



Professional competence of futsal coaches from the perspective of members of administrative bodies

Alaa Abdul Hussein Kadhem Khader^{*1} , Prof. Dr. Noman Hadi Abdul Ali² ,

Asst. Prof. Dr. Hussein Saleh Najm³ 

^{1,2,3} *University of Babylon. College of Physical Education and Sports Sciences, Iraq.*

*Corresponding author:

Received: 02-05-2025

Publication: 28-06-2025

Abstract

The research problem was focused on following researchers who are familiar with some scientific sources related to the game, in addition to their watching of many competitions. I have observed from the field that there is a disparity in the level of professional competence of coaches working in futsal. With the increasing intensity of competition between clubs participating in the Professional Futsal League, this has become one of the important variables that can reveal the fundamental differences between coaches in professional aspects. The research aimed to: build a scale of (professional competence) for futsal coaches, and identify the reality of the scale of (professional competence) for futsal coaches. The researchers used the descriptive approach using a survey method and correlational studies, as it is appropriate for the nature and problem of the research. The research community was determined from the members of the administrative bodies of the futsal team in the Iraqi Professional League for the season (2024-2025). The number of them is (16) clubs, as the total number of the community reached (127) individuals, which represented the original community, and the sample of the exploratory experiment that was chosen randomly reached (10) individuals and a percentage of (7.87%), while the building sample reached (60) individuals and a percentage of (47.24%), while the application sample reached (43) individuals and a percentage of (33.85%).

Keywords: Professional Competence, Futsal, Point Of View, Administrative Bodies.



الكفاءة المهنية لمدربي كرة قدم الصالات من وجهة نظر أعضاء الهيئات الادارية
علاء عبد الحسين كاظم خضير ، أ.د. نعمان هادي عبد علي ، أ.م.د. حسين صالح نجم
العراق. جامعة بابل. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
تاريخ استلام البحث 2025/5/2 تاريخ نشر البحث 2025/6/28

الملخص

تركزت مشكلة البحث من خلال متابعة الباحثون، الذين هم مطلعين على بعض المصادر العلمية المتعلقة باللعبة، بالإضافة الى مشاهدتهم للعديد من المنافسات، لأحظو من الواقع الميداني وجود تفاوت في مستوى الكفاءة المهنية للمدربين العاملين في كرة قدم الصالات ومع تزايد حدة المنافسة بين الأندية المشاركة في دوري المحترفين لكرة قدم الصالات لذلك أصبحت واحدة من المتغيرات المهمة التي يمكن أن تظهر الفروقات الجوهرية بين المدربين في الجوانب المهنية. وقد هدف البحث: بناء مقياس (الكفاءة المهنية) لمدربي كرة قدم الصالات، التعرف على واقع مقياس (الكفاءة المهنية) لمدربي كرة قدم الصالات. واستخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والدراسات الارتباطية لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث. وتم تحديد مجتمع البحث من اعضاء الهيئات الادارية لكرة قدم الصالات لدوري المحترفين العراقي للموسم (2024-2025)، والبالغ عددهم (16) نادياً اذ بلغ عدد المجتمع الكلي (127) فرداً ، والتي مثلت مجتمع الأصل ، وبلغت عينة التجربة الاستطلاعية التي أختيرت بالطريقة العشوائية (10) فرداً وبنسبة (7.87 %) ، اما عينة البناء فبلغت (60) فرداً وبنسبة (47.24 %) ، اما عينة التطبيق فبلغت (43) فرداً وبنسبة (33.85%) .

الكلمات المفتاحية: الكفاءة المهنية، كرة قدم الصالات، وجهة نظر، الهيئات الإدارية.

1- المقدمة:

تلعب التربية الرياضية الحديثة دوراً بالغ الأهمية في تطوير الافراد والمجتمعات حيث لم تعد تقتصر على تحسين القدرات البدنية فقط بل امتدت لتشمل جوانب شاملة من النمو النفسي والعقلي والاجتماعي، علاوة على ذلك، تسهم التربية الرياضية الحديثة في تطوير مهارات التعاون والانضباط والقيادة مما يؤثر بشكل ايجابي على حياتهم الشخصية والمهنية فهي تعزز القيم الايجابية مثل: القدرة على العمل الجماعي والروح الرياضية واحترام القواعد.

أن الإدارة الرياضية هي فرع من فروع العلوم الإدارية وتهدف الى تنظيم وتخطيط وتوجيه جميع الأنشطة الرياضية بكفاءة عالية ومنها لعبة (كرة قدم الصالات) التي تتطلب إدارة دقيقة نظراً لطبيعتها السريعة والمركزة ، ويعد بناء المقاييس أداة أساسية في هذا المجال ، اذ يستخدم لقياس كفاءة المدربين واللاعبين وتقييم الأداء الفني والإداري على سبيل المثال ، كما يساهم دمج مبادئ الإدارة الرياضية مع أدوات القياس العلمي في تطوير البرامج الرياضية في تطوير البرامج التدريبية ، ورفع مستوى الكفاءة والأداء ، وتحقيق التميز التنافسي في بيئة كرة قدم الصالات .

تعد الكفاءة المهنية احدى الركائز الاساسية التي تساهم في تحسين الاداء الاداري للمدربين في جميع الرياضات، بما في ذلك كرة قدم الصالات، هذه الكفاءة تعتمد على مزيج من الخبرات والمهارات والثقافة التي يمتلكها المدرب، والتي تؤهله لقيادة الفريق نحو النجاح، في ظل التطورات الحديثة والسريعة التي تشهدها الساحة الرياضية وتطور تقنيات التحليل، أصبح من الضروري وضع أدوات قياس هذه الكفاءة، فبناء مقياس الكفاءة المهنية يمكنه تحديد مستوى مهارات المدربين وتحديد مجالات التحسن الممكنة ايضاً.

كما توفر هذه الدراسة مفهوم دقيق لدور الهيئات الادارية في تقييم عمل المدربين وتحديد اهداف الفرق مما يساعد في اتخاذ قراراتهم. يسعى البحث العلمي في المجال الرياضي الى معالجة المشكلات المتزايدة التي تواجه مختلف المجالات المهنية ومن بين هذه التحديات هي مشكلة تحسين الكفاءة المهنية لتحقيق النجاح فصعوبة تقييم أداء المدربين بشكل دقيق من قبل أعضاء الهيئات الإدارية التي تقتصر الى أدوات واضحة تنعكس سلباً على الأداء العام وقدرتها على تحقيق التنافس.

سعى الباحثون كونه مهتماً بالبحث العلمي وخصوصاً في لعبة كرة قدم الصالات لأتشارها الواسع تجربة مقياس يعتمد على المعايير العلمية للكفاءة المهنية لمدربي كرة قدم الصالات ومدى تأثير الكفاءة المهنية للمدربين في كرة قدم الصالات من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية.

