

الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالافتتار المعرفي للجنة الاولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر اعضاء الاتحادات الرياضية الاولمبية في العراق

أ.م.د. علي عبد اللطيف علي

Ali.Ali0904@cope.uobaghdad.edu.iq

العراق. جامعة بغداد. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

تاريخ استلام البحث 2023/10/6 تاريخ نشر البحث 2023/12/28

الملخص

ان الدعم التنظيمي المدرك أحد العوامل الأساسية التي تساعد كلاً من الاتحادات الرياضية واللجنة الاولمبية على بناء بيئة صحيحة تساعد على العناية بالاتحادات الرياضية على تنمية خبراتهم ودافعيتهم نحو العمل والإنتاجية، وأن اعضاء الاتحادات سيشعرون بالدعم التنظيمي ويزيد لديهم الإحساس بضرورة التعامل مع المؤسسة الاولمبية بالمثل ، فهي تخلق لدى اعضاء الاتحادات شعوراً بأن اللجنة الاولمبية مهتمة بهم ومقدره اسهامهم في نجاح الحركة الاولمبية بشكل عام والرياضات التخصصية بشكل خاص ، وأن هذا الاهتمام ينعكس في أداء المؤسسة والسلوكيات التي ينتهجها اعضاء الاتحادات تجاهها ، لذا اصبح مستوى الاعتماد على الافتتار المعرفي هو المعيار الحقيقي في قياس مدى نجاح أو فشل الاتحادات الرياضية ، لذا ارتأى الباحث الخوض في هذا المجال لما له من اهمية في العملية التنظيمية والتطويرية للجانب الفني والاداري ، حيث كانت عينة البحث من اعضاء الاتحادات الرياضية بواقع (250) عضو اتحاد اولمبي مقسمين لقسمين (100) عضو لعينة البناء و (150) لعينة التطبيق فضلا عن العينة الاستطلاعية التي كانت من خارج العينة الرئيسة بواقع (5) اعضاء ، واستنتج الباحث ما يأتي: ان اتجاهات اللجنة الاولمبية نحو الدعم التنظيمي المدرك كانت ايجابية ، ويوجد رضا من قبل الاتحادات الرياضية عن الافتتار المعرفي الخارجي الذي تدعمه اللجنة الاولمبية.

الكلمات المفتاحية: الدعم التنظيمي المدرك، الافتتار المعرفي، اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية، الاتحادات الرياضية الاولمبية

Perceived organizational support and its relationship to the cognitive competence of the Iraqi National Olympic Committee from the point of view of members of the Olympic sports federations in Iraq

Assis prof . Ali Abdul Latif Ali

Ali.Ali0904@cope.uobaghdad.edu.iq

Iraq. Baghdad University. College of Physical Education and Sports Sciences

Date of receipt of the research: 10/6/2023 Date of publication of the research: 12/28/2023

Abstract

Perceived organizational support is one of the basic factors that helps both sports federations and the Olympic Committee build a correct environment that helps sports federations develop their expertise and motivation towards work and productivity. Members of the federations will feel organizational support and will have an increased sense of the necessity of dealing with the Olympic institution in the same way, as it creates Members of federations have a feeling that the Olympic Committee is interested in them and appreciates their contribution to the success of the Olympic movement in general and specialized sports in particular, and that this interest is reflected in the performance of the institution and the behaviors that federation members adopt towards it, so the level of reliance on cognitive ability has become the true standard in measuring the extent of success. Or the failure of sports federations, so the researcher decided to delve into this field because of its importance in the organizational and development process for the technical and administrative aspects, as the research sample was members of sports federations, with (250) Olympic federation members divided into two parts (100 members for the construction sample and (150)) for the application sample as well as the exploratory sample that was from outside the main sample with (5) members, and the researcher concluded the following: that the Olympic Committee's attitudes towards perceived organizational support were positive, and there is satisfaction on the part of the sports federations with the external cognitive power that the Olympic Committee supports. .

Keywords: perceived organizational support, cognitive ability, Iraqi National Olympic Committee, Olympic sports federations

1- المقدمة:

يعد الدعم التنظيمي المدرك أحد العوامل الأساسية التي تساعد كلاً من اللجنة الاولمبية والاتحادات وعضائها المنتخبين فيها، فهو يخلق لدى اعضاء الاتحادات الرياضية شعوراً بأن المؤسسة مهمة بهم وتقدر اسهاماتهم في نجاحها، وأن هذا الاهتمام ينعكس في أداء الاتحادات الاولمبية من خلال السلوكيات التي ينتهجها الاعضاء تجاهها، والدعم التنظيمي هو بمثابة المكافأة التي تقدم للعاملين مقابل الجهود المبذولة منهم لتلبية أهداف المؤسسة والتي تدل على اهتمامها بمساهمات العاملين، وتشمل المكافأة المادية والعاطفية والاجتماعية لذلك نرى أن الدعم التنظيمي المدرك هو مهم لأعضاء الاتحادات الرياضية ؛ لأنه كما ذكرنا سلفاً يزيد من التزامهم، فضلاً عن احساسهم العالي بالانتمية الذاتية إلى جانب شعور اعضاء الاتحادات وإدراكهم لهذا الدعم، وتلك المساندة. ان الاعتماد على الاقتدار المعرفي هو المعيار الحقيقي في قياس مدى نجاح أو فشل المنظمات، لذا فان الهدف من تخطيط وتنمية المسار الوظيفي للعاملين في اية منظمة هو رفع قدراتهم وتنمية مهاراتهم وصقل خبراتهم بما يتفق مع رغباتهم وميولهم نحو الوظيفة التي يقومون بها ، لجعل العمل هادفاً ، أي يحقق اهداف العاملين الشخصية في اطار الاهداف العامة للمنظمة ، وبما ينعكس ايجاباً على تحسين الأداء العام للمنظمة فتكمن اهمية البحث بمدى بث التقارب بين اللجنة الاولمبية والاتحادات الرياضية متمثلة بأعضاء الاتحادات وتبيان ان كلما كان الدعم التنظيمي المدرك من قبل اللجنة الاولمبية له ارتباط بالقدرة المعرفية لأعضاء الاتحادات الرياضية وهذا ما ثبتته الدراسة. اذ ان مشكلة الدراسة تكمن في ان الدعم التنظيمي المدرك للجنة الاولمبية غير واضح المعالم من خلال العمل الضبابي الذي تقوم به اللجنة الاولمبية فضلاً عن انعكاسه على القدرات المعرفية لأعضاء الاتحادات الرياضية بل كيفية استخدام هذه القدرات المعرفية في تخطيط المسارات الوظيفية ولما لها من اهمية في زيادة قابلية ادارات الاتحادات الرياضية، وانسجاماً مع حيوية الدور الذي يؤديه هذان المتغيران يمكن وصف مشكلة الدراسة من خلال طرح التساؤلات الاتي:

1. هل لدى اللجنة الاولمبية الوطنية العراقي الدعم التنظيمي المدرك باتجاه الاتحادات الرياضية
2. وعضائها؟
3. ما هو مستوى الاقتدار المعرفي الذي تمتلكه الاتحادات الرياضية وعضائها بالخصوص ؟
4. ماهي علاقة كل من الدعم التنظيمي المدرك من الاقتدار المعرفي لضمان النجاح ؟

ويهدف البحث الى:

1- تكييف مقياس الدعم التنظيمي المدرك للجنة الاولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر اعضاء الاتحاد الرياضية الاولمبية.

2- تعديل مقياس الاقتدار المعرفي لأعضاء الاتحادات الرياضية

3- التعرف على مقياس الدعم التنظيمي المدرك ومقياس الاقتدار المعرفي

4- التعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك للجنة الاولمبية والاقتدار المعرفي من وجهة نظر اعضاء الاتحادات الرياضية.

2- اجراءات البحث:

1-2 منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

قام الباحث باختيار مجتمع البحث من (اعضاء الاتحاد الرياضية الاولمبية) بواقع (250) عضو اتحاد اولمبي , حيث كانت عينة البحث من اعضاء الاتحادات الرياضية مقسمين لقسمين (100) عضو لعينة التعديل و (150) لعينة التطبيق فضلا عن العينة الاستطلاعية بواقع (5) اعضاء التي كانت من خارج العينة الرئيسة ولان العينة "ذلك الجزء من المجتمع الذي يجري اختياره على وفق قواعد واصول علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيل صحيحا " تم اعتماد تقسيم العينة على وفق أسس علمية تلائم مشكلة البحث لكي تكون منسجمة مع الظاهرة المدروسة .

2-3 وسائل جمع المعلومات والبيانات:

- المصادر العربية والاجنبية
- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)
- مقياس الدعم التنظيمي المدرك
- مقياس الاقتدار المعرفي.
- استمارة تفرغ البيانات.

إجراءات تعديل مقياس الدعم التنظيمي المدرك وتكييف مقياس الاقتدار المعرفي استعان الباحث بمقياس الدعم التنظيمي المدرك ل(حسين حافظ القيسي) والاقتدار المعرفي ل(نوفل عبد الرضا) وتم تعديلهم حسب المتطلبات البحثية لإجراءات التكييف والتعديل . وكانت مجالات مقياس الدعم التنظيمي المدرك وهي:

- العدالة التنظيمية
- المشاركة في اتخاذ القرار
- الدعم وتأكيد الذات
- النمط الإداري المتبع
- نمط الاتصال

بينما كانت مجالات الاقتدار المعرفي وهي:

- تكنولوجيا المعلومات
- اتخاذ القرار
- التفكير الإبداعي
- ادارة المعرفة

عرض الباحث مقياس الدعم التنظيمي المدرك على مجموعة من الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (11) خبيراً ملحق (1) لغرض الاطلاع على فقرات المقياس ومدى ملاءمتها وصلاحيتها وابداء الملاحظات وتعديل أو حذف الفقرات غير الملائمة، ومن خلال مربع كأني أصبح المقياس (55) فقرة من أصل (65) فقرة اي تم اهمال (10) فقرات موزعة على خمسة (5) مجالات. بينما تم عملية المسح التي قام بها الباحث من اجل الحصول على مقياس الاقتدار المعرفي إذ قام باستخدام مقياس نوفل عبد الرضا بعنوان (الاقتدار المعرفي وأثره بعملية تخطيط المسار الوظيفي للأفراد العاملين) 2015. إذ حدد الباحث (4) مجالات بعدها قام بتعديل مجموعة فقرات لكل مجال ووضعها في استبانة ، وتعبير كل فقرة عن المجال الذي وضعت فيه وعلى اساس التعريف النظري للمجال الذي وضعت فيه الفقرة مع تحديد بدائل للإجابة المقترحة على المقياس والذي بلغ عدد فقراته بالصيغة الاولية (30) فقرة باستخدام أسلوب الاختيار من خمسة بدائل بطريقة (ليكرت) إذ تم وضع مقياس خماسي متدرج (موافق بشدة ، موافق ، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وتم ترتيب سلم الدرجات (5-1) للفقرات الإيجابية و(1-5) للفقرات السلبية وبعدها عرضت على مجموعة من الخبراء والمختصون لتحديد صلاحيتها ، ومن خلال مربع كأني

أصبح المقياس (20) فقرة من أصل (33) فقرة اي تم اهمال (4) فقرات موزعة على (4) مجالات علماً أن قيمة الدلالة تكون معنوية عندما تكون > 0.05 .

2- التجربة الاستطلاعية:

طبّق الباحث التجربة الاستطلاعية على مجموعة من اعضاء الاتحادات الرياضية الاولمبية والبالغ عددهم (5) اعضاء يوم (الاثنين) الموافق 15 / 8 / 2023 وتبين تقبل العينة للمقياس من خلال وضوح التعليمات وسهولة فهم الفقرات ووضوحها للمقياسين الدعم التنظيمي المدرك والافتقار المعرفي ولم يواجه الباحث او فريق العمل المساعد اي سلبيات او معوقات.

التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:

أجرى الباحث تحليل نتائج عينة البناء لمقياس (الدعم التنظيمي المدرك) وعينة التكييف لمقياس الاقتدار المعرفي وقد تضمن التحليل الاحصائي عدة إجراءات منها:

القدرة (القوة) التمييزية:

بعد جمع البيانات الخاصة بالمقياسين وتفريغها رتبّ الباحث الدرجات الخام تصاعدياً من "أقل" درجة إلى أعلى درجة، إذ اختير لمقياس الدعم التنظيمي المدرك (84) من الدرجات العليا ومثلها من الدرجات الدنيا اما الدرجات الوسطية فهي (142) اما مقياس الاقتدار المعرفي فقد اختير (27) من الدرجات العليا ومثلها من الدرجات الدنيا اما الدرجات الوسطية فهي (46) وذلك للتعرف على قدرة المقياس على التمييز بين المجموعة ذات المستوى المرتفع وذات المستوى المنخفض وعلى وفق ذلك تم استخدام اختبار (T) الإحصائي للعينات المتساوية غير المرتبطة وبعد معالجة البيانات احصائياً تبين أن المقياسين ذات (قوة) تمييزية بين المجموعتين العليا والدنيا لجميع العبارات لكون قيم الدلالة أصغر من مستوى الدلالة (0.05) عند درجة حرية (166) لمقياس الدعم التنظيمي المدرك و (52) لمقياس الاقتدار المعرفي وجميعها ظهرت داله احصائياً.

الجدول (1) يبين القدرة التمييزية لفقرات مقياس الدعم التنظيمي المدرك بين المجموعتين العليا والدنيا

النتيجة	قيمة الدلالة	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		رقم الفقرة
			ع	س	ع	س	
معنوي	0.000	34.264	.35203	4.8571	.62403	2.1786	1
معنوي	0.000	37.878	.50300	4.5000	.43561	1.7500	2
معنوي	0.000	46.302	.33937	4.8690	.45241	2.0119	3
معنوي	0.000	39.339	.49597	4.5833	.43561	1.7500	4
معنوي	0.000	37.149	.00000	5.0000	.65202	2.3571	5
معنوي	0.000	47.813	.42088	4.7738	.37492	1.8333	6
معنوي	0.000	56.935	.27805	4.9167	.40419	1.8690	7
معنوي	0.000	40.172	.33937	4.8690	.56922	1.9643	8
معنوي	0.000	35.531	.38529	4.8214	.55493	2.2024	9
معنوي	0.000	55.713	.36385	4.8452	.30674	1.9524	10
معنوي	0.000	53.559	.18669	4.9643	.49132	1.8929	11
معنوي	0.000	37.509	.35203	4.8571	.54830	2.1905	12
معنوي	0.000	52.505	.23802	4.9405	.45241	2.0119	13
معنوي	0.000	49.047	.23802	4.9405	.49030	2.0238	14
معنوي	0.000	47.674	.31115	4.8929	.47469	1.9405	15
معنوي	0.000	41.042	.45447	4.7143	.42088	1.9405	16
معنوي	0.000	63.121	.23802	4.9405	.38529	1.8214	17
معنوي	0.000	44.817	.32579	4.8810	.49088	2.0000	18
معنوي	0.000	37.241	.33937	4.8690	.55143	2.2381	19
معنوي	0.000	39.202	.32579	4.8810	.54132	2.1786	20
معنوي	0.000	40.587	.36385	4.8452	.52627	2.0119	21
معنوي	0.000	50.825	.00000	5.0000	.51092	2.1667	22
معنوي	0.000	49.926	.32579	4.8810	.43314	1.9286	23
معنوي	0.000	42.489	.44859	4.7262	.38023	2.0000	24
معنوي	0.000	45.684	.43561	4.7500	.34628	1.9762	25
معنوي	0.000	40.569	.45447	4.7143	.42359	1.9643	26
معنوي	0.000	63.607	.18669	4.9643	.39937	1.9048	27

معنوي	0.000	41.982	.45447	4.7143	.38023	2.0000	28
معنوي	0.000	49.400	.00000	5.0000	.54554	2.0595	29
معنوي	0.000	22.824	.92023	5.1429	.61907	2.3810	30
معنوي	0.000	42.166	.39504	4.8095	.46569	2.0000	31
معنوي	0.000	45.199	.00000	5.0000	.55039	2.2857	32
معنوي	0.000	42.166	.23802	4.9405	.54830	2.1905	33
معنوي	0.000	40.937	.15337	4.9762	.59352	2.2381	34
معنوي	0.000	37.892	.44231	4.7381	.51969	1.9167	35
معنوي	0.000	29.299	.79901	4.8452	.45573	1.9048	36
معنوي	0.000	37.526	.32579	4.8810	.57735	2.1667	37
معنوي	0.000	35.033	.33937	4.8690	.58806	2.2738	38
معنوي	0.000	48.721	.23802	4.9405	.46937	2.1429	39
معنوي	0.000	35.644	.41279	4.7857	.51651	2.2143	40
معنوي	0.000	43.882	.32579	4.8810	.47605	2.1190	41
معنوي	0.000	39.632	.37492	4.8333	.45447	2.2857	42
معنوي	0.000	32.639	.46507	4.6905	.52587	2.1905	43
معنوي	0.000	40.287	.45447	4.7143	.41000	2.0238	44
معنوي	0.000	52.390	.18669	4.9643	.47710	2.0357	45
معنوي	0.000	35.471	.44859	4.7262	.52299	2.0595	46
معنوي	0.000	39.811	.45447	4.7143	.44859	1.9405	47
معنوي	0.000	43.471	.21424	4.9524	.55493	2.1310	48
معنوي	0.000	39.398	.25909	4.9286	.59098	2.1548	49
معنوي	0.000	35.180	.41279	4.7857	.55493	2.1310	50
معنوي	0.000	36.098	.27805	4.9167	.60073	2.3095	51
معنوي	0.000	31.822	.47830	4.6548	.57884	2.0476	52
معنوي	0.000	48.482	.00000	5.0000	.51762	2.2619	53
معنوي	0.000	41.867	.25909	4.9286	.55493	2.1310	54
معنوي	0.000	40.638	.25909	4.9286	.58119	2.1071	55

