

دراسة مقارنة لمستوى الإشراف الإداري للهيئات الإدارية في الأندية الرياضية للدرجتين الأولى والممتازة

طالب الدراسات العليا: علي ريسان

د. قصي فوزي خلف

الملخص العربي:

أهمية الهيئات الإدارية الدور الكبير في التأثير على الآخرين وكسب طاعتهم واحترامهم وبث روح التعاون وتحفيزهم كل هذا من خلال الإشراف الإداري الجيد لتلك الهيئات الإدارية . حيث تجلّى مشكلة البحث في عدم وجود معايير مبنية على أسس العمل الإشرافي في الأندية الرياضية للدرجتين الأولى والممتازة. من البحث التعرف على الفروق بين الهيئات الإدارية في الإشراف الإداري بين أندية الدرجتين الأولى والممتازة وكذلك التعرف على الفروق في مجالات الإشراف الإداري إذ شملت عينة البحث على مدربي بعض الألعاب الفرعية للدرجتين الأولى والممتازة في محافظات المنطقتين الوسطى والجنوبية إذ تم بناء وتطبيق مقياس الإشراف الإداري للهيئات الإدارية في الأندية الرياضية وكانت من أهم الاستنتاجات هو وجود فرق في الإشراف الإداري بين أندية الدرجة الممتازة وأندية الدرجة الأولى وكذلك وجود فرق في المجال المالي للمقياس .

الملخص الانكليزي

A comparative study of the level of administrative supervision of the administrative bodies In the sports clubs of the two degrees The first and the excellent

Abstract :

That the administrative bodies of the large role in influencing others and gain their obedience and respect and inspire the spirit of cooperation and motivation of all this through the administrative supervision of the good of those administrative bodies. As demonstrated by the research problem in the absence of criteria based on the fundamentals of administrative oversight of sports clubs for the first two degrees and excellent. And that the goal of the research to identify the differences between the administrative bodies to oversee the administrative between the clubs, the first and the excellent and well as to identify differences in the areas of administrative supervision as it included a sample search on the coaches some games Differential of two and the first and excellent in the provinces of central and southern regions since been built and the application of standard management oversight the governing bodies of sports clubs and was one of the most important conclusions is that there is a difference in the administrative supervision of the club's premier league and first division clubs, as well as a difference in the financial area of the scale.

1-1 المقدمة واهمية البحث :

يشهد العالم سلسلة من التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والسياسية والاجتماعية والثقافية ، جعلته عالماً مختلفاً تماماً عما آتينا عليه منذ سنوات قليلة. وكل شيء حولنا أصبح له غير ما تعودنا في الأيام الماضية فالتطورات العلمية تتسابق لتحل مشكلات العالم ، وتوفر هائلة لتقديم خدمات جديدة ومتطورة لم يكن الإنسان يحلم بها. ، فالقاسم المشترك والعامل الحاسم في التنافس الشديد وغير المسبوق بين المنظمات الحديثة والمبنية له العلم والبحث الموضوعي سبل استخدام الموارد لتحقيق .

عملية إنسانية تستهدف التعاون والتنسيق بين الجهود البشرية بالشكل الذي يمكنها من استغلال ما لديها من إمكانيات وما يتوفر لديها من وسائل وتقنيات لتحقيق أهداف محددة بأقل ممكن وأصبح ينظر إليها جهود الإداريين وفعاليتهم أنها من أهم العوامل التي يعزى تقدم المجتمعات فشلها إليه ، ثبت نجاح مشروع يتوقف بالدرجة التي أنوعية التي تدير الأمور واعتبار التقدم الإداري معياراً يعتد به للحكم أن تقدم الأمم وريقها. وإن علم الإدارة يتكون من مجموعة من العناصر الأساسية المتصلة بعضها ببعض وإن فقدان أي عنصر من هذه العناصر هو بمثابة فقدان حلقة مهمة من حلقاته الرئيسة ويكون له تأثير سلبي على سير العمل بصورة عامة ، والإشراف هو احد العناصر الإدارية المهمة والذي يلعب دوراً كبيراً في إعداد الفرد الرياضي وتطويره للوصول إلى أعلى الانجازات والمستويات من خلال سد المتطلبات الإدارية والمعرفية ويتصل الإشراف بالإدارة اتصالاً وثيقاً ويمكننا أن نقول بأن ما يؤثر له الإدارة يؤثر له الإشراف جزء ؟ يتجزأ من الإدارة والتطورات التي حدثت في مفاهيم واتجاهات السنوات الأخيرة كانت انعكاسات في تطور مفاهيم الإشراف ؟ يجوز أن ننظر إليهما كحقلين مستقلين ومنفصلين .

والإشراف عملية إدارية تسلسلية يمارسها كل حسب العمل المنوط به ، والموقع الذي فيه ، والحاجة ماسة إلى الإشراف في المؤسسات الرياضية ، والتعاون مطلوب في تلك المؤسسات قد يكون الإشراف في المجال الرياضي هو إشراف إداري أو اشرف على جماعة رياضية أو غيرها . وخصوصاً عندما يكونون القائمين بالإشراف الإداري متنوعي الثقافة ويتسمون ببعد النظر ، ويعملون له متابعة التقدم نحوه الاهداف المرجوة ومواجهة الصعوبات وتذليلها ، ويحقق الإشراف بشكل عام أفضل نتائج إذا ما تم في بيئة تملؤها النوايا الحسنة ، والتعاون من كافة أفراد الجماعة بما فيهم المشرف ذاته ويعد الإشراف الإداري واحداً من الأجهزة القيادية التي تسهم في تحقيق الاهداف بالفاعلية المطلوبة ، فتلك المهمات والنشاطات والمسؤوليات تقع له شخصية قيادية وعمود من أعمدة العملية الإدارية أ (المشرف الإداري) يعد المسؤول المباشر تطوير داخل المؤسسة الرياضية . ، فإنه بحاجة إلى كثير من الكفايات والأساليب الإشرافية التي يتمكن من مهامه بنجاح وفاعلية فالمدرّبون مختلفون في الآراء والمستوى الاجتماعي

والتقافي كذلك في الميول والاتجاهات وكذلك اللاعبين بمختلف اعمارهم ومستوياتهم وطموحاتهم مما يتطلب جهداً كبيراً في الإدارة الرياضية لمحاولة التوفيق بين رغبات وميول الأفراد وتنسيق جهودهم وتتبع أهمية البحث للأهمية الكبرى التي يلعبها النادي الرياضي برفد المنتخبات الوطنية باللاعبين وتمثيل تلك الاندية للبلد في البطولات الدولية فهي بذلك تحتاج لمن يديرها ويتابع أعمالها ويوجه المدربين فيها ويشرف عليهم وينسق جهودهم ويعمل على تحسين أدائهم من أجل تحقيق الأهداف المرسومة للنادي من هنا يمكن الحكم على أهمية مركز الهيئات الادارية في الاندية الرياضية فالبحث يتناول موضوعاً مهماً لأنه يحاول تحديد $\bar{A} \cap \bar{B} \cap \bar{C}$ ينبغي ممارسته في الاشراف الاداري للهيئات الادارية في الاندية الرياضية والوصول \bar{A} مقترحات لمواجهة القصور $\bar{A} \cap \bar{B}$ يستفيد منها القائمون له $\bar{A} \cap \bar{B}$ الاندية الرياضية وتعريفهم بأهم الاتجاهات والأساليب التي تحثهم له $\bar{A} \cap \bar{B}$ النهوض بالإدارة الرياضية.

1-1 مشكلة البحث :

أن الإشراف الإداري في الأندية الرياضية هو متابعة للأهداف والسياسات والخطط لتلك الاندية وتوفير البرامج الرياضية التي تؤدي إلى رفع مستواهم والعمل على اعتماد الأساليب الحديثة بالإشراف واتخاذ الوسائل الكفيلة التي تعمل على تقييم وتأهيل عمل المدربين ومن هنا تتجلى مشكلة البحث في عدم وجود معايير مبنية على اسس علمية لقياس الإشراف الإداري لإداري الأندية الرياضية .

2-1 هدفا البحث :

1- التعرف على الفرق في مستوى الاشراف الاداري للهيئات الادارية في الاندية الرياضية للدرجتين الاولى والممتازة .

2- التعرف على الفرق في مجالات الاشراف الاداري للهيئات الادارية في الاندية الرياضية للدرجتين الاولى والممتازة .

3-1 فرضا البحث :

1- لا يوجد فرق معنوي في مستوى الاشراف الاداري للهيئات الادارية بين اندية الدرجة الاولى واندية الدرجة الممتازة .

2- لا توجد فروق في مجالات الاشراف الاداري بين الدرجتين الممتازة والاولى .

4-1 مجالات البحث :

1-5-1 المجال البشري : يتمثل بمدربي بعض الألعاب الفرقية ($\bar{A} \cap \bar{B}$) - كرة السلة -- كرة اليد - $\bar{A} \cap \bar{B} \cap \bar{C}$ الطائرة)

2-5-1 المجال الزمني : للفترة من 21 / 1 / 2011م ولغاية 6 / 7 / 2011م .

