جيدة بكافة صورها بوصفها الأسلوب الأكثر كفاءة لتنفيذ وتطبيق ما هو مطلوب في حين يمثل الأداء المتميز النتائج المرغوبة التي تسعى المؤسسات الرياضية إلى تحقيقها، ويهدف إلى استغلال مواردها البشرية والمادية وبما يتلاءم مع الظروف البيئة الداخلية والخارجية وبكفاءة وفعالية لتحقيق أهدافها الاستراتيجية على المدى القصير والطويل حيث يمثل الأداء المتميز مجموعة من ممارسات الموارد البشرية المترابطة التي تساعد في الحصول على مخرجات عمل فائقة من العاملين في تلك المؤسسات الرياضية، ومن هنا تبرز أهمية البحث وعلى وفق تلك المعطيات التي تطرقتها الدراسة الحالية في (محاولة التعرف على عوامل النجاح الحرجة وما يتمخض عنه من معرفة استراتيجية تمكن المؤسسات الرياضية من تحقيق النجاح وذلك من اجل الرقي الى الأمام وتقديم الافضل تحقيقاً الاداء المتميز)، وبعد الاطلاع على المصادر العلمية والبحوث والتي اكدت على إدارة المؤسسات الرياضية منها وجوب إدارة أي مؤسسة بأعلى كفاءة إدارية ممكنه والسعي نحو تحقيق الأهداف المرسومة باقل وقت وجهد ممكن، وهذا لا يتم الا من خلال وضع رؤيه واضحة لعوامل النجاح التي تعتمدها المؤسسة وبالتالي تحسين الأداء وتطوير كفاءته من خلال تشذيب كل العوائق التي تعترض سير إدارة هذه المؤسسات الرياضية، وبناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال السؤال الآتي: (في كيفية تطبيق عوامل النجاح الحرجة لتحقيق الاداء المتميز لأقسام الموهبة الرياضية في اقسام الموهبة).

٢- الغرض من الدراسة:

بناء مقياسي عوامل النجاح الحرجة والاداء المتميز لدى العاملين في الاقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في اقسام الموهبة.

٣- الطريقة والاجراءات وتشمل:**٣-١ العينة**

من الأولويات المهمة التي من الضروري الاهتمام بها في البحث العلمي والدقة في اختيارها بحيث تناسب الإجراءات هو المجتمع وعيناته ، تم تحديد مجتمع البحث الأصلي والمتمثل بالعاملين في الأقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في العراق والبالغ عددهم (٣١٣) فرداً في المحافظات العراقية.

جدول (١)

يبين توزيع مجتمع العاملين للأقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية

ت	المحافظات	العدد الكلي	مسؤولي الشعب	عدد مدراء المراكز	عدد المشرفين	الكوادر الإدارية العاملة
1	بغداد	٤١	4	12	20	5
2	الموصل	31	3	9	15	4
3	كربلاء	14	2	2	5	5
4	الديوانية	42	2	5	25	10
5	واسط	15	3	5	7	0
6	كركوك	9	3	1	1	4
7	صلاح الدين	27	3	8	13	3
8	النجف	17	3	4	8	2
9	ذي قار	6	1	2	3	0
10	بابل	17	2	3	7	5
11	ديالى	26	3	5	13	5
12	المتن	13	2	3	3	5
13	البصرة	17	2	8	2	5
14	الأنبار	27	2	3	11	11
15	ميسان	11	3	2	5	1
	المجموع	313	3 ^٨	72	13 ^٨	65

٣-٢ تصميم الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته طبيعة مشكلة البحث.

٣-٢-١ إجراءات بناء مقياسي عوامل النجاح الحرجة والاداء المتميز: سعى الباحث إلى بناء مقياسي عوامل النجاح الحرجة والاداء المتميز بما يتلاءم مع الأسس العلمية التي انطلق منها موضوع بحثه.

٣-٢-٢ الغرض من بناء المقياس: أن الغرض من البحث الحالي هو اعداد مقياسي لعوامل النجاح الحرجة والاداء المتميز.

٣-٢-٣ تحديد الظاهرة المطلوب قياسهما: ينبغي تحديد الظاهرة المطلوب قياسها وان يكون مفهومها وحدودها واضحين تماما، والظاهرة التي يهدف البحث إلى قياسها هي عوامل النجاح الحرجة والاداء المتميز.

٣-٢-٤ تحديد مجالات المقياسين: لغرض تحديد مجالات المقياسين قام الباحث بالاطلاع على الادبيات والمصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة ومصادر الانترنت التي تخص علم الادارة والتنظيم والادارة الاستراتيجية والإطار المرجعي للتحليل البيئي تم الاعتماد على المجالات الأساسية الثلاث لمقياسي عوامل النجاح الحرجة والاداء المتميز قيد البحث ليراعي في بنائهما سهولة التطبيق.

٣-٢-٥ اعداد عبارات مقياسي عوامل النجاح الحرجة والاداء المتميز: ينبغي أن تكون العبارات الموضوعية ممثلة للمجالات والمقياسين قيد البحث، فضلاً عن ارتباطها بالهدف من الدراسة، وأن تصاغ بشكل واضح ومفهوم، وأن تتصف بالحيادية عند الإجابة عنها.

٣-٢-٦ صلاحية عبارات المقياسين: يتطلب هذا الإجراء الحصول على توافق آراء مجموعة من الخبراء والمختصين حول صلاحية عبارات هذا المقياس، لذلك قام الباحث بإعداد استبانة عوامل النجاح الحرجة والاداء المتميز وتحديد عبارات كل مجال من مجالات الدراسة، وبعد ذلك تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين، كما في الجدول التالي.

جدول (٢)

يُبين صلاحية عبارات مقياس عوامل النجاح الحرجة

أولاً: مجال دعم الإدارة العليا					
ت	العبارات	عدد الخبراء		نسبة الاتفاق	قيمة (كا) المحسوبة
		يصلح	لا يصلح		
١	توفر الادارة العليا جميع المستلزمات والأجهزة والمتطلبات الخاصة بالجانب الاداري في مختلف أقسامها.	٢٠	٠	١٠٠%	٢٠
٢	لدى الادارة العليا الخبرة والممارسة في إدارة الأمور الادارية من خلال توحيد جهودها لغرض تنفيذ المشاريع الرياضية.	١٩	١	٩٥%	١٦.٢
٣	الدعم المادي والمعنوي للعاملين من اجل الاستفادة من الطاقات الداخلية لدى العاملين.	١٨	٢	٩٠%	١٢.٨
٤	تفصح الادارة العليا المجال امام العاملين لتعلم طرائق عمل جديدة	١٧	٣	٣٧%	٠.٨ غير معنوي
٥	تعمل الادارة العليا على حلحلة وتوضيح الأمور الغامضة وتبسيطها للعاملين.	١٨	٢	٩٠%	١٢.٨ معنوي
ثانياً: مجال ثقافة المنظمة					
ت	العبارات	عدد الخبراء		نسبة الاتفاق	قيمة (كا) المحسوبة
		يصلح	لا يصلح		
١	هناك تفاعل من المنظمة بخصوص الافكار الجديدة التي يقدمها العاملين الماهرين.	١٦	٤	٨٠%	٧.٢ معنوي
٢	معرفة العاملين بالتقنيات والاجراءات العامة التي ترتبط بالعمل.	٢٠	٠	١٠٠%	٢٠ معنوي
٣	مبادرة إدارة القسم على تحويل المعرفة النظرية المعاصرة للعاملين الى ممارسات تطبيقية.	١٦	٤	٨٠%	٧.٢ معنوي
٤	يتميز القسم بمرونة عالية ليحافظ على اتزانه والقدرة على تحديث أساليب عمله.	٩	١١	٤٥%	٠.٢ غير معنوي
٥	يدعم القسم خطة عمل مدروسة لا استقطاب الشهادات الأكاديمية لخدمة العمل الرياضي.	١٨	٢	٩٠%	١٢.٨ معنوي
ثالثاً: مجال زيادة صلاحية العاملين					
ت	العبارات	عدد الخبراء		نسبة الاتفاق	قيمة (كا) المحسوبة
		يصلح	لا يصلح		
١	اعطاء الفرصة للعاملين على معالجة بعض المشكلات التي تخص أعمالهم.	١٨	٢	٩٠%	١٢.٨ معنوي
٢	رؤية القسم واضحة ومفهومة من قبل العاملين بها.	٢٠	٠	١٠٠%	٢٠ معنوي
٣	الحث على العمل الجماعي والابتعاد عن الفردية والارتجالية داخل القسم.	١٨	٢	٤٢%	٠.٨ غير معنوي
٤	عدم تقييد حرية للعاملين في العمل وعدم حصرهم في مجال ضيق جداً لبيان افكارهم .	١٧	٣	٨٥%	٩.٨ معنوي
٥	تعمل أدارات الاقسام مع كوادرها الادارية على تهيئة الظروف الملائمة والمناخ المناسب في تحديد أوقات البطولات الرياضية.	١٥	٥	٧٥%	٥ معنوي

