

بناء وتطبيق مقياس العمل التخطيطي لإدارية في أعداد المهرجانات والبطولات الرياضية

د. ā.Ā قصي فوزي خلف

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

لقد أولت الدول المتقدمة في العصر الحديث أولوية كبيرة للإدارة بشكلها العام وذلك بهدف الأرتقاء بجميع المجالات في المجتمعات المعاصرة وذلك وفقا للمعايير والأسس العلمية على أساس المواصفات الخاصة بالجودة العالمية حتى تتمكن من خلالها مواكبة المتغيرات الحاصلة لتحقيق الأهداف المرسومة التي تخص تلك المجتمعات حتى يتمكنون من الاستفادة من خلال الموارد والأمكانيات المادية والبشرية المتاحة .

وفي المجال الرياضي نجد أن نجاح الإدارة في كل من المؤسسات والمنظمات والهيئات الرياضية إنما يعود لتقدم هذه المؤسسات في المجال الإداري ، إذ أن الوصول للمستويات الرياضية العالمية والمنافسة على تحقيق نتائج مؤهلة للحصول على مراكز متقدمة في البطولات العالمية ، إنما يتطلب إدارة واعية تعتمد على أحدث الأساليب العلمية والعناصر الإدارية في كل من التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة ومن أتخاذ القرارات الصائبة .

لذا فإن التخطيط يعد عنصرا أساسيا من عناصر الإدارة وله الأولوية على جميع العناصر الإدارية الأخرى فالتخطيط يعتبر مرحلة التفكير في المستقبل والتنبؤ بالمواقف والأحتياجات التي التي تتطلبها العملية الإدارية لمواجهة الظروف وبالتالي فإن العملية التخطيطية هي عبارة عن مجموعة من القرارات التي تتعلق وترتبط بالمستقبل حتى يمكن تحديد ما يجب عمله في ضوء حقائق مؤكده وخبرات سابقة تكفل تحقيق الأهداف المقررة وبصورة منطقية ومن هنا تتجلى أهمية البحث في كيفية السيطرة على المواقف التي تحدث والقيام بأدائها بفاعلية كبيرة وعلى أكمل وجه من خلال العملية التخطيطية لأنه يعتبر عملية إرشادية لتحديد المسارات الصحيحة التي تسلك وذلك لتحقيق الأهداف المحددة .

2-1 مشكلة البحث

تعتبر المهرجانات والبطولات الرياضية الدافع الرئيسي لممارسة الأنشطة الرياضية وتشجيع روح المنافسة لدى الرياضيين ومن خلال المهرجانات والبطولات الرياضية التي أقيمت وجدنا أن هنالك صعوبات في تقديم العملية التخطيطية وأتمامها من قبل الإداريين ، كون

الأداري هو المحور الأول في العملية الأدارية لأقامة المهرجانات الرياضية نظرا لما تتوفر فيه من خصائص تعطيه الميزة الكبيرة في نجاحه بعمله .

ومن هنا تتجلى مشكلة البحث في أن بعض للأداريين لايعطون الجانب التخطيطي الأهمية مما يعيق العملية التخطيطية وبالتالي فأن العملية الأدارية يتأكد فشلها وبكافة مجالاتها لأن التخطيط يعتبر العنصر الأول من العناصر الأدارية وأن عدم العمل في التخطيط يؤدي بسبب الفشل الذريع في العمل الأداري ولذلك ارتأى الباحث بناء وتطبيق مقياس العمل التخطيطي لإداريي الأتحادات الرياضية المركزية في أقامة المهرجانات والبطولات الرياضية .

3-1 أهداف البحث

1- بناء وتطبيق مقياس العمل التخطيطي لإداريي الأتحادات الرياضية المركزية في المجالات المتعلقة بها .

2- تحديد المجالات الرئيسية لقياس العمل التخطيطي لأداريي الأتحادات المركزية .

3- تحديد المستويات المعيارية والدرجات المعيارية لقياس مجالات العمل التخطيطي لإداريي الأتحادات الرياضية المركزية في جمهورية العراق .

4- التعرف على مستويات مقياس العمل التخطيطي لأداريي الأتحادات المركزية الرياضية في جمهورية العراق .

4-1 فرض البحث

ظهور مستويات متعددة ومتباينة للعمل التخطيطي لأداريي الأتحادات الرياضية المركزية في جمهورية العراق .

5-1 مجالات البحث

1- المجال البشري : يتمثل بأداريي الأتحادات الرياضية المركزية في جمهورية العراق .

2- المجال الزمني : 2010/2/15 ولغاية 2010/6/9 .

3- المجال المكاني : مقرات الأتحادات الرياضية المركزية في جمهورية العراق .

الباب الثاني

2- الدراسات النظرية

2-1 العمل التخطيطي :

يعتبر التخطيط العنصر الأول من العناصر الأدارية وهو بداية الطريق في العمل الأداري ومن خلاله يقوم العاملون على تحديد الأهداف الرئيسية والمطلوب تحقيقها وبأسلوب علمي سواء

كانت الأهداف أنية أم مستقبلية ويجب أن تكون بصورة منطقية ومن خلالها تتحدد الاستراتيجيات التي تتبع في تحقيق هذه الأهداف والسيطرة عليها في جميع المواقف وبفاعلية لأن العمل الإداري عملية مستمرة ، والتخطيط يعتبر الجزء الأساسي التي تبنى عليه جميع العناصر الإدارية الأخرى.

ونظرا لسعة المعاني والتعريفات التي تخص التخطيط ومنها :

ما يعرفه طلحة حسام الدين وعدلة عيسى مطر (1997) "الوظيفة الإدارية الأولى للقيام بأي نشاط ، وهو تحليل بيانات الماضي وأخذ قرارات في الحاضر لبناء شيء في المستقبل".¹ ويعرفه عبد الحميد شرف(1999) " هو أحد العناصر الأساسية في الإدارة ، وهو عملية مستمرة وهي الأعداد الكامل للوصول الى تحقيق الهدف"² ، ويعرفه جمال محمد علي (2008) " هو مرحلة التفكير التي تسبق أي عمل والتي تنتهي بأخذ القرارات المتعلقة بما يجب عمله "³

والتخطيط هو عملية مفتوحة تكفل التفاعل الحقيقي بين ما هو متوفر من المعطيات والأماكنيات وكافة المدخلات وتنفيذها وترجمتها الى نتائج ومخرجات وحسب استراتيجية العمل الإداري من خلال الخطط والسياسات والبرامج المحددة القابلة للتطبيق (والعمل بالفناعة الصادقة والنهج الواضح بضرورة استخدام التخطيط الاستراتيجي والأبتعاد عن العشوائية والأعراض الدعائية ، أذ لا بد من الأيمان بالدراسة والبحث وجمع المعلومات وتوفير الكوادر البشرية الجيدة)⁴ والتنبؤ بالاحتمالات المستقبلية وذلك يتطلب أن تكون الخطط الموضوعية ذات قدرة على التكيف مع هذه الاحتمالات المتنبأ بها.

ويمر التخطيط بعدة خطوات رئيسية⁵ وكما يلي:

1. تحديد الأهداف الرئيسية.
2. قياس بتحليل شامل للنشاط وأتجاهاته وأجراء التنبؤات .
3. ترجمة الأهداف الرئيسية الى أهداف مرحلية تخصصية .
4. تعيين الوظائف الرئيسية والبحث عن مجالات العمل البديلة.
5. تقويم مجالات العمل البديلة وأختيار البديل الأمثل .
6. أختيار طرق التطبيق ورسم الخطط الفرعية والتكميلية.

(1) طلحة حسام الدين وعدلة عيسى مطر : مقدمة في الإدارة الرياضية، ط1، مصر، مركز الكتاب للنشر، 1997، ص31.

(2) عبد الحميد شرف : *التربية الرياضية* ، مصر ، مركز الكتاب للنشر ، 1999 ، ص45 .

(3) جمال محمد علي : *التنمية الإدارية في الإدارة الرياضية والإدارة العامة* ، ط1 ، مصر ، مركز الكتاب للنشر ، 2008 ، ص15

(4) موسى اللوزي : *التنمية الإدارية (المفاهيم، الأسس، التطبيقات)* ، ط1، الأردن، دار وائل للطباعة والنشر، 2000، ص82.

(5) كمال درويش وآخرون : *الأسس الإدارية للإدارة الرياضية* ، ط1، مصر، مركز الكتاب للنشر، 2009 ، ص46.

7. أعداد الموازنة التخطيطية .

8. المتابعة .

