



مستوى البراعة التنظيمية لرئيس واعضاء الاتحاد الوطني العراقي لكرة اليد من وجهة نظر العاملين

م.م احمد زغير عيدان عبود

مديرية تربية القادسية

mm07735343928@gmail.com

م.م علي عبد الكاظم عزيز

مديرية الشباب والرياضة الديوانية

Alisss100alisss100@gmail.com

ملخص

تكمن اهمية البحث (ببناء مقياس للبراعة التنظيمية) ومعرفة مدى مستوى البراعة التنظيمية لرئيس واعضاء الاتحاد الوطني لكرة اليد واللجان العاملة التي تمكنهم من الاداء الناجح من خلال معرفة التغيرات والانعكاسات المصاحبة وبيان مدى الاستفادة من ذلك المقياس مستقبلاً. اما **مشكلة البحث** من خلال إطلاع الباحثون على عمل الاتحادات وإجراء المداولات مع بعض العاملين في اتحاد كرة اليد ، لاحظ عدم وضوح الرؤية بالنسبة لبعض القيادات الادارية ولوجود متغيرات مؤثرة على عملها منها تجميد الاتحادات الفرعية وضعف الهيكلية الادارية كذلك قلة الايرادات والنفقات وقلة المشاركات الدولية والمحلية وعدم توفر التخصيصات المالية ومطالبات المنتخبات والاندية كل ذلك مثل مشكلة لواقع تلك القيادات الادارية والمتمثلة برئيس واعضاء اتحاد كرة اليد، اما **مجتمع البحث** فقد حدد الباحثون المجتمع وعينه البحث على (رئيس واعضاء الاتحاد الوطني العراقي لكرة اليد ومدربي اندية الدوري الممتاز ومدربي المنتخب الوطني والاداريين والحكام واللجان العاملة في اتحاد كرة اليد العراقي) ، والبالغ عددهم (91) وتم اختيار عينة الدراسة وهم جميع الاشخاص المذكورين اعلاه باستثناء رئيس واعضاء الاتحاد الوطني لكرة اليد العراقي والبالغ عددهم (83) شخص بحيث اصبحت عينة الدراسة (83) شخص للذين سوف يقيمون رئيس واعضاء اتحاد كرة اليد العراقي وكانت نسبة العينة (91.208%) من مجتمع الدراسة ولغرض تحقيق هدف الدراسة عمد الباحثون الى بناء مقياس للبراعة التنظيمية وتم عرضه على السادة الخبراء في مجال الادارة والتنظيم الرياضي والاختبارات والقياس اما **الاستنتاجات** ان ابعاد البراعة التنظيمية والمتمثلة ب(الاكتشاف الامثل للفرص والاستغلال الامثل) مرتبطة وبشكل معنوي كلها مع بعضها اما **التوصيات** يحتاج الاتحاد الوطني لكرة اليد العراقي الى زيادة الدعم لتطوير الامكانيات وتحسين مستويات البراعة التنظيمية للمعنيين لمستويات ملائمة مع الطبيعة الخاصة بعمل الاتحادات من الناحية الادارية، **الوسائل الاحصائية** هي الوسط الحسابي ، الوسيط ، معامل الالتواء ، اختبار T معامل بيرسون ، معامل الفا كرونباخ .

الكلمات المفتاحية البراعة التنظيمية ، العاملين ، الاتحاد العراقي

The level of organizational prowess of the president and members of the Iraqi National Handball Federation from the employees' point of view

A.L. Ahmed Zaghir Idan Abboud

Al-Qadisiyah Education Directorate

mm07735343928@gmail.com

A. L. Ali Abdel Kadhem Aziz

Directorate of Youth and Sports, Diwaniyah

Alisss100alisss100@gmail.com

Abstract

The importance of the research lies in (building a measure of organizational prowess) and knowing the level of organizational prowess of the president and members of the Iraqi National Union and the working committees that enables



them to perform optimally and successfully by knowing the changes and repercussions accompanying their performance and indicating the extent of benefiting from that measure in the future. As for the problem of the research, through informing the researcher about the work of the federation and conducting deliberations with some of the workers, he noticed the lack of clarity of vision for some of the administrative leaders and the presence of variables affecting their work, including the freezing of the sub-unions and the weakness of the administrative structure, as well as the lack of revenues, expenditures, international and local participation, the lack of financial allocations, and the demands of the teams and clubs. All of this represents a problem for the reality of those administrative leaders represented by the president and members of the union The research community. The researcher identified the community and sampled the research (the president and members of the Iraqi National Handball Federation, the coaches of the Premier League clubs, the coaches of the national teams, the administrators, the referees, and the committees working in the Handball Federation), who numbered (91) workers. The study sample was chosen, and they were all the individuals mentioned above, with the exception of the president. And the members of the Iraqi National Handball Federation, who numbered (83) workers, so that the application sample became (83) workers So that the application sample became (83) workers who will evaluate the president and members of the federation, and the percentage of the sample was (91.208%) from the research community. For the purpose of achieving the goal of the research, the researcher intended to build a measure of organizational prowess and it was presented to the experts in the field of sports administration, testing and measurement. As for the conclusions, the dimensions of Organizational ambidexterity, represented by (optimal discovery of opportunities and optimal exploitation), is all morally linked to each other. Recommendations The Iraqi National Handball Federation needs to receive support to develop capabilities and improve the levels of organizational prowess of workers to levels appropriate to the nature of the federation's work. From an administrative standpoint, the statistical methods are the arithmetic mean, median, skewness coefficient, t-test, Pearson coefficient, and Cronbach's alpha coefficient

Keywords : organizational prowess, employees ,liraq Federation

1- المقدمة :

ان ما يميز العصر الحديث بالتغيرات المتسارعة وثورة من المعلومات المعرفية والادارية والتكنولوجية ، مما جعل الامر الذي نتج عنه عديد من الصعوبات والمشكلات التي نواجهها الاتحادات والمؤسسات الرياضية حيث يتوجب استخدام الطرق والوسائل الجديدة الابداعية والحلول الادارية السريعة ومن هذا المنطلق يمكن اعتبار الابداع الاداري وبراعة التنظيم احد المكونات الاساسية للإدارة الناجحة . حيث يُعد القائمون على إدارة الاتحادات العراقية بكرة اليد والتشكيلات الإدارية الرياضية التي ينتسبون إليهم حلقة داعمه ومساندة للعمل الإداري في تنظيم جميع النواحي الفنية والادارية وقد جاءت فكرة البراعة التنظيمية من إحدى أهم التوجهات التي تستطيع بها المؤسسات او الاتحادات بكرة اليد مواجهة هذه المعوقات والتحديات وتعتبر من اهم المجالات في إدارة المعرفة التي تسعى إلى الربط بين الماضي والحالي والمستقبل. وحتى نبني الحاضر نقوم بصياغة معطيات الماضي على منهج جديد ولنقل من الخطأ



الاداري يجب أن تُعيد ترتيبها، ونربط بين أجزائها بشكل يجعله قادرا على أن يؤسس نهضته ويطور الإدارة التنظيمية من خلال تبني طرق إدارية جديدة تقوم على البراعة والابتكار، ولا يمكن أن يكون كل ذلك دون الدراسة والعمل القيادي الابداعي المتميز لبلوغ الافكار المدروسة ولضمان السلوك البارِع لا افراد الفريق في تعاملهم مع الانشطة الادارية والرياضية المختلفة .

