

رؤية مقترحة لتطوير بناء القدرات المؤسسية في تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية

دكتوراه / محمود محمد سيد
أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية
كلية التربية الرياضية
جامعة المنيا

دكتوراه / سارة إسماعيل محمد
أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج
كلية التربية الرياضية للبنات
جامعة حلوان

المقدمة ومشكلة البحث :

أصبحنا اليوم في عصر التنافسية الحادة حيث إرتفاع وتيرة التغيير والتطوير بشكل كبير وفي بعض الأوقات بشكل غير متوقع ، مما يجعل من الصعوبة على أي مؤسسة تحديد حجم التحديات والصعوبات التي تواجهها بشكل دقيق ، الأمر الذي أوجد المؤسسات المختلفة في وضعيات صعبة ، فلا يكفي الأداء الإعتيادي للمؤسسة لمواجهة تلك المنافسة وتلك التغيرات ، وذلك حفاظاً على موقعها التنافسي بين المؤسسات الأخرى ، مما يدفعها إلى تطوير وبناء قدراتها المؤسسية لتحافظ على موقعها بل تتفوق على منافسيها وترتقى للمستوى المطلوب ، مما يجعل تطبيق أساليب العمل المعتادة لا تكفي لمساعدة المؤسسات في مواكبة تلك التغيرات ، مما أصبح من الضروري البحث عن ممارسات عمل تمكنها من الإستجابة السريعة لمواكبة هذا التغيير .

إن بناء القدرات مدخل يستخدم لإدارة التغيير وقبل كل شيء هو مفهوم عالمي وعنصر إستراتيجي في التنمية المستدامة ، لذلك فهي عملية مستمرة طويلة الأجل يجب أن تتخلل جميع الأنشطة والأعمال ، لذلك يجب الإهتمام ببناء القدرات المؤسسية على جميع المستويات من أجل التحسين المستمر (٥ : ١١) ، وذلك من خلال تطوير السياسات والقواعد والمهارات الإدارية التي تلبي كل الحاجات في وقت واحد ، ويجب الإعتراف بأن لكل مؤسسة خصائصها ومتطلباتها الخاصة بها ، لذلك يجب أن تكون إستراتيجية بناء القدرات أن تكون طويلة الأجل ، وأن يكون لها أهداف رئيسية تتمثل في تحسين جودة إتخاذ القرار ، ورفع كفاءة القطاع في الأداء الإداري (٢٥ : ١٨) .

يعتبر مفهوم بناء القدرات المؤسسية من المفاهيم والمصطلحات الحديثة نسبياً ، وهو نتاج عملية تقييم شاملة ومنهجية تقترن دائماً بالتحسين والتجويد ورفع الكفاءة والسعي إلى التغلب على المعوقات ، والإستدامة في تقديم ما هو أفضل من الأنشطة أو الخدمات (٢٧ : ٨) ، ويسعى إلى تنمية وتعزيز قدرة المؤسسات بإستمرار لكي تحسن قدرتها على إستثمار الفرص وحل المشكلات ، حيث لا يشير فقط إلى إكتساب المهارات ولكن أيضاً إلى القدرة على الإستفادة من مهارات المجتمع في تنظيم الأعمال الخاصة ببيئته المؤسسية للتوصل إلى الأهداف المراد تحقيقها ، فهي نشاط من خلال المنظمات والأشخاص يتعلق بحسن توزيع الأدوار لإحداث التنمية السليمة في الطريق الصحيح ، وبالتالي فهي جزء متكامل من الأنشطة العملية والبرامج التدريبية الموجهة لإحداث تنمية حضرية مستدامة بالمجمعات (٤ : ٣٨)(١٦ : ٥٢) .

- وتبرز أهمية بناء القدرات المؤسسية من كونها :
- وسيلة وغاية لرفع مستوى مهارات وقدرات العاملين بالمؤسسة .
 - تزيد من القدرات والمهارات الإدارية والتنظيمية .
 - ترتقي بمستوى جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسة .
 - تحقق الإستمرارية في تقديم الخدمات والمشروعات التنموية والإقتصادية .
 - بناء مؤسسة ذات نظم وآليات وهوية ورسالة تبغي تحقيقها في مجتمعها المحلي .
 - إكتساب القدرات والخبرات اللازمة لتحقيق رسالة المنظمة .
 - تزيد من قدرة بناء علاقات تبادلية بين المنظمة والمجتمع من جهة ، ومع الأطراف الفاعلة في المجتمع الذي تخدمه المنظمة من جهة أخرى (٧ : ١٧) (١٨ : ٢٢) .

وتتمثل خطوات بناء القدرات المؤسسية في خمس خطوات تتلخص فيما يلي :

- الخطوة الأولى : إشراك أصحاب المصلحة في تنمية القدرات .
- الخطوة الثانية : تقييم إمكانات واحتياجات بناء وتنمية القدرات .
- الخطوة الثالثة : صياغة إستجابة مناسبة لبناء وتنمية القدرات من خلال تحديد إستجابة مناسبة لبناء وتنمية القدرات ، وتحديد مؤشرات التقدم وتقدير تكلفة الإستجابة المناسبة لتنمية القدرات .
- الخطوة الرابعة : تنفيذ الإستجابة المناسبة لتنمية القدرات .
- الخطوة الخامسة : تقييم بناء وتنمية القدرات (٣٤ : ٨٨) (١ : ١٩) .

تمثل رؤية مصر (٢٠٣٠) محطة أساسية في مسيرة التنمية الشاملة في مصر حيث تربط الحاضر بالمستقبل وتستلهم إنجازات الحضارة المصرية العريقة لتبني مسيرة تنموية واضحة لوطن متقدم ومزدهر تسوده العدالة الإقتصادية والإجتماعية وتعيد إحياء الدور التاريخي لمصر في الريادة الإقليمية ، كما أنها تستهدف تعظيم الإستفادة من المقومات والمزايا التنافسية ، وتعمل علي تنفيذ أحلام وتطلعات الشعب المصري في توفير حياة لائقة وحياة كريمة ، في ظل الظروف الراهنة التي تعيشها مصر بأبعادها المحلية والإقليمية والعالمية (٣ : ٢) .

وقد نصت رؤية مصر (٢٠٣٠) علي أن ستكون مصر الجديدة ذات إقتصاد تنافسي ومتوازن ومتنوع يعتمد علي الإبتكار والمعرفة ، قائمه علي العدالة والإندماج الإجتماعي والمشاركة ، وذات نظام أيكولوجي متزن ومتنوع ، تستثمر عبقرية المكان والإنسان لتحقيق التنمية المستدامة وترتقي بجودة حياة المصريين (٢٢ : ٦) .

وتتحدد أهداف التنمية المستدامة في :

- تحقيق توعية حياة أفضل للمجتمع إقتصادياً وإجتماعياً .
- تعزيز الوعي بالمشكلات البيئية وتنمية إحساسهم بالمسئولية إزاءها .
- تحقيق الإستغلال والإستخدام العقلاني للموارد ومنع تدميرها .
- ربط التكنولوجيا الحديثة بأهداف المجتمع وذلك للتوعية بأهمية التقنيات في المجال التنموي .
- تنشيط فرص الشراكة والمشاركة في تبادل الخبرات والمهارات والمساهمة في تفعيل التعليم والتدريب لتحفيز الإبداع والبحث عن أساليب تفكير جديدة (١٥ : ٣٥) .

وبذلك تعتبر التنمية المستدامة هي المخرج الجديد لأزمة التنمية في كل من الدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء ، وهدفها الجوهري النهوض بجميع أبعادها وذلك من خلال تهيئة المناخ المناسب والسليم لنجاحها ، وتتجلى أهمية هذا المفهوم من الدراسات التطبيقية لعملية التنمية المستدامة في الجوانب الإقتصادية ، الإجتماعية ، البيئية ومما أزداه أهمية هو إحتواءه على البعد الإنسانى أي النهوض الشامل للمجتمع بأسره كلما أثبرت هذه المسألة (١٣ : ٧١) ، ومع مطلع القرن الواحد والعشرين إعتبرت كدليل قاطع للتطور في العالم نظراً للتحويلات الإستراتيجية في مختلف الميادين التي ترتب عليها تحرير التجارة وفتح الأسواق (٢ : ٣٨) .

لذا أخذ مفهوم الإستدامة في الوقت الحاضر أهمية كبيرة في أغلب نواحي الحياة ومن مختلف المؤسسات التنموية العالمية والمحلية ، وذلك لما له من دور مهم في إضفاء طابع الدوام والإستمرارية لكل المقومات التي تسير الحياة البشرية الحالية والمستقبلية ، إذ من غير المنطق أن تتمتع الأجيال الحالية بالموارد مع صرف النظر عن الآثار السلبية التي ستحملها الأجيال المستقبلية (١٩ : ٤٤٩) .

من خلال قيام الباحثان ببعض الزيارات الميدانية وفقاً لطبيعة عمل الباحثان لاحظ بعض نواحي القصور في إدارة العمل داخل تلك المؤسسات الرياضية وتدنى في مستوى تقديم الخدمة للمستفيدين ، هذا ما جعل الباحثان يستشعران وجود قصور في تلك المؤسسات ، فضلاً عن وجود تباين في مستوى أداء تلك المؤسسات ، كذلك إفتقاد تلك المؤسسات إلى الممارسات الإدارية الحديثة التي تتسم بالجودة في الأداء ، كذلك إغفال الإهتمام بتحقيق مستوى مرضى من التميز في الأداء بشكل عام ومستمر ، وعدم الإهتمام بالتطوير المستمر للأداء داخل تلك المؤسسات ، وأن هناك اغفال لبعض معايير الإستدامة الأساسية التي يجب أن تتميز بها تلك المؤسسات الرياضية ، الأمر الذي ينتج عنه قصور في الأداء بشكل عام .

وعملية تنفيذ أهداف التنمية المستدامة هي نسق معقد يتكون من مجموعة من الأهداف والغايات ذات العلاقات المتشابكة فيما بينها حيث تدعو كل مؤسسة بالمنظومة الرياضية إلى الموازنة الدقيقة بين الأولويات الإقتصادية والإجتماعية والبيئية ، وإختيار المزيج الصحيح من خيارات السياسة العامة (٨ : ١٥) ، وهذا يحتاج إلى فهم أفضل لطبيعة الترابطات بين الأهداف والغايات ، وكذلك يحتاج إلى تقييم كل هدف من أهداف التنمية المستدامة لمواجهة هذه التحديات والتي تحتاج إلى تحديد الأولويات ودراسة وقياس مدي التطور نحو إنجاز الأهداف (٢٣ : ٦٦) .

هذا ما جعل تلك المؤسسات دائماً في تحديات مستمرة يعقبها عدم إنجاز المهام ومن ثم الإخفاق وضعف القدرة على تحقيق الأهداف الموضوعية سلفاً ، هذه التحديات تتمثل في حاجتها لرفع مستوى أدائها بما يجعلها قادرة على التكيف مع متطلبات التغيرات السريعة ، ولمواكبة تلك التغيرات يتطلب ضرورة تبني تلك المؤسسات الرياضية لمفاهيم حديثة تتواءم مع نظم الإدارة الحديثة بما يسهم في إحداث تطوير للنظم الإدارية ويتناسب مع التغير والتطور العالمى .

حيث إن تفعيل التنمية المستدامة في المؤسسات الرياضية يتطلب أن تقوم بتطوير أساليب إدارة متكاملة يتم من خلالها التعامل مع المجتمع على أنه نظام متكامل يشتمل على النظام الإقتصادي والإجتماعي والبيئي ، والتي تؤثر وتتأثر ببعضها البعض بإستمرار ، وبالتالي تتطلب هذه النظم عمليات ضبط وتوجيه مستمرة للقدرة على الحد من السلبيات وتعظيم الإيجابيات ، لذلك تتطوي التنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة على ضرورة إجراء تغييرات رئيسية وضرورية في المجتمع ولكي تقوم هذه التنمية على قاعدة صلبة لا بد أن تستند تلك المؤسسات الرياضية علي بناء قدرات مؤسسية فاعلة تعكس محتويات ومكونات أبعاد هذه التنمية .