3-5-1 المجال المكاني : الأندية الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية .

2- الإطار النظري والدراسات السابقة:

2-1-1 مفهوم النظرية :

2-1-1 مفهوم الإشراف الإداري :

ويعرف مفتي ابراهيم (الإشراف) على أنه "العمل مع جماعة من الأفراد بحيث يمارس المشرف عليهم سلطاته بطريقة تحقق أقصى فاعليه في أنجاز العمل المطلوب (مفتي ابراهيم ، 1999 ، 109) .
كما عرفه محمود داود الربيعي بأنه "نشاط موجه يعتمد على دراسة وضع العمل والعاملين في أي مؤسسة أو منظمة ، ويهدف الى خدمتهم من خلال اطلاق قدراتهم ورفع مستولهم الشخصي والمهني مما يحقق تطوير مؤسساتهم وتحقيق أهدافها (محمود داود سلمان ، 2010 ، 132) .

اذن هو اختيار الشخص الصالح للوظيفة ، واثارة الاهتمام في كل فرد نحو عمله ، وتعليمه كيفية اداء العمل المطلوب منه ، وقياس ذلك الاداء ، والقيام بتصويب اخطاء العمل ، وتفعيل مبدأ الثواب والعقاب، واخيرا اشاعة الوثام بين المرؤوسين في وحدة اجتماعية . كل ذلك بالعدالة ، والصبر، واللباقة ، حتى يهيئ لكل فرد أن يؤدي عمله بمهارة ، ودقة ، ونباهه . وحماسة ، وشمول (جورج هليسي ، 1985 ، 15) . وفي ما يلي عددا من الاعتبارات الهامة التي يعيها المشرف حتى يستطيع أن يسهم بطريقة فعالة في أنجاز الأعمال الموكلة إلى الجماعة (مفتي ابراهيم ، 1999 ، 160) .

(1) تقدير العمل الجيد في نفس وقت تنفيذه .

(2) العمل الغير جيد يستحق النقد البناء حتى لا يتكرر .

(3) يجب أن نفهم أفراد الجماعة ما هو المتوقع منهم .

(4) توفير الإرشادات الخاصة بإنجاز المهام .

(5) تشجيع أفراد الجماعة على تنمية أنفسهم .

2-1-2 مبادئ الإشراف في العمل الرياضي :

هناك عدة مبادئ للإشراف في العمل الرياضي وهي (محمود داود سلمان ، 2010 ، 138-139) :

(1) توضيح حدود الإشراف للمدربين والإداريين واللاعبين ، الامر الذي يؤثر على نجاح البرامج الرياضية وذلك من خلال مساهمتهم في تنظيمه وإدارته .

(2) استغلال القدرات الخاصة عند المدربين والاستفادة من الإمكانيات المتوفرة واختيار أفضل الوسائل لاستخدامها من أجل تسهيل العمل الرياضي .

(3) دراسة وتحليل المشكلات أثناء العمل الميداني وخاصة تلك المتعلقة بانخفاض مستوى اللاعبين ، وعدم صلاحية الملاعب والساحات الرياضية .

(4) الاهتمام بالظروف الاقتصادية والاجتماعية وما يتولد عنها من حاجات ومشكلات تؤثر في بلوغ الاهداف وكل ما من شأنه جعل الاشراف في العمل الرياضي عملية تشخيصية علاجية وقائية متكاملة

(5) رسم الخطط المستقبلية لما له من أثر فيما يحصل على صعيد الواقع وان المعلومات والافكار والخبرات التي تكون قد تجمعت لمن اشتغلوا في اعدادها وبفعل المناخ السائد للتغيير .

(6) تركيز الاهتمام في عمليات الاصلاح والتطوير للعمل الرياضي ، وعلى الشروط التي تحكم مستوياتها والعناصر التي تتكون منها وتسندها من أجل خدمة الرياضي وتحقيق مصلحته واحترامه واعتباره مواطن المستقبل .

2-1-3 أهمية الإشراف في المجال الرياضي :

الانسان هو الهدف دائماً من بذل الجهد ، فكل الجهود وفي جميع المجالات تهدف الى خدمة الانسان والوصول به الى حالة الرفاهية ، وكما الانسان هو الهدف ففي نفس الوقت هو الوسيلة وبذلك ينبغي التركيز في اي مهمة حول الانسان في محاولة للاستفادة من طاقاته وترشيدها ومن هنا تظهر اهمية الاشراف بدرجة كبيرة لأنها تتعامل مع العنصر البشري الذي يعد من اهم عناصر الإنجاز وأساس نجاح المنظمة وفشلها (نبيه العلقاوي، 1997، 61)

وعملية الإشراف ليست سهلة ، فهي عملية ذات صعوبة كبيرة بالنظر الى أن الإنسان قوة مركبة من حاجات ودوافع وميول ورغبات لا يعرف عنها حتى الآن الا القليل ، اصف الى ذلك أن المنظمة او المؤسسة (النادي الرياضي) تضم افراد جاؤوا من بيئات مختلفة وثقافات وعادات تختلف باختلاف البيئة التي نشأوا وتعلموا فيها ، وبالتالي فهي تنعكس على سلوكهم وادائهم ، من هذا المنطق لابد للمنظمة أن تختار الاداري المؤهل والحكيم الذي يستطيع أن يتعامل مع هؤلاء بل ويخلق عوامل مشتركة بينهم يستطيع من خلالها توجيههم الوجهة الصحيحة لتنفيذ ما يطلب منهم تأديته من مهام في ظروف ملائمة وروح التعاون والتنسيق التام . لذلك لابد من توفير الاداري الناجح الذي يستطيع أن يقوم بمهمة الاشراف (علي عباس ، 2004، 153) .

"ويعد الأشراف في التربية الرياضية حلقة الاتصال بين المدربين واللاعبين وميدان العمل الرياضي وبين الجهات الإدارية والفنية المسؤولة ، ينقل أليها نظرتة ويمدها بالمعلومات الحقيقية عن ايجابيات العمل الرياضي وسلبياته والصعوبات التي تواجه تحقيق الاهداف بعد أن يقف على أبعاد العمل بالملاحظة والحوار والمقابلة وبأجراء البحوث والدراسات والأشراف على أساليب القياس والمشاركة في إجرائه ، بذلك تأتي القرارات على الثقة بالنجاح وملائمة ظروف ذلك العمل (وصفي فرحان ، 2010 ، 27) .

ان عملية الاشراف في العمل الرياضي تكمن في التنسيق بين مختلف اطراف العملية التدريبية من مدربين ولاعبين ومناهج تدريبية واثارة اهتمام المدربين واللاعبين معاً وتهيئة البيئة المناسبة للعمل الرياضي وتقديم المشورة الفنية لمختلف الاطراف فيما يتعلق بالمشكلات والصعوبات ومتطلبات العمل وبناء الثقة والاحترام المتبادل بين مختلف الاطراف واشعار كل طرف بأهميته والمساهمة في تقويم العملية التدريبية والعمل مع مختلف الاطراف لتحليل العوامل المؤثرة في العملية التدريبية(وصفي فرحان ، 2010 ، 45) .

2-2 الدراسات المشابهة.

2-2-1 دراسة سهام عبد الله حسين (سهام عبدالله، 2004).

((تقويم الدور الإشرافي لمدرء المدارس الثانوية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية))

٧ هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الإشرافي لمدرء المدارس الثانوية وذلك من خلال تحقيق الهدفين الآتيين :

١ : ما الدور الإشرافي لمدرء المدارس الثانوية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية .

ثانياً : التعرف على الفروقات بين آراء المدرسين والمدرسات في الدور الإشرافي لمدرء المدارس الثانوية .

٧ وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

1. بما أن نتائج تقويم مدير المدرسة الثانوية في الدور الإشرافي كانت عالية جداً . إذن يقوم المدير بدوره

بشكل جيد جداً .

2. إن الدورات التدريبية لمديرات المدارس الثانوية كمشرفات مقيمت كان مهماً جداً في ارتفاع مستواهن

لدى المدرسات .

3. هناك اختلاف في نتائج تقويم الدور الإشرافي لمدرء المدارس من وجهة نظر المدرسين والمدرسات

على أساس مدة الخدمة ، حيث كان تقويم الدور بالنسبة للذين لديهم خدمة أكثر من (20) سنة أعلى من الذين

لديهم خدمة أقل من (20) سنة ولجميع مجالات الاستبانة مما يؤكد أهمية الخبرة في الإشراف المدرسي .

2 - 2 - 2 دراسة علي حسين هلول (علي حسين هلول ، 2009)

((بناء وتطبيق مقياس لأداء الإشراف الاختصاص التربوي للتربية الرياضية من وجهة نظر المدرسين)).

