

واقع الهيكل التنظيمي في الاتحادات الأولمبية وغير الأولمبية العراقية

طيبة ليث فائق , أ.د. خالد اسود لاخ

العراق. جامعة المثنى. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الملخص

هدف الدراسة التعرف على واقع الهيكل التنظيمي في الاتحادات الاولمبية وغير الاولمبية ، اما مجتمع البحث حدد مجتمع البحث من (47) اتحاداً أولمبي وغير أولمبي وبعدد (381) وهم يمثلون أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية في العراق مجتمع البحث الذي يمثل المجتمع الكلي وقسمت عشوائياً لتكون كل مجموعة منها عينة مستقلة عن الأخرى بإجراء منفصل عن إجراءات البحث الأخرى، وتكونت العينة من (276 عضواً) بنسبة بلغت (72.44%) وقسمت العينة الرئيسية على ثلاث عينات بناءً على متطلبات الدراسة فقد استعمل الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي .

الكلمات المفتاحية: واقع الهيكل التنظيمي ، الاتحادات الأولمبية ، غير الاولمبية.

The reality of the organizational structure in the Iraqi Olympic and non-Olympic federations

Taiba Laith Faeq, Prof. Khaled Aswad Laykh

Iraq. Al-Muthanna University. Faculty of Physical Education and Sports Sciences

Summary

The study aims to identify the reality of the organizational structure in the Olympic and non-Olympic federations. As for the research community, the research community was selected from (47) Olympic and non-Olympic federations, with a number of (381). They represent members of the administrative bodies of sports federations in Iraq. A group of them is an independent sample from the other with a separate procedure from other research procedures, and the sample consisted of (276 members) with a percentage of (72.44%) and the main sample was divided into three samples based on the requirements of the study. The researchers used the descriptive approach using the survey method

Keywords: the reality of the organizational structure, Olympic federations, non-Olympic federations

1- المقدمة:

أن الهيكل التنظيمي في الاتحادات الرياضية يعتبر عامل متغير، يتغير بناءً على متطلبات الاستراتيجية أي أنه يتبع الاستراتيجية وعندما يكون هنالك عدم توافق بينهما، فإن الهيكل التنظيمي لابد أن يُغير ليكون أكثر توافقاً مع الاستراتيجية فأى تغيير فيها يؤدي إلى تغيير مماثل في الهيكل وأيضاً البنية التحتية للإدارة الاستراتيجية تعتمد على التحديد الدقيق للعوامل الاستراتيجية في البيئتين الداخلية والخارجية للوزارة، فهي تشكل المدخلات الأساسية للإدارة الاستراتيجية والتي تستمد من نقطة توازن استراتيجي بين قدرة المؤسسات الرياضية على اقتناص الفرص وتحديد المخاطر في بيئتها الخارجية وبين عوامل القوة والضعف في بيئتها الداخلية حدد الباحثون المشكلة بالتساؤل التالي الإجابة على تساؤل الاتي.

(ما هو واقع الهيكل التنظيمي في الاتحادات الوطنية العراقية الاولمبية وغير الاولمبية)

ان اهداف البحث بناء هيكل تنظيمي في الاتحادات الاولمبية وغير الاولمبية ومعرفة واقع الهيكل التنظيمي في الاتحادات الاولمبية وغير الاولمبية. ان اهمية الهيكل التنظيمي في الاتحادات الرياضية يعتبر عامل متغير، يتغير بناءً على متطلبات الاستراتيجية أي أنه يتبع الاستراتيجية وعندما يكون هنالك عدم توافق بينهما، فإن الهيكل التنظيمي لابد أن يُغير ليكون أكثر توافقاً مع الاستراتيجية فأى تغيير فيها يؤدي إلى تغيير مماثل في الهيكل وأيضاً البنية التحتية للإدارة الاستراتيجية تعتمد على التحديد الدقيق للعوامل الاستراتيجية في البيئتين الداخلية والخارجية للاتحاد فهي تشكل المدخلات الأساسية للإدارة الاستراتيجية والتي تستمد من نقطة توازن استراتيجي بين قدرة المؤسسات الرياضية على اقتناص الفرص وتحديد المخاطر في بيئتها الخارجية وبين عوامل القوة والضعف في بيئتها الداخلية.

2- اجراءات البحث:

2-1 منهج البحث: استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأساليب المسحية والعلاقات الارتباطية لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث .

2-2 مجتمع البحث وعينته:

قام الباحثون بالتواصل مع اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية لمعرفة حجم المجتمع الكلي، والمتكون من (47) اتحاداً أولمبي وغير أولمبي وبعدد (381) وهم يمثلون أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية في العراق .