وعلى الرغم من ان الكفاءة المهنية تعتبر واحدة من عوامل النجاح، الا ان هنالك قلة في الدراسات التي من الممكن ان تستكشف كيفية ارتباط هذه الكفاءة بتحقيق أداء رياضي متميز يضمن للفرق التفوق على المدى الطويل. ولوجود اختلاف في وجهات النظر بين أعضاء الهيئات الإدارية حول ماهية الكفاءة المهنية ومجالاتها، فضلاً عن غياب أدوات قياس فعالة لتحديد مستوى هذه الكفاءة وكيفية تطويرها، سيخلق تحديات كبيرة في بناء سياسات واضحة لتطوير الكفاءة المهنية، لذا فإن هناك حاجة ماسة الى دراسة معمقة تستكشف هذه العلاقة بشكل أكثر وضوحاً، وتحدد العناصر الجوهرية للكفاءة المهنية التي تساعد في صياغة استراتيجيات إدارية فعالة لتطوير أداء المدربين وضمان استمرارية التفوق الرياضي.

ويهدف البحث الى:

1-بناء مقياسي الكفاءة المهنية لمدربي كرة قدم الصالات.

2-التعرف على واقع مقياسي الكفاءة المهنية لمدربي كرة قدم الصالات.

2- إجراءات البحث :

2-1 منهج البحث :استخدم الباحثون المنهج الوصفيّ بالأسلوب المسحي والدراسات الارتباطية لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته :

ويُعد توصيف وطريقة إختيار مجتمع البحث وعيناته من المسلمات الأساسية الضرورية في أي بحث علمي ، أن هذا التحديد لأبد من أن يكون ضمن محددات واضحة مع ذكر الأسباب لهذا الاختيار ومدى تمثيل العينة للمجتمع ، وعلى هذا الأساس تم تحدد مجتمع البحث من اعضاء الهيئات الادارية لكرة قدم الصالات لدوري المحترفين العراقي للموسم (2024-2025)، والبالغ عددهم (16) نادياً اذ بلغ عدد المجتمع الكلي (127) فرداً ، والتي مثلت مجتمع الأصل ، تم ترتيب الاندية حسب اعداد اعضاء الهيئة الادارية ، وبعد تحديد ملامح مجتمع البحث تم اختيار عينات البحث (الاستطلاعية ، البناء ، والتطبيق) من ذلك المجتمع بالطريقة العشوائية ، والجدول (1) يبين مجتمع البحث وعيناته .

تضمنت عينات البحث الآتي :

- 1- العينة الاستطلاعية: اختيرت عينة التجربة الإستطلاعية وبلغت (10) وبنسبة (7.87%) فرداً يمثلها ناديين بالطريقة العشوائية كما مبين في جدول (1) .
- 2- عينة البناء: اشتملت على (60) فرداً وبنسبة (47.24%) .
- 3- وكانت عينة التطبيق بواقع (43) فرداً وبنسبة (33.85%) .
- 4- اما (14) فرداً من العينة كانت اجاباتهم مكررة وخطائة

جدول (1) يبين التوزيع الكلي لأفراد عينة البحث

ت	اسم النادي	المحافظة	عدد الاعضاء	العينة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التطبيق
1.	نفت الوسط	النجف الاشرف	10	5	5	...
2.	دجلة الجامعة	بغداد	10		5	5
3.	أوروك	ذي قار	10		4	6
4.	الشرطة	بغداد	9		3	3
5.	امانة بغداد	بغداد	9		6	2
6.	الشرقية	واسط	8		5	3
7.	مصافي الوسط	بغداد	8		5	1
8.	الموارد المائية	النجف الاشرف	7	5	2	---
9.	بلدية البصرة	البصرة	7		6	---
10.	غاز الجنوب	البصرة	7		5	2
11.	اليات الشرطة	بغداد	7		2	3
12.	الحشد الشعبي	كربلاء	7		2	3
13.	الشباب البصري	البصرة	7		3	4
14.	الدفاع الجوي	بغداد	7		2	3
15.	نفت البصرة	البصرة	7		3	4
16.	الحيش	بغداد	7		2	4
	المجموع			10	60	43
	النسبة المئوية			(%7.87)	(% 47.24)	(% 33.85)

2-3 الوسائل والأدوات والأجهزة المستخدمة في البحث :

- المقابلات الشخصية.
 - الاستبانة.
 - المصادر والمراجع العربية والأجنبية .
 - الملاحظة .
 - الحاسبة يدوية إلكترونية.
 - حاسبة شخصية نوع (lenova) عدد (1) .
 - أدوات مكتبية (أوراق. أقلام).
- ويتطلب تحقيق أهداف البحث الحالي بناء الأدوات الآتية:-
- مقياس الكفاءة المهنية .

2-4-1 إجراءات بناء مقياس (الكفاءة المهنية) :

لتحقيق الهدف في بناء مقياس (الكفاءة المهنية) لمدربي كرة قدم الصالات لدوري المحترفين العراقي للموسم (2024-2025)، اذ قام الباحثون باتباع الخطوات العلمية لذلك ، والتي تلخصت بما يأتي:-

2-4-1-1 تحديد الهدف من بناء مقياس (الكفاءة المهنية):

أن الهدف من بناء مقياسي (الكفاءة المهنية) هو التوصل الى بناء اداة قياس متغيرات البحث (الكفاءة المهنية) للوصول بها الى الحالة الرقمية لتحقيق اهداف البحث .

2-4-1-2 تحديد الإطار النظري لمقياس (الكفاءة المهنية) :

تبنى الباحثون أطارا نظريا ملائما لصياغة مجالات وفقرات لمقياس الكفاءة المهنية وتم تحديد (التعريف النظري) للكفاءة المهنية وهي " تركيبية من المعارف والمهارات والخبرات والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني والذي يعطي لها صفة القبول ، كونه أكثر التعاريف التي تناولت هذا المصطلح من حيث الدراسة والتفسير .

2-4-1-3 تحديد المجالات وصلاحياتها لمقياس (الكفاءة المهنية):

تم تحديد مجالات المقياسين بعد مراجعة الباحثون الشاملة لمختلف الدراسات والبحوث السابقة في بناء مقياس (الكفاءة المهنية) وتم تحديد (10) مجالات لمقياس (الكفاءة المهنية) ثم قام الباحثون بإجراء استفسارات عن طريق المقابلات مع عدد من الخبراء والمختصين(*) . لأخذ آرائهم في هذه المجالات وبعدها قام الباحثون بتحديد تعريف إجرائي لكل مجال من هذه المجالات(**) .

