

التمكين الإداري لدى رؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر مشرفي ولاعبي كرة القدم في محافظات الفرات الأوسط

ياسر عبد الرزاق سلطان

ا.م.د. عامر حسين علي

ا.د. عزيز كريم وناس

ملخص البحث باللغة العربية

أن استراتيجية تمكين العاملين قد طبقت وثبتت فعاليتها في العديد من المنظمات ودخلت دائرة التنفيذ الفعلي لبعض المنظمات في الدول النامية التي سلكت طريق الإصلاح الإداري منهجاً لها ألا أنه لم يأخذ طريقها في التطبيق بالمؤسسات العراقية ومنها المؤسسات الرياضية. من هنا هدف البحث الى التعرف على التمكين الإداري لدى رؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر مشرفي ولاعبي كرة القدم في محافظات الفرات الأوسط. وافترض وجود مستوى جيد للتمكين الإداري لدى رؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر مشرفي ولاعبي كرة القدم في محافظات الفرات الأوسط. استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، في حين اشتمل مجتمع البحث على مشرفي ولاعبي كرة القدم في محافظات الفرات الأوسط وبلغ عدد أفراد العينة الاستطلاعية (20) مشرفاً ولاعباً وعدد أفراد عينة التطبيق الرئيسية (200) مشرفاً ولاعباً. في ضوء النتائج التي توصل اليها الحث استنتج قدرة مقياس التمكين الإداري الذي تم اعداده وتطبيقه في قياس التمكين الإداري لدى رؤساء الأندية الرياضية في محافظات الفرات الأوسط بكرة القدم.

Abstract

Administrative empowerment among heads of sports clubs from the point of view of football supervisors and players in the provinces of the Middle Euphrates

By

Prof. Dr. Aziz Karim Ass. Prof. Dr. Amer Hussein Yasser Abdul Razzaq Sultan

College of Physical Education and Sports Science

University of Kerbala

The strategy of empowering workers has been applied and proven effective in many organizations, and has entered the actual implementation department of some organizations in developing countries that have taken the path of administrative reform as an approach to them, but it did not take its way into application in Iraqi institutions, including sports institutions. Hence, the aim of the research is to identify the administrative empowerment of the heads of sports clubs from the point of view of football supervisors and players in the governorates of the Middle Euphrates. The research hypotheses that there is a good level of administrative empowerment among the heads of sports clubs from the point of view of the supervisors and football players in the governorates of the Middle Euphrates. The researchers

used the descriptive approach using the survey method, while the research population included supervisors and football players in the central Euphrates governorates, and the number of survey sample members was (20) supervisors and players, and the number of members of the main application sample was (200) supervisors and players. The ability of the administrative empowerment measure that was prepared and applied in measuring the administrative empowerment of the heads of sports clubs in the central Euphrates governorates in football.

1- التعريف بالبحث

1 - 1 مقدمة البحث وأهميته :

شهدت في العقود الأخيرة تطورات علمية وثقافية ورياضية وتكنولوجية بشكل لم يسبق له مثيل في تاريخ البشرية الأمر الذي حتم على المؤسسات والمنظمات الإدارية مواكبة هذه التطورات وفرض عليها القيام بعملية مراجعة لسياساتها وأهدافها وتقنياتها ونشاطاتها المتعلقة بالابتكار وذلك لتمكين كوادرها الإدارية من اكتساب المهارات التي تتطلبها أدوارهم الجديدة والمستقبلية. ويبدو أن الدول المتقدمة قد تجاوزت معظم العراقيل التي كانت تواجه المؤسسات والمنظمات ومنها الرياضية على وجه الخصوص في جهودها لتطوير أنشطتها وذلك من خلال ابتكار العديد من الآليات الحديثة وما يلاحظ على هذه الطرق المحدثة وأنه بالإمكان تطويرها لتطبيقها في الدول النامية وخاصة تلك التي تتوفر فيها التكنولوجيات الحديثة في الاتصال ومعالجة المعلومات. ومهما يكون الشكل الذي سيتخذه المستقبل فإن المؤسسات الرياضية التي تنجح هي تلك التي تؤمن بجدية أن ميزة منافسيها تقوم على تطوير العاملين فيها والعمل على التنمية المهنية لهم وإن تتمسك بهذا التطور والتنمية في إنشاء عملها وإن الذين سيقودون تلك المؤسسات الرياضية سوف يكونون من نوع مختلف من القادة الذين تعود الناس عليهم.

وبالرغم من أن إستراتيجية تمكين العاملين قد طبقت وثبتت فعاليتها في العديد من المنظمات ودخلت دائرة التنفيذ الفعلي لبعض المنظمات في الدول النامية التي سلكت طريق الإصلاح الإداري منهجاً لها ألا أنه لم يأخذ طريقها في التطبيق بالمؤسسات العراقية ولم يدرج بعد في قائمة الاهتمامات والأوليات وعليه بات واضحاً للمنظمات ضرورة الأخذ بالأسلوب الفعال وإن الأندية الرياضية هي جزء لا يتجزأ من المؤسسات والمنظمات العراقية بكافة أسسها ومبادئها وبالأخص العاملين فيها وحاجتهم إلى مفهوم أداري حديث يمثل تطلعاتهم ويحقق طموحهم ويتلاءم مع المتطلبات والتطورات الحاصلة ألا وهو إستراتيجية تمكين العاملين و يكون من خلال عملية الاختيار والتدريس المطلوب بتزويد العاملين والانتماء وتطوير المهارات والقدرات والمواهب فهي في المقابل تتطلب إدارة فعالة ومن هنا تأتي أهمية البحث كون أدراك رؤساء الأندية لمعنى التمكين الإداري يعزز من مساهمة أعضاء الأندية الرياضية في محافظات الفرات الأوسط في صنع القرارات والذي سوف يؤدي إلى إحراز مستوى جيد من النتائج المطلوبة

1 - 2 مشكلة البحث :

أن تطور لعبة كرة القدم في أغلب دول العالم جاء نتيجة التخطيط العلمي السليم والدراسة الواعية في جميع ميادينها ، ونظراً لأهمية عملية الإصلاح التي يسعى لها كل الرياضيين والعاملين في المؤسسات الرياضية تواجهها صعوبات كثيرة ناتجة عن الوضع الرياضي المحلي وأهم أوجه هذا الإصلاح تتمثل في إصلاح مجال الإدارة في المؤسسات لرياضية وتكمن مشكلة البحث بالهيكلية التنظيمية وإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية ومعرفة تقييم القادة الرياضيين لعملية التمكين وعلى أدائهم ومعرفة جوانب القصور والعمل على معالجتها بالإضافة إلى ذلك أن التمكين الإداري أصبح من المفاهيم المهمة والحديثة في المنظمات الرياضية إذ يحتاج إلى البحث والاستقصاء لمعرفة كيفية تطبيقه ومساهمته في تطوير أداء العاملين وذلك عن طريق إطلاق القدرات الإبداعية لدى العاملين وتهدف زيادة فاعليتهم لتحقيق الأهداف المرجوة عن طريق الملائمة بين مدخلات

العمل ومخرجاته ، ومن خلال خبرة الباحث ومعرفته بالأندية الرياضية كونه لاعباً سابقاً في العديد من الأندية العراقية والمنتخبات الوطنية و مدرب للمدرسة التخصصية في كربلاء حالياً وبالإضافة إلى المقابلات التي أجراها مع عدد من رؤساء وأعضاء ولاعبين الأندية الرياضية في هذا المجال لاحظ أن الكثير من المنظمات الرياضية وما زالت تفتقر إلى رؤية واضحة لهذا المفهوم وكيفية تطبيقه في إدارتها ولا تدرك الفوائد التي تنعكس على العاملين والمناخ المؤسس فيها وكذلك مازال هناك بعض القادة الإداريين لا يؤمنون بأهمية التغيير والاستفادة من التطور العلمي الحديث ومن هنا تكمن مشكلة البحث إذ أنهم يعتقدون أن ذلك يعد مصدر من مصادر الخطر الذي يهدد سلطتهم ونفوذهم فيقفون عائقاً أمام التطوير الإداري والتغيير التنظيمي . وعلى الرغم من وجود بيئة مناسبة لتطبيق التمكين الإداري في الأندية الرياضية في محافظات الفرات الأوسط لكرة القدم ألا أنه لم يعرف بعد هل يطبق مفهوم التمكين الإداري فيها وهل يحقق ذلك حافزاً للأداء الوظيفي الأمر الذي استدعى اهتمام الباحث إلى دراسة التمكين الإداري لدى رؤساء الأندية الرياضية في محافظات الفرات الأوسط

1 - 3 أهداف البحث:

- 1- أعداد مقياس التمكين الإداري لدى رؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر مشرفي ولاعبي كرة القدم في محافظات الفرات الأوسط .
- 2- التعرف على واقع التمكين الإداري لدى رؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر مشرفي ولاعبي كرة القدم في محافظات الفرات الأوسط .
- 3- التعرف على علاقة التمكين الإداري لدى رؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر مشرفي ولاعبي كرة القدم في محافظات الفرات الأوسط

1 - 4 فرض البحث:

يفترض الباحث :

توجد علاقة إيجابية ومعنوية للتمكين الإداري لدى رؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر مشرفي ولاعبي كرة القدم في محافظات الفرات الأوسط .

