

بناء وتقنين مقياس الابداع الاداري لمدربي بعض اندية الدوري العراقي الممتاز لكرة القدم من وجهة نظر اللاعبين والاداريين

أ.د. إسماعيل محمد رضا محمد عبد الجبار طاهر

مستخلص البحث باللغة العربية.

هدف البحث الى بناء وتقنين مقياس الابداع الإداري لمدربي اندية الدوري العراقي الممتاز لكرة القدم من وجهة نظر اللاعبين والاداريين، اذ تعد الاختبارات والقياسات عنصر أساسي من اجل عملية التقويم، وقد تم تحديد مشكلة البحث من خلال طرح تساؤلات طرحها الباحثان من اجل معرفة مستوى الابداع الإداري للمدربين وما هي المعايير الخاصة بهذه المستويات، وتم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وتكونت عينة البحث من لاعبو واداريو اندية الدوري العراقي الممتاز والبالغ عددهم (٤٦٨) لاعب واداري. وقام الباحثان بالخطوات العلمية المطلوبة للحصول على المقياس بصورته النهائية، مستخدما بذلك الوسائل الإحصائية المناسبة لتحقيق هدف البحث، واسفرت النتائج على حصول الباحثان على الشخصية القيادية الإداري والمتكون من خمسة مجالات، ثم استخدم المقياس في استخراج المستويات والمعايير الخاصة بالدراسة، وقد توصل الباحثان الى عدة استنتاجات منها ان مقياس الابداع الاداري يتكون من أكثر من عامل (مجال)، وكذلك ان مقياس الابداع الاداري أصبح بصورته النهائية يتكون من (٣١) فقرة موزعة على مجالات المقياس الاربعة. واوصي الباحثان تعزيز الابداع الإداري للمدربين لما لها من أهمية في رفع المستوى الرياضي للفريق.

الكلمات المفتاحية: الابداع الاداري، بناء، تقنين، مقياس، مدربين

Abstract.

Building and Standardizing Creative Administration of Some Iraqi Soccer Premier League 2016 – 2017 from the Players and Administrators Point of View

The aim of the research is to build and standardize the administrative creativity standard for the coaches of Iraqi Premier League clubs from the point of view of the players and managers. The tests and measurements are an essential element of the evaluation process. The research problem was identified by asking the researcher questions in order to know the level of administrative creativity of trainers. The criteria for these levels were used.

The descriptive method was used in the survey method. The sample consisted of 468 players and administrators of the Iraqi League. And the researcher took the scientific steps required to obtain the scale in its final form, using the appropriate statistical means to achieve its objectives, and resulted in the researcher obtained the personality of the leadership of the administrative and composed of five areas, and then used the scale in the extraction of levels and criteria for the study, The administrative management standard consists of more than one factor , and the administrative management standard has become in its final form consists of (31) paragraphs distributed across the four scale fields. The researcher recommended strengthening administrative creativity of the trainers because of their importance in raising the level of the team.

Keywords: Administrative creativity, building, standardizing, scale.

١ - المبحث الأول: التعريف بالبحث.

١-١ مقدمة البحث وأهميته:

يعود تقدم الكثير من البلدان الى أحد اهم العوامل وهو مستوى الادارة الموجودة فيها، فالإدارة هي احدى العوامل المسؤولة عن نجاح المنظمات والمؤسسات داخل المجتمع، لأنها قادرة على استثمار الموارد البشرية والمادية بكفاءة وفاعلية عاليتين، فهناك العديد من الدول التي تملك الموارد المالية والبشرية ولكن لنقص الخبرة الادارية بقيت في موقع بعيد ومتراجع. وتواجه المستويات الرياضية في الوقت الحالي تحديات جديدة تختلف عن التي كانت تواجهها من قبل، مما يستعدي الحاجة الماسة للتميز والتطور والابداع في المجال الإداري لضمان مكاناً للتنافس، ولا يأتي هذا الا باستخدام الابداع في العمليات الإدارية والتدريبية التي تدعمها القيادة المبدعة. كما لم تعد الملاكات التدريبية تستمر في العمل لمواسم عديدة وليست ذات ثبات في العمل، بل اصبح التغيير من سماتها الواضحة؛ الامر الذي ينتج عنه تباين في المستويات، لذلك يتحتم على المدربين ابتكار حلول لمواجهة هذه الظاهرة، غير ان ابتكار الحلول لا يأتي من قبيل الصدفة؛ بل يتطلب توفير البيئة المناسبة لخلق الابداعات وفتح مساحة للأبداع، لذلك اصبح الابداع ضرورة لنجاح الملاكات التدريبية وسبب من أسباب بقائها في مناصبها وقدرتها على مواجهة المشاكل والعقبات التي تواجه المدرب.