ومن خلال خبرة الباحثان في مجال العمل بتلك المؤسسات فقد شعرا بأهمية تطوير بناء القدرات المؤسسة وذلك من خلال وضع رؤية مقترحة لتطوير بناء القدرات المؤسسية في تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية بهدف إحداث تغييرات في مكونات تلك المؤسسات سواء في الأهداف أو اللوائح والتكنولوجيا وأساليب العمل والسلوكيات الإدارية والفنية ، بصورة تمكن من إحداث التنمية المستدامة .

هدف البحث :

يهدف البحث إلي وضع رؤية مقترحة لتطوير بناء القدرات المؤسسية في تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية .

تساؤلات البحث :

في ضوء هدف البحث يضع الباحثان التساؤلات التالية :

- ١- ما واقع بناء القدرات المؤسسية بالمؤسسات الرياضية ؟
- ٢- ما واقع التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية ؟
- ٣- هل توجد علاقة إرتباطية بين تطوير بناء القدرات المؤسسية وبين التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية ؟
- ٤- ما متطلبات تطبيق بناء القدرات المؤسسية في تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية ؟
- ٥- ما الرؤية المقترحة لتطوير بناء القدرات المؤسسية في تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية ؟

مصطلحات البحث :

بناء القدرات المؤسسية :

عملية منهجية لتطوير كفاءة وفعالية المنظمة في سعيها لتحقيق غايتها وتقديم خدمات ذات جودة عالية وذلك من خلال تعزيز قدراتها التنظيمية والفنية وبكفاءة وفاعلية وبصورة مستدامة (٢٠ : ٩) .

التنمية المستدامة :

عملية تطوير تلبي الإحتياجات في الوقت الحالي دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تحقيق أهدافها ، وترتكز على النمو الإقتصادي المتكامل المستدام والإشراف البيئي والمسؤولية الإجتماعية (١١ : ٥٥) .

الدراسات السابقة :

من خلال إستقراء الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث والتي منها على سبيل المثال وليس الحصر : كدراسة (سمير عبد اللطيف ، ٢٠٢٢)(١٠) والتي أكدت على ضرورة وضع إستراتيجية مستقبلية لدمج مفهوم التنمية المستدامة في كافة برامج وأنشطة الأندية الرياضية ، ودراسة (عمرو جمال ، ٢٠٢٢)(١٤) والتي أكدت على ضرورة وضع برامج تدريبية للعاملين ضمن الخطط الإستراتيجية للعمل لتحسين التنمية المستدامة ، ودراسة (نواف ورايح ، ٢٠٢٠)(٢١) والتي أكدت على أن التنمية المستدامة تعتبر من أهم التحديات التي تواجه المؤسسات ، ودراسة (داليا صبري ، ٢٠١٧)(٩) والتي أكدت على ضرورة وضع آليه لمتطلبات بناء القدرات المؤسسية ، ودراسة (Vagnoni E and Cavicchi,C,2017)(٣٢) والتي أكدت على أن للتنمية المستدامة متطلبات وشروط من الضروري الإلتزام بها حتى تكون العملية تامة ، ودراسة (إيهاب محمود ، ٢٠١٦)(٦) والتي أكدت على أهمية إجراء المنظمات تحليلاً لواقعها الداخلي والخارجي يكون المدخل لإعداد خطة إستراتيجية شاملة ، ودراسة (عادل مصطفى ، ٢٠١٦)(١٢) والتي أكدت على عدم توافر بعض معايير القدرة المؤسسية بمراكز الشباب ، ودراسة (يحيى محمد ، ٢٠١٦)(٢٤) والتي أكدت على إمكانية إستخدام الرياضة كأداة من أدوات التنمية وتحقيق الأهداف التنموية .

وهو ما أكدتة نتائج دراسة (Pfister,2014)(٢٩) على أن جميع المنظمات تستخدم منهجيات مختلفة لقياس الإستدامة وتقييم العمل لديها ، ودراسة (Wadongo,2014)(٣٣) والتي أشارت إلى أن المنظمات غير الربحية لها خصائص مختلفة تؤدي إلى تعقيد البناء المؤسسي ، بالشكل الذي يؤثر على الأداء الإداري ، ودراسة (محمد محروس ، ٢٠١٢)(١٧) والتي أكدت على أن المؤسسات الصحفية المصرية قد شهدت تطوراً كبيراً على المستوى الإداري والتنظيمي والتكنولوجي ، مع التوصية بضرورة تطوير النماذج والإستراتيجيات الإدارية التقليدية في المؤسسات المختلفة ، ودراسة (Sanchez,2011)(٣٠) والتي أكدت على إن التنمية المستدامة هي تلك التي تؤتي بثمارها كاملة غير منقوصة وتنعكس إيجاباً على البناء المادي والبشري .

ودراسة (Wallace Hulecki, L,2011)(٣٤) والتي أكدت على وجود الكثير من نواحي القصور في بناء القدرات التنظيمية بالجامعات ، ودراسة (Malone P.R,2010)(٢٦) والتي أكدت على أهمية الربط بين فاعلية الذات والتمكين من أجل بناء القدرات المطلوبة ، وبناء القدرات المؤسسية المطلوبة من منظور متكامل ، ودراسة (Wittaya,2010)(٣٥) والتي أكدت على مدى أهمية بناء القدرات المؤسسية لدعم المسؤولين لقيادة المؤسسة ، ودراسة (Parisi,2009)(٢٨) والتي أكدت على أن تكون منهجية تنفيذ أنشطة بناء القدرات متفككة ومنسجمة مع ثقافة المؤسسة المستهدفة ، ودراسة (Systemic Excellence Group,2009)(٣١) والتي أكدت على أن تطوير القدرات الخاصة بالمنظمات مرتبط بالهيكل التنظيمي والعمليات التشغيلية ، بالإضافة إلى التخطيط الإستراتيجي .

إجراءات البحث :

منهج البحث :

إستخدم الباحثان المنهج الوصفي بإسلوب (الدراسات المسحية) ، دراسات العلاقات المتبادلة ، وذلك لملائمته لتحقيق هدف البحث ومناسبته لطبيعة إجراءاته .

مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث فى العاملين بالمؤسسات الرياضية المختلفة بجمهورية مصر العربية والمتمثلة فى (وزارة الشباب والرياضة ، اللجنة الأولمبية ، الإتحادات الرياضية ، الأندية الرياضية) ، وتم إختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من جميع المؤسسات الرياضية ، أما بالنسبة للأندية الرياضية تم تقسيم تلك الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية إلى (٧) سبعة قطاعات (أقاليم جغرافية) وتم إختيار محافظة واحدة لتمثل كل إقليم ، وبلغت عينة البحث (٢٠٠) مائتان فرداً وجدول (١) يوضح ذلك .

جدول (١)

توزيع عينة البحث

العينة الأساسية	العينة الإستطلاعية	المؤسسة الرياضية
٤٧	٦	وزارة الشباب والرياضة
٣٤	٥	اللجنة الأولمبية
٥٣	٦	الإتحادات الرياضية
٦٦	٨	الأندية الرياضية
٢٠٠	٢٥	الإجمالى

أدوات جمع البيانات :

قام الباحثان بتحديد أدوات جمع البيانات المستخدمة فى البحث كالتالى :

أولاً : تحليل المحتوى والسجلات والوثائق :

من خلال تحليل السجلات الخاصة بالمؤسسات الرياضية للوصول إلى البيانات الخاصة بمجتمع وعينة البحث ، وحصر الدراسات السابقة وتحليلها والإستفادة منها فى الإطار المرجعى وصياغة الأهداف والتساؤلات وتصميم الإستبيانات .

ثانياً : الإستبيان : قام الباحثان بتصميم عدد (٣) إستبيانات (إعداد الباحثان) :

- إستبيان واقع بناء القدرات المؤسسية بالمؤسسات الرياضية .
- إستبيان واقع التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية .
- إستبيان متطلبات بناء القدرات المؤسسية فى تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية .

(١) - إستبيان " واقع بناء القدرات المؤسسية بالمؤسسات الرياضية "

قام الباحثان بإعداد إستبيان يهدف للتعرف على واقع بناء القدرات المؤسسية بالمؤسسات الرياضية ، وتم تحديد (٥) خمسة محاور (ملحق ٢) ، ثم قام الباحثان بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) ، قوامها (٩) تسعة خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاور التي حصلت على نسبة (٧٠%) فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

ثم قام الباحثان بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٣٠) ثلاثون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٣) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة أقل من (٧٠%) من إتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٢) عبارة لتصبح الصورة النهائية (ملحق ٤) مكونة من (٢٨) ثمانية وعشرون عبارة .

المعاملات العلمية للإستبيان :

أ . الصدق :

لحساب صدق الإستبيان إستخدم الباحثان الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحثان بعرض الإستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء قوامها (٩) تسعة خبراء (ملحق ١) ، وذلك لإبداء الرأي في معرفة مدى ملائمة الإستبيان فيما وضع من أجله ، سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تمثله ، وجدولى (٢ ، ٣) يوضحان النسب المئوية لآراء الخبراء في محاور وعبارات الإستبيان .

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في محاور إستبيان واقع بناء القدرات المؤسسية (ن = ٩)

النسبة المئوية	رأى الخبير		المحاور	م
	غير موافق	موافق		
١٠٠%	-	٩	السياسات والإستراتيجيات	-١
١٠٠%	-	٩	المجال التنظيمى	-٢
٨٩%	١	٨	القيادة والحوكمة	-٣
١٠٠%	-	٩	الموارد المؤسسية	-٤
١٠٠%	-	٩	العمليات	-٥

يتضح من جدول (٢) :

تراوحت النسب المئوية لآراء الخبراء حول مدى مناسبة محاور الإستبيان ما بين (٨٩% : ١٠٠%) ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

جدول (٣)

النسبة المئوية لأراء الخبراء في عبارات إستبيان واقع بناء القدرات المؤسسية (ن = ٩)

العمليات		الموارد المؤسسية		القيادة والحوكمة		المجال التنظيمي		السياسات والإستراتيجيات	
%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة
%١٠٠	٢٦	%٧٨	٢١	%١٠٠	١٤	%٧٨	٨	%٨٩	١
%١٠٠	٢٧	%٨٩	٢٢	%٥٦	١٥	%٧٨	٩	%٧٨	٢
%٨٩	٢٨	%١٠٠	٢٣	%٧٨	١٦	%١٠٠	١٠	%١٠٠	٣
%١٠٠	٢٩	%٨٩	٢٤	%٧٨	١٧	%٨٩	١١	%١٠٠	٤
%١٠٠	٣٠	%١٠٠	٢٥	%٨٩	١٨	%١٠٠	١٢	%٧٨	٥
				%٨٩	١٩	%٨٩	١٣	%٨٩	٦
				%١٠٠	٢٠			%٤٤	٧

يتضح من جدول (٣) ما يلي :

تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الصورة المبدئية للإستبيان ما بين (٤٤% : ١٠٠%) ، وبذلك تم حذف عدد (٢) عبارة أرقام (٧ ، ١٥) ، لوصولهما على نسبة أقل من (٧٠%) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (٢٨) عبارة .

