

بناء مقياس للمهارات الادارية لأعضاء اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر المدربين والحكام في الاتحادات □

أ.م.د. علاء عبدالله □ □ علي نزار محي الميالي □

٢٠١٦ م

١٤٣٧ هـ

مستخلص البحث باللغة العربية.

يشير البحث أهمية هذه الدراسة إلى معرفة مستوى المهارات التي يجب التمتع بها من أعضاء اللجنة البارالمبية لكي، تخدم المصلحة الرياضية وتواكب التطور، وضرورة امتلاكهم لهذه المهارات اللازمة والأساسية للعمل بتلك المؤسسات وأدارتها، ويمكن تلخيص مشكلة البحث في السؤال التالي: ما مستوى المهارات الادارية التي يتمتع بها اعضاء اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية، اذ ان الاجابة عن هذا السؤال تمثل مشكلة يقتضي حلها، وذلك من خلال بناء المقياس الخاص بهذه الدراسة.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب التحليلي واشتمل مجتمع البحث على المدربين والحكام الدوليين والمحليين في الاتحادات البارالمبية في العراق والبالغ عددهم (٢٥٠) فرداً، وقد تم اختيار عينة البحث بالمعينة العشوائية البسيطة بقوام (١٣٥) فرداً حيث مثلت نسبة (٥٤%) من مجتمع البحث، شملت عينة التجربة الاستطلاعية بقوام (١٠) فرداً بنسبة (٤%) من مجتمع البحث وعينة التجربة الرئيسة للبناء بقوام (١٢٥) فرداً بنسبة (٥٠%) فرداً من مجتمع البحث.

وتبين ان العوامل بشكل يتطابق كثيرا مع المحاور المعتمدة من اراء الخبراء وبذلك فان صدق المحتوى المستحصل من اراء الخبراء على الاستبانة جاء متناسبا مع الصدق العملي في عملية التحليل العملي على الاقل من الناحية النظرية وعلى الرغم من تعدد الاتحادات التي وزعت عليها الاستمارة في مختلف الفعاليات الا ان النتائج جاءت بارتباط كبير.

وابرز ما اوصى به الباحث ضرورة العمل على اخضاع اعضاء اللجنة البارالمبية للمقياس الاداري المستحصل من نتائج البحث خصوصا في حالة اجراء انتخابات وتغيير الاعضاء.

Abstract.

Building Administrative Skills Scale For the Iraqi National Paralympic Committee Members From the Federations' Coaches And Referees Point Of View

The importance of the research lies in identifying the level of administrative skills that the members of the Iraqi national Paralympic Committee members have. The problem of the research lies in answering the following question : what is the level of administrative skills that the Iraqi national Paralympic committee members have?

The researchers used the descriptive method. The subjects were (125) federation coaches and referees both local and international. A scale was designed and applied on the subjects in a pilot study followed by the main questionnaire. The researchers stressed on testing Iraqi national Paralympic committee members for administrative skill level specially before elections.

١ - المبحث الأول: التعريف بالبحث.

١-١ المقدمة اهمية البحث:

إنَّ التطور وتغير الأحداث المتلاحقة التي شهدتها المدة الأخيرة ولاسيما العقد الأخير من القرن العشرين، والتي تسببت بتغيرات كثيرة في جميع جوانب الحياة الاجتماعية منها والاقتصادية والثقافية والرياضية.

ان التقدم الحاصل في مستوى الانجاز الرياضي للجنة البارالمبية أساسه العمل الإداري الجيد والتخطيط السليم، ولا يكفي ذلك بل يحتاج العاملين بالمؤسسات الرياضية الى امتلاكهم لمهارات ادارية عالية تستخدم لخدمة مصلحة تلك المؤسسات الرياضية كونهم يمثلون أحد أهم أجزاء العملية الرياضية في تلك المؤسسات،

أذ عمل الباحث على (بناء مقياس للمهارات الادارية لأعضاء اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر المدربين والحكام في الاتحادات) من خلال معرفة الباحث بأهمية هذا البحث في تطور عمل الاتحادات الرياضية ومدى تأثيره وانعكاس ذلك على نتائج الرياضة في بلدنا الحبيب اذ تعد المقاييس من أهم وأفضل الوسائل العلمية للدراسة والتعرف على الواقع في اي مجال من مجالات الحياة، ومنها المجال المختص بالعمل الرياضي والمرتبط فيه.