الباب الثالث

3- منهج البحث وإجراءاته الميدانية

3-1 منهج البحث

أن المنهج المستخدم لحل مشكلة البحث يترتب عليه نجاح البحث من خلال تحقيق أهدافه والذي يعتمد على طبيعة المشكلة والتي يميزها عن باقي المشاكل البحثية في مدى توفر المعلومات والبيانات الصحيحة وعلى هذا الأساس أختار الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح لحل مشكلة البحث .

3-2 عينة البحث

أن تحديد عينة البحث هي الغرض الأساسي لتمثيل نتائج هذا البحث على المجتمع الكلي للعينة والذي تم اختياره من قبل الباحث ، ومن خلال ذلك تم اختيار عينة تتكون من (135) أداريا من المجتمع الكلي (297) أداريا وبنسبة مئوية 45,45% تتضمن مجموعتين كما في الجدول (1) أحدهما لإجراءات تصميم وبناء المقياس والثانية لعملية تطبيق المقياس بصيغته النهائية وكما يلي:

1- عينة بناء المقياس وعددهم (75) أداريا من أداريي الأتحادات الرياضية المركزية .

2- عينة تطبيق المقياس وشملت (50) أداريا من أداريي الأتحادات الرياضية المركزية.

جدول (1)

يبين توزيع العينة لمقياس العمل التخطيطي لإداريي الأتحادات الرياضية المركزية

النسبة المئوية	مجموع للأداريين	عدد للأداريين	الأتحادات	توزيع العينة
7,4%	10	5	أتحاد الجمناستك	عينة التطبيق الأولي
		5	أتحاد الكراتيه	
		5	أتحاد كرة القدم	
		5	أتحاد كرة اليد	
		5	أتحاد الكرة الطائرة	
		5	أتحاد السباحة	
		5	أتحاد الكونغ فو	
		5	أتحاد الملاكمة	

%55,55	75	5	اتحاد التنس الأرضي	عينة البناء
		5	اتحاد القوس والسهم	
		5	اتحاد الأسكواش	
		5	اتحاد المبارزة	
		5	اتحاد التجديف	
		5	اتحاد الجودو	
		5	اتحاد الشطرنج	
		5	اتحاد التايكواندو	
		5	اتحاد الدراجات	
%37,04	50	5	اتحاد القوة البدنية	عينة التطبيق
		5	اتحاد الأثقال	
		5	اتحاد بناء الأجسام	
		5	اتحاد كرة السلة	
		5	اتحاد كرة الطاولة	
		5	اتحاد العاب القوى	
		5	اتحاد المصارعة	
		5	اتحاد الرماية	
		5	اتحاد الريشة الطائرة	
		5	اتحاد الثلاثي	
	135	135		المجموع

3-3 وسائل جمع المعلومات والأجهزة المستخدمة

- المصادر والمراجع.
- الاستبيان .
- جهاز حاسوب عدد(1) نوع (بننتيوم 4).
- حاسبة الكترونية عدد(1) نوع كاسيو .

4-3 خطوات تصميم المقياس وإجراءاته الميدانية

3-4-1 أعداد الصيغة الأولية للمقياس

أعتمد الباحث في بناء الصيغة الأولية للمقياس على :

1. الاطلاع على الأدبيات التي تتعلق بموضوع العمل التخطيطي من خلال المصادر الخاصة بالإدارة الرياضية مع مراجعة بعض الدراسات السابقة .
2. توجيه سؤال مفتوح للعينة من مجتمع البحث لغرض الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات حول الموضوع قيد الدراسة .

ومن خلال ذلك تم حصر ثمانية مجالات هي : (Y (Q?C) - الإجراءات - الجداول الزمنية- السياسات - العلاقات الاجتماعية- برامج العمل- القيادة- المعايير) وبعد عرض المجالات على الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية(ملحق 1) لبيان صلاحية هذه المجالات تم الاتفاق على رفع مجال العلاقات الاجتماعية ودمج مجال الأهداف مع مجال المعايير ودمج مجال السياسات مع مجال الإجراءات ودمج مجال برامج العمل مع مجال الجداول الزمنية ثم قام الباحث بالمزاوجة بين آراء الخبراء والاطلاع على الأدبيات وصيغت (66) فقرة وعلى وفق المجالات المتفق عليها وتتضمن :

- مجال الأهداف والمعايير (٢٠٤٢).
- مجال السياسات والإجراءات (١٧٤٢).
- مجال الموازنات التقديرية (١٤٢٤).
- مجال برامج العمل والجداول الزمنية (١٥٢٤).

3-4-2 عرض الصيغة الأولية للمقياس على الخبراء والمختصين

قام الباحث بعرض الصيغة الأولية للمقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية (ملحق 1) ، وذلك للتأكد من قابلية كل فقرة من حيث المفردات ومدى وضوحها وصياغتها والدرجات الممنوحة لكل بديل من البدائل ومعرفة كونها تصلح أو لا تصلح مع أيجاد التعديل المقترح ومدى ملائمتها للمجال الموجودة فيه. وبعد أن أبدى الخبراء والمختصين إجاباتهم مع ملاحظاتهم على فقرات المقياس والبالغ عددهم (14) خبيراً ظهر بأن الفقرة التي يتفق عليها الخبراء بنسبة (80%) فأكثر وذلك من خلال استخدام الباحث لقانون مربع كاي (χ^2) عند مستوى دلالة (0,05) وعند درجة حرية (1) تساوي (3,84) وهذا يدل على معنوية الفقرة عند (80%) فأكثر ولذلك أعتمد الباحث المعيار التالي:

- تبقى الفقرة إذا بلغت نسبة المتفقين من الخبراء على صلاحيتها (80%) فأكثر .
 - تحذف الفقرة إذا بلغت نسبة المتفقين من الخبراء على عدم صلاحيتها (80%) فأكثر.
 - تعدل الفقرة إذا بلغت نسبة المتفقين من الخبراء على صلاحيتها أقل من (80%) .
- وقد كان التحليل النهائي على قبول (61) فقرة توزعت على مجالات المقياس وكالاتي :
- مجال الأهداف والمعايير (١٨٤٢). (١٨٤٢) (فقرتان)
 - مجال السياسات والإجراءات (١٥٢٤). (١٥٢٤) (فقرتان)

- مجال الموازنات التقديرية (4 أ ب).
- مجال برامج العمل والجدول الزمنية (4 أ ب). (فقرة واحدة) والجدول (2) يبين نسبة اتفاق الخبراء والمختصين على كل فقرة من فقرات المقياس .

جدول (2)

يبين نسبة اتفاق الخبراء والمختصين على صلاحية فقرات المقياس

النسبة المئوية	التسلسل	النسبة المئوية	التسلسل	النسبة المئوية	التسلسل	النسبة المئوية	التسلسل
%80	52	%85	35	%80	18	%85	1
%100	53	%85	36	%100	19	%80	2
%100	54	*%55	37	%95	20	%80	3
%85	55	%95	38	%80	21	%100	4
*%60	56	%80	39	%80	22	%80	5
%90	57	%100	40	%100	23	%100	6
%80	58	%85	41	%85	24	%85	7
%80	59	%100	42	%90	25	%95	8
%95	60	%85	43	%85	26	%95	9
%80	61	%80	44	%95	27	*%60	10
%100	62	%80	45	%80	28	%85	11
%80	63	%90	46	*%45	29	%95	12
%95	64	%90	47	%80	30	%100	13
%90	65	%85	48	%100	31	%80	14
%80	66	%95	49	%100	32	*%40	15
		%80	50	%80	33	%85	16
		%80	51	%80	34	%95	17

3-4-3 التطبيق الأولي للمقياس

أصبح المقياس جاهزا للتطبيق على عينة أولية من للأدريين من ضمن مجتمع البحث خارج نطاق عينة البحث وذلك لغرض التأكد من فهم العينة لفقرات المقياس من خلال مدى وضوحها وأسلوب صياغتها بالنسبة للأدريين والكشف عن الفقرات غير الواضحة من حيث المضمون والصياغة ، وبعد ذلك طلب الباحث من العينة بالإضافة إلى الإجابة على فقرات المقياس ملاحظة كل فقرة بدقة والتأشير عليها بعلامة (?) أمام الفقرة إذا كانت واضحة ومفهومة وعلامة (X) أمام الفقرة غير الواضحة وغير المفهومة .

وقد شملت العينة (10) أداريين من أداريي الأتحادات الرياضية المركزية وكان ذلك بتاريخ 2010/3/16 وقد قام الباحث بتوضيح التعليمات الخاصة بالإجابة على المقياس والتي تضمنت ما يلي :

1. أعطاء الوقت الكافي لأفراد العينة لملاحظة وقراءة فقرات المقياس والإجابة عليها.
2. أعطاء الفرصة لأفراد العينة من أجل الاستفسار عن الحالات الضرورية .
3. أن تكون الإجابة عن جميع فقرات المقياس .
4. لا يوجد إجابات صحيحة أو خاطئة ولكن تكون الإجابة على أساس وجهة النظر الخاصة بالمستجيب.

