تقويم مستوى إرادة العطاء لدى أعضاء الهيئات الإدارية للأندية محافظة دهوك

م.م. أحمد قاسم محمد
جامعة دهوك / كلية التربية

تاريخ تسليم البحث : 2004/6/3 ؛ تاريخ قبول النشر : 2004/9/6

ملخص البحث :

استهدف البحث تقويم مستوى إرادة العطاء لدى أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في دهوك ، فضلاً عن معرفة أثر متغيرات العمر وسنوات العضوية في النادي والحالة الاجتماعية والتحصيل الدراسي في ذلك . ولتحقيق أهداف البحث أُستخدم مقياس إرادة العطاء الذي أعده (نادر ، 1989) ، وتكونت عينة البحث من (55) عضواً من أعضاء الهيئات الإدارية في ستة أندية رياضية في دهوك . وتم استخدام الاختبار التائي ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل التباين الأحادي في المعالجة الإحصائية للبيانات ، فأشارت النتائج الى أن مستوى إرادة العطاء لدى أفراد العينة مرتفع ، ولم تظهر النتائج أثراً دالاً إحصائياً للمتغيرات الشخصية (العمر وسنوات العضوية في النادي والحالة الاجتماعية والتحصيل الدراسي) في مستوى إرادة العطاء لدى أعضاء الهيئات الإدارية .

The will of Performance of administrative members of clubs in governorate of Dohuk

Ahmed Kasem Mohammed
Dohuk University| College of Education

Abstract:

The research aimed at identifying the will of performance of administrative members of clubbers of clubs in Dohuk. It also aimed at identifying the effect of age, number of years spent as a member in the club and social status and education. Will of performance measures developed by (Nader, 1989) is used with a sample of 55 members working in 6 clubs. The test, person correlation coefficient and analysis of variance are used. The results indicated there is a strong will of performance for the sampled members while the studied variables had no significant effect on the will of performance

1- التعريف بالبحث: 1-1 المقدمة واهمية البحث:

يعتبر المؤرخون أن درجة اشتراك الأفراد في النشاطات الرياضية هي مؤشر لطبيعة ومزاجية المجتمع ، وتعد الرياضة من أهم النشاطات التي تستهوي الجمهور وتجذب عشرات الآلاف من الناس ، فهي ترويحية وهواية للكثيرين ، ومهنة للآخرين ، وصورة من الاحتراف للمميزين (عيسى ، 1996: 191).

إن مسألة التقدم ليست مرهونة بثروة المجتمع بل بحسن استغلال هذه الثروة ، وليست بعدد أفراد المجتمع بل بمقدار استغلال كفاءة أفرادها ، وليست بالعلم بل بحسن توظيف العلم ، وكل ذلك لا يتحقق ولن يتحقق الا من خلال عزيمة ورغبة الأفراد المتمثلة بدافعيتهم للعمل (العمر ، 2000: 79-80) . ويمثل المجال الرياضي واحداً من أهم مجالات الاستثمار الحقيقي للثروة البشرية ، اذ يحوي العديد من العمليات التربوية ذات الاتجاهات والجوانب المتشعبة ، والتي تهدف إلى تربية الأجيال لإثراء كل مجالات الحياة ، من خلال تحويل الطاقة الكامنة لدى الفرد إلى طاقة منتجة (حسام الدين ومطر ، 1997: 25) .

ويعد المجال الرياضي أحد المجالات التي يتم من خلالها تطوير المجتمع وتنمية ثروته البشرية ، ومن هنا كان الاهتمام بالفرق والأندية الرياضية بوصفها مجالاً مناسباً لاكتساب القيم التربوية التي يسعى إليها المجتمع ، ولهذا فقد خصصت الدول المتقدمة ميزانيات ضخمة ووفرت الإمكانيات الهائلة للفرق والأندية الرياضية القومية لتخوض بها المباريات والمنافسات في المحافل الرياضية الدولية المختلفة ، ليس بقصد تحقيق النتائج والإنجازات الرياضية فحسب ، بل لأن تلك الإنجازات الرياضية مؤشراً حقيقياً للتنظيم الاجتماعي الداخلي ومدى الاستقرار البشري الذي تعيشه الدولة (فوزي وبدر الدين ، 2001: 162) .

فقد ورد في القانون المصري رقم (77) لسنة 1975م أن " النادي الرياضي هيئة تكونها جماعة من الأفراد بهدف تكوين شخصية الشباب بصورة متكاملة من النواحي الاجتماعية والصحية والنفسية والفكرية والروحية عن طريق نشر التربية الرياضية والاجتماعية وبث الروح القومية بين الأعضاء من الشباب وإتاحة الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم ، وكذلك تهيئة الوسائل وتيسير السبل لشغل أوقات الفراغ للأعضاء وذلك كله طبقاً للتخطيط الذي تضعه الجهة الإدارية المركزية " (ملوخية ، 1981: 45) .

