

اليقظة الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء المؤسسي في منتديات الشباب والرياضة

للمنطقتين الوسطى والجنوبية بالعراق

*strategic vigilance and its relationship to institutional performance in youth and sports forums in the central and southern regions of Iraq*

ا.د. خالد اسود لاikh  
كلية التربية البدنية وعلوم  
الرياضة/ جامعة المثنى  
Prof. Khaled Aswad Lykh  
College of Physical  
Education and Sports  
Sciences  
Al-Muthanna University

م.م. مروة خالد خزعل  
مديرية تربية الرصافة الثانية  
M. Marwa Khaled Khazal  
Rusafa Second Education  
Directorate

م.د. حيدر محمد مصلح  
كلية التربية البدنية وعلوم  
الرياضة/ جامعة القادسية  
M.D. Haider Muhammad  
Musleh  
College of Physical  
Education and Sports  
Sciences  
Al-Qadisiyah University

### الملخص

ظهرت أهمية البحث من أهمية اليقظة الاستراتيجية في تحقيق خصائص المؤسسات حيث تسهم في إنجاز الاعمال فضلاً عن ذلك الحصول على كم من المعارف والخبرات والوقوف على المشاكل ومعالجتها على قدر عالٍ من الدقة والسرعة والوعي في اتخاذ القرارات الى جانب أنها تعمل على رفع القدرة الابتكارية والابداعية للمؤسسة وكذلك تلك العوامل التي يمكن ان تساعد في تحقيق جودة الأداء المؤسسي، وكانت مشكلة البحث بالإجابة على السؤال التالي ما هي علاقة اليقظة الاستراتيجية بالأداء المؤسسي في منتديات الشباب والرياضة للمنطقتين الوسطى والجنوبية بالعراق)، اما هدفاً للبحث (اعداد مقياسي اليقظة الاستراتيجية والاداء المؤسسي لمنتديات الشباب والرياضة للمنطقتين الوسطى والجنوبية بالعراق، التعرف على العلاقة بين اليقظة الاستراتيجية والاداء المؤسسي في منتديات الشباب والرياضة للمنطقتين الوسطى والجنوبية بالعراق)، اما الفصل الثالث فتضمن منهجية البحث واجراءاته الميدانية من اعداد المقياسين وعرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين وكذلك معالجة نتائج البحث عن

طريق الوسائل الإحصائية المستخدمة، اما الفصل الرابع فتضمن عرض وتحليل ومناقشة النتائج للمقياسين، وكانت اهم استنتاجات الفصل الخامس ان اليقظة الاستراتيجية والأداء المؤسسي لهما دور في رفع كفاية الأداء لمدراء منتديات الشباب والرياضة في المنطقتين الوسطى والجنوبية من خلال علاقة الارتباط المعنوية التي ظهرت بينهما واهم التوصيات العمل على تحسين الاداء المؤسسي لمدراء منتديات الشباب والرياضة من خلال الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة (البشرية، المادية، المعلوماتية).

## **Abstract**

*The importance of research has emerged from the importance of strategic vigilance in achieving the characteristics of institutions, as it contributes to the completion of work in addition to obtaining a quantity of knowledge and experience and to identify and address problems with a high degree of accuracy, speed and awareness in decision-making in addition to that it works to raise the innovation and creativity of the institution as well Those factors that can help achieve the quality of institutional performance, and the research problem was to answer the following question: What is the relationship of strategic alertness to institutional performance in youth and sports forums in the central and southern regions of Iraq), As for the two objectives of the research (preparing the two measures of strategic alertness and institutional performance for youth and sports forums for the central and southern regions of Iraq, to identify the relationship between strategic vigilance and institutional performance in youth and sports forums in the central and southern regions of Iraq), while the third chapter includes the research methodology and field procedures from preparing the two measures and presenting them to a group Of experts and specialists, as well as you, and treat the results of the research through the used statistical means, As for the fourth chapter, it included presenting, analyzing and discussing the results of the two measures. The most important conclusions of the fifth chapter were that strategic vigilance and institutional performance have a role in raising the adequacy of the performance of youth and sports forums managers in the central and southern regions through the moral linkage that emerged between them*

and the most important recommendations are working to improve the institutional performance of managers Youth and sports forums through the optimum utilization of available resources (human, material, and informational).

### 1- المقدمة:

تواجه المؤسسات الرياضية على اختلاف أشكالها تهديدات عديدة بسبب التغيرات المحيطة المتنوعة والتطورات التكنولوجية المتطورة، مما جعلت من تلك المؤسسات تسعى الى مواكبة هذه التطورات والتغيرات السريعة والمعقدة وطريقة التكيف معها وهذا فرض على الاداريين إيجاد مهارات وأساليب ادارية جديدة غير تقليدية تتماشى مع هذه المتغيرات والمستجدات البيئية والتعامل معها بطريقة متميزة، و تعد اليقظة الاستراتيجية احدى الوظائف التي تهتم بجمع المعلومات باستمرار وتحليلها وادارتها ادارة مثلى لأجل مساعدة الإدارات على اتخاذ القرارات المناسبة والتي من شأنها تطوير عمل المؤسسة.

من الضروري على أعضاء الإدارة استعمال مهارة اليقظة الاستراتيجية التي تعد من المهارات المعلوماتية الفعالة واهم ما يميزها القدرة العالية على توفير ما يحتاجونه من معلومات واقعية ومستقبلية لمراقبة ورصد سير العمل وتتبعه وضبط علاقته بالبيئة التي ينشط فيها ويقوم بتحديد الاهداف والتطلعات واستراتيجيتهم وبالمقابل عليه معرفة ما يدور في بيئته الخارجية من خلال تنبؤه وتحليله للفرص والتهديدات وجمع المعلومات الخاصة بها ومعالجتها وايصالها بالوقت المناسب لاتخاذ القرار الصائب لتحقيق النجاح والتفوق في أدائهم المؤسسي، أن جودة الاداء المؤسسي لها أهمية كبيرة داخل أي مؤسسة كونها المحصلة النهائية لكل الاعمال التي تقوم بها سواء على مستوى الافراد والمؤسسة والبلد، فالمؤسسة تكون مستمرة وقائمة واكثر استقرارا عندما يكون أدائها عال و متميز.

