



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة القادسية

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

بحث بعنوان ...

**«اليقظة الاستراتيجية وعلاقته بإدارة الموهبة للمشرفين في المدارس
التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى
والجنوبية»**

**بحث مقدم الى مجلس كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة لنيل شهادة
البكالوريوس**

بحث مقدم من قبل الطالب

احمد رسول عبد

بإشراف

أ.م. د. حيدر محمد مصحح

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ
إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُوا الْأَلْبَابِ﴾

صدق الله العظيم
سورة الزمر: الآية (٩)

الاهداء

اهدي هذا البحث المتواضع
الى خاتم المرسلين والنبين محمد عليه أفضل الصلاة
والسلام واتم التسليم
والى كل اب وام ضحوا بالغالي والنفيس لأجل اولادهم
الى كل اخ واخت ارادوا لنا الخير
والى كل شخص قدر العلم والمعرفة
وكان راعياً لهما

الباحث

احمد رسول عبد

شكر وتقدير

لا الحمد لله عدد ما كان وعدد ما يكون وعدد الحركات والسكون، أجزل العطاء بمنه، وأوفى الفضل بكرمه، وبارك الجهد بتمامه، فله الحمد والثناء عدد ما سجد لجلاله وركع، والصلاة والسلام على خير المرسلين وإمام المعلمين محمد بن عبد الله صاحب اللواء المعقود والحوض المورود وعلى آله وصحبه أجمعين.

الشكر لله أولاً، حيث يسر أمري، وبارك جهدي ومنحني فرصة البحث والاطلاع والإنجاز فله عظيم المن وخالص الشكر.

ثم الشكر والتقدير لأستاذي الفاضل الدكتور (**حيدر محمد مصلح**)، الذي غمرني بعلمه، ومنحني من وقته الثمين، ولم يبخل على بالنصيحة والتوجيه فقد أمدني بقبس من علمه، ووضعني على أولى خطوات البحث العلمي.

ولا يفوتني أن اتقدم بشكري وتقديري لكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة وعلى رأسها عميد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ومعاوني العلمي والإداري ورؤساء الاقسام وكافة الأساتذة التي منحني الثقة لإنجاز هذا البحث.

الباحث

احمد رسول عبد

المخلص

تكمن أهمية البحث في الأهمية في دور اليقظة الاستراتيجية وعلاقتها بإدارة الموهبة لدى المشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية، حيث أن الإدارة هي التي يقع عليها مسؤولية تطوير الأنظمة لتكون أنظمة مساندة للعصر في برامجها وطرائقها ووسائلها وإدارة الموهبة فيها وتنفيذها إذ تعدّ إدارة الموهبة من المواضيع الحيوية في إدارة أي مؤسسة، لكونه يعبر عن قوة ارتباط الأفراد مع المؤسسة التي يعمل فيها فهو يعكس مدى انتماء الأفراد لمؤسساتهم وتعلقهم بها، أما مشكلة البحث كانت بالسؤال التالي ما هي علاقة اليقظة الاستراتيجية بإدارة الموهبة للمشرفين في أقسام الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية، أما هدفاً للبحث هو اعداد مقياسي اليقظة الاستراتيجية وإدارة الموهبة للمشرفين في أقسام الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية، ومعرفة العلاقة بين اليقظة الاستراتيجية وإدارة الموهبة لدى المشرفين في أقسام الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية، أما الفصل الثالث فتضمن منهجية البحث وإجراءاته الميدانية من اعداد المقياسين وعرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين وكذلك معالجة نتائج البحث عن طريق الوسائل الإحصائية المستخدمة، أما الفصل الرابع فتضمن عرض وتحليل ومناقشة النتائج لمحاوَر المقياسين والعلاقة بينهما، وكانت أهم استنتاجات الفصل الخامس أن غالبية اليقظة التي تحدث هي يقظة بسيطة ولا تؤثر على مصلحة وأهداف عمل القسم حيث يمتلك المشرفيين القدرة على تطوير امكانياتهم وقابلياتهم والرغبة بإنجاز المهام بشكل متميز، وهذا يفسر سبب ارتفاع مؤشر التحدي والمشاركة بالرغم من انخفاض مستويات الدعم والتشجيع من قبل الإدارة العليا.

يعدّ مفهوم إدارة الموهبة المفتاح الرئيس لنجاح وتقدم المؤسسات الرياضية في العصر الحديث وبصفتها شكل من أشكال الاستثمار ينظر إلى الأفراد على أنهم المصدر الرئيس للإبداع والتطوير والتميز، وأهم التوصيات كانت زيادة ثقة المشرفيين الرياضيين بالإدارة ويتحقق ذلك من خلال عدالة التعاملات بين المشرفين والإدارة إضافة إلى مشاركة المشرفين في اتخاذ القرارات وإبداء الرأي في مجالات العمل.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	قائمة المحتويات	ت
	العنوان	١
٢	الآية القرآنية	٢
٣	الاهداء	٣
٤	الشكر والتقدير	٤
٥	الملخص	٥
٦	قائمة المحتويات	٦
٧	الفصل الاول	٧
٨	مقدمة البحث واهميته	٨
٩	مشكلة البحث	٩
٩	اهداف البحث	١٠
٩	مجالات البحث	١١
١١	الفصل الثاني	١٢
١٢	الدراسات النظرية	١٣
١٢	اليقضة الاستراتيجية	١٤
١٣	إدارة الموهبة	١٥
١٤	الفصل الثالث	١٦
١٥	منهجية البحث وإجراءاته الميدانية	١٧
١٥	منهج البحث	١٨
١٥	مجتمع البحث وعينه البحث	١٩
١٥	الأدوات والوسائل والأجهزة المستخدمة في البحث	٢٠
١٦	الخطوات والإجراءات الميدانية	٢١
٢١	الفصل الرابع	٢٢
٣٠	الفصل الخامس	٢٣
٣٠	الاستنتاجات والتوصيات	٢٤
٣٣	المصادر	٢٥
٣٤	الملاحق	٢٦

(٧)

الفصل الاول

الفصل الاول

١ - التعريف بالبحث.

١-١ مقدمة البحث وأهميته.