هدفت هذه الرسالة الى :

1. قياس أداء المشرفين الاختصاصيين التربويين للتربية الرياضية وفق المحاور المتعلقة بمهامهم الأساسية

2. تحديد المحاور الرئيسية لقياس أداء الاشراف الاختصاص التربوي للتربية الرياضية من وجهة نظر

المدرسين في المنطقة الجنوبية.

3. وضع مستويات معيارية لقياس محاور أداء الإشراف الاختصاص التربوي للتربية الرياضية من وجهة

نظر المدرسين في المنطقة الجنوبية .

٧ التعرف على مستوى أداء الإشراف الاختصاص التربوي للتربية الرياضية من وجهة نظر المدرسين في

المنطقة الجنوبية . وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

1. يعد المقياس أداة للكشف عن أداة الإشراف الرياضي الاختصاص من وجه نظر المدرسين في محال (E

المنطقة الجنوبية (البصرة . ذي قار . ميسان).

2. محور القيادة له الأفضلية في أداء مشرفي التربية الرياضية (10الاختصاص التربوي) وكان محور التقويم الأدنى لديهم .

3- إجراءات البحث:

3-1 منهج البحث : تم استخدام المنهج الوصفي بدراسته المسحية لملائمته وطبيعة البحث .

3-2 عينة البحث :

تم اختيار عينة البحث والتي تكونت من (85) مدرب من مدربي بعض الالعاب الفرعية للدرجتين الممتازة و (كرة القدم ، كرة السلة ، كرة اليد ، الكرة الطائرة) في أندية محافظات المنطقتين الوسطى والجنوبية بواقع (42) مدرباً يمثلون دريو الدرجة الممتازة و(43) مدرباً يمثلون دريو الدرجة الاولى وتم توزيع عينة البحث لما يتطلب بناء وتصميم المقياس وتطبيقه الى عينة التطبيق الاولى وعينة البناء وعينة التطبيق وكما يلي :

- 1- عينة التطبيق الاولى وشملت (5) مدربين من محافظة البصرة وكانت نسبتهم المئوية (5,88) ؟
- 2- عينة البناء وشملت (42) مدرب موزعين على عشرة محافظات وكانت نسبتهم المئوية (51,76) ؟ .
- 3- عينة التطبيق النهائي وشملت (36) مدرب موزعين على عشرة محافظات وكانت نسبتهم المئوية (42,35) ؟. كما مبين في الجدول (1) .

جدول (1)

يبين توزيع عينة البحث

من عينة البحث النسبة المئوية	المجموع	مدربي كرة الطائرة		مدربي كرة اليد		مدربي كرة السلة		مدربي كرة الباحة		المحافظة	توزيع العينة
		ممتازة	أ	ممتازة	أ	ممتازة	أ	ممتازة	أ		
75,88235	5	-	1	1	-	1	-	1	1	البصرة	عينة التطبيق البحرية
751,7647	44	4	1	-	1	1	-	-	2	البصرة	عينة البناء
		-	-	1	-	-	-	-	1	ميسان	
		-	-	-	1	-	-	-	1	الديوانية	
		-	-	1	1	-	-	-	1	كربلاء	
		-	-	-	-	1	-	-	-	واسط	
		-	-	3	1	-	1	2	-	النجف	
		-	1	-	-	1	-	2	-	المتن	
		-	-	-	1	-	-	1	-	الديوانية	
		-	-	1	-	-	1	2	-	بابل	
		-	2	-	1	2	3	-	2	بغداد	
742,35294	36	2	-	-	-	-	1	-	-	البصرة	عينة التطبيق
		-	-	1	-	-	-	1	1	ميسان	
		1	1	1	-	1	-	-	-	الديوانية	
		-	-	1	-	-	-	1	1	واسط	
		-	-	1	-	-	-	1	1	كربلاء	
		-	-	-	1	-	1	1	1	النجف	
		-	-	-	-	-	1	-	-	المتن	
		-	-	-	-	1	-	-	-	الديوانية	
		-	-	1	-	-	-	-	-	بابل	
		-	2	-	2	1	2	3	3	بغداد	
7100	85	7	8	12	9	9	10	15	15	المجموع	
		15		21		19		30			

3-3-1 اعداد الصيغة الاولى لقياس مستوى الاشراف الاداري للهيئات الادارية في الاندية الرياضية من وجهة نظر المدربين .

قام الباحثان بإعداد الصيغة الاولى للمقياس من خلال :

1. الاطلاع على الادبيات الخاصة بالإدارة والتنظيم والتدريب الرياضي والمصادر الخاصة بمشكلة البحث ومراجعة الدراسات السابقة للتعرف على طبيعة بناء المقاييس وكيفية بناء الفقرات .
(1) اجراء مقابلات شخصية مع بعض الخبراء والمختصين في مجال الادارة والتربية الرياضية والتدريب بعدها حدد الباحثان (8) مجالات وهي: مجال التوجيه والارشاد و مجال التعاون والتنسيق و مجال العلاقات العامة و مجال اتخاذ القرار و مجال التدريب ومجال الخبرة والكفاءة و المجال المالي و مجال المنافسة والتقييم .

3-3-2 مجالات المقياس .

تم عرض مجالات المقياس على ذوي الخبرة والاختصاص في التربية الرياضية وعلم الادارة وعلم النفس والاختبارات والقياس وكان عددهم (20) خبير و مختص ملحق(1) ذلك لتحديد المجالات الرئيسية لبناء (مقياس الاشراف الاداري للهيئات الادارية في الاندية الرياضية من وجهة نظر المدربين) وبيان صلاحية المجالات وابداء اية ملاحظات .

وبعد تحليل الإجابات وذلك باستخدام النسبة المئوية لاتفاق رأي الخبراء تحددت مجالات المقياس المذكور من خلال اعتماد الباحثان على نسبة قبول رأي الخبراء على المجالات (75% فأكثر) فقد تم استبعاد المجالين (التدريب ، الخبرة والكفاءة) ذلك لحصولها على نسبة رفض أكثر من 75% .

بعد ذلك قام الباحثان بصياغة (100) فقرة موزعة على (6) مجالات وهي:
مجال التوجيه والارشاد (19) ومجال التعاون والتنسيق (16) فقرة ومجال العلاقات العامة (18) فقرة ومجال اتخاذ القرار (18) والمجال المالي (13) فقرة ومجال المنافسة والتقييم (16) فقرة .

3-3-3 عرض الصيغة الأولى للمقياس على الخبراء والمختصين .

قام الباحثان بعرض الصيغة الأولى للمقياس على ذوي الخبرة والاختصاص في مجال التربية الرياضية في الادارة والتنظيم وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس وكان عددهم (20) خبير ومختص ملحق (1) للتأكد من صلاحية المقياس في (قياس

مستوى الاشراف الاداري للهيئات الادارية في الاندية الرياضية من وجهة نظر المدربين) ولمعرفة صلاحية الفقرات ومناسبتها للمجال التي وضعت فيه وكذلك لمعرفة اتجاه الفقرات الايجابية والسلبية والتعرف على الفقرات التي بحاجة الى تعديل وتقديم التعديل المقترح ملحق(6). وبعد ان ابدى الخبراء والمختصين آرائهم

وملاحظاتهم على فقرات المقياس تم معالجة الفقرات احصائياً بتطبيق قانون (مربع كاي) بالفقرة التي يتفق عليها بنسبة (75%) فأكثر من الخبراء والمختصين تعد مقبولة أي بواقع (15) خبير من أصل (20) خبير .

٧ تبقى الفقرة إذا بلغت نسبة المتفقين من الخبراء على صلاحيتها (75%).

٧ تعدل الفقرة إذا تباين حولها آراء الخبراء أي عندما تكون نسبة المتفقين وغير المتفقين اقل من (75%).

٧ تحذف الفقرة إذا بلغت نسبة المتفقين على عدم صلاحيتها (75%) فأكثر .

وأسفر التحليل النهائي على رفع الفقرات التي كانت درجة كاي المحسوبة أقل من الجدولية اذ كانت درجة

كاي الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) وعند درجة حرية (1) تساوي (3,84).

