

بناء وتطبيق مقياس ابعاد الاشراف الاداري الفعال لدى الهيئات الادارية للأندية من وجهة نظر
اعضاء الهيئة الإدارية

م.د. حسين موسى حسين

العراق. جامعة البصرة. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

husseinmoussa413@gmail.com

الملخص

أن نجاح أي عمل رياضي لأبد أن تكون هناك إدارة مشرفة فعالة وكفؤة لها القدرة على غرس الحماس في نفوس القائمين على العمل الرياضي وتوجيه الجهود وتنسيقها بالشكل المطلوب من خلال العلاقات الجيدة وذلك باتخاذ القرارات الجيدة والمناسبة لكل موقف , ونذكر أيضاً دور تلك الهيئات الإدارية في التأثير على الآخرين وكسب طاعتهم واحترامهم وبث روح التعاون بينهم وتحفيزهم كل هذا من خلال الإشراف الاداري الفعال لتلك الهيئات . ولكي يؤدي الإشراف الاداري دوره كأسلوب متميز في تطوير العمل الاداري والراقي به فإنه لا بد له من أن يطور مفاهيمه وأساليبه وأنماطه , وأن يصبح له دور أساسي وفاعل في تطوير قدرات الاداريين العاملين في الهيئات الادارية وتطوير إمكاناتهم من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية التي تمكنهم من أداء عمله بكفاءة عالية. ويتضح لنا أهمية دور الاشراف الاداري الفعال في الهيئات الادارية للأندية الرياضية ومدى تأثيره في اداء عمل هذه الادارات , والتي تحتم بوجود إدارة مشرفة فعالة وكفؤة تكون لها القدرة على التفوق في العمل الاداري , لذا يعد الاشراف الاداري الفعال احد الدعامات الاساسية والمهمة في ادارة اعمال الاندية . استخدم الباحث المنهج الوصفي ذات الاسلوب المسحي لأنه أكثر ملائمة لطبيعة المشكلة, لذا تم اختيار عينة البحث بالطريقة (العمدية) وتمثلت عينة البحث من (173) اداري وبنسبة 100% لمجتمع البحث وتوزعت العينة كالاتي:

اولاً: عينة البحث الاستطلاعية وقد شملت (14) اداري من مجتمع البحث .

ثانياً: عينة التطبيق النهائي وقد شملت (152) اداري من مجتمع البحث . وقام الباحث بعرض نتائج بناء وتطبيق مقياس ابعاد الاشراف الاداري الفعال لدى الهيئات الادارية للأندية من وجهة نظر اعضاء الهيئة الإدارية

الكلمات المفتاحية: مقياس ، الاشراف الاداري ، الهيئات الادارية ، للأندية

Constructing and applying a scale of the dimensions of effective administrative supervision
among the administrative bodies of clubs from the point of view of Members of the
administrative board

Lect.Dr. Hussein Musa Hussein

Iraq. Albasrah university. Faculty of Physical Education and Sports Sciences

husseinmoussa413@gmail.com

Abstract

For the success of any sports work, there must be an effective and efficient supervisory administration that has the ability to instill enthusiasm in the hearts of those in charge of sports work and direct and coordinate efforts in the required manner through good relations by making good and appropriate decisions for each situation, and we also mention the role of these administrative bodies in influencing others, gain their obedience and respect, and spread the spirit of cooperation among them and motivate them, all through the effective administrative supervision of these bodies. In order for administrative supervision to play its role as a distinct method in the development and advancement of administrative work, it must develop its concepts, methods and patterns, and become a fundamental and effective role in developing the capabilities of the working administrators in administrative bodies and developing their capabilities by providing them with knowledge, skills and positive trends that enable them to perform its work efficiently. It becomes clear to us the importance of the role of effective administrative supervision in the administrative bodies of sports clubs and the extent of its impact on the performance of the work of these departments, which necessitates the existence of an effective and efficient supervisory administration that has the ability to excel in administrative work, so effective administrative supervision is one of the main and important pillars in managing the business of clubs. The researcher used the descriptive approach with the survey method because it is more appropriate to the nature of the problem, so the research sample was chosen by the (intentional) method.

First: The exploratory research sample included (14) administrators from the research community.

Second: The final application sample included (152) administrators from the research community. The researcher presented the results of building and applying a scale of the dimensions of effective administrative supervision in the administrative bodies of clubs from the point of view of the members of the administrative body.

