

دراسة مستوى التنمية الادارية في تطوير كفاءة اداريي ومشرفي الأنشطة
في منتديات الشباب والرياضة في البصرة

م.د. مهند يوسف كاظم
مديرية شباب رياضة البصرة
وزارة الشباب والرياضة

م.د. سليم حسن شندي
مديرية تربية البصرة
وزارة التربية

ملخص البحث العربي:

أن المؤسسات الرياضية ومن ضمنها منتديات الشباب والرياضة في البصرة لها دوراً مهماً في تربية وتعليم الشباب وتدريبهم وإعدادهم بالطرق العلمية ليكونوا صالحين في المجتمع ، وان هذه المنتديات تهدف الى تنظيم الانشطة التربوية والثقافية والفنية والعلمية والرياضية بمختلف التخصصات والمجالات ، وكذلك اعداد الخطط والبرامج المتعلقة بالشباب وتوفير اشكال الدعم المعنوي والمادي ، ووضع الاليات التي تسهم في ديمومة انشطتهم ومشاركاتهم في الفعاليات المختلفة ، وتعمل ايضاً على تهيئة وتأهيل الملاكات الفنية والادارية المتخصصة في المجالات كافة وتعزيز قدراتهم من خلال الدورات التطويرية والتدريبية.وان الاداريين والمشرفين في هذا المجال والتخصصات يجب ان يمتلكوا المهارات والمعلومات الكافية عن إدارة الأنشطة المتنوعة ، ولا يتحقق ذلك الا من خلال برامج التدريب والتطوير لمهاراتهم ومعلوماتهم والعمل على تطوير برامج التنمية الادارية التي تعتبر السبيل الصحيح لتطوير كفاءاتهم في منتديات الشباب والرياضة . والتنمية الادارية تعبير حافزاً مساعداً لرقى المؤسسات الرياضية لتصبح أكثر فاعلية وتأثيراً في المجتمع وتكمن أهمية البحث دراسة مستوى التنمية الادارية وتأثيرها على تطوير كفاءة الاداريين والمشرفين في منتديات الشباب والرياضة في البصرة ما مشكلة البحث فهي تكمن في كون منتديات الشباب والرياضة في البصرة تعتبر من الاماكن التي يرتادها اعداد كبيرة من الشباب بمختلف الفئات العمرية لممارسة هواياتهم المتنوعة تحت رعاية اداريين ومشرفين متخصصين كل حسب اختصاصه ، ومن خلال خبرة الباحثان فقد لاحظنا ان تلك المنتديات واداريها ومشرفيها يعانون من قلة برامج التنمية الادارية وهو ما يؤثر بشكل سلبي على كفاءتهم في ادارة خطط انشطتهم واعمالهم والذي ينعكس بدوره سلباً على السياسة العامة للمنتدى والمديرية . وهدف البحث الى بناء مقياس التنمية الادارية في تطوير كفاءة الاداريين ومشرفي الأنشطة في منتديات الشباب والرياضة في البصرة وكذلك هدف الى التعرف على مستوى التنمية الادارية في تطوير الاداريين ومشرفي الأنشطة في منتديات الشباب والرياضة في البصرة .

Study the level of administrative development in developing the competence of administrators and supervisors of activities in youth and sports forums in Basra

Dr. salemhasanshakdy

Dr. mohanadyousifkadh

Sports institutions, including youth and sports forums in Basra, have an important role to play in educating young people, training them and preparing them scientifically to be good in society. These forums aim to organize educational, cultural, artistic, scientific and sports activities in various disciplines and fields, As well as the preparation of plans and programs related to youth and the provision of forms of moral and material support,

and the development of mechanisms that contribute to the sustainability of their activities and their participation in various events, and also work to create and qualify technical and administrative staff specialized in all fields and enhance their capabilities through development and training courses. Administrators and supervisors in this field and disciplines must possess sufficient skills and information on the management of diverse activities, and this can only be achieved through training and development programs for their skills and information and to develop administrative development programs that are the right way to develop their competencies in youth and sports forums. Administrative development is a catalytic expression that helps promote sports institutions to become more effective and influential in society.

The importance of the research lies in building a scale through which to collect data and information through which to clarify the level of administrative development and its impact on the development of the efficiency of administrators and supervisors in the youth and sports forums in Basra.

The research problem lies in the fact that the youth and sports forums in Basra is one of the places frequented by large numbers of young people of different age groups to practice their diverse hobbies under the auspices of specialized administrators and supervisors, each according to his specialty. Through the experience of the researchers, they noted that these forums, administrators and supervisors suffer from the lack of administrative development programs, which negatively affects their efficiency in the management of their plans of activities and their work, which in turn reflected negatively on the general policy of the Forum and the Directorate.

1- التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته

أن المؤسسات الرياضية ومن ضمنها منتديات الشباب والرياضة في البصرة لها دوراً مهماً في تربية وتعليم الشباب وتدريبهم وإعدادهم بالطرق العلمية ليكونوا صالحين في المجتمع ، وان هذه المنتديات تهدف الى تنظيم الانشطة التربوية والثقافية والفنية والعلمية والرياضية بمختلف التخصصات والمجالات ، وكذلك اعداد الخطط والبرامج المتعلقة بالشباب وتوفير اشكال الدعم المعنوي والمادي ، ووضع الاليات التي تسهم في ديمومة انشطتهم ومشاركاتهم في الفعاليات المختلفة ، وتعمل ايضاً على تهيئة وتأهيل الملاكات الفنية والادارية المتخصصة في المجالات كافة وتعزيز قدراتهم من خلال الدورات التطويرية والتدريبية. وان الاداريين والمشرفين في هذا المجال والتخصصات يجب ان يمتلكوا المهارات والمعلومات الكافية عن إدارة الانشطة المتنوعة، ولا يتحقق ذلك الا من خلال برامج التدريب والتطوير لمهاراتهم ومعلوماتهم والعمل على تطوير برامج التنمية الادارية التي تعتبر السبيل الصحيح لتطوير كفاءاتهم في منتديات الشباب والرياضة . والتنمية الادارية تعبير حافزاً مساعداً لرقى المؤسسات الرياضية لتصبح أكثر فاعلية وتأثيراً في المجتمع.

