

تطوير المهارات الذاتية والوظيفية والتفكير الاستراتيجي لمدراء الرياضة الجامعية
م.م. حسن علي محيسن د. حميد رضا ميرسفيان

university of Isfahan ،
h.mirsafian[at]spr.ui.ac.ir

Mustansiriyah University
hasan.mohaisen@uomustansiriyah.edu.iq
رقم الهاتف: 009647719038295

تاريخ التقديم: 2023/11/20

تاريخ القبول: 2023/12/28

تاريخ النشر: 2024/1/1



[this work is licensed under a creative commons attribution 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

المستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة أثر التدريب على مهارات الذكاء التنظيمي في الكفاءة الذاتية الوظيفية والتعلق المهني والتفكير الاستراتيجي لدى مدراء المؤسسات الرياضية الجامعية. وكان منهج البحث شبه تجريبي بتصميم الاختبار القبلي والبعدي والمتابعة مع المجموعة الضابطة. ولهذا السبب تم اختيار (20) شخصاً من بين مدراء الرياضة في الجامعة المستنصرية تم تقسيمهم عشوائياً إلى مجموعة تجريبية (10 أشخاص) وضابطة (10 أشخاص). تم إجراء تدريب على الذكاء التنظيمي الى المجموعة التجريبية (في 8 جلسات). تضمنت أدوات جمع البيانات استبيان الكفاءة الذاتية الوظيفي المكون من 36 سؤالاً لريجز ونايت (1994)، واستبيان كانونغو للارتباط الوظيفي المكون من 10 أسئلة (1982)، واستبيان جين ليدكا للتفكير الاستراتيجي المكون من 24 سؤالاً (2008). لتحليل البيانات، تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات وتحليل التباين مع القياسات المتكررة. وفي ضوء النتائج فإن تدريبات الذكاء التنظيمي كان لها تأثير معنوي على متغيرات الدراسة لدى عينة لتجربة البحث، وكان هذا التأثير دائماً بعد 90 يوماً من استكمال التدخلات التدريبية المذكورة أعلاه.

الكلمات المفتاحية: الارتباط الوظيفي، التفكير الاستراتيجي، الكفاءة الذاتية الوظيفية.

Developing the personal and functional skills and strategic thinking of university sports managers

Hasan Ali Mohaisen

Assistant lecturer, Mustansiriyah University, College of Tourism Sciences

hasan.mohaisen@uomustansiriyah.edu.iq

Tell: 009647719038295

Hamidreza Mirsafian

university of isfahan

h.mirsafian[at]spr.ui.ac.ir

Abstract

The current study aimed to determine the effect of training on organizational intelligence skills on job self-efficacy, professional attachment, and strategic thinking among managers of university sports institutions. The research methodology was quasi-experimental with a pre- and post-test design and follow-up with a control group. For this reason, 20 people were selected from among the sports directors at Al-Mustansiriya University. They were randomly divided into an experimental group (10 people) and a control group (10 people). Organizational intelligence training was conducted for the experimental group (in 8 sessions). Data collection instruments included Riggs and Knight's (1994) 36-question Job Self-Efficacy Questionnaire, the 10-question Kanungo Job Engagement Questionnaire (1982), and the Jane Ledeska 24-question Strategic Thinking Questionnaire (2008). To analyze the data, multivariate analysis of variance and analysis of variance with repeated measurements were used. In light of the results, organizational intelligence training had a significant effect on the study variables among a sample of the research experiment, and this effect was permanent 90 days after completing the training interventions mentioned above.

Keywords: job engagement, strategic thinking, job self-efficacy.

مقدمة ومشكلة الدراسة

تحتاج المنظمات الرياضية، مثل أي منظمة، إلى تعزيز الذكاء التنظيمي لموظفيها. استخدم علماء النفس هيكل الذكاء لوصف القدرة الشاملة للشخص، كما استخدم خبراء علوم الإدارة والتنظيم هيكل الذكاء التنظيمي لوصف المنظمات في السنوات الأخيرة. يعتبر الذكاء في المنظمات قدرة وموهبة عامة تؤثر على الهوية الفردية والتنظيمية وتسبب الفعالية والكفاءة الفردية والجماعية والتنظيمية. وفي مجال علم النفس في الثمانينات اقترح جاردر عددًا من الذكاءات المستقلة والمنفصلة للذكاء الفردي تحت عنوان الذكاءات المتعددة الفردية وقام بتطوير هذه النظرية وتوسيعها وتوفير الأرضية لمزيد من الاهتمام بالأبعاد الوجودية للإنسان. ولا تزال نظريات الذكاءات المتعددة لجاردر تنمو وتتطور كنظرية ديناميكية (Armstrong, 2019).

في إطار النظريات التنظيمية، تم استخدام بنية الذكاء لوصف القدرة الشاملة للمنظمات. تم اقتراح الذكاء التنظيمي لأول مرة من قبل تاكهيكو وبييل وماتسودا من جامعة إيساهاراي في اليابان في مؤتمر باريس. ومن هذا المنظور فإن الذكاء التنظيمي هو قدرة عامة يتم مناقشتها تحت عنوان المعرفة التنظيمية وإدارة المعرفة، ولذلك تشمل المنظمات على العديد من مكونات الذكاء، ولكن ليس كل أعضاء ومكونات الذكاء تتركز في منظمة واحدة.