وبلغ عدد الفقرات التي تم رفعها (14) فقرة وكما موضح في الجدول (2) :

جدول (2)

يبين النسبة المئوية ودرجة كاي المحسوبة لإجابات الخبراء على كل فقرة من فقرات المقياس

درجة	النسبة	Ê	درجة	النسبة	Ê	درجة	النسبة	Ê
α β	المئوية		α β	المئوية		α β	المئوية	
9,8	785	13	*3,2	*70	7	20	100	1
5,0	75	14	7,2	80	8	20	100	2
9,8	85	15	7,2	80	9	9,8	85	3
20	100	16	20	100	10	20	100	4
*3,2	*70	17	20	100	11	7,2	80	5
20	100	18	16,2	95	12	9,8	85	6
20	100	75	7,2	80	47	16,2	95	19
16,2	95	76	5,0	75	48	16,2	95	20
*3,2	*70	77	9,8	85	49	12,8	90	21
16,2	95	78	20	100	50	16,2	95	22
16,2	95	79	20	100	51	16,2	95	23
20	100	80	9,8	85	52	*1,8	*65	24
16,2	95	81	7,2	80	53	*3,2	*70	25
12,8	90	82	20	100	54	20	100	26
16,2	95	83	9,8	85	55	20	100	27

*1,8	*?65	84	12,8	?90	56	16,2	?95	28
20	?100	85	*1,8	*?65	57	9,8	?85	29
7,2	?80	86	9,8	?85	58	20	?100	30
20	?100	87	20	?100	59	20	?100	31
*3,2	*?70	88	20	?100	60	16,2	?95	32
12,8	?90	89	16,2	?95	61	12,8	?90	33
*0,8	*?60	90	12,8	?90	62	9,8	?85	34
20	?100	91	16,2	?95	63	9,8	?85	35
16,2	?95	92	16,2	?95	64	20	?100	36
7,2	?80	93	16,2	?95	65	16,2	?95	37
20	?100	94	20	?100	66	20	?100	38
12,8	?90	95	12,8	?90	67	16,2	?95	39
12,8	?90	96	16,2	?95	68	*3,2	*?70	40
20	?100	97	*3,2	*?70	69	9,8	?85	41
9,8	?85	98	7,2	?80	70	*0,8	*?60	42
7,2	?80	99	9,8	?85	71	16,2	?95	43
*1,8	*?65	100	20	?100	72	9,8	?85	44
			20	?100	73	*3,2	*?70	45
			16,2	?95	74	5,0	?75	46

* غير معنوية

وأصبح عدد الفقرات بعد الحذف (86) فقرة توزعت على مجالات المقياس واصبح المقياس جاهزاً للتطبيق

3-3-4 التطبيق الأولي لفقرات المقياس :

للتأكد من صحة صياغة الفقرات وكونها مفهومة او غير مفهومة بالنسبة للعينة وللتعرف على الصعوبات التي تواجه عملية التطبيق النهائي و على الوقت اللازم للإجابة عن فقرات المقياس من المدربين، قام الباحثان بتطبيقه على (5) مدربين من مدربي بعض الالعاب الفرقية في الاندية الرياضية للدرجتين الاولى والممتازة في محافظة البصرة. وقد تم ذلك للفترة من 2011/2/27م ولغاية 2011/3/1. وقد أوضحت نتائج هذا الأجراء إن الفقرات كانت واضحة لدى أفراد العينة جميعهم وتمت الاجابة على جميع الفقرات وتم تحديد زمن (15 - 20) تقريباً للإجابة على فقرات المقياس .

3-3-5 تجربة تطبيق فقرات المقياس على عينة البناء.

ان الغرض الرئيسي من تجربة تطبيق (قياس الاشراف الاداري للهيئات الادارية في الاندية الرياضية من وجهة نظر المدربين) هو لتحديد القوة التمييزية مع استخدام الوسائل الاحصائية للحصول على فقرات دقيقة .
واجرى الباحثان تجربة تطبيق المقياس على عينة البناء من مدربي بعض الالعاب الفرقية (كرة القدم ، كرة السلة ، كرة اليد ، الكرة الطائرة) في محافظات المنطقتين الوسطى والجنوبية للدرجتين الاولى والممتازة مكونة من (44) مدرب في عشرة محافظات وكما في الملحق () وتم ذلك في الفترة من 8 / 3 / 2011 إلى 11 / 4 / 2011 .

3-4 التحليل الإحصائي للعبارات :

3-4-1 التحليل الإحصائي بأسلوب القوة التمييزية :

ان الهدف من حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس هو بيان الفقرات المميزة والقادرة على تحديد المستويات المختلفة بالنسبة للظاهرة المراد قياسها . وبعد الحصول على اجابات عينة بناء المقياس قام الباحثان بما يلي :

- 1) تم احتساب الدرجة الكلية للمقياس من جمع كل الدرجات التي حصل عليها كل فرد من أفراد العينة .
 - 2) تم ترتيب الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة تنازلياً .
- تم تقسيم الدرجات بعد ترتيبها الى مجموعتين تمثل احدهما الافراد الذين حصلوا على أعلى الدرجات وبنسبة (27?) والمجموعة الثانية تمثل الافراد الذين حصلوا على ادنى الدرجات وبنسبة (27?) اذ يشير مروان عبد المجيد إلى " أنّ نسبة (27?) من المجموعة العليا و(27?) من المجموعة الدنيا هي أفضل نسبة نحصل بواسطتها على أعلى معاملات تمييز(مروان عبد المجيد إبراهيم ، 1999 ، 140) . إذ بلغ عدد استمارات المجموعة العليا (12) استمارة و (12) استمارة للمجموعة الدنيا وبذلك اصبح عدد الاستمارات المسحوبة (24) وقد اتبع الباحثان هذا الإجراء لغرض معرفة القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس وتوزيعها توزيعاً اعتدالياً ، ولذلك فقد أعطيت الدرجة حسب سلم التقدير الثلاثي الموجودة لكل فقرة من فقرات المقياس ولكل فرد من أفراد العينة حيث تراوحت حدود الأوساط الحسابية لدرجات فقرات المجموعة العليا بين (3 - 1,739) في حين تراوحت الأوساط الحسابية لدرجات المجموعة الدنيا بين (2,75 - 1,375) وتم استخدام الاختبار التائي (T - test) لغرض حساب معامل التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس وعدت القيمة التائية الدالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات وكانت القيم التائية تتراوح بين (10,413 - 0,195) . كما مبين في الجدول (3) .

جدول (3)

يبين قيمة (معامل التمييز) المحسوبة لفقرات المقياس باستعمال المجموعات المتطرفة

الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	Ē	الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	Ē	الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	Ē
مميزة	6.45	23	مميزة	5.21	12	مميزة	5.89	1
مميزة	3.25	24	مميزة	3.78	13	مميزة	9.61	2
مميزة	4.61	25	مميزة	6.26	14	مميزة	5.96	3
مميزة	8.92	26	مميزة	2.57	15	غير مميزة	0.30	4
مميزة	6.55	27	مميزة	3.64	16	مميزة	2.35	5
مميزة	5.64	28	مميزة	5.29	17	مميزة	5.64	6
مميزة	5.41	29	غير مميزة	1.56	18	مميزة	2.63	7
مميزة	7.75	30	مميزة	5.68	19	غير مميزة	1.55	8
مميزة	3.25	31	مميزة	6.26	20	مميزة	3.83	9
مميزة	3.35	32	مميزة	5.44	21	مميزة	3.00	10
مميزة	4.46	33	مميزة	4.70	22	مميزة	10.41	11
الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	Ē	الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	Ē	الإحصائية	قيمة ت المحسوبة	Ē
مميزة	7.57	70	مميزة	5.32	52	مميزة	7.01	34
مميزة	5.29	71	مميزة	3.78	53	غير مميزة	0.81	35
مميزة	3.85	72	غير مميزة	1.03	54	مميزة	3.82	36
مميزة	5.10	73	مميزة	7.36	55	مميزة	3.64	37
مميزة	3.07	74	مميزة	4.29	56	مميزة	9.51	38
مميزة	4.53	75	مميزة	4.52	57	غير مميزة	0.20	39
مميزة	5.54	76	مميزة	9.00	58	مميزة	4.06	40
مميزة	5.00	77	مميزة	6.25	59	مميزة	5.30	41
مميزة	2.47	78	مميزة	8.31	60	غير مميزة	1.01	42
مميزة	4.10	79	مميزة	2.95	61	مميزة	6.07	43
غير مميزة	1.87	80	مميزة	3.50	62	مميزة	4.57	44
غير مميزة	0.97	81	مميزة	3.09	63	مميزة	2.77	45

مميزة	2.86	82	مميزة	7.62	64	مميزة	3.02	46
مميزة	4.51	83	غير مميزة	0.78	65	مميزة	6.02	47
مميزة	6.58	84	مميزة	6.80	66	غير مميزة	1.35	48
مميزة	3.27	85	غير مميزة	1.19	67	مميزة	5.82	49
مميزة	2.11	86	مميزة	8.85	68	مميزة	3.84	50
			غير مميزة	0.79	69	مميزة	6.78	51

وعند مقارنتها مع قيمة (ت الجدولية) البالغة (2,074) تحت مستوى دلالة (0.05) وتحت درجة حرية (22) (دلال القاضي و محمود البياتي ، 2008 ، 321) تم حذف (13) فقرة من خلال مقارنة قيمة (\hat{E}) المحسوبة مع قيمتها الجدولية فإذا كانت قيمتها المحسوبة أقل من الجدولية تحذف الفقرة وإذا كانت أكبر من قيمتها الجدولية تعد العبارة مميزة وعليه تبقى بالقياس . وبهذا الأجراء أصبح المقياس بصورته النهائية يتكون من (73) .

