

قياس التكيف الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية للكوادر القيادية الرياضية النسوية في العراق

م.م ميسون عبد الجليل عبد الحسن

أ.د قصي فوزي خلف

كلية التربية الرياضية

جامعة البصرة

الملخص العربي:

تتجلى أهمية البحث في أن التكيف للعملية الإدارية سواء كانت المرأة إدارية أو مدربة في ضمن مجال عملها كقيادية وعلاقتها بالقدرات الإبداعية هما من ضمن الاستراتيجيات المستخدمة من قبل جميع الإداريين والوقوف إلى المستويات المطلوبة في مدى ما يقدمه الإداري والذي ينعكس على معرفة النتائج الرياضية > وكانت اهداف البحث:

١- بناء وتقنين مقياس التكيف للعمل الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية للقيادات الرياضية النسوية في العراق .

٢- وضع مستويات معيارية لمقياس التكيف للعمل الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية للقيادات الرياضية النسوية في العراق .

٣- التعرف على مستوى التكيف للعمل الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية للقيادات الرياضية النسوية في العراق .

ومن اهم الاستنتاجات

١- يعد مقياس التكيف الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية أداة لكشف عن مستويات التكيف الإداري للإداريات والمدربات في المجال الرياضي في العراق .

٢- إن مستويات مقياس التكيف الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية للإداريات والمدربات توزعت العينة توزيعاً اعتدالياً بين المستويات التي تمثلت في (جيد جدا ، جيد ، متوسط ، مقبول، ضعيف)
ومن اهم التوصيات

في ضوء الاستنتاجات المستخلصة من نتائج البحث يوصي الباحثان بما يأتي:-

١- اعتماد المقياس لغرض قياس التكيف للعمل الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية للقيادات الرياضية النسوية في العراق .

Feminism in Iraq

Prof. Fawzi Qusay behind Mason MM Abdul Jalil Abdul Hassan

Faculty of Physical Education

Albasrah university

Arab Abstract:

The importance of research in the adjustment of administrative process, whether administrative women or trained in within the scope of her work as a leader and their relationship to the creative capabilities are among the strategies used by all administrators and stand up to the standards required in the extent provided by management, which is reflected on the knowledge of sports results<

The objectives of the research:

1. At rationing and adjustment of administrative work a scale of social relations through sports feminist women leaders in Iraq.

2. Establish a standard to measure the levels of adjustment of administrative work through the social relations of the women leaders of women's sports in Iraq.

3. Identify the level of adjustment of administrative work through the social relations of the women leaders of women's sports in Iraq.

Menen and the most important conclusions

1. The administrative adjustment scale through social relations tool for the detection of administrative adjustment levels for administrators and coaches in the sports field in Iraq 0

2. The administrative levels of adjustment through the social relations of administrators and coaches measure

The sample was distributed distribution "Aatdalia between levels marked by the (very good, good, average, acceptable, poor(

It is the most important recommendations

In the light of the conclusions drawn from the search results the researchers recommend the following- :

1. Adoption of the measure for the purpose of measuring the work of the administrative adjustment through the social relations of feminist women leaders in Iraq.

1-1 مقدمة البحث وأهميته

علم الإدارة علم حديث نسبيا "صار كل شيء في حياتنا فنجدته يتجسد بأشكال وصور مختلفة لأنه سبيلنا الوحيد لحل مشكلات العمل ولاسيما في الجوانب التجارية والصناعية والإنسانية والرياضية ودراسة المواقف المختلفة فيها، ولا عجب أن تصبح الإدارة فعلا "موردا" من موارد المجتمع بل أصبحت أهم هذه الموارد وذلك لما لها من تأثير ملموس ومباشر في تحقيق الأهداف المؤسساتية والوطنية والدولية حيث تتجلى أهمية الإدارة في تحقيق خدمة المجتمع وتلبية رغبات الأفراد والحفاظ على سلامتهم وبذلك فإن الإدارة تعتبر من أكثر الأنشطة الإنسانية شمولاً وأهمية وهي معيار النجاح والفشل وذلك من خلال الخبرة في تطبيق العملية الإدارية بأسسها العلمية الصحيحة والتي تساهم في تحقيق ما يصبوا إليه الباحثون في المجال الرياضي حيث يشير التكيف عموماً، إلى عملية التفاعل بين الفرد بما لديه من حاجيات وإمكانيات ، وبين البيئة بما فيه من خصائص ومتطلبات من خلال العلاقات الاجتماعية، كما أنه يشير إلى ما ينتهي إليه الفرد من حالة نفسية ، نتيجة قيادة بالاستجابات التكيفية رداً" على التغيير في الموقف ، وبهذا المعنى فإن التكيف الحسن يكون مصدر للاطمئنان والارتياح النفسي، أما التكيف في العمل الإداري يتم من خلال التجربة والتطبيق والخبرة لأنها □ من هذا الجانب لأنه يؤدي دوراً "مهما" في مختلف النواحي والاتجاهات وذلك لتحقيق النتائج الايجابية . وأن الإنسان يعمل باستمرار على التكيف مع بيئته وحيث الإنسان يتلاءم مع بيئته النفسية والاجتماعية مثلما يتلاءم مع بيئته الطبيعية.

أن F المرأة بجانب الرجل في المجال الرياضي بصفتها أدارية ومدرية للإشراف أو تدريب الفرق الرياضية النسوية يحتل الجانب الأكبر فوجد الكوادر القيادية النسوية قد حققت انجازات لا بأس بها عند تعاملها مع بنات جنسها إذ تعد تكيف العنصر النسوي في تطبيق العملية الإدارية وذلك من خلال الإجراءات والأساليب والتي تحتاج إلى متطلبات عالية في كيفية التطبيق هو الدخول في جميع الجوانب الحيوية والمهمة والتي من الممكن يتم الوصول من خلالها إلى الإبداع ومن هنا تتجلى أهمية البحث في أن التكيف للعملية الإدارية سواء كانت المرأة إدارية أو مدرية في ضمن مجال عملها كقيادية وعلاقتها بالقدرات الإبداعية هما من ضمن الاستراتيجيات المستخدمة من قبل جميع الإداريين والوقوف إلى المستويات المطلوبة في مدى ما يقدمه الإداري والذي ينعكس على معرفة النتائج الرياضية.

1-2 مشكلة البحث

إن الكوادر القيادية النسوية هي إحدى الركائز المهمة في العملية الإدارية والتي تتطلب مؤهلات كبيرة لتساعدها على النجاح في عملها الإدارية ومن خلال خبرة الباحثة في مجال عملها الإداري وإطلاعها على المصادر والدراسات ، لاحظت قلة الدراسات التي تناولت الجانب الإداري والقيادي للمرأة العراقية رغم ما تمتلك من مؤهلات وإمكانيات علمية وثقافية من خلال العلاقات الاجتماعية في عملها سواء كانت (إدارية أم مدرية) وتفاعلها وتكيفها مع البيئة الاجتماعية ، لأنها تفتقر إلى قيادة المؤسسات الرياضية وهذه بحد ذاتها مشكلة يجب

دراستها ومعرفة الأسباب ومعالجتها بالطرق السليمة ، أذ تعد عملية وضع الإداري المناسب في المكان المناسب يمثل أيضا" أحد المشاكل الرئيسية والتي تقابل المسؤولين في النشاط الرياضي ولمختلف المجالات وهذا مقصورا "على بعض الإداريين والذين لديهم نفوذ بغض النظر عن ألبيره والكفاءة ومهارة الإبداع في العملية الإدارية مستبعدين بذلك العنصر النسوي بكافة التوقعات على الرغم أنها تمتلك قدرات أبداعية متنوعة وأيضاً "عدم الاهتمام بالجانب العلمي عن طريق المعلومات والخبرات والعلاقات الاجتماعية مع بعضهم البعض.