أن إدارة المؤسسات تسعى اليوم إلى التطوير والتحديث لتحسين جودة أدائها إذ تجد إدارة المؤسسة نفسها من وقت لآخر أمام العديد من التغيرات والتحديات أهمها التطور التكنولوجي السريع، والانفتاح العالمي وظاهرة العولمة وزيادة وعي المستفيدين بجودة الخدمة المقدمة لهم وهذا يتطلب استبدال التوجه التقليدي في تنفيذ سياسات الجهاز الإداري بالتوجه الحديث إذ أن



تحسين جودة الأداء الوظيفي يؤدي إلى تحسين جودة الأداء المؤسسي وصولاً إلى تقديم الخدمة بشكل أسرع وجودة عالية، وتظهر أهمية البحث من أهمية اليقظة الاستراتيجية في تحقيق خصائص المؤسسات حيث تسهم في إنجاز الأعمال فضلاً عن ذلك الحصول على كم من المعارف والخبرات والوقوف على المشاكل ومعالجتها على قدر عالٍ من الدقة والسرعة والوعي في اتخاذ القرارات الى جانب أنها تعمل على رفع القدرة الابتكارية والابداعية للمؤسسة وكذلك تلك العوامل التي يمكن ان تساعد في تحقيق جودة الأداء المؤسسي.

تكمّن مشكلة البحث في محاولة الاجابة على السؤال:- (ما هي علاقة اليقظة الاستراتيجية بالأداء المؤسسي في منتديات الشباب والرياضة للمنطقتين الوسطى والجنوبية بالعراق؟).

اهداف البحث.

(1) اعداد مقياس اليقظة الاستراتيجية لمنتديات الشباب والرياضة للمنطقتين الوسطى والجنوبية بالعراق.

(2) اعداد مقياس الاداء المؤسسي لمنتديات الشباب والرياضة للمنطقتين الوسطى والجنوبية بالعراق.

(3) التعرف على العلاقة بين اليقظة الاستراتيجية والاداء المؤسسي في منتديات الشباب والرياضة للمنطقتين الوسطى والجنوبية بالعراق.

2- منهجية البحث واجراءاته الميدانية.

2-1 منهج البحث.

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته وطبيعة مشكلة البحث.

2-2 مجتمع وعينة البحث.

تم تحديد مجتمع البحث وعيناته من مدرّاء منتديات الشباب والرياضة في محافظات المنطقتين الوسطى والجنوبية والبالغ عددها (100) منتدى، موزعين عليها (100 مدير)، حيث كانت التجربة الاستطلاعية (5 مدرّاء) وعينة الاعداد والتطبيق (100 مدير).

### 2-3 الأدوات والوسائل والأجهزة المستعملة في البحث.

استعان الباحثون بالأدوات والوسائل والأجهزة البحثية الآتية للوصول إلى النتائج وتحقيق الأهداف: (المقابلة، الملاحظة ، الزيارات الميدانية لجمع المعلومات، الاستبيان ، استمارة تفرغ البيانات، جهاز حاسوب محمول نوع (Acer)، المصادر والمراجع العربية والأجنبية، شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت)، فريق العمل المساعد).

### 2-4 إجراءات البحث الميدانية.

#### 2-4-1 إجراءات إعداد المقاييس.

لتحقيق أهداف البحث قام الباحثون بإعداد المقاييس حيث تضمن المقياس الأول اليقظة الاستراتيجية والمقياس الثاني الاداء المؤسسي، إذ أتبع الباحثون الإجراءات الآتية:  
الاستعانة بالمصادر والأدبيات الخاصة بموضوع البحث والاستفادة منها في تحديد مجالات المقاييس وصياغة عباراتها والاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث ذات العلاقة والاستفادة من توصياتها، فقد امكن صياغة عدد من المجالات والعبارات وتم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين بالإدارة والتنظيم<sup>(1)</sup>، لبيان صلاحية العبارات والمحاوير المقترحة لكلا المقاييسين<sup>(2)</sup>، وفي ضوء الخطوات السابقة فقد أمكن بناء واعداد عبارات (المقياسين) بصورته الأولى، حيث ضم مقياس اليقظة الاستراتيجية على (4) مجالات لكل مجال (6) عبارات، واما مقياس الاداء المؤسسي حيث ضم(4) مجالات لكل مجال(4) عبارات.

#### 2-4-2 إعداد تعليمات المقاييس.

بعد أن حددت عبارات المقاييس قام الباحثون بالإجراءات الآتية:-

1. كتابة التعليمات بعبارات قصيرة ومفهومة ويتم فيها إيضاح طريقة الإجابة عن عبارات المقاييس.

2. إن المعلومات المقدمة تكون لأغراض البحث العلمي فقط.

(1) ينظر ملحق (1).

(2) ينظر ملحق (2).

3. لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة وإنما تكون إجاباتك على أساس ما تشعر به أنت، حيث تعد تعليمات المقاييس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب لعبارات المقاييس.

#### 2-4-3 التجربة الاستطلاعية.

وهي تجربة مصغرة تطبق على عينة صغيرة من نفس مجتمع البحث تجري تحت ظروف مشابهة لظروف التجربة الرئيسية الهدف منها:-

- التعرف على الأخطاء والمعوقات.
- التعرف على إمكانية الكادر المساعد.
- التعرف على إمكانية أفراد العينة على تطبيق الاختبار.

وبعد إن أصبحت المقاييس جاهزاً للتطبيق قام الباحثون بإجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق النهائي للبحث بوقت ملائم على عينة مكونة من (5 مدراء) بتاريخ (2020/12/5).

#### 2-4-4 التطبيق الرئيسي للمقاييس (عينة الأعداد).

إن الغرض من إجراء هذه التجربة هو التطبيق الرئيسي للمقاييس بصيغته النهائية<sup>(3)</sup>، على عينة الأعداد والبالغة (100 مدير) موزعين على منتديات الشباب والرياضة في المنطقتين الوسطى والجنوبية، وللفترة من (2020/12/19-15) ولأجل تحقيق ذلك قام الباحثون بأجراء التجربة وبعد الانتهاء من عملية توزيع الاستمارات والإجابة عليها تم تدقيق كل الاستمارات للتأكد من الإجابة عليها وبالصورة المطلوبة، حيث كانت جميع الإجابات صحيحة.