3-4-2 التحليل الإحصائي بأسلوب الاتساق الداخلي :

وتعني طريقة الاتساق الداخلي بالآتي : (محمد نصر الدين ، 2006 ، 131)

1. مدى ارتباط البنود أو الفقرات أو الوحدات مع بعضها البعض داخل الاختبار أو المقياس .
 2. مدى ارتباط كل بند أو فقرة أو وحدة مع الاختبار ككل .
 3. التحقق من مدى الاتساق فيما بين البنود أو الفقرات أو الوحدات .
- ويعد الاتساق الداخلي للفقرات هو لبيان ثبات الدرجة الكلية للمقياس " كلما كان معامل الارتباط عالياً كلما دل ذلك على توافر التناسق الداخلي 000 وان الدرجة الكلية في الاختبار نفسه هي محل الصدق (اخلاص محمد و مصطفى حسين ، 2001 ، 177) . وبعد اتمام المعالجات الاحصائية للمقياس بطريقة الاتساق الداخلي فقد استبعدت (7) فقرة وكما مبين في الجدول (4):

جدول (4)

يبين قيم معامل الارتباط الدالة على الاتساق الداخلي

معامل الارتباط	\hat{E}	معامل الارتباط	\hat{E}	معامل الارتباط	\hat{E}	معامل الارتباط	\hat{E}
0.711	58	*0.169	39	0.510	20	0.574	1
0.648	59	0.322	40	*0.192	21	0.695	2
0.557	60	0.61	41	0.466	22	0.430	3
0.429	61	0.585	42	0.630	23	0.341	4

0.548	62	0.366	43	0.596	24	0.505	5
*0.133	63	0.645	44	0.457	25	*0.175	6
0.471	64	0.552	45	0.504	26	0.395	7
0.428	65	0.395	46	0.636	27	0.406	8
0.457	66	0.560	47	0.342	28	0.691	9
0.345	67	0.418	48	0.332	29	0.453	10
*0.156	68	0.345	49	0.423	30	0.357	11
*0.104	69	0.733	50	0.578	31	0.631	12
0.574	70	0.649	51	0.455	32	0.33	13
0.632	71	0.724	52	0.418	33	0.348	14
0.413	72	0.335	53	0.580	34	0.538	15
*0.175	73	0.366	54	0.485	35	0.513	16
		0.371	55	0.469	36	0.574	17
		0.603	56	0.581	37	0.498	18
		0.534	57	0.536	38	0.509	19

* (غير معنوي) قيمة (N) الجدولية عند درجة حرية (42) وتحت مستوى دلالة (0.05) = 0,304

7-3 المعاملات العلمية للمقياس :

1-7-3 صدق المقياس .

يعد الصدق من الخصائص التي يجب الاهتمام بها في الاختبارات وبناء المقاييس و يقصد به إلى أي درجة يقيس المقياس الغرض المصمم من أجله ، وكما عرفته ليلي السيد فرحات بأنه "الدرجة التي تقيس بها الاختبار أو المقياس الشيء المراد قياسه (ليلي السيد فرحات ، 2001 ، 67) . وهناك عدة أنواع من الصدق ولذا فقد استخدم الباحثان (الصدق الظاهري ، صدق البناء) .

1. الصدق الظاهري .

هو الاختبار (القياس) الذي يدل اسمه على صدقه ، اي صادق في صورته الظاهرة وبمعنى آخر ليس صدقاً علمياً واحصائياً (ليلي السيد فرحات ، 2007 ، 132) . ويعد الصدق الظاهري أحد أنواع الصدق الذي يتضح من خلال محتويات المقياس ومن خلال الفقرات في قياس الظاهرة المراد قياسها وذلك من خلال عرض هذه الفقرات على الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية كما مر في عرض الصيغة الاولية لهذا المقياس على الخبراء والمختصين .

2. صدق البناء .

أن مجالات المقياس ومفرداته المتعددة يجب أن تمثل مقياساً صحيحاً ومناسباً للمتغير أو السمة المراد قياسها لكي يتمكن من التوصل الى النتائج التي تتبأت بها النظرية التي صمم عليها المقياس وكذلك يعني التأكد من أن مكونات الاختبار (المقياس) مجتمعة تمثل الهدف الذي وضع من أجله الاختبار (المقياس) (قيس ناجي و بسطويسي أحمد ، 1987 ، 115) . ويتم ذلك من خلال معامل الارتباط بين درجات فقرات المقياس وبين الدرجة الكلية للمقياس وتدل هذه المعاملات على الاتساق الداخلي للمقياس ، اذ قام الباحثان بحساب معامل الارتباط البسيط (بيرسون) للفقرات مع المقياس الكلي كما في الجدول (4) الذي بين ذلك .

3-7-2 الثبات :

لغرض إيجاد معامل الثبات للمقياس تم استخدام طريقة التجزئة النصفية . تم تجزئة فقرات المقياس الى نصفين بحيث اصبح عدد فقرات كل نصف (33) فقرة وحسب تسلسل الفقرات الى فردي وزوجي وبعدها تم استخراج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين بطريقة بيرسون من القيم الخام ، وبلغ معامل الارتباط بين النصفين (0,683) إلا ان هذه القيم تمثل معامل ثبات نصف الاختبار لذلك يتعين تعديل معامل الثبات وتصحيحه حتى نحصل على معامل ثبات الاختبار ككل وعليه استخدمت معادلة (سبيرمان. براون) لتصحيح معامل الارتباط وبعد التصحيح أصبح معامل الثبات (0,811) وهو معامل ثبات عالٍ يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار .

3-8 التطبيق النهائي للمقياس .

بعد اكتمال إجراءات البناء والتقنين فقد أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق بحيث أن مقياس مستوى الاشراف الاداري للهيئات الادارية في الاندية الرياضية من وجهة نظر المدربين قد بلغت مجموع فقراته (66) توزعت على مجالاته الستة والجدول (5) يبين ذلك :

جدول (5)

يبين توزيع فقرات المقياس على المجالات بصيغته النهائية

ع	المجال	الفقرات ذات الاتجاه الايجابي	الفقرات ذات الاتجاه السلبي
1	التوجيه والإرشاد	14,13,12,11,10,9,8,7,6,5,3,2,1	4
2	التعاون والتنسيق	25,23,22,21,20,19,18,17,16,15	26,24
3	العلاقات العامة	37,36,35,32,30,29,28	34,33,31,27
4	اتخاذ القرار	48,47,45,44,43,42,41,40,39,38	51,50,49,46
5	المجال المالي	59,58,57,56,55,54,53,52	-
6	المنافسة والتقييم	66,65,64,62	63,61,60

حيث قام الباحثان بتطبيق المقياس بصورة نهائية (ملحق 3) على عينة البحث الرئيسة (36) مدرب للألعاب الفرقية (الكرة الطائرة ، كرة اليد ، كرة السلة ، كرة الطائرة) وللدرجتين الممتازة والاولى موزعين على محافظات المنطقتين الوسطى و الجنوبية (البصرة ، ميسان ، نينوى ، واسط ، كربلاء ، النجف ، المثنى ،

الديوانية ، بابل ، بغداد) للفترة من 2011/5/1 ولغاية 2011/5/20 وبعد تحليل إجابات عينة التطبيق النهائي على الاستمارات الخاصة بالمقياس فقد تم حساب الدرجة النهائية لحاصل جمع الدرجات التي حصل عليها المجيب من العينة على الفقرات الايجابية والفقرات السلبية من المقياس إذ أصبح لكل مدرب درجة خاصة تمثل رأيه في مستوى الاشراف الاداري للهيئات الادارية في الاندية الرياضية .

3-9 الوسائل الإحصائية :

- (1) النسبة المئوية .
 - (2) مربع كاي.
 - (3) القوة التائية (اختبار. ت) للعينات المستقلة .
 - (4) معامل الارتباط البسيط(بيرسون).
 - (5) معادلة سبيرمان . براون .
 - (6) الانحراف المعياري
 - (7) الدرجة المعيارية الزائية والتائية .
 - (8) الوسط الحسابي.
- وقد استخدم الباحثان نظام (SPSS) للمعلومات الإحصائية.