1 - 5 مجالات البحث: -

- 1-5-1 المجال البشري: رؤساء الأندية الرياضية ومشرفي ولاعبي كرة القدم في محافظات الفرات الأوسط .
- 2-5-1 المجال الزمني: (10 / 12 / 2019م) - (25 / 6 / 2020م) .
- 3-5-1 المجال المكاني: مقرات الأندية الرياضية في محافظات الفرات الأوسط .

1 - 6 تحديد المصطلحات :

1 - 6 - 1 التمكين الإداري :

هو مشاركة العاملين الفعلية في اتخاذ القرارات المنظمة للمنشآت والمؤسسات، والمشاركة الفعلية في حل المشكلات التي تواجه العمل، وتحمل المسؤولية الكاملة، مع تحديث أساليب الإدارة بشكل عصري تكنولوجي أبداعى، وإعطاء العاملين فرصة للتصرف في المواقف التي تعترض مؤسساتهم والرقابة على النتائج التي توصلوا إليها بعد تمكينهم بالمشاركة الفعلية في إدارة المنظمات .

2-4-2 إجراءات أعداد مقياس التمكين الإداري:

بما أن أحد أهداف البحث هو أعداد مقياس لتقييم التمكين الإداري من وجهة نظر مشرفي ولاعبي كرة القدم لأندية الفرات الأوسط ، وبالنظر لعدم وجود أداة محلية تتواجد فيها الشروط المطلوبة من حيث ملامتها لهذا البحث ، لذا قام الباحث بأعداد هذا المقياس تحقيقاً لهذا الهدف ، ولتحقيق ذلك قام الباحث باتباع الخطوات المحددة في عملية الأعداد من أجل الحصول على مقياس يتمتع بأسس علمية رصينة ، والعمل على ذلك باتباع جملة من الخطوات المهمة وهي :

2-4-2-1 تحديد الهدف من أعداد مقياس التمكين الإداري

ان الغاية من أعداد مقياس التمكين الإداري هو التعرف على مستوى التمكين الإداري لدى رؤساء الاندية الرياضية من وجهة نظر مشرفين ولاعبين كرة القدم في محافظات الفرات الأوسط.

2-4-2-2 إعداد الصيغة الأولية لمقياس التمكين الإداري :

لكي يتم إعداد الصيغة الأولية للمقياس يجب القيام بعدة إجراءات بدأت بعملية إعداد فقرات المقياس وتحديد أسلوب صياغة الفقرات وأسسها والشروع بصياغة الفقرات وأخيراً إعداد تعليمات المقياس وفهم العبارات من المجيبين ، وفي ما يأتي وصف لتلك الإجراءات

2-4-2-2-1 جمع فقرات مقياس التمكين الإداري وإعداده :

جمعت فقرات المقياس وإعدادها من خلال الاطلاع على العديد من المصادر العلمية والدراسات الخاصة في مجال التمكين الإداري ومنها :

1- مقياس (بندر بن محمد عبد القادر مغربي) (1) .

2- مقياس (عباس جاسم محمود) (2) .

من خلال عدة طرق لجمع فقرات المقياس تمكن الباحث من الحصول على (45) فقرة وموزعة على اربع مجالات (تفويض الصلاحيات، العمل الجماعي وتحديد المهام ، السلوك الريادي والتدريب، القوة والمرونة) ويذكر (عذر عفانة) عند صياغة وكتابة الفقرات يجب ان يتبع الباحث³:

1- تكون الفقرات واضحة المعاني وسهلة .

2- لا تصاغ الفقرة بالماضي.

3- ان تكون الفقرة انفعالية وتعكس تعريف الاتجاه المراد قياسه.

4- ان تكون الفقرة تحتوي على فكرة واحدة وغير مركبة.

2-4-2-2-2 تحديد أسلوب وأسس صياغة فقرات مقياس التمكين الإداري :

(1) بندر بن محمد عبد القادر مغربي : مصدر سبق ذكره .

(2) عباس جاسم محمود الخرسان : مصدر سبق ذكره .

(3) عذر عفانة: الاحصاء التربوي والاحصاء الاستدلالي، ج1، ط2، غزة، مكتبة افاق، 2010، ص223 .

قام الباحث بالاعتماد على أسلوب (ليكرت) المطور في صياغة بدائل فقرات المقياس ، وهو أشبه بأسلوب الاختيار من متعدد الذي يُعد من الأساليب الشائعة في القياس ، إذ يقدم للمستجيب موقف ويطلب منه تحديد إجابته باختيار بديل من عدة بدائل لها أوزان مختلفة. وإنَّ استعمال طريقة (ليكرت) من الطرائق الشائعة والمتبعة في بناء المقاييس لكونها (4):

1- لا تحتاج إلى جهد كبير في حساب قيم الفقرات (العبارات) .

2- تبين بدقة درجة اتجاه الفرد نحو موضوع معين .

3- لا تتطلب عدداً كبيراً من الأحكام .

4 - توفر قياساً أكثر تجانساً .

5- سهولة البناء والتصحيح .

6- يميل الثبات فيها إلى أن يكون عالياً ، لأنه يعود جزئياً إلى المدى الكبير في الاستجابة المسموح بها للمستجيبين وهناك مجموعة من الأسس استخدمها الباحث في صياغة فقرات المقياس ، وهي أن تحتوي الفقرة فكرة واحدة ، وإن تكون لغة الفقرة بسيطة ومباشرة ، وعدم استخدام النفي أو نفي النفي في الفقرة لأن ذلك يربك المستجيب ، يستعمل الباحث أسلوب لغة المخاطب في صياغة فقراته وأيد ذلك رأي الخبراء الذين استشارهم الباحث . ومن أجل التقليل من احتمال التزييف في إجابة المفحوص راعى الباحث عدم ذكر اسم المستجيب ، وإن الإجابة ستكون سرية ، واستعملت بدائل الإجابة عن فقرات المقياس بعد الاتفاق عليها من السادة الخبراء والمختصين ، وبلغت خمسة بدائل لكل فقرة والجدول (12) يبين ذلك .

جدول رقم(12) بدائل الإجابة ومفتاح التصحيح عن فقرات مقياس التمكين الاداري

ت	الفقرات	بدرجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
1	فقرة	5	4	3	2	1

2-4-2-3 تحديد صلاحية فقرات مقياس التمكين الاداري:

من المؤكد ان تكون الفقرات ذات صلاحية علمية ويذكر (أبيل) ان احسن طريقة للتأكد من صلاحية الفقرات هو قيام عدد من الخبراء والمختصين وتقييم وتقدير صلاحيتها لقياس الظاهرة المراد قياسها .

