

إسهام حرية الإرادة بالتنمية المستدامة في منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين

م.م. خيرية صالح صحن الحلفي

مديرية تربية بغداد الرصافة/2

khayria.salah2204m@cope.uobaghdad.edu.iq

مستخلص البحث

هدف البحث التعرف على مستوى توافر حرية الإرادة لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة، والتعرف على مستوى تبني التنمية المستدامة في منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين، والتعرف على إسهام حرية الإرادة بالتنمية المستدامة في منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين، لتفترض الباحثة بأنه توجد علاقة ارتباط إسهام وأثر معنوي لنتائج مقياس حرية الإرادة بنتائج مقياس التنمية المستدامة من وجهة نظر عينة البحث، واعتمد منهج البحث الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية، وتمثلت حدود مجتمع البحث بالعاملين المستمرين في الدوام على الملاك الدائم في منتديات الشباب والرياضة في بغداد للعام (2025) البالغ عددهم الكلي (1107) فرداً، اختير منهم عديداً منتدي الرصافة صافي عددهم (250) فرداً ليمثلوا عينة البحث الكلية وهم يمثلون ما نسبته (22.584%) من مجتمع البحث، وتم تقسيم أفراد هذه العينة إلى عينات ثلاث (استطلاعية، وبناء، وتطبيق)، وبعد إتمام عمليات البناء الإجرائية والإحصائية للمقياسين تم تطبيقهما بإجراء الدراسة المسحية الرئيسة على عينة التطبيق، ومعالجة النتائج بنظام (SPSS)، إذ كانت الاستنتاجات بأن مقياسي حرية الإرادة والتنمية المستدامة يصلحان لمقياس ما أعدا لإجله، ويلتزمان العاملين في منتديات الشباب والرياضة، ويتمتعان بالأسس والشروط العلمية لقبولهما في الإدارة الرياضية، وترتبط حرية الإرادة بعلاقة معنوية إيجابية بالتنمية المستدامة من وجهة نظر العاملين في منتديات الشباب والرياضة، وتسهم وتؤثر زيادة مستوى حرية الإرادة طردياً بزيادة مستوى التنمية المستدامة من وجهة نظر العاملين في منتديات الشباب والرياضة، وكانت التوصيات بأنه من الضروري لمنتديات الشباب والرياضة زيادة الإهتمام برفع مستوى حرية الإرادة لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة لما لها من دور في رفع مستوى التنمية المستدامة في هذه المؤسسة الرياضية، ومن الضروري لمنتديات الشباب والرياضة الاستفادة من الخبرات الأكاديمية بالإدارة الرياضية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لدعم حرية الإرادة لدى العاملين بما يسهم في زيادة التنمية المستدامة وتحقيق الأهداف المخطط لها.

الكلمات المفتاحية: حرية الإرادة، التنمية المستدامة، منتديات الشباب والرياضة.

1-1 مشكلة البحث وأهميتها:

"ليتمكن الفرد من العيش بكل يسر وسهولة واقتدار في عصر مليء بالتحديات والتطورات في شتى مجالات الحياة المختلفة، فإنه لابد من تميزه بمجموعة خصائص من بينها بأن يكون مرناً مبتكراً، مبادراً، وقادراً على حل المشكلات، ومتخذاً للقرارات، ومفكراً ناقداً، ويعمل ضمن مجموعات". (أبو سعدي والحوسنية، 2016، ص21)

إذ إن "من الواجبات التي تخص صميم التشكيلات الإدارية وتعد في صدارة نجاحها هي الاهتمام بالحالات الشعورية للعاملين وما ينعكس منها إيجاباً وسلباً على سير الأعمال". (الفهد، 2019، ص40) بهذا فإن "تحقيق الأهداف المستقبلية للمؤسسة يعتمد بالدرجة الأساس على تفاعل ورضا العاملين وكسب مشاعرهم وتحفيز دافعيتهم واحترام حريتهم في كل ما يقترحونه، أو إشراكهم في صنع القرارات واتخاذها، لأن احتكار حريتهم بضغط العمل له مردودات سلبية بتوافر مساحة واسعة من احتمالية فقدان العناصر الفاعلة في الهيكل التنظيمي". (الحنش، 2022، ص133)

كذلك ترى الباحثة بأنه لابد من أن يتاح للعاملين حرية الاختيار لما البدائل المطروحة سواء عند إتمام المهام الموكلة إليهم أو عند إشراكهم في صنع القرارات واتخاذها وتنفيذها، على اعتبار بأن فتح آفاق الإبداع أمام العاملين في المؤسسات الرياضية لا يعني الخروج عن المسارات القانونية للتعليمات أو التقاطع في المهام والصلاحيات، وإنما إتاحة الفرص لهم لتقديم أهم ما يجدونه نافعاً لهذه المؤسسات الرياضية بما يتطابق مع رؤيتها ورسالتها لتحقيق الأهداف.

إذ تعرف حرية الإرادة بأنها "القدرة على الاختيار بحرية من بدائل مختلفة من الأحداث، وترتبط حرية الإرادة بقوة بمفاهيم المسؤولية والعقاب التي تنطبق فقط على الأفعال المختارة بحرية، كذلك ترتبط أيضاً بمفاهيم النصيحة والإقناع والقصد والمنع". (خوج، 2011، ص14)

وتعرف أيضاً بأنها "القدرة على الاختيار من بدائل مختلفة من الأحداث بحرية ترتبط بقوة مع مفاهيم المسؤولية والنصيحة والإقناع والقصد والمنع". (Cats- Baril, 2018, P: 1)

إذ إنه "أظهرت مجموعة متزايدة من الأدلة بأن الإيمان بحرية الإرادة يرتبط بمجموعة متنوعة النتائج الإيجابية في الحياة، بما في ذلك الشعور بالامتثال للأحداث الماضية، وإرتفاع الأداء والرضا عن الحياة والرفاهية الشخصية، وإنخفاض مستوى الإجهاد المدرك". (Alderson, 2022)

"وقد يكون الإيمان بحرية الإرادة مفيداً لكل من الفرد والمجتمع؛ لأنه يحث على المسؤولية الشخصية والتفكير العقلاني وضبط النفس، مما يؤدي بدوره إلى تعزيز السلوك المرغوب فيه اجتماعياً، ويشير ذلك إلى قيمة هذا المتغير من وجهة نظر علم النفس الإيجابي، ويأتي البحث الحالي كمحاولة لاستكمال الجهود المبذولة في الكشف عن العوامل المساهمة في تبين تعويق الذات الأكاديمي لدى طلاب الجامعة".