طرحت الإدارة الحديثة مفاهيم متطورة للتعامل ضمن منظومة العمل الإداري الرياضي في ظل المتغيرات المتسارعة التي تشهدها البيئة الرياضية المرافقة للمنافسة المحلية والعربية، وقد شهدت السنوات القليلة الماضية تطورات هائلة كان لها انعكاساتها الإيجابية على إدارة المؤسسات الرياضية بتفريعاتها المختلفة، إذ إنَّ تطور العمل الإداري الرياضي داخل المؤسسات الرياضية مرتبط ارتباطاً وثيقاً بما يحدث من تطور على مستوى الدولة ككل وفي مختلف قطاعاتها، ويمكن القول إنَّ تطور الرياضة بمجالاتها المختلفة، تعكس مدى ما تحقق من تطور فهي تحقق في قيمتها ما قد لا تحققه مجالات أخرى.

لذا لزم على أعضاء الإدارة استعمال مهارة اليقظة الاستراتيجية التي تعد من المهارات المعلوماتية الفعالة وأهم ما يميزها القدرة العالية على توفير ما يحتاجه الإداري من معلومات واقعية ومستقبلية لمراقبة ورصد سير العمل وتتبعه وضبط علاقته بالبيئة التي ينشط فيها ويقوم بتحديد نقاط قوة المنافسين وضعفهم وأهدافهم وتطلعاتهم وتوجهاتهم وسياساتهم واستراتيجيتهم، وبالمقابل عليه معرفة ما يدور في بيئته الخارجية من خلال تنبؤه وتحليله للفرص والتهديدات وجمع المعلومات الخاصة بها ومعالجتها وإيصالها بالوقت المناسب لاتخاذ القرار الصائب لتحقيق النجاح والتفوق في أدائهم.

وان ما يتطلب إدارة المؤسسة بنجاح وتحقيق الأهداف والخطط المرسومة بأقل التكاليف والجهود، هو كيفية إدارة العاملين في المؤسسة كونهم مختلفون في الآراء والمستوى الاجتماعي والثقافي فضلاً عن ميولهم واتجاههم، مما يتطلب جهداً كبيراً في الإدارة الرياضية لمحاولة التوافق بين رغبات وميول الأفراد وتنسيق جهودهم، الأمر الذي يستوجب الحاجة إلى فرد أو مجموعة أفراد لديهم الخبرة والكفاية العلمية في الميادين المختلفة لا سيما المؤسسة الرياضية كمثال على ذلك، ويجب أن يكون لديها طموح أبعد من ذلك بحيث يكون الإبداع والابتكار الإداري من السمات المميزة لها وترمي بصرها إلى الأبعد والأسمى حتى تكون متألفة أفكاراً وأداءً وأهدافاً لكي

تكون مؤسسات رياضية خلاقة ومبدعة في مجال الادارة ، من هنا تكمن الأهمية في وضع مقياس اليقظة الاستراتيجية في ايدي المختصين في المجال الرياضي للاستفادة منه في عملهم لبناء مؤسسات إدارية رياضية رصينة ذات رؤية مستقبلية, ويواكب التطورات الحاصلة في هذا المجال ويمكن من خلاله إحداث التغيير و التطوير في مستوى إدارة الموهبة لدى المشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية، حيث أن الإدارة هي التي يقع عليها مسؤولية تطوير الأنظمة لتكون أنظمة مسايرة للعصر في برامجها وطرائقها ووسائلها وادارة الموهبة فيها وتنفيذها إذ تعدّ ادارة الموهبة من المواضيع الحيوية في إدارة أي مؤسسة، لكونه يعبر عن قوة ارتباط الافراد مع المؤسسة التي يعمل فيها فهو يعكس مدى انتماء الأفراد لمؤسساتهم وتعلقهم بها.

٢-١ مشكلة البحث.

تكمن مشكلة البحث في محاولة الاجابة على السؤال:(ما هي علاقة اليقظة الاستراتيجية بإدارة الموهبة للمشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية)؟

٣-١ اهداف البحث.

١) اعداد مقياسي اليقظة الاستراتيجية وادارة الموهبة للمشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية.
٢) معرفة العلاقة بين اليقظة الاستراتيجية وإدارة الموهبة لدى المشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية.

٤-١ مجالات البحث.

١-٤-١ المجال البشري: المشرفون الرياضيون للمدارس التخصصية في قسم رعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية.

(١٠)

١-٤-٢ المجال المكاني: اقسام رعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية.

١-٤-٣ المجال الزمني: من (١٠/١١/٢٠٢٢) ولغاية (٢٥/٣/٢٠٢٣).

الفصل الثاني

الفصل الثاني

٢- الدراسات النظرية.

٢-١ اليقظة الاستراتيجية.

تعد اليقظة الاستراتيجية احدى الوظائف التطبيقية التي تهتم بجمع المعلومات باستمرار وتحليلها ونشرها وادارتها ادارة مثلى لأجل مساعدة الإدارة العليا على اتخاذ القرارات المناسبة والتي من شأنها تطوير المؤسسة.

اما مفهوم اليقظة الاستراتيجية من المفاهيم التي ترتبط في ادبيات الإدارة بالانتباه والتقاط المعلومة. فالمؤسسة بحاجة الى وضع نظام فعال لليقظة الاستراتيجية، يسمح لها بمتابعة، ورصد ومراقبة سير العمل بها، وضبط علاقتها بالبيئة التي تنشط فيها لاسيما بما يتعلق بالمنافسين لتحديد نقاط قوتهم وضعفهم واهدافهم وتطلعاتهم وتوقعاتهم وسياستهم واستراتيجيتهم وجمع المعلومات الخاصة بذلك ومعالجتها، وايصالها في الوقت المناسب الى مراكز اتخاذ القرار.

وتعرف بانها عملية جماعية مستمرة يقوم بها مجموعة من الافراد بطريقة تطوعية، يتتبعون ومن ثم يستخدمون المعلومة المتوقعة التي تخص التغيرات التي من المحتمل ان تحدث في محيط المؤسسة الداخلي او الخارجي، بهدف انشاء فرص تطويرية، وتقليل الاخطار وعدم التأكد، واتخاذ قرارات استراتيجية^(١).

مما سبق من التعاريف يرى الباحث ان اليقظة الاستراتيجية مسار معلوماتي يحتاج الى نظام معلومات خاص به تعبر عن اشارات انذار مبكرة تساعد في التعرف على التغييرات الممكنة الوقوع، وتهتم بمتابعة البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة الرياضية وذلك للكشف عن الفرص والتهديدات ونقاط القوة والضعف لغرض تقليل من درجة عدم التأكد، كما انها توقعيه تجعلنا نتوقع الاتجاهات العامة للبيئة.

(١) محمد العلي : دور اليقظة الاستراتيجية في تحليل البيئة الخارجية للمؤسسة باستخدام تحليل القوى التنافسية (رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، ٢٠١٤)، ص٧.

