



مجلة الرافدين للعلوم الرياضية

<https://rsprs.uomosul.edu.iq>



القيادة الاستراتيجية وعلاقته بالازدهار التنظيمي والأداء الوظيفي لمديري منتديات الشباب

والرياضة من وجهة نظر المشرفين الرياضيين في العراق

الباحث:

حيدر محمد مصلح

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة القادسية

الملخص

معلومات الارشفة

تكمّن أهمية البحث في كونه يسلط الضوء على واحد من المفاهيم الحديثة نسبياً في الإدارة الرياضية الا وهو القيادة الاستراتيجية لمديري منتديات الشباب والرياضة ومدى تفاعلهم معها بحكمة واقتدار من خلال مجموعة من العمليات والإجراءات اللازمة لإدارة منتديات الشباب والرياضة على وفق خطط وبرامج معدة لهذا الغرض ومنها الازدهار التنظيمي والأداء الوظيفي واتخاذ القرارات المناسبة، وتقويم الأحداث للاستفادة منها في ارجاع المنتدى إلى ما كانت عليه سابقاً، وهنا يكمن التفوق بمنح الادارة افضلية للتحكم والقيادة الاستراتيجية بازدهار والأداء الأفضل لهم ولجميع العاملين في المؤسسات الرياضية ومنها منتديات الشباب والرياضة، اضافة لما قام به الباحث من جمعه لثلاثة متغيرات مهمة في مؤسسات الشباب والرياضة ليتمكن من خلالها ايجاد علاقات ارتباط بين المتغيرات الثلاثة ليتسنى للباحث توضيح للعوامل على الإدارات العليا في منتديات الشباب والرياضة، وهذا ما شكل للباحث دافعا لإجراء هذه الدراسة العلمية، هدف البحث إلى (اعداد وتطبيق مقاييس القيادة الاستراتيجية والازدهار التنظيمي والأداء الوظيفي لمديري منتديات الشباب والرياضة في العراق من وجهة نظر المشرفين الرياضيين)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة مشكلة البحث حيث تم تحديد مجتمع البحث وعيناته، وقد اتبع الباحث خطوات اعداد وتطبيق المقاييس الثلاثة، وتم معالجة البيانات بالطرائق الإحصائية المستخدمة في البحث، واستنتج الباحث (يمثل تشخيص منتديات الشباب والرياضة للقادة ذوي التفكير الاستراتيجي الخطوة الاولى لبناء وتطوير منتدياتهم وادارتها بشكل فاعل)، وأوصى الباحث (دعم تطوير سياسات تنظيمية وبيئات عمل تحفز النمو الشخصي والمهني في المنتديات وتعمل على تعزيز رفاهية العاملين وتقدير جهودهم).

تاريخ الاستلام: ٢٨/١/٢٠٢٦

تاريخ القبول: ٢٤/٣/٢٠٢٦

تاريخ النشر الالكتروني: ١٥/٤/٢٠٢٦

الكلمات المفتاحية:

القيادة الاستراتيجية

الازدهار التنظيمي

الأداء الوظيفي

مديري منتديات الشباب والرياضة

المراسلة:

حيدر محمد مصلح

hayder.alkhalidi@qu.edu.iq



Strategic Leadership and Its Relationship to Organizational Prosperity and Job Performance of Youth and Sports Forum Managers from the Perspective of Sports Supervisors in Iraq

Haider Mohammed Muslih

hayder.alkhalidi@qu.edu.iq

College of Physical Education and Sport Science/ University of Al-Qadisiyah

Article information

Article history:

Received:28/01/2026

Accepted:24/03/2026

Published online:15/04/2026

Keywords:

Strategic Leadership
Organizational Prosperity
Job Performance
Managers of Youth and
Sports Forums

Correspondence:

Haider Mohammed Muslih
hayder.alkhalidi@qu.edu.iq

Abstract

The great challenge facing individuals and sports institutions is determined by a series of leaderships and the quality of performance that vary in their nature, size, and stimulating factors. There is no doubt that one of these sports institutions is the Youth and Sports Forums that seek to perform their tasks and achieve their goals under normal conditions. As for the importance of the research, it lies in that it sheds light on one of the relatively modern concepts in sports management, namely the strategic leadership of the directors of Youth and Sports Forums and the extent of their interaction with it wisely and competently through a set of processes and procedures necessary to manage the Youth and Sports Forums according to plans and programs prepared for this purpose, including organizational prosperity, job performance, and making appropriate decisions. research objectives (preparing and applying the measures of strategic leadership, organizational prosperity, and job performance of the directors of Youth and Sports Forums in Iraq from the point of view of the sports supervisors), and the descriptive approach with the survey method was used for its suitability and the nature of the research problem, where the research population and its samples were determined. The researcher followed the steps of preparing and applying the three measures.

The most important conclusion (Diagnosing the Youth and Sports Forums of leaders with strategic thinking represents the first step to building and developing their forums and managing them effectively), and the most important recommendation (Supporting the development of organizational policies and work environments that stimulate personal and professional growth in the forums and work to enhance the well-being of employees and appreciate their efforts)..

١- التعريف بالبحث :

١-١ المقدمة وأهمية البحث :

نتيجة الاحداث الكثيرة التي حدثت في مجالات الحياة المختلفة، أصبح اليوم عالمنا مليء بالمتغيرات والاحداث التي أثرت في حياة الإنسان داخل المجتمعات كافة، وداخل المجتمع العراقي بشكل

خاص، ومن المعروف أن التحدي الكبير الذي يواجه الأفراد والمؤسسات الرياضية يتحدد بسلسلة من القيادات ونوعية الأداء التي تتنوع في طبيعتها وحجمها وعوامل إثارته، ولا شك بأن إحدى هذه المؤسسات الرياضية هي منتديات الشباب والرياضة التي تسعى إلى تأدية مهامها وتحقيق اهدافها في ظل الظروف الطبيعية.

اما القيادة هي امر أساسي وجوهري لتقدم الشعوب والمجتمعات والمؤسسات الرياضية، ونتيجة لهذا الاهتمام بدأت الانظار تتوجه نحو مفهوم القيادة الاستراتيجية لما لها من أهمية كبيرة في قيادة المؤسسات الرياضية وتحديد مصيرها لا سيما في ظل تبني المدخل الاستراتيجي من قبل اغلب تلك المؤسسات الرياضية، إن لم نقل اغلبها في الوقت الراهن فلا يمكن لاحد أن يتصور نجاح تطبيق مفردات هذا المدخل من دون الاهتمام بها.

اما الازدهار التنظيمي واهميته في المؤسسات في القدرة على مواجهة التحديات البيئية كافة، وتحقيق الاستقرار الرياضي والاقتصادي والاجتماعي للمؤسسة، وزيادة مستوى الأبداع بقدرتها على توليد القيمة والنمو المستمر من خلال استثمار قابليتها وقدرتها المعرفية والفكرية، وتحقيق التميز الشامل والاستدامة وتعزيز الابتكار، اذ يتحقق ذلك من خلال العمل بروح الفريق الواحد، حيث يعبر عن الممارسات الإدارية المتكاملة التي تمكن المنتدى من تحقيق التفوق الرياضي المستدام مع الحفاظ على التوازن الإداري والفني والمالي وتعزيز الانتماء المجتمعي لهم (Babiak, K & Wolfe.2020.789).

كما يعد الأداء الوظيفي هو القاسم المشترك لعلماء الادارة كونه عنصراً محورياً لأغلب فروع المعرفة الادارية المهمة المتصفة بالكفاءة والفاعلية بأداء المؤسسة الرياضية، وواجبها الرئيس هو بناء المؤسسة الرياضية، وبعيدا عن العوامل النفسية المؤثرة بصورة كبيرة على النجاح والفشل بأداء المهام المطلوبة منهم والتركيز على عناصر النجاح الحد من عناصر الفشل، والذي يكون مستند على تركيبة ناجحة من المعارف والخبرات والسلوكيات والمهارات، حيث يعد الأداء الوظيفي هو القيام بالأعباء الوظيفية والمهام وبحسب المراد من الموظف القيام به (جميل، ٢٠١٨، ٧٩).

ومن هنا تجلّت أهمية البحث في كونه يسلط الضوء على الإدارة الرياضية لمنتديات الشباب والرياضة ومن أهمها القيادة الاستراتيجية لمديري منتديات الشباب والرياضة ومدى تفاعلهم معها بحكمة واقتدار من خلال مجموعة من العمليات والإجراءات اللازمة بين المشرفين والعاملين لإدارة تلك المنتديات على وفق خطط وبرامج معدة لهذا الغرض ومنها الازدهار التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين فيها، واتخاذ القرارات المناسبة وتقويم الأحداث للاستفادة منها لتطوير أدائها إدارياً وفنياً، اضافة لما قام به الباحث من جمعه لثلاثة متغيرات مهمة ودراستها على مجتمع منتديات الشباب والرياضة ليتمكن من خلالها ايجاد علاقات ارتباط بين هذه المتغيرات ليتسنى للباحث توضيح ذلك للقائمين على الإدارات العليا في المنتديات والاستفادة منها من خلال النتائج المتحققة لتطوير عمل منتدياتهم وتطويرها.

١-٢ مشكلة البحث:

تم اختيار منتديات الشباب والرياضة في العراق كعينة بحثية حيث وجد هنالك تباين عند مديري منتديات الشباب والرياضة في إدارتهم وتطبيق المنهجية العلمية السليمة فيها من خلال النتائج المتحققة، إضافة إلى أن منتديات الشباب والرياضة بحاجة إلى إجراءات سليمة ودورية تستطيع من خلالها استيعاب الكم الهائل من المعلومات الإدارية والفنية وتوفيرها لمتخذ القرار في الإدارة العليا بالموعد والوقت المناسب، لتحقيق الاستدامة والنجاح عن طريق تحقيق الأهداف المستقبلية، لذا ارتأى الباحث الخوض في غمار هذه المشكلة وطرحه التساؤل الآتي: (ما علاقة القيادة الاستراتيجية بالازدهار التنظيمي والأداء الوظيفي لمديري منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر المشرفين الرياضيين في العراق؟).

٣-١ أهداف البحث:

- اعداد وتطبيق مقاييس القيادة الاستراتيجية والازدهار التنظيمي والأداء الوظيفي لمديري منتديات الشباب والرياضة في العراق من وجهة نظر المشرفين الرياضيين في العراق.
- معرفة واقع القيادة الاستراتيجية والازدهار التنظيمي والأداء الوظيفي لمديري منتديات الشباب والرياضة في العراق من وجهة نظر المشرفين الرياضيين في العراق.
- معرفة علاقة القيادة الاستراتيجية والازدهار التنظيمي من جهة والقيادة الاستراتيجية والأداء الوظيفي من جهة اخرى لمديري منتديات الشباب والرياضة في العراق من وجهة نظر المشرفين الرياضيين في العراق.

٤-١ مجالات البحث:

٤-١-١ المجال البشري: يشمل المشرفين الرياضيين وهم العينة البحثية في منتديات الشباب والرياضة في العراق.

٤-١-٢ المجال الزمني: ابتداءً (٢٠٢٥/٥/٧) ولغاية (٢٠٢٥/١٠/١١).

٤-١-٣ المجال المكاني: مقرات منتديات الشباب والرياضة التي شملتها الدراسة.

٢- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

١-٢ منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية، لملاءمته طبيعة الدراسة الحالية.

٢-٢ مجتمع البحث وعينته

تم تحديد مجتمع البحث الأصلي والمتمثل بمنتديات الشباب والرياضة التابعين لمجالس المحافظات في العراق والبالغ عددهم (٢٠٣) منتديات، حيث اشتمل مجتمع البحث على المشرفين الرياضيين في منتديات الشباب والرياضة في العراق، وهم يمثلون العينة البحثية والوسيلة للحصول على البيانات الخاصة بمجتمع البحث الأصلي والبالغ عددهم (٢٨٩) مشرفاً رياضياً موزعين على منتديات الشباب والرياضة، وتم اختيارهم بالطريقة العمدية والسبب في اختيار هذه الطريقة (اختيار أفراد يمتلكون

خبرات أو خصائص معينة ذات صلة وثيقة بأسئلة البحث واستهداف خصائص محددة بدقة وتوفير الوقت والجهد والحاجة إلى سرعة إنجاز البحث بأقل تكلفة وجهد) وبأسلوب الحصر الشامل من قبل الباحث موزعين على (١٥ محافظة) ماعدا إقليم كردستان، حيث تم اعتماد مجتمع البحث وهم المشرفين الرياضيين كاملاً، وتم تقسيم عينات البحث بالطريقة العشوائية، حيث كانت عينة التجربة الاستطلاعية (٦٥ مشرفاً)، وعينة الاعداد (١٠٣ مشرفين)، وعينة التطبيق (١٢١ مشرفاً)، والجدول ادناه يبين ذلك.

جدول (١) يبين عينات البحث كاملاً

ت	المحافظات	العدد الكلي للمشرفين الرياضيين	عينات البحث	
			الاعداد	التطبيق
١	الأنبار	١٦	٩	٥
٢	بابل	١٨	٦	٨
٣	بصرة	٢٠	٥	٩
٤	بغداد/الرصافة	١٩	٦	٩
	بغداد/الصدر	١٥	٥	٦
	بغداد/الكرخ	١٦	٦	٥
٥	ديالى	١٩	٥	٩
٦	الديوانية	١٨	٥	٩
٧	ذي قار	١٧	٧	٧
٨	صلاح الدين	٢٠	٨	٨
٩	كربلاء	١١	٤	٥
١٠	كركوك	١٥	٥	٧
١١	مثنى	١٠	٥	٥
١٢	ميسان	١٥	٥	٧
١٣	نجف	٢٣	٦	٩
١٤	نينوى	١٦	٧	٦
١٥	واسط	٢١	٩	٧
	المجموع الكلي	٢٨٩	١٠٣	١٢١

٢-٣ أدوات جمع البيانات في البحث:

- استبانة الخبراء للمقاييس.

٢-٤ إجراءات البحث الميدانية:

لتحقيق أهداف البحث التي يبغى للباحث الوصول إليها كان عليه أتباع خطوات أساسية محددة للوصول إلى الغاية المنشودة، فضلاً عن بعض الخطوات التفصيلية، وهذه الخطوات هي:

٢-٤-١ تحديد الهدف من اعداد المقاييس:

يجب أن يكون الهدف من اعداد المقاييس واضحاً ومفهوماً وقابللاً للتحقق ومنسجماً مع طبيعة المقاييس وخصائصه، إذ يعد هو الركيزة الأساسية والخطوة الأولى التي يجب القيام بها عند اعداد المقاييس، لذا يهدف اعداد المقاييس (القيادة الاستراتيجية، والازدهار التنظيمي، والأداء الوظيفي) تحقيق الغرض المعني من قياسهم لمديري منتديات الشباب والرياضة في العراق من وجهة نظر المشرفين الرياضيين، ليكون أداة للباحثين لقياسه مستقبلاً.