وتكمن أهمية البحث في دراسة مستوى التنمية الادارية وتأثيرها على تطوير كفاءة الاداريين والمشرفين في منتديات الشباب والرياضة في البصرة

1-2 مشكلة البحث : فهي تكمن في كون منتديات الشباب والرياضة في البصرة تعتبر من الاماكن التي

يرتادها اعداد كبيرة من الشباب بمختلف الفئات العمرية لممارسة هواياتهم المتنوعة تحت رعاية اداريين

ومشرفين متخصصين كل حسب اختصاصه ، ومن خلال خبرة الباحثان فقد لاحظا ان تلك المنتديات واداريها ومشرفيها يعانون من قلة برامج التنمية الادارية وهو مايؤثر بشكل سلبي على كفاءتهم في ادارة خطط انشطتهم واعمالهم والذي ينعكس بدوره سلباً على السياسة العامة للمنتدى والمديرية .

1-3 أهداف البحث :

1-بناء مقياس التنمية الادارية في تطوير كفاءة الاداريين ومشرفي الانشطة في منتديات الشباب والرياضة في البصرة .

2-التعرف على مستوى التنمية الادارية في تطوير الاداريين ومشرفي الانشطة في منتديات الشباب والرياضة في البصرة .

1-4 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري: الاداريون والمشرفون في منتديات الشباب والرياضة.

1-4-2 المجال الزمني: 2019/12/19 ولغاية 3 / 3 / 2020.

1-4-3 المجال المكاني: منتديات الشباب والرياضة في البصرة.

2 - الدراسات النظرية والدراسات السابقة

2 - 1 التنمية الادارية

التنمية الإدارية هي "عملية تعليمية طويلة الأمد تستخدم برنامجاً منظماً ومعداً بدقة يستطيع من خلاله المدبرون تعلم معارف ومهارات تتعلق بالمفاهيم والجوانب النظرية وذلك لأغراض عامة على مستوى المنظمة (التي ينتمون إليها سواء كانت سياسية أم اجتماعية أم ثقافية أم رياضية...الخ) ككل.(1: 182)

2 - 1 - 1 أهمية التنمية الإدارية

تأتي أهمية التنمية الإدارية من خلال(2: 297):

1-الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة .

2-التوازن والانسجام في النشاطات الاقتصادية للمجتمع .

3-تحسين ناتج العمالية.

4-التقدم العلمي والفني.

5-محاولة التوصل إلى أساليب وطرائق تدريب متطورة لتدريب المديرين .

2 - 2 منتديات الشباب والرياضة

"ان منتديات الشباب والرياضة المنبثقة من مديريات الشباب والرياضة يرتادها الشباب من مختلف الفئات العمرية لممارسة الانشطة الرياضية والثقافية والفنية والعلمية والاجتماعية كل حسب هوايته وقدراته الفردية وتحتوي هذه المنتديات على اقسام خاصة بكل نشاط يكون مسؤول عليه مشرف ينظم عمله الاداري والفني ويعمل على تطبيق مفردات خطة الأنشطة(149:3).

2 - 2 - 1 مهام الاداري والمشرقي المنتديات (3: 153) :-

أ- توفير الأجواء المناسبة أمام الشباب لممارسة هواياتهم الثقافية والرياضية والفنية والعلمية.

ب- تنظيم البطولات والمسابقات والمهرجانات في كافة الأنشطة .

ج- تهيئة المدربين والمحاضرين في كافة الأنشطة (الرياضية والثقافية والفنية والعلمية) .

هـ- تشكيل الفرق الرياضية والمسرحية والفرق الموسيقية والإنشادية وغير ذلك مع إقامة السباقات والحفلات

والمهرجانات للوقوف على نقاط القوة والضعف في الأداء أثناء هذه اللقاءات ومعالجتها بشكل علمي .

ح- أدامة الساحات والقاعات والملاعب والمحاضرات المختلفة وتنظيمها والحرص على نظافتها بشكل دائم .

ط- مطالبة المدربين والمحاضرين بتقديم خططهم التدريبية والتعليمية في كافة الأنشطة. ودراستها بشكل جيد

والعمل على تطبيق مفرداتها وبما يخدم تطور العملية التدريبية للأنشطة كافة.

3 - إجراءات البحث الميدانية

3 - 1 منهج البحث : أستخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح لكونه أكثر ملاءمة لأهداف البحث

وطبيعة المشكلة .

3 - 2 مجتمع وعينة البحث

تألف مجتمع البحث من الاداريين والمشرقيين في منتديات الشباب والرياضة في البصرة، أما عينة البحث فقد

اختيرت بطريقة تؤكد تمثيلها للمجتمع الاصلي وبالطريقة العمدية للاداريين والمشرقيين في منتديات الشباب

والرياضة في البصرة ، وبلغ عددها (160) ونسبة (67.26%) وتوزعت العينة وكما مبين في الجدول ادناه .