إذ إن إعداد الكوادر النسوية من خلال توافر الكفاءات التخصصية في المجال الإداري والتي تكتسب من خلال الإلمام بالمعارف والمعلومات النظرية والجانب العملي وايضا من خلال العلاقات الاجتماعية والذي يكون حاسما "في معظم المواقف في هذا المجال المتخصص والمهم ومن خلال ذلك تتجلى هذه المشكلة في دراسة التكيف الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية في الكوادر القيادية الرياضية النسوية.

1-3 أهداف البحث :

1- بناء وتقنين مقياس التكيف للعمل الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية للقيادات الرياضية النسوية في العراق .

2- وضع مستويات معيارية لمقياس التكيف للعمل الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية للقيادات الرياضية النسوية في العراق .

3- التعرف على مستوى التكيف للعمل الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية للقيادات الرياضية النسوية في العراق .

1-4 مجالات البحث

4-1-1 المجال البشري : ويتمثل بإداريات ومدربات في الأندية والاتحادات والممثلات الأولمبية الرياضية في العراق .

4-1-2 المجال الزمني : الفترة من ٢٠١١/١٢/٥ ولغاية ٢٠١٣/٧/١٥

4-1-3 المجال المكاني : مواقع العمل القيادية في كليات التربية الرياضية والإداريات والمدربات في الأندية والاتحادات والممثلات الأولمبية في العراق .

٢-١ التكيف

وأن التكيف بمفهومه العام هو انسجام الفرد مع محيطه ، وهو مظهر من مظاهر الصحة النفسية ، ويعد عملية ديناميكية مستمرة بين الفرد والبيئة الاجتماعية ، مما يمكن من إقامة علاقات جيدة مع الآخرين ليوافق بين نفسه والعالم المحيط به ، ويعتبر التكيف الأكاديمي أحد جوانب التكيف العام ، الذي يرتبط بصحة الفرد النفسية ، ونتاج تفاعل الفرد مع المواقف التربوية والحياة الجامعية .^(١)

وبهذه العملية المستمرة والتي يهدف بها الشخص تكوين العلاقات المرضية بينه وبين البيئة التي يعيش فيها محاولة منه إحداث نوع من التوازن والتواء بينه وبين البيئة المادية والاجتماعية عن طريق الامتثال لها أو التحكم فيها بما يناسب المواقف الجديدة.^(٢)

البيئة هنا عبارة عن المجتمع الذي يعيش فيه الإنسان بأفراده وعاداته والقوانين التي تنظم الأفراد وعلاقاتهم بعضهم ببعض إن كل إنسان منا ينتمي إلى أسرته يعيش بين أعضائها وكل منا ينتمي إلى وطن معين وإلى مجتمع معين يعيش بين أفرادها ويرتبط معهم بعلاقات اجتماعية واقتصادية وروحية وثقافية مختلفة . وهذا المجتمع الذي يعيش فيه الإنسان كونه لا يستطيع إن يعيش في فراغ إذ تحدث داخل إطار هذا المجتمع عمليات من التأثير والتأثر المتبادلة التي تتم بين أفراد ذلك المجتمع ويحدث بين هؤلاء الأفراد نمط ثقافي معين كما إنهم يتصرفون وفق مجموعة من النظم والتقاليد والعادات والقيم التي يخضعون لها للوصول إلى حل مشاكلهم الحيوية لاستمرار بقائهم بطريقة صحيحة نفسياً واجتماعياً.

٣- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

3-1 منهج البحث

يعد المنهج من الامور المهمة والاساسية في تنفيذ البحوث العلمية ، إذ إن المنهج يمثل " الاسلوب الذي يتبعه الباحث لتنفيذ خطوات بحثه والذي يمكن من خلاله التوصل الى حل مشكلة " .^(٣) وعلى هذا الاساس فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب المسحي ، إذ يهدف البحث الوصفي إلى " وصف ما هو كائن وتفسيره ويهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد الوقائع ، وتحديد الممارسات الشائعة أو السائدة ، والتعرف على المعتقدات والاتجاهات عند الأفراد والجماعات وطرائقها في النمو والتطور .^(٤)

3-2 مجتمع البحث وعينته

^(١) محمد بني خالد : التكيف الأكاديمي وعلاقته بالكفاءة الذاتية العامة لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة آل البيت ، مجلة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية مجلد ٢٤ (٢) ص ٤١٣-٤٣٢

^(٢) حسين مؤنس : الحضارة في أصول وعوامل قيامها وتطورها ، عالم الفكر ، الكويت ، ١٩٩٨ : ٢٧٢ .

^(٣) وجيه محجوب : البحث العلمي ومناهجه ، بغداد ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر ، ٢٠٠٢ : ٨١

^(٤) نوري ابراهيم الشوك ورافع صالح الكبيسي : دليل الابحاث لكتابة الابحاث في التربية الرياضية ، بغداد ، مطبعة الشهيد ، ٢٠٠٤ : ٥٦ .

ويعني مجتمع البحث " جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث أي جميع الأفراد أو الاشخاص أو الأشياء والذين يكونون موضوع مشكلة البحث .^(١)

وعلى هذا الاساس فقد تم اختيار مجتمع البحث من (اداريات والاتحادات المركزية والفرعية في المحافظات والمدريات في الاندية) وكان عددهم (١٩٨) مابين إدارية ومدرية ، ومن خلال ذلك فقد تم تحديد عينة البحث من هذا المجتمع أذ يعد اختيار الباحث للعينة من الخطوات المهمة للبحث " ينبغي عند اختيار العينة بشكل دقيق أن تأتي ممثلة لمجتمعها أكثر ما يمكن " .^(٢)

ومن خلال ذلك فقد خضع للتجربة (١٦٠) إدارية ومدرية وذلك بعد استبعاد (٦) إداريات ومدريات من محافظات القطر وبنسبة مئوية (٧٥,٧٥%) من مجتمع البحث إذ كان عدد الإداريات (٩٦) إدارية وعدد المدريات (٦٤) مدرية ، وقد تم توزيع العينة وكما يلي :-

أ- عينة التجربة الاستطلاعية وشملت (١٠) إداريات ومدريات من محافظة البصرة.

ب- عينة البناء وشملت (١٠٠) إدارية ومدرية موزعات على محافظات القطر وكانت نسبتهم المئوية من عينة البحث (٦٦,٦٦%) بواقع (٥٦) إدارية و(٤٤) مدرية .

ج- عينة التطبيق وشملت (٥٠) إدارية ومدرية موزعات على محافظات القطر وكانت نسبتهم المئوية من عينة البحث (٣٣,٣٣%) ، بواقع (٣٠) ادارية و(٢٠) مدرية وكما مبين في الجدول (١) .

٣-٣ الأدوات والأجهزة والوسائل المستخدمة

٣-٣-١ وسائل جمع المعلومات والبيانات

- ١- المصادر العربية
- ٢- المقابلات الشخصية
- ٣- الاستبيان
- ٤- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)

٣-٣-٢ الأدوات والأجهزة المستخدمة

- ١- جهاز (Lap Top) نوع (Dell)
- ٢- حاسبة الالكترونية يدوية عدد (١) نوع (كنكو)

٣-٣-٤ خطوات التصميم والبناء والإجراءات الميدانية

قام الباحثان بعملية إعداد الصيغة الأولية للمقياسين (التكيف للعمل الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية) وذلك من خلال الإطلاع على الأدبيات الخاصة بالإدارة العامة والإدارة الرياضية والمصادر المتعلقة بها ومراجعة الدراسات والأبحاث السابقة للتعرف على طبيعة بناء المقاييس وكيفية صياغة الفقرات وكذلك فقد قام

^(١) عبدالله حسين اللامي : هيكله الرسائل والاطارح في كليات التربية الرياضية ، جامعة القادسية ، ٢٠٠٧ : ٣٦ .

