

بناء مقياس مداخل التحفيز التنظيمي للرياضيين العراقيين الرواد

احمد مؤيد حسين
جامعة الموصل / كلية التربية
الاساسية/ قسم التربية البدنية
وعلوم الرياضة

رياض احمد اسماعيل
الجامعة الموصل/ كلية التربية
البدنية وعلوم الرياضة

عمر عبدالكريم شعبان
جامعة الموصل / كلية التربية
الاساسية/ قسم التربية البدنية
وعلوم الرياضة

(قدم للنشر في ١ / ٧ / ٢٠٢٢ ، قبل للنشر في ٢٧ / ٣ / ٢٠٢٣)

ملخص البحث:

هدف البحث الى بناء على مقياس التحفيز التنظيمي للرياضيين الرواد العاملين في المؤسسات الرياضية، و استخدم الباحثون المنهج الوصفي بدراسته المسحية، وقد شمل مجتمع البحث على (٤٠٠) رائد رياضي عامل بالمؤسسات الرياضية العراقية، وتم اختيار عينات الدراسة الاستطلاعية والبناء والثبات والتطبيق النهائي بطريقة عشوائية وبواقع (١٠ ، ١٨٠ ، ٣٠ ، ٨٠) على التوالي ، واستخدم الباحثون الاجراءات العلمية في بناء المقياس وعولجت البيانات احصائيا من خلال الوسط الحسابي، والنسبة المئوية، والارتباط البسيط، و معادلة سبيرمان براون، وقد استنتج الباحثون الاتي:

١- التوصل الى مقياس مداخل التحفيز التنظيمي في المؤسسات الرياضية وفق اجراءات البناء العلمية وتم التحقق من فاعليته من وجهة نظر الرواد العاملين فيها.

كما اوصى الباحثون بالاتي:

١- امكانية تعديل مقياس مداخل التحفيز التنظيمي وتطبيقه في منظمات رياضية اخرى.

الكلمات المفتاحية: مداخل التحفيز التنظيمي، الرياضيون العراقيون الرواد.



Building a measure of the entrances to organizational motivation for the pioneers Iraqi athletes

**Omar Abdulkarim Shaban
Mosul University/College
of Basic
Education/Department of
Physical Education and
Sports Sciences**

**Riyad Ahmed Ismail
University of Mosul/
College of Physical
Education and Sports
Sciences**

**Ahmed Moayed Hussein
Mosul University/College
of Basic
Education/Department of
Physical Education and
Sports Sciences**

Abstract:

The aim of the research was to build on the scale of organizational motivation for the pioneer athletes working in sports institutions, and the researchers used the descriptive approach in its survey study, and the research community included (400) sports pioneers working in Iraqi sports institutions, and the samples of the exploratory study, construction, stability and final application were selected in a random way and by (10, 180, 30, 80) respectively, and the researchers used scientific procedures in constructing the scale and the data were treated statistically through the mean, percentage, simple correlation, and Spearman–Brown equation. The researchers concluded the following :

1. Reaching the scale of organizational motivation entrances in sports institutions according to scientific construction procedures, and its effectiveness was verified from the viewpoint of the pioneers work in them.
2. The possibility of modifying the organizational motivation entrance scale and applying it in other sports organizations

Keywords: entrances to organizational motivation, the pioneer Iraqi athletes.

١- التعريف بالبحث

١-١ المقدمة واهمية البحث

ترتقي الامم والشعوب التي تستثمر مواردها وطاقتها وكفاءتها بصورة فعالة , كما انها تتفانى بالمحافظة عليها وتنميتها لاستدامة مصادر قوتها . ومن الطبيعي ان تفخر الدول بما تمتلكه من حضارة وتاريخ وثقافة وقيم اصيلة وانشطة متميزة واشخاص مبدعين . ويعد المجال الرياضي بأبطاله ونتائجه وامكانياته الحديثة فضلا عن قياداته الرشيدة في طليعة ما تتباهى به فهو يعكس تقدمها ومستوى اهتمامها به وبالمؤسسات والهيئات المسؤولة عن ادارة وتنظيم مواردها البشرية والمالية والمادية لتقديم افضل الخدمات الرياضية التي تحقق الآمال والطموحات بالتفوق. لذلك سعت معظم المنظمات الرياضية للاستفادة الموضوعية من كل الفرص المتاحة امامها للحفاظ على تقدمها , ومن اقوى واهم هذه الفرص الجاهزة للاستثمار الرواد الرياضيين الذين مثلوا العراق كحكام دوليين ومدربي ولاعبي المنتخبات الوطنية وحققوا الانجازات المتميزة وامتلكوا خبرات وتجارب متنوعة تؤهلهم لمساعدة ودعم الملاكات الادارية والفنية الرسمية بطاقات اضافية هادفة الى فوائد عديدة تعود على الجميع , كما يتوجب على المؤسسات الرياضية ان تهتم بهذه الشريحة المهمة وتعزز اساليب تحفيزهم لتشكيل صورة ذهنية ايجابية لمكانتهم مما يدفع الرياضيين الحاليين للالتزام بالأداء العالي فضلا عن شعور اللاعبين الرواد بالتقدير والاعتراف بجهودهم السابقة, مما يوفر مزيد من فرص استدامة تواصلهم وتفاعلهم مع البيئة التي يجدون انفسهم فيها ويدفعهم الى المشاركة بجدية في الوصول الى النتائج المتقدمة والمساهمة الفعالة بجهودهم وخبراتهم في تحقيق التميز لمؤسساتهم الرياضية.

لذا تتركز اهمية البحث في ما يأتي: تعد اول دراسة تناولت مفهوم التحفيز التنظيمي في القطاع الرياضي على مستوى الوطن العربي والعراق على حد علم الباحثون.

١-٢ مشكلة البحث

تواجه المؤسسات الرياضية في العراق العديد من المعوقات التي تحد من الوصول الى اهدافها في تحقيق النتائج المرجوة , فهي تحتاج الى عدة جهود ومستلزمات متميزة للنهوض من جديد وفق استراتيجيات مدروسة ومتكاملة , ويعد الرياضيون الرواد احدي اقوى هذه الموارد المرشحة للمساعدة والمساهمة في تنشيط الحركة الرياضية وتميز

مؤسساتها كونهم يعدون رأس مال فكري رصين ينبغي الاستفادة من امكانياتهم وتفعيل كفاءاتهم وفق تعامل موضوعي ومدرّوس لتحفيز هذه الشريحة والمبادرة في اشباع رغباتها المشروعة وتلبية احتياجاتها بشكل يراعي ظروف ومتطلبات ومساهمات الطرفين .

لذا تتركز مشكلة البحث في التساؤل الاتي: ماهي مداخل التحفيز التي توفرها المؤسسات الرياضية للرياضيين الرواد العاملين فيها؟ وما هي مستويات هذه المداخل؟

٣-١ هدف البحث : بناء مقياس مداخل التحفيز التنظيمي للرياضيين الرواد العاملين في المؤسسات الرياضية.

١-٤ مجالات البحث

١-٤-١ المجال البشري: الرياضيون العراقيون الرواد من الاداريين و المدربين والحكام من العاملين في المؤسسات الرياضية حصرا.

١-٤-٢ المجال المكاني: المؤسسات الرياضية كالاتحادات والاندية ووزارة الشباب والرياضة ومديرياتها في العراق.