ومن هذا المنطلق تتبع اهمية البحث لمعرفة مستوى الابداع الإداري لدى المدربين خلال الوحدات التدريبية والمباريات والذي ما زالت دراسة هذا المفهوم محدودة وقاصرة في المجال الرياضي وفي كرة القدم على وجه الخصوص، اذ يسعى الباحثان ان تكون هذه الدراسة إضافة جديدة في حقل الرياضة العراقية، لذلك يأمل الباحثان ان تكون هذه الدراسة مرجعاً لكل الباحثين المهتمين بدراسة هذا المفهوم.

٢-١ مشكلة البحث:

كون الباحثان لاعب سابق ومهتم بكرة القدم تبادر لذهنه التساؤلات الآتية:

- ما مستوى الابداع الاداري لمدربي اندية الدوري العراقي الممتازة لكرة القدم؟
 - ما هي الدرجات المعيارية التي يمكن من خلالها معرفة ترتيب المدربين ومقارنتهم؟
- لذلك ارتأى الباحثان الخوض في هذه المشكلة والاجابة على التساؤلات المطروحة.

٣-١ هدفا البحث:

١. بناء مقياس الابداع الاداري لمدربي اندية الدوري العراقي الممتاز لكرة القدم من وجهة النظر للاعبين والاداريين.
٢. تقنين مقياس الابداع الاداري لمدربي اندية الدوري العراقي الممتاز لكرة القدم من وجهة نظر اللاعبين والاداريين.

٤-١ مجالات البحث:

- ١-٤-١ المجال البشري: لاعبو واداريو اندية الدوري الممتاز لكرة القدم للموسم الكروي ٢٠١٦-٢٠١٧.
- ٢-٤-١ المجال الزمني: للمدة من ٢٠١٧/٢/٨ م ولغاية ٢٠١٨/٤/١ م
- ٣-٤-١ المجال المكاني: مقرات اندية الدوري الممتاز لكرة القدم.

٢- المبحث الثاني: منهجية البحث وإجراءاته الميدانية.

١-٢ منهج البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة المشكلة.

٢-٢ مجتمع البحث:

اشتمل مجتمع البحث على لاعبي واداريي كرة القدم لأندية الدوري الممتاز لموسم (٢٠١٦-٢٠١٧)، إذ بلغت عدد الأندية المشمولة بالبحث (٢٠) ناديا وهم اندية دوري الدرجة الممتازة، وأصبح عدد الأندية المشمولة بالبحث (١٩) ناديا بعد انسحاب نادي أربيل من الدوري، ويتمثل مجتمع البحث بلاعبي كرة القدم للدرجة الممتازة لأندية العراق وعددهم (٦٢٨) لاعباً حسب الكتاب الذي استحصله الباحثان من الاتحاد العراقي المركزي لكرة القدم واداريي الأندية والبالغ عددهم (٩٥) اداري.

١-٢-٢ عينة البحث:

تكونت عينة البحث من (٤٦٨) لاعب واداري من اندية الدوري العراقي الممتاز لكرة القدم لموسم ٢٠١٦-٢٠١٧ ما عدا ناديا امانة بغداد ونفط ميسان، وبلغ عدد اللاعبين (٣٨٣) لاعب وعدد الإداريين (٨٥) اداري.

٢-٢-١-١ عينة التجربة الاستطلاعية:

تكونت عينة التجربة الاستطلاعية من (٢٥) مختبر بنسبة بلغت (٣.٥%) بواقع (٢٠) لاعب و(٥) اداريين من اندية الشرطة، النفط، الميناء، نفط الجنوب، والنجف بواقع ٤ لاعبين من كل نادي واداري واحد.