^(٢) عبد الرحمن عدس : مبادئ الاحصاء في التربية وعلم النفس ، ط١ ، الاردن ، مكتبة الاقصى ، ١٩٨٠ : ٢٤٦ .

الباحثان بأجراء مقابلات شخصية مع بعض الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية ومن خلال المقابلة استفاد الباحثان من ذوي الخبرة والاختصاص وذلك من خلال إعطاء الآراء والمعلومات والمعارف والاستفادة منها في البحث العلمي .

٣-٤-١ تحديد أسلوب وأسس صياغة الفقرات

اعتمد الباحثان في صياغتها للفقرات على أسلوب (ليكرت) ، حيث تعد هذه الطريقة من أفضل الطرق في التنبؤ بالسلوك أو الظاهرة .^(١)

واستند الباحثان على أسس صياغة فقرات المقياس وهي: ^(٢)

- ١- إن يكون للفقرة معنى واحد ومحدد.
- ٢- الابتعاد عن استخدام نفي النفي.
- ٣- تكتب بلغة سهلة وواضحة .
- ٤- ممثلة لمجالات المقياس .
- ٥- الجمع بين الفقرات الايجابية والسلبية لإيجاد نوع من التوازن والابتعاد عن النمطية في الإجابة وهي تعد من أدوات الاختبار لمصادقية الإجابة (٢)

ومن خلال ذلك قام الباحثان بصياغة (١٨) فقرة لمقياس التكيف الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية

٣-٤-٣ عرض الصيغة الأولية للمقياسين على الخبراء والمختصين

بعد إعداد المقياس من قبل الباحثان وبصيغته الأولية ، وقد احتوى مقياس التكيف الإداري (١٨) فقرة.وقد قام الباحثان بعرض الصيغة الأولية للمقياسين على الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية ضمن اختصاص الإدارة والاختبارات والقياس والاختصاصات الأخرى وقد كان عددهم (٢٠) خبير ومختص ملحق رقم (١) وذلك لغرض التأكد من صلاحية مقياس التكيف الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية) ، وأيضاً لمعرفة صلاحية الفقرات ومدى مناسبتها للمجال التي وضعت فيه وكذلك لمعرفة اتجاهات الفقرات سلبية كانت أم ايجابية والتعرف على الفقرات التي بحاجة إلى تعديل مع تقديم المقترح وبعد إن ابدى الخبراء والمختصين آرائهم على فقرات المقياسين تم معالجتها للفقرات إحصائياً" وذلك من خلال تطبيق قانون (مربع كأي) مستخدماً" من خلالها النسبة المئوية كمييار لقبول أو استبعاد فقرات المقياسين ، حيث قبلت الفقرات التي أتفق عليها (٧٥%) فأكثر من الخبراء والمختصين على أنها صالحة ومناسبة للقياس . إي إن الفقرة عندما تكون قيمتها المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية (٣,٨٤) عند مستوى احتمالي (٠,٠٥) وعند درجة حرية (١) ، فإن ذلك يدل على معنوية هذه الفقرة أي (١٥) خبيراً" من أصل (٢٠) خبيراً" .

(١) شاكر مبدر باسم : نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن ، مطابع التعليم العالي ، جامعة البصرة ، ١٩٩٠ □ ١٤٤ .

(٢) صلاح الدين محمود : القياس والتقويم التربوي والنفسى ، ط ١٠ ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٠ □ ٥٣٩٨ .

كما وأسفر التحليل النهائي لمقياس التكيف الإداري على استبعاد (فقرتان) من فقرات المقياس وبهذا يكون عدد فقرات المقياس بعد الاستبعاد (١٦) فقرة وكما مبين في الجدول (٢)

ل (٢)

يبين النسبة المئوية لقبول فقرات مقياس التكيف الإداري

ت	النسبة المئوية	ت	النسبة المئوية	ت	النسبة المئوية	ت	النسبة المئوية	ت	النسبة المئوية
١	%٩٥	٥	%٨٥	٩	%١٥*	١٣	%٨٠	١٧	%٧٥
٢	%٩٠	٦	%٧٥	١٠	%٨٥	١٤	%٧٥	١٨	%٨٠
٣	%٩٠	٧	%٨٠	١١	%٩٥	١٥	%٧٥		
٤	%٢٥*	٨	%٨٠	١٢	%٩٠	١٦	%١٠٠		

* تعني غير معنوية

٣-٤-٤ اختيار سلم التقدير

قام الباحثان بعرض سلم التقدير المناسب للمقياس (التكيف الإداري للقيادات العاملات في المجال الرياضي من خلال العلاقات الاجتماعية) في الأندية والاتحادات الرياضية على الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية وذلك لبيان آرائهم في سلم التقدير المقترح وكان سلم التقدير خماسي وإعطاء بائل عن هذا السلم المقترح :

أتفق دائما" ، اتفق غاليا" ، اتفق أحيانا" ، اتفق نادرا" ، لا اتفق

حيث كانت إجابات الخبراء متفقة لسلم التقدير بنسبة اتفاق (٨٥%) بموافقة (١٧) خبيراً من أصل (٢٠) خبير وهذا يؤكد صلاحية سلم التقدير المقترح للمقياس .

٣-٤-٥ أسلوب تصحيح فقرات المقياسين

لغرض الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة تعطي أوزان مناسبة لبدائل فقرات المقياسين وذلك من خلال جمع درجات المستجيب على سلم التقدير الخماسي نحصل على الدرجة الكلية لكل فرد ، ومن خلال ذلك فإن فقرات المقياسين قد صيغت باتجاهين أحدهما ايجابي والأخر سلبي وقد تحددت أوزان الفقرات (١ - ٥) درجات لكل فقرة من فقرات المقياسين) ولذا فقد وضعت خمس بدائل واستجابات متدرجة بحيث عندما تجمع هذه الأوزان لكل الفقرات تكون النتيجة هي الدرجة التي تعبر عن مدى مستوى مقياس التكيف الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية وال (٣) يبين ذلك

يبين أوزان البدائل لفقرات المقياس بالاتجاهين الايجابي والسلبى

لا أتفق	أتفق نادرا	أتفق أحيانا	أتفق غالبا	أتفق دائما	سلم التقدير	اتجاه الفقرة
١	٢	٣	٤	٥	ايجابي	
٥	٤	٣	٢	١	سلبى	

٣ - ٥ التجربة الاستطلاعية

بعد أن أصبح المقياس جاهز للتطبيق قام الباحثان بأجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق النهائي للبحث بوقت ملائم وكذلك للتعرف على الصعوبات والمعوقات التي تواجه عملية التطبيق وأيضا لمعرفة متوسط الوقت اللازم للإجابة عن فقرات المقياسين كلا على حده ، قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة من إداريات ومدربات القياديات في محافظة البصرة حيث اختار الباحثان (٥) إداريات و (٥) مدربات وكان المجموع (١٠) إداريات ومدربات وقد تم ذلك للفترة من ٢ / ٤ / ٢٠١٢ ولغاية ٤ / ٤ / ٢٠١٢ وبذلك طلب الباحثان من العينة ملاحظة كل فقرة بدقة والتأشير عليها بعلامة () في الحقل المناسب من اجل تلافي أية أخطاء وقد قام الباحثان بإيضاح طريقة الإجابة لإفراد العينة وإعطائهم الفرصة للاستغفار عنها مع إعطائهم الوقت الكافي للإجابة وقد وجدت الباحث هان متوسط الوقت المستغرق للإجابة عن مقياس التكيف الإداري (١٠-٥) دقيقة