(٢) صدق الإتساق الداخلي :

لحساب صدق الإتساق الداخلي للإستبيان قام الباحثان بتطبيقه على عينه قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، وجدول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤)

صدق الإتساق الداخلي لإستبيان واقع بناء القدرات المؤسسية (ن = ٢٥)

العبارات						معاملات الإرتباط						المحور	
٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبرة						السياسات والإستراتيجيات	
٠,٧٧	٠,٧٢	٠,٦٤	٠,٧٢	٠,٦١	٠,٦٣	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه							المجال التنظيمي
٠,٧٦	٠,٦٦	٠,٧٨	٠,٧٩	٠,٦٥	٠,٦٢	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للإستبيان							
٠,٧١						بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان							
١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	رقم العبرة						القيادة والحوكمة	
٠,٧١	٠,٧٩	٠,٧٧	٠,٧٠	٠,٦٨	٠,٦٧	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه							
٠,٧١	٠,٦٥	٠,٧٠	٠,٦٩	٠,٦١	٠,٧٤	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للإستبيان							
٠,٦٩						بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان							
١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	رقم العبرة						الموارد المؤسسية	
٠,٦٨	٠,٦٩	٠,٧٢	٠,٦٨	٠,٧٥	٠,٧٨	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه							
٠,٦٩	٠,٧٠	٠,٧٢	٠,٧٣	٠,٧١	٠,٦٧	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للإستبيان							
٠,٧٦						بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان							
	٢٣	٢٢	٢١	٢٠	١٩	رقم العبرة						العمليات	
	٠,٧٨	٠,٧٤	٠,٦٩	٠,٦٨	٠,٧٢	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه							
	٠,٦٩	٠,٧٤	٠,٨٠	٠,٦٦	٠,٧٠	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للإستبيان							
٠,٧٢						بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان							
	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤	رقم العبرة							
	٠,٦٥	٠,٧١	٠,٧١	٠,٧٨	٠,٦٢	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه							
	٠,٧١	٠,٧٠	٠,٧٨	٠,٧٦	٠,٥٩	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للإستبيان							
٠,٦٦						بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان							

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٣) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٧٧

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠,٦١ : ٠,٧٩) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستبيان ، كما تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٥٩ : ٠,٨٠) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي ، وتراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور وبين الدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦٦ : ٠,٧٦) ، وهي معاملات ارتباط دالة مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان إستخدم الباحثان طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، وجدول (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥)

معاملات ارتباط الثبات باستخدام ألفا لكرونباخ للإستبيان (ن = ٢٥)

م	المحاور	معامل ألفا
١-	السياسات والإستراتيجيات	٠,٧١
٢-	المجال التنظيمي	٠,٦٩
٣-	القيادة والحوكمة	٠,٨١
٤-	الموارد المؤسسية	٠,٧٦
٥-	العمليات	٠,٧٤

الدرجة الكلية للإستبيان = (٠,٧١)

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٣) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٧٧

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

تراوحت معاملات ألفا لمحاور الإستبيان ما بين (٠,٦٩ : ٠,٨١) ، بينما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للإستبيان (٠,٧١) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإستبيان .

الإستبيان في صورته النهائية :

يتكون الإستبيان في صورته النهائية من (٢٨) عبارة ، ولتصحيح الإستبيان قام الباحثان بوضع ميزان تقدير ثلاثي ، وتم تصحيح العبارات كالتالي : نعم (٣) ثلاثة درجات ، إلى حد ما (٢) درجتان ، لا (١) درجة واحدة ، وجدول (٦) يوضح ذلك .

جدول (٦)

إستبيان واقع بناء القدرات المؤسسية في صورته النهائية

المحاور	عدد العبارات	أرقام العبارات	الدرجة الدنيا	الدرجة العظمى
١-	٦	٦-١	٦	١٨
٢-	٦	١٢-٧	٦	١٨
٣-	٦	١٨-١٣	٦	١٨
٤-	٥	٢٣-١٩	٥	١٥
٥-	٥	٢٨-٢٤	٥	١٥

(٢)- إستبيان " واقع التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية "

قام الباحثان بإعداد إستبيان يهدف للتعرف على واقع التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية ، وتم تحديد (٣) ثلاثة محاور (ملحق ٥) ، وقام الباحثان بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) ، قوامها (٩) تسعة خبراء وذلك لإبداء الرأي فى مدي مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاور التى حصلت على نسبة (٧٠%) فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، وبناءاً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

ثم قام الباحثان بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٢٤) أربعة وعشرون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٦) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التى حصلت على نسبة أقل من (٧٠%) من إتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٢) عبارة لتصبح الصورة النهائية (ملحق ٧) مكونة من (٢٢) اثنين وعشرون عبارة .

المعاملات العلمية للإستبيان :

أ . الصدق :

لحساب صدق الإستبيان إستخدم الباحثان الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحثان بعرض الإستبيان فى صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء قوامها (٩) تسعة خبراء (ملحق ١) ، وذلك لإبداء الرأي فى معرفة مدى ملائمة الإستبيان فيما وضع من أجله ، سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذى تمثله ، وجدولى (٧ ، ٨) يوضحان النسب المئوية لآراء الخبراء فى محاور وعبارات الإستبيان .

جدول (٧)

النسبة المئوية لآراء الخبراء فى محاور إستبيان واقع التنمية المستدامة (ن = ٩)

م	المحاور	رأى الخبير		النسبة المئوية
		موافق	غير موافق	
١-	التنمية الإجتماعية	٩	-	%١٠٠
٢-	التنمية الإقتصادية	٩	-	%١٠٠
٣-	التنمية البيئية	٩	-	%١٠٠

يتضح من جدول (٧) :

تراوحت النسب المئوية لآراء السادة الخبراء حول مدي مناسبة محاور الإستبيان (١٠٠%) ، وبناءاً على آراء الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الاستبيان ، وذلك لحصولهم على نسبة أكبر من (٧٠%) من آراء الخبراء .

جدول (٨)

النسبة المئوية للخبراء في عبارات إستبيان واقع التنمية المستدامة (ن = ٩)

التنمية البيئية		التنمية الاقتصادية		التنمية الإجتماعية	
%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة
%٧٨	١٦	%٧٨	٨	%١٠٠	١
%١٠٠	١٧	%٧٨	٩	%١٠٠	٢
%٨٩	١٨	%٧٨	١٠	%٨٩	٣
%٥٦	١٩	%١٠٠	١١	%٨٩	٤
%٨٩	٢٠	%٨٩	١٢	%١٠٠	٥
%١٠٠	٢١	%١٠٠	١٣	%٧٨	٦
%٧٨	٢٢	%٨٩	١٤	%١٠٠	٧
%١٠٠	٢٣	%١٠٠	١٥		
%٥٦	٢٤				

يتضح من جدول (٨) ما يلي :

تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الصورة المبدئية للإستبيان ما بين (٥٦% : ١٠٠%) ، وبذلك تم حذف عدد (٢) عبارة رقم (١٩ ، ٢٤) لحصولهما على نسبة أقل من (٧٠%) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (٢٢) عبارة .

(٢) صدق الإتساق الداخلي :

لحساب صدق الإتساق الداخلي للإستبيان قام الباحثان بتطبيقه على عينه قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، وجدول (٩) يوضح ذلك .

جدول (٩)

صدق الإتساق الداخلي لإستبيان واقع التنمية المستدامة (ن = ٢٥)

العبارات								معاملات الإرتباط		المحور
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة			
٠,٧٤	٠,٨٠	٠,٧٣	٠,٨٢	٠,٧٢	٠,٧٩	٠,٧١	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه	التنمية		
٠,٨٢	٠,٨١	٠,٧٤	٠,٧٣	٠,٧٤	٠,٧٥	٠,٨٤	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للإستبيان	الإجتماعية		
٠,٧٦							بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان			
١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	رقم العبارة		
٠,٧٩	٠,٧٨	٠,٧٦	٠,٧٨	٠,٧٥	٠,٧٧	٠,٧١	٠,٧٥	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه	التنمية	
٠,٨١	٠,٧٦	٠,٧٩	٠,٧٦	٠,٧٧	٠,٨٣	٠,٨١	٠,٨٠	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للإستبيان	الإقتصادية	
٠,٨١							بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان			
٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	رقم العبارة			
٠,٧٤	٠,٧١	٠,٧٦	٠,٧٧	٠,٨١	٠,٨٢	٠,٨٠	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه	التنمية		
٠,٨٢	٠,٨٤	٠,٧٩	٠,٧٥	٠,٧٦	٠,٨١	٠,٧٤	بين درجة العبارة والدرجة الكلية للإستبيان	البيئية		
٠,٧٩							بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان			

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٣) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٧٧

يتضح من جدول (٩) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠,٧١ : ٠,٨٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً ، وتراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٧٣ : ٠,٨٤) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستبيان ، كما تراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور وبين الدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٧٦ : ٠,٨١) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستبيان .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان إستخدم الباحثان طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، و جدول (١٠) يوضح ذلك .

جدول (١٠)

معاملات ارتباط الثبات بإستخدام ألفا لكرونباخ للإستبيان (ن = ٢٥)

م	المحاور	معامل ألفا
-١	التنمية الإجتماعية	٠,٧٨
-٢	التنمية الإقتصادية	٠,٨١
-٣	التنمية البيئية	٠,٧٢

الدرجة الكلية للإستبيان = (٠,٧٤)

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٣) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٧٧

يتضح من جدول (١٠) ما يلي :

تراوحت معاملات ألفا لمحاور الإستبيان ما بين (٠,٧٢ : ٠,٨١) ، بينما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للإستبيان (٠,٧٤) ، وهي معاملات ارتباط جميعها دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإستبيان .

الإستبيان في صورته النهائية :

يتكون الإستبيان في صورته النهائية من (٢٢) عبارة ، ولتصحيح الإستبيان قام الباحثان بوضع ميزان تقدير ثلاثي ، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي : نعم (٣) ثلاثة درجات ، إلى حد ما (٢) درجتان ، لا (١) درجة واحدة ، و جدول (١١) يوضح ذلك .

جدول (١١)

إستبيان واقع التنمية المستدامة في صورته النهائية

المحاور	عدد العبارات	أرقام العبارات	الدرجة الدنيا	الدرجة العظمى
-١	٧	٧-١	٧	٢١
-٢	٨	١٥-٨	٨	٢٤
-٣	٧	٢٢-١٦	٧	٢١

(٣) - إستبيان " متطلبات بناء القدرات المؤسسية فى تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية " قام الباحثان بإعداد إستبيان يهدف للتعرف على متطلبات بناء القدرات المؤسسية فى تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية ، وتم تحديد (٥) خمسة محاور (ملحق ٨) ، ثم قام الباحثان بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) ، قوامها (٩) تسعة خبراء وذلك لإبداء الرأى فى مدى مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاور التى حصلت على نسبة (٧٠%) فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

ثم قام الباحثان بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٢٧) سبعة وعشرون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٩) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التى حصلت على نسبة أقل من (٧٠%) من إتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٢) عبارة لتصبح الصورة النهائية (ملحق ١٠) مكونة من (٢٥) خمسة وعشرون عبارة .

المعاملات العلمية للإستبيان :

أ . الصدق :

لحساب صدق الإستبيان إستخدم الباحثان الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحثان بعرض الإستبيان فى صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء قوامها (٩) تسعة خبراء (ملحق ١) ، وذلك لإبداء الرأى فى معرفة مدى ملائمة الإستبيان فيما وضع من أجله ، سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذى تمثله ، وجدولى (١٢ ، ١٣) يوضحان النسب المئوية لآراء الخبراء فى محاور وعبارات الإستبيان .

جدول (١٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء فى محاور إستبيان متطلبات بناء القدرات المؤسسية (ن = ٩)

النسبة المئوية	رأى الخبير		المحاور	م
	موافق	غير موافق		
١٠٠%	٩	-	بناء القدرات التخطيطية	١-
١٠٠%	٩	-	بناء القدرات البشرية والتمويلية	٢-
٨٩%	٨	١	بناء القدرات التنظيمية والتشغيلية	٣-
٨٩%	٨	١	بناء القدرات المعلوماتية	٤-
٨٩%	٨	١	بناء القدرات المعرفية	٥-

يتضح من جدول (١٢) :

تراوحت النسب المئوية لآراء الخبراء حول مدى مناسبة محاور الإستبيان ما بين (٨٩% : ١٠٠%) ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

جدول (١٣)

النسبة المئوية لأراء الخبراء في عبارات إستبيان متطلبات بناء القدرات المؤسسية (ن = ٩)

بناء القدرات المعرفية		بناء القدرات المعلوماتية		بناء القدرات التنظيمية والتشغيلية		بناء القدرات البشرية والتمويلية		بناء القدرات التخطيطية	
العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%
١	%١٠٠	١٦	%٤٤	١١	%٨٩	٦	%٧٨	١	%١٠٠
٢	%٧٨	١٧	%٨٩	١٢	%٨٩	٧	%٨٩	٢	%٧٨
٣	%٨٩	١٨	%١٠٠	١٣	%١٠٠	٨	%٧٨	٣	%٨٩
٤	%١٠٠	١٩	%٨٩	١٤	%١٠٠	٩	%٨٩	٤	%١٠٠
٥	%٨٩	٢٠	%١٠٠	١٥	%٨٩	١٠	%١٠٠	٥	%٨٩
		٢١	%٨٩						
		٢٢	%٨٩						
		٢٣	%٨٩						
		٢٤	%١٠٠						
		٢٥	%٧٨						
		٢٦	%٤٤						
		٢٧	%٨٩						

يتضح من جدول (١٣) ما يلي :

تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الصورة المبدئية للإستبيان ما بين (٤٤% : ١٠٠%) ، وبذلك تم حذف عدد (٢) عبارة أرقام (١٦ ، ٢٦) ، لحصولها على نسبة أقل من (٧٠%) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (٢٥) عبارة .