2- الغرض من الدراسة:

تكمن اهمية الدراسة (ببناء مقياس البراعة التنظيمية في كرة اليد) ومعرفة مدى مستوى البراعة التنظيمية لرئيس واعضاء الاتحاد الوطني بكرة اليد العراقي واللجان العاملة التي تقربهم من الاداء الامثل والناجح من خلال معرفة التغيرات والانعكاسات المصاحبة لا دائهم وبيان مدى الاستفادة من ذلك المقياس في عمل الاتحاد العراقي بكرة اليد مستقبلاً .

3- الطريقة والجراءات :

3-1 مجتمع وعينه البحث:

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية التي تعرف هي نوع من انواع البحوث التي يمكن عن طريقها الكشف عن نوع العلاقة بين المتغيرات ومعرفة القوة والاتجاه لتلك العلاقة تم تحديد مجتمع الدراسة وهم (رئيس واعضاء الاتحاد الوطني بكرة اليد العراقي ومدربي اندية الدوري الممتاز ومدربي المنتخبات الوطنية والاداريين والحكام واللجان العاملة في اتحاد كرة اليد) والبالغ عددهم (91) شخص وتم اختيار عينة الدراسة وهم جميع الاشخاص المذكورين اعلاه باستثناء رئيس واعضاء الاتحاد الوطني بكرة اليد والبالغ عددهم (83) اداري بحيث اصبحت عينة التطبيق (83) اداري والذين سوف يقيمون رئيس واعضاء الاتحاد العراقي بكرة اليد وكانت نسبة العينة (91.208%) من مجتمع الدراسة حسب الجدول رقم (1) ادناه :-

جدول رقم (1)

يبين مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع البحث	العدد	النسبة المئوية
حكام الدرجة الممتازة	15	18.072%
مدربي الاندية المشاركة بالدوري الممتاز	36	43.373%
الاداريين	19	22.891%
لجنة الحكام المركزية	5	6.026%
لجنة المسابقات المركزية	5	6.026%
مدربي المنتخبات الوطنية	3	3.614%
المجموع الكلي	83	100.00%

3-2 تصميم البحث:

طبيعة المشكلة هي التي توجد تصميم البحث المناسب كونه يُعد الأكثر ملاءمة لها ، وهناك نماذج عدة من التصاميم التجريبية ويرى الباحثون أن يختار التصميم الجيد ويتوقف اختيار التصميم بحسب طبيعة البحث وشروطه والظروف التي تجري فيها (1:112) حيث اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية التي تعرف "هي نوع من انواع البحوث التي يمكن من خلالها الكشف عن العلاقة بين المتغيرات ومعرفة القوة والاتجاه لتلك العلاقات" (2:112)

3-3 المتغيرات المدروسة:

تم تحديد متغير البراعة التنظيمية موضوع بحثه.

3-4 اجراءات بناء مقياس البراعة التنظيمية :

3-4-1 تحديد الظاهرة المراد قياسها :- تعد هذه الخطوة من اهم خطوات ومبررات التصميم الرئيسي للمقياس التي تعمل على وصول الباحثون للأفكار والمداخل الرئيسية التي يستند عليها المقياس . حيث يهدف هذا المقياس لقياس ومعرفة مدى استخدام البراعة التنظيمية بالنسبة لرئيس واعضاء الاتحاد العراقي بكرة اليد واللجان العاملة في كرة اليد وتحديد خبراتهم في العمل الاداري .



3-4-2 تحديد الهدف من المقياس :- لغرض ذلك سوف يقوم الباحثون ببناء مقياس لقياس البراعة التنظيمية لا افراد عينة الدراسة .

3-4-3 تحديد مجالات مقياس البراعة التنظيمية وتحديد صلاحيتها :- من خلال اطلاع الباحثون على كثير من المصادر والخبراء والمقابلات الشخصية ملحق رقم(2) والمصادر ذات العلاقة بموضوع الدراسة (البراعة التنظيمية) وكذلك الاطلاع على الدراسات المشابهة للبحث عمد الباحثون الى تضمين تلك المجالات باستمارة استبانة لغرض استحصال اتفاق السادة الخبراء كما في جدول رقم (2)

جدول رقم (2) يبين صلاحية مجالات مقياس البراعة التنظيمية حسب راي الخبراء

ت	المجال او البعد	يصلح	لا يصلح	النسبة المئوية	كا2	الدالة
1	الاستغلال الافضل للفرص	17	1	%94.4	14.2	تصلح
2	الاكتشاف الافضل للفرص	15	3	%83.3	8	تصلح
3	الشكل التنظيمي	14	4	%77.8	5.6	تصلح
4	الرؤية والقيم المشتركة	17	1	%94.4	14.2	تصلح
5	درجة التحفيز	7	11	%38.9	0.2	لا تصلح

القيمة الجدولية كا (2،84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05)

3-4-4 الاهمية النسبية لمجالات مقياس البراعة التنظيمية:- تم وضع استبانة لتحديد اراء الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (18) لتحديد اهمية كل مجال من مجالات البراعة التنظيمية وبعد ان يتم جمع الاستمارات الخاصة بالاستبانات والمعالجة الاحصائية تم قبول تلك المجالات التي اهميتها النسبية اعلى من النسبة المقبولة وحسب الجدول رقم (3)

جدول رقم (3)

يبين الاهمية النسبية لمجالات البراعة التنظيمية وقرار القبول

ت	المجالات	عدد الخبراء	الاهمية النسبية	قرار القبول	
				نعم	كلا
1	الاستغلال الافضل للفرص	18	90	✓	
2	الرؤية والقيم المشتركة	18	87.8	✓	
3	الاكتشاف الافضل للفرص	18	71.1	✓	
4	الشكل التنظيمي	18	70	✓	
5	درجة التحفيز	18	37.8		✓

