

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

ياسر عبد الرزاق سلطان

أ.م.د عامر حسين علي

أ.د عزيز كريم وناس

ملخص البحث باللغة العربية

أن استراتيجية تمكين العاملين قد طبقت وثبتت فعالياتها في العديد من المنظمات ودخلت دائرة التنفيذ الفعلي لبعض المنظمات في الدول النامية التي سلكت طريق الإصلاح الإداري منهاً لها إلا أنه لم يأخذ طريقها في التطبيق بالمؤسسات العراقية ومنها المؤسسات الرياضية. من هنا هدف البحث إلى التعرف على التمكين الإداري لدى رؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر مشرفي ولاعبي كرة القدم في محافظات الفرات الأوسط. وافتراض 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 المحسّن، في حين اشتمل مجتمع البحث على مشرفي ولاعبي كرة القدم في محافظات الفرات الأوسط ويبلغ عدد أفراد العينة الاستطلاعية (20) مشرفاً ولاعباً وعدد أفراد عينة التطبيق الرئيسية (200) مشرفاً ولاعباً. في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث استنتج قدرة مقاييس التمكين الإداري الذي تم إعداده 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 - مقدمة البحث وأهميته :

شهدت في العقود الأخيرة تطورات علمية وثقافية ورياضية وتكنولوجيا 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 لتمكن كوادرها الإدارية من اكتساب المهارات التي تطلبها أدوارهم الجديدة ومستقبلية. ويبعد 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 تطبيقها في الدول النامية وخاصة تلك التي توفر 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 فعالياتها في العديد من المنظمات ودخلت دائرة التنفيذ الفعلي لبعض المنظمات في الدول النامية التي سلكت طريق الإصلاح الإداري منهاً لها إلا أنه لم يأخذ طريقها في التطبيق بالمؤسسات العراقية ولم يدرج بعد في قائمة الاهتمامات والأولويات وعليه بات واضحًا للمنظمات ضرورة الأخذ بالأسلوب الفعال وإن الأندية الرياضية هي جزء لا يتجزأ من المؤسسات والمنظمات العراقية بكافة أسسها ومبادئها وبالخصوص العاملين فيها وحاجتهم إلى مفهوم إداري حديث يمثل تطلعاتهم ويحقق طموحهم ويتألهم مع المتطلبات والتطورات الحاصلة إلا وهو إستراتيجية تمكين العاملين و يكون من خلال عملية الاختيار والتدریس المطلوب بتزويد العاملين والانتماء وتطوير المهارات والقدرات والمواهب فهي في المقابل تتطلب إدارة فعالة ومن هنا تأتي أهمية البحث كون إدراك رؤساء الأندية لمعنى التمكين الإداري يعزز من مساعدة 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 الواقعية في جميع ميادينها ، ونظرًا لأهمية عملية الإصلاح التي يسعى لها كل الرياضيين والعاملين في المؤسسات الرياضية تواجهها صعوبات كثيرة ناتجة عن الوضع الرياضي المحلي واهم أوجه هذا الإصلاح تتمثل في إصلاح مجال الإدارة في المؤسسات لرياضية وتمكن 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 أطلاق 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 القيادة الإداريين لا يؤمنون بأهمية التغيير والاستفادة من التطور العلمي الحديث ومن هنا تكمن مشكلة البحث آذ أنهم يعتقدون أن ذلك يعد مصدر من مصادر الخطر الذي يهدد سلطتهم ونفوذهم فييقعون عائقاً أمام التطوير الإداري والتغيير التنظيمي . وعلى الرغم من وجود بيئة مناسبة لتطبيق التمكين الإداري في الأندية الرياضية في محافظات الفرات الأوسط لكرة القدم آلا انه 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 اهداف البحث:

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

1 - 4 فرض البحث:

يفترض الباحث :
توجد علاقة إيجابية ومحنة للتمكين الإداري لدى رؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر مشرفي ولاعبين كرة القدم في محافظات الفرات الأوسط .