٢-٢ إدارة الموهبة

إدارة المواهب تركز على الاحتياجات المستقبلية للمنظمة. وتعمل في إطار استراتيجي لأهداف الشركة المستقبلية من خلال تحديد المناصب اللازمة للنمو وأفضل المرشحين لملئ تلك المناصب.

وإذا كانت الشركات ترغب في تنمية قادة من داخل مجموع المواهب الموجودة ولديها الوقت والموارد اللازمة لتطوير برنامج مفيد وفعال لإدارة المواهب سوف تصبح عنصراً أساسياً من استراتيجية طويلة الأجل لرأس المال البشري.

هناك اتفاق على أن إدارة المواهب هي تنفيذ استراتيجيات متكاملة أو أنظمة مصممة لتحسين عمليات توظيف وتطوير الأشخاص والاحتفاظ بذوي المهارات المطلوبة والاستعداد لتلبية الاحتياجات التنظيمية الحالية والمستقبلية^(١).

وتعتبر إدارة المواهب في استراتيجيات إدارة الأعمال الحديثة من أبرز الاستراتيجيات الفعالة التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من برامج التطوير القيادي، نظراً لكونها لا تتعلق بالتعليم الوظيفي فحسب، وإنما ببناء العلاقات الإنسانية وإدارة العنصر البشري. ويساهم هذا الإعداد في وضع لبنة في إدارة المواهب البشرية في المنظمات الذي يجب أن يلاحق التطورات التي يشهدها المجتمع.

(١) ظاهر محسن منصور، ووائل محمد صبحي ادريس: الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متطور. ط١، (الاردن، دار وائل للنشر، ٢٠٠٧)، ص ٣٠.

الفصل الثالث

الفصل الثالث

٣- منهجية البحث واجراءاته الميدانية.

٣-١ منهج البحث.

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته وطبيعة مشكلة البحث.

٣-٢ مجتمع وعينة البحث.

تم تحديد مجتمع البحث بجميع المشرفين الرياضيين في اقسام الموهبة الرياضية في محافظات المنطقتين الوسطى والجنوبية والبالغ عددهم (١٧٦) مشرفاً، اذ تم تقسيمها الى ثلاث مجاميع بالطريقة العشوائية، اذ تضمنت المجموعة الاولى عينة البناء فقد بلغت (٩٢) مشرفاً، اما المجموعة الثانية وهي عينة التطبيق فتكونت من (٧٦) مشرفاً، والمجموعة الثالثة وهي عينة التجربة الاستطلاعية اذ تكونت من (٨) مشرفاً.

٣-٣ الادوات والوسائل والأجهزة المستخدمة في البحث.

تتحدد الأداة المناسبة في ضوء أهداف البحث وفرضياته والأسئلة التي يسعى إلى الإجابة عنها والأدوات هي الوسائل التي يستعملها الباحث في حصوله على المعلومات^(١). لذا استعان الباحث بالاتي:

- المصادر والمراجع.
- المقابلات الشخصية.
- استمارة الاستبيان.
- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).
- استمارة تفرغ البيانات.
- فريق العمل المساعد.
- حاسوب محمول نوع (DELL).

(١) وجيه محجوب : البحث العلمي و منهجه ، بغداد ، دار الكتب للطباعة والنشر ، ٢٠٠٣ ، ص ١٦٣ .

٣-٤ الخطوات والإجراءات الميدانية:

٣-٤-١ إجراءات اعداد المقياسين.

دأب الباحث على الاطلاع على الادبيات والمصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة ومصادر الانترنت التي تخص علم الإدارة العامة والإدارة الرياضية وبعض المقياس المستخدمة والاستعانة بأراء بعض الخبراء في هذا المجال من خلال المقابلات الشخصية لمناقشة المجالات التي أعدها الباحث، ولغرض تحقيق أهداف البحث ومن اجل تحديد صلاحية المحاور تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين بهذا المجال حيث تضمن مقياس اليقظة الاستراتيجية على (٥ محاور) وبواقع (٢٥ عبارة) اما مقياس إدارة الموهبة على (٤ محاور) وبواقع (١٩ عبارة) للمشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية، حيث قام الباحث بأعداد استمارة استبانة وتم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين وبواقع (١٠ خبراء) ينظر (ملحق ١)، وذلك لغرض الحصول على مدى صلاحية العبارات وما يترتبه الخبراء والمختصون وبعد جمع الاستبان تبين ان جميع العبارات المقترحة حصلت على موافقة جميع الخبراء والمختصين.

٣-٤-٢ تحديد أسلوب وأسس صياغة العبارات.

استعمل الباحث أسلوب ليكرت الخماسي في الإجابة على عبارات المقياسين حيث يعد من

الأساليب الشائعة في القياس لأن هذا الاسلوب يتميز بما يلي^(١):

- (١) سهولة استعمالها.
- (٢) تحوي على فكرة واحدة بسيطة غير مركبة.
- (٣) مكتوبة بلغة سهلة وواضحة المعاني.
- (٤) أن تكون جُملاً اعتقاديه، انفعالية حسب طبيعة الموضوع.

(١) خير الدين علي عويس وعصام الهلالي : الاجتماع الرياضي ، القاهرة، دار الفكر العربي ، ط١ ، ١٩٩٧ ، ص٦٧.

٣-٤-٣ إعداد تعليمات المقياسين.

بعد أن حددت عبارات المقياسين قام الباحث بالإجراءات الآتية:

١. إيضاح الهدف من المقياسين هو التعرف على مدى علاقة اليقظة الاستراتيجية وادارة الموهبة للمشرفين في المدارس التخصصية لقسم الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية.

٢. كتابة التعليمات بعبارات قصيرة ومفهومة ويتم فيها إيضاح طريقة الإجابة عن عبارات المقياسين.

٣. إن المعلومات المقدمة تكون لأغراض البحث العلمي فقط.

٤. لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة وإنما تكون إجاباتك على أساس ما تشعر به أنت.

حيث تعد تعليمات المقياسين بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب لعبارات المقياسين لذا روعي ان تكون التعليمات سهلة ومفهومة.

٣-٤-٤ التجربة الاستطلاعية.

وهي تجربة مصغرة تطبق على عينة صغيرة من نفس مجتمع البحث تجري تحت

ظروف مشابهة لظروف التجربة الرئيسة الهدف منها:

❖ التعرف على الاخطاء والمعوقات.