(Wisniewski & Other, 2023, P: 107) إذ إنه "تعمل اليوم الإدارة الشاملة على إشراك العاملين في مختلف العمليات اليومية والإستراتيجية في التشكيل الإداري، ودمجون التفكير المتنوع فيه مع أفكار العاملين في وضع الرسالة، مما يؤدي الى تقوية العلاقة بين الإدارة والعاملين والحفاظ عليها، وتزيد هذه الثقافة التعاونية المتعمدة من مناخ الاندماج في التشكيل الإداري بمشاركة العاملين وتحفيزهم". (Brogan, 2018, P: 8)

كما ترى الباحثة بأن تعزيز شعور انتماء للعالمين في منتديات الشباب والرياضة يتطلب إشراكهم وإطلاعهم على مختلف خطط وأهداف هذه المنتديات، ويتطلب حرية إرادة لهم لتمكينهم من الاختيار ما بين البدائل المتاحة بما يعزز التنمية المستدامة التي تصبو إليها هذه المنتديات بكل فاعلية. إذ تعرف التنمية المستدامة بأنها "عملية تعليمية مستمرة طويلة الأمد تستخدم برنامجاً منظماً ومعداً بدقة يستطيع من خلاله المديرون تعلم معارف ومهارات تتعلق بالمفاهيم والجوانب النظرية وذلك لأغراض عامة على مستوى المنظمة ويكون ذلك بالمواكبة للتطورات والاستمرارية (التي ينتمون إليها سواء كانت سياسية أم اجتماعية أم ثقافية أم رياضية... الخ) ككل". (بشير، 2016، ص 184) كما تعرف التنمية المستدامة بأنها "عملية تطوير وتغيير في قدر الإمكان بمرور الزمن نحو الأحسن، وبنحو دائم وشامل لقدرات وطاقات الإنسان ومهاراته المادية والمعنوية، واعتبرت اليونسكو بأن التعليم هو الركيزة الأساسية لإحداث الفرق المنشود". (Bourn & Other, 2023, P: 11) أما التنمية المستدامة في الإدارة الرياضية فتعرف بأنها "تغيير مقصود ومنظم وهادف إلى زيادة معرفة القيادات العاملة في المجال الرياضي بطرق الإدارة العلمية وزيادة مهاراتها وقدراتها على استخدام هذه الطرق في حل المشكلات التي تواجهها بما يناسب الظروف التي تمر بها التغييرات، ورفع مستوى أدائها وتطوير سلوكها بما يحقق أقصى مساهمة في نتائج التنمية والارتقاء بالمستوى الرياضي وأيضاً الارتقاء بفكر وعمل العاملين في المجال الرياضي، ولذلك فإن الطموح والتغيير إلى الأحسن والأفضل هو جوهر كل تطور وارتقاء، والتنمية المستدامة هي عملية تغيير ايجابي ومخطط هادف إلى إحداث تحولات جذرية وحقيقية في سلوك العاملين في مجال التربية الرياضية (معلمي التربية الرياضية – المدربين – الإداريين)". (ياسين، 2021، ص 15) إذ إنه "تحتج التشكيلات الإدارية إلى رفع مستويات الأداء الإداري لأفرادها لتمكينهم من الصدارة والتفوق في المنافسة، وهذا ما يضيف لها مسؤوليات تطوير مواردها البشرية بما يلئم مستجدات العمل الإداري والثقافة الإدارية ضمن إطار التركيز على الواجبات لتحقيق أهداف الصدارة والتفوق في العمل الإداري الذي يعود بالنفع لهذه التشكيلات الإدارية". (شفيق، 2016، ص 133)

كما "زيادة مستوى فاعلية التنمية المستدامة للأداء الإداري للتشكيل الإداري يعد مؤشراً عن حسن نجاح إدارتها، وضمان لتحقيق رؤيتها ورسالتها، كما أنه يعد مؤشراً عن سلامة خططها، وتحقيق أهدافها على يسر". (Armstrong, 2014, p:167) وترى الباحثة من بعد استعراض أدبيات الظاهرتين المبحثتين بأن أهميتهما في هذا البحث تتلخص بالآتي:

الأهمية النظرية: تعد من المحاولات الأكاديمية الهادفة لإسها بإثراء أدبيات الإدارة الرياضية بظاهرتي حرية الإرادة والتنمية المستدامة في منتديات الشباب والرياضة على وجه الخصوصية والتحديد.

الأهمية التطبيقية: تعد من المحاولات الأكاديمية الهادفة لإيلاء منتديات الشباب والرياضة الأهمية لحرية الإرادة لدى العاملين للوقوف على نواحي القوة والضعف التي من شأنها أن تدعم التنمية المستدامة التي تسعى لها هذه المنتديات.

إذ تكمن مشكلة البحث في أنه من خلال العمل الأكاديمي للباحثة في الإدارة الرياضية لاحظت الحاجة إلى تقديم الدعم والمساندة للعاملين في منتديات الشباب والرياضة وساعدتهم في رفع مستوى الظواهر الإدارية المرغوبة بما يرتقي بعمل هذه المنتديات ويساعد في تحقيق أهدافها المستقبلية، لتظهر الحاجة إلى توافر المقاييس التي تؤكد تشخيص هذه الملاحظة، ولتحدد بذلك مشكلة البحث في إمكانية الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- ما مستوى توافر حرية الإرادة لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة؟
- 2- ما مستوى تبني التنمية المستدامة في منتديات الشباب والرياضة؟
- 3- ما طبيعة إسهام حرية الإرادة بالتنمية المستدامة في منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين؟

2-1 : أهداف البحث:

- 1- التعرف على مستوى توافر حرية الإرادة لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة.
- 2- التعرف على مستوى تبني التنمية المستدامة في منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين.
- 3- التعرف على إسهام حرية الإرادة بالتنمية المستدامة في منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين.

3-1 : فرضية البحث:

- 1- توجد علاقة ارتباط لإسهام وأثر معنوي لنتائج مقياس حرية الإرادة بنتائج مقياس للتنمية المستدامة من وجهة نظر عينة البحث.

4-1 : حدود البحث:

1-4-1 : الحدود البشرية: العاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد للعام (2025).

2-4-1 : الحدود الزمنية: للمدة الممتدة من (2025/9/18) ولغاية (2025/10/30).

3-4-1 : الحدود المكانية: منتديات الشباب والرياضة الثلاثة في بغداد/الكرخ/الرصافة.

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

1-2 منهجية البحث:

فرضت محددات مشكلة البحث اعتماد منهج البحث الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية.

