

بناء مقياس الكفايات الادارية لرؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم

أ. د. حيدر سلمان محسن أ. م. د. خليل حميد محمد م. م. محمد جابر كاظم

مستخلص البحث باللغة العربية

تعد الكفايات الادارية خاصية ايجابية للفرد والتي تبين قدرته وكفاءته بإنجاز الاعمال المناطة اليه بصورة جيدة و متكاملة لتعود بالنفع والنجاح للمؤسسة الرياضية واداراتها، فهي الوسيلة الفعالة لتحقيق الاهداف المرسومة وغيابها قد يؤدي الى التلكؤ و العشوائية بالعمل، لذا توصف بانها فن القيادة و التوجيه للأفراد بهدف انجاز الاعمال وتحقيق النتائج التي تطمح اليها المؤسسة الرياضية ، اذ كانت مشكلة البحث للأندية التي تعاني من ضعف وتخبط في اداراتها والكثير يعرف ان ادارات الاندية والمتمثلة برؤسائها لديهم ضعف كبير في هذه المهارات او الكفايات الادارية لذلك ارتأى الباحثون بناء مقياس للكفايات الادارية لرؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم. وهدف البحث بناء مقياس الكفايات الادارية لرؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم واستخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة البحث وقد اختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية وقد اشتملت على (100) رئيس نادي من اندية الدرجة الاولى بكرة القدم لاندية العراق ماعدا اندية اقليم كردستان للموسم الكروي 2018-2019 وكانت استنتاجات البحث فاعلية مقياس الكفايات الادارية في قياس الغرض الذي تم بناءه من اجله

Abstract

**Building an administrative competency scale for the heads of first-class clubs
in football**

By

Prof. Hayder Salman, PhD

Khalil Hameed, PhD

Mohammed Jaber Kazem, Msc

College of Physical Education and Sports Science

University of Kerbala

Administrative competencies are a positive characteristic of the individual, which shows his ability and efficiency to accomplish the tasks entrusted to him in a good and integrated way to benefit and succeed the sports institution and its departments, it is the effective means to achieve the goals set and its absence may lead to lag and randomness in the work, so it is described as the art of leadership and guidance for individuals with a view to accomplishing Business and achieving the results that the sports establishment aspires to, as the research problem that suffering of football clubs from weakness and confusion in their departments, and many know that the club departments and

represented by their heads have a great weakness in these skills or administrative competencies, so the researchers decided to build a measure of the administrative competencies of the heads of the clubs of football clubs. Therefore, this study aimed to building a scale of administrative competencies for the heads of first-class clubs in football, and the researcher used the descriptive approach to its suitability to the nature of the research. The research sample was chosen randomly. It included (100) club leaders from the first-class clubs of football for Iraq clubs except for the Kurdistan region clubs for the football season 2018-2019. The researchers concluded that, the effectiveness of the administrative competency scale in measuring the purpose for which it was built.

المقدمة وأهمية البحث:

تشهد المؤسسات الرياضية في وقتنا الحاضر تطور كبير وهائل في مختلف الميادين والمجالات، ومنها الجانب الإداري والذي اضاف عبئاً وصعوبة للعاملين فيها من أجل خلق أجواء للتنافس الشريف و البقاء في مستويات تأهلهم الى نتائج جيدة وتضعهم في مقدمة الترتيب. لذا سعت هذه المؤسسات الى الجد والمثابرة و التطلع الى التجديد ومواكبة التطور من خلال تحديث النظم الادارية في تعاملاتها الرسمية واختيار الافضل و الاكفأ من عناصرها لتنظيم عمل انديتها الرياضية. فعملية أيجاد كوادر ادارية رياضية تمتلك معرفة وخبرة ومهارات تقوم بتنميتها للقيام بالأعمال الادارية بكفاءة عالية لتتلاءم مع التطورات السريعة في مجال الادارة الرياضية.

وتعد الكفايات الادارية خاصية ايجابية للفرد و التي تبين قدرته وكفاءته بإنجاز الاعمال المناطة اليه بصورة جيدة و متكاملة لتعود بالنفع والنجاح للمؤسسة الرياضية واداراتها، فهي الوسيلة الفعالة لتحقيق الاهداف المرسومة وغيابها قد يؤدي الى التلكؤ و العشوائية بالعمل، لذا توصف بانها فن القيادة و التوجيه للافراد بهدف انجاز الاعمال وتحقيق النتائج التي تطمح اليها المؤسسة الرياضية.

1-2 مشكلة البحث

ان نجاح اي مؤسسة رياضية يكون من خلال الادوار الايجابية الفاعلة للقائمين عليها فهم يلعبون دورا اساسيا في ادارة الاندية لذلك نجد رؤساء الاندية هم من يتحمل الحمل الاكبر في ادارة وديمومة النادي لما له من سلطات وصلاحيات واسعة من حيث التخطيط والتنفيذ و الرقابة واتخاذ القرار والامور المالية وكيفية صرفها في المكان المناسب وهذه الامور كلها تندرج ضمن مصطلح الكفايات الادارية وكثيرا مانشاهد ان هذه الاندية تعاني من ضعف وتخبط في اداراتها والكثير يعرف ان ادارات الاندية والمتمثلة برؤساءها لديهم ضعف كبير في هذه المهارات او الكفايات الادارية لذلك ارتأى الباحث بناء مقياس للكفايات الادارية لرؤساء اندية الدرجة بكرة القدم

1-3 هدف البحث

. بناء مقياس الكفايات الادارية لرؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم

3- منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته وطبيعة البحث

3- عينة البحث :

اختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية وقد اشتملت على (100) رئيس نادي من اندية الدرجة الاولى بكرة القدم لاندية العراق ماعدا اندية اقليم كردستان للموسم الكروي 2018 - 2019

1- الاستنتاجات

1- فاعلية مقياس الكفايات الادارية في قياس الغرض الذي تم بناءه من اجله وهو التعرف على

الكفايات الادارية لرؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم

1- امتلاك رؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم كفايات ادارية تؤهلهم لقيادة انديتهم ومن ثم الوصول

الى تحقيق الاهداف المخطط لها سابقا

التوصيات

1- الاستفادة من مقياس الكفايات الادارية التي تم بنائه من قبل الباحث لقياس مدى امتلاك رؤساء الاندية الرياضية للكفايات الادارية

2- توجيه رؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم الى ضرورة الالمام بالجوانب العملية والعلمية والادارية والقانونية ليكونوا قادرين على الادارة الجيدة وبمستوى من المهنية في المؤسسات الرياضية

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة واهمية البحث:

تشهد المؤسسات الرياضية في وقتنا الحاضر تطور كبير وهائل في مختلف الميادين والمجالات، ومنها الجانب الاداري والذي اضاف عبئ وصعوبة للعاملين فيها من اجل خلق اجواء للتنافس الشريف و البقاء في مستويات تأهلهم الى نتائج جيدة وتضعهم في مقدمة الترتيب. لذا سعت هذه المؤسسات الى الجد والمثابرة و التطلع الى التجديد ومواكبة التطور من خلال تحديث النظم الادارية في تعاملاتها الرسمية واختيار الافضل و الاكفاً من عناصرها لتنظيم عمل انديتها الرياضية. فعملية أيجاد كوادر ادارية رياضية تمتلك معرفة وخبرة ومهارات تقوم بتنميتها للقيام بالأعمال الادارية بكفاءة عالية لتتلاءم مع التطورات السريعة في مجال الادارة الرياضية.

وتعد الكفايات الادارية خاصية ايجابية للفرد و التي تبين قدرته وكفاءته بإنجاز الاعمال المناطة اليه بصورة جيدة و متكاملة لتعود بالنفع والنجاح للمؤسسة الرياضية واداراتها، فهي الوسيلة الفعالة لتحقيق الاهداف المرسومة وغيابها قد يؤدي الى التلكؤ و العشوائية بالعمل، لذا توصف بانها فن القيادة و التوجيه للافراد بهدف انجاز الاعمال وتحقيق النتائج التي تطمح اليها المؤسسة الرياضية.

ويرى الكثير من المتخصصين، بأن نجاح العملية الادارية يقتزن بنجاح مديرها ونجاحه يتطلب منه ان يتمتع بقدر كبير من المهارات المكتسبة و الخبرات السابقة و القدرات والتأهيل العلمي و الاكاديمي و السمات الشخصية الخاصة بالقيادة وهذا ما نطلق عليه بالكفايات الادارية التي تمنحه القدرة على تشخيص وتصنيف وتوصيف المشكلات فضلا عن ايجاد الحلول المناسبة لها وتذليل جميع الصعوبات و العقبات التي تواجهه وتقف امام تطور المؤسسة الرياضية وتخدم التواصل في النتائج المتقدمة.

وموضوع الكفايات الادارية ليس بالعمل العشوائي ولكن له ارتباطات متشعبة تتعلق ما يتمتع به الفرد من مستوى سواء كان ذلك من الناحية العلمية و الاكاديمية او الثقافية وغيرها بمستوى الفرد العلمي، الاكاديمي، والثقافي وغيرها، اي بمعنى ان تكون وحدة متكاملة لتحقيق هذه الكفايات.

و يتبين لنا ان رئيس النادي هو الركيزة الاساسية في ادارة النادي ويقف في اعلى السلم الاداري للنادي ويقوم بوضع الاهداف و التخطيط و التنسيق واتخاذ القرارات ومتابعة تنفيذها والاشراف على جميع اللجان الفنية والادارية وعليه فأن ما يمتلكه رئيس النادي من كفايات ادارية تؤثر بشكل مباشر على عملية النهوض بالنادي والارتقاء بمستواه.

لذا تكمن وتنتطق اهمية الدراسة بأنها تحمل رسالة هادفة تسعى الى بناء مقياس للكفايات الادارية لرؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم والاستفادة منه لتقييمهم وجعل توصيات خاصة في اختيار الرؤساء الملازمين لتمثيل هذه الاندية الرياضية لكي يستطيعوا النهوض بها وتطويرها وجعلها اندية قادرة على المنافسة وتوجيههم للأماكن المادية والبشرية بالشكل الصحيح

1-2 مشكلة البحث

ان نجاح اي مؤسسة رياضية يكون من خلال الادوار الايجابية الفاعلة للقائمين عليها فهم يلعبون دورا اساسيا في ادارة الاندية لذلك نجد رؤساء الاندية هم من يتحمل الحمل الاكبر في ادارة وديمومة النادي لما له من سلطات وصلاحيات واسعة من حيث التخطيط والتنفيذ و الرقابة واتخاذ القرار والامور المالية وكيفية صرفها في المكان المناسب وهذه الامور كلها تتدرج ضمن مصطلح الكفايات الادارية وكثيرا مانشاهد ان هذه الاندية تعاني من ضعف وتخبط في اداراتها والكثير يعرف ان ادارات الاندية والمتمثلة برؤساءها لديهم ضعف كبير في هذه المهارات او الكفايات الادارية لذلك ارتأى الباحث بناء مقياس للكفايات الادارية لرؤساء اندية الدرجة بكرة القدم

1-3 هدف البحث

. بناء مقياس الكفايات الادارية لرؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم

1-5 مجالات البحث

1-5-1 المجال المكاني : مقرات وملاعب اندية الدرجة الاولى بكرة القدم

2-5-1 المجال الزمني : 2018\5\15- 2019\1\20

3-5-1 المجال البشري : رؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم

2-منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

2-1 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته وطبيعة البحث .