واستناداً الى ذلك تم عرض مقياس التمكين الاداري بصيغته الاولى والمكونة من (45) فقرة مع مجالاته (*) على مجموعه من الخبراء والمختصين في مجال علم الادارة الرياضية والاختبار والقياس، والذي بلغ عددهم (15) خبيراً ومختصاً(**) طلب منهم الحكم على مدى صلاحية الفقرات من عدمها لقياس متغيرات المقياس ، وتعديل الفقرات في حال تحتاج الفقرات الى ذلك من خلال اعادة صياغتها او نقلها من مجال الى اخر ، وكذلك اذا كان هنالك حذف في بعض الفقرات اذا كانت متشابهة في المعنى ان وجدت او ان هذه الفقرات ليس لها علاقه في التمكين الاداري وقد اعطيت اثنين بدائل للإجابة وهي (اوافق-لاوافق) واستخدم الباحث (كا²) للعمليات الاحصائية لاستخراج الفروق بين اجابات الخبراء . كما مبين في الجدول (13 أ - ب - ج) يبين الفقرات الصالحة والفقرات الغير صالحة

جدول رقم (13 أ)

(4) محمد جاسم الياسري : الأسس النظرية لاختبارات التربية الرياضية ، ط 1 ، النجف الأشرف ، دار الضياء للطباعة والتصميم ، 2010 ، ص163.

ت	الفقرات	عدد الخبراء	أوافق	لا أوافق	2كا	قيمة كا الجدولية	الدالة المعنوية
مجال تفويض الصلاحيات							
1	لاتسهم التشريعات والقوانين في الأندية بتفويض السلطة		11	4	3.266		غير معنوي
2	تفوض الهيئة الإدارية رئيس النادي بسلطات كافية لانجاز مهام وظيفته	15	14	1	11.266	3.84	معنوي
3	تتق الهيئة الإدارية في قدرتي على أداء المهام الموكلة لي		14	1	11.266		معنوي
4	يمارس رئيس النادي الصلاحيات المفوضة إليه خلال فترة التفويض		13	2	8.066		معنوي
5	لاتمنحني الهيئة الإدارية المرونة المناسبة في أداء مهامي		12	3	5.4		معنوي
6	توفر الهيئة الإدارية للنادي الفرصة لاتخاذ القرارات باستقلالية		12	3	5.4		معنوي
7	تفوضني أعضاء الإدارة شراء التجهيزات الرياضية		15	0	15		معنوي
8	تفوضني الهيئة الإدارية شراء المستلزمات المكتبية		13	2	8.066		معنوي
9	تفوضني الهيئة الإدارية الإشراف على جدول الدورات		14	1	11.266		معنوي
10	تفوضني الهيئة الإدارية على متابعة المناهج التدريبية		15	0	15		معنوي
11	تفوضني الهيئة الإدارية بتوزيع الميزانية والإيرادات		13	2	8.066		معنوي

ت	الفقرات	عدد الخبراء	أوافق	لا أوافق	2كا	قيمة كا الجدولية	الدالة المعنوية
---	---------	-------------	-------	----------	-----	------------------	-----------------

العمل الجماعي وتحديد المهام									
معنوي	3.84	5.4	3	12	15	1	يشارك رئيس النادي بوضع خطة واضحة للمهام لكل مدرب ولاعب في الأندية		
معنوي		15	0	15		2	يراقب رئيس النادي سير العمل بصورة مباشرة		
معنوي		11.266	1	14		3	يوزع رئيس النادي المهام بعدالة ومهنية على العاملين في النادي		
معنوي		8.066	2	13		4	يضع رئيس النادي كل شخص حسب تخصصه ومجال عمله في النادي		
معنوي		8.066	2	13		5	أتابع عملي الإداري بالتعاون مع الجميع		
معنوي		5.4	3	12		6	يدعم رئيس النادي العمل الجماعي		
معنوي		11.266	1	14		7	يشجع رئيس النادي على إرساء الثقة المتبادلة بين العاملين بالنادي		
معنوي		5.4	3	12		8	يفكر بالمقترحات المقدمة من قبل زملاء العمل		
معنوي		11.266	1	14		9	يحفز على زيادة شعور العاملين بأن النجاح يحسب للجميع وليس لرئيس النادي		
معنوي		15	0	15		10	يعمل رئيس النادي على اخذ آراء الإخوة من ذوي الخبرة والاختصاص في		

						النادي قبل اتخاذ القرار	
غير معنوي		3.266	4	11		يمتلك رئيس النادي المهارات الكافية لإقناع العاملين في النادي	11

ت	الفقرات	عدد الخبراء	أوافق	لا أوافق	كا 2	قيمة كا الجدولية	الدالة المعنوية
السلوك الريادي والتدريب							
1	يوفر رئيس النادي دورات تدريبية أو إدارية لتطوير مهارات العاملين	15	12	3	5.4	3.84	معنوي
2	يحفز رئيس النادي العاملين بالنادي على تبادل الخبرات فيما بينهم		14	1	11.266		معنوي
3	يعمل على المشاركة بالدورات الإدارية والبدنية التطويرية		12	3	5.4		معنوي
4	يوفر رئيس النادي للعاملين فرص التعلم واكتساب المهارات الجديدة في مجال العمل		13	2	8.066		معنوي
5	يحرص رئيس النادي إلى قبول الأفكار الجديدة		12	3	5.4		معنوي
6	يحرص رئيس النادي على توفير الإمكانيات لتطبيق الأفكار الريادية والإبداعية		14	1	11.266		معنوي
7	اعمل على امتلاك مهارات لا يمتلكها الآخرون		11	4	3.266		غير معنوي
8	أحاول التعرف على جميع التجارب الناجحة للأندية الأخرى ونقلها	15	15	0	15	3.84	معنوي
9	لا تساعد الحوافز والمكافآت		11	4	3.266		غير معنوي

						على تطوير سلوك العاملين	
معنوي	3.84	11.266	1	14	15	يقدر رئيس النادي أدائي الريادي بشكل كبير	10
معنوي		8.066	2	13		انجاز الأعمال المناطة لي بأسلوب متطور	11
معنوي		8.066	2	13		اقترح أساليب جديدة لأداء العمل رغم المخاطر المترتبة عليه	12

ت	الفقرات	عدد الخبراء	أوافق	لا أوافق	كا 2	قيمة كا الجدولية	الدلالة المعنوية
القوة والمرونة							
1	يفوضني رئيس النادي بالإعداد للاجتماعات الدورية مع العاملين	15	13	2	8.066	3.84	معنوي
2	يفوضنا رئيس النادي الاتصالات بالأندية الأخرى		12	3	5.4		معنوي
3	تكفل القوانين في النادي العمل بحرية		15	0	15		معنوي
4	يستطيع العاملون الوصول بحرية إلى أصحاب القرار وشرح مواقفهم بلا صعوبة		11	4	3.266		غير معنوي
5	لا يهتم رئيس النادي في إيجاد حرية التعبير داخل النادي	15	14	1	11.266	3.84	معنوي
6	يحرص رئيس النادي على إرساء نظام فعال يعمل على تقدير العاملين المبدعين		13	2	8.066		معنوي
7	يفوضني رئيس النادي بمتابعة أسباب الفشل لدى العاملين وطرحها بشفافية		13	2	8.066		معنوي
8	يفوضني رئيس النادي بوضع جداول للدورات التدريبية		14	1	11.266		معنوي
9	اعبر عن آرائي ولو كانت مخالفة		10	5	1.666		غير معنوي

						لرئيس النادي	
معنوي		5.4	3	12		إبداء الاهتمام بآراء العاملين التي تخالف رأيي للاستفادة منها	10
معنوي	3.84	8.066	2	13	15	أحرص على قبول الأفكار الجديدة من العاملين	11

الفقرات المعدلة (13 ب)

المجال	تسلسل الفقرة	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
تفويض الصلاحيات	2	تفوض الهيئة الإدارية رئيس النادي بسلطات كافية لانجاز مهام وظيفته	توكل الهيئة الادارية رئيس النادي السلطات الكافية للقيام بمهام عمله
العمل الجماعي وتحديد المهام	2	يراقب رئيس النادي سير العمل بصورة مباشرة	يتابع رئيس النادي خطوات العمل في النادي بصورة مباشرة
السلوك الريادي والتدريب	12	اقترح أساليب جديدة لأداء العمل رغم المخاطر المترتبة عليه	اطرح افكار واساليب جديدة لاداء العمل رغم الصعوبات التي تواجهها

الفقرات المنقولة (13 ج)

المجال	تسلسل الفقرة	الفقرة	تنقل الى المجال
القوة والمرونة	8	يفوضني رئيس النادي بوضع جداول للدورات التدريبية	تفويض الصلاحيات