4- عرض النتائج ومناقشتها :

بعد جمع البيانات التي حصل عليها الباحثان من خلال تطبيقه للمقياس وبغية التأكد من مدى تحقيق فرضية البحث تم عرض النتائج على وفق الصورة الآتية :

جدول (6)

يمثل الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (Ē) المحسوبة لمتغير درجة النادي

النتيجة	قسمة (Ē) المحسوبة	U±	σ	العينة
معنوي*	2,64	15,70	162,11	مدربي الدرجة الممتازة
		17,50	147,44	مدربي الدرجة الاولى

* معنوي عند نسبة خطأ د (0.05) وأمام درجة حرية (34) قيمة (Ē) الجدولية = 2,42

من الجدول (6) يتضح ما يلي :

بلغ المتوسط الحسابي لمدربي اندية الدرجة الممتازة(162,11) وبانحراف معياري (15,70) في حين وبلغ المتوسط الحسابي لمدربي اندية الدرجة الاولى (147,44) وبانحراف معياري (17,50) ووجود فرق معنوي في

مستوى الاشراف الاداري ولصالح الهيئات الادارية لاندية الدرجة الممتازة ويعزو الباحثان ذلك إلى اهتمام تلك الهيئات بمبادئ الإدارة والأشراف ومراعاة أسس العمل التعاوني في عملهم ومن خلال علاقاتهم الطيبة مع المدربين ومتابعة الجهود المبذولة وتوجيهها نحو تحقيق الانجازات نظرا لاملاكهم قابليات ادارية وشخصية في العمل الاداري ، وهذا ما يؤكد (محمود داود الربيعي ، 2010، 132) اذ عد الاشراف عملية متابعة وتنفيذ للسياسة التي سبق وضعها وتقويم مراحل العمل من خلال التوجيهات المستمرة ومعالجة معوقات العمل فهو علاقه انسانية تقوم على التعاون المتبادل بين المشرف والمشرف عليهم وأن تلك الهيئات الادارية ملمة بكافة الأمور المتعلقة بأسلوب العمل التعاوني في العملية الادارية الإشرافية من علاقات طيبة وتوفير الاحتياجات المطلوبة والتنسيق مع المدربين لتحقيق الأهداف المرجوة ، وانها تنمي الجهود الجماعية المشتركة التي تضمن فيها تحقيق وحدة التصرف باتجاه الاهداف المشتركة وانها تبذل اقصى الجهود في سبيل تحقيق ذلك التعاون ما بين الهيئة والمدربين .وهذا ما أكده (علي فهمي البيك وعماد الدين عباس ، 2003 ، 223) بأن التعاون يلعب دوراً رئيسياً وهاماً للنجاح وتحقيق الاهداف ، حيث تظهر قدرات الافراد معاً لخدمة بعضهم البعض بما يهدف إلى تحقيق الاهداف المشتركة

جدول (7)

يبين المعالم الإحصائية وقيم (Ē) المحسوبة في مجالات الاشراف الاداري لعينة البحث

النتيجة	قيمة (Ē) المحسوبة	مدربي الدرجة الاولى		مدربي الدرجة ممتازة		المجالات
		U±	σ	U±	σ	
غير معنوي	1,85	3,39	28,16	4,11	30,50	التوجيه والارشاد
غير معنوي	1,77	4,36	27,66	4,64	30,22	التعاون والتنسيق
غير معنوي	1,62	4,02	24,27	3,53	26,33	العلاقات العامة
غير معنوي	1,95	5,99	32,00	4,68	35,50	اتخاذ القرار
معنوي	*3,47	2,22	19,61	1,98	22,05	المالي
غير معنوي	2,30	2,58	15,72	2,00	17,50	المنافسة والتقييم

* معنوي عند نسبة خطأ (0.05) وأمام درجة حرية (34) قيمة (Ē) الجدولية=2.42

يتضح من الجدول (7) انه لا توجد فروق معنوية في مجالات الاشراف الاداري الا المجال المالي وكان لصالح الهيئات الادارية لأندية الدرجة الممتازة وان الجانب المادي يعتبر الدافع المهم وربما الاول في تحقيق الانجازات ويرى الباحثان ان سبب هذا الفرق المعنوي الى ان الهيئات الادارية لأندية الدرجة الممتازة تمتلك من الامكانيات المادية ما لا تمتلكه الهيئات الادارية لأندية الدرجة من توفر المعدات والتجهيزات الرياضية المناسبة للعملية التدريبية وانها توفر عقوداً ورواتب جيدة للمدربين واللاعبين وكذلك توفر وسائل النقل المناسبة للمدربين

واللاعبين وهذا ما أشار إليه (سمير عبد الحميد ، 1999 ، 26-27) أهمية أن توفر الهيئة الميزانيات اللازمة لتوفير الامكانيات مثل الاجهزة الرياضية والمنشآت الرياضية وأجور المدربين واللاعبين وصيانة الادوات والملاعب والاجهزة وكذلك تخصيص الميزانيات لتوفير الملابس الرياضية للفرق الرياضية وبدلات الانتقال والتغذية. (زكي محمد محمد حسن ، 1997 ، 359) أن المال الذي يحصل عليه المدرب واللاعب له جوانب اجتماعية ونفسية إلى جانب قيمته الاقتصادية. وعضده (عبد الباري إبراهيم و زهير نعيم ، 2010 ، 345) تعتبر الاجور والرواتب احدى الوسائل التي تستطيع المؤسسة الرياضية من خلالها أن تحفز المدربين واللاعبين لرفع مستوى كفاءتهم وتحسين ادائهم

5- الاستنتاجات والتوصيات

5-1 الاستنتاجات :

من خلال النتائج التي توصل إليها الباحثان يمكن استنتاج ما يأتي :

1. تم التوصل إلى بناء مقياس مستوى الاشراف الاداري للهيئات الادارية في الاندية الرياضية من وجهة نظر المدربين للدرجتين الممتازة والاولى .
2. ظهور فرق معنوي في مستوى الاشراف الاداري لصالح الهيئات الادارية لأندية الدرجة الممتازة .
3. الجانب المالي له دور كبير في تحديد مستوى الاشراف الاداري .
4. لا توجد فروق معنوية في مجالات المقياس بين أندية الدرجة الممتازة وأندية الدرجة الاولى عدا المجال المالي حيث كان هناك فرق معنوي .

5-2 التوصيات :

في ضوء الاستنتاجات يوصي الباحثان بما يأتي لـ

في ضوء الاستنتاجات المستخلصة من نتائج البحث يوصي الباحثان بما يلي :

1. اعتماد المقياس لغرض قياس مستوى الاشراف الاداري للهيئات الادارية في الاندية الرياضية من وجهة نظر المدربين في المنطقتين الوسطى والجنوبية.
2. ضرورة تقديم الدعم المادي المناسب لأندية الدرجة الاولى حتى تتمكن من المنافسة الحقيقية .
3. ضرورة الاطلاع المستمر من قبل الهيئات الادارية على فقرات المجالات الرئيسية في العملية الإشرافية حتى يتمكنوا من توجيه المدربين وفق الأسس العلمية المقننة.

المصادر :

- 1- أخلاص محمد و مصطفى حسين : الاجتماع الرياضي ، ط1 ، مصر ، مطبعة القاهرة ، 2001 .
- 2- جورج هيلسي (ترجمة حسن ابراهيم) : ادارة الناس فن ، ط2 ، 1985 م ، .

- 3- دلال القاضي و محمود البياتي: منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي spss، ط1، عمان، دار الحامد، 2008.
- 4- زكي محمد محمد حسن: المدرّب الرياضي اسس العمل في مهنة التدريب، جامعة الاسكندرية، منشأة المعارف، 1997.
- 5- سمير عبد الحميد علي: الهيئات الرياضية، ط1، الاسكندرية، منشأة المعارف، 1999.
- 6- سهام عبد الله حسين الدايني؛ تقويم الدور الإشرافي لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية (رسالة ماجستير)، جامعة بغداد، كلية التربية ابن رشد، 2004.
- 7- علي حسين هلول: بناء وتطبيق مقياس لأداء الإشراف الاختصاص التربوي للتربية الرياضية من وجهة نظر المدرسين، (رسالة ماجستير)، جامعة البصرة، كلية التربية الرياضية، 2009.
- 8- عبد الباري ابراهيم و زهير نعيم: إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، ط2، عمان، دار وائل، 2010.
- 9- علي عباس: أساسيات علم الإدارة، ط1، الاردن، دار الميسرة، 2004.
- 10- علي فهمي البيك و عماد الدين عباس: المدرّب الرياضي في الالعاب الجماعية، ط10، الاسكندرية، منشأة المعارف، 2003.
- 11- قيس ناجي وبسطويسي أحمد: الاختبارات ومبادئ الاحصاء في المجال الرياضي، بغداد مطبعة التعليم العالي، 1987.
- 12- ليلي السيد فرحات: القياس المعرفي الرياضي، ط1، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2001.
- 13- القياس والاختبار في التربية الرياضية، ط4، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2007.
- 14- محمد نصر الدين رضوان: المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضية، ط1، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2006.
- 15- محمود داود سلمان: التنظيم الإداري في العمل الرياضي، ط2، النجف الاشرف، دار الضياء، 2010.
- 16- مروان عبد المجيد إبراهيم: الأسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية، ط1، الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 1999.
- 17- مفتي ابراهيم: تطبيقات في الادارة الرياضية، ط1، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 1999.
- 18- نبيه العلقامي: مقدمة في السياسات الادارية (مراكز الشباب)، ط1، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 1997.
- 19- وصفي فرحان: الإشراف الحديث في التربية الرياضية، ط1، الاردن، مكتبة المجمع العربي، 2010، ص27.