وتبرز أهمية هذه الدراسة إلى معرفة مستوى المهارات التي يجب التمتع بها من أعضاء اللجنة البارالمبية لكي، تخدم المصلحة الرياضية وتواكب التطور، وضرورة امتلاكهم لهذه المهارات اللازمة والأساسية للعمل بتلك المؤسسات وأدارتها.

٢-١ مشكلة البحث:

تعد مشكله البحث في التعرف على مدى امتلاك اعضاء اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية للمهارات الادارية وبما يتلاءم مع متطلبات التطور والنهوض في عملهم، ونظراً لعدم وجود أداة لقياس المهارات الإدارية على حد علم الباحث، لذا لجأ إلى بناء مقياس المهارات الإدارية لأعضاء اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية ، ومن هنا يتساءل الباحث:

(ما مستوى المهارات الادارية التي يتمتع بها اعضاء اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية؟)

اذ ان الاجابة عن هذا السؤال تمثل مشكلة يقتضي حلها، وذلك من خلال بناء المقياس الخاص بهذه الدراسة.

٣-١ هدف البحث.

يهدف الباحث الى: بناء مقياس للمهارات الادارية لأعضاء اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر المدربين والحكام في الاتحادات.

٤-١ مجالات البحث:

- ١-٤-١ المجال البشري: المدربين والحكام الدوليين والمحليين
- ٢-٤-١ المجال الزمني: المدة من (٢٠١٦/٤/٤) ولغاية (٢٠١٦/٤/٢٤).
- ٣-٤-١ المجال المكاني: مقرات الاتحادات وبعض مقرات الاندية الرياضية.

٢- المبحث الثاني: الدراسات النظرية والدراسات المشابهة.

١-٢ الدراسات النظرية:

١-١-٢ ماهية الادارة:

ان الادارة هي عملية سلوكية وذهنية تسعى الى الاستخدام الأمثل للموارد المالية والبشرية لتحقيق أهداف المنظمة والاشخاص العاملين بها بأعلى جودة وأقل تكلفة واسرع وقت.

٢-١-٢ تطور الفكر الاداري:

٣-١-٢ اهمية الادارة في المجال الرياضي:

٤-١-٢ دور المهارات الادارية في المجال الرياضي:

ان المهارات الادارية تتمثل في قدرة القائد على فهم عمله وممارسة نشاطه بما يتلاءم وتحقيق اهداف المنظمة بما يكفل تحقيق متطلبات المرؤوسين واشباع حاجاتهم.

٥-١-٢ المقياس:

٦-١-٢ مفهوم المقياس:

٧-١-٢ متطلبات بناء المقياس:

٨-١-٢ المقياس والمهارات الادارية:

٩-١-٢ تطبيق المقياس:

٢-٢ الدراسات المشابهة:

١-٢-٢ دراسة غسان محمد عبد السادة، ٢٠١٠.

٢-٢-٢ دراسة عبد الصمد الأغبري ٢٠٠٣.

٣- المبحث الثالث: منهجية البحث واجراءاته الميدانية.

١-٣ منهج البحث.

اعتمد الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب التحليلي واسلوب المقارنات.

٢-٣ مجتمع البحث وعينته:

اذ اشتمل مجتمع البحث على المدربين والحكام الدوليين والمحليين في الاتحادات البارالمبية في العراق والبالغ عددهم (٢٥٠) فرداً، وقد تم اختيار عينة البحث بالمعينة العشوائية البسيطة بقوام (١٣٥) فرداً حيث مثلت نسبة (٥٤%) من مجتمع البحث، شملت عينة التجربة الاستطلاعية بقوام (١٠) فرداً بنسبة (٤%) من مجتمع البحث وعينة التجربة الرئيسية للبناء بقوام (١٢٥) فرداً بنسبة (٥٠%) فرداً من مجتمع البحث وكما مبين في الجدول (١) و(٢) لتفاصيل العينة.