2-2 مجتمع البحث وعينه:

تتمثل حدود مجتمع البحث بالعاملين المستمرين بدوامهم على الملاك الدائم في منتديات الشباب والرياضة في بغداد للعام (2025) البالغ عددهم الكلي (1107) فرداً وهم بطبيعتهم موزعون على منتديات ثلاث، إذ إنه بعد تحديد المشمولين منهم ببحث باستبعاد الموظفين المجازين والموظفين الخدميين، اختير منهم عمدياً منتدى الرصافة الصافي عددهم (250) فرداً ليمثلوا عينة البحث الكلية وهم يمثلون ما نسبته (22.584%) من مجتمع البحث لتوافر العدد الذي يحقق أغراض البحث وهم متاحون للباحثة في سهولة التواصل؛ إذ إنه للأيفاء بمتطلبات الإجراءات المنهجية لهذا البحث تم تقسيم أفراد هذه العينة إلى عينات ثلاث (استطلاعية، وبناء، وتطبيق)، كما مبين في الجدول (1):

جدول (1) يبين توصيف توزيع أفراد مجتمع البحث وعيناته

توزيع أفراد العينات الثلاث			توصيف التفاصيل العددية لمجتمع البحث والعينة الكلية				
أفراد عينة التطبيق	أفراد عينة البناء	أفراد العينة الإستطلاعية	أفراد العينة الكلية	الأفراد المستبعدون		العدد الكلية	المنتدى
				الخدميون	المجازون		
-	-	-	-	135	15	496	الكرخ
110	130	10	250	140	11	401	الرصافة
-	-	-	-	128	28	210	مدينة الصدر
110	130	10	-	403	54	1107	المجموع
9.937 %	11.743 %	0.903 %	22.584 %	36.405 %	4.878 %	100 %	النسبة المئوية

3-2 القياس والإجراءات الميدانية:

ورد في مشكلة البحث الحاجة إلى توافر مقياسين يراعيان خصوصية البحث وعينته، ليكون هذا المطلب هو الداعي الرئيس من بنائهما، ولتحقيق ذلك عمدت الباحثة إلى اتباع خطوات ومعالجات إحصائية تختص ببناء مقاييس الورقة والقلم التقديرية لقياس اتجاهات وميول العينة المستهدفة للقياس من العاملين في منتدى شباب الرصافة؛ إذ إنه في البدء أعتمد الإطار المرجعي لكل من الظاهرتين الإداريتين في وضع (22) عبارة لمقياس حرية الإرادة، و(20) عبارة لمقياس التنمية المستدامة بالالتزام بمحددات صياغة فقرات مقاييس الميول والاتجاهات السيكمترية في الإدارة الرياضية على وجه التحديد، كما إنه تم تحليل خصائص العاملين في هذا المنتدى للإطلاع على أعمارهم وعدد سنوات خدمتهم بما يساعد في صياغة هذه العبارات بما يتناسب مع التباينات بينهم، وتم إجراء المقابلة الفردية المباشرة مع (5) خبراء في الإدارة العامة والإدارة الرياضية لعلق محتوى هذه الفقرات ببدائل ثلاثية كالآتي: (دائماً، أحياناً، أبداً)، بمفتاح تصحيح لهذه البدائل الثلاثة (3، 2، 1) على التوالي، لتكون الدرجة الكلية لكل من المقياسين بأنه كلما زادت درجة الجيب في كل مقياس منهما، كلما يعني توافر مستوى الظاهرة الإدارية المرغوبة لديه، كما عمدت الباحثة إلى التحقق من الصدقين الظاهري والمنطقي بإرفاق صورتي المقياسين بصيغتهما الأولية باستبانة استطلاع رأي ورقية، وعرضهما على (19) خبيراً للمدة الممتدة من يوم الخميس الموافق لتأريخ (2025/9/18) ولغاية يوم الأحد الموافق لتأريخ (2025/10/5) واتفقوا بنسبة (100%) على الإبقاء عليها كما هي جميعها دون حذف، أو تعديل، أو دمج، أو إضافة، كما تم إجراء التجربة الإستطلاعية على (10) أفراد تم تحديدهم مسبقاً بغية التأكد مما قد توجهه الباحثة من معوقات محتمل حدوثها في التجربة الرئيسة، إذ تمت يوم الخميس الموافق لتأريخ (2025/10/9) وتم حساب زمن الاجابة عن كل مقياس والذي بلغ (9) دقائق لمقياس حرية الإرادة، و(7) دقائق لمقياس التنمية المستدامة، كما إنه من متطلبات مقبولية مقاييس الورقة والقلم هو التحقق من صدق البناء التكويني لكل من قوة تمييز الفقرات واتساقها الداخلي، مما عمدت الباحثة إلى تطبيق المقياسين على أفراد عينة البناء البالغ عددهم

(130) فرداً للمدة الممتدة من (2025/10/12) ولغاية (2025/10/16)، بإجراءات ميدانية تسير سوية في التطبيق الزمني وبمعالجات إحصائية منفصلة تماماً، إذ تم التحقق من قوة التمييز فقرات المقياسين بعد ترتيب درجاتها تنازلياً وضربها بنسبة (27 %) لتحديد المجموعتين المتناظرتين الطرفيتين العليا والدنيا، والتي بلغت (35.1) مما قربت إلى (35) ليكون العدد المعتمد في كلتا هاتين المجموعتين، التي تمت المقارنة بين درجتيهما بقانون (ت) للعينات غير المترابطة ولكل فقرة منها، كما تبينه نتائج الجدولين (2) و(3):

جدول (2) يبين نتائج قوة تمييز فقرات مقياس حرية الإرادة للعاملين في منظمات الشباب والرياضة

ت	المجموعة الطرفية	العدد	س	$\pm$ ع	(t)	(Sig)	دلالة الفرق الإحصائي	قبول التمييز
1	العليا	35	2.6	0.497	14.11	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.14	0.355	3			
2	العليا	35	2.57	0.502	15.23	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.09	0.284	7			
3	العليا	35	2.51	0.507	11.04	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.26	0.443	1			
4	العليا	35	2.54	0.505	12.25	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.2	0.406	6			
5	العليا	35	2.63	0.49	13.86	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.17	0.382	5			
6	العليا	35	2.74	0.443	13.06	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.31	0.471	5			
7	العليا	35	2.83	0.382	12.50	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.49	0.507	9			
8	العليا	35	2.66	0.482	12.20	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.29	0.458	4			
9	العليا	35	2.77	0.426	12.06	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.43	0.502	5			
10	العليا	35	2.94	0.236	14.85	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.54	0.505	4			
11	العليا	35	2.80	0.406	19.23	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.11	0.323	2			
12	العليا	35	2.86	0.355	14.52	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.37	0.49	1			
13	العليا	35	2.60	0.497	14.11	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.14	0.355	3			
14	العليا	35	2.71	0.458	15.29	0.000	دال	مميزة