وقد أصبحت الخدمات الرياضية والترفيهية حقاً من حقوق المواطنة ، متوازية في ذلك مع الخدمات التعليمية والصحية والرعاية الاجتماعية ، ويعد توفيرها من مظاهر الرقي والتقدم ، ومن مسؤولية المجتمعات التي تحرص على الاهتمام بأبنائها بما يتلاءم ومتطلبات العصر . نتيجة الضغوط المتعددة التي ولدتها الحياة المعاصرة اذ اصبح الفرد يواجه العديد من المشكلات

النفسية والاجتماعية ، التي تجد حلولاً لها في ميادين الترفيه والترويح البناء ، حتى أصبحت الخدمات الرياضية ضرورة من ضرورات الصحة النفسية والجسمية .

(الهارون ، 1985: 105)

ولاشك في أن نجاح أي نادي رياضي أو مؤسسة رياضية يعتمد إلى حد كبير على الأنماط القيادية المستخدمة من قبل أعضاء الهيئة الإدارية وما يمتلكونه من قدرة على العطاء ومهارات شخصية ، لأنهم يكونون مسؤولين عن إدارة شؤون النادي وتصريف أموره وتوفير الفرص للأعضاء لتأدية نشاطهم الرياضي والاجتماعي على أكمل وجه وتنفيذ الخطة المقررة، ووضع الأسس والبرامج التي تساعد على النهوض بالمستوى الفني للفرق الرياضية ، والعناية بتكوين فرق الناشئين لمختلف الألعاب ، والحسم في طلبات العضوية ، فضلاً عن مهام أخرى تتمثل في تشكيل اللجان واتخاذ القرارات والموافقة على العقود والاتفاقات وتعيين العاملين (شرف ، 1997: 118-120) . ولكي يتمكن أعضاء الهيئات الإدارية من أداء أدوارهم القيادية في الأندية الرياضية ويمارسوا مهامهم الإدارية ، فمن الضروري أن يتميز كل عضو منهم بالقدرة على العطاء وتصبح إرادة العطاء سمة من سماتهم الشخصية ، إذ تزداد أهمية الإدارة في المجال الرياضي باستمرار تحديات تتعلق بالتنظيم البشري والعلاقات الإنسانية وإدارة الموارد (عبدال ، 2001: 9) .

ونجاح الهيئات الرياضية في تحقيق أهدافها إنما يتوقف إلى حد كبير على مستوى وكفاءة وتأهيل من يقوم على إدارتها سواء أكانوا من القادة المهنيين أم المتطوعين ، ولذلك نشأت برامج إعداد القادة الرياضيين بمختلف نوعياتهم وتأهيلهم بالقدر الذي يتناسب مع حجم العمل الذي يقومون به (بدوي ، 2001: 19).

والأندية الرياضية مؤسسات ربما تختلف عن غيرها من المؤسسات في مجال المناخ التنظيمي وبيئة العمل ، وفي طبيعة العمل الإداري ، إذ تتميز القيادة الإدارية في الأندية غالباً بالمشاركة في عملية اتخاذ القرار ، إذ تتخذ الهيئة الإدارية القرارات الخاصة بعمل النادي والأفراد المنتمين ، في حين ان عملية اتخاذ القرار في المؤسسات الأخرى ربما تكون محصورة بشخص واحد ، ومن هنا وحسب ما ورد في الأدبيات ، فإن المشاركة في اتخاذ القرارات ربما تخلق أشكالاً جديدة من القيادة ، تقوم على أساس الثقة بالآخرين ومنحهم الفرص واستخدام استراتيجيات جديدة غير الاستراتيجيات التقليدية القائمة على السلطة الهرمية (Lashway,2001: 2) .

إن نجاح النادي الرياضي يعتمد على قدرة أعضاء الهيئة الإدارية على العطاء ، وعليه قد يفقد عضو الهيئة الإدارية دوره القيادي عندما لا يستطيع أداء ما يفرضه عليه ذلك الدور القيادي من التزامات وظيفية واجتماعية وشخصية وعندما لا يمتلك قدرًا ملائمًا من الكفاءة والمهارة في تحقيق أهداف النادي (الأيوتوي ، 2002: 12) . لاسيما وأن بعض الدراسات الأجنبية ومنها دراسة أندرسون (Anderson,1981) قد أشارت الى وجود فرق بين الذكور والاناث في

سلوك العطاء ، وكذلك وجود علاقة بين سلوك العطاء ومستوى الإعداد الوظيفي للخريجين من طلبة الجامعة (Anderson,1981:2518).