وفقاً لألبرشت (2010)، الذكاء التنظيمي هو موهبة وقدرة المنظمة على تحقيق الأهداف التنظيمية. كما يرى أشانكا (2012) أن الذكاء التنظيمي هو فهم المنظمة كنظام تعليمي. ويعتبر تشين (2019) أيضاً أن الذكاء التنظيمي هو عملية اتخاذ القرار الفعالة. لذلك، توضح التعريفات المذكورة أعلاه أن الذكاء التنظيمي هو نوع من القدرة التنظيمية التي تساعد على تحقيق الأهداف التنظيمية ويمكن أن تؤدي إلى تكيف وظيفي أفضل للأشخاص من خلال زيادة المعرفة المهنية والتنظيمية.

وأفاد بير جيرين وفاسيلاك (2007) في دراستهما عن المنظمات الرياضية أن بعض الخصائص في المراكز الرياضية يمكن أن تكون عائقاً أمام تنمية الذكاء التنظيمي، ولكن من ناحية أخرى، هناك عوامل إدارية وموارد بشرية في هذه المراكز يمكن أن تكون توفير زيادة في الذكاء التنظيمي، وهذه العملية يمكن أن تعزز المتغيرات التنظيمية الفردية.

خبراء مثل ماكجيل كريسييت وآخرون (2004) بعد سنوات من الدراسة في جامعة لندن ومركز التحسين الدولي (ISEIC) استلهموا نظرية جاردنر ووجهات النظر التنظيمية الجديدة، وخاصة نظرية المنظمة التعليمية لبيتر سانج ونظريات الذكاء التنظيمي. والمنظمات الصناعية والحكومية والتجارية، فقد قاموا بتكييف نظرية الذكاء التنظيمي المتعدد للتدريب ومن خلالها تمكنوا من تحقيق نتائج مفيدة فيما يتعلق بزيادة المتغيرات التنظيمية الإيجابية (نقلاً عن روبنز، 2017). كما يهدف البحث الحالي إلى تحسين متغيرات الارتباط الوظيفي والكفاءة الذاتية الوظيفية والتفكير الاستراتيجي لدى المديرين الرياضيين من خلال تدريب الذكاء التنظيمي في المنظمة الرياضية والذي سيتم تحديده فيما يلي.

تشير الكفاءة الذاتية، والتي تعد أحد المفاهيم الأساسية في النظرية المعرفية لباندورا (2004)، إلى شعور ثابت وواضح بالجدارة واحترام الذات والقدرات وتقدير الذات، والشعور بالاكتمال والخبرة والكفاءة. في التعامل مع العقبات. بمعنى آخر، هذا المفهوم هو ضمان قدرة الفرد على التحكم في أفكاره ومشاعره وأنشطته، وهو أمر فعال على الطريقة والطريقة التي يحدث بها السلوك، وكذلك عواقبه. يمكن لمعتقدات الكفاءة الذاتية أن تتنبأ بسلوك الناس بطريقة إيجابية، لأن سلوك الناس يتشكل بناءً على معتقدات الكفاءة الذاتية، أو بكلمات أفضل، بناءً على تصورهم لمعارفهم، وقدراتهم، ومهاراتهم، وخبراتهم (كرامي نوري ونيكلد، 2008، ص 22). يعتبر كانونغو (1982) الارتباط الوظيفي وصفاً لوظيفة الشخص الحالية ودالة لمدى قدرة وظيفته على تلبية احتياجاته الحالية (كارميلي، 2016). التفكير الاستراتيجي هو أداة لتقديم المفاهيم والأساليب. في الواقع، الشخص الذي يأخذ وقتاً لتقوية التفكير الاستراتيجي يقوي طريقة التفكير. مخرجات الفكر ليست ملموسة للغاية. يمكن التفكير الاستراتيجي المدير من فهم العوامل الفعالة في تحقيق الأهداف المرجوة والعوامل غير الفعالة ولماذا وكيف تخلق العوامل الفعالة قيمة للعميل (سويان وآخرون، 2019).

تعتبر وزارة الشباب والرياضة الراعي الرئيسي للرياضة العراق، وأدائها له تأثير على جميع الجوانب الاجتماعية والثقافية والأسرية للناس. إن حسن أداء هذه الوزارة شرط أساسي لتحقيق مجتمع سليم ومتطور، وأدائها الضعيف يسبب كافة أنواع القصور الاجتماعي والثقافي. إن تنوع الألعاب الرياضية والثقافات والأذواق والمرافق الرياضية في الدولة جعل عمل وزارة الرياضة والشباب معقداً للغاية. كما أن عمل الإدارة في مثل هذه الوزارة معقد للغاية ولا يمكن إدارته بنجاح بدون ذكاء. مما لا شك فيه أن وزارة الرياضة والشباب يجب أن تتحلى بذكاء تنظيمي عالي لتحريك قواها العقلية من أجل تحقيق الأهداف

التنظيمية. وفي العراق لم يتم إجراء أي بحث حول تدريب الذكاء التنظيمي في المنظمات الرياضية، وهذا البحث هو الأول.

