

بناء وتقنين مقياس الإدارة الفعالة للاتحاد العراقي لكرة السلة من وجهة نظر العاملين فيه

عمر سعد محمد هويت⁽¹⁾، هدى حميد عبدالحسين⁽²⁾

تأريخ تقديم البحث: (2021/3/27)، تأريخ قبول النشر (2021/5/4)، تأريخ النشر (2021/6/28)

DOI: [https://doi.org/10.37359/JOPE.V33\(2\)2021.1137](https://doi.org/10.37359/JOPE.V33(2)2021.1137)

المستخلص

هدفت الدراسة الى بناء وتقنين مقياس الإدارة الفعالة للاتحاد العراقي لكرة السلة من وجهة نظر العاملين، بغية الوصول الى حل مشكلة البحث اعتمد الباحثان المنهج الوصفي، اذ حتمت المشكلة على الباحثان استخدام هذا المنهج، تمثلت حدود مجتمع البحث في هذه الدراسة بأعضاء الهيئة الادارية لأندية كرة السلة والبالغ عددهم (424) عضواً، واعضاء الاتحادات الفرعية لكرة السلة والبالغ عددهم (54) عضواً، مدربي المنتخبات الوطنية المعتمدين لدى الاتحاد العراقي لكرة السلة والبالغ عددهم (10) مدربين، وكذلك الحكام المعتمدين لدى الاتحاد العراقي لكرة السلة الدوليين والاتحاديين والبالغ عددهم (59) حكماً، وبهذا يصبح عدد العينة الكلي (547) فرداً، وهذا العدد يمثل ما نسبته 100% من مجتمع الاصل، وبعد تحديد فقرات المقياس واجراء التجربة الاستطلاعية وتحقيق خصائصها العلمية (الصدق، والثبات، والموضوعية) فضلاً عن قدرتها على التمييز لعينة البحث، واجريت المعالجات الإحصائية المناسبة، استنتج الباحثان تم استخراج مستويات المقياس بطريقة التوزيع الاعتدالي وتم اختيار (5) مستويات للمقياس، واوصى الباحثان اعتماد المستويات والمعايير المستخرجة من الدرجات الخام من خلال استعمال الجداول المعيارية التي وضعها الباحثان لدرجات المقياس.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الرياضية الحديثة، الإدارة الفعالة، التخطيط الفعال، الاداء التنظيمي، الاتحاد العراقي لكرة السلة.

ABSTRACT

Constructing and standardizing Effective Administration Scale for Iraqi Basketball Federation from Employees' Point of View

The study aimed at constructing and standardizing effective administration for the Iraqi basketball federation from employees point of view. The researchers used the descriptive method on (424) administrative bureau members, (54) sub federations members as well as (10) certified national league coaches making total of (547). The pilot study and the data was collected to conclude (5) standard levels of the scale. Finally the researchers recommended using these scores and levels for measurement.

Keywords: *modern sport administration, effective administration, organizational performance, Iraqi basketball federation.*

(1) طالب دراسات عليا (الدكتوراه)، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. (omersaad045@gmail.com)

Omer Saad Huait, Post Graduate Student (PH.D), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (omersaad045@gmail.com) (+9647706250260).

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

Huda Hameed, Prof (PH.D), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (dr.huda@yahoo.com) (+9647703975642).

المقدمة:

دخلت الادارة الرياضية وعناصرها اركان المؤسسات الرياضية واصبحت الاساس الذي تبنى عليه البنى التحتية للاتحادات والاندية الرياضية على ان يتولى كل قسم أو جزء في الاتحاد الرياضي جانباً من التنظيم، حيث يؤدي أو يقوم بمهام محددة متخصصة ، مع مراعاة أن تكتمل كافة الأقسام أو أجزاء العملية الإدارية للاتحاد الرياضي ككل، ويكون ذلك في إطار ونسق واحد لتحقيق الاهداف المرجوة، ومن هنا تأتي ضرورة أن تعمل الإدارة الرياضية وعناصرها والمتمثلة (بالاتحادات) ليس للحاضر فقط ، وإنما للمستقبل أيضاً من خلال رسم الأهداف والأمنيات والتطلعات الى الاحداث الزمنية القادمة، ولكي يكون عملها رصيناً يجب أن تنظر إلى الماضي لتستقي منه الدروس، وهنا تظهر اهمية الادارة الفعالة في التخطيط والتنظيم والرقابة والاشراف واتخاذ القرار وجودة الاتصال باعتبارها الاركان الأساسية للنجاح وتلافي وقوع الاخطاء.