عينات البحث: قسمت عينة البحث على ما يأتي .

تعامل الباحثون مع مجتمع البحث الذي يمثل المجتمع الكلي كعينة طبقية وقسمت عشوائياً لتكون كل مجموعة منها عينة مستقلة عن الأخرى بإجراء منفصل عن إجراءات البحث الأخرى، وتكونت العينة من (276 عضواً) بنسبة بلغت (72.44%) وقسمت العينة الرئيسية على ثلاث عينات بناءً على متطلبات الدراسة ، إذ اعتمد تقسيم نوع العينات على وفق أسس علمية تتلاءم مع مشكلة البحث لتكون منسجمة مع الظاهرة المدروسة، وقسمت حسب الآتي: -العينة الاستطلاعية:

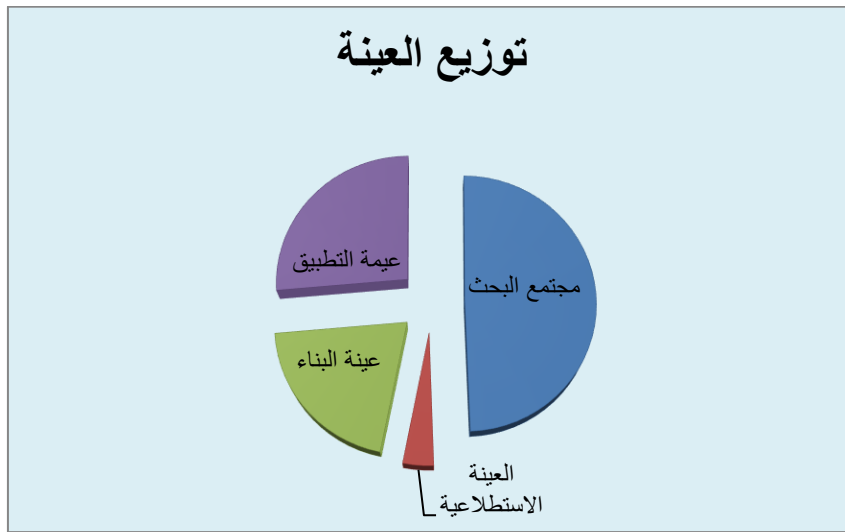
تكونت العينة الاستطلاعية من (20 عضواً) بنسبة (5.2%) إذ تم اختيارها عشوائياً من المجتمع الكلي إذا قام الباحثون بتجريب المقياس.

عينة البناء (عينة التحليل الإحصائي للمقياس):

تكونت عينة البناء من (112 عضواً)، بنسبة (29.39%) إذا تم اختيارهم عشوائياً من المجتمع الكلي، وقام الباحثون ببناء المقياس .

عينة التطبيق:

تكونت عينة التطبيق من (144 عضواً) بنسبة (37.79%) إذا تم اختيارها عشوائياً من المجتمع الكلي، وقام الباحثة بتطبيق المقياس.



شكل (1) يوضح تقسيم العينة

2-3 الوسائل والأدوات والأجهزة المستعملة في البحث:

2-3-1 وسائل جمع المعلومات:

- المصادر والمراجع العربية و الأجنبية.
- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).
- استمارة جمع وتقرير البيانات.

2-3-2 الأدوات البحث العلمي:

- الملاحظة
- المقاييس المستخدمة من قبل الباحث
- فريق العمل المساعد
- أستبانة لاستطلاع آراء الخبراء.

2-3-2 الأجهزة المستخدمة:

- جهاز حاسوب محمول نوع (HP)
- حاسبة يدوية نوع (KASIIQ).
- ساعة نوع (Casio)

إجراءات البحث الميدانية:

إجراءات بناء مقياس الادارة الاستراتيجية:

هي مجموعة من الخطوات الأساسية التي يمكن اتباعها عند بناء الاختبار أو المقياس وكيفية الربط بين وحدات المقياس لقياس الجوانب الكلية للمهارة أو السمة أو الصفة أو القدرة" ويعد المقياس من الوسائل المهمة المستعملة في البحوث التي تعتمد على قياس الخصائص السايكو مترية ، إذ يتم عن طريقه الحصول على المعلومات والبيانات التي تساعد الباحثة على معالجة المشكلة القائمة وتقويمها، ويستلزم من الباحثة تكييفه أو اختياره أو بنائه بدقة على وفق خطوات منهجية، إذ لا بد من اعتماد الوسيلة المناسبة لقياسهما، إذا سعت الباحثة إلى بناء مقياس الادارة الاستراتيجية بما يلاءم مع الأسس العلمية التي انطلق منها موضوع بحثه (محمد حسن علاوي ، ومحمد نصر الدين رضوان ، 2002 ، ص319-320)

