بناء وتقنين مقياس اتخاذ القرارات لقيادات الاتحادات الاولمبية الرياضية من وجهة نظر العاملين

مهدي سيد عطية[1]، زيدون جواد محمد[2]

تأريخ تقديم البحث: (2021/1/10)، تأريخ قبول النشر (2021/3/2)، تأريخ النشر (2021/3/28)

DOI: https://doi.org/10.37359/JOPE.V33(1)2021.1117

المستخلص

برزت اهمية البحث في اهمية اتخاذ القرار في العمل الاداري وخاصة في مجال الرياضة الخاصة بالاتحادات الرياضية الوطنية العراقية، وكانت مشكلة البحث هي القرارات المتسرعة والتي تؤدي الى التخبط في العمل مما يؤثر على تطور العمل واخراجه بالصورة المثلى. وهدف البحث إلى بناء وتقنين مقياس اتخاذ القرارات لقيادات الاتحادات الاولمبية الرياضية من وجهة نظر العاملين استخدم الباحث المنهج الوصفي وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من مدربي المنتخبات الوطنية للاتحادات الاولمبية للموسم (2020–2019)، وبلغ عددهم (163) وتكونت عينة بناء وتقنين المقياسين من (100) مدرباً للموسم الرياضي (2020–2019) ، تم اختيارها عمدياً من المجتمع الكلي. وتم اختيار عينة البحث التطبيقية الرئيسية بالطريقة العمدية، وبلغ عدد افرادها(40) مدرب للموسم الرياضي (2020–2019)، وقد أوصل الباحثين إلى اعداد وتقنين مقياس اتخاذ القرارات لقيادات الاتحادات الاولمبية الرياضية من وجهة نظر العاملين.

الكلمات المفتاحية: اللجة الأولمبية الوطنية العراقية، اتخاذ القرارات، الاتحادات الأولمبية العراقية، المعايير.

ABSTRACT

Decision Making in National Olympic Federation Leaderships from the Personnel's' Point of View

The importance of the research lies in decision making in administration especially in sports and Iraqi national federations. The problem of the research lies in hasty decisions that leads to confusion in work a matter that affect the development of work. The research aimed at building and standardizing a scale for national Olympic federations' decision making from the personal's point of view. The researcher used the descriptive method on (163) coaches of national Olympic federations for the season (2020 – 2021). Building subjects were (100) coach then (40) coaches of (2019 – 2020) were used a subjects. Finally the researchers recommended designing and standardizing a scale for national Olympic federation leadership decision making from personal point of view.

Keywords: *Iraqi national Olympic committee, decision making, Iraqi Olympic federation, criteria.*

(1) طالب دراسات عليا (الدكتوراه)، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. (mahdi2666644@gmail.com)

Mahdi Said Atiaa, Post Graduate Student (PH.D), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (mahdi2666644@gmail.com) (+9647719806515).

(2) أستاذ مساعد، دكتوراه تربية رياضية، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة (dr.zaydoon@yahoo.com)

Zaydoon Jwad Mohammed, Assistant Prof (PH.D), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (dr.zaydoon@yahoo.com) (+9647705831422).

المقدمة:

تُعد الإدارة من العلوم المهمة في مجالات الحياة المختلفة جميعها، وتُعد ضرورة حتمية لإدارة العمل بشكل جماعي ،كما إنها وسيلة رئيسة لتحقيق أهداف الهيئات والمؤسسات والمجتمعات المختلفة من خلال الموارد والإمكانات المتاحة وفقا لجهود القيادات الإدارية. (حسام الدين وكامل 1997) اما الادارة في الاتحادات الرياضية، بأهمية ما يقدمه الاتحاد من منفعة هامة اتجاه الرياضين الابطال لتطويرهم بدنيا ومهاريا وتحقيق الانجاز من اجل خدمة بلدهم. وأن لاتخاذ القرار دورا بارزا، فالممارسات الإدارية ومن خلال ما يتم اختباره أو تقيده من مفردات العمل.تعدُ معياراً، فكل شيء في هذا العالم منتظم بعملية إدارية متفاوتة. اما من حيث قدرة الاتحاد و خبرته والظروف المحيطة والإمكانات المتوفرة، فالعمل في الاتحاد له خصوصيته لأنه يتعامل مع شريحة مهمة الا وهم الابطال رمز وفخر البلاد وكيفية المحافظة على المستوى المهاري والبدني والنفسي للبقاء اطول فترة ممكنة بنفس المستوى الذي وصلوه. وعلى اعضاء الاتحاد ان يكونوا ذو خبرة لإدارة الاتحاد وتحقيق الاهداف المرسومة فبعض الاتحادات نراها تتجاهل هذه الكفاءة لعدم درايتها بأهميتها أو لعدم قناعتها بجدواها. فالدول المتقدمة تعطي أهمية كبيرة للشخصية كونها احد ركائز نجاح العمل ولمعرفة وتطبيقها من خلال عمليات صنع القرارات، فتلك الدول تؤمن إن تطبيق الادارة الجيدة سر نجاح عملهم وتطوره، فأهميتها في العمل لا يعني إهمال عناصر الإدارة التخطيط والتنظيم والتوجيه وأهمية عامل المال في العمل، كما ان اتخاذ القرار الناجح يساعد في معرفة المدير الكفء وتطوير العمل.