ان الادارة الفعالة الحديثة للعمل المستقبلي للاتحادات الرياضية اصبح امراً مهماً وضرورياً لذلك توجب على كل اتحاد رياضي ان يخصص وقتاً مناسباً من عمله للحوار والتشاور داخل اروقة الاتحاد او مع اشخاص اخرين خارج منظومة الاتحاد ممن يمتلكون الخبرة والمعرفة باللعبة والعمل الاداري لوضع التخطيط الفعال الذي يتصف بالوضوح والواقعية ، وهذا التخطيط لا يمكن وضعه من دون دراسة وتحليل واستنباط للمعلومات والارقام والاحصائيات التي تغطي واقع اللعبة والامكانيات البشرية والمستوى والانجاز في هذه اللعبة داخل البلد عربيا واقليميا وعالميا، على ضوء ذلك يتم وضع خطط عمل واستثمار افضل للإمكانيات المتاحة من اجل مواصلة العمل وتسيير امور اللعبة من جهة والعمل على رقد هذه الامكانيات بموارد وامكانيات مادية وبشرية وفنية جديدة من جهة اخرى، ويتوجب اعداد خطة عمل الاتحاد لمدة اربع سنوات وتكون مقسمة الى مراحل تهدف الى توسيع قاعدة اللعبة والارتقاء بها لمختلف الفئات العمرية ولكلا الجنسين وكذلك ادخال الاحتراف وهذا ما اكده (حسن محمد ناجي، 2014) " فالاحتراف في كرة السلة العراقية يعد من أهم الموضوعات والمشكلات الحيوية على الساحة الرياضية والذي يؤثر بطريقة مباشرة على مسيرة كرة السلة العراقية". واعتماد مبدأ التقييم والمراجعة والرقابة والتنسيق وكذلك الاهتمام بالمناخ التنظيمي بشكل مستمر لعمل الاتحاد والمراجعة الدوري لمعرفة النجاحات المتحققة وكذلك الوقوف على الاخفاقات والتحديات والمستجدات السلبية لغرض معالجتها. يؤيد ذلك (علاء صبري حازم، 2017) "إذ يلعب المناخ التنظيمي دوراً مهماً كونه من المتغيرات التنظيمية المهمة ، حيث يمثل جو العمل داخل الاتحاد ، وان المعرفة والاهتمام به يؤدي إلى نجاح وتحقيق اهداف الاتحاد". وكذلك يؤكد ذلك (علي كمال حسين، 2020) "مالم يكن هنالك تنظيم جيداً ومحكماً لجميع الموارد البشرية والمادية وتظافر الجهود فان الجهد المبذول في العملية التدريبية من اعداد وتجهيزات وجهد بشري سوف لن تحقق النتيجة المرجوة منها".

ومن خلال خبرة الباحثان في مجال كرة السلة ومن خلال التماس المباشر مع العمل الاداري للاتحاد لاحظ الباحثان ان من الضروري تطوير العمل لغرض ديمومة النجاحات المتحققة في العمل الاداري للاتحاد العراقي لكرة السلة بهدف الوصول الى مصاف الدول المتقدمة وخصوصا العربية والاسيوية منها من خلال تطوير عمل الاتحاد العراقي وتوظيف عناصر الادارة الفعالة بشكل جيد داخل العمل الاداري للاتحاد. وهنا تكمن مشكلة البحث عن طريق طرح التساؤل التالي هل يمكن ان يتم تعزيز عمل الاتحاد من خلال هذا المقياس الإداري الذي هو: بناء وتقنين مقياس الإدارة الفعالة للاتحاد العراقي لكرة السلة من وجهة نظر العاملين. وهدفت الدراسة الى بناء وتقنين مقياس الإدارة الفعالة للاتحاد العراقي لكرة السلة من وجهة نظر العاملين.

الطريقة والأدوات:

بغية الوصول الى حل مشكلة البحث اعتمد الباحثان المنهج الوصفي، اذ حتمت المشكلة على الباحث استخدام هذا المنهج. تمثلت حدود مجتمع البحث في هذه الدراسة بأعضاء الهيئة الادارية لأندية كرة السلة والبالغ عددهم (424) عضواً، واعضاء الاتحادات الفرعية لكرة السلة والبالغ عددهم (54) عضواً، مدربي المنتخبات الوطنية المعتمدين لدى الاتحاد العراقي لكرة السلة والبالغ عددهم (10) مدربين، وكذلك الحكام المعتمدين لدى الاتحاد العراقي لكرة السلة الدوليين والاتحاديين والبالغ عددهم (59) حكماً، وبهذا يصبح عدد العينة الكلي (547) فرداً، وهذا العدد يمثل ما نسبته (1005) من مجتمع الاصل، والجدول (1) يبين تفاصيل العينة.

الجدول (1) يبين تفاصيل مجتمع البحث وعينته

العينات	العدد	التجربة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التقنين
أعضاء الهيئات الإدارية للنادية	424	14	209	161
أعضاء الاتحادات الفرعية	54	3	22	15
مدربي المنتخبات الوطنية المعتمدين	10	1	5	4
الحكام الدوليين	17	1	9	7
الحكام الاتحاديين	42	3	21	17
المجموع	547	22	266	204

اما عينة البحث الاستطلاعية (تجريب الاستبانة): فتكونت العينة الاستطلاعية من (22) شخصاً تم اختيارهم من مجتمع الاصل وقام الباحثان بتجربة أدوات القياس في الدراسة الاستطلاعية، وكانت عينة البناء والتقنين (عينة التحليل الإحصائي للمقياس). وتكونت عينة بناء وتقنين المقياسين من (266) شخصاً، تم اختيارها عمدياً من المجتمع الكلي، كما مبين في الجدول رقم (1).

اما عينة البحث الرئيسية (تطبيق المقياس): تم اختيار عينة البحث التطبيقية بالطريقة العمدية، وبلغ عدد افراد العينة (204) شخصاً، كما مبين في جدول رقم (1).

تحديد مجالات المقياس: على وفق محددات خطوات بناء أدوات القياس من نوع الورقة والقلم في مجال الإدارة الرياضية فأن اعداد مجالات المقياس له أهمية كبرى، لانه يعطي شمولية تغطي المفهوم المراد قياسه، وبهذا فأن مفهوم الإدارة الفعالة تتطلب من الباحثان حصر المفهوم وتحديد بصوره دقيقة، لذلك عمد الباحث الى الاطلاع على البحوث والدراسات والمصادر العلمية في مجال علوم الإدارة والمقاييس الإدارية فوضع الباحث (6) ستة مجالات للإدارة الفعالة وهي (1- التخطيط الفعال 2- الاداء التنظيمي 3- كفاءة اتخاذ القرار 4- فاعلية المتابعة والاشراف 5- القيادة الفعالة 6- جودة الاتصال)، ومن اجل التعرف على صلاحية المجالات المقترحة لمقياس الإدارة الفعالة عمد الباحثان الى عرضها في استبانة على مجموعة من الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (15) وذلك لمعرفة وتقدير مدى ملائمتها في تغطية جوانب الإدارة الفعالة، واخذ الباحث بملاحظات واقتراحات الخبراء والمختصين، وقد اعتمد الباحثان على نسبة (75%) (بنيامين بلوم وآخرون، 1983) كأقل قيمة للموافقة على قبول المجال كما موضح في الجدول (2).

