

دراسة تحليلية لواقع العمل الجماعي لدى العاملين في مديريات النشاط الرياضي
والكشفي للمنطقتين الوسطى والجنوبية

أ.م.د. رياض نوري عباس

م.م. حاتم كريم كاظم

أ.د. عبد الحليم جبر نزال

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

جامعة البصرة

ملخص البحث العربي:

اشتملت أهمية البحث على كون موضوع إستراتيجية العمل الجماعي تراعي القيم الإنسانية للموارد البشرية وإحساسها بالمكانة المهمة في المنظمة إما مشكلة البحث تكمن في مدى تطبيق فرق العمل الجماعي ومدى الحافز للأداء واستخدام الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب المسحي واختيرت عينة البحث بالطريقة العمدية التي تكونت من (91) من الإداريين العاملين في الشعب الكشفية في مديريات النشاط الرياضي والكشفي للمنطقتين الوسطى والجنوبية، إنا أهم الاستنتاجات هي تقديم الدعم والثقة ببعض البعض وتبادل المعلومات بحرية يجعلهم يدركون مدى أهمية تبادل المعلومات المطلوبة بينهم للعمل بطريقة أكثر فاعلية. أما التوصيات فاهمها يجب العمل على تقوية أواصر الصداقة والتعاون بين أفراد فرق العمل الجماعي، مما ينتج عنه اتحاد أكبر بينهم، وبالتالي زيادة إنتاجيتهم .

((Analytical study of the reality of teamwork among the staff of the directorates of sports activity and scouts of the central and southern regions))

M. Hatim Karim Kazem, MD Dr. Riad Nouri Abbas Prof. Abdel Halim Gabr Nazzal

The importance of the research is that the subject of the collective action strategy takes into account the human values of human resources and their sense of importance in the organization. Either the research problem lies in the extent of the application of the teamwork teams and the motivation to perform The researchers used the descriptive method in the survey method. The research sample was chosen in a deliberate manner, which consisted of (91) administrators working in the scout divisions in the directorates of sports activity and scouts of the central and southern regions, The main conclusions are to support and trust each other and share information freely, making them aware of how important it is to share the information they need to work more effectively.

As for the recommendations, it is important to strengthen the bonds of friendship and cooperation between the members of the teamwork teams, resulting in a greater union between them and thus increase their productivity.

1-1 مقدمة البحث وأهميته

لقد مرت الإدارة بعدة مراحل، فهي بشكلها الحديث ليست وليدة الساعة، إنما هي نتيجة لعدة تطورات عرفتتها المنظمات باختلاف تنظيمها وتسييرها، فمهما كان توفر الثروات والموارد المالية والمادية والتكنولوجية، فهذا لا يكفي ولا يفي بمستلزمات العصرنة فكان من الضروري التحول إلى معلم جديد يكون فيه العنصر البشري منطلقاً أساسياً في إرساء قواعد جديدة، ومن هنا كانت الانطلاقة الحقيقية لإستراتيجية العمل الجماعي وذلك موازاة مع تطور النظرة إلى الأفراد داخل المنظمات، وبالرغم من أن إستراتيجية العمل الجماعي قد تم تطبيقها، وتثبتت فعاليتها في العديد من المنظمات ودخلت دائرة التنفيذ الفعلي لبعض المنظمات في الدول النامية التي سلكت طريق الإصلاح الإداري منهاجاً لها إلا أنه لم يأخذ طريقها في التطبيق بالمؤسسات العراقية ولم يتم بعد إدراجه في قائمة اهتمامات وأولويات وعليه فقد بات واضحاً للمنظمات ضرورة الأخذ بالأسلوب الفعال ألا وهو إستراتيجية العمل الجماعي، ومن هنا تأتي الأهمية كون موضوع إستراتيجية العمل الجماعي يراعي القيم الإنسانية للموارد البشرية وإحساسها بالمكانة المهمة في المنظمة كما أنها تكون مساهمة في إثراء المكتبة بهذا العمل كون البحث لم يتم تناوله في بيئة التربية الكشفية حسب علم الباحث.

1-2 مشكلة البحث

من خلال متابعة الباحثون وقربهم على الجانب الإداري والكشفي، لوحظ أن الكثير من المنظمات ما زالت تفتقر إلى رؤية واضحة لمفهوم العمل الجماعي وكيفيه تطبيقه في إدارتها، ولا تدرك الفوائد التي تنعكس على العاملين والمناخ المؤسسي فيها. وكذلك ما زال هنالك بعض القادة لا يؤمنون بأهمية التغيير والاستفادة من الفوائد التي يحققها تطبيق مفهوم العمل الجماعي للإدارة، وفي ظل غياب الدراسات التي تتناول مفهوم العمل الجماعي ضمن نطاق العمل الكشفي؛ فإن ذلك يستدعي أن تتوجه جهود الباحثون لبحث هذا المفهوم من كافة جوانبه، للوقوف على أثره وعلى الكثير من المفاهيم الإدارية المتعلقة به، وعلى الرغم من وجود بيئة مناسبة لتطبيق العمل الجماعي في مديريات النشاط الرياضي والكشفي إلا أنه لم يعرف بعد هل يطبق مفهوم العمل الجماعي فيها وهل يحقق ذلك حافزاً للأداء الوظيفي الأمر الذي استرعى اهتمام الباحثون إلى دراسة العمل الجماعي لدى العاملين في المجال الكشفي في مديريات النشاط الرياضي والكشفي .