إن من الخطوات الأولى لبناء مقياس معين هو تحديد الغرض من المقياس تحديداً واضحاً، وما هو الاستعمال المنشود لهذا المقياس" إن الحاجة المبكرة لتحديد الغرض من الاختبار عند العزم على بنائه تتبع من الفرضية القائلة بأن شكل الاختبار وبعض خصائصه تختلف باختلاف الغرض من ذلك الاختبار وعليه فإن الغرض من الدراسة البحث الحالية هو بناء مقياس الادارة الاستراتيجية للاتحادات الرياضية (عبد الله الصمادي ، 2004 ، ص22)

تحديد الظاهرة المطلوب قياسها:

يجب على الباحثون تحديد الظاهرة المطلوب قياسها، وأن يكون مفهومها وحدودها واضحين تماماً، والظاهرة التي يهدف البحث الحالي إلى قياسها هي واقع الادارة الاستراتيجية تحديد مجالات مقياس الادارة الاستراتيجية:

ولغرض تحديد مجالات المقياس قام الباحثون بالتقصي والاطلاع على الأدبيات والمصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة التي تخص علم الإدارة والتنظيم والإدارة ، وخصوصاً موضوع الادارة الاستراتيجية في هذا المجال، والاستعانة بآراء (15) من الخبراء والمختصين في هذا المجال من خلال عرض استبيان.

(احمد سليمان عودة ، 1998 ، ص407)

جدول (1) يبين اراء الخبراء والنسبة المئوية لصلاحية فقرات مقياس الادارة الاستراتيجية

ت	العبارات	اراء الخبراء		النسبة المئوية	كا ²	الاستبعاد
		لا يصلح	يصلح			
الهيكل التنظيمي						
1	الرؤيا المستقبلية للاتحاد تتميز بالواقعية والوضوح .	15	0	100%	15	
2	الرؤيا المستقبلية تنمي احساس الاعضاء بالانتماء للاتحاد.	13	2	86,6%	8,06	
3	تتطلع الرؤيا المستقبلية للاتحاد الى واقع عملي وتحقيق التعاون المشترك والمشاركة بين الاعضاء.	14	1	93,3%	11.26	
4	ان رسالة الاتحاد شاملة وواقعية .	14	1	93.3%	11.26	
5	ان رسالة الاتحاد تشمل التطلع الى المستقبل مع اخذ التجارب الماضية بالحسبان 0	15	0	100%	15	
6	ان صياغة اهداف الاتحاد تراعي خصوصية التشكيل الاداري .	14	1	93.3%	11.26	
7	اهداف الاتحاد تكون محددة وواضحة تبين ما يجب تحقيقه	15	0	100%	15	
8	يشارك الاعضاء في صياغة رسالة الاتحاد	15	0	100%	15	
9	الاهداف تكون واضحة ومنسجمة مع رسالة ورؤيا الاتحاد .	15	0	100%	15	
10	يوجد لدى الاتحاد رؤية صائبة عن الامور المستقبلية ودقة في توقعاتها0	15	0	100%	15	

اعداد تعليمات مقياس الهيكل التنظيمي:

اعتمد الباحثون في صياغة فقرات المقياس على أسلوب (ليكرت) وهو أشبه لأسلوب الاختيار المتعدد والذي يعد من الأساليب الشائعة في القياس في البحوث النفسية والتربوية ، إذ يقدم للمستجيب موقفاً ويطلب من خلاله تحديد إجابته باختيار بديل من عدة بدائل لها أوزان مختلفة ومن أبرز ما يميز به أسلوب ليكرت هو:

- 1- تمتعه بصدق وثبات عاليين.
- 2- يقلل من درجة التخمين وعامل الصدفة.
- 3- سهل الاستعمال والفهم ، ويعبر عن فكرة واحدة.
- 4- تميزه بالمرونة لكثرة البدائل لكل فقرة (ماهر محمد عواد العامري ، 2019 ، ص248)

- التجربة الاستطلاعية لمقياسي الهيكل التنظيمي:

"وهي التجربة التي تقام على عينة من مجتمع البحث لكن يتم استبعادها من التجربة الرئيسية" وهي تجربة مصغرة تطبق على عينة صغيرة من مجتمع البحث نفسه تجرى تحت ظروف مشابهة لظروف التجربة الرئيسية، إذ قام الباحثون بإجراء التجربة الاستطلاعية مع فريق العمل المساعد على عينة قوامها (20 عضواً) أجريت بتاريخ (2022/2/10) على بعض أعضاء الاتحادات الرياضية وكان الغرض منها:

1- التعرف على مدى وضوح فقرات المقياس وتعليماته.