• معنوي > 0.05 عند درجة حرية (166)

الجدول (2) يبين القدرة التمييزية لفقرات مقياس الافتداز المعرفي بين المجموعتين العليا والدنيا

النتيجة	قيمة الدلالة	قيمة (i) المحسوبة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		رقم الفقرة
			ع	س	ع	س	
معنوي	0.000	21.043	.19245	4.9630	.62017	2.3333	1
معنوي	0.000	20.987	.50637	4.4444	.42366	1.7778	2
معنوي	0.000	18.720	.44658	4.7407	.57735	2.1111	3
معنوي	0.000	11.009	.00000	5.0000	.89156	3.1111	4
معنوي	0.000	18.107	.32026	4.8889	.63605	2.4074	5
معنوي	0.000	26.247	.39585	4.8148	.39223	2.0000	6
معنوي	0.000	18.420	.00000	5.0000	.70002	2.5185	7
معنوي	0.000	25.781	.26688	4.9259	.51750	2.0370	8
معنوي	0.000	18.012	.19245	4.9630	.73380	2.3333	9
معنوي	0.000	18.420	.00000	5.0000	.70002	2.5185	10
معنوي	0.000	30.192	.46532	4.7037	.00000	2.0000	11
معنوي	0.000	25.637	.42366	4.7778	.44658	1.7407	12
معنوي	0.000	23.049	.50071	4.5926	.36201	1.8519	13
معنوي	0.000	33.804	.36201	4.8519	.26688	1.9259	14
معنوي	0.000	19.092	.75107	4.1111	.32026	1.1111	15
معنوي	0.000	25.234	.42366	4.7778	.50071	1.5926	16
معنوي	0.000	18.028	.00000	5.0000	.64051	2.7778	17
معنوي	0.000	18.466	.75107	4.1111	.36201	1.1481	18
معنوي	0.000	20.809	.50071	4.4074	.50637	1.5556	19
معنوي	0.000	13.618	.00000	5.0000	.83376	2.8148	20
معنوي	0.000	20.471	.46532	4.2963	.46532	1.7037	21
معنوي	0.000	20.559	.49210	4.3704	.50071	1.5926	22
معنوي	0.000	23.000	.32026	4.8889	.48038	2.3333	23
معنوي	0.000	28.504	.00000	5.0000	.50637	2.2222	24
معنوي	0.000	25.934	.00000	5.0000	.54171	2.2963	25
معنوي	0.000	20.476	.32026	4.8889	.50918	2.5185	26
معنوي	0.000	21.026	.49210	4.3704	.39585	1.8148	27

معنوي	0.000	20.471	.49210	4.6296	.43690	2.0370	28
معنوي	0.000	20.429	.49210	4.3704	.48038	1.6667	29

معامل الاتساق الداخلي:

أولاً: علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياسين:

ان الهدف من هذا الاجراء هو معرفة ما إذا كانت الاجابات في مجملها بالنسبة لل فقرات متسقة بطريقة معقولة مع اتجاهات السلوك التي تفرضها الدرجات إذ استخرج الباحث معامل الارتباط لمقياسي الدعم التنظيمي المدرك والاعتدال المعرفي، تبين ان جميع فقرات مقياس الدعم التنظيمي المدرك دالة احصائياً (معنوية) عدا الفقرة (26) فأنها غير دالة عند مستوى دلالة (0.05) لذلك تم رفضها، اما مقياس الاعتدال المعرفي تبين معظم فقراته معنوية عدا الفقرات (23,14,11,5) فأنها غير دالة عند مستوى دلالة (0.05) لذلك تم رفضها.

ثانياً: علاقة درجة الفقرة بالمجال: ونظراً لتنوع مجالات المقياس فقد قام الباحث باستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لكل مجال من مجالات المقياسين.

نجد ان معظم فقرات مقياس الدعم التنظيمي المدرك دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، فيما عدا الفقرات (1,2,6,7,28,38,40) اذ تم رفضها اما مقياس الاعتدال المعرفي فجميع الفقرات دالة احصائياً عند مستوى دلالة 0.05.

ثالثاً: علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس:

هو ايجاد علاقة ارتباط بين درجة كل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية للمقياس لكل افراد العينة، ان الهدف من هذا الاجراء هو معرفة إذا ما كان هذا المجال يمثل السمة او الظاهرة التي يقيسها المقياس لذلك قام الباحث ايضاً باستخدام معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمجال والدرجة الكلية للمقياس وظهرت ان جميعها داله احصائياً .

النتائج:

استخرج الباحث الثبات وهو من الشروط العلمية في عملية بناء المقياس، وقد استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية ومعامل الفاكرونباخ لاستخراج الثبات

التجزئة النصفية:

وهي طريقة لقياس ثبات المقياس عن طريق تجزئة عبارات المقياس الى جزئين متساويين جزء يشتمل على العبارات الفردية والجزء الاخر يشتمل على العبارات الزوجية ومن ثم ايجاد معامل الارتباط بيرسون بينهما،(9:12) وعند تطبيق هذه الطريقة ظهر معامل الارتباط (0.558) وهذا يمثل ارتباط نصف الفقرات اذ قام الباحث فيما بعد ايجاد معامل الثبات للمقياس باستخدام معامل الارتباط سيبرمان براون والذي تبين قيمته (0.716) وهي قيمة ثبات عالية اما مقياس الاقتدار المعرفي فقد بلغ معامل الارتباط (0.654) وهو يمثل نصف المقياس وبعدها تم ايجاد ثبات المقياس ككل باستخدام معادلة جيثمان لان المقياس عدد فقراته فردية والذي بلغت (0.79).

2. معامل الفاكرونباخ:

استخدم الباحث طريقة ثانية لاستخراج ثبات المقياس اذ ان طريقة الفا كرو نباخ تعبر عن مدى قوة الارتباطات بين عبارات المقياس وانه يزودنا بتقدير جيد للثبات⁽¹⁾، وتبين عند تطبيق مقياس الدعم التنظيمي المدرك على عينة التعديل والبالغة (100) عضو ان معامل الثبات هو (0.669) وهي قيمة عالية للثبات اما مقياس الاقتدار المعرفي عند تطبيقه على عينة التكيف البالغ عددها (100) تبين ان معامل الفاكرونباخ هو (0.555).