عند نسبة قبول (52.8)

نسبة القبول = $0.5 \times (\text{القيمة القصوى للمجال} + \text{اعلى درجة في المجال}) / \text{القيمة القصوى للمجال} \times 100$
الاهمية النسبية = مجموع درجات المجال / القيمة القصوى $\times 100$
القيمة القصوى = عدد الخبراء $\times$ اعلى درجة في المجال
مجموع درجات المجال = عدد التكرارات $\times$ درجة الاهمية

3-4-5 اعداد فقرات مقياس البراعة التنظيمية وتحديد صلاحيتها:- اعتمد الباحثون على المنهج المتبع في بناء واعداد المقاييس والدراسات والبحوث السابقة والمقابلات الشخصية مع مجموعة من المختصين في الاختبارات والقياس والادارة والتنظيم لأعداد فقرات وعبارات المقياس ويراعي الباحثون القواعد الاساسية في الصياغة بحيث تكون الفقرات واضحة ومفهومة وكلمات سهلة لها معان محددة وان تستخدم الكلمات التي يتفق الخبراء على صياغتها وتكون الجملة المستخدمة مترابطة المعنى وذات فكرة مفهوم وان لا تكون الاسئلة قد تشعر المفحوص بالحرج والملل كما في جدول رقم (4)

جدول رقم (4)



يبين الفقرات لمقياس البراعة التنظيمية وقيمة مربع كاي (كا2) لآراء الخبراء

ت	الفقرات	الموافقون	غير الموافقين	كا2	الدلالة
المجال الاول /الاكتشاف الامثل للفرص					
1	يقوم الاتحاد العراقي بجمع البيانات والمعلومات والاداء الجيد الاداريين	15	3	8	تصلح
2	يعمل الاتحاد العراقي على اتاحه الفرص للتدريب وتأهيل الاداريين بشكل دائم	16	2	10.9	تصلح
3	يعمل الاتحاد العراقي على فتح الورش والندوات لتطوير العاملين بشكل مستمر	16	2	10.9	تصلح
4	يقوم الاتحاد العراقي بالبحث عن وسائل تكنولوجية حديثة لتطوير العمل الاداري	11	7	0.9	لاتصلح
5	يقوم الاتحاد العراقي بتقديم افكار جديدة من خلال البحث والتطوير	14	4	5.6	تصلح
6	يقوم الاتحاد العراقي بالتشخيص والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية بمهارات عالية	17	1	14.2	تصلح
7	يعمل الاتحاد العراقي على استكشاف تقنيات جديدة تعمل على نجاح وتطور العمل الاداري	17	1	14.2	تصلح
8	يعمل الاتحاد العراقي على مقارنه ما حقق وما تم تحقيقه من الاهداف المرسومة	16	2	10.9	تصلح
9	يقدم الاتحاد العراقي خدمات مختلفة وجديدة تماشيا مع التطورات الراهنة	11	7	0.9	لاتصلح
10	رسم السياسات الخاصة بالأعمال والخدمات المقدمة من خلال العلاقة المترابطة بين الادرايين	15	3	8	تصلح
11	يقوم الاتحاد العراقي بالتحليل الدائم للعوامل والمتغيرات التي تطرا في سير العمل من اجل الاستفادة للعاملين	8	10	0.2	لاتصلح
الاستغلال الامثل للفرص					
12	يعمل الاتحاد العراقي على جذب الاستثمارات الرياضية لتطوير مراكز الاتحاد المالية والرياضية	16	2	10.9	تصلح
13	يقوم الاتحاد باستغلال التكنولوجيا الحديثة في التعلم لزيادة خبرة العاملين	12	6	2	لاتصلح
14	يعمل الاتحاد بالأخذ بأراء المختصين من ذوي الخبرة لدعم الخدمات وباستمرار	17	1	14.2	تصلح
15	يعمل الاتحاد على استقطاب الخبرات الفنية والادارية في مجال عمله	14	4	5.6	تصلح
16	يقوم الاتحاد بتوزيع مهام وواجبات العمل بين العاملين حسب التخصص والخبرة	18	0	18	تصلح
17	لتحقيق الاداء الامثل يقدم الاتحاد افضل السبل في مختلف الظروف ويستثمرها بالاتجاه الجيد	12	6	0.2	لاتصلح
18	يعمل الاتحاد على استغلال الموارد المختلفة المتاحة بأحسن استثمار	16	2	10.9	تصلح
19	يراقب الاتحاد البيئة الخارجية باستمرار وخاصة بما	10	8	0.2	لاتصلح



				يتصل بقطاع الرياضة	
20	14	4	5.6	يضع الاتحاد المعايير المناسبة من خلال دراسته للخطط الموضوعية لتنفيذ المشاريع	تصلح
21	6	12	2	يسعى الاتحاد بمعرفة رغبات العاملين ويلبها باستخدام اساليب حديثة وعلى الدوام	لا تصلح
22	11	7	0.9	من الضروري قيام الاتحاد بأعمال واسعة النطاق لتحقيق اهدافه	لا تصلح
23	12	6	0.2	يقوم الاتحاد باستثمار الإمكانيات المتوفرة بأحسن صورة	لا تصلح
24	10	8	0.2	يعمل الاتحاد بتحليل المواقف بصورة جيدة ليقلل من احتمالية اتخاذ القرارات الخاطئة.	لا تصلح
25	14	4	5.6	يوضح الاتحاد الاهداف والاستراتيجيات ويسعى لتنفيذها والوصول الى الافضل	تصلح
26	17	1	14.2	يعمل الاتحاد على استثمار الجهود المبذولة لدعم النشاطات المختلفة	تصلح
27	16	2	10.9	يراعي الاتحاد التطور في الظروف الاقتصادية للاتحاد ويجعلها اقل تعقيدا	تصلح
الهيكل التنظيمي المرن					
	الموافقون	غير الموافقين	2كا	الدلالة	
28	6	12	2	ان عملية التواصل بين مختلف الوحدات الادارية في الاتحاد يعمل على تطور تلك الوحدات وتقدمها	لا تصلح
29	15	3	8	تتوافق هيكلية الاتحاد مع طبيعة ووظائف ومهام العاملين	تصلح
30	17	1	14.2	يسعى الاتحاد على اشراك العاملين من ذوي الاختصاص في وضع الخطط والاستراتيجيات في العمل	تصلح
31	12	6	2	يعتبر الهيكل التنظيمي سهل التغيير لمواجهة أي تغير حاصل في سير العمل	لا تصلح
32	11	7	0.9	لمواكبة التغيرات التي تحصل في بيئة العمل يعمل الاتحاد على استحداث وحدات تنظيمية جديدة	لا تصلح
33	14	4	5.6	لضمان الاستقرار في العمل يقوم الاتحاد بتوضيح الحقوق والواجبات للعاملين	تصلح
34	17	1	14.2	حصر المشكلات التي تعترض العمل لأجل تلافيها مستقبلا	تصلح
35	15	3	8	يعمل الاتحاد جاهدا على انشاء مباني ومنشآت رياضية وفقا للتصاميم العالمية	تصلح
36	16	2	10.9	يضع الاتحاد الخطط والاستراتيجيات لادارة البطولات والانشطة الرياضية بما يتناسب مع الوضع الراهن	تصلح
37	14	4	5.6	ان توزيع المهام على العاملين بصورة عشوائية يعمل على زيادة الصعوبات والمعوقات التي تواجه الاتحاد	تصلح
الرؤية والقيم المشتركة					
	الموافقون	غير الموافقين	2كا	الدلالة	
38	15	3	8	تلاقي اقتراحات العاملين موافقه من قبل المسؤولين	تصلح
39	16	2	10.9	يتقبل الاتحاد او النادي الحوار والنقد البناء	تصلح
40	14	4	5.6	يمنح الاتحاد العاملين الفرصة لتبادل الادوار القيادية	تصلح



