

دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الكفاءة الادارية للعاملين بأندية دولة الكويت

*د/ بدر عايض العتيبي

**د/ دينا ابراهيم محمد كشك

مقدمة البحث :

يعد رأس المال الاجتماعي أحد المفاهيم الأساسية في العلوم الاجتماعية والاقتصادية التي تلقي الضوء على أهمية العلاقات والتفاعلات الإنسانية في بناء المجتمعات وتنميتها، ففي عالمنا المعاصر أصبح رأس المال الاجتماعي أداة محورية لتعزيز التنمية الشاملة، حيث يعتبر ركيزة لبناء المجتمعات المستقرة وتعزيز الابتكار والإبداع في شتى المجالات. كما يبرز دوره في تحسين نوعية الحياة وزيادة قدرة المجتمعات على مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية.

ولقد أصبح رأس المال الاجتماعي أحد المعايير التي تقاس بها قوة المجتمع ومؤشر من مؤشرات التقدم الاجتماعي، ويعد جزء لا يتجزء من رأس المال البشري باعتبار أن ما يمتلكه الفرد من رصيد شخصي أو اجتماعي يشكل في النهاية رصيذاً إنسانياً يسهم في تحقيق أهداف التنمية في المجتمع، حيث أنه مجموعة من العلاقات والروابط الاجتماعية التي ينضم إليها مجموعة من الأفراد في إطار بناء اجتماعي من أجل تحقيق أهداف مشتركة. ويعد تراكم هذا النوع من رأس المال مفتاحاً لنمط جديد من التنمية تعد هي الاكثر انسيابية واستدامة. Jackson, (M. O. 2020:311)

يعتبر رأس المال الاجتماعي مفهوم متعدد الأبعاد يشير إلى الموارد غير المادية التي تنشأ من العلاقات الاجتماعية والثقة المتبادلة والشبكات بين الأفراد أو الجماعات، ويعتبر عاملاً أساسياً في تعزيز التعاون والتنمية الاجتماعية والاقتصادية.

ويرجع مفهوم رأس المال الاجتماعي إلى أصول العلوم الاجتماعية غير أن الدراسات الحديثة اعتبرت رأس المال الاجتماعي أحد مواد التنظيم الاجتماعي ومصدراً كامناً للقيمة التي يمكن العمل على تقويته وتدعيمه وتحويله إلى أهداف استراتيجية مثمرة. (عزت حجازي ٢٠٠٦: ٤)

ويعرف وليد رشاد (٢٠١٥) رأس المال الاجتماعي إلى كونه شبكة من العلاقات الاجتماعية التي يمتلكها الأفراد أو الجماعات، وتساهم في تقديم منافع ومردودات إيجابية لهم. يظهر هذا المفهوم أهمية الروابط الاجتماعية في تعزيز التعاون والمشاركة لتحقيق مصالح مشتركة في المجتمع. (وليد رشاد ٢٠١٥: ١٤١)

* أستاذ مشارك بكلية التربية الأساسية- الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

** أستاذ مساعد بقسم العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية- كلية التربية الرياضية للبنات- جامعة الاسكندرية.

وقد برز هذا المفهوم في أعمال بورديو وتطور مع جيمس كولمان ورونالد بيرت، ليصبح ركيزة أساسية في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية.

ويعرف الباحثان رأس المال الاجتماعي بأنه شبكة العلاقات الاجتماعية والثقة والتعاون المتبادل بين الأفراد داخل النادي، والتي تسهم في تحقيق الأهداف المشتركة وتحسين الأداء المؤسسي. ويتم قياسه من خلال مؤشرات مثل: درجة الثقة بين الأفراد، مستوى المشاركة والتعاون، كثافة الشبكات الاجتماعية، وعدد العلاقات المفيدة داخل وخارج النادي.

ومن هنا نجد أن رأس المال الاجتماعي من أهم مكونات رأس المال الجوهري للمنظمات، ولا يقل أهمية عن رأس المال التنظيمي والفكري، ولقد اتخذ محتواه مفهوم سلوكي يتسع ليكون ذات صلة بالإرتباطات المجتمعية القائمة على الثقة المتبادلة والتفاعلات الاجتماعية، وبالطبع تكون تلك الثقة والتفاعل تتطلب وقتاً لتطويرها في منظمات الأعمال، بقصد تحقيق هذا التطور والنمو، ويكون بالتالي خلق بيئة لتعاون العاملين التي تصبح ذات أهمية وضرورية للصفقات التجارية والاقتصادية الناجمة في السوق، لتكون في نهاية الامر أداة جيدة لتعزيز المنظمات. (Ganguly, Talukdar & Chatterjee, 2019: 32)

ولقد ازداد الاهتمام بمفهوم رأس المال الاجتماعي في بيئة الدراسات الإدارية في السنوات الحالية نتيجة التحول من الاقتصاد الصناعي إلى الاقتصاد المعرفي، ولأن رأس المال الاجتماعي هو أحد الموارد النادرة والقيمة التي لا يمكن المتاجرة بها أو تبادلها بين المنظمات فضلاً عن أنه عامل أساسي لتحقيق التميز للمنظمات (Serageldin & Grootaert, 2017: 16)

وفي الآونة الأخيرة أصبح مفهوم الكفاءة شائعاً في مختلف المجالات بما في ذلك العلوم التربوية والنفسية، وبشكل عام تعتبر الكفاءة المعيار الأمثل لتبني واستخدام الموارد المالية والبشرية والمادية، بالإضافة الى المعلومات المتاحة، ولذلك فإن الكفاءة هي المقياس الذي يوضح كيفية استغلال الموارد المادية، والمالية، والبشرية المشتركة في العمليات الإنتاجية، وتعتبر الإدارة المعيار الأول والرئيسي في استخدام هذه الموارد بشكل مثالي، وعندما تكون الإدارة واثقة من امكانية استمرار التدفق المادي والبشري، فإن عمل الإدارة يكون فعالاً ومستمرًا، وهكذا عند التطرق إلى الكفاءة الإدارية لابد على الإدارة أن تتمتع بمؤهلات علمية عالية. (هادي خالد، رشيد سلام ٢٠٢٢ : ١٩٤)

تعد الكفاءة الإدارية هي إحدى الركائز الأساسية التي تضمن نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها بفعالية. فهي تتمثل في القدرة على استخدام الموارد المتاحة (البشرية، المادية، والتكنولوجية) بطريقة تحقق أقصى فائدة ممكنة بأقل جهد ووقت وتكلفة. وتشمل هذه الكفاءة

مجموعة من المهارات والقدرات التي تمكن المديرين من اتخاذ القرارات الصحيحة، وتوجيه الأفراد، وحل المشكلات، والتخطيط والتنظيم والإشراف بكفاءة.

كما تعني الكفاءة الادارية قدرة المنظمة على تحقيق النتائج المرجوة بأقل قدر من الانفاق من حيث الوقت والمال والجهد والموظفين والطاقة وما الي ذلك، وكذلك المناخ الاجتماعي الملائم وتقديم المشورة، والاجتماعات المنتظمة للعاملين والتفاعل وتشجيع مشاركة العاملين في صنع القرار (Abubakari,et al.,2023:397)

يعرف عمرو صادق (٢٠٢٠) الكفاءة الإدارية على أنها استخدام الموارد المتاحة، البشرية منها والمادية، بأعلى درجة من الفعالية والاقتصاد لتحقيق الأهداف التنظيمية بأقل تكلفة (عمرو صادق ٢٠٢٠ : ١٦)

وعرفها روبن & كولتر (٢٠٢٠) بأنها قدرة المديرين على تحقيق النتائج المرجوة باستخدام أقل قدر ممكن من الموارد، مع ضمان تحقيق الفاعلية. (Robbins, S. P., & Coulter, M., 2020 : ١٤٦)

وتشير الكفاءة الإدارية في المؤسسات الرياضية إلى قدرة القادة الرياضيين على اتخاذ قرارات سليمة وإدارة العمليات الرياضية بكفاءة من خلال توجيه الجهود الجماعية وتحقيق أهداف الأداء الرياضي بأقل تكلفة وأفضل جودة (أحمد البدوي ٢٠١٥ : ١٩)

ويرى محمد النجار (٢٠١٧) الكفاءة الإدارية في المجال الرياضي إلى قدرة المؤسسات الرياضية على تحقيق الأهداف الرياضية باستخدام أقل قدر ممكن من الموارد المالية والبشرية، مع الالتزام بمعايير الجودة في الأداء. (محمد النجار ٢٠١٧ : ٤٢)

ويرى ياسر كمال (٢٠٢١) الكفاءة الإدارية في الرياضة بأنها التمكّن من اتخاذ القرارات المناسبة وتوجيه الأنشطة الرياضية لتحقيق أقصى استفادة ممكنة من الإمكانيات المتاحة. (ياسر كمال ٢٠٢١ : ١٢)

ويعرف الباحثان الكفاءة الادارية بأنها قدرة العاملين في النادي على تحقيق الأهداف المحددة باستخدام الموارد البشرية والمادية بشكل فعال من خلال تطبيق المهام الإدارية الأساسية (التخطيط، التنظيم، الرقابة، التقويم)، والتي يتم قياسها من خلال مجموعة من المؤشرات مثل: جودة القرارات الإدارية، تحقيق الأهداف في الوقت المحدد، خفض التكلفة، وزيادة الإنتاجية. مشكلة البحث :

يشير رأس المال الاجتماعي إلى الموارد التي يمكن للأفراد أو الجماعات الاستفادة منها من خلال العلاقات الاجتماعية والشبكات والثقة المتبادلة. يعتبر رأس المال الاجتماعي عنصراً أساسياً في تحسين التعاون الاجتماعي، وزيادة الإنتاجية، ودعم التنمية المستدامة.

فهو ليس مجرد مفهوم اجتماعي، بل هو أداة إدارية استراتيجية تعزز من الكفاءة والفعالية في المؤسسات. بتطبيق استراتيجيات تعزز الثقة، التعاون، وتبادل المعرفة، يمكن للإدارات تحقيق مستويات أداء أعلى وتقليل المشكلات الإدارية.

ولقد سعت الدول إلى تبني أهداف تنموية جديدة أدى إلى حتمية تطوير وإعادة النظر في البناء التنظيمي للكيانات الإدارية للمنظمات بكل أشكالها لكي تصبح قادرة على علي تحقيق هذه الأهداف وتحقيق أقصى استفادة ممكنة من القدرات والإمكانات البشرية والمادية للمنظمات، خاصة مع تنوع أنشطتها وبرامجها، وهو ما يتطلب إحداث ودوام التغيير في الهياكل الإدارية والبشرية ومتابعة التطورات للتوسع والتحسين (Cran &Hartwell,2019 : 114)

كما تعاني العديد من المؤسسات من تحديات تتعلق بضعف الكفاءة الإدارية، نتيجة لقصور في استغلال الموارد البشرية والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، وهو ما يؤدي إلى انخفاض الأداء المؤسسي وارتفاع التكاليف التشغيلية. في ظل ذلك، يبرز رأس المال الاجتماعي كمورد غير ملموس يمكن أن يسهم بشكل فعال في تحسين الكفاءة الإدارية من خلال تعزيز الثقة، التعاون، والشبكات الاجتماعية بين الأفراد والإدارات.