وفي ضوء ما تقدم فإن أهمية البحث الحالي تكمن في الآتي :

1. إمكانية التعرف على العوامل أو المتغيرات الشخصية التي تؤثر في مستوى إرادة العطاء لدى أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية .
2. من خلال جمع المعلومات يمكن تقديم معلومات أكاديمية موثقة تتعلق بإرادة العطاء لدى القيادات الرياضية ، وبذلك نتجنب الأحكام غير الموضوعية والآراء الشخصية عند مناقشة موضوع إرادة العطاء لدى أعضاء الهيئات الإدارية في الأندية .
3. ندرة الدراسات في العراق خاصة - على حد علم الباحث - التي تناولت تقويم مستوى ارادة العطاء لاسيما في مجال الادارة الرياضية .

2-1 مشكلة البحث :

تناولت بعض الدراسات موضوع القيادة الرياضية في الأندية والاتحادات ، فعلى سبيل المثال لا الحصر ، درس ذنون (1996) الأساليب القيادية لرؤساء الاتحادات الرياضية في العراق ، وركزت دراسة الشيخو (1997) على السمات الشخصية لمدربي المنتخبات الوطنية العراقية ، واهتمت دراسة الشافعي (2002) بسمات الشخصية التي يتصف بها المدرب والمدربة في منتخبات الجامعة ، وركزت دراسة الأيتوتي (2002) على العلاقة بين سمات الشخصية والأنماط القيادية لدى أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظات اقليم كردستان . إلا أن أياً من الدراسات السابقة لم تتناول إرادة العطاء لدى أعضاء الهيئات الإدارية على رغم من أهميتها . مما شجع الباحث لتناول هذا الموضوع في البحث الحالي ، لاسيما وأن الباحث لاحظ في الأوساط الرياضية الحديثة بين أونة وأخرى قلة عطاء بعض أعضاء الهيئات الإدارية في الأندية الرياضية ، وكان ذلك من بين المسوغات أو المبررات التي دفعت الباحث إلى قياس مستوى إرادة العطاء من اجل الوصول إلى مؤشرات موضوعية للحكم على العاملين في تلك الأندية .

3-1 أهداف البحث :

يهدف البحث الى :

1. تقويم مستوى إرادة العطاء لدى أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في دهوك.
2. التعرف على دلالة الفروق في مستوى إرادة العطاء لدى أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في دهوك تبعاً لمتغيرات : العمر ، وعدد سنوات العمل في الهيئة الإدارية ، والحالة الاجتماعية ، والتحصيل الدراسي .

4-1 مجالات البحث :

1. المجال البشري : يتحدد البحث بأعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة دهوك للموسم 2003.2002 م .
2. المجال الزمني : 2003/7/1/2003/11/2003 م .
3. المجال المكاني : الأندية الرياضية في مدينة دهوك .

2. تحديد المصطلحات :

1-2 إرادة العطاء :

عرفها عاقل (1971) بأنها " نوع من السلوك يهتم بمصلحة الآخرين ورفاهيتهم بدلاً من الاهتمام بمصلحة نفسه ورفاهيته " (عاقل ، 1971 : 8) .

وورد في قاموس وبستر (Webster,1983) أن إرادة العطاء مبدأ أو عادة باهتمام غير أناني أو أخلاقي لرعاية الآخرين ، وأنها استعداد الفرد الطبيعي للاهتمام بتعزيز رفاهية الآخرين وسعادتهم (Webster,1983,780).

وعرف بليمان (Bleman,1989) إرادة العطاء بأنها تصرف طوعي ، ويتم عمله بدون توقع المكافأة ، ويعبر عن الحب للبشرية كلها ويستلزم تضحية بالذات ويتضمن قراراً واعياً بتكريس الانسان حياته لمساعدة الآخرين (Bleman,1989,3164).

ولأغراض البحث الحالي يمكن تعريف إرادة العطاء إجرائياً بالشكل الآتي :

" الدرجة الكلية التي يحصل عليها عضو الهيئة الإدارية في ضوء إجاباته عن الفقرات الواردة في مقياس إرادة العطاء المستخدم بوصفه أداة في البحث " .

2-2 الهيئة الإدارية :

جماعة من الأعضاء يتم انتخابهم من قبل الهيئة العامة للنادي يمارسون مهام الهيئة التنفيذية للنادي لمدة أربع سنوات تزامناً مع إقامة الدورات الأولمبية ، وقد حددت الفقرة العاشرة من قانون الأندية العراقية رقم (18) لسنة 1986 مواصفات الهيئة الإدارية في الآتي:

أولاً. تنتخب لكل ناد هيئة إدارية من بين أعضائه لا يقل عددها عن خمسة ولا يزيد عن عشرة وثلاثة أعضاء احتياط ، تكون مسؤولة عن الأمور المالية والإدارية والتنظيمية والفنية ،

على أن يكون عضو الهيئة الإدارية :

1. حاصلاً في الأقل على الشهادة الدراسية الاعدادية أو ما يعادلها .
2. ممن مضت على عضويتهم في النادي سنة واحدة على الأقل ويستثنى من ذلك أعضاء الهيئة الإدارية الأولى التي انبثقت عن الهيئة المؤسسة بعد تأسيس النادي .