			2	0.382	1.17	35	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	15.14	0.426	2.77	35	العليا	15
			9	0.426	1.23	35	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	11.25	0.406	2.8	35	العليا	16
			8	0.502	1.57	35	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	15.87	0.382	2.83	35	العليا	17
			7	0.443	1.26	35	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	10.41	0.49	2.63	35	العليا	18
			1	0.497	1.40	35	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	9.668	0.482	2.66	35	العليا	19
				0.507	1.51	35	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	16.81	0.169	2.97	35	العليا	20
				0.505	1.46	35	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	7.459	0.49	2.63	35	العليا	21
				0.236	1.94	35	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	6.524	0.507	2.49	35	العليا	22
				0.443	1.74	35	الدنيا	

الفقرة مميزة إذا كانت درجة (Sig) > (0.05) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (68)
جدول (3) يبين نتائج قوة تمييز فقرات مقياس التنمية المستدامة من وجهة نظر العاملين في
منتديات الشباب والرياضة

ت	المجموعة الطرفية	العدد	س	ع ±	(t)	(Sig)	دلالة الفرق الإحصائي	قبول التمييز
1	العليا	35	2.8	0.406	14.137	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.31	0.471				
2	العليا	35	2.77	0.426	12.065	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.43	0.502				
3	العليا	35	2.89	0.323	13.778	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.49	0.507				
4	العليا	35	2.91	0.284	14.25	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.51	0.507				
5	العليا	35	2.57	0.502	13.123	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.17	0.382				
6	العليا	35	2.54	0.505	14.092	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.11	0.323				
7	العليا	35	2.49	0.507	10.386	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.29	0.458				
8	العليا	35	2.51	0.507	11.485	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.23	0.426				
9	العليا	35	2.6	0.497	12.907	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.2	0.406				
10	العليا	35	2.71	0.458	12.204	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.34	0.482				

11	العليا	35	2.8	0.406	14.633	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.29	0.458				
12	العليا	35	2.63	0.490	11.437	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.31	0.471				
13	العليا	35	2.74	0.443	11.313	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.46	0.505				
14	العليا	35	2.91	0.284	14.541	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.49	0.507				
15	العليا	35	2.77	0.426	17.373	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.14	0.355				
16	العليا	35	2.83	0.382	17.279	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.2	0.406				
17	العليا	35	2.57	0.502	13.123	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.17	0.382				
18	العليا	35	2.69	0.471	13.065	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.26	0.443				
19	العليا	35	2.74	0.443	13.517	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.29	0.458				
20	العليا	35	2.77	0.426	15.149	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.23	0.426				

الفقرة مميزة اذا كانت درجة (Sig) $> (0.05)$ عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (68) كما إنه للتحقق من صدق الاتساق الداخلي تم إيجاد قيم معاملات ارتباط (person) البسيط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس المنتمية إليه، باعتماد درجات تطبيقاتها على أفراد عينة البناء نفسها البالغ عددهم (130) فرداً، كما تبينه نتائج الجدولين (4)، و(5):

جدول (4) يبين الاتساق الداخلي لارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس حرية الإرادة للعاملين في منتديات الشباب والرياضة

ت	قيم الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	(Sig)	ت	قيم الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	(Sig)
1	0.669*	0.000	12	0.623*	0.000
2	0.401*	0.000	13	0.391*	0.000
3	0.615*	0.000	14	0.455*	0.000
4	0.634*	0.000	15	0.725*	0.000
5	0.524*	0.000	16	0.531*	0.000
6	0.666*	0.000	17	0.705*	0.000
7	0.807*	0.000	18	0.623*	0.000
8	0.731*	0.000	19	0.448*	0.000
9	0.915*	0.000	20	0.524*	0.000
10	0.824*	0.000	21	0.866*	0.000
11	0.674*	0.000	22	0.539*	0.000

*اتساق الفقرة: إذ كانت درجة (Sig) > (0.05) عند درجة الحرية (128) ومستوى دلالة (0.05)

جدول (5) يبين الاتساق الداخلي لارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس التنمية المستدامة من وجهة نظر العاملين في منتديات الشباب والرياضة

ت	قيم الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	(Sig)	ت	قيم الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	(Sig)
1	0.582*	0.000	11	0.492*	0.000
2	0.661*	0.000	12	0.691*	0.000
3	0.707*	0.000	13	0.539*	0.000
4	0.597*	0.000	14	0.449*	0.000
5	0.528*	0.000	15	0.502*	0.000
6	0.489*	0.000	16	0.639*	0.000
7	0.502*	0.000	17	0.729*	0.000
8	0.671*	0.000	18	0.666*	0.000
9	0.592*	0.000	19	0.508*	0.000
10	0.773*	0.000	20	0.636*	0.000

*اتساق الفقرة: إذ كانت درجة (Sig) > (0.05) عند درجة الحرية ن - 2 = (128) ومستوى دلالة (0.05)

كذلك فإنه لاستكمال التحقق من الشروط العلمية للمقياسين تم التحقق من ثباتهما على أفراد عينة البناء البالغ عددهم (130) فرداً بمعالجات درجات التطبيق السابق الذكر نفسها إحصائياً بمعامل (ألفا-كرونباخ) الذي بلغ (0.825) لمقياس حرية الإرادة، و(0.838) لمقياس التنمية المستدامة. كما إنه تم التحقق من ملائمة مقياسي البحث لهذا المجتمع باستخراج معامل التوزيع الطبيعي الإعتدالي على أفراد عينة البناء البالغ عددهم (130) فرداً، كما مبين في نتائج الجدول (6):

جدول (6) يبين المعالم الإحصائية النهائية وقيمتي التوزيع الطبيعي لمقياسي البحث

المقياس	عدد عينة البناء	عدد الفقرات	الدرجة الكلية	س	± ع	الالتواء
حرية الإرادة للعاملين في منتديات الشباب والرياضة	130	22	66	51.6	4.451	0.809
التنمية المستدامة من وجهة نظر العاملين في منتديات الشباب والرياضة	130	20	40	49.32	4.787	0.608

التوزيع الطبيعي إعتدالياً بقيمة الالتواء المحددة ما بين (± 1) بعد إتمام هذه الخطوات والمعالجات الإحصائية تم التوصل إلى الصيغتين النهائيتين لكل مقياس (ملحق 1 و 2)، ليكون مقياس حرية الإرادة بدرجة كلية تتراوح ما بين (22-66) وبوسط فرضي بلغ (44)، أما مقياس التنمية المستدامة فإن درجته الكلية تراوحت ما بين (20-60) وبوسط فرضي بلغ (40).