2-2 مجتمع البحث وعينة:

حدد مجتمع البحث برؤساء اندية الدرجة الأولى لكرة القدم في العراق ماعدا اقليم كردستان للموسم الكروي 2018-2019

2-3 عينة البحث :

اختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية وقد اشتملت على (100) رئيس نادي من اندية الدرجة الاولى لكرة القدم لاندية العراق ماعدا اقليم كردستان للموسم الكروي 2018-2019

2-4 الوسائل والأدوات والأجهزة المستخدمة في البحث:

1- ادوات البحث

- الاستبانة: من اجل الحصول على البيانات التي تخص اجراءات البحث صمم الباحث استمارة الاستبيان وفقا لمتطلبات المقاييس
- المصادر والمراجع العربية والأجنبية.
- 2- الأجهزة المستعملة في البحث:
- حاسبة شخصية نوع (DELL) عدد (1).
- ساعة توقيت عدد (1)
- قرطاسية

2-5 إجراءات البحث الميدانية:

2-5-1 إجراءات بناء مقياس الكفايات الإدارية :

لتحقيق هدف البحث الأول في بناء مقياس الكفايات الادارية تم أتباع الخطوات العلمية التي تلخصت بما يأتي

2-5-1-1 تحديد مجالات مقياس الكفايات الادارية :

بعد الاطلاع على المصادر العلمية والدراسات السابقة والادبيات التي تخص هذه الدراسة تم تحديد (9) مجالات لمقياس الكفايات الادارية من قبل الباحث ، بعد ذلك تم إعداد استمارة استبانته لتحديد صلاحية مجالات المقياس ينظر الملحق (2) ، لاستطلاع آراء (15) خبير ومختص في الادارة العامة والادارة الرياضية والاختبار والقياس وكرة القدم ينظر الملحق (1)، وذلك بوضع علامة (√) في المربع الذي يراه مناسباً للمجال الذي يخص الدراسة ، على أن يراعي إبداء أي ملاحظة يجدها المختص مهمة ولم ترد في الاستمارة .

وبعد جمع البيانات وتفرغها تم استخدام اختبار (كا)² وتم قبول المجالات التي حصلت على قيمة (كا)² اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (3.84) وكما في جدول (1)

جدول (1)

نتائج اختبار (كا)² لآراء الخبراء حول صلاحية المجالات لمقياس الكفايات الادارية

ت	المجالات	عدد الخبراء	الموافقين	غير الموافقين	قيمة (كا) ² المحسوبة	الدالة
1	كفاية ادارة الموارد المالية	15	12	3	5.4	معنوي
2	كفاية صنع القرار	15	13	2	8.06	معنوي
3	الكفايات القيادية	15	14	1	11.26	معنوي
4	الكفايات الشخصية	15	13	2	8.06	معنوي
5	الكفايات التكنولوجية	15	7	8	0.06	غير معنوي
6	الكفايات الرقابية	15	9	6	0,6	غير معنوي
7	كفايات التنظيم	15	7	8	0.06	غير معنوي
8	كفايات التخطيط	15	10	5	1,66	غير معنوي
9	كفايات التقويم	15	9	6	0,6	غير معنوي

2-1-5-2 جمع وأعداد فقرات مقياس الكفايات الادارية :

تم جمع الفقرات لمقياس الكفايات الادارية بعد الاطلاع على المصادر العلمية ومراجعة المقاييس السابقة حيث قام الباحث بإعداد الفقرات بصيغتها الاولى فأصبح عددها الكلي (55) فقرة لمقياس الكفايات الادارية .

2-1-5-3 تحديد أسلوب وأسس صياغة فقرات مقياس الكفايات الادارية :-

تم تحديد فقرات المقياس على شكل عبارات تقريرية لتوحيد نمط الفقرات تم مراعاة جملة من الأمور المهمة عند صياغة فقرات المقياس وهي:

- تكون للفقرة معنى واحد.
- تكون كل فقرة مستقلة عن غيرها.
- الابتعاد عن استخدام أسلوب نفي النفي.
- مراعاة الفقرات المعقدة والمركبة.
- وضع فقرات قصيرة نسبيا.
- يجب أن تكون الفقرات واضحة غير غامضة.

2-1-5-4 اختيار بدائل الإجابة:

تم اختيار بدائل الإجابة للمقياس، إذ تضمن صيغة الاختيار من خمسة بدائل (اتفق تماما ، اتفق، محايد ، لاتفق ، لاتفق تماما)

2-1-5-5 تحديد صلاحية فقرات مقياس الكفايات الادارية :

بعد جمع وأعداد الفقرات وتحديد بدائل الإجابة تم عرض المقياس ينظر ملحق (3) على السادة الخبراء ينظر الملحق (1) لبيان صلاحية الفقرات وتأشير إمكانية تعديلها أو نقل بعض الفقرات إلى مجال آخر، وبعد عرض فقرات المقياس على السادة الخبراء لتصبح أكثر ملائمة تم استخدام اختبار (كا)² لقبول فقرات المقياس، علما أن قيمة (كا)² الجدولية هي (3.84)، كما في جدول (2) .