جدول (1)

ت	الدائرة	عينة الاستطلاع	عينة البناء	عينة التطبيق	المستبعدون
١.	منتدي شباب ورياضة البصرة	2	10	10	-
٢.	منتدي شباب ورياضة الاصمعي	-	10	10	1
٣.	منتدي شباب ورياضة المعقل	4	15	10	-
٤.	منتدي شباب ورياضة الدير	-	6	-	-
٥.	منتدي شباب ورياضة الشرش	-	11	-	1
٦.	منتدي شباب ورياضة عز الدين	-	10	-	-
٧.	منتدي شباب ورياضة ام قصر	-	3	-	-
٨.	منتدي شباب ورياضة الزبير	2	5	-	-
٩.	منتدي شباب ورياضة بريكان	-	5	-	-
١٠.	منتدي شباب ورياضة الفاو	-	5	-	-
١١.	منتدي شباب ورياضة ابي الخصيب	-	10	-	-

12.	منتدي شباب ورياضة شط العرب	-	-	8	-
13.	منتدي شباب ورياضة الزهراء	-	-	9	-
14.	منتدي الرعاية العلمية	2	7	-	1
15.	منتدي شباب ورياضة سفوان	-	-	3	-
	المجموع	10	97	50	3
	النسب	6.25%	60.62%	31.25%	1.87%

3 - 3 وسائل وأدوات جمع المعلومات والبيانات

لابد أن يختار الباحث الأدوات والوسائل المناسبة لجمع المعلومات والبيانات سواء كانت أولية أو ثانوية علماً أنه يوجد العديد من الوسائل والأدوات لجمع البيانات وعليه أن يختار المناسبة لذلك (4: 75) وقد استعان الباحثان في الحصول على المعلومات والبيانات بالوسائل والأدوات التالية :

1-المصادر والمراجع العربية والأجنبية .

2-شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) .

3-جهاز حاسوب شخصي (لابتوب) نوع (hp).

4-فريق العمل المساعد.

5-الملاحظة .

6-المقابلة .

7-الاستبيان .

3 - 4 إجراءات بناء مقياس الدراسة : لتحقيق أهداف البحث قام الباحثان بالإجراءات والخطوات الآتية (5: 82):

3 - 4 - 1 تحديد الظاهرة المطلوب دراستها : ينبغي تحديد الظاهرة المطلوب دراستها وان يكون مفهومها وحدودها واضحين تماماً ، وإن الظاهرة قيد البحث هي دراسة مستوى التنمية الادارية في تطوير كفاءة اداري ومشرفي الأنشطة في منتديات الشباب والرياضة في البصرة .

3 - 4 - 2 الغرض من بناء المقياس : قبل بناء أداة البحث (المقياس) يجب تحديد الغرض من بناء هذه الاداة تحديداً واضحاً وما هي الحاجة لهذا الاداة ، وأن من أهداف بناء مقياس دراسة مستوى التنمية الادارية في تطوير كفاءة اداري ومشرفي الأنشطة في منتديات الشباب والرياضة في البصرة هو التعرف على تأثير مستوى التنمية الادارية في تطوير كفاءة اداري ومشرفي الأنشطة في منتديات الشباب والرياضة في البصرة .

3 - 4 - 3 صلاحية مقياس الدراسة : عُرِض مقياس الدراسة على ذوي الخبرة والاختصاص في علم الإدارة والاقتصاد وفي التربية البدنية وعلوم الرياضة والإدارة الرياضية وكان عددهم (16) خبير ومختص ، وذلك لتحديد صلاحية المقياس أو تعديله أو اقتراح مقياس آخر وإبداء اية ملاحظات .

3 - 4 - 4 تحديد أسلوب وأسس صياغة الفقرات

- اعتمد الباحثان أسلوب ليكرت (Likert) في صياغته للفقرات ، إذ تُعدُّ هذه الطريقة من أفضل الطرق في التنبؤ بالسلوك أو الظاهرة (6: 144) ولأسباب الآتية
- 1- يكون القياس أكثر تجانساً .
 - 2- تسمح بأكبر تباين بين الأفراد .
 - 3- تسمح للمستجيب أن يؤشر درجة مشاعره وشدتها .
 - 4- تمتعها بصدق وثبات عاليين (7: 253).

ومن خلال الاطلاع على الادبيات الخاصة بطبيعة بناء المقاييس وكيفية صياغة الفقرات والاستفادة من المقابلات مع الخبراء والمختصين ، ارتأى الباحثان ان يعدوا عدداً كبيراً من الفقرات لضمان ثبات جيد للمقياس " اذ كلما زاد عدد فقراته ارتفعت قيمة معامل ثباته (8: 349). اذ تم صياغة (32) فقرة للمقياس:-

3 - 4 - 5 صلاحية فقرات مقياس الدراسة

بعد اعداد المقياس بصيغته الاولى والذي احتوى على (32) فقرة قام الباحثان بما يأتي:-

أولاً: عُرِضَ المقياس بصيغته الأولى على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال التربية البدنية وعلوم الرياضة والادارة الرياضية والادارة والاقتصاد ، وذلك من اجل التعرف على مدى صلاحية فقرات المقياس ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت لأجله ، فضلاً عن تقويم الفقرات وتعديلها والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون ، إذ طُلب من كل واحد منهم إبداء ملاحظاته حول بيان مدى صلاحية صياغة الفقرات ومضمونها وسلامتها والمجالات الرئيسية ، وارتباط كل موقف بالمجال الذي يتبعه ، وكذلك واقعية الموقف وتمثيله الصفة التي يقيسها ، كذلك إبداء رأيهم حول اتجاه الفقرة من حيث كونها إيجابية أو سلبية ، مع ذكر ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول المقياس بشكل عام، وحول استخدام الميزان الخماسي سلماً لتقدير درجات أفراد العينة ، إذ تتم عملية إجابة المحكمين بوضع علامة (✓) على يسار العبارة ليحدد بموجبها صلاحية الفقرة من عدمها ووضع العلامة نفسها في حقل السلبية أو الإيجابية.