#### 2-4-5 التحليل الإحصائي.

"مهما بلغت دقة الأساليب المنطقية وحكم الخبراء فان ذلك لا يعوض التجريب الميداني للمقياس وتحليل الدرجات الخاصة بعبارات المقياس باستعمال الأساليب الإحصائية". (رضوان:2006: 397)

اذ يهدف التحليل الإحصائي للمقياس إلى حساب القدرة التمييزية والاتساق الداخلي لعبارات المقياس، إذ تشير القدرة التمييزية إلى القدرة على تفريق وتمييز بين استمارات الأشخاص التي حصلت على درجات عالية واستمارات الأشخاص التي حصلت على درجات منخفضة في

(1) ينظر ملحق (3).



نفس المقياس فيما يشير الاتساق الداخلي إلى مدى تجانس العبارات في قياسها للصفة او السمة المراد قياسها، أي من خلال تحليل العبارات و يعني الإبقاء على العبارات الجيدة في الاختبار (ميخائيل:1999: 25)، وأشار ذوو الاختصاص في مجال القياس ان الخصائص القياسية لعبارات المقياس تشير الى أهمية كبيرة بزيادة قدرة هذا المقياس على قياس ما وضعت لقياسه فعلاً وأن لا يقل أهمية عن الخصائص القياسية للمقياس نفسه، وذلك لأن " الخصائص القياسية الخاصة بالمقياس تعتمد بدرجة كبيرة على خصائص عباراته" (منسي:1988: 127)، واتبع الباحثون أسلوبين في تحليل عبارات مقياس اليقظة الاستراتيجية ومقياس الأداء المؤسسي هما القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) ومعامل الاتساق الداخلي.

## 2-4-5-1 القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان).

تستعمل هذه الطريقة للكشف عن القدرة التمييزية لعبارات مقياس اليقظة الاستراتيجية ومقياس الأداء المؤسسي، وقد استعملت الباحثون أسلوب المجموعتين الطرفيتين، إذ يعد هذا الأسلوب من الأساليب المناسبة لتمييز العبارات، وتحققت الباحثون من قدرة العبارة على التمييز باستعمال هذا الأسلوب عن طريق عينة التحليل الإحصائي البالغة (100مدير)، ولحساب القدرة التمييزية للعبارات، اتبع الباحثون الخطوات الآتية:

- في البدء قامت الباحثون بترتيب درجات الاستمارة ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة في المقياس (الدرجة الكلية لعبارات المقياس).

- تم تعيين ما تشكل نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا و(27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، لأن هذه النسبة تحقق مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم و تمايز، إذ بلغ عدد الاستمارات (27) استمارة، واستبعاد نسبة (46%) الوسطى، إذ يذكر (عامر الخيكاني وإيمن الجبوري: 2016) بأنه عند تحليل مفردات الاختبار يجب الاعتماد على النسبة (27%) من الأفراد في كل مجموعة من المجموعتين الطرفيتين واستبعاد نسبة (46) الوسطى، لأن هذه النسبة تعطي أكبر حجم واقصى تمايز ممكن (سعيد:2016: 67)، وبعد اجراء تحليل نتائج عبارات المقياسين تبين لنا جميع عبارات المقياس ذات دلالة معنوية كون

جميعها كانت ذات مستوى دلالة اقل من (0.05) عند درجة حرية (32) ، ولها دلالة تمييز لمقياسين .

#### 2-4-5-2 الاتساق الداخلي.

يعد معامل الاتساق الداخلي للعبارات مؤشراً لتجانس العبارات الذي نستطيع من خلاله أن نقرر بأن المقياس يقيس خصوصية معينة وبدقة تامة، ويتحقق هذا النوع من الصدق من ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للمقياس، وهذا معناه أن العبارة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس، ويتحقق ذلك من خلال استعمال معامل الارتباط البسيط، وبعد معالجة النتائج للمقاييس تبين من الجداول (1) و(2)، ومن خلال ذلك تبين أن العبارات للمقاييس حققت قيم معنوية، لان قيم مستوى الخطأ لقيم الارتباط اقل من مستوى الدلالة (0,05).

#### جدول (1)

يبين الاتساق الداخلي لكل عبارة من عبارات مقياس اليقظة الاستراتيجية مع الدرجة الكلية للمقياس

رقم العبارة	معامل الارتباط	sig	دلالة الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	sig	دلالة الارتباط
1	0,844	0,000	معنوي	13	0,810	0,000	معنوي
2	0,853	0,000	معنوي	14	0,872	0,000	معنوي
3	0,740	0,000	معنوي	15	0,865	0,000	معنوي
4	0,878	0,000	معنوي	16	0,563	0,000	معنوي
5	0,846	0,000	معنوي	17	0,730	0,000	معنوي
6	0,702	0,000	معنوي	18	0,836	0,000	معنوي
7	0,896	0,000	معنوي	19	0,906	0,000	معنوي
8	0,837	0,000	معنوي	20	0,870	0,000	معنوي
9	0,863	0,000	معنوي	21	0,675	0,000	معنوي



معنوي	0,000	0,775	22	معنوي	0,000	0,634	10
معنوي	0,000	0,791	23	معنوي	0,000	0,912	11
معنوي	0,000	0,793	24	معنوي	0,000	0,750	12

\* معنوي عند مستوى دلالة (0,05)

### جدول (2)

يبين الاتساق الداخلي لكل عبارة من عبارات مقياس الأداء الموسمي مع الدرجة الكلية للمقياس

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الخطأ	دلالة الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الخطأ	دلالة الارتباط
1	0,889	0,000	معنوي	9	0,860	0,000	معنوي
2	0,928	0,000	معنوي	10	0,841	0,000	معنوي
3	0,679	0,000	معنوي	11	0,427	0,000	معنوي
4	0,881	0,000	معنوي	12	0,681	0,000	معنوي
5	0,404	0,010	معنوي	13	0,847	0,000	معنوي
6	0,744	0,000	معنوي	14	0,879	0,000	معنوي
7	0,676	0,000	معنوي	15	0,781	0,000	معنوي
8	0,4	0,011	معنوي	16	0,806	0,000	معنوي

\* معنوي عند مستوى دلالة  $\geq (0,05)$

تُبين نتائج الارتباطات في الجدول أعلاه أن عبارات المقياسين جميعها حققت الشروط العلمية لقبول الارتباطات في الاتساق الداخلي ولم تُحذف أي منها، ليبقى المقياس الأول يحتوي على (24) عبارة والمقياس الثاني على (16) عبارة.