جدول (2)

يبين عدد فقرات مقياس الكفايات الادارية بعد استخدام اختبار (كا)²

ت	المجالات	أرقام الفقرات	الموافقون	غير الموافقون	قيمة (كا) ² المحسوبة	الدلالة
1	كفايات ادارة الموارد المالية	1,2,3,5,6,8,9,10,11,12,13	15	صفر	15	معنوي
		4,7	13	2	8,06	معنوي
2	كفايات صنع القرار	14,16,17,18,19,20,22,23,24,25,26,27	15	صفر	15	معنوي
		15,21	12	3	5,4	معنوي
3	الكفايات القيادية	28,29,30,33,35,36,38,39,40	15	صفر	15	معنوي
		31,34,37	13	2	8,06	معنوي
		32,41	12	3	5,4	معنوي
4	الكفايات الشخصية	43,44,46,48,49,52,54	15	صفر	15	معنوي
		42,45,50,53,55	13	2	8,6	معنوي
		47,51	12	3	5,4	معنوي

وبعد استخدام اختبار (كا)² تم تم قبول جميع فقرات مقياس الكفايات الادارية والتي بلغت (55) فقرة لان قيمة (كا)² المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) 2-5-2 التجربة الاستطلاعية لمقياس الكفايات الادارية :

1- تم اجراء التجربة الاستطلاعية في يوم الثلاثاء المصادف (2018/7/3).

2- عدد العينة (10) رئيس نادي

3- أهداف التجربة:

- التعرف على الوقت المستغرق للإجابة على المقياس.
- التعرف على مدى وضوح وفهم فقرات المقياس للمدربين .
- التعرف على ظروف تطبيق المقياس وما يرافقها من صعوبات.

2-5-3 تطبيق مقياس الكفايات الادارية على عينة البناء :

تم تطبيق المقياس على عينة البحث والبالغ عددها (100) رئيس نادي من اندية الدرجة الاولى بكرة القدم للفترة من 2018/7/18 ولغاية 2018/8/10.

2-5-4 مفتاح تصحيح مقياس الكفايات الادارية:

بعد تطبيق المقياس وجمع استمارات الإجابة تم استخراج الدرجات الكلية للمقياس باستخدام مفتاح التصحيح المعد من قبل الباحث لهذا الغرض إذ أعطيت البدائل (اتفق تماما 5 درجات ، اتفق 4 درجات، محايد 3 درجات، لاتفق 2 درجتان، لاتفق تماما 1 درجة).

2-5-5 تحليل فقرات مقياس الكفايات الادارية :

2-5-5-1 المجموعتان الطرفيتان (القدرة التمييزية):

يعد أسلوب المجموعتين الطرفيتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس إجراءين مناسبين في عملية تحليل الفقرات لتحديد الفقرات ذات التميز العالي وتم التحقق من ذلك من خلال نتائج استمارات عينة البناء البالغة (100) رئيس نادي من اندية دوري الدرجة الاولى بكرة القدم ،ولغرض حساب القوة التمييزية للفقرات اتبع الباحث الخطوات الآتية :

- 1- ترتيب درجات المدربين على فقرات المقياس من أدنى درجة إلى أعلى درجة .
- 2- تعيين ما نسبته 27 % من الدرجات العليا و 27 % من الدرجات الدنيا للاستمارات، لان هذه النسبة تحقق مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز إذ بلغت العينة عند كل مجموعة (27) رئيس نادي من اندية دوري الدرجة الاولى بكرة القدم.
- 3- التعرف على القدرة التمييزية لكل فقرة من مقياس الكفايات الادارية باستخدام الاختبار التائي (t) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لاختبار الفروق بين درجات المجموعة العليا والدنيا لكل فقرة لمقارنة الفروق بين الأوساط الحسابية للمجموعتين الطرفيتين عند كل فقرة ، وكما في جدول (3)

جدول (3)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية المحسوبة والدلالة الإحصائية لمقياس الكفايات الادارية

الحدود العليا	الحدود الدنيا	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة	قوة الفقرة التمييزية
27 %	27 %			

			ع	س-	ع	س-	
مميزة	0.000	28,244	0,446	1,259	0,456	4,660	1
مميزة	0.000	28,632	0,433	1,223	0,346	4,732	2
مميزة	0.000	28,064	0,456	1,134	0,406	4,540	3
مميزة	0.000	30,959	0,395	1,185	0,356	4,554	4
مميزة	0.000	43,526	0	1	0,496	4,740	5
مميزه	0.000	32,472	0,362	1,148	0,477	4,531	6
مميزة	0.000	29,701	0,423	1,222	0,441	4,730	7
مميزة	0.000	28,664	0,416	1,259	0,423	4,740	8
مميزة	0.000	27,751	0,472	1,289	0,465	4,703	9
مميزة	0.000	30,959	0,395	1,185	0,438	4,512	10
مميزة	0.000	28,747	0,423	1,222	0,465	4,703	11
مميزة	0.000	26,994	0,446	1,245	0,480	4,666	12
مميزة	0.000	27,416	0,477	1,074	0,564	4,370	13
مميزة	0.000	25,369	0,409	1,159	0,506	4,555	14
مميزة	0.000	24,327	0,417	1,201	0,492	4,730	15
مميزة	0.000	26,354	0,400	1,259	0,392	4,629	16
مميزة	0.000	27,739	0,395	1,285	0,500	4,592	17
مميزة	0.000	29,872	0,320	1,121	0,506	4,555	18
مميزة	0.000	26,354	0,446	1,139	0,492	4,629	19
مميزة	0.000	25,006	0,431	1,259	0,519	4,518	20
مميزة	0.000	24,722	0,439	1,205	0,506	4,481	21
مميزة	0.000	24,327	0,456	1,109	0,492	4,370	22
مميزة	0.000	28,644	0,387	1,300	0,546	4,740	23
مميزة	0.000	24,722	0,408	1,234	0,511	4,481	24
مميزة	0.000	27,751	0,436	1,089	0,465	4,703	25
مميزة	0.000	25,369	0,442	1,199	0,509	4,555	26
مميزة	0.000	28,128	0,470	1,255	0,446	4,643	27