ثانياً: وبعد أن أبدى المحكمون آراءهم وملاحظاتهم حول فقرات المقياس قام الباحثان بتحليل نتائج المقياس مستخدماً النسبة المئوية كمعيار لقبول فقرات المقياس أو استبعادها ، حيث قبلت الفقرات المُتفق عليها بنسبة (75%) فأكثر من المحكمين على أنها صالحة ومناسبة للمقياس ، إذ "إن على الباحث الحصول على موافقة بنسبة (75%) فأكثر من آراء المحكمين (9: 126). وقد حصل الباحثان على نسبة الاتفاق بدلالة (كا²) إذ 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 أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.84) مما يدل على معنوية هذه النسبة وهي تمثل (15) خبيراً من أصل (20) خبيراً وقام الباحثان بالخطوات الآتية :-

1-دمج بعض الفقرات لكونها متشابهة في المعنى فضلاً عن إعادة صياغة بعض الفقرات التي أبدى المحكمون ملاحظاتهم حولها.

2-استبعدت (4) فقرات من أصل (32) فقرة بالنسبة للمقياس واصبح عدد الفقرات (28) فقرة ويتسلسل جديد.

3 - 4 - 6 اختيار سلم التقدير

تم عرض سلم التقدير للمقياس على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال التربية البدنية وعلوم الرياضة والادارة الرياضية والادارة والاقتصاد والاختبار والمقياس ، وذلك لبيان آراءهم في سلم التقدير المقترح واعطاء البدائلالمقترحة وقد اتفق الخبراء على بدائل الإجابة للمقياس وكان سلم التقدير الخماسي كالآتي :-

أُتفق دائماً	أُتفق غالباً	أُتفق أحياناً	أُتفق نادراً	لا أُتفق أبداً
--------------	--------------	---------------	--------------	----------------

3 - 4 - 7 اسلوب تصحيح فقرات مقياس الدراسة

لغرض الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة تعطى أوزان مناسبة لبدائللفقرات المقياس ، ومن خلال جمع درجات المستجيب على سلم التقدير الخماسي نحصل على الدرجة الكلية لكل فرد ، ومن خلال ذلك نجد بأن 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 (2) يبين ذلك

جدول (2) يبين أوزان البدائل لفقرات المقياس

اتجاه الفقرة	أُتفق دائماً	أُتفق غالباً	أُتفق أحياناً	أُتفق نادراً	لا أُتفق أبداً
إيجابي	5	4	3	2	1

3 - 4 - 8 اعداد تعليمات مقياس الدراسة

بعد أن اكتملت جاهزية التطبيق للمقياس بالصيغة الاولى ، أعدت التعليمات وكيفية طريقة الاجابة على فقراته، إذ إنه لم يطلع أحد على اجابة العينة غير الباحثين، بحيث يكون استخدامها لغرض البحث العلمي فقط ، وبعد ملء استمارة المعلومات الخاصة بأفراد العينة تم الطلب منهم الاجابة بدقة على جميع الفقرات لغرض الوصول الى نتائج موضوعية ومثمرة ، ومن ثم اعادة الاستمارة الى الطرف ولصقه حفاظاً على سرية الاجابة فيه ، كما تضمنت التعليمات نموذج عن كيفية الاجابة على فقرات المقياس ، ووضع الباحثان رقم هاتفهما في طرف الاستمارة السفلي في حالة حاجة المستجيب لهما.

3 - 4 - 9 صلاحية الفقرات من الناحية اللغوية: قبل التطبيق الاولي على العينة الاستطلاعية ، عُرض

المقياس على متخصص باللغة العربية لإبداء ملاحظاته اللغوية والتعبيرية على الفقرات من أجل أن تكون

الفقرات سليمة وخالية من الاخطاء اللغوية ، وقد تم الأخذ بالملاحظات والتعديلات التي أبداه ، وبهذا يكون المقياس خالياً من الاخطاء اللغوية .

3 - 5 التجربة الاستطلاعية : وبعد أن أصبح المقياس جاهز للتطبيق قام الباحثان بإجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق النهائي للبحث بوقت ملائم ، وذلك من خلال تطبيقها على عينة مكونة من (10) اداريين ومشرفين وذلك بتاريخ (8 - 2020/1/11) لغرض تهيئة أسباب النجاح عند تطبيق الاختبار الرئيس على عينة البحث والتأكد من فهم العينة لفقرات المقياس ، ومن اجل تلافي أي أخطاء أو صعوبات عند التطبيق خلال الاختبار الرئيس للبحث.

3 - 6 التطبيق الأولي للمقياس : بعد استحصال الموافقات الرسمية من مديرية شباب ورياضة البصرة فيما يخص توزيع استمارات المقياس على المنتديات عبر بريد المديرية مع تلك المنتديات ومن ثم استرجاعها بنفس الطريقة ، فقد تم تطبيق المقياس على عينة البناء من الاداريين والمشرفين في منتديات الشباب والرياضة. وقد تم ذلك بواقع خمسة أيام للفترة من 2020/1/20 ولغاية 2020/1/28.