41	يدعم الاتحاد ثقافة التعاون والعمل الجماعي بين العاملين	16	2	10.9	تصلح
42	يشرك الاتحاد العاملين في صنع القرار	15	3	8	تصلح
43	يمتلك الاتحاد مهارات التواصل الفعال مع العاملين	15	3	10.9	تصلح
44	اشترك جميع العاملين في تطوير الرؤية بما يتفق مع مستجدات العمل	17	1	14.2	تصلح
45	يتم تحديد المؤشرات لتقييم مدى تحقيق اهداف الرؤية المشتركة	16	2	10.9	تصلح
46	يوفر الاتحاد مكان مناسب لعقد اللقاءات والاجتماعات المشتركة	14	4	5.6	تصلح
47	يعمل الاتحاد على مشاركة العاملين في الحوارات التأملية لتبادل المعارف عن القضايا الرياضية	10	8	0.2	لا تصلح

*القيمة الجدولية كا (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05)

3-4-6 الصورة الاولى لمقياس البراعة التنظيمية :- بعد ان يتم استبعاد الفقرات والعبارات غير المقبولة من قبل الخبراء والمختصين ذوي العلاقة بموضوع البحث يتم اعادة توزيع تلك الفقرات على استمارة المقياس في استمارات جديدة حيث يكون المقياس بصورته الجديدة .

3-4-7 اعداد تعليمات مقياس البراعة التنظيمية :- بعد ان تم تعديل عبارات المقياس على وفق ما قدمه مجموعة من اراء الخبراء والمختصين في الادارة والتنظيم وتم وضع المقياس بصورته الاولى حيث قام الباحثون بأعداد تعليمات خاصة لفقرات المقياس التي سوف توضح للعاملين كيفية الاجابة على تلك الفقرات

- عدم ذكر الاسم عند الاجابة على عبارات المقياس .
- الاجابة على جميع فقرات المقياس بدون ترك اي فقرة .
- الاجابة يجب ان تكون واضحة ودقيقة .
- عدم الاستعانة باي شخص لغرض المساعدة في الاجابة (عدا الاشخاص الاميين)
- اعلام المفحوصين بان اجاباتهم تبقى سرية لدى الباحثون فقط .
- يتم وضع علامة (√) امام الاجابة لفقرات المقياس وعدم تكرارها لنفس الفقرة .
- يتم اعطاء مثال للتوضيح عن كيفية الاجابة على فقرات وعبارات المقياس.
- وتكون بدائل المقياس خماسية والاجابة على الفقرات كما يلي:

بدائل الاجابة	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
الوزن	5	4	3	2	1

3-4-8 تصحيح عبارات مقياس البراعة التنظيمية:- ويقصد بتصحيح المقياس هو حصول الشخص او المفحوص على درجة نهائية وكلية للاختبارات والتي تحسب من خلال جمع الدرجات التي حصل عليها ذلك الشخص في سلم التقدير فضلا على صلاحية ذلك المقياس سوف يتكون المقياس من خمس نقاط حيث يتميز بالدقة بين مراتب التقدير وتعتبر خطوة حساب تلك الدرجة التي حصل عليها الفرد من ذلك المقياس خطوة جيدة وتعتمد بصورة واضحة على كيفية بناء المقياس الذي يضم بناء الفقرات وبدائل الاجابة وبعد ما تم عرضها على السادة الخبراء.

3-4-9 التجربة الاستطلاعية لمقياس البراعة التنظيمية:- قام الباحثون بتوزيع قوائم الاستبيان لمقياس (البراعة التنظيمية) على مجتمع وعينة التجربة المحددة بالعدد (10) شخص وبنسبة مئوية (12.048%) من مجتمع الدراسة والهدف من التجربة الاستطلاعية هو :-

- 1- معرفة الوقت المحدد للإجابة على الاستبيان من قبل اشخاص العينة .
- 2- معرفة ظروف تطبيق المقياس وما يواجهه الباحثون من صعوبات ومعوقات .
- 3- التأكد من تعليمات المقياس ووضوح عباراته وفقراته من قبل افراد البحث .



4- شرح اسلوب واجراءات القياس الميدانية لفريق العمل المساعد .

10-4-3 التحليل الاحصائي لبناء مقياس البراعة التنظيمية :-

على الباحثون ان يستخدم طرق تحقيق صدق وثبات الأدوات التي يستخدمها في صنع البيانات حتى لا تأتي بياناتهم وقد انعكست عليها ذاتهم وآرائهم ومعتقداتهم ويعرف تحليل الفقرات بأنه الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الاحصائي والتجريبي لوحدات الاختبار بغرض معرفة خصائصها وحذف وتعديل أو ابدال أو اضافة أو إعادة ترتيب هذه الفقرات ليتسنى الوصول الى اختبار ثابت وصادق من حيث الطول والصعوبة.

11-4-3 الاسس العلمية لمقياس البراعة التنظيمية:-

1-11-4-3 الصدق:- ويعرف بأنه قدرة الاختبار على قياس ما وضع من اجله او ما وضع لقياسه سيقوم الباحثون بمعرفة صدق الاختبار لموضوع الدراسة المستخدم عن طريق :-

1-1-11-4-3 صدق المحتوى :- حيث سيقوم الباحثون بأعداد الاستمارات الخاصة التي تحوي على مواصفات وطرق اداء الاختبار وسوف يتم عرضها على الخبراء والمختصين لتتم الاجابة على صدق الاختبار .