٣ - ٦ تجربة تحليل فقرات المقياسين على عينة البناء

أن الهدف الرئيسي والأساس من تجربة تطبيق المقياس (مقياس التكيف الإداري) هو من أجل تحديد القوة التمييزية لفقرات المقياس وأيضا" لأجل استخراج الأسس العلمية للمقياس من خلال استخدام الوسائل الإحصائية لغرض الحصول على فقرات دقيقة " أن تحليل الفقرات هو عبارة عن عملية فحص واختيار استجابات الأفراد عن كل فقرة من فقرات الاختبار ، وتتضمن هذه العملية الكشف عن قوة تمييز الفقرة وفعالية البدائل في فقرات الاختبار".^(١)

وقد قام الباحثان بإجراء تجربة تطبيق المقياس (مقياس التكيف الإداري) على عينة البناء والتي تتكون من (١٠٠) إدارية ومدربة موزعين على محافظات القطر وتم ذلك من ١٥ / ٤ / ٢٠١٢ إلى ١١ / ٦ / ٢٠١٢ حيث قام الباحثان بعملية توزيع استمارات الاستبيان على أفراد العينة وطلب منهم قراءة التعليمات التي تخص عملية الإجابة على الاستبيان مع مليء المعلومات الخاصة فيها ، بعدها قام الباحثان بتدقيق إجابات أفراد العينة لغرض التأكد من سلامة الإجابة على جميع فقرات المقياس .

٣ - ٦ - ٢ تحليل الفقرات للمقياسين إحصائيا

^(١) عبد الجليل إبراهيم الزوبعي وآخرون : علم النفس التربوي ، ط٣ ، بغداد ، مطبعة وزارة التربية ، ١٩٨٧ ، ص٧٤ .

بعد أن قام الباحثان بعملية التحليل النظري وذلك من خلال آراء الخبراء والمختصين ، عمل الباحثان على التحليل الإحصائي لفقرات المقياس واكتشاف صدق الفقرات وتجانسها مع المقياس وتحديد الفقرات المميزة وغير المميزة وقد اعتمد الباحثان على القوة التمييزية والاتساق الداخلي .

٣ - ٢ - ١ القوة التمييزية

تعتبر هذه الخطوة من الخطوات الأساسية والتي يتم من خلالها التعرف على قدرتها على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات عالية والإفراد الحاصلين على درجات منخفضة في استمارات المقياسين كلاهما على حده وذلك لغرض إيجاد القوة التمييزية لفقرات المقياس وذلك بعد الحصول على إجابات عينة البناء للمقياس ، قام الباحثان باحتساب الدرجة الكلية لكل فرد للمقياس من خلال جمع درجات الفقرات لكل فرد من العينة ، ومن ثم رتبنا الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة تنازلياً .

ومن ثم قسمت الدرجات بعد ترتيبها إلى مجموعتين تمثل أحدهما الأفراد الذين حصلوا على أعلى الدرجات ونسبة (٢٧ %) والمجموعة الثانية تمثل الأفراد الذين حصلوا على أدنى الدرجات ونسبة (٢٧ %) إذ يؤكد مروان عبد المجيد (١٩٩٩) " أن نسبة (٢٧%) من المجموعة العليا و (٢٧%) من المجموعة الدنيا هي أفضل نسبة نحصل بواسطتها على أعلى معاملات التمييز " (١).

أما بالنسبة لقياس التكيف الإداري فقد تم استبعاد (٢) فقرتان من المقياس وبذلك أصبح عدد فقراته (١٤) فقرة وأن الفقرات المستبعده هي (١١ - ١٤) .

□ (٤)

يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس التكيف الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية

القوة التمييزية	ت	القوة التمييزية	ت	القوة التمييزية	ت	القوة التمييزية	ت
٣,٣٤	١٣	٧,١٩	٩	٦,١٥	٥	٥,٧٣	١
*١,٢٦	١٤	٣,٤٨	١٠	٤,٦٣	٦	٦,١٦	٢
٣,٧٨	١٥	*١,٢٠	١١	٦,١٧	٧	٥,٢٠	٣
٤,٩١	١٦	٤,٨٧	١٢	٥,٧٧	٨	٣,٢٧	٤

* قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وعند درجة حرية (٥٢) والبالغة (٢,٠٠٧)

٣ - ٢ - ٢ الاتساق الداخلي لفقرات المقياس

أن عملية التحليل الإحصائي التي قام بها الباحثان لفقرات المقياس (القوة التمييزية) لا تحدد التجانس في الظاهرة الموضوعية لقياسها ، إذ يمكن إن تكون هنالك فقرات متقاربة ويمكن من خلالها إن تقيس سمات أخرى ، ولذلك يمكننا استبعاد الفقرات التي تبدو بأنها لا قيمة لها في المقياس وعلى هذا الأساس تعتمد طريقة الاتساق الداخلي على تحديد وإيجاد معاملات الارتباط ما بين درجة كل فقرة بالدرجة الكلية لجميع فقرات

(١) مروان عبد المجيد : الأسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية ، ط ١ ، الأردن ، دار الفكر العربي ، ١٩٩٩ : ص ١٤٠ .

المقياس ولكل أفراد العينة " تعتمد طريقة الاتساق الداخلي على مدى ارتباط البنود أو الفقرات أو الوحدات مع بعضها البعض داخل الاختبار أو المقياس ومدى ارتباط كل بند أو فقرة أو وحدة مع الاختبار ككل " (١)
وان استخدام طريقة الاتساق الداخلي تضيف إلى المقياس المميزات التالية : (٢)

- ١- يبرز الترابط بين الفقرات .
- ٢- إجراء الاتساق الداخلي يعد أحد أوجه صدق البناء .
- ٣- إجراء الاتساق الداخلي هو استخراج لثبات الفقرات .
- ٤- إنها تجعل المقياس متجانسا" في قدرته حيث تقيس كل فقرة نفس البعد السلوكي الذي يقيسه المقياس بأكملها بعد إتمام التحليلات الإحصائية من قبل الباحثان للمقياس بطريقة الاتساق الداخلي فقد أصبحت عدد فقرات المقياس (١٢) فقرة ، وذلك بسبب استبعاد (فقرتان) من المقياس من خلال التحليل الإحصائي للاتساق الداخلي كما مبين في الجدول (٥)

□ (٥)

يبين قيم معامل الارتباط الدالة على الاتساق الداخلي لمقياس التكيف الإداري

معامل الارتباط	ت الفقرة	معامل الارتباط	ت الفقرة	معامل الارتباط	ت الفقرة	معامل الارتباط	ت الفقرة
٠,٧٣٤	١٣	٠,٥٣١	٩	*٠,١٣٥	٥	٠,٨١٥	١
٠,٣١١	١٤	٠,٧١٧	١٠	٠,٨٣٤	٦	*٠,٠٧٠	٢
		٠,٤٤٤	١١	٠,٦٥٢	٧	٠,٣٧١	٣
		٠,٤٩١	١٢	٠,٤٥٥	٨	٠,٦٨٧	٤

* قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٩٨) وتحت مستوى دلالة (٠,٠٥) البالغة (٠,١٩٥)

٣ - ٧ المعاملات العلمية للمقياسين

٣ - ٧ - ١ الصدق

يعد الصدق من الخصائص المهمة في بناء الاختبارات والمقاييس ويقصد به هو قياس المقياس للغرض المصمم من أجله وكما عرفته ليلي السيد فرحات ((الدرجة التي تقيس بها الاختبار أو المقياس الشيء المراد قياسه)) (٣).

وقد تعددت أنواع وأساليب تقدير الصدق حسب الحالات والمتغيرات الموجودة لذلك فأن للصدق أهمية كبيرة في بناء وتصميم المقاييس وذلك من خلال قياس السمة التي وضعت للدراسة أي ان المقياس الصادق

(١) محمد نصر الدين رضوان : المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضية ، ط١، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، ٢٠٠٦ : ١٣١ .