الجدول (2) يبين آراء الخبراء في صلاحية المجالات المقترحة لمقياس الإدارة الفعالة

اسم المقياس	المجال	عدد المتفقون	عدد المختلفون	النسبة المئوية للاتفاق	القرار
الإدارة الفعالة	التخطيط الفعال	15	0	100	مقبول
	الأداء التنظيمي	15	0	100	مقبول
	كفاءة اتخاذ القرار	15	0	100	مقبول
	فاعلية المتابعة والإشراف	14	1	93	مقبول
	القيادة الفعالة	15	0	100	مقبول
	جودة الاتصال	14	1	93	مقبول

تحديد صلاحية فقرات المقياس وتعليماته وبدائله ومفتاح تصحيحه: بعد ما اتفق المختصين والخبراء على المجالات لمقياس الإدارة الفعالة عمد الباحثان الى تضمين عبارات المقياس بعد الرجوع على الدراسات والبحوث واخذ آراء الخبراء والمختصين، إذ اعد الباحثان استبانة تحتوي على العبارة المقترحة، مع الاخذ بالحسبان ان تخلو العبارة من مساوئ الاعداد والتي قد تكون مطولة او معقدة او بعيدة عن هدف المقياس، او يشوبها الإبهام والغموض، كذلك مراعاة القواعد والمحددات القانونية والمهنية والأخلاقية في اعدادها التي يجب ان لا تكون محرجة او استفزازية، وان لا تكون شخصية وان لا تستهدف الاشخاص لأهداف خارج نطاق البحث العلمي وتوجهاته.

• **صلاحية العبارة (الصدق الظاهري):** قام الباحثان بعرض الصيغة الأولية على (15) خبيراً ومختصاً في مجال التربية الرياضية والإدارة الرياضية والإدارة العامة، وذلك للتأكد من صلاحية عبارات المقياس في الكشف عن مستوى الإدارة الفعالة وفيما إذا كانت العبارة تقيس اتجاهها إيجابياً أم سلبياً والتعديل المقترح إذا كانت العبارة بحاجة إلى تعديل. كذلك فقد طلب من الخبراء والمختصين تحديد سلم التقدير المناسب لهذا المقياس بعد أن اقترح الباحث سلم التقدير الخماسي.

وقد أبدى الخبراء والمختصين ملاحظاتهم وآرائهم حول صلاحية العبارة ومجالاتها واقترحوا حذف بعض العبارة لعدم صلاحيتها وتعديل عدد من العبارة من حيث الصياغة، وفي ضوء مقترحات وآراء الخبراء والمختصين وملاحظاتهم، قام الباحثان بحذف عدد من العبارة وتعديل صياغة بعض العبارة على وفق ذلك، ويؤيد هذا الاجراء (وهيب مجيد الكبيسي، 2010) "يتمثل هذا النوع من الصدق بوساطة عرض الباحث فقرات مقياسه وبدائله وتعليماته على مجموعة من المحكمين الذين يتصفون بالخبرة التي تمكنهم من الحكم على صلاحية فقرات المقياس في قياس المتغير المراد قياسه، وصلاحية تعليمات المقياس وبدائله بحيث تجعل الباحث مطمئناً الى آرائهم وياخذ بالاحكام التي يتفق عليها معظم وبالتحديد نسبة اتفاق (80%) فاعلى" (وهيب مجيد الكبيسي، 2010).

الجدول (3) يبين العبارة التي استقيت الفقرات المحذوفة وفق آراء السادة الخبراء لمقياس الإدارة الفعالة

ت	اسم المجال	الفقرات التي استقيت	عدد الموافقين	النسبة المئوية	الفقرات التي حذفت	عدد غير الموافقين	النسبة المئوية
1	التخطيط الفعال	3-4-6-8-10-11	14	93.33	1-2-5-7-9-12	10	66.66
2	الاداء التنظيمي	1-2-5-7-8-10	15	100	3-4-6-9-11-12-13	11	73.33
3	كفاءة اتخاذ القرار	1-4-5-7-8-11-12-13	14	93.33	2-3-6-9-10	9	60
4	المتابعة والاشراف	1-4-5-7-9-10-11-13-15	13	86.67	2-3-6-8-12-14	9	60
5	القيادة الفعالة	1-2-3-5-6-8-11	13	86.67	4-7-9-10	9	60
6	جودة الاتصال	2-3-5-7-8-10-11	14	93.33	1-4-6-9-12	11	73.33

اختيار سلم التقدير المناسب: من أجل اختيار سلم التقدير المناسب لهذا المقياس فقد قام الباحثان بالاستعانة بآراء الخبراء والمختصين لكي يعطوا رأيهم في سلم التقدير المناسب بعد أن اقترح الباحث سلم التقدير الخماسي والذي حاز على موافقة جميع الخبراء والمختصين وبنسبة (100%)، وهذا ما يجعل سلم التقدير الخماسي صالحاً لهذا المقياس.

أسلوب تصحيح المقياس: صحح المقياس بإعطاء العبارة الوزن المناسب، وحسب تأثير المستجيب على سلم التقدير وقد حددت الأوزان من (5-1) درجات لكل فقرة من فقرات المقياس إذ حددت خمس استجابات وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، ابداً). علماً ان جميع الفقرات إيجابية.