وقد تبين من خلال النتائج أن الفقرات كانت واضحة ومفهومة لدى جميع أفراد العينة وقد تحدد زمن الإجابة على فقرات المقياس (15) دقيقة.

3-5 التجربة الأساسية لتحليل الفقرات

3-5-1 إجراءات تطبيق المقياس

أن الغرض الأساسي من تطبيق المقياس على عينة البناء في هذه التجربة هو الوصول الى معرفة القوة التمييزية لفقرات المقياس مع تحديد الفقرات المميزة والفقرات الغير المميزة.

تم تطبيق المقياس على (75) أداريا من أداريي الأتحادات الرياضية المركزية وكان ذلك بتاريخ 4-11 / 4 / 2010 وبعد الانتهاء من عملية توزيع الاستمارات والإجابة عليها ، قام الباحث بتدقيق كل استمارة للتأكد من جميع الفقرات قد تمت الإجابة عليها ، ولم يتم استبعاد أية استمارة كون الإجابة عليها كانت صحيحة ومكتملة الإجابة على فقرات المقياس .

3-5-2 أسلوب تصحيح الفقرات

قام الباحث بتصحيح فقرات المقياس وذلك بإعطاء الفقرة الوزن المناسب وذلك حسب اختيار أفراد العينة لسلم التقدير وبما أن الفقرات قد صيغت باتجاهين سلبي وإيجابي فقد حددت α (3-1) لكل فقرة من فقرات المقياس.

جدول (3)

يوضح أوزان البدائل للفقرات الأيجابية والسلبية

لأنفق	أتفق أحيانا	أتفق دائما	البدائل أتجاه الفقرة
1	2	3	أيجابي
3	2	1	سلبي

3-5-3 المجموعات المتطرفة

بعد أن حصل الباحث على الأجابات الخاصة بعينة بناء المقياس قام الباحث بأحتساب الدرجة لكل أفراد العينة ونتيجة ذلك تمت من خلال جمع أوزان فقرات المقياس من أجل اختيار الفقرات الصادقة في مقياس العمل التخطيطي لأداريي الأتحادات الرياضية المركزية ولغرض الكشف لآن الفقرات المميزة وغير المميزة

وتحليل الفقرات " عبارة عن عملية فحص وأختبار أستجابات الأفراد عن كل فقرة من فقرات الأختبار وتتضمن هذه العملية الكشف عن القوة التمييزية وفعالية البدائل من فقرات الأختبار⁽¹⁾.

وبذلك أخذت نسبة (27%) من أجابات عينة بناء المقياس التي حصلت على أعلى الدرجات وسميت (المجموعة العليا)، كما أخذ نسبة (27%) من أجابات العينة التي حصلت على أدنى الدرجات وسميت (المجموعة الدنيا) وبلغ قوام كل من المجموعتين (11)أستمارة. (Maharanis) تعتبر نسبة (27) العليا والدنيا نسبة مقبولة للمقارنة بين مجموعتين متباينتين من المجموعة الكلية⁽²⁾.

وعليه تم تطبيق معادلة القوة التائية (E) ومن خلال ذلك تم أستبعاد (5) فقرات وذلك من خلال مقارنة (E) المحتسبة مع الجدولية تحت مستوى دلالة (0,05) وعند درجة حرية (20) تساوي (2,23) وكما في الجدول (4) .

جدول (4)

يبين القوة التائية لفقرات مقياس العمل التخطيطي لإداريي الأتحادات الرياضية

رقم الفقرة	تسلسل التائية	رقم الفقرة	تسلسل التائية	رقم الفقرة	تسلسل التائية	رقم الفقرة	تسلسل التائية
2,99	49	3,07	33	3,44	17	3,73	1
3,48	50	2,98	34	2,72	18	3,27	2
2,42	51	3,11	35	2,36	19	*1,45	3
*0,63	52	2,67	36	3,11	20	3,22	4
3,70	53	3,22	37	4,63	21	2,55	5
2,55	54	2,17	38	3,09	22	4,27	6
*1,74	55	2,94	39	2,51	23	3,87	7
3,82	56	3,14	40	2,43	24	2,56	8
3,23	57	2,34	41	3,57	25	2,89	9
*0,18	58	2,12	42	2,29	26	2,55	10
4,06	59	2,68	43	*1,43	27	2,79	11
2,43	60	2,32	44	2,62	28	2,68	12
2,10	61	3,09	45	2,78	29	3,88	13
		2,25	46	2,14	30	2,81	14
		3,32	47	2,25	31	2,37	15
		3,17	48	3,01	32	2,57	16

(1) عبد الجليل إبراهيم وآخرون : الأختبارات والمقاييس النفسية ، جامعة الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، 1980 ، ص74 .

(2) Maharanis ,W,A, Lehmann: Measurement and Pralution in education and Psychology , New York, Hall ,Nanchang and Winston, 1984 , pp192

* قيمة (Ē) الجدولية عند درجة حرية (20) وتحت مستوى دلالة (0,05) يساوي
(2,23)

3-6 المعاملات العلمية للمقياس

3-6-1 ثبات المقياس

يقصد بثبات المقياس هو " الدقة والأتقان أو الأتساق الذي يقيس به الأختبار الظاهري التي وضع من أجلها⁽¹⁾، وتوجد عدة طرق لقياس الثبات ، لذلك أعتمد الباحث طريقة إعادة الأختبار ، فقد تم إجراء الأختبار على عينة التطبيق الأولي وهم عدد من الأداريين للاتحادات الرياضية المركزية ولمرتين يفصل بين الأختبارين (14) يوما . " كما وأن المدة بين التطبيق الأول والثاني عادة ما يكون من (10 - 20) يوما⁽²⁾، وبعد ذلك يتم التعرف على الارتباط بين الاختبارين والقيمة التي تستخرج تمثل معامل ثبات الاختبار، وقد كان ذلك بتاريخ 29 / 3 / 2010 وبعد جمع نتائج الاختبارين قام الباحث باستخراج معامل الارتباط لبيرسون وكما مبين في الجدول (5). أظهرت النتائج معنوية الأرتباط وهذا يدل على الأستقرار في أجابات الأفراد على الأختبار بعد فترة زمنية معينة وهذا يدل على معامل ثبات الأختبار.

جدول (5)

يبين قيمة معامل ثبات الاختبار (ارتباط بيرسون) وقيمة (Ē) للدلالة على معنوية الارتباط

معامل الثبات	قيمة (Ē)		درجة الحرية	نسبة الخطأ	E _p
	المحتسبة	الجدولية			
0,73	3,67	2,26	9	0,05	معنوي

3-6-2 صدق المقياس

الصدق وهو قياس الأختبار للسمة المراد قياسها وبدقة كبيرة، وهو على عدة أنواع ومنها ما أستخدمه الباحث قيد بحثه :

1- صدق المحتوى (الصدق الظاهري)

⁽¹⁾ محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة، دار الفكر العربي، 2000، ص 278.

⁽²⁾ زكريا الظاهر وآخرون : مبادئ القياس والتقويم في التربية ، عمان ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 1990 ، ص 141.

أن صدق المحتوى من الأنواع المهمة وخاصة في بناء المقاييس لأنه يشير الى مدى ملائمة المقياس من حيث المظهر العام في قياس السمة المطلوبة وأن يتم من خلال معرفة مدى وضوح الفقرات " كونه يلعب دورا واضحا في تنمية تعاون المبحوث وتوجيه أنتاجه الى نوع الأجابة المطلوبة منه⁽¹⁾، " ويمكن اعتبار الأختبار صادقا حينما يتم عرضه على عدد من الخبراء والمختصين في المجال الذي يقيسه الأختبار وأنفقوا بأن يقيس ما وضع من أجله⁽²⁾. لأنه يشير الى مدى ملائمة المقياس من حيث المظهر العام في قياس السمة المطلوبة وأن يتم من خلال معرفة مدى وضوح الفقرات للأختبار. وقد حصل الباحث على الصدق الظاهري من خلال ما قرره الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية وأن فقرات المقياس قادرة على قياس العمل التخطيطي وياتفاق (80%) فأكثر من الخبراء وذلك يعد كافيا لتحديد صلاحية Eble في كونها تقيس ما أعدت من أجله

2- صدق البناء

أن هذا النوع من الصدق يهتم بطبيعة الظاهرة المقاسة والتعرف عليها ، ومن أساليبه أيجاد القوة التمييزية و يتحقق ذلك من خلال التحليل الأحصائي لفقرات مقياس العمل التخطيطي التي تمتعت بالقوة التمييزية التي أعتمدت على القوة التائية والتي تضمنت درجة قبول الفقرة وكما مبين في الجدول (4) ونلاحظ أن المقياس الحالي يتمتع بصدق البناء.