* قيمة (كا) الجدولية = ٣.٨٤ عند درجة حرية (ن-١) = (١-٢) = ١ ومستوى دلالة (٠.٠٥).

جدول (٣)

يُبين صلاحية عبارات مقياس الأداء المتميز

أولاً: محور القيادة

ت	العبارات	عدد الخبراء		نسبة الاتفاق	قيمة (كا) المحسوبة	نوع الدلالة
		يصلح	لا يصلح			
١	تتعاون أقسام الموهبة مع الاقسام الفرعية من أجل استمرار البطولات والأنشطة الرياضية.	٢٠	٠	١٠٠%	٢٠	معنوي
٢	تتفهم القيادة الرياضية والشبابية دوافع العاملين وحاجاتهم ورغباتهم.	٩	١١	٤٥%	٠.٢	غير معنوي
٣	لدى القيادة الرياضية تقييم خاص عن الاقسام ككل وعمل الأفراد فيها.	١٨	٢	٩٠%	١٢.٨	معنوي
٤	اتزان العمل الاداري للأقسام يساعد على تخطي العقبات.	١٧	٣	٨٥%	٩.٨	معنوي
٥	وجود الكفاءات الإدارية في أقسام الموهبة أعطاهم القدرة على التميز في الاداء.	١٨	٢	٩٠%	١٢.٨	معنوي

ثانياً: محور التخطيط الاستراتيجي

ت	العبارات	عدد الخبراء		نسبة الاتفاق	قيمة (كا) المحسوبة	نوع الدلالة
		يصلح	لا يصلح			
١	تشتمل المناهج التدريبية المركزية التي تعدها الوزارة الى البطولات على مستوى اقسام الموهبة وبمختلف مدارسها.	٩	١١	٤٥%	٠.٢	غير معنوي
٢	تراعي الإدارة العليا التطورات المستقبلية ومدى تأثيرها على القسم وعلى جميع المعنيين.	٢٠	٠	١٠٠%	٢٠	معنوي
٣	تعزز اقسام الموهبة التخطيط الاستراتيجي في كافة المستويات.	١٦	٤	٨٠%	٧.٢	معنوي
٤	يقوم القسم بتخصيص الإمكانيات المطلوبة لفريق إعداد الخطة الاستراتيجية.	٢٠	٠	١٠٠%	٢٠	معنوي
٥	تتضمن الاستراتيجيات الموضوعية تحديد الفرص الحالية والمستقبلية.	١٨	٢	٩٠%	١٢.٨	معنوي

ثالثاً: محور جودة الاداء

ت	العبارات	عدد الخبراء		نسبة الاتفاق	قيمة (كا) المحسوبة	نوع الدلالة
		يصلح	لا يصلح			
١	استثمار الموارد البشرية والمادية والمعلوماتية والمالية بشكل جيد.	١٢	٨	٦٠%	٠.٨	غير معنوي
٢	تحفيز وتدعم أفكار العاملين والنظر الى تقديم الأجود في العمل.	٢٠	٠	١٠٠%	٢٠	معنوي
٣	تعمل ادارة القسم على ان جودة الأداء المؤسسي قائم على توجيه السلوكيات والجهود للأفراد نحو تحقيق التميز والجودة وبما يحقق أهداف القسم.	١٨	٢	٩٠%	١٢.٨	معنوي
٤	تُمارس أقسام الموهبة من خلال أهدافها دوراً بارزاً في تحقيق ضمان الجودة والارتقاء بمستوى أداء الأفراد العاملين فيها.	١٧	٣	٨٥%	٩.٨	معنوي
٥	تطوير اداء جميع العاملين عن طريق تنمية روح التعاون الجماعي وتنمية مهارات العمل الجماعي.	١٥	٥	٧٥%	٥	معنوي

وبعد استخدام اختبار (كا) والحصول على النتائج استبعد الباحث العبارات التي كانت قيمة (كا) المحسوبة اقل من قيمة (كا) الجدولية البالغة (٣.٨٤) عند درجة حرية (١) ومستوى دلالة (٠.٠٥).

٢-٣-٧ اعداد مقياسي عوامل النجاح الحرجة والاداء المتميز: بعد أن تم استبعاد العبارات غير المقبولة من قبل السادة الخبراء والمختصون أعيد توزيع العبارات على استمارة المقياس في استمارة جديدة (ملحق (١)).

٢-٣-٨ اعداد تعليمات المقياسين: حيث تتم هذه العملية من خلال كتابة التعليمات وشرائط التنفيذ بالسهولة والوضوح.

٢-٣-٩ تصحيح عبارات المقياسين: ويقصد بتصحيح المقياس الحصول على الدرجة الكلية للفرد التي تحسب عن طريق جمع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب على سلم التقدير، وعندما توضع لكل عبارة الوزن المحدد لها مسبقاً تجمع الأوزان لكل العبارات وتكون النتيجة هي الدرجة التي تعبر عن مدى قياس عوامل النجاح الحرجة والاداء المتميز.

جدول (٤)

يُبين اسلوب تصحيح عبارات المقياس

اتجاه العبارة	اتفق دائماً	اتفق غالباً	اتفق احياناً	اتفق نادراً	لا اتفق
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

٣-٣-٣ التطبيق الاستطلاعي للمقياسين: حيث قام الباحث بأجراء تجربة استطلاعية على عينة قوامها (١٠ شخصاً) اجريت بتاريخ (٢٠٢١/٩/٢١ - ٢٠٢١/٩/٣٠) على بعض الافراد في الاقسام الوطنية لرعاية الموهبة مجتمع البحث.

٣-٤ **التطبيق الرئيسي للمقياس:** إن الغرض من إجراء هذه التجربة هو تطبيق مقياسي عوامل النجاح الحرجة والاداء المتميز بهدف تحليل العبارات إحصائياً للفترة من (٢٠٢١/٦/٨-٢٠٢٢/٤/٢) ولأجل تحقيق ذلك أجرى الباحث التجربة الرئيسية والتي يقصد بها تطبيق المقياس على المجتمع والبالغ عدده (٣١٣ شخصاً).

٣-٤-١ **التحليل الإحصائي لعبارات المقياسين:** يعد التحليل الإحصائي لعبارات المقياسين من المتطلبات المهمة والضرورية في عملية بنائه وذلك للحصول على عبارات جيدة تحقق الهدف من بناء المقياس، وقد اتبع الباحث الإجراءات التالية.

٣-٤-٢ **اسلوب المجموعات المتطرفة (القوة التمييزية):** إن وظيفة القوة التمييزية هي القدرة على التفريق أو التمييز بين العاملين الذين يحصلون على درجات عالية والعاملين الذين يحصلون على درجات منخفضة في تنفيذ مقياس ما، كما في الجدول التالي.