Keywords: scale, administrative supervision, administrative bodies, clubs

1- المقدمة:

للإدارة دور بارز في جميع مجالات الحياة حيث يعد الجانب الإداري من الجوانب التي لها تأثير فاعل في الارتقاء بالهيئات الادارية الى مستوى الطموح. ويشهد العصر الذي نعيش فيه تغيرات هائلة في معظم مجالات الحياة حيث اسهم التقدم العلمي والتكنولوجي في زيادة ادراك متطلبات التغيير والتطور في الحاضر والمستقبل ومواكبة كل المستجدات الحضارية , وإن هذا التطور في مفهوم الإشراف الإداري الفعال واتجاهاته الحديثة لمواكبة التطور الإداري الذي يحدث في العملية الادارية قد حدا بكثير من المهتمين بهذا الشأن في التنظير لمثل هذه القضايا . لقد أخذ الإشراف بالأساليب والطرق الحديثة للإشراف الإداري بمفهومه العصري الذي يتمشى مع المفهوم الجديد للإشراف من أجل النهوض بالعملية الادارية ، وقد مرّ الإشراف الإداري خلال تطوره بصعوبات جعلته يتعثّر في مواكبة التطور في كافة الميادين الأخرى ، ومع هذا التطور الشامل في مفهوم الإشراف الإداري نجد أن ما يمارسه المشرفون الإداريون في الميدان مع مفهوم الإشراف الإداري وذلك لتركيزهم على الأساليب التقليدية التي لا تتطلب سوى المتابعة الروتينية الورقية أكثر منها الفنية والادارية . إن مهمة ابعاد الإشراف الإداري الفعال في ميدان الادارة تتلخص في القيام بالواجبات بواسطة الآخرين ومن خلالهم ، ويتضمن هذا العمل مجموعة من الأنشطة الرئيسة والفرعية مثل توجيه وتدريب العاملين وتحفيزهم وتنظيم وتنسيق مجهوداتهم وتقويم نتائجهم لإتمام الأعمال التي يكلفون بها بمهارة وكفاءة ولذلك يستخدم المشرف الموارد والإمكانات المتنوعة إلى جانب العنصر البشري والذي يعتبر من أهمها لأنه الذي يحرك باقي العناصر ويشغلها ، ويعد الإشراف الإداري واحداً من الوظائف الرئيسة التي تسهم في تحقيق الاهداف في الهيئات الادارية ، فتلك المهمات والنشاطات والمسؤوليات تقع على هيئة قيادية وأساس العملية الادارية في الأندية الرياضية ألا وهي الهيئة الإدارية، التي تعد المسؤول المباشر عن تطوير الأداء الإداري . لذا فإنها بحاجة إلى كثير من الأساليب لكي يتمكنوا أعضاء الهيئة من أداء دورهم ومهامهم بنجاح وفاعلية ، وتتجلى أهمية ابعاد الإشراف الإداري الفعال في تناول موضوع مهم جدا وهو تحديد المستوى الذي ينبغي أن تكون عليه الهيئات الادارية في الاندية الرياضية في الاشراف الإداري والوصول إلى مقترحات لمواجهة القصور وقد يستفيد منها القائمون على الاندية وتعريفهم بأهم الأساليب المتبعة.

وتشهد الادارات في الوقت الحاضر العديد من المتغيرات والتطورات المتسارعة في شتى المجالات، لذا يُعدّ التغيير ضرورة من ضرورات العصر الذي نعيش فيه ،إن ادارة الأندية الرياضية فن قائم بذاته لأن تلك الهيئات الادارية تتعامل مع عدة ألعاب ومستويات ويكون تحت إدارتها الكثير من الإداريين والفنيين والمدربين واللاعبين في شتى الألعاب وفي مختلف الفئات العمرية وعلى تلك الهيئات الادارية أن تكون لديها الخبرة الكافية في كيفية التعامل معهم وكيفية تسيير أمور النادي وأن مهمة الإشراف الإداري في الأندية ليست عملية تفتيش أو إشراف يهدف إلى تصيد الأخطاء بل هو متابعة للأهداف والسياسات والخطط الرياضية وتوفير البرامج الرياضية التي تؤدي إلى رفع مستواهم والعمل على اعتماد الأساليب الحديثة بالإشراف الإداري واتخاذ الوسائل التي تعمل على تقييم المشرفين الإداريين، ومن هنا تتجلى مشكلة البحث في عدم وجود