٢-٢-١-٢ عينة البناء:

تكونت عينة البناء من (٢٦٧) مختبر بنسبة بلغت (٣٦.٩%) بواقع (٢٢١) لاعب و(٤٦) اداري من اندية الدوري ما عدا ناديا امانة بغداد ونفط ميسان.

٢-٢-١-٣ عينة التقنين:

تكونت عينة البناء من (١٧٦) مختبر بنسبة بلغت (٢٤.٣%) بواقع (١٤٢) لاعب و(٣٤) اداري من اندية الدوري ما عدا ناديا امانة بغداد ونفط ميسان.

٢-٣ ادوات البحث ووسائل جمع المعلومات:

لقد تم الاستعانة بما يأتي:

- المصادر والمراجع العلمية.
- مقياس الابداع الاداري.
- جهاز حاسوب شخصي نوع (Lenovo).
- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).
- حاسبة الكترونية.
- ساعة توقيت.
- فريق العمل المساعد*

٢-٤ إجراءات بناء مقياس الابداع الاداري:

تتضمن إجراءات بناء المقياس، الخطوات التي تم اتباعها بغية الحصول على مقياس الذي تتوافر فيه شروط الخصائص العلمية بصورة دقيقة وهي كما يأتي.

* ملحق (١)

١. **تحديد فكرة المقياس:** أول الخطوات التي يقوم بها الباحثان هي خطوة تحديد فكرة المقياس ومبررات تصميمه وهي "اذ ان تحديد الفكرة او الظاهرة يساعد في التعرف على الافكار الرئيسة التي يعتمدها في بناء المقياس " (١:١١٤) وتم تحديد فكرة المقياس، بشكل واضح ودقيق من خلال تحديد موضوع الظاهرة المراد دراستها المتمثلة بأعداد مقياس الابداع الاداري.

٢. **تحديد الغرض من المقياس:** وتتمثل هذه الخطوة بأن يكون هدف المقياس واضحاً ومفهوماً وقابلًا للتحقق ومنسجماً مع طبيعة المقياس وخصائصه، فلكل مقياس خصائصه التي تختلف باختلاف هدفه، وبعد أن تم تحديد فكرة المقياس يجب تحديد هدفه المتمثل بالغرض المطلوب من وراء بناء المقياس وهو بناء مقياس الابداع الاداري للمدرسين واستخدامه لاشتقاق معايير ومستويات للمقياس.

٣. **تحديد الإطار النظري للمقياس:** ان دراسة اي فكرة او ظاهرة او مفهوم او سمة يجب ان تستند الى اساس او مرجع نظري يدعمها لأنه يساعد الباحثان 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 بإطار نظري معين وهذا الإطار هو المرجع الذي يستند اليه الباحثان في تحديد مجالات المقياس وصياغة الفقرات"(١:١١٤). وسيعتمد الباحثان على عناصر الابداع الاداري في اعداد المقياس.

٤. **تحديد مجالات المقياس:** بعد الاطلاع على البحوث والدراسات والمصادر العلمية المتخصصة في علوم الإدارة والتربية البدنية وعلوم الرياضة المتوفرة، ومن هذه الدراسات (منير حسن ٢٠١٢) (٢:١) و(بسمه قاسم ٢٠٠٨) (٣:١)، اقترح الباحثان (٦) مجالات للمقياس وذلك حسب عناصر الابداع الاداري وحسب المصادر والدراسات والمقاييس المذكورة بصورة أولية والتي يبينها جدول (١)، ووزعت على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجالات كرة القدم وعلم الإدارة والاختبار والقياس وعددهم (١٩) خبير وكما موضح في ملحق (٣).

واستفاد الباحثان من الملاحظات والاقتراحات المقدمة من الخبراء حيث تم استبعاد مجال التحليل والربط وإبقاء خمسة مجالات، وتم اعتماد نسبة (٧٥%) للموافقة فما فوق لقبول المجال وكما موضح في الجدول التالي.