٢-٤-٢ إجراءات اعداد مقاييس(القيادة الاستراتيجية، والازدهار التنظيمي، والأداء الوظيفي) المستخدمة في البحث:

قام الباحث بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة والمصادر والمراجع العلمية وشبكة المعلومات الدولية (الانترنت) فيما يخص مواضيع ومتغيرات الدراسة ومحاورها التي تخص علم الإدارة العامة، والإدارة الرياضية والإدارة الاستراتيجية(ملحق (١)) والاستعانة بآراء بعض الخبراء والمتخصصين في هذا المجال من خلال المقابلات الشخصية والاتصال بهم لمناقشة متغيرات البحث(ملحق (٢)) ومدى الارتباط والعلاقة بين متغيرات البحث، تم اقتراح مجموعة من المحاور والعبارات الخاصة بمقاييس البحث من قبل الباحث، ولغرض تحقيق أهداف البحث التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والازدهار التنظيمي والأداء الوظيفي لمديري منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر المشرفين الرياضيين في العراق، ولا يتحقق ذلك الا من خلال وجود مقياس للتعرف عليها، لذا كانت من الخطوات الاولى التي قام بها الباحث هو اعداد مقاييس خاصة ب(القيادة الاستراتيجية والازدهار التنظيمي والأداء الوظيفي).

اذ قام الباحث بإعداد مقاييس القيادة الاستراتيجية والازدهار التنظيمي، والأداء الوظيفي لمديري منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر المشرفين الرياضيين في العراق، حيث تضمن مقياس القيادة الاستراتيجية على (٥ محاور بواقع ٦ عبارات لكل محور) ومقياس الازدهار التنظيمي(٣ محاور بواقع ١٠ عبارات لكل محور) ومقياس الأداء الوظيفي(٥ محاور بواقع ٨ عبارات لكل محور)(ملحق(٣))، حيث قام الباحث بأعداد استبانة خاصة بالمقاييس الثلاثة، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين تحقيقاً لهذا الهدف من المحاور والعبارات المقترحة لكل مقياس، ومن اجل تحديد مدى صلاحية المحاور والعبارات تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين بهذا المجال(ملحق (٢))، وتم اختصار خطوات عدة لغرض الحصول على مدى صلاحية المحاور والعبارات المستخدمة في البحث، وبعد جمع الاستبيان تبين ان جميع المحاور والعبارات حصلت على موافقة جميع الخبراء والمتخصصين.

٢-٤-٣ تحديد أسلوب صياغة عبارات المقاييس:

حددت عبارات المقاييس على شكل عبارات تقريرية، اذ تتضمن كل عبارة موقف خاص في حياة المستجيب، ولكل موقف أكثر من استجابة، وقد روعي عند صياغة عبارات المقياس الأمور الآتية:

- أن تحوي العبارة فكرة واحدة، وان تكون كل عبارة مستقلة عن غيرها.
- ان تكون لغة العبارة بسيطة ومباشرة، وتكون قصيرة وواضحة.
- تجنب استعمال اسلوب النفي أو نفي النفي في العبارة لان ذلك يربك المستجيب.

٢-٤-٤ اعداد تعليمات مقاييس الدراسة:

تنفذ هذه العملية بواسطة الكتابة للتعليمات مع ملاحظة أن تتسم تعليمات تنفيذ الاختبار والشروط بالسهولة الممكنة والوضوح والالتزام بها من دون حدوث اختلاف يمكن أن يؤثر على النتائج للاختبار، تتم كتابة التعليمات على صفحة مستقلة من صفحات الاختبار تتضمن التعليمات على وضوح الإجابة وعدم ترك أي عبارة من دون إجابة، كذلك تم التوضيح لأفراد العينة بأن إجاباتهم ستكون سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، بعد ذلك تم إعطاء مثال توضيحي عن كيفية الإجابة على الاستبيان.

٢-٤-٥ الأسس العلمية للمقاييس:

يُعد حساب الأسس العلمية من المستلزمات الأساسية للمقاييس، وكلما زادت أدلة هذه الخصائص المحسوبة للمقاييس التي تؤثر دقته وقدرته على قياس ما أعد لقياسه:

٢-٤-٥-١ صدق المقاييس:

اعتمد الباحث على نوعين من الصدق للتأكد من صدق المقاييس هما:

- **الصدق الظاهري:** تحقق الباحث على الصدق الظاهري عن طريق عرض محاور المقاييس وعباراتهم على مجموعة من السادة الخبراء والمتخصصين.
 - **صدق التكوين الفرضي:** تحقق الباحث من هذا الصدق في المقاييس الثلاث عن طريق التحليل الإحصائي لعبارات المقاييس وذلك عن طريق إيجاد معاملات التمييز بواسطة المجموعتين الطرفيتين، والاعتماد عليه لإبقاء العبارات ذات القيم المميزة، وعن طريق استخراج الاتساق الداخلي من خلال إيجاد علاقة ارتباط العبارة بالدرجة الكلية للمحاور والدرجة الكلية للمقياس.
- #### ٢-٤-٦ التجربة الاستطلاعية لمقاييس الدراسة:

قام الباحث بإجراء تجربته الاستطلاعية مع فريق العمل المساعد (ملحق (٤)) على عينة قوامها (٦٥ مشرفاً) أجريت بتاريخ (٧-٢٠/٦/٢٠٢٥) لمديري منتديات الشباب والرياضة في العراق من وجهة نظر المشرفين الرياضيين وهم يمثلون مجتمع البحث وكان الهدف منها:

- معرفة مدى وضوح عبارات المقاييس وتعليماته.
- التعرف على الوقت اللازم للإجابة وكان متوسط الإجابة يقترب بين (٩-١٣ د).
- معرفة المعوقات التي قد تواجه الباحث في تطبيقه المقياس النهائي.
- التعرف على فاعلية بدائل الإجابة.
- معرفة كفاءة فريق العمل المساعد (ملحق (٣)).

واتضح من خلال ذلك أن كل العبارات كانت مفهومة واضحة لدى عينة التجربة الاستطلاعية ومن أجل تلافي أي أخطاء أو صعوبات عند التطبيق خلال الاختبار الرئيسي للبحث.

٢-٤-٧ التطبيق الرئيسي لمقاييس الدراسة على عينة الاعداد:

تم تطبيق مقاييس القيادة الاستراتيجية والازدهار التنظيمي والأداء الوظيفي لمديري منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر المشرفين الرياضيين في العراق (ملحق (٦)) لتحليلها إحصائياً، وطبقت

المقاييس على عينة الاعداد البالغ عددهم (١٠٣ مشرفين) وذلك في اثناء تواجدهم في منتديات الشباب والرياضة وبمساعدة فريق العمل المساعد وعن طريق التوزيع الورقي او الالكتروني وعن طريق وسائل التواصل المختلفة للمدة من (١٧-٣٠/٧/٢٠٢٥)، وبعد الانتهاء من تطبيق المقاييس، قام الباحث بجمع الاستمارات وتصحيحها وترتيبها تمهيداً إلى تحليلها إحصائياً وفق تعليمات التصحيح المشار إليها في خطوات اعداد المقاييس المستخدمة في البحث.

٢-٤-٨ التحليل الإحصائي لعبارات المقاييس:

يعتبر التحليل الإحصائي لعبارات المقاييس من الاساسيات المهمة والضرورية بعملية البناء او الاعداد من اجل الحصول على عبارات ممتازة تحقق الهدف من أعداد المقياس، وقد اتبع الباحث الإجراءات الآتية بعد عملية فرز أوراق الإجابة:

أولاً: القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان):

للكشف عن القدرة التمييزية لعبارات مقاييس القيادة الاستراتيجية والازدهار التنظيمي والأداء الوظيفي، استعمل الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين، وتحققت قدرة العبارة على التمييز باستخدام هذا الأسلوب عن طريق عينة التحليل الإحصائي البالغة (١٠٣ استمارات)، ولحساب القدرة التمييزية للعبارات، وعلى ضوء ذلك تم اتباع الباحث للمجموعة من الخطوات من خلال ترتيب الدرجات الكلية ترتيباً تنازلياً ومن ثم أخذ أعلى وأدنى ٢٧% من الدرجات الكلية لكل محور فرعي لتمثل المجموعة العليا ٢٧% من الدرجات العليا للعبارات التي استحصلت من الأشخاص والمجموعة الدنيا ٢٧% من الدرجات الدنيا للعبارات التي استحصلت من الافراد، إذ تم حساب الوسط الحسابي، والانحراف المعياري لدرجات المجموعتين في كل محور من محاور المقاييس، ومن ثم تطبيق اختبار (t-test) للعينات المستقلة للتعرف على الدلالة الإحصائية للفروق بين المجموعتين العليا والدنيا من خلال مقارنتها بالقيمة (ت) الجدولية البالغة (٢.٠٠٥)، عند درجة حرية (٥٤)، ومستوى دلالة (٠.٠٥)، والجداول في ادناه تبين ذلك للمقاييس الثلاثة.

جدول (٢) يبين القدرة التمييزية لعبارات المقاييس المستخدمة في البحث

ت	العبارات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الخطأ sig	الدلالة
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
المحور الأول / التمكين								
١	يحرص المنتدى على مشاركة المشرفين في وضع الاهداف التنظيمية الخاصة به.	٤.١٤٣	١.٠٤٤	١.٧٨٦	١.٠٣١	٨.٣٥٦	٠.٠٠٠	مميزة
٢	يشعر المشرفين بوجود دعم لقدراتهم في مواجهة التحديات التي تحدث.	٣.٨٥٧	١.٠٧٩	١.٧٨٦	١.١٦٦	٦.٨١٥	٠.٠٠٠	مميزة
٣	هناك تفويض واسع للصلاحيات وحرية في اداء المهام والواجبات.	٤.٢٥٠	٠.٧٩٩	١.٨٩٣	١.١٦٦	٨.٦٦٨	٠.٠٠٠	مميزة
٤	تسعى الإدارة في المنتدى إلى جعل انظمة الاتصال مفتوحة وفاعلة.	٤.٢١٤	١.٠٣١	١.٩٢٩	١.٢١٥	٧.٤٨١	٠.٠٠٠	مميزة
٥	هناك دعم مالي في الادارة العليا ونظام تحفيز لاستثارة قدرات المشرفين وامكاناتهم.	٣.٦٧٩	١.٣٠٧	٢.١٠٧	١.٢٢٧	٤.٦٠٨	٠.٠٠٠	مميزة
٦	يؤمن مدير المنتدى بأن التمكين يؤدي لسرعة الأداء والاختصار في الوقت والجهد.	٤.٦٠٧	٠.٧٣٧	١.٨٢١	١.٠٢٠	١١.٤٠٣	٠.٠٠٠	مميزة
المحور الثاني / التعلم التنظيمي								