مقياس ومعايير مبنية على اسس علمية لقياس مستوى ابعاد الاشراف الاداري الفعال لدى الهيئات الادارية للأندية من وجهة نظر اعضاء الهيئة الإدارية لمعرفة مستوى ادائهم في ادارة الاشراف . مما يعزز مشكلة البحث ان الدراسات السابقة على حد علم الباحث لم تتناول هكذا دراسة . ويهدف البحث الى:

- 1- تصميم استبانة لمقياس ابعاد الاشراف الاداري الفعال لدى الهيئات الادارية للأندية من وجهة نظر اعضاء الهيئة الإدارية .
- 2- التعرف على مستوى ابعاد الاشراف الاداري الفعال لدى الهيئات الادارية للأندية من وجهة نظر اعضاء الهيئة الإدارية .

2- اجراءات البحث:

- 1-2 منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي ذات الاسلوب المسحي لملائمة لطبيعة ومشكلة البحث
- 2-2 مجتمع وعينة البحث: تم اختيار عينة البحث بالطريقة (العمدية) وتمثلت عينة البحث من (173) اداري وبنسبة 100% لمجتمع البحث وتوزعت العينة وكالاتي:

1- عينة البحث الاستطلاعية وقد شملت (14) اداري من مجتمع البحث.

2- عينة التطبيق النهائي وقد شملت (152) اداري من مجتمع البحث.

2-3 خطوات التصميم والبناء والإجراءات الميدانية:

مرحلة بناء المقياس يقوم الباحث بجمع البيانات والمعلومات لأغراض العرض والتحليل ومن الأساليب المستخدمة في هذا المجال استمارة الاستبيان ولما كان البحث يهتم باستطلاع آراء مقياس ابعاد الاشراف الاداري الفعال لدى الهيئات الادارية للأندية من وجهة نظر اعضاء الهيئة الإدارية. لذا اعتمد الباحث استمارة الاستبيان كوسيلة رئيسية لجمع البيانات والتي قام الباحث بأعدادها وتصميمها .

2-4 إعداد الصيغة الأولية للمقياس:

اعتمد الباحث لبناء الصيغة الأولية للمقياس على المقابلات الشخصية مع الخبراء والمختصين في هذا المجال للتعرف على آرائهم والحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات التي تساعد الباحث في صياغة فقرات المقياس وكذلك الاطلاع على بعض المقاييس ذات العلاقة القريبة بموضوع البحث في مجال الإدارة والتنظيم والتدريب والتعرف على طبيعة المواقف التي تتضمنها والطريقة التي تصاغ بها الفقرات، وبعدها قام الباحث بصياغة الفقرات للمقياس.

وقد حاول الباحث إن يراعي سهولة ووضوح مضمونها وعدم اختلاف الأفراد في تفسيرها وقصرها وهكذا فقد بلغ عدد الفقرات بصيغتها الأولية (23) فقرة مقترحة تمثل مقياس ابعاد الاشراف الاداري الفعال لدى الهيئات الادارية للأندية من وجهة نظر اعضاء الهيئة الإدارية.

2-5 تحديد أسلوب وأسس صياغة الفقرات:

اعتمد الباحث في صياغته للفقرات على أسلوب (ليكرت) "حيث يعد هذا الأسلوب من أفضل الأساليب الشائعة في التنبؤ بالسلوك أو الظاهرة "

واستندت في صياغة فقرات المقياس على الأسس الاتية وهي:

(صلاح الدين محمود ، 2000 ، ص39)

1- ان يكون للفقرة معنى واحد ومحدد

2- الابتعاد عن استخدام اسلوب النفي

3- تكتب بلغة سهلة و واضحة

4- ممثلة لمجالات المقياس

2-6 عرض فقرات المقياس على المحكمين:

بعد أن أعد المقياس بصيغته الأولية والذي احتوى على (23) فقرة قام الباحث بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال العلوم الرياضية والإدارية وذلك من أجل التعرف على مدى صلاحية فقرات المقياس ومدى أن تكون مناسبة في قياس ما وضعت لقياسه فضلاً عن تقويم وتعديل الفقرات والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون.

قام الباحث بتحليل نتائج الاستبيان مستخدماً النسبة المئوية كمعيار لقبول أو استبعاد فقرات المقياس، حيث قبلت الفقرات التي يتفق عليها (75%) فأكثر من المحكمين ، ويشير (بلوم) إلى "أنه على الباحث الحصول على موافقة بنسبة (75%) فأكثر من آراء المحكمين في هذا النوع من الصدق .