1-3 أهداف البحث

1-بناء مقياس للعمل الجماعي لدى العاملين في مديريات النشاط الرياضي والكشفي للمنطقتين الوسطى والجنوبية .

2-التعرف على العمل الجماعي لدى العاملين في مديريات النشاط الرياضي والكشفي للمنطقتين الوسطى والجنوبية .

1-4 مجالات البحث

1-4-1 المجال البشري : العاملين في الشعب الكشفية في مديريات النشاط الرياضي والكشفي للمنطقتين الوسطى والجنوبية .

1-4-2 المجال الزمني : للفترة من 2016/11/24 إلى 2017/4/2 .

1-4-3 المجال المكاني : مديريات النشاط الرياضي والكشفي للمنطقتين الوسطى والجنوبية .

2- الدراسات النظرية

1-2 العمل الجماعي

تجمع الأدبيات على مكانة فرق العمل كإحدى الآليات الأساسية لتطبيق هذا المجال في التطوير والتحسين الإداري (الأفندي ، 2003) ⁽¹⁾ ويتيح فرصاً كبيرة لكل عضو في الفريق ان يستفيد من التفاعل مع الآخرين وان يكسب مهارات جديدة . وقد توكل الى الفريق العمل صلاحيات كاملة او محدودة (جودة 2010) ⁽²⁾ كما ينجز جزءاً مهماً من مهمات المنظمات بواسطة الجهد الجماعي ، والجماعة او المجموعة من الأفراد الذين يتفاعلون مع بعضهم لدرجة ملحوظة لتحقيق هدف مشترك ويؤثر سلوك الجماعات في أداء المنظمة وفي السلوك الفردي فيها أيضاً (الشماع ، 2004) ⁽³⁾ .

ومن أهم الفوائد التي تجنيها المنظمات من فرق العمل الجماعي ، المرونة ، وتحسين الإنتاجية ، وخفض الكلفة ، وحل الكثير من المشكلات والصعوبات (Little&Ferries,2003) ⁽⁴⁾ وأشار (Eva) إلبان العمل الجماعي له العديد من المزايا على العمل الفردي ، بما في ذلك عرض مجموعة واسعة من وجهات النظر ومسؤولية التشجيع والتحفيز (Pocock el.,2010) ⁽⁵⁾ .

1-1-2 الحركة الكشفية والعمل الجماعي ⁽⁶⁾

هو عمل تقوم به مجموعة من البشر يتوحد فيه الهدف والمشروع وتقسم الأدوار كل حسب مواهبة وقدراته ليخرج عمل ناجح ينسب نجاحه إلى المجموعة بأكملها .

ونجد مثال بسيط على ذلك الفرقة الكشفية فإذا أراد كل واحد النجاح لنفسه فقط فشلت الفرقة كلها ، إما إذا تقسمت الأدوار كل حسب قدراته ومواهبه نجحت الفرقة ونسب العمل للجميع وبالتالي نجح الجميع .

إن العمل الجماعي يقوي الجميع ويعود على الجميع بالنجاح ، إما إن يجري كل فرد من المجموعة في اتجاه ظناً منه انه يحقق أهداف مشروعة فالواقع انه لن يحقق أي شيء .

٢ + ٤ أخلاقيات العمل الجماعي ⁽¹⁾

¹ عطية حسين الأفندي : تمكين العاملين مدخل للتحسين والتطوير المستمر ، دليل إرشادي ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، 2003 ، ص 45 .

² (محفوظ احمد جودة : إدارة الموارد البشرية ، ط 1 ، الأردن عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2010 ، ص 98 .

³ (خليل احمد الشماع : مبادئ الإدارة ، الأردن عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2004 ، ص 29 .

⁴ Little,J&Ferries,S(2003)"Self-Funding Improvement Teams " Industrial Management, P108 .

⁵ (Pocock, T.M & Sanders, T& Bundy, C(2010)" The Impact of Teamwork in Peer Assessment: a Qualitative Analysis of a Group Exercise at a UK Medical School" , Vol .P3 .