إذ إنه بتوافر هذين المقياسين بصورتيهما النهائييتين عمدت الباحثة إلى إتمام التجربة الرئيسية بمسح اتجاهات وميول عينة التطبيق البالغ عددهم (110) أفراد من العاملين في منتدى شباب رياضة الرصافة، باستثمار أوقات تواجدهم بالدوام الرسمي، وبالتعاون إدارة هذا المنتدى لإتمام هذا المسح للمدة الزمنية الممتدة من (2025/10/26) ولغاية (2025/10/30)، وذلك بتطبيق المقياسين بقياس مباشر لهم، وبعد انتهاء كل فرد منهم من إجابته، تم اعتماد مفتاح تصحيح الفقرات في حساب الدرجات بجمع أوزان الفقرات في كل مقياس بصورة منفصلة، وتبويبها في إستمارة خاصة، تمهيداً لمعالجتها إحصائياً.

الوسائل الإحصائية:

تم معالجة درجات البحث آلياً باستعمال نظام الحقيبة الإحصائية (SPSS)، لإيجاد قيم النسبة المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار (t-test) للعينات غير المترابطة، ومعامل ارتباط (person) البسيط، ومعادلة (Alpha Crunbach)، ومعامل الالتواء (person)، والوسط الفرضي، واختبار (t-test) لعينة واحدة، ومعامل (الانحدار) الخطي البسيط (Linear Correlation Coefficient).

3- النتائج والمناقشة:

جدول (7) يبين نتائج مقارنة الوسط الحسابي مع الوسط الفرضي لكل مقياس

المقياس	عدد الفقرات	الدرجة الكلية	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق بين الوسطين	(t)	(Sig)	الدلالة
حرية الإرادة	22	66	44	49.31	5.1	5.309	10.917	0.000	دال
التممية المستدامة	20	60	40	51.84	4.607	11.836	26.949	0.000	دال

وحدة القياس (الدرجة)، الفرق دال: (Sig) > (0.05) عند درجة الحرية (ن-1) = (109) ومستوى الدلالة (0.05)

جدول (8) يُبين نتائج الارتباط بين درجات المقياسين والانحدار الخطي البسيط ونسبة المساهمة والخطأ المعياري

المؤثر	المتأثر	معامل الارتباط البسيط (R)	معامل الخطي R^2 (معامل التحديد)	نسبة الإسهام	الخطأ المعياري للتقدير
حرية الإرادة	التممية المستدامة	0.909	0.826	0.824	1.93

ن = 110

جدول (9) يبين نتائج اختبار (F) لفحص جودة توفيق إنموذج الانحدار الخطي لدرجات المقياسين

المؤثر	المتأثر	التباين	مجموع المربعات	درجتي الحرية	متوسط المربعات	(F)	(Sig)	الدالة
حرية الإرادة	التنمية	الانحدار	1910.622	1	1910.622	512.75	0.000	دال
	المستدامة	الأخطاء	402.432	108	3.726			

قيمة (F) دالة: (Sig) > (0.05) عند مستوى الدلالة (0.05)

جدول (10) يبين نتائج قيم تقديرات الحد الثابت والميل (الأثر) لدرجات المقياسين

المتأثر	المتغيرات	بيتا β	الخطأ المعياري	(t)	(Sig)	المعنوية
التنمية المستدامة	الحد الثابت	11.36	1.797	6.322	0.000	معنوي
	حرية الإرادة	0.821	0.036	22.644	0.000	معنوي

قيمة (t) معنوية: (Sig) > (0.05) عند مستوى الدلالة (0.05)

بالرجوع إلى النتائج الواردة في الجدول (7) يتبين توافر المستوى المقبول من كلتا الظاهرتين الإداريتين حسب تعدي قيم الوسط الحسابي للوسط الفرضي لمقياسيهما، إلا إنهما ليستا بالمستوى المتقدم حسب ما جاء في أجابات العاملين في المنتدى، ومن مراجعة نتائج جداول إنموذج الانحدار (8)، و(9)، و(10) يتبين الدور الإيجابي في ارتباط وإسهام وأثر حرية الإرادة بالتنمية المستدامة طردياً، وإن كلما زاد مستوى حرية الإرادة فإنه يؤدي إلى دعم تبني التنمية المستدامة لدى العاملين في المنتدى، وتعزو الباحثة ظهور نتائج هذا المستوى والارتباط والإسهام والأثر الإيجابي لظاهرة حرية الإرادة إلى انجذاب إجابات العاملين إلى دائماً ما يُسمح لهم باختيار بدائل القرارات المتخذة وفي تشخيص دقة معلومات التخطيط السنوي في المنتدى، ودائماً ما يخطط العاملون بأنفسهم عند اختيار بدائل القرارات المتخذة في المنتدى، مما يجدون أنفسهم واقعيين عند بحثهم عن الخيارات الملائمة للقرارات المتخذة في المنتدى، ولهم الحرية في تخطي الاختيار الخاطئ لحل المشكلة التي قد تواجههم في المنتدى قبل تقييمه، كما إنهم أحياناً ما يتأنون بمراجعة بدائل حل المشكلة التي تواجههم في المنتدى وتحليل أسبابها ونتائجها، كما إنهم أحياناً ما يتمكنون من تمييز صحة تقييمهم للخيار الملائم لحل المشكلة، وأحياناً ما يمتلكون الحرية لدراسة نوع حجم أبعاد معلومات التخطيط السنوي للمنتدى، وأحياناً ما يتمكنون من تقييم مترتبات ما يكلفهم كل بديل من بدائل خيارات حل المشكلة التي تواجههم في المنتدى، كما تعزو الباحثة هذا المستوى لتبني التنمية المستدامة في مننديات الشباب والرياضة إلى إنجذاب عينة البحث إلى دائماً ما يتابع المدير إدارة العمل في المنتدى على وفق جدول زمني منظم، ودائماً ما يستخدم المدير معايير محددة لتقييم إدارة الوقت للعاملين في المنتدى، ودائماً ما تهتم إدارة المنتدى بتقديم المساعدة والدعم للعاملين عند تنفيذهم جدول الأعمال السنوي، ودائماً ما تحرص إدارة المنتدى على إستمرار تواصلها معهم، وأحياناً ما يهتم مدير المنتدى بطرائق تحسين إدارة الوقت لتقديم

