

الإدارة الفاعلة لمدرء الأنشطة الرياضية والمدرسية في مديريات تربية بغداد

الباحث مهند قاسم سعد / مديرية تربية الرصافة
ا. د مازن حسن جاسم / جامعة واسط / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
mazin@uowasit.edu.iq
ا. د غفار سعد عيسى / جامعة واسط / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
gaffar@uowasit.edu.iq

ملخص البحث

كون الباحث احد العاملين في قسم النشاط الرياضي والمدرسي لاحظ أن هنالك تنوع في استخدام الإدارة المتبعة بين مدرء الأنشطة الرياضي والمدرسية بين مدير وآخر مما يؤدي الى تأثير هذه الإدارة المتبعة وتأثيرها ايجابياً او سلبياً في المستوى و تحقيق الأهداف.

اعتمد الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي ذي العلاقات الارتباطية ، فقد تكونت عينة البحث من مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة الرياضية والبالغ عددهم (683) مدرس والذين يمثلون (6) مديريات موزعين على مدارس محافظة بغداد في مختلف المناطق الكرخ (344) والرصافة (339) مدرسة. لتحقيق اهداف البحث سوف يستخدم الباحث الحقيبة الاحصائية للعلوم التربوية والنفسية (SPSS) لاستخراج المعاملات الإحصائية وكل ما يحقق نتائج البحث.

Effective management of the directors of sports and school activities in the directorates of Baghdad education

Abstract

. The researcher was one of the employees of the National Center for Sports Talent Care, noting that there is a diversity in the use of the administration followed between the directors of sports and school activities between one director and another, which leads to the influence of this administration and its positive or negative impact on the level and the achievement of goals.

The researcher adopted the descriptive approach using the survey method with correlational relations. The research sample consisted of teachers of physical education and sports sciences, whose number is (683) teachers, who represent (6) directorates distributed over Baghdad

governorate schools in the various regions of Karkh (344) and Rusafa (339) schools. . To achieve the research objectives, the researcher will use the Statistical Package for Educational and Psychological Sciences (SPSS) to extract the statistical parameters and everything that achieves the results of the research .

المقدمة :

يتميز العصر الحالي بمجموعة من التغيرات والتطورات المتلاحقة في مجالات مختلفة ولم يكن مجال التعليم بعيدا عنها ، ولهذا اتجهت دول العالم المختلفة لعمل الاستعدادات والإصلاحات في مجال التعليم وإدارته لمسايرة تلك التغيرات، وأصبح لزاما تبني آليات الإصلاح الإداري والتعليمي في جميع المستويات ، إذ ترتبط إدارة التعليم في أي مجتمع بالنظام السياسي والاقتصادي ونظام الإدارة في هذا المجتمع ، ولهذا تقوم الدول بتكييف نظامها التعليمي تبعا لمصالحها و أهدافها، لذلك فإنها تتخير نمط الإدارة الذي يتفق مع فلسفتها وتخير نمط المؤسسات التعليمية الذي يتفق مع توجهاتها.

تعتبر الإدارة الفاعلة هي الضمان الوحيد للحصول على نتائج مثلى تفوق التوقعات، وقد تبدو عملية شاقة ولكن ما إن يتم فهمها تصبح بغاية السهولة، و أن تخصص بعض الوقت والمجهود للتعرف على هذه العملية المنظمة، فإذا لم يحدد المدير أهدافه فسيؤدي هذا إلى ضياع الجهود، وإذا لم تكن منظمة لوقتها وأوليات عملها فإنها حتماً يقوم بأمر كثيرة في نفس الوقت وبدون تنظيم وسيجعله هذا بالتالي منشغل دائماً في محاولة حل مشاكل لم يكن من المفروض وجودها، وذلك نتيجة لافتقاده إلى خطة عمل واضحة، بالإضافة إلى أن في ذلك هدراً وضياًعاً للوقت ، ويتولى الإدارة كذلك مسؤولية تنظيم عمليات التفاعل بين العاملين، والحفاظ على تماسكهم، والمبادرة لحل المشكلات الناجمة عن هذا التفاعل.

أهمية البحث :

تكمن من أهمية هذه الدراسة في كونها تسلط الضوء على الإدارة الفاعلة في الإدارة ، وان هذا موضوع من المواضيع التي تحظى باهتمام العلماء والباحثين باعتباره من الضروريات الأساسية في أي مؤسسة سواء كانت اقتصادية أو خدمية ومن خلال ذلك فإن أهمية هذه الدراسة تتجلى في محاولة لفت انتباه المسيرين في أي مؤسسة الى وجود أساليب علمية يمكن اتباعها للمعالجة وإيجاد إدارة كفؤه ذات قدرة على قيادة النشاطات الرياضية والمدرسية للتنمية والتطور والرقي محلياً ودولياً، فكما هو معروف أن كل مؤسسة لا يمكن أن تستمر من دون إدارة واعية ورشيده ومسؤولة تأخذ على عاتقها قيادة مؤسساتها إلى الأهداف المنشودة من تكوين هذه المؤسسات، ولا يمكن

تحقيق ذلك الا بوجود مقياس نقيس به الادارة الفاعلة لمديري النشاطات الرياضية والمدرسية .

