

الانحرافات الادارية لدى مسؤولي الشعب الادارية لقسم الأنشطة الرياضية في مديرية تربية محافظة ذي قار
من وجهة نظر الموظفين

م.د. حمد لهمود طاهر ، م.د. عباس عكله بادي

العراق. مديرية تربية ذي قار

HmwdHmdl65@gmail.com

Abuhawen@gmail.com

الملخص

تناولت هذه الدراسة موضوع الانحراف الإداري باعتباره فعل منحرف يمثل إساءة استخدام السلطة يصدر عن الموظف الأعلى او المسؤول في مجال العمل الإداري بهدف الربح أو الكسب من وظيفته وتكمن مشكلة البحث من خلال محاولة معرفة مستوى بعض مظاهر الانحراف الاداري داخل المؤسسات المهمة بالجوانب الرياضية والشبابية والتي تعيق قدرتها على تحقيق أهدافها والمهام الموكلة لها مما يؤثر سلبي تقديم الخدمة الجيدة يخلق عدة مشاكل ادارية ونفسية واقتصادية تسهم في تراجع عمل المؤسسة. وان الهدف من الدراسة هو قياس مستوى الانحرافات الإدارية (التنظيمي السلوكي) لدى مسؤولي الشعبة لقسم الأنشطة الطلابية في مديرية تربية محافظة ذي قار من وجهة نظر الموظفين. استعمل الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث. وتم اختيار مجتمع عينة البحث بالطريقة العمدية من موظفي قسم النشاطات والبالغ عددهم (١٣٠) موظفا وبنسبه ١٠٠%.

الكلمات المفتاحية: الانحرافات الادارية ، مسؤولي الشعب الادارية ، الأنشطة الرياضية .

Organizational and behavioral deviations among football coaches for police games in the Ministry of Interior From the players' point of view

Abstract

This study focused on the issue of administrative deviation, as it is a perverse act that represents an abuse of power issued by the sports coach in the field of administrative work with the aim of profit or gain from the profession .

The research problem lies in the researcher's follow-up of the problem and because he works in the Ministry of the Interior in addition to being an officer and participating in many activities of the Ministry of Sports and his exposure to football competitions. He noticed the presence of some manifestations of administrative deviation within sports institutions that impede their ability to achieve their goals and tasks assigned to them, which negatively affects Sports teams deserve attention and research, and the researcher's sense that the coach is the direct administrative leader.

The purpose of the study: -

To measure the level of administrative deviations (organizational and behavioral) among soccer coaches, police game teams in the Ministry of Interior, from the viewpoint of the players in the middle and southern regions. The researcher used the descriptive method in the survey method due to its suitability to the nature of the current study. The nature of the phenomenon and the set goals impose on the researcher to choose the appropriate approach.

The population of the research sample was chosen by means of a comprehensive inventory of the 220 players in teams for police games in the Ministry of Interior for the central and southern regions, with a percentage of 100% who are officially registered with the Ministry of Interior.

Researcher's conclusion:-

The researcher will conclude that the sample application has fallen into the intermediate level.

Researcher's recommendations:-

The researcher recommended to establish courses for trainers and to use them in the process of developing them in the administrative aspects.

١- المقدمة:

إن الإدارة أصبحت بمفرداتها علما لكونها تركز على أسس وقواعد وتستند على منهج علمي دقيق، هذه المؤشرات أعطت للإدارة تلك الأهمية الكبيرة في المجال الرياضي، إذ لا يمكن العمل بدون الاهتمام بهذا الاستفتاء على عناصر الإدارة الرئيسية لكون أن العملية الإدارية أصبحت لا بد من قيادة وإدارة الأفراد والجماعات من خلال استخدام مبدأ تشجيع العاملين وتحفيزهم من أجل أن يكون لهم دورا في عملية دعم وتعزيز الإمكانيات للعاملين في الوسط الرياضي، على هذا الأساس أكد الكثير من كتاب الإدارة ضرورة اهتمام المؤسسات والمنظمات بالإدارة، إذ ذكر (بشير العلق) أنه (يجب أن تهتم المؤسسات والمنظمات في الأنظمة باختلاف أنواعها بالإدارة منهجاً وأسلوباً حياتياً راقياً. بعد أن أدركت أن خلق الإداري الناجح من شأنه أن يسهم في تقدم وتطور المنظمات والمشروعات المختلفة من خلال استغلاله للوقت والموارد المادية والبشرية استغلالاً أمثل، من خلال إسهامه في تخريج أجيال من البشر وتدريبهم وتأهيلهم ليكونوا قادرين على الخلق والإبداع في الميدان الإداري والاقتصادي والإنمائي). الإدارة الحديثة لها دور كبير في تقديم وظائف فنية غاية في الدقة وذات مستوى رفيع من الأداء وبدرجه عالية من الكفاية فعندما تعجز الإدارة في أي مؤسسه يؤدي الى تراجع مستوى الانجاز وعدم تحقيق الأهداف مما يسبب خسارة في الجهد والوقت والمال فضلا عن الإحباط الذي يصيب العاملين، وان فشل الإدارة في المؤسسات الرياضية او فشل المديرين في إدارة مؤسستهم يأتي من وجود امراض وظيفية تصيب الجهاز الإداري تسبب له مشكلات ومعوقات تعرقل وصوله الى أهدافه ومن هذه الأمراض هو الانحراف الإداري والذي يعني التصرف الغير سوي ويظهر على شكل سلوك منحرف او شاذ يمارسه الشخص الإداري وبما ان المدرب هو جزء من الجهاز الإداري فهو معرض للإصابة بهذا المرض وان تشخيص المرض يسهل عملية علاجه من خلال وضع الحلول المناسبة من دون تخبط مما يساعد على تنمية العمل الإداري ويضمن سلامته فسلامة العمل الإداري يحقق التنمية الاقتصادية والاجتماعية كما يحقق توجيه الجهود نحو التحقيق الأمثل.

ويهدف البحث الى:

قياس مستوى الانحرافات الإدارية (التنظيمي والسلوكي) لدى مسؤولي الشعبة لقسم الأنشطة الرياضية في مديرية تربية محافظة ذي قار من وجهة نظر الموظفين .

٢- اجراءات البحث:

٢-١ منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

٢-٢ مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من موظفي قسم النشاط المدرسي محافظة ذي قار والبالغ عددهم (١٣٠) اما عينة البحث فقد تم اختيارها بالطريقة العمدية والبالغ عددهم (١٣٠) وهم يمثلون ١٠٠% .

جدول (١) يبين عينة البناء وعينة التطبيق

ت	عينة البحث	عدد أفراد التجربة الاستطلاعية	عدد أفراد عينة البناء	عدد أفراد عينة التطبيق	المجموع
١	١٣٠	١٠	٨٠	٤٠	١٣٠

٢-٣ الاجهزة والادوات المستخدمة: استخدم الباحثان الأدوات والأجهزة والوسائل المتاحة

٢-٤ أداة البحث: لغرض تحقيق أهداف البحث وقياس المتغيرات قام الباحثان بإعداد أداة البحث الأولى مقياس الانحرافات (التنظيمية والسلوكية) باطلاع على بعض الدراسات المشابهة من خلال اطلاع على المصادر وأدبيات والمقاييس السابقة المتعمقة بمتغيرات البحث مثل، دراسة د جمال محمد علي تم اعداد مجالين (مجال الانحراف التنظيمي والانحراف السلوكي) وقد تضمن عل مجال (٣٢) فقرة للمجال للتنظيمي و(٣٠) فقرة للمجال السلوكي وبذلك بلغ عدد فقرات المقياس بصيغته الأولى (٦٢) فقرة ، والبدائل التي تم اعتمادها هي (دائماً، أحياناً، أبداً) ، وتعطى الدرجات (٣ ، ٢ ، ١)