أفضل الخدمات، وأحياناً ما تتمتع إدارة المنتدى بالكفاءة في إدارة شؤون تنفيذ جدول الأعمال السنوي، وأحياناً ما تفوضهم إدارة المنتدى صلاحيات كافية لإنجاز مهام عملهم المكلفين بها، وأحياناً ما يؤدي زملائهم العاملين معهم في المنتدى دوراً هاماً في تبسيط الإجراءات اللازمة لإنجاز المهام المشتركة، وأحياناً ما توفر لهم إدارة المنتدى فرصاً للتدريب ولتطوير مهارات عملهم، مما كان لهذه الاجابات المدلول الواضح على ظهور هذه النتائج التي يمكن بواسطتها الإستدلال إلى كيفية تطوير العمل الإداري في المنتدى بواسطة العمل على رفع مستوى حرية الإرادة التي بدورها ترفع من مستوى التنمية المستدامة مما يعود على المنتدى بالتقدم الإداري المطلوب. إذ إن "التنشئة الاجتماعية الداعمة للتبعية والإستسلام تضعف من شعور الفرد لحيثية الذاتية وتضعف من أعتقاداته بجدارته وكفاءته، وبالمقابل من ذلك تعزز نظم التعلم الديكتاتورية التي تسهم في صناعة شخصيات هشة، تابعة، ليس لها رأي، تقول نعم باستمرار".

(Ciucur, 2013, P: 584) كذلك فإن "المواقف الضاغطة في البيئة التنظيمية وتقاطع الصلاحيات تزيد من التذمر لدى العاملين وينعكس ذلك في تقليل مستوى التحفيز والدافعية لدى القيادات الإدارية والعاملين". (سامان، 2023، ص 52) بهذا فإن "الفعل هو شيء نحدده بأنفسنا ما دمنا نتحكم في هذا الفعل، فهل من الممكن أن تكون حرية الإرادة مؤشراً يبرهننا على قدرة الشخص على الموازنة بين حالات الأنا؟ لاسيما لدى المدربين والذين يمثلون القدوة للاعبين ومن ثم لهم تأثيراً كبيراً على نموهم وتعديل سلوكياتهم". (Pretz & Other, 2015, P: 5) على اعتبار بأن "الأفراد محكومون بنظامهم الشعوري واللاشعوري وما يختزنه من تجارب وخبرات، ولعل ذلك ينعكس على إرادتهم وحيثيتهم في اتخاذ القرارات، باعتبار أن السلوك يتطلب شعوراً ورغبة عند القيام به، وامتلاك الفرد الحرية في اتخاذ القرارات التي تمنحه الثقة بالنفس لتعطيه القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة دون تقييد، فإن كان لديه إرادة حرة يعني تمكنه من التعبير والتفكير بدون قيود والعيش بأفضل طريقة ممكنة".

(Frankl, 2018, P: 140) كذلك فإن "القدرة على إدراك المشاعر بالضبط خلال المواقف يشتمل البقاء في قمة ردود الأفعال لهذه المواقف والتحديات والأشخاص، ومن جهة أخرى فإن الوعي الذاتي المرتفع يتطلب استعداداً لتحمل انعكاس المشاعر التي قد تكون سلبية".

(الخالدي، 2014، ص 34) إذ إن "امتلاك الفرد الحرية في إتخاذ القرار فهذا مؤشر على تمتعه بجانب مهم من توكيده لذاته، ويعبر عن حالة صحية يتمتع بها، فبقدر ما تكون الأنا عند الفرد متوازنة وصحية بقدر ما تسهم في تعزيز الصحة النفسية لديه وتمنحه الثقة بالنفس التي تعطيه القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة دون تقييد، فأن يكون لديك إرادة حرة يعني "أن يستمتع الفرد بالتعبير والتفكير دون قيود والعيش بأفضل طريقة ممكنة". (الصبوة، 2012، ص 58)

كما إن "حرية الإرادة تعد قيمة عظيمة وذات معنى نبيل لأنها تعبر عن القدرة على التعبير والتفكير بدون قيود، والقدرة على العيش بأفضل طريقة ممكنة والرضا الذاتي والراحة النفسية، فمن يتأمل ذاته وهو يعيش بحرية يشعر بأصالتها، كما تعد هدفاً مثالياً يستحق الإجتهد، والمثابرة لتحقيقها، ومن ثم فإن الاعتقاد بالإرادة الحرة قد يكون ذا قيمة كبيرة من وجهة نظر علم النفس الإيجابي والأخلاق العامة". (محمود، 2016، ص 171)

كذلك فإنه "في الآونة الأخيرة، وضع علماء النفس حرية الإرادة الحرة كنوع من الإنجاز النفسي، بحجة أن الإرادة الحرة تتكون من القدرات النفسية المتعلقة باتخاذ القرار وضبط النفس، وعندما تعمل الإرادة الحرة بشكل صحيح، فإنها تعد إنجازاً نفسياً لأنها تتيح للفرد اتخاذ قرارات تؤدي إلى نتائج مرغوبة في الحياة (Nahmias, 2017, P: 2) على اعتبار بأنه "يجب أن تسعى الإدارة إلى الابتعاد عن النهج التقليدي في الإدارة والتفكير بشكل إبداعي وجريء، والاستفادة من التكنولوجيا والابتكارات الحديثة في الإدارة، ويجب أن يكون التركيز على الجودة من الأهداف الرئيسية لمنظور المستقبل في الإدارة". (غريب، 2019، ص85) إذ إنه "الأمان الشعوري الذي يشعر الفرد بأن بيئة العمل هي الأنسب في إطلاق مواهبه وإبداعاته بدون الشعور بضيقها مع جهود الآخرين أو نكرانها، لتكون في ذات الوقت حافزاً للأداء الإداري العالي". (عبد المجيد، 2023، ص114) كما إنه "يتعين على الإداري الناجح تنمية قدراته للمساهمة في حل المشكلات". (رجه وإبراهيم، 2019، ص122) إذ إنه "يتعين على المؤسسات تمكين موظفيها لأسباب تتعلق بالتميز ورضا المستفيدين، عليهم أن يضعوا موظفيهم في وظائف تعزز من قدراتهم على العمل المستقل في المستقبل". (شيخة، 2022، ص33)

4- الاستنتاجات والتوصيات:

1-4: الاستنتاجات:

- 1- إن مقياسي حرية الإرادة والتنمية المستدامة يصلحان لقياس ما أُعدا لإجله، ويلانمان العاملين في مننديات الشباب والرياضة، ويتمتعان بالأسس والشروط العلمية لقبولهما في الإدارة الرياضية.
- 2- ترتبط حرية الإرادة بعلاقة معنوية إيجابية بالتنمية المستدامة من وجهة نظر العاملين في مننديات الشباب والرياضة.
- 3- تسهم وتؤثر زيادة مستوى حرية الإرادة طردياً بزيادة مستوى التنمية المستدامة من وجهة نظر العاملين في مننديات الشباب والرياضة.