## 2-4-6 الأسس العلمية للمقياسيين.

### أولاً:- الصدق.

يعد الصدق من الشروط المهمة الواجب توفرها في أداة جمع المعلومات ، وهناك أنواع عديدة للصدق وقد وظفت الباحثون الطرق التالية للتحقق من صدق المقاييس وهي صدق المحتوى حيث عمد الباحثون لتحقيق هذا النوع من الصدق من خلال عرض عبارات المقاييس ومفتاح التصحيح على مجموعة من الخبراء والمختصين لإقرار صلاحيتها وبذلك قبلت العبارات التي حصلت على موافقة الخبراء والمختصين، والنوع الاخر من الصدق هو صدق البناء حيث تحقق هذا النوع من الصدق من خلال أسلوب المجموعتين المتطرفتين وتم التوصل اليه عن طريق تمييز العبارات للمقاييس.

### ثانياً:- الثبات.

يشير ثبات الاختيار إلى الدرجات التي يحصل عليها الأفراد أنفسهم في مرات الإجراء المختلفة، ومعنى هذا أن وضع الفرد بالنسبة لجماعته لا يتغير جوهرياً في هذه الحالة، كما يعني ثبات الاختبار الاستقرار بمعنى أنه لو كررت عمليات قياس الفرد الواحد لبينت درجته شيء من الاستقرار وللتحقق من ثبات المقاييس استعمل الباحث الطرائق الآتية:

### 1. طريقة التجزئة النصفية.

لغرض إيجاد معامل ثبات المقياسين تم اعتماد طريقة التجزئة النصفية لأنها طريقة لا تتطلب وقتاً طويلاً وتتسجم مع متطلبات الاختبار، وقد تم الاعتماد على البيانات التي حصل عليها الباحث والمتعلقة بدرجة (100مدير)، حيث استعمل الباحث اختبار (F) التباين للتأكد من تجانس النصفين وكانت قيمة (F) المحسوبة لليقظة الاستراتيجية هي (1.130) وهي أصغر من قيمتها الجدولية البالغة (1.470) عند درجة حرية (99) ومستوى دلالة (0.05)، اما قيمة (F) المحسوبة الاداء المؤسسي هي (1.223) وهي أصغر من قيمتها الجدولية البالغة (1.470) عند درجة حرية (99) ومستوى دلالة (0.05)، إذ تم حساب معامل الارتباط البسيط بيرسون إلا ان هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار، لذا يجب ان يتم تصحيح قيمة معامل الثبات لكي

يتعين الاختبار ككل لذا قام الباحثون باستعمال معادلة سبيرمان براون بهدف تصحيح معامل الارتباط.

## 2. معامل ألفا كرونباخ.

لحساب الثبات بمعامل ألفا كرونباخ لقياس اليقظة الاستراتيجية ومقياس الاداء المؤسسي اعتمد الباحثون على عينة الاعداد نفسها البالغ عددها (100 مدير )، وعند حساب قيمة معامل الثبات كما في الجدول ادناه.

### جدول (3)

قيم معامل الثبات بطريقة ( ألفا كرونباخ ) للمقياسين

المقياس	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ
اليقظة الاستراتيجية	0.87
الاداء المؤسسي	0.86

### 2-4-6 التطبيق النهائي للمقياس (عينة التطبيق).

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات اعداد المقياسين، قام الباحثون بتطبيق المقياسين بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها (100 مديراً) حيث تم استرجاع جميع الاستبيانات من العينة وتم ذلك للفترة من (9-10/1/2021) وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات في استمارة خاصة إذ أصبح لكل مديراً درجة خاصة به.

### 3-5 الوسائل الإحصائية

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

### 3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

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



### 3-1 عرض نتائج مقياس اليقظة الاستراتيجية ومجالاته وتحليلها ومناقشتها.

تم استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ت المحسوبة والأوساط الفرضية لإجابات عينة التجربة الرئيسية للمقياس ولكل مجال من المجالات، وكما مبين في الجدول أدناه.

#### جدول (4)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ت المحسوبة بين الأوساط الحسابية والأوساط الفرضية لمقياس اليقظة الاستراتيجية ومجالاته لدى عينة البحث

ت	مقياس اليقظة الاستراتيجية ومجالاته	عدد العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة ت للعينة الواحدة	الدلالة الاحصائية
1	مقياس اليقظة الاستراتيجية	24	88,85	6,17	72	80,48	معنوي
2	مجال اليقظة التنظيمية	6	20,25	5,60	18	29,8	معنوي
3	مجال اليقظة التكنولوجية	6	21,42	4,28	18	27,12	معنوي
4	مجال اليقظة التنافسية	6	23,47	5,37	18	31,84	معنوي
5	مجال اليقظة البيئية	6	22,2	5,45	18	28,71	معنوي

معنوي عند مستوى خطأ (0,00) و مستوى دلالة  $\geq (0,05)$

يبين من الجدول أعلاه ان مقياس اليقظة الاستراتيجية، حقق الوسط الحسابي (88.85)، وانحراف معياري (6.17) ووسط فرضي (72)، وبلغت قيمة ت المحسوبة (80.48)، بمستوى خطأ (0.000)، وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الخطأ لقيمة (ت) اقل من مستوى الدلالة فهذا يدل على ان هنالك فروقاً معنوية ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي، مما يشير ان مدراء منتديات الشباب والرياضة لديهم اليقظة الاستراتيجية في عملهم الاداري، باعتبار ان 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، حيث ان مفهوم اليقظة الاستراتيجية من المفاهيم التي ترتبط في ادبيات الإدارة بالانتباه والنقاط المعلومة، فالمؤسسة بحاجة الى وضع نظام فعال لليقظة الاستراتيجية