الملاحق :

ملحق (3)

المقياس بصيغته النهائية

ā / استمارة استبيان

أخي المدرب :

تحية طيبة

بين يديك استمارة استبيان (قياس مستوى الاشراف الاداري للهيئات الادارية في الاندية الرياضية من وجهة نظر المدربين) ونظرا لكونكم من المعنيين بهذا البحث لذا يرجى قراءة التعليمات أدناه وبعدها قراءة الاستبيان بدقة والاجابة عليها بكل صدق وموضوعية خدمة للبحث العلمي ، شاكرين تعاونكم في مجال الحركة الرياضية والعلمية .

التعليمات :

1. عدم كتابة الاسم .
2. إن إجاباتكم ستحظى بسرية تامة ولن يطلع عليها أحد سوى الباحث .
3. أرجو أن تأخذ بعين الاعتبار عند بيان رأيك أن يكون شاملاً للهيئة الادارية .
4. ضرورة الإجابة بصراحة ودقة عن فقرات المقياس .
5. عدم ترك أية فقرة من فقرات المقياس بدون إجابة لأنها ستهمل .
6. التأشير بعلامة (?) أمام الفقرة التي تناسب وجهة نظرك وتحت واحدة من نقاط السلم المناسب الموجودة في الاستمارة وكما في المثال ادناه :

أبدأ	أحياناً	دائماً	ΕΠΙΣΤΑΣΗ	Ε
		?	تضع الهيئة الإدارية الأساليب الناجحة لتحقيق الأهداف	17

المرفقات

(1) فقرات المقياس

ضع علامة (?) في الحقل المناسب .

فقرات المقياس

ΕΠΙΣΤΑΣΗ : مجال التوجيه والارشاد				
أبدأ	أحياناً	دائماً	ΕΠΙΣΤΑΣΗ	Ε
			تقوم الهيئة الإدارية بتوضيح أهداف النادي للمدربين لضمان العمل على تحقيقها	1
			تبادر الهيئة الإدارية بطرح المقترحات والتوجيهات التي تساعد في تطوير العملية التدريبية	2

			تترك الهيئة الإدارية المدرب ينفذ العمل بالطريقة التي يعتقد أنها الأفضل	3
			تتمسك الهيئة الإدارية حرفياً بتطبيق ما مخطط له وما اتفق عليه	4
			توجه الهيئة الإدارية المدربين بالاطلاع على آخر التطورات في التدريب	5
			توجه الهيئة الإدارية المدربين على الاشتراك في الدورات التدريبية و التطويرية	6
			تستخدم الهيئة الإدارية اللغة الصحيحة و الألفاظ السهلة والمهذبة بالتوجيهات	7
			تحرص الهيئة الإدارية على تواجد احد أعضائها حاضراً أثناء التدريب	8
			توجه الهيئة الإدارية المدربين على الالتزام بالتوجيهات التربوية في التعامل مع اللاعبين	9
			تمتلك الهيئة الإدارية القدرة على الإقناع والتأثير على المدربين	10
			تتبع الهيئة الإدارية الجوانب القانونية والأخلاقية في توجيهاتها	11
			تلتزم الهيئة الإدارية بالاجتماعات الدورية مع المدربين	12
			تعمل الهيئة الإدارية على تقويم الأخطاء عند اكتشافها	13
			توجه الهيئة الإدارية المدربين على الالتزام بالمدد الزمنية المتفق عليها في المنهاج	14
ثانياً : مجال التعاون والتنسيق				
			تعمل الهيئة الإدارية على توفير كافة الوسائل والإمكانيات لتطبيق السياسات العامة	15
			تحدد الهيئة الإدارية بوضوح الأهداف المطلوب تحقيقها	16
			تضع الهيئة الإدارية الأساليب الناجحة لتحقيق الأهداف	17
			تحاول الهيئة الإدارية كسب ثقة المدربين واللاعبين معاً	18
			تتعاون الهيئة الإدارية بجديه مع الكادر التدريبي لحل مشاكل اللاعبين	19
			تبدي الهيئة الادارية الاهتمام المطلوب عند اصابة أحد اللاعبين	20
			تمارس الهيئة الإدارية السلوك التعاوني في تعاملها مع المدربين واللاعبين	21
			تنشي الهيئة الإدارية على الجهود المبذولة للمدربين في الاجتماعات واللقاءات	22
			تعمل الهيئة الإدارية بأقصى جهد لإجراء أكثر عدد من المباراة الودية	23
			الهيئة الإدارية غير متحمسة لتفريغ اللاعبين من الدوائر الحكومية التابعين لها	24
			تطلب الهيئة الإدارية من المدرب تقديم المقترحات الخاصة بتطوير الفريق	25
			تضايق الهيئة الإدارية المدربين بانتقاداتها المتكررة اثناء العمل	26
ثالثاً : مجال العلاقات العامة				
			ÉΠΙΧ	É
أبداً	أحياناً	دائماً		
			تهدد الهيئة الإدارية المدربين بالاستغناء عن خدماتهم عند معارضتهم لبعض الأمور الإدارية	27
			تسمح الهيئة الإدارية للمدربين بالتعبير عن آرائهم	28
			تتعامل الهيئة الإدارية بروح الديمقراطية مع المدربين	29

			تتمسك الهيئة الإدارية بأخلاقيات مهنة الإدارة	30
			يعاني المدربون صعوبة في حل المشاكل التي تقع مع الهيئة الاداري	31
			يمتلك أعضاء الهيئة الادارية قدرة كافي للتعامل مع الجماعة	32
			يميل أعضاء الهيئة الإدارية الى تكوين علاقات خاصة مع المدربين وفقاً لمصالحهم الشخصية	33
			يستخدم أعضاء الهيئة الإدارية أسلوب التجريح مع المدربين	34
			يتمتع أعضاء الهيئة الإدارية بعلاقات طيبة مع جميع المدربين	35
			يسود التفاهم والانسجام بين أعضاء الهيئة الإدارية	36
			لا تفضل الهيئة الإدارية مدرب لعبة معينة على المدربين الآخرين	37
رابعاً : مجال اتخاذ القرار				
			تستند الهيئة الإدارية في اتخاذ قراراتها إلى مراعاة المصلحة العامة للنادي	38
			تكون قرارات الهيئة الإدارية واضحة وتسعى لتحقيقها	39
			تعيد الهيئة الإدارية النظر بالقرارات إذا وجدت ما يبرر فشلها	40
			تتفق قرارات الهيئة الإدارية مع السياسات العامة للنادي	41
			تتخذ الهيئة الإدارية القرارات المناسبة في الوقت المناسب	42
			قرارات الهيئة الإدارية تجعلني اشعر بالمسؤولية الكبيرة تجاه عملي	43
			تطرح الهيئة الإدارية قراراتها بصيغة المقترحات المقنعة وليس بصيغة الأمر	44
			تسمح الهيئة الإدارية للمدربين باتخاذ القرارات الخاصة بالتدريب	45
			تتردد الهيئة الإدارية باتخاذ القرارات الحاسمة	46
			تصدر الهيئة الإدارية القرارات بعد دراسة كاملة	47
			تطلب الهيئة الإدارية من المدربين تقديم المقترحات قبل اتخاذ القرار	48
			تكون اغلب قرارات الهيئة الإدارية نتيجة ردود أفعال شخصية	49
			تقدم الهيئة الإدارية مصالحها على المصلحة العامة في اتخاذ القرارات	50
			تتجاوز الهيئة الإدارية صلاحياتها في اتخاذ القرارات	51
خامساً : المجال المالي				
			تطلع الهيئة الإدارية المدربين على الإمكانيات المادية المتوفرة	52
			تحدد الهيئة الادارية الرواتب المناسبة للمدربين واللاعبين	53
			É	É
أبداً	أحياناً	دائماً	É	É
			تهتم الهيئة الإدارية بالحوافز المشجعة للمدربين واللاعبين	54
			تهتم الهيئة الإدارية بحصول المدربين واللاعبين على جميع استحقاقاتهم المالية	55
			تخصص المبالغ الكافية عند السفر للمباريات الودية وأثناء المنافسات	56

			تخصص الهيئة الإدارية المبالغ الكافية لتوفير التجهيزات الرياضية	57
			تخصص الهيئة الإدارية المبالغ الكافية لعلاج اللاعب المصاب	58
			توقع الهيئة الإدارية العقود المناسبة مع اللاعبين وفقاً لمستواهم	59
سادساً : مجال المنافسة والتقييم				
			تسخر الهيئة الإدارية من المدرب عند الخسارة	60
			تلقي الهيئة الإدارية المسؤولية على المدرب بعد كل خسارة	61
			تستدعي الهيئة الإدارية المدرب عند الحصول على نتائج ضعيفة	62
			تتدخل الهيئة الإدارية بإشراك بعض اللاعبين في المنافسة رغم معارضة المدرب لذلك	63
			تمتلك الهيئة الإدارية معلومات واقعية عن قدرات الأندية الأخرى المنافسة	64
			تعمل الهيئة الإدارية على تسجيل الملاحظات ومتابعتها والاستفادة منها في التقييم	65
			تعتمد الهيئة الإدارية في التقييم على الأهداف المخطط لها وليس النتائج	66