وقد أكدت العديد من الدراسات المرجعية على أهمية رأس المال الاجتماعي حيث أشارت دراسة أدلر وكون (Adler&Kwon 2022) إلى أن رأس المال الاجتماعي له أثر كبير على النجاح الوظيفي للعاملين بمختلف منظمات المجتمع، كما توصل جان (Jang 2008) إلى أن رأس المال الاجتماعي المرتبط بأنشطة أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بمنظمات المجتمع كان له تأثير كبير في نجاح أنشطة المنظمة

وهدف دراسة مجدي سويدان (٢٠١١) إلى التعرف على فعالية رأس المال الاجتماعي في دعم عمليات البناء المؤسسي لمنظمات المجتمع، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين اسهام رأس المال الاجتماعي ودعم الادارة الاستراتيجية بمنظمات المجتمع المدني، وكذلك دعم القدرات التنظيمية للعاملين بها. (مجدي سويدان ٢٠١٢: 2656)

وأوصت دراسة كل من أركان الزيايدي وسناء سعيد (٢٠١٨) بضرورة التركيز على أبعاد رأس المال الاجتماعي بالمنظمات، ومن ثم رأت أهمية العمل المشترك والاهتمام بشبكات العمل عبر تشجيع العاملين على بناء العلاقات الاجتماعية. (أركان الزيايدي، سناء سعيد ٢٠١٨:) كما أوصت دراسة محمود فكري (٢٠٢٤) أنه يجب على الجهات المسؤولة عن تعيين المدربين مثل الأندية والاتحادات الرياضية أن يأخذوا في الاعتبار الكفاءة المهنية والفنية بجانب المهارات الاجتماعية للمدرب الرياضي. (محمود فكري ٢٠٢٤: ١٩٢)

وبناءً على ما تقدم وفي إطار تحقيق التنمية المستدامة لدولة الكويت ٢٠٣٥ يرى الباحثان أنه يجب الاهتمام ببناء رأس المال الاجتماعي لدى العاملين بمختلف منظمات المجتمع وخاصة الأندية الرياضية لما له من عائد ايجابي عليهم وعلى نجاح المنظمة. لذلك تبرز الحاجة إلى فهم دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الكفاءة الإدارية للعاملين بأندية دولة الكويت، وتوضيح مدى تأثير شبكات العلاقات والثقة والتعاون في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف بكفاءة أكبر.

أهمية البحث :

تظهر أهمية هذا البحث على المستويين العلمي والتطبيقي كما يلي :

الأهمية العلمية :

يسهم البحث في تطوير الفهم النظري لرأس المال الاجتماعي من خلال توضيح كيف يمكن للعلاقات الاجتماعية والشبكات المهنية أن تسهم في تحسين الكفاءة الإدارية للعاملين بأندية دولة الكويت، كما يربط بين مفهومين رئيسيين وهما رأس المال الاجتماعي والكفاءة الإدارية، مما يفتح آفاقاً جديدة في الأبحاث الاجتماعية والإدارية.

الأهمية التطبيقية :

تكمن الأهمية التطبيقية لهذا البحث في إلقاء الضوء على آلية رأس المال الاجتماعي للعاملين بأندية دولة الكويت، ليقوم كل نادى بالتعرف على نقاط القوة والضعف الخاصة به لتوفير أسس علمية لتحسين وتطوير الكفاء الادارية للعاملين.

كما يقدم هذا البحث مقياسين جديدين أحدهما لقياس رأس المال الاجتماعي، والثاني لقياس الكفاءة الادارية للعاملين بأندية دولة الكويت.

أهداف البحث :

التعرف على دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الكفاءة الإدارية للعاملين بأندية دولة الكويت من خلال .:

- ١- تحديد مستوى رأس المال الاجتماعي للعاملين بأندية دولة الكويت.
- ٢- تحديد مستوى الكفاءة الإدارية للعاملين بأندية دولة الكويت.
- ٣- التعرف على الفروق بين الذكور والاناث العاملين بأندية دولة الكويت في مستوى رأس المال الاجتماعي والكفاءة الإدارية.
- ٤- دراسة العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والكفاءة الادارية للعاملين بأندية دولة الكويت.

تساؤلات البحث:

- ١- ما مستوى رأس المال الاجتماعي للعاملين بأندية دولة الكويت؟
- ٢- ما مستوى الكفاءة الإدارية للعاملين بأندية دولة الكويت؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث العاملين بأندية دولة الكويت في مستوى رأس المال الاجتماعي والكفاءة الإدارية؟
- ٤- ما العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والكفاءة الإدارية للعاملين بأندية دولة الكويت؟

إجراءات البحث:**منهج البحث:**

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي الذي يتم من خلاله جمع البيانات المعلومات ووصف الظاهرة وتحليل بياناتها، نظرا لمناسبته لطبيعة البحث.

مجتمع البحث:

اشتمل مجتمع البحث على (٢٠٩) من العاملين بأندية دولة الكويت.

مجالات البحث:

- المجال البشري: العاملين بأندية دولة الكويت.
- المجال المكاني: أندية دولة الكويت (القادسية- الكويت الرياضي- العربي الرياضي- كاظمة الرياضي- السالمية الرياضي- الشباب الرياضي- برقان الرياضي- الفحيل الرياضي- الساحل الرياضي- البرموك الرياضي- خيطان الرياضي- النصر الرياضي- الجهراء الرياضي- الصليبخات الرياضي- القرين الرياضي- التضامن الرياضي).
- المجال الزمني: الدراسة الاستطلاعية في الفترة من ٢٨ / ٧ / ٢٠٢٤ إلى ٣ / ٨ / ٢٠٢٤
الدراسة الأساسية في الفترة من ١٢ / ٨ / ٢٠٢٤ إلى ٢٣ / ٨ / ٢٠٢٤

عينة البحث:

قام الباحثان بإختيار عينة عمدية من العاملين بأندية دولة الكويت، وبنسبة تمثل كافة خصائص وطبيعة المجتمع، وعددهم (٢٠٩) عامل وعاملة بأندية دولة الكويت، وتم تقسيم العينة إلى (١٦٤) للعينة الأساسية، و(٤٥) عامل وعاملة بأندية دولة الكويت للعينة الاستطلاعية من نفس مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية.

جدول (١)

يوضح العدد والنسبة المئوية لخصائص العينة الأساسية للبحث ن= (١٦٤)

الفئة العمرية	العدد	النسبة	المؤهل العلمي	العدد	النسبة
اقل من ٢٥	٢٥	%١٥.٢	دبلوم	١	%٠.٦
من ٢٥ الى ٤٥	١٤	%٨.٥	ثانوى	٦٨	%٤١.٥
من ٣٦ الى ٤٥	٤٢	%٢٥.٦	بكالوريوس	٩٤	%٥٧.٣
اكبر من ٤٥	٨٣	%٥٠.٦	دراسات عليا	١	%٠.٦
الجنس	العدد	النسبة	سنوات الخبرة في العمل	العدد	النسبة
ذكر	١٤٣	%٨٧.٢	اقل من ٥ سنوات	١٤٧	%٨٩.٦
انثى	٢١	%١٢.٨	من ٥ سنوات الى ١٠ سنوات	٩	%٥.٥
			اكثر من ١٠ سنوات	٨	%٤.٩

يتضح من جدول (١) العدد والنسبة المئوية لخصائص العينة الأساسية للبحث (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في العمل)، وقد بلغت النسبة للذكور (%٨٧.٢)، والإناث (%١٢.٨) من إجمالي عينة البحث.

جدول (٢)

التوصيف الإحصائي لمتغيرات عينة البحث الأساسية (ن=١٦٤)

المتغيرات	مقاييس النزعة المركزية		معامل الاختلاف	مقاييس شكل التوزيع	
	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري		الانزياح	التقلص
الجنس	١.١٣	٠.٣٤	٠.٣٠	٣.٠٩	٠.٩٠*
الفئة العمرية	٣.١٢	١.٠٩	٠.٣٥	-٠.٥٠	٠.٩٣*
المؤهل العلمي	٢.٥٨	٠.٥٢	٠.٢٠	-١.٢٣	٠.٨٩*
سنوات خبرة في العمل	١.١٥	٠.٤٨	٠.٤٢	-٣.١٦	٠.٩٤*

يتضح من جدول (٢) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف للمتغيرات الأساسية، حيث أن معاملات الانزياح تراوحت بين (-3.16 : 2.25) حيث أن قيم معاملات الانزياح تقترب من الصفر، كما يتضح أيضاً من إختبار شيبورو إعتدالية البيانات مما يؤكد إعتدالية البيانات لأفراد عينة البحث الأساسية فى المتغيرات الأولية قيد البحث.

أدوات البحث:

١- مقياس رأس المال الاجتماعي للعاملين بأندية دولة الكويت.

٢- مقياس الكفاءة الادارية للعاملين بأندية دولة الكويت.

٣- استمارة بيانات ديموغرافية.

اعداد مقياس رأس المال الاجتماعي للعاملين بأندية دولة الكويت :

قام الباحثان بتصميم مقياس رأس المال الاجتماعي للعاملين بأندية دولة الكويت من خلال الاطلاع على العديد من المراجع العلمية والدراسات المرجعية والمقاييس العلمية التي

تناولت رأس المال الاجتماعي، والمقابلة الشخصية مع السادة الخبراء لتحديد محاور رأس المال الاجتماعي، تم التوصل إلى (٣) محاور للمقياس وهم: البعد الهيكلي، البعد الإدراكي، بعد العلاقات

تم عرض المحاور على السادة الخبراء في علم الاجتماع الرياضي وعددهم (٤) مرفق (١) وذلك لإبداء الرأي في محاور المقياس (مرفق ٢) وقد تم الموافقة على المحاور بنسبة ١٠٠%.

بعد التوصل الى محاور المقياس تم وضع العبارات الخاصة بكل محور في صورتها المبدئية وذلك من خلال الاطلاع على العديد من المراجع العلمية والدراسات المرجعية والمقاييس العلمية التي تناولت رأس المال الاجتماعي مرفق (٣) وعرضها على السادة الخبراء

- المحور الأول: البعد الهيكلي ويتضمن ١١ عبارات.
- المحور الثاني: البعد الإدراكي ويتضمن ١٢ عبارته.
- المحور الثالث: بعد العلاقات ويتضمن ٨ عبارات

جدول (٣)

آراء السادة الخبراء في مقياس رأس المال الاجتماعي (ن=٨)

م	العبارات	مناسب		معامَل لوش (العبارات المناسبة)
		عدد	نسبة	
١	أحافظ على إقامة علاقات اجتماعية وثيقة مع زملائي في العمل.	٦	٧٥%	*٠.٥
٢	أخصص جزء كبير من وقتي في توطيد العلاقات مع زملائي في العمل.	٦	٧٥%	*٠.٥
٣	أحسن من قدرتي على التفاعل المباشر مع زملائي في العمل.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٤	أشعر بالقوة والتماسك لجماعة العمل التي أنتمى إليها.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٥	تربطني علاقة صداقة مع أغلب زملائي في العمل.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٦	أغلب علاقاتي مع زملائي من نفس مستوى في العمل.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٧	ألجأ إلى أفضل طرق الاتصال مع زملائي في العمل.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٨	أقيم علاقات اجتماعية مع زملائي في أقسام أخرى.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٩	أستطيع بسهولة الوصول إلى الموارد أو الدعم من خلال شبكتي الاجتماعية	٤	٥٠%	٠.٠٠
١٠	أساهم في توسيع قاعدة علاقاتي داخل وخارج المؤسسة.	٦	٧٥%	*٠.٥
١١	أتمتع بعلاقات مهنية قوية داخل فريق العمل.	٨	١٠٠%	*١.٠٠

تابع جدول (٣)
آراء السادة الخبراء في مقياس رأس المال الاجتماعي (ن=٨)

م	العبارات	مناسب		معامَل لوش (العبارات المناسبة)
		عدد	نسبة	
١٢	لدى استعداد لمشاركة المعلومات مع زملائي في العمل دون خوف من قيامهم باستغلالي.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
١٣	أشعر أن هناك التزاما قويا بين أفراد المجتمع للعمل معا لحل المشكلات.	٤	٥٠%	٠.٠٠
١٤	اعتقد أن زملائي بالعمل جديرون بالثقة.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
١٥	أشعر بالراحة عند مناقشة مواضيع شخصية أو حساسة مع أصدقائي أو أفراد المجتمع.	٤	٥٠%	٠.٠٠
١٦	أتفاعل مع زملائي بطريقة إيجابية مشجعة.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
١٧	أثق بأنني يمكن أن أشارك زملائي في العمل الصعوبات التي تواجهني.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
١٨	أفي بوعودي تجاه زملائي في العمل.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
١٩	مشاركتي بالمعلومات لزملائي في العمل يجعلني على يقين أنهم سوف يشاركوني معارفهم.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٢٠	أبادر بمساعدة زملائي عند الحاجة.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٢١	أهتم بالاستماع إلى أفكار الزملاء	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٢٢	أساهم في حل النزاعات بين زملائي في العمل بطريقة ودية وبناءة	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٢٣	احترم آراء وخبرات الآخرين من خلفيات متنوعة.	٦	٧٥%	٠.٥
٢٤	هناك توافق بين رؤيتي الشخصية ورؤية زملائي في العمل.	٦	٧٥%	٠.٥
٢٥	اعتقد أنني أشارك مع زملائي بالالتزام نحو رؤية عامة.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٢٦	أشارك مع زملائي في العمل في الالتزام بتحقيق أهداف المؤسسة	٦	٧٥%	*٠.٥
٢٧	هناك موضوعات مشتركة يمكن تبادلها مع زملائي في العمل.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٢٨	أستخدم نمط اتصال مفهوم أثناء مناقشتي مع زملائي.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٢٩	أشعر بأننا كأفراد في المجتمع نشارك فهما مشتركا للمسؤوليات والواجبات	٤	٥٠%	٠.٠٠
٣٠	لا أجد صعوبة في صياغة ما عرفه بحيث يتمكن زملائي من فهم قصدي.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٣١	أشارك بفاعلية في العمل الجماعي لتحقيق الأهداف المشتركة.	٨	١٠٠%	*١.٠٠

الحد الأدنى لمعامل لوش عند (ن = ٨ خبراء) = ٠,٧٥٠

يتضح من جدول (٣) التكرارات والنسب المئوية لعبارات مقياس رأس المال الاجتماعي وقد إرتضى الباحثان بنسبة ٧٥% فأعلي بناء علي الحد الأدنى المقبول لمعامل لوش. ويوضح جدول (٤) العبارات التي تم حذفها وفقا لرأي الخبراء.