جدول (٢) يبين صلاحية المحاور المقترحة

ت	المجالات	يصلح	النسبة المئوية	لا يصلح	النسبة المئوية	(ك)	الدلالة
٢	المحور الانحراف التنظيمي	١٥	%١٠٠	٠	%٠	١٥	٠,٠٠٠
٣	محور الانحراف السلوكي	١٥	%١٠٠	٠	%٠	١٥	٠,٠٠٠

بعد أن أعد المقياس بصيغته الأولى والذي احتوى على (٦٢) فقره موزعة على مجالين قام الباحثان بما يلي:

أولاً: تم عرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال العلوم الرياضية والإدارية والنفسية والاختبار والقياس وذلك من اجل التعرف على مدى صلاحية فقرات المقياس ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت له فضلا عن تقويم وتعديل الفقرات والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون . اذ تم دمج بعض الفقرات لكونها متشابهة في المعنى فضلاً عن إعادة صياغة بعض الفقرات التي أبدى المحكمون ملاحظاتهم حولها وأسفر التحليل النهائي على رفع الفقرات التي كانت درجة كاي المحسوبة أقل من الجدولية اذ كانت درجة كاي الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وعند درجة حرية (١) تساوي (٣,٨٤).

وبلغ عدد الفقرات التي تم رفعها (١٤) فقرة وهي:

مجال الانحراف التنظيمي: ستة فقرات (٣، ٥، ١٨، ١٩، ٢٤، ٢٥).

مجال الانحراف السلوكي : ثمانية فقرات (٢٧، ٢٨، ٣٧، ٥٠، ٥٣، ٥٦، ٦١).

غير معنوي وأصبح عدد الفقرات بعد الحذف (٤٨) فقرة توزعت على مجالات المقياس وكما مبين

جدول (٣) يبين عدد فقرات المقياس بصيغته الأولية قبل عرضه على الخبراء والمختصين وبعد عرضه عليهم

موزعه على المجالات

ت	المجال	عدد فقرات المقياس بصيغته الاولية	عدد فقرات المقياس بعد النسبة المئوية لقبول الخبراء
١	محور الانحراف التنظيمي	٣٠ فقره	٢٤ فقره
٢	محور الانحراف السلوكي	٣٢ فقره	٢٥ فقره

٢-٥ التجربة الاستطلاعية:

بعد إن أصبح المقياس جاهزا للتطبيق قام الباحثان بإجراء التجربة الاستطلاعية لمعرفة (مقياس الانحراف الإداري) على عينة أولية من الموظفين ، قام الباحثان يوم الخميس الموافق (٢٥/١١/٢٠٢١) باختيار (١٠) موظفا في قسم النشاط محافظة ذي قار مركز الناصرية وذلك لغرض التأكد من فهم العينة لتعليمات المقياس ومدى وضوحها وفهمها للفقرات وأسلوب صياغتها. وللكشف عن الفقرات غير الواضحة من حيث لغتها وصياغتها طلب الباحثان من العينة قراءة كل فقرة بدقة ووضع علامة (√) امام الفقرة اذا كانت واضحة وعلامة (X) امام الفقرة اذا كانت غير واضحة .

٢-٦ التجربة الرئيسية:

إن الغرض من إجراء هذه التجربة هو تطبيق مقياس الانحراف الإداري لمسؤولي شعب لقسم النشاط المدرسي محافظة ذي قار الأولى بصيغتها النهائية بهدف تحليل الفقرات إحصائياً ومعرفة القوة التمييزية لفقرات المقياس وتحديد الفقرات المميزة والغير مميزة للفترة من ٢٠٢١/١١/٣٠ إلى ٢٠٢٢/١/٣ ولأجل تحقيق ذلك اتبع الباحثان الخطوات الآتية:

التطبيق الأولي للمقياس:

تم تطبيق المقياس على عينة البناء والبالغ عددهم (٨٠) موظفا وبعد الانتهاء من عملية توزيع الاستمارات والإجابة عليها تم تدقيق كل استمارة للتأكد من الإجابة عليها وبالشكل المطلوب.