❖ التعرف على إمكانية الكادر المساعد.

❖ التعرف على إمكانية أفراد العينة على تطبيق الاختبار.

وبعد إن أصبح مقياسي الدراسة جاهزاً للتطبيق قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية

قبل التطبيق النهائي للبحث بوقت ملائم على عينة مكونه من (٨) مشرفا في المدارس

التخصصية لقسم الموهبة الرياضية في تاريخ (٢٠٢٢/١٢/١٥) لغرض تهيئة أسباب النجاح عند

تطبيق الاختبار الرئيس على عينة البحث والتأكد من فهم العينة لعبارات المقياسين ومن اجل

تلافي أي أخطاء أو صعوبات عند التطبيق خلال الاختبار الرئيس للبحث.

٢-٤-٥ التطبيق الرئيسي للمقاييس (عينة الاعداد).

بعد الانتهاء من تنفيذ التجربة الاستطلاعية ، والحصول على نتائجها ، والتي أتضح من خلالها صلاحية مقياسي (اليقظة الاستراتيجية ، إدارة الموهبة)، اجرى الباحث تجربته الرئيسية بتاريخ (١٠-١٨/١/٢٠٢٣) على عينة الاعداد البالغ عددهم (٩٢ مشرفاً).

٢-٤-٦ التحليل الإحصائي.

مهما حرصنا على دقة الأساليب المنطقية وأحكام الخبراء فإنها لا تغني عن التجريب الميداني للمقياس وتحليل درجات عباراته باستعمال الأساليب الإحصائية، كون التحليل الإحصائي يتحقق من مضمون العبارة في قياس ما أعدت لقياسه من خلال التحقق من بعض المؤشرات القياسية للعبارة مثل قدرتها على التمييز بين المستجيبين ومعامل صدقها، حيث تضمن العرض الاحصائي لنتائج الدراسة الحالية مع تحليل وتفسير هذه النتائج ويتضمن جانبين رئيسيين الاول يتعرض الى المتغير المستقل المتمثل باليقظة الاستراتيجية بمحاوره الخمسة، اما الجانب الثاني فيتعلق بالمتغير التابع ادارة الموهبة بأبعاده الاربعة، وشمل كلا الجانبين عرضاً للمتوسطات الحسابية لعبارات الاستبانة وانحرافات المعيارية واقصى اجابة وادنى اجابة ومستوى الاجابة والاهمية النسبية، وقد تم تحديد مستوى الاجابات في ضوء المتوسطات الحسابية.

٢-٤-٧ الأسس العلمية للمقياسيين.

٢-٤-٧-١ الصدق.

أ- **الصدق الظاهري:** وهو يمثل مدى قدرة العبارات على قياس ما صممت من أجله الاستبانة وصدق انتمائها للمجال المعين لها فضلا عن موضوعية ووضوح عبارات الاستبانة ودقتها من الناحية العلمية، حيث عرض الأنموذج الأولي على عدد من الخبراء المتخصصين الذين قاموا مشكورين بتحكيم الاستبانة فكانت معظم آرائهم ايجابية بخصوص أغلب عبارات المقياسيين، وأشاروا إلى بعض الملاحظات التي اخذها الباحث بالحسبان عند تعديله لعبارات الاستبانة.

ب-الصدق البنائي: ويسمى أيضا صدق الدلالة أو صدق الافتراض، وهو يعني بالمعنى أو الدلالة التي يمكن أن تستخلص من الاختبار عندما يطبق على الفرد ويعد الاختبار صادقاً بالقدر الذي تعبر فيه درجة المفحوص عن السمة أو المفهوم فيه تضيف إلى معرفتنا به شيئاً جديداً^(١)، ويعتبر صدق البناء بأنه أكثر أنواع الصدق تميز المفهوم الذي يسمى أحياناً بصدق المفهوم أو الصدق التكويني الفرضي.

٢-٤-٧-٢ الثبات.

أ- طريقة التجزئة النصفية: تتلخص فكرتها بقسمة عبارات على نصفين، يضم الأول العبارات الزوجية ويحتوي الثاني على العبارات الفردية ثم يتم استخراج معامل الارتباط بيرسون بين درجات النصفين والذي بلغ (٠.٨٩)، وباستخدام معادلة سبيرمان التصحيحية ظهر معامل الثبات (٠.٩٧)، وهو معامل ثبات عالٍ ومقبول بالنسبة لمقياس اليقظة الاستراتيجية، اما معامل الارتباط بيرسون بين درجات النصفين والذي بلغ (٠.٩٠)، وباستخدام معادلة سبيرمان التصحيحية ظهر معامل الثبات (٠.٩٥)، وهو معامل ثبات عالٍ ومقبول أيضاً بالنسبة لمقياس إدارة الموهبة.

ب- معامل ألفا كرومباخ: يزودنا هذا المعامل بتقدير جيد في أغلب المواقف لاسيما ان هذه الطريقة تعتمد على اتساق أداء الفرد من عبارة الى أخرى، ولاستخراج الثبات على وفق هذه الطريقة يتم استخدام جميع استبانات البحث البالغ عددها (٩٢ استبانة)، وبعد تطبيق معادلة (ألفا كرومباخ) بلغت قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ (٩٢ %) للمقياس الأول و(٨٩ %) للمقياس الثاني، وهو مؤشر عالي لثبات المقياسين.

(١) نادر فهمي وهشام عامر علوان : مبادئ القياس والتقويم في التربية، ط ٣، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥، ص ١٤٢.

٢-٤-٨ التطبيق النهائي للمقاييس (عينة التطبيق).

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات اعداد وبناء المقاييس أصبحت المقاييس جاهزاً للتطبيق وقام الباحث بتطبيق المقاييس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددهم (٧٥ مشرفاً) حيث تم استرجاع جميع الاستبيانات من العينة وتم للفترة من (٢٠٢٣/٢/٢٧) وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات كاملة في استمارة خاصة.

٢-٥ الوسائل الإحصائية

استعمل الباحث الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات التي تخدم البحث.

الفصل الرابع

الفصل الرابع

٤ - عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل اجابات افراد عينة التجربة الرئيسة التي توصلنا اليها بعد معالجتها احصائيا ومناقشتها ولكل مقياس.

٤-١ الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمحاور مقياس اليقظة الاستراتيجية وتحليلها ومناقشتها.