يسمح لها بمتابعة ورصد ومراقبة سير العمل داخل المؤسسة بها وضبط علاقتها بالبيئة التي تنشط فيها لاسيما بما يتعلق بالأفراد والعاملين لتحديد نقاط قوتهم وضعفهم واهدافهم وتطلعاتهم وتوقعاتهم وسياستهم واستراتيجيتهم وجمع المعلومات الخاصة بذلك ومعالجتها وايصالها في الوقت المناسب الى مراكز اتخاذ القرار لتحقيق ما نصبوا اليه من اهداف وخطط موضوعة داخل المؤسسات (المالكي:2016: 49).

### 2-3 عرض نتائج مقياس الاداء المؤسسي ومجالاته وتحليلها ومناقشتها.

تم استخراج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ت المحسوبة والايوساط الفرضية لإجابات عينة التجربة الرئيسة للمقياس ولكل مجال من المجالات، وكما مبين في الجدول ادناه.

#### جدول (5)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ت المحسوبة بين الأوساط الحسابية والايوساط الفرضية لمقياس الأداء المؤسسي ومجالاته لدى عينة البحث

ت	مقياس الأداء المؤسسي ومجالاته	عدد العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة ت للعينة الواحدة	الدلالة الاحصائية
1	مقياس الأداء المؤسسي	16	63,52	3,96	48	79,64	معنوي
2	مجال اتخاذ القرار	4	14,57	2,07	12	40,17	معنوي
3	مجال التحسين المستمر	4	15,32	2,63	12	33,92	معنوي
4	مجال الوقت	4	15,30	2,66	12	33,97	معنوي
5	مجال الرقابة	4	14,77	2,34	12	35,88	معنوي

معنوي عند مستوى خطأ (0,00) و مستوى دلالة  $\geq (0,05)$

تبين من الجدول اعلاه ان مقياس الاداء المؤسسي في منتديات الشباب والرياضة حيث حقق الوسط الحسابي (63.52) ، وانحراف معياري (3.96) ، ووسط فرضي بلغ (48) ، وبلغت قيمة ت المحسوبة (79.64) ، بمستوى خطأ (0.000) ، وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الخطأ لقيمة (ت) اقل من مستوى الدلالة فهذا يدل على ان هنالك

فروقاً معنوية ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي، حيث أشار (Jiao & Wel) أن جودة الاداء المؤسسي لها أهمية كبيرة داخل أي منظمة كونها المحصلة النهائية لكل الاعمال التي تقوم بها سواء على مستوى الافراد والمنظمة والبلد ، فالمنظمة تكون مستمرة وقائمة واكثر استقرارا عندما يكون أدائها عال ومتميز (Jiao:2017: 58) ، ويرى (عبد الهادي وميسون) أن جودة الاداء اصبحت اليوم تشكل سلاحا تنافسيا هاما يمكن للمنظمات المعاصرة من خلاله أن تواجه التحديات التي يفرضها تيار العولمة، سواء كانت تلك المنظمات انتاجية ام خدمية او حتى منظمات غير ربحية، لذا ينبغي الاهتمام بموضوع جودة الاداء المؤسسي، كما يجب على كل منظمة ان تضعه في جدول اولوياتها (عبدالهادي:2017: 85)

3-3 عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين اليقظة الاستراتيجية والاداء المؤسسي وتحليلها ومناقشتها.

#### جدول (4)

علاقة الارتباط البسيط بين نتائج العينة على مقياسي البحث

ت	المتغيرات	قيمة معامل الارتباط البسيط	sig	دلالة الارتباط
1	اليقظة الاستراتيجية الاداء المؤسسي	0,749	0,000	معنوي

معنوي عند مستوى دلالة  $0.05 \geq$

إذ يتبين من الجدول أعلاه إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين مقياس (اليقظة الاستراتيجية) و(الأداء المؤسسي)، إذ بلغ معامل الارتباط (0.749) وبمستوى الخطأ (0,000) عند مستوى دلالة (0.05) . وهذا يعني وجود علاقة ارتباط معنوية ويعزو الباحثون ذلك الى ان اليقظة الاستراتيجية تجعل المدراء يتتبعون ويرصدون مختلف الاخطار التي يمكن تهدد مستقبل منتديات الشباب والرياضة ، وكذلك الاستفادة من مختلف الفرص المناسبة لاستغلالها إذ يؤدي ذلك الى تحسين وتطوير أدائهم مما يمنح المنتديات تقدما ونقوفا اذ ان الدور الفعال لنظام اليقظة الاستراتيجية يعمل في تقليل الفجوة بين مستويات الأداء المؤسسي



المرجوة، وذلك بالتحليل الدائم والدقيق لمتغيرات البيئة وتوفيرها للمعلومات الدقيقة والضرورية لأخذ القرارات بصورة شاملة، أن الدور الذي تلعبه اليقظة الاستراتيجية هو دور مهم وحيوي واستراتيجي في تطوير الأداء المؤسسي، فهي تساعد على ممارسة التخطيط الاستراتيجي وكما تساعد في صناعة القرار بمزيد من الفعالية وتحقيق النجاح وبلوغ أعلى درجات التميز، ان الاهتمام بهذا الموضوع في الوقت الحالي ضروري للمؤسسات على الرغم من أن اغلبها يتجاهل أهمية تأثير البيئة مما يجعلها تعاني من عدم القدرة على التكيف معها وتركز على الانكماش دون الاهتمام بما يحدث في محيطها.