3 - 7 تحليل الفقرات إحصائياً

بعد جمع الاستمارات لابد من تحليل فقرات المقياس إحصائياً

3 - 7 - 1 المجموعتان الطرفيتان (القوة التمييزية)

إن الكشف عن القوة التمييزية يجري من خلال معرفة الدرجة الكلية لإجابة أفراد العينة قيد الدراسة ثم يتم ترتيب الاستمارات تنازلياً وبعدها "يتم اختيار مجموعتين طرفيتين بواقع 27% من العينة الكلية التي أخضعت للقياس ، مجموعة عليا ممثلة بالأفراد الحاصلين على أعلى الدرجات، ومجموعة دنيا ممثلة بالأفراد الحاصلين على أوطأ الدرجات (10 : 155)". وبذلك تكونت لدى الباحثان مجموعتان عليا ودنيا قوام كل منهما (27) استمارة وليصبح بذلك مجموع الاستمارات المأخوذة (54) استمارة ، ولحساب قوة تمييز الفقرة استخدم قانون (ت) بدرجة حرية (52)، وبعد اجراء اختبار (T) بين الأوساط الحسابية للمجموعتين الطرفيتين تم استبعاد (4) فقرات من المقياس ، وكانت مستوى الدلالة الاحصائية أكبر من (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروق معنوية لتلك الفقرات بين المجموعتين العليا والدنيا وأصبح عدد فقرات المقياس (24) فقرة ويتسلسل جديد.

3 - 7 - 2 معامل الاتساق الداخلي :

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 الغرض وكثير من الدراسات عللت استخدامها لهذا الأسلوب لأنه يمتاز بمميزات عديدة هي (11: 96).

1- يوفر لنا مقياساً متجانساً في فقراته .

2- إن القوة التمييزية للفقرة تكون متشابهة لقوة المقياس التمييزية.

3- القدرة على إبراز الترابط بين فقرات المقياس.

وقد استخدم الباحثان معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات أفراد العينة على كل فقرة وبين درجاتهم على المقياس ككل بوساطة الحقيبة الإحصائية (spss)، وبعد إتمام التحليل الإحصائي استبعدت (3 فقرات لعدم وجود ارتباط . وبهذا أصبحت عدد فقرات المقياس (21) فقرات تسلسل جديد .

3 - 8 المعاملات العلمية لمقياس الدراسة

3 - 8 - 1 الصدق : يعد مفهوم الصدق من أكثر المفاهيم الأساسية أهمية في مجال الاختبارات والمقياس، فصدق الاختبار يعرف أنه "الدرجة التي تقيس بها الاختبار أو المقياس الشيء المراد قياسه" (12: 67)، والصدق هو مفهوم مهم في مجال القياس وبعد دليلاً إذا كان الاختبار يقيس السمة أو الظاهرة المراد قياسها ، وعمد الباحثان 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 (13: 122) .

ويعد الصدق الظاهري أحد أنواع الصدق الذي يتضح من خلال محتويات استمارة المقياس ، ومن خلال الفقرات في قياس الظاهرة المراد قياسها وذلك من خلال عرض هذه الفقرات على الخبراء والمختصين وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض المقياس على الخبراء والمختصين في مجال التربية البدنية وعلوم الرياضة والادارة الرياضية والادارة والاقتصاد والاختبارات والمقياس ، وكما مر في عرض الصيغة الاولى للمقياس على الخبراء والمختصين .

ثانياً: صدق البناء : 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 (14: 42). وقد تحقق الباحثان من صدق البناء في مقياس بحثهما ، وقد تم حساب هذا النوع من الصدق من خلال :

1- أسلوب المجموعتين الطرفيتين : إذ استخرجت القوة التمييزية للفقرات في مبحث تحليل الفقرات إحصائياً والتي تم في ضوءها التعرف على الفقرات القادرة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على الدرجات المرتفعة والحاصلين على الدرجات المنخفضة.

2- معامل الاتساق الداخلي : استخدم الباحثان معامل الاتساق الداخلي في تحليل فقرات المقياس ، أي حساب صدق فقرات المقياس باستخدام المحك الداخلي ، من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وتحقق هذا النوع من الصدق من خلال استخدام قانون الارتباط البسيط (بيرسون) . ويجب

التأكد من أن مكونات الاختبار (المقياس) مجتمعة تمثل الهدف الذي وضع من أجله الاختبار (المقياس) (15: 115) . ويتم ذلك من خلال معامل الارتباط بين درجات الفقرات وبين الدرجة الكلية للمقياس وتدل هذه

المعاملات على الاتساق الداخلي للمقياس . إذ تم حساب معامل الارتباط البسيط (بيرسون) للفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس كما مر في مبحث تحليل الفقرات إحصائياً .

3 - 8 - 2 الثبات : إن الاختبار أو المقياس الذي يمتاز بالثبات هو "الذي يعطي نفس النتائج إذا ما أعيد على الأفراد أنفسهم وفي نفس الظروف (16: 22). وهناك عدة طرق يمكن من خلالها استخراج معامل الثبات وقد اختار الباحثان من بينها طريقتين هما :

أولاً : طريقة الفا كرونباخ: تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة كرونباخ على أفراد عينة البناء والبالغة (97) على المقياس باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss) وتبين أن قيمة معامل الثبات للمقياس (0,929) .

ثانياً : طريقة التجزئة النصفية : لغرض إيجاد معامل ثبات المقياس تم اعتماد طريقة التجزئة النصفية لأنها طريقة لا تتطلب وقتاً طويلاً وتتسجم مع متطلبات الاختبار، وقد تم الاعتماد على البيانات التي حصل عليها الباحثين والمتعلقة بدرجة (97) ادارياً ومشرفاً على مقياس مستوى التنمية الادارية في تطوير كفاءة اداري ومشرفي الأنشطة في منتديات الشباب والرياضة في البصرة والمتضمن (16) فقرة ، إذ تم تقسيم المقياس على جزئين الأول يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية، والثاني يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الزوجية، إذ تم حساب معامل الارتباط البسيط بيرسون، والذي بلغ للمقياس (0,786) إلا ان هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار، لذا يجب أن يتم تصحيح قيمة معامل الثبات لكي يتعين الاختبار ككل لذا قام الباحثان باستخدام معادلة سبيرمان براون بهدف تصحيح معامل الارتباط ، وبذلك أصبح ثبات المقياس (0,880) وبذلك يمكن اعتماد المقياس أداة للبحث (17: 202).