جدول (١)

يبين الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق

ت	المحاور	عدد العبارات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	مستوى الدلالة
١	محور اليقظة التنظيمية	٤	٣١	٣٩.٢١	١١.٥٢	٥.١١	٠.٠٠٠
٢	محور اليقظة التكنولوجية	٤	٢٣	٣١.٥٦	١٢.٠١	٤.٧٨	٠.٠٠٠
٣	محور اليقظة التنافسية	٤	٣٤	٢٩.٨٩	١٣.١٤	٧.٦٥	٠.٠٠٠
٤	محور اليقظة البيئية	٤	٣٨	٣٥.٢١	١٠.٥٦	٦.٨٩	٠.٠٠٠
٥	محور اليقظة الاستراتيجية	٤	٤٠	٣٨.١٧	١٢.٥١	٥.٩٨	٠.٠٠٠

يبين الجدول اعلاه الوصف الاحصائي لعينة التطبيق على مقياس اليقظة الاستراتيجية على افراد عينة التطبيق والبالغ عددهم (٧٦ مشرفاً)، وبعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائياً، تبين ان الوسط الحسابي لمحور اليقظة التنظيمية (٣٩.٢١) وانحراف معياري (١١.٥٢) بينما كان الوسط الفرضي (٣١) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (٥.١١) وعند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١.٩٨) تبين على معنوية محور اليقظة التنظيمية وهذا يمكن تفسيره من قبل الباحث ان عملهم الاداري الرياضي وذلك بالتتابع المستمر للوضع الحالي لأنشطته الإدارية والرياضية والتنبؤ المستقبلي لما يمكن ان تكون عليه في اطار ما تفرضه عليه البيئة الخارجية وما تصبو مراكز الموهبة من خلال استراتيجياتها، وان تركيز المشرفين على التطوير من الداخل بما يتماشى مع متطلبات الوقت الحالي وحسب مواقعهم الإدارية وتكملة العلاقة فيما بينهم من خلال العمل الإداري وارتباط التخصصات من اجل تحقيق الاهداف، فضلا ان ما ينتج عن

اليقظة الداخلية من تصحيح او تعزيز لنقاط قوة او ضعف في سبيل الارتقاء بمستوى العمل الإداري الرياضي تحقيقاً للتقدم والتغيير في ان غالبية اليقظتات التي تحدث في المراكز .

اما بالنسبة لمحور اليقظة التكنولوجية تبين ان الوسط الحسابي (٣١.٥٦) وبانحراف معياري (١٢.٠١) بينما كان الوسط الفرضي (٢٣) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (٤.٧٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١.٩٨) تبين على معنوية محور اليقظة التكنولوجية حيث يرى الباحث ان المشرفين يتعمتون باليقظة التكنولوجية في عملهم الاداري الرياضي وذلك برصد ومتابعة التطورات التكنولوجية والتقنية في العالم ولما له تأثير على انشطتهم الرياضية في مراكز الموهبة حيث يعتمدون التقنيات والوسائل التكنولوجية الحديثة ويواكبون الحداثة في المجال الإداري ,حيث ان العالم وما يشهده من تغييرات عديدة في المجال الرياضي، جعلهم يدركون اهمية التطور التكنولوجي والتقني على انجاح العمل الرياضي من كافة جوانبه لتسهيل إجراءات عملهم الإداري الرياضي، الأمر الذي تطلب منهم متابعة التطورات العلمية والتقنية الجديدة ،ووسائل الاتصال الجيدة, كذلك يتطلب منهم توفير افراد يمتلكون كفاءات ومهارات من اجل الاستخدام الأمثل لها بهدف انجاح العمل الرياضي للوصول للإنجازات العالية. اذ ان "الإجراءات والتدابير التي يتخذها الإداري للكشف عن التطورات والمستجدات الحاصلة في البيئة التقنية والتكنولوجية من خلال تتبع المعلومات وجمعها وتنظيمها وتحليلها لاتخاذ القرار المناسب تمكن المؤسسة من تحقيق سبق في مجال الابداعات التكنولوجية"^(١).

اما محور اليقظة التنافسية تبين ان الوسط الحسابي (٢٩.٨٩) وبانحراف معياري (١٣.١٤) بينما كان الوسط الفرضي (٣٤) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (٧.٦٥) وعند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١.٩٨) تبين على معنوية المحور، حيث يعتقد الباحث ان

١ - سماح مؤيد محمود المولى ؛ تأثير النيقظ القيادي في تحقيق الرفاعة المعرفية من خلال التفوق الذكي. (أطروحة دكتوراه, الجامعة المستنصرية-دراسة ميدانية في وزارة العلوم والتكنولوجيا, كلية الإدارة والاقتصاد, قسم إدارة الاعمال ,٢٠١٤),ص٥١.

اداري القسم كثير و الاهتمام بهذا الاسلوب وهذا دليل على الخبرة العالية التي يمتلكها الاداريون في التعامل مع التنافس الاداري بين العاملين في أقسام الموهبة الرياضية في العراق.

اما محور اليقظة البيئية تبين ان الوسط الحسابي (٣٥.٢١) و بانحراف معياري (١٠.٥٦) بينما كان الوسط الفرضي (٣٨) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (٦.٨٩) وعند مستوى دلالة (٠.٠٠) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١.٩٨) تبين على معنوية محور اليقظة البيئية ، حيث يرى الباحث ان اليقظة البيئية في عملهم الاداري الرياضي وذلك بالتتابع لكل المتغيرات والمستجدات بالبيئة المحيطة بمراكز الموهبة لما لها من تأثير على أنشطتهم الرياضية، حيث ان اليقظة البيئية تسمح للمشرفين بتحديد وتوفير كافة المعلومات المتعلقة بالمكونات البيئية التي تؤثر في عملهم ومنها العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والقانونية التي تحتم عليهم وعلى العاملين قدر الإمكان مراعاتها من اجل الاستفادة منها ، وعليه يجب ان لا يغفل او يهمل الإداري هذا النوع من التيقظ ، وان يتعامل معه بنوع من الذكاء عند جمع ومعالجة واستعمال المعلومات لما تكسبه من أهمية بالغة في التأثير بنشاط المؤسسة الحالي والمستقبلي ، ان تطبيق اليقظة البيئية ليس بالإمر السهل ، لتعلقه ببيئة المؤسسة الخارجية والتي تتمثل بمجموعة العناصر والقوى البيئية الخارجية التي تتكيف معها المؤسسة وتتفاعل معها لتحقيق أهدافها^(١).