تبين ان الجدول رقم (13 أ - ب - ج) الذي شمل على فقرات مقياس التمكين الاربي ان هناك (40) فقرة من مجموع (45) فقرة حققت دلالة معنوية ، كون قيمة (كا²) المحسوبة اكبر من الجدولية الى (كا²) والبالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) وتم استبعاد (5) فقرات وهي الفقرة (1) من مجال تفويض الصلاحيات، والفقرة (11) من مجال العمل الجماعي وتحديد المهام، والفقرة (7-9) من مجال السلوك الريادي والتدريب، والفقرة (4-9) من مجال القوة والمرونة كما مبين الجدول (12-12-أ)، حيث ان قيمتها المحسوبة ادنى من الجدولية ولذلك حققت دلالة غير معنوية وتعديل الفقرة (2) من مجال تفويض الصلاحيات ، وتعديل الفقرة (2) من مجال العمل الجماعي وتحديد المهام، وتعديل الفقرة (12) من مجال السلوك الريادي والتدريب كما مبين في الجدول (12 - ب) ، ونقل الفقرة (8) من مجال القوة والمرونة الى مجال تفويض الصلاحيات كما مبين في الجدول (13 - ج) اعلاه، وبعد الاطلاع على اراء الخبراء في الاستبانة وما اشارو به من ملاحظات وتعديلات على فقرات المقياس قام الباحث باخذ ما ابدوا به الخبراء من اعادة صياغة الفقرات وتعديلها.

2-4-2-5 إعداد تعليمات الإجابة عن مقياس التمكين الإداري :

إن إعداد التعليمات الخاصة بالمقياس تبين للمستجيب طريقة الإجابة عن عباراته ، وراعى في إعداد هذه التعليمات أن تكون واضحة وبسيطة ومفهومة وللوضوح اكثر تضمنت التعليمات عن كيف تتم الإجابة عن فقرات المقياس . وأوضح في التعليمات أن المهم الإجابة بما يلائم متطلبات المستجيب فعلاً أي التي تنطبق على عمل المستجيب فعلاً ، وضرورة الإجابة عن

جميع فقرات المقياس بكل صراحة ودقة وستحظى الإجابة بالسرية التامة لأغراض البحث العلمي ، وأعد الباحث تعليمات للمقياس وهي كالآتي :

- 1- أن تقرأ كل عبارة بدقة وعناية ، ليتضح مضمونها جيداً قبل الإجابة عنها .
 - 2- اختيار بديل واحد لكل عبارة .
 - 3- أن تكون الإجابة عن جميع عبارات المقياس ولا يجوز ترك عبارة من دون إجابة .
 - 4- لا تتوقف كثيراً عند الإجابة عن عبارات المقياس .
 - 5- أن تكون إجابة مشرفي ولاعب الفريق الرياضي معبرة عما يلاحظه في أداء رئيس الهيئة الإدارية للنادي
- 2-4-3 التجربة الاستطلاعية لمقياس التمكين الإداري :

لأعداد مقياس على درجة عالية من الدقة وللتحقق من مدى وضوح التعليمات ، وفهم العبارات والكلمات من المجيبين ، فضلاً عن التعرف على طريقة الإجابة في الورقة ، وحساب الوقت المستغرق للإجابة ، كان لابد من تجريب المقياس بإجراء تجربة استطلاعية والتي تعد (تجربة مصغرة تطبق على عينة صغيرة من نفس مجتمع البحث تجري في ظروف مشابهة لظروف التجربة الرئيسية) (5).

إذا كان الغرض من إجراء التجربة الاستطلاعية هو :

- 1- التعرف على الصعوبات التي تواجه الباحث في أثناء التجربة الأساسية .
- 2- الوقت المستغرق لتسليم الاستمارات واستلامها .
- 3- معرفة مدى استيعاب المستجيبين لفقرات المقياس .
- 4- التعرف على مدى وضوح العبارات للتأكد من سلامة لغتها .
- 5- دور فريق العمل المساعد.

طبق المقياس على عينة استطلاعية وبالغة (20) فرداً من (نادي السدة في بابل) و (نادي العراق في كربلاء المقدسة) ، يوم الحد والاثني الموافق 16-17/2/2020 ، وطلب منهم قراءة التعليمات والعبارات ، والاستفسار عن أي غموض والاشارة للصعوبات التي تواجههم أثناء الإجابة حول فقرات المقياس ، وبعد الانتهاء من التطبيق اتضح أن التعليمات واضحة والعبارات مفهومة من المجيبين ، واتضح أن متوسط الوقت المستغرق للإجابة عن المقياس (10) دقيقة ضمن مدى أعلى وقت (20) دقيقة وأقل وقت (15) دقيقة ، وبذلك أصبح المقياس بتعليماته وفقراته الـ (40) جاهزة للتطبيق وذلك من أجل التحليل الإحصائي للفقرات.

2-4-4-2 تطبيق مقياس التمكين الإداري على عينة الأعداد :

إن الغاية من تطبيق فقرات المقياس على عينة الأعداد لتحليلها إحصائياً واختيار الصالحة منها واستبعاد غير الصالحة استناداً إلى قدرتها التمييزية أساليب وهي (التحليل الأولي لفقرات المقياس والمجموعتين الطرفيتين) تمهيداً لتهيئة الصيغة النهائية للمقياس قبل استخراج مؤشرات الصدق والثبات ، وطبق المقياس على عينة الأعداد والبالغ عددهم (200) ، وأكد الباحث ضرورة قراءة التعليمات والفقرات بدقة والإجابة بصدق وأمانة عن جميع فقرات المقياس ، وذلك في المدة من يوم الخميس الموافق (2020/2/20) إلى يوم الثلاثاء الموافق (2020/3/10).

2-4-2-4-1 موضوعية الاستجابة لمقياس التمكين الإداري :

(1) حيدر عبد الرضا الخفاجي : مصدر سبق ذكره ، ص 177 .

استخدم الباحث أسلوب تكرار مجموعة من الفقرات ؛ لانه أكثر شيوعاً ، وهو من الأساليب المستخدمة في الكشف عن موضوعية الاستجابة عن فقرات المقياس ، إذ قام الباحث باختبار (3) فقرات من مقياس التمكين الاداري ، ثم صاغ (3) فقرات مغايرة إلى حد ما في تغيير الألفاظ بواقع فقرة واحدة لكل مجال ولثلاثة مجالات ، فأصبح المقياس يتكون من (40) فقرة أصلية و(3) فقرات مكررة بأسلوب مغاير للفقرة الأصلية أي المجموع الكلي (43) فقرة علماً أن درجة الفقرات المكررة غير محسوبة ضمن الدرجة الكلية للاستمارة التي ستكون فقراتها الأصلية (40) فقرة ، والجدول (14) يبين عدد أرقام الفقرات المكررة والأصلية في مقياس التمكين الاداري

الجدول (14) الفقرات الأصلية والمكررة لمقياس التمكين الاداري

ت	الفقرة الأصلية	ت	الفقرة المكررة	المجال
2	تثق الهيئة الإدارية في قدرتي على أداء المهام الموكلة لي	41	تعتمد الهيئة الادارية على قدراتي للقيام بمهام العمل	تفويض الصلاحيات
16	يدعم رئيس النادي العمل الجماعي	42	يعمل رئيس النادي على دعم العمل الجماعي	العمل الجماعي وتحديد المهام
40	احرص على قبول الأفكار الجديدة من العاملين	43	يهتم رئيس النادي على قبول الأفكار الجديدة من العاملين	القوة والمرونة

ولتحقيق موضوعية الاستجابة اتخذ الباحث الإجراءات الآتية⁽⁶⁾ :

- استخراج الفرق بين الدرجتين (الأصلية - والمكررة) للفقرات المتشابهة في كل استمارة.
- استخراج الفروق المطلقة بين هذه الدرجات لكل فرد من أفراد العينة.
- استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجاميع هذه الفروق المطلقة.
- جمع الوسط الحسابي والانحراف المعياري ؛ لغرض إيجاد الدرجة المحكية التي تقبل عندها أو من دونها إجابات أي فرد من أفراد العينة.