(٢) صدق الإتساق الداخلي :

لحساب صدق الإتساق الداخلي للإستبيان قام الباحثان بتطبيقه على عينه قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، وجدول (١٤) يوضح ذلك .

جدول (١٤)

صدق الإتساق الداخلي لإستبيان متطلبات بناء القدرات المؤسسية (ن = ٢٥)

العبارات					معاملات الإرتباط					المحور	
٥	٤	٣	٢	١	رقم العبرة					بناء القدرات التخطيطية	
٠,٧٧	٠,٧٦	٠,٧١	٠,٦٨	٠,٧١	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للمحور المنتمئة إليه						بناء القدرات البشرية والتمويلية
٠,٦٤	٠,٧٧	٠,٨٢	٠,٦٩	٠,٨١	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للإستبيان						
٠,٦٩					بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان						
١٠	٩	٨	٧	٦	رقم العبرة					بناء القدرات التنظيمية والتشغيلية	
٠,٧٤	٠,٨٠	٠,٨١	٠,٧٠	٠,٦٩	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للمحور المنتمئة إليه						
٠,٧٨	٠,٧٤	٠,٨١	٠,٦٩	٠,٧٦	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للإستبيان						
٠,٧٦					بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان						
١٥	١٤	١٣	١٢	١١	رقم العبرة					بناء القدرات المعلوماتية	
٠,٧١	٠,٧٧	٠,٦٨	٠,٧٣	٠,٧٥	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للمحور المنتمئة إليه						
٠,٧٩	٠,٨٠	٠,٨١	٠,٧٥	٠,٦٨	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للإستبيان						
٠,٧٢					بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان						
٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	رقم العبرة					بناء القدرات المعرفية	
٠,٧٩	٠,٧١	٠,٧٥	٠,٨١	٠,٨٠	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للمحور المنتمئة إليه						
٠,٧٧	٠,٧٩	٠,٨٢	٠,٦٩	٠,٦٤	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للإستبيان						
٠,٧٩					بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان						
٢٥	٢٤	٢٣	٢٢	٢١	رقم العبرة					بناء القدرات المعرفية	
٠,٨١	٠,٧٦	٠,٧٩	٠,٨١	٠,٧٨	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للمحور المنتمئة إليه						
٠,٦٨	٠,٧٩	٠,٧٣	٠,٨٢	٠,٦٧	بين درجة العبرة والدرجة الكلية للإستبيان						
٠,٧٨					بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان						

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٣) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٧٧

يتضح من جدول (١٤) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠,٦٨ : ٠,٨١) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستبيان ، كما تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦٤ : ٠,٨٢) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي ، وتراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور وبين الدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦٩ : ٠,٧٩) ، وهي معاملات ارتباط دالة مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان استخدم الباحثان طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، و جدول (١٥) يوضح ذلك .

جدول (١٥)

معاملات ارتباط الثبات باستخدام ألفا لكرونباخ للإستبيان (ن = ٢٥)

م	المحاور	معامل ألفا
١-	بناء القدرات التخطيطية	٠,٧٤
٢-	بناء القدرات البشرية والتمويلية	٠,٧١
٣-	بناء القدرات التنظيمية والتشغيلية	٠,٧٧
٤-	بناء القدرات المعلوماتية	٠,٧٣
٥-	بناء القدرات المعرفية	٠,٧١
الدرجة الكلية للإستبيان = (٠,٧٠)		

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٣) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٧٧

يتضح من جدول (١٥) ما يلي :

تراوحت معاملات ألفا لمحاور الإستبيان ما بين (٠,٧١ : ٠,٧٧) ، بينما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للإستبيان (٠,٧٠) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإستبيان .

الإستبيان في صورته النهائية :

يتكون الإستبيان في صورته النهائية من (٢٥) عبارة ، ولتصحيح الإستبيان قام الباحثان بوضع ميزان تقدير ثلاثي ، وتم تصحيح العبارات كالتالي : نعم (٣) ثلاثة درجات ، إلى حد ما (٢) درجتان ، لا (١) درجة واحدة ، و جدول (١٦) يوضح ذلك .

جدول (١٦)

إستبيان متطلبات بناء القدرات المؤسسية في صورته النهائية

المحاور	عدد العبارات	أرقام العبارات	الدرجة الدنيا	الدرجة العظمى
١-	٥	٥-١	٥	١٥
٢-	٥	١٠-٦	٥	١٥
٣-	٥	١٥-١١	٥	١٥
٤-	٥	٢٠-١٦	٥	١٥
٥-	٥	٢٥-٢١	٥	١٥

البرنامج الزمني للبحث :**أ . الدراسة الإستطلاعية :**

قام الباحثان بإجراء دراسة إستطلاعية للإستبيانات كأدوات لجمع البيانات فى الفترة الزمنية من ٢٠٢٢/٦/١١م إلى ٢٠٢٢/٦/١٩م ، حيث قام الباحثان بتطبيقها على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً ، وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبتها لطبيعة البحث وطبيعة العينة .

ب . تطبيق البحث :

بعد تحديد العينة وإختبار صلاحية الإستبيانات كأدوات لجمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قام الباحثان بالتطبيق على أفراد العينة فى الفترة الزمنية من ٢٠٢٢/٦/٢٧م إلى ٢٠٢٢/٧/٢٨م على عينة قوامها (٢٠٠) فرداً .

الأسلوب الإحصائي المستخدم :

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً ، ولحساب نتائج البحث إستخدم الباحثان

الأساليب الإحصائية الآتية :

- النسبة المئوية .
- معامل الارتباط .
- معامل ألفا لكرونباخ .
- الوزن النسبى .
- متوسط الإستجابة .
- حدود الثقة .

وقد إرتضى الباحثان مستوى دلالة عند مستوي (٠.٠٥) ، كما إستخدم الباحثان برنامج

Spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية .

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها :

للإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على : ما واقع بناء القدرات المؤسسية بالمؤسسات الرياضية ؟

جدول (١٧)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان واقع بناء القدرات المؤسسية (ن = ٢٠٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	متوسط الإستجابة
		لا	إلى حد ما	نعم		
المحور الأول : السياسات والإستراتيجيات : تقوم المؤسسة بـ :						
١-	وضع أنظمة فعالة لتطبيق الإستراتيجيات وتطويرها .	٤١	٣٤	١٢٥	٣١٦	٠.٥٣
٢-	وضع رؤية إستراتيجية واضحة لتطوير الخدمات والأنشطة المستقبلية .	٥٧	٦١	٨٢	٣٧٥	٠.٦٣
٣-	وضع بدائل إستراتيجية وسيناريوهات بديلة لمواجهة التغيرات .	٣٩	٤٧	١١٤	٣٢٥	٠.٥٤
٤-	صياغة الأهداف الإستراتيجية وفق أسلوب ومنهج علمي .	٦١	١٢	١٢٧	٣٣٤	٠.٥٦
٥-	وضع سياسات وإستراتيجيات للعمل في ضوء الإحتياجات .	٤٨	٥٣	٩٩	٣٤٩	٠.٥٨
٦-	تبنى سياسات داعمة لتطبيق الخطة الإستراتيجية .	٥٩	٥٠	٩١	٣٦٨	٠.٦١
٠.٥٨	الدرجة الكلية للمحور					٢٠٦٧
المحور الثاني : المجال التنظيمي : تقوم المؤسسة بـ :						
٧-	توفير بيئة عمل تنظيمية تساعد على إنجاز الأعمال بكفاءة .	٤٤	٥٥	١٠١	٣٤٣	٠.٥٧
٨-	إتخاذ كافة الإجراءات التي تساعد في تحسين الأداء التنظيمي .	٤٧	٣٩	١١٤	٣٣٣	٠.٥٦
٩-	إمتلاك لوائح ناظمة للعملية الإدارية .	٦٢	٤٦	٩٢	٣٧٠	٠.٦٢
١٠-	مواكبة التطور التكنولوجي وأي جديد في مجال عملها .	٢٣	٣١	١٤٦	٢٧٧	٠.٤٦
١١-	توفير بيئة مادية جاذبة ومحفزة .	٣٢	٤٩	١١٩	٣١٣	٠.٥٢
١٢-	توثيق إجراءاتها في أدلة عمل تفصيلية .	٦١	٥٥	٨٤	٣٧٧	٠.٦٣
٠.٥٦	الدرجة الكلية للمحور					٢٠١٣
المحور الثالث : القيادة والحوكمة : تقوم المؤسسة بـ :						
١٣-	بناء القيم المؤسسية الداعمة للنزاهة والشفافية والمساءلة .	٥٥	٥٩	٨٦	٣٦٩	٠.٦٢
١٤-	إستشراف مستقبل العوامل المؤثرة في العمل وفقاً للمتغيرات المستقبلية .	٣٩	٤٦	١١٥	٣٢٤	٠.٥٤
١٥-	بناء ثقافة مؤسسية قائمة على الإنفتاح والتقبل .	٥١	٥٣	٩٦	٣٥٥	٠.٥٩
١٦-	تحديث رؤيتها بشكل مستمر بما يتناسب ومستجدات الأداء .	٥٦	٣٣	١١١	٣٤٥	٠.٥٨
١٧-	دعم وتعزيز العاملين بالمفاهيم والممارسات اللازمة لتحقيق التميز في الأداء	٤٤	٥٩	٩٧	٣٤٧	٠.٥٨
١٨-	إستغلال أقصى طاقات العاملين وتمكينهم من العمل .	٤٤	٥٥	١٠١	٣٤٣	٠.٥٧
٠.٥٨	الدرجة الكلية للمحور					٢٠٨٣
المحور الرابع : الموارد المؤسسية : تقوم المؤسسة بـ :						
١٩-	وضع نظم لإدارة المعلومات لتحقيق الإستفادة القصوى منها .	٥١	٤٢	١٠٧	٣٤٤	٠.٥٧
٢٠-	تحديد ورسم الإطار العام لنظم الشراكة الخارجية بما يحقق منفعة متبادلة .	٥٣	٥٢	٩٥	٣٥٨	٠.٦٠
٢١-	الإستغلال الأمثل لجميع مواردها المتاحة .	٥٦	٥٤	٩٠	٣٦٦	٠.٦١
٢٢-	دعم وتعزيز إستخدام التكنولوجيا المستحدثة لتحقيق الأهداف .	٢٥	٤٣	١٣٢	٢٩٣	٠.٤٩
٢٣-	عمل شراكات مؤسسية مع الجهات الخارجية .	٥٦	٤١	١٠٣	٣٥٣	٠.٥٩
٠.٥٧	الدرجة الكلية للمحور					١٧١٤

تابع جدول (١٧)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان واقع بناء القدرات المؤسسية (ن = ٢٠٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	متوسط الإستجابة	
		لا	إلى حد ما	نعم			
المحور الخامس : العمليات : تقوم المؤسسة بـ :							
٢٤-	وضع نظام فعال للرقابة على الأداء .	٧٤	٦٧	٥٩	٣٨٥	٠.٦٤	
٢٥-	تصميم العمليات الداخلية بما يحقق الكفاءة والجودة والسرعة .	١٠٣	٥١	٤٦	٣٤٣	٠.٥٧	
٢٦-	وضع نظام محدد وواضح لإدارة العمليات يوثق أنظمة العمل .	٩١	٥٥	٥٤	٣٦٣	٠.٦١	
٢٧-	التفكير التوسعي والإبتكارى لتطوير العمل .	١١٨	٥٥	٢٧	٣٠٩	٠.٥٢	
٢٨-	تفعيل نظم المراجعة والإستفادة من التغذية الراجعة فى التطوير .	٩٣	٦١	٤٦	٣٥٣	٠.٥٩	
٠.٥٩	الدرجة الكلية للمحور	١٧٥٣					
		الحد الأدنى للثقة = ٠,٦٠			الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٤		

يتضح من جدول (١٧) ما يلى :

تراوحت متوسطات الإستجابة لجميع عبارات إستبيان واقع بناء القدرات المؤسسية بالمؤسسات الرياضية ما بين (٠,٤٦ : ٠,٦٤) ، كما تراوحت متوسطات الإستجابة للمحاور ما بين (٠,٥٦ : ٠,٥٩) .