الانسجام أو دقة الاستجابة: سعى الباحثان الى تأشير الافراد الذين يعطون صورة غير واقعية عن أنفسهم من خلال عدم دقة اجاباتهم عن عبارات المقياس، إذ تمت صياغة (2) من العبارة بأسلوب مختلف مع بقاء نفس فكرة العبارة، لتضاف الى الفقرات الأصلية لمقياس الإدارة الفعالة البالغة (44) عبارة، بعدها عرضت على مجموعة من الخبراء والمختصين للتأكد من صلاحيتها في تحقيق هذا الهدف.

إعداد تعليمات المقياس: من أجل اكتمال صورة مقياس الإدارة الفعالة وتطبيقه على العينة. يجب وضع التعليمات الخاصة بكل مقياس لأن "ضمان الإجابة الصحيحة هي بوضع تعليمات تسهل على المستجيب الجواب الصحيح" (وجيه محجوب، 1988). لذلك يجب ان يراعى فيها أن تكون سهلة ومفهومة، وتحتوي على مثال توضيحي يبين كيفية الإجابة على فقرات كل مقياس، وان توهي للاعب بالاطمئنان حول سرية الإجابة إذ طلب من المستجيب عدم ذكر الاسم لكي تتصف إجابته بالصراحة والثقة. كما يجب طلب من افراد العينة ضرورة الإجابة عن الفقرات جميعها وعدم ترك أي فقرة بلا إجابة، وان إجاباتهم ستحظى بسرية تامة وهي لأغراض البحث العلمي.

القوة التمييزية للعبارة: وتعني قدرة العبارة على التمييز بين الافرد الذين يمتلكون درجة عليا عن الافراد الذين يتصفون بدرجة دنيا في المفهوم أو السمة المراد قياسها، و ذكرت (رجاء محمود أبو علام، 2007) ان مفهوم المجموعتان المتطرفتان بأنه "يُبين مؤشر التمييز ما إذا كانت العبارة تميز بين الأفراد بنفس الدرجة التي تميز بها الدرجة الكلية للمقياس، ويعني هذا أن الحاصلين على درجات مرتفعة في المقياس ككل يحصلون على درجات مرتفعة في الفقرات التي يتكون منها المقياس، وإن الحاصلين على درجات منخفضة في الدرجة الكلية يحصلون على درجات منخفضة في فقرات المقياس". ومن اجل الحصول على القوة التمييزية قام الباحثان بتفريغ البيانات المسحوبة من الاستبانة الخاصة بعينة البناء والبالغة (287) استمارة للمقياس وعند تفريغها تبين أن عدد من الاستبانات لم تستوفي الشروط لقبولها لذلك تم استبعادها وعددها (21) استبانة، وبلغ عدد

الاستبانات الداخلة في التحليل الاحصائي (266) استبانة فقط. ولأجل الحصول على القدرة التمييزية لعبارات المقياس شرع الباحثان بالخطوات الآتية:

- ترتيب الدرجات تنازلياً، من اعلى درجة لأدنى درجة.
- الحصول على ما نسبته (27%) من استبانات عينة البناء وبلغت (72) استبانة من اعلى استبانات عينة البناء وبنفس النسبة من ادنى الاستبانات، ليلبغ عدد الاستبانات الكلي للطرفين الأعلى والادنى (144) استبانة.
- استخدام اختبار (t) للعينات المستقلة من اجل معرفة هل هناك فروق بين اعلى الدرجات وادناها، كما مبين في الجدول (4).

الجدول (4) يبين القدرة التمييزية لعبارات مقياس الإدارة الفعالة

الدالة	مستوى الخطأ	ت المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		العبارة
			ع	س	ع	س	
معنوي	0.00	16.34	0.84	2.82	0.47	4.68	1
معنوي	0.00	36.97	0.50	2.57	0.24	4.97	2
معنوي	0.00	18.38	0.73	2.46	0.52	4.40	3
معنوي	0.00	31.14	0.42	1.78	0.54	4.29	4
معنوي	0.00	40.07	0.47	1.68	0.47	4.83	5
معنوي	0.00	42.65	0.59	1.76	0.24	4.97	6
معنوي	0.00	14.86	1.27	2.67	0.26	4.93	7
معنوي	0.00	21.07	0.70	1.90	0.40	3.89	8
معنوي	0.00	37.83	0.52	1.39	0.51	4.64	9
معنوي	0.00	24.90	0.47	2.33	0.52	4.40	10
معنوي	0.00	23.25	0.59	2.64	0.48	4.72	11
معنوي	0.00	16.11	0.73	2.57	0.33	4.08	12
معنوي	0.00	22.56	0.90	2.57	0.12	4.99	13
معنوي	0.00	27.14	0.78	2.38	0.24	4.97	14
معنوي	0.00	20.93	0.49	2.61	0.51	4.36	15
معنوي	0.00	28.81	0.72	1.65	0.51	4.64	16
معنوي	0.00	17.55	0.78	2.68	0.49	4.60	17
معنوي	0.00	26.61	0.46	2.19	0.51	4.36	18
معنوي	0.00	20.38	0.46	2.76	0.53	4.44	19
معنوي	0.00	31.38	0.45	2.22	0.49	4.69	20
معنوي	0.00	20.40	0.86	2.90	0.12	4.99	21
معنوي	0.00	17.34	0.73	2.53	0.51	4.35	22
معنوي	0.00	22.54	0.79	2.88	0.12	4.99	23