جدول (٤)

العبارات التي تم حذفها وفقا لرأي السادة الخبراء

المحور	رقم العبارة	العبارات التي تم حذفها
المحور الاول البعد الهيكلي	٩	أستطيع بسهولة الوصول إلى الموارد أو الدعم من خلال شبكتي الاجتماعية
المحور الثاني البعد الإدراكي	٢	أشعر أن هناك التزاما قويا بين أفراد المجتمع للعمل معا لحل المشكلات.
	٥	أشعر بالراحة عند مناقشة مواضيع شخصية أو حساسة مع أصدقائي أو أفراد المجتمع.
المحور الثالث بعد العلاقات	٦	أشعر بأننا كأفراد في المجتمع نشارك فهما مشتركا للمسؤوليات والواجبات

وبذلك أصبح المقياس يشتمل على (٢٧) عبارة، وطلب من المفحوصين أن يحددون إجاباتهم وفقا لمقياس متدرج لكل عبارة، وقد تم تحديد طريقة الاجابة على عبارات المقياس وفقا لتقدير مقياس ليكارت الثلاثي (نعم، أحيانا، لا) والتي تقابل الدرجات (٣، ٢، ١) للعاملين بأندية دولة الكويت.

وتتكون الدرجة الكلية للمقياس من مجموع الدرجات التي يحصل عليها المفحوص من تقديراته، حيث يتم جمع الدرجات المسجلة على جميع العبارات لكل محور، وكلما ارتفع المتوسط الحسابي لهذه الدرجات واقترب من الدرجة العظمى دل ذلك على ارتفاع مستوى رأس المال الاجتماعي، وحيث أن المقياس ثلاثي التدرج فتكون الدرجة الكلية العظمى للمقياس (٨١) درجة، والدرجة الكلية الصغرى للمقياس (٢٧) درجة.

المعاملات العلمية لمقياس رأس المال الاجتماعي

قام الباحثان بتطبيق المقياس في صورته الاولية (مرفق ٣) على عينه البحث الاستطلاعية لاجراء المعاملات العلمية لمقياس رأس المال الاجتماعي وذلك عن طريق حساب الصدق والثبات على عينة الدراسة الاستطلاعية والتي تبلغ عدد (٤٥) من العاملين بأندية دولة الكويت وذلك على النحو التالي:

صدق المقياس:

قام الباحثان بحساب صدق مقياس رأس المال الاجتماعي عن طريق إيجاد معامل الاتساق الداخلي بين العبارات والمجموع الكلي للمقياس

جدول (٥)

معامل الإتساق الداخلي بين العبارات ومجموع المحور الأول (البعد الهيكلي) ومجموع المحور الثاني (بعد العلاقات) لمقياس رأس المال الإجتماعي (ن = ٤٥)

المحاور	م	رقم العبارة	الدلالات الإحصائية		
			س-	ع±	ر
المحور الاول (البعد الهيكلي)	١	أحافظ على إقامة علاقات اجتماعية وثيقة مع زملائي في العمل.	٢.٧٦	٠.٤٦	**٠.٥٧١
	٢	أخصص جزء كبير من وقتي في توطيد العلاقات مع زملائي في العمل	٢.٣٢	٠.٧٠	**٠.٣٢٨
	٣	أحسن من قدرتي على التفاعل المباشر مع زملائي في العمل.	٢.٧٨	٠.٥٠	**٠.٤٧٧
	٤	أشعر بالقوة والتماسك لجماعة العمل التي أنتمى إليها.	٢.٦٨	٠.٦١	**٠.٥٧٧
	٥	تربطني علاقة صداقة مع أغلب زملائي في العمل.	٢.٥٣	٠.٧٠	**٠.٢٧١
	٦	أغلب علاقاتي مع زملائي من نفس مستوى في العمل.	٢.٢٦	٠.٨٠	**٠.٢٩٥
	٧	ألجأ إلى أفضل طرق الاتصال مع زملائي في العمل.	٢.٧٠	٠.٥٧	**٠.٣١٣
	٨	أقيم علاقات اجتماعية مع زملائي في أقسام أخرى.	٢.٦٠	٠.٦٦	**٠.٥٩٥
	٩	أساهم في توسيع قاعدة علاقاتي داخل وخارج المؤسسة.	٢.٦٨	٠.٦١	**٠.٣٩٢
	١٠	أتمتع بعلاقات مهنية قوية داخل فريق العمل.	٢.٦٧	٠.٦١	**٠.٦٨٠
مجموع المحور الاول البعد الهيكلي			٢٥.٩٥	٤.٠٤	-
المحور الثاني (بعد العلاقات)	١	لدى استعداد لمشاركة المعلومات مع زملائي في العمل دون خوف من قيامهم باستغلالها.	٢.٤٠	٠.٧٦	**٠.٥٠٦
	٢	اعتقد أن زملائي بالعمل جديرون بالثقة.	٢.٤٨	٠.٦٦	**٠.٣٤٧
	٣	أتفاعل مع زملائي بطريقة إيجابية مشجعة.	٢.٨٢	٠.٤٨	**٠.٣٢٤
	٤	أثق بأنني يمكن أن أشارك زملائي في العمل الصعوبات التي تواجهني.	٢.٤٤	٠.٧٤	**٠.١٩٠
	٥	أوفي وعودي تجاه زملائي في العمل.	٢.٨٥	٠.٤٤	**٠.٢٩٣
	٦	مشاركتي بالمعلومات لزملائي في العمل يجعلني على يقين أنهم سوف يشاركوني معارفهم.	٢.٤٦	٠.٧٤	**٠.٢٨٦
	٧	أبادر بمساعدة زملائي عند الحاجة.	٢.٨٤	٠.٤٥	**٠.٥٤٨
	٨	أهتم بالاستماع إلى أفكار الزملاء	٢.٨٠	٠.٤٩	**٠.٤٦٥
	٩	أساهم في حل النزاعات بين زملائي في العمل بطريقة ودية وبناءة	٢.٧٦	٠.٥٢	**٠.٣٩٦
	١٠	أحترم آراء وخبرات الآخرين من خلفيات متنوعة.	٢.٨٤	٠.٤	**٠.٥٦٩
مجموع المحور الثاني بعد العلاقات			٢٦.٧٠	٣.٦٥	-

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠,٠٥) = ٠,١٥٣

** قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠,٠١) = ٠,٢٠٠

يتضح من جدول (٥) أن قيم معاملات الارتباط بين العبارات ومحور البعد الهيكلي والمجموع الكلي للمحور عالية، وأيضاً بين عبارات محور بعد العلاقات والمجموع الكلي للمحور

عالية وجميعها دالة معنوياً عند مستوي (٠,٠١)، فبالتالي تكون العبارات و مجموع المحور الاول والثاني لمقياس رأس المال الإجتماعي علي درجة عالية من الصدق.

جدول (٦)

معامل الإتساق الداخلي بين العبارات ومجموع المحور الثالث (البعد الإدراكي) لمقياس رأس المال الإجتماعي (ن = ٤٥)

المحاور	م	رقم العبارة	الدلالات الإحصائية		
			س-	ع±	ر
المحور الثالث (البعد الإدراكي)	١	هناك توافق بين رؤيتي الشخصية ورؤية زملائي في العمل.	٢.٤٩	٠.٦٨	**٠.٣٨٦
	٢	أعتقد أنني أشارك مع زملائي بالالتزام نحو رؤية عامة.	٢.٥٧	٠.٦٨	**٠.٥٢١
	٣	اشترك مع زملائي في العمل في الالتزام بتحقيق أهداف المؤسسة	٢.٧٦	٠.٥٣	**٠.٥٢٤
	٤	هناك موضوعات مشتركة يمكن تبادلها مع زملائي في العمل.	٢.٦٥	٠.٦٣	**٠.٣٣٦
	٥	استخدم نمط اتصال مفهوم اثناء مناقشتي مع زملائي.	٢.٧٤	٠.٥٤	**٠.٢٥٢
	٦	لا أجد صعوبة في صياغة ما اعرفه بحيث يتمكن زملائي من فهم قصدي.	٢.٥٩	٠.٦٠	**٠.٣٤٤
	٧	أشارك بفاعلية في العمل الجماعي لتحقيق الاهداف المشتركة.	٢.٧٠	٠.٥٥	**٠.٦٢٣
مجموع المحور الثالث البعد الادراكي			١٨.٤٩	٢.٨١	-

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠,٠٥) = ٠,١٥٣

**قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠,٠١) = ٠,٢٠٠

يتضح من جدول (٦) أن قيم معاملات الارتباط بين العبارات ومحور البعد الإدراكي والمجموع الكلي للمحور عالية، وجميعها دالة معنوياً عند مستوي (٠,٠١)، فبالتالي تكون العبارات ومحاور المقياس على درجة من الصدق ولديها القدرة على قياس ما وضعت من أجله. ثبات المقياس :

قام الباحثان بحساب ثبات المقياس باستخدام معامل الفا كرونباخ بطريقة التجزئة النصفية - معامل الارتباط بين النصفين - معامل سبيرمان - براون - معامل جيتمان. وهذا ما يوضحه جدول (٧).

جدول (٧)
ثبات مقياس رأس المال الإجتماعي (ن = ٤٥)

القيم	المعامل الإحصائي
*٠.٨٦٢	للجزء الأول (ألفا كرونباخ) Cronbach's Alpha
*٠.٨٧٨	للنصف الثاني (ألفا كرونباخ) Cronbach's Alpha
*٠,٩٣٠	معامل الارتباط بين النصفين (Correlation Between Forms)
*٠,٩٥٨	معامل سبيرمان - براون (Spearman-Brown Coefficient)
*٠,٨٤٠	معامل جيتمان (Guttman Split-Half Coefficient)

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠,٠٥) = ٠,١٥٣

* * قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠,٠١) = ٠,٢٠٠

يتضح من جدول (٧) أن قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية انحصرت بين (٠,٨٤٠ : ٠,٩٥٨*) وجميعها معاملات ثبات عالية، وبالتالي يكون مقياس رأس المال الإجتماعي علي درجة عالية من الثبات، وأنه إذا أعيد تطبيقه علي نفس الأفراد وفي نفس الظروف يعطي نفس النتائج، وعليه يكون نتائج المقياس علي درجة من الصدق والثبات التي تؤكد الثقة في النتائج التي يمكن الحصول عليها عند تطبيقه علي عينة البحث الاساسية.