التجربة الرئيسية لمقياسي الدعم التنظيمي المدرك والاقتدار المعرفي:

بعد التوصل إلى الصيغة الأولية لمقياسي (الدعم التنظيمي المدرك) و (مقياس الاقتدار المعرفي) عمد الباحث بتطبيق المقياس بالصورة الاولى على افراد العينة والبالغ عددها (150) عضو اتحاد اولمبي للمدة من يوم (الاحد) الموافق 2023/7/7 الى يوم (الاربعاء) الموافق 9/2023/8/

3- عرض الوصف الاحصائي لمقياس الدعم التنظيمي المدرك والوسط الفرضي ومناقشتها:

يعرض الباحث في الجدول (3) الوصف الاحصائي لبيانات عينة التطبيق لمقياس الدعم التنظيمي المدرك والتحقق من معنوية المقياس والتعرف على مستوى العينة من خلال الوسط الفرضي.

الجدول (3) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء اعلى وأدنى درجة وقيمة (T) المحسوبة وقيمة الدلالة

المتغيرات	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الالتواء	اعلى درجة	اقل درجة	قيمة (T) المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الفرق
مقياس الدعم التنظيمي المدرك	112	96	7.75	0.46	143	89	38.08	0.000	معنوي

قيمة الدلالة تكون معنوية إذا كانت > 0.05

من خلال الجدول (3) تظهر فروق ذات دلالة احصائية لصالح الوسط الحسابي للعينة وذلك لان قيمة الدلالة البالغة (0.000) أصغر من مستوى الدلالة البالغ (0.05) فضلا عن ان الوسط الحسابي المتحقق (112) هو اكبر من الوسط الفرضي البالغ (96) إذ يعزو الباحث ذلك الى ما تقدمه اللجنة الاولمبية من دعم تنظيمي للاتحادات الرياضية وعضائها ، لذلك تسعى الادارة للتنوع في طرق الدعم التنظيمي وهي كما حددها الباحث تشمل (العدالة التنظيمية - المشاركة في اتخاذ القرار - دعم وتأكيد الذات لدى العاملين - النمط الإداري المتبع - النمط الاتصال). ويعزو الباحث النتائج الى النظام الإداري المتبع وهو نظام جيد يشعر فيه الموظف بالمساواة، كما يوجد نظام يسري على الجميع من حيث الحقوق والواجبات إذ يحصل من خلاله الموظف على حقه كاملاً في حال نشوب نزاعات عمل، وعليه واجب يجب تنفيذه كل ذلك أدى بالموظف لشعوره بالعدالة والأمان وانعكس على أدائه في العمل ويمكن تفسير هذه النتيجة ايضاً ان اعضاء الاتحادات يمتلكون أصحاب خبرة لا بأس بها ولديهم علاقات قوية بإداراتهم وينتمون الى الاتحادات مما يزيدهم مشاعر إيجابية تظهر عليهم على شكل الالتزام بالدوام وبذل أقصى جهد من اجل ان تظهر اتحاداتهم ويرتقي لاعبيهم الى افضل ما يكون" إن الدعم التنظيمي المدرك أحد المتغيرات المؤثرة على أدراك وسلوكيات اعضاء الاتحادات الرياضية من الالتزام

والمواطنة والانغماس في العمل والرضا عن الإدارة العليا، لذا عد هذا المتغير من العوامل الرئيسة للتأثير على مواقفهم اتجاه عملهم، أي ما يعكس التبادل الاجتماعي لإدارة المؤسسة الأولمبية. "حيث أشار العديد من الباحثين بأن صاحب العمل والموظف لا يتبادلون فقط المنافع المادية والخدمات والمعلومات كذلك الموارد العاطفية والاجتماعية كالمحبة والتقدير والاحترام. إن الاهتمام من قبل اللجنة الاولمبية في بذل كل ما بوسعها لتوفير الخدمات والإمكانات لأعضاء الاتحادات الرياضية والاهتمام بأموره الإدارية فضلا عن تذليل الصعوبات قدر الإمكان لكي يتحسن انتاج عضو الاتحاد الاولمبي وتزيد من قدرتهم على مواجهة الصعوبات كذلك القناعة التامة في تثمين جهوده ومساهماته من قبل اللجنة الاولمبية والاتحاد المعني به وتوفير الأجواء المناسبة والمشاركة في العلاقات المتبادلة للعمل بروح الفريق الواحد تعطي انطباع جيد عن الاهتمام بعضو الاتحاد ، فالدعم التنظيمي يعرب عن التحسن المستمر في أداء الإدارة من خلال اتباع الأساليب العلمية في العمل، ومعالجة المشكلات التي تظهر بين فترة وأخرى، ودعم القرارات الإدارية، بعبارة أخرى؛ فإن الدعم التنظيمي هو تعبير صحيح عن تلك المجموعة من القواعد والمبادئ التي وضعت لتوجيه الفكر والعمل التنظيمي داخل المؤسسة. إن عضو الاتحاد الرياضي الاولمبي هو مرتبط بالاتحاد الرياضي واللجنة الاولمبية شرعيا وقانونيا ولهذا يتضمن إعادة المنافع التي يحصل عليها منهم لذلك من هذا المنطلق المؤسسة او الإدارة التي تعامل اعضائها بصورة جيدة سوف تحصل على مردود جيد من الأداء لذلك تحرص هذه الإدارات على توفير وبصورة مستمرة للدعم التنظيمي المدرك من اجل ضمان الحصول على هذه المنافع، ان اعضاء الاتحادات التربوية الرياضية يشكلون ادراكاً عاماً بشأن تقدير اللجنة الاولمبية لإنجازاتهم واعمالهم التي تؤدي الى تحقيق نجاح العمل .