فقد تم حساب درجات الدقة لـ (200) استمارة فيها وقد تراوح مدى درجات الدقة (0-9) بمتوسط حسابي (2.28) وانحراف معياري (2.19) في حين بلغت الدرجة المحكية (4.47) درجة الناتجة من حاصل جمع الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات الدقة . ولم تستبعد أي استمارة وذلك لعد بلوغ أي استمارة درجة اعلى من الدرجة المحكية وبذلك تم الإبقاء على (200) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي .

2-4-5 طريقة تصحيح مقياس التمكين الاداري :

إن عملية تصحيح المقياس تكون بوضع درجة مناسبة لكل فقرة وحسب إجابة المستجيب عن طريق مفتاح التصحيح الذي هو " الأداة التي يكشف بها الفاحص عن الإجابات التي تدل على وجود النتيجة التي تقاس " ⁽⁷⁾، ولكي نعرف إجابات مشرفي ولاعبى الفرق عن مقياس التمكين الاداري استعمل الباحث مفتاح التصحيح (5-1) المعد لهذا الغرض وتم حساب الدرجة الكلية على أساس مجموع أوزان الإجابات عن فقرات المقياس وبالدرجة (40) فقرة ، إذ اعطيت الدرجات لبدائل الإجابة كما

(1) عبد المجيد سيد احمد وآخرون : علم النفس التربوي ، ط3، الرياض ، مكتبة العبيكان ، 2000 ، ص77 .

(7) صلاح الدين محمود علام : المقياس والتقويم التربوي والنفسى (أساسياته وتطبيقاته واتجاهاته المعاصرة ، القاهرة ، دار الفكر العربى ، 2000 ، ص184 .

يأتي : (بدرجة كبيرة جدا 5 درجة) ، (بدرجة كبيرة 4 درجة) ، (بدرجة متوسطة 3 درجة) ، (بدرجة قليلة 2 درجة) ، (بدرجة قليلة جدا 1 درجة) ، وبهذا فإن أعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (200) وأدنى درجة تحصل عليها (40) ؛ وجمعت هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لكل مجال ومن ثم الدرجة الكلية لكل استمارة باستعمال مفتاح التصحيح المعد لذلك .أما الدرجة الكلية العليا التي حصلت عليها العينة هي (200) وأدنى درجة هي (68) ، وبمتوسط حسابي مقداره (143.845) درجة ، وانحراف معياري (23.775) ، والجدول (15) يُبين التوزيعات التكرارية لهذه الدرجات

الجدول (15)

فئات الدرجات وتكراراتها والنسبة المئوية لعينة اعداد مقياس التمكين الاداري

فئات الدرجات	التكرارات	النسبة المئوية
111-101	8	4
123-112	15	7.5
135-124	23	11.5
147-136	50	25
159-148	48	24
171-160	34	17
183-172	16	8
199-184	6	3
المجموع	200	%100
الوسط الحسابي	148.485	
الوسيط	149	
المنوال	140	
الانحراف المعياري	19.134	
الالتواء	0.103	
التفلطح	0.291	

2-4-2 التحليل الإحصائي لمقياس التمكين الاداري :

ان الهدف من التحليل الإحصائي هو حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس حيث يشير الاتساق الداخلي إلى مدى تجانس الفقرات في قياسها للصفة ، أي أن تحليل الفقرات يعني بقاء الفقرات الجيدة في الاختبار " (1) ، وأشار المختصون في القياس إلى أن الخصائص القياسية لفقرات المقاييس تمثل أهمية كبيرة بزيادة قدرة هذه المقاييس على قياس ما وضعت لقياسه فعلاً وأنه لا يقل أهمية عن الخصائص القياسية للمقياس نفسه ؛ لأنّ الخصائص القياسية للمقياس تعتمد إلى حد كبير على خصائص فقراته " (2) ، وتابع الباحث أسلوبين في تحليل فقرات مقياس التمكين الاداري وهما القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) ومعامل الاتساق الداخلي

(1) مطانيوس ميخائيل : القياس والتقويم في التربية الحديثة ، ط1 ، دمشق ، منشورات جامعة دمشق ، 1999 ، ص25 .

(2) محمود منسي وحامد عبد الحليم : قراءات في علم النفس ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، 1988 ، ص127.

2-4-2-6-1 القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) :

لكي يتم الكشف عن القدرة التمييزية لفقرات مقياس التمكين الاداري استخدم الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين ، إذ يعد هذا الأسلوب من الأساليب الجيدة لتمييز الفقرات ، وتحقق الباحث من قدرة الفقرة على التمييز هذا الأسلوب من طريق عينة التحليل الإحصائي البالغة (200) استمارة ، ولحساب القدرة التمييزية للفقرات ، اتبع الباحث الخطوات الآتية :

- ترتيب الدرجات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة في المقياس .
- تعيين ما نسبته (27%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا و (27%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا ، لأن هذه النسبة تحقق مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز ، إذ بلغ عدد الاستثمارات عند كل مجموعة (54) استمارة ، واستبعاد نسبة (46%) الوسطى وعددهن (92) استمارة .

إذ يذكر (كيلي، Kelly) بأنه عند تحليل مفردات الاختبار يجب الاعتماد على (27%) من الأفراد في كل مجموعة من المجموعتين الطرفيتين واستبعاد نسبة (46%) الوسطى ؛ لأن هذه النسبة تعطي أكبر حجم وأقصى تمايز ممكن ، ومن الجدير بالذكر هنا هو أن هذه النسبة تكون عند عدد عينة بناءً بحدود (100) فرد تقريباً أما إذا قل عن ذلك فيمكن اعتماد نسبة تصل إلى (33%)⁽⁸⁾ . حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس البالغة (40) فقرة الاختبار الثاني (t-test) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وعدت القيمة التائية دالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات ، والجدول (16) يبين نتائج الاختبار لجميع الفقرات

الجدول (16)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين الدنيا والعليا والقيمة التائية المحسوبة والدلالة الاحصائية لمقياس التمكين الاداري

تسلسل الفقرة بالمقياس	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		قيمة (t) المحسوبة	sig	قوة الفقرة التمييزية
	ع	س-	ع	س-			
1	0.884	3.500	0.815	4.425	5.656	0.000	مميزة
2	0.893	3.351	0.877	4.277	5.432	0.000	مميزة
3	0.926	3.500	0.740	4.407	5.623	0.000	مميزة
4	0.845	3.037	1.139	3.944	4.698	0.000	مميزة
5	0.989	3.037	0.869	4.129	6.093	0.000	مميزة

(1) عامر سعيد الخيكاني وايمان هاني الجبوري : الاستخدامات العملية للاختبارات والمقاييس النفسية الرياضية ، النجف الاشرف ، دار الضياء للطباعة ، 2016 ، ص 67 .

تسلسل الفقرة بالمقياس	المجموعة الدنيا	المجموعة العليا	قيمة (t)	sig	قوة الفقرة
-----------------------------	-----------------	-----------------	----------	-----	------------

6	3.037	1.098	4.074	1.078	4.950	0.000	مميزة
7	3.259	1.049	4.185	1.065	4.550	0.000	مميزة
8	3.407	0.858	4.000	1.132	3.064	0.003	مميزة
9	2.888	1.003	4.203	1.034	6.704	0.000	مميزة
10	3.000	1.149	4.074	1.179	4.793	0.000	مميزة
11	3.018	1.266	4.259	1.168	5.292	0.010	مميزة
12	3.277	1.053	4.500	0.636	7.295	0.000	مميزة
13	3.092	1.137	4.277	0.855	6.119	0.000	مميزة
14	3.370	1.170	4.351	0.827	5.031	0.000	مميزة
15	3.259	1.102	4.314	0.907	5.433	0.000	مميزة
16	3.537	1.058	4.518	0.818	5.390	0.000	مميزة
17	3.259	0.955	4.351	0.827	6.352	0.000	مميزة
18	3.111	1.110	4.463	0.745	7.429	0.000	مميزة
19	3.314	1.194	4.425	0.837	5.595	0.000	مميزة
20	3.333	1.115	4.370	0.875	5.374	0.000	مميزة