3- صدق المحك الداخلي

وهي مقدرة المقياس على قياس الظاهرة المراد قياسها و يتبين ذلك عبر التعرف على علاقة كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس ومن خلال ذلك قام الباحث بأستخدام قانون الارتباط البسيط (بيرسون) وهو ما يسمى بالأتساق الداخلي " ويعتبر ذلك معيارا لصدق الأختبار⁽¹⁾

وقد تم استبعاد (5) فقرات لأن قيمها المحتسبة كانت أقل من القيمة الجد ولية عند درجة حرية (83) وبنسبة خطأ (0,05) حيث بلغت (0,216) وكما في (الجدول 6) وتوزعت على مجالات المقياس وكالاتي:

1. مجال الأهداف والمعايير (16) . (أستبعد فقرة واحدة)
2. مجال السياسات والأجراءات (14) .
3. مجال الموازنات التقديرية (11) . (أستبعد ثلاث فقرات)
4. مجال برامج العمل والجداول الزمنية (11) .

⁽¹⁾Eble, R. Essential Of educational measurements . New jersey, person ice Hall, 1977. pp555.

⁽²⁾ أخلاص محمد ومصطفى حسين باهي : طرق البحث العلمي والتحليل الأحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية ، ط2 ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2002 ، ص175

⁽¹⁾ مصطفى باهي وأميمة أنور : مقياس الأنتاج العدواني ، مجلة نظريات وتطبيقات ، العدد 37 ، الأسكندرية ، 2000 ، ص128 .

جدول (6)

يبين معاملات الارتباط بين درجات فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	Ē	معامل الارتباط	Ē	معامل الارتباط	Ē	معامل الارتباط	Ē
0,449	43	0,477	29	0,384	15	0,628	1
*0,110	44	0,411	30	0,485	16	0,422	2
0,536	45	0,352	31	*0,119	17	0,310	3
0,410	46	0,294	32	0,474	18	0,444	4
0,472	47	0,322	33	0,513	19	0,298	5
0,440	48	0,412	34	0,454	20	0,637	6
0,314	49	0,524	35	0,298	21	0,666	7
0,691	50	0,617	36	0,314	22	0,311	8
0,508	51	*0,067	37	0,551	23	0,546	9
0,399	52	0,324	38	0,432	24	0,312	10
0,466	53	0,417	39	0,357	25	0,152	11
0,522	54	*0,059	40	0,525	26	0,269	12
0,329	55	0,534	41	0,413	27	0,325	13
		0,692	42	0,324	28	0,525	14

* تعني غير معنوية

3-7 الدرجات والمستويات المعيارية

يعد الحصول على الدرجات الخام من المسلمات المهمة بالنسبة لعملية القياس لكن هذه الدرجات لا يمكن تفسيرها وذلك لعدم إعطائها معنى ذو دلالة " وأن الدرجات المعيارية تعتبر من المشكلات الأساسية في مجال التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي وخاصة بالنسبة للذين تنقصهم الخبرة العلمية الخاصة بطرق تحويل هذه الأنواع المختلفة الى بعض صور الدرجات المعيارية المناسبة⁽¹⁾، وذلك لأن الدرجات المعيارية تعد وسيلة مهمة لتحديد الحالة النسبية للدرجات الخام وبالتالي يمكن تفسير هذه الدرجات حتى يمكننا من خلال ذلك بناء مستويات معيارية نستطيع استخدامها لمقارنة أي درجة خام يتم الحصول عليها من نفس المجتمع وهذه المستويات يطلق عليها (المعايير) وذلك لغرض إعطاء السمة المقاسة المستويات المعيارية

(1) محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين : المصدر السابق ، 2000، ص153.

لغرض التمكن من القياس وتحديد هذه المستويات لغرض إعطاء العينة المستوى الذي يناسبه تبعا للسمة المراد قياسها وكما في الجدول (7)، ويتحدد ذلك من خلال استخدام منحني التوزيع الطبيعي (Öaß).

8-3 معامل الألتواء

لغرض التعرف على مدى قرب وبعد أجابات عينة البحث عن التوزيع الطبيعي قام الباحث بحساب معامل الالتواء وكما مبين في (الجدول 8).

ومن خلال ذلك تبين أن الألتواء كان موجبا أي أن الألتواء كان الى جهة اليمين وأن القيمة تدل على أن العينة توزعت توزيعا طبيعيا تقريبا وذلك لان التوزيع الطبيعي يساوي (صفر)

وبذلك فقد تحقق الهدف الثالث في تحديد المستويات المعيارية لمقياس العمل التخطيطي لأداري الأتحادات الرياضية المركزية.

جدول (7)

يبين المستويات والدرجات المعيارية والدرجات الخام لمقياس العمل التخطيطي للأداريين ومجالاته

الدرجة في المنحني	المستويات	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام للمقياس	مجال الأهداف والمعايير	مجال السياسات والأجراءات	مجال الموازنات التقديرية	مجال برامج العمل والجداول الزمنية
4,86	جيد جدا	68 - 80	135 - 156	42-48	37-42	29-33	29-33
24,52	جيد	56 - 68	114 - 134	36-41	31-36	24-28	25-28
40,96	متوسط	44 - 56	92 - 113	30-35	25-30	20-23	21-24
24,52	مقبول	32 - 44	71 - 91	24-29	19-24	15-19	16-20
4,86	ضعيف	20 - 32	70 - فما دون	23- فما دون	18- فما دون	14- فما دون	15- فما äæ

جدول (8)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسيط ومعامل الالتواء لعينة البناء

المعاملات الإحصائية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	معامل الالتواء
القيمة	110,3	16,62	103,4	1,24

9-3 التطبيق النهائي للمقياس

بعد اكتمال إجراءات تصميم وبناء المقياس فقد أصبح المقياس جاهزا للتطبيق حيث بلغ مجموع فقراته (52) فقرة توزعت على أربع مجالات وهي :

1. مجال الأهداف والمعايير (16 سؤالاً).
2. مجال السياسات والأجراءات (14 سؤالاً).
3. مجال الموازنات التقديرية (11 سؤالاً).
4. مجال برامج العمل والجداول الزمنية (11 سؤالاً).

حيث قام الباحث بتطبيق المقياس وبصورته النهائية على عينة البحث الرئيسية والتي تبلغ (50) أداريا للفترة من 2010/ 4 /13 ولغاية 2010/ 4 / 20 .

وبعد أن قام الباحث بتحليل إجابات عينة البحث في الاستمارات الخاصة بالمقياس قام بحساب الدرجة النهائية لحاصل جمع الدرجات التي حصل عليها المجيب من عينة البحث وذلك من خلال الفقرات .

10-3 الوسائل الإحصائية

1. النسبة المئوية .
 2. الوسط الحسابي .
 3. الوسيط .
 4. الانحراف المعياري .
 5. معامل الارتباط البسيط (بيرسون) .
 6. القوة التائية لعينتين متساويتين (اختبار - \bar{E}) .
 7. معامل الالتواء⁽¹⁾ .
 8. مربع كاي .
 9. الدرجة المعيارية والدرجة المعيارية المعدلة⁽²⁾ .
- وقد أستخدم الباحث نظامي أكسل و SpSS للمعلومات الإحصائية .

الباب الرابع

4 - عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

⁽¹⁾ محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين : مصدر سبق ذكره ،2000،ص189.

⁽²⁾ مروان عبد المجيد ومحمد جاسم الياسري : الأساليب الإحصائية في مجالات البحوث التربوية ،ط1، عمان ، مؤسسة الوراق ،2001، ص 247 .