1 - 5 مجالات البحث: -

- 1-5-1 المجال البشري: رؤساء الأندية الرياضية ومشرفي ولاعبين كرة القدم في محافظات الفرات الأوسط .
- 1-5-2 المجال الزماني: (2019 / 12 / 25) - (2020 / 6) .
- 1-5-3 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 أبداعي، وإعطاء العاملين فرصة للتصريف في المواقف التي ت تعرض مؤسساتهم والرقابة على النتائج التي توصلوا إليها بعد تمكينهم بالمشاركة الفعلية في إدارة المنظمات .

2-4-2 إجراءات أعداد مقياس التمكين الاداري :

بما أن أحد أهداف البحث هو اعداد مقياس لتقدير التمكين الاداري من وجهة نظر مشرفي ولاعبي كرة القدم لأندية الفرات الاوسط ، وبالنظر لعدم وجود أداة محلية تتواجد فيها الشروط المطلوبة من حيث ملائمتها لهذا البحث ، لذا قام الباحث بأعداد هذا المقياس تحقيقاً لهذا الهدف ، و لتحقيق ذلك قام الباحث باتباع الخطوات المحددة في عملية الاعداد 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 اعداد مقياس التمكين الاداري

ان الغاية من اعداد مقياس التمكين الاداري هو التعرف على مستوى التمكين الاداري لدى رؤساء الاندية الرياضية من وجهة نظر مشرفين ولاعبي كرة القدم في محافظات الفرات الاوسط.

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

لكي يتم إعداد الصيغة الأولية للمقياس يجب القيام بعدة إجراءات بدأت بعملية إعداد فقرات المقياس وتحديد أسلوب صياغة الفقرات وأسسها والمشروع 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 الاداري وإعداده :

جمعت فقرات المقياس وإعدادها من خلال الاطلاع على العديد من المصادر العلمية والدراسات الخاصة في مجال التمكين الاداري 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 الصالحيات، العمل الجماعي وتحديد المهام ، السلوك الريادي والتدريب، القوة والمرونة) ويدرك (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 افعالية 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 الاداري :

(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 المقاييس ، 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. وإن استعمال طريقة (ليكرت) من الطائق 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- سهلة 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 المقاييس ، وهي أن تحتوي الفقرة فكرة واحدة ، وان تكون لغة الفقرة بسيطة وبماشرة ، وعدم استخدام النفي أو نفي النفي في الفقرة لأن ذلك يربك المستجيب ، استعمل 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 المقاييس بعد الاتفاق عليها من السادة الخبراء والمختصين ، ويبلغت خمسة بدائل لكل فقرة والجدول (12) يبيّن ذلك .

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

فقرة	الفراء	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة جدا	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
1	5				4	3	2

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

من المؤكد ان تكون الفقرات ذات صلاحية علمية ويدرك (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 الاولية والمكونة من (45) فقرة مع مجالاته (*) على مجموعة 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 المقاييس ، 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 (اافق-لاافق) واستخدم الباحث (χ^2) للعمليات الاحصائية لاستخراج الفروق بين اجابات الخبراء . كما مبين في الجدول (13 أ - ب - ج) يبيّن الفقرات الصالحة والفقرات الغير صالحة

جدول رقم (13 أ)

⁽⁴⁾ محمد جاسم الياسري : الأسس النظرية لاختبارات التربية الرياضية ، ط1 ، النجف الأشرف ، دار الضياء للطباعة والتصميم ، 2010 ، ص163 .

الدلالة المعنوية	الدلالة المعنوية	قيمة كا الجدولية	قيمة كا الجدولية	لا أافق	أافق	عدد الخبراء	الفقرات	ت
مجال تفويض الصالحيات								
غير معنوي		3.266	2	4	11		لاتتهم التشريعات والقوانين في الأندية بتفويض السلطة	1
معنوي		11.26 6	2	1	14		تفوض الهيئة الإدارية رئيس النادي بسلطات كافية لإنجاز مهام وظيفته	2
معنوي		11.26 6	2	1	14		تنق الهيئة الإدارية في قدرتي على أداء المهام الموكلة لي	3
معنوي		8.066	2	2	13		يمارس رئيس النادي الصالحيات المفوضة إليه خلال فترة التفويض	4
معنوي		5.4	2	3	12		لاتمنعني الهيئة الإدارية المرونة المناسبة في أداء مهامي	5
معنوي		5.4	2	3	12		توفر الهيئة الإدارية للنادي الفرصة لاتخاذ القرارات باستقلالية	6
معنوي	3.84	15	2	0	15	15	تفوضني أعضاء الإدارة شراء التجهيزات الرياضية	7
معنوي		8.066	2	2	13		تفوضني الهيئة الإدارية شراء المستلزمات المكتبية	8
معنوي		11.26 6	2	1	14		تفوضني الهيئة الإدارية الإشراف على جدول الدورات	9
معنوي		15	2	0	15		تفوضني الهيئة الإدارية على متابعة المناهج التدريبية	10
معنوي		8.066	2	2	13		تفوضني الهيئة الإدارية بتوزيع الميزانية والإيرادات	11