(بلوم بنيامين وآخرون) ، 1983 ، ص126)

وقد حصل الباحث على نسبة الاتفاق ونتيجة لذلك حذف فقرة واحدة .

2-7 إعداد المقياس بصيغته النهائية:

بعد أن حددت فقرات المقياس قام الباحث بالإجراءات التالية:

1- كتابة التعليمات بعبارات قصيرة ومفهومة ويتم فيها إيضاح طريقة الإجابة عن فقرات المقياس ، لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة وإنما تكون إجاباتك على أساس ما تشعر به أنت.

2- أن المعلومات المقدمة تكون لأغراض البحث العلمي فقط.

2-8 التجربة الاستطلاعية:

"وهي استطلاع الظروف المحيطة في الظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها"

(نوري إبراهيم الشوك ورافع صالح فتحي ، 2004 ، ص88)

بعد إن أصبح المقياس جاهز للتطبيق قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق النهائي للبحث بوقت ملائم وذلك من خلال تطبيق مقياس ابعاد الاشراف الاداري الفعال لدى الهيئات الادارية للأندية من وجهة نظر اعضاء الهيئة الإدارية . وعلى عينة مكونه من (14) اداري وبتاريخ 2021/2/7 لغرض تهيئة أسباب النجاح عند تطبيق الاختبار الرئيسي على عينة البحث لغرض التأكد من فهم العينة لفقرات المقياس ومن اجل تلافي أي أخطاء أو صعوبة عند التطبيق خلال الاختبار الرئيسي للبحث، وقد قام الباحث بإعطاء الوقت الكافي لإفراد العينة ووجد الباحث إن الفقرات مناسبة ومتوسط الوقت المستغرق في الإجابة قد تراوح بين (10-15) دقيقة للمقياس .

2-9 التجربة الرئيسية:

ان الغرض من اجراء هذه التجربة هو بناء وتطبيق مقياس ابعاد الاشراف الاداري الفعال لدى الهيئات الادارية للأندية من وجهة نظر اعضاء الهيئة الإدارية.

2-10 مؤشرات صدق وثبات المقياس:

1-10-2 صدق المقياس:

هو الاختبار (المقياس) الذي يدل اسمه على صدقه ، إي صادق في صورته الظاهرة وبمعنى آخر ليس صدقاً علمياً وإحصائياً (ليلي السيد فرحات ، 2007 ، ص122)

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 علم الإدارة والاختبارات والقياس كما مر في عرض الصيغة الأولية للمقياس.

2-10-2 ثبات المقياس:

من الطرق الإحصائية لتعيين معامل الثبات طريقة الفا كرونباخ استخدمت هذه الطريقة نظراً لكونها تُستخدم في أي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية والمقالية "

(صالح ارشد العقيلي وسامر محمد الشايب ، 1988 ، ص282)

اذ استخرج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة كرونباخ على أفراد عينة البناء البالغة (14) اداري على المقياس باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss) تبين أن قيمة معامل الثبات بلغ (0.862) وبذلك يمكن اعتماد المقياس أداة للبحث "

(أميرة حنا مرقس ، 2001 ، ص78)

2-10-3 الموضوعية:

يكون الاختبار موضوعياً عندما لا تتأثر النتائج الخاصة بالاختبار بذاتية المصحح أو شخصيته أي أن المفحوص يحصل على درجة معينة عندما يقوم بتصحيح الاختبار أكثر من واحد ، ومن الصفات التي تجعل الاختبار موضوعياً أن تكون الأسئلة التي يحتوي عليها الاختبار محددة ويكون للسؤال جواب واحد وليس غامضاً (خير الدين علي عويس ، 1999، ص49)

2-11 التطبيق النهائي للمقياس:

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات تصميم المقياس أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق ومكوناً من (22) فقرة حيث قام الباحث بتطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها (152) اداري وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات في استمارة خاصة ، إذ أصبح لكل اداري درجه خاصة به.

2-12 الوسائل الإحصائية: استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية spss

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 عرض الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس ابعاد الاشراف الاداري الفعال لدى الهيئات الادارية للأندية من وجهة نظر اعضاء الهيئة الإدارية.

جدول (1) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
تبادر الهيئة الإدارية بطرح المقترحات والتوجيهات التي تساعد في تطوير الاشراف الاداري الفعال	311.14	58.086

3-2 عرض نتائج ابعاد الاشراف الاداري الفعال لدى الهيئات الادارية للأندية من وجهة نظر اعضاء الهيئة الإدارية.