الجدول (1)

يوضح توزيع أفراد العينة المشمولة بالبحث

ت	تفاصيل مجاميع البحث	أعداد أفراد العينة	النسبة المئوية
١.	عينة البحث	١٣٥	%٥٤
٢.	عينة التجربة الاستطلاعية	١٠	%٤
٣.	عينة البناء	١٢٥	%٥٠
مج (مجتمع البحث الكلي)		٢٥٠	

الجدول (٢)

توزيع أفراد العينة المشمولة بالبحث حسب الاتحادات الرياضية

ت	اسم الاتحاد الرياضي	عدد أفراد العينة مجتمع الأصل	عدد أفراد العينة الاستطلاعية	عدد أفراد العينة الرئيسية	الحكام الدوليين والمحليين	المدرسين الدوليين والمحليين
1	القوس والسهم	١1	1	10	6	4
2	تنس الطاولة	11	1	10	6	4
3	التنس للكراسي	11	1	10	6	4
4	المبارزة	11	1	10	6	4
5	العاب القوى	14	0	14	5	9
6	رفع الاثقال	11	1	10	6	4
7	الصم	11	1	10	6	4
8	السلة كراسي	11	0	11	7	4
9	السباحة	11	1	10	6	4
10	الرماية	11	1	١٠	6	4
11	البو تشيا	11	1	10	6	4
12	الجودو مكفوفين	11	1	10	6	4

٣-٣ إجراءات البحث الميدانية:

ان من اهم مستلزمات إجراء اي بحث هو توافر العينة والاطلاع الكامل والمباشر على مجتمع البحث من اجل اختيار العينة بكل حرية ويذكر الهاشمي ان اختيار العينة يجب ان يكون في متناول اليد لأن فقدان هذا الشيء يسبب ضعفاً في تعميم النتائج (١:٦)، وقد تم تزويد الباحث بكتاب (تسهيل مهمة) من عمادة الكلية الى اللجنة البارالمبية في العراق ذي العدد (١٢٧) في ٤/٢/٢٠١٦.

٣-٣-١ التجربة الاستطلاعية:

تم اجراء التجربة الاستطلاعية على عينة عشوائية مكونة من ١٠ اشخاص من العاملين في الاتحادات من مجتمع البحث ومن داخل عينة البحث الكلية للمدة من ٢٠١٦/٣/٢١ لغاية ٢٩١٦/٣/٢١ وكان الهدف وضوح فقرات المقياس وطريقة الاجابة ومعرفتها فضلا عن ضبط الزمن لتطبيق الاختبار وملائمته للعينة.

٣-٣-٢ التجربة الرئيسية:

٣-٣-٢-١ بناء المقياس.

يذكر المختصون في مجال علم النفس وجود خطوات ينبغي على باني المقياس اتباعها قبل البدء في عملية التحليل الاحصائي، وهذه الخطوات هي:

- **اولاً: تحديد فكرة المقياس:** ينبغي تحديد الفكرة او الظاهرة المراد قياسها والمقصود بها ان تكون السمة او الصفة او القدرة او المهارة المطلوب قياسها محددة بصورة دقيقة وواضحة ويجب ان ترتبط برغبة الباحث واتجاهاته وقابلية للقياس واعطاء تعريف اجرائي لها مع اعتماده تعريف نظري يعتمده الباحث في بناء المقياس. "اذ ان تحديد الفكرة او الظاهرة يساعد في التعرف على الافكار الرئيسية التي يعتمدها في بناء المقياس" (٢:٦).
- **ثانياً: تحديد هدف المقياس او الغرض منه:** وتتمثل هذه الخطوة بأن يكون هدف المقياس واضحاً ومفهوماً وقابلماً للتحقق ومنسجماً مع طبيعة المقياس وخصائصه، فلكل مقياس خصائصه التي تختلف باختلاف هدفه. فبعد ان يحدد الباحث الفكرة او الظاهرة المطلوب دراستها تحديداً دقيقاً عليه ان يسأل نفسه: ما هو الهدف المنشود من هذا المقياس؟ (٣:٦).
- **ثالثاً: تحديد الاطار النظري للمقياس:** ان دراسة اي فكرة او ظاهرة او مفهوم او سمة يجب ان تستند الى اساس او مرجع نظري يدعمها لأنه يساعد الباحث في التعرف على الظاهرة او المفهوم وعلى تحديد اهميتها ومعناها وابعادها الفرعية وتعريفها وتعريفات ابعادها. ان الاطلاع على الجانب النظري يأتي من خلال التعرف على المصادر والمراجع والدراسات المشابهة والمقاييس ذات الصلة بموضوع الدراسة (المقياس) وقراءتها وفهمها لأن بناء اي مقياس يجب ان يرتبط باطار نظري معين وهذا الاطار هو المرجع الذي يستند اليه الباحث في تحديد مجالات المقياس وصياغة الفقرات.
- **رابعاً: تحديد مجالات المقياس:** اي تحديد المكونات الاساسية للمقياس وهي مكونات افتراضية تتعلق بالظاهرة او الفكرة المطلوب قياسها، فعلى وفق الدراسات النظرية من مصادر ومراجع ودراسات مشابهة يتم تحديد المجالات (المحاور) المقترحة واعطاء تعريف نظري لكل مجال ومراعاة ان تعطى المجالات للظاهرة او المفهوم الذي يراد قياسه وعرضها على عدد من الخبراء والمختصين. (٤:٧).
- **خامساً: اعداد الصيغة الاولية للفقرات:** يقوم الباحث بأعداد الفقرات لكل محور على ان تعبر كل فقرة عن المجال الذي وضعت فيه على اساس تعريف المجال مع تحديد بدائل الاجابة المقترحة وعرضها على الخبراء والمختصين