وفقاً للمواد المطروحة، فإن السؤال المطروح هو ما إذا كان التدريب على الذكاء التنظيمي يمكن أن يكون له تأثير على الكفاءة الذاتية الوظيفية، والتعلق المهني، والتفكير الاستراتيجي للمديرين الرياضيين؟ وبناء على ذلك يبحث البحث الحالي في أثر التدخل التربوي لمهارات الذكاء التنظيمي على متغيرات الوظيفة المذكورة آنفاً لدى المديرين الرياضيين في العراق.

منهجية واسلوب البحث

كان منهج البحث شبه تجريبي بتصميم الاختبار القبلي والبعدي والمتابعة مع المجموعة الضابطة. شمل المجتمع الإحصائي جميع مديري ونواب رؤساء كلية التربية البدنية والرياضة الجامعة المستنصرية لعام 2020. يحتوي هذا البحث على مدونة الأخلاقيات IR.UI.REC.1399.065. وتماشياً مع تنفيذ هذا البحث تم أولاً اختيار (20) شخصاً عشوائياً من بين مديري كلية التربية البدنية والرياضة الجامعة المستنصرية ممن تنطبق عليهم معايير الدخول في البحث، وقسموا عشوائياً إلى مجموعتين تجريبيتين. (10 أشخاص) والمجموعة الضابطة (10 أشخاص). وبعد ذلك تم إخضاع المجموعة التجريبية البحثية للتدريب على مهارات الذكاء التنظيمي لمدة 7 جلسات، ولم يتم إجراء أي تدخل تعليمي للمجموعة الضابطة. وبعد انتهاء الدورات التدريبية، تم تقييم المجموعتين مرة أخرى من خلال أدوات البحث. كما تم تكرار هذا التقييم بعد 3 أشهر من انتهاء الدورات التدريبية البحثية. تم في هذا البحث استخدام ثلاث أدوات قياس. كانت الأداة الأولى هي استبيان الارتباط المهني المكون من 10 أسئلة الذي أعده كانونغو (1982). أفاد كانونغو (1982) أن معامل الصلاحية المتزامن (مع استبيان روبرت للاهتمامات المهنية) وموثوقية الاستبيان بلغت 0.61 و0.84 على التوالي. وفي الدراسة الحالية أيضاً كان المعامل 0.84. وكانت الأداة الثانية عبارة عن استبيان للتفكير الاستراتيجي مكون من 24 سؤالاً أعدته جين ليدكا (2008)، والذي يحتوي على 5 مكونات للمنظور النظامي، والتركيز على النية، والانتهازية الذكية، والتفكير في الوقت المناسب، والتفكير الموجه نحو الفرضيات. أبلغت جين ليدكا (2008) عن صحتها المتقاربة مع استبيان ألبريشت للذكاء التنظيمي (1990) بـ 0.58 وموثوقية الاستبيان بـ 0.86. وفي الدراسة الحالية أيضاً كان المعامل 0.84. أما الأداة الثالثة فهي استبيان الكفاءة الذاتية المهنية المكون من 36 سؤالاً الذي أعده ريجز ونايت (1994)، والذي يتكون من 4 مكونات: معتقدات الكفاءة الذاتية الفردية، وتوقعات النتائج الفردية، ومعتقدات الكفاءة الجماعية، وتوقعات النتائج الجماعية. أبلغ ريجز ونايت (1994) عن صدقه المتقارب مع استبيان شيرير للكفاءة الذاتية (189) بقيمة 0.55 وموثوقية الاستبيان بقيمة 0.82. وفي الدراسة الحالية أيضاً كان المعامل 0.84.

ويعتمد البروتوكول التعليمي المستخدم في هذا البحث على الأسس النظرية والأبحاث التي أجريت فيما يتعلق بالذكاء التنظيمي، كما أنه مقتبس من نموذج ألبرخت (2003) ومصمم خصيصاً بهدف تحسين مهارات الذكاء التنظيمي لدى المديرين الرياضيين وفائدته. وفعاليتها بشكل عام وكذلك فيما يتعلق بكل من المهارات السبع وكذلك خطة الدرس وعناوين المواضيع لكل دورة تدريبية من قبل متخصصين في الإدارة الرياضية (5 أشخاص) وأساتذة في مجال علم النفس الصناعي التنظيمي (2 شخص) تم التأكيد. وتضمنت العناصر المنفذة في هذا البروتوكول التعليمي المحاضرات وعرض الكتيبات والمناقشات الجماعية والأسئلة والأجوبة، بالإضافة إلى ممارسة ومحاكاة مهارات الذكاء التنظيمي لجميع المديرين الحاضرين في مجموعة البحث التجريبية. وتعلق المواضيع المقدمة في كل جلسة بإحدى مهارات الذكاء التنظيمي السبعة (الرؤية