جدول (٥)

يبين القدرة التمييزية لعبارات مقياس عوامل النجاح الحرجة

أولاً :- دعم الادارة العليا						
ت	الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (ت) المحسوبة
		س	ع	س	ع	
١	توفر الادارة العليا جميع المستلزمات والأجهزة والمتطلبات الخاصة بالجانب الاداري في مختلف أقسامها.	٣.٤٧٩	١.٢٣٨	١.٧٧١	١.٠٣٦	١٢.٣٣٢
٢	تكافئ الادارة الاداء الجيد للعاملين بموضوعية وعدالة .	٣.٨٧٥	١.١٤٢	١.٧٥٠	٠.٧٥٨	٨.٧٤٤
٣	لدى الادارة العليا الخبرة والممارسة في إدارة الأمور الادارية من خلال توحيد جهودها لغرض تنفيذ المشاريع الرياضية.	٣.٦٠٤	١.٠٦٧	١.٧٧١	١.٠٣٦	١٠.٥٤٠
٤	الدعم المادي والمعنوي للعاملين من اجل الاستفادة من الطاقات الداخلية لدى العاملين.	٣.٢٠٨	١.٤١٤	١.٨٥٤	٠.٧٩٩	١١.٧٧٨
ثانياً :- الثقافة التنظيمية						
ت	الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (ت) المحسوبة
		س	ع	س	ع	
١	هناك تفاعل من المنظمة بخصوص الافكار الجديدة التي يقدمها العاملين الماهرين.	٣.٥٨٣	١.١٦٤	١.٨١٣	١.٠٤٥	١١.٨٤٤
٢	معرفة العاملين بالتقنيات والاجراءات العامة التي ترتبط بالعمل.	٣.٩٧٩	١.٠٦٢	١.٧٢٩	٠.٧٦٥	١١.٩١٤
٣	مبادرة إدارة القسم على تحويل المعرفة النظرية المعاصرة للعاملين الى ممارسات تطبيقية.	٣.٤٥٨	١.٢٨٨	١.٩٥٨	١.١٦٦	١٠.٩٨٢
٤	يدعم القسم خطة عمل مدروسة لا استقطاب الشهادات الأكاديمية لخدمة العمل الرياضي.	٣.١٤٦	١.٤٥٨	١.٨٣٣	٠.٧٨١	٥.٤٩٦
ثالثاً :- زيادة صلاحية العاملين						
ت	الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (ت) المحسوبة
		س	ع	س	ع	
١	اعطاء الفرصة للعاملين على معالجة بعض المشكلات التي تخص أعمالهم.	٣.٤١٧	١.٢٦٩	١.٨١٣	٠.٨٦٧	٧.٢٣٣
٢	عدم تقيد حرية للعاملين في العمل وعدم حصرهم في مجال ضيق جداً لبيان افكارهم .	٣.٤٧٩	١.٢٨٨	١.٨١٣	١.٠٢٤	٧.٠١٦
٣	رؤية القسم واضحة ومفهومة من قبل العاملين بها.	٣.٠٤٢	١.٤١٤	١.٦٢٥	٠.٩١٤	٥.٨٣١
٤	اعطاء الفرصة للعاملين على معالجة بعض المشكلات التي تخص أعمالهم.	٣.٢٢٩	١.٢٩٢	١.٥٠٠	٠.٦١٩	٨.٣٦٢

* قيمة (٢كا) الجدولية = ٣.٨٤ عند درجة حرية (ن-١) = (١-٢) = ١ ومستوى دلالة (٠.٠٥).

جدول (٦)

يبين القدرة التمييزية لعبارات مقياس الاداء المتميز

أولاً :- القيادة						
ت	الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (ت) المحسوبة
		س	ع	س	ع	
١	تتعاون أقسام الموهبة مع الاقسام الفرعية من أجل استمرار البطولات والأنشطة الرياضية.	٣.٤٧٩	١.٣٦٨	١.٨٣٣	٠.٩٩٦	٦.٧٣٧
٢	اتزان العمل الاداري للأقسام يساعد على تخطي العقبات.	٣.٧٩٢	١.٢٥٤	١.٦٨٨	٠.٨٥٤	٩.٦٠٧
٣	وجود الكفاءات الإدارية في أقسام الموهبة أعطاهم القدرة على التميز في الاداء.	٣.٨٧٥	١.١٦٠	١.٤٣٨	٠.٦٨١	١٢.٥٥٣
٤	لدى القيادة الرياضية تقييم خاص عن الاقسام ككل وعمل الأفراد فيها.	٣.٢٩٢	١.٣٠٤	١.٥٦٣	٠.٩٢٠	٧.٥٠٦

ثانياً:- التخطيط الاستراتيجي						
ت	الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة ت المحسوبة
		س	ع	س	ع	
١	تراعي الإدارة العليا التطورات المستقبلية ومدى تأثيرها على القسم وعلى جميع المعنيين.	٣.٣١٣	١.٥٤٦	٢.١٨٨	١.٣٦٣	٣.٧٨٢
٢	تطوير أداء جميع العاملين عن طريق تنمية روح التعاون الجماعي وتنمية مهارات العمل الجماعي.	٣.٣٥٤	١.١٥٨	٢.٣٩٦	١.٢٣٣	٣.٩٢٥
٣	يقوم القسم بتخصيص الإمكانيات المطلوبة لفريق إعداد الخطة الاستراتيجية.	٣.٢٥٠	١.٧٩٢	٢.٤١٧	١.٢٦٩	٢.٦٢٩
٤	يوجد لدى القسم رؤية صائبة عن الأمور المستقبلية ودقة في توقعاتها وبالتالي تكرر مواردها واهتماماتها لهذه الأمور.	٣.٤١٧	١.٢١٧	٢.٢٥٠	١.٢٦٣	٤.٦٠٧

٣-٤-٣ الاتساق الداخلي: أن القوة التمييزية في طبيعة الحال لا تحدد مدى التجانس في الظاهرة المطلوب قياسها، وتعني طريقه الاتساق الداخلي مدى ارتباط البنود أو العبارات أو الوحدات مع بعضها البعض داخل الاختبار أو المقياس ومدى ارتباط كل بند أو عبارة أو وحدة مع الاختبار ككل (٦: ١٢٦).

أ- علاقة الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمجال والمقياس : لإيجاد هذا المؤشر استعمل معامل ارتباط (بيرسون) من أجل التحقق من الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط بين درجات أفراد العينة البالغ عددهم (٣١٣) على كل عبارة وبين درجاتهم الكلية للمجال والمقياس، باستعمال اختبار (ر) إذ ظهر بان جميع العبارات ذات دالة إحصائية لأن القيمة المحسوبة ولجميع العبارات أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٠.١٤٣) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٧٦) والجدول (٢٦) يبين معاملات الارتباط بين درجة العبارة والمجموع الكلي للمقياس. (٣: ٨٦).

جدول (٧)

يبين قيمة معامل ارتباط كل عبارة بالمجموع الكلي لدرجات المجالات الذي تنتمي اليه ولمقياس عوامل النجاح الحرجة

ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدلالة
١	٠.٧٤٦	معنوي	٠.٦٩٥	معنوي
٢	٠.٧٩٤	معنوي	٠.٦٨٤	معنوي
٣	٠.٦٤٦	معنوي	٠.٥١٥	معنوي
ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدلالة
١	٠.٤٥٦	معنوي	٠.٤٠٥	معنوي
٢	٠.٣٤٣	معنوي	٠.٢٦٨	معنوي
٣	٠.٨٢٠	معنوي	٠.٧١٤	معنوي
ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدلالة
١	٠.٦٣١	معنوي	٠.٤٨٧	معنوي
٢	٠.٨٧٦	معنوي	٠.٦٨٤	معنوي
٣	٠.٦٥٩	معنوي	٠.٦١٨	معنوي

جدول (٨)

يبين قيمة معامل ارتباط كل عبارة بالمجموع الكلي لدرجات المجالات الذي تنتمي اليه ولمقياس الاداء المتميز

ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدلالة
١	٠.٨٧٠	معنوي	٠.٧٢٣	معنوي
٢	٠.٥٤٥	معنوي	٠.٤٩٤	معنوي
٣	٠.٤٣٢	معنوي	٠.٣٥٧	معنوي
ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدلالة
١	٠.٨٧٣	معنوي	٠.٧٠٠	معنوي
٢	٠.٧٢٠	معنوي	٠.٥٧٦	معنوي
٣	٠.٩٦٥	معنوي	٠.٧٧٣	معنوي

٣-٤-٤ الأسس العلمية للمقياسين:

٣-٤-٤-١ صدق المقياسين: للصدق أنواع عديدة وقد استخدم الباحث الطرق التالية للتحقق من صدق المقياس.

