



اليقظة الإستراتيجية وعلاقتها بالأداء التنظيمي للاتحادات الرياضية في العراق

ثامر حماد رجه

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة بغداد

thamer.hammad@cope.uobaghdad.edu.iq

تاريخ الاستلام : 2025/2 /28

تاريخ القبول: 2025/3 /15

تاريخ النشر: 2025/4/1



Creative Commons Attribution 4.0 International Licens هذا العمل مرخص من قبل

ملخص البحث:

هدف البحث الحالي إلى معرفة مدى تطبيق اليقظة الإستراتيجية بعمل الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية والأداء التنظيمي والعلاقة الارتباطية فيما بينهما على عينة من الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية التابعة للجنة الاولمبية الوطنية العراقية والبالغ عددها (26) اتحاد رياضي على عينة قوامها (170) عضوا بنسبة بلغت (81.73) واعتمد الباحث على بناء مقياسي اليقظة الإستراتيجية بواقع (4) محاور و (24) عبارة، ومقياس الأداء التنظيمي بواقع (4) محاور و (20) عبارة، مستخدما الإستبانة في طرحها على عينة البحث وتم معالجة النتائج ضمن منظومة (spss) بكافة المتطلبات الإحصائية التي تحقق أهداف البحث، وتوصل الباحث لعدة استنتاجات أهمها تمتع عينة البحث باليقظة الإستراتيجية والأداء التنظيمي واستنتج البحث إلى اعتبار اليقظة الإستراتيجية إحدى الركائز الرئيسة لجمع المعلومات بما يحدد ويوجه عمل الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية مسبقاً. ويعد الأداء التنظيمي المحرك الرئيس لنشر ثقافة التحسين المستمر ومحفز نحو تحقيق الرضا والالتزام والتفكير الإبداعي لعمل الاتحادات الرياضية. ويوصي الباحث إلى نشر ثقافة اليقظة الإستراتيجية بشكل أوسع بكافة أنواعها وأبعادها ومدى تأثيرها الايجابي في تحسين جوانب الإدارة الرياضية. ودراسة البيئة الداخلية والخارجية وفق معايير محددة كونها المسؤولة عن مستقبل نجاح عمل الاتحادات الرياضية.

الكلمات المفتاحية: اليقظة الإستراتيجية، الأداء التنظيمي.

Strategic vigilance and its relationship to the organizational performance of sports federations in Iraq

Thamer Hammad Rija

Faculty of Physical Education and Sports Sciences, University of Baghdad

Abstract

The aim of the current research is to know the extent to which strategic vigilance is applied to the work of the administrative bodies in the sports federations, organizational performance, and the correlation between them on a sample of the administrative bodies in the (26) sports

federations of the Iraqi National Olympic Committee on a sample of (170) members with a percentage of (81.73). The researcher relied on building the two measures of strategic vigilance by (4) axes and (24) phrases, and the measure of organizational performance by (4) axes and (20) phrases, using the questionnaire in presenting it to the research sample. The results were processed within the (spss) system with all statistical requirements that achieve the research objectives. The researcher reached several conclusions, the most important one is that the research sample has strategic vigilance and organizational performance. The research concluded that strategic vigilance is considered one of the main pillars of information collection to determine and guide the work of the administrative bodies in the sports federations in advance. Organizational performance is the main driver of spreading the culture of continuous improvement and a catalyst towards achieving satisfaction, commitment, and creative thinking for the work of sports federations. The researcher recommends spreading the culture of strategic vigilance more widely in all its types and dimensions and the extent of its positive impact in improving aspects of sports management. Studying the internal and external environment according to specific criteria as it is responsible for the future success of the work of sports federations.

Keywords: strategic, vigilance, organizational performance.

المقدمة :

في ظل التحديات والتغيرات المتسارعة والمحيط بالواقع الرياضي أصبح السعي نحو تحسين الأداء التنظيمي الشغل الشاغل للهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية التي تسعى للانتقال السريع إلى الأداء الفعال المبني على المعرفة والتفكير المنظم المرتبط بالمعلومات المتوافرة والدقيقة لمواكبة التطورات في بيئتها الخارجية باستمرار دون النظر لعملية التغيير بل استباق المعرفة والتنبؤ بالأحداث ما يتيح لها فرصة التطوير والتحسين قبل الجهات المنافسة لها ما يقع على عاتقها المراقبة والتتبع للأحداث والمتطلبات ورغبات المستفيدين من الجمهور ورصد نقاط الضعف في حالة استباقيه تحسبا للأخطار المحيطة بالعمل الرياضي فضلا عن سعيها لاغتنام الفرص وتعزيز قدراتها نحو النجاح وهذا ما يدعى باليقظة الإستراتيجية والتي تعرف بأنها "العمل الجماعي المستمر الذي تقوم به مجموعة من الأفراد من خلال جمع وتحليل المعلومات بشكل طوعي واستباقي؛ للتكيف من التغيرات المحتملة في البيئة الخارجية، من أجل تقليل المخاطر، (Rija et al., 2023a) والتهديدات وبناء فرص جديدة للعمل" (El Qasmi, 2019، 3). كما عرفت بأنها "الفهم والإدراك المسبق والمستمر للأحداث الداخلية والخارجية التي قد تحدث

في بيئة العمل مع استمرار الرغبة في التطور والابتكار والاستقصاء للبيئة المحيطة للتعرف على متغيراتها واتخاذ الإجراءات الاستباقية التي من شأنها مواجهة التحديات التي قد تواجهها مستقبلاً" (Alshaer, 2020). فالتجديد المستمر لتوجيه الموارد البشرية في التفكير والإبداع والتطلع للمستقبل الرياضي فيها وكيفية تطوير الأداء المهاري في ظل الإدارة الحديثة وتنميتها كأساس للبناء الجماعي وتوجيه القدرات نحو الإتقان لمجالات العمل ومواكبة العالم ودخول التنافس في التحسين والتميز ما يدفع بأصحاب القرار في هذه الاتحادات إلى البحث عن جوانب التغيير والنظر إلى المستقبل بتمعن وواقعية لتكون اليقظة الاستراتيجية نصب الأعين بما تحمله من مفهوم إداري يلامس عمق المعرفة التنظيمية والفلسفية والفكرية الإدارية، إذ تعد اليقظة الاستراتيجية من الأساليب الشمولية في إدارة الأعمال بما تحمله من القدرة المثلى في توفير ومعالجة المعلومات لتكون من الركائز الرئيسة في تطوير عمل الاتحادات الرياضية بالعراق وضمان الإبداع في تحسين نشاطاتها ومنافستها وفق برامج إدارية مدروسة لتلافي المخاطر والتهديدات واستثمار الفرص بشكل استباقي والقدرة على توقع متغيرات المستقبل والظروف الخارجية عبر تفكير إداري ممنهج وافق واسع للخبرة والدراية والتأمل في المستقبل الاستراتيجي لنجاح الرياضة العراقية (Rashid & Rija, 2024) إذ تعزز اليقظة الاستراتيجية القيمة التنافسية للاتحادات الرياضية من خلال محاورها وتفرعات متطلباتها مما تساعد في التنبؤ والتغيير بوظائف وعلاقات العمل داخل المنظومة الإدارية وللاتحادات الرياضية خارجياً في السمات والخصائص بطابع التعاون الجماعي والتطوعي فضلاً عن النظرة الإستراتيجية للمستقبل. ما يعكس ذلك على طابع الأداء التنظيمي الفعال والمنظم في محصلة نهائية للعمليات الإدارية التي يقومون بها في إدارتهم لهذه الاتحادات الرياضية وتجنب الإخلال في جانب من جوانبها كي لا تؤثر سلباً في أدائها فالتخصيص المناسب للموارد البشرية والمادية والمعلوماتية يمكن الهيئات الإدارية من تحقيق أهدافها ورضا المستفيدين عن أدائها، لذا فإن تحديد أوجه العمل بمدخلات مدروسة يعكس الأداء المتميز لعمل هذه الاتحادات الرياضية كونهم يدركون إن تلبية احتياجات ورغبات المستفيدين أساس أولويات العمل الإداري، إذ يعرف الأداء التنظيمي "على أنه النتائج الفعلية أو مخرجات المنظمة كما تم قياسها مقابل المخرجات المستهدفة لتلك المنظمة" (Basher et al, 2016). وقد عرّفه أيضاً "على أنه مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير المستهدفة وتحليل الانحرافات بين الأداء الفعلي والمعايير الموضوعية واتخاذ الإجراءات التصحيحية التي تقلل من الانحرافات أو تمنع حدوثها" (فاروق عبده ، 2005) . إذ يعتمد الأداء التنظيمي في كيفية توفير وإدارة الأموال بالكفاءة العقلانية وتوجيه الموارد المتاحة بالشكل الأمثل ضمن الأهداف المرسومة وكيفية إدارتها وضمان تحقيق أهدافها فضلاً عن الفاعلية التنظيمية بمؤشراتها ومعاييرها التي تعكس درجة النجاح في الأداء التنظيمي وقدرتها على التكيف مع بيئة العمل وضمان نجاح أدائها. وهذا ما

يؤكد عملية الأداء التنظيمي في القدرة الإدارية على اكتساب واستخدام كافة الموارد المهمة بأسرع وقت ممكن لتحقيق الأهداف العامة والتشغيلية (nancy،2011).