الدلالة المعنوية	الدلالة المعنوية	قيمة كا الجدولية	قيمة كا الجدولية	لا أافق	أافق	عدد الخبراء	الفقرات	ت
------------------	------------------	------------------	------------------	---------	------	-------------	---------	---

العمل الجماعي وتحديد المهام

3.84	15	معنوي	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 بعدلة 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 بالمقترنات المقدمة من قبل زملاء العمل
		معنوي	11.266	1	14		9	يحفز على زيادة شعور العاملين بأن النجاح يحب للجميع وليس لرئيس النادي
		معنوي	15	0	15		10	يعمل رئيس النادي على اخذ آراء الاخوة من ذوي الخبرة والاختصاص في

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

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

على تطوير سلوك العاملين							
الدلالة المعنوية	قيمة كا الجدولية	كما	لا أوافق	أوافق	عدد الخبراء	الفقرات	ت
القوة والمرؤون							
معنوي	3.84	11.266	1	14	15	يقدر رئيس النادي أدائي الريادي بشكل كبير	10
معنوي		8.066	2	13		إنجاز الإعمال المناطقة لي بأسلوب متتطور	11
معنوي		8.066	2	13		اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل رغم المخاطر المتربطة عليه	12
غير معنوي		3.266	4	11		يستطيع العاملون الوصول بحرية إلى أصحاب القرار وشرح مواقفهم بلا صعوبة	4
معنوي	3.84	11.266	1	14	15	لا يهتم رئيس النادي في إيجاد حرية التعبير داخل النادي	5
معنوي		8.066	2	13		يرحص رئيس النادي على إرساء نظام فعال يعمل على تقدير العاملين المبدعين	6
معنوي		8.066	2	13		يفوضني رئيس النادي بمتابعة أسباب الفشل لدى العاملين وطرحها بشفافية	7
معنوي		11.266	1	14		يفوضني رئيس النادي بوضع جداول للدورات التدريبية	8
غير معنوي		1.666	5	10		اعبر عن آرائي ولو كانت مخالفة	9

لرئيس النادي						
معنى		5.4	3	12		ابداء الاهتمام بآراء العاملين التي تختلف رأيي للاستفادة منها
معنى	3.84	8.066	2	13	15	احرص على قبول الأفكار الجديدة من العاملين

الفقرات المعدلة (13 ب)

المجال	سلسل القference	الفترة قبل التعديل	الفترة بعد التعديل
تفويض الصالحيات	2	تفوض الهيئة الإدارية رئيس النادي السلطات الكافية بسلطات كافية لإنجاز مهام وظيفته	توكيل الهيئة الإدارية 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	اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل رغم المخاطر المرتبطة عليه	اطرح افكار واساليب جديدة لاداء العمل رغم الصعوبات التي تواجهها

الفقرات المنقوله (13 ج)

المجال	سلسل الفقرة	الفترة	تنقل الى المجال
القوة والمرونة	8	يفوضني رئيس النادي بوضع جداول للدورات التدريبية	تفويض الصالحيات

تبين ان الجدول رقم (13 أ - ب - ج) الذي شمل على فقرات مقياس التمكين الاداري ان هناك (40) فقرة من مجموع (45) فقرة حفقت دلالة معنوية ، كون قيمة (کا²) المحسوبة اكبر من الجدولية الى (کا²) وبالبالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) وتم استبعاد (5) فقرات وهي الفقرة (1) من مجال تفويض الصالحيات، والفقرة (11) من مجال العمل الجماعي وتحديد المهام، والفقرة (9-7) من مجال السلوك الريادي والتدريب، والفقرة(4-9) من مجال القوة والمرونة كما مبين الجدول (12-أ)، حيث ان قيمتها المحسوبة ادنى من الجدولية ولذلك حفقت دلالة غير معنوية وتعديل الفقرة (2) من مجال تفويض الصالحيات ، 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 الصالحيات كما مبين في الجدول (13 - ج) اعلاه، وبعد الاطلاع على اراء الخبراء في الاستبانة وما اشاروا 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 الاداري :