١	يعتمد المنتدى على مؤشرات فكرية رصينة للكشف عن خبرات المشرفين.	٣.٨٩٣	١.٢٢٧	١.٩٦٤	١.٠٧١	٦.١٩٩	٠.٠٠٠	مميزة
٢	يخصص المنتدى مكافآت مادية ومعنوية مجزية للمشرفين من ذوي الخبرة العالية.	٤.٠٧١	١.٠٨٦	١.٨٢١	١.٠٩٠	٧.٦٢٢	٠.٠٠٠	مميزة
٣	يطلب وباستمرار تبادل المعرفة والخبرات بين المشرفين في المنتدى.	٣.٨٩٣	١.٤٩٩	١.٦٠٧	٠.٩٩٤	٦.٦٤٥	٠.٠٠٠	مميزة
٤	يسهم مدير المنتدى بإدامة وتطوير المخزون المعرفي لدى المشرفين.	٣.٩٦٤	١.١٧٠	١.٦٤٣	٠.٩٥١	٨.٠١٧	٠.٠٠٠	مميزة
٥	يهتم مدير المنتدى بتوفير بيئة ايجابية محفزة على التعلم والتفكير.	٤.١٧٩	٠.٨٦٣	١.٩٦٤	١.٢٩٠	٧.٤٤١	٠.٠٠٠	مميزة
٦	التجدد في الممارسات الادارية والتنظيمية يثير الابداع في المشرفين.	٣.٩٦٤	١.٢٠١	٢.٠٣٦	١.٢٦١	٥.٨٠٣	٠.٠٠٠	مميزة
المحور الثالث / الهيكل التنظيمي								
١	يوجد وضوح في خطوط السلطة والمسؤولية.	٤.٣٥٧	٠.٩٥١	٢.٢١٤	١.٢٢٨	٧.٢٠٢	٠.٠٠٠	مميزة
٢	يتم التأكيد دوماً على ضرورة تبسيط إجراءات العمل.	٤.١٠٧	١.٠٦٦	١.٨٥٧	١.١٤٥	٧.٥٠٠	٠.٠٠٠	مميزة
٣	يعتقد مدير المنتدى أن الهيكل التنظيمي الحالي يحقق الهدف واسلوب تعاملها مع البيئة.	٣.٩٦٤	١.١٧٠	٢.١٠٧	١.١٠٠	٦.٠٥٧	٠.٠٠٠	مميزة
٤	يعيق الهيكل التنظيمي بعض إنجازات وافكار الابداعية وتنفيذها بنجاح من قبل المدير.	٣.٨٩٣	١.٢٢٧	١.٩٦٤	١.٠٧١	٦.١٩٩	٠.٠٠٠	مميزة
٥	يوفق المدير بين المهارات والطاقات والمسؤوليات والسلطات.	٤.١٧٩	٠.٩٨٣	٢.٠٠٠	١.٢٤٧	٧.١٦٢	٠.٠٠٠	مميزة
٦	يوحد الهيكل التنظيمي السلوكيات وينضج بعض الافكار من خلال سلسلة المراجع.	٤.١٠٧	١.١٠٠	١.٧٨٦	١.٠٣١	٨.٠١٧	٠.٠٠٠	مميزة
المحور الرابع / المتطلبات الإدارية								
١	هناك تخطيط للاحتياجات التدريبية يجري على وفق أهداف موضوعة مسبقاً للمشرفين.	٤.٠٣٥	١.١٣٨	١.٩٦٥	٠.٩٢٣	٧.٣٧٧	٠.٠٠٠	مميزة
٢	تصمم البرامج التدريبية وفقاً للأهداف المطلوبة تحقيقها.	٤.٤٦٤	٠.٩٢٢	٢.١٧٩	١.٤٦٧	٦.٨٩٢	٠.٠٠٠	مميزة
٣	يجري تأمين للإجراءات والتوقيتات بدءاً من بداية العملية التدريبية إلى نهايتها من قبل المدير والمشرفين.	٤.٠٠٠	١.٢٤٧	٢.١٤٣	١.٢٩٧	٥.٤١٥	٠.٠٠٠	مميزة
٤	تتوافر المستلزمات التدريبية المطلوبة من قاعات ووسائل تدريبية سمعية وبصرية في المنتدى.	٤.٣٥٧	٠.٨٧٠	١.٩٢٩	١.٢٧٤	٨.١٩٢	٠.٠٠٠	مميزة
٥	تكلف وحدة تنظيمية للإشراف على تنفيذ المتطلبات الإدارية والفنية تتولى تذليل كافة الصعوبات فيها.	٣.٨٩٣	١.١٩٧	١.٨٩٣	٠.٨٣٢	٧.١٦٤	٠.٠٠٠	مميزة
٦	تتوافر المستلزمات اللوجستية لإنجاز البرامج التدريبية (التكليف، الإنارة، الضيافة... وغيرها)	٤.٥٧١	٠.٧٤٢	٢.١٠٧	١.١٣٣	٩.٤٣٣	٠.٠٠٠	مميزة
المحور الخامس / المقدرات الجوهرية								
١	يملك المنتدى كادر متقدم من ذوي خبرات مميزة.	٤.٠٣٦	١.١٠٥	٢.٥٠٠	١.١٧١	٥.٠١١	٠.٠٠٠	مميزة
٢	يستخدم المنتدى نظم الحوافر المادية والمعنوية للمحافظة على المقدرات الجوهرية.	٣.٧٨٦	١.١٠١	٢.٠٠٠	١.١٨٦	٥.٧٨٤	٠.٠٠٠	مميزة
٣	تركز المنظمات على المشرفين ذوي المؤهلات النوعية.	٤.٠٣٦	١.١٣٨	١.٩٦٤	٠.٩٢٢	٧.٣٧٩	٠.٠٠٠	مميزة
٤	يعمل المنتدى على تهيئة مناخ عمل ملائم مع معارف المشرفين.	٤.١٠٧	١.٠٦٦	٢.٠٠٠	٠.٩٠٣	٧.٨٦٠	٠.٠٠٠	مميزة
٥	يعقد المنتدى ندوات متعددة لمناقشة الافكار الجديدة مع المشرفين.	٤.٢٨٦	٠.٨٥٤	٢.٢١٤	١.١٦٦	٧.٤٧٤	٠.٠٠٠	مميزة
٦	تشارك المنظمات اغلب مشرفيها في برامج تدريبية لتحسين قدراتهم الوظيفية.	٤.٠٧١	١.٢١٥	١.٩٢٩	١.٢٧٤	٦.٣٦٨	٠.٠٠٠	مميزة

* القيمة التائية الجدولية = (٢.٠٠٥) عند درجة حرية (ن + ١ - ٢) = ٥٤ ومستوى دلالة (٠.٠٥).

مقياس الازدهار التنظيمي						
ت	العبارات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		الخطأ مستوى الدلالة sig
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
المحور الأول / راس المال الفكري						
١	يهتم مدير المنتدى بالمشرفين المبدعين عن طريق دعم صناعات المعرفة.	٤.٣٥٧	٠.٧٣١	١.٩٦٤	١.١٠٥	٩.٣٦٦

٢	يُوفر المنتدى برامج تدريبية مخصصة لتنمية مهارات المشرفين إدارياً وفنياً.	٤.٣٩٣	٠.٩٩٤	٢.٢٨٦	١.٤١٠	٦.٣٩٠	٠.٠٠٠	مميزة
٣	يُشجع المشرفين على المشاركة في مؤتمرات رياضية لتبادل المعرفة.	٤.٠٣٦	١.٢٩٠	٢.٣٩٣	١.٤٤٩	٤.٤٥٣	٠.٠٠٠	مميزة
٤	يملك المنتدى قاعدة بيانات حديثة لإدارة معلومات المشرفين والعاملين واللاعبين والإحصاءات.	٤.٠٠٠	١.٠٥٤	١.٦٤٣	٠.٩١١	٨.٧٨٨	٠.٠٠٠	مميزة
٥	يملك مدير المنتدى القدرة العالية على توليد الأفكار وتقديم الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	٤.٢١٤	١.٠٣١	١.٨٩٣	١.٠٦٦	٨.١٤٨	٠.٠٠٠	مميزة
٦	يتم تحديث الاستراتيجيات بناءً على دراسات استراتيجية حديثة.	٤.٠٣٦	١.١٧٠	١.٨٩٣	١.١٦٦	٦.٧٨٢	٠.٠٠٠	مميزة
٧	يُدعم مدير المنتدى القيام بمسح دوري للبيئة الرياضية التنافسية للتعرف على نشاطاتهم وبطولاتهم.	٣.٩٦٤	١.٢٠١	١.٧٥٠	١.٠٠٥	٧.٣٧٨	٠.٠٠٠	مميزة
٨	يتم قياس رضا الجماهير بشكل دوري عبر استطلاعات رأي يقوم بها المشرفين.	٣.٨٥٧	١.٠٠٨	١.٨٩٣	١.١٣٣	٦.٧٧٠	٠.٠٠٠	مميزة
٩	لا توجد استراتيجية حاصه بالمنتديات لتحويل الجماهير إلى شركاء فاعلين (كالعضويات).	٤.٣٩٣	٠.٨٣٢	٢.١٠٧	١.٤٢٣	٧.٢٣٨	٠.٠٠٠	مميزة
١٠	لا تُوثق الخبرات الفنية للاعبين القدامى أو المدربين من قبل المنتديات.	٤.٢١٤	١.٢٥٨	٢.٢١٤	١.١٦٦	٦.١٠٧	٠.٠٠٠	مميزة
المحور الثاني / الابداع								
١	يجسد الابداع في الهوية البصرية للمنتدى مثل التصميمات الفنية، شعارات تفاعلية.	٤.٣٩٣	٠.٧٣٧	١.٨٢١	٠.٩٨٣	١٠.٨٠١	٠.٠٠٠	مميزة
٢	يبحث مدير المنتدى عن التجديد واكتساب وتطبيق مهارات جديدة تساعد في إنجاز العمل	٤.٠٧١	١.١٥٢	١.٧٨٦	٠.٩٩٥	٧.٨٢٤	٠.٠٠٠	مميزة
٣	يملك المهارة الكافية التي تمكنه من التعبير عن أفكاره وإقناع الآخرين بها.	٤.٣٩٣	٠.٨٧٥	٢.١٧٩	١.٣٦٢	٧.١٤١	٠.٠٠٠	مميزة
٤	يُشجع على دمج مفاهيم غير تقليدية في الاستراتيجية (كالتكنولوجيا، والذكاء الاصطناعي)	٤.٠٧١	١.١٢٠	١.٨٩٣	١.١٦٦	٧.٠٤٠	٠.٠٠٠	مميزة
٥	يتم تحفيز الرياضيين والمشرفين على استخدام أساليب تدريبية مبتكرة.	٤.٢٨٦	٠.٩٧٦	٢.٠٣٦	١.١٧٠	٧.٦٩٨	٠.٠٠٠	مميزة
٦	يساهم القادة في المنتدى في خلق ثقافة عمل تحفز التفكير الإبداعي.	٤.٣٥٧	٠.٨٢٦	١.٩٦٤	١.٢٣٢	٨.٣٩٢	٠.٠٠٠	مميزة
٧	يستخدم المنتدى التكنولوجيا الحديثة لدعم الابتكار الرياضي والإداري.	٤.٣٢١	١.٠٩٠	١.٩٢٩	١.٢١٥	٧.٦٤١	٠.٠٠٠	مميزة
٨	يوفر المنتدى للمشرفين فرصاً للمشاركة في مؤتمرات وفعاليات متعلقة بالإبداع الرياضي.	٤.١٤٣	١.٠٤٤	٢.٣٩٣	١.٣٤٣	٥.٣٩٩	٠.٠٠٠	مميزة
٩	يعمل المنتدى على بناء شراكات مع مؤسسات بحثية لدعم الابتكار.	٤.١٤٣	٠.٩٧٠	١.٧٨٦	١.٢٢٨	٧.٨٤٧	٠.٠٠٠	مميزة
١٠	يتم تكريم المشرفين الذين يساهمون بأفكار إبداعية داخل المنتدى.	٤.٣٢١	٠.٩٨٣	١.٩٦٤	١.١٧٠	٨.٠٣١	٠.٠٠٠	مميزة
المحور الثالث / الالتزام التنظيمي								
١	يُدمج قيم المنتدى في الثقافة اليومية عبر سلوكيات قيادية نموذجية	٤.٣٢١	١.١٥٦	٢.٠٠٠	١.٢١٧	٧.٢١٨	٠.٠٠٠	مميزة
٢	يحرص مدير المنتدى على تطبيق القوانين واللوائح المنظمة للعمل الرياضي.	٤.٠٠٠	١.١٨٦	١.٨٢١	١.٠٩٠	٧.٠٦١	٠.٠٠٠	مميزة
٣	يحترم العقود والالتزامات التي يبرمها المنتدى مع اللاعبين والمدربين والرعاة.	٤.٤٦٤	٠.٨٨١	١.٧١٤	١.١٨٢	٩.٦٦٥	٠.٠٠٠	مميزة
٤	يحرص على توفير بيئة تنظيمية تحفز المشرفين والرياضيين على العمل بجدية.	٤.٢١٤	٠.٨٧٦	١.٩٦٤	١.٤٥٣	٦.٩٣١	٠.٠٠٠	مميزة
٥	يعزز مدير المنتدى الشعور بالمسؤولية الولاء لدى المشرفين والأعضاء الآخرين.	٤.٠٣٦	١.١٠٥	١.٧٨٦	١.١٩٧	٧.٢٠٩	٠.٠٠٠	مميزة
٦	يلتزم بحضور الاجتماعات الإدارية بانتظام ويشارك بفعالية في مناقشة القضايا المهمة.	٤.١٠٧	١.١٣٣	١.٨٩٣	١.١٦٦	٧.١١٢	٠.٠٠٠	مميزة
٧	يتحمل مسؤولية القرارات التي يتخذها ويحرص على تصحيح	٤.٣٩٣	٠.٩٥٦	١.٧٨٦	١.١٠١	٩.٢٧٦	٠.٠٠٠	مميزة

الخطأ عند حدوثها.							
٨	غياب الحوافز المادية والمعنوية والتي لها تأثير في التزام بعض المشرفين.	٣.٩٢٩	١.١٨٤	١.٧٨٦	٠.٩٩٥	٧.٢٣٣	مميزة
٩	يعمل على تعزيز قيم العمل الجماعي للمشرفين داخل المنتدى.	٤.٠٣٦	١.٠٧١	٢.٢٥٠	١.٤٥٦	٥.١٨٧	مميزة
١٠	يحافظ مدير المنتدى على سمعة ومستقبل المنتدى باستمرار.	٤.٢٨٦	٠.٨٩٧	٢.٣٩٣	١.٣١٥	٦.٢٢٦	مميزة

* القيمة التائية الجدولية = (٢.٠٠٥) عند درجة حرية (ن + ٢ - ٢) = ٥٤ ومستوى دلالة (٠.٠٥).

مقياس الأداء الوظيفي							
ت	العبارات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الخطأ sig
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
اولا/ محور المهارات القيادية							
١	اهتمام إدارة المنتدى بأراء المشرفين والعاملين حول المشاكل المطروحة والعمل معهم سويا من اجل ايجاد الحلول لها ومعالجتها.	٤.٧١٤	٠.٤٦٠	١.٧٥٠	٠.٦٤٥	١٩.٧٨٩	مميزة
٢	اهتمام إدارة المنتدى بتنفيذ القرارات والمخاطبات على ارض الواقع وليس مجرد شعارات فقط.	٤.٥٠٠	٠.٥٧٧	١.٧٨٦	٠.٩٩٥	١٢.٤٨٨	مميزة
٣	تنمي إدارة المنتديات روحية التعاون والتفاعل بين المشرفين وتعمل على اشباع ميولهم ورغباتهم.	٤.٣٥٧	٠.٦٧٨	٢.١٠٧	٠.٩١٦	١٠.٤٤١	مميزة
٤	التعاون المتواصل داخل منتديات الشباب والرياضة بين الزملاء والمرؤوسين من اجل تحقيق الاهداف المطلوبة.	٤.٦٧٩	٠.٥٤٨	٢.٢١٤	١.٠٣١	١١.١٦٦	مميزة
٥	حرص المنتدى على تعزيز مواطن القوة والعمل على تنميتها لدى المشرفين فيها.	٤.٧٥٠	٠.٥٨٥	١.٩٦٤	٠.٩٦٢	١٣.٠٩٥	مميزة
٦	تتوافر لدى القيادات العليا في المنتديات القدرة على تقديم افكار وحلول مبتكرة.	٤.٦٤٣	٠.٦٢١	١.٦٧٩	٠.٧٧٢	١٥.٨٢٢	مميزة
٧	قدرة المنتدى على تحمل المسؤولية والسرعة في اتخاذ القرار الصحيح والسليم.	٤.٢٨٦	٠.٦٠٠	١.٨٩٣	٠.٨٧٥	١١.٩٣٤	مميزة
٨	يعمل المنتدى بمسؤولية على تحديد احتياجات ومتطلبات المشرفين من معدات وادوات وتجهيزات يحتاجون لها وفقا للخطة الموسوعة مسبقا.	٤.٥٣٦	٠.٦٩٣	١.٩٢٩	٠.٩٤٠	١١.٨١٣	مميزة
ثانيا/ محور الولاء التنظيمي							
١	السعي المستمر في اشراك المشرفين بالمنتدى في الدورات التطويرية من اجل تحسين أدائهم بالمنتديات.	٤.٦٤٣	٠.٦٢١	١.٨٢١	٠.٩٨٣	١٢.٨٣٤	مميزة
٢	يساهم المنتدى في توفير المعلومات من اجل النهوض بالأداء وهو من منطلق المسؤولية.	٤.٢٥٠	٠.٧٥٢	١.٦٧٩	٠.٨٦٣	١١.٨٩٠	مميزة
٣	تنفيذ جميع الصوابط المنصوص عليها في القانون من اجل المحافظة على مستوى الأداء العالي داخل المنتدى.	٤.٥٠٠	٠.٦٩٤	١.٨٥٧	٠.٩٧٠	١١.٧٢٢	مميزة
٤	الابتعاد عن المشاكل وعن معوقات العمل التي تؤدي إلى هدر الوقت داخل عمل المنتديات.	٤.٢٨٦	٠.٨١٠	٢.٠٠٠	٠.٩٨١	٩.٥٠٥	مميزة
٥	المنتدى يعمل تحت مظلة الانظمة والقوانين السارية داخله من اجل المحافظة على مستوى الأداء الفني له.	٤.٢٨٦	٠.٦٥٩	١.٩٦٤	٠.٨٣٨	١١.٥٢٤	مميزة
٦	التشجيع من قبل إدارة المنتدى للمشرفين في المشاركة والحوار في اثناء العمل الرياضي.	٤.٥٣٦	٠.٦٣٧	٢.١٤٣	٠.٩٣٢	١١.٢١٩	مميزة
٧	المشاركة الايجابية في اداء المهام والواجبات والانشطة الموكلة للمشرفين بكل دقة واخلاص داخل المنتديات.	٤.٦٧٩	٠.٤٧٦	١.٩٦٤	٠.٩٦٢	١٣.٣٨٩	مميزة
٨	الحرص على جعل بيئة المنتدى مثيرة لدافعية المشرفين واهتمامهم الرياضية.	٤.٤٢٩	٠.٦٣٤	١.٧٨٦	٠.٨٣٣	١٣.٣٦٣	مميزة
ثالثا/ محور العلاقات الانسانية والاجتماعية							
١	العلاقة بين المنتدى والمشرفين فيه تقوم على مبادا الثقة والصراحة والتعاون المشترك.	٤.٦٤٣	٠.٥٥٩	١.٧٥٠	٠.٨٤٤	١٥.١١٩	مميزة