(٢) محمد عبد السلام أحمد : القياس النفسي والتربوي ، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، ١٩٨٢ : ٢٩٤ .

(٣) ليلي السيد فرحات : القياس المعرفي الرياضي ، ط١ ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ٢٠٠١ : ٦٧٧ .

هو الذي يقيس السمة المقصودة التي يريد الباحث قياسها ، ولذلك فقد استخدم الباحثان (صدق المحتوى ، الصدق المنطقي ، الصدق الظاهري ، صدق البناء) .

أولاً : صدق المحتوى

ويقصد به ((مدى ما يمثله الاختبار للمجال السلوكي للسمة المقاسة))^(١). وعلى هذا الأساس فإن هذا الصدق يقسم إلى نوعين من الصدق هما (الصدق المنطقي والصدق الظاهري)^(٢).
أ - الصدق المنطقي :-

يعتبر هذا الصدق من الخطوات الأولى في بناء وتصميم المقاييس من خلال دراسة مفردات المقياس ومحتوياته ، لذلك فإن المقياس أو الاختبار الصادق منطقياً ((هو أن يكون هنالك تطابق بين عينة السلوك المشمولة بالاختبار ومنطقة السلوك المراد قياسها))^(٣). وقد قام الباحثان بإجراء هذا النوع من الصدق من خلال تعريف التكيف الإداري وتحليله وصياغة فقراتهما.

ب - الصدق الظاهري

((هو الاختبار أو المقياس الذي يدل اسمه على صدقه ، أي صادق في صورته وبمعنى آخر ليس صدق "علمي" وإحصائياً))^(٤)

ويعد الصدق الظاهري أحد أنواع الصدق الذي يتضح من خلال محتويات المقياس ومن خلال الفقرات في قياس الظاهرة المراد قياسه وذلك من خلال عرض هذه الفقرات على الخبراء والمختصين وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض المقياس على الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية ضمن اختصاص الإدارة والتنظيم والاختبارات والقياس كما مر في عرض الصيغة الأولية لهذا المقياس على الخبراء والمختصين) ملحق (١) .

ثانياً : صدق البناء

يعد هذا النوع من أكثر أنواع الصدق وذلك لملائمته لبناء المقاييس ويسمى بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه ، وتعد أساليب تحليل الفقرات مؤشرات على هذا النوع من الصدق^(٥)
أ - أسلوب المجموعتين المتطرفتين

(١) عصام النمر : القياس والتقويم في التربية الخاصة ، عمان ، دار اليازوري للطباعة والنشر ، ٢٠٠٨ ، ص ٧٢ .

(٢) مصطفى محمود الإمام وآخرون : التقويم والقياس ، بغداد ، دار الحكمة للطباعة ، ١٩٩٠ ، ص ١٢٥ .

(٣) محمد وليد البطش وفريد كامل : مناهج البحث العلمي - تصميم البحث والتحليل الإحصائي ، ط ١ ، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٧ ، ص ١٢٨ .

(٤) ليلى السيد فرحات : القياس والاختبار في التربية الرياضية ، ط ١ ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ٢٠٠٧ ، ص ١٢٢١ .

(٥) عبد الجليل إبراهيم الزويجي وآخرون : الاختبارات والمقاييس النفسية ، الموصل ، مطبعة جامعة الموصل ، ١٩٨١ ، ص ٤٣ .

تم أستخراج والتعرف على القوة التمييزية للفقرات من خلال تحليلها إحصائياً والتي من خلالها تم التعرف على الفقرات القادرة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة وكما مبين في الجدول (٤).

ب - معامل الاتساق الداخلي (صدق المحك الداخلي)

يعد الاتساق الداخلي للفقرات لبيان ثبات الدرجة الكلية للمقياس ((كلما كان معامل الارتباط عالياً كلما دل ذلك على توافر الاتساق الداخلي وان الدرجة الكلية في الاختبار نفسه هي محل الصدق))^(١) وعلى هذا الأساس فقد استخدم الباحثان معامل الاتساق

الداخلي في تحليل فقرات المقياس أي حساب صدق فقرات المقياس وذلك باستخدام المحك الداخلي (الدرجة الكلية للمقياس) وذلك من خلال إيجاد معامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس ، وقد تحقق هذا النوع من الصدق وكما مبين في الجدول (٥) .

٣ - ٧ - ٢ الثبات

يعد الثبات من العناصر الأساسية في إعداد الاختبارات واعتماد نتائجها ويعرف الثبات بأنه ((الدقة في تقدير العلاقة الحقيقية للفرد على الفقرة التي يقيسها المقياس أو مدى الاتساق في علاقة الفرد إذا أخذ المقياس نفسه مرات عدة في الظروف نفسها))^(٢)

وهناك عدة طرق يمكن من خلالها استخراج معامل الثبات وقد اختار الباحثان طريقة إعادة الاختبار . وطريقة إعادة الاختبار تتلخص بإجراء الاختبار على العينة التي تفصل بينهما فترة زمنية وبعد ذلك يتم التعرف على الارتباط بين الاختبارين والقيمة المستخرجة تمثل معامل ثبات الاختبار^(٣) ومن أجل ذلك تم إعادة الاختبار على (١٠) إداريات ومدربات في محافظة البصرة في الاتحادات الرياضية والأندية الرياضية بعد مرور (١٠ - ١٤) يوماً من الاختبار الأول يوم ١٥-١٦ / ٤ / ٢٠١٢ وبعد جمع نتائج الاختبارين قام الباحثان باستخراج معامل الارتباط لبيرسون للمقياس وكما مبين في الجد (٦)

□ (٦)

يبين قيمة الارتباط لبيرسون للدلالة على ثبات المقياس

المقياس	معامل الارتباط لبيرسون	قيمة (ر) الجدولية
التكيف الإداري	٠,٧٣٧	٠,٦٣٢

(١) أخلص محمد ومصطفى حسين : الاجتماع الرياضي ، ط١ ، مصر ، مطبعة القاهرة ، ٢٠٠١ (١٧٧ .

(٢) أحمد عودة وقتحي ملكاوي : أساسيات البحث العلمي ، ط٢ ، الأردن ، مكتبة الكتاني ، ١٩٩٣ (١٩٤ .

(٣) مروان عبد المجيد إبراهيم : الأسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والثبات في التربية الرياضية ، عمان ، دار الفكر للطباعة والنشر ، ١٩٩٩ .

وقد ظهرت معنوية هذا الارتباط بين الاختبارين وللمقياس وهذا يعتبر دليلاً على درجة استقرار الأفراد في إجاباتهم عن الاختبار بعد فترة زمنية وهذا ما يقصد به معامل الثبات للمقياس عند درجة حرية (٨) وتحت مستوى دلالة (٠,٠٥) .

٣ - ٨ الدرجات المعيارية

بعد إن حصل الباحثان على البيانات الخاصة بعينة البناء من خلال تطبيق مقياس (التكيف الإداري) وحصولها على الدرجات الخام ((إن الدرجات الخام لا تكون ذات فائدة ، لأنه لا توجد طريقة معروفة لمقارنتها بأي شيء))^(١) ومن خلال ذلك فإن هذه ((الدرجات الخام تعتبر غير صالحة للمقارنة))^(٢) أي أنها ضعيفة القياس وتشكل صعوبة في المقارنة وعلى هذا الأساس يجب تحويل هذه الدرجات الخام إلى درجات معيارية ، وذلك باعتبارها الطريقة الأساسية لعملية القياس من خلال تفسير الدرجات الخام وتحليلها من خلال النتائج ، وعلى هذا الأساس فقد تم معالجة نتائج المقياسين إحصائياً من خلال استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة المعيارية ((هيدرجة يعبر فيها عن درجة كل فرد على أساس عدد وحدات الانحراف المعيارية لدرجته عن المتوسط))^(٣) وكما موضح في الملحق (٣) . وقد قام الباحثان باستخراج معامل الالتواء للمقياس وذلك لغرض معرفة مدى التجانس لمحتوى المقياس لعينة البحث ، لأنه جميع الإجابات قد وقعت ضمن منحني التوزيع الطبيعي وكما مبين في الجدول (٧) .