2-1-11-4-3 صدق التكوين الفرضي:- حيث يتناول العلاقة بين المقياس المعد الذي سيجريه الفرد والجانب النظري الذي سوف يقيسه الاختبار

1-2-1-11-4-3 الصدق التمييزي (القدرة التمييزية):-

يتم استخراج الصدق من خلال حساب القدرة التمييزية للمقياس عن طريق المجموعتين المتطرفتين حيث سيقوم الباحثون بعد اجراء وجمع البيانات التي وزعوها على اشخاص العينة وبعد تفرغها على استمارات يتم ترتيبها تصاعديا او تنازليا ثم يختار من عينة البناء والبالغة (69) شخص وبنسبة مئوية بلغت(83.132) تم اختيار (27%) من الدرجات العليا بعدد (19) استمارة ونسبة (27%) من الدرجات الدنيا بعدد (19) استمارة ومعرفة قدرة الاختبار على التميز بين اشخاص تلك العينة حيث يتم الحصول على معامل للتمييز ويتم ملاحظة الفروق المعنوية بين المجموعتين وقدرة الاختبار على التميز بين المجموعتين .

جدول رقم (5)

يوضح القدرة التمييزية لمقياس البراعة التنظيمية

المجال الأول : الاكتشاف الأمثل للفرص						
ت	الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة ت المحسوبة
		ع	س	ع	س	
1	يقوم الاتحاد العراقي بجمع البيانات والمعلومات والاداء الجيد للعاملين	4.348	0.573	3.130	0.815	5.862
2	يعمل الاتحاد العراقي على اتاحه الفرص للتدريب وتأهيل العاملين بشكل دائم	4.043	0.475	2.870	0.815	5.970
3	يعمل الاتحاد العراقي على فتح الورش والندوات لتطوير العاملين بشكل مستمر	3.870	0.815	2.826	1.029	3.812
4	يقوم الاتحاد العراقي بتقديم افكار جديدة من خلال البحث والتطوير تخدم العمل	4.043	0.706	2.739	0.964	5.237
5	يقوم الاتحاد العراقي	3.957	0.475	2.478	0.947	6.691



						بالتشخيص بالاحتياجات المستقبلية بمهارات عالية	
0.000	7.688	0.885	2.348	0.344	3.870	يعمل الاتحاد العراقي على استكشاف تقنيات جديدة تعمل على نجاح وتطور العمل	6
0.000	6.532	0.775	2.652	0.562	3.957	يعمل الاتحاد العراقي على مقارنه ما حقق وما تم تحقيقه من الاهداف المرسومة	7
0.000	7.307	0.714	2.652	0.522	4.000	رسم السياسات الخاصة بالأعمال والخدمات المقدمة من خلال العلاقة المترابطة بين عامليه	8
المجال الثاني : الاستغلال الأمثل للفرص							
ت	الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة ت المحسوبة	الدالة
		ع	س	ع	س		
0.000	5.388	0.846	2.478	0.795	3.783	يعمل الاتحاد العراقي على جذب الاستثمارات الرياضية لتطوير مراكز الاتحاد المالية والرياضية	1
0.000	11.094	0.619	2.261	0.426	4.000	يعمل الاتحاد العراقي بالأخذ بآراء المختصين من ذوي الخبرة لدعم الخدمات وباستمرار	2
0.000	8.377	0.593	2.522	0.638	4.043	يعمل الاتحاد العراقي على استقطاب الخبرات الفنية والادارية في مجال عمله	3
0.000	7.614	0.876	2.304	0.562	3.957	يقوم الاتحاد بتوزيع مهام وواجبات العمل بين العاملين حسب التخصص والخبرة	4
0.000	7.582	0.730	2.522	0.668	4.087	يعمل الاتحاد على استغلال الموارد المختلفة المتاحة بأحسن استثمار	5
0.000	12.518	0.576	2.174	0.367	3.957	يضع الاتحاد المعايير المناسبة من خلال دراسته للخطط الموضوعة لتنفيذ المشاريع	6
0.000	8.499	0.717	2.174	0.706	3.957	يوضح الاتحاد الاهداف والاستراتيجيات ويسعى	7



						لتنفيذها والوصول الى الافضل	
0.000	6.837	0.788	2.435	0.576	3.826	يعمل الاتحاد على استثمار الجهود المبذولة لدعم النشاطات المختلفة	8
0.000	4.215	0.778	2.826	0.689	3.739	يراعي الاتحاد التطور في الظروف الاقتصادية للاتحاد ويجعلها اقل تعقيدا	9
المجال الثالث : الهيكل التنظيمي المرن							
الدالة	قيمة المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرات	ت
		ع	س	ع	س		
0.000	5.173	0.982	2.652	0.706	3.957	تتوافق هيكلية الاتحاد مع طبيعة ووظائف ومهام العاملين	1
0.000	8.116	0.662	2.565	0.752	4.261	يسعى الاتحاد على اشراك العاملين من ذوي الاختصاص في وضع الخطط والاستراتيجيات في العمل	2
0.000	7.638	0.783	2.609	0.548	4.130	لضمان الاستقرار في العمل يقوم الاتحاد بتوضيح الحقوق والواجبات للعاملين	3
0.000	9.311	0.665	2.478	0.600	4.217	حصر المشكلات التي تعرض العمل لأجل تلافيها مستقبلا	4
0.000	6.711	0.850	2.217	0.573	3.652	يعمل الاتحاد جاهدا على انشاء مباني ومنشآت رياضية وفقا للتصاميم العالمية	5
0.000	6.478	0.915	2.739	0.600	4.217	يضع الاتحاد الخطط والاستراتيجيات لا دارة البطولات والانشطة الرياضية بما يتناسب مع الوضع الراهن	6
0.001	3.744	1.137	3.261	0.703	4.304	ان توزيع المهام على العاملين بصورة عشوائية يعمل على زيادة الصعوبات والمعوقات التي تواجه الاتحاد	7
المجال الرابع : الرؤية والقيم المشتركة							
الدالة	قيمة المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرات	ت
		ع	س	ع	س		