جدول (١)

يبين آراء الخبراء في صلاحية المجالات المقترحة لمقياس الابداع الاداري

ت	اسم المجال	عدد الخبراء	الموافقين	غير الموافقين	النسبة
---	------------	-------------	-----------	---------------	--------

١٠٠	-	١٩	١٩	الأصالة	١
١٠٠	-	١٩	١٩	المرونة	٢
١٠٠	-	١٩	١٩	الطلاقة	٣
٨٤	٣	١٦	١٩	الحساسية للمشكلات	٤
٣٧	١٢	٧	١٩	التحليل والربط	٥
٧٩	٤	١٥	١٩	المخاطرة والتحدي	٦

وبعد اجراء الخطوة أعلاه أصبحت مجالات المقياس تتكون من خمسة مجالات وهي (الاصالة، المرونة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات، المخاطرة والتحدي).

٥. صلاحية الفقرات: وضع الباحثان المقياس بصورته الأولية والذي يحتوي على (49) فقرة موزعة على مجالات المقياس الخمسة، ويكون فيها عبارات ايجابية وأخرى سلبية وذلك لتجنب الإجابة النمطية، وتم عرض الفقرات بصورته الأولية على السادة الخبراء والمختصين في مجالات كرة القدم وعلم الادارة والقياس والتقويم لأبداء آراءهم واقتراحاتهم وعددهم (٢٣) كما في ملحق (٤)، وبعد اطلاع السادة الخبراء على كل مجال اخذ الباحثان بآراء الخبراء، وبعد الاخذ بآرائهم اعتمدت نسبة موافقة نسبة (٧٥%) وأكثر كمعيار للإبقاء على الفقرة وهذا ما ذكره بلوم وآخرون من ان هذه النسبة مقبولة للإبقاء.

وبذلك استقر العمل على (٣٦) فقرة والتي حصلت على اتفاق الخبراء كما موضحة في الجدول (٢).

جدول (٢)

يبين الفقرات التي استبقيت والفقرات المحذوفة على وفق اراء السادة الخبراء والمختصين

اسم المجال	الفقرات التي استبقيت	عدد الموافقين	النسبة المئوية	الفقرات التي حذفت	عدد غير الموافقين	النسبة المئوية
الأصالة	١٠، ٨، ٧، ٥، ٤، ٣، ١	٢١	%٩١	٩، ٦، ٢	١٠	%٤٣
المرونة	١٠، ٩، ٧، ٦، ٤، ٣، ٢	٢٠	%٨٧	٨، ٥، ١	١٢	%٥٢
الطلاقة	٩، ٨، ٦، ٢، ٤، ٥، ١	٢١	%٩١	١١، ١٠، ٧، ٣	١١	%٤٨
الحساسية للمشكلات	٩، ٨، ٧، ٦، ٥، ٤، ٢، ١	١٩	%٨٢	٣	١٣	%٥٧
المخاطرة والتحدي	٩، ٨، ٦، ٥، ٣، ٢، ١	٢٢	%٩٦	٧، ٤	١٢	%٥٢

٦. مفتاح التصحيح: أصبح عدد فقرات المقياس الاولي (٣٦) فقره، أمام كل فقره بدائل الاجابة الخماسي (دائماً، كثيراً، احياناً، نادراً، مطلقاً) ويتم اعطاء الدرجة للفقرات الايجابية كالاتي (١-٢-٣-٤-٥) وللفقرات السلبية (١-٢-٣-٤-٥) وعلى وفق ذلك فإن اعلى درجة ممكن الحصول عليها هي (١٨٠) واقل درجة هي (٣٦).

٧. إعداد تعليمات المقياس: من أجل اكتمال صورة مقياس الابداع الإداري للمدرّبين وتطبيقه على اللاعبين. يجب وضع التعليمات الخاصة بكل مقياس لأن "ضمان الإجابة الصحيحة هي بوضع تعليمات تسهل على المستجيب الجواب الصحيح" (٢:١٤٣). لذلك يجب ان يراعى فيها أن تكون سهلة ومفهومة، وتحتوي على مثال توضيحي يبين كيفية الإجابة على فقرات كل مقياس، وان توجي للاعب بالاطمئنان حول سرية الإجابة إذ طلب من اللاعب عدم ذكر الاسم لكي تتصف إجابته بالصراحة والثقة. كما يجب طلب من اللاعبين ضرورة الإجابة عن الفقرات جميعها وعدم ترك أي فقرة بلا إجابة، وان إجابتهم ستحظى بسرية تامة وهي لأغراض البحث العلمي، كما لم يتم الإشارة الى اسم المقياس.