وقد تناولت دراسة (خلود 2014) ادارة التغير وعلاقتها باتخاذ القرار لدى رؤساء الاتحادات الرياضية العراقية من وجهة نظر العاملين في الاتحاد وتوصلت هذه الدراسة إلى ان توافر امكانات التغير لدى رؤساء الاتحادات الرياضية وفقا لمتطلبات المرحلة الراهنة يعد عاملا اساسيا لنجاح الاتحاد في عمله الاداري وكذلك ينعكس دور ادارة التغير في التأثير الايجابي والمعنوي في تحقيق اتخاذ القرار فضلاً وجود علاقة ارتباط بين اتخاذ القرار ادارة التغير واتخاذ القرار. أما دراسة (كوكب 2004) التي تناولت اتخاذ القرار وعلاقته ببعض السمات الشخصية لدى القادة الرياضيين بالأندية الرياضية في مملكة البحرين فبينت نتائجها وجود علاقة معنوية بين اتخاذ القرار وبعض السمات الشخصية لدى القادة الرياضيين .

ان مشكلة البحث تكمن في إن العمل في الاتحادات الرياضية عمل متجدد في كل يوم لمتابعة اداء العاملين بصورة مستمرة والهدف الاساس تطوير المستوى الفني للعبة لكل اتحاد .ويظهر ذلك جليا بأهمية اتخاذ القرار لكونه القلب النابض للإدارة .ولا وجود للإدارة بدون اتخاذ القرار فيرى الباحث ان هناك تفاوت بعملية اتخاذ القرار بين اتحاد واخر والتخبط في اعطاء القرارات غير مدروسة ومن خلال عمله القريب من الاتحادات الرياضية لكونه رئيس نادي سيقوم بأعداد مقياس يكون مرجع لكل العاملين في المجال الرياضي. وان أهمية الدراسة تكمن في الدور الذي تلعبه الاتحادات الرياضية والاهداف التي تصبو لتحقيقها وهو تحقيق الانجازات الرياضية للأبطال ولكافة الالعاب والتي توضع خططها بالتعاون مع اللجان الاولمبية الوطنية وايضاً مع الاندية المعنية باللعبة الممارسة فيها. وعلى وفق ذلك هدف البحث إلى بناء وتقنين وتطبيق مقياس اتخاذ القرارات للاتحادات الرياضية من وجهة نظر العاملين المتمثلين بمدربي المنتخبات الوطنية العاملين في الاتحادات الرياضية.

الطريقة:

ان منهج البحث: المنهج يعني "اتباع خطوات منطقية معينة في تناول المشكلات او الظواهر ومعالجة القضايا العلمية للوصول الى اكتشاف الحقيقة " (الكندري وعبدالدايم 1999) ، وأن لكل بحث منهاجاً خاصاً يتبع لحل

مشكلته، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه أحد "أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمّاً بوساطة جمع البيانات والمعلومات المقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" (الجابري 2011).

وتم تحديد مجتمع البحث بمدربي المنتخبات الوطنية للاتحادات الاولمبية الرياضية للموسم الرياضي (2020–2019) والبالغ عددها (26) اتحاداً اولمبياً، اذ بلغ عدد المدربين (218) مدرباً وتم تقسيمهم على النحو الاتي، وكما مبين في الجدول (1). اما عينة البحث التي هي "ذلك الجزء من المجتمع الذي يجري اختياره على وفق قواعد واصول علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحاً" (السماك 1986). وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من مدربي المنتخبات الوطنية للاتحادات الاولمبية للموسم (2020–2019) ، و بلغ عددهم (163) مدرباً وبنسبة مئوية (74.77) من مجتمع الاصل، وقد راعى الباحثان عينة لتطبيق التجربة الاستطلاعية وعينة لبناء وتقنين المقياس وعينة تطبيقية زعلى وفق الاتي:

عينة البحث الاستطلاعية(تجريب الاستبانة):تكونت العينة الاستطلاعية من (23) مدربا تم اختيارهم من مجتمع الاصل وقام الباحثان بتجربة أدوات القياس في الدراسة الاستطلاعية.

عينة البناء والتقنين (عينة التحليل الإحصائي للمقياس) وتكونت من (100) مدربا للموسم الرياضي (2020–2019) ، تم اختيارها عمدياً من المجتمع الكلي.

عينة البحث الرئيسة (تطبيق المقياس) وتم اختيار عينة البحث التطبيقية بالطريقة العمدية، وبلغ عدد افرادها (40) مدرباً للموسم الرياضي (2020–2019).