2- التعرف على الوقت الكافي للإجابة والذي استغرق وقت الإجابة من (15-20) دقيقة.

3- التعرف على الصعوبات التي قد تواجه الباحثة في تطبيقه للمقياس النهائي.

فضلاً عن إعداد تدريباً عملياً لفريق العمل المساعد وقد تبين من خلال ذلك أن جميع الفقرات كانت واضحة ومفهومة لدى عينة التجربة الاستطلاعية ومن أجل تلافي أي صعوبات أو أخطاء عند التطبيق خلال التجربة الرئيسية للبحث.

- تجربة بناء مقياس الادارة الاستراتيجية (عينة البناء):

إن الغرض من إجراء هذه التجربة هو تطبيق مقياس الادارة الاستراتيجية بصيغته الأولية، بهدف تحليل الفقرات إحصائياً ومعرفة القدرة التمييزية لفقرات المقياس وتحديد الفقرات المميزة وغير المميزة للمدة من (2022/2/25) لغاية (2022/3/15) ومن أجل تحقيق ذلك أجرى الباحثة التجربة الرئيسية والمقصود بها تطبيق المقياس على عينة البناء والبالغة (112) عضو اتحاد، وبعد الانتهاء من عملية التوزيع النهائي للاستمارات والإجابة عليها، قامت الباحثة بجمع الاستمارات الصالحة والبالغ عددها (100) وجدولة البيانات الخاصة بأشخاص عينة البحث (عينة البناء) بعد جمعها وترتيبها تمهيداً لتحليلها إحصائياً

(حيدر عبد الرضا ، 2014 ، ص77)

الأسس العلمية لمقياس الادارة الاستراتيجية:

الصدق:

يعد الصدق من المعايير المهمة لجودة الاختبار، إذ يشير إلى مدى الدقة التي تقيس بها أداة القياس السمة أو الظاهرة التي وضعت لقياسها وللصدق أنواع عديدة وقد وظفت الباحثة الطرق التالية للتحقق من صدق المقياس.

أولاً: صدق المحتوى:

يتحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض فقرات المقياس وبدائل الإجابة ومفتاح التصحيح على مجموعة من الخبراء والمختصين لإقرار صلاحيتها ، وبذلك تم قبول الفقرات التي حصلت على موافقة الخبراء والمختصين وحذف الفقرات غير الصالحة.

ثانياً: صدق البناء:

يعد صدق البناء من أكثر أنواع الصدق تمثيلاً لمفهوم الصدق، والذي يسمى أحياناً بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي فهو يتناول العلاقة بين الاختبار أو المقياس وبين المفهوم النظري الذي يهدف للاختبار لقياسه (صلاح الدين محمد ، 2000 ، ص232)

وتحقق هذا النوع من الصدق من خلال ما يأتي:

1- أسلوب المجموعتين الطرفيتين (القدرة التمييزية):

تعتمد قدرة المقياس الجيد على كفاية الأجزاء المكونة له من ناحية القدرة على التمييز بين المجموعات المتباينة للظاهرة، وقد تحقق صدق التمييز من خلال الإبقاء على الفقرات التي أثبت التحليل الإحصائي قدرتها التمييزية في المقياس" إذ تشير القدرة التمييزية إلى القدرة على التفريق أو التمييز بين الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية والأفراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في المقياس نفسه (اميرة حنا ، 2001 ، ص55) وعلى ضوء ذلك

رتبت الدرجات الكلية ترتيباً تنازلياً من قبل الباحثة ومن ثم أخذ أعلى وأدنى 27% من الدرجات الكلية ، لتمثل المجموعة العليا 27% من الدرجات العليا للفقرات التي استحصلت من الأشخاص ، والمجموعة الدنيا 27% من الدرجات الدنيا للفقرات التي استحصلت من الأشخاص، وكان عددهم مساوياً (27) عضوا لكل مجموعة.

إذ تم حساب (الوسط الحسابي) و(الانحراف المعياري) لدرجات المجموعتين في كل مجال من مجالات المقياس ومن ثم تطبيق اختبار (t-test) للعينات المستقلة للتعرف على الدلالة الإحصائية للفروق بين المجموعتين العليا والدنيا عند مستوى دلالة (0.05) .