١-٤-٣ المجال الزمني: الفترة من ٢٠٢٠/٩/٩ الى ٢٠٢١/٢/٩

١-٥ تحديد المصطلحات

١-٥-١ مداخل التحفيز التنظيمي: هي مجموعة من العوائد المادية والمعنوية التي تقدمها المنظمة لأعضائها بغية اشباع حاجاتهم وتحقيق رضاهم والتزامهم التنظيمي لتعزيز جهودهم الرسمية والتميزة والاضافية.

(الساقي، ٢٠١٥، ٤٣-٤٤)

و يعرفها الباحثون اجرائيا بانها مجموعة الممارسات والعمليات التي يمكن ان تقدمها المؤسسات الرياضية او تتبناها لتدعيم الاوضاع المادية والمعنوية للرياضيين الرواد الامر الذي يحقق المشاركة الفعالة للاعبين الرواد داخل المؤسسة الرياضية، فضلا عن تعزيز الروح المعنوية لديهم.

٢- اجراءات البحث

٢-١ منهج البحث: استخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوبين المسحي والارتباطي.

٢-٢ مجتمع البحث وعيناته

شمل مجتمع البحث (٤٠٠) رائد رياضي، تم اختيارهم بالطريقة العمدية من العاملين في المؤسسات الرياضية وذلك بعد ان قام الباحثون بمسح ميداني لهم بالتنسيق مع ممثلي رابطة الرياضيين الرواد في المحافظات العراقية وفق كتاب تسهيل مهمة من وزارة الشباب والرياضة/ دائرة التربية البدنية والرياضية/ قسم شؤون الرواد. شملت عينة التقنين على (٢٤٠) رائد رياضي اختيروا بطريقة عشوائية من مجتمع البحث، وقد حصل الباحثون على (١٨٠) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي، اما عينة الثبات فقد بلغ عددها (٣٠) رائداً رياضياً من خارج عيني التقنين والتطبيق النهائي. وبخصوص عينة التطبيق الاستطلاعية فقد شملت (١٠) رائد رياضي من الرياضيين العراقيين الرواد تم اختيارهم عشوائياً من خارج عينات التقنين و التطبيق والثبات. وفيما يتعلق بعينة التطبيق النهائي بلغت (٩٧) رائد رياضي من المتبقين من مجتمع البحث ، و تم استحصال (٨٠) استمارة صالحة للمعالجة الاحصائية وتمثل ما نسبته (٢٠٪) من مجتمع البحث. وكما مبين في الجدول (١)

جدول (١)

يبين مجتمع البحث و عيناته

ت	العينة	العدد	النسبة المئوية
١	عينة البناء	١٨٠	%٤٥
٢	عينة التطبيق	٨٠	%٢٠

٣	عينة التطبيق الاستطلاعية	١٠	%٢.٥
٤	عينة الثبات	٣٠	%٧.٥
٥	المستبعدون	١٠٠	%٢٥
المجموع الكلي		٤٠٠	%١٠٠

٣-٢ وسائل جمع البيانات و المعلومات

١-٣-٢ الاستبيان

إذ قام الباحثون بعرض عدة الاستبيان على السادة الخبراء و المختصين لغرض بناء المقياس و تحديد محاور وصلاحية الفقرات وكالتالي :-

١-٣-٢-١ استبيان تحديد محاور مقياس مداخل التحفيز التنظيمي للرياضيين العراقيين الرواد

١-٣-٢-٢ استبيان تحديد صلاحية فقرات مقياس التحفيز التنظيمي للرياضيين العراقيين الرواد

١-٣-٢-٢ تحليل المصادر العلمية

إذ قام الباحثون بمراجعة العديد من المصادر و الدراسات التي تناولت موضوع التحفيز التنظيمي من أجل صياغة و تحديد محاور و فقرات المقياس و من هذه المصادر العلمية و الدراسات التي قام الباحثون بمراجعتها دراسة (العلاق, ٢٠١٠) و (علوش, ٢٠١٩) و (عصام, ٢٠١٧) و (الغمازي, ٢٠١٥).

١-٣-٢-٤ خطوات بناء مقياس مداخل التحفيز التنظيمي

١-٤-٢ تحديد محاور مقياس مداخل التحفيز التنظيمي

يعد تحديد محور اي مقياس احدى نقاط الشروع في بناءه بصورة صحيحة بعد تفهم مضمون الظاهرة المطلوب قياسها، لذا قام الباحثون بإجراء دراسة مسحية على المصادر المتخصصة بالتحفيز ومداخله ووجد ان (العلاق, ٢٠١٠) قد طرح انموذجا ضم صورة غطت ما ذكره بقية الكتاب حول مداخل التحفيز التنظيمي، ولغرض تحديد صلاحية هذه المداخل وملائمتها لما يمكن ان تقدمه المؤسسات الرياضية للرواد الرياضيين العاملين فيها تم عرض استمارة استطلاع الرأي الواردة في الملحق (١) على مجموعة من المحكمين التي تضم المحاور الأولية للمقياس و البالغ عددها (١٤) محور و هي كالتالي :

١- المحور الأول (اقتناع الادارة بالشخصية الفردية للرواد).

٢- المحور الثاني (اشعار الرواد بأهميتهم).

- ٣- المحور الثالث (استخدام اسلوب التوجيه وليس الامر).
- ٤- المحور الرابع (ضرب المثل للرواد).
- ٥- المحور الخامس (منح الاجر العادل).
- ٦- المحور السادس (التوسع في تطبيق انظمة المكافآت).
- ٧- المحور السابع (استقرار الرواد).
- ٨- المحور الثامن (توفير الحوافز المعنوية).
- ٩- المحور التاسع (توفير برنامج الخدمات والمزايا الاضافية(جودة بيئة العمل)).
- ١٠- المحور العاشر (وقوف المؤسسة الى جانب الرائد(مؤازرة الرائد)).
- ١١- المحور الحادي عشر (توفير الاتصال الفعال).
- ١٢- المحور الاثني عشر(توفير المنافسة البناءة بين الرواد).
- ١٣- المحور الثالث عشر (التوافق الاجتماعي للرواد).
- ١٤- المحور الرابع عشر (اعتماد سياسات تنظيمية موحدة).

وبعد توزيع المحاور على السادة الخبراء و المختصين ، وجمع الإجابات حول الاستبيان توصل الباحثون الى موافقة الخبراء عن (٥) محاور فقط ، ودمج (٢) محاور ، ورفض (٧) محور، إذ اعتمد الباحثون على نسبة اتفاق (٧٥٪) فما فوق لأجل قبول المحور و عدم حذفه "اذ انه على الباحث الحصول على نسبة موافقة (٧٥٪) فأكثر لقبول الظاهرة". (بلوم، ١٩٨٣، ١٢٦) ، كما مبين في الجدول (٢) .