جدول (1) يبين توزيع مجتمع البحث وعينتهُ والنسبة المئوية

ت	اسم الاتحاد	عدد المجتمع	عدد العينة	عدد عينة البناء والتقنين	عدد عينة التطبيق النهائي	التجربة الاستطلاعية
1	كرة القدم	10	8	–	-	8
2	الكرة الطائرة	8	5	–	-	5
3	المصارعة	6	5	–	-	5
4	الملاكمة	7	6	–	6	–
5	كرة الطاولة	10	8	8	–	-
6	كرة السلة	8	6	–	6	–
7	كرة اليد	9	7	–	7	–
8	العاب القوى	29	21	–	21	–
9	الجمناستك	5	4	4	–	-
10	الثلاثي	2	2	2	–	-
11	الكراتيه	6	4	4	–	-
12	بسبول والسوفت	6	5	–	-	5
13	الشراع العاب مائية	5	3	3	–	-
14	الكانوي	4	2	2	–	-
15	التجديف	3	3	3	–	-
16	التيكواندو	8	6	6	–	-
17	القوس والسهم	8	6	6	–	-
18	المبارزة	6	4	4	–	-
19	الفروسية	2	1	1	–	-

20	الدراجات	5	3	3	–	-
21	الريشة الطائرة	10	8	8	–	-
22	رفع الاثقال	16	13	13	–	-
23	التنس	8	6	6	–	-
24	السباحة	25	18	18	–	-
25	الجودو	6	4	4	–	-
26	الرماية	6	5	5	–	-
المجموع: 26 اتحاد		218	163	100	40	23
النسبة المئوية		%100	%74.77	%61.35	%24.54	%14.11

تحديد صلاحية مجالات مقياس اتخاذ القرار: تم عرض (4) مجالات لمقياس اتخاذ القرار على ذوي الخبرة والاختصاص ضمن اختصاص علم الادارة والتنظيم والاختبار والقياس وكان عددهم (16) خبيراً ومختصاً، وذلك لتحديد او تعديل او اضافة المجالات المناسبة وبيان صلاحيتها وإبداء أية ملاحظات، وبعد تحليل الإجابات وذلك باستخدام قانون مربع كاي لاتفاق رأي الخبراء اذ أسفر التحليل النهائي على قبول مجالين اثنين والتي كانت مستويات الخطأ فيهما أقل من (0.05) مما يدل على معنوية هذه الدرجة وهي تمثل (12) خبير من أصل (16) خبير.

جدول (2) يبين مربع كاي لاتفاق رأي الخبراء والمختصين على مجالات مقياس اتخاذ القرار

ت	المجالات	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	درجة كا2 المحتسبة	مستوى الخطأ	النتيجة
1	المتطلبات الادارية	15	1	12.25	0.00	مقبول
2	تحديد المشكلة واسبابها	16	صفر	16.00	0.00	مقبول
3	التفاعل والتماسك	10	6	1.00	0.317	غير مقبول
4	القدرة على التوقع	11	5	2.25	0.134	غير مقبول

معنوي عند مستوى الخطأ (0.05) اذا كان مستوى الخطأ أصغر من (0.05).

ولتحديد صلاحية فقرات المقياس وتعليماته وبدائله ومفتاح تصحيحه وبعد إعداد فقرات مقياس اتخاذ القرار بصيغته الأولية ، والذي احتوى على (33) فقره موزعة على ثلاثة مجالات قام الباحث بالاتي:

تم عرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال العلوم الرياضية والادارية والاختبار والقياس والبالغ عددهم (16) خبيراً وذلك من اجل التعرف على مدى صلاحية فقرات المقياس ومدى مناسبته لقياس ما وضع له فضلا عن تقويم وتعديل الفقرات والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون. وأبداء رأيهم حول اتجاه الفقرة من حيث كونها إيجابية أو سلبية، مع ذكر ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول المقياس بشكل عام، وحول استخدام الميزان الخماسي لتقدير درجات أفراد العينة، فضلاً عن عدد البدائل واوزانها وانتمائها لمجالات المقياس المحددة سابقاً .اذ قام الباحث بإعادة صياغة بعض الفقرات وتعديلها التي أبدى المحكمون ملاحظاتهم حولها وأسفر التحليل النهائي على قبول واستبعاد بعض الفقرات عند استخدام (مربع كاي) وقد اسفرت النتائج على حذف فقره واحدة والتي كان مستوي الخطأ فهما أقل من (0.05)، وبهذا الإجراء أصبح المقياس مُؤلفْ من (20) فقرة ، والجدول (10) يبين ذلك .

الجدول (3) يبين النسبة المئوية و(مربع كاي) على كل فقرة من مقياس اتخاذ القرار

المجال الاول : المتطلبات الادارية					
ت	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	درجة كا2 المحتسبة	مستوى الخطأ	المعنوية
1	15	1	12.25	0.00	معنوية
2	12	4	4.00	0.05	معنوية
3	13	3	6.25	0.01	معنوية
4	15	1	12.25	0.00	معنوية
5	16	صفر	16.00	0.00	معنوية
6	13	3	6.25	0.01	معنوية
7	12	4	4.00	0.05	معنوية
8	14	2	9.00	0.00	معنوية
9	10	6	1.00	0.317	غير معنوية
10	16	صفر	16.00	0.00	معنوية
11	14	2	9.00	0.00	معنوية
المجال الثاني : تحديد المشكلة واسبابها					
ت	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	درجة كا2 المحتسبة	مستوى الدلالة	المعنوية
1	13	3	6.25	0.01	معنوية
2	14	2	9.00	0.00	معنوية
3	16	صفر	16.00	0.00	معنوية
4	15	1	12.25	0.00	معنوية
5	13	3	6.25	0.01	معنوية
6	15	1	12.25	0.00	معنوية
7	12	4	4.00	0.05	معنوية
8	15	1	12.25	0.00	معنوية
9	13	3	6.25	0.01	معنوية
10	16	صفر	16.00	0.00	معنوية

معنوي عند مستوى الخطأ (0.05) اذا كان مستوى الخطأ أصغر من (0.05).