جدول (2) يبين القدرة التمييزية لعبارات محور الهيكل التنظيمي

الفقرة	المجموعة	المعالم الإحصائية		قيمة (ت)	مستوى الخطأ	الدلالة
		س	ع			
الهيكل التنظيمي						
1	المجموعة العليا	4.600	1.101	3.9727	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.500	1.042			
2	المجموعة العليا	4.500	1.106	5.153712	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3.100	0.994			
3	المجموعة العليا	4.333	1.295439	3.822835	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3.233	0.897634			
4	المجموعة العليا	4.133	1.008014	7.353166	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3.333	0.884087			
5	المجموعة العليا	3.766	1.222866	3.979706	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	1.466	1.306			
6	المجموعة العليا	4.646	1.093	4.167474	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.066	1.136			
7	المجموعة العليا	3.833	1.288	3.419626	0.001	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.633	1.425			
8	المجموعة العليا	4.433	1.006302	2.802221	0.077	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.966	0.999425			
9	المجموعة العليا	3.889	1.126484	4.687184	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.301	1.342925			
10	المجموعة العليا	3.833	1.341212	4.983058	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.033	0.958927			
	المجموعة الدنيا	2.033	0.8172			

1- الاتساق الداخلي:

إن القدرة التمييزية في طبيعة الحال لا تحدد مدى التجانس في الظاهرة المطلوب قياسها ، إذ لا يجوز أن تكون هناك عبارات متقاربة في القدرة التمييزية ولكنها تقيس أبعاد ظواهر سلوكية أخرى لذا ومن خلال ذلك يجب التعرف على علاقة كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس ذاته ، وتعني طريقة 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 (ويستخدم معامل الاتساق الداخلي، " ليقدم لنا الدليل على تجانس الفقرات ودرجة الاتساق الداخلي هو "معامل الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس وهو المؤشرات المستعملة المهمة في حساب الاتساق الداخلي للعبارات ، من خلال معرفة مدى جميع فقرات المقياس تسير في الاتجاه الذي يسر فيه المقياس ، وللتأكد من تجانس فقرات المقياس في قياس الظاهرة تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية ولجميع أفراد العينة البالغة (112) عضواً ، وبذلك تبقى (74) فقرة لمقياس الادارة الاستراتيجية والجدول (3) يبين معامل الاتساق الداخلي .

(محمد نصر الدين رضوان ، 2006 ، ص131)

جدول (3) يبين معاملات الارتباط البسيط لـ(بيرسون) لفحص صلاحية عبارات مقياس الادارة الاستراتيجية بطريقة الاتساق الداخلي ما بين استجابات كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس

رقم العبارة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ
الهيكل التنظيمي		
1	0,561	0.000
2	0.606	0.000
3	0.586	0.000
4	0.591	0.000
5	0.451	0.000
6	0.618	0.000
7	0.514	0.000
8	0.522	0.000
9	0.300	0.001
10	0.431	0.000

3- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها:

3-1 عرض نتائج مقياس الهيكل التنظيمي ومناقشته وتحليله:

جدول (4) يبين قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة t لمحور الهيكل التنظيمي

المحور	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة (T)	مستوى الخطأ	الدلالة
الهيكل التنظيمي	35.173	3.510	30	6.496	0.000	معنوي

يتبين لنا من الجدول (4) قيمة الوسط الحسابي (35.173) والانحراف المعياري (3.510) وقيمة المتوسط الفرضي (30) بما ان الوسط الحسابي اعلى من الفرضي وهذا يؤكد معنوية محور الهيكل التنظيمي من وجهة نظر العينة .

كما أن الهيكل التنظيمي في الاتحاد يعتبر عامل متغير، يتغير بناءً على متطلبات الاستراتيجية أي أنه يتبع الاستراتيجية وعندما يكون هنالك عدم توافق بينهما، فإن الهيكل التنظيمي لابد أن يُغير ليكون أكثر توافقاً مع الاستراتيجية فأى تغيير فيها يؤدي إلى تغيير مماثل في الهيكل وأيضاً البنية التحتية للإدارة الاستراتيجية تعتمد على التحديد الدقيق للعوامل الاستراتيجية في البيئتين الداخلية والخارجية للاتحاد ، فهي تشكل المدخلات الأساسية للإدارة الاستراتيجية والتي تستمد من نقطة توازن استراتيجي بين قدرة الاتحاد على اقتناص الفرص وتحديد المخاطر في بيئتها الخارجية وبين عوامل القوة والضعف في بيئتها الداخلية.