⁶ (منتدى الساحة الكشفية : العمل الجماعي بالحركة الكشفية ، 2008 ، <http://squtroops.com>

- ١ الإخلاص والنية : إخلاص النية لله والاستعانة بالله تعالى لإنجاح العمل .
 - ٢ الهدف : توحد الهدف ووضوحه وان يكون هدف أخلاقي .
 - ٣ الإيثار : يجب إن يتمتع كل فرد في الفرقة الكشفية بإنكار الذات وإيثار الغير وهو على قناعة ان نجاح الزملاء سينعكس على نجاح المجموعة بأكملها وبالتالي عليه شخصياً .
 - ٤ تقديم العون : لا يتخاذل عن مساعدة أي فرد في الفرقة الكشفية في إنجاز مهمته لان نجاح الجميع سيعود عليه .
 - ٥ تحمل المسؤولية : يتحمل كل فرد مسؤوليته الموكلة بها ولا يحاول إفشال غيره من خلال إحداث خلل في مهمته .
 - ٦ التلقائية : يجب إن تكون هناك تلقائية في تقسيم الأدوار بحيث يعمل كل فرد في الفريق ما يستطيع فعله بدون افتعال الأدوار .
 - ٧ تقبل النصح : يجب إن يتقبل الجميع النصح ولا سيما قائد الفريق فان ذلك مهم لتطوير العمل ونجاحه
 - ٨ تقسيم الأدوار : حسب الكفاءات وليس على حسب السن أوالمكانة الاجتماعية .
- أن كل مخلص عليه إن يساعد على تقدم وطنه ، وان كل إنسان لبيب يدرك ان إنكار الذات هو سبيل النجاح وسبيل الرقى ، وبالتالي يعم الخير عليه وعلى الجميع .

3- إجراءات البحث الميدانية

3-1 منهج البحث

استخدم المنهج الوصفي بأسلوب المسحي لكونه أكثر ملائمة لأهداف البحث وطبيعة المشكلة .

3-2 عينة البحث

اختيرت عينة البحث بالطريقة العمدية التي تكونت من (91) من الإداريين العاملين في الشعب الكشفية في مديريات النشاط الرياضي والكشفي للمنطقتين الوسطى والجنوبية ، وتوزعت العينة كما مبين في الجدول أدناه:

جدول (1) توزيع العينة والنسبة المئوية لكل محافظة

ت	المحافظة	الإفراد العاملين	عينة البناء	عينة التطبيق	عدد أفراد التجربة الاستطلاعية	المستبعدون
1	البصرة	4			4	

¹ (منتدى الساحة الكشفية: نفس المصدر

			8	8	ذي قار	2
			6	6	ميسان	3
			6	6	المتنى	4
		7		7	القادسية	5
		3		3	النجف	6
		7		7	بابل	7
		3		3	كربلاء	8
			2	2	واسط	9
			40	40	بغداد	10
			5	5	ديالى	11
	4	20	67	91	المجموع	
	%4,39	%21,97	%73,62	%100	النسبة المئوية	

3-3 أدوات البحث

تعد الأدوات التي يستخدمها الباحث عنصراً أساسياً يستعين به لحل مشكلة بحثه و أدوات البحث "هي الوسيلة أو الطريق التي يستطيع بها الباحث حل مشكلة ما، إذ مهما كانت تلك الأدوات من بيانات وعينات وأجهزة" (1). واستعان الباحث في الحصول على البيانات بالوسائل التالية:-

3-3-1 وسائل جمع المعلومات

- المصادر العربية والأجنبية
- المقابلات الشخصية
- الاستبيان
- الملاحظة
- فريق العمل المساعد
- حاسبة يدوية

3-4 إجراءات بناء مقياس الدراسة

من أجل بناء المقياس والذي يعتبر الأداة التي نقيس من خلالها الظاهرة قيد الدراسة ،وقام الباحثون بالخطوات التالية :-

3-4-1 إعداد الصيغة الأولية للمقياس

¹ وجيه محجوب: البحث العلمي ومناهجه ، بغداد ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر ، 2003 ،ص163.

قام الباحثون بصياغة الفقرات للمقياس علماً يراعي سهولة ووضوح مضمونها وعدم اختلاف الأفراد في تفسيرها وقصرها وهكذا فقد بلغ عدد الفقرات بصيغتها الأولية (24).

3-1-4-1 تحديد أسلوب وأسس صياغة الفقرات

اعتمد الباحثون في صياغتهم للفقرات على أسلوب (ليكرت) حيث يعد من الأساليب الشائعة في القياس⁽¹⁾

3-1-4-2 عرض فقرات المقياس على المحكمين

بعد أن أعد المقياس بصيغته الأولية والذي احتوى على (24) فقره، قام الباحثون بما يلي:

أولاً :- تم عرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال علوم الرياضية والإدارة ، وذلك من أجل التعرف على مدى صلاحية فقرات المقياس ومدى مناسبتها لمقياس ما وضعت له فضلاً عن تقويم وتعديل الفقرات والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون.