فقد أكدت العديد من الدراسات السابقة على كيفية توظيف اليقظة الإستراتيجية في الجانب الإداري وتنظيم مسارات العمل لأي منظومة إدارية تحتاج إلى إن تعتمد النظرة المستقبلية لتطوير مسار عملها. إذ ترى دراسة (Savescu،2014) والتي هدفت إلى التعرف على الجوانب المتعلقة بالإستراتيجية التنافسية والتكنولوجية في الشركات المتبقطة وتوصلت إلى إن النظم التكنولوجية عنصر أساس في الابتكار والتحسين للإنتاج والحداثة في المجال الاقتصادي والاجتماعي والخدمي لزيادة قدرتها التنافسية. ودراسة (عمر ولمين ، 2017) والتي هدف إلى التعرف على أساسيات اليقظة الإستراتيجية وإظهار أهمية التكيف والتفاعل مع البيئة من اجل تطبيق مفهومها وتقديم أنموذج مقترح لتطبيق آلياتها باليقظة التنافسية والتكنولوجية والتجارية . ودراسة (ريم احمد مختار ،35) والتي هدفت إلى معرفة العلاقة الارتباطية بين اليقظة الإستراتيجية والميزة التنافسية لبعض الأندية الرياضية والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطيه بين اليقظة الإستراتيجية والميزة التنافسية وأوصت بضرورة استخدام متغيرات إدارية فعالة مثل اليقظة الإستراتيجية لتحسين دائها الإداري. ودراسة(حيدر وآخرون ، 2021)والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين اليقظة الإستراتيجية والأداء المؤسسي في منتديات الشباب والرياضة للمنطقتين الوسطى والجنوبية بالعراق، والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطيه بينهما فضلاً عن ذلك بيت لهم دور في رفع كفاية الأداء لمدراء المنتديات الشبابية وأوصت في الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة لما لها من أهمية في تحسين واقع العمل الإداري فيها. (Emad, T.2019)

كما أكدت بعض الدراسات على أهمية الأداء التنظيمي وما له من دور في تحسين الأداء المؤسسي وكيفية توظيفه في إدارة العمل كجانب من جوانب الإتقان وضبط الأداء الإداري. إذ ترى دراسة (محمد سعد ، 2023) والتي هدفت إلى معرفة اثر ممارسات إدارة التميز على الأداء التنظيمي والعلاقة بينهما وقد أظهرت النتائج وجود تأثير ايجابي بين متغيرات البحث وتأكيد العلاقة الارتباطية بينهما وفق أبعادهم المعتمدة وأوصت إلى ضرورة زيادة الوعي التنظيمي وخلق بيئة تنظيمية ملائمة لزيادة الأداء الإبداعي والتميز. ودراسة (كريمة روي ، 2013) التي هدفت إلى معرفة فعالية دور الموارد البشرية على الأداء التنظيمي من خلال متغيرات الرضا الوظيفي والالتزام والسلوكيات والتحفيز وبينت التسيير الفعال للموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي في المؤسسات الصغيرة. ودراسة (الشيخ ساوس والعربي تيقاوي، 2013) والتي هدفت إلى معرفة مدى تقييم الأداء التنظيمي باستخدام بطاقة الأداء المتوازن وقد بينت النتائج إلى عدم وجود فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية وهناك ارتباط ذات علاقة معنوية بين متغيرات البحث وأوصت على تحسين الأداء التنظيمي وفق نظم رصينة. (Easa et al., 2022)

وتكمن أهمية البحث في التعبير عن تحقيق أعلى المستويات في كيفية إدارة الاتحادات الرياضية واحتياجها العالي للمعلومات الدقيقة لتحديد إستراتيجيتها المستقبلية لاتخاذ قرارات تخص الحاضر والمستقبل، فضلا عن دور الهيئات الإدارية في تهيئة الكوادر الإدارية وتدريبها وتحسين قدرتها والتي تنعكس ثمارها رفع قيمة الاتحاد الرياضي مما يفرض المتابعة المستمرة للتغيرات البيئية في كل الاتحادات الرياضية والاستعداد للتعامل معها ومواكبة التطورات الحاصلة في ميزة التنافس، والكشف عن الجوانب الغامضة لعملهم وكيفية الالتزام بالمهنية الإدارية وتحسين بالقوة مهارية للتفكير الإبداعي واعتماد سلوكيات تنم عن المعرفة الإدارية لعمل الاتحادات والفهم الصحيح لإبعاد اليقظة التي تعد سلاحا استراتيجيا مهما لضمان مفهوم التميز في الأداء التنظيمي كونه الهدف الرئيس من أهداف الاتحادات الراضية بتوظيف الموارد المتاحة بكفاءة وتميز يفوق قدرة تنافسية لنفس الأداء في ظل ظروف مثالية للتعبير الحقيقي لجدارته بين الاتحادات الأخرى.

الطريقة والأدوات:

من أجل تحقيق أهداف البحث معرفة واقع اليقظة الإستراتيجية والأداء التنظيمي، تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب التحليلي والعلاقات الارتباطية لملائمته وطبيعة البحث، وتم تحديد المجتمع بالطريقة العمدية من الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية الأولمبية بواقع (208) عضوا في (26) اتحاد رياضي إذ تم اختيار العينة بشكل عشوائي بواقع (170) عضوا بنسبة بلغت (81.73) من مجتمع الأصل تم تقسيمها إلى ثلاث عينات بشكل عشوائي وكما في جدول (1).

جدول رقم (1) يبين تفاصيل المجتمع والعينة المستهدفة

تقسيمات عينة البحث						عينة البحث	مجتمع البحث
النسبة %	عينة التطبيق	النسبة %	عينة التحليل الإحصائي	النسبة %	عينة التطبيق الاستطلاعي		
38.23	65	55.88	95	5.88	10	170	208

تم الاطلاع على مجموعة من المصادر والأطر النظرية لمعرفة التوجه العام والخاص لليقظة الإستراتيجية والأداء التنظيمي بما يبين المفاهيم والخصائص والأنواع والمميزات التي تغني متطلبات البحث، وتم اعتماد عدة وسائل وأدوات لجمع المعلومات والبيانات ذات الصلة بمتغيرات البحث بعمل عدة مقابلات شخصية مع ذوي الخبرة والاختصاص وعمل بعض زيارات ميدانية لأعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية للاستفسار والتقصي عن مشكلة أهمية البحث.

وبعد ذلك قام الباحث ببناء مقياسي البحث بتحديد مجموعة من المجالات بواقع (4) محاور موزعة عليها (29) عبارة لمقياس (اليقظة الإستراتيجية)، و (4) محاور موزعة عليها (27) عبارة لمقياس (الأداء التنظيمي). وتم عرضها على مجموعة من السادة الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية والبالغ عددهم (21) خبير لبيان مدى صلاحية المجالات والعبارات التابعة لها وتم إجراء بعض التعديلات للعبارات

وتغيير بعض الألفاظ كي توائم طبيعة المقياسين ونوع العينة المستهدفة من الهيئات الإدارية في للاتحاد الرياضية الاولمبية لزيادة رصانتها العلمية والبحثية باعتماد معادلة (كا²) وكما في جدول رقم (2).