3-1 عرض الوصف الاحصائي لمقياس الاقتدار المعرفي والوسط الفرضي ومناقشتها:

يعرض الباحث في الجدول (4) الوصف الاحصائي لبيانات عينة التطبيق لمقياس الاقتدار المعرفي والتحقق من معنوية المقياس والتعرف على مستوى العينة من خلال الوسط الفرضي.

الجدول (4) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء واعلى وأدنى درجة وقيمة (ت)

المحتسبة وقيمة الدلالة

المتغيرات	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الالتواء	اعلى درجة	اقل درجة	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الفرق
الاقتدار المعرفي	80	75	7.39	.033	102	60	12.39	0.000	معنوي

قيمة الدلالة تكون معنوية إذا كانت > 0.05

من خلال الجدول (4) تظهر فروق ذات دلالة احصائية لصالح الوسط الحسابي للعينة وذلك لان قيمة الدلالة البالغة (0.000) أصغر من مستوى الدلالة البالغ (0.05) فضلا عن ان الوسط الحسابي المتحقق (80.9915) هو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (75) إذ يرى الباحث ان الاقتدار المعرفي من المواضيع المهمة في الإدارة الرياضية الذي يحظى باهتمام اللجنة الاولمبية والاتحادات الرياضية لأنه يهتم بعضو الاتحاد الذي يعد هو الأداة الرئيسة لنجاح العمل الرياضي الاداري في الاتحاد واللجنة الاولمبية وضرورة من ضروريات تحقيق اهداف اللجنة الاولمبية" إذ من الصعب تحقيق مستوى إنتاج رفيع على مدى طويل من الزمن في ظل عدم وجود قدرة معرفية ، كما أشار إلى أن الجمع بين ضعف النتائج وعدم وجود معرفة في آن واحد لا بد أن يؤدي تدني مستوى مخرجاتها ومن ثم فإن ثمة نوعا من الاتفاق بأن من أوضح الدلالات على تدني ظروف العمل في منظمة ما يتمثل في انخفاض مستوى القدرات المعرفية لدى العاملين". يعد الاقتدار المعرفي من أهم عوامل نجاح اعضاء الاتحاد الرياضية الاولمبية في وظيفته، لذلك دائما يعده حافز يدفعه الى العمل الجيد ولعل انخفاض المعلومات والقراءات العلمية النظرية والعملية في الجانب الاداري ، إذ أظهرت الدراسات أن هناك ارتباطا واضحا بين الاقتدار المعرفي والتخبط في العمل الاتحادي في العمل مما يؤكد على أهمية النواحي المعرفية للفرد بوجه عام مهما كان عمله ومدى تأثيرها عليه سلبا أو إيجابا. كما يرى الباحث أن ايجابية اعضاء الاتحادات الرياضية الأولمبية يعود الى ان اغلب إدارات هذه الاتحادات الرياضية هم المحرك الاساسي للعمل الصحيح .

3-2 عرض نتائج العلاقة بين مقياس الدعم التنظيمي المدرك ومقياس الرضا الوظيفي

الجدول (5) يبين نتائج معامل الارتباط الجزئي بين مقياس الدعم التنظيمي المدرك ومقياس الاقتدار المعرفي

المتغيرات	الارتباط	قيمة الدلالة
الدعم التنظيمي المدرك/ الاقتدار المعرفي	0.142*	0.029
	-	-

يتبين من الجدول (5) ان هنالك علاقة ارتباط معنوية بين مقياس الدعم التنظيمي المدرك والاقتدار المعرفي وهذه العلاقة تفسر المستويات التي ظهرت عليها العينة في المقياسين إذ يمكن للدعم التنظيمي أن يساهم في تحقيق الاقتدار المعرفي لأعضاء الاتحادات الرياضية محققة بنسبة عالية، إذ إن طبيعة العلاقة بين متغير الدعم التنظيمي والاقتدار المعرفي هي علاقة طردية سببية فعضو الاتحاد الاولمبي إذا شعر باهتمام في وظيفته زادت قدراته المعرفية ثبت واستقر ذاتيا وجماعيا داخل الاتحاد بحيث دائما يبذل جهدا في أداء المهام الموكلة إليه مما يزيد من درجة انتمائه والتزامه في الاتحاد وبالتالي يحقق أداء وتميز في العمل الاداري أما عدم وجود دعم من قبل اللجنة الاولمبية لا لاتحادات بصورة عامة واعضاء الاتحادات بصورة خاصة فيمكن تحديده من خلال انعكاس التزامه وإنتاجه بالعمل داخل الاتحاد . إن الدعم التنظيمي المدرك يستند على فكرة ان زيادة الاهتمام بالأفراد تؤدي إلى اشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية والمعرفية، وأنه يجعلهم متعلقين جدا بمؤسساتهم ويزيد من شعورهم بالانتماء لها، ويشعرهم بالمزيد من الثقة، وبمزيد من الرضا على وظائفهم، فالأفراد يستخدمون ادراكهم لتقييم الاهتمام بهم من جانب المؤسسة ترضي حاجاتهم المعرفية، وتحديد جاهزية المؤسسة لتعويض جهودهم المتزايدة مع مكافأة أكبر. لقد حاولنا من خلال دراستنا للدعم التنظيمي المدرك معرفة مدى الدعم الذي تقدمه اللجنة الاولمبية للاتحادات الرياضية على المستوى المعرفي , ظنا منا بأن هناك مشاكل عديدة في هذا المستوى ولكن تبين من المقياس الذي تم استخراج النتائج بأنهم راضين عن اللجنة الاولمبية والاتحادات بصورة مناسبة

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

- 1- مقياس الدعم التنظيمي المدرك للجنة الاولمبية الوطنية العراقية ملائم لاستخراج اجابات التساؤلات التي وضعت، وفق (5) مجالات، وموزعة عليها (32) فقرة.
- 2- التوصل الى تكييف مقياس الاقتدار المعرفي. وفق (4) مجالات، وموزعة عليها (25) فقرة.
- 3- سهولة تطبيق مقياسي الدعم التنظيمي المدرك والاقتدار المعرفي على اعضاء الاتحادات الرياضية الاولمبية.
- 4- ان نتائج اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية نحو الدعم التنظيمي المدرك كانت ايجابية.
- 5- يوجد اقتدار معرفي لدى اعضاء الاتحادات الرياضية الاولمبية عينة البحث بصورة مرضية
- 6- توجد علاقة بين الدعم التنظيمي والاقتدار المعرفي للجنة الاولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر اعضاء الاتحادات الرياضية.