جدول (2) يبين الدرجات الخام والمستويات والعدد والنسبة المئوية لمقياس ابعاد الاشراف الاداري الفعال لدى الهيئات الادارية للأندية من وجهة نظر اعضاء الهيئة الإدارية.

المستويات	الدرجة الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جداً	84-100	41	26.97%
جيد	68-83	39	25.65%
متوسط	52-67	27	13.36%
مقبول	36-51	35	17.32%
ضعيف	20-35	20	13.15%

يتبين من الجدول (2) ابعاد الاشراف الاداري الفعال لدى الهيئات الادارية للأندية من وجهة نظر اعضاء الهيئة الإدارية. قد توزعت العينة على عدة مستويات إذ يتضح أن الاداريين الذين بلغوا مستوى جيد جدا عددهم (41) اداري أي ما نسبته (26.97%) والمستوى جيد (39) اداري ونسبته (25.65%) والمستوى متوسط (27) اداري أي ما نسبته (13.36%) والمستوى مقبول (35) اداري أي ما نسبته (17.32%) والمستوى ضعيف (20) اداري أي ما نسبته (13.15%)

من خلال النتائج الواردة في أعلاه ان الأندية الرياضية الذين حصلوا على مستوى جيد جداً ومستوى جيد تبين انهم التزموا بمفهوم الاشراف الاداري الفعال ويتضح من ذلك أن توافرها أصبح شرطاً أساسياً في العمليات الإدارية والتنظيمية إذا رغبت الأندية الرياضية بالارتقاء بمستوى إدارتها إلى مستوى حضاري يساهم في تحسين مستوى ادائهم . نرى ان الاشراف الاداري هو جوهر اساسي في العمل الاداري الفعال , بل هو مطلب أساسي من اجل مواكبة كافة التطورات والمستجدات لنهوض مستوى اداء اعضاء ادارات الاندية .

اضافة إلى اهتمام تلك الهيئات بمبادئ الاشراف الاداري الفعال ومراعاة اسس العمل التعاوني في عملهم ومن خلال علاقاتهم الطيبة مع الاداريين ومتابعة الجهود وتوجيهها نحو تحقيق الانجازات نظرا لامتلاكهم قابليات ادارية وشخصية في العمل الاداري ، ويشير (الربيعي ، 2010) "ان الاشراف الاداري هو عملية متابعة وتنفيذ للسياسة التي سبق وضعها وتقويم مراحل العمل من خلال التوجيهات المستمرة ومعالجة معوقات العمل فهو علاقه انسانية تقوم على التعاون المتبادل بين المشرف والمشرف عليهم"

(محمود داود سلمان ، 2010 ، ص132)

وان الاشراف الاداري الفعال يعمل على إحداث تنسيق مستمر بين الإدارات المعنية في الهيئة الادارية وربط الاشراف الاداري باحتياجات الأندية, لذا فان الاشراف الاداري لا يقتصر فقط على الحفاظ على الاشراف , ولكن لها عمليات الهدف منها تشكيل رصيد يعرف في الهيئة الادارية من خلال استخراج المعارف والمعلومات الادارية , ويؤكد (سمير عبد الحميد ، 1999) "ان الاشراف الاداري فرصة كبيرة في المؤسسات الادارية لأنها عملية ادارية نظامية تكاملية لتنسيق الجهود والانشطة في الهيئات الادارية المختلفة في اتجاه تحقيق الاهداف , وبذلك تعزز قدرة الاشراف الاداري الفعال في الهيئات الادارية للاحتفاظ بالأداء المعتمد على الخبرة "

(سمير عبد الحميد علي ، 1999 ، ص66)

من وجهة نظر الباحث يحتاج المشرف الاداري الفعال في الهيئات الادارية للأندية الرياضية إلى القدرة على التعامل مع الاداريين حيث يتطلب ذلك إمكانية عالية في الإشراف الأدي لمساهمتها الفعالة في تحقيق الهدف الأساسي وتحقيق الانجازات الادارية المطلوبة في العمل ورفع مستوى تلك الادارة . ويؤكد (عبد المجيد شرف ، 1999) "انا الاشراف الاداري هو القدرة على ابتكار اساليب ووسائل وافكار مفيدة للعمل الاداري بحيث تتلقى هذه الافكار والاساليب التجاوب الامثل من قبل العاملين (الاداريين والفنيين واللاعبين) وتحفيز ما لديهم من قدرات ومواهب لتحقيق الاهداف الادارية المطلوبة"

(عبد الحميد شرف ، 1999 ، ص62)

أما الذين حصلوا على مستوى (متوسط) أنه لكي يؤدي الإشراف الإداري الفعال دوره كأسلوب تطوير للعملية التربوية والرقى بها فإنه لا بد له من أن يطور مفاهيمه وأساليبه وأنماطه بما يتفق والاتجاهات العالمية المعاصرة وأن يصبح له دور أساسي وفاعل في تطوير قدرات الإداري وإمكاناته من خلال تزويده بالمعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية التي تمكنه من أداء عمله بكفاءة عالية..