			ع	س-	ع	س-	
مميزة	0.000	7.883	0.587	4.648	1.192	3.222	21
مميزة	0.000	7.941	0.720	4.500	0.959	3.203	22
مميزة	0.000	8.695	0.841	4.500	0.989	2.963	23
مميزة	0.000	8.716	0.853	4.370	1.016	2.796	24
مميزة	0.000	5.986	0.883	4.222	0.979	3.148	25
مميزة	0.000	8.764	0.794	4.518	1.053	2.944	26
مميزة	0.002	6.130	0.930	4.240	0.984	3.111	27
مميزة	0.000	5.542	0.815	4.425	1.168	3.351	28
مميزة	0.015	4.369	1.078	4.074	1.122	3.148	29
مميزة	0.000	6.339	0.850	4.351	1.133	3.129	30
مميزة	0.000	6.817	0.863	4.500	1.271	3.074	31
مميزة	0.000	7.971	0.745	4.537	1.164	3.037	32
مميزة	0.000	7.432	0.681	4.370	0.998	3.148	33
مميزة	0.000	8.102	0.907	4.314	1.102	2.740	34
مميزة	0.000	9.495	0.743	4.296	0.983	2.703	35
مميزة	0.000	7.025	0.956	4.092	0.933	2.814	36
مميزة	0.000	6.821	0.786	4.203	1.080	2.963	37
مميزة	0.000	6.764	1.016	4.148	1.114	2.759	38
مميزة	0.000	5.091	0.998	3.944	1.078	2.925	39
مميزة	0.001	3.424	1.217	3.629	1.021	2.888	40

2-4-2-6-2 معامل الاتساق الداخلي :

يستخدم معامل الاتساق الداخلي ليبين مدى تجانس الفقرات في قياسها للظاهرة المقاسة وتستعمل هذه الطريقة لتمييزها بالآتي⁽¹⁾:

- تقدم لنا مقياساً متجانساً في فقراته ، إذ تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيس المقياس ككل .
- القوة التمييزية للفقرة تكون مشابهة لقدرة المقياس التمييزية .
- القدرة على إبراز الترابط بين فقرات المقياس .

واستخرج الباحث قيمة هذا المؤشر معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ، ودرجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه ، ودرجة المجال بدرجة المقياس الكلي لجميع أفراد العينة البالغ عددهم (200) ، والتأكد من الاتساق الداخلي من طريق الآتي :

أولاً : علاقة الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس :

ت	قيمة الارتباط	Sig	الدالة المعنوية	ت	قيمة الارتباط	sig	الدالة المعنوية
1	0.405	0.000	معنوية	21	0.502	0.000	معنوية
2	0.398	0.000	معنوية	22	0.492	0.000	معنوية
3	0.368	0.000	معنوية	23	0.574	0.000	معنوية
4	0.364	0.000	معنوية	24	0.579	0.000	معنوية
5	0.408	0.000	معنوية	25	0.429	0.000	معنوية
6	0.383	0.000	معنوية	26	0.544	0.000	معنوية
7	0.364	0.000	معنوية	27	0.453	0.000	معنوية
8	0.306	0.000	معنوية	28	0.480	0.000	معنوية
9	0.476	0.000	معنوية	29	0.353	0.000	معنوية
10	0.429	0.000	معنوية	30	0.483	0.000	معنوية
11	0.434	0.000	معنوية	31	0.466	0.000	معنوية
12	0.553	0.000	معنوية	32	0.512	0.000	معنوية
13	0.438	0.000	معنوية	33	0.485	0.000	معنوية
14	0.414	0.000	معنوية	34	0.546	0.000	معنوية
15	0.396	0.000	معنوية	35	0.540	0.000	معنوية
16	0.390	0.000	معنوية	36	0.501	0.000	معنوية

(1) عامر سعيد الخيكاني وإيمن هاني الجبوري : مصدر سبق ذكره ، ص 69 .

معنوية	0.000	0.454	37	معنوية	0.000	0.454	17
معنوية	0.000	0.448	38	معنوية	0.000	0.514	18
معنوية	0.000	0.388	39	معنوية	0.000	0.410	19
معنوية	0.001	0.242	40	معنوية	0.000	0.399	20

للحصول على هذا المؤشر استعمل معامل ارتباط (بيرسون) من أجل التحقق من الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط بين درجات أفراد العينة البالغ عددهم (200) على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على المقياس ، باستعمال الحقيبة الاحصائية (spss) والجدول (17) يُبين معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والمجموع الكلي للمقياس.

الجدول (17)

معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجموع الكلي لمقياس التمكين الاداري والدلالة الاحصائية
ثانياً : علاقة الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال :

وهو من الأساليب التي يمكن من خلال حساب الاتساق الداخلي ، فهو يعمل على إيجاد معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه بعد حساب معامل ارتباط بيرسون بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال . وتأكد الباحث من دلالة معنوية الارتباط باستعمال اختبار (spss) بين درجات أفراد العينة البالغ عددهم (200) على كل فقرة وبين الدرجة الكلية للمجال التي تنتمي اليه في مقياس التمكين الاداري، والجدول (18) يُبين ذلك
يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه لمقياس التمكين الاداري

اسم المجال	تسلسل الفقرة الكلي بالمجال	معامل الارتباط	sig	الدلالة
تفويض الصلاحيات	1	0.413	0.000	معنوية
	2	0.479	0.000	معنوية
	3	0.425	0.000	معنوية
	4	0.613	0.000	معنوية
	5	0.478	0.000	معنوية
	6	0.708	0.000	معنوية
	7	0.604	0.000	معنوية
	8	0.602	0.000	معنوية
	9	0.598	0.000	معنوية
	10	0.688	0.000	معنوية
	1	0.508	0.000	معنوية

معنوية	0.000	0.666	2	العمل الجماعي وتحديد المهام
معنوية	0.000	0.624	3	
معنوية	0.000	0.628	4	
معنوية	0.000	0.644	5	
معنوية	0.000	0.593	6	
معنوية	0.000	0.567	7	
معنوية	0.000	0.631	8	
معنوية	0.000	0.623	9	
معنوية	0.000	0.619	10	

معنوية	0.000	0.623	1	السلوك الريادي والتدريب
معنوية	0.000	0.641	2	
معنوية	0.000	0.637	3	
معنوية	0.000	0.727	4	
معنوية	0.000	0.511	5	
معنوية	0.000	0.616	6	

معنوية	0.000	0.591	7	
معنوية	0.000	0.601	8	
معنوية	0.000	0.523	9	
معنوية	0.000	0.586	10	
معنوية	0.000	0.671	1	القوة والمرونة
معنوية	0.000	0.586	2	
معنوية	0.000	0.580	3	
معنوية	0.000	0.710	4	
معنوية	0.000	0.644	5	
معنوية	0.000	0.623	6	
معنوية	0.000	0.628	7	
معنوية	0.000	0.572	8	
معنوية	0.000	0.475	9	
معنوية	0.000	0.420	10	

ثالثاً : علاقة الارتباط بين درجات المجالات ودرجة المجموع الكلي للمقياس :
إن إيجاد هذا النوع عن طريق استعمال معامل ارتباط (بيرسون) بين الدرجة الكلية للمجال الواحد والدرجة الكلية لمقياس التمكين الإداري. وتبين أن جميع المجالات دالة إحصائياً ، والجدول (19) يبين ذلك .

الجدول (19) علاقة الارتباط بين درجات مجالات مقياس التمكين الإداري والدرجة الكلية للمقياس

ت	اسم المجال	درجة الارتباط	sig
1	تفويض الصلاحيات	0.689	0.000
2	العمل الجماعي - تحديد المهام	0.722	0.000
3	السلوك الريادي والتدريب	0.808	0.000
4	القوة والمرونة	0.774	0.000

2-4-2-7 الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين الإداري :

يُعد حساب الخصائص القياسية السيكومترية من المستلزمات الأساسية للمقاييس ، وكلما زادت أدلة هذه الخصائص المحسوبة للمقاييس التي تؤثر دقته وقدرته على قياس ما أعد لقياسه ، أمكن الوثوق به أكثر في قياس الخاصية أو السمة التي أعد لقياسها ، ومن أهم هذه الخصائص القياسية المهمة للمقياس التي اتفق عليها المختصون في القياس خاصيتها الصدق والثبات ، إذ تعتمد عليها دقة البيانات أو الدرجات التي نحصل عليها من المقاييس ⁽⁹⁾ . وهما :

1- صدق المقياس :

يعد الصدق من الخصائص الأساسية للمقاييس ، إذ يبين قدرتها على وصف ما وضعت من أجل قياسه فالصدق يتعلق بالهدف الذي يتم اعداد المقياس على أساسه ⁽¹⁰⁾ ، واعتمد الباحث على نوعين من الصدق للتأكد من صدق مقياس التمكين الإداري وهما :

أ- الصدق الظاهري (صدق الخبراء) :

يمثل الشكل العام للاختبار أو مظهره الخارجي من حيث مفرداته وموضوعيته ووضوح تعليماته ⁽¹¹⁾ ، وتحقق هذا النوع من الصدق عندما عُرض مقياس التمكين الإداري بفقراته وبدائله وتعليماته على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية والاختبار والقياس واللقاءات مع السادة الخبراء لإقرار صلاحية فقرات المقياس المرشحة للاستعمال.