أولاً: صدق المحتوى: عمد الباحث لتحقيق هذا النوع من الصدق من خلال عرض عبارات المقياسين وبدائل الاجابة على مجموعة من الخبراء والمختصين لإقرار صلاحيتها.

ثانياً: صدق البناء : يعد صدق البناء من أكثر أنواع الصدق تمثيلاً لمفهوم الصدق ، فهو يتناول العلاقة بين الاختبار أو المقياس وبين المفهوم النظري الذي يهدف الاختبار لقياسه" (٨: ٧٦).

٣-٤-٤-٢ ثبات المقياس: إن الثبات من الشروط التي يجب توافرها في المقياس لكي يكون دقيقاً ، ويعرف "هو الاختبار الذي يعطي نتائج مقارنة أو نفس النتائج إذا طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة" (٢: ٤٣)، ولأجل استخراج الثبات اعتمد الباحث على الطرق الآتية:-

طريقة التجزئة النصفية ومعادلة ألفا كرونباخ:

٣-٤-٥ المقياسين بصيغته النهائية: إذ تكون مقياس عوامل النجاح الحرجة والاداء المتميز بصورته النهائية مكون من (٩) عبارة لكل مقياس موزعة على مجالات المقياسين حيث كان مجال دعم الادارة العليا مكون من (٣) عبارة ومجال الثقافة التنظيمية من (٣) عبارة ومجال زيادة صلاحية العاملين من (٣) عبارة اما الاداء المتميز فحصل مجال القيادة على (٣) عبارة اما التخطيط الاستراتيجي (٣) عبارة في حين حصل مجال جودة الاداء (٣) عبارة.

١-٤ عرض وتحليل نتائج مجالات عوامل النجاح الحرجة ومناقشتها:**١-١-٤ عرض نتائج مجال دعم الادارة العليا وتحليله ومناقشته.**

يتضمن هذا المجال (٣) عبارة، وتتحصر درجة الوسط المرجح بين (٣.٦٧-٣.٠٤) ووزنها المئوي بين (٦٠.٨٦-٧٣.٣٣)، والجدول (٩) يبين ذلك.

جدول (٩)

يبين الأوساط المرجحة والأوزان المئوية والترتب لاستجابات أفراد العينة على فقرات مجال دعم الادارة العليا

ترتيب العبارة ضمن المجال	العبارة	الوزن (٥)			الوزن (٤)			الوزن (٣)			الوزن (٢)			الوزن (١)			المجموع التقديري	الوسط المرجح	الوزن المئوي	تسلسل العبارة في المجال
		دائماً	المجموع	النسبة المئوية	غالباً	المجموع	النسبة المئوية	أحياناً	المجموع	النسبة المئوية	نادراً	المجموع	النسبة المئوية	أبداً	المجموع	النسبة المئوية				
١	توفر الادارة العليا جميع المستلزمات والأجهزة والمتطلبات الخاصة بالجانب الاداري في مختلف أقسامها.	٣٥	١٧٥	٣٧.٦٣	٣٢	١٣٢	٣٥.٤٨	١٠	٣٠	١٠.٧٥	١٢	٢٤	١٢.٩٠	٣	٣	٣.٢٣	٣٦٤	٣.٩١	٧٨.٢٨	١
٢	لدى الادارة العليا الخبرة والممارسة في إدارة الأمور الادارية من خلال توحيد جهودها لغرض تنفيذ المشاريع الرياضية.	٣٤	١٦٥	٣٥.٤٨	٢٢	٨٨	٢٣.٦٦	٢٢	٢٦	٢٣.٦٦	٧	١٤	٧.٥٣	٩	٩	٩.٦٨	٣٤٢	٣.٦٨	٧٣.٥٥	٢
٣	الدعم المادي والمعنوي للعاملين من اجل الاستفادة من الطاقات الداخلية لدى العاملين.	٣٢	١٦٠	٣٤.٤١	٢٢	٨٨	٢٣.٦٦	١٢	٤٨	١٧.٢٠	١٩	٣٨	٢٠.٤٣	٤	٤	٤.٣٠	٣٣٨	٣.٦٣	٧٢.٦٩	٣

جاءت العبارة (١) والتي تنص (توفر الادارة العليا جميع المستلزمات والأجهزة والمتطلبات الخاصة بالجانب الاداري في مختلف أقسامها) في الترتيب الاول بوسط مرجح (٣.٩١) ووزن مئوي (٧٨.٢٨)، إذ يرى الباحث إن الإدارة توفير كل الأجهزة والادوات والمستلزمات التي من شأنها رفع مستوى الاداء لدى العاملين من أجل ديمومة مصلحة أقسام الموهبة ومواكبتها للتطور التكنولوجي والذي يصب في مصلحة القسم، والمساعدة في تسوية المعوقات وتطوير علاقات العمل بين الاقسام وتنظيم ذلك العمل، يجب توافر كافة الإمكانيات والأجهزة بمختلف مستوياتها وتوفر الوسائل والأساليب والأدوات والتقنيات في مختلف المواقع بحيث تتكامل كل الجوانب والمجالات وتتضافر لإنجاح الجانب الاداري (٩٥:١٢)، في حين جاءت العبارة (٣) والتي تنص (لدى الادارة العليا الخبرة والممارسة في إدارة الأمور الادارية من خلال توحيد جهودها لغرض تنفيذ المشاريع الرياضية) في الترتيب الثاني بوسط مرجح (٣.٦٨) ووزن مئوي (٧٣.٥٥)، ويؤكد الباحث أن من الأولويات الأولى لعمل القسم هو الاستفادة من كل الخبرات التي تساعد على تحقيق الإنجازات في مختلف الظروف التي تواجه العمل من خلال مرونة الخطط الموضوعية وكذلك تراكم الخبرات التي يتمتع بها من يدير دفة العمل الإداري في أقسام الموهبة، إن مفتاح دعم الإدارة للعاملين بنجاح هو مشاركتهم في المعلومات التي تأتي من الخبراء مقارنة مع المفهوم الذي كان سائداً في إطار الماضي وهو ادخار هذه المعلومات والمحافظة عليها ولذلك فمن المتوقع أن تكون إدارات هذه الأيام أكثر انفتاحاً على العاملين وأكثر ميلاً لدعم رؤوسهم عن طريق توافر المعلومات ووسائل التعلم والتحفيز التي تعزز الانجاز لديهم (٩٨:١٠)، وجاءت العبارة (٩) والتي تنص (الدعم المادي والمعنوي للعاملين من اجل الاستفادة من الطاقات الداخلية لدى العاملين) في الترتيب الثالث بوسط مرجح (٣.٦٣) ووزن مئوي (٧٢.٦٩)، يرى الباحث أنه يجب على الاقسام العمل على دعم العاملين معنويًا وماديًا والاستفادة من كل الخبرات المتاحة لدى العاملين حسب التخصص والمؤهلات والخبرات العلمية والعملية، ان من افضل سبل الدعم التي يمكن أن تقدمها الإدارة العليا للعاملين هي القدرة والكفاءة في تقييم أداء العاملين ومكافأة الجيدين والمبدعين وتوجيه الآخرين والمحاسبة العادلة للمقصرين (١١: ١٤١).

٤-١-٢ عرض نتائج مجال الثقافة التنظيمية لعوامل النجاح وتحليلها ومناقشتها.

يتضمن هذا المجال (٣) عبارة، وتنحصر درجة الوسط المرجح بين (٣.٦٧-٣.٠٤) ووزنها المئوي بين (٦٠.٨٦-٧٣.٣٣)، والجدول (١٠) يبين ذلك.