ثانياً:- تحليل النتائج مستخدماً النسبة المئوية كمعيار لقبول أو استبعاد فقرات المقياس، حيث قبلت الفقرات التي يتفق عليها (75%) فأكثر من المحكمين على إنها صالحة، وقد حصل الباحث على نسبة الاتفاق بدلالة (كا²) إذ اظهر أن نسبة (75%) فأكثر مقبولة عند حصول الفقرة عليها علماً أن قيمة (كا²) المحسوبة عند مستوى احتمالي (0.05) ودرجة حرية (1) تساوي (4,26) وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3,84) ما يدل على معنوية هذه النسبة وهي تمثل (15) خبيراً من أصل (20) خبيراً وقام الباحث بالخطوات الآتية:-

1. إعادة صياغة بعض الفقرات التي أبدى المحكمون ملاحظاتهم حولها.

2. استبعدت (6) فقرات ، وأصبح عدد فقرات المقياس (18) فقرة وبتسلسل جديد.

3-1-4-3 اختيار سلم التقدير

تم عرض سلم التقدير المناسب للمقياس على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال التربية البدنية وعلوم الرياضة والإدارة الرياضية والاقتصاد والاختبار والقياس وعلم النفس الرياضي وذلك لبيان آرائهم في سلم التقدير المقترح وإعطاء البدائل المقترحة وقد اتفق الخبراء على بدائل الإجابة للمقياس وكان سلم التقدير الخماسي:-

أتفق بشدة	أتفق	أتفق نوعاً ما	لا أتفق	لا أتفق بشدة
-----------	------	---------------	---------	--------------

3-1-4-4 أسلوب تصحيح فقرات مقياس الدراسة

لغرض الحصول على درجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة تعطى أوزان مناسبة لبدائل فقرات المقياسين و من خلال جمع درجات المستجيب على سلم التقدير الخماسي نحصل على الدرجة الكلية لكل فرد ، ومن خلال ذلك فان فقرات المقياس قد صيغت بالاتجاه الايجابي وقد تحددت أوزان الفقرات من (1-5) درجات لكل فقرة من فقرات المقياس ولذا فقد وضعت خمسة بدائل واستجابات متدرجة والجدول (3) يبين ذلك .

¹ شاكر مبدر جاسم: نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن، جامعة البصرة، مطابع التعليم العالي، 1990، ص144.

جدول (2) يبين أوزان البدائل لفقرات المقياس

اتجاه الفقرة	أُتفق بشدة	أُتفق	أُتفق نوعاً ما	لا أُتفق	لا أُتفق بشدة
إيجابي	5	4	3	2	1

3-5 التجربة الاستطلاعية

"وهي استطلاع الظروف المحيطة في الظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها" (12)، كما "تعد تدريباً عملياً للباحث للوقوف على السلبيات والإيجابيات التي تقابله خلال الاختبارات لمعالجتها" (23). بعد أن أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق قام الباحثون بإجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق النهائي للبحث بوقت ملائم وذلك من خلال تجربة المقياس على عينة مكونة من (4) من أفراد عينة البحث ، كما موضح في جدول رقم (1) لغرض تهيئة أسباب النجاح عند تطبيق الاختبار الرئيسي على عينة البحث لغرض التأكد من فهم العينة للفقرات ومن أجل تلافي أي أخطاء أو صعوبة عند التطبيق خلال الاختبار الرئيس للبحث، وقد قام الباحث بعدة أمور وهي :

- ١ -إيضاح طريقة الإجابة لإفراد العينة
- ٢ -إعطاء الفرصة لإفراد العينة للاستفسار
- ٣ -إعطاء الوقت الكافي للإجابة ، ووجد الباحثون أن الفقرات مناسبة ومتوسط الوقت المستغرق في الإجابة قد تراوح بين (15-25) دقيقة للمقياس.

3-6 التطبيق الأولي للمقياس

إن الغرض من إجراء هذه التجربة هو تطبيق مقياس (العمل الجماعي) بصيغته النهائية بتاريخ (2016/12/15 إلى 2017/2/22) بهدف تحليل الفقرات إحصائياً ، " وتتضمن هذه العملية الكشف عن مستوى صعوبة الفقرة وقوة تمييز الفقرة وفعالية البدائل في فقرات الاختبار" (1)، ومن أجل تحقيق ذلك طُبِّقَ المقياس على عينة البناء جدول (1) .

3-7 تحليل الفقرات إحصائياً

(إن الهدف من تحليل فقرات المقياس إحصائياً هو تحسين نوعية الاختبار من خلال اكتشاف ضعف الفقرة ومن ثم العمل على إعادة صياغتها أو استبعادها إن لم تكن صالحة) (2) ، وهناك أساليب عديدة وقد اعتمد الباحث لتحليل الفقرات على أسلوب المجموعات المتطرفة:

¹ نوري إبراهيم الشوك ورافع صالح فتحي :ليل الباحث لكتابة الأبحاث في التربية الرياضية ، بغداد ، 2004م، ص 88-89.