(عبد الرحمن ، 1999 ، ص 82)

وتعد الرؤية صورة للمستقبل مع بعض التعليقات المباشرة حول الأسباب التي تدعو الأفراد إلى السعي إلى خلق ذلك المستقبل وللرؤية أهمية كبيرة في التخطيط الاستراتيجي وكذلك للتغيير وإدارة التطوير داخل الاتحاد وتكمن أسباب هذه الأهمية في أنها توضح الاتجاه، وتحفز الأفراد على القيام بعمل في الاتجاه الصحيح، وتنسيق الجهود، وخصائص الرؤية الجيدة ان تكون قابلة للتحقيق ، وتوفر المرونة فيما يتصل بأسلوب تحقيقها - تسمح بالمبادرة ، وسهولة الفهم والرسالة عبارة عن بيان رسمي صريح يوضح سبب وجود الاتحاد وطبيعة النشاط الذي يمارسه، وتمثل الخصائص الفريدة في الاتحاد والتي تميزه عن غيره من الاتحادات المماثلة له وهي تختلف عن غرض الاتحاد والذي يعبر عن الدور المتوقع من لاتحاد في مجتمعه، وتعتبر عملية صياغة الرسالة عملية صعبة وتستغرق وقت طويل لكنها ضرورية حيث أنها توفر للاتحاد أساس جيد

للتحفيز وتخصيص مواردها المختلفة بطريقة أكثر كفاءة، كما تساهم في بناء لغة واحدة ومناخ مناسب داخل الاتحاد ، وتضع أساس جيد لبلورة أهداف محددة بوقت وتكلفة ومستوى جودة محدد، ولتحقيق هذه المزايا من الرسالة لابد أن تتوفر بها الخصائص الأساسية التالية منها أن تعبر عن فلسفة الاتحاد وما ترغب أن تكون علي¹ه مستقبلًا بصورة شاملة وواقعية، وان تتطابق مع غايات الاتحاد وأهدافها الاستراتيجية، وقدرتها على خلق حالة من التكامل بين أجزاء لاتحاد ومكوناتها

(شوقي جواد ، 2000 ، ص40)

تمثل الأهداف النتائج التي تصبو الاتحاد إلى تحقيقه في المستقبل، ومن الأمثلة عليها وصول خدمات الاتحاد إلى جميع مناطق الدولة ، تطوير الاعضاء ، زيادة الإنتاجية إلى مستوى معين ويفضل أن تكون هذه الأهداف محددة ويمكن قياسها وتحقيقها أي تتسم بالواقعية والانسجام مع الأهداف الأخرى للاتحاد كالأهداف قصيرة الأجل ولكن في القطاع الحكومي وضع الأهداف الاستراتيجية يعتبر عملية صعبة، حيث أنها تحتاج إلى نظرة مشتركة أو اتفاق لما سوف تكون عليه الاتحاد مستقبلاً.

جدول (5) يبين قيم التكرارات الوسط الحسابي المرجح والوزن المئوي لعبارات محور الهيكل التنظيمي

المعالم الإحصائية		البدائل											الترتيب
الوزن المثوي	الوسط الحسابي المرجح	مطلقاً		نادراً		أحياناً		كثيراً		دائماً			
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
76.38889	3.819444	27.8	40	38.2	55	25	36	6.3	9	2.8	4	1	3
77.5	3.875	25.7	37	48.6	70	16	23	6.9	10	2.8	4	2	2
79.58333	3.979167	35.4	51	34	49	23.6	34	6.9	10	0	0	3	1
49.30556	2.465278	5.6	8	10.4	15	34	49	25	36	25	36	4	10
69.72222	3.486111	22.9	33	26.4	38	29.9	43	18.1	26	2.8	4	5	6
65.27778	3.263889	21.5	31	20.8	30	28.5	41	20.8	30	8.3	12	6	8
70.83333	3.541667	15.3	22	41.7	60	28.5	41	11.1	16	3.5	5	7	5
69.44444	3.472222	27.1	39	22.9	33	30.6	44	9	13	10.4	15	8	7
64.44444	3.222222	13.9	20	25	36	41	59	9.7	14	10.4	15	9	9
74.02778	3.701389	20.8	30	38.2	55	33.3	48	5.6	8	2.1	3	10	4

الفقرة الاولى التي تنص على (الرؤيا المستقبلية للاتحاد تتميز بالواقعية والوضوح)

الوسط الحسابي لها (3.979167) ووزن مؤوي (79.5833) تنص الفقرة الاولى على ان الاتحاد يتميز بالواقعية والوضوح وتعد الرؤية صورة للمستقبل مع بعض تعليقات المباشرة حول الاسباب التي تدعو الاعضاء الى السعي الى خلق ذاك المستقبل وللرؤية اهمية كبيرة في الادارة الاستراتيجية وتكمن اسباب هذه الاهمية في انها توضح الاتجاه الصحيح وتحفز الاعضاء وخصائص الرؤية الجيدة ان تكون قابلة للتحقيق وتتميز بالواقعية الرؤية هي اكثر توجهها بالنظر للمستقبل وتكون الرؤية واضحة ومثيرة وتساعد على توصيل الرؤية المستقبلية لنمو الاتحادات الاخرى وان امتلاك الاتحاد لرؤية علمية واضحة يعد امر ذات اهمية كبيرة (جواد ، شوقي ، 2000)