جدول (١٠)

يبين الأوساط المرجحة والأوزان المئوية والرتب لاستجابات أفراد العينة على فقرات مجال الثقافة التنظيمية

الوزن (٥)	الوزن (٤)			الوزن (٣)			الوزن (٢)			الوزن (١)			العبارات						ترتيب العبارة ضمن المجال																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
													دائماً	المجموع	النسبة المئوية	غالباً	المجموع	النسبة المئوية		أحياناً	المجموع	النسبة المئوية	أحياناً	المجموع	النسبة المئوية																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
٣٠	١٥٠	٣٢.٢٦	١٨	٧٢	١٩.٣٥	٢٣	٦٩	٢٤.٧٣	١٠	٢٠	١٠.٧٥	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢

جاءت العبارة (١) والتي تنص (تستعمل الاقسام آلية جديدة من خلال الأفكار الحديثة لغرض التغيير والتطوير) في المرتبة الأولى في آراء عينة البحث بوسط مرجح (٣.٦٧) ووزن مئوي (٧٣.٣٣)، ويعزو الباحث أن عملية تطوير العمل الإداري تبدأ من تطوير أسلوب عمل الإداريين وكيفية تطبيق الأفكار الحديثة والاستفادة منها وزج أصحاب الخبرات والاستفادة من هذه الخبرات في رفع مستوى العاملين المبتدئين والحث على النشاطات الجماعية وكذلك الاجماع على القرارات والخطط أيضاً فضلاً عن تقاسم الخبرة والالتزام لنجاح المشروع وليس لنجاح الشخص، إذ يجب على جميع العاملين في المجال الرياضي أن يعملوا بشكل جاد على القيام بتحويلات كبيرة لتطوير المؤسسات الرياضية والابتعاد عن المواقف والأحداث التي تعيق هذا التحول من مدربين وإداريين ولاعبين والبرامج الخاصة بهم لتحقيق ما تصبو اليه المؤسسات الرياضية وتطويرها (١٧: ٦٤).

بينما جاءت العبارة (٣) والتي تنص (يعمل القسم على إيجاد البيئة المناسبة لتنفيذ البرامج والأعمال الإدارية) في المرتبة الثانية بوسط مرجح (٣.٥١) ووزن مئوي (٧٠.١١)، ويرى الباحث أن أقسام الموهبة يجب أن تجد البيئة المناسبة لتنفيذ الاستراتيجيات الموضوعية سابقاً وإشراف كوادرات خاصة تمتلك رؤية واضحة عما تتضمنه تلك الخطط لخلق بيئات تؤدي إلى حالة من قوة التنافس في البطولات الرياضية، إذ تشكل الثقافة البيئية أهم العوامل التي يكون بمجملها قبول البيئات الخاصة للعمل الملزم لتصبح أكثر توافقاً مع متطلبات الاستراتيجية، " ذلك أن من مهمات وواجبات وتوجهات المؤسسات معالجة اهتماماتها وبرامجها بعلاقاتها البيئية الداخلية والخارجية والتعامل معها بشكل يساعد في المحافظة على علاقات جيدة مع الجمهور والمؤسسات الأخرى ومع أي جهة أو مؤسسة أخرى تسهم في التقريب من ديمومية واستمرار حياة المؤسسة (٣: ٧٨).

أما العبارة (١) والتي تنص (وجود لجان لدراسة الخطط المستقبلية التي تضعها ادارات الاقسام للمشاركة الخارجية) في المرتبة الثالثة بوسط مرجح (٣.٤٨) ووزن مئوي (٦٩.٦٨)، ويرى الباحث بأهمية اشراك الكوادرات بمختلف التخصصات للمشاركة في التخطيط وصياغة الأهداف وكيفية تطبيق تلك الخطط فضلاً عن إتاحة الفرصة لتلك الكوادرات إن وجدت لتقويم الخطط الموضوعية، وأن سعي المؤسسات الرياضية ومنها (أقسام الموهبة) لمواكبة التغييرات من خلال الخطط والبرامج ومتابعتها كهدف أساسي واستراتيجي لتطوير منظومة العمل الإداري الرياضي وبما يتوافق مع الاتجاهات الحديثة للرياضة، إذ أن دور لجان التخطيط والمتابعة أن تقوم بمسح ودراسة شاملة لمستوى الواقع الرياضي على مختلف المستويات ومن خلال ذلك تحدد مكامن القوة والضعف والإيجابية والسلبية إذ تعد الانطلاقة الأولى للعمل وللتخطيط المستقبلي (١٨: ٥٦).

٤-١-٣ عرض نتائج مجال زيادة صلاحية العاملين وتحليلها ومناقشتها:

يتضمن هذا المجال (٩) عبارة، وتنحصر درجة الوسط المرجح بين (٣.٧٧-٢.٨٣) ووزنها المئوي بين (٥٦.٥٦-٧٥.٤٨) والجدول (١١) يبين ذلك.

جدول (١١)

يبين الأوساط المرجحة والأوزان المنوية والرتب لاستجابات أفراد العينة على فقرات مجال زيادة صلاحية العاملين

ترتيب المجال	العبارة ضمن المجال	العبارة	الوزن (٥)			الوزن (٤)			الوزن (٣)			الوزن (٢)			الوزن (١)			المجموع التقديري	الوسط المرجح	الوزن المنوي	تسلسل العبارة في المجال
			دائماً	المجموع	النسبة المئوية	غالباً	المجموع	النسبة المئوية	أحياناً	المجموع	النسبة المئوية	نادراً	المجموع	النسبة المئوية	أبداً	المجموع	النسبة المئوية				
١	عدم تقيد حرية للعاملين في العمل وعدم حصرهم في مجال ضيق جداً لبيان افكارهم .	٢٩	١٤٥	٣١.١٨	٢٨	١١٢	٣٠.١١	٢١	٦٣	٢٢.٥٨	١٠	٢٠	١٠.٧٥	٥	٥	٥.٣٨	٣٤٥	٣.٧١	٧٤.١٩	٢	
٢	رؤية القسم واضحة ومفهومة من قبل العاملين بها.	٢٩	١٤٥	٣١.١٨	٢٤	٩٦	٢٥.٨١	٢٠	٦٠	٢١.٥١	١٠	٢٠	١٠.٧٥	١٠	١٠	١٠.٧٥	٣٣١	٣.٥٦	٧١.١٨	٣	
٣	اعطاء الفرصة للعاملين على معالجة بعض المشكلات التي تخص أعمالهم.	٣٣	١٦٥	٣٥.٤٨	٣٠	١٢٠	٣٢.٢٦	١٢	٣٦	١٢.٩٠	١٢	٢٤	١٢.٩٠	٦	٦	٦.٤٥	٣٥١	٣.٧٧	٧٥.٤٨	١	

إذ حققت عبارة العبارة (٣) والتي تنص (الحث على العمل الجماعي والابتعاد عن الفردية والارتجالية داخل القسم) في آراء عينة البحث المرتبة الأولى بوسط مرجح (٣.٧٧) ووزن منوي (٧٥.٤٨)، ويؤكد الباحث في ظل سعي المنظمات لمواكبة النمو والتطور لابد من الاستجابة الى دعوات تطبيق مبادئ الإدارة المفتوحة واللامركزية وتفويض الصلاحيات والمشاركة في صنع القرارات، وصولاً الى درجة المعرفة والمهارة والاحتراف الإداري وأن هناك خليطاً من العوامل التي تؤثر في كفاءة الأداء وسهولته ومنها العوامل القانونية والثقافية والاجتماعية التي تحتم على العاملين قدر الامكان مراعاتها من أجل الاستفادة بشكل تام من العمل الهرمي في الأداء المثالي للأقسام، زيادة الصلاحيات للعاملين يمثل الأساس الذي يجعل من العاملين قادرين على ممارسة السلطة، وتحمل المسؤولية الوظيفية الذي يعد القاعدة التي تقوم عليها استراتيجية المنظمة لمواجهة التحديات والتطورات المتلاحقة، والذي بدوره يحقق الكفاءة والفاعلية ويجعل المنظمة أكثر استجابة للتغيرات وكذلك يقلص من حجم النفقات، ويزيد من دافعية العاملين نحو زيادة الانتاجية وتمكين العاملين يتيح الفرصة امامهم للمشاركة في صنع واتخاذ القرار وكذلك الاشراف على كل او بعض الأنشطة التي يمارسونها (١٦٣: ١٣).