1-4 عرض نتائج مقياس العمل التخطيطي للإداريين في أعداد المهرجانات والألعاب الرياضية وتحليلها ومناقشتها

جدول (9)

يبين مستويات مقياس العمل التخطيطي للإداريين والنسب المئوية لها

النسبة المئوية	العدد	المستويات	الدرجات الخام
8%	4	جيد جدا	135 - 156
24%	12	جيد	114 - 134
46%	23	متوسط	92 - 113
16%	8	مقبول	71 - 91
6%	3	ضعيف	70 - فمادون

بعد تطبيق مقياس العمل التخطيطي للإداريين في أعداد المهرجانات والبطولات الرياضية حصل الباحث على عدة مستويات وكما مبين في الجدول (9) والذي يمثل مستويات مقياس العمل التخطيطي للإداريين للاتحادات المركزية حيث أن المستوى جيد جدا يتراوح بين (135 - 156) ومستوى جيد بين (114 - 134) ومستوى متوسط بين (92 - 113) ومستوى مقبول بين (71 - 91) ومستوى ضعيف بين (70 - فمادون)، ويتبين لنا أن الإداريين الذين حصلوا على مستوى جيد جدا كان عددهم (4) وبنسبة مئوية (8%)، وأن الإداريين الذين بلغوا مستوى جيد كان عددهم (12) وبنسبة مئوية (24%) والذين حصلوا على مستوى متوسط كان عددهم (23) وبنسبة مئوية (46%)، والذين حصلوا على مستوى مقبول (8) وبنسبة مئوية (16%)، أما الذين حصلوا على مستوى ضعيف كان عددهم (3) وبنسبة مئوية (6%) من المجموع.

ويعزو الباحث سبب وجود عدة مستويات متعددة و متباينة في العمل التخطيطي الى أن الإداريين يختلفون في عملية التناغم مع السياسة العامة لفلسفة المجتمع وعدم التعارض معه وأن يكون العمل بواقعية حتى يؤدي الى تحقيق الأهداف وذلك وفقا للأماكن والظروف المتاحة فيما يرتبط بالموارد المادية والبشرية ومستندة على الحقائق العلمية حتى يمكن للمسؤولين والعاملين من فهم الواجبات المطلوبة منهم، ولذلك فإن للإداريين يجب أن يعملوا على تحديد السياسة التي تعمل بدورها على تحديد الأطار العام ومن خلالها يمكن استخدام الإجراءات الخاصة بالعمل التخطيطي لغرض التنفيذ.

وهذا ما يؤكد كمال درويش وآخرون (2009) "الأجراءات تعد انعكاسا للسياسة كما تتضمن الإجراءات وسائل مراقبة الأداء وتعمل على التدعيم المستمر للسياسات الموضوعية،

فالسياسات يجب أن تدعم بأجراءات حتى يمكن تحقيق الأهداف ، ولذلك فإن السياسات هي التي تحدد الأطار العام الذي يحكم تحديد الإجراءات أو خطوات التنفيذ⁽¹⁾.

4-1-1 عرض نتائج مجال الأهداف والمعايير من مقياس العمل التخطيطي وتحليلها ومناقشتها

جدول (10)

يبين نتائج مجال الأهداف والمعايير من مقياس العمل التخطيطي للأداريين والنسب المئوية لها

النسبة المئوية	الدرجة	المستويات	الدرجات الخام
14%	7	جيد جدا	42 - 48
22%	11	جيد	36 - 41
34%	17	متوسط	30 - 35
20%	10	مقبول	24 - 29
10%	5	ضعيف	23 - فمادون

يبين الجدول (10) أن مستوى (جيد جدا) في مجال الأهداف والمعايير من مقياس العمل التخطيطي للأداريين تحدد بين (42-48) ، ومستوى جيد بين (36-41) ومستوى متوسط بين (30-35) والمستوى مقبول تحدد من (24-29) والمستوى ضعيف (23- فما دون) .

ويتبين لنا أيضا أن الأداريين الذين حصلوا على مستوى جيد جدا هم (7) وبنسبة مئوية (14%) ، أما بالنسبة للمستوى جيد فإن الأداريين الذين حصلوا على هذا المستوى (11) وبنسبة مئوية (22%) ، ويبين أيضا المستوى متوسط أن الأداريين الذين حصلوا على هذا المستوى (17) وبنسبة مئوية مقدارها (34%) ، أما بالنسبة للمستوى مقبول فإن الأداريين الذين حصلوا على هذا المستوى كان عددهم (10) وبنسبة مئوية مقدارها (20%) ، أما بالنسبة للمستوى ضعيف فإن الأداريين الذين حصلوا على هذا المستوى هم (5) وبنسبة مئوية (10%) .

ويعزو الباحث سبب وجود هذه المستويات الى أن الأداريين يختلفون في أعمالهم بالنسبة للعملية التخطيطية لأن فاعلية العمل الإداري يتحدد من خلال التخطيط وأن أنتقاء الأهداف الجيده يزيد من فاعلية العملية التخطيطية لأن تحديد الأهداف مرتبط بعدة معايير يجب مراعاتها في عملية وضع وتحديد هذه الأهداف التي يجب أن تتصف بالشمولية والتكامل وبالواقعية ومستندة على الحقائق الملموسة حتى يمكن تحقيقها.

وهذا ما يؤكد طلحة حسام الدين وعدلة عيسى مطر (1997) " التخطيط في المجال الرياضي يمثل أهمية بالغة في تنفيذ مختلف الأنشطة الرياضية حيث أن غياب التخطيط يفقد

(1) كمال درويش وآخرون: مصدر سبق ذكره ، 2009، ص54.

العمل أهم مقوماته ألا وهي تحديد الأهداف في العمل ، حيث يصبح العمل أرتجاليا لا غاية ولاهدف له ، كما أن التخطيط يحدد مراحل وخطوات تنفيذ العمل بالطرق المتبعة التي تلزم العاملين بأتباعها للأنشطة الرياضية المختلفة ⁽¹⁾.

4-1-2 عرض نتائج مجال السياسات والأجراءات من مقياس العمل التخطيطي وتحليلها

ومناقشتها

جدول (11)

يبين نتائج مجال السياسات والأجراءات من مقياس العمل التخطيطي للأداريين والنسب المئوية

٢٤

النسبة المئوية	الدرجات الخام	المستويات	النتائج
10%	37 - 42	جيد جدا	5
24%	31 - 36	جيد	12
32%	25 - 30	متوسط	16
22%	19 - 24	مقبول	11
12%	18 - فمادون	ضعيف	6

بعد تطبيق مقياس العمل التخطيطي للأداريين فقد حصل الباحث على عدة مستويات مختلفة لمجال العملية السياسات والأجراءات وكما مبين من الجدول (11) أن مستوى (جيد جدا) في مجال يتراوح ما بين (37-42) ، ومستوى جيد بين (31-36) ومستوى متوسط من (30-25) والمستوى مقبول تحدد من (19-24) والمستوى ضعيف (18- فما دون).

كما يبين الأعداد والنسب المئوية أذ أن الأداريين الذين بلغوا مستوى جيد جدا كانوا (5) وبنسبة مئوية (10%) ، أما بالنسبة للمستوى جيد فأن الأداريين الذين حصلوا على هذا المستوى (12) فهم يشكلون بذلك نسبة مئوية (24%) ، والذين حصلوا على المستوى متوسط كان عددهم (16) وبنسبة مئوية مقدارها (32%) ، أما بالنسبة للمستوى مقبول فأن الأداريين الذين حصلوا على هذا المستوى كان عددهم (11) وبنسبة مئوية مقدارها (22%) ، أما بالنسبة للمستوى ضعيف فأن الأداريين الذين حصلوا على هذا المستوى (6) وبنسبة مئوية (12%)

ويعزو الباحث سبب وجود المستويات المتباينة في مجال السياسات والأجراءات المستخدمة لأن الأداريين يختلفون في عملية تطبيق الخطوات الخاصة بالعمل التخطيطي وبدقة بالإضافة الى الخطوط العريضة لتنفيذ السياسات المطلوبة ومن خلال التصرف القائم عليها من

⁽¹⁾ طلحة حسام الدين وعدلة عيسى مطر :مصدر سبق ذكره ، 1997 ، ص45 .

المؤوسين وأن تنفيذ السياسات تأتي من خلال عملية اتخاذ القرارات في حين أن الإجراءات هي الخطوات التي يتم من خلالها تنفيذ هذه القرارات والتي يتم بواسطتها تحقيق الأهداف .

وهذا ما يؤكده عبد الحميد شرف (1997) " أن الإجراءات هي حلقة الوصل بين السياسي E والأهداف وبدونها تفقد السياسات فاعليتها ، والإجراءات هي تطبيق أمثل لفكر السياسات وكلاهما عنصر من عناصر التخطيط ولها علاقة وثيقة ببعضها البعض".⁽¹⁾

4-1-3 عرض نتائج مجال الموازنات التقديرية من مقياس العمل التخطيطي وتحليلها ومناقشتها

جدول (12)

يبين فقرات مجال الموازنات التقديرية من مقياس العمل التخطيطي للأداريين والنسب المئوية لها

النسبة المئوية	العدد	المستويات	الدرجات الخام
12%	6	جيد جدا	29 - 33
20%	10	جيد	24 - 28
36%	18	متوسط	20 - 23
24%	12	مقبول	15 - 19
8%	4	ضعيف	14 - فمادون

من الجدول (12) يتبين أن مستوى (جيد جدا) في مجال التوجيه والرقابة قد بلغ (33-29) ، ومستوى جيد بين (24-28) ومستوى متوسط من (20-23) والمستوى مقبول تحدد من (15-19) والمستوى ضعيف (14- فما دون) .