الدلالة	مستوى الخطأ	ت المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		العبارة
			ع	س	ع	س	
معنوي	0.00	25.73	0.88	2.22	0.24	4.97	24
معنوي	0.00	19.44	1.12	2.40	0.12	4.99	25
معنوي	0.00	30.11	0.49	2.29	0.48	4.72	26
معنوي	0.00	71.00	0.00	2.00	0.35	4.96	27
معنوي	0.00	26.46	0.50	2.47	0.50	4.68	28
معنوي	0.00	22.43	0.74	2.63	0.40	4.85	29
معنوي	0.00	47.34	0.35	2.93	0.12	4.99	30
معنوي	0.00	33.71	0.50	2.54	0.33	4.92	31
معنوي	0.00	38.21	0.50	2.47	0.24	4.97	32
معنوي	0.00	26.61	0.73	2.65	0.12	4.99	33
معنوي	0.00	38.01	0.33	2.08	0.49	4.71	34
معنوي	0.00	28.33	0.48	2.36	0.50	4.68	35
معنوي	0.00	17.07	0.60	2.03	0.87	4.15	36
معنوي	0.00	26.15	0.44	2.75	0.47	4.74	37
معنوي	0.00	37.99	0.44	2.94	0.12	4.99	38
معنوي	0.00	17.74	0.73	2.51	0.52	4.39	39
معنوي	0.00	36.84	0.48	2.65	0.24	4.97	40
معنوي	0.00	71.00	0.00	2.00	0.35	4.96	41
معنوي	0.00	40.20	0.52	2.25	0.24	4.97	42
معنوي	0.00	22.41	0.50	2.44	0.48	4.28	43
معنوي	0.00	23.87	0.67	3.08	0.12	4.99	44

معنوي ≥ 0.05 ودرجة حرية (142).

وبالنظر الى معنوية الفقرات عندما تكون قيمة مستوى الخطأ اصغر من (0.05) تبين ان جميع الفقرات

قدرة تمييزه كما مبين في الجدول (4).

معامل الاتساق الداخلي للعبارة: أن القوة التمييزية بين المجموعتين العليا والدنيا يقيس قوة تميز كل عبارة ولا يحدد مدى تجانس العبارة في قياسها للظاهرة المراد قياسها، إذ استخدم الباحث معامل الاتساق الداخلي في تحليل عبارات المقياس عن طريق إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون وكلما زاد معامل ارتباط العبارة بالمجموع الكلي فإننا نحصل على مقياس أكثر تجانسا وعلى هذا الأساس فإن استبعاد العبارة التي يكون ارتباطها ضعيفا بالدرجة الكلية يؤدي إلى زيادة صدق المقياس وكلما كان معامل الارتباط عاليا مع الدرجة الكلية للاختبار كان ذلك دليلا على توافر الاتساق الداخلي (ليلي السيد فرحات، 2001).

ولأجل استخراج معامل الاتساق الداخلي لمقياس البحث عمد الباحثان على استبانات عينة البناء البالغة (266)، والجدول (5) يبين قيم معامل الارتباط مقياس الإدارة الفعالة الرياضي والتي تراوحت بين (0.138-0.711) ونلاحظ ان جميع فقرات المقياس دالة احصائيا.

الجدول (5) يبين قيم معامل الارتباط لعبارات مقياس الإدارة الفعالة مع الدرجة الكلية للمقياس.

العبارة	معامل الارتباط البسيط	مستوى الخطأ	الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط البسيط	مستوى الخطأ	الدلالة
1	.414**	0.000	معنوي	23	.240**	0.000	معنوي
2	.392**	0.000	معنوي	24	.435**	0.000	معنوي
3	.202**	0.001	معنوي	25	.493**	0.000	معنوي
4	.507**	0.000	معنوي	26	.686**	0.000	معنوي
5	.375**	0.000	معنوي	27	.375**	0.000	معنوي
6	.209**	0.001	معنوي	28	.436**	0.000	معنوي
7	.330**	0.000	معنوي	29	.388**	0.000	معنوي
8	.281**	0.000	معنوي	30	.452**	0.000	معنوي
9	.488**	0.000	معنوي	31	.577**	0.000	معنوي
10	.603**	0.000	معنوي	32	.539**	0.000	معنوي
11	.490**	0.000	معنوي	33	.427**	0.000	معنوي
12	.138*	0.025	معنوي	34	.643**	0.000	معنوي
13	.556**	0.000	معنوي	35	.511**	0.000	معنوي
14	.567**	0.000	معنوي	36	.717**	0.000	معنوي
15	.401**	0.000	معنوي	37	.355**	0.000	معنوي
16	-.271**	0.000	معنوي	38	.539**	0.000	معنوي
17	.291**	0.000	معنوي	39	.461**	0.000	معنوي
18	.401**	0.000	معنوي	40	.147*	0.017	معنوي
19	.336**	0.000	معنوي	41	.204**	0.001	معنوي
20	.290**	0.000	معنوي	42	.400**	0.000	معنوي
21	.624**	0.000	معنوي	43	.566**	0.000	معنوي
22	.711**	0.000	معنوي	44	.517**	0.000	معنوي

التحقق من ثبات المقياس: يمكن استخراج الثبات بطرق عديدة منها تطبيق المقياس وإعادة تطبيقه، وكذلك طريقة الصور المتكافئة، والتجزئة النصفية ومعادلة الفاكرونباخ وكيودر وريتشاردون، واعتمد الباحث على طريقة التجزئة النصفية وكذلك معامل الفاكرونباخ، بعد اعتماد الاستبانات وحذف العبارة الغير مستوفية لشروط الصدق.

معامل الفاكرونباخ: اعتمدت بيانات عينة البناء البالغ عددها (266) فرداً لاجاد معامل الفاكرونباخ، وقد تبين ان معامل الثبات لمقياس الإدارة الفعالة قد بلغ (0.885) وهي قيمة عالية لمعامل الثبات ويمكن الاعتماد عليها.