#### 4- الخاتمة:

لدى مدراء منتديات الشباب والرياضة القدرة على مواجهة الظروف الصعبة ومقاومتها والمعوقات التي تعترض عملهم والعوامل التي تؤثر على عدم إنجاح أدائهم من خلال التتبع المستمر لبيئة العمل، يتمتع مدراء منتديات الشباب والرياضة بمستوى إيجابي من كفاية الأداء المؤسسي وبكافة محاوره، اليقظة الاستراتيجية والأداء المؤسسي لهما دور في رفع كفاية الأداء لمدراء منتديات الشباب والرياضة في المنطقتين الوسطى والجنوبية من خلال علاقة الارتباط المعنوية التي ظهرت بينهما، ان الاهتمام بأبعاد اليقظة الاستراتيجية مجتمعاً تؤدي بدوره زيادة في جودة الاداء المؤسسي من خلال الافراد العاملين وتطوير أدائهم، وتتمتع الملاكات الإدارية العليا بخبرات عالية نتيجة الفترة الزمنية الطويلة التي قضاها في مناصبهم فضلاً عن امتلاكهم المؤهل العلمي المناسب، ويوصي الباحث إلى ضرورة اعتماد المنتديات (اليقظة الاستراتيجية) والالتزام بها ورعايتها وتوفير كافة الوسائل لتطبيقها كونها أسلوب اداري متطور أثبت كفاءة وفاعلية، بدل من الاعتماد على الاساليب التقليدية للإدارة من أجل الوصول الى جودة الاداء المؤسسي، وتعزيز تطبيقات اليقظة الاستراتيجية وبكافة ابعادها في عمل منتديات الشباب والرياضة، لأنه نظام يعزز قدراتها على تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها، والعمل على تحسين الاداء المؤسسي لمدراء منتديات الشباب والرياضة من خلال الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة (البشرية، المادية، المعلوماتية)، وان القيادة الادارية الواعية هي التي تتبنى فكرة التطوير وتسعى الى التمييز وقدرة على وضع السياسات اللازمة لذلك واتخاذ القرارات في إطار زمني ملائم

يضمن الاداء المؤسسي وفاعليته داخل المؤسسة الرياضية، وفسح المجال امام الباحثين لأجراء دراسات مستقبلية في اليقظة الاستراتيجية والأداء المؤسسي مستفيدين من البحث الحالي.

#### المصادر:

- عامر سعيد وايمن هاني: الاستخدامات العملية للاختبارات والمقاييس النفسية الرياضية ، النجف الأشرف ، دار الضياء للطباعة ، 2016.
- عبد الهادي، ميسون علي محمد: رأس المال الفكري ودوره في جودة الاداء المؤسسي، دراسة تطبيقية على برنامج التربية والتعليم بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين في قطاع غزة، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، 2017.
- محمد نصر الدين رضوان : المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضية ، ط1 ( القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2006).
- محمود منسي وحامد عبد الحليم : قراءات في علم النفس ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، 1988.
- مطانيوس ميخائيل : القياس والتقويم في التربية الحديثة ، ط1 ( دمشق ، منشورات جامعة دمشق ، 1999).
- هيلين نعمه حطاب المالكي: تأثير اليقظة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالاعتماد على نتائج التحليل البيئي باعتماد مصفوفة SOWT متغيرا تفاعليا -دراسة تحليلية لآراء إدارات المدارس الاهلية في محافظة البصرة. (رسالة ماجستير ، جامعة البصرة ، كلية الإدارة والاقتصاد، 2016).
- Jiao, & Wel, S.J. Intrinsic openness and endogenous institutionsl quslity . National Bureau of Economic Resarch.2017.

الملاحق:

ملحق (1)

أسماء الخبراء والمختصين الذين تم عرض المحاور والعبارات المقترحة عليهم

ت	الاسم	اللقب العلمي	التخصص	مكان العمل
1	خالد أسود لايف	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة المثنى
2	جاسم جابر محمد	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة القاسم الخضراء/ قسم النشاطات الطلابية
3	صلاح وهاب شاكر	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة بغداد
4	سندس موسى جواد	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات/ جامعة بغداد
5	عماد عزيز نشمي	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة المثنى
6	حسن غالي مهاوي	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ميسان
7	سلام حنتوش رشيد	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الاساسية
8	ساجت مجيد جعفر	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
9	بهاء حيدر فليح	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
10	نبيل حسين عباس	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
11	فائز حسن عبد السادة	م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية



ملحق (2)

يبين صلاحية عبارات مقياسي اليقظة الاستراتيجية والأداء الموسمي

الدلالة	2كا	عدد الخبراء		مقياس اليقظة الاستراتيجية	أولاً
		لا يصلح	يصلح		
				محور اليقظة التنظيمية.	
معنوي	11	0	11	اسعى الى تطور الكفاءات العاملة لزيادة خبراتهم في مجال اختصاصهم.	1
معنوي	7.36	1	10	اقوم بإحداث التغييرات التنظيمية المخططة التي تتوافق مع رؤيتها ورسالتها وأهدافها.	2
معنوي	11	0	11	توجد درجة من الوضوح في طبيعة العلاقة بين الأعضاء والعاملين في المنتديات.	3
معنوي	11	0	11	اعمل على تحديث هيكلية التنظيم وفق أحدث التطورات.	4
معنوي	4.45	2	9	تحسين اليات الاتصال بين مختلف المستويات الإدارية العاملة في منتديات الشباب والرياضة.	5
معنوي	4.45	2	9	أقوم بتحديد واضح للصلاحيات والمسؤوليات للعاملين وبصورة مهنية.	6
				محور اليقظة التكنولوجية	ثانياً
معنوي	11	0	11	استخدم أحدث المعايير العلمية لإدارة المنشآت الرياضية في منتديات الشباب والرياضة.	1
معنوي	7.36	1	10	اعمل على استعمال أحدث التقنيات في تجهيز الملاعب والقاعات الرياضية في منتديات الشباب والرياضة.	2
معنوي	4.06	3	8	امتلك كوادر عاملة مؤهلة ذات مهارة عالية بتحسين الاستخدامات التكنولوجية.	3
معنوي	4.45	2	9	اتبني استراتيجية واضحة لمواكبة التطور في التقنيات التكنولوجية الحديثة.	4
معنوي	4.45	2	9	اهتم بأمن وسرية المعلومات في المنتديات باستخدام طرق وأساليب تكنولوجية متطورة.	5
معنوي	11	0	11	هناك متابعة مستمرة للبحوث والدراسات الخاصة بالإدارة في منتديات الشباب والرياضة.	6
				محور اليقظة التنافسية	ثالثاً
معنوي	4.06	3	8	اتباع بشكل دقيق استراتيجيات المؤسسات الرياضية المنافسة ذات العلاقة.	1
معنوي	4.45	2	9	وضع رؤية مستقبلية لإنجازات المؤسسة تفوق منافسيها.	2
معنوي	7.36	1	10	التقييم الدائم للأعمال والأنشطة عن طريق المقارنة المرجعية مع المؤسسات الرياضية المنافسة.	3
معنوي	11	0	11	يتوفر لدي أكثر من مصدر للمعلومات او المعارف للحصول على كل ما يتعلق بعمل المؤسسات الرياضية.	4