اعداد مقياس الكفاءة الادارية للعاملين بأندية دولة الكويت :

قام الباحثان بتصميم مقياس الكفاءة الادارية للعاملين بأندية دولة الكويت من خلال الاطلاع على العديد من المراجع العلمية والدراسات المرجعية والمقاييس العلمية التي تناولت الكفاءة الادارية، والمقابلة الشخصية مع السادة الخبراء لتحديد محاور الكفاءة الادارية، تم التوصل إلى (٤) محاور للمقياس وهم: التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة
تم عرض المحاور على السادة الخبراء في مجال الادارة الرياضية وعددهم (٤) مرفق (١) وذلك لإبداء الرأي في محاور المقياس (مرفق ٤) وقد تم الموافقة على المحاور بنسبة ١٠٠%.

بعد التوصل الى محاور المقياس تم وضع العبارات الخاصه بكل محور فى صورتها المبدئية وذلك من خلال الاطلاع على العديد من المراجع العلمية والدراسات المرجعية والمقاييس

العلمية التي تناولت الكفاءة الادارية مرفق (٥)

- المحور الأول: التخطيط ويتضمن ٩ عبارات.
- المحور الثاني: التنظيم ويتضمن ٨ عبارات.
- المحور الثالث: التوجيه ويتضمن ٨ عبارات.
- المحور الرابع: الرقابة ويتضمن ١٠ عبارات

جدول (٨)
آراء السادة الخبراء في عبارات مقياس الكفاءة الادارية (ن=٨)

م	العبارات	مناسب		معامَل لوش (العبارات المناسبة)
		عدد	نسبة	
٠.١	الأهداف المحددة للنادي واضحة وقابلة للتحقيق.	٨	%١٠٠	*١.٠٠
٠.٢	تقوم الادارة بتحديد الأولويات بناء على احتياجات العاملين والنادي.	٦	%٧٥	*٠.٥
٠.٣	تقوم الادارة بتحديد أدوار العاملين ومسؤولياتهم بدقة ضمن الخطة الإدارية.	٨	%١٠٠	*١.٠٠
٠.٤	يتسم التخطيط في النادي بالمرونة لمواجهة أى تغيرات متوقعة.	٨	%١٠٠	*١.٠٠
٠.٥	تعتمد الادارة على تقنيات حديثة لدعم عمليات التخطيط في النادي.	٨	%١٠٠	*١.٠٠
٠.٦	يتم تنفيذ الأنشطة وفقا لجدول زمني محدد ومعلن.	٨	%١٠٠	*١.٠٠
٠.٧	التخطيط الإداري يساهم في تقليل الفجوات التشغيلية داخل النادي.	٨	%١٠٠	*١.٠٠
٠.٨	توفر الادارة الخطط الإدارية بدائل وحلولا للتعامل مع التحديات المحتملة	٨	%١٠٠	*١.٠٠
٠.٩	تحدد الادارة أدوار العاملين ومسؤولياتهم بدقة ضمن الخطة الإدارية	٨	%١٠٠	*١.٠٠
١.٠	يتم توزيع المهام بين العاملين بطريقة واضحة ومنظمة.	٨	%١٠٠	*١.٠٠
١.١	تراعى الكفاءة والخبرة عند توزيع الادوار والمسؤوليات.	٦	%٧٥	*٠.٥
١.٢	يتم تحيد العلاقات الوظيفية بين العاملين بشكل دقيق وواضح.	٨	%١٠٠	*١.٠٠
١.٣	يتم متابعة تنفيذ الأعمال بشكل دوري لضمان تحقيق الاهداف.	٨	%١٠٠	*١.٠٠
١.٤	تراعى الاولويات في تنظيم المهام والانشطة داخل النادي.	٨	%١٠٠	*١.٠٠
١.٥	يتم تحديد أهداف لكل قسم أو وحدة تنظيمية داخل النادي.	٨	%١٠٠	*١.٠٠
١.٦	الادارة تعمل على تحسين نظام الاتصال الداخلي لضمان انسيابية العمل	٨	%١٠٠	*١.٠٠
١.٧	يوجد بالنادي لجان لمناقشة وتطوير الأفكار الإبداعية.	٨	%١٠٠	*١.٠٠
١.٨	يتم حل المشكلات التى يواجهها العاملون بسرعة وكفاءة.	٨	%١٠٠	*١.٠٠
١.٩	توفر الادارة بيئة عمل تتيح للعاملين التعبير عن آرائهم.	٨	%١٠٠	*١.٠٠

تابع جدول (٨)
آراء السادة الخبراء في عبارات مقياس الكفاءة الادارية (ن=٨)

م	العبارات	مناسب		معامَل لوش (للعبارات المناسبة)
		عدد	نسبة	
٢٠	يتم تقديم دعم مستمر للعاملين لتحسين كفاءتهم المهنية.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٢١	يتم تنظيم اجتماعات دورية لمناقشة تقدم العمل وتوجيه الفريق.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٢٢	تحرص ادارة النادي على توجيه العاملين نحو تحقيق الأهداف بأسرع الطرق.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٢٣	القيادة تسعى لتعزيز الروح المعنوية للعاملين.	٦	٧٥%	*٠.٥
٢٤	توفر الادارة اشرافا مستمرا لضمان تحقيق الاهداف المطلوبة.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٢٥	القيادة في النادي يتسمون بالمرونة والاستجابة الفعالة للتحديات	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٢٦	توفر الإدارة نظاما فعالا لمراقبة أداء العاملين بشكل منتظم.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٢٧	يتم قياس الأداء الفعلي ومقارنته بالأهداف المحددة مسبقا.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٢٨	تستخدم تقارير دورية لتقييم التقدم في تحقيق الأهداف.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٢٩	الإدارة تتخذ إجراءات تصحيحية فورية عند ملاحظة انحرافات عن الخطط الموضوعة.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٣٠	تطبق الإدارة معايير واضحة لقياس جودة العمل في النادي.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٣١	الرقابة الإدارية تشجع العاملين على الالتزام بالمهام والمسؤوليات الموكلة إليهم.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٣٢	يتم التأكد من الالتزام بالسياسات والإجراءات المعتمدة للنادي.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٣٣	توفر الإدارة ملاحظات واضحة وبناءة للعاملين لتحسين أدائهم.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٣٤	يتم تنفيذ الرقابة بطريقة توازن بين المرونة والانضباط داخل النادي.	٨	١٠٠%	*١.٠٠
٣٥	تساعد عملية الرقابة على تحديد المشكلات قبل أن تتحول إلى أزمات	٨	١٠٠%	*١.٠٠

الحد الأدنى لمعامل لوش عند (ن = ٨ خبراء) = ٠,٧٥٠.

يتضح من جدول (٨) التكرارات والنسب المئوية لعبارات مقياس الكفاءة الادارية، وقد إرتضى الباحثان بنسبة ٧٥% فأعلي بناء علي الحد الأدنى المقبول لمعامل لوش.

بذلك أصبح المقياس يشتمل على (٣٥) عبارة، وطلب من المفحوصين أن يحددوا إجاباتهم وفقاً لمقياس متدرج لكل عبارة، وقد تم تحديد طريقة الاجابة على عبارات المقياس وفقاً لتقدير مقياس ليكارت الثلاثي (نعم، أحياناً، لا) والتي تقابل الدرجات (٣، ٢، ١) للعاملين بأندية دولة الكويت.

وتتكون الدرجة الكلية للمقياس من مجموع الدرجات التي يحصل عليها المفحوص من تقديراته، حيث يتم جمع الدرجات المسجلة على جميع العبارات لكل محور، وكلما ارتفع المتوسط الحسابي لهذه الدرجات واقترب من الدرجة العظمى دل ذلك على ارتفاع مستوى رأس المال الاجتماعي، وحيث أن المقياس ثلاثي التدرج فتكون الدرجة الكلية العظمى للمقياس (١٠٥) درجة، والدرجة الكلية الصغرى للمقياس (٣٥) درجة.

المعاملات العلمية لمقياس الكفاءة الادارية (المقياس في صورته الاولييه) مرفق (٥).

قام الباحثان بتطبيق المقياس في صورته الاولييه على عينه البحث لاجراء المعاملات العلمية لمقياس الكفاءة الادارية وذلك عن طريق حساب الصدق والثبات على عينة الدراسة الاستطلاعية والتي تبلغ عدد (٤٥) من العاملين بأندية دولة الكويت وذلك على النحو التالي:-
صدق مقياس الكفاءة الادارية :

قام الباحثان بحساب صدق مقياس الكفاءة الادارية عن طريق إيجاد معامل الاتساق الداخلي بين العبارات والمجموع الكلي للمقياس

جدول (٩)

معامل الإتساق الداخلي بين العبارات ومجموع المحور الأول (التخطيط) ومجموع المحور الثاني (التنظيم) لمقياس لمقياس الكفاءة الإدارية (ن = ٤٥)

رقم العبارة	الدلالات الإحصائية			م
	س-	ع±	ر	
١	١.٩٤	٠.٢٤	٠.٢٦٦**	المحور الاول (التخطيط)
٢	٢.٦٤	٠.٦٢	٠.٤٤٤**	
٣	٢.٧٧	٠.٤٢	٠.٥٦٨**	
٤	٢.٦٤	٠.٥٨	٠.٥٨٥**	
٥	٢.٦٣	٠.٦٢	٠.٥٨٨**	
٦	٢.٦٣	٠.٦٣	٠.٥١٩**	
٧	٢.٧٠	٠.٥٨	٠.٤١٣**	

تابع جدول (٩)

معامل الإتساق الداخلي بين العبارات ومجموع المحور الأول (التخطيط) ومجموع المحور الثاني (التنظيم) لمقياس لمقياس الكفاءة الإدارية (ن = ٤٥)

م	رقم العبارة	الدلالات الإحصائية		
		س-	ع±	ر
٨	توفر الإدارة الخطط الإدارية بدائل وحلولاً للتعامل مع التحديات المحتملة.	٢.٦٨	٠.٥٩	**٠.٥٥٠
٩	تحدد الإدارة أدوار العاملين ومسؤولياتهم بدقة ضمن الخطة الإدارية.	٢.٦٩	٠.٥٨	**٠.٧٦٨
	مجموع المحور الأول التخطيط	٢٣.٣٢	٣.٥٩	-
١	يتم توزيع المهام بين العاملين بطريقة واضحة ومنظمة.	٢.٧٣	٠.٥٧	**٠.٥٢٨
٢	تراعى الكفاءة والخبرة عند توزيع الأدوار والمسؤوليات.	٢.٦٩	٠.٦٠	**٠.٣٩٤
٣	يتم تحديد العلاقات الوظيفية بين العاملين بشكل دقيق وواضح.	٢.٦٣	٠.٦٦	**٠.١٨
٤	يتم متابعة تنفيذ الأعمال بشكل دوري لضمان تحقيق الأهداف.	٣.٢٧	٠.٧٧	**٠.٢٤٢
٥	تراعى الأولويات في تنظيم المهام والأنشطة داخل النادي.	٢.٦٩	٠.٥٩	**٠.٤١٠
٦	يتم تحديد أهداف لكل قسم أو وحدة تنظيمية داخل النادي.	٢.٧٢	٠.٥٥	**٠.٥٧٦
٧	الإدارة تعمل على تحسين نظام الاتصال الداخلي لضمان انسيابية العمل	٢.٦٣	٠.٦٤	**٠.٤٢٩
٨	يوجد بالنادي لجان لمناقشة وتطوير الأفكار الإبداعية.	٣.٠٢	٠.٩٥	**٠.٧٥٤
	مجموع المحور الثاني التنظيم	٢٢.٣٩	٣.٧٦	-

المحور الثاني
(التنظيم)

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠,٠٥) = ٠,١٥٣

**قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠,٠١) = ٠,٢٠٠

يتضح من جدول (٩) أن قيم معاملات الارتباط بين العبارات ومحور التخطيط والمجموع الكلي للمحور عالية، وأيضاً بين عبارات محور التنظيم والمجموع الكلي للمحور عالية وجميعها دالة معنوياً عند مستوي (٠,٠١)، فبالتالي تكون العبارات و مجموع المحور الأول والثاني لمقياس الكفاءة الإدارية علي درجة عالية من الصدق.