ثانياً. تكون مدة العضوية في الهيئة الإدارية أربع سنوات ويجوز إعادة انتخاب من انتهت مدة عضويته (الوقائع العراقية ، 1986: 3086) .

2-3 الأندية الرياضية :

عرف عبدال (2001) النادي الرياضي بأنه : "مؤسسة اجتماعية تهدف إلى توفير السبل لممارسة النشاط الرياضي والترويحي والاجتماعي والعمل على تطويره وإشاعته بين أفراد المجتمع " (عبدال ، 2001: 16) .

وعرفه الأيتوتي (2002) بأنه : "مؤسسة اجتماعية لها أهداف تربوية واجتماعية وترويحية ، تعمل من أجل توفير الفرص والمستلزمات أمام الناشئة والشباب بغية تمكينهم من تطوير قدراتهم وتنمية ميولهم من خلال الاستخدام الأمثل لوقت الفراغ ، ووفقاً للخطة التي تضعها الهيئة الإدارية وما توفرها من إمكانيات فنية واستثمار للموارد المتاحة" .

(الأيتوتي ، 2002: 22)

3- منهجية البحث وإجراءاته:

1-3 منهج البحث :

اعتمد البحث على المنهج الوصفي في التعرف على مستوى إرادة العطاء لدى أعضاء الهيئات الإدارية وأثر بعض المتغيرات الشخصية المتمثلة في العمر وسنوات العضوية والحالة الاجتماعية والتحصيل الدراسي في ذلك.

2-3 مجتمع البحث وعينته :

تكون مجتمع البحث من (108) عضواً يتوزعون على الهيئات الادارية في (13) نادي من الأندية الرياضية في محافظة دهوك .

وتم اختيار عينة البحث بأسلوب العينة القصدية ذلك لأن عدد أعضاء الهيئات الإدارية في محافظة دهوك محدود ، وعليه فقد تكونت العينة من (55) عضواً من أعضاء الهيئات الإدارية العاملين في ستة أندية رياضية في دهوك ، وتمثل العينة نسبة (51%) تقريباً من المجتمع ، والجدول (1) يبين خصائص عينة البحث .

الجدول (1)

توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغيرات البحث

المتغير	العدد	النسبة المئوية
العمر :		
25-34 سنة	23	41.8%
35-44 سنة	17	30.9%
45-54 سنة	15	27.3%
مدة العضوية :		
1-5 سنوات	30	54.5%
6-10 سنوات	17	30.9%
11 سنة فأكثر	8	14.5%
الحالة الزوجية :		
أعزب	11	20%
متزوج	44	80%
التحصيل الدراسي:		
متوسطة	5	9.1%
إعدادية	24	43.6%
معهد	7	12.7%
جامعة	17	30.9%
ماجستير	1	1.8%
دكتوراه	1	1.8%

3-3 أداة البحث :

اعتمد البحث في قياس متغير إرادة العطاء لدى أفراد العينة من أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية على مقياس إرادة العطاء (الملحق 1) الذي أعده (نادر ، 1989) والمعدل من قبل (السبعوي ، 2001) ، ويتكون المقياس من (20) فقرة وأمام كل فقرة هناك ثلاثة بدائل للإجابة وهي : (موافق ، غير متأكد ، غير موافق) .

ويتم تصحيح المقياس بإعطاء ثلاث درجات في حالة اختيار البديل الأول (موافق) ، وتعطى درجتان في حالة اختيار البديل الثاني (غير متأكد) ، ودرجة واحدة عند اختيار البديل الثالث (غير موافق) . وعليه فإن أقل درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب في إجابته عن المقياس هي (20) درجة وأعلى درجة هي (60) درجة .

ويتمتع المقياس بمؤشرات سايكومترية تتمثل في الصدق والثبات ، فقد تحقق معد المقياس من صدقه باستخدام الصدق الظاهري عن طريق عرضه على مجموعة من الخبراء المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية . وتم التأكد من ثبات المقياس بطريقة إعادة تطبيق الاختبار على عينة مكونة من (100) طالب وطالبة في الجامعة وبفاصل زمني قدره (15) يوماً ، فبلغت قيمة معامل الثبات (0.92) .