مشكلة البحث:

نظرا للتغيرات التربوية والتفجر المعرفي الهائل الذي يميز العصر الراهن، فقد تم التأكيد على أهمية الدور الذي يؤديه مدراء الأنشطة الرياضية والمدرسية، بوصفه يقوم بأدوار إدارية وفنية متعددة، تؤثر في سلوك العاملين من أجل تحسين العملية التربوية كما وكيفا. إذ الباحث لاحظ أن هنالك تنوع في استخدام الادارة بين مدير وآخر مما يؤدي الى تأثير هذه الادارة الفاعلة على الاداء او العمل ايجابياً او سلبياً في مستوى تحقيق النتائج.

أهداف البحث:

1. بناء مقياس الإدارة الفاعلة لمدراء الأنشطة الرياضية والمدرسية للمديريات العامة لتربية محافظة بغداد .
3. التعرف على الإدارة المتبعة من قبل مدراء الأنشطة الرياضية والمدرسة للمديريات العامة لتربية محافظة بغداد.

مجالات البحث:

- 1-4-1 المجال البشري: عينة من مدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد .
- 2-4-1 المجال الزمني: للمدة من لحظة اقرار العنوان الى تسليم الرسالة 2020/2/11 الى 2020/5/28 .

- 3-4-1 المجال المكاني: مدارس تربية في محافظة بغداد .

الدراسات النظرية والمشابهة:

مفهوم الادارة

لقد اختلف رجال الفكر الاداري في تحديد مفهوم الادارة رغم اتفاقهم على انها الوظيفة او النشاط (مجموعة من الاختصاصات والسلطات والواجبات والمسئوليات التي تناط بالعامل التي تسند اليه الوظيفة) اي القوة الغير منظورة التي تؤدي إلى نتائج تتمثل في النجاح والرضا البشرى . أن تعدد مفهوم الادارة وعدم اتفاق وجهات النظر عليها كل حسب منظوره الخاص يرجع للأسباب الاتية (الشماع , 2002 : 13)

- 1- الادارة علم تطبيقي اكثر من علم نظري (يعتمد بصفة أساسية على الأبحاث التطبيقية).
2. الادارة علم اجتماعي اكثر من علم طبيعي (يعتمد على الانسان) .
3. الادارة تعتمد على العلوم الأخرى (علم النفس - علم الاجتماع - علم الاقتصاد - وغيره) .

4. الادارة تعتمد على الظروف المحلية والموقف السائد بما فيه من متغيرات . يكون مفهوم الادارة هو تجميع الموارد المختلفة واستغلالها بفعالية وكفاءة .

تعريف الادارة الفاعلة:

يرى (عابدين) أنها الإدارة القادرة على التجديد والتطوير وتعمل على معرفة مشكلاتها والتغلب عليها ، وتحقق نمو الأفراد بما يتناسب مع قدرات كل منهم(عابدين, 2001) الإدارة الفاعلة نموذج مبتكر الإدارة حديثة تستمد رسالتها من الإيمان بأن المجتمعات لها قدرة على النهوض وتحقيق التنمية الشاملة يعتمد على جودة إعداد الأفراد لحياة عملية ناجحة ، وترتكز على التكنولوجيا ، وهي تعد للحياة ومواصلة التعليم في نفس الوقت (عزب ، 2005 : 64)

اما تعريفها في المجال الرياضي:

الإدارة الرياضية: هي عملية تخطيط و تنظيم و قيادة و رقابة مجهودات أفراد المؤسسة الرياضية و استخدام جميع الموارد لتحقيق الأهداف المحددة. وهي فن تنسيق عناصر العمل و المنتج الرياضي في الهيئات الرياضية، و إخراجها بصور منظمة من أجل تحقيق أهداف هذه الهيئات(عبد الغني, 2010 : 11).

ركائز الإدارة الفاعلة:

لقد حظي موضوع الإدارة الفاعلة اهتمام الكثير من الباحثين وذلك لأهمية هذا الموضوع في المجتمع على اختلاف مشاربهم .