و يبين أيضا الأعداد والنسب المئوية لها وذلك حسب مستويات المجال ويتبين من خلال ذلك أن الأداريين الذين بلغوا مستوى جيد جدا كانوا (6) وبنسبة مئوية (12%) ، أما بالنسبة للمستوى جيد فإن الأداريين الذين حصلوا على هذا المستوى (10) فهم يشكلون بذلك نسبة مئوية (20%) ، والذين حصلوا على المستوى متوسط كان عددهم (18) وبنسبة مئوية مقدارها (36%) ، أما بالنسبة للمستوى مقبول فإن الأداريين الذين حصلوا على هذا المستوى عددهم (12) وبنسبة مئوية مقدارها (24%) ، أما بالنسبة للمستوى ضعيف فإن الأداريين الذين حصلوا على هذا المستوى هم (4) وبنسبة مئوية (8%) .

ويتبين بأن النسبة الأكبر هي من المستوى متوسط فما فوق حيث يبلغ عددهم (34) وتبلغ نسبتها المئوية (68%)

⁽¹⁾ عبد الحميد شرف : التخطيط في التربية الرياضية (بين النظرية والتطبيق) ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 1997، ص79.

ويعزو الباحث سبب وجود المستويات المتعددة لمجال الموازنات التقديرية الى أن هؤلاء الإداريين يختلفون في تحديد التكاليف الخاصة بالعملية التخطيطية لتحديد الأهداف وعملية تنفيذها ، من خلال المتطلبات الخاصة في معرفة المعلومات الشاملة في الموازنات التقديرية وكيفية التدبير في نفس الوقت لبنود الأنفاق منها ومعرفة المعلومات الخاصة حول الأيدي العاملة من حيث التخصص والعدد وهذا العمل يحتاج الى الأمكانيات الكبيرة لتحقيق الأهداف المرسومة في العملية التخطيطية .

وهذا ما يؤكد عبد الحميد شرف (1999) "يتطلب التخطيط لاي خطة رياضية تحديد التكاليف اللازمة وبنود الأنفاق عليها ومصادر تمويلها لضمان استمرارية العمل وسيره في إطار الخطة الموضوعية وكذلك تحديد الأمكانيات كما ونوعا والمطلوبة لتحقيق هدف الخطة الموضوعية سلفا (1)

4-1-4 عرض نتائج مجال برامج العمل والجداول الزمنية من مقياس العمل التخطيطي وتحليلها ومناقشتها

جدول (13)

يبين مستويات مجال برامج العمل والجداول الزمنية من مقياس العمل التخطيطي للإداريين والنسب المئوية لها

النسبة المئوية	العدد	المستويات	الدرجات الخام
8%	4	جيد جدا	29 - 33
22%	11	جيد	25 - 28
38%	19	متوسط	21 - 24
20%	10	مقبول	16 - 20
12%	6	ضعيف	15 - فمادون

يتبين لنا من الجدول (13) مستويات مجال برامج العمل والجداول الزمنية من مقياس العمل التخطيطي للإداريين فقد حصل الباحث على عدة مستويات متباينة حيث أن مستوى (جيد جدا) في مجال يتراوح ما بين (29-33) ، ومستوى جيد بين (25-28) ومستوى متوسط من (21-24) والمستوى مقبول تحدد من (16-20) والمستوى ضعيف (15- فما دون) .

و يتبين لنا أيضا الأعداد والنسب المئوية لها للذين بلغوا مستوى جيد جدا كانوا (4) وبنسبة مئوية (8%) ، أما بالنسبة للمستوى جيد فأن الإداريين الذين حصلوا على هذا المستوى (11) فهم يشكلون بذلك نسبة مئوية (22%) ، والذين حصلوا على المستوى متوسط كان عددهم (19) وبنسبة مئوية مقدارها (38%) ، أما بالنسبة للمستوى مقبول فأن الإداريين الذين حصلوا على

(1) عبد الحميد شرف : مصدر سبق ذكره ، 1999، ص54.

هذا المستوى عددهم (10) ونسبة مئوية مقدارها (20%) ، أما بالنسبة للمستوى ضعيف فإن الإداريين الذين حصلوا على هذا المستوى هم (6) ونسبة مئوية (12%) كما ويبين أن النسبة الأكبر هي من المستوى متوسط فما فوق حيث كان عددهم (34) ونسبة مئوية مقدارها (68%) .

ويعزو الباحث سبب ظهور المستويات المتباينة في برامج العمل والجداول الزمنية إلى أن هؤلاء الإداريين يختلفون في عملية وضع البرامج الخاصة بالعملية التخطيطية للمهرجانات والبطولات للألعاب الرياضية وذلك يعتمد اعتمادا كلياً على تحديد الأهداف الخاصة بالعمل التخطيطي ويجب أن يكون قريباً من المحتوى الخاص بالأهداف كما أن الأساليب وطرق التنفيذ وعامل الخبرة يختلف من أداري لأداري ومن خلال ذلك نتعرف على نقاط القوة والضعف وأن ذلك يؤثر تأثيراً كبيراً على الجداول الزمنية لعمليات التنفيذ للإداريين والخطط الموضوعية . ويشير إلى ذلك محمود داود الربيعي (2010) " الخطة هي منهج أو برنامج لتحقيق المطلوب من الأهداف وتحديد كيفية تحقيقه من خلال توظيف كافة الأعدادات والأماكنات بكل جوانبها اللازمة لتحقيق الأهداف بشكل موزع على مدة معينة"⁽¹⁾ .

الباب الخامس

5- الاستنتاجات والتوصيات

5-1 الاستنتاجات

- 1- يعد المقياس الحالي أداة للكشف عن العمل التخطيطي لأداريي الأتحادات المركزية في أعداد المهرجانات والبطولات الرياضية.
- 2- ظهور مستويات متعددة في مقياس العمل التخطيطي للأداريين .
- 3- على أساس نتائج مقياس العمل التخطيطي للأداريين ومجالاته يتضح أن أغلب الإداريين وقعوا في المستوى متوسط فما فوق .
- 4- 30% من أداريي الأتحادات المركزية كانوا في المستويين مقبول وضعيف .

5-2 التوصيات

- 1- اعتماد المقياس لغرض قياس العمل التخطيطي للإداريين في أعداد المهرجانات والبطولات الرياضية .
- 2- توفير كافة المستلزمات والأجهزة التي يحتاج إليها الإداريين لغرض إنجاز وإنجاح المهرجانات والبطولات الرياضية .
- 3- توفير الجانب المادي للإداريين والذي يتناسب وحجم المهرجانات والبطولات التي ستقام .

⁽¹⁾ محمود داود الربيعي : التنظيم الأداري في العمل الرياضي ، ط2، النجف ، دار الضياء للطباعة، 2010، ص73.

4- العمل على تطوير العملية التخطيطية للإداريين من خلال إقامة دورات تطويرية ودورات الصقل بشكل مستمر والاطلاع على الخبرات الموجودة في العالم والتي تخص هذا المجال .

المصادر العربية والأجنبية

- 1- أخلاص محمد ومصطفى حسين باهي : طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية ، ط2، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 1999.
- 2- جمال محمد علي : التممية الإدارية في الإدارة الرياضية والإدارة العامة ، ط1، مصر ، مركز الكتاب للنشر، 2008.
- 3- زكريا الظاهر وآخرون : مبادئ القياس والتقويم في التربية ، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 1990.
- 4- طلحة حسام الدين وعدلة عيسى مطر: مقدمة في الإدارة الرياضية ، ط1، مصر ، مركز الكتاب للنشر، 1997.
- 5- عبد الجليل إبراهيم وآخرون : الأختبارات والمقاييس النفسية، جامعة الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر، 1980.
- 6- عبد الحميد شرف: التخطيط في التربية الرياضية (بين النظرية والتطبيق) ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 1997.
- 7- ----- : الإدارة في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر، 1999.
- 8- كمال درويش وآخرون : الأسس الإدارية للإدارة الرياضية، ط1 ، مصر، مركز الكتاب للنشر ، 2009.
- 9- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين : القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2000.
- 10- محمود داود الربيعي : التنظيم الإداري في العمل الرياضي ، ط2، النجف ، دار الضياء للطباعة والتصميم ، 2010.
- 11- مروان عبد المجيد ومحمد جاسم الياسري: الأساليب الإحصائية في مجالات البحوث التربوية ، ط1، عمان مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، 2001.
- 12- مصطفى باهي وأميمة أنور : مقياس الانجاز العدواني ، مجلة نظريات وتطبيقات ، 37، الإسكندرية ، 2000 .
- 13- موسى اللوزي : التممية الإدارية (المفاهيم، الأسس، التطبيقات)، ط1، الأردن، دار وائل للطباعة والنشر، 2000.