ويشير (علي عباس ، 2009) "ان لكل مشرف أو اداري اسلوبه الخاص في متابعة اعمال الآخرين وقد تطورت اساليب الإشراف بتطور نظم الحكم نتيجة لتطبيق مبادئ الديمقراطية والاشتراكية في معظم دول العالم ، كما تطورت أيضاً أساليب الإشراف نتيجة لتقدم العلوم الاجتماعية واستقرار مبادئ العلاقات الانسانية" (علي عباس ، 2009 ، ص192)

إن تطبيق الأسلوب العلمي في مجال الإشراف الإداري مبنى أساساً على الاعتقاد بأن الإدارة هي علم ويفترض أن تقوم بدور فاعل في تجديد تفكير الإنسان وسلوكه بدقة ومنطقية ومن هذا المنظور تم تطبيق الأسلوب العلمي في الإشراف الإداري بطريقة لا تراعي طبيعة العلوم الإنسانية وهذا ما أكدته

(كمال درويش ، 1996) "ان تطبيق اسلوب الاشراف الاداري الناجح يعتبر من أكثر الأساليب نجاحاً وشيوعاً وخاصة في حالات الإشراف على جماعة يتطلب إنجاز أعمالهم خلق تعاون مثمر بين أفرادها من أجل تنسيق واستغلال مواهبهم وحث كل فرد على الابتكار والمبادرة وخلق التعاون بينهم وتنظيمه قدراتهم الادارية" (كمال درويش وآخرون ، 1996 ، ص93)

من وجهة نظر الباحث يرى ان ما يميز هذا الاسلوب بانه عمل يشترك فيه كل من يهتم بتطوير العملية الادارية من خلال المناقشة وتبادل وجهات النظر بغية الوصول الى تطوير عمل الاشراف الاداري . . ويشير (فائق حسني ، 2004) "ان المشرف يعتمد على اسلوبه وأفكاره وإمكاناته ، فيقوم يرسم السياسة وخطة العمل ويصدر القرارات والتعليمات ويشرف على تنفيذها " .

(فائق حسني أبو حليمة ، 2004 ، ص70)

اما المستوى (مقبول وضعيف) ويرى الباحث ان عدم وجود التطور الشامل في مفهوم الإشراف الإداري الفعال ، ونجد أن ما يمارسه المشرف الإداري في الميدان لا يتمشى ومفهوم الإشراف الإداري الحديث لتركيزهم على الأساليب التقليدية التي لا تتطلب سوى المتابعة الروتينية الورقية أكثر منها الفنية.. وهذا ما توكده (نبيه العلفي ، 1997) "يحتاج الادريين في كل مجال من مجالات الحياة إلى من يرشدهم ويوجههم ويشرف عليهم حتى تتطور أساليبهم ، وحتى يرتفع مستوى الخدمة التي يؤدونها، وحتى يتزايد إنتاجهم ، وتدخل عملية الإشراف في صلب العملية الادارية وتعد إحدى الركائز الأساسية في تطوير العمل الإداري في المجال الرياضي" (نبيه العلفي ، 1997 ، ص61)

لا يوجد دور واضح في الإشراف الإداري الذي يعتبر الجزء الرئيسي في العملية الإدارية التي تعنى في الدرجة الأولى بالعناصر البشرية المكونة للتنظيم الإداري أو المؤسسة ويؤكد (الصفار ، 2002) "أن مقومات

العمل الإداري في إدارة الأندية لم يساهم في جدية وانتظام العمل الإداري والرغبة في بلوغ الأهداف ووفق الية عمل مبرمجة تخضع لجميع أعمال الإدارة"

(فاضل الصفار ، 2002 ، ص454)

من وجهة نظر الباحث يرى ان أعضاء الهيئات الإدارية تستخدم أسلوب لا يسمح للإداريين بالتعبير عن آرائهم ، فمن الضروري امتلاك المشرف الإداري مهارات إدارية بالإضافة الى صفات شخصية وأخلاقية واستخدامها بفاعلية وكفائه وأكاديمية وهذا ما أكدّه (مروان عبد المجيد ، 2002) "أن رجل العلاقات العامة يجب أن يتحلى بصفات كثيرة ومتنوعة تتصل بجوانب شخصيته الجسمية والانفعالية والمزاجية والعقلية وعادات خلقية اضافة الى المهارات الادارية والمعرفية ."