وذكر (البهو الشبي ، 2006) إحدى عشرة ركيزة للإدارة الفاعلة تتمثل في:

- 1- القيادة المهنية الحازمة
- 2- إدارة المؤسسة بحكمة وبعقل.
- 3- استخدام اللغة مناسبة .
- 4- مراعاة احتياجات واهتمامات الفردية.
- 5- التمتع باتجاهات ايجابية وأخلاقيات عالية.
- 6- السعي لتطوير التفكير الناقد وحل المشكلات.
- 7- يؤسس عمليات التطوير والتقييم الإدارة اعتمادا على جودة الخدمات المقدمة .
- 8- رؤية وأهداف مشتركة
- 9- تنمي الإحساس بالانتماء للمؤسسة.

10- تتوفر فيها سياسات إدارة السلوك الفاعل.

11- فلسفة واضحة وإيجابية.

الدراسات المشابهة:

دراسة علي عطية عواد (2020)

بعنوان (الإدارة الفعالة للأنشطة الرياضية والمدرسية وعلاقتها بالإبداع الوظيفي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة في تربية بغداد)

هدفت الدراسة إلى بناء وتطبيق مقياسين : مقياس الإدارة الفعالة للمشرفين الفنيين للأنشطة الرياضية والمدرسية لدى مدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية بغداد , والثاني بناء مقياس الإبداع الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية بغداد من وجهة نظرهم , والتعرف على تطبيق الإدارة الفعالة لدى المشرفين الفنيين للأنشطة الرياضية والمدرسية والتعرف على الإبداع الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية والعلاقة بينهما .

واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي العلاقات الارتباطية لملائمتها طبيعة المشكلة وتحقيقاً لأهداف البحث , أشتمل مجتمع البحث على مدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة في مديريات تربية محافظة بغداد من مدرس تربية رياضية .

وتوصل الباحث الى اعداد مقياس الادارة الفعالة للمشرفين الفنيين للأنشطة الرياضية والمدرسية ومقياس الإبداع الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس المتوسطة في بغداد . حيث جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة إيجابية بشأن الإدارة الفعالة وعلاقتها بالإبداع الوظيفي , حيث توجد علاقة ايجابية بين ادارتهم الفعالة المتمثلة بالمشرفين الفنيين للأنشطة المدرسية في اقسام المديرية العامة لتربية بغداد وابداع مدرسي التربية الرياضية الوظيفي.

يتوفر لدى المشرفين الفنيين للأنشطة الرياضية والمدرسية في تربية بغداد عناصر الإبداع الوظيفي بدرجة متوسطة وهي مرتبة حسب النسبة المئوية لها كالاتي (الطلاقة , الاصاله , المرونة, المخاطرة , الحساسية للمشكلات) .

ان المشرفين الفنيين في اقسام المديرية العامة لتربية بغداد يتمتعون بدرجة متوسطة (مقبولة) من الادارة الفعالة . وأن مدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية بغداد يدركون اهمية الأبداع بدرجة متوسطة .

واوصى الباحث الى استخدام هذا المقياس في باقي مديريات التربية في محافظات العراق لما له من اهمية في معرفة الادارة الفعالة للمشرفين الفنيين للأنشطة الرياضية والمدرسية وعلاقته بالأبداع الوظيفي لدى

مدرسي التربية الرياضية في المدارس المتوسطة في بغداد وتقنين هاذان المقياسيين من قبل باحثين اخرين , واعطاء المشرفين الفنيين للأنشطة الرياضية والمدرسية من قبل وزارة التربية مساحة مطلوبة لتطوير ابداعهم على المستوى الوظيفي. وتوفير الدعم اللوجستي والمادي لهم من أجل تنفيذ الخطط الموضوعة من قبلهم نحو تنفيذ ادارة الابداع على ارض الواقع ,ومشاركة المشرفين الفنيين للأنشطة الرياضية والمدرسية في المؤتمرات والندوات وورش العمل وذلك من أجل نقل رؤياهم الابداعية للغير ومن اجل اكتساب الخبرات , وإنشاء مركز لاحتضان المبدعين أو إنشاء ما يسمى (بنك الأفكار) يكون مسؤول عن دعم وتشجيع المبدعين والمتميزين من المدرسين والمشرفين الفنيين في الانشطة الرياضية والمدرسية .

دراسة منيرة الشрман و صفاء جعافرة(2014)

بعنوان (درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي)

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي, ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أستبانة وقد تم التأكد من إجراءات الصدق والثبات لها, وتم توزيعها على عينة مكونة (252) عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة. ومن أجل تحليل النتائج فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكافة مجالات الدراسة وفقراتها, كما تم استخدام تحليل التباين الثلاثي, واختبار شافيه للمقارنات البعدية, ومعامل بيرسون للكشف عن العلاقة الارتباطية بين متغيري الدراسة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك درجة متوسطة في الرضا الوظيفي وفي مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة والرتبة الأكاديمية, ووجود فروق تعزى للجنس ولصالح الذكور, وقد أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والخبرة, ووجود فروق في متغير الرتبة الأكاديمية. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطيه ايجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي. وقد أوصت الدراسة في ضوء النتائج على ضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث العلمية, وزيادة فرصة مشاركتهم في المؤتمرات العلمية.

منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

منهج البحث:

يعتمد المنهج المستخدم في الدراسة هو الأساس فيها, فهو يكسب البحث طابع علمي , والباحث هو الذي يعرف كيف يختار المنهج المناسب لموضوعه لأن نتائج بحثه تقوم على أساس نوعية المنهج, ويختلف المنهج من دراسة إلى أخرى على حسب وطبيعة موضوع البحث, وتبعاً لاختلاف الباحثين وقدراتهم وإمكاناتهم, واستناداً

إلى الكتب المنهجية فإن المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي للعلاقات الارتباطية وذلك لملائمته طبيعة المشكلة وأهداف البحث، مناسباً لدراسة الظواهر هو الأكثر كفاءة في الكشف عن حقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها وذلك لملاءمته لطبيعة الموضوع المدروس (هشام , 2019 : 176).

مجتمع البحث.

يعد تحديد واختيار مجتمع البحث من الأمور البالغة الأهمية لذا ينبغي أن يوصف المجتمع وصفاً دقيقاً لكل الصفات الخاصة به .

فقد تمثلت عينة البحث من المدرسين التربيّة الرياضية في محافظة بغداد (الكرخ 1، والكرخ 2، والكرخ 3، والرصافة 1، والرصافة 2، والرصافة 3) والبالغ عددهم (683) موزعين على مدارس محافظة بغداد في مختلف المناطق الكرخ (344) والرصافة (339) المدارس بواقع (30) عينة الاستطلاع و(200) عينة البناء وعينة التطبيق (300) كانت النسبة تشكل (73%) من مجتمع البحث وكما مبينه في الجدول (1) .

الجدول (1)

يبين مجتمع البحث وعينته وتوزيعها على مدارس محافظة بغداد

ت	مديريات محافظة بغداد	عدد المدرسين
1	الرصافة/1	90
2	الرصافة/2	161
3	الرصافة/3	88
	المجموع	339
1	الكرخ/1	117
2	الكرخ/2	119
3	الكرخ/3	108
	المجموع	344
	المجموع الكلي	683

لغرض إجراء البحث وتنفيذه بشكل علمي يجب اختيار عينة مناسبة تمثل المجتمع الأصل يتم عليها تطبيق مفردات الدراسة لذا تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية.

العينة الاستطلاعية.

تكونت العينة الاستطلاعية من (30) حيث تم اختيارها عشوائياً بنسبة (6%) من المجتمع الكلي حيث قام الباحث بتجريب مقياس الادارة الفاعلة.

عينة البناء (عينة التحليل الإحصائي للمقياس).

تكونت عينة البناء من (200) حيث تم اختيارهم عشوائياً بنسبة (40%) فضلاً عن نسبة العينة الاستطلاعية من المجتمع الكلي حيث قام الباحث ببناء مقياس الادارة الفاعلة. عينة التطبيق.

تكونت عينة التطبيق من (300) حيث تم اختيارها عشوائياً بنسبة (60%) من المجتمع الكلي حيث قام الباحث بتطبيق مقياس الادارة الفاعلة. بهدف التعرف على المستويات.

الجدول (2)

يبين تقسيم عينة البحث كاملاً

المدارس الحكومية في بغداد								
ت	تربيات بغداد	العينة الكلية	العينة الاستطلاع	النسبة المئوية	عينة البناء	النسبة المئوية	عينة التطبيق	النسبة المئوية
1	الرصافة/1	55	3	5%	31	56%	46	84%
2	الرصافة/2	127	7	6%	37	29%	54	43%
3	الرصافة/3	68	5	7%	30	44%	48	76%
4	الكرخ/1	87	5	7%	33	40%	49	56%
5	الكرخ/2	88	6	7%	35	40%	51	58%
6	الكرخ/3	75	4	5%	34	40%	52	69%
7	المجموع	500	30	6%	200	40%	300	60%

إجراءات بناء مقياس الادارة الفاعلة :

تذكر المصادر المتخصصة في بناء المقاييس في مجال العلوم التربوية والنفسية ان بناء المقياس يجب ان يخضع الى خطوات اساسية وعلى معد المقياس مراعاتها ومن خلال بالاطلاع على الدراسات والبحوث