بينما جاءت العبارة (٢) والتي تنص (عدم تقيد حرية للعاملين في العمل وعدم حصرهم في مجال ضيق جداً لبيان أفكارهم) في المرتبة الثانية بوسط مرجح (٣.٧١) ووزن منوي (٧٤.١٩)، ويرى الباحث على أن تهتم ادارات الاقسام والمنظمات والمؤسسات الرياضية اهتماماً كبيراً بإعطاء الحرية الكاملة للعاملين من أجل أبداء آراءهم بالعملية الرياضية، وبالتالي تنمية قدرات العاملين في العمل لتطوير جودة أدائهم، مما يؤدي باكتساب الثقة المطلوبة لتحقيق استراتيجية المؤسسة، وبسبب طبيعة التغيرات التي تعيشها المنظمات في الوقت الحاضر سواء كانت هذه التغيرات تكنولوجية أم تنظيمية فلذلك يتحتم عليها ضرورة إحداث توافق قدرات العاملين مع ما يستجد من هذه التطورات بهدف تحقيق ما ترغب المنظمات في الوصول إليه، أثبتت الدراسات أن المنظمات التي تسعى الى اعطاء العاملين صلاحيات أوسع وأكثر تحقق احتمالات نجاح مضاعفة مقارنةً بأسلوب التوجيه من الأعلى الى الأسفل (١٥٧: ١٦).

وحققت العبارة (١) والتي تنص (رؤية القسم واضحة ومفهومة من قبل العاملين بها) المرتبة الثالثة بوسط مرجح (٣.٥٦) ووزن منوي (٧١.١٨)، ويرى الباحث ومن خلال استجابات العينة ان رؤية الادارة العليا تتميز ببساطة ووضوح من قبل العاملين في أقسام الموهبة، وأن هذه النتائج تدل على وضوح مفهوم الرؤية لديهم، وذلك لتوفير برنامج التنمية والتطوير الذي يتم تطبيقه في أقسام الموهبة، إضافة إلى الخبرة المكتسبة بسبب الدورات واللقاءات التي تقيمها إدارات الموهبة، والعمل على تشجيع العاملين على المشاركة في إصدار القرارات وإيجاد الحلول، وكذلك مشاركة ومناقشة الاستراتيجية مع الموظفين، " أداة إدارية تقود المؤسسة إلى أن تعمل بشكل أفضل، لأنها تركز على طاقة، وموارد، ووقت وتدفعهم في نفس اتجاه تحقيق الأهداف (٢٤٥: ١٤) .

٢-٤ عرض نتائج مقياس الأداء المتميز وتحليلها ومناقشتها.

١-٢-٤ عرض نتائج مجال القيادة وتحليلها ومناقشتها.

يتضمن هذا المجال (١٠) عبارة، وتنحصر درجة الوسط المرجح بين (٣.٦٩-٣.١٦) ووزنها المئوي بين (٧٣.٧٦-٦٣.٢٣)، والجدول (١٢) يبين ذلك.

جدول (١٢)

يبين الأوساط المرجحة والأوزان المئوية والرتب لاستجابات أفراد العينة على فقرات مجال القيادة

ترتيب العبارة ضمن المجال	العبارات															تسلسل العبارة في المجال
	الوزن (٥)			الوزن (٤)			الوزن (٣)			الوزن (٢)			الوزن (١)			
	دائماً	المجموع	النسبة المئوية	غالباً	المجموع	النسبة المئوية	أحياناً	المجموع	النسبة المئوية	نادراً	المجموع	النسبة المئوية	أبداً	المجموع	النسبة المئوية	
١	٢٢	١٦٠	٣٤.٤١	٢٢	٨٨	٢٣.٦٦	٢٢	٦٦	٢٣.٦٦	١٠	٢٠	١٠.٧٥	٧	٧	٧.٥٣	
٢	٢٠	١٥٠	٣٢.٢٦	٢٨	١١٢	٣٠.١١	١٣	٣٩	١٣.٩٨	١٦	٣٢	١٧.٢٠	٦	٦	٦.٤٥	
٣	٢٩	١٤٥	٣١.١٨	٢٦	١٠٤	٢٧.٩٦	٢٢	٦٦	٢٣.٦٦	١٢	٢٤	١٢.٩٠	٤	٤	٤.٣٠	

جاءت العبارة (٣) والتي تنص (أقسام الموهبة لديها قيادة تمكنها من التخطيط المستقبلي الجيد) في آراء عينة البحث في الترتيب الأول بوسط مرجح (٣.٦٩) ووزن مئوي (٧٣.٧٦)، ويرى الباحث أسباب ذلك تعود الى انه من خلال اكتساب العاملين في الاقسام على خبرات ومهارات ومعارف ومعلومات واسعة وقدرتهم على التأثير في الآخرين وتحمل مسؤولية العمل مكنتهم من ان يكونوا قيادات ناضجة لها رؤية واضحة وصريحة للعمل، وكذلك التطورات التي شهدتها أنشطة أقسام الموهبة وبرامجها وانفتاحها بالعمل مع كثير من المؤسسات الرياضية الأخرى واطلاعها على كل ما هو جديد في العالم الخارجي وإتباع تلك القيادات النظم الرقابية الصحيحة والآليات الدقيقة في العمل والتقييم الواضح الأمر الذي جعلها تضع الخطط والدراسات والبرامج الأكثر جدية و منفعة، "أن القيادة في المجال الرياضي هي القدرة على التأثير في سلوك العاملين والتي تمكن القائد من توجيههم التوجيه الصحيح ليحققوا الأهداف المنشودة المتفق عليها في ظل علاقات إنسانية جيدة بين القائد وتابعه" (١٩: ٤٥).

بينما جاءت العبارة (١) التي تنص (وجود الكفاءات الإدارية في أقسام الموهبة أعطاهم القدرة على التميز في الاداء) في الترتيب الثاني بوسط مرجح (٣.٦٧) ووزن مئوي (٧٣.٣٣)، وأسباب ذلك تعود وبحسب رأي الباحث لوجود الآلية المتبعة من قبل إدارة أقسام الموهبة لإعداد كوادرها بمختلف الاختصاصات وفق اطر وسياسات عالية المستوى لتستطيع تلك الكوادر من الوصول إلى الكفاءة الإدارية والفنية وتكون أداة فاعلة لخدمة العمل الاداري والرياضي ومن خلالها توضع الخطط والبرامج بما يتناسب مع طموحات القسم وتطلعاته ويساعد في التنمية الإدارية في تلك الاقسام، كذلك يرى الباحث أن مراعاة مبدأ التخصص في الإدارة الرياضية من أشخاص لديهم خبرة في هذا المجال له دور كبير في إدارتها بشكل علمي وإيجابي، فان عامل التخصص الوظيفي يعود بالمنفعة من خلال القدرة على رسم كل متطلبات وضع المؤسسات وتحليلها ورفع مستوى الأداء، "إن أهم الخصائص في التنظيم الإداري هو الاستفادة من التخصص الأمر الذي يحقق سرعة في الانجاز وإتقان العمل وخفض التكاليف" (٢٠: ٩٥).