كما تحققت السبعاوي (2001) من تلك المؤشرات من خلال إعادة تلك الاجراءات الخاصة بالصدق والثبات ، فقد كانت نسبة اتفاق الخبراء على فقرات المقياس (85%) . وبلغت قيمة معامل الثبات (0.82) باستخدام اسلوب إعادة الاختبار على عينة تكونت من (73) فرداً من أعضاء الهيئات التعليمية والتدريسية في نينوى (السبعاوي ، 2001: 96.93).

ولأجل التأكد من سلامة الأداة وصلاحيتها لقياس متغير إرادة العطاء لدى أفراد عينة البحث الحالي ، فقد اتبع الباحث الإجراءات الآتية :

1. قام الباحث بعرض المقياس على عدد من المتخصصين في علم النفس¹ وبين لهم أهداف البحث ، وذلك لبيان رأيهم في صلاحية الفقرات في قياس متغير البحث ، وقد أكدوا على صلاحية الأداة وإمكانية الاعتماد عليها في القياس . ويعد ذلك مؤشراً على الصدق الظاهري للمقياس .

2. ولغرض التحقق من ثبات المقياس ، تم تطبيق المقياس على عينة تكونت من (20) عضواً من أعضاء الهيئات الإدارية في ناديين من الأندية الرياضية في دهوك ، وبعد تصحيح إجاباتهم تم استخدام أسلوب التجزئة النصفية لحساب ثبات الاختبار ، ولما كان هذا الأسلوب يعطينا ثبات نصف الاختبار باستخدام معامل ارتباط بيرسون لايجاد الارتباط بين الدرجات على الفقرات الفردية والدرجات على الفقرات الزوجية ، عليه تم تصحيح معامل الثبات بواسطة معادلة سبيرمان . براون التصحيحية ، فبلغ معامل الثبات (0.86) ، وهو مؤشر يدل على أن للمقياس ثباتاً عالياً .

4.3 المعالجة الاحصائية :

لتحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً استعان الباحث بالوسائل الاحصائية الآتية (عودة والخليلي ، 2000):

1. الاختبار التائي لعينة واحدة لتحديد مستوى إرادة العطاء لدى أفراد العينة .
2. معامل ارتباط بيرسون لايجاد ثبات المقياس .
3. معادلة سبيرمان براون التصحيحية لتصحيح قيمة معامل الثبات .
4. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفرق بين الجنسين .
5. تحليل التباين الاحادي للتعرف على أثر المتغيرات الشخصية في إرادة العطاء .

4- نتائج البحث ومناقشتها :

(¹) السادة المختصون المدرجة اسماؤهم أدناه :

1. الاستاذ المساعد الدكتور محفوظ محمد القزاز /كلية التربية / جامعة الموصل .
2. الاستاذ المساعد الدكتور جاجان جمعة محمد /كلية المعلمين / جامعة الموصل .
3. المدرس الدكتور لويس كارو بندر / كلية التربية الأساسية / جامعة دهوك .

1-4 عرض النتائج:

في إطار مجال البحث وحدوده والأساليب الإحصائية المستخدمة فيه ، فقد تم التوصل الى النتائج الآتية :

أولاً. فيما يختص بالهدف الأول وهو تقويم مستوى إرادة العطاء لدى أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في دهوك ، فقد تم معالجة البيانات ، وكما مبين في الجدول (2) .

الجدول (2)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط المحسوب والمتوسط النظري

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة التائية		الانحراف المعياري	متوسط إرادة العطاء	
		الجدولية	المحسوبة		المحسوب	النظري
0.05	54	2.000	15.842	4.818	50.291	المحسوب
					40	النظري

اتضح من النتائج أن مستوى إرادة العطاء مرتفع لدى أفراد العينة ، إذ بلغ متوسط درجاتهم على مقياس إرادة العطاء (50.291) درجة بانحراف معياري قدره (4.818) ، وعند مقارنة هذا المتوسط مع المتوسط النظري للمقياس البالغ (40) درجة ، وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة تبين أن هناك فرقاً دالاً إحصائياً ولصالح المتوسط المحسوب ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة تساوي (15.842) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (2.000) عند درجة حرية (54) ومستوى دلالة (0.05) .

ثانياً : للتحقق من الهدف الثاني الذي كان يرمي الى التعرف على دلالة الفروق في مستوى إرادة العطاء لدى أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في دهوك تبعاً لمتغيرات: العمر، وعدد سنوات العمل في الهيئة الإدارية ، والحالة الاجتماعية ، والتحصيل الدراسي . فقد تمت معالجة كل متغير على حدة وعلى النحو الآتي :

1. متغير العمر :

لأجل التعرف على دلالة الفرق في ارادة العطاء تبعاً لمتغير العمر لدى أعضاء الهيئات الإدارية ، قام الباحث بتقسيم أفراد العينة الى ثلاث مجموعات حسب الفئات العمرية ، وتم معالجة بياناتهم إحصائياً باستخدام تحليل التباين الأحادي ، فتبين عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المجموعات الثلاث ، والجدول (3) يبين ذلك .