(14) Eble, R. Essential Of educational measurements . New jersey, person ice Hall, 1977.

(15) Maharanis ,Welam, Man, Measurement Parturition in education and Psychology , New York, Hall ,Rachael and Wenston,1984.

(ملحق 1)

الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية

الكلية والجامعة	الأختصاص	الخبراء والمختصين	È
كلية التربية الرياضية-جامعة بابل	مناهج وطرق تدريس	أ.د. محمود داود الربيعي	1
كلية التربية الرياضية-جامعة البصرة	تدريب رياضي	أ.د. عبد الأمير علوان عبود	2
كلية التربية الرياضية-جامعة البصرة	بايوميكانيك	أ.د. حاجم شاني عودة	3
كلية التربية الرياضية-جامعة البصرة	مناهج وطرق تدريس	أ.د. لمياء حسن محمد	4
كلية التربية الرياضية-جامعة البصرة	مناهج وطرق تدريس	أ.د. أحمد عبد العزيز عبيد	5
كلية التربية الرياضية-جامعة البصرة	تدريب رياضي	أ.د. ذو الفقار صالح	6
كلية التربية الرياضية-جامعة البصرة	لآء النفس الرياضي	أ.د. محمد عبد الوهاب	7
كلية التربية الرياضية-جامعة البصرة	علم النفس الرياضي	أ.د. عبد الكاظم جليل	8
كلية التربية الرياضية-جامعة البصرة	تعلم حركي	أ.د. محمد عنيسي جوي	9
كلية التربية الرياضية-جامعة البصرة	أختبارات والقياس	أ.د. ميثاق غازي	10
كلية التربية الرياضية-جامعة البصرة	أختبارات والقياس	أ.د. مصطفى عبد الرحمن	11
كلية التربية الرياضية-جامعة البصرة	مناهج وطرق تدريس	أ.د. حسين علي محسن	12
كلية التربية الرياضية-جامعة البصرة	أدارة وتنظيم	أ.د. عبد الحليم جبر نزال	13
كلية التربية الرياضية-جامعة البصرة	أختبارات والقياس	أ.د. رائد محمد مشتت	14

(ملحق 2)

بسم الله الرحمن الرحيم
(المقياس بصيغته النهائية)

جامعة البصرة
كلية التربية الرياضية

أستبيان /ā

عزيزي الإداري

يروم الباحث القيام بدراسة (بنا وتطبيق مقياس العمل التخطيطي لأداريي الأتحادات الرياضية المركزية في أعداد المهرجانات والبطولات الرياضية) ولما كنت أحد أفراد العينة المعنية بتطبيق هذا المقياس بأعتبارك من العاملين في المجال الرياضي.

فأن الباحث يود تعاونكم بقراءة فقرات المقياس بكل دقة وموضوعية ووضع علامة (?) أمام الفقرة في المربع الذي ينطبق على درجة موافقتكم على الفقرة مبينا فيما إذا كانت أجابتك (أنفق تماما - أتفق أحيانا - لاأنفق).

ولكم كل التقدير والأحترام

الباحث

قصي فوزي

خلف

لا تنطبق أبدا	تنطبق أحيانا	تنطبق دائما	الهدف	ع
			يعمل للأداريين على تحديد الأهداف الرئيسية بواقعية.	1
			السياسة المستخدمة من قبل الأداريين تقرر من خلال تحديد الأهداف .	2
			وضع الميزانيات التقديرية لاقامة المهرجانات والبطولات الرياضية تعتمد على التنبؤ من قبل الأداريين	3
			عدم التنسيق في برنامج العمل والجدول الزمني للتنفيذ يؤدي الى فشل التخطيط لاقامة المهرجانات الرياضية.	4
			الأهداف التي تحدد من قبل الأداريين يجب أن تون شاملة ومتكاملة للمهرجانات الرياضية .	5
			يعمل الأداريين على وضع التعليمات الأساسية الخاصة	6

			بالتنفيذ والتطبيق العملي للمهرجانات الرياضية التي تقام	
			لايقوم الاداريين بأعداد الميزانية في مرحلة التخطيط لأقامة المهرجانات الرياضية .	7
			يجب تحقيق جميع أوجه الأنشطة لادخالها في برنامج العمل من قبل الإداريين .	8
			فاعلية للإداريين يجعل الأهداف المنتقاة واضحة ومفهومة .	9
			وضع القواعد وأتخاذ القرارات تكون على أساس وضع من قبل الإداريين .	10
			حساب الميزانيات التقديرية للمهرجانات من قبل الإداريين يعتمد على تقسيم الأعمال وميزانيات هذه اللجان .	11
			تحديد الوقت نسبيا لكل مرحلة من مراحل المهرجان الرياضي ويكون بتوقيت ثابت يؤدي ذلك الى النجاح .	12
			الأهداف المحددة من قبل للإداريين لاتتوافق مع الأمكانيات المادية والبشرية.	13
			تطبيق المبادئ الخاصة بالتخطيط تؤدي الى القيادة التنفيذية الصحيحة للمهرجانات والبطولات الرياضية.	14
			التوافق والتنسيق بين اللجان لاقامة المهرجانات الرياضية تحسب الكلفة النهائية في نطاق الهيكل التنظيمي .	15
			شمول السياسة المتبعة والأجراءات والموازنات بالبرنامج الزمني يؤدي الى تحقيق الهدف .	16
			لايعمل للإداريين على تحليل الأهداف الرئيسية الى أهداف مرحلية مما يسبب فشل هذه المهرجانات .	17
			أستخدام السياسة الإدارية التي تتحكم بتنفيذ المهرجانات بدقة تجعل الأجراءات المستخدمة وحسب قواعدها تحقق من قبل الإداريين .	18
			مقارنة الأداء الفعلي للميزانيات المحسوبة للمهرجانات مع الميزانيات التقديرية العامة .	19
			توضيح جميع العمليات المطلوب تنفيذها في الجدول	20

			الزمني وترابطها معا يؤدي الى تنفيذها بدقة	
			يعمل الإداريين على إعطاء بعض الأهداف الأولوية لأهميتها الكبرى في العملية التخطيطية.	21
			التصرف المستخدم من قبل الإداريين في وضع القواعد الخاصة بالمهرجانات يعتبر الأطار العام الذي يعملون في نطاقه.	22
			توضع الميزانيات الخاصة بأقامة المهرجانات بطريقة عشوائية وحسب الميزانية الموجودة .	23
			تحديد البرنامج الخاص بالعمل لاقامة المهرجان الرياضي يؤدي الى وضع الميزانية الخاصة بالتشغيل.	24
			الإداريين المشاركين في التخطيط لهم الدراية العلمية والخبرة والتخصص في هذا المجال.	25
			أختلاف الآراء حول الإجراءات المستخدمة في المهرجانات الرياضية تجعل الإداريين يعملون كلا حسب وجهة نظره.	26
			اعتماد الطريقة اللامركزية بصرف الميزانية لاقامة المهرجانات ومن قبل الإداريين حصرا .	27
			يعمل للإداريين على تجزئة العمليات التنفيذية الكبيرة الى عمليات فرعية لغرض إنجازها وحسب التوقيت الزمني المناسب.	28
			يعتمد الإداريين على الحقائق والوثائق الملموسة في تحديد الأهداف ووضع المعايير للمهرجانات الرياضية .	29
			عدم وضع القواعد والإجراءات لتنفيذ المهرجانات يؤدي الى فشل السياسة الإدارية للإداريين.	30
			يعمل الإداريين على عدم إعطاء مسؤوليات للأخرين في تنفيذ أعمالهم .	31
			توفير الإمكانيات المادية والبشرية تؤدي الى اتخاذ القرارات الخاصة بتنفيذ وأقامة المهرجانات الرياضية .	32
			الإداريين غير مدركين للأسس والمبادئ العلمية عند	33