الفقرة الثانية التي تنص على (الرؤيا المستقبلية تنمي احساس الاعضاء بالانتماء للاتحاد) وسط حسابي (3.8) ووزن مؤوي (77.5) تتميز الرؤية المستقبلية انها تنمي وتساعد اعضاء الاتحاد بالانتماء للاتحاد اذ تحدد الرؤية الاستراتيجية التطلعات المستقبلية للاتحاد وتعد الرؤية اقوى الادوات التحفيزية التي تجعل اعضاء الاتحاد يتحركون الى الامام فاذا كانت الرؤية حيوية وذات معنى حقيقي لدى الاعضاء فأنها ستدفعهم للعمل واحساسهم بانتمائهم للاتحاد (حسن علي الزغبى ، 2005)

الفقرة الثالثة التي تنص على (تتطلع الرؤيا المستقبلية للاتحاد الى واقع عملي وتحقيق التعاون المشترك والمشاركة بين الاعضاء) الوسط الحسابي لها (3.819444) الوزن المؤوي (76.38889) تعد الرؤية من الموضوعات التي خضعت للبحث وتحليل من قبل العديد من الباحثين الى ان ال الرؤيا المستقبلية تتطلع الى واقع عملي لتحقيق التعاون المشترك فالرؤية الجيدة تساعد على كسر القيود في تفكير المؤسسة وتضمن الاستمرارية وتؤدي الى رفع كفاءة وزيادة الانتاج والمشاركة في اتخاذ القرارات اذا تعد الرؤية بمثابة معلم يوضح الطريق لمن يحتاج ان يفهم ما هو الاتحاد

أما الفقرة الثامنة والتي نصت على أن (يشارك الاعضاء في صياغة رسالة الاتحاد) ، والتي بوسط حسابي موزون قدره (3.47) ، وهي بوزن مؤوي قدره (69.4) ، وهذا يبين أن الاتحاد يتيح الفرصة للأعضاء للمشاركة في الادارة الاستراتيجية في مراحله ، ويجب أن يكون هنالك مشاركة من قبل اعضاء الاتحاد في صياغة رسالة الاتحاد لكي يكون لديهم المعرفة والفهم برسالتها والمعلومات الكافية لعملية التخطيط ، وهم أيضا من سيقومون بتطبيق الخطة الاستراتيجية فيما بعد ، وحتى تمكنهم من الالتزام بها اثناء التنفيذ ، حيث يؤكد كل من (وائل محمد إدريس ، وطاهر محسن الغالبي) على أن يكون هنالك مدخل تعاوني من خلال دمج المستويات التنظيمية

الدنيا في عمليات صياغة الرسالة والتنفيذ ، وأن المدير في هذا المدخل يقود الاتحاد من خلال أنظمة اتصال فعالة ورؤية شاملة للاتحاد، يمكن أن تفسح مجالاً للأعضاء لتصميم ودعم أنشطة الاتحاد لتدعيم رؤية الاتحاد وحالما تصاغ الاستراتيجية ، تحاول الإدارة تشجيع العاملين بالمساهمة بالقرارات بخاصة ، ووضع التفاصيل اللازمة للاستراتيجية ، كما يؤكد (أحمد سيد مصطفى) أن الرسالة يمكن أن تكون دليل المديرين والأعضاء لبلوغ الأهداف من خلال الاستراتيجيات والأنشطة ، وهي بهذا الشكل تحدد الاتجاهات والتوقعات بشأن مجال نشاط المؤسسة وفلسفتها وتجسيد احساسها بتوقعات يتشارك بها الاعضاء الاتحاد وتنقل صورة للمجتمع المحلي عن ماهي المؤسسة ؟ وماذا تفعل؟ وماذا تطمح أن تكون؟

أما الفقرة التاسعة والتي نصت على أن (الأهداف تكون واضحة ومنسجمة مع رسالة ورؤية الاتحاد) ، بوسط حسابي موزون قدره (3.22) ، وهي بوزن مؤوي قدره (64.4) ، وهذا يبين أن لاتحاد يضع رؤية واضحة ومكتوبة كما تتطور رسالة واضحة ومكتوبة ، وهذا يدل على أن الرؤية والرسالة واضحة في أذهان إدارات الاتحاد، وبالتالي ستكون صياغة الأهداف الاستراتيجية بما ينسجم معها بمستوى أداء جيد ، وأن أهمية ربط أداء الاتحاد بالأهداف ، والأهداف بالرسالة ، والرسالة بالرؤية ، فإن أهداف الاتحاد منسجمة مع رسالتها ورؤيتها ، وذلك لمتابعة سير العمل في لاتحاد ، ولذلك فهم يحرصون على عدم حدوث تعارض في الرؤية ، ويؤكد (أحمد محمود الزنفل) على ارتباط الأهداف وانسجامها بالاتحادات المستقبلية ، ورسالتها ، إذ يفترض أن يكون هنالك مساهمة ايجابية من المديرين والأعضاء بالاتحاد في الطموحات والتطلعات المستقبلية (الرؤية) للمؤسسة والوفاء برسالتها ، فلا بد أن تكون الأهداف المحددة مستمدة من هذه التطلعات والطموحات ، وتلك الرسالة مرتبطة ومنسجمة بها ولا تتعارض معها.