الجدول (3)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفرق في إرادة العطاء تبعاً للعمر

مستوى الدلالة	القيمة الفائية		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
غير دال عند 0.05	3.15	1.593	36.185	2	72.369	بين المجموعات
			22.711	52	1180.976	داخل المجموعات
				54	1253.345	الكلي

2. متغير مدة العضوية :

ولمعرفة أثر مدة سنوات العضوية في النادي على مستوى إرادة العطاء لدى أفراد العينة ، فقد تم تقسيمهم الى ثلاث مجموعات على أساس سنوات عضويتهم في النادي ، وعند معالجة بياناتهم إحصائياً باستخدام تحليل التباين الأحادي تبين عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المجموعات في إرادة العطاء يعزى الى متغير سنوات العضوية في النادي . وكما هو موضح في

الجدول (4)

الجدول (4)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفرق في إرادة العطاء تبعاً لسنوات العضوية

مستوى الدلالة	القيمة الفائية		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
غير دال عند 0.05	3.15	0.367	8.722	2	17.445	بين المجموعات
			23.767	52	1235.900	داخل المجموعات
				54	1253.345	الكلي

3. متغير الحالة الاجتماعية :

وللتعرف على أثر الحالة الاجتماعية (عزب ، متزوج) لأعضاء الهيئة الإدارية في مستوى إرادة العطاء لديهم ، عولجت البيانات باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، فتبين عدم وجود فرق دال إحصائياً بين العزاب والمتزوجين من أعضاء الهيئات الإدارية في إرادة العطاء ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة تساوي (0.194) وهي أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (2.000) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (53) ، والجدول (5) يوضح ذلك .

الجدول (5)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق في إرادة العطاء تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة
	الجدولية	المحسوبة				
غير دال عند 0.05	2.000	0.194	3.236	50.546	11	العزاب
			5.166	50.227	44	المتزوجين

4. متغير التحصيل الدراسي :

وللتعرف على أثر متغير التحصيل الدراسي في إرادة العطاء لدى أعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية ، ونظراً لصغر حجم العينة ، عليه تم تقسيم العينة الى ثلاث مجموعات تبعاً لمستوى التحصيل الدراسي ، وعند معالجة بياناتهم إحصائياً باستخدام تحليل التباين الأحادي تبين عدم وجود فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث يعزى الى متغير التحصيل الدراسي ، والجدول (6) يوضح ذلك .

الجدول (6)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفرق في إرادة العطاء تبعاً للتحصيل الدراسي

مستوى الدلالة	القيمة الفائية		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	الجدولية	المحسوبة				
غير دال عند 0.05	3.15	0.730	17.107	2	34.215	بين المجموعات
			23.445	52	1219.130	داخل المجموعات
				54	1253.345	الكلي

2-4 مناقشة النتائج :

أشارت النتائج المعروضة في الجدول (2) الى ارتفاع مستوى إرادة العطاء لدى أعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في دهوك ، مما يؤكد أنهم يتصفون بشخصيات متزنة قادرة على العمل والنشاط والابداع والتضحية من أجل رفاهية الآخرين وتقدمهم في المجال الرياضي ، وهذا أمر متوقع لأن طبيعة العمل في الأندية الرياضية هو طوعي وقائم على أساس رغبة الفرد في العمل الرياضي .

وأظهرت النتائج المعروضة في الجدول (3) عدم وجود فروق دالة في مستوى إرادة العطاء يعزى الى متغير العمر . ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن إرادة العطاء مسألة نفسية تتأثر برغبة الفرد وقناعته في العمل وخصائصه النفسية وما يحمل من سمات في الشخصية وأفكار ومعتقدات ، وعليه فإن مستوى إرادة العطاء لا يتحدد بالعمر الزمني .

وأشارت النتيجة المعروضة في الجدول (4) الى عدم وجود فروق دالة في مستوى العطاء تبعاً لمتغير مدة العضوية . وقد يكون تليل ذلك أن مدة العضوية لا يحدد مستوى إرادة العطاء لدى الشخص ذلك لأن إرادة العطاء تكوين فرضي ناتج عن خبرات الشخص السابقة ونمط شخصيته .