4-2 التوصيات:

- 1- ضرورة تفهم اللجنة الاولمبية والاتحادات الرياضية للدعم التنظيمي المدرك والاقتدار المعرفي حتى تزيد من دافعية اعضاء الاتحادات لزيادة نواتجهم الايجابية وتقليل النواتج السلبية.
- 2- وضع برامج وخطط تدريب وتنمية لأعضاء الاتحادات تعمل على زيادة قدراتهم بمستوى أداء أفضل.
- 3- مراعاة اشراك ومساواة اعضاء الاتحادات الرياضية بشكل عادل في جميع الحقوق والواجبات لضمان الحصول على نتائج ايجابية.
- 4- بناء علاقات متينة وجيدة بين اللجنة الاولمبية والاتحادات الرياضية الاولمبية من اجل الوصول الى التنظيم الإداري الفاعل.

5- توفير مناخ جيد وصحي لأعضاء الاتحادات الرياضية للحصول على المزيد من الابداع والابتكار.

6- اجراء دراسات أخرى تتناول الدعم التنظيمي المدرك والافتدار المعرفي على عينات أخرى من اعضاء الاتحادات الغير اولمبية او موظفي وزارة الشباب والرياضة او الاندية الرياضية.

المصادر

- أحمد ديب محمد؛ أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للونرا، (رسالة ماجستير، كلية التجارة، غزة، 2014).
- احمد عبدالله امانة؛ الاستقامة التنظيمية كمتغير معدل للعلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وسلوك المواطنة التنظيمية، (المجلة العراقية للعلوم الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء 2016)، المجلد (1)، العدد (40).
- جرادات ، ناصر محمد سعدون، والمعاني، احمد اسماعيل، الصالح ، اسماء رشاد (2011) (ادارة المعرفة) مكتبة الجامعة واثراء للنشر والتوزيع - الشارقة وعمان - الاردن ، الطبعة الأولى
- جمال عبد الحميد على عبد السميع؛ "دراسة تحليلية لبعض محددات ونتائج الدعم التنظيمي المدرك بالتطبيق على موظفي القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية" ، مجلة الدراسات المالية والتجارية، كلية تجارة بني سويف - جامعة القاهرة، (2002).
- جميل ، احمد نزار ، (2010) ، " تشكيلة الأنماط المعرفية وأنماط القيادة الإستراتيجية المحددة لفاعلية فريق الإدارة العليا - دراسة اختيارية لعينة من قيادات لمفتش العموميين ((أطروحة دكتوراه مقدمة الى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد جامعه
- الزعبي، خالد والكريديس، صالح؛ مدى تأثير الدعم التنظيمي والاجتماعي في ضغوط العمل: دراسة ميدانية على العاملين في مراكز الدوائر الحكومية في محافظة جدة في المملكة العربية السعودية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، 2012.
- زينب سعدي سلمان؛ دور الدعم التنظيمي المدرك في تحديد مجالات التغيير الملائم، (رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2015).
- عباش ، ليث محمد (2009) (الأسلوب المعرفي وعلاقتة بالابداع) دار صفا ، الطبعة الأولى ، عمان - الاردن
- الفرماوي ، حمدي علي - (2009) (الاساليب المعرفية بين النظرية والتطبيق) دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ،
- وهيب الكبيسي؛ الإحصاء التطبيقي في العلوم الاجتماعية، ط1، (العالمية المتحدة، بيروت، لبنان، 2010)

- Heeyoon, mahan, Hyunseo, Jai & Seogyoon, tae؛ "Effects of contact employee supports on critical employee responses and customer service evaluation", Journal of services Marketing, Vol. 18, no, 5 , 2004, p396.
- Robert, Eisenberger., Stephen ,Armeli., Barbara, Rexwinkel., & Patrick, D. Lynch., "Reciprocation of Perceived Organizational Support", Journal of Applied Psychology, Vol.86, No.1, 2001, PP42-51.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2015). Research Methods For Business A Skill - Building Approach . John Wiley and Sons, Inc P883

الملحق (1)

الخبراء والمختصون في مجال الإدارة، والادارة الرياضية والقياس والتقييم

ت	الاسم	الاختصاص	مكان العمل
1	أ.د. زهرة شهاب	اختبارات وقياس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية/جامعة بغداد
2	أ.د. فارس يوسف سامي	اختبار وقياس/سلة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية/جامعة بغداد
3	أ.د. محسن نصيف	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية/جامعة بغداد
4	أ.د. صلاح وهاب الكندي	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية/جامعة بغداد
5	أ.د. صلاح الدين عواد	إدارة اعمال	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد
6	أ.م.د. محمد قصي	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية/جامعة بغداد
7	أ.م.د. احمد ذاري هاني	اختبارات / علم النفس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية/جامعة بغداد
8	أ.م.د. خليل ستار محمد	اختبارات وقياس/ الكرة الطائرة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية/جامعة بغداد
9	أ.م.د. ثامر حماد رجه	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية/جامعة بغداد
10	أ.م.د. سهير متعب مناف	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية/جامعة بغداد
11	م.د. ليلى عبد الامير	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية/جامعة بغداد

الملحق (2)