ثم تم عرض المجالات المقترحة على مجموعة من الخبراء والمختصين (**). والبالغ عددهم (17) خبيراً من أساتذة علم الإدارة والتنظيم الرياضي والقياس والتقويم وكرة القدم عن طريق إستمارة لاستطلاع رأي الخبراء حول تحديد مدى صلاحية مجالات الكفاءة المهنية وتم إستعمال اختبار (كا)² لقبول المجالات لينتج عن ذلك قبول (5) مجالات لمقياس الكفاءة المهنية وكما مبين في الجدول (2) ، الذي يبين قبول المجال على أساس قيمة (كا)² المحسوبة وفي ضوء آراء الخبراء تم الحصول على جميع المجالات المرشحة بعد تصحيح بسيط بأسماء المجالات وهي كالآتي:

جدول (2) يبين صلاحية مجالات مقياس الكفاءة المهنية حسب اجابات الخبراء

ت	المجالات	يصلح	لا يصلح	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولية	الصلاحية
1	المعرفة التكتيكية	12	5	2.88	3,84	غير معنوي
2	مهارات الاتصال	15	2	9.49		معنوي
3	فن ادارة الفريق	15	2	9.49		معنوي
4	التخطيط والتدريب	16	1	13.23		معنوي
5	التقييم	10	7	0.52		غير معنوي
6	الدعم النفسي	9	8	0.058		غير معنوي
7	القدرة على اتخاذ القرارات	14	3	7.11		معنوي
8	التطور المهني	13	4	4.76		معنوي
9	الالتزام الخلفي	11	6	1.47		غير معنوي
10	التكيف مع المتغيرات	11	6	1.47		غير معنوي

(*) ينظر الملحق (4) .

(**) ينظر الملحق (2) (3).

(***) ينظر الملحق (4) .

حصلت على موافقة السادة الخبراء والمختصين لصلاحيتها في قياس الكفاءة المهنية ، إذ كان فيها قيمة (كا²) المحسوبة اعلى من قيمتها الجدولية البالغة (3.84) تحت مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1) ، وتبين ان هناك خمسة مجالات لم تحصل على اتفاق السادة الخبراء والمختصين وهن مجالات (المعرفة التكتيكية ، التقييم ، الدعم النفسي ، الالتزام الخلفي ، التكيف مع المتغيرات) ، لان قيمة (كا²) المحسوبة ادنى من قيمتها الجدولية البالغة (3.84) .

ولتعزيز ما اتخذه الباحثون من اجراءات ، نسلط الضوء على ما جاء به (كريم مهدي): اذ يشير على انه " عندما تكون قيمة (كا²) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية فإنها تكون لصالح الإجابة التي تقابل أكثر التكرارات لآراء السادة الخبراء (تصلح أو لا تصلح) ، أما عندما تكون قيمة (كا²) المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية فلا يعتمد المكوّن ، لأنه ليس هناك اتفاق من السادة الخبراء على صلاحيتها".

2-4-1-4 إعداد الصيغة الأولية لمقياس (الكفاءة المهنية):

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

2-4-1-4-2 اعداد الفقرات لمقياس (الكفاءة المهنية):

بعد أن تم تحديد الهدف من المقياس وتحديد مجالاته وجمع فقرات المقاييس قام الباحثون بإعداد الفقرات من خلال الإطلاع على العديد من المصادر العلمية والدراسات الخاصة في مجال (الكفاءة المهنية) لأعداد فقرات المقاييس ودراستها وتحليلها وتوزيعها على مجالات.

ان اعداد فقرات المقياس هو عملية صياغة عبارات واسئلة تمثل الابعاد او السمات التي يراد قياسها بحيث تكون هذه الفقرات واضحة ودقيقة وتعكس مضمون المتغير المقاس وتعرض على مستجيبين لتحديد درجة اتفاقهم واختلافهم معها مثل مقياس ليكرت :

- التمكن من المادة العلمية المتخصصة والمتعلقة بالموضوعات المراد قياسها .
- الطلاقة اللغوية وسهولة التعبير بلغة بسيطة .
- معرفة الطرائق المختلفة لكتابة المفردات، حتى يستطيع أن يختار منها ما يناسب هدف الاختبار .
- أن تكون لديه القدرة على تصور وابتكار المواقف التي يمكن من خلالها قياس القدرة أو السمة المراد قياسها .

- فهم خصائص المختبرين الذين وضع لهم الاختبار .
- عند صياغة وكتابة الفقرات يجب أن يتبع الباحثون ما يأتي :
- مراعاة اللغة والأسلوب.
- تجنب التحيز في الصياغة .
- تنوع صياغة الفقرات .
- اختبار الفقرات مبدئياً.

2-4-1-4-2 صياغة فقرات مقياس (الكفاءة المهنية) :

هنالك مجموعة من الأسس استخدمها الباحثون في صياغة فقرات المقياس ، وهي أن تتضمن الفقرة فكرة واحدة ، وأن تكون لغة الفقرة بسيطة ومباشرة ، وتجنب إستعمال النفي أو نفي النفي في الفقرة لأن ذلك يربك المستجيب ، اتبع الباحثون أسلوب لغة المخاطب في صياغة فقراته وأيد ذلك رأي الخبراء الذين استشارهم الباحثون من خلال المقابلات والاطلاع على الدراسات السابقة والكتب والمصادر الخاصة بمتغيرات البحث استطاع الباحثون من الحصول على (50) فقرة للمقياس الكفاءة المهنية وموزعة على خمس مجالات (مهارات الاتصال، فن ادارة الفريق، التخطيط والتدريب، القدرة على اتخاذ القرارات ، التطور المهني)، إذ بلغ عدد الفقرات (10) فقرات لكل مجال (*) ، وأن الأهمية النسبية لجميع المجالات كانت متساوية لذلك كانت العبارات لكل مجال متساوية مع المجالات الأخرى، وعلى ضوء ذلك تم توزيع العبارات بواقع (10) فقرات لكل مجال للمقياسين وجدول(3) يبين ذلك .

جدول (3) يبين مجالات مقياس الكفاءة المهنية وعدد الفقرات التابعة له عند توزيعها على

السادة الخبراء

ت	مجالات الكفاءة المهنية	عدد الفقرات
1	مهارات الاتصال	10
2	فن ادارة الفريق	10
3	التخطيط والتدريب	10
4	القدرة على اتخاذ القرارات	10
5	التطور المهني	10
	المجموع	50

(* ينظر الملحق (4) .

2-4-1-4-3 السلامة اللغوية لفقرات مقياس (الكفاءة المهنية):

بعد أن أنهى الباحثون من صياغة الفقرات قام بعرضها على متخصص في اللغة العربية(*) لتكون خالية وسليمة من الأخطاء اللغوية واخذ الباحثون بتلك الملاحظات التي كأنت على الفقرات وبهذا الإجراء تكون الفقرات سليمة وقد تحققت السلامة اللغوية في المقاييس.