وبينت النتيجة المعروضة في الجدول (5) عدم وجود فروق دالة في العطاء لدى أعضاء الهيئات الادارية يعزى الى متغير الحالة الاجتماعية . وربما كان تفسير ذلك أن العمل في عضوية الهيئات الادارية هو أمر طوعي وبرغبة الشخص ومن هنا فإن مستوى إرادة العطاء لا يتحدد بالحالة الاجتماعية للشخص في كونه أعزب أو متزوج.

وأخيراً أشارت النتيجة المعروضة في الجدول (6) عدم وجود فروق دالة في إرادة العطاء لدى أعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في دهوك يعزى الى التحصيل الدراسي للأعضاء . وقد يكون تليل ذلك في أن الشهادة الدراسية لا تحد مستوى العطاء لدى الشخص ، بل أن اتجاهات الشخص وميوله نحو العمل الرياضي وما يحمل من مفهوم عن الذات كل ذلك هي التي تحدد مستوى ارادته في العطاء .

5. الاستنتاجات والتوصيات:

1-5 الاستنتاجات :

توصل الباحث في ضوء نتائجه الى الاستنتاجات الآتية :

1. إن أعضاء الهيئات الادارية في الأندية الرياضية في دهوك لديهم مستوى عالٍ من القدرة على العطاء وبذل الجهد من أجل الارتقاء بالأندية والرياضيين الى تحقيق الإنجازات الرياضية .
2. إن مستوى إرادة العطاء لدى الشباب من أعضاء الهيئات الادارية في الأندية الرياضية مماثل لما هي عليه لدى المتقدمين في العمر (الراشدين) منهم.
3. أن سنوات العضوية في النادي لا علاقة لها بمستوى إرادة العطاء لدى أعضاء الهيئات الإدارية في الأندية الرياضية .
4. لا علاقة لمستوى إرادة العطاء بالحالة الاجتماعية والتحصيل الدراسي لدى أعضاء الهيئات الإدارية في الأندية الرياضية .

2-5 التوصيات :

وفي ضوء ما تقدم يوصي الباحث بضرورة تدعيم أعضاء الهيئات الإدارية في الأندية الرياضية من قبل المؤسسات والأفراد للحفاظ على المستوى العالي من إرادة العطاء لديهم خدمة للحركة الرياضية في إقليم كردستان . كما يقترح الباحث إجراء المزيد من الدراسات في هذا الصدد للتعرف على العوامل المؤثرة في تحديد مستوى إرادة العطاء لدى الأفراد .
فضلاً عن إجراء دراسات مستقبلية تتناول جوانب نفسية أخرى لدى الرياضيين في المؤسسات الرياضية الأخرى في محاولة لتطوير النشاط الرياضي في إقليم كردستان .

المصادر :

1. الأيتوتي ، أحمد قاسم محمد (2002): سمات الشخصية وعلاقتها بالأنماط القيادية لدى أعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظات إقليم كردستان ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية الرياضية ، جامعة صلاح الدين .
2. بدوي ، عصام (2001): موسوعة التنظيم والادارة في التربية البدنية والرياضة ، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر ، عمان .
3. حسام الدين ، طلحة ومطر ، عدلة عيسى (1997): مقدمة في الادارة الرياضية ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة .
4. ذنون ، راشد حمدون (1996): تقويم أداء الاتحادات الرياضية في ضوء النظرية الموقفية لأساليب القيادة فيها ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .
5. السبعواوي ، فضيلة عرفات محمد (2001): مستوى تحقيق الذات لدى المعلمين والمدرسين في مركز محافظة نينوى وعلاقته ببعض المتغيرات ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية ، جامعة الموصل .
6. الشافعي ، عبدالله هزاع علي(2002): السمات الشخصية التي يتصف بها مدربي جامعة بغداد والسمات التي يفضلها اللاعبون واللاعبات بمدربهم ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بغداد .
7. شرف ، عبد الحميد (1997): التنظيم في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق ، مركز الكتاب للنشر ، عمان .
8. الشيوخو ، خالد فيصل حامد(1997): السمات الشخصية لمدربي المنتخبات الوطنية العراقية وعلاقتها بنمط القيادة في اتخاذ القرار ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .
9. عاقل ، فاخر (1979): علم النفس التربوي ، دار العلم للملايين ، بيروت .