جدول (٢)

نسبة اتفاق السادة الخبراء حول محاور مقياس مداخل التحفيز التنظيمي

التسلسل	المحور	عدد الخبراء الكلي	الموافقون	الرافضون	النسبة المئوية
١	اقتناع الادارة بالشخصية الفردية للرواد	٢٠	٧	١٣	٣٥٪
٢	اشعار الرواد باهميتهم	٢٠	يتمج مع المحور العاشر		
٣	استخدام اسلوب التوجيه وليس الامر	٢٠	٦	١٤	٣٠٪
٤	ضرب المثل للرواد	٢٠	٨	١٢	٤٠٪

٥	منح الاجر العادل	٢٠	يدمج مع المحور السادس	
٦	التوسع في تطبيق انظمة المكافآت	٢٠	يدمج مع المحور الخامس	
٧	استقرار الرواد	٢٠	١٠	١٠
٨	توفير الحوافز المعنوية	٢٠	٤	١٦
٩	توفير برنامج الخدمات والمزايا الاضافية(جودة بيئة العمل)	٢٠	٣	١٧
١٠	وقوف المؤسسة الى جانب الرائد(مؤازرة الرائد)	٢٠	يدمج مع المحور الثاني	
١١	توفير الاتصال الفعال	٢٠	٣	١٧
١٢	توفير المنافسة البناءة بين الرواد	٢٠	١٤	٦
١٣	التوافق الاجتماعي للرواد	٢٠	٣	١٧
١٤	اعتماد سياسات تنظيمية موحدة	٢٠	١٤	٦

وننتج عن هذه العملية قبول (٤) محاور فقط وهي كالتالي :-

- المحور الثامن (توفير الحوافز المعنوية).
- المحور التاسع (توفير برنامج الخدمات والمزايا الاضافية(جودة بيئة العمل)).
- المحور الحادي عشر (توفير الاتصال الفعال).
- المحور الثالث عشر (التوافق الاجتماعي للرواد).
- تم دمج المحور الثاني (اشعار الرواد بأهميتهم) مع المحور العاشر (وقوف المؤسسة الى جانب الرائد(مؤازرة الرائد)) وذلك بعد حصولهما على نسبة موافقة (٩٠%) من اراء السادة الخبراء، ليكون اسم المحور (مؤازرة الرائد واشعاره باهميته).
- تم دمج المحور الخامس (منح الاجر العادل) مع المحور السادس (التوسع في تطبيق انظمة المكافآت) وذلك بعد حصولهما على نسبة موافقة (٨٠%) من اراء السادة الخبراء، ليكون اسم المحور (الاجور والمكافآت (الحوافز المالية)).
- وبذلك اصبح المقياس النهائي يتألف من (٦) محاور فقط، من اجل الانتقال الى الخطوة التالية وهي صياغة فقرات المقياس لكل محور من المحاور المختارة .

٢-٤-٢ تحديد وصياغة فقرات مقياس مداخل التحفيز التنظيمي

أعتمد الباحثون في صياغة الفقرات الأولية للمقياس على أسلوب (ليكرت) المطور وهو أسلوب مشابهة لأسلوب الاختيار من متعدد ، إذ تقدم للمستجيب فقرات و يطلب منه تحديد اجابته باختيار بديل واحد من بين عدة بدائل مقترحة من قبل الباحثون لها أوزان مختلفة ، وقد روعي في صياغة الفقرات الأولية للمقياس ما يأتي :-

- ١- ان تكون الفقرة معبرة عن فكرة واحدة وقابلة لتفسير واحد.
- ٢- ان تصاغ الفقرات بصيغة المتكلم.
- ٣- خلو الفقرة من أي تلميح غير مقصود بالإجابة الصحيحة.
- ٤- عدم استخدام الفقرات التي يحتمل أن يجيب عليها الجميع أو لا يجيب لكي لا تتعدم فرصة المقارنة أمام الباحث.
- ٥- أن تقيس الفقرات أحد مكونات الدراسة.
- ٦- تجنب العبارات المنفية. (باهي وعمران ، ٢٠٠٧ ، ٤١)

و من خلال ما ورد أعلاه من تحديد أسلوب صياغة الفقرات بصورتها الأولية ، وبعد اطلاع الباحثون على الادبيات و المصادر العلمية المتعلقة بموضوع البحث (مداخل التحفيز التنظيمي) و خبرتهم الشخصية قام الباحثون بصياغة (٧٢) فقرة مقسمة على محاور المقياس المحددة في الخطوة السابقة و كما مبين في الجدول (٣) .

جدول (٣)

يبين توزيع فقرات المقياس بصورته الأولية على المحاور

ت	المحاور	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات
١	مؤازرة الرائد وأشعاره بأهميته	١٢	١ - ١٢
٢	الحوافز المعنوية	١٢	١٢ - ٢٤
٣	جودة بيئة العمل	١٢	٢٥ - ٣٦
٤	التوافق الاجتماعي	١٢	٣٧ - ٤٨
٥	الاتصال الفعال	١٢	٤٩ - ٦٠
٦	الاجور والمكافآت (الحوافز المالية)	١٢	٦١ - ٧٢
مجموع الفقرات الاولية		٧٢	فقرة ٧٢

٢-٤-٣ المعاملات العلمية لفقرات ومحاور المقياس

٢-٤-٣-١ الصدق الظاهري

لغرض التحقق من الصدق الظاهري لفقرات المقياس و بعد تحديد الصدق الظاهري للمحاور , قام الباحث بعرض المقياس بصورته الأولى على السادة الخبراء و المختصين في الملحق (١), لمعرفة آرائهم حول صلاحية فقرات مقياس مداخل التحفيز التنظيمي للرياضيين العراقيين الرواد و انتمائها للمحور الذي وضعت فيه وقدرتها على قياس ما وضعت من أجله , كذلك حذف أو اضافة اي فقرات اخرى من وجهة نظر الخبراء , "إذ أن الباحث يقوم بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولى على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال عنوان البحث و تخصصه , وذلك للتأكد من الصدق الظاهري لأداة المقياس و الذي يبين قدرة الفقرات على تغطية المجال الذي تنتمي اليه" (الطائي و العبادي , ٢٠١٨ , ١٤٤).

وبعد جمع الاستثمارات من السادة الخبراء و تفرغها و تحليلها ثم استخراج النسبة المئوية لاتفاق المحكمين حول الفقرات , إذ تم الاعتماد على نسبة (٧٥ %) فما فوق لغرض الموافقة على بقاء الفقرات في المقياس, كما تم بموجب هذا الاجراء الاحصائي تم حذف (٦) فقرات و الجدول (٥) يبين نسبة اتفاق السادة المحكمين حول فقرات مقياس التحفيز التنظيمي للرياضيين العراقيين الرواد.

جدول (٤)

يبين نسبة اتفاق السادة الخبراء حول فقرات مقياس التحفيز التنظيمي

ت	المحور	نسبة الاتفاق على الفقرات المقبولة	تسلسل الفقرات المرفوضة	الموافقون	الرافضون	النسبة المئوية
١	مؤازرة الرائد واشعاره بأهميته	٨٠-١٠٠%	٨	١٢	٨	٦٠%
٢	الحوافز المعنوية	٨٠-١٠٠%	٧	١٠	١٠	٥٠%
٣	جودة بيئة العمل	٨٠-١٠٠%	١٢	١٤	٦	٧٠%
٤	التوافق الاجتماعي	٨٠-١٠٠%	٨	١٢	٨	٦٠%
٥	توفير الاتصال الفعال	٨٠-١٠٠%	٨	١١	٩	٥٥%

٦٥%	٧	١٣	١١		
لا توجد فقرات مرفوضة				٨٠-١٠٠%	الاجور والمكافآت (الحوافز المالية)

كما ان السادة الخبراء اوصوا بما يأتي

- بالنسبة للمحور الثاني (الحوافز المعنوية) دمج الفقرة الخامسة مع الفقرة الثامنة
 - بالنسبة للمحور الثالث (جودة بيئة العمل) دمج الفقرة الخامسة مع الفقرة السادسة
 - بالنسبة للمحور الرابع (التوافق الاجتماعي) دمج الفقرة الاولى مع الفقرة الثالثة
 - بالنسبة للمحور السادس (الاجور والمكافآت (الحوافز المالية)) دمج الفقرة الخامسة مع الفقرة الثامنة.
- وبهذا الاجراء اصبح المقياس يتألف من (٦٢) فقرة لتوزيعه على عينة البناء الملحق (١)، هذه الفقرات موزعة وفق التسلسل المنتظم على محاور المقياس كالتالي:

١. مؤازرة الرائد واشعاره بأهميته (١١ فقرات)
٢. الحوافز المعنوية (١٠ فقرات)
٣. جودة بيئة العمل (١٠ فقرات)
٤. التوافق الاجتماعي (١٠ فقرات)
٥. توفير الاتصال الفعال (١٠ فقرات)
٦. الاجور والمكافآت (الحوافز المالية) (١١ فقرات)

٢-٤-٣-٢-٢ التطبيق الاستطلاعي للمقياس

إذ تم اداء تطبيق استطلاعي اولي للمقياس على عينة التجربة الاستطلاعية البالغة (١٠) رائد رياضي من مجتمع البحث ومن العاملين في المؤسسات الرياضية ومن خارج عيني البناء و التطبيق و الثبات , وذلك للكشف عن :-

- مدى وضوح الفقرات للرياضيين الرواد .
 - الاجابة عن التساؤلات والاستفسارات إن وجدت .
- وقد أظهرت نتيجة التطبيق الاستطلاعي أنه لا يوجد أي غموض أو استفسار حول فقرات المقياس وقد بلغ زمن استجابة هذه العينة على مقياس التحفيز التنظيمي (٢٠-٣٠) دقيقة.

٢-٤-٣-٣ صدق البناء

إذ قام الباحثون باستخراج صدق البناء لفقرات المقياس بأسلوب المجموعتين المتطرفتين والاتساق الداخلي.

٢-٤-٣-٣-١ أسلوب المجموعتان المتطرفتان

قام الباحثون باستخدام أسلوب المجموعتان المتطرفتان العليا و الدنيا للكشف عن الفقرات المميزة في بناء مقياس التحفيز التنظيمي ، إذ تم الاعتماد على نسبة (٢٧٪) من الدرجات العليا و (٢٧٪) من الدرجات الدنيا لتمثل المجموعتين المتطرفتين وهذه النسبة يؤيدها المختصون في الاختبارات بوصفها " أفضل نسبة تجعل المجموعتين على أفضل صورة من حيث الحجم و التباين " (الزوبعي وآخرون ، ١٩٨١ ، ٧٥).

إذ اشتملت كل مجموعة من المجموعتين المتطرفتين على (٤٩) استمارة من أصل (١٨٠) استمارة من أفراد عينة البناء وبعد أن رتبت درجاتهم تنازلياً في ضوء اجاباتهم عن فقرات المقياس المؤلفة من (٦٢) فقرة و باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) تم استخراج قيمة (ت) و درجة معنويتها بين درجات كلا المجموعتين للحكم على قدرة الفقرات على التمييز و كما مبين في الجدول (٥) .

جدول (٥)

يبين الاوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية وقيمة (ت) للمجموعتين المتطرفتين

(العليا و الدنيا)

المعنوية	قيمة ت المحسوبة	الدنيا		العليا		تسلسل الفقرة
		ع±	س-	ع±	س-	
٠.٠٠١	١٢.٥٨	٠.٧١	١.٦٨	٠.٧٦	٤.٥٤	١
٠.٠٠١	٩.٩٤	٠.٦٩	٢.٠٢	٠.٤٩	٤.٦٠	٢
٠.٠٠١	١٨.١٧	٠.٩٤	١.٨٢	٠.٥٠	٤.٥٦	٣
٠.٠٠١	١٨.٧٦	٠.٧٩	١.٨٤	٠.٥٧	٤.٤٤	٤
٠.٠٠١	١٦.٣٧	٠.٨٦	٢.١٦	٠.٥٠	٤.٤٨	٥
٠.٠٠١	١٦.٠٧	٠.٧٨	٢.٠٤	٠.٦١	٤.٣٠	٦
٠.٠٠١	١٨.٦٨	٠.٦٩	٢.٢٠	٠.٥٠	٤.٤٨	٧
٠.٠٠١	١٧.٥٦	٠.٧٦	٢.٠٢	٠.٥٧	٤.٤٠	٨



٠.٠٠١	١٤.٤٨	٠.٨٠	٢.١٤	٠.٦٧	٤.٣٠	٩
٠.٠٠١	١٤.٢٩	٠.٩٦	٢.٢٦	٠.٥٠	٤.٤٦	١٠
٠.٠٠١	١٦.٨٨	٠.٧٧	٢.١٢	٠.٥٧	٤.٤٢	١١
٠.٠٠١	١٦.٠٥	٠.٧٧	٢.٣٦	٠.٥٠	٤.٤٦	١٢
٠.٠٠١	١٩.٢٦	٠.٧٤	٢.٣٢	٠.٤٦	٤.٧٠	١٣
٠.٠٠١	١٧.١٣	٠.٨٨	٢.١٦	٠.٤٩	٤.٦٢	١٤
٠.٠٠١	١٩.٥٧	٠.٧٢	٢.٢٦	٠.٤٧	٤.٦٦	١٥
٠.٠٠١	١٨.٣٤	٠.٨٦	١.٩٨	٠.٥٣	٤.٦٢	١٦
٠.٠٠١	١٦.٣٢	٠.٧١	١.٩٨	٠.٧٠	٤.٣٠	١٧
٠.٠٠١	١٤.١٢	٠.٨٣	٢.٤٦	٠.٤٩	٤.٤٢	١٨
٠.٠٠١	١٤.٦٤	٠.٨٦	٢.٠٦	٠.٦٤	٤.٣٠	١٩
٠.٠٠١	١٦.٧٦	٠.٨٣	٢.٠٤	٠.٥٧	٤.٤٤	٢٠
٠.٠٠١	١٤.٦٧	١.٠٩	٢.١٢	٠.٤٩	٤.٦٢	٢١
٠.٠٠١	١٦.٣٢	٠.٦٨	١.٩٨	٠.٧٣	٤.٣٠	٢٢
٠.٠٠١	١٧.٦٥	٠.٨٠	١.٨٦	٠.٦٤	٤.٤٤	٢٣
٠.٠٠١	١٣.٩٢	١.٠٣	٢.٤٢	٠.٤٧	٤.٦٦	٢٤
٠.٠٠١	١٢.٧٠	١.١٠	٢.٣٨	٠.٥٠	٤.٥٦	٢٥
٠.٠٠١	١٩.٧٧	٠.٦٩	١.٩٦	٠.٥٨	٤.٥٠	٢٦
٠.٠٠١	١٨.٩٠	٠.٧٩	١.٨٨	٠.٥٧	٤.٥٢	٢٧
٠.٠٠١	١١.٢١	١.١٠	٢.٦٤	٠.٥٠	٤.٥٦	٢٨
٠.٠٠١	١٨.٧٩	٠.٦٥	٢.٠٦	٠.٥٥	٤.٣٤	٢٩
٠.٠٠١	١٩.١٤	٠.٧٠	١.٧٨	٠.٦٢	٤.٣٤	٣٠
٠.٠٠١	١٥.٣٥	٠.٨٤	٢.٠٦	٠.٦٢	٤.٣٤	٣١