1	تلاقي اقتراحات العاملين موافقه من قبل المسؤولين	4.087	0.668	2.957	0.638	5.867	0.000
2	يتقبل الاتحاد او النادي الحوار والنقد البناء	4.000	0.674	2.739	0.619	6.606	0.000
3	يمنح الاتحاد العاملين الفرصة لتبادل الادوار القيادية	3.826	0.491	2.565	0.662	7.334	0.000
4	يدعم الاتحاد ثقافة التعاون والعمل الجماعي بين العاملين	4.217	0.671	2.565	0.590	8.868	0.000
5	يشرك الاتحاد العاملين في صنع القرار	3.739	0.689	2.435	0.788	5.978	0.000
6	يمتلك الاتحاد مهارات التواصل الفعال مع العاملين	4.087	0.596	2.565	0.728	7.756	0.000
7	اشترك جميع العاملين في تطوير الرؤية بما يتفق مع مستجدات العمل	3.870	0.626	2.609	0.783	6.035	0.000
8	يتم تحديد المؤشرات لتقييم مدى تحقيق اهداف الرؤية المشتركة	4.000	0.426	2.435	0.728	8.899	0.000
9	يوفر الاتحاد مكان مناسب لعقد اللقاءات والاجتماعات المشتركة	4.130	0.694	2.261	0.915	7.804	0.000

3-4-11-2-2 صدق الاتساق الداخلي :- قام الباحثون باستخراج معامل ارتباط (بيرسون) لا يجاد علاقة ارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجة كل فقرة من فقرات المقياس ودرجة كل مجال من مجالات ذلك المقياس .

جدول رقم (6)

يوضح ارتباط الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه والمقياس ككل لمقياس البراعة التنظيمية

المجال الأول : الاكتشاف الأمثل للفرص									
ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدلالة	ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدلالة
1	0.577	معنوي	0.571	معنوي	5	0.680	معنوي	0.622	معنوي
2	0.671	معنوي	0.624	معنوي	6	0.609	معنوي	0.608	معنوي
3	0.694	معنوي	0.642	معنوي	7	0.637	معنوي	0.588	معنوي
4	0.671	معنوي	0.623	معنوي	8	0.741	معنوي	0.628	معنوي
المجال الثاني : الاستغلال الأمثل للفرص									
ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدلالة	ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدلالة



الفقرة بالمجال	الفقرة بالمقياس	الفقرة بالمجال	الفقرة بالمقياس	الفقرة بالمجال	الفقرة بالمقياس	الفقرة بالمجال	الفقرة بالمقياس
1	0.652	معنوي	0.586	معنوي	6	0.657	معنوي
2	0.646	معنوي	0.616	معنوي	7	0.659	معنوي
3	0.645	معنوي	0.625	معنوي	8	0.681	معنوي
4	0.679	معنوي	0.626	معنوي	9	0.591	معنوي
5	0.809	معنوي	0.809	معنوي			
المجال الثالث : الهيكل التنظيمي المرن							
ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدلالة	ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدلالة
1	0.638	معنوي	0.621	معنوي	5	0.603	معنوي
2	0.627	معنوي	0.590	معنوي	6	0.600	معنوي
3	0.659	معنوي	0.628	معنوي	7	0.719	معنوي
4	0.559	معنوي	0.598	معنوي			
المجال الرابع : الرؤية والقيم المشتركة							
ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدلالة	ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدلالة
1	0.685	معنوي	0.652	معنوي	6	0.616	معنوي
2	0.657	معنوي	0.655	معنوي	7	0.619	معنوي
3	0.661	معنوي	0.644	معنوي	8	0.581	معنوي
4	0.675	معنوي	0.631	معنوي	9	0.912	معنوي
5	0.677	معنوي	0.578	معنوي			

3-4-11-2 الثبات لمقياس البراعة التنظيمية : - مدى دقة الاختبار في القياس واتساق نتائجه عند تطبيقه مرات متعددة على نفس الافراد وبنفس الظروف.

3-4-11-2 طريقة التجزئة النصفية:-

حيث "تعد اكثر الطرق نجاحا في تعيين معامل الثبات حيث يطبق الباحثون الاختبار مرة واحدة اي يعطي الشخص درجة واحدة عن جميع الفقرات الفردية ودرجة اخرى للفقرات الزوجية ثم يحسب معامل الارتباط بين مجموع الدرجات الزوجية ومجموع الدرجات الفردية.

جدول رقم (7)

يوضح طريقة التجزئة النصفية لمقياس البراعة التنظيمية

ت	المجالات	الثبات قبل التصحيح	الثبات بعد التصحيح
1	المجال الأول : الاكتشاف الأمثل للفرص	0.805	0.892
2	المجال الثاني : الاستغلال الأفضل للفرص	0.852	0.920
3	المجال الثالث : الشكل التنظيمي المرن	0.886	0.939
4	المجال الرابع : الرؤية والقيم المشتركة	0.846	0.916
7	المقياس ككل	0.862	0.926



3-4-11-2-2 معامل الفا كرونباخ:-

هو المعامل الذي يتم من خلاله ايجاد ثبات المقياس حيث قام الباحثون بإخضاع جميع القوائم التي حصل عليها من اجابات افراد عينة البناء والبالغة (69) شخص ثم يتم الحصول على معامل الثبات عن طريق الاستعانة بالحقيبة الاحصائية (spss).

جدول رقم (8) يوضح معامل الفا كرونباخ لمقياس البراعة التنظيمية

ت	المجالات	معامل الفا كرونباخ
1	المجال الأول : الاكتشاف الأفضل للفرص	0.969
2	المجال الثاني : الاستغلال الأفضل للفرص	0.923
3	المجال الثالث : الشكل التنظيمي المرن	0.934
4	المجال الرابع : الرؤية والقيم المشتركة	0.950
7	المقياس ككل	0.873

3-4-12 التجربة الرئيسية لمقياس البراعة التنظيمية: عند انتهاء الباحثون من بناء مقياس البراعة التنظيمية والمكون من (33) فقرة وتوصيفهما بكل دقة ووضوح عمد الباحثون بإجراء الدراسة المسحية للعينة وبمساعدة الفريق المساعد وبموجب المخاطبات الادارية الرسمية تم توزيع استمارات الاستبيان الخاصة بالمقياس على افراد عينة الدراسة المتمثلة بالعاملين بالاتحاد الوطني بكرة اليد العراقي (مدربي اندية الدرجة الممتازة والمنتخبات الوطنية والاداريين والحكام واللجان العاملة في اتحاد كرة اليد) والبالغ عددها (83) وتم تحليل اجاباتهم احصائيا وتم جمع الاستمارات وتفرغها مع احتساب اوزان الفقرات لكل مقياس وجمع درجات كل فقره التي تم الحصول عليها من المفحوصين في مقياس لمعالجتها احصائيا .