تبين الفقرة العاشرة والتي نصت على أن (يوجد لدى الاتحاد رؤية صائبة عن الأمور المستقبلية ودقة في توقعاتها) ، بوسط حسابي موزون قدره (3.70) ، وهي بوزن مؤوي قدره (49.30556) ، وهذا يبين أن الاتحاد يضع رؤية عن الأمور المستقبلية لها وذلك من خلال استجابات عينة البحث ، وتعد الرؤية المكون الرئيسي من مكونات الإدارة الاستراتيجي ، ويجب أن تحضي باهتمام ورعاية من قبل الإدارة العليا للاتحاد ، وان وثائق التعريف لأي اتحاد لا تخلو من رؤية مستقبلية ، ودقة توقعاتها وتكرسيها لمواردها ، وتفسير هذه النتيجة إلى صياغة الرؤية المستقبلية للاتحاد حيث تساعد أعضاء الاتحاد (في اختياره للأنشطة والفعاليات ، وتحديد الدور الذي تؤديه الاتحاد في المستقبل ، و تحديد الموارد اللازمة مستقبلا ، وتحفيز الاعضاء بالقيام بأدوارهم ، و تحديد طرائق الوصول الى تحقيق رسالة الاتحاد) . وأن ترجمة الرؤية إلى رسالة الاتحاد ومن ثم

الى الاهداف من خلال الادارة الاستراتيجية ، وقياس الأداء غير المحسوس والهدف الأساسي هو التغير والتحسين المستمر والنجاح والتميز والتفوق ، وهذا ما يؤكد (الهاللي الشرييني الهاللي) أن هنالك تداخلا بين الدراسات والأمور المستقبلية والإدارات لاستراتيجي فكلهما يركز على الرؤية الشمولية ، وتحديد النقاط المهمة وتغطية مساحة طويلة من الزمن والتعامل مع القضايا الجديدة .

كما يعتبر (أحمد محمود الزنفلي) أن وجود رؤية استراتيجية واضحة ومميزة بمثابة حجر الزاوية في صياغة وتنفيذ الاستراتيجية الفعالة ، فلا يمكن التحرك بالاتحاد إلى الإمام في ظل غياب التوجه المستقبلي لها إذ ينبغي معرفة أين يريد الاتحاد الذهاب من واقع حالها الآن ، فالفرد لا يمكن أن يقود إذا لم يكن يعرف أين يريد الذهاب .

4- الاستنتاجات والتوصيات:

1-4 الاستنتاجات:

- 1- هناك رؤيا مستقبلية واضحة لدى معظم الاتحادات الوطنية الرياضية
- 2- قلة الموارد المتاحة للاتحادات الرياضية الوطنية
- 3- تعتمد الاتحادات على استثمار جميع الموارد المتاحة التي تعتمد على تطوير عمل الاتحاد

2-4 التوصيات:

- 1- العمل على توفير المعلومات للعاملين في الاتحادات الوطنية الرياضية تتعلق بعمل الاتحاد
- 2- العمل على جعل الاهداف منسجمة مع رسالة الاتحاد
- 3- اشتراك جميع اعضاء الاتحاد الوطنية الرياضية في الهيكل التنظيمي

المصادر

- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان؛ القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي : القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2002
- عبد الله الصمادي وماهر الدرابيع؛ القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق، ط 1: الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، 2004
- أحمد سلمان عودة ؛ القياس والتقويم في العملية التدريسية ، ط2: عمان ، دار الأمل للنشر والتوزيع ، 1998
- ماهر محمد عواد العامري و عبد الرزاق المادي ؛ الوافي في البحث العلمي ، ط1 ، دار ومكتبة عدنان للطباعة والنشر ، بغداد ، 2019
- حيدر عبد الرضا ؛ الدليل التطبيقي في كتابة البحوث النفسية والتربوية ، ط1: بابل، ب.م، 2014
- عبد الرحمن ، ابتهاج . الادارة الاستراتيجية . القاهرة : الشركة العربية ، 1999