3 - 8 - 3 الموضوعية :الموضوعية هي الاحياد وعدم التحيز وعدم تأثر الاختبار بتغيير المحكمين وأن يعطي الاختبار النتائج نفسها بغض النظر ويرى الباحثان أن وجود التعليمات الواضحة والنموذج في الاجابة ووضوح العبارات وعدم غموضها إذ إنها لا تقبل التأويل في المقياس وتعدد بدائل الإجابة وكذلك استبعاد الاجابات التي لم تكن دقيقة ، كلها تجعل من الاجابة على فقرات المقياس موضوعية . وبعد اكمال إجراءات بناء المقياس بالصيغة النهائية أصبح عدد الفقرات (21) فقرة وتم تطبيقه على عينة التطبيق والبالغة (50) بتاريخ 2020/2/10.

4-1 عرض وتحليل ومناقشة نتائج المقياس

جدول (3)

يبين درجة (كا²) المحسوبة بين الإجابات في مقياس دراسة مستوى التنمية الادارية

ت	فقرات المقياس	أنتفقا دائماً	أنتفقا غالباً	أنتفقا أحياناً	أنتفقا نادراً	لا أنتفقا أبداً	درجة كا ²	مستوى الدلالة
1	توجد رؤية مستقبلية نحو التنمية الادارية من القائمين على منتديات الشباب والرياضة	27	13	7	3	-	26.480	0.000

2	يراعى مبدأ التخصص في الوظائف الادارية والفنية	12	12	18	5	3	14.600	0.000
3	الترقيات تكون على أساس الكفاءة والمقدرة الادارية والفنية	17	16	7	6	4	14.600	0.000
4	المديرية لديها قيادة تمكنها من التخطيط المستقبلي الجيد للتنمية الادارية	24	17	6	2	1	40.600	0.000
5	يوجد هيكل تنظيمي واضح وموثق ومعتمد من قبل المديرية	12	11	15	9	3	21.200	0.000
6	الاداء هو المعيار الحقيقي لتقييم الاداريين والمشرفين في المنتديات	12	21	9	5	3	20.000	0.000
7	تحدد المديرية الجوانب التطويرية التي يحتاجها الاداري والمشرف في المنتدى	10	17	15	5	3	14.800	0.000
8	خطة الانشطة السنوية (الرياضية والثقافية والفنية والعلمية) تحقق طموحات المنتدى	13	15	8	8	6	5.800	0.000
9	تمتلك المديرية والمنتدى رؤيا واضحة عن البيئة التي تعمل بها .	16	20	7	3	4	23.000	0.000
10	دراسة التقنيات والأساليب الجديدة بانتظام لزيادة كفاءة الهيكل التنظيمي	16	14	16	2	2	21.600	0.000
11	الاستفادة من خبرات المروسين ومقترحاتهم في تحليل الابدال واقتراح الحلول المناسبة	22	13	11	3	1	28.400	0.000
12	التعديلات في هيكل التنظيم يتناسب في التغيرات الحاصلة في البيئة	21	11	16	1	1	32.000	0.000
13	تقوم المديرية بمراجعة خططها للتنمية الادارية بشكل دوري	14	18	12	3	3	18.200	0.000
14	تحسين الاداء يحتاج الى رفع مستوى المهارات والمعلومات لدى الاداري والمشرف	16	16	10	8	-	4.080	0.000
15	للعاملين في الادارة مهارات عالية تستجيب للتغيرات الحادثة للبيئة	13	11	14	7	5	6.000	0.000
16	يتلقى الاداريون والمشرفون تدريباً جيداً في اساليب اتخاذ القرارات	13	13	17	4	3	15.200	0.000
17	تضع المديرية إجراءات محددة لتعزيز الإيجابيات وتلافي السلبيات	14	16	15	3	2	19.000	0.000
18	استخدام تقنيات الاتصال الحديثة لتطوير مهارات الاتصال (الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي)	15	19	10	6	-	7.760	0.000
19	تقوم الوزارة بتقويم ما تم تنفيذه من الخطة بشكل دوري	15	16	14	3	2	19.000	0.000
20	يعطى الاداريون والمشرفون مطلق الحرية في أداء أعمالهم	13	15	16	5	1	17.600	0.000
21	تستخدم المنافسة بين المنتديات لرفع كفاءة الاداء	16	14	15	1	4	19.400	0.000

يبين الجدول (3) أن هناك فروقاً معنوية بين الإجابات عند مستوى دلالة (0,05) في مقياس مستوى

التنمية الادارية في تطوير كفاءة اداري ومشرفي الانشطة في منتديات الشباب والرياضة في البصرى ولصالح الإجابة (أنتق دائماً) في الفقرات تسلسل (1 - 4 - 10 - 11 - 12 - 14 - 21) إذ بلغت قيمة (كا²) المحسوبة على التوالي (26.480 - 40.600 - 21.600 - 28.400 - 32.00 - 4.080 - 19.400) وكانت الفروق معنوية عند مستوى دلالة (0.05) ولصالح الإجابة (اتفق غالباً) في الفقرات تسلسل (6 - 7 - 8 - 9 - 13 - 17 - 18) إذ بلغت قيمة (كا²) المحسوبة على التوالي (14.800 - 20.000 -

5.800 - 23.000 - 18.200 - 19.000 - 7.760 في حين كانت الفروق معنوية بين الإجابات عند مستوى دلالة (0.05) ولصالح الإجابة (أنفق أحياناً) في الفقرات تسلسل (2 - 16 - 20) إذ بلغت قيمة (كا²) المحسوبة على التوالي (17.600 - 15.200 - 14.600).