جدول رقم (2) يبين آراء الخبراء في صلاحية مجالات وعبارات مقياسي اليقظة الإستراتيجية والأداء التنظيمي

اسم المتغير	ت	المجالات	عدد العبارات	موافقون	غير موافقون	قيمة (كا ²) المحسوبة	قيمة الدلالة	الدالة
اليقظة الإستراتيجية	1	اليقظة بالطابع الاستراتيجي	29	20	1	17.190	0.000	دالة
	2	اليقظة بالتعاون الجماعي		20	1	17.190	0.000	دالة
	3	اليقظة التطوعية		19	2	13.762	0.000	دالة
	4	اليقظة بالتنبؤ للمستقبل		21	0	21	0.000	دالة
الأداء التنظيمي	1	الرضا الوظيفي	27	19	2	13.762	0.000	دالة
	2	الالتزام التنظيمي		20	1	17.190	0.000	دالة
	3	مهارة التفكير الإبداعي		19	2	13.762	0.000	دالة
	4	سلوكيات الدور الإضافي		20	1	17.190	0.000	دالة

التحليل الإحصائي لمقياسي البحث:

من أجل تحقيق الصدق للمقياسين تم استخدام صدق المحتوى والذي من خلاله تم عرض المقياسين على مجموعة من السادة الخبراء لبيان مدى صلاحية المجالات المقترحة والعبارات التابعة لها. ومن ثم تم استخدام الصدق البنائي من أجل تعزيز عمليات ضبط مقياسي البحث وفق الشروط العلمية من خلال القدرة التمييزية (T) للعينات المتساوية غير المرتبطة والبالغ عددها (95) عضواً، مع تحديد نسبة (0.27) لبيان نوع التمييز للدرجات العليا والدنيا لتكون (25.65) وعند التقريب تصبح (26) وفق قيم ومستوى الدلالة عند درجة (0.05) ودرجة حرية بلغت (50)، إذ تبين إنها ذات تمييز عالي وكما في جدول (3 ، 4).

جدول (3) يبين القدرة التمييزية لمقياس اليقظة الإستراتيجية

تسلسل العبارات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (T) المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة
	ع	س	ع	س			
1	4.0000	0.00000	2.6154	.49614	-14.230	0.000	دال
2	4.0000	0.00000	2.5000	.50990	-15.000	0.000	دال
3	4.0000	0.00000	2.4231	.50383	-15.959	0.000	دال
4	4.0000	0.00000	2.1538	.36795	-25.584	0.000	دال
5	4.0000	.00000 ^a	2.0000	.00000 ^a	-35.355	0.000	دال
6	3.9615	.19612	2.0385	.19612	-36.084	0.000	دال
7	4.0000	.00000 ^a	2.0000	.00000 ^a	-15.430	0.000	دال
8	4.0000	0.00000	2.0769	.27175	-14.402	0.000	دال
9	4.0000	0.00000	2.4615	.50839	-15.430	0.000	دال
10	4.0000	0.00000	2.5769	.50383	-17.382	0.000	دال
11	4.0000	0.00000	2.4615	.50839	-15.430	0.000	دال
12	4.0000	0.00000	2.3462	.48516	-14.230	0.000	دال
13	4.0000	0.00000	2.4615	.50839	-14.402	0.000	دال
14	4.0000	0.00000	2.6154	.49614	-14.230	0.000	دال
15	4.0000	0.00000	2.5769	.50383	-14.402	0.000	دال
16	4.0000	0.00000	2.6154	.49614	-15.000	0.000	دال
17	4.0000	0.00000	2.5769	.50383	-20.996	0.000	دال
18	4.0000	0.00000	2.5000	.50990	-22.934	0.000	دال
19	4.0000	0.00000	2.2308	.42967	-20.996	0.000	دال
20	4.0000	0.00000	2.1923	.40192	-15.000	0.000	دال
21	4.0000	0.00000	2.2308	.42967	-15.959	0.000	دال
22	4.0000	0.00000	2.5000	.50990	-17.382	0.000	دال
23	4.0000	0.00000	2.4231	.50383	-14.148	0.000	دال

24	4.0000	0.00000	2.3462	.48516	-14.230	0.000	دال
25	4.0000	0.00000	2.6538	.48516	-17.456	0.000	دال
26	4.0000	0.00000	2.6154	.49614	-15.000	0.000	دال
27	4.0000	0.00000	2.8846	.32581	-14.148	0.000	دال
28	4.0000	0.00000	2.5000	.50990	-14.148	0.000	دال
29	4.0000	0.00000	2.6538	.48516	-15.959	0.000	دال

• معنوي > من (0,05) درجة حرية (50).

جدول (4) يبين القدرة التمييزية لمقياس الأداء التنظيمي

تسلسل العبارات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (T) المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة
	سن	ع	سن	ع			
1	4.0000	0.00000	2.5385	.50839	-14.659	0.000	دال
2	4.0000	0.00000	2.8077	.40192	-15.126	0.000	دال
3	4.0000	0.00000	2.6923	.47068	-14.167	0.000	دال
4	4.0000	0.00000	2.5769	.50383	-14.402	0.000	دال
5	4.0000	0.00000	2.3846	.49614	-16.602	0.000	دال
6	4.0000	0.00000	2.6923	.47068	-14.167	0.000	دال
7	4.0000	0.00000	2.4615	.50839	-15.430	0.000	دال
8	4.0000	0.00000	2.4231	.50383	-15.959	0.000	دال
9	4.0000	0.00000	2.3077	.47068	-18.333	0.000	دال
10	4.0000	0.00000	2.4231	.50383	-15.959	0.000	دال
11	4.0000	0.00000	2.1538	.36795	-25.584	0.000	دال
12	4.0000	0.00000	2.6923	.47068	-14.167	0.000	دال
13	4.0000	0.00000	2.3846	.49614	-16.602	0.000	دال
14	4.0000	0.00000	2.5385	.50839	-14.659	0.000	دال
15	4.0000	0.00000	2.6154	.49614	-14.230	0.000	دال
16	4.0000	0.00000	2.5769	.50383	-14.402	0.000	دال
17	4.0000	0.00000	2.3077	.47068	-18.333	0.000	دال
18	4.0000	0.00000	2.6538	.48516	-14.148	0.000	دال
19	4.0000	0.00000	2.1923	.40192	-22.934	0.000	دال
20	4.0000	0.00000	2.5385	.50839	-14.659	0.000	دال
21	4.0000	0.00000	2.2692	.45234	-19.510	0.000	دال
22	4.0000	0.00000	2.2308	.42967	-20.996	0.000	دال
23	4.0000	0.00000	2.5000	.50990	-15.000	0.000	دال
24	4.0000	0.00000	2.5385	.50839	-14.659	0.000	دال
25	4.0000	0.00000	2.8077	.40192	-15.126	0.000	دال
26	4.0000	0.00000	2.6923	.47068	-14.167	0.000	دال
27	4.0000	0.00000	2.5000	.50990	-15.000	0.000	دال

• معنوي > من (0,05) درجة حرية (50).

وللتأكد من صدق محاور وعبارات المقياسين من خلال معامل الاتساق الداخلي، إذ تم اعتماد ارتباط العبارة بالمقياس ككل لبيان صدق العبارة وتجانسها وقياسها نفس المفهوم الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس، باستخراج معامل الارتباط البسيط لبيرسون ما بين الدرجات على عينة المعاملات العلمية. وبينت النتائج الإحصائية معنوية العبارات ومدى تمتعها بالصدق ما عدى بعض العبارات التي كانت ذات قيمة أعلى من (0.05)، وتم الإبقاء على (24) عبارة من مقياس (اليقظة الإستراتيجية)، و (20) عبارة من مقياس (الأداء التنظيمي)، بعد حذف العبارات التي كانت قيمها غير مقبولة. إذ يشير (وهيب 2010) إلى " قبول الفقرة يتحدد إذا كان معامل الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس أعلى من (0.20)".