٢	إدارة المنتدى تعمل على تضيق حالات التوتر الطارئة في اجواء العمل الرياضي واضعا الحلول السريعة لها.	٤.٥٧١	٠.٦٣٤	١.٨٩٣	٠.٩١٦	١٢.٧١٨	٠.٠٠٠	مميزة
٣	إدارة المنتدى تحتفي بالمشرفين فيه ولاسيما الرواد منهم بالمناسبات الخاصة بهم لخلق اجواء البهجة في نفوسهم.	٤.٦٠٧	٠.٥٦٧	٢.٤٦٤	٠.٩٢٢	١٠.٤٧٤	٠.٠٠٠	مميزة
٤	سعي إدارة المنتدى نحو معالجة مشاكل المشرفين فيها وسعيها الدؤوب نحو البساطة في التعامل مع الاخرين.	٤.٦٠٧	٠.٥٦٧	١.٧٥٠	٠.٩٢٨	١٣.٩٠٣	٠.٠٠٠	مميزة
٥	يعمل المنتدى بصورة تعاونية مع المشرفين كافة ومع المرؤوسين من اجل تحقيق الأهداف.	٤.٥٠٠	٠.٥٧٧	١.٧٨٦	٠.٨٣٣	١٤.١٧٦	٠.٠٠٠	مميزة
٦	يعمل المنتدى على اقامة علاقات ايجابية مع اعضاءها ومع المشرفين فيها.	٤.٦٧٩	٠.٥٤٨	١.٨٩٣	٠.٨٧٥	١٤.٢٧٦	٠.٠٠٠	مميزة
٧	سعي المنتدى على فتح قنوات للإلقاءات مع المشرفين من اجل الوقوف على احتياجاتهم ومتطلباتهم.	٤.٣٩٣	٠.٧٣٧	٢.٠٠٠	٠.٩٠٣	١٠.٨٦٤	٠.٠٠٠	مميزة
٨	خلق اجواء من الاحترام وتضيق حالات التوتر وخلق اجواء مودة بين المشرفين داخل المنتديات.	٤.٧٥٠	٠.٥١٨	١.٦٧٩	٠.٨١٩	١٦.٧٧١	٠.٠٠٠	مميزة
رابعا/ محور الكفاءة الادارية								
١	متابعة المنتديات لما يحدث من تطور في مجال الاداء الاداري والفني للألعاب الرياضية.	٤.٤٦٤	٠.٧٤٤	١.٧٨٦	٠.٩١٧	١١.٩٩٨	٠.٠٠٠	مميزة
٢	يتبنى المنتدى السرعة والدقة من اجل اتمام المهمات الموكلة له وبصورة دقيقة.	٤.٥٠٠	٠.٦٣٨	١.٨٥٧	٠.٩٣٢	١٢.٣٨٤	٠.٠٠٠	مميزة
٣	مساهمة المنتدى بزج مشرفيهم بصورة فاعلة بالدورات التدريبية والتطويرية ومساهمته في ادارتها.	٤.٢٨٦	٠.٧١٣	٢.٠٧١	٠.٩٠٠	١٠.٢٠٨	٠.٠٠٠	مميزة
٤	يتقبل المنتدى بطرح مختلف الافكار والمقترحات من اجل انجاح وتطوير المنتديات في مختلف انشطتها.	٤.٧١٤	٠.٦٥٩	٢.١٠٧	٠.٧٨٦	١٣.٤٥٣	٠.٠٠٠	مميزة
٥	استغلال ادارة المنتدى كافة الفرص المتوافرة له واستثمارها بصورة جيدة من اجل رفع مستوى ادائه بالمحافل العربية.	٤.٤٢٩	٠.٧٤٢	١.٨٩٣	٠.٩١٦	١١.٣٨٠	٠.٠٠٠	مميزة
٦	نسعى لرفع روح الحماس والثقة والالتزام لدى المشرفين بالمنتديات من خلال المشاركات واللقاءات الرياضية.	٤.٥٣٦	٠.٦٣٧	١.٨٥٧	٠.٩٣٢	١٢.٥٥٨	٠.٠٠٠	مميزة
٧	استثمار المنتديات التوقيتات الخاصة بالبطولات وادارته بصورة جيدة من اجل تحقيق الاهداف المطلوب تحقيقه.	٤.٥٠٠	٠.٦٣٨	١.٨٩٣	٠.٨٣٢	١٣.١٥٨	٠.٠٠٠	مميزة
٨	يمتلك المنتدى اللغة السليمة في الحوار والقدرة على الاقتناع وعرض الآراء امام العاملين.	٤.٤٢٩	٠.٦٩٠	١.٩٢٩	١.١٢٠	١٠.٠٥٧	٠.٠٠٠	مميزة
خامسا/ محور ادارة الأداء								
١	يسعى المنتدى تجهيز الاجهزة والادوات والملاعب والعمل المتواصل على ادامتها وتطويرها.	٤.٦٤٣	٠.٥٥٩	٢.٢٨٦	١.٠٤٩	١٠.٤٩٤	٠.٠٠٠	مميزة
٢	إدارة المنتدى يحدد كافة احتياجات المشرفين من خلال وضع خطة موضوعية مسبقاً تراعي الواقع الحالي.	٤.٥٠٠	٠.٦٣٨	٢.٠٣٦	١.١٣٨	٩.٩٩٤	٠.٠٠٠	مميزة
٣	مساهمة إدارة المنتدى بمتابعة الاعمال الإدارية والفنية من خلال التوجيه الصحيح للمشرفين في المنتديات.	٤.٥٠٠	٠.٦٣٨	٢.١٤٣	٠.٨٤٨	١١.٧٤٩	٠.٠٠٠	مميزة
٤	المساهمة في وضع الخطط والبرامج الرياضية من اجل تحقيق الاهداف المطلوب بالمنتديات.	٤.٥٧١	٠.٦٩٠	١.٦٠٧	٠.٨٧٥	١٤.٠٧٤	٠.٠٠٠	مميزة
٥	يساهم المنتدى في رسم استراتيجيات ناجحة خاصة به ولديه القدرة والدراية على التنبؤ بمستقبل ناجح.	٤.٣٥٧	٠.٧٣١	٢.١٠٧	٠.٩٥٦	٩.٨٩٣	٠.٠٠٠	مميزة
٦	انعقاد الاجتماعات والتواجد المستمر للمنتديات بصورة دورية والإسهام في معالجة معوقات المشرفين والعاملين.	٤.٤٦٤	٠.٦٣٧	١.٧١٤	٠.٨١٠	١٤.١١٩	٠.٠٠٠	مميزة
٧	يتواصل المنتدى مع الإدارات العليا داخل الوزارة واثارة دافعية المرؤوسين من اجل دعم أدائه.	٤.٦٠٧	٠.٦٢٩	١.٨٢١	١.٠٩٠	١١.٧١٠	٠.٠٠٠	مميزة
٨	ادارة المنتدى توفر التدريب المناسب للمشرفين من اجل تمكينهم من اداء اعمالهم بكفاءة عالية.	٤.٥٧١	٠.٦٩٠	١.٦٠٧	٠.٨٧٥	١٤.٠٧٤	٠.٠٠٠	مميزة

* القيمة التائية الجدولية = (٢.٠٠٥) عند درجة حرية (١ ن + ٢ ن - ٢) = ٥٤ ومستوى دلالة

(٠.٠٥)

وقد اتضح من خلال نتائج التحليل أن جميع عبارات المقاييس مميزة، حيث يمكن أن نستدل على إن المقاييس يحتون على عبارات يمكن أن تميز الأشخاص نحو مقاييس البحث المستخدمة.

ثانياً: معامل الاتساق الداخلي:

يستعمل معامل الاتساق الداخلي لتحديد مدى تجانس العبارات في قياسها للظاهرة السلوكية المقاسة، واستخرجت قيمة هذا المؤشر باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) لجميع أفراد العينة البالغ عددهم (١٠٣ مشرفين)، وللتأكد من الاتساق الداخلي عن طريق تجانس العبارات لا بد من الأخذ بمعامل الاتساق الداخلي، حيث استخدم الباحث معامل الاتساق الداخلي في تحليل عبارات المقاييس أي حساب صدق عبارات المقاييس باستخدام المحك الداخلي (الدرجة الكلية للمقياس) من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للمقياس، واستخدم الباحث قانون معامل الارتباط البسيط (لبيرسون) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات أفراد العينة البالغة (١٠٣ مشرفين) على كل عبارة وبين الدرجة الكلية للمقياس، والجدول أدناه يبين ذلك.

جدول (٣) يبين قيمة معامل ارتباط كل عبارة بالمجموع الكلي لدرجات المحاور الذي تنتمي اليه

وللمقاييس المستخدمة في البحث

أولاً / مقياس القيادة الاستراتيجية								
المحور الأول / التمكين								
ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس	الدلالة	ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس
١	٠.٨٥٥	معنوي	٠.٨٥٨	معنوي	٤	٠.٨٠١	معنوي	٠.٨٠٢
٢	٠.٨٤٨	معنوي	٠.٨٢٦	معنوي	٥	٠.٨٢٥	معنوي	٠.٨١٠
٣	٠.٨٣٣	معنوي	٠.٨٠١	معنوي	٦	٠.٨٦٣	معنوي	٠.٨٥١
المحور الثاني / التعلم التنظيمي								
ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس	الدلالة	ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس
١	٠.٨١٢	معنوي	٠.٧٩٦	معنوي	٤	٠.٨٢١	معنوي	٠.٨٠١
٢	٠.٨٤٧	معنوي	٠.٨٤٠	معنوي	٥	٠.٨٣٢	معنوي	٠.٨٠٢
٣	٠.٨٦٩	معنوي	٠.٨٥٣	معنوي	٦	٠.٨٠٨	معنوي	٠.٧٩١
المحور الثالث / الهيكل التنظيمي								
ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس	الدلالة	ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس
١	٠.٨١٣	معنوي	٠.٧٩٥	معنوي	٤	٠.٨٩٤	معنوي	٠.٨٨٤
٢	٠.٨٦٢	معنوي	٠.٨٢٩	معنوي	٥	٠.٨٣٣	معنوي	٠.٨١٢
٣	٠.٨٢٢	معنوي	٠.٨١٢	معنوي	٦	٠.٨٠١	معنوي	٠.٧٧٠
المحور الرابع / المتطلبات الإدارية								
ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس	الدلالة	ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس
١	٠.٨٤٧	معنوي	٠.٨٣٧	معنوي	٤	٠.٨٣٩	معنوي	٠.٨٣٢
٢	٠.٨١٧	معنوي	٠.٨١٩	معنوي	٥	٠.٨٨٦	معنوي	٠.٨٥٧
٣	٠.٨١٠	معنوي	٠.٨٠٠	معنوي	٦	٠.٨٣٩	معنوي	٠.٨٣٠
المحور الخامس / المقدرات الجوهرية								
ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس	الدلالة	ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس
١	٠.٨١١	معنوي	٠.٧٦٩	معنوي	٤	٠.٨٣٢	معنوي	٠.٨١٩
٢	٠.٨١٩	معنوي	٠.٧٩٠	معنوي	٥	٠.٨٤٨	معنوي	٠.٧٩٢
٣	٠.٨٧٩	معنوي	٠.٨٤٧	معنوي	٦	٠.٨٦٢	معنوي	٠.٨٣٤

* قيمة (ر) الجدولية = (٠.٣٢٥) عند درجة حرية (ن-٢) = ١٠١ ومستوى دلالة (٠.٠٥).