² قاسم حسن المندلاوي: الاختبارات والقياس في التربية الرياضية، الموصل ، دار الكتب والنشر ، 1989م ص156.

¹ عبد الجليل إبراهيم وآخرون : علم النفس التربوي ، ط3 ، بغداد ، مطبعة وزارة التربية ، 1987م ، ص 74 .

3-7-1 أسلوب المجموعتين المتطرفتين

يعد استخراج القوة التمييزية للفقرات من الخطوات المهمة التي في ضوءها يتم التعرف على قدرتها وعلى التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة في استمارة ، وتم حساب القوة التمييزية لمقياسين (Independent Sample T-Test) ، بمقارنة مستوى الدلالة (Sig-(2-tailed) مع (0.05) ، وتبين إن جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية ولم يتم حذف أي فقرة .

3-7-2 معامل الاتساق الداخلي

إن القوة التمييزية للفقرات لا تحدد مدى تجانسها في قياس الظاهرة الموضوعية لقياسها إذ يجوز أن تكون هناك فقرات متقاربة في قوتها التمييزية لكنها تقيس أبعاداً سلوكية مختلفة، إن هذا الأسلوب يبين لنا مدى تجانس الفقرات إذ ربما تكون هناك فقرات متقاربة لكنها تقيس أبعاداً مختلفة لذا يستخدم معامل الاتساق الداخلي لتحقيق هذا واستخدم معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات أفراد العينة على كل فقرة وبين درجاتهم على المقياس ككل بواسطة الحقيبة الإحصائية (spss) وبعد إتمام التحليل الإحصائي ظهرت أن جميع الفقرات ذات ارتباط عال .

3-8 المعاملات العلمية لمقياس الدراسة

3-8-1 الصدق

يعد مفهوم الصدق من أكثر المفاهيم الأساسية أهمية في مجال الاختبارات والقياس، فصدق الاختبار يعرف أنه "الدرجة التي تقيس بها الاختبار أو المقياس الشيء المراد قياسه" (3) ، والصدق هو مفهوم مهم في مجال القياس ويعد دليلاً إذا كان الاختبار يقيس السمة أو الظاهرة المراد قياسها ، وعمد الباحث إلى التحقق من صدق المقياس من خلال :-

أولاً: الصدق الظاهري

هو الاختبار (المقياس) الذي يدل اسمه على صدقه ، أي صادق في صورته الظاهرة وبمعنى آخر ليس صدقاً علمياً وإحصائياً⁽¹⁾ ، وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض مقياس العمل الجماعي على الخبراء والمختصين في مجال التربية البدنية وعلوم الرياضة والإدارة الرياضية والإدارة والاقتصاد والاختبارات والقياس وعلم النفس الرياضي.

ثانياً: صدق البناء

³ ليلي السيد فرحات: القياس المعرفي الرياضي ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2001م ص 67 .

¹ ليلي السيد فرحات : القياس والاختبار في التربية الرياضية ، ط4 ، مركز الكتاب للنشر، القاهرة ، 2007 ، ص 122 .

يعد صدق البناء من أكثر أنواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه⁽²⁾ .

وقد تحقق الباحثون من صدق البناء في مقياس بحثه من خلال مؤشرات هي:

١ أسلوب المجموعتين الطرفيتين

استخرجت القوة التمييزية للفقرات في مبحث تحليل الفقرات إحصائياً التي في ضوءها تم التعرف على الفقرات القادرة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة.

٢ معامل الاتساق الداخلي

تم حساب معامل الارتباط البسيط (بيرسون) للمحاور مع الدرجة الكلية للمقياس كما مر في مبحث تحليل الفقرات إحصائياً .

3-8-2 الثبات

أن الاختبار أو المقياس الذي يمتاز بالثبات هو الذي يعطي نفس النتائج إذا ما أعيد على الأفراد أنفسهم وفي نفس الظروف⁽³⁾ . وهناك عدة طرق يمكن من خلالها استخراج معامل الثبات وقد اختار الباحث من بينها طريقتين هما :

أولاً : طريقة الفا كرونباخ

استخدمت هذه الطريقة نظراً لكونها تُستخدم في أي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية والمقالية⁽⁴⁾ . إذ تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة كرونباخ على أفراد عينة بناء وبالغة (67) على كل مقياس باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss) تبين أن قيمة معامل الثبات للمقياس (0.912) وهو مؤشر ثبات عال .