٢-٧-١ الاسس العلمية للمقياس:

ان عملية اعداد المقياس تتطلب توافر شروطا اساسية ومهمة لضمان سلامة عملية المقياس ، وهذه الشروط هي الصدق والثبات وهذا مأتى تأكيده على انه يجب ان يقدم مصممو الاختبار الدليل على ثبات وصدق ادواتهم . (ليندا . ل . دافيد وف ، ١٩٨٣ ، ص٥٣٨)

٢-٧-١-١ الصدق:

ان صدق المعلومات المتضمنة في المقياس يعني إمكانية تلك الأداة على قياس الصفة أو الهدف الذي صممت من اجله.

وكلما زادت طرائق جمع الأدلة زادت الثقة في استخدامه وقد حصلت الباحثان على مؤشرات الصدق الآتية :

٢-٧-١-١-١ الصدق الظاهري:

يهدف هذا النوع من الصدق إلى معرفة مدى تمثيل الاختبار أو القياس لجوانب السمة او الصفة المطلوب قياسها، ويستخدم في تحديده آراء الخبراء المختصين في المجال الذي يحاول الاختبار قياسه"

(محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان ، ٢٠٠٠ ، ص ٢١٩)

وقد تحقق هذا النوع من الصدق عندما تم عرض المقياس على مجموعة من المختصين في مجال والاختبارات والقياس وعلم النفس الرياضي والتعلم الحركي لتحديد صلاحية فقراتهما ومدى قدرة تلك الفقرات على قياس ما وضعت لأجله

٢-٧-١-٢ صدق البناء:

هذا النوع من الصدق "يعتمد على افتراضات نظرية يتحقق منها تجريبيا لذلك يعد من أكثر أنواع الصدق تعقيدا".

كما "ويعد من أكثر أنواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس ويسمى بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي وقد تم حساب هذا النوع من الصدق من خلال:

أولاً: أسلوب المجموعات المتطرفة

يتوصل إليه عن طريق تمييز الفقرات في المقياس الحالي فقد تم التحقق من ذلك عندما حسبت القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين وباستخدام الاختبار (T-test)

ثانياً: القدرة التمييزية

استخدم الباحثان أسلوب المجموعتان الطرفيتان للكشف عن الفقرات المميزة في بناء المقاييس ويقصد بالقدرة التمييزية "مدى قدرة الفقرات على التمييز بين ذوي المستويات العليا وذوي المستويات الدنيا من اللاعبين بالنسبة للمجال الذي تقيسه الفقرات".

ولغرض حساب القدرة التمييزية للمقياس اتبع الباحثان أخذت مجموعتين من الدرجات تمثل احدهما (٢٧%) الأفراد الذين حصلوا على أعلى الدرجات والثانية (٢٧%) من الأفراد الذين حصلوا على أوطأ الدرجات وتعد نسبة (٢٧%) العليا والدنيا نسبة مقبولة للمقارنة بين مجموعتين متباينتين من المجموعة الكلية.

٢-٧-٢ ثبات المقياس:

يشير ثبات الاختبار إلى الدرجات التي يحصل عليها الأفراد أنفسهم في مرات الإجراء المختلفة، ومعنى هذا أن وضع الفرد بالنسبة لجماعته لا يتغير جوهرياً في هذه الحالة، كما يعني ثبات الاختبار الاستقرار بمعنى أنه لو كررت عمليات قياس الفرد الواحد لبينت درجته شيء من الاستقرار، ومن الطرق الإحصائية لتعيين معامل الثبات

طريقة الفا كرونباخ

لقد استخدم الباحثان هذه الطريقة نظراً "لكونها تُستخدم في أي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية والمقالة". (صالح ارشد العقيلي وسامر محمد الشايب ، ١٩٨٨ ، ص ٢٨٢)

اذ تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة كورنباخ على أفراد عينة البناء البالغة (١٠٠) لاعب باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss) اذ تبين أن قيمة معامل الثبات تساوي (٠,٩١٤) وهو مؤشر ثبات عال .