جدول (3) يبين قيمة (T) المحسوبة بين الوسط النظري والوسط الحسابي للمقياس

عدد الفقرات	الوسط النظري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	مستوى الدلالة
21	63	80.7189	18.6323	0.278	0.000

يبين الجدول (3) أن عدد فقرات المقياس (21) بوسط نظري (63) ووسط حسابي (80.7189) وبانحراف معياري (18.6323) وكانت قيمة معامل الالتواء (0.278)، وعند ملاحظة الفرق بين الوسطين نجد أن الوسط الحسابي أكبر من الوسط النظري مما يدل على وجود فروق معنوية، أي أن هنالك كثير من الطرق والاساليب التي تتبعها مديرية الشباب والرياضة ومنتدياتها، من خلال رفع مستوى التنمية الإدارية لتساهم بشكل كبير في رفع الكفاءة الإدارية والفنية للاداريين والمشرفين في مختلف الاختصاصات، ويرى الباحثان أسباب هذا التطور والتقدم في عمل الاداريين والمشرفين نابع من رؤية واضحة المعالم وقادرة على تحديد رسالتها واهدافها وإيجاد الحلول الكفيلة في التصدي للمعوقات التي تواجهها مديرية الشباب والرياضة في البصرة ومنتدياتها، كذلك توجد ضمن هيكلتها الإدارية شعب متخصصة في مجال إقامة الدورات والورش التطويرية للاداريين والمشرفين، وكذلك اعتماد مبدأ الاستعانة بالخبراء والمختصين في تلك الدورات. وإن الاداريين والمشرفين يحرصون على تنفيذ البرامج والخطط وفق جدول زمنية محددة وهذا ما يؤكد (جمال محمد علي) بقوله "إن التنمية الإدارية عملية مقصودة ومستمرة وتتطلب وضع مسارات واتجاهات محددة لتحقيقها وعلى ذلك أن حاجات ومتطلبات التنمية لا يمكن أن تترك لاعتبارات الصدفة والتنفيذ العشوائي (18: 130). ويرى الباحثان أيضاً أن مشاركة ومساهمة الاداريين والمشرفين في وضع الخطط والدراسات الخاصة بعملهم يساهم بشكل كبير بأن تكون تلك الخطط والبرامج موضوعية، اعتماداً على معرفة الاداري والمشرف بطبيعة العمل داخل المنتدى وطبيعة المجتمع المحيط به، كما أن قوة التنسيق والتعاون بين مستويات الإدارة في المديرية والمنتديات ساعد بشكل كبير بوضع الرؤية الاستراتيجية للعمل الشبابي بالاعتماد على خصائص المجتمع عوثير (صالح عبد الرضا رشيد وإحسان دهش غلاب) على "أن من خصائص الرؤيا الناجحة يجب أن تكون الرؤية للمؤسسة متناغمة مع قيمتها وثقافتها ومركزها (19: 175) 0

5- الاستنتاجات والتوصيات

5-1 الاستنتاجات :

1- أن تطوير برامج التنمية الإدارية يتطلب الاعتماد على الأساليب العلمية التي تكون أداة فعالة لمساعدة الاداري والمشرف للقيام بالتخطيط والتنفيذ للبرامج والدورات في منتديات الشباب والرياضة قياماً صحيحاً وناجحاً.

2- تساعد التنمية الإدارية في منتديات الشباب والرياضة بشكل جيد وصحيح على تحسين حالة الاداريين والمشرفين الاجتماعية والمادية في مختلف المجالات .

3- ان استخدام المؤسسات الرياضية لعملية التنمية الادارية عند القيام بالتخطيط والتنظيم حافز كبير للاداريين والمشرفين للكشف عن ما هو موجود في البيئة التي يعملون فيها .

5 - 2 التوصيات

1-اعتماد المقياس الحالي الذي صممه الباحثان لتطوير الكفاءة لدى الاداريين والمشرفين في منتديات الشباب والرياضة.

2-ضرورة توفير المستلزمات والأدوات والنواحي المادية كافة التي يحتاج إليها الاداريين والمشرفون في عملية تطوير التنمية الإدارية من خلال منتديات الشباب والرياضة والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية.

3-ضرورة المعرفة الواضحة من الاداريين والمشرفين بأهمية الدورات والورش والبرامج المتنوعة في الوصول الى الحالة المثلى لهما وبشكل ناجح .

4- ضرورة التعمق في دراسة المشاكل الحالية والمستقبلية للمنتديات والتنبؤ بها ومحاولة معالجتها والسيطرة عليها من خلال استخدام أسلوب متقدم من التفكير والتحليل العلمي المنظم .

المصادر :

1- بشير عباس العلاق : مبادئ الإدارة ، عمان ، دار اليازوري للطباعة والنشر ، 2008 م

2- يزيد بشار الوليد : المفاهيم الادارية الحديثة ، عمان ، دار الياض للنشر والتوزيع ، 2009.