السابقة حدّد الباحث فكرة المقياس، بشكل واضح ومفهومة بواسطة تحديد موضوع الظاهرة المراد دراستها المتمثلة بعملية الإدارة الفاعلة لمدراء الأنشطة الرياضية والمدرسية لمديريات تربية بغداد. إذ إن خطوة تحديد فكرة المقياس ومبررات تصميمه من أهم الخطوات وأولها نظراً لأنها تتيح للقائم بتصميم المقياس الوصول إلى المداخل والأفكار الرئيسية التي سوف يستند إليها في تصميمه (محسن لطفي , 2006 : 114) بعد أن حدد الباحث فكرة المقياس حدد الهدف من المقياس ، وأن يكون للمقياس هدف محدد وواضح وأن يكون هذا الهدف قابلاً للتحقق ومنسجم مع طبيعة المقياس وخصائصه لأن لكل مقياس خصائصه المرتبطة بالغرض منه، و إيجاد وسيلة علمية لقياس المهارات الحركية يختلف عن هدف قياس السمات والخصائص النفسية (علاوي ورضوان , 2000 : 320)

تحديد مجالات وعبارات مقياس الادارة الفاعلة :

أقترح الباحث وحدد (5) مجالات لكل مقياس، وأعطى تعريفاً نظرياً لكل مجال ، وأهتم الباحث بأن يُعطى معنى للظاهرة المدروسة أو المفهوم الذي يراد قياسه من خلال الاستبانة (محسن لطفي , 2006 : 115) عُرضت على عدد من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية وعلم النفس والاختبار والقياس والتقويم والبالغ عددهم (15) خبيراً، لإبداء آرائهم بصلاحيّة المجالات ، وتعريفاتها وإمكانية إضافة أو دمج أي مجال يروونه مناسباً ، وحذف أو تعديل المجالات غير المناسبة، فقد اعتمد الباحث قيمة (كا) 2 لقبول مجالات المقياس، وتحت مستوى دلالة (0.05) لمقياس الإدارة الفاعلة.

لجدول (3)

ت	المعالم الاحصائية المجالات	يصلح	لايصلح	النسبة المئوية	2(كا)	sig	الدلالة
1	التخطيط	14	1	93.33	11.26	0.001	معنوي
2	التدريب	13	2	86.67	8.06	0.005	معنوي
3	الاتصال	13	2	86.67	8.06	0.005	معنوي
4	القيادة الناجحة	14	1	93.33	11.26	0.001	معنوي
5	أخذ القرار	12	3	80	5.40	0.020	معنوي

التجربة الاستطلاعية لمقياس الادارة الفاعلة

قام الباحث بإجراء تجربة استطلاعية مع فريق العمل المساعد على عينة قوامها (300) أجريت بتاريخ (2020/3/2) على بعض مدرين التربية الرياضية لمدارس تربية في بغداد يمثلون مجتمع البحث وقد اتضح من خلال ذلك أن جميع العبارات كانت مفهومة وواضحة لدى عينة التجربة الاستطلاعية ومن أجل تلافي أي أخطاء أو صعوبات عند التطبيق خلال التجربة الرئيسية للبحث.

التجربة الرئيسية لمقياس الادارة الفاعلة (عينة البناء).

إن الغرض من إجراء هذه التجربة هو تطبيق مقياس الادارة الفاعلة من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية، بهدف تحليل العبارات إحصائياً ومعرفة القدرة التمييزية لعبارات المقياس وتحديد العبارات المميزة وغير المميزة للمدة من (2020/3/10 - 2020/5/3) ولأجل تحقيق ذلك أجرى الباحث التجربة الرئيسية والتي يقصد بها تطبيق المقياس على عينة البناء وبالغلة (300 مدرس).

الأسس العلمية لمقياس الادارة الفاعلة**صدق المقياس :**

يعد الصدق من المعايير المهمة لجودة الاختبار حيث يشير إلى مدى الدقة التي تقيس بها أداة القياس السمة أو الظاهرة التي وضعت لقياسها (محمد نصر رضوان, 2006:177)، وللصدق أنواع عديدة وقد وظف الباحث الطرق التالية للتحقق من صدق المقياسين.

أولاً: صدق المحتوى.

عمد الباحث لتحقيق هذا النوع من الصدق من خلال عرض عبارات المقياس وبدائل الإجابة ومفتاح التصحيح على مجموعة من الخبراء والمختصين لإقرار صلاحيتها وبذلك تم قبول العبارات التي حصلت على موافقة الخبراء والمختصين وحذف العبارات غير الصالحة.

ثانياً: صدق البناء.

يعد صدق البناء من أكثر أنواع الصدق تمثيلاً لمفهوم الصدق، والذي يسمى أحياناً بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي، ويقصد به قدرة المقياس على قياس تكوين فرضي أو مفهوم نفسي أو سمة معينة (محمد شحاته, 1994:98)، فهو يتناول العلاقة بين الاختبار أو المقياس وبين المفهوم النظري الذي يهدف الاختبار لقياسه (صلاح الدين محمود, 2000:232)، وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال ما يأتي:

أ- أسلوب المجموعتين المتطرفتين.