2-4: التوصيات:

1. من الضروري لمننديات الشباب والرياضة زيادة الاهتمام برفع مستوى حرية الإرادة لدى العاملين في مننديات الشباب والرياضة لما لها من دور في رفع مستوى التنمية المستدامة في هذه المؤسسة الرياضية.
2. من الضروري لمننديات الشباب والرياضة الاستفادة من الخبرات الأكاديمية بالإدارة الرياضية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لدعم حرية الإرادة لدى العاملين بما يسهم في زيادة التنمية المستدامة وتحقيق الأهداف المخطط لها.

المصادر:

1. أمبو سعيدي، عبد الله خميس، والحوسنية، هدى علي. (2016). إستراتيجيات التعلم النشط. عمان. دار المسيرة.

2. بشير، سوسن كامل. (2016). الإدارة بالأهداف. الإسكندرية. منشأة المعارف للنشر والتوزيع.
3. الخالدي، عبد الرحمن (2014). الوعي الذاتي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى طلاب وطالبات المرحلة الثانوية. المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير. جامعة الملك عبد العزيز.
4. خوج، حنان بنت أسعد. (2011). معنى الحياة وعلاقته بالرضا عنها لدى طالبات الجامعة بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة أم القرى، 3، (2).
5. الحنش، حنان راشد. (2022). حرية الإرادة والرضا الوظيفي. القاهرة. مطابع مدينة نصر.
6. رجه، ثامر حماد، وإبراهيم، سامر سعد. (2019). واقع الإبداع الإداري لدى الهيئات الإدارية لأندية دوري الدرجة الأولى لكرة القدم في بغداد: مجلة كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، المجلد (31) العدد (1).
- <https://jcope.uobaghdad.edu.iq/index.php/jcope/article/view/819/732>
7. سامان، بشرى. (2023). سيكولوجية علم النفس الصناعي. بيروت. دار اليمان للنشر.
8. شفيق، سعد محمد. (2016). الإدارة بالأهداف بين الواقع والطموح. عمان. دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع.
9. شيخة، محمد تحيات. (2022). الاستثمار المبادئ-الأدوات-المخاطر والتقييم. عمان. رسلان للنشر والتوزيع.
10. الصبوة، محمد. (2012). أسس العلاج النفسي المعاصر ونظرياته. القاهرة. الجمعية المصرية للمعالجين النفسيين.
11. عبد المجيد، سهام. (2023). الإدارة بالمعرفة. القاهرة. مطابع مدينة نصر.
12. غريب، محمد عبد الحكيم. (2019). الإدارة المستدامة وأهداف التنمية المستدامة. دراسة ميدانية في دولة الإمارات العربية المتحدة. الأردن. دار الفكر العربي.
13. الفهد، عصام كمال. (2019). تطوير الذات المهني. القاهرة. مركز مدينة نصر للنشر والتوزيع.
14. محمود، علاء الدين. (2016). حالات هوية الأنا لدى الطلبة الجامعيين دور العافية النفسية والداء الوظيفي الأسري. رسالة ماجستير. مجلة دار المنظومة. الجامعة الأردنية. مجلد 43. العدد 1.
15. ياسين، أحمد ياسين. (2021). التنمية المستدامة في إدارة الأعمال في ظل تحولات القرن الحادي والعشرين. عمان. دار إيفاق للنشر والتوزيع.
16. Alderson, J.C. (2022). Investigating the Potential Causal Relationship between Free Will Belief and Well-Being [Doctoral, Dissertation]. Philosophy in Social Psychology at Virginia.
17. Armstrong, Michael . (2014). A Hand Book of Management Techniques, 3th ,Ed: Kogan Page Limited, U.S.A.

18. Bourn, D., Kalsoom, Q., Soysal, N., & Ince, B. (2023). Student Teachers' Understanding and Engagement with Education for Sustainable Development (ESD) in England, Türkiye (Turkey) and Pakistan.
19. Brogan-Baranski, K., (2018), Conversational Leadership: A Phenomenological Study of Exemplary Elementary Superintendents and the Behaviors They Practice in Leading Their Organizations.
20. Cats- Baril, Amanda. (2018). Self – Determination. International Idea Institute for democracy and electoral assistance. International IDE A Constitution Brief, September.
21. Ciucur, D. (2013). The Ego States and the "Big Five" Personality Factors, Procedia - Social and Behavioral Sciences 78, p 581 – 585.
22. Frankl, V. E. (2018). Man's search for meaning (Revised & updated 3^{ed}). New York, NY: Washington Square Press.
23. Nahmias, E. (2017). Free will as a psychological accomplishment. In D. Schmidtz & C. Pavel (Eds.), Oxford handbook on freedom. Oxford University Press.
24. Pretz, J. E, Adams, N. J., and Sternberg, R. (2015). Recognizing, Defining, and Representing Problems. In Davidson, J. E. and Sternberg, R. The psychology of Problem Solving, Cambridge University Press, Cambridge, UK. P: 3–30.
25. Wisniewski, D., Rigoni, D., Vermeylen, L., Braem, S., Abrahamse, E., & Brass, M. (2023). The impact of free will beliefs on implicit learning. Consciousness and cognition, 107, 103448.