3-5 الوسائل الاحصائية المستخدمة :-

- 1- الوسط الحسابي
- 2- الانحراف المعياري
- 3- الوسط الفرضي
- 4- معامل الفا كرونباخ
- 5- معامل ارتباط بيرسون
- 6- مربع كاي
- 7- قيمة t المحتسبة
- 8- الاهمية النسبية
- 9- اختبار كولموجورف-سميرنوف
- 10- النسبة المقبولة

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :-

عرض نتائج مقياس البراعة التنظيمية لدى العاملين في الاتحاد الوطني العراقي بكرة اليد وتحليلها ومناقشتها

جدول رقم (9)

يبين افراد عينة البحث في مقياس البراعة التنظيمية لدى العاملين في الاتحاد الوطني العراقي بكرة اليد

ت	المتغير	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
1	البراعة التنظيمية كدرجة كلية	83	103.048	26.963	99	1.368	82	0.175



لغرض تحقيق هذا الهدف طبق مقياس البراعة التنظيمية على عينة الدراسة، والبالغ عددهم (83) اداري وبعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائياً تبين ان الوسط الحسابي (103.048) وبمعدل انحراف معياري (26.963) والوسط الفرضي (99) وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (1.368) وعند مستوى دلالة (0.175) وبدرجة حرية (82) وهذا يدل ان المتوسط الحسابي مساوي الى الوسط الفرضي، مما يدل ان العاملين في الاتحاد الوطني بكرة اليد العراقي (عينة البحث الحالية) بمستوى متوسط .

جدول رقم (10)

يبين افراد عينة الدراسة في ابعاد مقياس البراعة التنظيمية لدى العاملين في الاتحاد الوطني بكرة اليد العراقي

ت	المتغير	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
1	الاكتشاف الافضل للفرص	83	27.132	5.377	24	5.307	82	0.002
2	الاستغلال الافضل للفرص	83	29.349	6.137	27	3.487	82	0.001
3	الشكل التنظيمي	83	22.578	5.247	21	1.74	82	0.061
4	الرؤية والقيم المشتركة	83	28.831	6.152	27	2.012	82	0.043

يتبين من الجدول (10) والخاص بدلالة الفروق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لا بعداد مقياس البراعة التنظيمية لا افراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (83) شخص وبعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائياً تبين ان الاوساط الحسابي لا بعداد (الاكتشاف الافضل للفرص) (الاستغلال الافضل للفرص) (الشكل التنظيمي) (الرؤية والقيم المشتركة) كانت وعلى التوالي (27.132)(29.349)(22.578)(28.831) في حين كانت الانحرافات المعيارية وعلى التوالي (5.377)(6.137)(5.247)(6.152) بينما كان الاوساط الفرضية (24)(27)(21)(27) ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (5.307)(3.487)(1.74)(2.012) على التوالي وبمستوى دلالة (0.002)(0.001)(0.061)(0.043) وبدرجة حرية (82) ، وبما ان المتوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي لأبعاد (الاكتشاف والاستغلال والرؤية والقيم المشتركة ، فهذا يدل على ان الاتحاد العراقي الوطني بكرة اليد (عينة الدراسة الحالية) تتمتع بمستوى من الابعاد المذكورة لمقياس البراعة التنظيمية وبدلالة معنوية مقارنة بالوسط الفرضي اما بعد الهيكل التنظيمي فظهر بدلاله غير معنوية كون الهيكل التنظيمي يرتبط بالتعليمات والقوانين النافذة للاتحاد .

4-2 مناقشة النتائج :

البراعة التنظيمية فقد جاءت غير دالة وهذا يعني ان الاتحاد العراقي لديها براعة تنظيمية متوسطة وفقاً لمستوى نظر العاملين فكان الوسط الحسابي والوسط الفرضي متساويان من الناحية الإحصائية ويرى الباحثون سبب ذلك لان البراعة التنظيمية رغم انها من الامكانيات التي تحقق لمجال العمل تقدم نحو الأفضل الا انها مرتبطة بصعوبات كثيرة قد تواجه تلك الدائرة في تحقيق القدر الأفضل من البراعة التنظيمية لكونها أياً للاتحادات لها سياقات عمل في اغلب الأحيان تكون روتينية يغلب عليها طابع التقيد والسيطرة القانونية التي لا تسمح للاداريين المبدعين بالتحرك والتفكير والعمل بحرية اكبر توازي تطلعاتهم بأفكار بناءه متحررة عن قيود الروتين الإداري، مما يسمح لهم بالاستفادة من ابعاد البراعة



التنظيمية من اكتشاف الفرص واستغلال تلك الفرص وكذلك ترتيب الهيكل الإداري بما يخدم تلك الاتحادات ونحن نتحدث الآن عن الاتحاد العراقي الوطني بكرة اليد يوضح الفروق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لإبعاد البراعة التنظيمية كل على جانب نجد ان جميع الابعاد بمقارنة وسطها الحسابي مع الوسط الفرضي اتت معنوية ولصالح الأوساط الحسابية للأبعاد باستثناء بعد الهيكل التنظيمي والذي كان غير معنوي ويرى الباحثون تلك النتائج كون ان الابعاد استكشاف الفرص واستغلالها والقيم المشتركة ترتبط بشكل كبير بالشخص نفسه وإمكانية تفكيره ومستوى الثقافة والتفاعل مع بيئته الداخلية والخارجية اما الهيكل التنظيمي فيعزو الباحثون انه مرتبط بنمط اداري شبه ثابت حيث تكون الهيكلية في العمل الإداري معدة ومثبتة ولا يمكن التغيير عليه الا بقدر قليل وهذا مما أدى الى "ان يكون بعد الهيكل التنظيمي غير معنوي أي بمستوى متوسط رغم معنوية الابعاد الأخرى في إجابة العينة اذ ترى انهار محمد العودة من ان البراعة التنظيمية تستوجب وجود اتفاق كامل بين جميع عناصر المنظمة لتحقيقها وخاصة عند اعداد الهيكل التنظيمي بشقبة الرسمي والغير رسمي وان تطبيق البراعة التنظيمية يحتاج الى وجود قاعدة تدرك أهمية المرحلة وما تحتويه من تغييرات استراتيجية كما يتطلب توفير القدرة لدى القيادات على الاستقلال والاستكشافية والقدرة على توفير الموارد وتطبيق إدارة التغيير

5- الاستنتاجات :

- 1- ان ابعاد البراعة التنظيمية والمتمثلة ب(الاكتشاف الامثل للفرص والاستغلال الامثل) مرتبطة وبشكل معنوي مع بعضها البعض.
- 2- ان العاملين في الاتحاد العراقي الوطني بكرة اليد يمتلكون مستوى متوسطاً من البراعة التنظيمية ويحتاجون الى تطوير امكانياتهم في تنفيذ مهمات العمل ومقتضياته.