ولإيجاد القدرة التمييزية لفقرات مقياس اتخاذ القرار فان الصدق الظاهري لفقرات مقياس اتخاذ القرار لا يعطي مدلولاً عن دقة تمييزها فيما بين المستجيبين عليها، وعليه عمد الباحث إلى إيجاد ذلك لتحقيق التشخيص في قياس الظاهرة المبحوثة التي صُمم المقياس من أجل قياسها ، إذ أن القدرة التمييزية لفقرات هو من أحد أهم مؤشرات صدق البناء التكويني للمقاييس ، وتم التحقق من إيجادها لكل فقرة في المجالات الستة من المقياس وذلك بتطبيق صورته على عينة التحليل الإحصائي المُحددة (عينة البناء) البالغ عددهم (100) مدرباً بعد

إجـراء الصـدق الظـاهري، بمراعـاة التسلسـل المنطقـي لهـذهِ الإجـراءات وتـم ذلـك بأعتمـاد أسـلوب المجمـوعتين الطـرفيتين لهـذهِ العينـة وذلـك بعـد ترتيـب نتـائج درجـات المسـتجيبين علـى كـل فقـرة تنازليـاً وتحديـد نسـبة (27%) لتكـون المجموعـة العليـا ونسـبة (27%) لتكـون المجموعـة الـدنيا ، إذ بلغـت (27) عـدد المـدربين فـي كـل مـن المجمـوعتين العليـا والـدنيا ، وتمـت المعالجـة الإحصـائية فيمـا بـين نتـائج المجمـوعتين الطـرفيتين بأسـتخدام قـانون (t-test) للعينات المستقلة، وكما مُبين في الجدول (4)

جدول (4) يبين نتائج القدرة التمييزية لفقرات مقياس اتخاذ القرار

المجال الاول : المتطلبات الادارية								
الفقرات	ن	المجموعة	سَ	±ع	(T) المحسوبة	مستوى الخطأ	الدلالة	التمييز
1	27	العليا	4.61	0.63	6.80	0.00	دال	مميزة
	27	الدنيا	2.29	0.88				
2	27	العليا	4.62	0.63	7.62	0.00	دال	مميزة
	27	الدنيا	2.10	0.83				
3	27	العليا	4.50	0.70	5.11	0.00	دال	مميزة
	27	الدنيا	2.30	1.17				
4	27	العليا	4.73	0.50	8.99	0.00	دال	مميزة
	27	الدنيا	2.03	0.81				
5	27	العليا	4.62	0.63	5.86	0.00	دال	مميزة
	27	الدنيا	2.27	1.10				
6	27	العليا	4.51	0.69	5.25	0.00	دال	مميزة
	27	الدنيا	2.24	1.18				
7	27	العليا	4.64	0.64	6.22	0.00	دال	مميزة
	27	الدنيا	2.24	1.04				
8	27	العليا	4.64	0.64	6.89	0.00	دال	مميزة
	27	الدنيا	2.18	0.93				
9	27	العليا	4.64	0.64	6.11	0.00	دال	مميزة
	27	الدنيا	2.25	1.06				
10	27	العليا	4.55	0.65	4.83	0.00	دال	مميزة
	27	الدنيا	2.35	1.29				
المجال الثاني : تحديد المشكلة واسبابها								
الفقرات	ن	المجموعة	سَ	±ع	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز
1	27	العليا	4.44	0.67	8.44	0.00	دال	مميزة
	27	الدنيا	2.09	0.57				
2	27	العليا	4.45	0.68	7.72	0.00	دال	مميزة
	27	الدنيا	2.07	0.70				
3	27	العليا	4.33	0.71	5.03	0.00	دال	مميزة
	27	الدنيا	2.27	1.08				

4	27	العليا	4.32	0.72	4.39	0.00	دال	مميزة
	27	الدنيا	2.33	1.24				
5	27	العليا	4.45	0.68	5.75	0.00	دال	مميزة
	27	الدنيا	2.24	1.01				
6	27	العليا	4.34	0.70	4.47	0.00	دال	مميزة
	27	الدنيا	2.43	1.16				
7	27	العليا	4.65	0.78	6.31	0.00	دال	مميزة
	27	الدنيا	2.21	0.94				
8	27	العليا	4.56	0.68	7.16	0.00	دال	مميزة
	27	الدنيا	2.15	0.82				
9	27	العليا	4.53	0.67	6.22	0.00	دال	مميزة
	27	الدنيا	2.22	0.96				
10	27	العليا	4.64	0.64	7.55	0.00	دال	مميزة
	27	الدنيا	2.00	0.90				

معنوي عند مستوى الخطأ (0.05) اذا كان مستوى الخطأ أصغر من (0.05). درجة الحرية (27+27−2=52).

ومن ملاحظة الجدول (4) يتبين بأنه تم الإبقاء على جميع فقرات مقياس اتخاذ القرار ، والتي جميعها حققت الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لقيمة (ت) المحسوبة إذ كانت مستوى الخطأ اصغر (0.05) عند درجة حرية (52) ومستوى خطأ (0.05)، وبهذا الإجراء يبقى المقياس مُؤَلفْ من (20) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (60−300) درجة.