2-4-1-4-4 عرض الفقرات وبدائل الإجابة على السادة الخبراء مقياس (الكفاءة المهنية) :

من المؤكد أن تكون الفقرات ذات صلاحية علمية وأن أحسن طريقة ليتم التأكد من صلاحية الفقرات هو أن يقوم عدد من الخبراء والمختصين بتقييم وتقدير صلاحيتها لقياس الظاهرة المراد قياسها ، واستناداً إلى ذلك تم عرض فقرات مقياس الكفاءة المهنية بصيغته الأولية والمكونة من (50) فقرة مع مجالاته. على مجموعه من الخبراء والمختصين(*) . في مجال علم الإدارة والتنظيم الرياضي والقياس والتقويم وكرة قدم الصالات والذي بلغ عددهم (15) خبيراً ومختصاً. لغرض الحكم على صلاحيتها من حيث الصياغة وملاءمتها لقياس مجالات مقياس (الكفاءة المهنية) . والجدول (4) يبين ذلك .

* م .د. زاهد حميد الحمزاوي : اختصاص اللغة العربية ، مديرية التربية ، النجف الاشرف .
(* ينظر الملحق (7) .

جدول (4) يبين صلاحية فقرات مقياس الكفاءة المهنية حسب أجابات الخبراء
عدد الفقرات المقترحة لكل مجال من مقياس الكفاءة المهنية بعد إستعمال اختبار (كا)2

الدلالة	الأهمية النسبية	قيمة (كا) ² المحسوبة	عدد الخبراء		أرقام الفقرات	المجالاً ت	ت
			غير الموافقين	الموافقين			
معنوي	%100	15	صفر	15	10 ، 9 ، 8 ، 7 ، 6 ، 5 ، 4 ، 2	مهارات الاتصال	1
غير معنوي	% 33.33	1.66	10	5	3 ، 1		
معنوي	%100	15	صفر	15	20 ، 19 ، 18 ، 17 ، 16 ، 15 ، 14 ، 13 ، 12	فن ادارة الفريق	2
غير معنوي	%20	5.4	12	3	11		
معنوي	%100	15	صفر	15	30 ، 29 ، 28 ، 27 ، 26 ، 25 ، 24 ، 22 ، 21	التخطيط والتدريب	3
غير معنوي	%20	5.4	12	3	23		
معنوي	%100	15	صفر	15	40 ، 39 ، 38 ، 37 ، 36 ، 34 ، 33 ، 31	القدرة على اتخاذ القرارات	4
غير معنوي	%26.67	3.26	11	4	35 ، 32		
معنوي	%100	15	صفر	15	50 ، 49 ، 48 ، 47 ، 46 ، 45 ، 42 ، 41	التطور المهني	5
غير معنوي	%20	5.4	12	3	44 ، 43		
قيمة (كا) ² جدولية هي (3.84) وعند درجة الحرية (1) ومستوى دلالة (0.05) .							

الجدول (4) يبين أن هناك (42) فقرة حصلت على اتفاق تام في صلاحيتها في قياس ما اعد له وذلك لان قيمة (كا²) المحسوبة اعلى من قيمتها الجدولية البالغة (3.84) تحت مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1) ، وبالمقابل ظهور (8) فقرات غير معنوية وذلك لان قيمة (كا²) المحسوبة اقل من قيمتها الجدولية البالغة (3.84) وبهذا يكون عدد فقرات المقياس (42) فقرة .

2-4-1-4-5 اختيار بدائل الإجابة مقياس (الكفاءة المهنية):

قام الباحثون بالإعتماد على أسلوب (ليكرت) المطور في صياغة بدائل فقرات المقياس ، وهو يشبه أسلوب 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.

وأن إستعمال طريقة (ليكرت) من الطرائق الشائعة والمتبعة في بناء المقاييس لكونها:

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

- تبين بدقة درجة اتجاه الفرد نحو موضوع معين .

- لا تتطلب عدداً كبيراً من الأحكام .

- توفر قياساً أكثر تجانساً .

- سهولة البناء والتصحيح .

يميل الثبات فيها إلى أن يكون عالياً ، لأنه يعود جزئياً إلى المدى الكبير في الإستجابة المسموح بها للمستجيبين .

من أجل التقليل من احتمالية التزييف في إجابة المفحوص راعى الباحثون عدم ذكر اسم المستجيب ، وأن الإجابة ستكون سرية ، واستعملت بدائل الإجابة عن فقرات المقياس بعد الاتفاق عليها من السادة الخبراء والمختصين ، وبلغت (5) بدائل لكل فقرة للمقياس الكفاءة المهنية .

جدول (5) يبين بدائل الإجابة ومفتاح التصحيح عن فقرات مقياس (الكفاءة المهنية)

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	الوزن	5	4	3	2	1

2-4-1-4-6 إعداد تعليمات الإجابة عن المقياس :

تم وضع تعليمات المقياس كما يأتي:-

- عدم كتابة الاسم في الإستمارة.
- الإجابة على الفقرات جميعها وعدم ترك أي فقرة من دون إجابة.
- قراءة كل فقرة بدقة وعناية ثم اختيار الإجابة المناسبة.
- تتم الإجابة على الفقرات بحسب خمسة بدائل هي (دائماً ، غالباً ، احياناً ، نادراً ، ابدأً)، واعطت درجات البدائل (1.2.3.4.5). وتكون طريقة الاجابة باختيار البديل المناسب من بين خمسة بدائل عن طريق وضع علامة (√) أمام البديل المناسب.
- عدم وضع اكثر من علامة (√) أو اختيار اكثر من بديل.

2-4-1-4-7 التجربة الاستطلاعية لمقياس (الكفاءة المهنية) :

لبناء مقياس على درجة عالية من الجودة ، ولتحقق من مدى وضوح التعليمات ، قام الباحثون بتجربة استطلاعية كان الغرض منها :

- 1- التعرف على الصعوبات التي قد تحدث أثناء تطبيق المقاييس .
 - 2- الوقت المستغرق لتسليم الاستبانات واستلامها .
 - 3- معرفة مدى فهم العينة لفقرات المقياس .
 - 4- التعرف على مدى وضوح الفقرات والتأكد من سلامة لغتها .
- طبق مقياس (الكفاءة المهنية) على عينة استطلاعية البالغ عددها (10) عضواً وذلك يوم الثلاثاء الموافق (2025/2/4) ، في مقرات اندية عينة التجربة الاستطلاعية ، وطُلب منهم قراءة التعليمات والفقرات ، والاستفسار عن أي غموض وذكر الصعوبات التي تواجههم أثناء الاستجابة ، بمساعدة فريق العمل المساعد ، وبعد الانتهاء من التطبيق اتضح أن التعليمات واضحة والعبارات مفهومة من المجيبين ، واتضح أن أقل زمن للإجابة عن فقرات المقياس هو (18) دقيقة واعلى زمن هو (22) دقيقة وبلغ متوسط الزمن المستغرق للإجابة عن المقياس (20) دقيقة ، وبذلك أصبحت المقاييس بتعليماتها وفقراتها جاهزا للتطبيق من أجل التحليل الإحصائي للفقرات.