ب- صدق التكوين الفرضي :

(1) عامر سعيد الخيكاني وأيمن هاني الجبوري : مصدر سبق ذكره ، ص 195 .

(10) وهيب مجيد الكبيسي : القياس النفسي بين النظرية والتطبيق ، ط 1 ، بيروت ، العالمية المتحدة ، 2010 ، ص 33 .

(11) علي سموم الفرطوسي وآخرون : القياس والاختبار والتقييم في المجال الرياضي ، بغداد ، مطبعة المهيم ، 2015 ، ص 200-201 .

يبين الصدق التكويني الفرضي العلاقة بين نتائج الاختبارات والمقاييس وبين المفهوم النظري الذي يهدف الاختبار لقياسه (12) ، وتحقق الباحث من هذا الصدق في مقياس التمكين الإداري من طريق التحليل الإحصائي لفقرات المقياس وذلك من طريق إيجاد معاملات التمييز بواسطة المجموعتين الطرفيتين ، والاعتماد عليه لإبقاء الفقرات ذات التمييز العالي والجيد والمقبول ، ومن طريق استخراج تمييز الفقرات وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وعلاقة الفقرة بالمجال

2- ثبات المقياس :

يشير الثبات إلى اتساق الدرجات التي يحصل عليها نفس الأشخاص عندما يُعاد اختبارهم بنفس الاختبار في وقتين مختلفين ، أو بمجموعتين مختلفتين من المفردات المتكافئة ، أو في ضوء ظروف اختبارية لمتغير آخر ، وينطوي هذا المفهوم للثبات على حساب (خطأ القياس) لدرجة واحدة ، والتي بواسطتها بإمكاننا التنبؤ بمدى التذبذب المحتمل حدوثه في درجة واحدة للفرد نتيجة لعوامل صُدفة غير موائمة أو غير معلومة (13). ومن أجل التحقق من ثبات المقياس استعمل الباحث طريقة

أ- طريقة التجزئة النصفية: وهي الطريقة التي يمكن الحصول فيها على درجتين لكل شخص ، ويكون بتقسيم الاختبار على نصفين متكافئين ، وتزودنا هذه الطريقة لمقياس اتساق فيما يتعلق بمعاينة المحتوى (14). ولكي يتم التحقق من هذه الطريقة جزأً الباحث فقرات المقياس إلى فقرات فردية وأخرى زوجية ، وحسب تباين الفقرات الفردية والزوجية وأخضعها لمعامل (F) التباين للتأكد من تجانس النصفين ، إذ قارنت القيمة المحسوبة والبالغة (1.059) بالقيمة الجدولية البالغة (1.389) عند درجتي حرية (199-199) ومستوى دلالة (0.05) وتبين عدم دلالتها الإحصائية ، وهذا يعني تجانس تباين الفقرات الفردية والزوجية ، بعدها حسب معامل ارتباط (بيرسون) ، إذ بلغ معامل الثبات نصف الاختبار (0.838) ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار طبق معادلة (سيبرمان - براون) ، إذ بلغ معامل الثبات (0.849) وهي قيمة عالية تدل على ثبات المقياس .

ب- طريقة الفاكرونيباخ:

استخدم الباحث هذه الطريقة ليتمكن من معرفة مدى ثبات مقياس التمكين الإداري ويسمى هذا النوع التجانس الداخلي ما بين الفقرات والذي يكون دالا على قوة الارتباط بينها وإذا كانت جميع الفقرات تقيس فعلا الصفة نفسها فيجب ان تكون مترابطة مع بعضها وان معدل الارتباط الداخلي للفقرات هو الذي يحدد معامل الفا .

وتم تطبيق المعادلة على مشرفي ولاعبي عينة الاعداد في مقياس التمكين الإداري والبالغ عددهم (200) مشرفا ولاعبا والاعتماد على (200) استمارة من اصل (200) استمارة باستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) فبلغ معامل الثبات (0.895)

2-5 الوسائل الإحصائية المستعملة في البحث :

استعمل الباحث الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات واستعملت في المواضيع الآتية :

1- اختبار مربع (كا²)

2- الوسط الحسابي

3- الانحراف المعياري

4- الخطأ المعياري

(12) صلاح الدين محمود علام : مصدر سبق ذكره ، ص 215 .

(13) أن أنستاسي وسوزانا أورينا : القياس النفسي ، ترجمة (صلاح الدين محمود علام) ، ط 1 ، عمان ، دار الفكر ناشرون وموزعون ، 2015 ، ص 113 .

(14) أن أنستاسي وسوزانا أورينا : المصدر السابق نفسه ، ص 126 .

- 5- المنوال
- 6- معامل سبيرمان - براون
- 7- تحليل التباين الاحادي
- 8- اختبار (F) للتجانس
- 9- اختبار (t) لعينتين مستقلتين متساويتين بالعدد
- 10- معامل التفلطح
- 11- معامل الالتواء
- 12- معامل الارتباط البسيط

3- عرض وتحليل ومناقشته النتائج:

3-1 عرض النتائج وفق اهداف البحث وعلى النحو الاتي:

- 1- ان الهدف الثاني هو اعداد مقياس التمكين الاداري لدى رؤساء الاندية الرياضية في محافظات الفرات الاوسط وتم تحقق هذا الهدف في ضوء اجراءات اعداد المقياس التي تمت الاشارة اليه في الفصل الثالث
- 2- الهدف الثاني هو التعرف على واقع التمكين الاداري لدى رؤساء الاندية الرياضية في محافظات الفرات الاوسط لمقياس التمكين الاداري لدى رؤساء الاندية الرياضية في محافظات الفرات الاوسط يتبين من الجدول (24) أن الوسط الحسابي للتمكين الاداري للأندية الرياضية بلغ (148.485)، والوسيط (149)، والانحراف المعياري (19.134)، وبلغ معامل الالتواء (0.103)، وبعد مقارنة الوسط الحسابي مع الوسط الفرضي البالغ (120) تبين أن العينة تتمتع بتمكين اداري ولديها الرغبة والاستعداد لتطبيق التمكين الاداري وبالمستوى المطلوب.
- نستنتج من ذلك ان رؤساء الاندية الرياضية يتمتعون بتمكين اداري .