ولإيجاد الاتساق الداخلي لفقرات مقياس اتخاذ القرار: يذكر (الجابري 2011) " أن تكون الفقرة صادقة إذا حصلت على معامل ارتباط دال بينها وبين البُعد وبينها وبين المقياس ككل وبالعكس ، كما تُحذف الفقرة التي تحصل على معامل ارتباط واطئ". يستلزم في بناء المقياس التحقق من أن يكون كل مقياس قيد البحث متجانساً بارتباط درجة وزن كل فقرة مع درجة كل بُعد من جهة وارتباط درجة وزن كل فقرة مع درجة المقياس الكلية ليسير نسق الفقرات بمسار المقياس نفسه ، لكون الأبعاد في هذا المقياس منفصله ولكل بُعد فقراته الخاصة به ، وعليه تحقق الباحث من صدق البناء التكويني على عينة التحليل الإحصائي البالغة (100) مدرباً واستخلصت الدرجات من تطبيق صورته عند إجراء القدرة التمييزية ولغرض التجنب من أخطاء القياس الناتجة من تكرار التطبيق سيما وأن المقياس من مقاييس الورقة والقلم كما تم ذكره ، إذ تم التحقق من هذا الاتساق بإيجاد هذهِ العلاقات بالمعالجة الإحصائية وذلك باستخدام معامل الارتباط البسيط (person) إذ تُعد هذه الطريقة من أدق الوسائل التي يعتمد عليها عند أيجاد الاتساق الداخلي لفقرات المقاييس، والجدول (5).

الجدول (5) يبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية للمجال ، وبين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار

المجال	ت	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال	مستوى الخطأ	الدلالة	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	مستوى الخطأ	الدلالة
المتطلبات الإدارية	1	0.639	0.00	مقبولة	0.573	0.00	مقبولة
	2	0.633	0.00	مقبولة	0.564	0.00	مقبولة
	3	0.529	0.00	مقبولة	0.474	0.00	مقبولة
	4	0.609	0.00	مقبولة	0.587	0.00	مقبولة
	5	0.739	0.00	مقبولة	0.673	0.00	مقبولة
	6	0.539	0.00	مقبولة	0.487	0.00	مقبولة
	7	0.622	0.00	مقبولة	0.569	0.00	مقبولة
	8	0.788	0.00	مقبولة	0.735	0.00	مقبولة
	9	0.644	0.00	مقبولة	0.568	0.00	مقبولة
	10	0.739	0.00	مقبولة	0.698	0.00	مقبولة
تحديد المشكلة واسبابها	1	0.730	0.00	مقبولة	0.659	0.00	مقبولة
	2	0.539	0.00	مقبولة	0.488	0.00	مقبولة
	3	0.632	0.00	مقبولة	0.598	0.00	مقبولة
	4	0.719	0.00	مقبولة	0.672	0.00	مقبولة
	5	0.588	0.00	مقبولة	0.534	0.00	مقبولة
	6	0.652	0.00	مقبولة	0.623	0.00	مقبولة
	7	0.649	0.00	مقبولة	0.593	0.00	مقبولة
	8	0.755	0.00	مقبولة	0.703	0.00	مقبولة
	9	0.528	0.00	مقبولة	0.477	0.00	مقبولة
	10	0.485	0.00	مقبولة	0.429	0.00	مقبولة

معنوي عند مستوى الخطأ (0.05) اذا كان مستوى الخطأ أصغر من (0.05). درجة الحرية (100−2=98).

يتبين من الجدول (5) بأنه تم الإبقاء على جميع فقرات مقياس اتخاذ القرار التي حققت الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لمعاملات الإرتباط فيما بين درجة وزن الفقرة والدرجة الكلية للمقياس وفيما بين درجة وزن الفقرة والدرجة الكلية للمجال إذ كانت مستويات الخطأ اصغر من (0.05) عند درجة حرية (98)، كما لا توجد فيها معاملات ارتباط أصغر من (0.19) ، اي ان جميع الفقرات تحقق هذهِ الشروط في الإتساق الداخلي للمقياس فضلاً عن ان هذه الفقرات لا تحتاج إلى تعديل بحسب شروط أتساق الفقرات ، وبهذا الإجراء يبقى مقياس اتخاذ القرار مُؤلفْ من (20) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (60−300) درجة ، إذ يؤكد (الكبيسي 2010) بأنه "توجد معايير عدة لقبول الفقرة بطريقة الإتساق الداخلي منها معيار (أيبل) إذا كان معامل الإرتباط من (0.40) فأعلى تكون الفقرة جيدة جداً ومن (0.20) إلى (0.39) تكون الفقرة حدية وجيدة ولكنها تخضع للتعديل ، وأقل من (0.19) تكون ضعيفة وتحذف ، حتى وإن كان معامل الارتباط دال ، بينما معيار (الكبيسي 2010) يشير إلى أن قبول الفقرة يتحدد إذا كان معامل الإرتباط بين الفقرة والدرجة الكلية دال وأعلى من (0.20) ".