ان إعداد التعليمات الخاصة بالمقاييس 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 كالتالي :

1-أن تقرأ كل عبارة بدقة وعناية ، ليتضح مضمونها جيدا 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 كثيرا عند الإجابة عن عبارات المقياس .

5-أن تكون إجابة مشرفي ولاعبي الفريق الرياضي معبرة بما يلاحظه في اداء رئيس الهيئة الادارية للنادي

4-2-3 التجربة الاستطلاعية لمقياس التمكين الاداري:

لإعداد مقياس على درجة عالية من الدقة وللحصول على 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⁾.

إذ كان الغرض من إجراء التجربة الاستطلاعية هو :

1-التعرف على الصعوبات التي تواجه الباحث في أثناء التجربة الأساسية .

2-الوقت المستغرق لتسليم الاستبيانات 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 وبالبالغة (20) فردا من (نادي السدة في بابل) و (نادي العراق في كربلاء المقدسة) ، يوم الحد والاثنين الموافق 16/2/2020 ، 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 الد (40) جاهزة للتطبيق وذلك من أجل التحليل الإحصائي للفقرات.

4-2-4-2 تطبيق مقياس التمكين الاداري على عينة الاعداد :

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

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

(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 باختيار(3) فقرات من مقياس التمكين الاداري ، ثم صاغ (3) فقرات مغایرة إلى حد ما في تغيير الألفاظ الواقع فقرة واحدة لكل مجال ولثلاثة مجالات ، فأصبح المقياس يتكون من (40) فقرة أصلية و(3) فقرات مكررة بأسلوب مغایر 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) يُبيّن عدد أرقام الفقرات المكررة والأصلية في مقياس التمكين الاداري

الجدول (14) الفقرات الأصلية والمكررة لمقياس التمكين الاداري

الفقرة الأصلية	ت	الفقرة المكررة	المجال
تنق الهيئة الإدارية في قدرتي على أداء المهام الموكلة لي	2	تعتمد الهيئة الإدارية على قدراتي للقيام بمهام العمل	تفويض الصلاحيات
يدعم رئيس النادي العمل الجماعي	16	يعلم رئيس النادي على دعم العمل الجماعي	العمل الجماعي وتحديد المهام
احرص على قبول الأفكار الجديدة من العاملين	40	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 اي استماراة وذلك بعد بلوغ اي استماراة درجة اعلى من الدرجة المحكية وبذلك تم الابقاء على (200) استماراة صالحة للتحليل الإحصائي .

2-4-2-5 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 تقايس " ⁽⁷⁾، ولكي نعرف إجابات مشرفي ولاعبي الفرق عن مقياس التمكين الاداري استعمل الباحث مفتاح التصحيح (1-5) المعد لهذا الغرض وتم حساب الدرجة الكلية على أساس مجموع أوزان الإجابات عن فقرات المقياس والبالغة (40) فقرة ، إذ اعطيت الدرجات لبدائل الإجابة كما

(1) عبد المجيد سيد احمد وآخرون : علم النفس التربوي ، ط3، الرياض ، مكتبة العبيكان ، 2000 ، ص 77 .

(7) صلاح الدين محمود علام : القياس والتقويم التربوي والنفسي (أساسياته وتطبيقاته واتجاهاته المعاصرة ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2000 ، ص 184 .

يأتي : (بدرجة كبيرة جداً 5 درجة) ، (بدرجة كبيرة 4 درجة) ، (بدرجة متوسطة 3 درجة) ، (بدرجة قليلة 2 درجة) ، (بدرجة قليلة جداً 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 استماراة باستعمال مفتاح التصحيح المعد لذلك . أما الدرجة الكلية العليا التي حصلت عليها العينة هي (200) وأدنى درجة هي (68) ، ويتوسط حسابي مقداره (143.845) درجة ، وإنحراف معياري (23.775) ، والجدول (15) يُبين التوزيعات التكرارية لهذه الدرجات

الجدول (15)

فئات الدرجات وتكراراتها والنسبة المئوية لعينة اعداد مقياس التمكين الاداري

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

6-2-4-2 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 ؛ لأن 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 : المقياس 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 .