6- التوصيات :-

- 1- على الاتحاد العراقي الوطني لكرة اليد تبني مجموعة من الحلول والبدائل للوصول الى الحل المناسب عند تعرض الاتحاد لمشكلة ما .
- 2- حث الاتحاد العراقي الوطني بكرة اليد العاملين على استغلال الوقت وتنظيم مهامهم في معالجة مشاكل العمل اليومية.
- 3- ايجاد مجموعة متنوعة من البدائل لحل مشكلات العمل التي قد تواجه العاملين في تلك المؤسسة.

المصادر

- 1- ليندا دافيدوف: مدخل علم النفس ،ترجمة سيد طواب واخرون، دار المريخ للنشر والتوزيع، 1983
- 2- عبد الرحمن عيسوي: القياس والتجريب في علم النفس التربوي، بيروت، دار النهضة العربية للنشر، 1974
- 3- فؤاد ابو حطب: القدرات العقلية ،ط1، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، 1980
- 4- صفوت فرج: القياس النفسي، ط1، القاهرة، دار الفكر العربي، 1980
- 5- نزار الطالب و محمود السامرائي :- مبادئ الإحصاء والاختبارات البدنية والرياضية ، الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، 1981
- 6- مصطفى حسين باهي واخران :الاختبارات والمقاييس في التربية البدنية وعلوم الرياضة، القاهرة ،مكتبة الانجلو المصرية ، 2015
- 7- صالح ارشد العقيلي وسامر محمد الشايب: التحليل الاحصائي باستخدام spss، ط1، عمان، دار الشروق للنشر، 1998

الملاحق

ملحق رقم (1)



يوضح مقياس البراعة التنظيمية بصورته النهائية
تحية طيبة

يروم الباحثون اجراء بحثهم الموسوم (مستوى البراعة التنظيمية لرئيس واعضاء الاتحاد الوطني العراقي بكرة اليد من وجهه نظر العاملين) وبغية تحقيق اهداف ، نضع بين ايديكم مجموعة من الفقرات يرجى التفضل بقراءة كل فقرة من الفقرات بدقة والنظر في مدى انطباقها مع ارائك ووضع اشارة (✓) امام الفقرة التي تراها مناسبة من وجهه نظرك ، يرجى تقييمك لمن ترتبط به بشكل مباشر ويؤثر في عملك من رئيس واعضاء الاتحاد العراقي الوطني بكرة اليد ، وقد وضع خمسه بدائل امام كل فقرة من فقرات المقياس ، ويرجى عدم ترك اي فقرة دون الاجابة ولأحاجه لذكر الاسم، لان الغرض من الاستبيان هو للدراسة العلمي فقط.
مثال للتوضيح:-

ت	عبارات الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يقوم الاتحاد العراقي بجمع البيانات والمعلومات والاداء الجيد للعاملين	✓				

ت	عبارات الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يقوم الاتحاد العراقي بجمع البيانات والمعلومات والاداء الجيد للعاملين					
2	يعمل الاتحاد العراقي على اتاحه الفرص للتدريب وتأهيل العاملين بشكل دائم					
3	يعمل الاتحاد العراقي على فتح الورش والندوات لتطوير العاملين بشكل مستمر					
4	يقوم الاتحاد العراقي بتقديم افكار جديدة من خلال البحث والتطوير تخدم العمل					
5	يقوم الاتحاد العراقي بالتشخيص والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية بمهارات عالية					
6	يعمل الاتحاد العراقي على استكشاف تقنيات جديدة تعمل على نجاح وتطور العمل					
7	يعمل الاتحاد العراقي على مقارنه ما حقق وما تم تحقيقه من الاهداف المرسومة					
8	رسم السياسات الخاصة بالأعمال والخدمات المقدمة من خلال العلاقة المترابطة بين عامليه					
9	يعمل الاتحاد على جذب الاستثمارات الرياضية لتطوير مراكز الاتحاد المالية والرياضية					
10	يعمل الاتحاد بالأخذ بأراء المختصين من ذوي الخبرة لدعم الخدمات وباستمرار					
11	يعمل الاتحاد على استقطاب الخبرات الفنية والادارية في مجال عمله					
12	يقوم الاتحاد بتوزيع مهام وواجبات العمل بين العاملين حسب التخصص والخبرة					



13	يعمل الاتحاد على استغلال الموارد المختلفة المتاحة بأحسن استثمار				
14	يضع الاتحاد المعايير المناسبة من خلال دراسته للخطط الموضوعية لتنفيذ المشاريع				
15	يوضح الاتحاد الاهداف والاستراتيجيات ويسعى لتنفيذها والوصول الى الافضل				
16	يعمل الاتحاد على استثمار الجهود المبذولة لدعم النشاطات المختلفة				
17	يراعي الاتحاد التطور في الظروف الاقتصادية للاتحاد ويجعلها اقل تعقيدا				
18	تتوافق هيكلية الاتحاد مع طبيعة ووظائف ومهام العاملين				
19	يسعى الاتحاد على اشراك العاملين من ذوي الاختصاص في وضع الخطط والاستراتيجيات في العمل				
20	لضمان الاستقرار في العمل يقوم الاتحاد بتوضيح الحقوق والواجبات للعاملين				
21	حصر المشكلات التي تعترض العمل لأجل تلافيتها مستقبلا				
22	يعمل الاتحاد جاهدا على انشاء مباني ومنشآت رياضية وفقا للتصاميم العالمية				
23	يضع الاتحاد الخطط والاستراتيجيات لادارة البطولات والانشطة الرياضية بما يتناسب مع الوضع الراهن				
24	ان توزيع المهام على العاملين بصورة عشوائية يعمل على زيادة الصعوبات والمعوقات التي تواجه الاتحاد				
25	تلاقي اقتراحات العاملين موافقه من قبل المسؤولين				
26	يتقبل الاتحاد او النادي الحوار والنقد البناء				
27	يمنح الاتحاد العاملين الفرصة لتبادل الادوار القيادية				
28	يدعم الاتحاد ثقافة التعاون والعمل الجماعي بين العاملين				
29	يشرك الاتحاد العاملين في صنع القرار				
30	يمتلك الاتحاد مهارات التواصل الفعال مع العاملين				
31	اشترك جميع العاملين في تطوير الرؤية بما يتفق مع مستجدات العمل				
32	يتم تحديد المؤشرات لتقييم مدى تحقيق اهداف الرؤية المشتركة				
33	يوفر الاتحاد مكان مناسب لعقد اللقاءات والاجتماعات المشتركة				