٠.٠٠١	١٥.٥٨	٠.٧٤	٢.٠٢	٠.٦٩	٤.٢٦	٣٢
٠.٠٠١	١٣.٩٩	٠.٧٨	٢.٠٤	٠.٧٤	٤.١٨	٣٣
٠.٠٠١	١٦.٤٩	٠.٧٨	٢.٢٠	٠.٤٧	٤.٣٤	٣٤
٠.٠٠١	١٦.٣٠	٠.٨٧	٢.١٢	٠.٥٠	٤.٤٤	٣٥
٠.٠٠١	١٦.٢٨	٠.٧٤	١.٦٤	٠.٧٧	٤.١٢	٣٦
٠.٠٠١	١٥.٠٦	٠.٨٠	٢.٠٤	٠.٧١	٤.٣٤	٣٧
٠.٠٠١	١٤.٤٩	٠.٩١	٢.٢٢	٠.٤٧	٤.٣٢	٣٨
٠.٠٠١	١٩.٨١	٠.٦٤	١.٧٨	٠.٥٦	٤.١٨	٣٩
٠.٠٠١	١٦.٨٤	٠.٧٣	١.٧٨	٠.٦٩	٤.٢٠	٤٠
٠.٠٠١	١٩.١٤	٠.٦٥	١.٧٦	٠.٧٣	٤.٤٢	٤١
٠.٠٠١	١٦.٩٦	٠.٧٦	١.٧٨	٠.٧٤	٤.٣٤	٤٢
٠.٠٠١	١٧.٠٧	٠.٧٨	١.٩٦	٠.٥٨	٤.٣٢	٤٣
٠.٠٠١	١٤.٨٦	٠.٦٩	١.٩٢	٠.٨٣	٤.٢٠	٤٤
٠.٠٠١	١٥.٢٢	٠.٧٨	٢.١٠	٠.٦٩	٤.٣٦	٤٥
٠.٠٠١	١٧.١٨	٠.٧٠	١.٧٨	٠.٦٩	٤.٢٠	٤٦
٠.٠٠١	١٥.٣٧	٠.٧٣	١.٩٠	٠.٧٤	٤.١٨	٤٧
٠.٠٠١	١٧.٣٩	٠.٧٩	٢.١٢	٠.٥٠	٤.٤٤	٤٨
٠.٠٠١	٢٠.٥٢	٠.٥٤	١.٧٠	٠.٦٩	٤.٢٦	٤٩
٠.٠٠١	١٣.٠٤	٠.٨٦	١.٩٠	١.٢٠	٤.٦٤	٥٠
٠.٠٠١	١٨.٣٤	٠.٧١	١.٨٤	٠.٦٦	٤.٣٦	٥١
٠.٠٠١	١٦.٧٢	٠.٥٨	١.٦٨	٠.٨٠	٤.٠٤	٥٢
٠.٠٠١	١٥.٨٧	٠.٨١	١.٩٠	٠.٦٦	٤.٢٦	٥٣
٠.٠٠١	١٦.٣٢	٠.٧٤	١.٩٨	٠.٥٨	٤.١٦	٥٤
٠.٠٠١	١٦.٨٥	٠.٤٧	١.٦٦	٠.٧٩	٣.٨٨	٥٥

٠.٠٠١	١٤.٢٥	٠.٨٠	١.٨٢	٠.٧٤	٤.٠٢	٥٦
٠.٠٠١	١٥.٣٦	٠.٧١	١.٨٤	٠.٦٦	٣.٩٦	٥٧
٠.٠٠١	١٤.٤٩	٠.٦١	١.٧٨	٠.٧٨	٣.٩٦	٥٨
٠.٠٠١	١٤.٤٥	٠.٨٠	٢.٠٠	٠.٦٨	٤.١٦	٥٩
٠.٠٠١	١٦.٧٢	٠.٦٩	١.٨٢	٠.٧٨	٤.٣٠	٦٠
٠.٠٠١	١٥.٢٨	٠.٧١	١.٧٦	٠.٨٢	٤.١٢	٦١
٠.٠٠١	١٧.٠٢	٠.٦٤	١.٥٨	٠.٧٨	٤.٠٤	٦٢

يتبين من الجدول (٥) أن قيم (ت) للفروقات بين المجموعتين العليا و الدنيا تراوحت (٩.٩٤-٢٠.٥٢) و نتج عن هذا الاجراء عدم رفض اي فقرة من فقرات ، إذ كانت قيم المعنوية لجميع الفقرات اصغر من (٠.٠٥) وهذا يدل على أنها فقرات مميزة و يمكن الاعتماد عليها ، وبهذا الاجراء أصبح المقياس يتألف من (٦٢) فقرة لاستخراج الاتساق الداخلي للفقرات و المحاور .

٢-٤-٣-٢ الاتساق الداخلي

أن هذا الاسلوب يقدم لنا مقياساً متجانساً في فقراته و محاوره بحيث تقيس الفقرات المحور الذي تنتمي اليه ، كذلك تقيس المحاور المفهوم الحقيقي الكامل للمقياس ككل ، فضلاً عن قدرتها على إبراز الترابط بين فقرات المقياس ومحاوره مع الدرجة الكلية للمقياس (العبيدي ، ٢٠٢١ ، ٥٥).

إذ تم قياس درجة الارتباط كل فقرة مع المحور الذي تنتمي اليه ، ومع درجة المقياس ككل و كما مبين في الجدول (٦)

جدول (٦)

يبين ارتباط الفقرة مع المحور و مع المقياس ككل

المعنوية	ارتباطها بالمقياس	المعنوية	ارتباطها بالمحور	تسلسل الفقرة
٠.٠٠١	٠.٦٤٧	٠.٠٠١	٠.٦٩٦	١
٠.٠٠١	٠.٥٧٩	٠.٠٠١	٠.٧٧١	٢
٠.٠٠١	٠.٥٣٧	٠.٠٠١	٠.٥٠٢	٣



٠.٠٠١	٠.٤٦٨	٠.٠٠١	٠.٧١٥	٤
٠.٠٠١	٠.٤٩٢	٠.٠٠١	٠.٤٠٥	٥
٠.٠٠١	٠.٥٠٠	٠.٠٠١	٠.٥٢٥	٦
٠.٠٠١	٠.٣٨٩	٠.٠٠١	٠.٤٣١	٧
٠.٠٥٣	٠.١٨٥	٠.٠٠١	٠.٥٣٠	٨
٠.٠٠١	٠.٥١٠	٠.٠٠١	٠.٧٢٩	٩
٠.٥٨٢	٠.٠٥٣	٠.٠٠١	٠.٦٤٢	١٠
٠.٠٠١	٠.٤٤٨	٠.٠٠١	٠.٦٧٥	١١
٠.٨١٥	٠.٠٢٣	٠.٠٠١	٠.٦٩٨	١٢
٠.٠٠١	٠.٤٤٣	٠.٠٠١	٠.٤٢٥	١٣
٠.٠٠١	٠.٣٩٠	٠.٠٠١	٠.٥١٠	١٤
٠.٠٠١	٠.٤٤٤	٠.٠٠١	٠.٤١٧	١٥
٠.٠٠١	٠.٦٣٠	٠.٠٠١	٠.٥٦١	١٦
٠.٨١٥	٠.٠٢٣	٠.٠٠١	٠.٣٢٥	١٧
٠.٠٠١	٠.٤٨٨	٠.٠٦٤	٠.٤٣٤	١٨
٠.٠٠١	٠.٥١٦	٠.٠٠١	٠.٥٢١	١٩
٠.٠٠١	٠.٥٨١	٠.٠٠١	٠.٦١٣	٢٠
٠.٠٠١	٠.٤٢٠	٠.٠٠١	٠.٦٧٠	٢١
٠.٠٠١	٠.٦٠٥	٠.٠٦٤	٠.٥٣٤	٢٢
٠.٠٠١	٠.٥١٣.	٠.٠٠١	٠.٦١٧	٢٣
٠.٠٩٤	٠.١٦٠	٠.٠٠١	٠.٦٢٨	٢٤
٠.٠٠١	٠.٤٤٧	٠.٠٠١	٠.٥٥٦	٢٥
٠.٠٠١	٠.٥٣٨	٠.٠٠١	٠.٥٧٣	٢٦
٠.٠٠١	٠.٤٩١	٠.٠٠١	٠.٥١٣	٢٧