استبانة لقرارات مقياس الدعم التنظيمي المدرك بالصورة النهائية

ت	الفقرة	موافق بشدة،	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشد
1.	تتناسب الحوافز المالية مع الإنجازات التي تقوم بها اللجنة الاولمبية .					
2.	تحرص اللجنة الاولمبية على الاستماع الى الاتحادات واعضاؤها قبل اتخاذ القرارات					
3.	ان للجنة الاولمبية سياسة خاصة في جمع المعلومات قبل اتخاذ القرارات					
4.	تقوم اللجنة الاولمبية بإيضاح القرارات وإعطاء التفاصيل عن تلك القرارات.					
5.	يتم تطبيق قرارات اللجنة الاولمبية على الجميع بدون استثناء					
6.	يحق لاعضاء الاتحادات الاعتراض على القرارات التي تصدرها اللجنة الاولمبية .					
7.	عندما تتخذ اللجنة الاولمبية قراراً بحقي تأخذ بنظر الاعتبار مطالبي الشخصية					
8.	ان اللجنة الاولمبية تأخذ بنظر الاعتبار مصلحتي اذا تعارضت مع قراراً ما					

					اللجنة الاولمبية حريصة على بيان سبب القرارات المتخذة ضدي	9.
					اللجنة الاولمبية نزيهة في حل الخلافات بين المدرسين	10.
					اللجنة الاولمبية تعطيني الفرصة في المشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة باختصاصي وواجباتي	11.
					تعمل اللجنة الاولمبية على تشجيع الاتحادات واعضاؤها على التعبير عن آرائهم بحرية	12.
					اللجنة الاولمبية تأخذ مقترحاتي على محمل الجد عند اتخاذ القرارات المرتبطة بي	13.
					اللجنة الاولمبية تأخذ رأي الجميع بدون تميز في اتخاذ القرارات	14.
					اتخاذ اللجنة الاولمبية للقرارات من خلال الرجوع للاتحادات الرياضية	15.
					نسبة مشاركة اعضاء الاتحادات في اتخاذ القرارات الاستراتيجية عالية.	16.
					تعتبر المشاركة في اتخاذ القرار احد أساليب اللجنة الاولمبية الفاعلة على الأمد البعيد	17.
					ان اللجنة الاولمبية تقدر كثيراً مجهوداتي ذات الكفاءة والنوعية العالية.	18.
					تشعر اللجنة الاولمبية بأهمية العمل الذي تقوم به اتجاه الاتحادات الرياضية .	19.
					ان ما اتلقاه من اللجنة الاولمبية من معلومات عن ادائي تدفعني لمزيد من الأداء الجيد.	20.
					ان المهارات التي تدعمها اللجنة	21.

					الاولمبي يجعلني ويساعدني على اكتسابها	
					ان اللجنة الاولمبية جادة بإعطائي الحوافز على العمل الذي انجزه.	.22
					ان اللجنة الاولمبية توفر أوقات مستقرة تساعدني على الابداع في العمل.	.23
					اللجنة الاولمبية تهتم بالمستوى الوظيفي لعملي والذي يتناسب مع طبيعة النشاط الذي أؤديه	.24
					ان النمط الإداري للجنة الاولمبية تأخذ بنظر الاعتبار خبرات اعضاء الاتحادات للوصول الى حلول ناجعة	.25
					ان النمط الإداري للجنة الاولمبية حريصة على توفير روح المنافسة لأعضاء الاتحادات	.26
					طبيعة النمط الإداري للجنة الاولمبية مبني على صالح العمل والعاملين	.27
					يسمح النمط الإداري للجنة الاولمبية بتأجيل التعامل مع الصراعات	.28
					حرص اللجنة الاولمبية على الاتصال السريع لاتخاذ القرار في الوقت المناسب.	.29
					تستخدم اللجنة الاولمبية الاتصالات الحديثة في تحديد مؤشرات الاداء.	.30
					ضرورة استخدام اللجنة الاولمبية أنظمة الاتصال الحديثة لدعم أنظمة المعلومات	.31
					حرص اللجنة الاولمبية على الاتصال السريع لاتخاذ القرار في الوقت المناسب	.32

الملحق (3)

استبانة لفقرات مقياس الاقتدار المعرفي بالصورة النهائية

ت	الفقرة	موافق بشدة،	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تسمح اللجنة الاولمبية والاتحادات للأعضاء بإبداء آرائهم في الاجتماعات والمؤتمرات لتوليد أفكار جديدة.					
2	تستعمل اللجنة الاولمبية شبكة الانترنت في البحث عن المعلومات					
3	يشارك اعضاء الاتحادات في دورات تكوينية من أجل تجديد المعلومات والمعارف					
4	يبحث عضو الاتحاد دائما على المعلومات والأفكار الجديدة في العمل					
5	يستخدم اعضاء الاتحادات الوثائق والسجلات للحصول على معلومات ومعارف جديدة					

					يعتمد اعضاء الاتحادات على جهاز الكمبيوتر لحفظ المعلومات	6
					يستخدم عضو الاتحاد الوثائق والمستندات الورقية لتخزين المعلومات	7
					يستخدم اعضاء الاتحادات البرامج الإلكترونية وقواعد البياناتية الحفظ المعلومات	8
					يقوم اعضاء الاتحادات بتخزين البيانات والمعلومات بطريقة يمكن الحصول عليها واسترجاعها بسرعة	9
					تستخدم اللجنة الاولمبية نظاما لتخزين المعلومات	10
					يتبادل اعضاء الاتحادات المعارف والمعلومات مع زملائي في العمل	11
					يتبادل لأعضاء الاتحادات المعارف والمعلومات مع الموظفين بواسطة البريد الالكتروني	12
					يستعين اعضاء الاتحادات بالاجتماعات والندوات وورش العمل الداخلية من أجل نشر المعرفة	13
					يستخدم اعضاء الاتحادات شبكة المعلومات الداخلية في الوصول الى نشر المعرفة	14
					يناقش اعضاء الاتحادات مع زملائه في دورات حول موضوع معين	15
					تمنح اللجنة الاولمبية الحرية للعاملين في تطبيق المعرفة والمعلومات الجديدة	16
					يستطيع اعضاء الاتحاد حل المشاكل التي تواجهه في العمل	17
					يستغل عضو الاتحاد المعلومات الدقيقة في تطوير العمل	18
					تساعدني المعلومات والمعارف في تطوير الأداء	19

					20	أستطيع اتخاذ القرارات في مواقف الصعبة
--	--	--	--	--	----	---------------------------------------