مميزة	0.000	24,722	0,488	1,299	0,500	4,481	28
مميزة	0.000	26,994	0,439	1,210	0,480	4,666	29
مميزة	0.000	24,514	0,475	1,009	0,516	4,444	30
مميزة	0.000	24,469	0,467	1,271	0,465	4,296	31
مميزة	0.000	25,816	0,446	1,288	0,503	4,592	32
مميزة	0.000	25,006	0,441	1,223	0,509	4,518	33
مميزة	0.000	24,353	0,390	1,276	0,487	4,333	34
مميزة	0.000	24,549	0,446	1,259	0,432	4,585	35
مميزة	0.000	24,514	0,406	1,255	0,521	4,404	36
مميزة	0.000	24,009	0,434	1,159	0,540	4,414	37
مميزة	0.000	25,369	0,400	1,259	0,502	4,555	38
مميزة	0.000	25,011	0,452	1,201	0,423	4,256	39
مميزة	0.000	24,514	0,441	1,259	0,506	4,441	40
مميزة	0.000	24,553	0,499	1,123	0,450	4,373	41
مميزة	0.000	24,514	0,458	1,289	0,506	4,477	42
مميزة	0.000	24,553	0,445	1,211	0,480	4,433	43
مميزة	0.000	25,369	0,413	1,299	0,406	4,505	44
مميزة	0.000	25,477	0,484	1,285	0,395	4,185	45
مميزة	0.000	24,469	0,446	1,134	0,465	4,296	46
مميزة	0.000	24,514	0,422	1,089	0,426	4,531	47
مميزة	0.000	24,722	0,413	1,290	0,509	4,481	48
مميزة	0.000	24,683	0,446	1,258	0,446	4,259	49
مميزة	0.000	25,816	0,398	1,277	0,400	4,592	50
مميزة	0.000	21,948	0,446	1,259	0,506	4,111	51
مميزة	0.000	24,382	0,402	1,112	0,499	4,407	52
مميزة	0.000	24,543	0,446	1,244	0,520	4,467	53
مميزة	0.000	24,683	0,390	1,284	0,476	4,259	54
مميزة	0.000	24,377	0,416	1,259	0,454	4,407	55

من خلال الجدول اعلاه يتبين أن جميع فقرات مقياس الكفايات الادارية مميزة لان قيم نسبة الخطا كانت اقل من (0.05) مما يؤكد تمييز جميع فقرات مقياس الكفايات الادارية والبالغة (55) فقرة .

2-5-5-2 معامل الاتساق الداخلي:

2-5-5-2-1 علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال:

نظر لتنوع مجالات مقياس الكفايات الادارية فيما بينها تم استخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، والتي أظهرت معنوية معاملات الارتباط جميعها، وذلك لكون قيمة نسبة الخطا اقل من (0.05) وقد اتضح أن جميع الفقرات دالة إحصائيا، وكما في جدول (4) .

جدول (4)

يبين معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة في كل مجال بالدرجة الكلية للمجال لمقياس الكفايات الادارية

تسلسل الفقرات	قيمة معامل الارتباط	نسبة الخطأ	مستوى الدلالة	تسلسل فقرات المقياس	قيمة معامل الارتباط	نسبة الخطأ	مستوى الدلالة
المجال الاول : كفايات ادارة الموارد المالية				المجال الثالث: الكفايات القيادية			
1	0,465	0,000	معنوي	1	0,295	0,003	معنوي
2	0,063	0,535	غير معنوي	2	0,388	0,000	معنوي
3	0,030	0,767	غير معنوي	3	0,245	0,014	معنوي
4	0,067	0,506	غير معنوي	4	0,200	0,046	معنوي
5	0,007	0,943	غير معنوي	5	0,261	0,009	معنوي
6	0,408	0,000	معنوي	6	0,382	0,000	معنوي
7	0,413	0,000	معنوي	7	0,038	0,705	غير معنوي
8	0,11	0,274	غير معنوي	8	0,295	0,003	معنوي
9	0,450	0,000	معنوي	9	0,11	0,277	غير معنوي
10	0,280	0,005	معنوي	10	0,243	0,015	معنوي
11	0,316	0,001	معنوي	11	0,279	0,005	معنوي
12	0,374	0,000	معنوي	12	0,247	0,013	معنوي
13	0,359	0,000	معنوي	13	0,121	0,23	غير معنوي
				14	0,401	0,000	معنوي
المجال الثاني : كفايات صنع القرار				المجال الرابع : الكفايات الشخصية			
1	0,286	0,007	معنوي	1	0,501	0,000	معنوي