٠.٠٠١	٠.٣٩٢	٠.٠٠١	٠.٤٣٦	٢٨
٠.٠٠١	٠.٤٢٩	٠.٠٠١	٠.٥٢٥	٢٩
٠.٠٠١	٠.٥١٤	٠.٠٠١	٠.٨٥٣	٣٠
٠.٠٨٨	٠.١٦٣	٠.٠٠١	٠.٣٨٤	٣١
٠.٠٨٨	٠.١٦٣	٠.٠٠١	٠.٦١٦	٣٢
٠.٠٠١	٠.٤٦٧	٠.٠٠١	٠.٧٦٩	٣٣
٠.٠٠١	٠.٤٣١	٠.٠٠١	٠.٦١٨	٣٤
٠.٠٠١	٠.٥٠٩	٠.٠٠١	٠.٦٢٩	٣٥
٠.٠٠١	٠.٥٤٨	٠.٠٠١	٠.٤٣٠	٣٦
٠.٠٠١	٠.٤٨٤	٠.٠٠١	٠.٦٤٨	٣٧
٠.٤٨٨	٠.٠٦٧	٠.٠٠١	٠.٥٧٧	٣٨
٠.٠٠١	٠.٥١٧	٠.٠٠١	٠.٦١١	٣٩
٠.٠٠١	٠.٣٨٣	٠.٠٠١	٠.٥١٠	٤٠
٠.١٣٠	٠.١٤٥	٠.٠٠١	٠.٥٨٠	٤١
٠.١٣٠	٠.١٤٥	٠.٠٠١	٠.٦٦٢	٤٢
٠.٠٠١	٠.٣٩٧	٠.٨١٥	٠.٤٢٥	٤٣
٠.٠٠١	٠.٤٥٨	٠.٠٠١	٠.٦١٨	٤٤
٠.٠٠١	٠.٣٩٠	٠.٠٠١	٠.٦٢٠	٤٥
٠.٠٠١	٠.٣٤٩	٠.٠٠١	٠.٦١٤	٤٦
٠.٠٠١	٠.٤٢٣	٠.٠٠١	٠.٦٥٤	٤٧
٠.٩٤٣	٠.٠٠٧	٠.٠٠١	٠.٦١٢	٤٨
٠.٠٠١	٠.٤٢٧	٠.٠٠١	٠.٤٩٤	٤٩
٠.٤٩٦	٠.٠٦٦	٠.٠٠١	٠.٥٥٦	٥٠

٠.٠٠١	٠.٣٠٦	٠.٠٠١	٠.٦٠٩	٥١
٠.٠٠١	٠.٤٦٨	٠.٠٠١	٠.٤٢٥	٥٢
٠.٠٠١	٠.٢٨٨	٠.٠٠١	٠.٥٩٩	٥٣
٠.٠٠١	٠.٢٨١	٠.٠٠١	٠.٦٢٩	٥٤
٠.٠٠١	٠.٢٩٤	٠.٠٠١	٠.٤٢٩	٥٥
٠.٠٠١	٠.٣٢٧	٠.٠٠١	٠.٥٠١	٥٦
٠.٠٠١	٠.٥٣٦	٠.٠٠١	٠.٦٥٩	٥٧
٠.٠٠١	٠.٣٣٢	٠.٠٠١	٠.٤٥٥	٥٨
٠.٠٠١	٠.٤٢٠	٠.٠٠١	٠.٥١٥	٥٩
٠.٠٠١	٠.٢٥٨	٠.٠٠١	٠.٦١٢	٦٠
٠.١٦٠	٠.١٣٥	٠.٠٠١	٠.٦١٢	٦١
٠.٠٨٩	٠.١٦٣	٠.٠٠١	٠.٤١٢	٦٢

إذ يتبين من الجدول (٦) أن قيم معاملات الارتباط (الاتساق الداخلي) بين درجة الفقرة ودرجة المحور تراوحت (٠.٣٢٥-٠.٨٥٣)، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس (٠.٠٠٧-٠.٦٤٧)، وتم رفض (١٤) فقرة وهي الفقرات ذات التسلسلات (٨، ١٠، ١٢، ١٧، ٢٤، ٣١، ٣٢، ٣٨، ٤١، ٤٢، ٤٨، ٥٠، ٦١، ٦٢) وذلك كونها قيم المعنوية الخاصة بهذه الفقرات كانت أكبر من (٠.٠٥) وبهذا الاجراء أصبح مقياس مداخل التحفيز التنظيمي بصيغته النهائية يتألف من (٤٨) فقرة بعد حذف الفقرات المرفوضة من الخبراء و غير المتسقة داخليا ، وذلك لإجراء التطبيق النهائي للمقياس على عينة وقام الباحثون بإجراء الاتساق الداخلي بين درجة المحاور والدرجة الكلية لمقياس مداخل التحفيز التنظيمي التطبيق وكما مبين في الجدول (٧).

جدول (٧)

يبين معاملات الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية لمقياس مداخل التحفيز التنظيمي

ت	اسماء المحاور	الارتباط	المعنوية
١	مؤازرة الرائد وأشعاره بأهميته	٠.٧١١	٠.٠٠١

٢	الحوافز المعنوية	٠.٦٩٧	٠.٠٠١
٣	جودة بيئة العمل	٠.٧١٠	٠.٠٠١
٤	التوافق الاجتماعي	٠.٧٢٢	٠.٠٠١
٥	توفير الاتصال الفعال	٠.٧١٥	٠.٠٠١
٦	الحوافز المادية (الاجور والمكافآت)	٠.٧١٣	٠.٠٠١

يتبين من الجدول (٧) ان جميع محاور مقياس مداخل التحفيز التنظيمي متسقة داخليا مع الدرجة الكلية للمقياس مما يدل على انها تقيس ما يقبسه مقياس مداخل التحفيز التنظيمي.

٢-٥ الثبات

تحقق الباحثون من توفر الثبات في المقياس من خلال تطبيق طريقة التجزئة النصفية, على استمارات عين الثبات البالغة (٣٠) رائد رياضي من مجتمع البحث ومن العاملين في المؤسسات الرياضية ومن خارج عيني البناء والتطبيق , وتم استخراج معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجتي نصفي المقياس على حدى والمحددتين الكترونيا اذ بلغ معامل الثبات بطريقة الارتباط البسيط لمقياس مداخل التحفيز التنظيمي (٠.٨١) ثم تم تصحيحها كونها تمثل ثبات نصف المقياس عن طريق معادلة (سييرمان براون) لاستخراج معامل الثبات , اذا بلغ معامل الثبات الكلي لمقياس التحفيز التنظيمي (٠.٨٩) وتعد هذه القيمة معاملات ثبات عالية و مقبولة.

٢-٦ وصف مقياس مداخل التحفيز التنظيمي

مقياس مداخل التحفيز التنظيمي للرياضيين العراقيين الرواد بصورته النهائية و الذي تم بناءه في هذه الدراسة يتألف من (٤٨) فقرة تتوزع بانتظام على (٦) محاور كما وارد في الملحق (٧) , وهذه الفقرات جميعها فقرات ايجابية و بدائل اجابة هي (دائما- غالبا- احيانا- نادرا- ابدا) تعطى الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي , إذ تنحصر القيمة النهائية للمقياس بين (٤٨ - ٢٤٠) , كما مبين في الجدول (٨) .