ولايجاد ثبات مقياس اتخاذ القرار اذ يعد الثبات من العناصر الأساسية في إعداد الاختبارات وآعتماد نتائجها و يعرف الثبات بأنهُ "الدقة في تقدير العلامة الحقيقية للفرد على الفقرة التي يقيسها المقياس، أو مدى الاتساق

في علاقة الفرد إذا أخذ المقياس نفسهُ مرات عدة في الظروف نفسها(عودة و ملكاوي 1993)". وهناك عدة طرائق تم من خلالها استخراج معامل الثبات وقد أختار الباحث من بينها طريقتين هما:

طريقة الفا كرونباخ: استخدمت هذه الطريقة نظراً لكونها تُستخدم في أي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية و المقالية. اذ تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة كورنباخ على أفراد عينة بناء المقياس باستخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS) ، تبين أن قيمة معامل الثبات لجميع مجالات مقياس الجدارة الادارية هي (0.788) ، وهو معامل ثبات عال ، ويمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار .

طريقة التجزئة النصفية: لغرض إيجاد معامل ثبات المقياس ثم اعتماد طريقة التجزئة النصفية لأنها طريقة لا تتطلب وقتاً طويلاً وتنسجم مع متطلبات المقياس، وقد تم الاعتماد على البيانات التي حصل عليها الباحث والمتعلقة بدرجات مقياس اتخاذ القرار المتضمن (20) فقرة إذ تم تقسيم المقياس على جزئيين الأول يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية وبواقع (10) فقرة ، والثاني يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الزوجية وبواقع (10) فقرة ، إذ تم حساب معامل الارتباط البسيط بيرسون، والذي بلغ للمقياس (0.768) إلا ان هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار، لذا يجب أن يتم تصحيح قيمة معامل الثبات قام الباحث باستخدام معادلة سبيرمان براون بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك أصبح ثبات المقياس (0.869) وبذلك يمكن اعتماد المقياس أداة للبحث

الجدول (6) يبين معامل ثبات مجالات مقياس اتخاذ القرار والمقياس ككل بمعادلة التجزئة النصفية وسبيرمان براون

ت	المحاور	عدد الفقرات	التجزئة النصفية		
			ارتباط الجزئين	سبيرمان براون	مستوى الخطأ
1	المتطلبات الادارية	10	0.757	0.862	*0.000
2	تحديد المشكلة واسبابها	10	0.759	0.863	*0.000
	المقياس ككل	20	0.768	0.869	*0.000

معنوي عند مستوى الخطأ (0.05) اذا كان مستوى الخطأ أصغر من (0.05). درجة الحرية (100-2=98).

ولإيجاد موضوعية مقياس اتخاذ القرار: وبعد أن تم تفريغ البيانات من المقياس وأعادته اتضح بان جميع الفقرات كانت واضحة للعينة كما أنها تتميز بكون البدائل اختيار من متعدد ولا تقبل الإجابة عن أكثر من بديل ولا توجد فيها عبارة للإجابة المفتوحة حيث يعد المقياس ذات موضوعية عالية ولا يمكن الاختلاف على الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة.

النتائج:

وتمثلت في ايجاد الدرجات والمستويات المعيارية (التقنين) لمقياس اتخاذ القرار اذ سعى الباحثين الى اكمال اجراءات تقنين المقياس من خلال ايجاد الدرجات والمستويات المعيارية لمقياس اتخاذ القرار البالغة (100) مدرباً والتي من خلالها يمكن الحكم على قياس مستوى اتخاذ القرار لدى عينة البحث ، وقد قام الباحث بتعيين المستويات المعيارية باستخدام طريقة توزيع كاوس (التوزيع الطبيعي) "إذ يعد من أكثر التوزيعات شيوعاً في ميدان التربية الرياضية لان كثير من الصفات والخصائص التي تقاس في هذا المجال يقترب توزيعها من المنحني الطبيعي:(عبد الحميد وخيري 1973)

الجدول (7) يبين المعالم الإحصائية لنتائج مقياس الجدارة الادارية لعينة التقنين

المقياس	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	معامل الإلتواء	اعلى درجة	اقل درجة	المدى
الجدارة الادارية	180	238.70	238	21.04	2.104	0.100	278	193	85

ن = 100

يتبين من الجدول (7) أن الوسط الحسابي لعينة التقنين لنتائج مقياس الجدارة الادارية بلغ (238.70)، وبوسط فرضي (180)، والوسيط (238.00) ، وبإنحراف معياري (21.04) ، ، وبلغ الخطأ المعياري (2.104)، بينما بلغ معامل الإلتواء (0.100) وكانت اعلى درجة تبلغ (278) واقل درجة (193) والمدى (85)، ولتحديد الدرجات والمستويات المعيارية لهذا المقياس يُبين الجدول (8) الدرجات الخام والدرجة المعيارية الزائية والدرجة المعيارية المعدلة لدرجات عينة التقنين بعد ترتيبها ترتيباً تصاعدياً.