باعتداد نسبة (sig) بنسبة (0.05) فما دون، وكما في جدولي (4 ، 5).

جدول رقم (4) يبين معامل الاتساق الداخلي لمقياس اليقظة الإستراتيجية

ت	معامل الارتباط	القيمة المعنوية	الدلالة	ت	معامل الارتباط	القيمة المعنوية	الدلالة
1	.301**	.002	دال	16	.329**	.001	دال
2	.341**	.001	دال	17	.282**	.006	غير دال
3	.151	.143	غير دال	18	.260*	.011	دال
4	.338**	.001	دال	19	.452**	.000	دال
5	.361**	.000	دال	20	.063	.544	غير دال
6	.341**	.001	دال	21	.263*	.010	دال
7	.397**	.000	دال	22	.282**	.006	دال
8	.235*	.022	دال	23	.254*	.013	دال
9	.263*	.010	دال	24	.318**	.002	دال
10	.126	.224	غير دال	25	.286**	.005	دال
11	.348**	.000	دال	26	.070	.499	غير دال
12	.238*	.020	دال	27	.250*	.015	دال
13	.428**	.000	دال	28	.365**	.000	دال
14	.405**	.000	دال	29	.391**	.000	دال
15	.343**	.001	دال				

• معنوي > من (0,05) درجة حرية (94).

جدول رقم (5) يبين معامل الاتساق الداخلي لمقياس الأداء التنظيمي

ت	معامل الارتباط	القيمة المعنوية	الدلالة	ت	معامل الارتباط	القيمة المعنوية	الدلالة
1	.244*	.017	دال	15	.326**	.001	دال
2	.227*	.027	دال	16	.071	.495	غير دال
3	.174	.091	غير دال	17	.336**	.001	دال
4	.268**	.009	دال	18	.203*	.049	دال
5	.056	.592	غير دال	19	.339**	.000	دال
6	.208*	.043	دال	20	.369**	.000	دال
7	.308*	.000	دال	21	.389**	.000	دال
8	.304*	.002	دال	22	.157	.128	غير دال
9	.375**	.000	دال	23	.330**	.001	دال
10	.175	.090	غير دال	24	.339**	.001	دال
11	.213*	.038	دال	25	.149	.150	غير دال
12	.125	.228	غير دال	26	.258*	.011	دال
13	.204*	.047	دال	27	.353**	.000	دال
14	.325**	.001	دال				

• معنوي > من (0,05) درجة حرية (94).

وتم التحقق من معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لعبارات المقياسين، بإيجاد معامل (بيرسون)، لتظهر معامل الارتباط لمقياس (اليقظة الإستراتيجية) هي (0.867)، ومعامل الارتباط لمقياس (الأداء التنظيمي) هي (0.880)، وهذا يمثل نصف العبارات، إذ تم إيجاد معامل (سبيرمان براون) ليمثل المقياسين ككل، لتصبح قيمة معامل الارتباط لمقياس (اليقظة الإستراتيجية) هي (0.980)، وقيمة معامل الارتباط لمقياس (الأداء التنظيمي) هي (0.892). ومن ثم تم استخراج معامل (الفكرومباخ) والتي تعد

الأكثر استخداماً في المقاييس. إذ "يعد المقياس ثابتاً ثباتاً نسبياً إذا ما أعطيت نفس النتائج عند تكرارها عدة مرات لتكون قادرة على جمع المعلومات بشكل دقيق" (احمد: 2013: 194). إذ بينت النتائج عينة المعاملات العلمية، قيمته ثبات مقياس (اليقظة الإستراتيجية) هي (0.890)، وقيمة ثبات مقياس (الأداء التنظيمي) هي (0.995) ويعد هذا قيمة معامل عالٍ للثبات وكما وبين في جدول رقم (6).

جدول رقم (6) يبين معامل الثبات لمقاييس التماثل التنظيمي والاستقرار الوظيفي

اسم المقياس	التجزئة النصفية		الفكرومباخ	قيمة الدلالة	الدلالة
	قبل التصحيح (بيرسون)	بعد التصحيح (سبيرمان)			
اليقظة الإستراتيجية	0.876	0.880	0.890	0.000	دال
الأداء التنظيمي	0.980	0.985	0.995	0.000	دال

• معنوي > من (0,05) درجة حرية (94).

وقام الباحث بتوزيع المقاييس في تاريخ 2024/8/24 على عينة التطبيق والبالغ عددها (65) عضواً وتم إعطائهم الوقت الكافي للإجابة ومن ثم تم ترتيب البيانات وتجهيزها لمعالجتها إحصائياً وفق منظومة (spss) وتطبيق المعاملات المطلوبة لمعالجة النتائج من الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط (بيرسون) و (سبيرمان) واختبار (T) للعينات الغير مترابطة والتجزئة النصفية والفكرومباخ والوسط الفرضي.

النتائج :

من خلال ما تم التوصل إليه من البيانات الخاصة بعينة البحث ومعالجتها إحصائياً، والتحقق من معنوية المقاييس لمعرفة مستوى العينة من خلال الوصف الإحصائي ولمعرفة التوزيع الطبيعي لعينة التطبيق وكما مبين في جدول رقم (7).

جدول رقم (7) يبين وصف قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء وقيمة (T) المحسوبة والوسط الفرضي

المقياس	عدد العينة	عدد العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	الوسط	المنوال	الخطأ المعياري	أدنى درجة	أعلى درجة
اليقظة الإستراتيجية	65	24	80.1538	3.92600	0.248	80.0000	84.00	0.297	71.00	88.00
الأداء التنظيمي		20	68.5077	2.88381	0.169	68.0000	68.00	0.297	61.00	76.00

• معنوي عند > (0.05) عند درجة حرية (64).

جدول رقم (8) يبين قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة والوسط الفرضي

المقياس	عدد العينة	عدد العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	الوسط الفرضي	قيمة الدلالة	الدلالة
اليقظة الإستراتيجية	65	24	80.1538	3.92600	16.744	72	0.000	دال
الأداء الوظيفي		20	68.5077	2.88381	23.785	60	0.000	دال

• معنوي عند > (0.05) عند درجة حرية (64).

عرض نتائج محاور مقياس اليقظة الإستراتيجية

يعرض الباحث نتائج عينة العمل في قياس مستوى متغيرات البحث وفق كل مجال من القيم

المستحصلة لإجابات العينة وبيان وجه المقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي وكما في جدول (9) ، (10).

جدول (9) يبين نتائج العينة من خلال الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) والوسط الفرضي لمحاور مقياس اليقظة الإستراتيجية

نوع المقياس	المجالات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الدلالة
اليقظة الإستراتيجية	اليقظة بالطابع الاستراتيجي	20.0154	1.87494	18	8.666	0.000	دال
	اليقظة بالتعاون الجماعي	16.4923	1.76000	15	6.836	0.000	دال
	اليقظة التنافسية	20.0462	1.74491	18	9.454	0.000	دال
	اليقظة البيئية	23.6000	2.13454	21	9.820	0.000	دال

• معنوي عند (0.05) عند درجة حرية (64).

جدول (10) يبين نتائج العينة من خلال الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) والوسط الفرضي لمحاور مقياس الأداء التنظيمي

نوع المقياس	المجالات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الدلالة
الأداء التنظيمي	الرضا الوظيفي	16.9692	1.67676	15	9.469	0.000	دال
	الالتزام التنظيمي	13.5846	1.45658	12	8.771	0.000	دال
	مهارات التفكير الإبداعي	20.5538	1.64915	18	12.485	0.000	دال
	سلوكيات الدور الإضافي	17.4000	1.69374	15	11.424	0.000	دال

• معنوي عند (0.05) عند درجة حرية (64).

ومن خلال نتائج الارتباط بين المقياسين لعينة التطبيق، تظهر هناك العلاقة بين اليقظة الإستراتيجية والأداء التنظيمي بقيمة ذات دلالة إحصائية وكما في جدول (11).