ثانياً/ مقياس الازدهار التنظيمي								
المحور الأول / راس المال الفكري								
ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس	الدلالة	ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس
١	٠.٧٣٦	معنوي	٠.٧٢٣	معنوي	٦	٠.٨٦١	معنوي	٠.٨٦٤
٢	٠.٨١٠	معنوي	٠.٧٥٥	معنوي	٧	٠.٨٤٢	معنوي	٠.٨١٩
٣	٠.٨٢٠	معنوي	٠.٧٧٤	معنوي	٨	٠.٨٣٤	معنوي	٠.٨٠٦
٤	٠.٨٢٣	معنوي	٠.٧٨١	معنوي	٩	٠.٨٠٧	معنوي	٠.٨٠٨
٥	٠.٨٠٩	معنوي	٠.٧٧٨	معنوي	١٠	٠.٨٣٥	معنوي	٠.٨١٩
المحور الثاني / الابداع								
ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس	الدلالة	ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس
١	٠.٨٦٣	معنوي	٠.٨٥١	معنوي	٦	٠.٨٢١	معنوي	٠.٨٠٢
٢	٠.٨١٩	معنوي	٠.٨٠٠	معنوي	٧	٠.٨٣٥	معنوي	٠.٨٠٧
٣	٠.٨٥٦	معنوي	٠.٨٤٦	معنوي	٨	٠.٨٠٥	معنوي	٠.٧٨٧
٤	٠.٨٦٤	معنوي	٠.٨٤٩	معنوي	٩	٠.٨١٥	معنوي	٠.٧٩٦
٥	٠.٨١٢	معنوي	٠.٧٨٨	معنوي	١٠	٠.٨٥٥	معنوي	٠.٨٢١
المحور الثالث / الالتزام التنظيمي								
ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس	الدلالة	ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس
١	٠.٨٣٧	معنوي	٠.٨٢٧	معنوي	٦	٠.٨٣٣	معنوي	٠.٨٢١
٢	٠.٨٢٠	معنوي	٠.٨١٩	معنوي	٧	٠.٨٤٨	معنوي	٠.٧٩٦
٣	٠.٨١٧	معنوي	٠.٨٠٧	معنوي	٨	٠.٨٦٠	معنوي	٠.٨٣٢
٤	٠.٨٣٩	معنوي	٠.٨٣١	معنوي	٩	٠.٧٤٧	معنوي	٠.٧٣٥
٥	٠.٨٨٦	معنوي	٠.٨٦٠	معنوي	١٠	٠.٨١٧	معنوي	٠.٧٦٤

* قيمة (ر) الجدولية = (٠.٣٢٥) عند درجة حرية (ن-٢) = ١٠١ ومستوى دلالة (٠.٠٥).

ثالثاً/ مقياس الأداء الوظيفي								
اولاً/ محور المهارات القيادية								
ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس	الدلالة	ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس
١	٠.٨٢٨	معنوي	٠.٨٢١	معنوي	٥	٠.٨٣٨	معنوي	٠.٨٢٩
٢	٠.٨٨٦	معنوي	٠.٨٧٩	معنوي	٦	٠.٨١٩	معنوي	٠.٧٨٣
٣	٠.٨٣٥	معنوي	٠.٨١٣	معنوي	٧	٠.٨٢٢	معنوي	٠.٧٩٢
٤	٠.٨٠٠	معنوي	٠.٧٧٣	معنوي	٨	٠.٨٧٤	معنوي	٠.٨٣٩
ثانياً/ محور الولاء التنظيمي								
ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس	الدلالة	ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس
١	٠.٨٨١	معنوي	٠.٨٧١	معنوي	٥	٠.٧٩٤	معنوي	٠.٨٠٥
٢	٠.٨١٩	معنوي	٠.٨١١	معنوي	٦	٠.٨١٤	معنوي	٠.٨٠٦
٣	٠.٨٧٦	معنوي	٠.٨٧٢	معنوي	٧	٠.٨٣٧	معنوي	٠.٨٣٦
٤	٠.٨٣٨	معنوي	٠.٨٣٠	معنوي	٨	٠.٨٥٦	معنوي	٠.٨٤٢
ثالثاً/ محور العلاقات الانسانية والاجتماعية								
ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس	الدلالة	ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس
١	٠.٨٤١	معنوي	٠.٨٣٤	معنوي	٥	٠.٨١٨	معنوي	٠.٨١١
٢	٠.٨٠٢	معنوي	٠.٧٩١	معنوي	٦	٠.٨٥١	معنوي	٠.٨٣٨
٣	٠.٧٩٢	معنوي	٠.٧٨٢	معنوي	٧	٠.٨٤٠	معنوي	٠.٨١٧
٤	٠.٧٨٧	معنوي	٠.٧٦٨	معنوي	٨	٠.٨١٣	معنوي	٠.٧٨٨
رابعاً/ محور الكفاءة الادارية								
ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس	الدلالة	ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس

بالمحور	بالمقياس	معنوي	بالمحور	بالمقياس	معنوي	بالمحور	بالمقياس	معنوي
١	٠.٨٧٩	معنوي	٠.٨٧٠	معنوي	٥	٠.٨٣٥	معنوي	٠.٨١٦
٢	٠.٨٦٥	معنوي	٠.٨٥٢	معنوي	٦	٠.٨٦٦	معنوي	٠.٨٥٠
٣	٠.٨٣٤	معنوي	٠.٨١٥	معنوي	٧	٠.٨٧٣	معنوي	٠.٨٧٨
٤	٠.٨٢٢	معنوي	٠.٨١٣	معنوي	٨	٠.٨٢٣	معنوي	٠.٨١٥
خامساً/ محور ادارة الأداء								
ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس	الدلالة	ت	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس
١	٠.٨٥٦	معنوي	٠.٨٣٢	معنوي	٥	٠.٨٧٤	معنوي	٠.٨٤٩
٢	٠.٨١٣	معنوي	٠.٨١١	معنوي	٦	٠.٨٤٥	معنوي	٠.٨٤٣
٣	٠.٨٢٥	معنوي	٠.٨١٠	معنوي	٧	٠.٨٤٦	معنوي	٠.٨٣٧
٤	٠.٨٤٨	معنوي	٠.٨٢٣	معنوي	٨	٠.٨٤٣	معنوي	٠.٨١٨

* قيمة (ر) الجدولية = (٠.٣٢٥) عند درجة حرية (ن-٢) = ١٠١ ومستوى دلالة (٠.٠٥).

٢-٤-٩- الأسس العلمية للمقاييس:

٢-٤-٩-١ ثبات المقاييس:

تحقيق درجة عالية من الثبات لكل مقياس من مقاييس الدراسة الحالية، اعتمد الباحث في

استعماله الطريقتين الآتيتين:

- **التجزئة النصفية/** اعتمد الباحث على استمارات التجربة الرئيسية (عينة التحليل الاحصائي البالغ عددها ١٠٣ مشرفين) ولغرض التحقق من هذه الطريقة قسم الباحث المحاور الفرعية إلى نصفين اشتمل النصف الأول على العبارات ذات الأرقام الفردية، في حين اشتمل النصف الثاني على العبارات ذات الأرقام الزوجية، حيث استخدم الباحث اختبار (f) للتجانس للتأكد من تجانس النصفين، وكانت قيمة (f) المحسوبة لمقاييس القيادة الاستراتيجية والازدهار التنظيمي، والأداء الوظيفي والتي قيمها المحسوبة على التوالي (١.٢٧٣، ١.٠٢٧، ١.٠٠٨)، وهي اصغر من قيمتها الجدولية (٢.٣٥٤) عند درجة الحرية (١٠٢ : ١٠٢)، ومستوى دلالة (٠,٠٥)، وهذا يعني تجانس تباين العبارات الفردية والزوجية بعدها يتم حساب معامل ارتباط (هورست) كون العبارات الفردية غير متساوية مع العبارات الزوجية ؛ ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار طبق معادلة (سبيرمان - براون) للحصول على ثبات المقاييس، وكما في الجدول ادناه.

جدول (٤) يبين معاملات ثبات مقياس الدراسة بالتجزئة النصفية مع معامل التصحيح

ت	المقاييس	الثبات قبل التصحيح	الثبات بعد التصحيح
١	القيادة الاستراتيجية	٠.٨٤٩	٠.٩١٨
٢	الازدهار التنظيمي	٠.٨٦٥	٠.٩٢٧
٣	الأداء الوظيفي	٠.٨٧٩	٠.٩٣٦

- **طريقة معامل الفا كرونباخ/** اعتمد الباحث على طريقة اخرى في الثبات لمقاييس الدراسة وهي طريقة (الفا كرونباخ) لأن هذا المعامل يشير إلى مدى انسجام العبارات وتماسكها الداخلي في التعرف على الاجابات لعينة البحث، ويشير إلى مدى القوة في الارتباطات بين عبارات المقياس وبذلك سيزودنا وبالاتماد على عينة الاعداد البالغ عددهم (١٠٣ مشرفين)، وتطبيق معامل (الفا

كرونباخ) على استجاباتهم تبين ان معامل الارتباط لكل مقياس ومحاورة ظهرت أن المقاييس يتمتعون بثبات عالٍ عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، وكما في الجدول ادناه.

جدول (٥) يبين قيمة معامل الفا كرونباخ لمقياس الدراسة

ت	المقاييس	معامل الفا كرونباخ
١	القيادة الاستراتيجية	٠.٨٠١
٢	الازدهار التنظيمي	٠.٨١١
٣	الأداء الوظيفي	٠.٨٥٣

٢-٤-١٠ تطبيق المقاييس على العينة الرئيسية (عينة التطبيق):

بعد الانتهاء من إجراءات اعداد المقاييس (القيادة الاستراتيجية والازدهار التنظيمي والأداء الوظيفي) طبق الباحث مع فريق العمل المساعد المقاييس الثلاثة على العينة الرئيسة البالغ عددها (٢١١ مشرفاً) من مجتمع البحث وموزعة على منتديات الشباب والرياضة في العراق، للمدة من (٢-٢٠٢٥/٩/١٥)، وذلك في أماكن عملهم في منتديات الشباب والرياضة وعن طريق الاستبانة الورقية والالكترونية، وأكد الباحث وفريق العمل المساعد على ضرورة قراءة التعليمات والعبارات بدقة والإجابة بصدق وأمانة عن جميع عبارات المقاييس، وبعد تطبيق المقاييس تم استلام وفحص جميع الاستمارات الالكترونية وبعد ذلك تم تفرغ البيانات للشروع بالإجراءات الإحصائية.

٢-٤-١١ الوسائل الإحصائية المستخدمة في البحث:

أستخدم الباحث الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لاستخراج نتائج الدراسة الحالية.

٣- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها:

يتناول هذا الفصل عرض نتائج البحث وتحليلها ومناقشتها، بعد ان استكمل الباحث جمع البيانات الناتجة والتي تم وضعها على شكل جداول لما تمثله من سهولة في استخلاص الادلة العلمية ولأنها أداة توضيحية مناسبة للبحث.

٣-١ الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمحاوير مقياس القيادة الاستراتيجية وتحليلها ومناقشتها:

جدول (٦) يبين الوصف الاحصائي لمقياس القيادة الاستراتيجية لنتائج عينة التطبيق

ت	محاوير المقياس	عدد العبارات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الخطأ sig
١	محور التمكين	٦	١٨	٢٥.٢٧٩	٦.٣٨٦	٧.٤٧٥	٠.٠٠٠
٢	محور التعلم التنظيمي	٦	١٨	٢٥.٠٢٣	٦.٣٩٤	٧.٢٠٣	٠.٠٠٠
٣	محور الهيكل التنظيمي	٦	١٨	٢٤.٩٣٠	٦.٤٠٥	٧.٠٩٦	٠.٠٠٠
٤	محور المتطلبات الإدارية	٦	١٨	٢١.٨٣٣	٣.٣٩٢	٧.٣٢٣	٠.٠٠٠
٥	محور المقدرات الجوهرية	٦	١٨	٢١.٤٠٥	٣.٦٠٩	٦.١١٣	٠.٠٠٠

يكشف تحليل نتائج الجدول أعلاه عن صورة شاملة للقيادة الاستراتيجية لمديري منتديات

الشباب والرياضة من وجهة نظر عينة التطبيق من المشرفين الرياضيين عبر خمسة محاور تخص العينة

المدرسة، حيث يفسر الباحث إجابات العينة ذلك فيما يخص اجاباتهم عن المحور الأول ان التمكين يعني اعطاء كامل الحرية للمشرفين لأداء الاعمال بالشكل الذي يرغبون به، وليس مجرد اداء ما يريده المدير منهم فحين يمكن للمدير من توجيه المشرفين وتخليصهم من الرقابة والحدود، فهذا يؤدي إلى تحفيزهم وتوجيههم لأثارة امكانياتهم عن طريق طرائق ووسائل لتحفيزهم واثارة سلوكهم لتقديم كل ما مطلوب منهم من قبل مديرهم، لكي يفجروا الطاقات وتتبع أهمية التمكين في اعداد الموارد البشرية المؤهلة والقادرة على مواجهة التحديات، وان غاب المسؤولون او المديرين عن مؤسساتهم، حيث ان هدف التمكين هو ان يتولى العاملون الذين تم تمكينهم بكل ثقة ومقدرة معالجة المشاكل والفرص الفريدة في وقت نفسه حصولها ومحاولة تلافيا لتحقيق ما مطلوب منهم(علاء،٢٠٢٠،١٣٢).

اما بالنسبة لمحور التعلم التنظيمي وحسب إجابات العينة، فيفسر الباحث ان المدير والمشرف يحتاج إلى المعرفة في أثناء ممارسته أعماله اليومية، فعند التفكير يحتاج إلى المعرفة ليكون تفكيره سليماً وصحيحاً، كما تكتسب المعرفة أهمية خاصة كونها المحرك الرئيس للتنمية الاجتماعية وثورة المعلومات والاتصالات، وكذلك زيادة قدرة الأفراد على القيام بأعمالهم المحددة والهدف هنا هو تدريب المشرفين على الإلمام بجميع جوانب العمل وكيفية أداء جزء منه بدقة كافية، ومن الممكن أن يكون العاملين على دراية وإلمام تام بالمعلومات كافة والحقائق المتعلقة بالعمل ولكنه لا يبلغ درجة عالية من الكفاءة في الأداء إلا إذا تم تدريبية على أداء العمل فعلياً بطريقة عملية، حيث يعتبر التعلم التنظيمي عملية ذو اهمية وقيمة تحليلية تنطلق منها منتديات الشباب والرياضة في صياغة رؤيتها الاستراتيجية لتحقيق التنافسية في أداء عملها إدارياً وفنياً، وهذا ما ينعكس في ارض العمل(احمد،٢٠٢١،٨٩).

اما محور الهيكل التنظيمي فيفسر الباحث ذلك ان للهيكل التنظيمي الخاص بالمنتديات وما هو مطلوب من أصحاب القرار والمهام المناطة بهم حيث يعتمد نجاح المؤسسات الرياضية في بناء هيكل تنظيمي ناجح على قدرتها وإدارتها في كيفية العمل على خلق بيئة رياضية ذات عمل مناسبة وقدرتها على تحقيق درجة عالية من التكيف والتطابق والمواءمة بين هيكلها التنظيمي وأهدافها المطلوبة منها، كذلك كفاءة العنصر البشري من مديرين ومشرفين رياضيين وكفاءة مواردها المالية، ويتبين من خلال ذلك أهمية وجود الهيكل التنظيمي للمنتدى، حيث يعتبر تنسيق أنشطة العاملين هو ان يعملون معا بفاعلية أكثر لتنفيذ الاستراتيجية التي تؤدي إلى رفع معدلات الميزة التنافسية بين بقية منتديات الشباب والرياضة لتحقيق اهداف المنتدى(هاشم واخران،٢٠١٩،٩٧).