لأبداء آرائهم في صلاحية كل فقرة في قياس الظاهرة المطلوب قياسها وكذلك صلاحيتها في المجال الذي وضعت فيه مع صلاحية بدائل الاجابة.

على اساس اراء الخبراء والمعيار الذي يعتمده الباحث للإبقاء على كل فقرة بموجب موافقتهم يتم تحديد الفقرات التي يتضمنها المقياس بصورتها الاولية قبل اخضاعها للتحليل الاحصائي.

٣-٢-٢-٣ تصحيح المقياس:

تم تصحيح المقياس بإعطاء درجة عن كل استجابة وعلى كل فقرة من فقرات المقياس ال(٦٦) وعلى النحو الاتي: (١،٢،٣،٤،٥)، ثم جمع هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لكل استمارة، ولأجل استخراج الدرجة الكلية للمقياس، تجمع الدرجات التي يحصل عليها في إجابته على فقرات المقياس ال(٦٦) فقرة إذ تبلغ أعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (٣٣٠) درجة وأدنى درجة هي (٦٦) درجة، أما درجة الحياد فهي (١٩٨) والتي يمكن الحصول عليها من خلال جمع درجات ميزان القياس (١، ٢، ٣، ٤، ٥) ثم تقسيمها على (٥) بدائل، ومن ثم يتم ضربها في عدد فقرات المقياس البالغة (٦٦) فقرة.

أ- معامل الاتساق الداخلي (صدق الفقرات):

يعد معامل الاتساق الداخلي من خلال ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس مؤشراً لصدق الفقرة، ويعد مؤشراً لتجانس الفقرات في قياسها السلوكية. وتعد الدرجة الكلية للمقياس بمثابة قياسات محكية انية ، واستخدم الباحث هذا المؤشر لأنه يمتاز بمميزات عدة هي:(٥:٨).

- يقدم لنا مقياساً متجانساً بحيث تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل.
- له القدرة على إبراز الترابط بين فقرات المقياس.

وتم ذلك عندما استخرجت معاملات ارتباط كل فقرة بالمحك الداخلي (الدرجة الكلية للمقياس) وذلك باستخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون.

وعمل الباحث باستخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين درجات أفراد العينة على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على أداة البحث لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات الفقرات مع الدرجة الكلية للأداة و قد ظهرت النتائج كما مبينة في الجدول (٨).

الجدول (٣)