جدول (١٠)

معامل الإتساق الداخلي بين العبارات ومجموع المحور الثالث (التوجيه) ومجموع المحور الرابع (الرقابة) لمقياس لمقياس الكفاءة الإدارية (ن = ٤٥)

م	رقم العبارة	الدلالات الإحصائية		
		س-	ع±	ر
١	يتم حل المشكلات التي يواجهها العاملون بسرعة وكفاءة.	٢.٦٦	٠.٦١	**٠.٥٤١
٢	توفر الإدارة بيئة عمل تتيح للعاملين التعبير عن آرائهم.	٢.٦٢	٠.٦٦	**٠.٦٥٤
٣	يتم تقديم دعم مستمر للعاملين لتحسين كفاءتهم المهنية.	٢.٦٤	٠.٦٤	**٠.٥٦٥
٤	يتم تنظيم اجتماعات دورية لمناقشة تقدم العمل وتوجيه الفريق.	٢.٦٦	٠.٦١	**٠.٥١٦

المحور الثالث
(التوجيه)

تابع جدول (١٠)
معامل الإتساق الداخلي بين العبارات ومجموع المحور الثالث (التوجيه) ومجموع المحور الرابع (الرقابة) لمقياس لمقياس الكفاءة الإدارية (ن = ٤٥)

م	رقم العبارة	الدلالات الإحصائية		
		س-	ع±	ر
٥	تحرص ادارة النادي على توجيه العاملين نحو تحقيق الأهداف بأسرع الطرق.	٢.٦٥	٠.٦٠	**٠.٤٠٥
٦	القيادة تسعى لتعزيز الروح المعنوية للعاملين.	٢.٦٩	٠.٥٦	**٠.٤٤٤
٧	توفر الادارة اشرافا مستمرا لضمان تحقيق الاهداف المطلوبة.	٢.٦٩	٠.٥٧	**٠.٥٥٠
٨	القادة في النادي يتسمون بالمرونة والاستجابة الفعالة للتحديات	٢.٦٨	٠.٦٠	**٠.٧٢٣
	مجموع المحور الثالث التوجيه	٢١.٢٩	٣.٦٢	-
١	توفر الإدارة نظاما فعالا لمراقبة أداء العاملين بشكل منتظم.	٢.٥٩	٠.٦٤	**٠.٦٣٤
٢	يتم قياس الأداء الفعلي ومقارنته بالأهداف المحددة مسبقا.	٢.٦٠	٠.٦٦	**٠.٦٣٦
٣	تستخدم تقارير دورية لتقييم التقدم في تحقيق الأهداف.	٢.٦٣	٠.٦٥	**٠.٦٢٩
٤	الإدارة تتخذ إجراءات تصحيحية فورية عند ملاحظة انحرافات عن الخطط الموضوعة.	٢.٥٦	٠.٦٧	**٠.٦٠٤
٥	تطبق الإدارة معايير واضحة لقياس جودة العمل في النادي.	٢.٧٠	٠.٥٦	**٠.٥٩٦
٦	الرقابة الإدارية تشجع العاملين على الالتزام بالمهام والمسؤوليات الموكلة إليهم.	٢.٦٨	٠.٦٠	**٠.٥٨٤
٧	يتم التأكد من الالتزام بالسياسات والإجراءات المعتمدة للنادي.	٢.٧٠	٠.٥٧	**٠.٥٨٣
٨	توفر الإدارة ملاحظات واضحة وبناءة للعاملين لتحسين أدائهم.	٢.٦٥	٠.٦٤	**٠.٥٦١
٩	يتم تنفيذ الرقابة بطريقة توازن بين المرونة والانضباط داخل النادي.	٢.٦٧	٠.٦٣	**٠.٤٩٠
١٠	تساعد عملية الرقابة على تحديد المشكلات قبل أن تتحول إلى أزمات	٢.٧٠	٠.٥٧	**٠.٦٢٧
	مجموع المحور الرابع الرقابة	٢٦.٤٧	٤.٦٧	-

المحور الرابع
(الرقابة)

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٠,١٥٣

**قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠,٠١) = ٠,٢٠٠

يتضح من جدول (١٠) أن قيم معاملات الارتباط بين العبارات ومحور التوجيه ومجموع الكلي للمحور عالية، وأيضاً بين عبارات محور الرقابة والمجموع الكلي للمحور عالية وجميعها دالة معنوياً عند مستوى (٠,٠١)، فبالتالي تكون العبارات ومجموع المحور الثالث والرابع لمقياس الكفاءة الإدارية علي درجة عالية من الصدق.

ثبات مقياس :

قام الباحثان بحساب ثبات المقياس باستخدام معامل الفا كرونباخ بطريقة التجزئة النصفية - معامل الارتباط بين النصفين - معامل سبيرمان - براون - معامل جيتمان. وهذا ما يوضحه جدول (١١).

جدول (١١)
ثبات مقياس الكفاءة الإدارية (ن = ٤٥)

القيم	المعامل الإحصائي
*٠,٨٥٣	للجزء الأول (ألفا كرونباخ) Cronbach's Alpha
*٠,٨٦٣	للنصف الثاني (ألفا كرونباخ) Cronbach's Alpha
*٠,٩٦٠	معامل الارتباط بين النصفين (Correlation Between Forms)
*٠,٩٧٢	معامل سبيرمان - براون (Spearman-Brown Coefficient)
*٠,٨٤٨	معامل جيتمان (Guttman Split-Half Coefficient)

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٠,١٥٣

**قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠,٠١) = ٠,٢٠٠

يتضح من جدول (١١) أن قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية إنحصرت بين (٠,٨٤٨ : *٠,٩٧٢) وجميعها معاملات ثبات عالية، وبالتالي يكون مقياس الكفاءة الإدارية علي درجة عالية من الثبات، وأنه إذا أعيد تطبيقه علي نفس الأفراد وفي نفس الظروف يعطي نفس النتائج، وعليه يكون نتائج المقياس علي درجة من الصدق والثبات التي تؤكد الثقة في النتائج التي يمكن الحصول عليها عند تطبيقه علي عينة الدراسة الأساسية

٣- استمارة البيانات الديموغرافية :

بعد إطلاع الباحثان على المراجع والدراسات المرجعية التي تناولت رأس المال الاجتماعي والكفاءة الادارية تم إعداد استمارة بيانات ديموغرافية اشتملت على (٥) متغيرات وهم (اسم النادي - نوع الجنس - المؤهل العلمي - العمر الزمني - عدد سنوات الخبرة)، وقام الباحثان بعرض تلك المتغيرات على السادة الخبراء مرفق (١) للتأكد من أن هذه المتغيرات مناسبة لطبيعة البحث، وقد اتفق الخبراء بنسبة ١٠٠% على هذه المتغيرات وأنها كافية وشاملة للمتغيرات الفارقة التي قد يكون لها تأثير على مستوى رأس المال الاجتماعي وكذلك الكفاء الادارية للعاملين. (مرفق ٧)

الدراسة الأساسية :

قام الباحثان بتطبيق أدوات البحث على عينة البحث الأساسية في الفترة من

٢٠٢٤/٨/٢٣ إلى ٢٠٢٤/٨/١٢

المعاملات الإحصائية المستخدمة

استعان الباحثان بالبرنامج الإحصائي SPSS v26 لإستخراج المعالجات الإحصائية التالية :

- المتوسط الحسابي.
- الوسيط.
- معامل التفلطح.
- معامل الاختلاف.
- معامل ألفا كرونباخ للثبات
- معامل جيثمان
- معامل الارتباط لسبيرمان
- عرض ومناقشة النتائج:
- الإنحراف المعياري.
- معامل الالتواء.
- اختبار ليفينز للتجانس
- اختبار شبيرو- ويلك
- معامل سبيرمان - براون
- اختبار (ت) الفروق Test T

سوف يتم عرض ومناقشة النتائج التي توصل اليها الباحثان بعد تطبيق أدوات البحث، وسوف يتم التحقق من الأهداف والاجابة على تساؤلات البحث على النحو التالي:

التساؤل الأول : ما مستوى رأس المال الاجتماعي للعاملين بأندية دولة الكويت ؟

وللاجابة على التساؤل الأول تم تحديد مستوى رأس المال من خلال حساب مجموع كل محور وأيضاً مجموع المقياس وفيما يلي البيانات لوصف المحاور ومقياس رأس المال الاجتماعي

جدول (١٢)

التوصيف الإحصائي لمحاور مقياس رأس المال الاجتماعي والمجموع الكلي للمحاور للعينة قيد البحث (ن = ١٦٤)

المتغيرات	مقاييس النزعة المركزية		معامل الاختلاف	اختبار ليفينز للتجانس	مقاييس شكل التوزيع	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			التفلطح	الالتواء
مجموع المحاور الاول البعد الهيكلية	٢٥.٩٥	٤.٠٤	٠.١٦	*٥.٧٧٤	٢.١٦	١.٣١-
مجموع المحاور الثاني البعد العلاقات	٢٦.٧٠	٣.٦٥	٠.١٤	٢.٥٩٦	٢.٥٩	١.٤٤-

تابع جدول (١٠)

معامل الإتساق الداخلي بين العبارات ومجموع المحور الثالث (التوجيه) ومجموع المحور الرابع (الرقابة) لمقياس لمقياس الكفاءة الإدارية (ن = ٤٥)

م	رقم العبارة						الدلالات الاحصائية
	ر	س-	ع±	ر	س-	ع±	
مجموع المحور الثالث البعد الادراكي	١٨.٤٩	٢.٨١	٠.٣	٠.١٥	١.١٩-	١.٠٦	*٠.٨٥
مقياس رأس المال الاجتماعي	٧١.١٠	٩.١٧	٢.٦٤	٠.١٣	١.٤٦-	٣.٢٨	*٠.٩٠

يتضح من جداول (١٢) لمقاييس النزعة المركزية والانحراف المعياري ومقاييس شكل التوزيع مستويات المحاور والمجموع الكلي لمقياس رأس المال الاجتماعي ان مستوى العاملين باندية دولة الكويت يميل الى الارتفاع وفق للمقياس المستخدم.

كما يتضح من جدول (١٢) أن معاملات الإلتواء تراوحت بين (- 1.44 : -1.19) وأن قيم معاملات الإلتواء تقترب من الصفر، كما يتضح أيضاً من إختبار شابيرو إعتدالية البيانات مما يؤكد إعتدالية البيانات لأفراد عينة البحث في جميع المحاور قيد البحث

جدول (١٣)

مستويات رأس المال الإجتماعي

المستوى وفق الدرجة			أبعاد المقياس
عالي	متوسط	منخفض	
٢٩.٠٠٠	٢٧.٠٠٠	٢٣.٠٠٠	مجموع المحور الأول (البعد الهيكلي)
٣٠.٠٠٠	٢٨.٠٠٠	٢٥.٠٠٠	مجموع المحور الثاني (بعد العلاقات)
٢١.٠٠٠	١٩.٠٠٠	١٧.٠٠٠	مجموع المحور الثالث (البعد الادراكي)
٧٨.٠٠٠	٧٤.٠٠٠	٦٧.٠٠٠	مقياس رأس المال الاجتماعي

يتضح من جدول (١٣) مستويات رأس المال الإجتماعي للمحاور الثلاثة والمجموع الكلي للمقياس فقد تم تحويل الدرجات الخام إلى مستويات معيارية وفقاً للمقياس من خلال ثلاثة مستويات (ضعيف، متوسط، عالي)، فكانت نسبة المستوى المنخفض لمجموع المحور الثالث (البعد الادراكي) تشير إلى أدنى المستويات حيث بلغت نسبة المستوى المنخفض (١٧ فأقل) ونسبة المستوى العالي (٢١ فأكثر) وهذا يشير الى انخفاض درجة مشاركة العامل داخل النادي في تحديد الأهداف الجماعية والرسالة والرؤية مع الزملاء الآخرين. بينما كانت مستويات المحور الثاني (بعد العلاقات) تشير إلى أعلى مستويات رأس المال الاجتماعي حيث بلغت نسبة المستوى المنخفض (٢٥ فأقل) ونسبة المستوى العالي (٣٠ فأكثر) وهذا يشير إلى ارتفاع مستوى التعاون والمشاركة والثقة بين العاملين باندية دولة الكويت.