(مروان عبد المجيد ، 1999 ، ص152)

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

1- بناء وتطبيق مقياس ابعاد الاشراف الاداري الفعال لدى الهيئات الادارية للأندية من وجهة نظر اعضاء الهيئة الإدارية

2- وجود تباين واضح في وتطبيق مقياس ابعاد الاشراف الاداري الفعال لدى الهيئات الادارية للأندية من وجهة نظر اعضاء الهيئة الإدارية

3- اثبت نتائج الدراسة ان لابد من وجود إدارة مشرفة فعالة وكفؤة تكون لها القدرة على التفوق في العمل الإداري، وتساعدهم في رفع كفاءتهم وفاعليتهم للقيام بواجباتهم الادارية

4-2 التوصيات:

1- اعتماد مقياس ابعاد الاشراف الاداري الفعال لدى الهيئات الادارية للأندية من وجهة نظر اعضاء الهيئة الإدارية..

2- ضرورة الاطلاع المستمر من قبل الهيئات الادارية على أنواع وأساليب الإشراف حتى يتمكنوا من توجيه الإداريين وفق الأسس العلمية .

3- الاهتمام بالمشاركة في الدورات التطويرية للهيئات الإدارية للوصول الى المستوى العالي في إدارة الأندية الرياضية .

المصادر

- أميرة حنا مرقس: بناء وتقنين مقياس الاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، رسالة ماجستير ، 2001 .
- بلوم بنيامين(وآخرون) : تقييم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة محمد امين المفتي (وآخرون)، القاهرة مطابع المكتب المصري الحديث ،1983.
- خير الدين علي عويس : دليل البحث العلمي : القاهرة . دار الفكر العربي ,1999.
- سمير عبد الحميد علي : ادارة الهيئات الرياضية ، ط1 ، الاسكندرية ، منشأة المعارف ، 1999.
- شاكر مبدّر جاسم: نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن ، مطابع التعليم العالي، جامعة البصرة، 1990.
- صلاح الدين محمود : القياس والتقويم التربوي والنفسي ، ط1 ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2000.
- صالح ارشد العقيلي و سامر محمد الشايب : التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج (Spss) ، ط1 ، دار الشروق للنشر، عمان ، 1988.
- عبد الحميد شرف : الادارة في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق ، ط1 ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 1999 .
- علي عباس : أساسيات علم الادارة ، ط4 ، الاردن ، دار الميسرة ، 2009.
- فائق حسني أبو حليلة : الحديث في إدارة لرياضية ، ط1، عمان ، دار وائل ، 2004 .
- فاضل الصفار : إدارة المؤسسات من التأهيل الى القيادة ، ط1 ، لبنان ، دار العلوم ، 2002.
- كمال درويش وآخرون : الادارة الرياضية والاسس التطبيقية ، القاهرة ، الهيئة العامة المصرية للكتاب ، 1996، 0
- ليلي السيد فرحات : القياس والاختبار في التربية الرياضية، ط، القاهرة، الكتاب للنشر، 2007.
- محمود داود سلمان : التنظيم الإداري في العمل الرياضي ، ط2 ، النجف الاشرف ، دار الضياء ، 2010 .
- مروان عبد المجيد : الأسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية، ط1 ، الأردن ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، 1999 .
- نبيه العلقي : مقدمة في السياسات الادارية(مراكز الشباب) ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 1997 .
- نوري إبراهيم الشوك و رافع صالح فتحي : دليل الباحث لكتابة الأبحاث في التربية الرياضية ، بغداد ، 2004 .

ملحق (1) السادة الخبراء والمختصون في مجال الادارة والاقتصاد والتربية الرياضية الذين عرضت الفقرات عليهم.