تعتمد قدرة المقياس الجيد على كفاية الأجزاء المكونة له من ناحية قدرتها على التمييز بين المجموعات المتباينة للظاهرة، وقد تحقق صدق التمييز وذلك من خلال الإبقاء على العبارات التي أثبت التحليل الإحصائي قدرتها التمييزية في المقياس.

ب- الاتساق الداخلي.

تفرض هذه الطريقة أن الدرجة الكلية للفرد تعد معياراً مهماً لصدق بناء المقياس وذلك من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية (عبد الجليل إبراهيم الزوبعي وآخرون، 1981:43)، وقد تحقق الباحث من صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل ارتباط درجة العبارة والدرجة الكلية للمقياس .

ثبات المقياس.

يعرف الثبات هو الاختبار الذي يعطي نتائج مقارنة أو نفس النتائج إذا طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة (نادر فهمي، 2005:24)، لهذا يجب أن يكون الثبات على درجة عالية من الدقة والمثالية في بناء المقياس، ولأجل استخراج الثبات اعتمد الباحث على الطرق الآتية:
أولاً: طريقة التجزئة النصفية.

لحساب معامل الثبات بهذه الطريقة قسّم العبارات فردية وزوجية ثم تم استخراج معامل الارتباط بيرسون بين هذين النصفي واستخرج معامل الثبات بين مجموع درجات النصفيين باستخدام معامل الارتباط بيرسون لمجموع درجات (sig 0.00- R 0.75) لمقياس الإدارة الفاعلة، إلا أن هذه القيم تمثل معاملات نصفي الاختبار للمجالات الفرعية لذلك يتعين تصحيح هذه المعاملات من خلال استعمال معادلة (سبيرمان- براون) لتصحيح معامل الثبات للحصول على ثبات الاختبار ككل وبعد التصحيح أصبح معامل الثبات (0.756) لمقياس الإدارة الفعالة .

ثانياً: معادلة ألفا كرونباخ.

حيث قام الباحث باستعمال معادلة (ألفا كرونباخ) لحساب ثبات وعند استخراج معامل الثبات كانت قيمتها يمكن الوثوق بها لتقدير ثبات الاختبار (0.793) وهو معدل جيد لان اقل معامل مقبول لثبات ألفا كرونباخ (0.60).

التطبيق النهائي لمقياس الادارة الفاعلة (عينة التطبيق).

بعد إتمام إجراءات بناء المقياس بصورته النهائية من خلال عمليات التحليل الإحصائي التي أجراها الباحث طبق الباحث مقياس الادارة الفاعلة بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها (300) مدرس، مدرسين التربية الرياضية لتربية محافظة بغداد ، وللمدة من (2020/5/10-2020/5/28) وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات في استمارة خاصة إذ أصبح لكل شخص درجة خاصة به .
الوسائل الإحصائية.

استعمل الباحث الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) . لاستخراج المعاملات الإحصائية .

قام الباحث باستخدام الوسائل الاحصائية التي تحقق اهداف البحث وهيه :-

1-الوسط الحسابي.

2-الوسيط.

3-معامل ارتباط بيرسون.

4-ارتباط سبيرمان براون.

5-الوسط الفرضي.

6-معامل الفاكرونباخ

7-معامل الألتواء

8-مربع كاي

9-الانحراف المعياري

10-أختبار (T test) للعينات المستقلة.

11-النسبة المئوية.

- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

جدول (4)

يبين عرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى درجات الاستجابة أفراد العينة البحث لمقياس الادارة الفاعلة لمدراء الأنشطة الرياضية.

مرتبة	ت	المجالات والدرجة الكلية	الاهمية النسبية	الوسط الحسابي (ك)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسط الفرضي	T	المستوى
3	1	مجال التخطيط	0.67	16.64	16.50	2.72	3.33	15	1.547	مرتفع
1	2	مجال التدريب	0.67	16.71	16.90	2.72	3.34	15	.227	مرتفع
4	3	مجال الاتصال	0.67	13.46	13.54	2.37	3.36	12	.254	مرتفع
5	4	مجال القيادة الناجحة	0.69	10.36	10.49	2.04	3.45	9	.335	مرتفع
2	5	مجال اتخاذ القرار	0.67	16.65	16.65	2.79	3.31	15	.201	متوسط
	6	مقياس الادارة الفاعلة		73.82	73.42	8.96	3.36	66	.701	مرتفع

يتضح من الجدول (4) ان مقياس الإدارة الفاعلة لدى مدراء الأنشطة الرياضية والمدرسية ، جاء بمستوى مرتفع ، إذ تبين ان استجابات العينة ظهرت بمتوسط حسابي للدرجة الكلية (73.82) وبمتوسط حسابي للدرجة (3.36) وانحراف معياري (8.96) وبمتوسط فرضي (66) وقيمة (T) (بلغت (.701) اي ان الوسط الحسابي للمقياس يختلف معنوياً عن قيمة المتوسط الفرضي وهو اعلى من المتوسط الفرضي وبمستوى مرتفع.