ثانياً : طريقة التجزئة النصفية

تم حساب معامل الارتباط البسيط بيرسون، والذي بلغ للمقياس (0.816) إلا إن هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار، لذا يجب أن يتم تصحيح قيمة معامل الثبات لكي يتعين الاختبار ككل لذا قام الباحث باستخدام معادلة سبيرمان براون بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك أصبح ثبات المقياس (0.892) وبذلك يمكن اعتماد المقياس أداة للبحث⁽¹⁾ .

3-8-3 الموضوعية

² سرمد أحمد موسى: بناء مقياس لتقويم دور المدرب في العملية التدريبية من وجهة نظر لاعبي أندية الدرجة الأولى بكرة القدم، (رسالة ماجستير) ، جامعة بغداد - كلية التربية الرياضية، 2003م، ص42.

³ موفق أسعد : الاختبارات والتكتيك بكرة القدم، الأردن، دار دجلة، 2007، م ، ص 22 .

⁴ صالح ارشد العقيلي و سامر محمد الشايب : التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج (Spss) ، ط 1 ، دار الشروق للنشر، عمان ، 1988 ، ص282 .

¹ أميرة حنا مرقس: بناء وتقنين مقياس الاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، رسالة ماجستير، 2001، ص78.

الموضوعية هي عدم تأثر الاختبار بتغيير المحكمين وأن يعطي الاختبار النتائج نفسها بغض النظر بمعنى يقيّم الاختبار وهذا يعني استبعاد الحكم الذاتي إذ أنه كلما زادت الموضوعية في التحكيم قلت الذاتية⁽²⁾، ويرى الباحثان أن وجود التعليمات الواضحة والنموذج في الإجابة ووضوح العبارات وعدم غموضها إذ لا تقبل التأويل في المقياس وتعدد بدائل الإجابة وكذلك استبعاد الإجابات التي لم تكن دقيقة كلها تجعل من الإجابة على فقرات المقياس موضوعية .

3-9 التطبيق النهائي للمقياس

بعد استكمال كل متطلبات تصميم المقياس وإجراءاته، أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق ومكوناً من (18) فقرة، فقد قام الباحثون بتطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها (20) جدول (1) ، وللفترة الممتدة (2017/ 3 /10 - 2013/4/20) وبعد تحليل استجابات عينة البحث جُمعت البيانات في استمارة خاصة إذ أصبح لكل فرد من العينة درجة خاصة به .

3-10 الوسائل الإحصائية

واستخدم الباحثون نظام (SPSS) للمعلومات الإحصائية وبرنامج اكسل .

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

4-1 عرض نتائج مقياس العمل الجماعي وتحليلها ومناقشتها

جدول (3) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لمقياس العمل الجماعي

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	ت
8	%80,64	0,959	4,033	يعمل الأفراد داخل المديرية بروح الفريق الواحد .	1
10	%78,68	0,827	3,934	لدى الأفراد العاملين قدره على حل المشكلات التي تواجههم .	2
14	%74,06	0,875	3,703	تدار عمليات التغيير في المهام الموكلة بصورة فعالة يتقبلها الجميع .	3
7	%81,52	0,859	4,076	يثق المدير بقابليات الأفراد العاملين معه في تقديمهم للمعلومات الصحيحة واستعدادهم لتحمل مسؤولية ذلك .	4
15	%72,08	1,124	3,604	تتوفر في المديرية المعلومات التي تمكننا من الإجابة على جميع الأسئلة والمشكلات التي نواجهها في العمل .	5
16	%70,08	0,941	3,504	يتم تبادل جماعات العمل والوحدات الإدارية المعلومات بوضوح وسرعة.	6

² محمد صبحي حسنين : القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية، ج 1 ، ط 3 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1995 ، ص 202 .

18	%66,8	1,024	3,340	تشجيع العاملون على الأخذ بالمبادرات خارج التعليمات الرسمية .	7
17	%69,44	1,088	3,472	يعطى العاملين مطلق الحرية في أداء أعمالهم .	8
13	%74,72	0,904	3,736	لدينا القدرة على حل الخلافات بمجرد حدوثها داخل المجموعة .	9
3	%85,26	0,841	4,263	ينمي العمل الجماعي روح الجماعة .	10
4	%84,38	0,988	4,219	تبذل الإدارة عناية للتأكد بأن كل فرد جزء من فريق العمل .	11
9	%79,56	0,788	3,978	يلقى التجديد والإبداع للعمل الجماعي تشجيعاً من قبل الإدارة .	12
1	%95,38	0,777	4,769	فريق العمل احد الآليات الأساسية لتطبيق وتطوير وتحسين العمل الإداري .	13
5	%82,62	0,909	4,131	العمل الجماعي يتيح الفرصة لكل عامل في الفريق إن يستفيد من تفاعل الآخرين	14
2	%89,44	0,720	4,472	العمل بأسلوب الجماعة يكسبك مهارات جديدة .	15
12	%75,38	0,955	3,769	هناك جدية من قبل المديرية بتبني العمل بالأسلوب الجماعي .	16
11	%76,04	1,035	3,802	تتشارك فرق العمل بوظائف وعمليات الإدارة والتخطيط والتنسيق والقيادة .	17
6	%82,4	0,867	4,120	يؤدي العمل الجماعي إلى تحسين الأداء الإداري وحل المشكلات والصعوبات	18