ت	الاسم	الاختصاص	عنوان العمل
1	أ.د. عبد الرضا فرج بدرابي	قسم ادارة الاعمال	كلية الادارة والاقتصاد /جامعة البصرة
2	أ.د. عبد الكاظم جليل حسان	علم النفس/كرة قدم	جامعة البصرة/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	أ.د. طاهر محسن منصور	قسم ادارة الاعمال	جامعة البصرة/كلية الادارة والاقتصاد
4	أ.د. قصي فوزي خلف	الادارة والتنظيم الرياضي	جامعة البصرة/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	أ.د. محمد حسين منهل	قسم ادارة الاعمال	جامعة البصرة/كلية الادارة والاقتصاد
6	أ.د. حسين جواد كاظم	قسم ادارة الاعمال	جامعة البصرة/كلية الادارة والاقتصاد
7	أ.م.د. عقيل جراح صبر	الادارة والتنظيم الرياضي	جامعة البصرة/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
8	أ.م.د. وميض عبد الزهرة	قسم ادارة الاعمال	جامعة البصرة/كلية الادارة والاقتصاد
9	أ.م.د. فواد عبد المهدي محمود	الادارة والتنظيم الرياضي	جامعة البصرة/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة البصرة

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

م/استمارة استبيان

تحية طيبة

يروم الباحث إجراء (بناء وتطبيق مقياس ابعاد الاشراف الاداري الفعال لدى الهيئات الادارية للأندية من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية) ولما كنت من المعنيين بهذه الدراسة يرجى قراءة فقرات المقياس بكل دقة وموضوعية والتأشير بعلامة (✓) أما العبارة التي تشعر بأنها توافقك أو لا توافقك .

شاكرين تعاونكم معنا خدمة للبحث العلمي

في هذه الفقرة مثال توضيحي .

ت	الفقرات	اتفق دائماً	اتفق غالباً	اتفق أحياناً	اتفق نادراً	لا أتفق
1	تبادر الهيئة الإدارية بطرح المقترحات والتوجيهات التي تساعد في تطوير الاشراف الاداري الفعال	✓				

ملاحظة-

- لا توجد إجابة صحيحة أو أخرى خاطئة دائماً تكون اجابتك على اساس ما تشعر به
- ان المعلومات التي تقدمها تكون لأغراض البحث العلمي فقط .

الباحث

المقياس بصيغته النهائية

ت	الفقرات	اتفق دائماً	اتفق غالباً	اتفق احياناً	اتفق نادراً	لا اتفق
1	تبادر الهيئة الإدارية بطرح المقترحات التي تساعد في تطوير الاشراف الاداري الفعال					
2	تعمل الهيئة الادارية على تجميع الافكار لحل المشكلات التي تواجهه الاشراف الاداري					
3	مشاركة الاخرين باتخاذ كافة القرارات.					
4	تعتمد الهيئة الادارية القوانين والانظمة					
5	الاشراف الاداري تنفيذ الخطوات التنظيمية وادارتها					
6	تقوم الهيئة الإدارية بتوضيح أهداف النادي للمشرف الاداري لضمان العمل على تحقيقها.					
7	تقديم العون والمساعدة من الهيئة الإدارية الى الجميع في النادي					
8	تطوير ودعم بناء ثقافة القيادة المشتركة					
9	تخفف للهيئة الإدارية في تذليل الصعوبات التي تواجه عمل المشرفين الاداريين					
10	تقوم الهيئة الإدارية بتوضيح أهداف النادي للمدربين لضمان العمل على تحقيقها					
11	القدرة على تجزئة المهام الادارية وتولييفها وفق اطر جديدة					
12	تقديم البدائل التي تعمل على تذليل المعوقات والصعوبات عند التطبيق					
13	يتم وضع خطط طواري للمشاكل التقنية والادارية.					
14	ضعف عملية تبني الخطط الاستراتيجية .					
15	تقوم الهيئة الإدارية بتوضيح أهداف النادي للمدربين لضمان العمل على تحقيقها					
16	السماح بتبادل المعلومات وتوضيح العمل المطلوب					
17	تترك الهيئة الإدارية المشرف ينفذ العمل بالطريقة التي يعتقد أنها الأفضل					
18	تخفف للهيئة الإدارية في تذليل الصعوبات					
19	تزود الهيئة الإدارية المشرف بالمعلومات والمعارف التي تؤدي إلى تحسين أدائهم					
20	ضمان تزويد الاداريين بمعلومات دقيقة وكافية .					
21	توجه الهيئة الإدارية على الاشتراك في الدورات التدريبية والتطويرية للأدري					
22	تراعي الهيئة الإدارية الجوانب القانونية والأخلاقية في توجيهاتها					