الثبات بطريقة التجزئة النصفية: عند استخراج الثبات بهذه الطريقة تبين ان قيمة معامل نصف الثبات لمقياس الإدارة الفعالة بلغ (0.709) ولكون هذه القيمة تشير الى ثبات نصف عدد العبارة لذلك قام الباحث باستخدام معادلة سبيرمان براون لتصحيح قيمة الثبات وبعد استخدامها أصبحت قيمة معامل الثبات الكلية (0.829) وهو معامل ثبات عال يمكن الاعتماد عليه.

المؤشرات الإحصائية لدرجات عينة التقنين: استخراج الباحثان بعض المؤشرات الإحصائية على عينة التقنين والبالغ عددهم (204) من عينة البحث، والجدول (6) يوضح تلك المؤشرات.

الجدول (6) يوضح بعض المؤشرات الإحصائية لمقياس الإدارة الفعالة

الوسط الحسابي	الوسيط	المنوال	الانحراف المعياري	التباين	معامل الالتواء	التقلطح	المدى	اعلى درجة	اقل درجة
157.10	158.0	152.0	18.21	331.78	0.08	-0.37	94.00	206.00	112.00

ومن الجدول (6) يتبين أن كلاً من (الوسط، الوسيط، المنوال) متقاربة مما يؤكد أن توزيع درجات عينة التقنين متشابه مع خصائص التوزيع الطبيعي، ومن خلال ذلك يمكن تعميم النتائج على مجتمع التقنين، أما الإلتواء فإنه يعتمد على درجة تركيز التكرارات عند القيم المختلفة بحيث يكون التوزيع إعتدالياً، وكلما كانت قيمة معامل الإلتواء قليلة فإن هذا يعد مؤشراً جيداً.

النتائج:

المستويات المعيارية للمقياس على عينة التقنين: من اجل تحقيق الهدف الثاني ينبغي على الباحث تقنين المقياس ويتم ذلك أولاً بتحديد المستويات المعيارية اذ استخدم الباحث طريقة توزيع كاوس (التوزيع الطبيعي) الذي يعد واحداً من الأساليب الموضوعية في تقدير الدرجات فضلاً عن أنه "من أكثر التوزيعات شيوعاً في ميدان التربية الرياضية، لأن الكثير من الصفات والخصائص التي تقاس في هذا المجال يقترب توزيعها في المنحني الطبيعي" (عمار دروش امين، 1999) وقد اختار الباحث أن تكون هناك (5) مستويات لمقياس الإدارة الفعالة.

عرض ووضع المستويات المعيارية: من خلال الدرجات الخام قام الباحثان بوضع درجات ومستويات معيارية، استخدم الباحثان طريقة التوزيع الأعتدالي من خلال قسمة (المدى) على (5) مستويات.

الجدول (7) يبين المستويات المعيارية وعدد العينة والنسبة المئوية لعينة البحث.

النسبة المئوية	عدد	المستوى المعيارية	الدرجة الخام
7.8	16	جيد جدا	178.3-206
19.1	39	جيد	168.5-178.2
40.1	82	متوسط	149.7-168.4
25	51	ضعيف	130.9-149.6
7.8	16	ضعيف جدا	112-130.8
%100	204	\pm ع = 18.21	س = 157.10

عرض ووضع الدرجات المعيارية: إن المعايير تعمل على مقارنة الدرجات الخام التي يمكن الحصول عليها من خلال تطبيق المقياس وفي هذا الحال لا يكون لهذه الدرجات معنى إذ لا يمكن إعطاء هذه الدرجات تفسيراً علمياً ولكن من خلال استخدام المعايير اتضح أنها تعطي للدرجات الخام معنى.

ولوضع واستخدم الباحثان طريقة التتابع مستخدماً في ذلك العلاقة الخاصة بإيجاد الرقم الثابت لكل اختبار والذي يساوي (المدى/100) فيما يساوي الفرق بين اعلى قيمة واقل قيمة في المقياس اذ تم طرحه (المقدار الثابت) من المقياس كون درجة المقياس تقاس بالتكرار. إذ تعطي درجة (100) لاعلى درجة من درجات المقياس ثم يطرح منها الرقم الثابت الى ان يصل الى درجة (0)، وهذا تم بناء جدول المعايير المناسب لعينة التقنين كما مبين في الجدول (8).

الجدول (8) يبين الدرجات الخام والدرجات المعيارية لمقياس الادارة الفعالة

الدرجة المعيارية	الدرجة الخام						
100	206	74	181.56	48	157.12	22	132.68
99	205.06	73	180.62	47	156.18	21	131.74
98	204.12	72	179.68	46	155.24	20	130.8
97	203.18	71	178.74	45	154.3	19	129.86
96	202.24	70	177.8	44	153.36	18	128.92
95	201.3	69	176.86	43	152.42	17	127.98
94	200.36	68	175.92	42	151.48	16	127.04
93	199.42	67	174.98	41	150.54	15	126.1
92	198.48	66	174.04	40	149.6	14	125.16
91	197.54	65	173.1	39	148.66	13	124.22
90	196.6	64	172.16	38	147.72	12	123.28
89	195.66	63	171.22	37	146.78	11	122.34
88	194.72	62	170.28	36	145.84	10	121.4
87	193.78	61	169.34	35	144.9	9	120.46
86	192.84	60	168.4	34	143.96	8	119.52
85	191.9	59	167.46	33	143.02	7	118.58
84	190.96	58	166.52	32	142.08	6	117.64
83	190.02	57	165.58	31	141.14	5	116.7
82	189.08	56	164.64	30	140.2	4	115.76
81	188.14	55	163.7	29	139.26	3	114.82
80	187.2	54	162.76	28	138.32	2	113.88
79	186.26	53	161.82	27	137.38	1	112.94
78	185.32	52	160.88	26	136.44	0	112
77	184.38	51	159.94	25	135.5		
76	183.44	50	159	24	134.56		
75	182.5	49	158.06	23	133.62		