اما بالنسبة لمحور اليقظة الاستراتيجية وهو الاسلوب الاخير تبين ان الوسط الحسابي (٣٨.١٧) و بانحراف معياري (١٢.٥١) بينما كان الوسط الفرضي (٤٠) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (٥.٩٨) وعند مستوى دلالة (٠.٠٠) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١.٩٨) تبين على معنوية محور اليقظة الاستراتيجية عملية استراتيجية لا يمكن الاستغناء عنها لأنها تزودهم بالمعلومات التي تؤهلهم لمواجهة المنافسة بشكل افضل كون ان هذه المعلومات تمس جوانب عديدة في البيئة، ويعزو الباحث ذلك الى ان المشرفين كانت خططهم الاستراتيجية واقعية

(١) ابراهيم رمضان الديب ؛ استراتيجيات الابداع والابتكار. (المؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني ،مجلة التدريب والتقنية ، العدد ١٦٠ ، الرياض، ٢٠٠٧) ،ص ٣٢.

تحاكي مستقبل عملهم ورغباتهم في تحقيق الأفضل فضلاً عن ذلك انهم دائماً يعيشون حالة من المنافسة القوية على المستوى المحلي والدولي حيث يكون البقاء للأفضل والذي يتمتع ببقظة تمكنه من تحليل دقيق لبيئة العمل واكتشاف التهديدات والفرص الموجودة فيها، وبالتالي مواكبة هذه التطورات واجراء تغييرات للمحافظة على البقاء وتحقيق النجاح في المستقبل.

٤-٢ الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمحاو مقياس ادارة الموهبة وتحليلها ومناقشتها.

جدول (٢)

يبين الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق

ت	المحاو	عدد العبارات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	مستوى الدلالة
١	استراتيجية التطوير	٥	٣٤	٣٨.١١	١١.٢٣	٦.٠٦	٠.٠٠٠
٢	الاجذب والاحتفاظ	٥	٣٣	٣٠.٢٢	١٢.١٤	٥.١٤	٠.٠٠٠
٣	النشر والادارة	٥	٣٥	٣٨.١٩	١٤.٥٥	٦.٣١	٠.٠٠٠
٤	الاتصال والتمكين	٤	٣٢	٣٥.٤٩	١٣.٤٣	٤.٢٩	٠.٠٠٠

يبين الجدول اعلاه الوصف الاحصائي لعينة التطبيق على مقياس إدارة الموهبة للمشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية بعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائياً، تبين ان الوسط الحسابي لمحور استراتيجية التطوير (٣٨.١١) وانحراف معياري (١١.٢٣) بينما كان الوسط الفرضي (٣٤) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (٦.٠٦) وعند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١.٩٨) تبين على معنوية محور استراتيجية التطوير، حيث يرى الباحث استراتيجية تطوير الموهبة جزءاً أساسياً من إبعاد وعمليات إدارة الموهبة ويمكن أن يتم ذلك من خلال التعلم وتحسين الأداء وبالتالي تستطيع المؤسسات الرياضية ان تطور المعرفة، المهارات، القدرات لتصبح فريدة من نوعها وذات قيمة بواسطة خلق نظام داخلي يتضمن التدريب الشامل وعملية التقييم وتطوير الأداء، إن

تطوير الموهبة هي وظيفة مرتبطة بالشخصية، الأداء، وتقييمات القيادة التي يمكن أن تكون مستخدمة لتعزيز الكفاءات الجوهرية للأفراد^(١).

اما بالنسبة لمحور الجذب والاحتفاظ تبين ان الوسط الحسابي (٣٠.٢٢) وبانحراف معياري (١٢.١٤) بينما كان الوسط الفرضي (٣٣) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (٥.١٤) وعند مستوى دلالة (٠.٠٠) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١.٩٨) تبين على معنوية المحور، حيث يرى الباحث إن انتقال العالم إلى عصر المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات الحديثة جعل الموارد البشرية أهم الموجودات التنظيمية، فالأفراد هم العنصر التنظيمي الوحيد القادر على استيعاب المفاهيم والأفكار الجديدة التي تساعد على استغلال الفرص ومواجهة التحديات التي تفرضها الظروف البيئية الجديدة، بعد جذب الأفراد الموهوبين فان التحدي الأساسي أمام المنظمات هو في كيفية الحفاظ عليهم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم الأخرى^(٢).

اما محور النشر والإدارة تبين ان الوسط الحسابي (٣٨.١٩) وبانحراف معياري (١٤.٥٥) بينما كان الوسط الفرضي (٣٥) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (٦.٣١) وعند مستوى دلالة (٠.٠٠) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١.٩٨) تبين على معنوية محور النشر والادارة، أن الأداء الجيد يكمن في وضع الأفراد المناسبين في المكان المناسب ، وأن كل فرد قادر على القيام بأشياء كثيرة ، حيث يرى الباحث ان الأفراد (المشرفين) هم أكثر رغبة لمحاولة بذل قصارى جهودهم في الأدوار التي يحبذونها وليس في الأدوار التي يطلب منهم القيام بها، وذلك لتطابق المشرفين مع المواقف التي تتلاءم كثيراً مع مهاراتهم وقدراتهم، حيث توفر لهم المراكز الداعم والتدريب وتعمل على منح المرونة لممارسة الأدوار التي تعكس الفائدة لكل الافراد والمؤسسات الرياضية، واخيرا محور الاتصال والتمكين تبين ان الوسط الحسابي (٣٥.٤٩) وبانحراف معياري (١٣.٤٣) بينما كان الوسط الفرضي (٣٢) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان القيمة التائية

(١) ليلي احمد: التفوق والموهبة والإبداع وأخذ القرار ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان، ٢٠٠٧، ص١٩.
(٢) مؤيد سعيد: إدارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي ، أثراء للنشر والتوزيع ، الأردن، ط٤، ٢٠٠٩، ص٤٣.

المحسوبة (٤.٢٩) وعند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١.٩٨) تبين على معنوية المحور، حيث يرى الباحث ان الاتصال والتمكين من الضروريات الملحة لأي مؤسسة رياضية، لأنه بدون الاتصال يصعب على المشرفين معرفة توجه إدارتهم والأهداف التنظيمية التي تطمح المؤسسة إلى الوصول إليها، أن الاتصال الفعال يؤدي إلى رفع مستوى أداء العاملين وزيادة مستوى الرضا لديهم عن العمل فالالاتصال بأنه عملية المشاركة في المعلومات التي تكون ذات علاقة بالنشاط التنظيمي بين شخصين أو بين وحدتين منظميتين أو أكثر ويتضمن التشارك في المعلومات والمهارات الأخرى^(١).