معنوي	11	0	11	قادر على رصد نقاط (الضعف والقوة) للمؤسسات المنافسة.	5
معنوي	4.06	3	8	اسعى الى الارتقاء بمستوى أداء المنتديات للتنافس مع المؤسسات الرياضية الأخرى.	6
محور اليقظة البيئية					رابعاً
معنوي	4.45	2	9	اقوم على عقد اتفاقيات مع الاتحادات واللجان الخارجية المتميزة من اجل تبادل الخبرات وتطوير العمل.	1
معنوي	4.45	2	9	المتابعة المستمرة لكل المتغيرات والمستجدات القانونية للاستفادة منها في الأنشطة المتعلقة بالإدارة.	2
معنوي	7.36	1	10	اعمل وفق إطار ثقافة وايدولوجية البيئة المحيطة.	3
معنوي	4.06	3	8	هناك أكثر من مصدر في الحصول على المعلومات المتعلقة بأنشطتها الداخلية والخارجية.	4
معنوي	4.45	2	9	اتصرف باستجابة واعية تجاه الظروف البيئية والمجتمعية المحيطة بالعمل.	5
معنوي	4.45	2	9	اعمل على توفير مناخ بيئي مناسب للعاملين من اجل تحقيق الأهداف المرسومة.	6

\*قيمة كا 2 الجدولية (3.84) ومستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1).

## علوم الرياضة

الدلالة	كا 2	عدد الخبراء		مقياس الأداء الموسمي	محل
		يصلح	لا يصلح		
					أولاً
معنوي	7.36	1	10	محور اتخاذ القرار	1
معنوي	11	0	11	تركز ادارة المنتدى على مبدأ التحوار والمناقشات للوصول الى قرارات مناسبة معتمدة على الرؤية المستقبلية لمسارات اعمالهم .	2
معنوي	11	0	11	تحرص ادارة المنتدى على إعطاء صلاحيات لمستويات الإدارية الأدنى في استقلالية اتخاذ القرار.	3
معنوي	11	0	11	تعمل الإدارة على الاطلاع على التجارب السابقة قبل عملية صنع واتخاذ القرارات الإدارية .	4
معنوي	4.06	3	8	تعتمد ادارة المنتدى في اتخاذ القرارات استنادا على تحليلها للعوامل الداخلية والخارجية.	ثانياً
محور التحسين المستمر					
معنوي	11	0	11	تؤمن ادارة المنتدى بأن الاستقصاء عن حالات الفشل في العمل واتخاذ الإجراءات التصحيحية من اهم الامور التي تساعد على تحسين الخدمة الرياضية.	1
معنوي	11	0	11	تقوم ادارة المنتدى بإرسال الموظفين في دورات تدريبية تساهم بتحسين العمل.	2
معنوي	4.45	2	9	تحرص الإدارة بشكل مستمر على تحسين السياسات والإجراءات والقواعد المتبعة بالعمل الرياضي.	3

مغوي	4.45	2	9	تحرص الإدارة على عقد الندوات واللقاءات بصورة مستمرة التي من شأنها تعزيز قدرات المنتسبين في المجالات الرياضية.	4
محور الوقت					ثالثا
مغوي	4.45	2	9	اعتماد نظام للاتصال والتواصل في الوقت المناسب مع الآخرين.	1
مغوي	4.45	2	9	يقدر المدير قيمة العمل الذي يتم تقديمه مقارنة بالمعايير المتوقعة ضمن الوقت المحدد	2
مغوي	7.36	1	10	يراعي الموظفون الإيفاء بمواعيد إنجاز الأعمال المكلفين بها داخل المنتدى.	3
مغوي	4.06	3	8	يمتلك المدير قدرات لإدارة الوقت في المنتدى.	4
محور الرقابة					رابعا
مغوي	11	0	11	تعتمد الإدارة على أليات محددة للرقابة على الخطة المتبعة من قبل المنتدى لتحسين أداء العاملين.	1
مغوي	11	0	11	تجد الإدارة أن وضوح التعليمات والقوانين للموظفين تؤدي الى سرعة إنجاز العمل.	2
مغوي	4.45	2	9	تسهل الرقابة في تنفيذ القوانين التي تؤدي الى تحقيق الاهداف المستقبلية.	3
مغوي	4.45	2	9	تستخدم الإدارة أسلوب الملاحظة للأشرف كأداة رقابية لقياس أداء العاملين في المنتديات.	4

\*قيمة كا2 الجدولية (3.84) ومستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1).

### ملحق (3)

اليقظة الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء المؤسسي في منتديات الشباب والرياضة للمنطقتين الوسطى والجنوبية بالعراق

الأستاذ.....المحترم.

تحية طيبة:-

يروم الباحثون إجراء دراسة علمية بعنوان (اليقظة الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء المؤسسي في منتديات الشباب والرياضة للمنطقتين الوسطى والجنوبية بالعراق)، وهم بصدد تطبيق استبانة للحصول على البيانات اللازمة لذا نضع بين يديك مجموعة من العبارات تعبر عن محاور محددة وللمقياسيين، المطلوب منك قراءتها بدقة وتركيز ثم ضع علامة (✓) أمام كل عبارة تحت البديل المناسب بما ينسجم مع رأيكم الشخصي.