الجدول (8) يبين الدرجات الخام والدرجة المعيارية والدرجة المعيارية المعدلة المرتبة تصاعدياً لمقياس اتخاذ القرار لعينة التقنين

ن	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية	الدرجة المعيارية المعدلة	ن	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية	الدرجة المعيارية المعدلة
1	199.00	-2.16	28.37	51	239.00	-0.06	49.42
2	206.00	-1.79	32.05	52	240.00	-0.01	49.95
3	206.00	-1.79	32.05	53	240.00	-0.01	49.95
4	208.00	-1.69	33.11	54	241.00	0.05	50.47
5	213.00	-1.43	35.74	55	241.00	0.05	50.47
6	213.00	-1.43	35.74	56	242.00	0.10	51.00
7	215.00	-1.32	36.79	57	244.00	0.21	52.05
8	215.00	-1.32	36.79	58	244.00	0.21	52.05
9	216.00	-1.27	37.32	59	244.00	0.21	52.05
10	216.00	-1.27	37.32	60	245.00	0.26	52.58
11	216.00	-1.27	37.32	61	246.00	0.31	53.11
12	217.00	-1.22	37.84	62	246.00	0.31	53.11
13	217.00	-1.22	37.84	63	247.00	0.36	53.63
14	218.00	-1.16	38.37	64	248.00	0.42	54.16
15	219.00	-1.11	38.89	65	248.00	0.42	54.16
16	220.00	-1.06	39.42	66	249.00	0.47	54.68
17	220.00	-1.06	39.42	67	249.00	0.47	54.68
18	220.00	-1.06	39.42	68	250.00	0.52	55.21
19	221.00	-1.01	39.95	69	251.00	0.57	55.74
20	221.00	-1.01	39.95	70	251.00	0.57	55.74
21	222.00	-0.95	40.47	71	251.00	0.57	55.74
22	222.00	-0.95	40.47	72	252.00	0.63	56.26
23	223.00	-0.90	41.00	73	252.00	0.63	56.26
24	223.00	-0.90	41.00	74	252.00	0.63	56.26
25	223.00	-0.90	41.00	75	252.00	0.63	56.26
26	224.00	-0.85	41.53	76	253.00	0.68	56.79
27	225.00	-0.79	42.05	77	254.00	0.73	57.32
28	226.00	-0.74	42.58	78	255.00	0.78	57.84
29	227.00	-0.69	43.11	79	255.00	0.78	57.84
30	227.00	-0.69	43.11	80	255.00	0.78	57.84
31	228.00	-0.64	43.63	81	258.00	0.94	59.42
32	228.00	-0.64	43.63	82	259.00	0.99	59.95
33	229.00	-0.58	44.16	83	262.00	1.15	61.53
34	229.00	-0.58	44.16	84	263.00	1.21	62.05

62.05	1.21	263.00	85	44.16	-0.58	229.00	35
62.58	1.26	264.00	86	44.68	-0.53	230.00	36
63.11	1.31	265.00	87	45.21	-0.48	231.00	37
63.63	1.36	266.00	88	46.26	-0.37	233.00	38
64.68	1.47	268.00	89	46.79	-0.32	234.00	39
65.21	1.52	269.00	90	46.79	-0.32	234.00	40
65.21	1.52	269.00	91	47.84	-0.22	236.00	41
65.21	1.52	269.00	92	47.84	-0.22	236.00	42
65.74	1.57	270.00	93	47.84	-0.22	236.00	43
65.74	1.57	270.00	94	47.84	-0.22	236.00	44
66.26	1.63	271.00	95	48.37	-0.16	237.00	45
66.79	1.68	272.00	96	48.89	-0.11	238.00	46
67.84	1.78	274.00	97	48.89	-0.11	238.00	47
68.37	1.84	275.00	98	48.89	-0.11	238.00	48
68.89	1.89	276.00	99	48.89	-0.11	238.00	49
69.42	1.94	277.00	100	48.89	-0.11	238.00	50

علماً ان (سَ = 240.10) (+ ع = 19.00)

يتبين من الجدول (8) أن الوسط الحسابي للدرجات المعيارية كان (0) والإنحراف المعياري (1) وأن قيمها محصورة بين (3+) مما يعني إن درجات المقياس المعيارية تقع ضمن المستوى الأعتدالي (الطبيعي) ، إذ تم أستخراج هذهِ القيم من خلال حصول العينة على الدرجة الخام وما يقابلها في الحقل الأخير من الجدول الذي يمثل درجة المؤشر المستخلصة بعد تعديل الدرجات المعيارية وفق معادلة (الدرجة الزائية × 10 + 50) ، ولغرض التعرف على المستويات المعيارية لمقياس اتخاذ القرار ، كما تم تبويب بيانات الجدول (7) ووضع المستويات المعيارية والتكرارات لها أستناداً لقيم الدرجات المعيارية الزائية وكما مبين في الجدول (9).

الجدول (9) يبين المستويات المعيارية لمقياس اتخاذ القرار لعينة التقنين

الدرجة الخام	الدرجة المعيارية	الدرجة المعيارية المعدلة	المستوى المعياري	عدد االمدربين (التكرارات)	النسبة المئوية
122 فما دون	(− 2) فما دون	29 فما دون	ضعيف جداً	1	%1
133−125	(1 −) ـ (1.99−)	39 − 30	ضعيف	19	%19
144−134	(0) ـ (0.99−)	49 − 40	مقبول	33	%33
155−145	(1) ـ (0.01)	59 − 50	متوسط	29	%29
163−156	(2) ـ (1.01)	69 − 60	جيد	18	%18
166 فما فوق	(2.01) فما فوق	70 فما فوق	جيد جداً	0	%0
المجموع				100	%100

(ن = 100)

يتبين من الجدول (9) أن عدد العينة ضمن مستوى ضعيف جداً (1) بنسبة مئوية (1%) ، وكان عدد العينة ضمن مستوى ضعيف (19) بنسبة مئوية (19%) ، وكان عدد العينة ضمن مستوى مقبول (33) بنسبة مئوية (33%) ، وكان عدد العينة ضمن مستوى متوسط (29) بنسبة مئوية (29%) ، وكان عدد العينة ضمن مستوى جيد (18) بنسبة مئوية (18%) ، وكان عدد العينة ضمن مستوى جيد جداً (0) بنسبة مئوية (0%) ، وبذلك فقد حققت نتائج مقياس اتخاذ القرار (5) مستويات معيارية توزعت عليها العينة توزيعاً طبيعياً .