<https://doi.org/10.1016/j.concog.2022.103448>

ملحق (1) يوضح صورة مقياس حرية الإرادة للعاملين في مننديات الشباب والرياضة

ت	عبارات الفقرات	دائماً	أحياناً	أبداً
1	يُسمح لي باختيار بدائل القرارات المتخذة في المنتدى.			
2	يُسمح لي تشخيص دقة معلومات التخطيط السنوي للمنتدى.			
3	أجد نفسي ملتزم بالنظام الإداري للمنتدى ولدي الحرية باختيار مهام عملي.			
4	أمتلك الحرية لدراسة نوع حجم أبعاد معلومات التخطيط السنوي للمنتدى.			
5	أمتلك الحرية لتمييز أهم خصائص معلومات التخطيط السنوي للمنتدى.			
6	يسمح لي التأكد من مصدر معلومات التخطيط السنوي			

			للمنتدى لاتمكن من الحكم عليها.	
7			أخط بنفسي لاختيار بدائل القرارات المتخذة في المنتدى.	
8			أجد نفسي واقعياً عندما أبحث عن الخيارات الملائمة للقرارات المتخذة في المنتدى.	
9			أتحمل المسؤولية عند اختياري لبدايل حل المشكلة التي تواجهني في المنتدى.	
10			أثق بنفسي عن تمكني من اتخاذ القرارات المهمة في المنتدى.	
11			أمتلك القدرة على تخطي الاختيار الخاطئ لحل المشكلة التي قد تواجهني في المنتدى قبل تقييمه.	
12			أتأني بمراجعة بدائل حل المشكلة التي تواجهني في المنتدى.	
13			أتمكن بمفردي من تحديد الخيار الملائم لمعالجة المشكلة التي تواجهني في المنتدى.	
14			يسمح لي عدم التقيد بفكرة معينة كمفتاح لحل المشكلة التي قد تواجهني في المنتدى.	
15			أتمكن بمفردي من تحليل أسباب ونتائج المشكلة التي تواجهني في المنتدى.	
16			أتمكن بمفردي من رسم خطة زمنية لمراحل تقييم خيارات حل المشكلة التي قد تواجهني في المنتدى.	
17			أتجنب المخاطرة بأعتماد خياراً واحداً فقط لحل المشكلة التي قد تواجهني في المنتدى.	
18			أتمكن بمفردي من تمييز صحة تقييمي للخيار الملائم لحل المشكلة التي قد تواجهني في المنتدى من عدمه.	
19			أتمكن بمفردي من تقييم مترتبات ما يكلفني كل بديل من بدائل خيارات حل المشكلة التي تواجهني في المنتدى.	
20			أستخدم أفكاراً بحرية لأدراك معلومات مواقف حل المشكلة التي قد تواجهني في المنتدى.	
21			أمتلك القدرة على تقييم الخيارات أستناداً إلى توافر بيانات معلوماتية عن مهام عملي في المنتدى.	
22			أشعر بأنني سيد الموقف في المشكلات التي تواجهني في المنتدى.	

ملحق (2) يوضح صورة مقياس التنمية المستدامة من وجهة نظر العاملين في منديات الشباب والرياضة

ت	عبارات الفقرات	دائماً	أحياناً	أبداً
1	يحسن مدير المنتدى من الموانمة بين أمكانية تنفيذ البرامج مع الوقت المخصص لها.			
2	يتابع المدير إدارة العمل في المنتدى على وفق جدول زمني منظم.			
3	يهتم مدير المنتدى بطرائق تحسين إدارة الوقت لتقديم أفضل خدمات في المنتدى.			
4	يستخدم المدير معايير محددة لتقييم إدارة الوقت للعاملين في المنتدى.			
5	تحافظ إدارة المنتدى على مبدأ المساواة بين عمل العاملين جميعهم.			
6	تعمل إدارة المنتدى على توفير جو الأمن الوظيفي للعاملين.			
7	تتمتع إدارة المنتدى بالكفاءة في إدارة شؤون تنفيذ جدول الأعمال السنوي.			
8	تهتم إدارة المنتدى بتقديم المساعدة والدعم للعاملين عند تنفيذهم جدول الأعمال السنوي.			
9	تتوافر ثقة متبادلة مع زملائي في المنتدى عند إنجاز المهام المشتركة.			
10	يتعامل زملائي العاملين معي في المنتدى بمشاعر صادقة عند إنجاز المهام المشتركة.			
11	يقدم زملائي العاملين معي في المنتدى المساعدة عندما أواجه مشكلة في إنجاز المهام المشتركة.			
12	اعتمد على العاملين معي في المنتدى للحفاظ على سرية المعلومات المهنية عند إنجاز المهام المشتركة.			
13	أتجنب الخلافات مع العاملين معي في المنتدى عندما أتعاون معهم لإنجاز المهام المشتركة.			
14	أثق بقدرات ومهارات زملائي العاملين معي في المنتدى تعاونهم معي لإنجاز المهام المشتركة.			
15	يؤدي زملائي العاملين معي في المنتدى دوراً هاماً في تبسيط الإجراءات اللازمة لإنجاز المهام المشتركة.			
16	أشارك معلوماتي مع زملائي العاملين معي في المنتدى مما يساعدنا في حل مشكلات إنجاز المهام المشتركة.			
17	أحرص إدارة المنتدى على استمرار تواصلها معي.			
18	تفوضني إدارة المنتدى صلاحيات كافية لإنجاز مهام عملي المكلف بها.			
19	توفر لي إدارة المنتدى فرصاً للتدريب ولتطوير مهارات عملي.			
20	تتسم القرارات التي تتخذها إدارة المنتدى بالعدالة والشفافية.			



The Contribution of Free Will to Sustainable Development in Youth and Sports Forums from the Perspective of Employees
Khairiyah Salih Sehen ⁽¹⁾

(1) M.A. General Directorate of Education in Baghdad,
Rusafa Education / 2

Email: khayria.salah2204m@cope.uobaghdad.edu.iq

Abstract

The aim of the research was to identify the level of availability of free will among employees in youth and sports forums, to determine the level of adoption of sustainable development in these forums from the employees' perspective, and to examine the contribution of free will to sustainable development in youth and sports forums from their viewpoint. The researcher hypothesized that there is a significant correlation, as well as a meaningful effect, between the results of the free will scale and those of the sustainable development scale from the perspective of the study sample. The study adopted the descriptive method using a correlational approach. The research population consisted of permanent employees working continuously on the official staff in youth and sports forums in Baghdad for the year (2025), totaling (1,107) individuals. From this population, Al-Rusafa Forum was intentionally selected, comprising (250) individuals to represent the total research sample, accounting for (22.584%) of the population. This sample was divided into three sub-samples: exploratory, construction, and application samples. After completing the procedural and statistical construction of the two scales, they were applied through the main survey study to the application sample, and the results were processed using the (SPSS) system. The findings indicated that the free will and sustainable development scales are valid for measuring what they were designed for, are suitable for employees in youth and sports forums, and meet the scientific criteria required for acceptance in sports management. Moreover, free will is positively and significantly correlated with sustainable development from the employees' perspective. An increase in the level of free will contributes directly to an increase in the level of sustainable development in youth and sports forums. The study recommended that youth and sports forums should increase their attention to enhancing the level of free will among employees due to its role in improving sustainable development within these institutions. It also recommended benefiting from academic expertise in sports management in colleges of physical education and sports sciences to support free will among employees, thereby contributing to increased sustainable development and the achievement of planned objectives.

Keywords: Free will, sustainable development, youth and sports forums.