ويرى الباحث هذه النتيجة أمراً طبيعياً لكون مدراء الأنشطة الرياضية والمدرسية ومن خلال عملهم الميداني يتحملون المسؤولية الكاملة في جميع المواقف والعقبات والمشكلات من خلال توفير احتياجات العمل اعتقاداً منه ان هذا سيؤدي الى تحسين مستوى الاداء لدى مدرسي التربية الرياضية وهو ما اكدته العينة على ان المدير يعمل على توفير الاحتياجات للمدرسين ,ويكون له الحرية الكاملة في حل هذه المشاكل كونه سيد الموقف والمسؤول الرسمي أمام القسم والمديرية معتمداً على ما يمتلكونه من مهارات ادارية ومعرفة اكااديمية اذ ان المعرفة والمهارة هي " مزيج من المفاهيم والأفكار والقواعد والإجراءات التي تهتدي بها الأفعال والقرارات, أي أن المعرفة عبارة عن معلومات ممتزجة بالتجربة والحقائق والأحكام والقيم التي تعمل مع بعضها كتركيب فريد يسمح للأفراد والمنظمات من خلق أوضاع جديدة وإدارة التغيير".(صلاح العلام,2000ط1) "وان الادارة الفاعلة عملية تنظيم وتوجيه الموارد البشرية والمادية لتحقيق أهداف مرغوبة"(فرديك,1991,ص8).

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

من خلال الدراسة التي أجراها الباحث وبعد الاطلاع على النتائج التي كشفت الادارة الفاعلة لمدرسي التربية الرياضية لمحافظة بغداد ، توصل الباحث إلى مجموعة من الاستنتاجات وكما يأتي :-

1. تم التوصل الى بناء مقياس الادارة الفاعلة لمدرسي التربية الرياضية لمحافظة بغداد, بصورته النهائية وفق خمسة مجالات ويتكون من (22) عبارة .
2. ظهور الادارة الفاعلة المتبعة من قبل مديري النشاطات الرياضية والمدرسية.

التوصيات:

1. تطبيق مقياس الادارة الفاعلة من قبل مديريات تربية بغداد للتعرف على الادارة يتبعها من قبل المدراء الانشطة الرياضية.
2. يمكن الافادة من مقياس الدراسة من قبل اقسام النشاطات الرياضية والمدرسية للتعرف على نقاط الضعف ومعالجتها ونقاط القوة وتعزيزها لتحسين الاداء والعمل .
3. كذلك يمكن الافادة من مقياس الدراسة في و وزارة التربية و اللجنة الاولمبية .
4. إقامة دورات تأهيلية و تثقيفية و ورش عمل لتوعية و تدريب المدراء على الادارة الفاعلة ومدى تأثيرها على مستوى الاداء في عمل النشاطات الرياضية والمدرسية.

المصادر

- صلاح الدين محمود علام؛ القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة ، ط1: (دار الفكر العربي، 2000).
- عبد الجليل إبراهيم الزوبعي وآخران؛ الاختبارات والمقاييس النفسية : (الموصل، دار الكتب للطباعة والنشر، 1981).
- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان؛ القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي : (القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2002).
- محمد شحاتة ربيع؛ قياس الشخصية : (القاهرة ، دار المعرفة ، 1994).
- محمد نصر الدين رضوان؛ المدخل إلى القياس في التربية البدنية الرياضية ، ط1: (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2006).
- نادر فهمي الزبود؛ مبادئ القياس والتقويم في التربية، ط3: (عمان، دار الفكر العربي للنشر، 2005).

- خليل محمد حسن الشماع؛ مبادئ الإدارة (عمان ، دار الميسر للنشر وتوزيع ، ط3 ، 2002) ص 13.
- نعمان عبد الغني ولطيف عبد الله شرف الدين الإدارة الرياضية ؛ (البحرين ،وزارة الثقافة والعلام للطباعة ونشر، 2010 ط 1) ص 11.
- محمد عبد الستار عزب ؛ التطور الإداري في ضوء معايير الجودة الشاملة (المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ، 2008) ص 64.
- محمد عبد القادر عابدين ؛ الإدارة المدرسية لحدیثة (الأردن ، دار الشروق للنشر ، ط1 ، 2001).
- السيد عبد العزيز البهوشي ؛ الإدارة الفاعلة مفهومها - إدارتها - آليات تحسينها : (القاهرة ، عالم لكتب ، الطبعة الأولى ، 2006).
- بروم هشام ؛ اثر النمط القيادي لرؤساء الاقسام على الررضا الوظيفي لدى المرؤسين بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية ، رسالة دكتورة ، كلية العلوم ، جامعة محمد خيضره ، 2019 ، ص176
- محسن لطفي احمد: مقياس الشخصية،(القاهرة، المصرية الدولية للطباعة والنشر، 2006) ص 114.
- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان؛ القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي (القاهرة، دار الفكر العربي، 2000) ص 320 .
- فريدك تايلور : أسس الإدارة ، ط5 : (بيروت ، مطبعة الناهض ، 1991) ص 8 .