حيث يبين جدول (3) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لمقياس العمل الجماعي لدى العاملين في الشعب الكشفية في مديريات النشاط الرياضي والكشفي ، وفي ضوء إجابات عينة التطبيق يمكن إعادة ترتيبها على التوزيع التالي (13-15-10-11-14-18-4-1-12-2-17-16-9-3-5-6-8-7)، وكانت إجابات عينة التطبيق اختارت الفقرة (فريق العمل احد الآليات الأساسية لتطبيق وتطوير وتحسين العمل الإداري) ، كأهم معيار في تطوير الأداء والعمل بروح الفريق سر من إسرار نجاح المنظمات ، والقدرة على تأصيل هذه الثقافة داخل المنظمة ونشر هذه الثقافة والتأكيد عليها وممارستها فعلياً بقناعة من كافة أفراد المنظمة والتوافق ضمن إستراتيجية اكسب وتكسب تجعل المنظمة فاعلة في تحقيق أهدافها ، ومتطلبات الإدارة الحديثة تؤكد على هذه المضامين كأساس للنجاح الإداري وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وفي هذه فقد

أسهمت النظريات الإدارية التي ظهرت في منتصف القرن العشرين في التوجه نحو الاهتمام بالعنصر البشري وأعطت مفاهيم إدارة الجودة الشاملة دعماً إضافياً للعمل الجماعي المخطط والمدرّس، حيث مثلت فرق العمل أحد المرتكزات التي تقوم عليها هذه المنهجية.

أن الاهتمام بالعنصر البشري في المنظمات باعتبار أن الطاقة الكامنة للفرد تبقى كامنة ما لم يتم تحريرها وإطلاقها من خلال العمل الجماعي ويعتبر نمط تعاوني للأداء والإنجاز يعتمد على القدرات والمواهب المشتركة للعاملين من أجل تحسين الإنتاجية والجودة من خلال فرق العمل، ومع التطور المتسارع للتقنية ووسائل الاتصالات، وعولمة الفكر الإداري، وعولمة المنظمات فلا زال الاهتمام بإشراك كافة العاملين في صناعة النجاح ومنحهم مجالاً أوسع من الحرية في العمل والتصرف، وتحمل المسؤولية، والتشجيع على المراقبة الذاتية. لذلك نستطيع القول أن التحول والتغيير الإداري وشيوع المفاهيم الإدارية المتنوعة كان لصالح الاهتمام بالعنصر البشري والاهتمام به كعضو ينتمي إلى فريق عمل يتسم بالتعاون.

وفرق العمل يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة محددة تتطلب التنسيق والتفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق ، ويعتبر أعضاء الفريق مسؤولين عن تحقيق هذه الأهداف ، كما أن هناك قدر كبير من التمكين للفريق في اتخاذ القرارات ، والفريق في النهاية هو وسيلة لتمكين الأفراد من العمل الجماعي المنسجم كوحدة متجانسة و تكون أغلب المجموعات التي - لاتعتبر فرق عمل - مجرد تجمع عدد من الأفراد أو الشخصيات لكل واحد منهم أولوياته الخاصة والتي قد ينظر إليها على أنها أكثر أهمية عنده من الأولويات التي يسعى أغلبية أعضاء المجموعة إلى تحقيقها .

والجماعة عدد من الأفراد لهم مجموعة مشتركة من الأهداف يعملون على تحقيقها ويتوفر الانسجام بينهم لوجود صفات مشتركة في الخلفية الثقافية أو التعليمية ، أو الحالة الوظيفية ، ويتوفر كذلك التفاعل والمشاركة ويكون العمل بصورة مستقلة عن التنظيم الرسمي للمنظمة.

ومن هنا يتضح إن ما يميز فرق العمل عن الجماعة هو أهمية وجود المهارات المتكاملة لدى الفريق نظراً لأنه مكلف بأداء عمل متكامل يتطلب توافر هذه المجموعة من المهارات المختلفة والمتنوعة.

وتعتبر عملية بناء فرق العمل الجماعي حدث مخطط له بعناية لمجموعة من الأفراد الذين يرتبطون معاً بنوع من الأهداف داخل المنظمة وذلك بهدف تحسين الطرق والأساليب التي يتم بها أداء العمل .