L (٧)

يبين معامل الالتواء لمقياس التكيف الإداري

معامل الالتواء	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوسيط	المعالجات الإحصائية المتغيرات
٠,٦٢	٣١,٣٧	٢١٣,٥٤	٢٠٧	التكيف الإداري

٣ - ٩ المستويات المعيارية

ان تحديد المستويات المعيارية لا يتم إلا من خلال الدرجات المعيارية والتي يتم من خلال عملية القياس بدلالة الدرجات الخام ((عند الحصول على درجة يتم تفسيرها في ضوء الجداول المعيارية حتى تحدد مستوى الأداء النسبي للفرد بالنسبة للمجموعة التي ينتمي إليها))^(٤) وأيضاً من أجل معرفة موقع العينة في منحني التوزيع الطبيعي من خلال البيانات المعروضة قيد البحث ((يتوقف الحصول على منحني الاعتدالي للبيانات على طبيعة العينة وعددها ومدى مناسبة الاختبارات لهذه العينة ، فكلما زاد حجم العينة وكانت الاختبارات مناسبة

(١) ودبيع ياسين التكريتي وحسن محمد عبد : التطبيقات واستخدام الحاسوب في بحوث التربية الرياضية ، الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، ١٩٩٩ : ص ١٨٢ .

(٢) عبد الجليل وآخرون : المصدر السابق ، ١٩٨١ ، ٨٧٧ .

(٣) علي سلوم : مبادئ الطرق الإحصائية في التربية الرياضية ، بغداد ، ٢٠٠٧ ، ٩٦٧ .

(٤) ليلي السيد فرحات : القياس المعرفي الرياضي ، ط ١ ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ٢٠٠١ ، ٨٤٧ .

اقتربنا عند توزيع البيانات من شكل المنحنى ألعئءالي ((^(١) . وعلى هذا الأساس فقء اختار الباحثان ان تكون هناك خمسة مستويات لمقياس (التكيف الإداري من خلال العلاقات الأءتماعيه) وتقسف الدرجات المعيارية إلى (٥) مستويات ، والدرجات المعيارية المعدلة تتكون من (٦ انحرافات) ، فأن المستوى الواحد ١,٢ وحدة معيارية إي يساوي ١٢ درجة معيارية معدلة .

L (٨)

يبين الدرجات والمستويات المعيارية والدرجات الخام لمقياس التكيف الأءاري والنسب المئوية لها

الدرجة في المنحنى	المستويات	الدرجة المعيارية	الدرجات الخام لمقياس التكيف الأءاري	المستويات
٤,٨٦	جيد جدا"	٦٨ - ٨٠	٥١ - ٦٠	جيد جدا"
٢٤,٥٢	جيد	٥٦ - ٦٨	٤٢ - ٥٠	جيد
٤٠,٩٦	متوسط	٤٤ - ٥٦	٣٢ - ٤١	متوسط
٢٤,٥٢	مقبول	٣٢ - ٤٤	٢٢ - ٣١	مقبول
٤,٨٦	ضعيف	٢٠ - ٣٢	٢١ - فما دون	ضعيف

٣ - ١٠ تطبيق المقياس

بعء اكتمال إجراءات البناء والتصميم والتقنين فقء أصبح المقياس جاهز للتطبيق بحيث أنمقياس التكيف الإداري (١٢ فقرة) ، حيث قام الباحثان بتطبيق المقياس بصورته النهائية (ملحق ٢) على عينة التطبيق البالغة عءدها (٥٠) إءارية ومءربة موزعين على محافظات القطر للفترة من ٢٠١٢/١٢/٣ ولغاية ٢٠١٣/١٠/١٥ وبعد ذلك قام الباحثان بتحليل إءابات عينة التطبيق النهائية على الاستثمارات الخاصة بالمقياس فقء تم حساب الدرجة النهائية لحاصل جمع الدرجات التي حصل عليها المءيب من العينة على الفقرات من المقياس حيث أصبح لكل إءارية ومءربة تمثل رأيه على المقياس .

٣-١١ الوسائل الإحصائية

- ١- النسبة المئوية
- ٢- الوسط الحسابي
- ٣- الانحراف المعياري
- ٤- الوسيط
- ٥- معامل الارتباط (بيرسون)
- ٦- القوة التمييزية (اختبار - ت -) للعينات المستقلة
- ٧- معامل الالتواء

(١) وءيع ياسين وحسن محمد : المصدر السابق ، ١٩٩٩ (١٦٥) .

٨- مربع كأي

٩- الدرجة الزائفة

١٠- الدرجة التائفة

وقد استخدمت الباحثة نظام (Spss) version 11 للمعالجات الإحصائية

4- عرض النتائج وتحليل مناقشتها

4-1 عرض نتائج مستويات مقياس التكيف الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية وتحليلها ومناقشتها:

pss (١٩)

يبين نتائج مستويات مقياس التكيف الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية والنسب المئوية لها

النسبة المئوية	العدد الكلي	الاعداد		المستويات	الدرجات الخام
		مدربة	إدارية		
٨%	٤	---	٤	جيد جدا	٦٠ - ٥١
١٢%	٦	٤	٢	جيد	٥٠ - ٤٢
٥٠%	٢٥	١٢	١٣	متوسط	٤١ - ٣٢
٢٠%	١٠	٣	٧	مقبول	٣١ - ٢٢
١٠%	٥	١	٤	ضعيف	٢١ - فمادون

يبين الجدول () أن مستوى (جيد) في مقياس التكيف الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية قد تحدد بين (٥١ - ٦٠) ومستوى (جيد) قد تحدد بين (٤٢ - ٥٠) ومستوى (متوسط) تحدد بين (٣٢ - ٤١) ومستوى (مقبول) تحدد بين (٢٢ - ٣١) ومستوى (ضعيف) قد تحدد بين (٢١ - فمادون) ، كما بين النسب المئوية حسب مجال العلاقات الاجتماعية لمقياس التكيف الإداري ، الذين وقعن حسب مستوى (جيد جدا) كان عدد الإداريات (٤) والمدربات لا يوجد من مجموع العدد الكلي (٤) وبنسبة مئوية (٨%) ، والذي وقعن تحت مستوى (جيد) كان عدد الإداريات (٢) والمدربات (٤) من مجموع العدد الكلي (٦) وبنسبة مئوية (١٢%) و كما الذي وقعن في مستوى (متوسط) كان عدد الإداريات (١٣) والمدربات (١٢) من مجموع العدد الكلي (٢٥) وبنسبة مئوية (٥٠%) ومستوى (مقبول) كان عدد الإداريات (٧) والمدربات (٣) من مجموع العدد الكلي (١٠) وبنسبة مئوية (٢٠%) أما الذين وقعن في مستوى (ضعيف) كان عدد الإداريات (٤) والمدربات (١) من مجموع العدد الكلي (٥) وبنسبة مئوية (١٠%) من المجموع وكما موضح بالشكل ()

ويعزو الباحثان سبب حصول الإداريات والمدربات على المستويين (جيد جدا) و(جيد) في مجال العلاقات الاجتماعية الى وجود علاقات انسانية إيجابية ناجحة بناءة بين الإداريات والمرؤوسين وبين المدربة واللاعبات في المنظمة الواحدة ، ومن هنا نجد أن النجاح في تكوين العلاقات الاجتماعية الصحيحة وفي أي مكان ولا سيما في داخل المؤسسة الرياضية سوف تسهم أسهاما كبيرا في نجاح العملية الإدارية الأمر الذي يساعد الإدارة على ترسيخ المبادئ التنظيمية لعملها وبالتالي توصلنا الى تحقيق الاهداف ،