غير معنوي	0,101	0,165	2	معنوي	0,003	0,291	2
معنوي	0,000	0,344	3	معنوي	0,000	0,425	3
غير معنوي	0,209	0,127	4	معنوي	0,014	0,244	4
غير معنوي	0,209	0,027	5	معنوي	0,23	0,227	5
معنوي	0,000	0,374	6	معنوي	0,005	0,281	6
معنوي	0,007	0,267	7	معنوي	0,003	0,290	7
غير معنوي	0,979	0,003	8	معنوي	0,000	0,343	8
معنوي	0,017	0,238	9	غير معنوي	0,236	0,12	9
غير معنوي	0,173	0,137	10	معنوي	0,004	0,286	10
معنوي	0,000	0,407	11	معنوي	0,001	0,325	11
معنوي	0,000	0,589	12	معنوي	0,004	0,205	12
غير معنوي	0,12	0,156	13	معنوي	0,002	0,306	13
معنوي	0,000	0,589	14	غير معنوي	0,099	0,166	14

من خلال جدول (4) يتبين ان عدد الفقرات الغير معنوية هي (2، 3، 4، 5، 8) وهي تقع ضمن المجال الاول و الفقرات (9، 14) تقع ضمن المجال الثاني و (7، 9، 14) تقع ضمن المجال الثالث و الفقرات (2، 4، 5، 8، 10، 13) تقع ضمن المجال الرابع وبذلك اصبحت عدد فقرات مقياس الكفايات الادارية (39) فقرة موزعين على اربعة محاور

2-5-2-5-2 علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

لإيجاد هذا المؤشر تم استخدام معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للاختبار لمقياس الكفايات الادارية ولأفراد عينة البناء البالغ عددهم (100) رئيس نادي من رؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم ، والتي أظهرت معنوية جميع معاملات الارتباط ولجميع المقاييس، لكون قيمة مستوى الخطأ اقل من (0.05) وكما في جدول (5) .

الجدول (5)

يبين معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة بالمجموع الكلي لمقياس الكفايات الادارية

رقم الفقرة	قيمة ر	نسبة الخطأ	رقم الفقرة	قيمة ر	نسبة الخطأ
1	0.591	0.000	21	0.572	0.009
2	0.445	0.001	22	0.454	0.013
3	0.603	0.011	23	0.625	0.004
4	0.631	0.008	24	0.591	0.009
5	0.586	0.007	25	0.627	0.011

0,000	0.570	26	0.012	0.516	6
0,002	0.553	27	0,009	0.355	7
0,008	0.572	28	0,006	0.483	8
0,009	0.469	29	0,000	0.494	9
0,000	0.501	30	0,009	0.561	10
0,010	0.604	31	0,012	0.363	11
0,005	0.522	32	0,008	0.357	12
0,008	0.622	33	0,010	0.685	13
0,003	0.524	34	0,000	0.690	14
0,007	0.477	35	0,007	0.575	15
0,006	0.601	36	0,000	0.582	16
0,000	0.633	37	0,006	0.466	17
0,010	0.560	38	0,000	0.554	18
0,005	0.619	39	0,012	0.471	19
			0,009	0.653	20

2-5-5-3 علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية

تم إيجاد هذا النوع باستخدام معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات المقياس ضمن كل مجال والدرجة الكلية لمقياس الكفايات الادارية واستخدم الباحث معادلة (ر) ، التي أظهرت معنوية معاملات الارتباط جميعها، وذلك لكون قيمة نسبة الخطأ اقل من (0.05) ، وكما في جدول (6) .

الجدول (6)

يبين معاملات الارتباط بين مجموع فقرات كل مجال والمجموع الكلي لمقياس الكفايات الادارية

ت	المجال	قيمة ر	نسبة الخطأ
1	كفايات ادارة الموارد المالية	0.550	0.000
2	كفايات صنع القرار	0.501	000.0
3	الكفايات القيادية	0.491	000.0
4	الكفايات الشخصية	0.613	000.0

وبذلك تبقى (39) فقرة بالصورة النهائية موزعة على مجالات مقياس الكفايات الادارية ، كما مبين في جدول (7) .

الجدول (7)

يبين توزيع الفقرات بالصورة النهائية لمقياس الكفايات الادارية

ت	المجالات	العدد الكلي للفقرات
1	كفايات ادارة الموارد المالية	8
2	كفايات صنع القرار	12
3	الكفايات القيادية	11
4	الكفايات الشخصية	8
	المجموع	39

2-5-6 الخصائص السايكومترية لمقياس الكفايات الادارية

2-5-6-1 الصدق :

من أجل تحقيق صدق مقياس الكفايات الادارية تم تطبيق :

2-5-6-1-1 صدق المحتوى :

يعتمد هذا النوع من الصدق على ما إذا كنا نقيس الشيء الذي أردنا قياسه فعلاً إذ يعرف " بأنه الدرجة التي يقيس بها الإختبار ما صمم من أجل قياسه في المجتمع"

وقد تم التحقق من صدق المقياس من خلال عرض فقراته على مجموعة من السادة الخبراء والمختصين ينظر ملحق (1) وذلك للتأكد من صلاحية فقراته وملائمته للقياس وكما تم عرضه آنفا في موضوع تحديد صلاحية فقرات المقياس .

2-5-6-1-2 : الصدق التكويني أو البنائي :

" ويقصد بذلك النوع من الصدق الذي يبين مدى العلاقة بين الأساس النظري للاختبار أو الخلفية النظرية التي أنطلق منها الاختبار ويبين فقرات الاختبار أو بكلمة أخرى إلى أي مدى يقيس الاختبار الفرضيات النظرية التي يبنى عليها . ولا يمكن التحقق من دلالات الصدق التكويني الفرضي إلا باتباع طريقتين إحصائيتين هما القوة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) ومعامل الاتساق الداخلي وقد تم اعتماد كلا الطريقتين في التحقق من صدق المقياس إذ تم حساب القوة التمييزية للفقرات ، وكذلك تم حساب معامل الاتساق الداخلي.