معاملات صدق الفقرات من خلال علاقتها بالدرجة الكلية للاستبانة

رقم الفقرة	علاقتها بالمقياس	معنوية الدلالة	رقم الفقرة	علاقتها بالمقياس	معنوية الدلالة
١	0.476	٠.000	٣٤	0.442	0.000
٢	0.472	٠.000	٣٥	0.496	0.000
٣	0.465	٠.000	٣٦	0.426	0.000
٤	0.432	٠.000	٣٧	0.373	0.000
٥	0.433	٠.000	٣٨	0.299	0.001
٦	0.469	٠.000	٣٩	0.374	0.000
٧	0.478	٠.000	٤٠	0.356	0.000
٨	0.480	٠.000	٤١	0.422	0.000
٩	0.414	0.000	٤٢	0.332	0.000
١٠	0.533	0.000	٤٣	0.474	0.000
١١	0.479	0.000	٤٤	0.340	0.000
١٢	0.413	0.000	٤٥	0.419	0.000
١٣	0.420	0.000	٤٦	0.401	0.000
١٤	0.499	0.000	٤٧	0.475	0.000
١٥	0.472	0.000	٤٨	0.391	0.000
١٦	0.436	0.000	٤٩	0.468	0.000
١٧	0.448	0.000	٥٠	0.407	0.000
١٨	0.447	0.000	٥١	0.504	0.000
١٩	0.507	0.000	٥٢	0.531	0.000
٢٠	0.456	0.000	٥٣	0.479	0.000
٢١	0.545	0.000	٥٤	0.504	0.000
٢٢	0.482	0.000	٥٥	0.505	0.000
٢٣	0.498	0.000	٥٦	0.460	0.000
٢٤	0.408	0.000	٥٧	0.361	0.000
٢٥	0.555	0.000	٥٨	0.417	0.000
٢٦	0.519	0.000	٥٩	0.408	0.000

رقم الفقرة	علاقتها بالمقياس	معنوية الدلالة	رقم الفقرة	علاقتها بالمقياس	معنوية الدلالة
٢٧.	0.424	0.000	٦٠.	0.471	0.000
٢٨.	0.533	0.000	٦١.	0.332	0.000
٢٩.	0.411	0.000	٦٢.	0.445	0.000
٣٠.	0.533	0.000	٦٣.	0.354	0.000
٣١.	0.518	0.000	٦٤.	0.369	0.000
٣٢.	0.511	0.000	٦٥.	0.445	0.000
٣٣.	0.301	0.001	٦٦.	0.414	٠.000

ب- ثبات المقياس.

من مميزات المقياس وهو ان يكون ثابتا، "ان الاختبار او المقياس يكون ثابتا" إذا أعطى النتائج نفسها باستمرار في حالة تكرار تطبيقه على أنفسهم وتحت الشروط نفسها"، واستخدم الباحث طريقتين هما كما يأتي:

- **طريقة التجزئة النصفية:** اعتمد الباحث طريقة التجزئة النصفية كونها "من اكثر طرائق الثبات استخداما ، و اعتمد الباحث هذه الطريقة لكونها لا تتطلب الا إجراء الاختبار لمرة واحدة فقط ، حيث قام الباحث بتقسيم درجات المقياس إلى قسمين متكافئين يشمل النصف الأول الفقرات الفردية والنصف والآخر الفقرات الزوجية واستخرج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين بطريقة بيرسون إذ بلغ معامل الارتباط (٧٦٧٠.) وهذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار لذا صحح قيمة معامل ثبات الاختبار لكي تقيس الاختبار ككل عن طريق استخدام معادلة سبيرمان براون (Spearman – Brown) وبذلك أصبح معامل ثبات الاستمارة (٠.٨٦٨) وهو قيمة ذات دلالة يمكن الاعتماد عليها.
- **طريقة معامل ألفا كرو نباخ للاتساق الداخلي:** تعد طريقة الفاكرونباخ من أكثر مقاييس الثبات استخداما كونها تعتمد على اتساق أداء الأفراد من فقرة إلى أخرى إذ يتم الحصول بواسطتها على تقدير ما يسمى بالاتساق الداخلي للاختبار "وان هذا النوع من الثبات يسمى بالتجانس الداخلي الذي يشير إلى قوة الارتباطات بين الفقرات في الاختبار"، واستخرج معامل الثبات ، حسب مجالات وكما في الشكل.

٣-٤ الوسائل الاحصائية.

من خلال الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) استخدم الباحث الوسائل الاحصائية الآتية:

١. الوسط الحسابي.
٢. الانحراف المعياري.

٣. الخطأ المعياري.
٤. معامل ارتباط سبيرمان براون.
٥. معامل الارتباط البسيط لبيرسون.
٦. الاختبار التائي لعينة واحدة ذات وسط معلوم..
٧. معامل الفاكرونباخ.
٨. التحليل العاملي.
٩. النسبة المئوية.

٤ – المبحث الرابع: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها.