وحلت العبارة (٢) والتي تنص (جذب انتباه الجماهير للعروض الرياضية في المجتمع وإكسابهم ثقافة رياضية من نوعية متجددة والممارسة في العمل الاداري) بالترتيب الثالث بوسط مرجح (٣.٦٩) ووزن مئوي (٧٢.٩٠) ويرى الباحث ان العروض الرياضية شأنها شأن النشاطات الرياضية كونها جزءاً مهماً ينبثق عنها وما تقدمه من قيم أخلاقية وتربوية بصور فنية جميلة يجعلها محببة للجماهير وتُساهم في بث الوعي ومد المجتمع بثقافة رياضية مختلفة لا تنحصر بمفهوم الفوز والخسارة فقط فضلاً عن ذلك الصفات الحميدة التي تُكسبها للأفراد المشاركين مما يُحفز للانخراط في المجال الرياضي وتكوين ميول إيجابية نحو ممارسة الرياضة وهذا يتفق مع "إذ تعتبر العروض الرياضية وسيلة إعلانية لاستعراض مدى التطور العلمي والاجتماعي والاقتصادي والرياضي للدولة وتوثيق مفاهيم المحبة والسلام وعن طريقها يُنشر الوعي في صفوف الشعب" (٩: ٧٧).

٤-٢-٢ عرض نتائج مجال التخطيط الاستراتيجي للأداء المتميز وتحليلها ومناقشتها.

يتضمن هذا المجال (١٠) عبارة، وتتنحصر درجة الوسط المرجح بين (٣.٨٠-٣.١٩) ووزنها المئوي بين (٧٥.٩١-٦٣.٨٧)، والجدول (١٣) يبين ذلك.

جدول (١٣)

يبين الأوساط المرجحة والأوزان المئوية والرتب لاستجابات أفراد العينة على فقرات مجال التخطيط الاستراتيجي

الترتيب المرتبة	العبارة	الوزن (٥)			الوزن (٤)			الوزن (٣)			الوزن (٢)			الوزن (١)			المجموع التقري	الوسط المرجح	الوزن المئوي	تسلسل العبارة في المجال
		دائماً	المجموع	النسبة المئوية	غالباً	المجموع	النسبة المئوية	أحياناً	المجموع	النسبة المئوية	نادراً	المجموع	النسبة المئوية	أحياناً	المجموع	النسبة المئوية				
١	أقسام الموهبة لديها قيادة تمكنها من التخطيط المستقبلي الجيد.	٢٩	١٤٥	٣١.١٨	٢٦	١٠٤	٢٧.٩٦	٢٢	٦٦	٢٣.٦٦	١٢	٢٤	١٢.٩٠	٤	٤	٤.٣٠	٣٤٣	٣.٦٩	٧٣.٧٦	١
٢	تعزز اقسام الموهبة التخطيط الاستراتيجي في كافة المستويات.	٢٠	١٥٠	٣٢.٢٦	٢٨	١١٢	٣٠.١١	١٢	٣٩	١٣.٩٨	١٦	٢٢	١٧.٢٠	٢	٢	٦.٤٥	٣٣٩	٣.٦٥	٧٢.٩٠	٢
٣	يقوم القسم بتخصيص الإمكانيات المطلوبة لفريق إعداد الخطة الاستراتيجية.	٢٩	١٤٥	٣١.١٨	٢٦	١٠٤	٢٧.٩٦	٢٢	٦٦	٢٣.٦٦	١٢	٢٤	١٢.٩٠	٤	٤	٤.٣٠	٣٤٣	٣.٦٩	٧٣.٧٦	٣

حققت العبارة (١) التي تنص (إعداد رؤية مستقبلية للتخطيط الاستراتيجي للنهوض بالواقع الإداري في أقسام الموهبة) الترتيب الأول بوسط مرجح (٣.٨٠) ووزن مئوي (٧٥.٩١)، ويرى الباحث ان العاملين هم محور عملية التخطيط الاستراتيجي لذا يجب على ادارة الاقسام ان تدرك ذلك، وأتباع الاجراءات الملائمة لتخطيط اهدافها، كون العاملين هم اساس نجاح أي مؤسسة رياضية والاهتمام به اساس نجاح أي تخطيط وعليه يجب الاهتمام به بشكل رئيسي لأنه مصدر النجاح والاعتماد عليه في تحقيق متطلبات القسم في الدرجة الاولى، ان الخطط تركز على ما يحققه رضا العاملين واستمرار نشاطه والحفاظ عليه واعداد رؤية مستقبلية للتخطيط الاستراتيجي لجودة الاداء الاداري المتميز وتدعيم الكفاية التنافسية بين الاقسام وكذلك الاستمرار بالتحسن والتطوير من خلال وضع الخطط الطموحة والاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والتقنيات الحديثة وهذا مما يؤدي الى تطوير الرياضة "أن ضرورة الالمام بتكنولوجيا التعليم الحديث المستخدمة في دعم الادارة الرياضية لتطور الواقع الرياضي (٦: ١٥٥).

بينما جاءت العبارة (٣) التي تنص (يقوم القسم بتخصيص الإمكانيات المطلوبة لفريق إعداد الخطة الاستراتيجية) في المرتبة الثانية بوسط مرجح (٣.٦٩) ووزن مئوي (٧٣.٧٦)، ويؤكد الباحث أن نجاح عمل القسم تتحقق من خلال الرؤية الاستراتيجية الواضحة والاهداف لأن الاهداف توضح وتبين على اساس الرؤية الواضحة وايضاً تبين الفجوة بين الواقع والمستقبل، وتعتبر الرؤية المستقبلية ضرورية من اجل خلق حقائق مرغوب فيها مستقبلاً وتحقيق الانجازات المطلوبة فبدون الرؤية ليس هناك الهام ولا منهج، ولكنها منهج في الفكر الاستراتيجي الخلاق حول مستقبلها، ونوعية أنشطتها المرغوبة، ومكانتها المتوقعة، وتعرف الرؤية الاستراتيجية بأنها " المسار المستقبلي للمنظمة الذي يحدد الوجهة التي ترغب في الوصول إليها، والمركز السوقي الذي تنوي تحقيقه، ونوعية القدرات والإمكانات التي تخطط لتنميتها" (١١: ٧٨).

بينما جاءت العبارة (٢) التي تنص (تعزز اقسام الموهبة التخطيط الاستراتيجي في كافة المستويات) في الترتيب الثالث بوسط مرجح (٣.٦٥) ووزن مئوي (٧٢.٩٠)، ويؤكد الباحث أن التخطيط الاستراتيجي يمثل الأداة الأساسية لكل مؤسسة ومنها أقسام الموهبة الرياضية في تحقيق اهدافها، لذا فإنه يساعد على توحيد وتنسيق الجهد الجماعي لفريق العمل للوصول الى تحقيق اهداف فالتخطيط الاستراتيجي هو المنهج الذي يحقق نوع من الانسجام والتوافق في تنفيذ الاعمال بعيدا عن الازدواجية والتضارب في الاختصاصات، حيث يتم توزيع الاعمال بين الافراد على اساس التخصص، كذلك سوف يسهل عملية القراءة المستقبلية والعمل على تعزيز الاداء وتسهيل تدفق المعلومات والقرارات والامور لذا فإن التخطيط الاستراتيجي ضروري لأنه جزء مهم في تسهيل المهام الاخرى وبدون التخطيط سوف يكون العمل عشوائي وبالتالي سيؤدي الى ظهور أخطاء ومشاكل كثيرة عند تنفيذ الخطة، "يكتسب التخطيط الاستراتيجي أهميته من خلال تأثيره الفاعل في نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها وتسهيل أعمالها وفعاليتها المختلفة باعتباره الوسيلة التي بواسطتها توزع المهمات والمسؤوليات، ويتم تنظيم الأقسام المختلفة للمنظمة، وأنه يساعد العاملين للعمل سوية لإنجاز الأهداف" (١٨: ٨٧).

٥- الاستنتاجات والتوصيات:-**٥-١ الاستنتاجات :** توصل الباحث إلى الاستنتاجات التالية.