جدول (11) يبين مستوى العلاقة بين مقياسي التماثل التنظيمي والاستقرار الوظيفي

معامل الارتباط	اليقظة الإستراتيجية	الأداء التنظيمي	قيمة الدلالة	نوع الدلالة
معامل الارتباط	0.246	0.246	0.000	دالة
القيمة المعنوية	0.049	0.049	0.000	دالة

النتائج:

يتبين من نتائج العمل الإحصائي وفق الجداول الإحصائية بحسب إجابات عينة التطبيق طبقاً لاختبار (T) وبعد إجراء عملية المقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي للتعرف على دلالة الفروق تبين هناك فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي للمقياسين عند مستوى دلالة (0.05). إذ إن قيم الوسط الحسابي والبالغ قيمتها (80.1538) أكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ قيمتها (72) لمقياس اليقظة الإستراتيجية عند مستوى دلالة (0.05) ويعزى ذلك إلى إن الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية لديهم اليقظة الإستراتيجية في ممارسة مهام أعمالهم الإدارية كونها تعد من المفاهيم الإستراتيجية التي تساعد في تحديد معالم العمل الإداري أي إن الهيئة الإدارية ترصد وتستثمر كل ما يؤدي الغرض لنجاح مهام عملها فالتوظيف التكنولوجي والتسهيلات وتسيير الخطط نقطة فاصلة من أجل زيادة فاعلية

القرارات الإدارية، فاليقظة الإستراتيجية تعد من الركائز المهمة لتحقيق الحالة المثلى للفهم والاستيعاب للمعلومات والقدرة على تحليلها وإدراك متطلبات العمل المستقبلي بشكل واضح ومتابعة سير العمل والبيئة المحيطة والكشف عن أماكن الضعف والقوة يمنحهم فرصة للتفكير والتنظيم والبرمجة لخطة العمل التي تمكنهم من تعزيز الإطار المعرفي والمعلوماتي لديمومة حيوية عملها الإداري في حالة التنافس المستمر ما يمنحهم الفرصة للإبداع والتميز لخلق فرصة جديدة تمكنهم من إثبات كفاءتهم في دارة الاتحاد الرياضي.

وهذا يتفق مع دراسة (عمر ولمين ، 2017) والتي توصلت إلى أهمية اليقظة الإستراتيجية وأهمية التكيف مع البيئة والتفاعل معها لتقديم نموذج مثالي في تطبيق آليات أبعاد اليقظة الإستراتيجية. إذ تشير اليقظة الإستراتيجية إلى الإبداع الذي يعد ترجمة التطلع إلى تحويل الأفكار والمعلومات والبيانات إلى معارف وإجراءات ومخرجات طبقاً للهدف فهي إشارة فاعلة للعمليات الاستباقية التي تهتم بالمراقبة المستمرة للبيئة التنافسية بحيث يتم متابعة كل التغيرات التي تحيط بأي منظومة إدارية فاليقظة بكل المجالات أساس للذكاء في إدارة الأعمال (غالب ، ومليكة ، 2012).

أما في ما يتعلق في محور (اليقظة بالطابع الاستراتيجي) إذ إن قيم الوسط الحسابي والبالغ قيمتها (20.0154) أكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ قيمتها (18) عند مستوى دلالة (0.05) ويعزى ذلك إلى إن الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية غالباً ما تعتمد التفكير والتقصي عن كل ما يساعد في نموها الإداري والتي تظهر انعكاساته في تلبية متطلبات المستفيدين فقد أظهر إجابات العينة إن النية المستقبلية في سد الفجوات والسيطرة على المعوقات ونقاط الضعف تأخذ الحيز الأكبر في تفكيرها من أجل رفع مستوى الاتحاد وبالتالي التحسين والتطوير المستمر في ظل البيئة التنافسية . فقد أشارت دراسة (محمد ، 2014) إلى إن الفهم المباشر لدى المنظمة حول اتجاهها المستقبلي والتي يتدفق من قمتها إلى قاعدتها وهذا يتطلب التركيز على عمال المنظمة جميعاً وتوجيه جهودهم نحو السعي لتحقيق أهداف المنظمة (محمد، 2014). وقد أكدت دراسة (دانوك ، 2016، 161) إلى إن العملية الإستراتيجية المسبقة تعطي فرصة لأصحاب القرار في التفكير لوقت كافٍ في إجراءات العمل بالمستقبل واستحضار الماضي ومقارنته بالواقع ومن ثم استشراف المستقبل وصولاً إلى تحديد المهم والأهم ووضع التحديات نصب الأعين واستثمار الوقت بالتخلي عن الأشياء غير المهمة وتقنين العمل لتطوير الحاضر من أجل بلوغ المستقبل (دانوك، 2016، 31).

أما لمحور (اليقظة بالتعاون الجماعي) إذ إن قيم الوسط الحسابي والبالغ قيمتها (16.4923) أكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ قيمتها (15) عند مستوى دلالة (0.05) ويعزى ذلك إلى إن الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية لها القدرة على العمل الجماعي في حلقة واحدة وهدف واحد مما يتكون لديهم نظرة شمولية عن بيئتها الداخلية والنشاطات التي تقوم بها وكيفية إدارتها والبيئة الخارجية وطبيعة التعامل معها

فالاتحادات الرياضية بينت لديها قدرة على رصد استراتيجي لكافة التغييرات التي تحدث وصولاً إلى المعلومات المستحصلة ودقتها من أجل خفض حالات التوتر الإداري واعتماد التحليل والتفسير في الكشف عن مسار العمل والتنبؤ للمستقبل ما سوف تحدث من تغييرات تتطلب معرفة تنظيمية وقرارات رصينة، فالعمل الجماعي لديهم يعزز شعورهم بالانتماء للاتحاد الرياضي والأمان والاحترام وحفظ العلاقات الايجابية داخل الأعضاء الهيئة الإدارية. (Rija et al., 2023b) وهذا يتفق مع نظرة (زرواط ، ومالحي، 2014) بأن اليقظة تدار بشكل ديناميكي من خلال مجموعة أفراد يجمعون بصفة التعاون الجماعي ويستعملون المعلومات ذات الطابع الاستباقي، والتي تخص التغير المحتمل الناتج في البيئة الخارجية للمنظمة؛ بهدف خلق فرص أعمال، وتخفيض الأخطار، والسيطرة على دارة الهيكل التنظيمي لعمل أي منظومة إدارية" (زرواط ، ومالحي، 2014، 141). وقد ذكر (Lesca ، 1997). بأن اليقظة "عملية جماعية مستمرة تقوم بها مجموعة من الأفراد باستخدام معلومات استباقية حول التغييرات التي قد تحدث في البيئة الخارجية من أجل خلق فرص لتلافي الضعف والتهديدات الناتجة عن عدم اليقين بالأحداث المحيطة مما يسمح لأصحاب القرار التصرف بسرعة وفي الوقت المناسب واقتناص الفرص لرفع الكفاءة الإدارية" (Lesca ، 1997، 234).

أما لمحور (اليقظة التنافسية) إذ إن قيم الوسط الحسابي والبالغ قيمتها (20.0462) اكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ قيمتها (18) عند مستوى دلالة (0.05) ويعزى ذلك إلى إن الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية لها القدرة على تحديد منافسيها ورسم التصور المستقبلي للتعامل مع الخطط لتحسين وتطوير قدراتها ورفع كفاءتها الإدارية والمالية والانجاز الرياضي باستثمارها المعلومات المتوافرة والكشف عن المحيط التنافسي ، إذ ترى الهيئات الإدارية ان اليقظة التنافسية عملية إعلامية تمكنهم من جمع البيانات عن بيئة منافسيها وتحويلها إلى معلومات تعتمد عليها للتعرف عن طبيعة منافسيها ورصد إمكاناتهم وأدائهم المستقبلي وأساس في قراراتهم الإستراتيجية. لذلك وصفت اليقظة الإستراتيجية بعملية ديناميكية للبحث والمعالجة والنشر للمعلومات ذات العلاقة بمنافسيها ومتابعة استراتيجياتهم بشكل مباشر وغير مباشر ونوع سياساتهم الإدارية والمالية والاقتصادية وما تقدم من خدمات لرصد الخطط الكفيلة لرفع مستواهم عن الوضع الحالي ويفوق منافسيهم (فرج ، 2015). فقد أكدت (نوال، 2018) هو النشاط الذي من خلاله تتعرف المؤسسة على منافسيها الحاليين والمحتملين فضلا عن اهتمامها بالمحيط الذي تتطور فيه المؤسسات المتنافسة من خلال جمع المعلومات والبيانات من البيئة الداخلية ونقاط الضعف والقوة والبيئة الخارجية للفرص والتهديدات وإجراء التحليلات المناسبة للوصول إلى النتائج المطلوبة وعلى أثرها اتخاذ القرارات الإستراتيجية (نوال هاني، 2018، 243).