٤-١ عرض نتائج الصدق العاملي (التحليل العاملي):

ذكرنا أن الصدق العاملي يتميز باختزال عدد مفردات المقياس الى اقل عدد على وفق قدرة كل مفردة في قياس الظاهرة المبحوثة بمعنى آخر اختصار الفقرات الكثيرة التي يتكون منها المقياس الى فقرات اقل عدد على اساس درجة قوتها في التعبير عن المفهوم او السمة التي أُعِدَّ المقياس لقياسها بالاعتماد على درجة تشبعها بتلك السمة او المفهوم وبالتالي الحصول على فقرات ذات نوعية وليست كمية.

٤-٢ مصفوفة العوامل قبل التدوير (الحل الاولي):

استخدم الباحث في هذه الدراسة طريقة المكونات الاساسية لهوتلنج (Hotling Principal Components) في التحليل العاملي لأنها "طريقة تستخلص اقصى تباين ارتباطي للمصفوفة" (٨:١٠)، وكذلك تقبلها لمحك هنري كايزر الذي "يقوم على اختيار عدد من العوامل مساوٍ لعدد القيم العينية التي تزيد قيمتها عن الواحد الصحيح" (٩:١٠).

• العوامل قبل التدوير:

بيّن التحليل الاحصائي قبل التدوير استخلاص (١٠) عاملاً اولياً ولأنه لا يمكن تفسير هذه العوامل الا بعد تدويرها إذ يذكر المختصون إن النتائج التي بينها التحليل العاملي في الجدول السابق هي نتائج اولية مباشرة وأن التحليل العاملي لا يكتفي بهذه الخطوة لأنها لا تحقق التركيب البسيط للعوامل التي تساعد على تفسيرها، ومن اجل تحقيق ذلك لابد من القيام بتدوير العوامل وهذا ما قام به الباحث ونتج عن عملية التدوير قبول (٥) عاملاً.

• العوامل بعد التدوير:

استخدام التدوير المتعامد بأسلوب الفارماكس (Varimax) لهنري كايزر (H.Kaiser)، إذ يعد هذا الاسلوب من افضل الاساليب التي تؤدي الى الحصول على خصائص التركيب البسيط.

وبعد عملية التدوير تم تحديد العوامل التي يمكن تفسيرها بالاعتماد على درجة تشبع الفقرات ضمن عواملها وعدد الفقرات في كل عامل إذ تم اعتماد درجة التشبع (٠.٥٠) وأكثر لقبول الفقرة وقبول العامل الذي تشبعت فيه (٣) فقرات فأكثر وعلى وفق ذلك تم قبول (٥) خمسة عوامل وهي العوامل التي اصبح يتكون منها مقياس هذه الدراسة وتم استبعاد بقية العوامل لأن تشبع كل منها كان أقل من (٣) ثلاث فقرات.

• تفسير العوامل.

اصبحت العوامل بعد التدوير (٦) عوامل تضم (٥٣) فقرة وقام الباحث بترتيب الفقرات تنازلياً ضمن كل عامل على وفق درجة تشبعاتها التي تبدأ بدرجة التشبع (٠.٥٠) على ان يتكون كل عامل من ثلاث فقرات في الاقل.

٣-٤ العوامل النهائية المستخلصة من التحليل العملي (المقياس بصورة النهائية):

اعتماداً على التحليل العملي بعد التدوير المتعامد لعوامل هذه الدراسة وعملاً بشروط وحدات البناء المستخدمة وفي ضوء ما سبق من الخطوات تم استخلاص ستة محاور، في حين تشبعاتها على العوامل الأخرى غير جوهرية، وتمثلت فقرات المختارة بمجموعة العوامل المستخلصة والتي يتم قبولها وتفسيرها في الاطار المرجعي للبحث وعليه فالعوامل التي يجب تمثيلها في المقياس هي (العامل الاول، العامل الثاني، العامل الثالث، العامل الخامس، العامل السادس) وهي محاور مستقلة لتقييم المهارات الادارية لدى العاملين في مجال الرياضي ، وتتكون المقياس المناسبة وبشكل اجمالي من عدد من الفقرات يمثل كل منها عاملاً من العوامل المستخلصة المقبولة كحد أدنى، وبالتالي فان وحدات الفقرات المختارة لتمثيل العامل يجب ان يكون لها تشبع عال على العامل الذي يمثله، وبما ان هذا المقياس يعد جديد على المستوى الدولي والمحلي لذا ارتأى الباحث تسميتها (مقياس علي نزار محي الميالي لقياس كفاءة المهارات الادارية للعاملين في مجال الاداري الرياضي في الاتحادات البارالمبية). اذ بلغت (٦) عوامل تمثل (٥٣) فقرة، والجدول رقم (٢٤)، يبين اعلى التشبعات للاختبارات المستخلصة النهائية لمقياس.