وفيما يخص محور المتطلبات الإدارية الخاصة بالمنتديات وحسب إجابات عينة التطبيق من المشرفين الرياضيين، فيعتقد الباحث ان المتطلبات الإدارية للمنتديات الرياضية هي التي تهيئ وتنتقل المشرفين من قسم لآخر بهدف زيادة خبراتهم في التعامل مع كل الاقسام الموجود فيها، لذا فإن المشرفين الرياضيين قد يقضون شهور عدة بكل قسم، وهذا يساعد على زيادة خبراتهم، والتعرف على نوعية الوظيفة التي يفضل العمل بها، فضلاً عن اضافة مهام أخرى للوظيفة الاصلية في حدود الصلاحية والمسؤولية الجديدة، ولكي يكون التدريب الاداري صناعة استثمارية واستراتيجية تنموية ونشاطاً مؤسسياً

فاعلاً ينبغي تهيئة الأجواء البيئية التحتية التي تسهم في بلورة مساراته وأهدافه وبرامجه بعيداً عن الارتجال والعشوائية أو التأثر بالأهواء والرغبات الشخصية (صفوان وعائض، ٢٠١٢، ١٤٠).

وأخيراً محور المتطلبات الجوهرية فيفسر الباحث إجابات عينة التطبيق انها النشاطات التي تتمكن من خلالها المؤسسات الرياضية اضافة قيمة مميزة لنتائجها وخدماتها لفترة متوسطة وطويلة، فالمنظمات تعمل على استغلال المقدرات الجوهرية بعد تطويرها في مجالات وظيفية لتنفيذ استراتيجياتها، حيث تتطلب إدارة المنظمات التواصل الواضح والقدرة في التأثير من خلال تبني نهج لقيادة استراتيجية خدمية تشمل المتطلبات الجوهرية وحل المشكلات وتدعيم الثقة والابتكار بين المدير والمشرفين (هديل وزياد، ٢٠١٧، ١٣٧).

٣-٢ الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمعايير الازدهار التنظيمي وتحليلها

ومناقشتها:

جدول (٧) يبين الوصف الاحصائي لمعايير الازدهار التنظيمي لنتائج عينة التطبيق

ت	محاور المقياس	عدد العبارات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الخطأ sig
١	محور رأس المال الفكري	١٠	٣٠	٣٥.٥٥٨	٩.٥٠٣	٣.٨٣٥	٠.٠٠٠
٢	محور الابداع	١٠	٣٠	٣٦.٩٧٧	٧.٥٣٦	٦.٠٧١	٠.٠٠٠
٣	محور الالتزام التنظيمي	١٠	٣٠	٣٢.٧٠٥	٨.٤٣٢	٢.١٢٨	٠.٠٣٩

يبين الجدول اعلاه الوصف الاحصائي لعينة التطبيق على مقياس الازدهار التنظيمي الذي هو قدرة المنظمات على تحقيق توازن مستدام بين الكفاءة التشغيلية والابتكار والنمو من ناحية والرفاهية التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية من ناحية أخرى، من خلال ثلاثة مجالات مركزية ويتضح من النتائج الكمية أن كل مجال حظي بتقييم مرتفع وثابت تعززه دلائل إحصائية قوية تعكس نضج الازدهار التنظيمي وتكامل عناصره الحيوية، حيث يفسر الباحث إجابات عينة التطبيق على محور رأس المال الفكري بوجود ثقافة تنظيمية مستقرة وواضحة المعالم، حيث تقل مظاهر التشتت وتزداد درجة الانسجام في تحقيق الأهداف والرؤى المشتركة وهذا الأمر يدل على تلاقي الجهود والمهارات بين المديرين والمشرفين في استثمار رأس المال الفكري والحرص على التطوير، مما يعكس بيئة عمل متماسكة وسريعة الاستجابة تدعم تحقيق الأهداف الجماعية وتعزز القيم والمبادئ الأساسية للمنظمة، حيث يعتبر مجموعة من المهارات والخبرات والعلاقات والمعرفة التي يمكن استخدامها لتحقيق الميزة من خلال الاستجابة لمتطلبات العمل الإداري والفني حيث هو كل ما تحتاجه المنظمات لتحقيق أهدافها يتمثل مجموعة من الأفراد في كل مؤسسة. (فواد وحازم، ٢٠٢٠، ١٤٢).

اما بالنسبة لمحور الابداع فيبين الباحث ان المشرفين قادرين على تطوير أفكار جديدة وتحولها إلى ممارسات عملية تسهم في تعزيز القدرة التنافسية ومرونة المنظمات الرياضية في مواجهة التحديات الآنية من اجل المنافسة بمستوى المنتدى، وتحقيق أكبر واعلى قدرة على التكيف مع المتغيرات

الموجود وتحقيق الأهداف، حيث يعتبر من العوامل المؤثرة في تحسين الأداء المؤسسي، وتعزيز التنافسية في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها قطاع الرياضة إضافة إلى البيئة التنافسية والعلاقات الخارجية التي ينخرط فيها المنتدى. (محمد واحمد، ٢٠٢٠، ١٢١).

وأخيراً محور الالتزام التنظيمي يبين الباحث ان المنظمات الرياضية تتألف من أعضاء متنوعين بين مشرفين وإداريين وفنيين ولاعبين ولكل فئة ثقافة واحتياجات مختلفة، هذا التنوع قد يخلق صعوبة في توحيد الالتزام التنظيمي بسبب اختلاف أولويات التفاعل مع المنظمات في كثير من الاوقات، حيث قد يعاني المشرفون من ضعف في الدعم الإداري أو نقص الموارد ما يحد من قدرتهم على الشعور بالانتماء الكامل والالتزام تجاه منظماتهم، حيث عدم وجود نظام واضح ومنصف للمكافآت والتقدير أحياناً يؤدي إلى شعور بعض المشرفين بأن جهودهم غير معترف بها مما يقلل التزامهم، ويحول الالتزام إلى مجرد أداء وظيفي بحت، والالتزام التنظيمي في المنظمات الرياضية ناجم عن تداخل عوامل تنظيمية وإدارية مثل الدعم الداخلي وتوحيد الثقافة التنظيمية وزيادة في تقدير أعضاء المنظمات وهذه العوامل مجتمعة تؤثر على التوازن بين الأداء والولاء التنظيمي (سالم، ٢٠١٨، ٤٧).

٣-٣ الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمحاو مقياس الأداء الوظيفي وتحليلها ومناقشتها:

جدول (٨) يبين الوصف الاحصائي لمقياس الأداء الوظيفي لنتائج عينة التطبيق

ت	محاو المقياس	عدد العبارات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الخطأ sig
١	محور المهارات القيادية	٨	٢٤	٣٣.٣٧٢	٨.٥٢٧	٧.٢٠٧	٠.٠٠٠
٢	محور الولاء التنظيمي	٨	٢٤	٣٣.٦٢٨	٨.٢٣٨	٧.٦٦٤	٠.٠٠٠
٣	محور العلاقات الإنسانية والاجتماعية	٨	٢٤	٢٨.٥٤٨	٣.٨٦٥	٧.٦٢٦	٠.٠٠٠
٤	محور الكفاءة الإدارية	٨	٢٤	٢٨.٩٠٥	٤.٠٤٧	٧.٨٥٤	٠.٠٠٠
٥	محور إدارة الأداء	٨	٢٤	٣٠.٠٠٠	٦.٠٧١	٦.٤٨١	٠.٠٠٠

يبين الجدول اعلاه الوصف الاحصائي لعينة التطبيق على محاور مقياس الأداء الوظيفي على افراد عينة التطبيق والبالغ عددهم (٢١١ مشرفاً) وبعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائياً، حيث يرى الباحث عبر جمع استجابات العينة المستهدفة من المشرفين في منظمات الشباب والرياضة على محور المهارات القيادية وما تم تقدمه من قدرات إدارية للمنظمات من ضبط للنفس، وقوة الشخصية، وقوة التحمل والقدرة على المبادرة ومن خلال تقديم افكار وحلول مبتكرة، وتحمل المسؤولية والسرعة في اتخاذ القرار السليم والصحيح والسعي المستمر من قبل إدارة منظمات الشباب والرياضة، وكذلك توفير احتياجات ومتطلبات المشرفين من معدات وادوات وتجهيزات يحتاجون لها وتعزيز مواطن القوة واشاعة روحية التعاون والتفاعل والعمل على تنميتها، وهذا له الدور الايجابي والكبير فيهم، وكذلك تحفيزهم على العمل بصورة افضل والذي يؤدي إلى تحقيق الاهداف المطلوبة من خلال اداءهم الوظيفي الإيجابي، حيث تعتبر المهارات القيادية وما يقدمه من قدرات إدارية لمنظمات الشباب والرياضة من ضبط للنفس

وقوة الشخصية والقدرة على المبادرة، ومن خلال تقديم افكار وحلول مبتكرة وتحمل المسؤولية والسرعة في اتخاذ القرار السليم والصحيح والسعي المستمر من قبل إدارة المنتدى على توفير احتياجات ومتطلبات العاملين فيها (جميل، ٢٠١٨، ٩٤).

اما بالنسبة لمحور الولاء التنظيمي وحسب إجابات عينة التطبيق، فيرى الباحث ان ابتعاد إدارة المنتديات عن المعوقات والمشاكل التي تهدر الوقت وفي امتلاكها للخبرة وللمهارة في تنظيم المهام المطلوبة لتلافي الاخفاقات في العمل والسعي على جعل بيئة المنتدى مثيرة لدافعية المشرفين فيها، وذلك من خلال الالتزام بالأنظمة والقوانين من اجل المحافظة على مستوى الأداء الفني والاداري العالي فيها لاعتقادهم بأهميتها لهم وانتمائهم لها.

ويرى الباحث من خلال جمع استجابات العينة المستهدفة من المشرفين على محور العلاقات الانسانية والاجتماعية، حيث يعتبر الدور كبير في أجواء المنتديات من خلال ما تقدمه من البساطة في معالجة المشاكل بين المشرفين او العاملين والتعامل بروحية الجماعة عبر التعاون بين الرؤساء ومع المشرفين والعاملين والعلاقات الايجابية بين الاعضاء وبين المشرفين، كذلك خلق اجواء من الاحترام وتضيق حالات التوتر عبر خلق اجواء المودة داخل المنتديات، وتنجح ذلك من خلال الثقة والصراحة والتعاون، وهذا بدوره سيوفر للمشرفين ان تكون العلاقات ايجابية والتعاون داخل المنتديات عبر استخدام مختلف المهارات الناجحة من اجل تحقيق الاهداف المطلوب تحقيقها.

اما بالنسبة لمحور الكفاءة الإدارية وحسب إجابات العينة المستهدفة، فيرى الباحث ان الحث على الالتزام بالتعليمات وبالقوانين والسعي لتطوير القدرات والامكانيات الرياضية الذي يؤدي إلى رفع روح الحماس والثقة والالتزام داخل المنتديات، وهذا بدوره يؤثر على دور المشرفين عبر المتابعة المستمرة لتطوير الأداء الفني والاداري المتصف بالسرعة والدقة في اتمام المهام الموكلة من خلال تمثيل الافكار المختلفة، والمقترحات الساعية عبر الإنجاز والمشاركة، كذلك في الدورات التدريبية والتطويرية المختلفة من اجل رفع مستوى الأداء الوظيفي للمشرفين والعاملين بمنتديات الشباب والرياضة.

ويرى الباحث من خلال جمع استجابات العينة المستهدفة من المشرفين لمحور ادارة الأداء لهو دور ايجابي وكبير في المنتديات من خلال ما يقدمه من رسم استراتيجية ناجحة عبر البرامج الرياضية والخطط التي تكون على وفق القدرة والدراية على التنبؤ الناجح والمتابعة المستمرة للجوانب العلمية والثقافية من خلال المشاركات والدورات بصورة مستمرة من اجل التزود، والتمكين للخبرات والمعلومات المختلفة لأداء اعمالهم بكفاءة عالية، والسعي نحو التطوير عبر التعزيز الايجابي لمحور ادارة الأداء لديهم من خلال القيام بالتحفيز والدور الرقابي والتخطيط واثارة روح التحدي بين المشرفين من اجل تحقيق الاهداف المراد تحقيقها، حيث تعتبر وظيفة ادارية تهدف إلى قياس نتائج الأداء للأعمال المطلوبة من قبل المرؤوسين او لمجمل النشاطات داخل المؤسسة الرياضية لغرض التأكد من ان العمل يسير باتجاه الاهداف التي سبق التخطيط لها (صلاح، ٢٠١٣، ١٢١).

٣-٤ عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين القيادة الاستراتيجية والازدهار التنظيمي وتحليلها ومناقشتها:

جدول (٩) يبين علاقة الارتباط البسيط بين نتائج العينة على مقياسي البحث

ت	المتغيرات	قيمة معامل الارتباط البسيط	sig	دلالة الارتباط
١	القيادة الاستراتيجية	٠.٨٥٦	٠,٠٠٠	معنوي
	الازدهار التنظيمي			
معنوي عند مستوى دلالة ≥ ٠.٠٥				

إذ يتبين من الجدول أعلاه إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات البحث القيادة الاستراتيجية والازدهار التنظيمي، إذ بلغ معامل الارتباط (٠.٨٥٦) وبمستوى الخطأ (٠,٠٠٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط معنوية، ويعزو الباحث ذلك وحسب اجابات عينة التطبيق إلى ان القيادة الاستراتيجية لاتزال أحد أهم المتغيرات في حقل الإدارة الاستراتيجية لما لها من أهمية كبرى لاسيما في الدراسات التنظيمية والإدارية، حيث ينعكس هذا التطور إلى السعي الدؤوب لمنتديات الشباب والرياضة لمجابهة المتغيرات والإحداث غير المتوقعة من خلال الازدهار التنظيمي لهم عبر تحقيق نمط حيوي ابتكاري مستمر، وهذا ما يتطلب وجود قادة استراتيجيون لقيادة المنتديات وعلى مستوى عال من الإبداع والتفكير ليتصوروا مستقبل لمنتدياتهم ويحددون بدقة اتجاه الأعمال الإدارية والفنية فيها، وهذا يعتمد على ازدهار المؤسسات الرياضية ومنها منتديات الشباب والرياضة على توفر القيادات الاستراتيجية لتنميتها، كذلك إذ تشترك جميع الافراد العاملين ومنهم المشرفون في التوجه والرؤيا الاستراتيجية، وكذلك في وضع الخطة الاستراتيجية بما ينسجم مع أهداف المنتدى ويخدم مصالحها في بيئة اعمالها ومتغيراتها الانية والمستقبلية، حيث ان الانتماء للمؤسسة الرياضية هو المشاعر القوية والتي تتصف بالعاطفة نحو المؤسسة الرياضية التي يعمل فيها العاملين من خلال احساسه بأن المؤسسة الرياضية هي انتمائهم وذاتهم الذي ينتمون له (منال، ٢٠١٦، ٧٧).