٤-٢-٦-١ القدرة التمييزية (المجموعتين الطرفيتين) :

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

- ترتيب الدرجات ترتيباً تناظرياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة في المقياس .
- تعين ما نسبته (27%) من الاستمرارات الحاصلة على الدرجات العليا و(27%) من الاستمرارات الحاصلة على الدرجات الدنيا ، لأن هذه النسبة تحقق مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز ، إذ بلغ عدد الاستمرارات عند كل مجموعة (54) استماراة ، واستبعد نسبه (46%) الوسطى وعددن (92) استماراة .

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 بناء 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 الحقيقة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وعدت القيمة التالية دالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات ، والجدول (16) يُبيّن نتائج الاختبار لجميع الفقرات

الجدول (16)

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

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

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

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

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

			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

2-4-2-2-6-2 معامل الاتساق الداخلي :

يستخدم معامل الاتساق الداخلي ليبين مدى تجانس الفقرات في قياسها للظاهرة المقاسة و تستعمل هذه الطريقة لتميزها بالآتي⁽¹⁾:

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

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

أولاً : علاقة الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس :

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

⁽¹⁾ عامر سعيد الخيكاني وايمان 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 التتحقق من الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط بين درجات أفراد العينة البالغ عددهم (200) على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على المقياس ، باستعمال الحقيقة 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 تنتهي 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 والدرجة الكلية للمجال التي تنتهي إليه في مقياس التمكين الاداري، والجدول (18) يُبين ذلك

يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتهي إليه لمقياس التمكين الاداري

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

العمل الجماعي
وتحديد المهام

معنوية	0.000	0.666	2
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

السلوك الريادي والتدريب

معنوية	0.000	0.623	1
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	القوة والمرنة
معنوية	0.000	0.601	8	
معنوية	0.000	0.523	9	
معنوية	0.000	0.586	10	
معنوية	0.000	0.671	1	
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	القدرة على التحمل
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 إحصائية ، 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 تؤشر دقتها وقدرتها على قياس ما أعد لقياسه ، أمكن الوثوق به أكثر في قياس الخاصية أو السمة التي أعد لقياسها ، ومن أهم هذه الخصائص القياسية المهمة للمقاييس التي اتفق عليها المختصون في القياس خاصيتنا الصدق والثبات ، إذ تعتمد عليها دقة البيانات أو الدرجات التي تحصل 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 :

1- الصدق الظاهري (صدق الخبراء) :

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

ب- صدق التكوين الفرضي :

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

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

(11) علي سعوم الفرطوسي وآخرون : القياس والاختبار والتقويم في المجال الرياضي ، بغداد ، مطبعة المهين ، 2015 ، ص 200-201 .

يبين الصدق التكوين الفرضي العلاقة بين نتائج الاختبارات والمقياس وبين المفهوم النظري الذي يهدف الاختبار لقياسه⁽¹²⁾ ، وتحقق الباحث من هذا الصدق في مقياس التمكين الاداري 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 تميز الفقرات وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وعلاقة الفقرة بالمجال

2- ثبات المقياس :

يشير الثبات إلى اتساق الدرجات التي يحصل عليها نفس الأشخاص عندما يعاد 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 صدفة غير موائمة أو غير معلومة⁽¹³⁾. ومن أجل التحقق من ثبات المقياس استعمل الباحث طريقة ا-طريقة التجزئة النصفية: وهي الطريقة التي يمكن الحصول فيها على درجتين لكل شخص ، ويكون بنقسيم الاختبار على نصفين متكافئين ، وتزودنا هذه الطريقة لمقياس اتساق فيما يتعلق بمعاينة المحتوى⁽¹⁴⁾. ولكي يتم التتحقق من هذه الطريقة جزاً الباحث فقرات المقياس إلى فقرات فردية وأخرى زوجية ، وحسب تباين الفقرات الفردية والزوجية وأخضاعها 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) وتبيّن 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 الفاکرونباخ:

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

وتم تطبيق المعادلة على مشرفي ولاعبي عينة الاعداد في مقياس التمكين الاداري والبالغ عددهم (200) مشرفاً ولاعباً والاعتماد على (200) استماراة من اصل (200) استماراة باستعمال الحقيقة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss (بلغ معامل الثبات (0.895)

2- الوسائل الإحصائية المستعملة في البحث :

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

- 1- اختبار مربع (χ^2)
- 2- الوسط الحسابي
- 3- الانحراف المعياري
- 4- الخطأ المعياري

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

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

⁽¹⁴⁾ 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 التفاطح
- 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 تحقيق 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 يتبيّن من الجدول(24) أن الوسط الحسابي للتمكين الاداري للأندية الرياضية بلغ (148.485)، والوسيط (149)، والانحراف المعياري (19.134)، ويبلغ معامل الالتواء (0.103)، وبعد مقارنة الوسط الحسابي مع الوسط الفرضي البالغ(120) تبيّن أن العينة تتسم بتمكين اداري ولديها الرغبة والاستعداد لنطبيق 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 كلياً ومن ثم تفصيلاً لتحقيق أهداف الدراسة وكما مبين بالجدول (24)
- نتائج الدرجة الكلية لمقياس التمكين الاداري
- | المقياس | عدد العينة | عدد العبارات | الدرجة الكلية للمقياس | الوسط الحسابي | الوسط الفرضي | 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)، ويبلغ معامل الالتواء (0.103)، وبمقارنة الوسط الحسابي مع الوسط الفرضي للمقياس يتبيّن

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

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

يعرض الباحث نتائج مستوى المحافظات لمقياس التمكين الاداري لأندية الفرات الاوست وكمما مُبين 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)، ويبلغ معامل الالتواه (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 . أمّا الوسط الحسابي لنتائج محافظة كربلاء كان (147.74)، والانحراف المعياري (20.83)، ويبلغ معامل الالتواه (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 في نتائجهم أمّا الوسط الحسابي لنتائج محافظة القادسية كان (146.69)، والانحراف المعياري (20.07)، ويبلغ معامل الالتواه (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 ، أمّا الوسط الحسابي لنتائج محافظة المثنى كان

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

(153.14)، والانحراف المعياري (15.32)، ويبلغ معامل الالتواه (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 . أمّا الوسط الحسابي لنتائج محافظة النجف كان (140.48)، والانحراف المعياري (22.41)، ويبلغ معامل الالتواه (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 تمتلك تمكين اداري جيد .

جدول (26)

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

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

يبين جدول(26) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة t المحسوبة لنتائج المشرفين واللاعبين على مقاييس 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) يتبيّن بأن المشرفين واللاعبين لا يوجد فرق في اجاباتهم عن مقاييس التمكين الاداري .

جدول (27)

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

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

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

4- الاستنتاجات والتوصيات:

1-4 الاستنتاجات

في ضوء النتائج التي توصل اليها الباحث استنتج :

- قدرة مقاييس التمكين الاداري الذي تم اعداده وتطبيقه في قياس التمكين الاداري لدى رؤساء الاندية الرياضية في محافظات الفرات الاوسط بكرة القدم .
- 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 .
- 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- التوصيات

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

- اعتماد مقاييس التمكين الاداري كأداة قياس للتمكين الاداري لدى رؤساء الاندية الرياضية في محافظات الفرات الاوسط بكرة القدم .

2- امكانية استخدام مقياس التمكين الاداري كأداة بحث في بحوثهم ودراساتهم ذات العلاقة بعينة البحث .

3- تنمية وتعزيز التمكين الاداري لدى رؤساء الاندية الرياضية في محافظات الفرات الاوسط من خلال الدورات التطويرية .

4- ضرورة اهتمام رؤساء الاندية الرياضية التمكين الاداري .

المراجع والمصادر

& القرآن الكريم

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

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

& صلاح الدين محمود علام : القياس والتقويم التربوي وال النفسي (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 مجید الكبيسي : القياس النفسي بين النظرية والتطبيق ، ط1 ، بيروت ، العالمية المتحدة ، 2010

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

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

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

& عذر عفانة: الإحصاء التربوي والاحصاء الاستدلالي, ج1, ط2, غزه, مكتبة افاق, 2010

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

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