يعزو الباحثان تلك النتيجة إلى قلة الممارسات التى يمكن أن تقوم بها تلك المؤسسات الرياضية لتحقيق غاياتها وتطوير رؤيتها ورسالتها بإستمرار بما يتناسب ومتطلبات تميز وجودة الأداء من خلال التأكيد على الأساليب الحديثة التى تعمل على تطوير بناء القدرات المؤسسية وعدم التحديد الواضح للملامح الرئيسية للسياسات والإستراتيجيات بالشكل الذى يحقق أهدافها ويجعلها قادرة على بناء القدرات المؤسسية ، وهذا ما أكدت دراسة (عادل مصطفى ، ٢٠١٦)(١٢) والتى أكدت على عدم توافر بعض معايير القدرة المؤسسية بمراكز الشباب ، ودراسة (Wadongo,2014)(٣٣) والتى أشارت إلى أن المنظمات غير الربحية لها خصائص مختلفة تؤدي إلى تعقيد البناء المؤسسي ، بالشكل الذى يؤثر على الأداء الإداري ، ودراسة (Wallace Hulecki, L,2011)(٣٤) والتى أكدت على وجود الكثير من نواحي القصور فى بناء القدرات التنظيمية بالجامعات .

كما يرجع الباحثان ذلك أيضاً إلى إنقناد المعرفة بكيفية القيام بذلك ، وذلك نتيجة لإعتماد تلك المؤسسات على التحليل التقليدى ، والذى يختلف تماماً عن الواقع الحالى والمستقبلى ، وتجاهل هذه المؤشرات للعوامل الخارجية من منافسين وعملاء والبيئة المحيطة ، وتجاهلها تنمية العنصر البشرى وعدم مواكبة التطور التكنولوجي وأي جديد فى مجال عملها ، وعدم تصميم العمليات الداخلية بما يحقق الكفاءة والجودة ، وهو ما أكدت نتائج دراسة (إيهاب محمود ، ٢٠١٦)(٦) والتى أكدت على أهمية إجراء المنظمات تحليلاً لواقعها الداخلى والخارجي يكون المدخل لإعداد خطة إستراتيجية شاملة .

للإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص على : ما واقع التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية ؟

جدول (١٨)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان واقع التنمية المستدامة (ن = ٢٠٠)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	متوسط الإستجابة
		لا	إلى حد ما	نعم		
المحور الأول : التنمية الإجتماعية : تقوم المؤسسة بـ :						
١-	تحقيق مبادئ الحوكمة لزيادة الفاعلية والكفاءة .	١٤٤	٣٣	٢٣	٢٧٩	٠.٤٧
٢-	تحسين البنية التحتية لضمان للإرتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية .	٩٦	٤٩	٥٥	٣٥٩	٠.٦٠
٣-	تأمين علي العاملين وتحقيق مستوي رفاهية أفضل لهم .	١٤٠	٢٩	٣١	٢٩١	٠.٤٩
٤-	المشاركة المجتمعية في صنع القرارات وسياسات التنمية المستدامة .	١٣٥	٣٤	٣١	٢٩٦	٠.٤٩
٥-	تحقيق إحتياجات المجتمع وسوق العمل من الخدمات والأنشطة الرياضية .	١٢٤	٤١	٣٥	٣١١	٠.٥٢
٦-	إتاحة الفرصة للعاملين بإدارة وتطوير المنشآت الرياضية بكفاءة .	٨٨	٦٠	٥٢	٣٦٤	٠.٦١
٧-	إعادة تأهيل العنصر البشري لإستخدام الموارد المادية بطرق أكثر كفاءة .	١٤٨	١١	٤١	٢٩٣	٠.٤٩
٠.٥٢	الدرجة الكلية للمحور	٢١٩٣				
المحور الثاني : التنمية الإقتصادية : تقوم المؤسسة بـ :						
٨-	التطبيق الحازم للقوانين والحد من فرص الفساد المالي والإداري .	٨١	٦٣	٥٦	٣٧٥	٠.٦٣
٩-	تأجير مختلف المنشآت الرياضية .	٨٧	٥٥	٥٨	٣٧١	٠.٦٢
١٠-	الإعتماد علي التمويل الذاتي كمصدراً لتحقيق التنمية المستدامة .	١٤٣	٤٣	١٤	٢٧١	٠.٤٥
١١-	تشجيع رجال الأعمال والمستثمرين علي المشروعات الإستثمارية .	١١٢	٥١	٣٧	٣٢٥	٠.٥٤
١٢-	بناء علاقات تجارية وإستثمارية متبادلة وتعاون مشترك بين المؤسسات .	١٢٣	٤٢	٣٥	٣١٢	٠.٥٢
١٣-	وضع إستراتيجية مستقبلية لدمج مفهوم التنمية المستدامة في كافة البرامج .	١٢٤	٤٠	٣٦	٣١٢	٠.٥٢
١٤-	توفير خطة تسويقية يتم من خلالها الاعلان عن المنشآت الرياضية .	٩١	٥٤	٥٥	٣٦٤	٠.٦١
١٥-	الإستفادة من المساحات غير المستغلة لتحقيق الكفاءة الإقتصادية .	٩٨	٥١	٥١	٣٥٣	٠.٥٩
٠.٥٦	الدرجة الكلية للمحور	٢٦٨٣				
المحور الثالث : التنمية البيئية : تقوم المؤسسة بـ :						
١٦-	الاتصال بالأسواق الخارجية والحصول علي التكنولوجيا والتقنيات الحديثة .	١١١	٥٥	٣٤	٣٢٣	٠.٥٤
١٧-	تعزيز أليات البحث العلمي والتحفيز على الإبداع والإبتكار .	١١٥	٥٠	٣٥	٣٢٠	٠.٥٣
١٨-	توافر عوامل الأمن والسلامة .	٨٤	٦٥	٥١	٣٦٧	٠.٦١
١٩-	تفعيل قوانين حماية البيئة وتشديد العقوبات للمخالفات للحد من التدهور البيئي	١٣١	٣٦	٣٣	٣٠٢	٠.٥٠
٢٠-	تأمين المبني ضد الحرائق والسرقات وتدريب العاملين علي ذلك .	٩٦	٤٣	٦١	٣٦٥	٠.٦١
٢١-	ترشيد إستهلاك الطاقة والمياه وزراعة الأسطح غير مستغلة .	١٥٧	٣٢	١١	٢٥٤	٠.٤٢
٢٢-	تعزيز قدرة الأنظمة البيئية على التكيف والقدرة على مواجهة المخاطر .	١٢٢	٤٣	٣٥	٣١٣	٠.٥٢
٠.٥٣	الدرجة الكلية للمحور	٢٢٤٤				
الحد الأدنى للثقة = ٠,٦٠ الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٤						

ينتضح من جدول (١٨) ما يلي :

تراوحت متوسطات الإستجابة لجميع عبارات إستبيان واقع التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية ما بين (٠,٤٢ : ٠,٦٣) ، وتراوحت متوسطات الإستجابة للمحاور ما بين (٠,٥٢ : ٠,٥٦) .

يعزو الباحثان تلك النتيجة إلى عدم تحقيق مبادئ الحوكمة لزيادة الفاعلية والكفاءة وعدم تحسين البنية التحتية كضمان للإرتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية ، كذلك عدم المشاركة المجتمعية في صنع القرارات وسياسات التنمية المستدامة وضعف تحقيق إحتياجات المجتمع وسوق العمل من الخدمات والأنشطة الرياضية وعدم إتاحة الفرصة للعاملين بإدارة وتطوير المنشآت الرياضية بكفاءة ، وكذلك عدم إعادة تأهيل العنصر البشري لإستخدام الموارد المادية بطرق أكثر كفاءة .

كما يعزو الباحثان ذلك أيضاً إلى عدم التطبيق الفعلي للقوانين والحد من فرص الفساد المالي والإداري بشكل جذري وكامل وعدم الإعتماد علي التمويل الذاتي كمصدراً لتحقيق التنمية المستدامة وعدم تشجيع تلك المؤسسات رجال الأعمال والمستثمرين علي المشروعات الإستثمارية وضعف بناء علاقات تجارية وإستثمارية متبادلة وتعاون مشترك بين المؤسسات ، وعدم وضع إستراتيجية مستقبلية لدمج مفهوم التنمية المستدامة في كافة البرامج .

كذلك يرجع الباحثان ذلك إلى عدم الإتصال بالأسواق الخارجية والحصول علي التكنولوجيا والتقنيات الحديثة وعدم تعزيز أليات البحث العلمي والتحفيز على الإبداع والإبتكار وقلة تفعيل قوانين حماية البيئة وتشديد العقوبات للمخالفات للحد من التدهور البيئي وعدم تعزيز قدرة الأنظمة البيئية على التكيف والقدرة على مواجهة المخاطر والكوارث ، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة كلاً من (نواف ورايح ، ٢٠٢٠)(٢١) والتي أكدت على أن التنمية المستدامة تعتبر من أهم التحديات التي تواجه المؤسسات ، ودراسة (Vagnoni , E and Cavicchi,C,2017)(٣٢) والتي أكدت على أن للتنمية المستدامة متطلبات وشروط من الضروري الإلتزام بها حتى تكون العملية تامة .

وبذلك تعتبر التنمية المستدامة هي المخرج الجديد لأزمة التنمية في كل من الدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء ، وهدفها الجوهري النهوض بجميع أبعادها وذلك من خلال تهيئة المناخ المناسب والسليم لنجاحها ، وتتجلى أهمية هذا المفهوم من الدراسات التطبيقية لعملية التنمية المستدامة في الجوانب الإقتصادية ، الإجتماعية ، البيئية ومما أزداه أهمية هو إحتواءه على البعد الإنساني أي النهوض الشامل للمجتمع بأسره كلما أثيرت هذه المسألة (١٣ : ٧١) ، ومع مطلع القرن الواحد والعشرين إعتبرت كدليل قاطع للتطور في العالم نظراً للتحويلات الإستراتيجية في مختلف الميادين التي ترتب عليها تحرير التجارة وفتح الأسواق (٢ : ٣٨) .

للإجابة على التساؤل الثالث والذي ينص على : هل توجد علاقة إرتباطية بين تطوير بناء القدرات المؤسسية وبين التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية ؟

جدول (١٩)

معاملات الإرتباط بين تطوير بناء القدرات المؤسسية وبين التنمية المستدامة
بالمؤسسات الرياضية (ن = ٢٠٠)

التنمية المستدامة			بناء القدرات المؤسسية
التنمية البنائية	التنمية الإقتصادية	التنمية الإجتماعية	
٠.٦٥	٠.٧١	٠.٦٤	السياسات والإستراتيجيات
٠.٧٢	٠.٦٧	٠.٦٩	المجال التنظيمي
٠.٦٦	٠.٦١	٠.٧٣	القيادة والحوكمة
٠.٦٤	٠.٧٢	٠.٧٧	الموارد المؤسسية
٠.٧٤	٠.٦٨	٠.٧٩	العمليات
٠.٧٤	٠.٦٩	٠.٧٢	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (١٩) ما يلي :

توجد علاقة إرتباطية طردية دالة إحصائياً بين تطوير بناء القدرات المؤسسية وبين التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية .

يعزو الباحثان تلك النتيجة إلى إرتباط تطوير بناء القدرات المؤسسية إرتباطاً كاملاً ووثيقاً بالتنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية وبالتالي تحسين وتطوير مستوى الأداء ، فتطوير بناء القدرات المؤسسية وما يشمله من عوامل تعد من المسببات القوية والرئيسية التي تسهم في تحقيق التنمية المستدامة ، فكلما زاد تطوير بناء القدرات المؤسسية كلما زاد تحقيق التنمية المستدامة (الإجتماعية ، الإقتصادية ، البيئية) .