2-4-1-4-8 التجربة الرئيسية لتطبيق مقياس (الكفاءة المهنية) على عينة البناء:

قام الباحثون بتطبيق المقياس على عينة البناء البالغة (60) فرداً يمثلون اعضاء الهيئات الإدارية لكرة قدم الصالات لدوري المحترفين خلال المدة من 2025/2/4 المصادف يوم الثلاثاء ولغاية 2025/4/6 المصادف يوم الاحد وبعد الأنتهاء من عملية التوزيع النهائي للاستمارات والإجابة عليها، جدول الباحثون البيانات الخاصة بأفراد عينة البناء بعد جمعها وترتيبها تمهيداً لتحليلها إحصائياً، وتم تطبيق المقياس بمساعدة فريق العمل المساعد(*) .

2-4-1-4-9 طريقة تصحيح مقياس (الكفاءة المهنية):

بعد تطبيق مقياس (الكفاءة المهنية) على عينة البناء تم إستخراج الدرجات الكلية له بإستعمال مفتاح التصحيح ، وبعد جمع استمارات الإجابة تم إستخراج الدرجات الكلية له بإستعمال مفتاح التصحيح المعد من قبل الباحثون لهذا الغرض ، ومفتاح التصحيح هو الأداة التي يكشف بها الفاحص عن الإجابات التي تدل على وجود نتيجة والتي يتم قياسها، وقد استغرقت عملية التصحيح مقياسي (الكفاءة المهنية) حوالي (2-3) دقائق لكل إستمارة ولأجل إستخراج الدرجة الكلية للمقياس تجمع الدرجات التي حصل عليه كل فرد من العينة في أجابته للمقياس عن فقرات المقياس ال(42) لمقياس الكفاءة المهنية ومن هنا كأنت أعلى درجة يمكن أن تصل هي (210) وأدناها هي (42) لمقياس الكفاءة المهنية.

2-4-1-4-10 التحليل الإحصائي للمقياس:

اتبع الباحثون اسلوبين في تحليل فقرات مقياس (الكفاءة المهنية) الا وهما (القدرة التمييزية - الاتساق الداخلي) ، اذ تشير القدرة التمييزية الى " القدرة على التمييز بين الافراد الذين يحصلون على درجات عالية والافراد الذين يحصلون على درجات منخفضة للمقياس نفسه ، في حين يشير الاتساق الداخلي الى مدى تجانس الفقرات في قياسها للصفة، أي أن تحليل الفقرات يعني هو الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الاحصائي لوحدات الاختبار بغرض معرفة تعديل أو أضافة أو حذف أو إعادة ترتيب هذه الفقرات "

أولاً:المجموعتان الطرفيتان (القدرة التمييزية) :

لغرض حساب القدرة التمييزية لفقرات مقياسي (الكفاءة المهنية) اعتمد الباحثون على نتائج اجابات افراد عينة البناء والبالغ عددهم (60) فرداً وقد اجرى الباحثون الخطوات التالية:-
- حساب الدرجة الكلية لكل إستمارة.

- رتبت الدرجات التي حصل عليها افراد العينة تنازلياً من اعلى درجة الى اقل درجة.

- اعتماد نسبة (33 %) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا وكذلك اعتماد نسبة (33%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، اذ ذكر (عامر سعيد الخيكاني) أنه عند تحليل مفردات

(*) ينظر الملحق (8) .

الاختبار يجب الاعتماد على النسبة (27%) من الافراد في كل مجموعة من المجموعتين الطرفيتين وأستبعاد نسبة (46%) الوسطى ، لأنه هذه النسبة تعطي أكبر حجم واقصى تمايز ، و من المفيد ذكره هو أن هذه النسبة تكون عند عدد بناء بحدود (100) فرد تقريباً ، اما اذا كانت أقل من ذلك فيمكن اعتماد نسبة تصل الى (33%). في ضوء ذلك كأن عدد إستمارات المجموعتين العليا والدنيا لمقياسي (الكفاءة المهنية) هو (20) إستمارة وبذلك تصبح مجموع الاستمارات (40) إستمارة ، ومن ثم معالجة نتائج درجات المجموعتين بقانون (t-test) للعينات غير المرتبطة عن كل فقرة من فقرات المقياسين وكالاتي:-

1. القدرة التمييزية لمقياس الكفاءة المهنية :

اجري اختبار(ت) بين الأوساط الحسابية للمجموعتين الطرفيتين ، وقد تم الحصول على النتائج المبينة في جدول (6).

جدول (6) يبين قيم (t) المحسوبة لتحديد معامل التمييز لكل فقرة من فقرات مقياس الكفاءة

المهنية المطبق على عينة البناء

رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الأثراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	مستوى sig المعنوية	نوع الدلالة
1	المجموعة العليا	3.9444	0.82616	5.86	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.5556	1.15745			
2	المجموعة العليا	4.4167	0.80623	8.206	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.3611	1.26836			
3	المجموعة العليا	3.9167	1.27335	5.599	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.2778	1.20975			
4	المجموعة العليا	4	1.24212	4.647	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.6111	1.29345			
5	المجموعة العليا	4.2222	0.98883	7.455	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.3611	1.12511			
6	المجموعة العليا	4.2222	0.89797	6.81	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.4722	1.25325			
7	المجموعة العليا	4.0278	1.13354	6.306	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.3333	1.14642			
8	المجموعة العليا	4.1111	0.91894	7.563	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.25	1.15573			
9	المجموعة العليا	4.3889	0.72812	6.613	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.7778	1.26742			
10	المجموعة العليا	4.1111	1.11555	7.15	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.1389	1.22247			