الاستراتيجية، المصير المشترك، الاستعداد للتغيير، الوحدة والاتفاق، الروح المعنوية، تطبيق المعرفة وضغط الأداء) المتعلقة بمدراء الرياضة الجامعية فيما يتعلق بها. مكان لخدمة الطلاب والمجموعات المتعاونة والجامعة بشكل عام. وقد تم عرض البروتوكول التعليمي للبحث بشكل منفصل لكل جلسة متضمناً البنود والعناوين كما يلي:

الجلسة الأولى: التدريب على التعرف على الأهداف التنظيمية وفهمها بأبعادها ومستوياتها المختلفة، تعليم تطبيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة، التدريب على أهمية وقبول أهداف المنظمة الإستراتيجية للموظفين والتنسيق بين أهداف وسلوك الموظفين مع المنظمات الأهداف الاستراتيجية، والتدريب على مفاهيم الإدارة الاستراتيجية وطرق تحديد الأهداف للمنظمة في البعد الاستراتيجي، وكذلك تقييم الأهداف الاستراتيجية التنظيمية وطرق مراجعة تلك الأهداف بناء على التغذية الراجعة من التقييمات السنوية في المنظمات الرياضية.

الجلسة الثانية: تعليم أهمية حس الانتماء بين العاملين للمنظمة والأهداف التنظيمية، تعليم مفاهيم الثقة التنظيمية وأهمية تعزيزها في تحقيق المنظمة للأهداف التنظيمية، تعليم أهمية التفاهم المشترك بين الفرد ومجموعات العمل والمنظمة، بالإضافة إلى الجهود المبذولة لزيادة التعاطف والتعاون بين الموظفين والمنظمات في المنظمات ذات التوجه الرياضي.

الجلسة الثالثة: تعليم أهمية التغيير في المنظمة وخاصة في عالم اليوم المتغير، تعليم مفاهيم إدارة التغيير وأهميته في تحقيق الأهداف التنظيمية، تعليم أهمية قبول التغيير لدى الموظفين وطرق القيام به، تعليم أهمية التغيير لدى الموظفين وطرق القيام به إدارة التغيير في المنظمة أثناء وجودها الأزمات التنظيمية وإدارة الأزمات في المنظمات الرياضية.

الجلسة الرابعة: تعليم أهمية أن يكون للموظفين موقف إيجابي تجاه الوظيفة وبيئة العمل في المنظمة، وتعليم العوامل التي تؤثر على تحفيز وحماس الموظفين وأيضا تعليم كيفية الاستفادة وتحسين تحفيز الموظفين في المنظمات الرياضية والإدارية إنها صحيحة وفعالة.

الجلسة الخامسة: تعليم أهمية الوحدة بين الموظفين فيما يتعلق بتحقيق الأهداف التنظيمية، وتعليم مكونات التعاطف في العمل والبيئات التنظيمية ومحاولة تعزيز التعاطف بين الموظفين وفي مجموعات العمل وفي تنفيذ مشاريع العمل، وكذلك تدريب الموظفين متطلبات الأنشطة الجماعية في المنظمة للموظفين والاهتمام بتحديد اللوائح واحترام القوانين والاهتمام بتفويض السلطة في أداء الأنشطة الجماعية والتنظيمية بما يحقق وتعزيز الوحدة والتعاطف بين العاملين في المنظمات الرياضية.

الجلسة السادسة: تعليم أهمية الاستفادة من المعرفة الجديدة للمنظمة واستخدامها في تحقيق الأهداف التنظيمية، تعليم أهمية إدارة المعرفة وشرح مكوناتها وكذلك كيفية القيام بها في المنظمة وفيما يتعلق بالموظفين والعمل المجموعات تعليم كيفية اكتساب المعرفة المتعلقة بالتنظيم والأهداف التنظيمية وكذلك تطبيق المعرفة في الوظيفة والتنظيم، تعليم أهمية وطرق تبادل المعلومات في التنظيم وبيئة العمل في المنظمات الرياضية.

الجلسة السابعة: تعليم أهمية المطابقة بين التوقعات الفردية والتنظيمية وشرح طرق إقامة المطابقة بين التوقعات والتوقعات والواجبات الوظيفية والمهنية للموظفين مع توقعات المنظمة من الموظفين، تعليم أهمية

توضيح الأهداف التنظيمية والتعبير عنها ومحاولة فهم توقعات المنظمة من الموظفين وأيضا فهم احتياجات وتوقعات الموظفين من المنظمة، تعليم أهمية وكيفية التعبير عن الأهداف التنظيمية بطريقة صحيحة ومفهومة للموظفين في المنظمة، تعليم أهمية التغذية الراجعة في إنتاجية العمل وكذلك تعليم كيفية تقديم ردود فعل إيجابية وفعالة للموظفين من أجل تحسين أدائهم في المنظمات الرياضية. ولتحليل البيانات تم استخدام الطريقة الإحصائية لتحليل التباين مع القياسات المتكررة.