المناقشة:

فيما يخص عملية التخطيط فانها تمر بانحرافات بسبب المعوقات التي يمر بها البلد من جوانب عديده منها الاقتصادية والاجتماعية وكذلك الاوضاع الامنية في البلد واضف اليه الاوضاع التي تحدث بشكل مفاجئ، وكذلك تبين من خلال النتائج ان هنالك دوراً أساسياً للاتحاد في اعداد الهيكل التنظيمي اذ استعان الاتحاد وبشكل محدود بخبرات من خارج الاتحاد، وكون الاتحاد يحاول ان يعمل كمنظومة واحدة تساعد على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب الذي يصب في خدمة اللعبة والعمل الاتحادي، وكذلك يمتلك الاتحاد الكثير من اللجان العاملة من خارج أعضاء الاتحاد وهذا ما ساعد في زيادة الفكر الاداري بأشراك العديد من العقول العلمية المتخصصة كأساتذة الجامعات والمدربين المحترفين وزجهم في لجان المتابعة والاشراف، يتمتع ويجعلهم فاعلين دائماً اذ يتبنى رئيس الاتحاد الأسلوب الديمقراطي أي يتخذ من اسلوب التشاور فيما بينهم، وكذلك فيما يخص جودة الاتصال اذ يتمكن الاتحاد من اوصول المعلومات الى الاندية بوقتها وازافة الى التواصل مع الاتحادات الفرعية والحكام والمشرفين لأقامة بطولات ويُسخر كل الامكانيات المتاحة من التكنولوجيا الحديثة ومواكبة الحداثة لتحقيق الاهداف، يؤكد ذلك (سعد جاسم ومروان عبد المجيد، 2003) اذ يرى "ان الإدارة العلمية الحديثة تتحقق من خلال الاستخدام العلمي الرياضي الحديث، لأنها الإدارة الفعالة لتطوير الإنجاز الرياضي لجميع المستويات للعمل الإداري وتعد الإدارة الرياضية من أهم مقومات التطور".

الاستنتاجات:

- ان مقياس الإدارة الفعالة اصبح بصورته النهائية يتكون من (44) فقرة موزعة على مجالات المقياس الست.
- تم استخراج مستويات المقياس بطريقة التوزيع الاعتدالي وتم اختيار (5) مستويات للمقياس
- تم استخراج المعايير للمقياس بطريقة التتابع كونها الطريقة الملائمة والتي تقوم إعطاء الدرجات المعيارية من (0-100).
- اعتماد المستويات والمعايير المستخرجة من الدرجات الخام من خلال استعمال الجداول المعيارية التي وضعها الباحثان لدرجات المقياس.
- استخدام المقياس في باقي الاتحادات الرياضية لما لهما من اهمية في معرفة دور الإدارة الفعالة لتنظيم العمل الاداري.

المصادر

- بنيامين بلوم وآخرون (1983). تقييم تعلم الطالب التخصصي والتكويني، (ترجمة)، محمد امين المفتي وآخرون، القاهرة، دار ماكجروهيل، ص294.
- حسين محمد ناجي (2014). مقترح قانون لتنظيم عقود الاحتراف الرياضي بكرة السلة في العراق، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، 2014، ص25
- رجاء محمود أبو علام (2007). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية ، ط 6 : القاهرة ، دار النشر للجامعات، ص801.
- سعيد جاسم الاسدي ومروان عبد المجيد إبراهيم (2003). الإشراف التربوي، ط1، (عمان، الدار العلمية الدولية، ص189.
- علا صبري حازم (2017) المناخ التنظيمي وعلاقته بأساليب إدارة الصراع التنظيمي في الاتحادات الرياضية الاولمبية العراقية ،رسالة ماجستير، جامعة بغدا، ص29.
- علي كمال حسين (2020). تحليل واقع ادارة وتنظيم البطولات الرياضية بكرة السلة من وجهة نظر الاتحاد العراقي واتحاداته الفرعية)، أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، ص33.
- عمار دروش امين (1999). ايجاد مستويات معيارية لاهم عناصر اللياقة البدنية الخاصة بكرة اليد وبحسب خطوط اللعب، رسالة ماجستير، غير منشورة كلية التربية الرياضية ، جامعة بغداد ، ص103.
- ليلى السيد فرحات (2001). القياس المعرفي الرياضي؛ ط1، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، ص68.

الملاحق

الملحق (1) يبين مجالات مقياس الإدارة الفعالة التي عرضت على الخبراء والمختصين المجالات المقترحة

اسم المجال والتعريف النظري	نعم	كلا	الملاحظات
التخطيط الفعال: تحديد الاعمال او الانشطة وتقدير الموارد واختيار السبيل الافضل لاستعمالها من أجل تحقيق اهداف معينة.			
2 – الاداء التنظيمي: هي عملية تجميع وتحديد للعمل المطلوب ادائه ،مع تحديد السلطة والمسؤولية وتصحيح العلاقات لهدف تمكين الافراد من العمل بأكثر فاعلية لتحقيق الاهداف.			
3 – كفاءة اتخاذ القرار: عملية اختيار بين افضل البدائل وافضل السبل لتحقيق الهدف وهي اختبار لمدى كفاية الرؤساء وقدرتهم على تحمل المسؤولية والبت في الامور.			
4- فاعلية المتابعة والاشراف: هي الإشراف على وظيفة أو عمل ما، وتعتمد على دور الإدارة في التأكد من تطابق أنشطة بيئة العمل مع القوانين.			
5- القيادة الفعالة: نشاط متخصص يمارسه شخص للتأثير على الاخرين لكي يتعاونوا على تحقيق هدف لهم فيها رغباتهم الخاصة وحاجتهم.			
6- جودة الاتصال: عملية نقل المعلومات او التفاهم من شخص الى اخر.			