حيث إن بناء القدرات مدخل يستخدم لإدارة التغيير وقيل كل شيء هو مفهوم عالمي، وعنصر إستراتيجي، في التنمية المستدامة ، وان تفعيل التنمية المستدامة في المؤسسات الرياضية يتطلب أن تقوم بتطوير أساليب إدارة متكاملة يتم من خلالها التعامل مع المجتمع على أنه نظام متكامل يشتمل على النظام الإقتصادي والإجتماعي، والبيئي ، والتي تؤثر وتتأثر ببعضها البعض باستمرار ، وبالتالي تتطلب هذه النظم عمليات ضبط وتوجيه مستمرة للقدرة على الحد من السلبيات وتعظيم الإيجابيات ، لذلك تتطوى التنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة على ضرورة إجراء تغييرات رئيسية وضرورية في المجتمع ولكي تقوم هذه التنمية على قاعدة صلبة لا بد أن تستند تلك المؤسسات الرياضية على بناء قدرات مؤسسية فاعلة تعكس محتويات ومكونات أبعاد هذه التنمية .

وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (سمير عبد اللطيف ، ٢٠٢٢)(١٠) والتي أكدت على ضرورة وضع إستراتيجية مستقبلية لدمج مفهوم التنمية المستدامة في كافة برامج وأنشطة الأندية الرياضية ، ودراسة (عمرو جمال ، ٢٠٢٢)(١٤) والتي أكدت على ضرورة وضع برامج تدريبية للعاملين ضمن الخطط الإستراتيجية للعمل لتحسين التنمية المستدامة ، ودراسة (بجحي محمد ، ٢٠١٦)(٢٤) والتي أكدت على إمكانية استخدام الرياضة كأداة من أدوات التنمية وتحقيق الأهداف التنموية ، ودراسة (Sanchez,2011)(٣٠) والتي أكدت على إن التنمية المستدامة هي تلك التي توتي بثمارها كاملة غير منقوصة وتنعكس إيجاباً على البناء المادي والبشري .

للإجابة على التساؤل الرابع والذي ينص على : ما متطلبات تطبيق بناء القدرات المؤسسية في تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية ؟

جدول (٢٠)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان متطلبات تطبيق بناء القدرات المؤسسية

في تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية (ن = ٢٠٠)

م	العبارات	الإستجابة			متوسط الإستجابة
		لا	إلى حد ما	نعم	
المحور الأول : بناء القدرات التخطيطية : □					
١-	تحديد عناصر القوة والضعف الداخلية والفرص والمهددات الخارجية .	١١	٣٤	١٥٥	٠.٩١
٢-	شمول الخطة على أهداف التنمية المستدامة .	٩	٤٥	١٤٦	٠.٩٠
٣-	صياغة رؤية واضحة ومحددة ومعلنة .	٧	٣٢	١٦١	٠.٩٢
٤-	وضع سياسات فاعلة لإدارة المخاطر والتخطيط للإحتياجات المستقبلية .	٦	٦٢	١٣٢	٠.٨٨
٥-	ترجمة الخطة الإستراتيجية إلى أساليب ملموسة للعمل وتطوير السياسات .	٦	٣٧	١٥٧	٠.٩٢
٠.٩١	الدرجة الكلية للمحور				٢٧١٢
المحور الثاني : بناء القدرات البشرية والتمويلية : □					
٦-	وضع توصيف وظيفي محدد وواضح .	٠	٣٥	١٦٥	٠.٩٤
٧-	تنمية وتطوير القدرات للعاملين وتوفير بيئة فاعلة للتواصل داخل العمل .	١٤	٤٧	١٣٩	٠.٨٨
٨-	إعداد ميزانية معلنة وواضحة وتوفير موارد مالية كافية لتغطية الإحتياجات .	٦	٥١	١٤٣	٠.٩٠
٩-	توفير نظام واضح للتقارير المالية وتحديد قواعد صرف واضحة ومعلنة .	٢	٣٠	١٦٨	٠.٩٤
١٠-	الإلتزام بالنظم واللوائح المالية لترشيد النفقات ووجود نظام محاسبي آلي .	١٥	٣٥	١٥٠	٠.٨٩
٠.٩١	الدرجة الكلية للمحور				٢٧٢٨
المحور الثالث : بناء القدرات التنظيمية والتشغيلية : □					
١١-	توافر تجهيزات تنظيمية وتشغيلية تساعد على إنجاز الأعمال بكفاءة .	٠	٣١	١٦٩	٠.٩٥
١٢-	تبني فلسفة التغيير المستمر وتعزيز قيم التميز المؤسسي .	٢	٦١	١٣٧	٠.٨٩
١٣-	إمتلاك منظومة إتصال فاعلة لإنشاء علاقات مع مختلف المنظمات .	٠	٥٩	١٤١	٠.٩٠
١٤-	إعداد دليل واضح لكافة الإجراءات والعمليات الإدارية .	٥	٣٣	١٦٢	٠.٩٣
١٥-	التنسيق والتكامل بين عمل الإدارات المختلفة .	٣	٤١	١٥٦	٠.٩٢
٠.٩٢	الدرجة الكلية للمحور				٢٧٥٥
المحور الرابع : بناء القدرات المعلوماتية : □					
١٦-	وجود خطة إستراتيجية محددة ومعلنة للتحول الرقمي .	١٥	٤٠	١٤٥	٠.٨٨
١٧-	وجود برنامج محدد لإعداد كوادر في مجال نظم المعلومات .	١٣	٢٣	١٦٤	٠.٩٢
١٨-	زيادة عدد الوظائف الشاغرة في قطاع تقنية نظم المعلومات .	٩	٣٩	١٥٢	٠.٩١
١٩-	توافر سياسات معلنة لتزويد العاملين لرفع مهاراتهم المعلوماتية والتكنولوجية .	٠	٤٤	١٥٦	٠.٩٣
٢٠-	وجود توجهات فكرية لدمج أليات العمل بالمعلوماتية .	١٢	٦٥	١٢٣	٠.٨٥
٠.٩٠	الدرجة الكلية للمحور				٢٦٩١
المحور الخامس : بناء القدرات المعرفية : □					
٢١-	التشجيع على طرح الأفكار الجديدة وتزويد العاملين بالمستحدثات في العمل .	٥	٣٢	١٦٣	٠.٩٣
٢٢-	الإهتمام بمقومات إدارة المعرفة .	٥	٣٦	١٥٩	٠.٩٢
٢٣-	الإرتقاء بالمعرفة الإدارية والفنية والتنظيمية للعاملين .	٦	٤٥	١٤٩	٠.٩١
٢٤-	توفير البنية التحتية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات .	٠	٢٩	١٧١	٠.٩٥
٢٥-	الحث على مشاركة المعرفة بين العاملين .	٢	٣٨	١٦٠	٠.٩٣
٠.٩٣	الدرجة الكلية للمحور				٢٧٨٤
الحد الأدنى للثقة = ٠,٦٠ الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٤					

يتضح من جدول (٢٠) ما يلي :

تراوحت متوسطات الإستجابة لجميع عبارات إستبيان متطلبات تطبيق بناء القدرات المؤسسية في تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية ما بين (٠,٨٥ : ٠,٩٥) ، وتراوحت متوسطات الإستجابة للمحاور ما بين (٠,٩٠ : ٠,٩٣) .

يعزو الباحثان تلك النتيجة إلى ضرورة توافر تلك المتطلبات لتطوير بناء القدرات المؤسسية في تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية من خلال بناء القدرات التخطيطية والمتمثل في تحديد عناصر القوة والضعف الداخلية والفرص والمهددات الخارجية ، شمول الخطة على أهداف التنمية المستدامة ، صياغة رؤية واضحة ومعلنة ، وضع سياسات فاعلة لإدارة المخاطر والتخطيط للإحتياجات المستقبلية ، ترجمة الخطة إلى أساليب ملموسة للعمل وتطوير السياسات .

كذلك ضرورة تطوير بناء القدرات البشرية والتمويلية والمتمثل في وضع توصيف وظيفي محدد وواضح وتنمية وتطوير القدرات للعاملين وتوفير بيئة فعالة للتواصل داخل العمل ، إعداد ميزانية معلنة وواضحة وتوفير موارد مالية كافية لتغطي الإحتياجات ، توفير نظام واضح للتقارير المالية وتحديد قواعد صرف واضحة ومعلنة ، الإلتزام بالنظم واللوائح المالية لترشيد النفقات ووجود نظام محاسبي آلي ، وهو ما أكدت نتائج دراسة (عمر و جمال ، ٢٠٢٢) (١٤) والتي أكدت على ضرورة وضع برامج تدريبية للعاملين ضمن الخطط الإستراتيجية للعمل لتحسين التنمية المستدامة .

أيضاً تطوير بناء القدرات التنظيمية والتشغيلية والمتمثل في توافر تجهيزات تنظيمية وتشغيلية تساعد على إنجاز الأعمال بكفاءة ، تبنى فلسفة التغيير المستمر وتعزيز قيم التميز المؤسسي ، إمتلاك منظومة إتصال فاعلة لإنشاء علاقات مع مختلف المنظمات ، إعداد دليل واضح لكافة الإجراءات والعمليات الإدارية ، التنسيق والتكامل بين عمل الإدارات المختلفة .

كما يرجع الباحثان ذلك لأهمية تطوير بناء القدرات المعلوماتية والمتمثل في وجود خطة إستراتيجية محددة ومعلنة للتحويل الرقمي ، وجود برنامج محدد لإعداد كوادر في مجال نظم المعلومات ، زيادة عدد الوظائف الشاغرة في قطاع تقنية المعلومات ، توافر سياسات معلنة لتزويد العاملين لرفع مهاراتهم المعلوماتية ، وجود توجهات فكرية لدمج آليات العمل بالمعلوماتية .

وأيضاً تطوير بناء القدرات المعرفية والمتمثل في التشجيع على طرح الأفكار الجديدة وتزويد العاملين بالمستحدثات في العمل ، الإهتمام بمقومات إدارة المعرفة ، الإرتقاء بالمعرفة الإدارية والفنية والتنظيمية للعاملين ، توفير البنية التحتية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات ، الحث على مشاركة المعرفة بين العاملين ، وهو ما أكدت نتائج دراسة (محمد محروس ، ٢٠١٢) (١٧) والتي أكدت على أن المؤسسات الصحية المصرية قد شهدت تطوراً كبيراً على المستوى الإداري والتنظيمي والتكنولوجي ، مع التوصية بضرورة تطوير النماذج والإستراتيجيات الإدارية التقليدية في المؤسسات المختلفة ، ودراسة (Systemic Excellence Group,2009) (٣١) والتي أكدت على

أن تطوير القدرات الخاصة بالمنظمات مرتبط بالهيكل التنظيمي والعمليات التشغيلية والتخطيط الإستراتيجي .

للإجابة على التساؤل الخامس والذي ينص على : ما الرؤية المقترحة لتطوير بناء القدرات المؤسسية في تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية ؟

إنطلاقاً من نتائج الدراسة النظرية والتي تضمنت تحليلاً لمفهوم بناء القدرات المؤسسية والتنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية ، وكذلك الدراسة الميدانية فيمكن إقتراح رؤية لتطوير بناء القدرات المؤسسية في تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية كالتالي :

أولاً : الفلسفة الفكرية للرؤية المقترحة :

تشكل هذه الرؤية تصور مستقبلي لتعزيز ثقافة التطوير والبناء والسعي لتطوير بناء القدرات المؤسسية في تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية والتي أثبتت أهمية الدور الذي تؤديه بناء القدرات المؤسسية في تفعيل عمل المؤسسات ، حيث أن تلك المؤسسات تعتبر هي الجهات المسؤولة عن الرياضة ، لذا يجب أن تمتلك القدرة على مواكبة التنافسية العالمية ومواكبة المتغيرات البيئية المتعددة ، لذا يمكن القول أن تلك المؤسسات الرياضية في حاجة ماسة لمواكبة الإتجاهات الإدارية الحديثة لتطوير بناء قدراتها المؤسسية محاولة منها للوصول إلى تحقيق أهدافها التنموية الإجتماعية والإقتصادية والبيئية .