أما لمحور (اليقظة البيئية) إذ إن قيم الوسط الحسابي والبالغ قيمتها (23.6000) اكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ قيمتها (21) عند مستوى دلالة (0.05) ويعزى ذلك إلى إن الهيئات الإدارية في

الاتحادات الرياضية تتعامل مع البيئة المحيطة بشكل عملي وتراقب وتتابع التطورات الاقتصادية والسياسية والتعديلات القانونية في الأنظمة الإدارية والبيئة الثقافية وتأثيرها في نشاطات الاتحادات الرياضية ما يجعل دليها مجموعة من المعلومات المحيطة ببيئة الاتحادات وتحديد مسارات العمل من جهة وعملية التحفيز لها من جهة أخرى لإعادة النظر بإستراتيجيتها. لذلك وصفت اليقظة البيئية بأنها التوجه الشمولي لجميع التطورات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والقانونية التي تؤثر بشكل فعال على أنشطة المؤسسة فضلا عن المتابعة لجميع الأحداث والتغيرات البيئية ذات صلة قريبة منها (Alshaer، 2020، 84). لذلك تشير اليقظة البيئية للمستقبل إلى وجوب أن تكون المؤسسة يقظة بيئياً، وعلى علم بالتطورات التي تحدث فيبيئتها الخارجية، وقادرة على الرصد البيئي المستمر للحد من التأثير السلبي، والأنشطة التي يقوم بها المنافسون (الكلابي والموسوي والحدراوي، 2018، 175).

أما في يخص المتغير الثاني يتبين من نتائج العمل الإحصائي وفق الجداول الإحصائية بحسب إجابات عينة التطبيق طبقا لاختبار (T) وبعد إجراء عملية المقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي للتعرف على دلالة الفروق تبين هناك فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي للمقياس عند مستوى دلالة (0.05). إذ إن قيم الوسط الحسابي والبالغ قيمتها (68.5077) اكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ قيمتها (60) لمقياس الأداء التنظيمي عند مستوى دلالة (0.05) ويعزى ذلك إلى إن الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية لديها صفة الأداء التنظيمي كونها تستطيع تحديد مدى التكيف والاستجابة لمحددات البيئة المحيطة من خلال أهدافها الإستراتيجية وكيفية ترتيب مواردها في خدمة الاتحادات الرياضية مما يضع أدائها ذات طابع مميز وتعمل على تنظيم وترتيب وتخزين موارد إدارتها كضرورة حتمية لبقائها في تقدم مستمر ما يظهر اثر واضح في الأداء التنظيمي كونه انعكاسا واضحا فاعلية الاتحادات الرياضية على تحقيق أهدافها الإستراتيجية. وهذه النتيجة تطابق دراسة (كريمة روي، 2013) والتي أكدت من خلال متغيراتها إلى مدى التأثير الفعال للموارد البشرية ووعيهم للتأهب والاستعداد في تحسين الأداء التنظيمي داخل المؤسسات. فقد أكدت دراسة (عادل، 2007) إلى إن الأداء التنظيمي يساعد في تحديد التنسيق داخل المنظمة وتحقيق أهدافها كونه يمثل قدرة أعضائها العاملين في استعدادهم الدائم للوصول إلى النتائج المطلوبة. فالأداء التنظيمي يعبر عن الإمكانية المستمرة في تحديد مدى فعالية المنظمة في ضوء معايير محددة وقرارات مناسبة في إجراءاتها العملية يمكن قياسها بالأداء الفعلي مع المعايير المستهدفة وكشف الانحرافات ما بين الأداء الحالي والمعايير المطلوبة للأداء التنظيمي (محمد حافظ، 2015، 270). أما في ما يتعلق في محور (الرضا الوظيفي) إذ إن قيم الوسط الحسابي والبالغ قيمتها (16.9692) اكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ قيمتها (15) عند مستوى دلالة (0.05) ويعزى ذلك إلى إن الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية لديهم الشعور الايجابي باتجاه عملهم ومدى إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم المعنوية والمالية التي تعكس أدائهم والتفاني به والذي يظهر من خلال تقديرهم للذات

وقدرتهم في التفاعل الاجتماعي وارتفاع مستوى الطموح لديهم فالجهود العالية في أداء الواجبات والسعي الدائم الى إنجاح عمل الاتحادات ورفع من كفاءته لإدارية والتي تظهر نتائجها على الأداء الرياضي بشكل الرضا الوظيفي جزء فعال وإحدى ركائز النجاح في منظومة عمل الاتحادات الرياضية. لذلك يمكن تحديد عملية الرضا الوظيفي في الشعور والارتياح بالعمل والزملاء من خلال سلوكه الخارجي بالتعامل والايجابي والتعاون من اجل زيادة فاعلية الإنتاج الوظيفي (محمد أبو رحمه، 2012، 12). وقد أكدت دراسة (Tyilana, Xolani، 2005) إن الرضا الوظيفي مهم في مجال الإدارة كونه الوجه المشرق لمشاعر الموظفين واتجاهاتهم في مختلفة جوانب العمل ويفسح المجال إلى اكتشاف القصور بالعمل وتلافيها ويظهر المشكلات الموظفين لوضع الحلول المناسبة التي تساعد في تقدم العمل وزيادة قدرتهم في تقديم مستوى عالي من الخدمات (Tyilana, Xolani، 2005، 6). أما في ما يتعلق في محور (الالتزام التنظيمي) إذ إن قيم الوسط الحسابي والبالغ قيمتها (13.5846) اكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ قيمتها (12) عند مستوى دلالة (0.05) ويعزى ذلك إلى إن الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية يتمتعون بحرية الحركة والتعبير عن آرائهم أفكارهم وبناء العلاقات داخل بيئة العمل ودورها الفاعل في تحقيق التزامهم وسعيهم في الجدية بالعمل ومستمرين في رغبتهم بتقديم الأفضل وإعطاء الأولوية في تحقيق الأهداف المطلوبة من خلال قناعتهم بالتميز بالأداء يكون عبر العلاقة السائدة بينهم وبين الاتحاد وقبولهم بالواقع والتعامل معه بجهود عالية لرفع كفاءة العمل وانعكاسه على نجاح الاتحاد. فقد أشارت الدراسات إلى إن الالتزام حالة شعورية للفرد نحو المنظمة التي يعمل بها ومدى الارتباط بها نفسيا وعمليا واندماجها في تحقيق متطلباتها بإيمان كامل في نجاحها والرغبة المستمرة في الحفاظ على مكانته فيها كجزء من نظامها الفعال (John، 2010). لذا فإن المؤسسات الرياضية تحرص دائما إلى تهيئة بيئة العمل الداخلية بتوفير العدالة والتحفيز لكسب ولائهم من خلال بعث الطمأنينة والتعامل بثقة بين الإدارة والعاملين قد يجلب في نفوسهم دافعا نحو أداء واجباتهم وتحسين أدائهم والعمل بروح الفريق ومن ثم زيادة الانتماء والالتزام فيها (سعود بن محمد النمر وآخرون، 2011، 77).