الوصف النهائي لمقياس اتخاذ القرار:ي تكون مقياس اتخاذ القرار بصورته النهائية من (30) فقرة موزع على ثلاثة مجالات، كما تضمن المقياس عدد من البدائل (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداً) وبسلم تقدير خماسي بين

(5–1) للفقرات الايجابية و(1–5) للفقرات السلبية، وان احتساب درجات مجالات المقياس وهي على النحو الاتي:

- المتطلبات الادارية (10)، فقرات، اعلى درجة للبعد (50)، وادنى درجة (10)، وبوسط فرضي (30) .
- تحديد المشكلة واسبابها (10) فقرات ،اعلى درجة للبعد (50) وادنى درجة (10) وبوسط فرضي (30)

الاستنتاجات:

- التوصل الى وضع درجات مستويات معيارية لمقياس اتخاذ القرارات لكل العاملين في الاتحادات الرياضية.
- وجود تباين في استجابات عينة البحث.
- العمل بمقياس اتخاذ القرارات لقيادات الاتحادات الرياضية والعمل به.

المصادر

أحمد عودة و فتحي ملكاوي (1993). أساسيات البحث العلمي ، ط2 ، مكتبة الكناني ، الاردن

وهيب مجيد الكبيسي (2010). القياس النفسي بين التنظير والتطبيق، لبنان، العالمية المتحدة .

جابر عبد الحميد واحمد خيري (1973). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، القاهرة، دار النهضة العربية، 1973.

خلود حميد عباس (2014). ادارة التغيير وعلاقتها باتخاذ القرار لدى رؤساء الاتحادات الرياضية العراقية من وجهة نظر العاملين فيها، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية للبنات.

طلحة حسام الدين وعدله عيسى كامل (1997). مقدمة في الإدارة الرياضية. القاهرة، مركز الكتاب للنشر.

عبد الله عبد الرحمن الكندري ومحمد عبد الدايم (1999). مدخل الى مناهج البحث العلمي في التربية والعلوم، ط2، الكويت، مطبعة الفلاح.

كاظم كريم والجابري (2011). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، بغداد، مكتب النعيمي.

كوكب جواد حمزه (2004). اتخاذ القرار ببعض السمات الشخصية لدى القادة الرياضيين بالأندية الرياضية في مملكة البحرين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة الصخير، العدد4.

محمد زاهر السماك واخرون (1986). اصول البحث العلمي ، ط1، جامعة الموصل، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر.

الملاحق

الملحق (1) المقياس بصورته التهائية

المتطلبات الادارية						
ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبدا
1	هل للاتحاد القدرة على صياغة الخطط بعيدة وقصيرة المدى وكيفية الربط بينهما					
2	يتصف عمل الاتحاد بالتخطيط المرن					
3	مقدرة الاتحاد بترسيخ مبدأ احترام العمل لدى العاملين					
4	قدرة الاتحاد في التأثير الإيجابي علي سلوك المدربين					
5	هل الاتحاد يسعى للمعرفة الدقيقة لأسباب الأخفاق في العمل					
6	هل للاتحاد القدرة على وضع أهداف مستقبلية					
7	قدرة الاتحاد في السيطرة على مسار عمل المدربين لضمان التوافق مع متطلبات الخطة					
8	قدرة الاتحاد على توجيه المدربين نحو الأهداف المحددة					
9	هل الاتحاد هو القائد لكل العاملين في الاتحاد ويفرض رؤيته الإدارية					
10	هل اعضاء الاتحاد يتمتعون بخبرة ادارية مناسبة					
تحديد المشكلة واسبابها						
ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبدا
1	هل الاتحاد لديه القدرة على تحديد المشاكل التي تواجه العمل					
2	الاتحاد يحدد معوقات العمل حتى يستطيع المدرب تجاوزها					
3	يمتلك الاتحاد رؤية واضحة للمشكلة وكيفية حلها					
4	هل الاتحاد لديه القدرة على دراسة المشكلة قبل حدوثها					
5	يتسم عمل الاتحاد بمشاركة العاملين في معالجة المشاكل التي تواجه العمل					
6	هل الاتحاد لديه المقدرة بمعرفة اسباب المشكلة قبل حدوثها					
7	قدرة الاتحاد بتطوير أداء العاملين من الخطط المستقبلية المرسومة لهم					
8	مقدرة الاتحاد بالاهتمام بالجانب النفسي للعاملين					
9	هل الاتحاد يتعامل مع المشكلات حسب اهميتها وحدتها واهميتها					
10	يعتمد الاتحاد اسلوب التحاور مع العاملين في تحديد المشكلة					