معنوي	0.000	9.542	0.69179	4.25	المجموعة العليا	11
			1.1939	2.0556	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	8.635	0.48714	4.6389	المجموعة العليا	12
			1.19788	2.7778	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	9.447	0.76997	4.25	المجموعة العليا	13
			1.18288	2.0278	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.005	0.96074	4.1389	المجموعة العليا	14
			1.15022	2.6389	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.496	0.91374	4.2778	المجموعة العليا	15
			1.14191	2.6944	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.001	5.627	1.13074	4.0833	المجموعة العليا	16
			1.25357	2.5	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	7.071	0.87831	4.1667	المجموعة العليا	17
			1.10841	2.5	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	7.531	0.81064	4.5	المجموعة العليا	18
			1.16155	2.7222	المجموعة الدنيا	
غير معنوي	0.078	1.301	0.84327	4.4444	المجموعة العليا	19
			1.24849	4.6111	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.943	0.98036	4.3056	المجموعة العليا	20
			1.18288	2.5278	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.519	0.85589	4.3056	المجموعة العليا	21
			1.24212	2.6667	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.014	1.13389	4.1667	المجموعة العليا	22
			1.01848	2.6389	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.675	1.06421	4.1944	المجموعة العليا	23
			1.22539	2.3889	المجموعة الدنيا	
غير معنوي	0.069	1.916	0.86557	4.2222	المجموعة العليا	24
			1.16667	3.965	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	7.555	0.95077	4.1944	المجموعة العليا	25
			1.24467	2.2222	المجموعة الدنيا	
غير معنوي	0.068	1.904	0.99003	4.1389	المجموعة العليا	26
			1.25357	3.8333	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.838	1.03701	4.1944	المجموعة العليا	27
			1.13249	2.4444	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.487	1.22247	3.8611	المجموعة العليا	28
			1.29804	2.5278	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.342	0.9595	4.2222	المجموعة العليا	29

			1.15022	2.6389	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.631	0.92924	4.2222	المجموعة العليا	30
			1.15573	2.5833	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.752	1.14642	4	المجموعة العليا	31
			1.26836	2.3611	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.135	1.14191	4.1944	المجموعة العليا	32
			1.27491	2.4444	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.357	0.95077	4.1944	المجموعة العليا	33
			1.25325	2.5278	المجموعة الدنيا	
غير معنوي	0.096	1.542	1.13354	3.9722	المجموعة العليا	34
			1.20712	3.666	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.896	0.95077	4.3056	المجموعة العليا	35
			1.30079	2.7222	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	8.578	0.73193	4.25	المجموعة العليا	36
			1.07644	2.3889	المجموعة الدنيا	
غير معنوي	0.085	1.458	0.82808	4.3333	المجموعة العليا	37
			1.14087	4.1111	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.254	0.98036	4.1944	المجموعة العليا	38
			1.22927	2.5556	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	7.851	0.74907	4.3056	المجموعة العليا	39
			1.13354	2.5278	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.389	1.08963	4.1111	المجموعة العليا	40
			1.26491	2.3333	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.816	0.82183	4.1944	المجموعة العليا	41
			1.15573	2.5833	المجموعة الدنيا	
غير معنوي	0.065	1.048	1.14087	4.1111	المجموعة العليا	42
			1.15847	3.8722	المجموعة الدنيا	
مستوى الدلالة (0.05) درجة الحرية (ن-2) = 38 قيمة (ت) دالة اذا كائت قيمة درجة (معنوية الخطأ) \geq (0.05)						

جدول (6) يبين قيم (t) المحسوبة ومستوى المعنوية (sig) التي جاءت اغلب فقراتها (\geq) من مستوى الدلالة (0.05) عند درجة حرية (38) مما يدل على أن غالبية فقرات المقياس معنوية عدا الفقرات (19 ، 24 ، 26 ، 34 ، 37 ، 42) التي كانت قيمة مستوى الدلالة اكبر من (0.05) وتم استبعادها وبذلك اصبح عدد الفقرات (36) فقرة كما في .

ثانياً: الاتساق الداخلي:

تم استخراج معامل الاتساق الداخلي لمقياسي (الكفاءة المهنية) لبيان مدى ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس وكذلك مدى ارتباط الفقرات بدرجة المجال الذي تنتمي اليه وكذلك مدى ارتباط المجال بالدرجة الكلية للمقياس ولإيجاد هذا المعامل تم استعمال معامل الارتباط البسيط (بيرسون) وكالاتي:

1-الاتساق الداخلي لفقرات مقياس الكفاءة المهنية (علاقة ارتباط الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه):

يعد معامل الاتساق الداخلي مؤشراً لتجانس الفقرات الذي نستطيع من خلاله أن نقرر بأن المجال يقيس خصوصية معينة وبدقة تامة ، ويتحقق هذا النوع من الصدق من ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال ، وهذا معناه أن الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه درجة المجال، وفقاً لإجابات أفراد العينة (عينة البناء) والبالغ عددهم (60) فرداً ، إذ كانت قيمة معامل الارتباط بين درجة الفقرة ودرجة المجال ولجميع الفقرات هي معنوية لأن قيم مستوى الخطأ لقيم الارتباط اقل من مستوى الدلالة (0.05). كما هو مبين في الجدول (7).

جدول (7) يبين قيم معامل الارتباط (R) بين درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه في مقياس

الكفاءة المهنية

المجالات	ارقام الفقرات	قيم معامل الارتباط	مستوى الخطأ	نوع الدلالة
مهارات الاتصال	1	0.578	0.000	معنوي
	2	0.684	0.000	معنوي
	3	0.581	0.000	معنوي
	4	0.561	0.000	معنوي
	5	0.685	0.000	معنوي
	6	0.683	0.000	معنوي
	7	0.598	0.000	معنوي
	8	0.626	0.000	معنوي
فن إدارة الفريق	1	0.707	0.000	معنوي
	2	0.635	0.000	معنوي
	3	0.701	0.000	معنوي
	4	0.649	0.000	معنوي
	5	0.523	0.000	معنوي
	6	0.623	0.000	معنوي
	7	0.645	0.000	معنوي
التخطيط والتدريب	1	0.593	0.000	معنوي
	2	0.618	0.000	معنوي

معنوي	0.000	0.607	3	
معنوي	0.000	0.636	4	
معنوي	0.000	0.717	5	
معنوي	0.000	0.58	6	
معنوي	0.000	0.651	7	
معنوي	0.000	0.572	1	
معنوي	0.000	0.611	2	
معنوي	0.000	0.631	3	القدرة على اتخاذ القرارات
معنوي	0.000	0.583	4	
معنوي	0.000	0.533	5	
معنوي	0.000	0.6	6	
معنوي	0.000	0.61	7	
معنوي	0.000	0.558	1	
معنوي	0.000	0.668	2	
معنوي	0.000	0.64	3	التطور المهني
معنوي	0.000	0.713	4	
معنوي	0.000	0.629	5	
معنوي	0.000	0.681	6	
معنوي	0.000	0.541	7	

2-الاتساق الداخلي للمجالات (علاقة ارتباط المجال بالدرجة الكلية للمقياس): وهذا معناه أن المجال يقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس وفقا لإجابات أفراد العينة (عينة البناء) وبالبلغ عددهم (60) لمقياسي الكفاءة المهنية، إذ كانت قيمة معامل الارتباط بين درجة المجال ودرجة المقياس الكلية ولجميع المجالات هي معنوية لأن قيم مستوى الخطأ لقيم الارتباط اقل من مستوى الدلالة (0.05). كما هو مبين في الجدول (8) .