٢-٨ التقديرات الإحصائية لنتائج الباحثين على المقياس:

حيث بلغت قيمة معامل الالتواء (٠,٤٢٥) وهي قيمة موجبة وهذا يدل على إن المنحنى الطبيعي يتجه نحو اليمين وان القيمة التي وصل إليها الباحثان هي قيمة قليلة تدل على أن العينة توزعت بطريقة تكاد تكون قريبة من التوزيع الطبيعي لان معامل التوزيع النموذجي يساوي صفر ويتقلح كلما اقتربت قيمته من (٣).

جدول (٤) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسيط ومعامل الالتواء لمقياس الانحراف الإداري

لمدربي الكرة القدم

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	خطا معياري	معامل الالتواء
الانحراف الإداري ومدربي كرة القدم	١٨٨,٩١١	٧١,٨٩٩	٠,٥١٣	٠,٤٢٥

٢-٩ الدرجات المعيارية للمقياس:

إن استخراج الدرجات المعيارية يعد خطوة مهمة من خطوات تقنين المقياس وذلك على اعتبار أن الدرجات الخام التي يحصل عليها المختبر لا تعتمد في المقارنة مع غيره من المختبرين إلا بعد تحويلها إلى درجات معيارية ، وهي التي تخبرنا عن كيفية أداء الآخرين في الاختبار نفسه .
(عبد الجليل إبراهيم وآخرون ، ١٩٨٠ ، ص٤٦)

٢-١٠ المستويات المعيارية للمقياس:

من خصائص التوزيع الطبيعي أن قاعدته مقسمة على وحدات معيارية بدلالة (ع).

(قيس ناجي وشامل كامل ، ١٩٨٨ ، ص١٣٧)

وبهذا يتبين لنا أن عدد وحدات قاعدة المنحنى الطبيعي هو (٦) وحدات إذ أن هذه الوحدات تسمى بالمدى وبقسمتها على (٦) درجات معيارية على (٥) مستويات قام الباحثان باختيارها بحيث ظهر إن لكل مستوى (١,٢) وحدة والتي تقابل (١٢) درجة من الدرجات المعيارية في التقسيم المئوي للدرجات المعيارية المعدلة.

جدول (٥) يبين الدرجات المعيارية والدرجات المعدلة والدرجات الخام والمستويات لعينة البناء

المستويات	الدرجة المعيارية	الدرجة المعدلة	الدرجة الخام	العدد	النسبة المئوية

١١%	١١	٢٠٦-٢٤٥	٦٨-٨٠	١,٨+ - ٣+	عالي جداً
٤٥%	٤٥	١٦٧-٢٠٥	٥٦-٦٨	٠,٦+ - ١,٨+	عالي
٢٨%	٢٨	١٢٨-١٦٦	٤٤-٥٦	٠,٦- - ٠,٦+	متوسط
١٠%	١٠	٨٩-١٢٧	٣٢-٤٤	١,٨- - ٠,٦-	منخفض
٦%	٦	٤٩-٨٨	٢٠-٣٢	٣- - ١,٨-	منخفض جداً

١١-٢ التطبيق النهائي للمقياس:

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات تصميم المقياس أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق ومكوناً من (٤٩) حيث قام الباحثان بتطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها (٤٠) موظفاً. بتاريخ (٢٠٢٢/١/٢٠ - ٢٠٢٢/١/٢٢) وقد تم استرداد (٤٠) استمارة استبيان وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات في استمارة خاصة ، إذ أصبح لكل موظف درجة خاصة به.

١٢-٢ الوسائل الإحصائية: استخدم الباحثان نظام (SPSS) للمعلومات الإحصائية

- النسبة المئوية .
- مربع كاي.
- اختبارات للعينات المستقلة .
- معامل الارتباط البسيط (بيرسون).
- معادلة سبيرمان براون .
- الانحراف المعياري .
- معامل ألفا كرو نباخ .
- الدرجة المعيارية الزائفة والتائية .
- الوسط الحسابي.
- الوسيط .
- معامل الالتواء .