- (١) تعد عوامل النجاح الحرجة منطلقاً لبناء نماذج النجاح و التفوق من خلال موازنة ما تفرزه مواجهة التحديات من سلبيات وإيجابيات للخروج بنموذج نتجنب به الاخفاق عن طريق تعزيز الإيجابيات.
- (٢) ان المراجعة الدورية للأعمال التي تقوم بها ادارة القسم يمكن أن يكون البادرة الاولى للوصول الى الاداء المتميز لان تقييم تلك الاعمال وما يتخلله من ايجاد للثغرات يمكن المنظمة من التعامل مع هذه الثغرات لما لها سواء أكانت بيئية خارجية او داخلية او ادارية بما هو غير تقليدي من اليات التعامل.
- ٥-٢ التوصيات :** استناداً إلى نتائج البحث يوصي الباحث.
- (١) ضرورة تركيز ادارة اقسام الموهبة على عوامل النجاح الحرجة بما يضمن تحقيق الاداء المتميز من اجل ديمومة عملها بالاتجاه الذي يخدم غايتها ويحقق أهدافها.

المصادر:-

١. إبراهيم عبدالله مسلم : إدارة المؤسسات الصحفية ، ط٢ ، القاهرة ، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٧.
٢. بشير العلاق: أسس الإدارة الحديثة (نظريات ومفاهيم) ، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧.
٣. توفيق أحمد : الإدارة العلمية للمنشآت الرياضية ، مصر ، دار الأصدقاء للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٥.
٤. حسن أحمد: الإعلام في التربية الرياضية ، الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر، ٢٠٠٣.
٥. حسن أحمد: معايير تقييم الأداء في التربية البدنية والرياضية، ط١، مصر، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ٢٠١٢.
٦. حسين علي كبنار: الإدارة الرياضية الحديثة استثمار وخصخصة ، ط١، عمان، دار جرير للنشر والتوزيع ، ٢٠١٦.
٧. سالم سعيد حسن: القيادة الإدارية: التحول الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة ، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٨.
٨. سمير عبد اللطيف مصطفى: التوازن التنافسي في ظل النهج الاقتصادي للأندية الرياضية، ط١، الاسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر ، ٢٠١٦.
٩. صلاح الدين محمود علام : القياس والتقويم التربوي والنفسى أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة ، ط١، دار الفكر العربي، ٢٠٠٠.
١٠. عبد الباري درة: العامل البشري والإنتاجي في المؤسسات العامة، عمان، دار الفرقان للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤.
١١. عبد الرحمن محمد عيسوي: القياس التجريبي في علم النفس والتربية، القاهرة ، دار المعارف الجامعية ، ١٩٨٥.
١٢. عبدالله عيد مبارك : إدارة المنظمات في المجال الرياضي ، ط١، الكويت، مكتبة الكويت الوطنية للطباعة والنشر، ٢٠١٥.
١٣. كامل سليمان: فعاليات الإدارة الرياضية ، الكويت ، دار الربيعان للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٠.
١٤. محمد سلمان وآخرون: الثقافة بين القانون والرياضة ، ط١، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤.
١٥. محمد صبحي حسنين وعمر أحمد جبر: اقتصاديات الرياضة (الرعاية والتسويق والتمويل) ، ط١، القاهرة، مركز الكتاب للنشر والتوزيع ، ٢٠١٣.
١٦. محمد نصر الدين رضوان: المدخل الى القياس في التربية البدنية الرياضية ، ط١، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، ٢٠٠٦.
١٧. محمود داود سلمان وآخرون : الإدارة المعاصرة في المجال الرياضي، ط١ ، العراق، دار الضياء للطباعة والنشر، ٢٠١٧.
١٨. مروان عبد المجيد إبراهيم: إدارة البطولات والمنافسات الرياضية ، ط١ ، عمان ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢.
١٩. نادر فهمي الزبود: مبادئ والقياس والتقويم في التربية ، ط٣ ، عمان ، دار الفكر العربي للنشر، ٢٠٠٥.
٢٠. يونس عواد وآخرون: الإدارة الاستراتيجية ، دمشق ، مطبعة جامعة دمشق، ٢٠١٥ .

ملحق (١)**الصورة النهائية لمقياس عوامل النجاح الحرجة**

جامعة القادسية

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الدكتوراه

الأستاذ الفاضل.....المحترم.

تحية طيبة:

يروم الباحث إجراء دراسة علمية بعنوان (عوامل النجاح ودورها في تعزيز الاداء المتميز للعاملين في الاقسام الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية)، وهو بصدد تطبيق استبانة للحصول على البيانات اللازمة لذا نضع بين يديك مجموعة من العبارات تعبر عن مجالات محددة، المطلوب منك قراءتها بدقة وتركيز ثم ضع علامة (✓) أمام كل عبارة تحت البديل المناسب بما ينسجم مع رأيكم الشخصي.

(شاكراً لكم جهودكم المباركة راجياً من الله عز وجل أن يحفظكم ويوفقكم في أعمالكم)

تعليمات الإجابة:-

١. الإجابة عن المقياس بصورة كاملة وعدم ترك أي عبارة من دون إجابة.
٢. يرجى الإجابة بوضع علامة (✓) أمام كل عبارة ترونها مناسبة وتعكس الواقع أو هي أقرب إلى ذلك.
٣. لا تضع أكثر من علامة واحدة أمام كل عبارة.

٤. كن مطمئنا من أن إجابتك ستحظى بسرية تامة ولن يطلع عليها أحد سوى الباحث وستحظى بالاحترام والتقدير ولا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي ولزيادة الاطمئنان فلا ضرورة لذكر اسمك على المقياس.

واليك مثالا توضيحياً :

ت	العبارة	بدائل الاجابة			
	العمل على الاستفادة من الخبرات واشراك العاملين في اتخاذ القرار.	دائما	غالبا	احيانا	نادرا
١	إذا كنت تتفق دائماً ضع علامة (✓) تحت حقل دائماً.	✓			
٢	إذا كنت تتفق غالباً ضع علامة (✓) تحت حقل غالباً.		✓		

أولاً: مجال دعم الإدارة العليا						
ت	العبارة	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
١	توفر الادارة العليا جميع المستلزمات والأجهزة والمتطلبات الخاصة بالجانب الاداري في مختلف أقسامها.					
٢	لدى الادارة العليا الخبرة والممارسة في إدارة الأمور الادارية من خلال توحيد جهودها لغرض تنفيذ المشاريع الرياضية.					
٣	الدعم المادي والمعنوي للعاملين من اجل الاستفادة من الطاقات الداخلية لدى العاملين.					
ثانياً: مجال ثقافة المنظمة						
ت	العبارة	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
١	هناك تفاعل من المنظمة بخصوص الافكار الجديدة التي يقدمها العاملين الماهرين.					
٢	معرفة العاملين بالتقنيات والاجراءات العامة التي ترتبط بالعمل.					
٣	مبادرة إدارة القسم على تحويل المعرفة النظرية المعاصرة للعاملين الى ممارسات تطبيقية.					
ثالثاً: مجال زيادة صلاحية العاملين						
ت	العبارة	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
١	عدم تقيد حرية للعاملين في العمل وعدم حصرهم في مجال ضيق جداً لبيان افكارهم .					
٢	رؤية القسم واضحة ومفهومة من قبل العاملين بها.					
٣	اعطاء الفرصة للعاملين على معالجة بعض المشكلات التي تخص أعمالهم.					

أولاً: مجال القيادة						
ت	العبارة	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
١	وجود الكفاءات الإدارية في أقسام الموهبة أعطاها القدرة على التميز في الاداء.					
٢	جذب انتباه الجماهير للعروض الرياضية في المجتمع وإكسابهم ثقافة رياضية من نوعية متجددة والممارسة في العمل الاداري.					
٣	أقسام الموهبة لديها قيادة تمكنها من التخطيط المستقبلي الجيد.					
ثانياً: مجال التخطيط الاستراتيجي						
ت	العبارة	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
١	أقسام الموهبة لديها قيادة تمكنها من التخطيط المستقبلي الجيد.					
٢	تعزز أقسام الموهبة التخطيط الاستراتيجي في كافة المستويات.					
٣	يقوم القسم بتخصيص الإمكانيات المطلوبة لفريق إعداد الخطة الاستراتيجية.					