3-1 عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:-

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة بعد تطبيق المقاييس على عينة التطبيق و البالغة (100) رئيساً من رؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم وهي على النحو التالي : جدول (8)

يبين الوصف الإحصائي لنتائج مقياس الكفايات الادارية

المقياس	عدد العينة	المتوسط	الانحراف	الوسط	قيمة (t)	قيمة sig	نوع
---------	------------	---------	----------	-------	----------	----------	-----

الدالة		المحسوبة	الفرضي	المعياري	الحسابي		
معنوي	0,000	5,833	63	6.113	66,987	100	الكفايات الادارية

يبين الجدول (8) درجات مقياس الكفايات الادارية ، إذ بلغ الوسط الحسابي (66,987) ، وانحراف معياري (6.113) ، وعند مقارنة الوسط الحسابي لدرجات المقياس بالوسط الفرضي البالغ (63) ، تبين إن الوسط الحسابي لدرجات المقياس هو اكبر من الوسط الفرضي ، وهذا يعني أن رؤساء الاندية يتمتعون بالكفايات الادارية ، ولغرض الوقوف على الدلالة الأحصائية للفروق بين المتوسطين، تم استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ، وقيمة نسبة الخطأ (sig) البالغة (0,000) هي اقل (0.05) مما يدل وجود دلالة معنوية لمقياس الكفايات الادارية

من اجل معرفة درجة تحلي افراد العينة بالكفايات الادارية اتبع الباحث الاجراءات الاتية في التطبيق النهائي للمقياس

- 1- اعتمد الباحث الوزن الفرضي المرجح (3) والوزن المنوي معيارا لاستجابات افراد العينة
- 2- تم احتساب الوزن المنوي بقسمة الوسط الفرضي على اعلى درجة في وزن المقياس وضرب الناتج في (100)
- 3- اعتمد الباحث الوسط المرجح الفرضي والوزن المنوي لوصف استجابات افراد العينة للتعرف على الكفايات الادارية
- 4- تم استخراج الاوساط الفرضية والاوزان المنوية بناءا على تكرارات استجابات افراد العينة لكل الفقرات والمجالات

جدول (9)

الوسط الفرضي والاوزان المنوية الفقرات لمقياس الكفايات الادارية

ت	الفقرات	الوسط المرجح	الوزن المنوي	مجال الفقرة	الفقرة حسب الوزن المنوي
1	يخصص الاموال حسب اولويات الانشطة الرياضية	3,25	%65	الاول	5
2	يكافئ للاعبين الجيدين عند تحقيق نتائج ايجابية	3,312	%66,24	الاول	1
3	يستعين بخبراء واستشاريين في رسم الموازنة سنويا للنادي	3,2	%64	الاول	7
4	يتمتع بمرونة بمناقلة الاموال حسب الاهمية و المستجدات	3,062	%61,24	الاول	13
5	يحدد رواتب المدربين و اللاعبين حسب الكفاءة و	3,15	%63	الاول	10

				الاداء	
8	الاول	%63,74	3,187	يؤمن الاموال للانشطة الرياضية المستجدة و القائمة	6
5	الاول	%65	3,25	يشكل لجان مختصة لصرف الأموال	7
2	الاول	%66	3,3	يساعد للاعبين عند احتياجهم للاموال	8
4	الثاني	%65,24	3,262	اتخاذ القرارات التي تصب في خدمة ومصلحة النادي	9
14	الثاني	%61,5	3,075	اتخاذ القرار المناسب عند حدوث المشاكل الطارئة	10
4	الثاني	%63,24	3,162	يتابع تنفيذ القرارات المتخذة	11
1	الثاني	%66,24	3,312	يضع بدائل مناسبة للقرارات التي يتخذها	12
9	الثاني	%64,5	3,225	يقوم باتخاذ القرار بعد دراسة مستفيضة ومتأنية	13
4	الثاني	%65,24	3,262	اتخاذ القرارات الارتجالية و الشخصية بعيدا عن اللوائح والقوانين	14
9	الثاني	%63,24	3,162	اشراك اعضاء النادي بصنع واتخاذ القرارات	15
15	الثاني	%60,5	3,25	اتخاذ القرارات وفقا للقوانين واللوائح المعمول بها	16
5	الثاني	%65	3,25	لدية القدرة والقوة في صنع قرار مصيري لتصحيح المسارات	17
14	الثاني	%61,5	3,075	يستشير كثيرا قبل اتخاذ القرار	18
13	الثاني	%61,24	3,062	لدية سياسة ثابتة في اتخاذ القرار	19
6	الثاني	%64	3,2	اتخاذ القرار وفقا لما يمتلكه من خبرة ودراية بأمور النادي	20
13	الثالث	%61,24	3,062	تنمية روح القيادة الديمقراطية الايجابية مع الاعضاء والعاملين بالنادي	21
7	الثالث	%62,74	3,137	منح الصلاحيات بما يتلائم حجم المسؤوليات	22
13	الثالث	%61,24	3,062	لدية القدرة بفرض سيطرة وقيادة على الجميع	23
11	الثالث	%62,5	3,125	يظهر المرونة بالتعامل مع الجميع	24
12	الثالث	%63,74	3,05	ينبه العاملين بأخطائهم	25
8	الثالث	%63,64	3,187	الاستماع لاراء اللاعبين والمدربين وبيادلهم بالرأى	26
2	الثالث	%66	3,3	ادارته للاجتماع بشكل فاعل	27