أما في ما يتعلق في محور (مهارات التفكير الإبداعي) إذ إن قيم الوسط الحسابي والبالغ قيمتها (20.5538) اكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ قيمتها (18) عند مستوى دلالة (0.05) ويعزى ذلك إلى إن الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية تبذل قصارى جهدها بتوظيف كافة الإمكانيات والقدرات الشخصية والجماعية في بيئتها التنظيمية بلورة اتجاهاتها الإبداعية لتحقيق نجاحات غير مسبوقه ترتقي بالاتحاد الرياضي على أسس ممنهجة وعلمية وفق ممارسات عملية تنعكس في ظلها على تحسين أدائهم داخل بيئة العمل فالأداء التنظيمي عملية متكاملة ذات أبعاد متعددة في تكاملها لتحقيق الأهداف المطلوبة والتي جزء منها عملية التفكير الإبداعي لتقديم كل ما هو جديد يغني الاتحاد بخطط وقرارات ترفع من مستواه الرياضي. وقد أشار إلى عملية التفكير الإبداعي في القدرة الاستثنائية في إنتاج الأفكار بشكل

متميز بأكبر قدر ممكن في الطلاقة والأصالة والمرونة والأبعاد التي تنتظر إلى المستقبل بأوجه ذات طابع مختلف كاستجابة لحل المشكلات في موافق متعددة (مريم غضبان، 2011، 106). وقد أكد (Selu، 2005) بان الأهمية البالغة في تحقيق مهارات التفكير الإبداعي تعد منطلق فعال في تأمين موارد حقيقية تأهل العمل بما يحقق الأهداف المطلوبة فضلا عن القدرة على التحديد السريع للمواقف الحرجة واتخاذ القرارات اللازمة واعتماد البيانات والتحليل المنطقي في وضع برامج جديدة في استراتيجيات التغيير المستقبلي (Selu، 2005، 3). أما في ما يتعلق في محور (سلوكيات الدور الإضافي) إذ إن قيم الوسط الحسابي والبالغ قيمتها (17.4000) اكبر من قيمة الوسط الفرضي والبالغ قيمتها (15) عند مستوى دلالة (0.05) ويعزى ذلك إلى إن الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية تعمل على تقديم الأنشطة التطوعية في عملها التنظيمي والتي تعد جوانب إضافية لمهام عملهم المكلفين فيها وهي دائما ما تعزز من الأداء التنظيمي في الاتحادات الرياضية وتسهم في تحقيق أهدافهم الإستراتيجية بشكل غير مباشر فالهيئات الإدارية تعتمد في سياقها الإداري سلوكيات تدعم بها بيئة العمل ويتصرفون بطرق تحقق للاتحادات الرياضية طرق جديدة وإبداعية تميز العمل الإداري وتحفزهم لتقديم الأفضل دائما، فالخبرات المتراكمة لدى الهيئات الإدارية تساعدهم في التعامل بروح الفريق والمرونة والتكيف مع الظروف والبيئة المحيطة والتحفيز الذاتي والتواصل مع الجهات المناظرة والجهات المرجعية والالتزام بالأمانة المهنية لتجتمع جميعها لتكون عملا حاسما في تعزيز الإبداع وتحسين العلاقات الإدارية في بيئة العمل .

فقد أشارت الدراسات إلى سلوكيات الدور الإضافي تعبر عن الأنشطة التي يقومون فيها الموظفون في بيئة عملهم وهي فوق متطلبات عملهم الرئيسة من التعاون والتحسين المستمر والمبادرة والالتزام الأخلاقي كونها جوانب تدعم العمل وهي معيار لتقييم الموظفين في تقديم ما يرفع من قدرات الإدارة المهنية لديهم. (Abdulameer & Ismail, 2024)

ومن ذلك تتبين العلاقة بين اليقظة الإستراتيجية والأداء التنظيمي ارتباطا معنويا بين المحاور الخاصة بمتغيرات البحث في المؤشرات الإحصائية ويعزى ذلك إلى إن الاتحادات الرياضية تعتمد على خططها الإستراتيجية ولديها من الخبرات ما يؤهلها إلى فهم متطلبات العمل الإداري وكيفية التعامل مع المعلومات وتحليلها لمواجهة المنافسة بشكل أفضل ومستمر فاليقظة الإستراتيجية تفرض على الهيئات الإدارية حالة من التأهب والاستعداد الدائم لاستثمار الفرص والتعامل مع نقاط الضعف واتخاذ القرارات الإستراتيجية الضرورية ما يظهر عليها التغيرات الملائمة والمواكبة لمستجدات العمل الرياضي والبيئة المحيطة مما يعكس ذلك قدرتها إلى تحقيق الأداء التنظيمي والرضا عن أدائها والالتزام بمتطلبات العمل والتعبير عنه بالتفكير الإبداعي الناتج عن توظيف مهاراتها الإدارية بصورة جيدة مما يظهرها بسلوك منظم في إدارة خطط عملها، فاليقظة الإستراتيجية تعد عاملا رئيسا في خلق بيئة تنظيمية موائمة لعمل الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية فالتتابع للمعلومات والتحليل المستمر للخطط والمؤشرات الداخلية

والتعرف على نقاط القوة والضعف والكشف عن البيئة الخارجية وسير عمل الاتحادات المنافسة وطرق عملها يخلق فرص ويبين التهديدات مما يعطي الفرصة الكاملة في إعادة برمجة خطة العمل المستقبلية ووضع الاتحاد في طابع إبداعي جديد يرفع من مستوى أدائه التنظيمي. لذا فإن استمرارية الاتحادات الرياضية في تحسين اليقظة الإستراتيجية يعد عنصر رئيس وهم في تطوير الأداء التنظيمي.

الاستنتاجات:

1. تعد اليقظة الإستراتيجية إحدى الركائز الرئيسة لجمع المعلومات بما يحدد عمل الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية مسبقاً.
2. إن الاتحادات الرياضية لديها حالة تأهب واستعداد للتعامل مع أوجه الضعف والتحديات واستثمار مواطن القوة وتعزيزها مما تفاعلهم باليقظة الإستراتيجية.
3. تعتم الاتحادات الرياضية بالبيئة المحيطة بها من خلال استجابتها للتغيرات الحاصلة وتكيفها مع الظروف التي تواجهها.
4. لدى الاتحادات الرياضية توجه نحو استثمار اليقظة الإستراتيجية وتوظيفها في تحقيق الأداء التنظيمي.
5. يعد الأداء التنظيمي المحرك الرئيس لنشر ثقافة التحسين المستمر ومحفز نحو تحقيق الرضا والالتزام والتفكير الإبداعي لعمل الاتحادات الرياضية.
6. إن الأداء التنظيمي الجيد يعكس صورة اليقظة المستمرة والتنبؤ بما يدعم الأداء الإداري مستقبلاً.

التوصيات:

1. اعتماد الاتحادات الرياضية وحدات متخصصة للتقنيات الحديثة والتكنولوجية في تحديد متابعة المعلومات وتفسيرها وفق شبكة اتصالات رصينة.
2. نشر ثقافة اليقظة الإستراتيجية بشكل أوسع بكافة أنواعها وأبعادها ومدى تأثيرها الايجابي في تحسين جوانب الإدارة الرياضية.
3. دراسة البيئة الداخلية والخارجية وفق معايير محددة كونها المسؤولة عن مستقبل نجاح عمل الاتحادات الرياضية.
4. استقطاب أصحاب التخصص الإداري والاستفادة منهم في وضع الأساليب العملية لإدارة الخطط الإستراتيجية.
5. تحديد الإمكانيات المتوافرة وقياس قدرتها في الإيفاء بمتطلبات خططها المستقبلية.
6. إعداد برامج ودورات تطويرية تساعد في تحسين الأداء التنظيمي وتطبيق أبعاده ومقوماته بشكل مستمر لبيان التطورات العمل الإداري.