(مع خالص الاحترام والتقدير)



## تعليمات الإجابة:-

- 1) الإجابة عن المقياس بصورة كاملة وعدم ترك أي عبارة من دون إجابة.
- 2) يرجى الإجابة بوضع علامة (✓) إمام كل عبارة ترونها مناسبة وتعكس الواقع أو هي اقرب إلى ذلك.
- 3) كن مطمئنا من أن إجابتك ستحظى بسرية تامة ولن يطلع عليها أحد سوى الباحث وستحظى بالاحترام والتقدير ولا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي ولزيادة الاطمئنان فلا ضرورة لذكر اسمك على المقياس.

مقياس اليقظة الاستراتيجية	
أولاً	محور اليقظة التنظيمية.
1	اسعى الى تطور الكفاءات العاملة لزيادة خبراتهم في مجال اختصاصهم.
2	اقوم بإحداث التغييرات التنظيمية المخططة التي تتوافق مع رؤيتها ورسالتها وأهدافها.
3	توجد درجة من الوضوح في طبيعة العلاقة بين الأعضاء والعاملين في المنتديات.
4	اعمل على تحديث هيكلية التنظيم وفق أحدث التطورات.
5	تحسين اليات الاتصال بين مختلف المستويات الإدارية العاملة في منتديات الشباب والرياضة.
6	أقوم بتحديد واضح للصلاحيات والمسؤوليات للعاملين وبصورة مهنية.
ثانياً	محور اليقظة التكنولوجية
1	استخدم أحدث المعايير العلمية لإدارة المنشآت الرياضية في منتديات الشباب والرياضة.
2	اعمل على استعمال أحدث التقنيات في تجهيز الملاعب والقاعات الرياضية في منتديات الشباب والرياضة.
3	امتلك كوادرات عاملة مؤهلة ذات مهارة عالية بتحسين الاستخدامات التكنولوجية.
4	اتبني استراتيجية واضحة لمواكبة التطور في التقنيات التكنولوجية الحديثة.
5	اهتم بأمن وسرية المعلومات في المنتديات باستخدام طرق وأساليب تكنولوجية متطورة.
6	هناك متابعة مستمرة للبحوث والدراسات الخاصة بالإدارة في منتديات الشباب والرياضة.
ثالثاً	محور اليقظة التنافسية
1	اتباع بشكل دقيق استراتيجيات المؤسسات الرياضية المنافسة ذات العلاقة.
2	وضع رؤية مستقبلية لإنجازات المؤسسة تفوق منافسيها.
3	التقييم الدائم للأعمال والأنشطة عن طريق المقارنة المرجعية مع المؤسسات الرياضية المنافسة.
4	يتوفر لدي أكثر من مصدر للمعلومات او المعارف للحصول على كل ما يتعلق بعمل المؤسسات الرياضية.

قادر على رصد نقاط (الضعف والقوة) للمؤسسات المنافسة.	5
اسعى الى الارتقاء بمستوى أداء المنتديات للتنافس مع المؤسسات الرياضية الأخرى.	6
محور اليقظة البيئية	رابعاً
اقوم على عقد اتفاقيات مع الاتحادات واللجان الخارجية المتميزة من اجل تبادل الخبرات وتطوير العمل.	1
المتابعة المستمرة لكل المتغيرات والمستجدات القانونية للاستفادة منها في الأنشطة المتعلقة بالإدارة.	2
اعمل وفق إطار ثقافة وايدولوجية البيئة المحيطة.	3
هناك أكثر من مصدر في الحصول على المعلومات المتعلقة بأنشطتها الداخلية والخارجية.	4
اتصرف باستجابة واعية تجاه الظروف البيئية والمجتمعية المحيطة بالعمل.	5
اعمل على توفير مناخ بيئي مناسب للعاملين من اجل تحقيق الأهداف المرسومة.	6

مقياس الأداء الموسمي	
محور اتخاذ القرار	أولاً
تركز ادارة المنتدى على مبدأ التحوار والمناقشات للوصول الى قرارات مناسبة معتمدة على الرؤية المستقبلية لمسارات اعمالهم .	1
تحرص ادارة المنتدى على إعطاء صلاحيات لمستويات الادارية الأدنى في استقلالية اتخاذ القرار .	2
تعمل الإدارة على الاطلاع على التجارب السابقة قبل عملية صنع واتخاذ القرارات الإدارية .	3
تعتمد ادارة المنتدى في اتخاذ القرارات استنادا على تحليلها للعوامل الداخلية والخارجية.	4
محور التحسين المستمر	ثانياً
تؤمن ادارة المنتدى بأن الاستقصاء عن حالات الفشل في العمل واتخاذ الإجراءات التصحيحية من اهم الامور التي تساعد على تحسين الخدمة الرياضية.	1
تقوم ادارة المنتدى بإرسال الموظفين في دورات تدريبية تساهم بتحسين العمل.	2
تحرص الإدارة بشكل مستمر على تحسين السياسات والإجراءات والقواعد المتبعة بالعمل الرياضي.	3
تحرص الإدارة على عقد الندوات واللقاءات بصورة مستمرة التي من شأنها تعزيز قدرات المنتسبين في المجالات الرياضية.	4
محور الوقت	ثالثاً
اعتماد نظام للاتصال والتواصل في الوقت المناسب مع الاخرين.	1
يقدر المدير قيمة العمل الذي يتم تقديمه مقارنة بالمعايير المتوقعة ضمن الوقت المحدد	2
يراعي الموظفون الايفاء بمواعيد إنجاز الاعمال المكلفين بها داخل المنتدى.	3
يمتلك المدير قدرات لإدارة الوقت في المنتدى.	4



محور الرقابة	رابعا
تعتمد الإدارة على آليات محددة للرقابة على الخطة المتبعة من قبل المنتدى لتحسين أداء العاملين.	1
تجد الإدارة أن وضوح التعليمات والقوانين للموظفين تؤدي الى سرعة إنجاز العمل.	2
تسهم الرقابة في تنفيذ القوانين التي تؤدي الى تحقيق الاهداف المستقبلية.	3
تستخدم الإدارة أسلوب الملاحظة للأشراف كأداة رقابية لقياس أداء العاملين في المنتديات.	4