3-2 عرض نتائج مقياس التمكين الاداري وتحليلها ومناقشتها :

3-2-1 عرض نتائج الدرجة الكلية لمقياس التمكين الاداري وتحليلها:

- يعرض الباحث نتائج استجابات مقياس التمكين الاداري للأندية الرياضية بالفرات الاوسط كليا ومن ثم تفصيلياً لتحقيق أهداف الدراسة وكما مبين بالجدول (24)

نتائج الدرجة الكلية لمقياس التمكين الاداري

المقياس	عدد العينة	عدد العبارات	الدرجة الكلية للمقياس	الوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	الوسط الفرضي
التمكين الاداري	200	40	200	148.485	149	19.134	0.103	120

- يبين الجدول (24) أن الوسط الحسابي للتمكين الاداري للأندية الرياضية بلغ (148.485)، والوسيط (149)، والانحراف المعياري (19.134)، وبلغ معامل الالتواء (0.103)، وبمقارنة الوسط الحسابي مع الوسط الفرضي للمقياس يتبين

الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي مما يدل على أن العينة لديها الرغبة والاستعداد لتطبيق التمكين الاداري وبالمستوى المطلوب

3-2-2 عرض نتائج مستوى مقياس التمكين الاداري وتحليلها حسب الرقعة الجغرافية :

يعرض الباحث نتائج مستوى المحافظات لمقياس التمكين الاداري لأندية الفرات الاوسط وكما مبين في الجدول(25)

جدول(25)

يبين المعالم الاحصائية لمقياس التمكين الاداري حسب الرقعة الجغرافية

يبين الجدول (25) أن الوسط الحسابي لعينة التطبيق في نتائج محافظة بابل كان (149.91)، والانحراف المعياري (17.86)، وبلغ معامل الالتواء (0.441) وبعد مقارنة الوسط الحسابي مع الوسط الفرضي البالغ (120) الذي يبين ان الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي وهذا يدل على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم . أما الوسط الحسابي لنتائج محافظة كربلاء كان (147.74)، والانحراف المعياري (20.83)، وبلغ معامل الالتواء (0.395) وبعد مقارنة الوسط الحسابي مع الوسط الفرضي البالغ (120) الذي يبين ان الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي وهذا يدل على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم أما الوسط الحسابي لنتائج محافظة القادسية كان (146.69)، والانحراف المعياري (20.07)، وبلغ معامل الالتواء (0.554) وبعد مقارنة الوسط الحسابي مع الوسط الفرضي البالغ (120) الذي يبين ان الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي وهذا يدل على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم ، أما الوسط الحسابي لنتائج محافظة المثنى كان

ت	مقياس التمكين الاداري						الترتيب	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	مشرفين	لاعبين	المجموع	الوسط الفرضي
1	بابل	149.91	17.86	0.441	10	55	65	120						
2	كربلاء	147.74	20.83	0.395	8	39	47	120						
3	قادسية	146.69	20.07	0.554	8	40	48	120						
4	مثنى	153	15.32	0.111	5	23	28	120						
5	نجف	140.33	22.41	0.893	1	11	12	120						
	المجموع	148.48	19.13	0.103	32	168	200	120						

(153.14)، والانحراف المعياري (15.32)، وبلغ معامل الالتواء (0.111) وبعد مقارنة الوسط الحسابي مع الوسط الفرضي البالغ (120) الذي يبين ان الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي وهذا يدل على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم. أما الوسط الحسابي لنتائج محافظة النجف كان (140.48)، والانحراف المعياري (22.41)، وبلغ معامل الالتواء (0.893) وبعد مقارنة الوسط الحسابي مع الوسط الفرضي البالغ (120) الذي يبين ان الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي وهذا يدل على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم ومن خلال الرجوع الى الجدول (25) تبين انه يعطي مدلولاً بان العينة تتمتع بتمكين اداري جيد .

جدول (26)

يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة t المحتسبة لنتائج المشرفين واللاعبين على مقياس التمكين الاداري

المتغيرات	N	وسط حسابي	انحراف معياري	قيمة t	
المشرفين	32	149.97	17.92	0.106	غير معنوي
اللاعبين	168	149.60	18.51		

يبين جدول (26) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة t المحسوبة لنتائج المشرفين واللاعبين على مقياس التمكين الاداري بواقع عدد مشرفين (32) حيث بلغ الوسط الحسابي للمشرفين (149.97) وانحراف معياري (17.92) وبواقع عدد لاعبين (168) حيث بلغ الوسط الحسابي للاعبين (149.60) وانحراف معياري (18.51) وكانت قيمة (t) للمشرفين واللاعبين هي (0.106) وبعد مقارنتها مع قيمة (t) الجدولية البالغة (0.212) يتبين بان المشرفين واللاعبين لا يوجد فرق في اجاباتهم عن مقياس التمكين الاداري .

جدول (27)

يبين نتائج تحليل التباين لنتائج مقياس التمكين الاداري في محافظات الفرات الاوسط
تحليل التباين لمقياس التمكين الاداري

المتغيرات	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	Sig.	F الجدولية
التمكين	بين المجاميع	1680.594	4	420.148	1.151	0.334	2.32
	داخل المجاميع	71175.36	195	365.002			
	المجموع	72855.955	199				

الجدول (27) يُبين أن قيمة f المحسوبة والبالغة (1.151) اصغر من القيمة الجدولية والبالغة (2.32) عند درجتي حرية (195،4) ، مما يدل على أن الفروق غير معنوية . انه لا يوجد فرق بين اجابات المحافظات بالنسبة الى مقياس التمكين الاداري .

4- الاستنتاجات والتوصيات:

1-4 الاستنتاجات

في ضوء النتائج التي توصل اليها الباحث استنتج :

1- قدرة مقياس التمكين الاداري الذي تم اعداده وتطبيقه في قياس التمكين الاداري لدى

رؤساء الاندية الرياضية في محافظات الفرات الاوسط بكرة القدم .

3- يتمتع رؤساء الاندية الرياضية في محافظات الفرات الاوسط بكرة القدم بمستوى جيد الى

جيد جدا في التمكين الاداري ولا يوجد فرق كبير في الاجابات بين المشرفين واللاعبين .

4- للتمكين الاداري علاقة ارتباط طردية بسيطة مع القيادة الابتكارية ويساهم بشكل كبير في مستوى القيادة الابتكارية لدى رؤساء الاندية الرياضية في محافظات الفرات الاوسط بكرة القدم.

2-4 التوصيات

في ضوء الدراسة التي تم التوصل اليها ، يوصي الباحث بالاتي :

1- اعتماد مقياس التمكين الاداري كأداة قياس للتمكين الاداري لدى رؤساء الاندية الرياضية

في محافظات الفرات الاوسط بكرة القدم .

2- إمكانية استخدام مقياس التمكين الإداري كأداة بحث في بحوثهم ودراساتهم ذات العلاقة بعينة البحث .

3- تنمية وتعزيز التمكين الإداري لدى رؤساء الأندية الرياضية في محافظات الفرات الأوسط من خلال الدورات التطويرية .

4- ضرورة اهتمام رؤساء الأندية الرياضية بالتمكين الإداري .

المراجع والمصادر

& القران الكريم

& بندر بن محمد عبد القادر مغربي: تقويم العمل الإداري بالأندية الرياضية السعودية في ضوء متطلبات إدارة الجودة الشاملة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى ، كلية التربية قسم التربية البدنية ، 2013

& حيدر عبد الرضا الخفاجي : الدليل التطبيقي في كتابة البحوث النفسية والتربوية ، ط1 ، النجف الأشرف ، مكتبة الكلمة الطبية ، 2014 .

& صلاح الدين محمود علام : القياس والتقويم التربوي والنفسي (أساسياته وتطبيقاته واتجاهاته المعاصرة ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2000 .

& محمود منسي وحامد عبد الحليم : قراءات في علم النفس ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، 1988 .

& مطانيوس ميخائيل : القياس والتقويم في التربية الحديثة ، ط1 ، دمشق ، منشورات جامعة دمشق ، 1999 .

& وهيب مجيد الكبيسي : القياس النفسي بين النظرية والتطبيق ، ط1 ، بيروت ، العالمية المتحدة ، 2010

& أن أنستاسي وسوزانا أورينا : القياس النفسي ، ترجمة (صلاح الدين محمود علام) ، ط1 ، عمان ، دار الفكر ناشرون وموزعون ، 2015 .

& عامر سعيد الخيكاني وإيمن هاني الجبوري : الاستخدامات العملية للاختبارات والمقاييس النفسية الرياضية ، النجف الأشرف ، دار الضياء للطباعة ، 2016 .

& عبد المجيد سيد احمد وآخرون : علم النفس التربوي ، ط3، الرياض ، مكتبة العبيكان ، 2000 .

& عذر عفانة: الإحصاء التربوي والإحصاء الاستدلالي، ج1، ط2، غزة، مكتبة افاق، 2010

& علي سموم الفرطوسي وآخرون : القياس والاختبار والتقويم في المجال الرياضي ، بغداد ، مطبعة المهيمن ، 2015 .

& محمد جاسم الياسري : الأسس النظرية لاختبارات التربية الرياضية ، ط1 ، النجف الأشرف ، دار الضياء للطباعة والتصميم ، 2010 .