10. عبدال ، جياي تيمور (2001): تقويم الكفايات الادارية لرؤساء الأندية الرياضية في محافظتي أربيل ودهوك من وجهة نظر أعضاء الهيئة الادارية والمدربين ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية الرياضية ، جامعة صلاح الدين .
11. العمر ، بدر عمر (2000): علاقة الدافعية نحو العمل ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى الموظفين في دولة الكويت ، مجلة مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر ، السنة التاسعة ، العدد17.
12. عودة ، أحمد سليمان والخليبي ، خليل يوسف (2000): الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الانسانية ، ط2 ، دار الأمل ، عمان .
13. عيسى ، سهى أديب(1996): واقع الرياضة التنافسية في مدارس عمان الثانوية للبنات: مفاهيم واتجاهات ومعوقات ، مجلة دراسات ، العلوم التربوية ، الجامعة الاردنية ، المجلد23، العدد2، ص191.199.
14. فوزي ، أحمد أمين وبدر الدين ، طارق محمد (2001): سيكولوجية الفريق الرياضي ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
15. ملوخية ، شكرية (1981): الادارة في المجال الرياضي ، دار المعارف ، الاسكندرية .
16. نادر ، أديب محمد (1989): العلاقة بين الذكاء وبعض المتغيرات المرتبطة بالصحة النفسية لدى طلبة الجامعة المستنصرية ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية ، جامعة بغداد .
17. الهارون ، مساعد (1985): الادارة في المجال الرياضي ، ط1، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي ، الكويت .
18. الوقائع العراقية (1986): العدد3086 ، السنة الثامنة والعشرون ، الجمهورية العراقية ، بغداد .
19. Anderson, G.L.(1981): Self-Esteem and altruism perceived as motivational factors for alumni giving and their relationship to various donor characteristics , D. A. I., Vol.42, no.6.
20. Bleman, M. R.(1989): A Life history study of social psychology and structural determinants of extraordinary altruistic behavior, D. A. I., Vol. 49, no. 10.
21. Lashway, S. (2001): Developing Leaders from Within , Thrust for Educational Leadership, Vol.29,no.1.
22. Webster(1983): Websters' New Universal Unabridged Dictionary In Smith, A. " Analysis of Altruism : A concept of caring " , J. of Advanced nursing , Vol.22, 1995.

الملحق (1)

أنموذج أداة البحث

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة دهوك
الوحدة الرياضية

م/ استبيان

الأخ عضو الهيئة الادارية المحترم .

تحية طيبة :

يروم الباحث إجراء بحث بعنوان : (إرادة العطاء لدى أعضاء الهيئات الإدارية لأندية محافظة دهوك) .

لذا يرجى الإجابة عن الفقرات الواردة في المقياس وذلك بوضع علامة ( ) تحت البديل الذي يعبر عن رأيك . شاكرين لكم تعاونكم الجاد خدمة للبحث العلمي وتطوير الحركة الرياضية في بلدنا .

الباحث

أحمد قاسم محمد

المعلومات : يرجى إكمال المعلومات الآتية قبل البدء بالإجابة عن الفقرات .

1.العمر : ( ) سنة .

2.عدد سنوات العضوية في النادي : ( ) سنة .

3.الحالة الاجتماعية :أعزب ( ) متزوج ( ) .

4.التحصيل الدراسي : متوسطة ( ) إعدادية ( ) معهد ( )

جامعة ( ) ماجستير ( ) دكتوراه ( ) .

ت	الفقرات	موافق	محايد	غير موافق
1	أشعر بالرضا عندما أساعد الآخرين في حل مشكلاتهم .			
2	أحرص في معاملتي مع الآخرين على أن أخذ قبل أن أعطي			
3	أود أن أكون سبباً في سعادة الآخرين .			
4	أتردد في معاونة مَنْ يحتاج لمساعدتي .			
5	أسعى الى فعل الخير مهما كلفني ذلك من عناء .			
6	أحرص في معاملتي على أن أعطي قبل أن أخذ .			
7	لا أتردد في أن أتنازل للآخرين عن مكاسبي التي تحقق لهم السعادة			
8	أتردد عن المشاركة في عمل تعود فائدته الى غيري .			
9	أميل إلى ممارسة الأعمال التي تخدم أكبر عدد من الناس.			
10	يؤلمني عدم استطاعتي من مساعدة شخص ما يحتاج الى المساعدة.			
11	لا أتردد في تقديم ما لديّ من علم لإنسان يطلب مني المعرفة .			
12	أشعر بالمتعة عندما أقدم النصح والإرشاد لكل من يحتاج إليها.			
13	أشعر بالسعادة عندما أقدم جهداً متميزاً لمشروع يعود بالنفع العام .			
14	أشعر بالسعادة عندما يتحقق لفرد ما نجاح ساهمت فيه .			
15	أشعر بالموودة نحو الآخرين .			
16	أجد أن الفائدة المادية تحكم كل ما يصدر عني من سلوك تجاه الآخرين .			
17	أحاول تسخير إمكانياتي في خدمة الآخرين .			
18	أضحى براحتي من أجل تقديم المساعدة لمن يحتاجها .			
19	أتسامح بسهولة مع شخص أخطأ بحقي سبق أن عاونته في حل مشكلته .			
20	أحرص في المشاركة في الأعمال الخيرية .			