ملحق (1)

الإعداد النهائي للمقياس :

بعد أن ينهي الباحث تحديد المجالات وفقراتها على وفق الخطوات الإجرائية و إجراء الأسس العلمية يتم التوصل إلى تصميم المقياس النهائي الإدارة الفاعلة لمدراء الأنشطة الرياضية والمدرسية لمحافظة بغداد.

المقياس بصيغته النهائية

1. الإدارة الفاعلة

ت- ت	كلي	المجالات والفقرات/ الإدارة الفاعلة	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	مطلقاً
		1- مجال التخطيط					
1	1	تتميز أجماعاته بالتخطيط لتحقيق الاهداف المطلوبة لنجاح الأنشطة الرياضية					
2	2	يقوم بالتخطيط والتوجيه والارشاد وقيام الدورات التدريبية والاهتمام بالعملية التربوية					
3	3	يتعاون مع مسؤولي الشعب والمشرفين والادارين والمدرسين للتخطيط للأنشطة الرياضية					
4	4	يتمتع بالاسلوب المناسب وخلق افكار جديدة تساعد في التخطيط للحاضر والمستقبل					
5	5	للة القدرة على تشخيص بصورة موضوعية لواقع المنظومة المعمول بها داخل القسم					
		2- مجال التدريب					
1	6	يؤكد على البرامج التدريبية لمدرس التربية الرياضية التي تخص تطور قدراته من خلال ارتباطها بطبيعة العمل					
2	7	التواصل مع المديرية العامة للتربية الرياضية على تطبيق الاساليب الحديثة في الدورات التدريبية والتحكيمية					
3	8	يلتزم بالوائح المعمول بها من قبل المديرية العامة للتربية الرياضية في اشراك المدرسين بالمنهاج السنوي					
4	9	يقوم بتقييم البرامج التدريبية التي يشارك بها مدرس التربية الرياضية بشكل مستمر ومنتظم					
5	10	لدية قدرة على التكيف مع الدورات والبرامج التدريبية الحديثة					
		3- مجال الاتصال					
1	11	يؤكد ان نجاح تحقيق اهداف درس التربية الرياضية عند توفر قنوات اتصال ملائمة ومناسبة					
2	12	يعتقد ان الازمات والصراعات داخل المديرية لعدم وجود نظام اتصال فعال					
3	13	يتابع الاتصال بالبيئة الخارجية وتحقيق الاهداف الاساسية التربوية وبناء هيئة عاملة تتحلى بقدرات جيدة					

					كثير الاتصال بمدرس التربية الرياضية والتركيز على اعطاء التعليمات والواجبات المطلوب تنفيذها	4	14
مطلقاً	نادراً	احياناً	غالباً	دائماً	4- مجال القيادة الناجحة		
					يتمتع بالمهنية بالعمل بالإضافة الى صفة القيادة والشخصية الملائمة والمرونة والحزم بالعمل	1	15
					يستعمل فن التعامل مع مدرس التربية الرياضية وتحفيزهم لاداء المهمات المنوطة لهم في العمل	2	16
					لدية قدرة قيادية ووجود رؤية واضحة على اعطاء القرارات ومتابعتها وتنفيذها بمرونة وفعالية	3	17
مطلقاً	نادراً	احياناً	غالباً	دائماً	5- مجال اتخاذ القرار		
					يتمتع بسرعة البديهية في اتخاذ القرار في المواقف المختلفة	1	18
					يعتقد ان الفرصة المتاحة للمشاركة في اتخاذ القرار مرتبطة بطبيعة العمل المناسب	2	19
					يثق بقدراته في اتخاذ القرار الازم لانجاز العمل	3	20
					تتميز اتخاذ قراراته بالتفكير الاستراتيجي والرؤية المستقبلية في نجاح الانشطة الرياضية	4	21
					يقوم بمشاركة اتخاذ القرار ذات اهداف محدد وحازمة في تنفيذ العمل المناسب	5	22

الوسط الفرضي = مجموع درجات البدائل × عدد فقرات المقياس = 66
عدد البدائل