الملحق (3) مقياس الإدارة الفعالة بصورته النهائية

ت	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يسعى الاتحاد إلى تحقيق أهدافه الاستراتيجية بشكل واقعي تغني غايات المستفيدين					
2	عند تنفيذ الخطة الموضوعية يضع الاتحاد بعين الاعتبار حدوث اي طارئ.					
3	يقسم الاتحاد أهدافه إلى مفاصل قابلة للقياس والتقييم المستمر على مدار السنة.					
4	يتبنى الاتحاد معايير معتمدة عالمياً لتقييم أدائه السنوي.					
5	يقوم العاملين في الاتحاد بأعداد التقارير والتحليلات الضرورية لتطوير العمل.					
6	يضع الاتحاد خطط تستهدف الحصول على مصادر لتمويل نشاطاته.					
7	يتم التخطيط للبرنامج السنوي للاتحاد على ضوء الموارد المالية المتاحة.					
8	يستعين الاتحاد بالخبرات من خارج منظومته للاستفادة منهم تنظيمياً.					
9	يعتمد الاتحاد على تكنولوجيا المعلومات في تنمية النواحي التنظيمية لعمله.					
10	تشجع ادارة الاتحاد المقترحات التي تقدمها اللجان العاملة لدية لتحسين الاداء التنظيم					
11	يعلن الاتحاد عقوبات الإخلال بالنظام والتعليمات واللوائح بشكل واضح ومفهوم لجميع الأندية الممارسة للعبة.					
12	لا يوجد ازدواجية وتداخل في الاعمال والوظائف داخل الاتحاد.					
13	يعتمد الاتحاد على تكنولوجيا المعلومات في تنمية النواحي التنظيمية لعمله.					
14	يعتمد الاتحاد مبدأ المشاورة والحوار في اتخاذ قراراته.					
15	يشرك الاتحاد الأندية في اتخاذ القرارات الخاصة باللوائح والشروط للبطولات.					
16	يعتمد الاتحاد قرارات استخدام مبدأ الثواب والعقاب في تسيير العمل .					
17	تمارس الضغوط على الاتحاد لتغيير بعض القرارات المهمة.					
18	لا يتخذ الاتحاد قراراته إلا بعد جمع دقيق للمعلومات وتحليلها ودراستها.					
19	يتمتع اعضاء الاتحاد بمعرفة ودراية تأولهم لاتخاذ قرارات مدروسة.					
20	لدى الاتحاد القدرة على اتخاذ القرارات المفاجأة دون التأثير على سير العمل.					
21	عند اتخاذ القرار يحدد الهدف المراد الوصول اليه بوضوح.					
22	يعتمد الاتحاد الإشراف المباشر من قبل اعضاءه على البطولات.					
23	يعتمد الاتحاد على تقييم اداء العاملين لمعرفة مستوى كفاءتهم في العمل.					
24	يوفر المشرف الاتحادي جو من الود مع ممثلي الاندية الممارسة للعبة.					
25	يتابع المشرف سير العمل اولا بأول منذ البداية حتى النهاية.					
26	يحرص المشرف الاتحادي على متابعة الأخطاء التي تحدث ويعمل على حلها بشكل فوري.					
27	يحترم المشرف الاتحادي اراء وطروحات الاخرين ويخذ بها ويتداولها مع باقي الاعضاء الاتحاد					
28	يعتمد المشرف العلاقات الاجتماعية لتحسين العلاقة مع العاملين خارج أوقات الدوام الرسمي					
29	يستند المشرف في بناء خطة الاشرافية على الاحتياجات التدريبية التي حددها مسبقاً.					
30	يعتمد المشرف الاتحادي القوانين واللوائح في الإثابة أو معاقبة الفريق.					

ت	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
31	يتخذ الرئيس والاعضاء القرارات جريئة والتي فيها ابداع ادري ويضع المبدعين في مراكز مهمة في عمل الاتحاد.					
32	يعزز الرئيس والاعضاء الابداع الاداري الجيد كي يشعر العاملين بالرضا الوظيفي.					
33	يشرف الرئيس والاعضاء ويتابع على الانشطة ويقوم اداء العاملين في الاتحاد.					
34	يمتلك الرئيس والاعضاء القدرة على مقاومة الضغوط ويتقبلون النقد البناء ويتعامل بموضوعيه بدون تحيز.					
35	عند التخطيط يراعي الرئيس والاعضاء الامكانيات الادارية ويستخدم المرونة في تصحيح الاخطاء.					
36	يدعم الرئيس والاعضاء ويقدمون المكافاة لأصحاب العمل الابداعي المميز.					
37	يتابع الرئيس والاعضاء اعمال الاتحاد ويتأكد من تحقيق الاهداف المرسومة مسبقاً.					
38	تعتمد ادارة الاتحاد على الوسائل الحديثة في الاتصالات مع الاندية والاتحادات الفرعية الاتحادات الدولية والقارية.					
39	تتسم نظم الاتصال المستخدمة في الاتحاد والاتحادات الفرعية بالوضوح.					
40	انتشار اجهزة الاتصال في الاندية الرياضية له اثر ايجابي على عملية الاتصال مع الاتحاد.					
41	غالباً ما تحل المعوقات والمشاكل في البطولات من خلال الاتصال المباشر مع اصحاب الشأن.					
42	تصل المعلومات للأندية والاتحادات الفرعية في الوقت المناسب.					
43	مهارة الاتصال تتيح للعاملين في الاتحاد امكانيات البحث والتطوير.					
44	تسهم مواقع التواصل الاجتماعي الى رفع الأداء الوظيفي للعاملين في الأندية والاتحاد.					