ومن خلال ذلك تعطي للادارية أو المدربة مع الافراد التابعين الشعور بالثقة العالية والمشاركة في عملية اتخاذ القرارات وأهمية العمل بتحقيق أهدافها من موقع المسؤولية ، كل هذه العوامل تساعد على عملية التفاهم بين التابعين . وتشير ناهدة رسن (٢٠٠٢) " واحدة من الوسائل التي يتبعها المدرب لبناء علاقة عمل جيدة مع باقي المدربين والمدربين المساعدين والاداريين هي الاحترام والتشاور بينهم دوريا" لمعرفة مستوى الفريق أو مستوى أحد اللاعبين أو ضعف في أحد المراكز وكيفية التغلب عليه أيضا والعلاقات الاجتماعية الصحيحة خارج المؤسسة وهو كسب المباريات وأرضاء الجمهور".^(١)

وهذا ما يؤكد عبد الله ابو القاسم وعباس العرفي (١٩٩٦) " أن اقامة علاقات انسانية جيدة وسليمة بين أعضاء التنظيم في المؤسسة التربوية يعد أمرا" هاما" بحيث توليها الادارة التربوية اهتماما" خاصا" كي تستطيع انجاز اهدافها واهداف أعضاءها " .^(٢)

أما سبب حصول الاداريات والمدربات على مستوى (متوسط) في مجال العلاقات الاجتماعية لمقياس التكيف الاداري فيرى الباحثان أن البعض من هن يمتلكن القدرة على بناء علاقات اجتماعية وانسانية ، لكنها بحقيقة الامر علاقات متواضعة غير متينة الامر الذي يعتبره الباحثان مؤشرا" على محدودية عملية التوافق والتفاعل الاجتماعي في مابين الادارية مع المرؤوسين وبين المدربة واللاعبات وهذا بحد ذاته سوف يكون له تأثيرا" سلبيا" على عملية الاداء في العمل كمجاميع متماسكة ومتفاهمة فيما بينهم ، وبهذا تكون ضعيفة الاداء من حيث التعاون فيما بينهم وبالتالي ، فأن المستوى ليس بالمطلوب.

وهذا ما أكده إحسان محمد الحسن (٢٠٠٥) " ومن الجدير بالذكر هنا أن اسباب فاعلية وقوة الجماعة الرياضية تمسكها بالقيم والممارسات السلوكية الايجابية وابتعادها وممارستها للقيم والممارسات السلوكية السلبية والضارة .فالجماعة الرياضية التي تؤمن بالقيم الايجابية وتترجمها ترجمة دقيقة في سلوكيتها وعلاقتها الاجتماعية هي الجماعة الفاعلة والقوية ، والجماعة المتعاونة والموحدة التي تستطيع بلوغ غاياتها واهدافها القريبة والبعيدة بكل كفاية واقتدار . بينما الجماعة التي لا تلتزم بالقيم الايجابية وتميل الى القيم السلبية هي الجماعة الضعيفة والمبعثرة التي تفشل في بلوغ أسبسط طموحاتها واهدافها"^(٣)

وكما تشير ناهدة رسن " ضرورة خلق علاقة وطيدة مع اللاعبين وكذلك عوائلهم مما له من دور في خلق حالة اجتماعية جيدة لها بالغ الاثر في نفوس اللاعبين " .^(٤)

ويعزو الباحثان سبب حصول الاداريات والمدربات على المستويين (مقبول وضعيف) أن أي واحد قد يرتكب غلطة واحدة تؤدي إلى خسارة المباراة ، ولذلك يتعرض لمواجهة عامة من النقد يمكن أن تؤدي الى نهايته ويرجع

^(١) ناهدة رسن : علم النفس الرياضي في التدريب والمنافسة الرياضية ، ط١ ، الدر العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٢ : ص ١٩١ .

^(٢) عبد الله ابو القاسم وعباس العرفي : مدخل الى الادارة التربوية ، ط١ ، دار الكتب الوطنية ، ليبيا ، ١٩٩٦ - ١٩٨ .

^(٣) إحسان محمد الحسن : علم الاجتماع الرياضي ، ط١ ، داروائل للنشر ، عمان ، ٢٠٠٥ - ١١٧ - ١١٨ .

^(٤) ناهدة رسن : مصدر سبق ذكره ، ص ١٩٣ .

الى عوامل شخصية أهمها عدم الالمام بالمهام والمسؤوليات وخاصة بالعمل الاداري والرياضي ، ويضعف القدرة على انجاز الاعمال وتحقيق الاهداف وفق ما مطلوب منه وهذا يضعف بالتالي عدم شعورهم بالاحترام وعدم الاستعداد الكافي لتفهم المرؤوسين من خلال معرفة شخصياتهم وتكوين علاقات اجتماعية طيبة مما ينعكس بالتالي على التعاون والتنسيق بين الاداريات او المدربات مع جهات ذات العلاقة وبالتالي غياب صفة العمل الجماعي، وهذا مايشير إليه كنعان نواف (١٩٨٥) " أن من الامور المهمة في حياة كل شخص شعوره بالاحترام وسط الآخرين أي أن الافراد يستجيبون أستجابة طيبة عندما يشعرون بأهميتهم وقيمهم الذاتية وانهم يقاومون كل التصرفات والاعمال التي تقلل من احساسهم بقيمته واحترامهم" (١)

كما أكد محمود داود الربيعي (٢٠٠٨) " فن الاداره في هذا المجال هو الخصائص التي يمتاز بها الاداري لضمان تحقيق وتنفيذ الادارة الناجحة في رعاية الرياضيين بدعم ومساعدة وتوجيه اصحاب الخبرة والتجربة ممن يسهلوا مهمة من يعمل في هذه المؤسسات وتعويدهم على الممارسات المستمرة والقدرة على خلق مبدأ العمل الجماعي (٢)

٥- الاستنتاجات والتوصيات

١-٥ الاستنتاجات

في ضوء النتائج الأحصائية التي توصل إليها الباحثان من خلال تطبيق المقياس فقد تم التوصل إلى الاستنتاجات التالية :-

١- يعد مقياس التكيف الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية أداة لكشف عن مستويات التكيف الإداري للإداريات والمدربات في المجال الرياضي في العراق .

٣- إن مستويات مقياس التكيف الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية للإداريات والمدربات

توزعت العينة توزيعاً اعتدالياً بين المستويات التي تمثلت في (جيد جدا ، جيد ، متوسط ، مقبول ، ضعيف)
٥- توزعت عينة البحث خمسة مستويات للتكيف الإداري للإداريات والمدربات في العراق حيث تبين إن أعلى نسبة للعينة قد تركزت عند مستوى (متوسط) ثم يليها مستوى (مقبول) ومن ثم المستويين (جيد) ومن ثم المستوى (ضعيف) حيث كانت أدنى نسبة في المستوى (جيد جدا)

٦- على أساس نتائج مقياس التكيف الإداري من خلال العلاقات الاجتماعية يتضح أن أغلب الإداريات والمدربات قد وقعوا في المستوى (متوسط فما فوق) .

٥-٢ التوصيات

في ضوء الاستنتاجات المستخلصة من نتائج البحث يوصي الباحثان بما يأتي:-

(١) كنعان نواف : القيادة الادارية بين النظرية والتطبيق ، ط ٤ ، مطابع الفرزدق التجارية الرياضي ، ١٩٨٥ ، ١٦٨ - ١٦٩

(٢) محمود داود الربيعي : مصدر سبق ذكره ، ص ٣٦ .