الجدول رقم (٤)

بين الفقرات المتشعبة

ت	العامل	اسم المحور	عدد الفقرات
١.	العامل الاول	تنظيم الواجبات المعرفية	16
٢.	العامل الثاني	الالتزام الفني	١٢
٣.	العامل الثالث	الكفاءة الادارية	١٠
٤.	العامل الرابع	العلاقات الاجتماعية بالعمل	٨
٥.	العامل الخامس	التواصل الفكري	٣
٦.	العامل السادس	السياسة بالعمل	٤
		مجموع فقرات الاستبانة النهائية	٥٣

ملحق رقم (٤)

(الاستبانة النهائية بعد استخلاص العوامل) المقياس النهائي

مجالات المقياس	فقرات المقياس
الواجبات المعرفية والفكرية	<p>١. التفهم للواجبات الملقاة عليهم.</p> <p>٢. متابعة مستويات العمل بصورة مستمرة.</p> <p>٣. الاطلاع على القوانين الحديثة والمعدلة.</p> <p>٤. افكار متطورة.</p> <p>٥. تصور واضح عن العمل.</p> <p>٦. تفهم ظروف العاملين معهم.</p> <p>٧. لديهم اراء وافكار ايجابية.</p> <p>٨. معرفة الاهداف الملقاة عليهم.</p> <p>٩. اراء محددة.</p> <p>١٠. الاطلاع على اللوائح والقوانين.</p> <p>١١. العمل بخطوات علمية مدروسة.</p> <p>١٢. يتصفون بالمرونة الفكرية.</p> <p>١٣. تتصف اللجنة بالتجديد بعملها.</p> <p>١٤. يتصفون بالأفكار العلمية.</p> <p>١٥. الاندماج مع الآخرين وتقريب وجهات النظر.</p> <p>١٦. ذو عقول متفتحة وواعية للعمل.</p>
الالتزام الفني	<p>١٧. يخصصون جزء من وقتهم للمعايشة الميدانية.</p> <p>١٨. يلتزمون بالوقت المحدد للاجتماع.</p> <p>١٩. يتابعون تنفيذ المشاريع ويشرفون على اكمال تنفيذه.</p> <p>٢٠. يهتمون بالوقت ويعملون على استثماره بشكل جيد.</p> <p>٢١. يستثمرون الوقت بصورة فعالة ومدروسة.</p> <p>٢٢. يحترمون وقت عملهم ويستغلون وقت فراغهم.</p> <p>٢٣. يقومون بتقسيم المهام والسلطات وتفويض الآخرين لاستثمار وقتهم.</p> <p>٢٤. يقومون بزيارة المؤسسات التابعة بصورة دورية.</p> <p>٢٥. ينجزون الوعود بالوقت المحدد.</p> <p>٢٦. يستخدمون الكلمات الواضحة.</p> <p>٢٧. يمتلكون اللباقة بالكلام.</p> <p>٢٨. ينقلون افكارهم بصورة مباشرة.</p>