3- نعيم عبد الحسين بريسم : منتديات الشباب في العراق بين الواقع والطموح ، مجلة علوم التربية الرياضية ، المجلد الاول ، العدد التاسع ، 2008

4- فايز جمعة النجار وآخرون: أساليب البحث العلمي - منظور تطبيقي ، ط2 ، دار الحامد ، الاردن ، 2010

5- زياد بن علي بن محمود : القواعد المنهجية التربوية لبناء الاستبيان، ط2 ، مطبعة أبناء الجراح ، فلسطين ، 2010

6- شاكر مبدّر جاسم : نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن ، مطابع التعليم العالي ، جامعة البصرة ، 1990

7- سعد جلال : القياس النفسي (الاختبارات والمقاييس) ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1985

8- أحمد سليمان عوده : القياس والتقويم في العملية التدريسية ، ط5، كلية العلوم التربوية ، جامعة اليرموك ، الأردن ، 2002

9- بلوم بنيامين (وآخرون) : تقييم الطالب التجميعي والتكويني ، (ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون) ، مطابع المكتب المصري الحديث ، القاهرة ، 1983

10- عبد الله الصمادي وماهر الدرابيع : القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق ، عمان ، دار وائل ، 2003

11- باسم نزهة السامرائي وطارق حميد البلداوي : بناء مقياس الاتجاهات للطلبة نحو مهنة التدريب ، المجلة العربية للبحوث التربوية ، العدد 7 ، 19870

12- ليلي السيد فرحات : القياس المعرفي الرياضي ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2001 م .

13- ليلي السيد فرحات : القياس والاختبار في التربية الرياضية ، ط 4 ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 2007

- 14-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 ، 2003 م .
- 15-قيس ناجي وبسطويسى أحمد : الاختبارات ومبادئ الإحصاء في المجال الرياضي ، مطبعة التعليم العالي ، بغداد ، 1987
- 16-موفق أسعد : الاختبارات والتكتيك بكرة القدم ، الاردن ، دار دجلة ، 2007 .
- 17-محمد صبحي حسنين : القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية، ج 1 ، ط 3 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1995
- 18-جمال محمد علي: التنمية الادارية في الادارة الرياضية والادارة العامة ، ط 1 ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2008 .
- 19-صالح عبد الرضا رشيد واحسان دهش غلاب : الادارة الاستراتيجية مدخل تكاملي ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، 2008 .

الملاحق

م/ مقياس عينة التطبيق (الصيغة النهائية)

السيد : (الاداري والمشرف) المحترم

تحية طيبة ..

يروم الباحثان اجراء بحثهما الموسوم (دراسة مستوى التنمية الادارية في تطوير كفاءة اداري ومشرفي الأنشطة في منتديات الشباب والرياضة في البصرة) ولما كنت من المعنيين بهذه الدراسة يرجى الإجابة الدقيقة والواضحة على كل الفقرات المذكورة في مقياس البحث ضمناً لصحة ودقة النتائج التي يهدف إليها الباحثان خدمة لمسيرة البحث العلمي ولكي تكتمل الدراسة يرجى ملاحظة النقاط الآتية :-

- 1-أن الإجابات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فلا حاجة لذكر الاسم أو التوقيع على الاستمارة .
- 2-أن تكون الإجابة على أساس الواقع الموجود فعلاً .
- 3-عدم ترك أية فقرة من فقرات المقياس بلا إجابة .
- 4-الإجابة أو التأشير بعلامة (✓) أمام الفقرة التي تشعر بأنها توافقك أولاً توافقك .

مثال /

ت	الفقرات	أنتف	أنتف	أنتف	أنتف	لا أنتف
		دائماً	غالباً	أحياناً	نادرًا	أبداً
1	يتلقى الاداريون والمشرفون تدريباً جيداً في اساليب اتخاذ القرارات			✓		

ت	مقياس دراسة مستوى التنمية الادارية في تطوير كفاءة اداري ومشرفي الأنشطة في منتديات الشباب والرياضة في البصرة	أنتف	أنتف	أنتف	أنتف	لا أنتف
		دائماً	غالباً	أحياناً	نادرًا	أبداً
١.	توجد رؤية مستقبلية نحو التنمية الادارية من القائمين على منتديات الشباب والرياضة					
٢.	يراعى مبدأ التخصص في الوظائف الادارية والفنية					
٣.	الترقيات تكون على اساس الكفاءة والمقدرة الادارية والفنية					
٤.	المديرية لديها قيادة تمكنها من التخطيط المستقبلي الجيد للتنمية الادارية					

٥.	يوجد هيكل تنظيمي واضح وموثق ومعتمد من قبل المديرية
٦.	الاداء هو المعيار الحقيقي لتقييم الاداريين والمشرفين في المنتديات
٧.	تحرص الادارة على تأهيل مواردها البشرية باستخدام التقنيات الحديثة في الاجهزة والأدوات
٨.	خطة الأنشطة السنوية (الرياضية والثقافية والفنية والعلمية) تحقق طموحات المنتدى
٩.	تمتلك المديرية والمنتدى رؤيا واضحة عن البيئة التي تعمل بها
١٠.	دراسة التقنيات والأساليب الجديدة بانتظام لزيادة كفاءة الهيكل التنظيمي
١١.	الاستفادة من خبرات المروءة ومقترحاتهم في تحليل الابدان لاقتراح الحلول المناسبة
١٢.	التعديلات في هيكل التنظيم يتناسب في التغيرات الحاصلة في البيئة
١٣.	تقوم المديرية بمراجعة خططها للتنمية الادارية بشكل دوري
١٤.	رفع مستوى المهارات والمعلومات لدى الاداري والمشرف
١٥.	للعاملين في الادارة مهارات عالية تستجيب للتغيرات الحادثة للبيئة
١٦.	يتلقى الاداريون والمشرفون تدريبا جيدا في اساليب اتخاذ القرارات
١٧.	تضع المديرية إجراءات محددة لتعزيز الإيجابيات وتلافي السلبيات
١٨.	استخدام تقنيات الاتصال الحديثة لتطوير مهارات الاتصال (الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي)
١٩.	تقوم المديرية بتقويم وتقييم ما تم تنفيذه من الخطة بشكل دور
٢٠.	يعطى الاداريون والمشرفون مطلق الحرية في أداء أعمال
٢١.	تستخدم المنافسة بين المنتديات لرفع كفاءة الاداء