ثانياً : أهمية الرؤية المقترحة والحاجة إليها :

- توفير إطار مرجعي لإدارة وتطوير العمل بالمؤسسات الرياضية يعتمد على فكرة تطوير بناء القدرات المؤسسية من خلال التحديد الدقيق لمجالات الأداء التي ينبغي العمل على تطويرها .
- الحاجة الضرورية لتطوير بناء القدرات المؤسسية لتصبح مؤثرة في المجتمع ولها دور إيجابي لتحقيق التنمية المستدامة .
- التأكيد على أهمية مواكبة التطوير والبناء من خلال العمل على تطوير القدرات المؤسسية .
- أداة للتقييم الذاتي والتحسين المستمر من خلال التحديد الدقيق لمجالات المؤسسة .
- تحقيق التنمية المستدامة من خلال الرياضة .

ثالثاً : غايات تحقيق الرؤية المقترحة :

- الوصول إلى إطار مفاهيمي واضح ومحدد لتطوير بناء القدرات المؤسسية بالمؤسسات الرياضية لتحقيق التنمية المستدامة .
- السعي نحو تشجيع الإستثمارات في التنمية المستدامة والتحول إلى الإقتصاد الأخضر من خلال تطوير أساليب إدارة المؤسسات الرياضية .
- تحسين وتطوير القدرات المؤسسية وإعادة النظر في هيكلها التنظيمية والنظم الإدارية وجهات التمويل وعلاقتها الخارجية .
- تقديم نموذجاً إجرائياً لآليات تطوير بناء القدرات المؤسسية على أسس علمية .

- توجيه القيادات نحو تطوير بناء القدرات المؤسسية من منظور شامل ومتكامل وتقديم آليات لتنفيذه لزيادة قدراتها المؤسسية وتحقيق التنمية المستدامة .

رابعاً : آليات تنفيذ الرؤية المقترحة :

تتمركز آليات تنفيذ الرؤية المقترحة على تحديد كل العوامل التي يمكن أن تؤثر على تطوير بناء القدرات المؤسسية وانعكاسها على تحقيق التنمية المستدامة ، من خلال مجموعة من المؤشرات التي يجب أن تتبناها المؤسسات الرياضية كنقاط إستراتيجية وتشمل :

(أ) تطوير بناء القدرات المؤسسية من خلال :

السياسات والإستراتيجيات :

- وضع أنظمة فعالة لتطبيق الإستراتيجيات وتطويرها .
- وضع رؤية إستراتيجية واضحة لتطوير الخدمات والأنشطة المستقبلية .
- وضع بدائل إستراتيجية وسيناريوهات بديلة لمواجهة التغيرات .
- صياغة الأهداف الإستراتيجية وفق أسلوب ومنهج علمي .
- وضع سياسات وإستراتيجيات للعمل في ضوء الإحتياجات .

المجال التنظيمي :

- توفير بيئة عمل تنظيمية تساعد على إنجاز الأعمال بكفاءة .
- إتخاذ كافة الإجراءات التي تساعد في تحسين الأداء التنظيمي .
- إمتلاك لوائح ناظمة للعملية الإدارية .
- مواكبة التطور التكنولوجي وأي جديد في مجال عملها .
- توثيق إجراءاتها في أدلة عمل تفصيلية .

القيادة والحوكمة :

- بناء القيم المؤسسية الداعمة للنزاهة والشفافية والمساءلة .
- إستشراف مستقبل العوامل المؤثرة في العمل وفقاً للمتغيرات المستقبلية .
- بناء ثقافة مؤسسية قائمة على الإنفتاح والتقبل .
- دعم وتعزيز العاملين بالمفاهيم والممارسات اللازمة لتحقيق التميز في الأداء .
- إستغلال أقصى طاقات العاملين وتمكينهم من العمل .

الموارد المؤسسية :

- وضع نظم لإدارة المعلومات لتحقيق الإستفادة القصوى منها .
- تحديد ورسم الإطار العام لنظم الشراكة الخارجية بما يحقق منفعة متبادلة .
- الإستغلال الأمثل لجميع مواردها المتاحة .

- دعم وتعزيز استخدام التكنولوجيا المستحدثة لتحقيق الأهداف .
- عمل شراكات مؤسسية مع الجهات الخارجية .

العمليات :

- وضع نظام فعال للرقابة على الأداء .
- تصميم العمليات الداخلية بما يحقق الكفاءة والجودة والسرعة .
- وضع نظام محدد وواضح لإدارة العمليات يوثق أنظمة العمل .
- التفكير التوسعي والإبتكارى لتطوير العمل .
- تفعيل نظم المراجعة والإستفادة من التغذية الراجعة فى التطوير .

(ب) تحقيق التنمية المستدامة من خلال :

التنمية الإجتماعية :

- تحقيق مبادئ الحوكمة لزيادة الفاعلية والكفاءة .
- تحسين البنية التحتية كضمان للإرتقاء بجودة الحياة الرياضية والشبابية .
- المشاركة المجتمعية فى صنع القرارات وسياسات التنمية المستدامة .
- تحقيق إحتياجات المجتمع وسوق العمل من الخدمات والأنشطة الرياضية .
- إتاحة الفرصة للعاملين بإدارة وتطوير المنشآت الرياضية بكفاءة .
- إعادة تأهيل العنصر البشرى لإستخدام الموارد المادية بطرق أكثر كفاءة .

التنمية الإقتصادية :

- الإعتماد على التمويل الذاتى كمصدراً لتحقيق التنمية المستدامة .
- تشجيع رجال الأعمال والمستثمرين على المشروعات الإستثمارية .
- بناء علاقات تجارية وإستثمارية متبادلة وتعاون مشترك بين المؤسسات .
- وضع إستراتيجية مستقبلية لدمج مفهوم التنمية المستدامة فى كافة البرامج .
- توفير خطة تسويقية يتم من خلالها الاعلان عن المنشآت الرياضية .
- الإستفادة من المساحات غير المستغلة لتحقيق الكفاءة الإقتصادية .

التنمية البيئية :

- الاتصال بالأسواق الخارجية والحصول على التكنولوجيا والتقنيات الحديثة .
- تعزيز أليات البحث العلمى والتحفيز على الإبداع والإبتكار .
- تفعيل قوانين حماية البيئة وتشديد العقوبات للمخالفات للحد من التدهور البيئى
- تأمين المبنى ضد الحرائق والسرقات وتدريب العاملين على ذلك .

- تعزيز قدرة الأنظمة البيئية على التكيف والقدرة على مواجهة المخاطر .

(ج) توفير متطلبات تطوير بناء القدرات المؤسسية فى تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات

الرياضية من خلال :

بناء القدرات التخطيطية :

- شمول الخطة على أهداف التنمية المستدامة .

- صياغة رؤية واضحة ومحددة ومعلنة .

- وضع سياسات فاعلة لإدارة المخاطر والتخطيط للإحتياجات المستقبلية .

- ترجمة الخطة الإستراتيجية إلى أساليب ملموسة للعمل وتطوير السياسات .

بناء القدرات البشرية والتمويلية :

- تنمية وتطوير القدرات للعاملين وتوفير بيئة فعالة للتواصل داخل العمل .

- إعداد ميزانية معلنة وواضحة وتوفير موارد مالية كافية لتغطى الإحتياجات .

- توفير نظام واضح للتقارير المالية وتحديد قواعد صرف واضحة ومعلنة .

- الإلتزام بالنظم واللوائح المالية لترشيد النفقات ووجود نظام محاسبي آلي .

بناء القدرات التنظيمية والتشغيلية :

- توافر تجهيزات تنظيمية وتشغيلية تساعد على إنجاز الأعمال بكفاءة .

- تبنى فلسفة التغيير المستمر وتعزيز قيم التميز المؤسسي .

- إمتلاك منظومة إتصال فاعلة لإنشاء علاقات مع مختلف المنظمات .

- إعداد دليل واضح لكافة الإجراءات والعمليات الإدارية .

بناء القدرات المعلوماتية :

- وجود خطة إستراتيجية محددة ومعلنة للتحول الرقوى .

- وجود برنامج محدد لإعداد كوادر فى مجال نظم المعلومات .

- توافر سياسات معلنة لتزويد العاملين لرفع مهاراتهم المعلوماتية والتكنولوجية .

- وجود توجهات فكرية لدمج آليات العمل بالمعلوماتية .

بناء القدرات المعرفية :

- التشجيع على طرح الأفكار الجديدة وتزويد العاملين بالمستحدثات فى العمل .

- الإهتمام بمقومات إدارة المعرفة .

- الإرتقاء بالمعرفة الإدارية والفنية والتنظيمية للعاملين .

- توفير البنية التحتية لتطبيق تكنولوجيا المعلومات .

الإستنتاجات :

في ضوء نتائج البحث توصل الباحثان إلى الإستنتاجات التالية :

- ١- ضعف مستوى وواقع بناء القدرات المؤسسية بالمؤسسات الرياضية .
- ٢- ضعف واقع التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية .
- ٣- توجد علاقة إرتباطيه طردية دالة إحصائياً بين تطوير بناء القدرات المؤسسية وبين التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية .
- ٤- التوصل إلى مجموعة من المتطلبات اللازمة لتطوير بناء القدرات المؤسسية فى تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية والتي شملت على :
 - متطلبات بناء القدرات التخطيطية .
 - متطلبات بناء القدرات البشرية والتمويلية .
 - متطلبات بناء القدرات التنظيمية والتشغيلية .
 - متطلبات بناء القدرات المعلوماتية .
 - متطلبات بناء القدرات المعرفية .
- ٥- تقديم رؤية مقترحة يمكن تطبيقها لتطوير بناء القدرات المؤسسية فى تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية .

التوصيات :

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحثان بما يلي :

- ١- تبنى تطبيق الرؤية المقترحة لتطوير بناء القدرات المؤسسية فى تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية .
- ٢- مراعاة كافة المؤسسات والهيئات الرياضية بوضع أهدافها بما يتوافق مع رؤية مصر (٢٠٣٠) والسعى نحو تحقيق أهدافها التنموية .
- ٣- ضرورة الإهتمام برفع مستوى (البناء المؤسسى ، والبرامج والخدمات المقدمة) بما ينعكس على تطوير بناء القدرات المؤسسية فى المؤسسات الرياضية المختلفة .
- ٤- التأكيد على أهمية مواكبة التطوير والبناء من خلال العمل على تطوير بناء القدرات المؤسسية للمؤسسات الرياضية والسعي الدائم للحصول على تميز الأداء وإعتبارة أحد الركائز المهمة لتميز المؤسسات والإهتمام بالممارسات الإدارية والمالية والعلاقات التي تؤكد ضرورة العمل على التطوير والبناء بالأساليب الحديثة لتحقيق التنمية المستدامة .
- ٥- ضرورة توفير كوادر متخصصة في كيفية تطبيق مؤشرات التنمية المستدامة لإدارة المؤسسات الرياضية المختلفة .

٦- السعي نحو تشجيع الإستثمارات في التنمية المستدامة والتحول إلى الإقتصاد الأخضر من خلال تطوير أساليب إدارة المؤسسات الرياضية .