نتائج الاختبارات

وأظهرت نتائج البحث أن أغلب المشاركين في المجموعتين التجريبية والضابطة للبحث كانوا متساويين تقريباً في الفئة العمرية ما بين 40 و50 عاماً. نصف المشاركين في المجموعة التجريبية والضابطة حصلوا على درجة البكالوريوس والنصف الآخر حصلوا على درجة الماجستير أو أعلى. كما أن أعلى تكرار للخبرة الخدمية في كل من المجموعتين التجريبية والضابطة للبحث كان أكثر من 15 سنة. وترد نتائج اختبار مساواة تباينات متغيرات البحث في الجدول رقم 1.

جدول رقم (1)

نتائج اختبار الصندوق افتراض تساوي التباين في درجات التعلق المهني والتفكير الاستراتيجي والكفاءة الذاتية الوظيفية

Significance level	Value BOX	Degree of freedom	F	المتغير
0/19	4/85	3	1/89	التعلق المهني
0/34	1/08	3	0/93	التفكير الاستراتيجي
0/12	6/74	3	2	الكفاءة الذاتية الوظيفية

لا يُظهر F الذي تمت ملاحظته في اختبار الصندوق فرقا كبيرا بين درجات التعلق المهني، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية للوظيفة، ويمكن استخدام الإحصائيات البارامترية لتحليل البيانات الاستدلالية.

الجدول رقم (2)

نتائج التحقق من افتراض تجانس منحدرات الانحدار

Significance level	F	Average of squares	المتغير
0/22	3/87	1/18	التعلق المهني
0/14	6/25	2/08	التفكير الاستراتيجي
0/25	4/06	1/29	الكفاءة الذاتية الوظيفية

وبالنظر إلى أن إحصائية F ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0/05$ فإنها تظهر عدم وجود تفاعل بين تأثير الاختبار القبلي (درجات الارتباط الوظيفي، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية) والمتغير المستقل (تدريب الذكاء التنظيمي). ولذلك تم التأكد من فرضية تجانس منحدرات الانحدار.

الجدول رقم (3)
نتائج اختبار Mochli للكروية لافتراض الكروية في القياسات المتكررة

Significance level	df	Mucheli statistic	المتغير التابع
0/10	2	0/76	التعلق المهني
0/13	2	0/60	التفكير الاستراتيجي
0/001	2	0/32	الكفاءة الذاتية الوظيفية

ووفقاً للنتائج، فإن إحصائية Mochli عند مستوى $\alpha = 0.05$ ، تم رفض التجانس الافتراضي للمتغيرات باستخدام اختبار Mochli في بعض المتغيرات وتأكيده في بعض المتغيرات. يتم استخدام اختبار Greenhouse-Geiser المحافظ لتحليل تباين القياسات المتكررة.

الجدول رقم (4)
نتائج التحليل متعدد المتغيرات للتباين مع القياسات المتكررة لتأثيرات التفاعل داخل المجموعة (ويكس لأمدا)

eta squared	Significance level	Df error	F	القيمة	عامل	الاختبار
0/88	0/001	17	68/31	0/89	الوقت	التعلق المهني
0/84	0/001	17	45/35	0/84	التفاعل الجماعي والوقت	
0/86	0/001	17	73/55	0/90	الوقت	التفكير الاستراتيجي
0/84	0/001	17	45/73	0/84	التفاعل الجماعي والوقت	
0/71	0/001	17	20/88	0/71	الوقت	الكفاءة الذاتية الوظيفية
0/59	0/001	17	12/36	0/59	التفاعل الجماعي والوقت	

$\alpha = 0/05$ وكانت نتائج الجدول 4 و F التي لوحظت على مستوى $\alpha = 0/05$ العلاقة بين المجموعة الخطية للمتغيرات التابعة (التعلق المهني، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية) مع المتغيرات المستقلة (تدريب الذكاء التنظيمي) ذات دلالة إحصائية. أي أن التدريب على الذكاء التنظيمي له تأثير كبير على واحد على الأقل من المتغيرات التابعة (التعلق المهني، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية).

الجدول رقم (5)
نتائج تحليل التباين بالقياسات المتكررة ومقارنة درجات الاختبار القبلي والبعدي ومتابعة أثر تدريب الذكاء التنظيمي على الارتباط الوظيفي والتفكير الاستراتيجي والكفاءة الذاتية الوظيفية.

Effectiveness	Significance level	F	Average of squares	Degree of	Sum of Squares	مصادر التغيرات	المتغير
---------------	--------------------	---	--------------------	-----------	----------------	----------------	---------

				freedom			
0/79	0/001	71/06	32/24	2	64/48	الوقت	التعلق المهني
0/72	0/001	46/98	21/32	2	42/63	التفاعل الجماعي والوقت	
0/85	0/001	10/32 6	603/29	2	1206/57	الوقت	التفكير الاستراتيجي
0/79	0/001	66/60	377/92	2	755/83	التفاعل الجماعي والوقت	
0/36	0/001	10/27	496/86	2	993/72	الوقت	الكفاءة الذاتية الوظيفية
0/27	0/003	6/71	324/46	2	648/93	التفاعل الجماعي والوقت	

تظهر نتائج الجدول 5، F عند المستوى $\alpha = 0/05$ وجود فرق كبير بين متوسطات درجات المراحل الثلاث للاختبار القبلي والاختبار البعدي والمتابعة لمتغيرات التعلق المهني، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية. ولذلك يمكن القول إن التدريب على الذكاء التنظيمي كان له تأثير معنوي على متغيرات التعلق المهني، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية، وكان لهذا التأثير ثبات معنوي بعد ثلاثة أشهر على المتغيرات المذكورة.