٣- عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

٣-١ عرض نتائج مستويات مجال الانحراف التنظيمي وتحليلها ومناقشتها .

جدول (٦) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى لعينة التطبيق في

مجال الانحراف التنظيمي

المستوى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
متوسط	٣٥,٤٩٩	٢٠٥,٧٦١

جدول (٧) يبين الدرجات الخام والمستويات والعدد والنسبة المئوية

لمحور الانحراف التنظيمي

المستويات	الدرجة الخام	العدد	النسبة المئوية
عالي جداً	٢٠٦-٢٤٥	١٠	١٤,٢٨%
عالي	١٦٧-٢٠٥	٤٢	٦٠%
متوسط	١٢٨-١٦٦	١٢	١٧,١٤%
منخفض	٨٩-١٢٧	٤	٥,٧١%
منخفض جداً	٤٩-٨٨	٢	٢,٨٥%

يتبين من الجدول (٧) الذي يمثل مستويات مجال الانحراف التنظيمي ان عدد الموظفين الذين بلغوا مستوى عالي جداً هم (١٠) موظفاً أي بنسبه قدرها (١٤,٢٨%) من المجتمع الأصلي للتطبيق أما الموظفين الذين حصلوا على مستوى عالي فكان عددهم (٤٢) لاعباً أي بنسبه قدرها (٦٠%) أما مستوى متوسط فكان عدد الموظفين في هذا المستوى (١٢) لاعباً أي بنسبه مئويه قدرها (١٧,١٤%) أما مستوى منخفض فكان عدد الموظفين في هذا المستوى (٤) موظفاً أي بنسبه مئويه قدرها (٥%) أما مستوى منخفض جداً فكان عدد الموظفين في هذا المستوى (٢) أي بنسبه مئويه قدرها (٢,٨٥%). من خلال النتائج أعلاه يرى الباحثان إن المسؤولين الذين حصلوا على مستوى عالي جداً ومستوى عالي في مجال الانحراف التنظيمي بسبب سيطرة سلطة القرابة والصدقة والمحسوبية في اختيار الموظفين وعدم الاعتماد على أسس الكفاءة كمعيار للاختيار اللاعبيين ، أما المسؤولين الذين حصلوا على مستوى متوسط في مجال الانحراف التنظيمي فيرى الباحثان على جميع المسؤولين أن يعلموا ان كل مستوى من مستويات الإدارة وأي عمل إداري يمارس وظيفة التنظيم لكن أبعاد هذه الوظيفة ونطاق ممارستها وأهميتها ودرجة تعقيدها تختلف من مستوى إداري الى آخر . ويعزو الباحثان سبب حصول المسؤولين على مستوى منخفض ومنخفض جداً في مجال الانحراف التنظيمي الى تمتع هؤلاء المسؤولين بالخبرات الواسعة في مجال تنظيم عمل الإدارة الرياضية وقد تراكمت هذه الخبرات لديهم بسبب ممارستهم مهنة الإدارة لسنوات طويلة ومشاركتهم في الدورات التطويرية

٢-٣ عرض نتائج مستويات مجال الانحراف السلوكي وتحليلها ومناقشتها:

جدول (٨) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى لعينة التطبيق في مجال الانحراف سلوكي

المستويات	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
-----------	-------------------	---------------

متوسط	٣٦,٤٠	٢٣٥,١٥
-------	-------	--------

جدول (٩) يبين الدرجات الخام والمستويات والعدد والنسبة المئوية لمجال الانحراف سلوكي

النسبة المئوية	العدد	الدرجة الخام	المستويات
١٧,١٤%	١٢	٢٠٦-٢٤٥	عالي جداً
٥٥,٧١%	٣٩	١٦٧-٢٠٥	عالي
١٤,٢٨%	١٠	١٢٨-١٦٦	متوسط
١١,٤٢%	٨	٨٩-١٢٧	منخفض
١,٤٢%	١	٤٩-٨٨	منخفض جداً