جدول (٨)

يبين التوزيع المنتظم لفقرات مقياس مداخل التحفيز التنظيمي

ت	المحور	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات
١	مؤازرة الرائد وأشعاره بأهميته	٩	٩-١
٢	الحوافز المعنوية	٨	١٧-١٠
٣	جودة بيئة العمل	٨	٢٥-١٨
٤	التوافق الاجتماعي	٧	٣٢-٢٦
٥	توفير الاتصال الفعال	٧	٣٩-٣٣
٦	الحوافز المادية (الاجور والمكافآت)	٩	٤٨-٤٠

اذ يشير ارتفاع درجة الرائد في مقياس التحفيز التنظيمي الى ان هنالك تحفيز تنظيمي، وكلما قلت الدرجة قل التحفيز التنظيمي.

٢-٧ التطبيق النهائي للمقياس

أذ تم توزيع المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغة (٩٧) رائد من العاملين في المؤسسات الرياضية، من خارج عينات البناء والثبات والتجربة الاستطلاعية وتم استحصا (٨٠) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي. وامتدت فترة التطبيق من ٢٠٢١-٩-١ الى ٢٠٢١-٩-٢، حيث كان توزيع المقياس ورقيا والكترونيا.

٢-٨ الوسائل الاحصائية

استخدم الباحثون الحقيبة الاحصائية (SPSS) للتوصل الى نتائج البحث الحالي ، من خلال الوسائل

الاحصائية التالية :-

النسبة المئوية . الوسط الحسابي . الانحراف المعياري . قانون (ت) للفروقات بين وسطين حسابيين غير مرتبطين . معامل الارتباط البسيط (بيرسون) . معادلة سبيرمان - براون لمعادلة قيمة معامل الثبات.

٣- عرض النتائج

عرض نتائج هدف البحث الذي ينص على (بناء مقياس مداخل التحفيز التنظيمي للرياضيين الرواد العاملين في المؤسسات الرياضية) وقد توصل الباحثون الى الصيغة النهائية لمقياس مداخل التحفيز التنظيمي لعينة التطبيق والمرفقة بالملحق (٢) ، وكما مبين في الجدول (٩).

جدول (٩)

يبين المعالم الاحصائية لمقياس ومحاور مداخل التحفيز التنظيمي

ت	المحاور	اسم المحور	س-	ع±	النوال	معامل الالتواء	معامل الاختلاف
١	المحور الاول	مؤازرة الرائد واشعاره بأهميته	٣٤.٠٢	٣.٣٥	٣٥	٠.٢٩ -	%٩.٨٤
٢	المحور الثاني	الحوافز المعنوية	٢٨.٤٥	٣.٧٧	٢٩	٠.١٤ -	%١٣.٢٥
٣	المحور الثالث	جودة بيئة العمل	٢٨.٢٧	٣.٧٢	٢٨	٠.٠٧	%١٣.١٥
٤	المحور الرابع	التوافق الاجتماعي	٢٤.٠٢	٣.٠١	٢٥	٠.٣٢ -	%١٢.٥٣
٥	المحور الخامس	توفير الاتصال الفعال	٢٥.٢٢	٢.٢٧	٢٥	٠.٠٦	%١٢.٩٦
٦	المحور السادس	الاجور والمكافآت (الحوافز المالية)	٣٠.٥٢	٤.١١	٣١	٠.١١ -	%١٣.٤٦
٧		المقياس ككل	١٧٠.٥٢	٢٢.١٨	١٧٤	٠.١٥ -	%١٣

يتبين من الجدول (٩) ومن خلال المعالم الاحصائية لمقياس مداخل التحفيز التنظيمي ومحاوره الستة بان المقياس ومحاوره ملائم للعينة ومن الممكن تعميمه على العينات المتشابهة اذ بلغ معامل الالتواء للمقياس ككل (- ٠.١٥)

ولمحاورة تتقارب ما بين (-٠.٣٢، -٠.٠٧) وهي قيم تنحصر جميعها بين ($1 \pm$) التي اشار اليها (النجار، ٢٠١٠) مما يدل على ملائمة المقياس ومحاورة للعينة. (النجار، ٢٠١٠، ٤٥) وكذلك يتبين من الجدول (٩) بان عينة مقياس مداخل التحفيز التنظيمي ومحاورة كانت متجانسة وغير مشتتة وذلك لكون معامل الاختلاف للمقياس ككل (١٣٪) ولمحاورة تتقارب ما بين (٩.٨٤٪-١٣.٤٦٪) وهو اقل من ٣٠٪ والتي تعتبر الحد الفاصل لتجانس العينة او تشتتها في المقياس المحدد. (العنزي، ٢٠١٩، ١٥)

٤- الاستنتاجات والتوصيات

٤-١ الاستنتاجات

١- التوصل الى مقياس مداخل التحفيز التنظيمي في المؤسسات الرياضية وفق اجراءات البناء العلمية وتم التحقق من فاعليته من وجهة نظر الرواد العاملين فيها.

٤-٢ التوصيات

١- امكانية تعديل مقياس مداخل التحفيز التنظيمي وتطبيقه في منظمات رياضية اخرى.

المصادر:

- ١- الغمازي، علاء محمد احمد، (٢٠١٥): عملية التحفيز وعلاقتها بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة ميدانية - الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة، اطروحة دكتوراه، جامعة منوية، تونس.
- ٢- علوش، عمار حسن (٢٠١٩): أثر نظام الحوافز في تحسين أداء العاملين دراسة حالة الشركة السورية للاتصالات فرع طرطوس، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.
- ٣- العلاق، بشير (٢٠١٠): القيادة الادارية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- ٤- عصام، جفال، (٢٠١٧): التحفيز وعلاقته بدافعية الانجاز لدى لاعبي كرة القدم، رسالة ماجستير، معهد علوم تقنيات النشاطات البدنية والرياضة، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، الجزائر.
- ٥- العبيدي، عمر عبدالحكم، (٢٠٢١): بناء مقياس الاتجاهات والمعوقات للتعليم الالكتروني في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر طلاب قسم التربية البدنية وعلوم الرياضية في كلية التربية الاساسية، رسالة ماجستير، جامعة الموصل، كلية التربية الاساسية، قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة، العراق.

- ٦- الطائي، يوسف ، العبادي، هشام فوزي (٢٠١٨): مناهج البحث العلمي للبحوث الإعلامية والإدارية و الانسانية، دار الايام، عمان الاردن.
- ٧- الزوبعي ، عبدالجليل ابراهيم ، آخرون (١٩٨١): الاختبارات و المقاييس. وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، جامعة الموصل ، العراق.
- ٨- بلوم، بنيامين واخرون (١٩٨٣) : تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة: محمد امين المفتي واخرون ، دار مكاروهيل ، القاهرة ، مصر.
- ٩- باهي، مصطفى وعمران، صبري (٢٠٠٧) : الاختبارات والمقاييس في التربية الرياضية. ط١، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- ١٠- الساقى, احمد رعد ابراهيم, (٢٠١٥): سياسات الاتحاد العراقي المركزي لادارة الضغوط المهنية ودورها في الثقة التنظيمية لحكام كرة السلة, اطروحة دكتوراه , كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة , جامعة الموصل , العراق.
- ١١- العنزي , احمد مؤيد حسين (٢٠١٩): بناء وتقنين مقياس اتجاهات طالبات جامعة الموصل نحو ممارسات النشاط الرياضي البدني على وفق بعض المتغيرات الموضوعية , بحث منشور في جامعة البصرة , البصرة , العراق.
- ١٢- النجار , جميل احمد حسين (٢٠١٠):بناء وتقنين اختبارات مركبة (بدنية مهارية) لبعض اجهزة الجمناستيك لدى طلاب كليات التربية الرياضية في اقليم كردستان العراق , رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة صلاح الدين , العراق.