٣-٤ عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين اليقظة الاستراتيجية وإدارة الموهبة وتحليلها ومناقشتها.

جدول (٣)

علاقة الارتباط البسيط بين نتائج العينة على مقياسي البحث

ت	المتغيرات	قيمة معامل الارتباط البسيط	Sig	دلالة الارتباط
١	اليقظة الاستراتيجية	٠.٥٦٣	٠,٠٠٠	معنوي
	ادارة الموهبة			
معنوي عند مستوى دلالة ≥ ٠.٠٥				

إذ يتبين من الجدول أعلاه إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين مقياس (اليقظة الاستراتيجية) و(ادارة الموهبة)، إذ بلغ معامل الارتباط (٠.٥٦٣) وبمستوى الخطأ (٠,٠٠٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط معنوية، ويعزو الباحث ذلك الى ان على أنه كلما ارتفع مستوى اليقظة الاستراتيجية لدى المشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية زاد ذلك من مستوى إدارة الموهبة لديهم، حيث ان رفع مستوى المنافسة من اجل تقديم الافضل من اجل أنجاح القسم والعمل وهي من اهداف اليقظة الاستراتيجية لأداء

(١) طارق محمد: دراسات في التفوق والموهبة والإبداع والابتكار، ط١، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٧، ص٥٧.

(٢٨)

مهمة ما بنشاط وحماس كبيرين ورغبة منه في اكتساب خبرة النجاح الممكن من خلال الخبرات والمهارات والمعارف التي اكتسبها والتي أوصلتهم إلى رفع الاداء وتوظيف هذه الخبرات واستغلالها لتحسين إدارة الموهبة لديهم.

الفصل الخامس

الفصل الخامس

٥- الاستنتاجات والتوصيات.

٥-١ الاستنتاجات.

١. ان حالة اليقظة هي ظاهرة إنسانية وواقعية تواكب العمل الإداري لكل المؤسسات ومنها العاملين في أقسام رعاية الموهبة الرياضية في العراق.

٢. ان وجود اليقظة الاستراتيجية يعد مؤشراً في احتواء المؤسسة على العاملين ذات الكفاءة العالية، اذ يعني تنافس في العمل لأجل تحقيق الأهداف التنظيمية وان عدم وجوده سيؤدي الى صفة اللامبالاة بين العاملين اثناء العمل.

٣. أن غالبية اليقظات التي تحدث هي يقظات بسيطة ولا تؤثر على مصلحة وأهداف عمل القسم حيث يمتلك المشرفين القدرة على تطوير امكانياتهم وقابلياتهم والرغبة بإنجاز المهام بشكل متميز، وهذا يفسر سبب ارتفاع مؤشر التحدي والمشاركة بالرغم من انخفاض مستويات الدعم والتشجيع من قبل الإدارة العليا.

٤. يعد مفهوم إدارة الموهبة المفتاح الرئيس لنجاح وتقدم المؤسسات الرياضية في العصر الحديث وبصفته شكل من أشكال الاستثمار ينظر إلى الأفراد على أنهم المصدر الرئيس للإبداع والتطوير والتميز.

٥-٢ التوصيات.

١. ضرورة معرفة العاملين في الأقسام الأسباب التي تؤدي الى حدوث يقظات استراتيجية وكيفية التخلص منها.

٢. ضرورة المعرفة التامة لأداري الأقسام والمراكز لكل الأساليب الخاصة بكل اليقظة الاستراتيجية ومعرفة استعمال كل أسلوب بما يتناسب مع حجم الصراع الحادث بين

(٣١)

العاملين. استثمار وسائل الاتصالات الحديثة الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت)
للاطلاع على أفكار ومواهب ومعارف الآخرين ونشرها وتوظيفها بما يخدم أهداف القسم
او المديرية وطموحاتها المستقبلية.
٣. محاولة زيادة ثقة المشرفيين الرياضيين بالإدارة ويتحقق ذلك من خلال عدالة التعاملات
بين المشرفين والإدارة إضافة إلى مشاركة المشرفين في اتخاذ القرارات وإبداء الرأي في
مجالات العمل.

المصادر

- القران الكريم.
- ابراهيم رمضان الديب ؛ استراتيجيات الابداع والابتكار.(المؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني ,مجلة التدريب والتقنية ، العدد ١٦٠ , الرياض, ٢٠٠٧) .
- خير الدين علي عويس وعصام الهاللي : الاجتماع الرياضي ، القاهرة، دار الفكر العربي ، ط ١ ، ١٩٩٧ .
- سماح مؤيد محمود المولى ؛ تأثير التيقظ القيادي في تحقيق الرافعة المعرفية من خلال التفوق الذكي.(أطروحة دكتوراه، الجامعة المستنصرية-دراسة ميدانية في وزارة العلوم والتكنولوجيا, كلية الإدارة والاقتصاد, قسم إدارة الاعمال , ٢٠١٤).
- طارق محمد: دراسات في التفوق والموهبة والإبداع والابتكار، ط ١ ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان، ٢٠٠٧ .
- طاهر محسن منصور، ووائل محمد صبحي ادريس: الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متطور. ط١،(الأردن، دار وائل للنشر، ٢٠٠٧).
- ليلى احمد: التفوق والموهبة والإبداع وأخذ القرار ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان، ٢٠٠٧ .
- محمد العلي : دور اليقظة الاستراتيجية في تحليل البيئة الخارجية للمؤسسة باستخدام تحليل القوى التنافسية (رسالة ماجستير , جامعة الجزائر، ٢٠١٤).
- مؤيد سعيد: أدارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي ، أثراء للنشر والتوزيع ، الأردن، ط٤، ٢٠٠٩ .
- نادر فهمي وهشام عامر علوان : مبادئ القياس والتقويم في التربية ، ط ٣ ، عمان , دار الفكر للنشر والتوزيع , ٢٠٠٥ .
- وجيه محبوب : البحث العلمي و منهجه ، بغداد ، دار الكتب للطباعة والنشر ، ٢٠٠٣ .