يتبين من الجدول (٩) إن العينة توزعت على عدة مستويات في مجال الانحراف السلوكي حين نرى في مستوى عالي جدا (١٢) الموظفين بلغوا هذا المستوى أي ما نسبته (١٧,٤١%) إما المستوى عالي فكان عدد الموظفين الذين بلغوا هذا المستوى (٣٩) موظفاً أي ما نسبته (٥٥,٧١%) أما المستوى متوسط فكان عدد الموظفين الذين بلغوا هذا المستوى (١٠) موظفاً أي ما نسبته (١٤,٢٨%) أما المستوى منخفض فكان عدد الموظفين الذي بلغوا هذا المستوى (٨) موظفاً أي بنسبة (١١,٤٢%) أما المستوى منخفض جداً فكان عدد الموظفين الذين حصلوا على هذا المستوى (١) الموظفين أي بنسبة (١,٤٢%) ، نرى من خلال ذلك إن سبب حصول المسؤولين على المستوى عالي جدا وعالي هو لأن كل الإدارة يعتمد على الموظفين لتحقيق الأهداف ومن الصعب أن نجد تحقيق للأهداف لا يتأثر الموظفين كما ان كل قرار أو كل مشكله أو كل علاقه غالباً ما تشتمل على الموظفين سواءً بصوره مباشره أو غير مباشره وان الهيئة الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابه لا يمكن ان توجد بدون الموظفين. ويعزو الباحثان سبب حصول المسؤولين على مستوى متوسط إلا ان القيادة الفعالة يتسم باستراتيجيات معينة يمكن تطبيقها، وعليه فإن المسؤول الفعال هو الذي يستخدم هذه الاستراتيجيات (فالمدرّب هو المحرك الرئيسي لعملية التدريب، ولا يقتصر عمله على توصيل معلوماته وخبراته للاعبيه بل يرتبط بكثير من الالتزامات الأخرى التي تعدت دائرة التعليم لفنون اللعبة إلى دائرة التربية فهو المثل والقُدوة الذي يحتذى به لاعبيه) (عصام عبد الخالق ، ١٩٩٩ ، ص ١٠)

ذلك ويرى الباحثان إن سبب حصول المسؤولين على مستوى منخفض ومنخفض جداً الا ان عمل هؤلاء المسؤولين يتسم بدرجة عالية من الديناميكية والعلاقة بين الموظف وبين مسؤول وفي بيئة محدده وعلى المسؤول ان يعرف ان المهم ليس المهارات التي يمتلكها بقدر ماهي الأشياء التي يعملها وما نوع المهارة التي يجب ان يتخذها وفي اي وقت .

٤- الاستنتاجات والتوصيات:

٤-١ الاستنتاجات:

١- ظهر إن عينة التطبيق قد وقعت في المستوى متوسط .

٢- تم التوصل إلى كيفية معرفة الانحراف الإداري لدى مسؤولي شعب النشاط المدرسي من وجهة نظر الموظفين في محافظة ذي قار

٣- تم تحديد مستويات المجالات من خلال النتائج والإحصائيات التي حصل عليها المسؤولين

(عالي جداً - عالي - متوسط - منخفض - منخفض جداً).

٤- هناك بعض مظاهر الانحراف الإداري لدى مسؤولي شعب النشاط المدرسي من وجهة نظر الموظفين في محافظة ذي قار .

٤-٢ التوصيات:

١- العمل على تطوير مستوى القيادة لمسؤولي الشعب الادارية .

٢- إقامة الدورات للمسؤولين والاستفادة منها في عملية تطويرهم في الجوانب الإدارية.

٣- الاستفادة من خبرات المختصين في مجال الادارة كالخبراء الأكاديميين .

٤- الاهتمام بإعداد هيكلية تنظيمية لمديريات الشباب والرياضة في العراق.