الجدول رقم (6)

نتائج اختبار متابعة LSD مقارنة متوسطات درجات المراحل الثلاث للاختبار القبلي والاختبار البعدي والمتابعة لمتغيرات التعلق الوظيفي، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية.

Significance level	Mean difference	المجموعات	المتغير
0/001	-1/45	الاختبار القبلي - الاختبار البعدي	التعلق المهني
0/001	-1/70	الاختبار القبلي - اختبار المتابعة	
0/001	-6/60	الاختبار القبلي - الاختبار البعدي	التفكير الاستراتيجي
0/001	-8/15	الاختبار القبلي - اختبار المتابعة	
0/001	-6/30	الاختبار القبلي - الاختبار البعدي	الكفاءة الذاتية الوظيفية
0/03	-6/60	الاختبار القبلي - اختبار المتابعة	

وفي ضوء النتائج، أظهر الاختبار البعدي لـ LSD أن درجات الاختبار البعدي والمتابعة لمتغيرات التعلق المهني، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية كانت أعلى بكثير من درجات الاختبار القبلي، مما يدل على تأثير تدريب الذكاء التنظيمي على المتغيرات المذكورة واستدامة هذا التدريب.

مناقشة النتائج والتوصيات

تشير النتائج المتعلقة بأثر تدريب الذكاء التنظيمي على المتغيرات الوظيفية والتنظيمية (الارتباط الوظيفي، التفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية) لدى المديرين الرياضيين في العراق إلى وجود فرق كبير بين متوسط درجات المراحل الثلاث للمرحلة ما قبل العملية. الاختبار، والاختبار البعدي، واختبار المتابعة لمتغيرات الارتباط، وكان هناك التفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية المهنية. ولذلك يمكن القول أن التدريب على الذكاء التنظيمي كان له تأثير معنوي على متغيرات الارتباط الوظيفي، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية، وكان لهذا التأثير استقرار كبير على المتغيرات المذكورة بعد ثلاثة أشهر. وفي ضوء نتائج اختبار المتابعة تبين أن درجات الاختبار البعدي واختبار المتابعة لمتغيرات الارتباط الوظيفي، والتفكير الاستراتيجي، والكفاءة الذاتية الوظيفية كانت أعلى بكثير من الاختبار القبلي. درجات الاختبار التي تشير إلى أثر تدريب الذكاء التنظيمي على المتغيرات المذكورة واستدامة هذا التدريب.

وفي شرح نتائج البحث يمكن القول أن تدريب الذكاء التنظيمي يعد ضماناً للمزايا طويلة المدى للمنظمات وتحسين أداء الموظفين، وتدريبه للموظفين هو في الواقع قوة دافعة لتنمية المواهب والمهارات. قدرة المنظمة على تحريك القدرة العقلية والتركيز، إن القدرة على تحقيق الرسالة التنظيمية في منظمة ذكية هي ما يجعل الأفراد يؤدون واجبات عملهم بكفاءة، ويؤمنون بصحة الأهداف المهنية والتنظيمية. في نظرية الاقتصاد الكلاسيكي في مجال الميزة التنافسية، قيل أن هناك حاجة لإضافة قوة التفكير إلى مجمع المنظمة، وبالتالي، ينبغي دائماً إعطاء الأولوية لتدريب الذكاء التنظيمي. كما أن تدريب الذكاء التنظيمي يجعل المنظمة تتصرف بشكل أكثر ذكاءً في الوضع الحالي حتى لا تتخلف عن المنافسة في مجال إنتاج العلوم والتكنولوجيا، لذا فإن تدريب الذكاء التنظيمي على الموارد البشرية كمورد استراتيجي، يؤدي إلى الحفاظ على هذا المورد ووضعهم في اتجاه تحسين المتغيرات الوظيفية والتنظيمية ويجعلهم لا يخرطون في القضايا الجانبية بالذكاء ويخدمون المنظمة بشكل كامل بالمهارات التي حصلوا عليها من تدريبات الذكاء التنظيمي.