			التخطيط للمهرجانات الرياضية.	
			عدم وضع وتزويد الاحتياجات الخاصة بالمهرجانات الرياضية تؤدي الى فشل الإجراءات المتخذة والسياسة الإدارية.	34
			عند وضع الميزانية الخاصة بالمهرجان الرياضي تراعى فيه الموضوعية.	35
			وضع التوقيت الزمني لكل مرحلة من مراحل المهرجان تسهل عملية التنفيذ.	36
			لا تتحقق الاهداف لدى الإداريين لضعف الميزانيات المرصودة للمهرجان الرياضي .	37
			يعمل الإداريون مايجب عمله في إقامة المهرجانات بعيدا عن الأهداف المحددة مسبقا.	38
			عدم وضع البدائل للصعوبات المحتملة من قبل للإداريين تؤدي الى فشل السياسة الكفيلة بالعمل الإداري.	39
			عدم مراعاة الموازنات الوظيفية في وضع الميزانية النهائية لا تحقق التنسيق والتكامل بين الأعمال.	40
			عدم وضع خطط العمل الخاص بالتنفيذ يؤدي الى فشل العملية التخطيطي بأكملها.	41
			الانتقاء العشوائي للأهداف من قبل الإداريين يؤدي الى عدم الدقة في التخطيط.	42
			عدم استخدام الطرق المناسبة للتنفيذ وفق الإجراءات يؤدي الى فشل العمل في المهرجان .	43
			عند أعداد الميزانية يجب اتخاذ القرارات في إقامة المهرجان والعمل على التنفيذ .	44
			عند عدم تحديد المسؤوليات أزاء كل أداري يسبب فشل السياسة الإدارية في تنفيذ المهرجانات والبطولات الرياضية.	45
			عدم التقيد بالمعايير الخاصة بتحديد الأهداف يؤدي الى الفشل الذريع للإداريين في العملية التخطيطية.	46

			47	عدم أتباع الفلسفة الإدارية وأستخدام السياسة الصحيحة يؤثر سلبا على عملية التنفيذ.
			48	عندما يعمل الاداريين على تحديد الاهداف وتكون غير نابعة من فلسفة المجتمع تكون العملية فاشلة.
			49	الأجراءات عندما تكون محددة بخطوات وتنفذ تعمل على أنجاح المهرجان الرياضي.
			50	تحديد الأهداف باتجاه عام من خلال الجهود الجماعية والتعاون بين للإداريين تيسر عملية التنسيق.
			51	الأجراءات المستخدمة في تنفيذ المهرجانات والألعاب الرياضية تعتبر أنعكاسا للسياسة الإدارية المنفذة.
			52	الإداريين يعتبرون تحقيق الأهداف المحددة مسألة تحدي لقدرات القائمين على تحقيقها.

(ملحق 3)

الدرجات الخام والدرجات المعيارية لمقياس الأداء الإداري للإداريين

الدرجة الخام	الدرجة الزائفة	الدرجة التائية	الدرجة الخام	الدرجة الزائفة	الدرجة التائية
156	2,99	79,9	120	0,98	59,8
155	2,94	79,4	119	0,93	59,3
154	2,88	78,8	118	0,87	58,7
153	2,83	78,3	117	0,82	58,2
152	2,77	77,7	116	0,76	57,6
151	2,71	77,1	115	0,71	57,1
150	2,66	76,6	114	0,65	56,5
149	2,60	76	113	0,59	55,9
148	2,55	75,5	112	0,53	55,3
147	2,49	74,9	111	0,48	54,8
146	2,44	74,4	110	0,42	54,2
145	2,38	73,8	109	0,37	53,7
144	2,33	73,3	108	0,31	53,1

52,6	0,26	107	72,7	2,27	143
52	0,20	106	72,2	2,22	142
51,4	0,14	105	71,6	2,16	141
50,9	0,09	104	71	2,10	140
50,3	0,03	103	70,4	2,04	139
49,8	0,02-	102	69,9	1,99	138
49,2	0,08-	101	69,3	1,93	137
48,7	0,13-	100	68	1,88	136
48,1	0,19-	99	68,2	1,82	135
47,5	0,25-	98	67,7	1,77	134
47	0,30-	97	67,1	1,71	133
46,4	0,36-	96	66,5	1,65	132
45,9	0,41-	95	66	1,60	131
45,3	0,47-	94	65,4	1,54	130
44,7	0,53-	93	64,8	1,48	129
44,2	0,58-	92	64,3	1,43	128
43,6	0,64-	91	63,7	1,37	127
43,1	0,69-	90	63,2	1,32	126
42,5	0,75-	89	62,6	1,26	125
41,9	0,81-	88	62,1	1,21	124
41,4	0,86-	87	61,5	1,15	123
40,8	0,92-	86	61,9	1,09	122
40,3	0,97-	85	61,4	1,04	121

الدرجة التائية	الدرجة الزائبة	الدرجة الخام
39,7	1,03-	84
39,1	109-	83
38,6	1,14-	82
38	1,20-	81
37,5	1,25-	80

36,9	1,31-	79
36,3	1,37-	78
35,8	1,42-	77
35,2	1,48-	76
34,7	1,53-	75
34,1	1,59-	74
33,5	1,64-	73
33	1,70-	72
32,4	1,76-	71
31,9	1,81-	70
31,3	1,87-	69
30,7	1,93-	68
30,2	1,98-	67
29,6	2,04-	66
29,1	2,09-	65
28,5	2,15-	64
27,9	2,21-	63
27,4	2,26-	62
26,8	2,32-	61
26,3	2,37-	60
25,7	2,43-	59
25,2	2,48-	58
24,6	2,54-	57
24	2,60-	56
23,5	2,65-	55
22,9	2,71-	54
22,4	2,76-	53
21,8	2,82	52
21,2	2,88	51

20,7	2,93	50
20,1	2,99-	49

مجال السياسات والأجراءات

مجال الأهداف والمعايير

الدرجة التائية	الدرجة الزائية	الدرجة الخام	الدرجة التائية	الدرجة الزائية	الدرجة الخام
79,9	2,99	42	80	3	48
77,9	2,79	41	78	2,80	47
75,9	2,59	40	76,1	2,61	46
73,8	2,38	39	74,1	2,41	45
71,8	2,18	38	72,2	2,22	44
69,7	1,97	37	70,1	2,01	43
67,7	1,77	36	68,2	1,82	42
65,6	1,56	35	66,3	1,63	41
63,6	1,36	34	64,3	1,43	40
61,5	1,15	33	62,4	1,24	39
59,5	0,95	32	60,4	1,04	38
57,4	0,74	31	58,4	0,84	37
55,3	0,53	30	56,5	0,65	36
53,3	0,33	29	54,5	0,45	35
51,2	0,12	28	52,5	0,25	34
49,2	0,08-	27	50,6	0,06	33
47,1	0,29-	26	48,6	0,14-	32
45,1	0,49-	25	46,7	0,33-	31
43	0,70-	24	44,7	0,53-	30
41	0,90-	23	42,7	0,73-	29
38,9	1,11-	22	40,8	0,92-	28
36,9	1,31-	21	38,8	1,12-	27
34,8	1,52-	20	36,9	1,31-	26

32,8	1,72-	19	34,9	1,51-	25
30,7	1,93-	18	32,9	1,71-	24
28,6	2,14-	17	30,8	1,92-	23
26,6	2,34-	16	29	2,10-	22
24,5	2,55-	15	27,1	2,29-	21
22,5	2,75-	14	25,1	2,49-	20
20,5	2,95-	13	23,1	2,69-	19
			21.1	2,90-	18
			20	3-	17

مجال برامج العمل والجدول الزمنية

مجال الموازنات التقديرية

الدرجة التائية	الدرجة الزائبة	الدرجة الخام	الدرجة التائية	الدرجة الزائبة	الدرجة الخام
79,9	2,99	33	79,9	2,99	33
77,2	2,72	32	77,3	2,73	32
74,4	2,44	31	74,7	2,47	31
71,6	2,16	30	72,8	2,20	30
68,8	1,88	29	69,4	1,94	29
66	1,60	28	66,7	1,67	28
63,2	1,32	27	64,1	1,41	27
60,4	1,04	26	61,4	1,14	26
57,6	0,76	25	58,8	0,88	25
54,8	0,48	24	56,1	0,61	24
52	0,20	23	53,4	0,34	23
49,2	0,08-	22	50,8	0,08	22
46,4	0,36-	21	48,1	0,19-	21
43,6	0,64-	20	45,5	0,45-	20
40,8	0,92-	19	42,8	0,72-	19
38	1,20-	18	40,2	0,98-	18
35,2	1,48-	17	37,5	1,25-	17

32,4	1,76-	16	34,9	1,51-	16
29,6	2,04-	15	32,2	1,78-	15
26,8	2,32-	14	29,6	2,04-	14
23,4	2,60-	13	26,9	2,31-	13
21,2	2,88-	12	24,3	2,57-	12
			21,6	2,84-	11