المصادر

- أميرة حنا مرقش: بناء وتقنين مقياس الاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد، جامعة بغداد، كلية التربية

الرياضية ، رسالة ماجستير ، ٢٠٠١

- باسم نزهة السامرائي وطارق حميد البداوي : بناء مقياس الاتجاهات للطلبة نحو مهنة التدريب ، المجلة

العربية للبحوث التربوية ، العدد ٧ ، ١٩٨

- صالح ارشد العقيلي وسامر محمد الشايب: التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج (Spss) ، ط١ ، عمان ، دار الشروق للنشر ، ١٩٨٨
- عبد الجليل إبراهيم (وآخرون): الاختبارات والمقاييس النفسية، جامعة الموصل، دار الكتب للطباعة النشر، ١٩٨٠
- عصام عبد الخالق: التدريب الرياضي، نظريات - تطبيقات ، ط٩، الإسكندرية، مطبعة جامعة الإسكندرية، ١٩٩٩
- قيس ناجي وبطويسي احمد: الاختبارات ومبادئ الاحصاء في المجال الرياضي ، وطبعة التعليم العالي ، بغداد ١٩٨٧
- قيس ناجي وشامل كامل: مبادئ الإحصاء في التربية الرياضية ، بغداد ، التعليم العالي ، ١٩٨٨
- كمال عبد الحميد اسماعيل ومحمد نصر الدين رضوان: مقدمة التقويم في التربية الرياضية ، ط١، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٩٤
- ليندا.ل. دافيد وف: مدخل علم النفس، (ترجمة) سيد طواب واخرون ، دار المريخ للنشر ، ١٩٨٣
- محمد أحمد عبد السلام: القياس النفسي والتربوي ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٨١
- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس ، ط١ ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٠
- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة ، دار الفكر العربي، ٢٠٠٠
- محمد عبد السلام احمد: القياس النفسي والتربوي . القاهرة : مكتبة النهضة العربية ، ١٩٨٠
- مروان عبد المجيد أبراهيم: الأسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية ، ط١، الأردن الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، ١٩٩٩
- مصطفى حسين باهي وآخرون: البحث العلمي في المجال الرياضي ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ٢٠١٣
- Isaac .And Michal ,W .Hand book in Research and Evaluation ,2nd .ed .eats publishers in psychology and education ,4th .ed New York ;mc crow –Hill book company .1981

مقياس الانحرافات الادارية (التنظيمية والسلوكية)

أولاً: محور الانحراف تنظيمي: يقصد بها المخالفات التنظيمية التي تصدر عن المدير أثناء تأديته لمهام عمله والتي تتعلق بالعمل ومهامه المكلف به

ت	الفقرات	دائماً	أحياناً	أبداً
---	---------	--------	---------	-------

١	عدم ابعاد العاملين عن المشاكل الإدارية		
٢	لا توجد علاقات حميمة بين المدير وجميع العاملين		
٣	يهمل المدير قابلية العاملين في التكيف والاتجاه نحو الانجاز		
٤	لا يتصف المدير بالمرونة والتعاون		
٥	لا يمتلك المدير سجل لتدوين الملاحظات التي تخص عمله		
٦	لا يوجد تحديد واضح لواجبات العاملين		
٧	لا يسعى المدير لابعاد العاملين عن المشاكل الفنية		
٨	لا يأخذ المدير الأماكن والأوضاع الصحيحة داخل القسم التي تسمح له برؤية جميع العاملين		
٩	ليس لدى المدير مشاركات بالدورات او الورش التطويرية		
١٠	لا يحترم المدير وقت العمل		
١١	لا يتناسب الخطط مع امكانيات العاملين		
١٢	يفشي المدير اسرار العاملين التي يطلع عليها		
١٣	غير قادر على تنظيم عمله		
١٤	الخطط المعدة تنفذ في اوقات غير مناسبة		
١٥	هنالك قصور في تنظيم العمل بطريقة التي تعطي لكل موظف فرصه لاظهار قدراته		
١٦	ليس لديه القدرة على التعامل مع المسؤولين ومعرفة الطبيعة المزاجية والانفعالية لهم واساليب قيادتهم في ظل القانون والتعليمات		