المصادر:

1. أبو رحمة، محمد، 2012، ضغوط العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة: رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2012، ص 12.
2. حيدر محمد مصلح، مروة خالد خزعل، خالد اسود لاخ، 2021، اليقظة الإستراتيجية وعلاقتها بالأداء المؤسسي في منتديات الشباب والرياضة للمنطقتين الوسطى والجنوبية بالعراق، مجلة علوم الرياضة، جامعة بابل، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، مجلد 13، عدد 46، ص 131-153.
3. ريم احمد مختار، 2017، اليقظة الإستراتيجية وعلاقتها بالميزة التنافسية ببعض الأندية الرياضية، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، مجلد 59، عدد 4، ص 1568-1533.
4. سعود بن محمد النمر وآخرون، 2011، الإدارة العامة: الأسس والوظائف والاتجاهات الحديثة، ط7، الرياض، مطابع الحمضي، ص 77.
5. كريمة روي، 2013، دور تسيير الموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، قسم علوم التسيير، ص 7.
6. نعيمة غلاب وزغيب مليكة، (2012)، واقع اليقظة الإستراتيجية وذكاء الأعمال في منظمات الأعمال الجزائرية، المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر: ذكاء الأعمال واقتصاد المعرفة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، ص 159.
7. نوال هاني، 2018، دور اليقظة التكنولوجية كعامل للإبداع في تحسين الأداء التنافسي للمؤسسة، مجلة شعاع، الدراسات الاقتصادية، مجلد 1، عدد 4، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية، علو التسيير، الجزائر.
8. فاروق عبده فيلة، ومحمد عبد المجيد، 2005، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ص 184.
9. فرج، شعبان، 2015، الذكاء الاقتصادي واليقظة الإستراتيجية كآلية للوقاية من الأزمات في منظمات الأعمال. المؤتمر العلمي الدولي الأول: منظمات الأعمال - الفرص والتحديات والتطلعات: جامعة البلقاء التطبيقية ومركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح، الأردن: جامعة البلقاء التطبيقية - الأردن، ص 1-18.
10. عادل الهادي البغدادي، 2007، علاقة وتأثير الذاكرة التنظيمية في الأداء التنظيمي دراسة تطبيقية في عينة من الشركات الصناعية، مجلة الإدارة والاقتصاد، مجلد 1، عدد 65، ص 6-7.
11. عمر ولد عابد (2017) آليات تطبيق اليقظة الإستراتيجية بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية نموذج مقترح، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، عدد 17، جامعة حسنية بن بوعلي الشلف، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ص 3-15.
12. محمد حافظ حجازي، 2007، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، ص 270.
13. محمد سعد محمد، 2023، نموذج مقترح لعلاقة إدارة التميز بالأداء التنظيمي _ دراسة ميدانية، قسم إدارة الأعمال، مجلة بحوث الشرق الأوسط، مجلد 3، عدد 94، ص 265.
14. مريم غضبان، 2011، التفكير الإبداعي قدراته ومقاييسه، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، مجلد 1، عدد 36 ديسمبر.
15. وهيب مجيد الكبيسي؛ القياس النفسي بين النظرية والتطبيق، (لبنان، العالمية المتحدة، 2010)، ص 35.
16. يحة عيسى، وحبوبة العيداني، 2016، اليقظة الإستراتيجية وعلاقتها بالميزة التنافسية ببعض الأندية الرياضية، مجلة الإبداع، الجزائر، مجلد 6، عدد 6، ص 11-26.
17. شهلاء عبد الهادي لهيمص محمد. (2024). أثر برنامج تدريبي وفق اليقظة الذهنية على الأداء الهجومي للاعبي منتخب أشبال العراق لكرة اليد المشارك بالبطولة العربية في النجف الأشرف 2024. *Mustansiriyah Journal of Sports Science*, 6(4), 1–18. <https://doi.org/10.62540/mjss.2024.4.6.1>
18. Stephan Jgo Marzina Karsh, & Adnan Hadi Musa. (2024). اليقظة الذهنية كدالة للتنبؤ بدقة الأداء المهاري لدى لاعبات الكرة الطائرة. *Mustansiriyah Journal of Sports Science*, 4(1), 9–18. <https://doi.org/10.62540/mjss.2022.04.01.02>
19. Abdulameer, F. I., & Ismail, K. S. (2024). The study examined the effectiveness of intense special exercises, combined with intermittent electrical stimulation, in alleviating lower back pain in professors aged 50-60 years at the College of Science, University of Baghdad. *Journal of Physical Education* (20736452), 36(3).

20. Alshaer, Sawsan. A, 2020," The Effect of Strategic Vigilance on Organizational Ambidexterity in Jordanian Commercial Banks", Modern Applied Science, Published by Canadian Center of Science and Education, Vol. 14, No. 6;p.p.84
21. Bashaer Almatrooshi, Sanjay Kumar Singh and Sherine Farouk , (2016),"Determinants of organizational performance: a proposed framework", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 65 Iss 6 pp. 844 .
22. Easa, F. A. W., Shihab, G. M., & Kahdim, M. J. (2022). the Effect of Training Network Training in Two Ways, High Interval Training and Repetition To Develop Speed Endurance Adapt Heart Rate and Achieve 5000 Meters Youth. *Revista Iberoamericana de Psicología Del Ejercicio y El Deporte*, 17(4), 239–241.
23. Emad, T. (2019). Compared study to the effectiveness of the physical education lesson between AL Karakh education first and second in Baghdad Governorate. *Journal of Physical Education*, 28(4.2), 348-374.
24. Hamad, T. (2008). The impact of a proposed training curriculum for the development of some immune responses to the variables using the loads of various training intensity sprinters. *Journal of Physical Education*, 20(3), 279-301. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V20\(3\)2008.794](https://doi.org/10.37359/JOPE.V20(3)2008.794)
25. Hamad, T., & Saad, S. (2019). Administrative Creativity In Soccer Premier League Clubs' Administrative Bureau. *Journal of Physical Education*, 31(1), 121-159. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V31\(1\)2019.819](https://doi.org/10.37359/JOPE.V31(1)2019.819)
26. Hantosh, S., Hamad, T., & Jasim, S. (2019). Occupational Level Improvement Requirements Of Methods of Teaching Teachers in the College Of Physical Education and Sport Sciences According to Kaizen Strategy In Proficiency From The Students' Point Of View. *Journal of Physical Education*, 29(4), 150-159. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V29\(4\)2017.274](https://doi.org/10.37359/JOPE.V29(4)2017.274)
27. John, D ., "Leadership Style and Organizational Commitment: the Moderating Effect of Locus of Control", ASBBS 280..Annual Conference: Las Vegas, Vol.17, No.1, 2010, p
28. nancy , h. (2011). le roulement du personnel et la performance organisationnelle l'effet modérateur des pratiques de gestion des ressources humaines, Mémoire présenté du grade de maître ès sciences. canada: université de montréal.p.26 .
29. nancy , h. (2011). le roulement du personnel et la performance organisationnelle l'effet modérateur des pratiques de gestion des ressources humaines, Mémoire présenté du grade de maître ès sciences. canada: université de montréal
30. Rashid, A. B., & Rija, T. H. (2024). Sports marketing strategy and its relationship to the competitive advantage of institutional clubs in Iraq. *Journal of Physical Education (20736452)*, 36(3).
31. Rija, T. H., Mohammed, T. K., & Kadhlm, R. A. (2023a). The Functional Burden outside the Official Hours during Corona Pandemic and Its Relationship to the Career Life Quality for Female Teachers of the Faculties of Physical Education and Sports Sciences. *Revista Iberoamericana de Psicología Del Ejercicio y El Deporte*, 18(3), 305–311.
32. Rija, T. H., Mohammed, T. K., & Kadhlm, R. A. (2023b). The Role of Organizational Development in Improving the Reality of the Work of the Administrative Bodies to Manage Active Sports Clubs in Baghdad. *Revista Iberoamericana de Psicología Del Ejercicio y El Deporte*, 18(3), 298–304.
33. Tyilana, Xolani E., (2005). The Impact of Motivation on Job Satisfaction Amongst an Employee of a National Broadcaster. Master in Business Management, Faculty of Management University of Johannesburg, p.6 .
34. Lesca. Humbert (1997). "Veille stratégique, concepts et démarche de mise en place dans l'entreprise. France", Grenoble: Association des Professionnels de l'information et de la Documentation: Ministère de L'éducation Nationale de la Recherche et de la Technologie
35. Savescu. Dan (2014). "Aspects regarding the competitive strategy in companies with technologic vigilance", Scientific Bulletin, Serie C, Fascicle: Mechanics, Tribology, Machine Manufacturing Technology. 5(28), 85-88.
36. El Qasmi, M. J. (2019). "The Management by Process & the Strategic Vigilance", Article Retrified from: http://isd.m.univ.tn.fr/PDF/isd.m%2024/isd.m24_elqasmi.pdf