الملاحق

الملاحق

ملحق (١)

اسماء الخبراء والمختصين الذين اعتمدتهم الباحث

ت	الاسم	اللقب العلمي	التخصص	مكان العمل
١	خالد أسود لايبخ	أ.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة المثنى
٢	جاسم جابر محمد	أ.د	الإدارة الرياضية	جامعة القاسم الخضراء/ قسم النشاطات الطلابية
٣	صلاح وهاب شاكر	أ.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة بغداد
٤	سندس موسى جواد	أ.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات/ جامعة بغداد
٥	عماد عزيز نشمي	أ.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة المثنى
٦	حسن غالي مهاوي	أ.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ميسان
٧	سلام حنتوش رشيد	أ.د	الإدارة الرياضية	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الاساسية
٨	ساجت مجيد جعفر	أ.م.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
٩	بهاء حيدر فليح	أ.م.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
١٠	فانز حسن عبد السادة	م.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية

ملحق (٢)

المقاييس المستخدمة في البحث مرفق (١)

مقياس اليقظة الاستراتيجية للمشرفين	
أولاً	محور اليقظة التنظيمية.
١	اسعى الى تطور الكفاءات العاملة لزيادة خبراتهم في مجال اختصاصهم.
٢	اقوم بإحداث التغييرات التنظيمية المخططة التي تتوافق مع رؤيتها ورسالتها وأهدافها.
٣	توجد درجة من الوضوح في طبيعة العلاقة بين الأعضاء والعاملين .
٤	اعمل على تحديث هيكلية التنظيم وفق أحدث التطورات.
٥	تحسين اليات الاتصال بين مختلف المستويات الإدارية العاملة في مراكز الموهبة.
ثانياً	محور اليقظة التكنولوجية
١	استخدم أحدث المعايير العلمية لإدارة المنشآت الرياضية.
٢	اعمل على استعمال أحدث التقنيات في تجهيز الملاعب والقاعات الرياضية في مراكز الموهبة.
٣	امتلك كوادرات عاملة مؤهلة ذات مهارة عالية بتحسين الاستخدامات التكنولوجية.
٤	اتبني استراتيجية واضحة لمواكبة التطور في التقنيات التكنولوجية الحديثة.
٥	اهتم بأمن وسرية المعلومات في المنتديات باستخدام طرق وأساليب تكنولوجية متطورة.
ثالثاً	محور اليقظة التنافسية
١	اتابع بشكل دقيق استراتيجيات المؤسسات الرياضية المنافسة ذات العلاقة.
٢	وضع رؤية مستقبلية لإنجازات المؤسسة تفوق منافسيها.
٣	التقييم الدائم للأعمال والأنشطة عن طريق المقارنة المرجعية مع المؤسسات الرياضية المنافسة.
٤	يتوفر لدي أكثر من مصدر للمعلومات او المعارف للحصول على كل ما يتعلق بعمل المؤسسات الرياضية.
٥	قادر على رصد نقاط (الضعف والقوة) للمؤسسات المنافسة.
رابعاً	محور اليقظة البيئية
١	اقوم على عقد اتفاقيات مع الاتحادات واللجان الخارجية المتميزة من اجل تبادل الخبرات وتطوير العمل.
٢	المتابعة المستمرة لكل المتغيرات والمستجدات القانونية للاستفادة منها في الأنشطة المتعلقة بالإدارة.
٣	اعمل وفق إطار ثقافة وايدولوجية البيئة المحيطة.
٤	هناك أكثر من مصدر في الحصول على المعلومات المتعلقة بأنشطتها الداخلية والخارجية.
٥	اتصرف باستجابة واعية تجاه الظروف البيئية والمجتمعية المحيطة بالعمل.

مرفق (٢)

مقياس ادارة الموهبة للمشرفين		
العبارات	ت	
تعتبر المدارس التخصصية ذات فاعلية في العمل ومن القضايا المهمة في تحسين مستوى العملية الادارية والرياضية.	١	استراتيجية التطوير
لدى المدارس التخصصية معرفة واسعة بالأدوار والمهام الوظيفة التي تساعد في تمييز أدائها مقارنة مع المدارس الاخرى.	٢	
تمتلك المدارس التخصصية استراتيجية لأداره قوى العمل ترتبط بوضوح مع استراتيجية المراكز ككل.	٣	
تمتلك المدارس التخصصية برنامجاً تطويرياً وتدريبياً لاكتساب المهارات والمعارف المطلوبة الآن ومستقبلاً.	٤	
تنتبأ المدارس التخصصية بشكل دقيق بحالات العمل الرياضي من حيث المهارات والقدرات عبر فترات زمنية مختلفة	٥	
تمتلك المدارس التخصصية قدرة على جذب وتعيين الافراد من ذوي الموهبة بفاعلية كبيرة وبمساعدة المشرفين.	١	الجذب والاحتفاظ
لدى المدارس التخصصية نظام حوافز جيد لجذب المشرفين نحو العمل الرياضي المتنوع والكفوء والمحافظة عليه واستثماره.	٢	
تمتلك المدارس التخصصية إجراءات لاستقطاب الافراد الموهوبين من الخارج.	٣	
تقوم المدارس التخصصية بتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية بشكل دقيق ولديها البرامج الفاعلة في المحافظة عليهم.	٤	
لدى المدارس التخصصية البرامج الادارية الناجحة لرعاية وتطوير القيادات الادارية الموهوبة من المشرفين.	٥	
لدى مدرءا المدارس التخصصية قدرة عالية على تخصيص قدرة اداء العاملين بأسلوب مرن وكفوء .	١	النشر والإدارة
تمتلك المدارس التخصصية القدرة العالية على سد احتياجاتها من الموارد البشرية والمالية باستخدام ممارسات العمل المرنة.	٢	
يدعم مدرءا المدارس التخصصية عملية التعاون والانسجام بين المشرفين العاملين عبر الاقسام والشعب المختلفة.	٣	
تمتلك المدارس التخصصية الطاقات البشرية والمادية الفاعلة لإدارة وتخطيط العمل الرياضي الموهوب.	٤	
لدى المدارس التخصصية المؤشرات اللازمة لقياس فاعلية وأداره العمل الاداري والرياضي والقرارات ذات الصلة بنشرها.	٥	
يتبادل المشرفون المعلومات والمعرفة مع بعضهم البعض بأسلوب يسهم في تحقيق نجاح عمل المدارس التخصصية.	١	الاتصال
يستطيع المشرفون داخل المدارس أن يحددوا المهارات المطلوبة لأداء العمل بالوقت المناسب.	٢	

تمتلك المدارس التخصصية هيكلاً تنظيمياً يساعد في خلق مناخ عمل يشجع على نشر ما هو جديد من الالعاب الرياضية وتبادلها ما بين المدارس الاخرى.	٣	
يبادر المشرفون داخل المدارس التخصصية الى تعلم المهارات والقدرات الجديدة التي تحتاجها متطلبات العمل الاداري والرياضي.	٤	