جدول (8) يبين نتائج معامل الارتباط بين درجات المجالات لمقياس الكفاءة المهنية والدرجة الكلية للمقياس

ت	المجالات	عدد الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الخطأ (sig)	نوع الدلالة
1	مهارات الاتصال	6	0.425	0.000	معنوي
2	فن إدارة الفريق	7	0.697	0.000	معنوي
3	التخطيط والتدريب	8	0.228	0.008	معنوي
4	القدرة على اتخاذ القرارات	7	0.535	0.000	معنوي
5	التطور المهني	8	0.358	0.003	معنوي

2-4-1-4-11 الأسس العلمية مقياس (الكفاءة المهنية) :

أ- **صدق المقاييس**: يعد الصدق من الشروط المهمة الواجب توافرها في أداة جمع المعلومات وهناك أنواع عديدة للصدق ، وقد استعمل الباحثون نوعين من الصدق للتحقق من صلاحية المقاييس ، كما يأتي:-
أولاً: **صدق المحتوى**:- اعتمد الباحثون لتحقيق هذا النوع من الصدق من خلال عرض فقرات المقاييس وبدائل الإجابة الخاصة بهما على مجموعة من السادة الخبراء والمختصين السابق ذكرهم لتحديد صلاحيتها.

ثانياً: **صدق البناء**: تحقق هذا النوع من الصدق للمقاييس عن طريق التحليل الاحصائي للمقياس بإستعمال أسلوب المجموعتين الطرفيتين (القدرة التمييزية) فضلا عن إستخراج قيم معامل الاتساق الداخلي .

ب- **ثبات المقاييس**: يعد الثبات شرطاً أساسياً لتحقيق الاسس العلمية للمقياس، لهذا يجب أن يكون الثبات على درجة عالية من الدقة والمثالية في بناء المقياس، وهناك عدة طرائق يمكن من خلالها إستخراج معامل الثبات وقد اختار الباحثون من بينها طريقتين هما:

أولاً: **طريقة التجزئة النصفية**: لغرض إيجاد معامل ثبات المقاييس اعتمد الباحثون طريقة التجزئة النصفية ، لأنها طريقة لا تتطلب وقتاً طويلاً وتنسجم مع متطلبات الاختبار، ولإستخراج الثبات استخدم الباحثون البيانات التي تم الحصول عليها من عينة البناء والبالغ عددهم (60) لمقياسي (الكفاءة المهنية) ، حيث كأنت فقرات مقياس الكفاءة المهنية (36) فقرة ، بعد ذلك قسمت الفقرات الى قسمين: الفقرات ذات الارقام الزوجية ، والفقرات ذات الارقام الفردية واستخدم الباحثون معامل الارتباط البسيط للتعرف على علاقة الارتباط، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط الكفاءة المهنية (0.904) لأن هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار، لذا يجب أن تُصحَّح قيمة معامل الثبات للاختبار ككل، لذلك تم تعديل قيمة معامل الثبات لنصف لمقياس (الكفاءة المهنية) من خلال استخدام معادلة سبيرمان براون، ووجدت أن المقاييسين يتمتعان بثبات عال.

ثانياً: **معادلة ألفا كرونباخ**: تعد من أكثر مقاييس الثبات شيوعاً وأكثرها ملاءمة للمقاييس ذات الميزان المتدرج. اذ تعتمد فكرة هذه الطريقة على مدى ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل المقياس وكذلك ارتباط كل الفقرة مع المقياس ككل، اذ تم إستخراج الثبات من خلال تطبيق معادلة ألفا كرونباخ على أفراد عينة البناء البالغة (60) لمقياس (الكفاءة المهنية) باستخدام الحقيبة الاحصائية (SPSS) اذ تبين أن قيمة معامل الثبات عالٍ للمقاييس، وجدول (9) يبين ذلك:

جدول (9) يبين معامل الثبات لمقياس الكفاءة المهنية بطريقة التجزئة النصفية و بطريقة معادلة الفاكرونباخ

ت	المقاييس	معامل الارتباط البسيط	معادلة (سييرمان - براون)	معادلة الفاكرونباخ
1	الكفاءة المهنية	0.904	0.949	0.933

2-4-1-4-12 الوصف النهائي لمقياس (الكفاءة المهنية)

أولاً : الوصف النهائي لمقياس الكفاءة المهنية : بعد اكمال جميع إجراءات بناء مقياس الكفاءة المهنية ، أصبح المقياس جاهز بصيغته النهائية الذي تكون من (36) فقرة (*). موزعة على خمسة مجالات هي : مهارات الاتصال وتضمن (6) فقرات ، مجال فن إدارة الفريق وتضمن (7) فقرات ، مجال التخطيط والتدريب وتضمن (8) فقرات ، مجال القدرة على اتخاذ القرارات وتضمن (7) فقرات ، مجال التطور المهني وتضمن (8) فقرات ، وتمثلت أعلى درجة للإجابة على الفقرة بخمس درجات ، ضمن خمس بدائل للإجابة وهي (دائماً ، غالباً ، احياناً ، نادراً ، ابداً) ، أعلى درجة من الممكن الحصول عليها هي (180) درجة ، بينما أقل درجة من الممكن الحصول عليها هي (36) درجة .

2-4-1-4-13 تطبيق مقياس (الكفاءة المهنية) على عينة التطبيق :

بعد استكمال كل متطلبات اجراءات بناء مقياس (الكفاءة المهنية) ، وجاهزية هذه المقاييس للتطبيق، طبق الباحثون وبحضور فريق العمل المساعد المقياسين على عينة التطبيق البالغ عددها (43)، المتمثلة باعضاء الهيئات الادارية لكرة قدم الصالات لدوري المحترفين العراقي للموسم¹(2024-2025) للمدة من 2025/4/10 ولغاية 2025/5/7 وبالطريقة الورقية والطريقة الالكترونية ، إذ تم استلام جميع الاستمارات لكل مقياس، من اجل معرفة العلاقة بين المتغيرات البحث.

(* ينظر الملحق .

2-5 الوسائل الإحصائية المستعملة في البحث: استعمل الباحثون الحقيبة الإحصائية (spss) في

إستخراج نتائج البحث الحالي ومن ضمنها :

- إختبار (كا²) .
- الوسط الحسابي .
- الإنحراف المعياري .
- إختبار (t-test) للعينتين المستقلتين .
- معامل الارتباط البسيط (بيرسون) .
- معادلة (سبيرمان - براون) .
- معادلة الفاكرونباخ .