وفي تفسير آخر يمكننا الرجوع إلى نظرية ألبريشت، حيث يرى ألبريشت أن توظيف وتوظيف أشخاص أذكى للغاية وذوي ذكاء عالٍ في المنظمة فقط هو الذي لا يمكن أن يضمن نجاح المنظمة وتقدمها مقارنة بمنافسيها، لأنه عندما يكون الأشخاص الأذكى في منظمة ما يأتي ويحدث معاً البقاء العقلي للمنظمة، لأن كل واحد من هؤلاء الأذكى يتصرف بشكل فردي ويفشل في بناء مفهوم لتحقيق النجاح والتميز التنظيمي، ولهذا الأمر عواقب كثيرة تعود بالنفع على المنظمة، ويعتبر الحل الوحيد لهذه المشكلة أن تكون زراعة وتطبيق التدريب على الذكاء التنظيمي على جميع مستويات المنظمة، مما يحسن المتغيرات الوظيفية والتنظيمية على نطاق واسع في المنظمة. ولذلك فإن تدريب الذكاء التنظيمي على تحديد هذه القضية والاهتمام بها كإجراء فعال في نجاح المنظمة وخلق بيئة تنظيمية مواتية للمشاركة الفعالة للموظفين والمديرين الملتزمين يكون محسوساً بالكامل وعندما يعرف الناس أن أفكارهم وخبراتهم ويتم سماع الاقتراحات والاهتمام بها، وتظهر فيهم الرغبة في تبادل ونقل المعرفة وتشجع الآخرين على الاستفادة من معارفهم ومواهبهم الداخلية، وهذا يجعلهم يشعرون بمزيد من الرضا والارتباط والالتزام بمنظمتهم وفي من أجل تحسين وزيادة إنتاجية أنفسهم والمنظمة، سوف يستخدمون كل المعرفة ويبذلون جهوداً إضافية.

تعد المنظمات الرياضية أحد الرعاة الرئيسيين للرياضة في كل بلد، ويؤثر أدائها على جميع الجوانب الاجتماعية والثقافية والأسرية للناس. إن أداءهم الجيد شرط أساسي لتحقيق مجتمع سليم ومتطور، وعلى العكس من ذلك، فإن أداءهم السيئ يؤدي إلى كل أنواع القصور الاجتماعي والثقافي. إن تنوع الألعاب الرياضية والثقافات والأذواق والمرافق الرياضية في البلاد جعل عمل المنظمات الرياضية معقداً للغاية.

كما أن عمل الإدارة في مثل هذه المنظمات معقد للغاية ولا يمكن إدارته بنجاح بدون ذكاء. مما لا شك فيه أن المنظمات الرياضية يجب أن تتسلح بالذكاء التنظيمي العالي لتحريك قواها العقلية نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، وفي هذا الاتجاه يكون تدريب الذكاء التنظيمي فعالاً للغاية.

المصادر

38. احمد رضائي، أحمد دراسة العلاقة بين الذكاء التنظيمي وإدارة المعرفة ومستوى تطبيق مكونات المنظمة المتعلمة لدى مديري بنك شهر كورد تجارات، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية من جامعة شهر كورد الإسلامية آزاد. 2017.
39. ام البنين صادقي، رسول مهدي خاني، فتاح، ناظم، أمير حسين، التحقيق في الدور الوسيط لإدارة المعرفة في العلاقة بين الذكاء التنظيمي والفعالية التنظيمية في الموانئ والمؤسسة البحرية لمحافظة طهران، المجلة العلمية الفصلية لتعليم العلوم البحرية العدد 6، 52، 2016.
40. بارات دستجاردى زهرة وبزاعي حسن، التحقيق في العوامل المؤثرة على الذكاء التنظيمي للعاملين في مجال التعليم في محافظة أصفهان، الإدارة والمعرفة الفصلية، العدد 4، الفصل الثالث، 2008.
41. توماس دافنبورت، لورانس بروساك، إدارة المعرفة، ترجمة حسين الرحمن سارشت، طهران: منشورات سابكو، 2015.
42. روبنز، أنظرية التنظيم، ترجمة سيد مهدي علواني وحسن دناي فرد، طهران: منشورات سفر، 2017.
43. سعيدة شهرآزي، دراسة العلاقة بين الذكاء التنظيمي والرضا الوظيفي والقدرة على التكيف الوظيفي والالتزام العاطفي وتحسين الأداء وتقليل مفاصلة الموظفين، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد جمران، 2017.
44. شاواردى الناز، التحقيق في التنبؤ بالالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والقدرة على التكيف الوظيفي والارتباط الوظيفي وتحسين الأداء على أساس الذكاء التنظيمي لموظفي أقسام التربية الرياضية في محافظة أورميا، رسالة ماجستير من جامعة أورميا آزاد، 2019.
45. طيبة كافي، التنبؤ بالرضا الوظيفي على أساس معتقدات الكفاءة الذاتية، والكفاءة الذاتية في التدريس، وضغوط العمل، والتسويق الوظيفي، ومستوى الذكاء التنظيمي للمعلمين المتميزين، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد بهشتي، 2016.
46. عبد الله الشافعي آبادي، الإرشاد المهني، طهران: رشد، 2016.
47. فريدة علي زاده، معصومة كلاتي سيفاري، المنصورة أبو جعفري، تحديد العلاقة بين الذكاء التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية بالفعالية التنظيمية في الإدارة العامة للرياضة والشباب لمحافظة كلستان. مجلة الإدارة الرياضية والسلوك الحركي، المجلد 13، العدد 25، 55، 2016.
48. مالك زاده غلام رضا، الذكاء التنظيمي، أداة قوية في إدارة الشركات القائمة على المعرفة، كلية العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة فردوسي مشهد، 2008.
49. ماهان سالاس، العلاقة بين الذكاء التنظيمي ومكوناته بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في شركة أحياء كوستار اسبادان، مجلة المعرفة والأبحاث في علم النفس التطبيقي، العدد 40، 2008.
50. محمد خاجه كيكولاكي، دراسة العلاقة بين الذكاء التنظيمي للمديرين والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة إيذه، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية من جامعة شهر كورد الإسلامية آزاد، 2012.
51. مهدي ساتاري قهفارخي، مهدي دراسة العلاقة بين الذكاء التنظيمي والثقافة التنظيمية (حالة دراسية: شركة مباركي للصلب في أصفهان). رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا جامعة آزاد الإسلامية فرع خراسان أصفهان، 2016.
52. مير محمد كاشف. العلاقة بين الذكاء التنظيمي وإدارة المعرفة في أقسام التربية الرياضية في شرق وغرب أنربيجان، مجلة الأبحاث في علوم الرياضة، العدد 24، 2006.