٣-٥ عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين القيادة الاستراتيجية والأداء الوظيفي وتحليلها ومناقشتها:

جدول (١٠) يبين علاقة الارتباط البسيط بين نتائج العينة على مقياسي البحث

ت	المتغيرات	قيمة معامل الارتباط البسيط	sig	دلالة الارتباط
١	القيادة الاستراتيجية	٠.٨٢٢	٠,٠٠٠	معنوي
	الأداء الوظيفي			
معنوي عند مستوى دلالة ≥ ٠.٠٥				

من خلال الاطلاع على نتائج الجدول أعلاه نلاحظ معنوية الارتباط بين مقياس القيادة الاستراتيجية وبين مقياس الأداء الوظيفي لمديري منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر المشرفين الرياضيين، حيث يعزو الباحث القيادة الاستراتيجية الذي يتمتع به مديري منتديات الشباب والرياضة يسهم وبصورة فعالة في ايجاد وتنمية الأداء الوظيفي لدى المشرفيين العاملين بمنتديات الشباب

والرياضة، فالمناخ السائد داخل المؤسسة الرياضية له الدور الكبير والمسهم في خلق اجواء من الاستقرار والدوافع التي تكون لها الحاجة من اجل الأداء الوظيفي، والذي له دور المساهمة في الرفع من مستوى المؤسسة الرياضية بصورة عامة وخاصة منتديات الشباب والرياضة، لذلك يجب ان يكون هناك ارتباط وثيق بين الأداء الوظيفي متمثل بسلوك الافراد العاملين وبين منتديات الشباب والرياضة وقياداتها وهو يشغل المساحة الخاصة والمهمة داخل اي منتدى رياضي والذي يوصف بالمرجات التحصيلية لجميع الانشطة التي قام بها. (علي، ٢٠١٧، ٧٨)

٤- الاستنتاجات والتوصيات:

١-٤ الاستنتاجات:

- (١) يعد القائد ذو التفكير الاستراتيجي مكوناً جوهرياً متيناً لبناء المنتديات وهو مرحلة متطورة من مراحل التطور الفكري لكونه يمتلك قدرة التفكير والتحليل والابداع والابتكار عبر توظيف المعرفة والخبرة والمهارة والقدرة.
- (٢) أن مستوى الازدهار التنظيمي في منتديات الشباب والرياضة كان جيداً ويعكس بيئة عمل داعمة لنمو المشرفين وتمكينهم.
- (٣) ان قيمة الأداء الوظيفي للمشرفين بمنتديات الشباب والرياضة تزداد كلما زادت قيمة قياداتهم الاستراتيجية.
- (٤) توفرت لدى مديري منتديات الشباب والرياضة في العراق مهارات قيادية ورؤية واضحة في تحفيز الملاكات الوظيفية وتوجيههم وبث روح العمل والتعاون نحو تحقيق اهداف.

٤-٢ التوصيات:

١. تشجيع الباحثين على التوسع في تحليل المفاهيم الاساسية والدقيقة للأداء والقيادة الاستراتيجية.
٢. دعم تطوير سياسات تنظيمية وبيئات عمل تحفز النمو الشخصي والمهني في المنتديات وتعمل على تعزيز رفاهية العاملين وتقدير جهودهم من خلال الأداء الوظيفي لهم.
٣. ضرورة الاهتمام من قبل إدارة منتديات الشباب والرياضة بالمشرفين من خلال الاحتواء والدعم اللامحدود والتشجيع المستمر سواء أكان معنوياً ام مادياً من اجل تطوير أدائهم وتعزيز الازدهار لديهم بغية الوصول إلى الاهداف المرجوة.
٤. اعطاء الإدارة الاولوية للمشرفين في تشجيع الابداع والابتكار في المجالات العلمية والتكنولوجية والفنية والرياضية عبر توفير القدرات والموارد التي تساعد في ذلك.

المصادر:

١. احمد رحيم غثوان(٢٠٢١): القيادة الاستراتيجية وأثرها على الأداء الأمني المتميز، بحث دبلوم عالي جامعة الكوفة / كلية الإدارة والاقتصاد.

٢. جميل حميد كاظم (٢٠١٨): الأداء الوظيفي بدلالة العوامل النفسية لاتخاذ القرار وإدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة النجف، (اطروحة دكتوراه، جامعة بابل/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة).
٣. سالم الحارثي(٢٠١٨): المناخ التنظيمي وأثره على تحقيق الكفاءة الإدارية في المؤسسات الرياضية، مجلة العلوم الرياضية، مجلد ١٠.
٤. صفوان محمد وعائض بن شافي(٢٠١٢): التخطيط في الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة العربية.
٥. صلاح عبد القادر (٢٠١٣): الإدارة، ط١، عمان، دار اليازودي العلمية للنشر والتوزيع.
٦. علاء عبد الحسين مهدي (٢٠٢٠): القيادة الاستراتيجية وأثرها على الأداء الوظيفي في وزارة الاتصالات العراقية، بحث دبلوم عالي جامعة الكوفة / كلية الإدارة والاقتصاد.
٧. علي جميل ناصر(٢٠١٧): بناء مقياس المناخ التنظيمي بأقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية وأثره على الأداء الوظيفي (رسالة ماجستير، جامعة الانبار، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة).
٨. فؤاد حمودي وحازم ربح كاظم(٢٠٢٠): القيادة الذكية ودورها في تحقيق الازدهار التنظيمي، دراسة تحليلية في دائرة صحة واسط، مجلة واسط، المجلد ١٦.
٩. محمد فتحي توني واحمد عزمي إمام(٢٠٢٠): واقع تطبيق اليات الإبداع الإداري لدى إدارات الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية، مجلة علوم الرياضة، مجلد(٣٣).
١٠. منال البارودي(٢٠١٦): القائد المتميز واسرار الابداع القيادي، ط٢، القاهرة، مجموعة العربية للتدريب والنشر.
١١. هاشم منهل محمد حسين وجيل كاظم (٢٠١٩): الإدارة الاستراتيجية مبادئ واساسيات، الطبعة الأولى.
١٢. هديل سعيد وزياد عباس(٢٠١٧): القيادة الاستراتيجية وتأثيرها في تحقيق السمعة التنظيمية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق المجلد ٢٣.

References :

1. Ahmed, M. A. (2018). Physical therapy for patients. Alexandria, Egypt: New University Publishing House.
2. Qasim, M. (2018). Motor rehabilitation for injuries: Practical sports programs. Cairo, Egypt: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
3. Saeed, M. S. (2020). Physical therapy: A practical guide. Amman, Jordan: Dar Al-Manahij.
4. Ali, M. J., & Bakri, M. Q. (2011). Sports injuries and rehabilitation. Cairo, Egypt: Egyptian Library.

5. Al-Ali, M. A. (2015). Physical therapy: Scientific and applied foundations. Beirut, Lebanon: Dar Al-Kutub Al-Ilmiyyah.
6. Ahmed, M. A. (2018). Physiotherapy for patients. Alexandria, Egypt: New University Press.
7. Ali, M. J., & Bakri, M. Q. (2011). Sports injuries and rehabilitation. Cairo, Egypt: Egyptian Library.
8. Chen, Y., & Kim, Y. (2023). Effect of high-intensity sport-specific training and high-intensity interval training on sprained ankle male adolescent soccer athletes before return to play—Journal of Sports Medicine and Physical Fitness.
9. Halabchi, F., & Hassabi, M. (2020). Acute ankle sprain in athletes: Clinical aspects and algorithmic approach—World Journal of Orthopedics.
10. Medhat, Q. (2018). Kinetic rehabilitation of injuries: Practical sports programs. Cairo, Egypt: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
11. Mohamed, M. A. (2015). Physiotherapy: Scientific and practical foundations. Beirut, Lebanon: Dar Al-Kutub Al-Ilmiyyah.
12. Sadaak, M. M., Abd ElMaged, S. F., & Ibrahim, M. M. (2023). Effect of aquatic versus conventional physical therapy program on grade III ankle sprain in elite athletes: A randomized controlled trial—Journal of Orthopaedic Surgery and Research.
13. Saeed, M. S. (2020). Physiotherapy: A practical guide. Amman, Jordan: Al-Manahij Publishing.
14. Yang, C., Gao, W., Jia, Z., Li, J., & Tang, M. (2023). Physical therapy versus conventional treatment for grade I and II acute ankle sprains: Trial sequential analysis and meta-analysis—Journal of Orthopaedic Surgery and Research..

الملاحق

ملحق (١)

الدراسات والبحوث السابقة التي اطلع واستفاد الباحث منها في متغيرات البحث كاملاً

- احسان دهش (٢٠٠٤): التوافق بين استراتيجية التكيف وممارسات القيادة الاستراتيجية واثره في خدمة الزبون، دراسة تحليلية لآراء مديري عينة من المصارف الاهلية اطروحة دكتوراه، الجامعة المستنصرية.
- احمد رحيم غثوان (٢٠٢١): القيادة الاستراتيجية وأثرها على الأداء الأمني المتميز، بحث دبلوم عالي جامعة الكوفة / كلية الإدارة والاقتصاد.
- جميل حميد كاظم (٢٠١٨): الأداء الوظيفي بدلالة العوامل النفسية لاتخاذ القرار وإدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة النجف، (اطروحة دكتوراه، جامعة بابل/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة).
- شامي صليحة (٢٠١٠): المناخ التنظيمي وتأثير على الأداء الوظيفي للعاملين، (رسالة ماجستير، جامعة بومرداس/ كلية العلوم الاقتصادية التجارية).
- صالح بن سعد (٢٠٠٨): القيادة الاستراتيجية ودورها في تطوير الثقافة التنظيمية في الاجهزة الامنية، دراسة ميدانية مقارنة على المديرية العامة للجوازات والمديرية العامة للدفاع المدني، اطروحة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض.
- عامر حسين علي عمران (٢٠١٣): بناء برنامج تدريبي للمشرفين الاختصاص في التربية الرياضية في ضوء متطلبات إدارة الجودة الشاملة ، أطروحة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بابل.

- علاء عبد الحسين مهدي (٢٠٢٠): القيادة الاستراتيجية وأثرها على الأداء الوظيفي في وزارة الاتصالات العراقية، بحث دبلوم عالي جامعة الكوفة / كلية الإدارة والاقتصاد.
- علي جميل ناصر (٢٠١٧): بناء مقياس المناخ التنظيمي بأقسام النشاطات الطلابية في الجامعات العراقية واثره على الأداء الوظيفي (رسالة ماجستير، جامعة الانبار، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة).
- فؤاد حمودي وحازم ربح كاظم (٢٠٢٠): القيادة الذكية ودورها في تحقيق الازدهار التنظيمي، دراسة تحليلية في دائرة صحة واسط، مجلة واسط، المجلد ١٦.
- محمد الشمري (٢٠٠٧): تقويم الأداء الوظيفي للعاملات في الاجهزة الامنية، دراسة تطبيقية على ادارة الجوازات في مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، السعودية.
- محمد مسلم حسن (٢٠١٧): القيادة الخادمة لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دار السمات للدراسات والأبحاث.
- محمد موسى (٢٠١٠): دور القيادة الاستراتيجية في تطوير المنظمات الامنية والمدنية في الجمهورية العربية السورية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض.
- مصلح البقمي (٢٠١٠): المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لموظفي امانة منطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، السعودية.
- هاشم منهل محمد حسين وجليل كاظم (٢٠١٩): الإدارة الاستراتيجية مبادئ واساسيات، الطبعة الأولى.
- هديل سعيد وزياذ عباس (٢٠١٧): القيادة الاستراتيجية وتأثيرها في تحقيق السمعة التنظيمية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق المجلد ٢٣.