قائمة المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية :

- ١- أحمد خليل سعد (٢٠٠٩) : متطلبات بناء القدرات المؤسسية للمنظمات غير الحكومية (دراسة من منظور تنظيم المجتمع) ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية الخدمة الإجتماعية ، جامعة الفيوم .
- ٢- إيمان أحمد عبد الغفار (٢٠١٧) : خطة لتفعيل العمل التطوعي وإنعكاساتها علي التنمية المستدامة بمراكز الشباب ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الاسكندرية .
- ٣- إيمان على معبد (٢٠٢٠) : دور المجلس القومي للمرأة فى التنمية المستدامة بالتطبيق على الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ، مجلة الدراسات المستدامة ، مؤسسة الدراسات المستدامة ، القاهرة .
- ٤- أيمن أمين الباجورى (٢٠١٥) : الإطار المفاهيمى لبناء القدرات المؤسسية للوحدات المحلية ، مجلة كلية الإقتصاد والعلوم السياسية ، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، المجلد (١٦) ، العدد (٣) .
- ٥- أيمن رمضان أحمد (٢٠١١) : تقييم برامج المنظمات الدولية في تنمية القدرات المؤسسية بالجمعيات التطوعية بالفيوم ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الخدمة الإجتماعية ، جامعة الفيوم ، الفيوم .
- ٦- إيهاب محمود درويش (٢٠١٦) : تصور مقترح لتطوير بناء القدرات المؤسسية في منظمات المجتمع المدني بقطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا ، جامعة الأقصى .
- ٧- حسام الدين عبد الرازق هوارى ، أحمد سيد أحمد (٢٠١٩) : آلية مقترحة لتدعيم القدرة المؤسسية بالأندية الرياضية ، مجلة نظريات وتطبيقات التربية البدنية وعلوم الرياضة ، مجلد خاص بالمؤتمر العلمي الدولي الأول " التربية البدنية والرياضة من الكفاية إلى الكفاءة " ، كلية التربية الرياضية ، جامعة مدينة السادات ، العدد (١) .
- ٨- حسن أحمد الشافعي (٢٠١٢) : التنمية المستدامة والمحاسبة والمراجعة البيئية في التربية البدنية والرياضة ، الطبعة الأولى ، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر ، الإسكندرية .
- ٩- داليا صبري يوسف (٢٠١٧) : متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتحسين الأداء المهني

للأخصائيين الإجتماعيين بالجمعيات الأهلية ، مجلة كلية الخدمة الإجتماعية
للدراستات والبحوث الإجتماعية ، كلية الخدمة الإجتماعية ، جامعة بني سويف ،
العدد (١٧) .

١_ سمير عبد اللطيف مصطفى (٢٠٢٢) : التنمية المستدامة والأمن المعلوماتي للأندية الرياضية
في ظل مواجهة فيروس كورونا المستجد COVID - 19 ، المجلة العلمية للتربية
البدنية وعلوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، العدد (٩٤)
، الجزء (١) .

١٠_ شيدان عادل الغرياوى (٢٠٢٠) : التنمية المستدامة ، دار الفكر الجامعى ، الإسكندرية .

١٢_ عادل مصطفى كمال (٢٠١٦) : تقييم معايير القدرة المؤسسية لمراكز الشباب من منظور الجودة
الشاملة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة
الإسكندرية .

١٣_ علي فؤاد عبد المحسن (٢٠٢١) : متطلبات التنمية المستدامة كجزء من رؤية إستراتيجية لأداء
الإتحادات الرياضية في العراق ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية البدنية
وعلوم الرياضة ، جامعة المنتصرية .

١٤_ عمرو جمال نافع (٢٠٢٢) : آليات تفعيل الشفافية الإدارية كمدخل لتحسين التنمية المستدامة
لدى العاملين بمراكز التنمية الرياضية بجمهورية مصر العربية ، المجلة العلمية
للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، العدد
(٩٥) ، الجزء (٢) .

١٥_ قادري محمد الطاهر (٢٠١٣) : التنمية المستدامة في البلدان العربية بين النظرية والتطبيق ،
الطبعة الأولى ، مكتبة حسن العصرية ، الأردن .

١٦_ كريمة عيد كامل (٢٠٠٩) : برنامج مقترح لدور الخدمة الإجتماعية فى تنمية القدرات المؤسسية
بمراكز الشباب ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الإجتماعية ، جامعة
الفيوم .

١٧_ محمد محروس شحاتة (٢٠١٢) : قياس القدرة المؤسسية وفعالية الإنتاج لإجراء التحسين
المستمر وضمان جودة الأداء في المؤسسات الصحفية ، رسالة دكتوراه غير منشورة
، كلية الفنون التطبيقية ، جامعة حلوان .

١٨_ محمود عبد الحافظ أحمد (٢٠١٨) : دور التوجيه الفني فى تحقيق القدرة المؤسسية بمدارس
التعليم الثانوي العام ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية البنات للآداب والعلوم
والتربية ، جامعة عين شمس .

١٩- نادية لطفي عبد الفتاح (٢٠٢٢) : متطلبات تطبيق معايير الإستدامة بالمنشآت الرياضية ببعض كليات التربية الرياضية لتعزيز الإستثمار الرياضي ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، العدد (٩٤) ، الجزء (٢) .

٢٠- نجاه سعيد سالم (٢٠١٧) : تصور مقترح لبناء القدرات المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز في ضوء نظرية الذكاءات المتعددة ، المجلة التربوية الدولية المتخصصة ، المجلد (٦) ، العدد (٢) .

٢١- نوال شنافي ، رباح خوني (٢٠٢٠) : التنمية المستدامة : فلسفتها وأدوات قياسها ، مجلة المنهل الإقتصادي ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي ، الجزائر .

٢٢- وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (٢٠١٨) : إستراتيجية التنمية المستدامة ، مصر ٢٠٣٠ ، جمهورية مصر العربية .

٢٣- ياسمين مدحت محمد (٢٠١٧) : التنمية المستدامة مفهومها أبعادها مؤشراتها ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة .

٢٤- يحيي محمد الجيوشي (٢٠١٦) : رؤية منهجية لإستخدام الرياضة للجميع كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة في المجتمع المصري ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان .

ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية :

- 25- Atef , Hamdy, Mahmoud , zeid (2009) : Institutional Capacity Building for Water Sector Development , Original Articles , Published online : 22 Jan .
- 26- Malone, P.R. (2010) : An appreciative exploration of strategic capacity and the impact of the soar framework in building strategic capacity. PhD dissertation, Lawrence Technological university, Michigan, U.S.A.
- 27- Matthews, L.R., Pockett, R.B., Nisbet, G., Thistlethwaite, J.E., Dunston, R., Lee, A., & White, J.F. (2011) : “Building capacity in Australian interprofessional health education: perspectives from key health and higher education stakeholders”. Australian Health Review, Vol 35, No 2.
- 28- Parisi, Jacqueline (2009) : Capacity building in nonprofit

- organizations in the development aid sector: explanatory research of capacity building in Indonesia and an investigation into the diffusion of capacity building techniques between sectors. Thesis submitted to Southern Cross University in partial fulfillment of the degree of Doctor of Business Administration .
- 29- Pfister , Simon (2014) : Sustainability Measurement Framework for Development Aid NGOs - An integrated Approach for Development Aid NGOs to plan , evaluate and increase the Impact of Projects and the Sustainability of the Organization , of the University of St , Gallen· School of Management , Economics , Law· Social Sciences and International Affairs to obtain the title of Doctor of Philosophy in Management .
- 30- Sanchez , J.C , (2011) : University Training For entrepreneurial Com potencies : Its Impaction intention of venture Creation INTERNATIONAL Entrepreneurship and management , Journal ,7, 239 .
- 31- Systemic Excellence Group ,(2009) : Developing the Capacity of Non-Governmental Institutions .
- 32- Vagnoni , E and Cavicchi , C (2017) : An Exploratory Study of Sustainable Development at Italian Universities International Journal of Sustainability in Higher Education , vol .16(2) .
- 33- Wadongo, Billy Indeché (2014) : Performance management and evaluation in non-profit organizations: an embedded mixed methods approach. submitted to the University of Bedfordshire .
- 34- Wallace Hulecki, L. (2011) : Building organizational capacity for enrollment performance measurement: A mixed- methods investigation, PhD dissertation, the university of Nebraska, Lincoln, Nebraska U.S.A.
- 35- Wittaya Chansiri (2010) : Development of Job Competency in Civil Service Teachers Under Jurisdiction of Office of the Basic Education Commission, European Journal of Social Sciences – Volume 17, Number 2 .

ملخص البحث

رؤية مقترحة لتطوير بناء القدرات المؤسسية في تحقيق التنمية المستدامة
بالمؤسسات الرياضية

أ.م.د / سارة إسماعيل محمد

أ.م.د / محمود محمد سيد

يهدف البحث إلي وضع رؤية مقترحة لتطوير بناء القدرات المؤسسية في تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية ، إستخدم الباحثان المنهج الوصفي بإسلوب " الدراسات المسحية " ، دراسات العلاقات المتبادلة ، ذلك لملائمته لتحقيق هدف البحث ومناسبته لطبيعة إجراءاته .

يتمثل مجتمع البحث في العاملين بالمؤسسات الرياضية المختلفة قيد الدراسة بجمهورية مصر العربية والمتمثلة في (وزارة الشباب والرياضة ، اللجنة الأولمبية ، الإتحادات الرياضية ، الأندية الرياضية) ، وتم إختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من جميع المؤسسات الرياضية أما بالنسبة للأندية الرياضية تم تقسيم تلك الأندية بجمهورية مصر العربية إلى (٧) سبعة قطاعات (أقاليم جغرافية) وتم إختيار محافظة واحدة لتمثل كل إقليم ، وبلغت عينة البحث (٢٠٠) مائتان فرداً ، وقد قام الباحثان بإختيار عدد (٢٥) فرداً ومن خارج عينة البحث الأصلية للعينة الإستطلاعية .

إستخدم الباحثان عدد (٣) إستبيان الأول يهدف إلى التعرف على واقع بناء القدرات المؤسسية بالمؤسسات الرياضية ، والثاني يهدف إلى التعرف على واقع التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية ، والثالث يهدف إلى التعرف على متطلبات تطبيق بناء القدرات المؤسسية في تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية وجميعهم من (إعداد الباحثان) .

وكانت من أهم النتائج ضعف مستوى واقع بناء القدرات المؤسسية بالمؤسسات الرياضية ، ضعف واقع التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية ، وجود علاقة إرتباطية طردية دالة إحصائياً بين تطوير بناء القدرات المؤسسية وبين التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية ، التوصل إلى مجموعة من المتطلبات اللازمة لتطوير بناء القدرات المؤسسية في تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية ، تقديم رؤية مقترحة يمكن تطبيقها لتطوير بناء القدرات المؤسسية في تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية .

وكان من أهم التوصيات تبنى تطبيق الرؤية المقترحة لتطوير بناء القدرات المؤسسية في تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الرياضية ، مراعاة كافة المؤسسات والهيئات الرياضية بوضع أهدافها بما يتوافق مع رؤية مصر (٢٠٣٠) والسعى نحو تحقيق أهدافها التنموية .

* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج . كلية التربية الرياضية للبنات . جامعة حلوان .

* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية . كلية التربية الرياضية . جامعة المنيا .

Abstract

A proposed vision for developing institutional capacity building in achieving sustainable development in sports institutions

- Dr. Sarah Ismail Mohamed
 - Dr. Mahmoud Mohamed Sayed
-

The research aims to develop a proposed vision for the development of institutional he researchers used the descriptive approach in the manner of "survey studies", interrelationship studies, for its suitability to achieve the goal of the research and its relevance to the nature of its procedures .

The research community is represented in the employees of the various sports institutions under study in the Arab Republic of Egypt, which are represented in (Ministry of Youth and Sports, Olympic Committee, sports federations, sports clubs), and the research sample was chosen by stratified random method from all sports institutions. As for the sports clubs, those clubs were divided in the Republic of Egypt. Arab Egypt has been divided into (7) seven sectors (geographical regions) and one governorate was chosen to represent each region, and the research sample amounted to (200) two hundred individuals, and the researchers chose (25) individuals from outside the original research sample for the exploratory sample .

The researchers used a number (3) questionnaire, the first aims to identify the reality of institutional capacity building in sports institutions, the second aims to identify the reality of sustainable development in sports institutions, and the third aims to identify the requirements for the application of institutional capacity building in achieving sustainable development in sports institutions, all of them (prepared by (prepared by the two researchers) .

Among the most important results were the weak level and reality of institutional capacity building in sports institutions, the weakness of the reality of sustainable development in sports institutions, the existence of a direct, statistically significant correlation between the development of institutional capacity building and sustainable development in sports institutions, reaching a set of requirements for the development of institutional capacity building in achieving development. Sustainable sports institutions, to present a proposed vision that can be applied to develop institutional capacity building in achieving sustainable development in sports institutions .

One of the most important recommendations was to adopt the implementation of the proposed vision for the development of institutional capacity building in achieving sustainable development in sports institutions, taking into account all sports institutions and bodies by setting their goals in line with Egypt's vision (2030) and seeking to achieve its development goals .

• Assistant Professor, Department of Sports Administration and Recreation, Faculty of Physical Education for Girls, Helwan University.
• Assistant Professor, Department of Sports Administration. Faculty of Physical Education . Minia University.