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها التي تم التوصل إليها في ضوء الأهداف الموضوعية نتيجة تطبيقه لأدوات البحث المتمثلة بعملية بناء مقياس (الكفاءة المهنية) بإتباع خطوات إجراءات بناء المقاييس بتطبيقها على أعضاء الهيئات الادارية والبالغ عددهم (43) عضواً، وتحقق منها الهدف الاول من البحث والذي كان بناء مقياسي الكفاءة المهنية وقد تبين أن المقياس يتمتع بخصائص قياسية جيدة، ولتحقيق أهداف البحث المتبقية تمت عن طريق جمع البيانات الخاصة بالمقياسين المذكورين أعلاه ، ولغرض تسهيل الإجراءات عرضت هذه الإجراءات على شكل جداول ثم تفسيرها لتحقيق أهداف البحث المتبقية والفروض الموضوعية وقد ظهرت النتائج الآتية :

3-1 واقع مقياس الكفاءة المهنية لمدربي كرة قدم الصالات ومناقشتها:

بعد أن تحقق لدينا الهدف الاول وهو بناء مقياس الكفاءة المهنية والذي تمت الإشارة له في الفصل الثالث ولتحقيق الهدف الثاني في التعرف على واقع مقياسي الكفاءة المهنية لمدربي كرة قدم الصالات من وجهة نظر أعضاء الهيئات الادارية تبين بعد تحليل البيانات أن المتوسط الحسابي لمقياس الكفاءة المهنية لمدربي كرة قدم الصالات قد بلغ (166.44) وبنحرف معياري (5)، والجدول (10) يبين ذلك:

الجدول (10) يبين المتوسط الحسابي والفرضي والقيمة التائية المحسوبة لعينة البحث لمقياس

الكفاءة المهنية

المقياس	العينة	المتوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	sig	الدالة
الكفاءة المهنية	43	166.44	108	5	77.05	0.000	دالة

بمقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي لمقياس الكفاءة المهنية (*) ، تبين ان هناك فروقا ظاهرة لذا تم اختبارها بالاختبار التائي t-test للتعرف على الدلالة الإحصائية لهذه الفروق وظهر ان قيمة (ت) المحسوبة لأعضاء الهيئات الادارية في متغير الكفاءة المهنية قد بلغت (77.05) وان قيمة (SIG) وهي أصغر من مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني ان الفرق دال إحصائيا ، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ان الكفاءة المهنية هي "أن لها عدة دلالات في معناها البسيط حيث تدل على امتلاك معرفة أو معرفة معيارية معترف بها في مجال معين ، أي ان الفرد الكفاء هو الفرد الذي يكون قادراً على أن يبرهن ادائياً على امتلاكه لمعرفة تطبيقية نظرية تجعل منه خبيراً في مجال معين ، وكذلك ما يمكن أن يكون الفرد قادراً على انجازه .

ويؤكد الباحثون أن الكفاءة المهنية لمدربي كرة قدم الصالات هي واحدة من اهم العناصر الاساسية التي يجب أن تقاس، وخاصة في الالعاب الجماعية ذات الطابع السريع والقدرات العالية وكيفية إدارة الفريق في المواقف الحرجة، وتوجيه اللاعبين واتخاذ قرارات تسهم في تغيير النتيجة أو طريقة اللعب، اذ ان المدرب الكفاء لايقاس فقط بعدد البطولات التي يحققها وإنما بدرجة التكامل في أدواره التنظيمية والتربوية

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

- 1- إمكانية استعمال مقياس الكفاءة المهنية لمدربي كرة قدم الصالات
- 2- تعزيز مهارات الكفاءة المهنية لدى المدربين بالدورات التطويرية وورش العمل عالية المستوى.
- 3- التأكيد على زيادة الكفاءة المهنية لدى المدربين.
- 4- تعزيز الكفاءة المهنية بتوجيه المدربين نحو استعمال الأساليب الحديثة.
- 5- إمكانية إجراء دراسة مشابهة لمقياس الكفاءة المهنية في فعاليات رياضية أخرى.

4-2 التوصيات:

- 1- فاعلية مقياس الكفاءة المهنية لمدربي كرة قدم الصالات من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية في قياس ما وضع لأجله.
- 2- يملك مدربو أندية الدوري العراقي للمحترفين لكرة القدم الصالات مستوى عالياً جداً من مهارات الاتصال، فن إدارة الفريق، والتخطيط والتدريب، القدرة على اتخاذ القرارات، التطور المهني في مقياس الكفاءة المهنية.
- 3- ان اعلى ترتيب لمجالات مقياس الكفاءة المهنية كان لمجالي (التخطيط والتدريب، التطور المهني)، حيث أتيا في المرتبة الأولى من حيث ترتيب الأهمية ويشير هذا الى قدرة المدرب على أعداد خطط واضحة وشاملة تضمن تنظيم العمل التدريبي نحو تحقيق أهداف امتلاك المدرب مهارات تدريبية متجددة، وتوظيف أساليب حديثة تتماشى مع تطور اللعبة وهذا قد يسهم في تحسين جودة الأداء الفني والتكتيكي للاعبين في الوقت نفسه.
- 4- هنالك علاقة إيجابية لمقياس الكفاءة المهنية لمدربي كرة قدم الصالات.

المصادر

- د.غازي عناية : البحث العلمي :منهجية اعداد البحوث والرسائل الجامعية ، ط1 ،تونس ، 2014.
- عامر سعيد الخيكاني، ايمن هاني: الاستخدامات العلمية للاختبارات والمقاييس النفسية الرياضية، النجف الاشرف، دار الضياء للطباعة.
- عبد القادر هاملي: وظيفة تقييم كفاءة الافراد في المؤسسة، ط1، مطبعة دار الفكر العربي، القاهرة، 2011.
- فؤاد البركات: القياس والتقويم في العملية التربوية، ط1، مطبعة دار المسيرة، عمان، الأردن، 2002.
- كريم مهدي صالح وآخرون: التقويم والقياس، طرابلس، مطبعة طبرق، 2000م.
- محمد بو علاق: مدخل لمقاربة التعليم بالكفاءات، قصر الكتب للنشر والطباعة، الجزائر، 2004.
- محمد جاسم الياسري: الأسس النظرية لأختبارات التربية الرياضية ، ط2، النجف الاشرف ، دار الضياء للطباعة والتصميم ، 2010 .
- محمد خليل وآخرون: مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط3، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2011.
- محمد عبد السلام أحمد: القياس النفسي والتربوي، ط2، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية المجلد الأول، 1981.
- وجدان جعفر جواد: فنيات صياغة فقرات المقاييس التربوية والنفسية، مجلة نسق.