كما يشير جدول (١٣) إلى ارتفاع مستوى رأس المال الاجتماعي للعاملين بأندية دولة الكويت وهذا يشير إلى أن العاملين بأندية دولة الكويت يتمتعون بشبكة علاقات اجتماعية قوية تدعم التعاون والتواصل، مما يساهم في تعزيز الأداء الفردي والجماعي .
وتشير كريمة البنداري (٢٠١٥) ان رأس المال الاجتماعي يهتم بالعلاقات الانسانية القائمة في المجتمع ولذا فإن الكثير من العلماء يرون امكانية التوسيع في تطبيق هذا المفهوم في المسار الصحيح الذي يجعله اكثر استجابة لحاجات المجتمع ومطالبه على نحو يحقق له البقاء والنماء في المجالات المختلفة

ويؤكد محمد جامع (٢٠١٠) أنه يوجد نمط من أنماط رأس المال الاجتماعي يتعلق بالفرد نفسه مثل مدى المام الفرد بمعرف واضحة واتجاهات ايجابية وقيم عالية ومهارات فنية عالية من مختلف الانواع والاشكال والتي تكتسب جميعها بالتعليم والخبرة الحياتية ويطلق على هذا النوع رأى المال الشخصي أى مدى قدرة الفرد كطاقة بشرية قابلة للاستغلال والانتفاع بها.

التساؤل الثاني : ما مستوى الكفاءة الادارية للعاملين بأندية دولة الكويت ؟

وللاجابة على التساؤل الثاني تم تحديد مستوى الكفاءة الادارية من خلال حساب مجموع كل محور وأيضاً مجموع المقياس وفيما يلي البيانات لوصف المحاور ومقياس الكفاءة الادارية

جدول (١٤)

التوصيف الإحصائي لمحاور مقياس الكفاءة الإدارية والمجموع الكلي للمحاور للعينة قيد البحث (ن = ١٦٤)

المتغيرات	مقاييس النزعة المركزية		معامل الاختلاف	اختبار ليفينز للتجانس	مقاييس شكل التوزيع		
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			الانحراف المعياري	التقلص	الاختبار شيبورو- ويلك
مجموع المحور الاول التخطيط	٢٣.٣٢	٣.٥٩	٠.١٥	**٧.١٩٢	١.٦٤	١.٤٠-	*٠.٨٣
مجموع المحور الثاني التنظيم	٢٢.٣٩	٣.٧٦	٠.١٧	*٤.١٩٧	٠.٨٦	١.١٧-	*٠.٨٦
مجموع المحور الثالث التوجيه	٢١.٢٩	٣.٦٢		٦.٢٠	١.٠٨	١.٢٨-	٠.٩٠
مجموع المحور الرابع الرقابة	٢٦.٤٧	٤.٦٧	٠.١٨	٠.٦٨٧	٠.٤٣	١.١٧-	*٠.٧٨
مقياس الكفاءة الادارية	٩٣.٤٧	١٤.٢٢	٠.١٥	٢.٦٩٣	٠.٩٣	١.١٩-	*٠.٨٤

يتضح من جدول (١٤) لمقاييس النزعة المركزية والانحراف المعياري ومقاييس شكل التوزيع مستويات المحاور والمجموع الكلي لمقياس الكفاءة الادارية ان مستوى العاملين باندية دولة الكويت يميل الى الارتفاع وفق للمقياس المستخدم.

كما يتضح من جدول (١٢) أن معاملات الإلتواء تراوحت بين (-1.40 : -1.17) حيث أن قيم معاملات الإلتواء تقترب من الصفر، كما يتضح أيضاً من إختبار شابيرو إعتدالية البيانات مما يؤكد إعتدالية البيانات لأفراد عينة البحث في جميع المحاور قيد البحث.

جدول (١٤)

مستويات الكفاءة الادارية

المستوى وفق الدرجة			أبعاد المقياس
عالي	متوسط	منخفض	
٢٦.٠٠	٢٥.٠٠	٢١.٠٠	مجموع المحور الاول (التخطيط)
٢٦.٠٠	٢٤.٠٠	٢٠.٠٠	مجموع المحور الثاني (التنظيم)
٢٤.٠٠	٢٣.٥٠	١٩.٠٠	مجموع المحور الثالث (التوجيه)
٣٠.٠٠	٢٩.٠٠	٢٣.٠٠	مجموع المحور الرابع (الرقابة)
١٠٤.٠٠	١٠٠.٠٠	٨٣.٢٥	مقياس الكفاءة الادارية

يتضح من جدول (١٤) مستويات الكفاءة الادارية للعاملين بأندية دولة الكويت للمحاور الأربعة والمجموع الكلي للمقياس فقد تم تحويل الدرجات الخام إلى مستويات معيارية وفقاً للمقياس من خلال ثلاثة مستويات (ضعيف، متوسط، عالي)، فكانت نسبة المستوى المنخفض لمجموع المحور الثالث (التوجيه) تشير إلى أدنى المستويات حيث بلغت نسبة المستوى المنخفض (١٩ فأقل) ونسبة المستوى العالي (٢٤ فأكثر). بينما كانت مستويات المحور الرابع (الرقابة) تشير إلى أعلى مستويات الكفاءة الادارية حيث بلغت نسبة المستوى المنخفض (٢٣ فأقل) ونسبة المستوى العالي (٣٠ فأكثر).

ويمكن تفسير ذلك بأن العاملين بأندية الكويت يؤدون المهمات المناطة بهم بمستوى جيد من الكفاءة الادارية، بمعنى أنهم قادرين على تحقيق الأهداف المرسومة ضمن الموارد المتاحة. وهذا يشير إلى ارتفاع مستوى التعاون والمشاركة والثقة بين العاملين بأندية دولة الكويت ويعكس جودة الأداء الإداري والتنظيمي، مما يعني أن العاملين يمتلكون المهارات والمعرفة اللازمة لإدارة العمليات بفعالية.

ويتفق ذلك مع دراسة عبد الرؤوف البياض وآخرون (٢٠٢١) حيث أظهرت نتائج دراستهم إلى ارتفاع مستوى الكفاءة الادارية بدرجة عالية للعاملين بالهيئة العامة للمعلومات.

ويتفق أيضاً مع دراسة فضة يوسف (٢٠٢٣) حيث جاء مستوى الكفاءة الادارية للعاملين بدولة الكويت بدرجة متوسطة، حيث أن كفاءة المنظمة يساعد على تحقيق النتائج المرجوة بأقل قدر من الإنفاق من حيث الوقت، المال، الموظفين والمواروما إلى ذلك، وكذلك المناخ الاجتماعي الملائم وتقديم المشورة، والاجتماعات المنظمة للموظفين والتفاعل، وتشجيع مشاركة الموظفين في صنع القرار (Abubakari, et al, 2023: 397)، لذا ترتبط كفاءة العمل الاداري

إلى حد كبير بدور أفرادها، وما يقدمون به من أعمال إدارية فاعلة لمتابعة مؤسساتهم، الأمر الذي جعل تحسين الكفاءة الإدارية للعاملين محورا أساسيا من محاور الارتكاز في العمل الجماعي (مجد صالح ٢٠٢٢: ٣٤٢)

التساؤل الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث العاملين بأندية الكويت في مستوى رأس المال الإجتماعي والكفاءة الإدارية؟

جدول (١٥)

الدلالات الإحصائية ودلالة الفروق بين الذكور والاناث في مقياس رأس المال الاجتماعي والكفاءة الإدارية وفقا للجنس

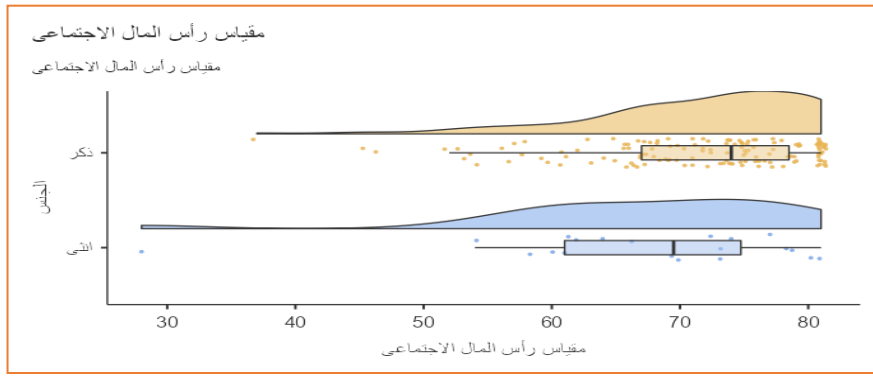
إختبارات	متوسط الفروق	الانحراف المعياري	الوسط	العينة	الجنس	الأبعاد
*٢.٣٩٧	٢.٢٨١	٣.٨	٢٦.٢	١٤٣	ذكر	مجموع المحور الاول البعد الهيكلى
		٥.١٩	٢٣.٩	٢١	انثى	
١.٣٨٧	١.١٧٩	٣.٤٢	٢٦.٨	١٤٣	ذكر	مجموع المحور الثانى البعد العلاقات
		٤.٩١	٢٥.٧	٢١	انثى	
١.٢٦٨	٠.٨٣٣	٢.٧١	١٨.٦	١٤٣	ذكر	مجموع المحور الثالث البعد الادراكى
		٣.٤٥	١٧.٨	٢١	انثى	
*٢.١٥٩	٤.٦٧١	٨.٥٦	٧١.٧	١٤٣	ذكر	مقياس رأس المال الاجتماعي
		١٢.١٧	٦٧	٢١	انثى	
١.٨٢٢	١.٥١٧	٣.٣١	٢٣.٥	١٤٣	ذكر	مجموع المحور الاول التخطيط
		٥.٠١	٢٢	٢١	انثى	
٠.٤٤٧	٠.٣٩٣	٣.٦٥	٢٢.٤	١٤٣	ذكر	مجموع المحور الثانى التنظيم
		٤.٥٢	٢٢	٢١	انثى	
٠.٣٨٨	٠.٣٢٩	٣.٦٥	٢١.٣	١٤٣	ذكر	مجموع المحور الثالث التوجيه
		٣.٤٩	٢١	٢١	انثى	
٠.٤٩٢	٠.٥٣٨	٤.٦٢	٢٦.٥	١٤٣	ذكر	مجموع المحور الرابع الرقابة
		٥.٠٨	٢٦	٢١	انثى	
٠.٨٣٥	٢.٧٧٨	١٣.٨٧	٩٣.٨	١٤٣	ذكر	مقياس الكفاءة الادارية
		١٦.٥٤	٩١	٢١	انثى	

قيمة (ت) الجدولية عن مستوى دلالة ٠.٠٥ = (١,٩٧٥)

يتضح من جدول (١٥) وجود فروق معنوية بين الجنسين في مقياس رأس المال عند مستوى (٠.٠٥) لصالح الذكور ويرجع ذلك لوجود إختلاف معنوى بينهما في المحور الأول الخاص بالبعد الهيكلى حيث بلغت قيمة ت (٢.٣٩٧) وكذلك توجد فروق في المجموع الكلي لمقياس رأس المال الاجتماعي حيث بلغت قيمة ت (٢.١٥٩) وذلك لصالح العاملين الذكور. هذا يعني أن الجنس يؤثر على مستوى رأس المال الاجتماعي، ويرجع الباحثان ذلك الى ارتباط هذه النتيجة بعوامل ثقافية أو اجتماعية.