ملحق (4)

الدرجات الخام والدرجات المعيارية لـ (قياس مستوى الاشراف الاداري للهيئات الادارية في الاندية الرياضية من وجهة نظر المديرين) ومجالاته

الدرجة الخام	الدرجة الزائنية	الدرجة التائية	الدرجة الخام	الدرجة الزائنية	الدرجة التائية
198	2.991	79.910	174	1.902	69.015
197	2.946	79.460	173	1.856	68.561
196	2.900	79.000	172	1.811	68.107
195	2.855	78.550	171	1.765	67.653
194	2.810	78.095	170	1.720	67.199
193	2.764	77.641	169	1.675	66.745
192	2.719	77.187	168	1.629	66.291
191	2.673	76.733	167	1.584	65.837
190	2.628	76.279	166	1.538	65.383
189	2.583	75.825	165	1.493	64.929
188	2.537	75.371	164	1.448	64.475
187	2.492	74.917	163	1.402	64.021
186	2.446	74.463	162	1.357	63.567

63.113	1.311	161	74.009	2.401	185
62.659	1.266	160	73.555	2.356	184
62.205	1.221	159	73.101	2.310	183
61.751	1.175	158	72.647	2.265	182
61.297	1.130	157	72.193	2.219	181
60.843	1.084	156	71.739	2.174	180
60.389	1.039	155	71.285	2.129	179
59.935	0.994	154	70.831	2.083	178
59.481	0.948	153	70.377	2.038	177
59.027	0.903	152	69.923	1.992	176
58.573	0.857	151	69.469	1.947	175

الدرجة التائية	الدرجة الزائنية	الدرجة الخام	الدرجة التائية	الدرجة الزائنية	الدرجة الخام
44.953	0.505-	121	58.119	0.812	150
44.499	0.550-	120	57.665	0.767	149
44.045	0.595-	119	57.211	0.721	148
43.591	0.641-	118	56.757	0.676	147
43.137	0.686-	117	56.303	0.630	146
42.683	0.732 -	116	55.849	0.585	145
42.229	0.777-	115	55.395	0.540	144
41.775	0.823-	114	54.941	0.494	143
41.321	0.868-	113	54.487	0.449	142
40.867	0.913-	112	54.033	0.403	141
40.413	0.959-	111	53.579	0.358	140
39.959	1.004-	110	53.125	0.313	139
39.505	1.050-	109	52.671	0.267	138
39.051	1.095-	108	52.217	0.222	137
38.597	1.140-	107	51.763	0.176	136
38.143	1.186-	106	51.309	0.131	135

37.689	1.231-	105	50.855	0.086	134
37.235	1.277-	104	50.401	0.040	133
36.781	1.322-	103	49.947	0.005-	132
36.327	1.367-	102	49.493	0.051-	131
35.873	1.413-	101	49.039	0.096-	130
35.419	1.458-	100	48.585	0.142-	129
34.965	1.504-	99	48.131	0.187-	128
34.511	1.549-	98	47.677	0.232-	127
34.057	1.594-	97	47.223	0.278-	126
33.603	1.640-	96	46.769	0.323-	125
33.149	1.685-	95	46.315	0.369-	124
32.695	1.731-	94	45.861	0.414-	123
32.241	1.776-	93	45.407	0.459-	122
الدرجة التائية	الدرجة الزائية	الدرجة الخام	الدرجة التائية	الدرجة الزائية	الدرجة الخام
25.431	2.457-	78	31.787	1.821-	92
24.977	2.502-	77	31.333	1.867-	91
24.523	2.548-	76	30.879	1.912-	90
24.069	2.593-	75	30.425	1.958-	89
23.615	2.639-	74	29.971	2.003-	88
23.161	2.684-	73	29.517	2.048-	87
22.707	2.729-	72	29.063	2.094-	86
22.253	2.775-	71	28.609	2.139-	85
21.799	2.820-	70	28.155	2.185-	84
21.345	2.866-	69	27.701	2.230-	83
20.891	2.911-	68	27.247	2.275-	82
20.437	2.956-	67	26.793	2.321-	81
19.983	3.002-	66	26.339	2.366-	80
			25.885	2.412-	79

الدرجات الخام والدرجات المعيارية لمجالات المقياس :

مجال التجوية والارشاد :

الدرجة الخام	الدرجة الزائفة	الدرجة التائبة	الدرجة الخام	الدرجة الزائفة	الدرجة التائبة
42	2.998	79.980	32	0.853	58.532
41	2.784	77.840	31	0.639	56.387
40	2.569	75.690	30	0.424	54.242
39	2.355	73.547	29	0.210	52.097
38	2.140	71.402	28	0.005-	49.952
37	1.926	69.257	27	0.219-	47.807
36	1.711	67.112	26	0.434-	45.662
35	1.497	64.967	25	0.648-	43.517
34	1.282	62.822	24	0.863-	41.372
33	1.068	60.677	23	1.077-	39.227
22	1.292-	37.082	17	2.364-	26.357
21	1.506-	34.937	16	2.579-	24.212
20	1.721-	32.792	15	2.793-	22.067
19	1.935-	30.647	14	3.008-	19.922
18	2.150-	28.502			

ثانياً : مجال التعاون والتنسيق

الدرجة الخام	الدرجة الزائفة	الدرجة التائبة	الدرجة الخام	الدرجة الزائفة	الدرجة التائبة
36	2.987	79.870	23	0.257-	47.433
35	2.737	77.370	22	0.506-	44.938
34	2.488	74.880	21	0.756-	42.443
33	2.238	72.383	20	1.005-	39.948
32	1.989	69.888	19	1.255-	37.453
31	1.739	67.393	18	1.504-	34.958
30	1.490	64.898	17	1.754-	32.463
29	1.240	62.403	16	2.003-	29.968

27.473	2.253-	15	59.908	0.991	28
24.978	2.502-	14	57.413	0.741	27
22.483	2.752-	13	54.918	0.492	26
19.988	3.001-	12	52.423	0.242	25
			49.928	0.007-	24

ثالثاً : مجال العلاقات العامة

الدرجة التائية	الدرجة الزائنية	الدرجة الخام	الدرجة التائية	الدرجة الزائنية	الدرجة الخام
63.572	1.357	27	79.920	2.992	33
60.847	1.085	26	77.200	2.720	32
58.122	0.812	25	74.470	2.447	31
55.397	0.540	24	71.747	2.175	30
52.672	0.267	23	69.022	1.902	29
49.947	0.005-	22	66.297	1.630	28
30.872	1.913-	15	47.222	0.278 -	21
28.147	2.185-	14	44.497	0.550-	20
25.422	2.458-	13	41.772	0.823-	19
22.697	2.730-	12	39.047	1.095-	18
19.972	3.003-	11	36.322	1.368-	17
			33.597	1.640-	16

رابعاً : مجال اتخاذ القرار

الدرجة التائية	الدرجة الزائنية	الدرجة الخام	الدرجة التائية	الدرجة الزائنية	الدرجة الخام
35.010	1.499-	21	79.950	2.995	42
32.870	1.713-	20	77.810	2.781	41
30.730	1.927-	19	75.670	2.567	40
28.590	2.141-	18	73.530	2.353	39
26.450	2.355-	17	71.390	2.139	38
24.310	2.569-	16	69.250	1.925	37

22.170	2.783-	15	67.110	1.711	36
20.030	2.997-	14	64.970	1.497	35
			62.830	1.283	34
			60.690	1.069	33
			58.550	0.855	32
			56.410	0.641	31
			54.270	0.427	30
			52.130	0.213	29
			49.990	0.001-	28
			47.850	0.215-	27
			45.710	0.429-	26
			43.570	0.643-	25
			41.430	0.857-	24
			39.290	1.071-	23
			37.150	1.285-	22

خامساً : المجال المالي

الدرجة التائية	الدرجة الزائية	الدرجة الخام	الدرجة التائية	الدرجة الزائية	الدرجة الخام
46.330	0.367-	15	79.900	2.990	24
42.600	0.740-	14	76.170	2.617	23
38.870	1.113-	13	72.440	2.244	22
35.140	1.486-	12	68.710	1.871	21
31.410	1.859-	11	64.980	1.498	20
27.680	2.232-	10	61.250	1.125	19
23.950	2.605-	9	57.520	0.752	18
20.220	2.978-	8	53.790	0.379	17
			50.060	0.006	16

سادساً : مجال المنافسة والتقييم

الدرجة التائية	الدرجة الزائية	الدرجة الخام	الدرجة التائية	الدرجة الزائية	الدرجة الخام
45.582	0.442-	13	79.780	2.978	21
41.307	0.869-	12	75.510	2.551	20
37.032	1.297-	11	71.230	2.123	19
32.757	1.724-	10	66.957	1.696	18
28.482	2.152-	9	62.682	1.268	17
24.207	2.579-	8	58.407	0.841	16
19.932	3.007-	7	54.132	0.413	15
			49.857	0.014-	14