ملحق (٢)

يبين اسماء الخبراء والمتخصصين الذين تمت الاستعانة بهم على مُختلف مراحل إجراءات البحث

ت	اسم الخبير او المختص واللقب العلمي	التخصص	مكان العمل	أوجه الاستعانة		
				مقابلة شخصية او بالاتصال الهاتفي	تحديد محاور المقاييس الثلاثة	صلاحية عبارات المقاييس
١	ا.د وعد عبد الرحيم فرحان	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الانبار	/	/	/
٢	ا.د قصي فوزي خلف	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة البصرة	/	/	/
٣	ا.د عبدالحليم جبر نزال	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة البصرة	/	/	/

٤	ا.د جاسم جابر محمد	الإدارة الرياضة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القاسم الخضراء	/	/	/
٥	ا.د عثمان محمود شحادة	الإدارة الرياضة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ديالى	/	/	/
٦	ا.د عماد عزيز نشمي	الإدارة الرياضة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة المثنى	/	/	/
٧	ا.د سندس موسى جواد	الإدارة الرياضة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات/ جامعة بغداد	/	/	/

ملحق (٣)

المقاييس المستخدمة في البحث بصورتها النهائية

مرفق (١)

ت	مقياس القيادة الاستراتيجية
	المحور الأول / التمكين
١	يحرص المنتدى على أشرك المشرفين في وضع الاهداف التنظيمية الخاصة به.
٢	يشعر المشرفين بوجود دعم لقدراتهم في مواجهة التحديات التي تحدث.
٣	هناك تفويض واسع للصلاحيات وحرية في اداء المهام والواجبات.
٤	تسعى الادارة في المنتدى إلى جعل انظمة الاتصال مفتوحة وفاعلة.
٥	هناك دعم مالي في الادارة العليا ونظام تحفيز لاستثارة قدرات المشرفين وامكاناتهم.
٦	يؤمن مدير المنتدى بأن التمكين يؤدي لسرعة الأداء والاختصار في الوقت والجهد.
	المحور الثاني / التعلم التنظيمي
١	يعتمد المنتدى على مؤشرات فكرية رصينة للكشف عن خبرات المشرفين.
٢	يخصص المنتدى مكافئات مادية ومعنوية مجزية للمشرفين من ذوي الخبرة العالية.
٣	يطلب وباستمرار تبادل المعرفة والخبرات بين المشرفين في المنتدى.
٤	يسهم مدير المنتدى بإدامة وتطوير المخزون المعرفي لدى المشرفين.
٥	يهتم مدير المنتدى بتوفير بيئة ايجابية محفزة على التعلم والتفكير.
٦	التجدد في الممارسات الادارية والتنظيمية يثير الابداع في المشرفين.
	المحور الثالث / الهيكل التنظيمي
١	يوجد وضوح في خطوط السلطة والمسؤولية.
٢	يتم التأكيد دوماً على ضرورة تبسيط إجراءات العمل.
٣	يعتقد مدير المنتدى أن الهيكل التنظيمي الحالي يحقق الهدف واسلوب تعاملها مع البيئة.
٤	يعيق الهيكل التنظيمي بعض إنجازات وافكار الابداعية وتنفيذها بنجاح من قبل المدير.
٥	يوفق المدير بين المهارات والطاقات والمسؤوليات والسلطات.
٦	يوحد الهيكل التنظيمي السلوكيات وينضج بعض الافكار من خلال سلسلة المراجع.
	المحور الرابع / المتطلبات الإدارية
١	هناك تخطيط للاحتياجات التدريبية يجري على وفق أهداف موضوعة مسبقاً للمشرفين.
٢	تصمم البرامج التدريبية وفقاً للأهداف المطلوبة تحقيقها .
٣	يجري تأمين للإجراءات والتوقيتات بدءاً من بداية العملية التدريبية إلى نهايتها من قبل المدير والمشرفين.
٤	تتوافر المستلزمات التدريبية المطلوبة من قاعات ووسائل تدريبية سمعية وبصرية في المنتدى.
٥	تكلف وحدة تنظيمية للأشراف على تنفيذ المتطلبات الإدارية والفنية تتولى تذليل كافة الصعوبات فيها.

٦	تتوافر المستلزمات اللوجستية لإنجاز البرامج التدريبية (التكيف ، الإنارة ، الضيافة... وغيرها)
١	المحور الخامس / المقدرات الجوهرية
١	يمتلك المنتدى كادر متقدم من ذوي خبرات مميزة.
٢	يستخدم المنتدى نظم الحوافز المادية والمعنوية للمحافظة على المقدرات الجوهرية.
٣	تركز المنتديات على المشرفين ذوي المؤهلات النوعية.
٤	يعمل المنتدى على تهيئة مناخ عمل ملائم مع معارف المشرفين.
٥	يعقد المنتدى ندوات متعددة لمناقشة الأفكار الجديدة مع المشرفين.
٦	تشارك المنتديات اغلب مشرفيها في برامج تدريبية لتحسين قدراتهم الوظيفية.

مرفق (٢)

مقياس الازدهار التنظيمي	
ت	المحور الأول / راس المال الفكري
١	يهتم مدير المنتدى بالمشرفين المبدعين عن طريق دعم صناعات المعرفة.
٢	يُوفر المنتدى برامج تدريبية مخصصة لتنمية مهارات المشرفين إدارياً وفنياً.
٣	يُشجع المشرفين على المشاركة في مؤتمرات رياضية لتبادل المعرفة.
٤	يمتلك المنتدى قاعدة بيانات حديثة لإدارة معلومات المشرفين والعاملين واللاعبين والإحصاءات.
٥	يمتلك مدير المنتدى القدرة العالية على توليد الأفكار وتقديم الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.
٦	يتم تحديث الاستراتيجيات بناءً على دراسات استراتيجية حديثة.
٧	يدعم مدير المنتدى القيام بمسح دوري للبيئة الرياضية التنافسية للتعرف على نشاطاتهم وبطولاتهم.
٨	يتم قياس رضا الجماهير بشكل دوري عبر استطلاعات رأي يقوم بها المشرفين.
٩	لا توجد استراتيجية حاصه بالمنتديات لتحويل الجماهير إلى شركاء فاعلين (كالعضويات).
١٠	لا تُوثق الخبرات الفنية للاعبين القدامى أو المدربين من قبل المنتديات.
ت	المحور الثاني / الابداع
١	يجسد الابداع في الهوية البصرية للمنتدى مثل التصميمات الفنية، شعارات تفاعلية.
٢	يبحث مدير المنتدى عن التجديد واكتساب وتطبيق مهارات جديدة تساعد في إنجاز العمل
٣	يمتلك المهارة الكافية التي تمكنه من التعبير عن أفكاره وإقناع الآخرين بها.
٤	يُشجع على دمج مفاهيم غير تقليدية في الاستراتيجية (كالكنولوجيا، والذكاء الاصطناعي)
٥	يتم تحفيز الرياضيين والمشرفين على استخدام أساليب تدريبية مبتكرة.
٦	يساهم القادة في المنتدى في خلق ثقافة عمل تحفز التفكير الإبداعي.
٧	يستخدم المنتدى التكنولوجيا الحديثة لدعم الابتكار الرياضي والإداري.
٨	يوفر المنتدى للمشرفين فرصاً للمشاركة في مؤتمرات وفعاليات متعلقة بالإبداع الرياضي.
٩	يعمل المنتدى على بناء شراكات مع مؤسسات بحثية لدعم الابتكار.
١٠	يتم تكريم المشرفين الذين يساهمون بأفكار إبداعية داخل المنتدى.
ت	المحور الثالث / الالتزام التنظيمي
١	يتم دمج قيم المنتدى في الثقافة اليومية عبر سلوكيات قيادية نموذجية
٢	يحرص مدير المنتدى على تطبيق القوانين واللوائح المنظمة للعمل الرياضي.
٣	يحترم العقود والالتزامات التي يبرمها المنتدى مع اللاعبين والمدربين والرعاة.
٤	يحرص على توفير بيئة تنظيمية تحفز المشرفين والرياضيين على العمل بجدية.
٥	يعزز مدير المنتدى الشعور بالمسؤولية الولاء لدى المشرفين والأعضاء الآخرين.
٦	يلتزم بحضور الاجتماعات الإدارية بانتظام ويشارك بفعالية في مناقشة القضايا المهمة.
٧	يتحمل مسؤولية القرارات التي يتخذها ويحرص على تصحيح الأخطاء عند حدوثها.
٨	غياب الحوافز المادية والمعنوية والتي لها تأثير في التزام بعض المشرفين.
٩	يعمل على تعزيز قيم العمل الجماعي للمشرفين داخل المنتدى.
١٠	يحافظ مدير المنتدى على سمعة ومستقبل المنتدى باستمرار.

مرفق (٣)

مقياس الأداء الوظيفي	
ت	اولا/ محور المهارات القيادية
١	اهتمام إدارة المنتدى بأراء المشرفين والعاملين حول المشاكل المطروحة والعمل معهم سويا من اجل ايجاد الحلول لها ومعالجتها.
٢	اهتمام إدارة المنتدى بتنفيذ القرارات والمخاطبات على ارض الواقع وليس مجرد شعارات فقط.
٣	تنمي إدارة المنتديات روحية التعاون والتفاعل بين المشرفين وتعمل على اشباع ميولهم ورغباتهم.
٤	التعاون المتواصل داخل منتديات الشباب والرياضة بين الزملاء والمرؤوسين من اجل تحقيق الاهداف المطلوبة.
٥	حرص المنتدى على تعزيز مواطن القوة والعمل على تنميتها لدى للمشرفين فيها.
٦	تتوافر لدى القيادات العليا في المنتديات القدرة على تقديم افكار وحلول مبتكرة.
٧	قدرة المنتدى على تحمل المسؤولية والسرعة في اتخاذ القرار الصحيح والسليم.
٨	يعمل المنتدى بمسؤولية على تحديد احتياجات ومتطلبات المشرفين من معدات وادوات وتجهيزات يحتاجون لها وفقا للخطة الموضوعة مسبقا.
ت	ثانيا/ محور الولاء التنظيمي
١	السعي المستمر في اشراك المشرفين بالمنتدى في الدورات التطويرية من اجل تحسين أدائهم بالمنتديات.
٢	يساهم المنتدى في توفير المعلومات من اجل النهوض بالأداء وهو من منطلق المسؤولية.
٣	تنفيذ جميع الضوابط المنصوص عليها في القانون من اجل المحافظة على مستوى الأداء العالي داخل المنتدى.
٤	الابتعاد عن المشاكل وعن معوقات العمل التي تؤدي إلى هدر الوقت داخل عمل المنتديات.
٥	المنتدى يعمل تحت مظلة الانظمة والقوانين السارية داخله من اجل المحافظة على مستوى الأداء الفني له.
٦	التشجيع من قبل إدارة المنتدى للمشرفين في المشاركة والحوار اثناء العمل الرياضي.
٧	المشاركة الايجابية في اداء المهام والواجبات والانشطة الموكلة للمشرفين بكل دقة واخلاص داخل المنتديات.
٨	الحرص على جعل بيئة المنتدى مثيرة لدافعية المشرفين واهتماماتهم الرياضية.
ت	ثالثا/ محور العلاقات الانسانية والاجتماعية
١	العلاقة بين المنتدى والمشرفين فيه تقوم على مبدا الثقة والصراحة والتعاون المشترك.
٢	إدارة المنتدى تعمل على تضيق حالات التوتر الطارئة في اجواء العمل الرياضي واضعا الحلول السريعة لها.
٣	إدارة المنتدى تحتفي بالمشرفين فيه وخصوصا الرواد منهم بالمناسبات الخاصة بهم لخلق اجواء البهجة في نفوسهم.
٤	سعي إدارة المنتدى نحو معالجة مشاكل المشرفين فيها وسعيها الدؤوب نحو البساطة في التعامل مع الاخرين.
٥	يعمل المنتدى بصورة تعاونية مع المشرفين كافة ومع المرؤوسين من اجل تحقيق الأهداف.
٦	يعمل المنتدى على اقامة علاقات ايجابية مع اعضاءها ومع المشرفين فيها.
٧	سعي المنتدى على فتح قنوات للإلقاءات مع المشرفين من اجل الوقوف على احتياجاتهم ومتطلباتهم.
٨	خلق اجواء من الاحترام وتضيق حالات التوتر وخلق اجواء مودة بين المشرفين داخل المنتديات.
ت	رابعا/ محور الكفاءة الإدارية
١	متابعة المنتديات لما يحدث من تطور في مجال الأداء الاداري والفني للألعاب الرياضية.
٢	يتبنى المنتدى السرعة والدقة من اجل اتمام المهمات الموكلة له وبصورة دقيقة.
٣	مساهمة المنتدى بزج مشرفيهم بصورة فاعلة بالدورات التدريبية والتطويرية ومساهمته في ادارتها.
٤	يقبل المنتدى بطرح مختلف الافكار والمقترحات من اجل انجاح وتطوير المنتديات في مختلف انشطتها.
٥	استغلال ادارة المنتدى كافة الفرص المتوافرة له واستثمارها بصورة جيدة من اجل رفع مستوى اداءه بالمحافل العربية.
٦	نسعى لرفع روح الحماس والثقة والالتزام لدى المشرفين بالمنتديات من خلال المشاركات واللقاءات الرياضية.
٧	استثمار المنتديات التوقيتات الخاصة بالبطولات وادارته بصورة جيدة من اجل تحقيق الاهداف المطلوب تحقيقه.

٨	يملك المنتدى اللغة السليمة في الحوار والقدرة على الإقناع وعرض الآراء امام العاملين.
ت	خامساً/ محور ادارة الأداء
١	يسعى المنتدى تجهيز الاجهزة والادوات والملاعب والعمل المتواصل على ادامتها وتطويرها.
٢	إدارة المنتدى يحدد كافة احتياجات المشرفين من خلال وضع خطة موضوعة مسبقاً تراعي الواقع الحالي.
٣	مساهمة إدارة المنتدى بمتابعة الاعمال الإدارية والفنية من خلال التوجيه الصحيح للمشرفي في المنتديات.
٤	المساهمة في وضع الخطط والبرامج الرياضية من اجل تحقيق الاهداف المطلوب بالمنتديات.
٥	يساهم المنتدى في رسم استراتيجية ناجحة خاصة به ولديه القدرة والدراية على التنبؤ بمستقبل ناجح.
٦	انعقاد الاجتماعات والتواجد المستمر للمنتديات بصورة دورية والاسهام في معالجة معوقات المشرفين والعاملين.
٧	يتواصل المنتدى مع الإدارات العليا داخل الوزارة واثارة دافعية المسؤولين من اجل دعم أدائه.
٨	ادارة المنتدى توفر التدريب المناسب للمشرفين من اجل تمكينهم من اداء اعمالهم بكفاءة عالية.

ملحق (٤)

اسماء فريق العمل المساعد واماكن عملهم

ت	الاسم الثلاثي	مكان العمل
١	حسن علي فليحي	مساعد مدير مديرية شباب ورياضة ميسان
٢	داخل شميران حسين	مسؤول المتابعة /مديرية شباب ورياضة كربلاء
٣	علي أشرف حسين	مسؤول شعبة متابعة /مديرية شباب ورياضة كركوك
٤	حسن كاظم محمد	مسؤول شعبة متابعة /مديرية شباب ورياضة الديوانية
٥	فراس عبد الرضا زغير	مسؤول شعبة المنتديات / مديرية شباب ورياضة ذي قار
٦	امير شافي علي	مسؤول الأنشطة الرياضية /مديرية شباب ورياضة بابل
٧	عمار جبار حميد	مديرية شباب ورياضة بغداد /الكرخ /منتدى شباب المحمودية
٨	حيدر جمعة حسين	مديرية شباب ورياضة بغداد /الرصافة /منتدى شباب النهروان
٩	عباس كبون حاتم	مسؤول الأنشطة الرياضية /مديرية شباب ورياضة النجف
١٠	مهند عمار حيدر	معاون مدير مديرية شباب ورياضة البصرة
١١	علي كامل عزيز	مديرية شباب ورياضة الديوانية
١٢	كامل عزيز مبدر	مديرية شباب ورياضة الديوانية
١٣	صادق حمزة احمد	مديرية شباب ورياضة الديوانية