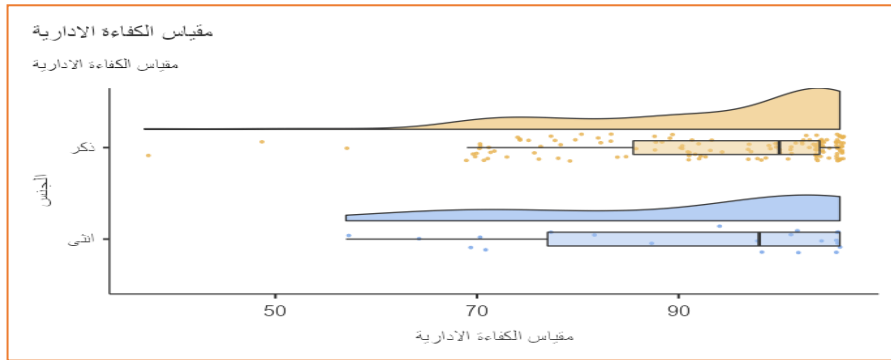
ففي بعض المجتمعات، قد يكون للذكور ميزة أكبر في الوصول إلى شبكات اجتماعية واسعة بسبب الأدوار التقليدية التي تتيح لهم التفاعل مع مجتمعات متنوعة كأماكن العمل أو النشاط السياسي، بينما الإناث قد تكون العلاقات الاجتماعية أعمق وأكثر تركيزاً على الأسرة والمجتمع المحلي، مما يمنحهن رأس مال اجتماعي قوي ولكنه أقل امتداداً من الناحية المهنية أو الاقتصادية.

بينما لم تتضح أي فروق بين الذكور والإناث في مقياس الكفاءة الإدارية ومحاوره، ويشير ذلك إلى أن الكفاءة الإدارية تعتمد على عوامل أخرى مثل الخبرة أو المؤهلات، وليست مرتبطة بالجنس.



شكل (١)

يوضح توزيع العينة على مقياس رأس المال وفقاً للمستويات لدى الذكور والإناث



شكل (٢)

يوضح توزيع العينة على مقياس الكفاءة الإدارية وفقاً للمستويات لدى الذكور والإناث. يتضح من الجداول والأشكال السابقة شكل التوزيع مستويات كل محور والمقياس ككل لكلا المقياسين أن مستوى العاملين بأندية الكويت من حيث الكفاءة الإدارية يميل إلى الارتفاع وفق المقياس المستخدم وكذلك في مقياس رأس المال وإن كان الذكور أكثر ارتفاعاً من الإناث،

كما تم دراسة ذلك من خلال المقارنات المعتمدة على الجنس بهدف التعرف على الفروق بين الذكور والاناث.

التساؤل الرابع ما العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والكفاءة الادارية للعاملين بأندية دولة الكويت؟

وللتعرف على طبيعة العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والكفاءة الإدارية فتمت الإجراءات باتجاهين الأول هو الاتجاه البسيط ثم الاتجاه المتقدم باستخدام تكتيكيات

جدول (١٦)

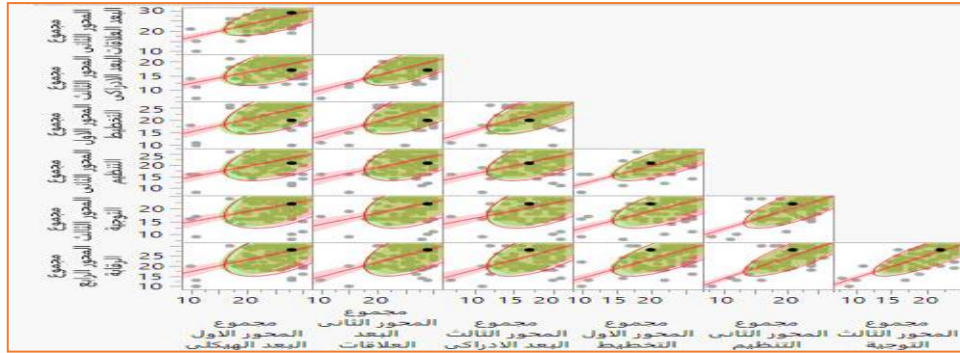
مصفوفة الارتباط بين محاور مقياس رأس المال الاجتماعي والكفاءة الإدارية (ن = ١٦٤)

مقياس رأس المال الاجتماعي	مجموع المحور الثالث البعد الادراكي	مجموع المحور الثاني البعد العلاقات	مجموع المحور الاول البعد الهيكلية	مجموع المحور الرابع الرقابة	مجموع المحور الثالث التوجيه	مجموع المحور الثاني التنظيم	مجموع المحور الاول التخطيط	الابعاد
							—	مجموع المحور الأول التخطيط
						—	٠.٧٦٨	مجموع المحور الثاني التنظيم
					—	٠.٧٦٦	٠.٦٧٦	مجموع المحور الثالث التوجيه
				—	٠.٨٣٨	٠.٨١٧	٠.٧٢٢	مجموع المحور الرابع الرقابة
			—	٠.٨٥٠	٠.٤٤٥	٠.٥٩١	٠.٥٦٢	مجموع المحور الأول البعد الهيكلية
		—	٠.٦٨	٠.٥٤٩	٠.٤٤٦	٠.٤٨٧	٠.٥٨٦	مجموع المحور الثاني البعد العلاقات
	—	٠.٦٦٢	٠.٥٥٩	٠.٥٩٦	٠.٤٥٥	٠.٥٤٤	٠.٦٧١	مجموع المحور الثالث البعد الادراكي
—	٠.٨١٧	٠.٩٠١	٠.٨٨٤	٠.٦٢١	٠.٥١٢	٠.٥٨٤	٠.٦٨٧	مقياس رأس المال الاجتماعي
٠.٦٦٢	٠.٦٢٥	٠.٥٧١	٠.٥٥٤	٠.٩٤	٠.٩٠٢	٠.٩٢٢	٠.٨٦٣	مقياس الكفاءة الادارية

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠,٠٥) = ٠,١٥٣

* * قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠,٠١) = ٠,٢٠٠

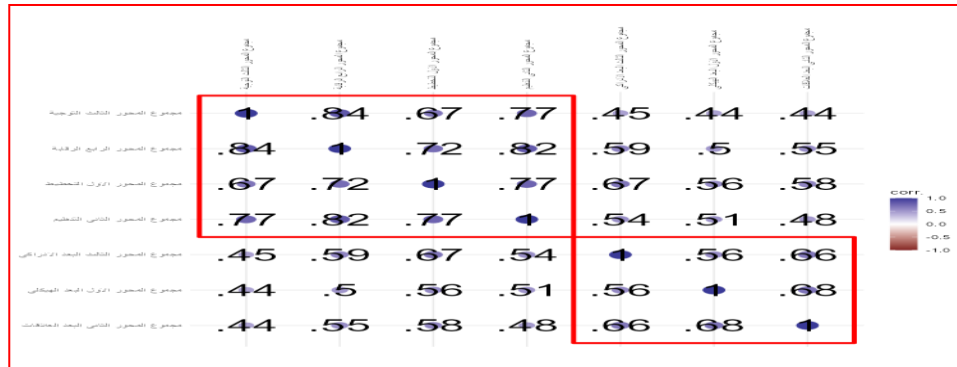
حيث يتضح وجود علاقات بين جميع المحاور والابعاد ومجموع المقياسين مما يشير الى الاتساق الداخلي وارتباط العبارات بالمحاور.



شكل (٣)

العلاقة بين المحاور ودرجة انتشار البيانات وخط العلاقة بينهما

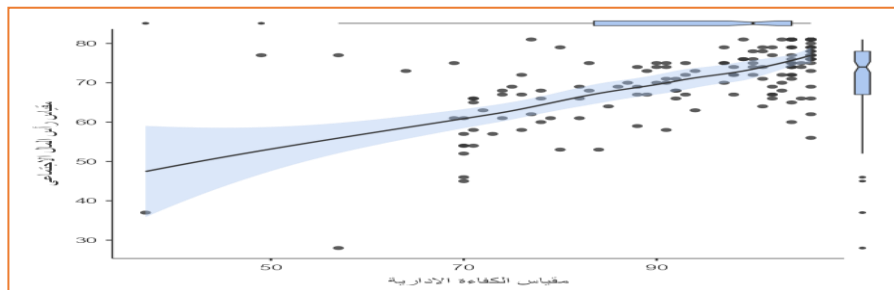
كما تم إجراء استكمال لتحليل العلاقة بهدف تحديد تجمعات العلاقات كما يتضح من الخريطة الحرارية التالية



شكل (٤)

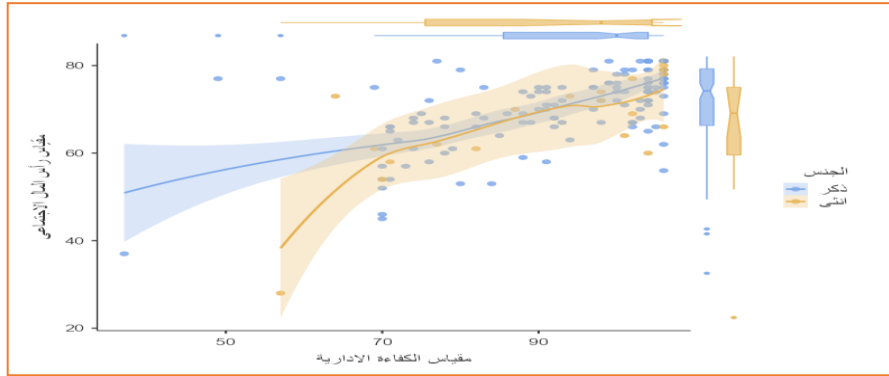
يوضح الخريطة الحرارية لمصفوفة الارتباط وتجمعات العلاقات

حيث اتضح تجمع العلاقة في عاملين كل منهما يشمل نفس محاور المقياس مما يؤكد على العلاقات البينة ومما يدل على استقلالية المقياسين حيث تجمعت مجموعة كل محاور كل مقياس كما يدل على ارتفاع العلاقة بين الجانبين وهي ما يوضحها الشكلين التاليين



شكل (٥)

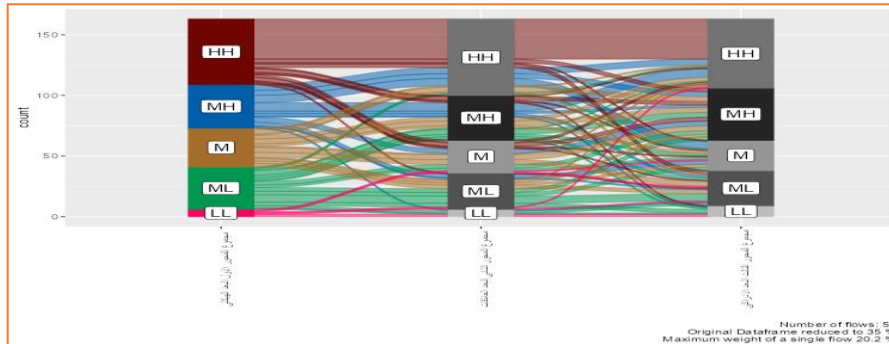
يوضح العلاقة الخطية بين المقياسين لدى اجمالى العينة



شكل (٦)

يوضح العلاقة الخطية بين المقياسين لدى الذكور ولدى الاناث

حيث يتضح ان العلاقة بين الذكور اكثر انتظاما منها لدى الاناث فالعلاقة بين المقياسين لدى الاناث اضعف منها لدى الذكور وخاصة في مستوى رأس المال الاجتماعي. وحيث ان العلاقة توضح مدى احتفاظ الفرد بوضعه النسبي في المقياسين ولكن العلاقة لا تدل على كيفية حدوثها وهو يدعونا الى دراسة مسارات هذه العلاقة باستفاضة من خلال خرائط المسار التي تتم باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي المتقدمة، حيث تشبه مخططات المسار بالشكل الشعباني، وكلاهما يمثل بصريا تدفق البيانات بين الفئات أو المراحل المختلفة. وهي مفيدة لتصور التحولات والتدفقات في مختلف المجالات العلمية



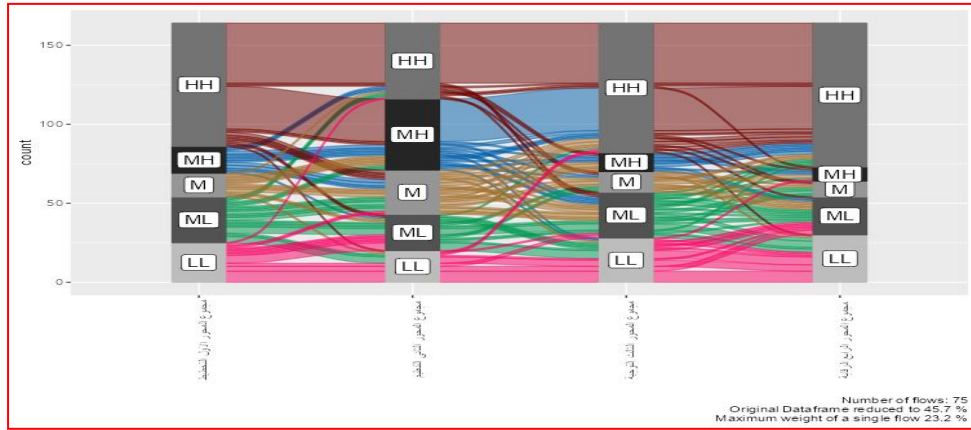
شكل (٧)

يوضح مسار تدفقات البيانات لمحاور مقياس رأس المال الاجتماعي

يوضح شكل (٧) مسارات تدفقات البيانات لمحاور مقياس رأس المال الاجتماعي حيث تمثل الأشرطة الرأسية في كل مرحلة فئات مختلفة تعبر عن مستويات الاستجابة للمحاور داخل المقياس، تسمى HH (مستوى عالي جدا) و MH (مستوى مرتفع) و M (مستوى متوسط) و ML (مستوى منخفض جدا).