28	استخدام سلطة القانون و اللوائح الرسمية	3,225	64,5%	الثالث	6
29	دراسة جميع المقترحات التي تقدم له	3,05	61%	الثالث	12
30	لدية القدرة على الموازنة بين الخطط الموضوعة والامكانات البشرية و المادية المتاحة	3,137	62,74%	الثالث	7
31	تنمية مهارات وقدرات الادارية باستمرار	3,05	61%	الثالث	12
32	باتزان نفسي وعاطفي بدرجة كبيرة	3,3	66%	الرابع	2
33	بقدره الاستماع لجميع الاراء و المقترحات	3,312	66,24%	الرابع	15
34	قدرته على اثاره الدافعية للعاملين من اجل تحقيق الفوز	3,187	63,74%	الرابع	2
35	متفائل دائما ويسعى الى النجاح بعمله	3,225	64,5%	الرابع	1
36	يحرص على مشاركة الاعضاء بدورات تطويرية ادارية وفنية	3,15	63%	الرابع	8
37	بمراعاة للجوانب النفسية و الاجتماعية للعاملين في النادي	3,15	63%	الرابع	6
38	لدية شخصية تمكنه من مراعاة الفروق الفردية في التعامل مع جميع العاملين	3,225	64,5%	الرابع	6
39	يحرص على مشاركة الاعضاء بدورات تطويرية ادارية وفنية	3,15	63%	الرابع	10

4-2 مناقشة النتائج

من خلال الجدول (9) تبين لنا ان درجة تمتع افراد عينة البحث وحسب فقرات مقياس الكفايات الادارية جاءت جميعها مقبولة كون وسطها الحسابي اكبر من الوسط الفرضي (3) الذي اعتمدته الباحث كمييار للحكم على مدى تحلي افراد العينة بالكفايات الادارية وقد تراوح الوزن المنوي لفقرات مقياس الكفايات الادارية من (66% الى 60%) وهو تقدير متوسط من خلال ما مبين بالجدول (8) و (9) والخاصة بنتائج متغير الكفايات الادارية ان هناك دلالة احصائية لصالح الوسط الحسابي مما يدل تمتع وامتلاك رؤساء اندية الدرجة الاولى للكفايات الادارية .

ويعزو الباحث ذلك دور الكفايات لما لها من اهمية كبيرة في صناعة البطل الرياضي ورعاية المواهب وصقلها لكي يستفاد منها النادي في المنافسات الرياضية وتحقيق نتائج تلبي طموحات الادارة والجمهور لذلك يتوجب عليهم من مضاعفة الجهود لتطوير كفاياتهم ومهاراتهم لمواجهة كافة ما يواجههم من صعوبات ومعوقات . و المتغيرات التي يتعاملون معها ومنها اللاعبين والمدربين والاعضاء الهيئة العامة و المكتب التنفيذي و الازمات الانية التي تواجهه الاندية بالاضافة الى الجمهور الذي ينظر الى نتائج الفريق

بغض النظر عن مدى توفر الامكانيات المادية والبشرية المتوفرة بالنادي بالاضافة الى ارتباط الكثير من الاندية بالوزارات الاخرى والتي لاتتعامل بالقوانين و الانظمة الرياضية النافذة تؤدي الى الكثير من التقاطعات بين رؤساء الاندية و المسؤولين الاعلى في الوزارة او المؤسسة الحكومية مما يتطلب من رئيس النادي ان يتمتع بقدر كبير من الكفايات الادارية. ان المعرفة والدراية الكبيرة بالكفايات الادارية لرؤساء الاندية تترجم الى ممارسات فعلية في ادارته للانشطة المختلفة

5- الاستنتاجات و التوصيات

4-1 الاستنتاجات

من خلال اجراءات البحث ومعالجتها احصائيا وتحليلها ومناقشتها استنتج الباحث

- 1- فاعلية مقياس الكفايات الادارية في قياس الغرض الذي تم بناءه من اجله وهو التعرف على الكفايات الادارية لرؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم
- 3- امتلاك رؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم كفايات ادارية تؤهلهم لقيادة انديتهم ومن ثم الوصول الى تحقيق الاهداف المخطط لها سابقا

4-2 التوصيات

من خلال النتائج التي حصل عليها البحث يوصي الباحث

- 1- اشراك رؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم بدورات تطويرية داخل وخارج البلاد لتطوير قدراتهم الادارية واطلاعهم على كل ما هو جديد في علم الادارة الرياضية
- 2- تطوير القدرات الذاتية و الاهتمام بجوانب الكفايات الادارية لما لها دور كبير في رفع مستوى الاندية من الناحية الادارية و الفنية
- 3- الاستفادة من مقياس الكفايات الادارية التي تم بنائه من قبل الباحث لقياس مدى امتلاك رؤساء الاندية الرياضية للكفايات الادارية
- 4- توجيه رؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم الى ضرورة الالمام بالجوانب العملية والعلمية والادارية والقانونية ليكونوا قادرين على الادارة الجيدة وبمستوى من المهنية في المؤسسات الرياضية
- 5- التاكيد على تطوير الكفايات الادارية لرؤساء اندية الدرجة الاولى بكرة القدم والعاملين في الهيئات الادارية لما لها اهمية كبيرة في الاداء الاداري
- 6- ضرورة العمل على اجراء دراسات مماثلة للاتحادات الرياضية المختلفة .