53. نرجس نسبي السادات، العلاقة بين الذكاء التنظيمي والإبداع والإدارة الاستراتيجية دراسة حالة: موظفو جامعة شيراز للعلوم الطبية، رسالة ماجستير، جامعة بيام نور، شيراز، 2007.
54. الهام بيكزاده، علي غلاماباس؛ حسن اسكندري، دراسة العلاقة بين الذكاء التنظيمي للمديرين وأدائهم في المنظمات الحكومية لمحافظة أنزبيجان الشرقية، مجلة العلوم التربوية الفصلية، جامعة أصفهان، العدد 4، الفترة الثانية، 2009.
55. يعقوب بدري آزارين، محمد رسول خدادادي، معصومة علمي كاشكي، رقية سارلاب، العلاقة بين الذكاء التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية في إدارات الرياضة والشباب في محافظة أنزبيجان الشرقية، دراسات إدارة السلوك التنظيمي في الرياضة، الفترة الثانية، العدد 8، 25، 2014.
56. Alberecht, K..Organizational intelligence & knowledge management, Thinking outsid the silos.New York:Anderson. 2015.
57. Albrecht, K. The power of minds at work: organizational intelligence in_ action. American Management Association, 4(2), pp15-47. 2010.
58. Armstrong, T. The multiple intelligences of research in education. Florida:Neel & Hakson. 2019.
59. Ashnack, J. Organizational citizenship behavior. Journal of Applied apychology, 2.24-30. 2012.
60. Askim,H. Organizational intelligence; fractional approach .New york: John willey & sons. 2019.
61. Beker, W. why incentive pant's cannot work, management Review. New York:McGrow Hill. 2019.
62. Callaway, D. The Effect of organizational intelligence on Job Knowledge: strategic thinking and job involvement of Complex Technology. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76 (1), 27-52. 2018.
63. Carmeli, A.Exploring determinantsof job involvement: an empirical test among senior executives. International Journal of Manpower, 36, 457-472. 2016.
64. Chen, Y.H. Principals, distributed Leadership behaviors and their impact on student achievement in selected elemantry school in Texas. Unpublished dissertation, College of educational, Texas. 2019.
65. Dreyfus, C.R. organizational Organization that sport effectiveness of organizational variables. MIS quarterly, 107-136. 2019.
66. Fletcher,K. A theory of performance. (Eds), personnel selection in organizations (pp35-70) San Francisco: Jossey – Bass. 2019.
67. Lefter,V., Prejmerean, M., & Vasilache, S. The dimension of organizational intelligence in Romanian companies-a human capital perspective. Academy of economic studies, Bucharest. 2019.
68. Lofqist, L., H. & Davis, R. Apsychological theory of work adjustment, Minneapolis. University of Minnesota press. 1991.
69. Lord, R. G., & Shondrick, S. J. Leadership, knowledge and strategic thinking: Symbolic, connectionist, and organizational intelligence. The Leadership Quarterly, 22(1), 207-222. 2017.

70. Noor, N.M. Work-family connict, work- and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of Social Psychology*, 1, 4, 389-405. 2016.
71. Prejmerean, M.C. & Vasilache, S. Standards and Markets for university- originated organizational intelligence .Retrieved November 2008, from the world wide web:<http://WWW.mpra.ub.uni-muenchen.de/5574/>. 2007.
72. Royan, P. Foundations of organizational intelligence at sport organizational. *Human Resources Management Journal*, 8.158-175. 2017.
73. Sergeant, K. & Terry, M. Discourses of work-life balance: organizational intelligence in sport organisations. *Gender, Work and Organisation*, 12(2), 147-168. 2018.
74. Swayne, L.E., Duncan WJ, Ginter PM. *Strategic management of health care organizations*: John Wiley & Sons. 2019.