كما توضح النطاقات الملونة (التدفقات) بين الأشرطة الرأسية كيفية انتقال البيانات من فئة إلى أخرى عبر محاور كل مقياس. يتناسب عرض كل تدفق مع كمية البيانات فسمك مسار التدفق يعبر عن قوته التي تنتقل بين المستويات، على سبيل المثال، يشير التدفق الواسع إلى عدد كبير من نقاط البيانات التي تنتقل من محور إلى آخر.

يوضح الشكل السابق لمقياس رأس المال الاجتماعي وكذا المعلومات التحليلية النصية المستخلصة ان هناك تباين في استجابات عينة البحث بين المحاور حيث ان التدفق بلغ ٧٥ والرسم يوضح ان أصحاب المستوى العالي في المحور الأول هم أصحاب المستوى العالي على باقي المحاور بصفة عامة اما التباين في باقي الاستجابات فهو الى حد كبير متباين بنسبة ٢٠.٢% وهذا يدل على السلامة البنائية للمقياس وإمكانية الاعتماد على نتائج العلاقة في التوصيات.



شكل (٨)

يوضح مسار تدفقات البيانات لمحاور مقياس الكفاءة الإدارية

يوضح شكل (٨) مسار تدفقات البيانات لمقياس الكفاءة الادارية وكذا المعلومات التحليلية النصية المستخلصة ان هناك تباين في استجابات عينة الدراسة بين المحاور حيث ان التدفق بلغ ٧٥ والرسم يوضح ان أصحاب المستوى العالي في المحور الأول هم أصحاب المستوى العالي على باقي المحاور بصفة عامة اما التباين في باقي الاستجابات فهو الى حد كبير متباين بنسبة ٢٠.٢% وهذا يدل على السلامة البنائية للمقياس وإمكانية الاعتماد على نتائج العلاقة في التوصيات.

وهذا يؤكد أن زيادة رأس المال الاجتماعي تؤدي إلى تحسين الكفاءة الإدارية، مما يدل على ترابط قوي بين التعاون الاجتماعي والأداء المهني.

وهذا يتفق مع دراسة سندس خوين حيث أجريت دراسة استطلاعية حول تأثير رأس المال النفسي والاجتماعي على الإبداع التنظيمي. أظهرت النتائج أن تعزيز رأس المال الاجتماعي داخل المنظمات يسهم في تحسين الإبداع والكفاءة الإدارية. ويتفق أيضا مع دراسة عبد الرضا، رشا مهدي (٢٠١٥) حيث أشارت نتائج دراستهم إلى أن تعزيز رأس المال الاجتماعي يسهم في تحسين الكفاءة التنظيمية والأداء الإداري

الاستنتاجات

١. ارتفاع مستوى رأس المال الاجتماعي للعاملين بأندية دولة الكويت.
٢. ارتفاع مستوى الكفاءة الادارية للعاملين بأندية دولة الكويت.
٣. توجد فروق ذات دلالة احصائيا بين الذكور والاناث العاملين بأندية دولة الكويت في مستوى رأس المال الاجتماعي لصالح الذكور.
٤. لا توجد فروق ذات دلالة احصائيا بين الذكور والاناث العاملين بأندية دولة الكويت في مستوى الكفاءة الادارية.
٥. توجد علاقة خطية بين مقياس رأس المال الاجتماعي ومقياس الكفاءة الادارية للعاملين بأندية دولة الكويت

التوصيات :

١. تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لتعزيز مهارات التواصل والتعاون بين العاملين، مما يزيد من فعالية العلاقات الاجتماعية في الأندية.
٢. توفير برامج تدريب إداري مخصصة تركز على تحسين مهارات التخطيط والتنظيم والقيادة لجميع العاملين بغض النظر عن الجنس.
٣. بناء سياسات تعزز الاستفادة من رأس المال الاجتماعي كأداة لتحسين الأداء الإداري، مثل إنشاء شبكات داخلية للتواصل وتبادل المعرفة.

توصيات مستقبلية للبحوث:

- دراسة عوامل أخرى قد تؤثر على رأس المال الاجتماعي والكفاءة الإدارية، مثل الخبرة العملية أو المستوى التعليمي أو التخصص.
- إجراء أبحاث مقارنة بين أندية مختلفة في دول الخليج لمعرفة مدى تأثير البيئة الثقافية والاجتماعية على رأس المال الاجتماعي والكفاءة الإدارية.
- دراسة تأثير رأس المال الاجتماعي والكفاءة الإدارية على أداء الأندية بشكل شامل، بما يشمل نتائج الفرق الرياضية ومستوى رضا الأعضاء.

- توسيع نطاق البحث ليشمل العاملين في مجالات رياضية أخرى، لمعرفة مدى تعميم النتائج الحالية.

((المراجع))

- ١- أحمد أبوناصر (٢٠١٦): إدارة العلاقات الاجتماعية في بيئات العمل"، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ٢- أحمد جاد الله (٢٠٢٠): الإدارة الرياضية، رؤية حديثة، دار المعرفة، الاسكندرية.
- ٣- أحمد محمد البدوي (٢٠١٥): الإدارة الرياضية الحديثة. دار الفكر الجامعي، الإسكندرية
- ٤- أحمد ماهر خليل (٢٠١٥): إدارة الأداء والكفاءة، دار النهضة العربية.
- ٥- أركان عبد الله الزيايدي، سناء عبد الرحيم سعيد (٢٠١٨): تأثير أبعاد رأس المال الاجتماعي في التمكين الهيكلي للعاملين، بحث تطبيقي في مديرية بلدية السماوة، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية (١٠٣)، ٧٨-١٠١.
- ٦- سندس رضويي خاوين (٢٠١٧): تأثير رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي في الابداع التنظيمي دراسة استطلاعية لآراء عينه من المدراء في الهيئة العراقية للحاسبات المعلوماتية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (٥٠)، ٤٢٧ - ٤٥٦.
- ٧- عبد الرضا بدرأوي، رشا مهدي (٢٠١٥): العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والأداء التنظيمي، دراسة ميدانية في شركة الحفر العراقية في البصرة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارة، المجلد (١٣)، العدد (٣٦).
- ٨- عبد الرؤف البياض، هلال المنتصر، محمد القمبيري (٢٠٢١): نظام الادارة الإلكترونية ودورها في تحقيق الكفاءة الادارية في الهيئة العامة للمعلومات، مجلة الجامعي، العدد (٣٣)، ٢٧٦-٢٩٧.
- ٩- عبد الله محمد، محمد حلمي (٢٠٢٠): دراسة الكفاءة الإدارية لمديري مراكز الشباب، مجلة علوم الرياضة، مجلد (٣٣) العدد(٧)، ٢١٩ - ٢٤٥.
- ١٠- عزت حجازي (٢٠٠٦): رأس المال الاجتماعي كأداة تحليلية في العلوم الاجتماعية، بحث منشور، المركز القومي للبحوث الجنائية، المجلة الاجتماعية القومية، العدد الأول، المجلد الثالث والأربعون، القاهرة.
- ١١- فصة يوسف الخميس (٢٠٢٣): أثر التحول الرقمي على تحسين الكفاءة الإدارية بالتطبيق على الهيئة العامة للتعليم التطبيقي في ضوء رؤية الكويت ٢٠٣٥، مجلة التجارة والتمويل، العدد(٤)، ٥٧٤ - ٦٠٨.

- ١٢- كريمة السيد البنداري (٢٠١٥): تنمية رأس المال الاجتماعي، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للاخصائين الاجتماعيين، العدد (٥٤).
- ١٣- مجدي صابر سويدان (٢٠١١): إسهام رأس المال الاجتماعي في دعم عمليات البناء المؤسسي لمنظمات المجتمع المدني، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، العدد (٣٠)، جامعة حلوان، ٢٦٥١-٢٦٩٦.
- ١٤- محمد النجار (٢٠١٧): الإدارة الرياضية: المفاهيم والأسس. دار الفكر العربي، القاهرة.
- ١٥- محمد أحمد صالح (٢٠٢٢): الكفاءة الإدارية وعلاقتها بإدارة الأزمات لدى عمداء كليات جامعات محافظة بغداد من وجهة نظر رؤساء الأقسام، مجلة الآداب العدد (١٤٠)، ٣٣٩-٣٦٨.
- ١٦- محمد الجندي (٢٠١٧): أساسيات التنمية الاجتماعية، دار الصفاء للنشر، القاهرة.
- ١٧- محمد نبيل جامع (٢٠١٠): علم الاجتماع الريفي والتنمية الريفية، دار الجامعة الجديد، الاسكندرية.
- ١٨- هادي خالد، رشيد سلام (٢٠٢٢): مستوى الكفاءة الادارية لعمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر الهيئات التدريسية، بحث منشور، مجلة كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية، ١٩٢-٢٠٤.
- ١٩- وليد رشاد زكي (٢٠١٥): مفهوم رأس المال الاجتماعي. المجلة الاجتماعية القومية، ١٤٥-١٣٥، (١)٥٢.
- ٢٠- ياسر عبد القادر (٢٠٢١): إدارة رأس المال الاجتماعي في المؤسسات العربية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ٢١- ياسر كمال (٢٠٢١): الإدارة الحديثة في الرياضة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 22- Abubakari, A. R., Inusah, M., & Abdulai, A. A. (2023): The Effects of Information Communication Technology on Administrative Efficiency of Tamale Technical University. American Journal of Industrial and Business Management, 13(5), 394-417.

- 23- **Adler, P. S. & Kwon, S. (2002).** Social Capital: Prospects for a New Concept. *The Academy of Management Review*, 27(1), 17-40.
- 24- **Abubakari, A. R., Inusah, M., & Abdulai, A. A. (2023).** The Effects of Information Communication Technology on Administrative Efficiency of Tamale Technical University. *American Journal of Industrial and Business Management*, 13(5), 394-417
- 25- **Crane, B. & Hartwell, C. J. (2019)** : Global talent management : A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*, 54(2), 82-92
- 26- **Jackson, M. O. (2020):** "A typology of social capital and associated network measures. *Social Choice & Welfare* 54(2/3) 311
- 27- **Ganguly, A., Talukdar, A., & Chatterjee, D. (2019):** Evaluating the role of social capital, tacit knowledge sharing, knowledge quality and reciprocity in determining innovation capability of an organization. *Journal of Knowledge Management*, 23(6), 1105-1135).
- 28- **Robbins, S. P., & Coulter, M., (2020)** "Management," 14th Edition, Pearson,
- 29- **Serageldin, I., & Grootaert, C. (2017)** : Defining social capital : an integrating view 1. In *Evaluation and Development*. 201-217, Routledge.
- 30- **Jang, Myungjun. (2008).** Social Capital and Philanthropic Contributions to Community Development Organizations: A Case of Florida's Neighborhood Assistance Program [Unpublished Doctoral dissertation]. The Florida State University