- ١- اعتماد المقياس لغرض قياس التكيف للعمل الاداري من خلال العلاقات الاجتماعية للقيادات النسوية في العراق .
- ٢- إجراء التقويم الدوري للكفايات الإدارية لرؤساء الأندية الرياضية العراقية .
- ٣- التأكيد على المهارات القيادية الذهنية لرئيسة النادي من (رسم الاستراتيجيات ووضع الخطط والأهداف وتنظيم العمل الإداري مقارنة بالمهارات الإنسانية والفنية) .
- ٤- ضرورة إشراك رئيسات وعضوات ومدربات الأندية الرياضية في دورات تطويرية لزيادة الكفايات الإدارية لديهم .
- ٥- عقد الندوات واللقاءات الدورية بين رئيسات الأندية وأعضاء الهيئات الإدارية والمدربات لبحث حاجاتهم ومشاكلهم ومحاولة تذليلها وتقوية العلاقات الاجتماعية.
- ٦- منح عضوات الهيئة الإدارية والمدربات الحرية الكافية لممارسة دورهم القيادي في العمل داخل النادي أو الأتحاد الرياضي.
- ٧- العمل على إيجاد وتوفير مناخ اجتماعي اتجاه الإداريات والمدربات للإبداع والأفكار الجديدة للتطور العلمي وتحسين الظروف الاقتصادية .

المصادر

- أحمد عودة وفتحي ملكاوي : أساسيات البحث العلمي (٢٠ ، الأردن ، مكتبة الكتاني ، ١٩٩٣ .
- أخلص محمد ومصطفى حسين : الاجتماع الرياضي : ١ ، مصر ، مطبعة القاهرة ، ٢٠٠١ .
- حسين مؤنس : الحضارة في أصول وعوامل قيامها وتطورها ، عالم الفكر ، الكويت ، ١٩٩٨ .
- سعيد إسماعيل حسيني : قواعد أساسية في البحث العلمي (١٠ ، بيروت ، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر ، ١٩٩٤ .
- شاكر مبدر باسم : نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن ، مطابع التعليم العالي ، جامعة البصرة ، ١٩٩٠ .
- صلاح الدين محمود : القياس والتقويم التربوي والنفسي ١٠ ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٠ .
- عبد الجليل إبراهيم الزويبي وآخرون : الاختبارات والمقاييس النفسية ، الموصل ، مطبعة جامعة الموصل ، ١٩٨١ .
- عبد الجليل إبراهيم الزويبي وآخرون : علم النفس التربوي ٣ ، بغداد ، مطبعة وزارة التربية ، ١٩٨٧ .
- عبد الله ابو القاسم وعباس العرفي : مدخل الى الادارة التربوية ١ ، دار الكتب الوطنية ، ليبيا ، ١٩٩٦ .

- عصام النمر : القياس والتقويم في التربية الخاصة ، عمان ، دار اليازوري للطباعة والنشر ، ٢٠٠٨.
- علي سلوم : مبادئ الطرق الإحصائية في التربية الرياضية ، بغداد ، ٢٠٠٧.
- ليلي السيد فرحات : القياس والاختبار في التربية الرياضية ١ ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ٢٠٠٧.
- ليلي السيد فرحات : القياس المعرفي الرياضي ١ ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ٢٠٠١.
- محمد بني خالد : التكيف الأكاديمي وعلاقته بالكفاءة الذاتية العامة لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة آل البيت ، مجلة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية مجلد ٢٤ .
- مروان عبد المجيد : الأسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية : ١ ، الأردن ، دار الفكر العربي ، ١٩٩٩ .
- محمد نصر الدين رضوان : المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضية : ١ ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ٢٠٠٦ .
- محمد عبد السلام أحمد : القياس النفسي والتربوي ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٨٢ .
- مصطفى محمود الإمام وآخرون : التقويم والقياس ، بغداد ، دار الحكمة للطباعة ، ١٩٩٠ .
- محمد وليد البطش وفريد كامل : مناهج البحث العلمي - تصميم البحث والتحليل الإحصائي : ١ : عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٧ .
- ناهدة رسن : علم النفس الرياضي في التدريب والمنافسة الرياضية ١ ، الدار العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٢ .
- وديع ياسين التكريتي وحسن محمد عبد : التطبيقات واستخدام الحاسوب في بحوث التربية الرياضية : الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، ١٩٩٩ .

مقياس التكيف الإداري

بصيغتها النهائية

ت	الفقرات	أتفق دائما	أتفق غالبا	أتفق احيانا	أتفق نادرا	لا أتفق
١-	لدي إحساس بأن علاقاتي الاجتماعية مضطربة وغير متوازنة بسبب جدية العمل					
٢-	كثيرا ما اشعر بأن آرائي وأفكاري لا تتسجم مع آراء وأفكار التابعين					
٣-	أجد صعوبة في التكيف مع الآخرين في مجال عملي					
٤-	علاقاتي الاجتماعية لها تأثير ايجابي على عملي					

					اعمل بمبدأ الاحترام مع الآخرين إثناء أداء عملي	-٥
					أنتفاعل اجتماعيا" مع الآخرين إثناء أداء عملي وخاصة في المواقف الصعبة	-٦
					أتواصل اجتماعيا" مع الآخرين خارج أوقات العمل	-٧
					احرص على عدم استغلال العلاقات الاجتماعية في مجال العمل	-٨
					عدم تفاعلي الاجتماعي مع الآخرين يؤثر على وسيلة اتصالي معهم في أداء العمل	-٩
					مناخ العمل يسهل عملية التكيف في أداء العمل	-١٠
					العلاقات الطيبة مع العاملين تسود من خلالها التعاون في انجاز العمل	-١١
					العلاقات المتوترة مع التابعين تولد عندي حالة من عدم الثقة بأدائهم	-١٢

ملحق (٣)

الدرجات الخام والدرجات المعيارية لمجال العلاقات الاجتماعية

الدرجة الخام	الدرجة الزائنية	الدرجة التائنية	الدرجة الخام	الدرجة الزائنية	الدرجة التائنية
٦٠	٢,٩٦	٧٩,٦	٣٢	-٠,٥٣	٤٤,٧
٥٩	٢,٨٣	٧٨,٣	٣١	-٠,٦٥	٤٣,٤
٥٨	٢,٧١	٧٧,١	٣٠	-٠,٧٨	٤٢,٢
٥٧	٢,٥٨	٧٥,٨	٢٩	-٠,٩٠	٤٠,٩
٥٦	٢,٤٦	٧٤,٦	٢٨	-١,٠٣	٣٩,٧
٥٥	٢,٣٤	٧٣,٤	٢٧	-١,١٥	٣٨,٤
٥٤	٢,٢١	٧٢,١	٢٦	-١,٢٨	٣٧,٢
٥٣	٢,٠٩	٧٠,٩	٢٥	-١,٤٠	٣٦
٥٢	١,٩٦	٦٩,٦	٢٤	-١,٥٢	٣٤,٧
٥١	١,٨٤	٦٨,٤	٢٣	-١,٦٥	٣٣,٥
٥٠	١,٧١	٦٧,١	٢٢	-١,٧٧	٣٢,٢
٤٩	١,٥٩	٦٥,٩	٢١	-١,٩٠	٣٩
٤٨	١,٤٦	٦٤,٦	٢٠	-٢,٠٢	٢٩,٧
٤٧	١,٣٤	٦٣,٤	١٩	-٢,١٥	٢٨,٥

27,2	2,27-	18	62,1	1,21	46
26	2,40-	17	61,9	1,09	45
24,8	2,02-	16	59,7	0,97	44
23,0	2,64-	15	58,4	0,84	43
22,3	2,77-	14	57,2	0,72	42
21	2,89-	13	55,9	0,59	41
19,8	3,02-	12	54,7	0,47	40
			53,4	0,34	39
			52,2	0,22	38
			50,9	0,09	37
			49,7	0,03-	36
			48,4	0,10-	35
			47,2	0,28-	34
			45,9	0,40-	33