الملحق(١)

يبين اسماء السادة الخبراء المحكمين حول صلاحية محاور و فقرات مقاييس التحفيز التنظيمي والتميز المؤسسي والسلوك الاستباقي

ت	الخبراء	الجامعة	الاختصاص	الكلية والقسم
---	---------	---------	----------	---------------

١	أ.د. وليد خالد همام النعمة	الموصل	إدارة وتنظيم	كلية التربية الأساسية
٢	أ.د. سعد فاضل عبد القادر	الموصل	قياس وتقييم	كلية التربية الأساسية
٣	أ.د. علي سموم الفرطوسي	المستنصرية	قياس وتقييم	كلية التربية الأساسية
٤	أ.د. عدي غانم الكواز	الموصل	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٥	أ.د. عناد جرجيس عبدالباقي	الموصل	تدريب رياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٦	أ.د. عبدالجبار عبدالرزاق	الموصل	تدريب رياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٧	أ.د. نصير قاسم خلف	ديالى	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٨	أ.د. محمود شكر صالح	الموصل	قياس وتقييم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٩	أ.د. عثمان محمود شحادة	ديالى	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٠	أ.م.د. صلاح وهاب شاكر	بغداد	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١١	أ.م.د. علاء عبدالقادر نعمة	الاسراء	علم النفس	كلية الاسراء الجامعة
١٢	أ.م.د. حيدر غازي اسماعيل	الموصل	تدريب رياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٣	أ.م.د. خالد محمود عزيز	الموصل	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٤	أ.م.د. نبيل محمد عبدالله	الموصل	تدريب رياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٥	أ.م.د. خالد عبدالمجيد الخطيب	الموصل	تعلم حركي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٦	أ.م.د. محمد ذاکر سالم	الموصل	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٧	أ.م.د. بثينة حسين علي	الموصل	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٨	أ.م.د. شاهين رمزي رفيق	كركوك	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٩	أ.م.د. ثابت إحسان أحمد	الموصل	إدارة وتنظيم	كلية التربية للنبات
٢٠	أ.م.د. احمد رعد ابراهيم	الموصل	إدارة وتنظيم	كلية التربية الأساسية

الملحق (٢)

مقياس مداخل التحفيز بصورته النهائية

ت	الفقرة	بدائل الاجابة
---	--------	---------------

ابدأ	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	
					١ تحرص ادارة المؤسسة على التعامل باحترام وتقدير مع الرواد العاملين فيها.
					٢ توفر ادارة المؤسسة للرواد المتميزين فيها فرص لإدارة التطوير في تخصصاتهم الرياضية.
					٣ تتيح ادارة المؤسسة لي المشاركة في صنع القرارات المهمة في تخصصي الرياضي.
					٤ تستثمر ادارة المؤسسة خبراتي في تطوير البرامج والخطط الرياضية.
					٥ تكلفني ادارة المؤسسة بمهام مناسبة تبرز طاقاتي وامكانياتي.
					٦ تهتم ادارة المؤسسة بأرائي ومقترحاتي.
					٧ تشعرنني ادارة المؤسسة باني عضو مهم وفعال فيها.
					٨ تساند ادارة المؤسسة الرواد العاملين عند تعرضهم لظروف عصبية.
					٩ تمنحني ادارة المؤسسة السلطات والصلاحيات المناسبة لإنجاز مهامي.
					١٠ تمنحني ادارة المؤسسة كتب الشكر والتقدير على جهودي وانجازاتي.
					١١ تضع ادارة المؤسسة صور تذكارية للرواد الرياضيين في اماكن متميزة فيها.
					١٢ تخصص ادارة المؤسسة هدايا تذكارية لروادها الرياضيين العاملين فيها.
					١٣ تفخر ادارة المؤسسة بتنظيم البطولات الرياضية بأسماء روادها تخليدا لإنجازاتهم.

					العاملين فيها.
					٢٦ تعزز ادارة المؤسسة العمل بروح الجماعة بين اعضائها والرواد العاملين فيها.
					٢٧ تقوم ادارة المؤسسة بضم الرواد الرياضيين العاملين فيها الى لجان العمل التي تشكلها.
					٢٨ تدعم ادارة المؤسسة رغبة روادها العاملين فيها على تقديم خدماتهم لبقية مؤسسات المجتمع.
					٢٩ تعمل ادارة المؤسسة على حل الخلافات التي تحدث بين العاملين فيها بحكمة.
					٣٠ تمارس ادارة المؤسسة اساليب قيادية تعزز الثقة المتبادلة بينها وبين الرواد العاملين.
					٣١ تشجع ادارة المؤسسة تقوية اواصر الترابط الاجتماعي بين روادها وبين اعضائها دون تمييز.
					٣٢ تحرص ادارة المؤسسة على مشاركة روادها الرياضيين في الانشطة والفعاليات الاجتماعية التي تقيمها.
					٣٣ توفر ادارة المؤسسة للرواد العاملين فيها المعلومات المطلوبة بالتوقيت المناسب.
					٣٤ تستخدم ادارة المؤسسة وسائل الاتصال الحديثة مع العاملين فيها.
					٣٥ تعقد ادارة المؤسسة اجتماعات دورية مع العاملين فيها لتقييم الآراء والنتائج.
					٣٦ تنظم ادارة المؤسسة خطوط الاتصالات بين اداراتها وعاملها.
					٣٧ تعتمد ادارة المؤسسة التنسيق المسبق بين جهود العاملين فيها لمنع التضارب والتداخل.

					تمتلك ادارة المؤسسة الشفافية في الاعلان عن المصاعب والازمات التي تواجهها.	٣٨
					تجيب ادارة المؤسسة عن استفسارات الرواد العاملين فيها بدقة.	٣٩
					تمنحني ادارة المؤسسة راتب شهري يناسب مجهودي.	٤٠
					تلتزم ادارة المؤسسة بإعطاء رواتب الرواد العاملين فيها بأوقاتها المحددة.	٤١
بدائل الاجابة					الفقرة	ت
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما		
					تخصص ادارة المؤسسة للرواد العاملين فيها اجور نقل مناسبة.	٤٢
					تقدم ادارة المؤسسة مكافآت مالية للرواد العاملين فيها تحفزهم على الاداء الافضل.	٤٣
					تنوع ادارة المؤسسة المخصصات و المكافآت الممنوحة للرواد العاملين فيها.	٤٤
					تسارع ادارة المؤسسة بمكافاة الرواد الذين يحققون نتائج متميزة.	٤٥
					توزع ادارة المؤسسة مكافآت الرواد بشفافية وفق معايير عادلة.	٤٦
					تحافظ ادارة المؤسسة على حقوق الرواد في المكافآت المالية في كافة ظروفها.	٤٧
					تمنح المؤسسة الرواد العاملين فيها اجور مكافآت تتقارب مع ما يستلمه نظرائهم في المؤسسات الرياضية الاخرى.	٤٨