لذلك فالهدف من الأخذ بالمنهجية الجيدة لبناء فرق العمل الجماعي تجعل من الجماعة وحدة متماسكة ومتجانسة تمتاز بالفاعلية والتفاعل المثمر بين الأعضاء لتكون في النهاية جماعة مدمجة ملتزمة بالعمل على تحقيق أهداف محددة

5- الاستنتاجات والتوصيات

5-1 الاستنتاجات

بعد عرض النتائج ومناقشتها وفي ضوء البيانات الإحصائية والتحليل لنتائج إجابات العينة ، توصل الباحثون إلى الاستنتاجات التالية :

- ١ - تقديم الدعم والثقة ببعض البعض وتبادل المعلومات بحرية يجعلهم يدركون مدى أهمية تبادل المعلومات المطلوبة بينهم للعمل بطريقة أكثر فاعلية.
- ٢ - إن الأعمال الكثيرة والمهام العديدة التي تُطلب من أفراد العمل يمكن أن تكون أسهل وأكثر يسراً إذا تم توزيعها على أعضاء الفريق بشكل متساوٍ .
- ٣ - تقليل الوقت المطلوب لإنجاز العمل لأن الأعضاء يتخذون قراراتهم في آن واحد ، وليس بالتتابع كما يحدث غالباً .
- ٤ - أعضاء الفريق الآخرون يشعرون أيضاً بالتزام قوي نحو الفريق ، وبالرغبة في عدم خذلانه.

5-2 التوصيات

- ١ - اعتماد المقياس للكشف عن واقع العمل الجماعي لدى العاملين في مديريات النشاط الرياضي والكشفي.
- ٢ - يجب العمل على تقوية أواصر الصداقة والتعاون بين أفراد فرق العمل الجماعي ، مما ينتج عنها اتحاد أكبر بينهم ، وبالتالي زيادة إنتاجيتهم .
- ٣ - عند بداية تشكيل الفريق يجب تحديد الأهداف المطلوبة والتي تلبي احتياجات محددة أو تحل مشكلة ما .
- ٤ - تعزيز وتدعيم قوى فريق العمل ومساعدتهم على وضع النقاط الأساسية الثابتة للبرنامج المشترك وبالتالي تنفيذ المهام المطلوبة.

المصادر العربية والأجنبية

- ❖ عطية حسين الأفندي : تمكين العاملين مدخل للتحسين والتطوير المستمر ، دليل إرشادي ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، 2003.
- ❖ محفوظ احمد جودة : إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، الأردن عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2010
- ❖ خليل احمد الشماع : مبادئ الإدارة ، الأردن عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2004.
- ❖ منتدى الساحة الكشفية : العمل الجماعي بالحركة الكشفية ، 2008 <http://sqtroops.com>
- ❖ وجيه محجوب: البحث العلمي ومناهجه ، بغداد ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر ، 2003.
- ❖ شاكر مبرر جاسم: نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن، جامعة البصرة، مطابع التعليم العالي، 1990.
- ❖ نوري إبراهيم الشوك ورافع صالح فتحي : دليل الباحث لكتابة الأبحاث في التربية الرياضية ، بغداد ، 2004م.

- ❖ قاسم حسن المنذلاوي: الاختبارات والقياس في التربية الرياضية ،الموصل ، دار الكتب والنشر ، 1989م.
- ❖ عبد الجليل إبراهيم وآخرون : علم النفس التربوي ، ط3 ، بغداد ، مطبعة وزارة التربية ، 1987م.
- ❖ ليلي السيد فرحات :القياس المعرفي الرياضي ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2001م .
- ❖ ليلي السيد فرحات : القياس والاختبار في التربية الرياضية ، ط 4 ، مركز الكتاب للنشر، القاهرة ، 2007.
- ❖ سرمد أحمد موسى: بناء مقياس لتقويم دور المدرب في العملية التدريبية من وجهة نظر لاعبي أندية الدرجة الأولى بكرة القدم، (رسالة ماجستير) ، جامعة بغداد – كلية التربية الرياضية، 2003م.
- ❖ موفق أسعد : الاختبارات والتكتيك بكرة القدم ، الأردن ، دار دجلة ، 2007 م .
- ❖ صالح ارشد العقيلي و سامر محمد الشايب : التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج (Spss) ، ط 1 ، دار الشروق للنشر، عمان ، 1988.
- ❖ أميرة حنا مرقس: بناء وتقتين مقياس الاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد ، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، رسالة ماجستير، 2001.
- ❖ محمد صبحي حسنين : القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية ، ج 1 ، ط 3 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1995.
- ❖ Little, J& Ferries, S(2003)"Self-Funding Improvement Teams " Industrial Management.
- ❖ Pocock, T.M & Sanders, T& Bundy, C(2010)" The Impact of Teamwork in Peer Assessment: a Qualitative Analysis of a Group Exercise at a UK Medical School" , Vol .
- ❖ Scannel.D : Tsting and measurement in the classroom, Boston, Houghton,1975.