مجالات المقاس	فقرات المقياس
الكفاءة الادارية والفكرية	<p>٢٩. يتصف عملهم بالتنظيم الدقيق المدروس.</p> <p>٣٠. يتمتعون بالكفاءة العلمية.</p> <p>٣١. يمتازون بالتخطيط السليم.</p> <p>٣٢. عملهم ضمن تخصصاتهم داخل المؤسسة.</p> <p>٣٣. يعملون وفق اهداف وبرامج واضحة.</p> <p>٣٤. يساهم في اعداد ميزانية الاتحاد.</p> <p>٣٥. يؤدي دورهم الفعال بالتخطيط لعمل الاتحاد.</p> <p>٣٦. يتصفون بالقدرة على التعامل مع الحالات الطارئة.</p> <p>٣٧. تقسيم للمسؤوليات.</p> <p>٣٨. يشجعون العاملين معهم ويحفزون ادائهم باستمرار.</p>
العلاقات الاجتماعية العملية	<p>٣٩. يقومون بتحليل سلوكيات الافراد.</p> <p>٤٠. يعملون على بث روح الثقة في نفوس من يعملون معهم.</p> <p>٤١. يتعاملون فيما بينهم بكل شفافية وودية.</p> <p>٤٢. الكلمة الطيبة هي السائدة بالتعامل مع الاعضاء العاملين.</p> <p>٤٣. يتابع الاعضاء مشاكل العاملين معهم ويعملون على حلها.</p> <p>٤٤. تمتاز علاقة الاعضاء بثقة عالية في التعامل مع الاخرين.</p> <p>٤٥. يهتمون باحتياجات المؤسسة التابعة لهم.</p> <p>٤٦. يمتلك اعضاء اللجنة علاقات واسعة ومفتوحة وغير محكمة داخل عملهم.</p>
التواصل الفكري	<p>٤٧. يستخدمون حركة اليمين بما يتناسب مع معنى الكلام.</p> <p>٤٨. يهتمون بايصال افكارهم بشفافية.</p> <p>٤٩. يمتازون بحسن الاستماع.</p>
السياسة بالعمل	<p>٥٠. يנהجون سياسة واضحة في عملهم.</p> <p>٥١. يسهمون بحل المشكلات وايجاد البدائل العلمية.</p> <p>٥٢. تسود العلاقة الاخوية بالعمل.</p> <p>٥٣. يراعي مشاعر العاملين معهم.</p>

٥- المبحث الخامس: الاستنتاجات والتوصيات.

١-٥ الاستنتاجات:

١. بناء مقياس للاتحادات الادارية بما يتناسب وطبيعة عمل اللجنة البارالمبية.
٢. تم استحصا (٥٣)فقرة موزعة على (٦)مجالات لقياس الكفاءة الادارية لأعضاء اللجنة البارالمبية الوطنية العراقية.
٣. من الواقع العملي لإجراءات البحث كان تفاعل الاعضاء الاكاديميين مع المقياس المستحصل بشكل افضل من بقية الاعضاء في اللجنة البارالمبية، كونهم ذي دراية بكيفية ملء الاستبانة.
٤. بالإمكان ادخال فقرات ومحاور اخرى على المقياس واعتمادا بعد ضمان اثبات الشروط العلمية عليها وبذلك يكون قد عمل صدقا للمحك للفقرات الجديدة.

٢-٥ التوصيات:

وفقا للاستنتاجات المستحصلة جاءت اهم التوصيات كالآتي

١. ضرورة العمل على اخضاع اعضاء اللجنة البارالمبية للمقياس الاداري المستحصل من نتائج البحث خصوصا في حالة اجراء انتخابات وتغيير الاعضاء.
٢. بالإمكان عمل درجات ومستويات معيارية للمقياس من خلال دراسات قادمة وعلى الفقرات الاكثر تشبعا على كل عامل كونها تمثل الفقرات الاخرى المتشعبة على نفس العامل وتكون غرض الدراسة هو التصنيف
٣. بالإمكان تطبيق المقياس على كل اتحاد من اتحادات اللجنة البارالمبية على حدة لتحديد الانجازات المستحصلة بدقة وعملية التوازن الاداري
٤. الامكان اجراء دراسة لتقييم اداء الاتحادات الرياضية البارالمبية من خلال اخذ اراء اللجنة البارالمبية اي اجراء دراسة معكوسة

المصادر.

١. ظافر هاشم الكاظمي؛ التطبيقات العملية لكتابة الرسائل والاطراح التربوية والنفسية، (بغداد، كلية التربية الرياضية، ٢٠١٢)، ص ٩٤.
٢. محسن لطفي احمد؛ مقياس الشخصية، (القاهرة، المصرية الدولية للطباعة والنشر، ٢٠٠٦)، ص ١١٤.
٣. عبد الله الحمادي وماهر الدرايع؛ القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق، ط١، (عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤)، ص ٤٤.
٤. إسماعيل محمد رضا؛ تحليل وتقويم أهداف مناهج فرع التربية الرياضية في كلية المعلمين: (أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، ٢٠٠٢) ص ٢٩.
٥. محمد صبحي حسانين؛ طرق بناء وتقنين الاختبارات والمقاييس في التربية البدنية: (القاهرة، مطابع دار الشعب، ١٩٨٢)، ص ٢١.
٦. رعد صبري موسى وآخرون؛ الاساليب الاحصائية: (العراق، وزارة التخطيط الجهاز المركزي الاحصائي، ١٩٨٧)، ص ٢٥٠.