٢-٥ التجربة الاستطلاعية لمقياس البحث:

تم اجراء التجربة الاستطلاعية للمقياس بتاريخ (٢٠١٧/٣/١) ولغاية (٢٠١٧/٣/١٤) اذ قام الباحثان بأجراء التجربة الاستطلاعية على العينة المخصصة لهذا الغرض اذ بلغ عدد افراد التجربة الاستطلاعية (٢٥) وبنسبة (٣.٥%) من المجتمع الأصلي للبحث، من اجل: -

١. مدى وضوح الفقرات للاعبين ودرجة استجابتهم لها.

٢. تشخيص المعوقات والسلبيات التي قد تحصل أو تصادف الباحثان.

٣. احتساب زمن الإجابة التقريبية للمقياس.

٤. التأكد من كفاية فريق العمل المساعد.

وقد تبين وضوح تعليمات المقياس وفقراته وان الوقت المستغرق للإجابة تتراوح بين (١٠-٧) دقيقة، كما تبين كفاية فريق العمل المساعد، وبهذه الإجراءات أصبح المقياس معداً للتطبيق على عينة البناء.

٢-٦ بناء مقياس الابداع الاداري:

وزع الباحثان الاستبانة ذات ال ٣٦ فقرة على عينة البناء البالغة (٢٦٧) مختبر بغية الوصول الى المقياس بصورته النهائية بتاريخ (٢٠١٧/٣/٢١) ولغاية (٢٠١٧/٥/٢٠)، اذ تم عرض وترتيب فقرات المقياس بصورة عشوائية وبدون ذكر المجالات التي تنتمي اليها الفقرات وكان الباحثان حريص على اشعار افراد العينة باهتمامه بالدراسة كون هذا يزيد تفاعل افراد العينة للإجابة، من اجل الحصول على الأسس العلمية للمقياس

٢-٦-١ التحليل الاحصائي للمقياس:

٢-٦-١-١ صدق المحتوى:

تم التحقق من صدق المحتوى عن طريق عرض الفقرات ومجالاته على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة في التربية الرياضية ومجال الإدارة العام والاختبارات والقياس، وقم تم الحصول على موافقة الخبراء وإبقاء الفقرات التي حصلت على موافقتهم واستبعاد الفقرات التي لم تحصل على نسبة ٧٥% من موافقاتهم.

٢-١-٦-٢ المجموعتين المتطرفتين:

للحصول على القدرة التمييزية للفقرات قام الباحثان بالخطوات الآتية:

١. ترتيب الدرجات تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة.
٢. الحصول على بيانات عدد من أفراد العينة بمقدار نسبة (٢٧%) من الأعلى ونسبة مماثلة لها من الأدنى ليمثلوا الأفراد الذين حصلوا على أعلى درجة وأدنى درجة ونسبة (٢٧%) من الأفراد يمثلون (٧٢) فرداً من العينة.
٣. تطبيق اختبار (T) للعينات المستقلة للتعرف على دلالة الفروق بين مجموعة الأفراد الذين حصلوا على الدرجات العليا وبين مجموعة الأفراد الذين حصلوا على الدرجات الدنيا لكل فقرة.
٤. وبالنظر لمستوى الدلالة البالغة (٠.٠٥) تبين ان جميع الفقرات قدرة تمييزيه كما مبين في الجدول (٣).

جدول (٣)

يبين القوة التمييزية لفقرات بناء المقياس

نوع الفرق	المعنوية الحقيقية	قيمة T المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
			ع	س	ع	س	
معنوي	.000	38.924	.498	2.58	.000	5.00	١
معنوي	.000	27.434	.752	2.42	.000	5.00	٢
معنوي	.000	31.841	.488	1.63	.484	4.36	٣
معنوي	.000	32.942	.581	2.61	.000	5.00	٤
معنوي	.000	30.888	.664	2.44	.000	5.00	٥
معنوي	.000	35.189	.500	2.56	.213	4.95	٦
معنوي	.000	31.629	.672	2.34	.000	5.00	٧
معنوي	.000	22.848	.680	2.17	.498	4.58	٨
معنوي	.000	21.334	.639	2.44	.495	4.59	٩
معنوي	.000	28.650	.689	2.53	.000	5.00	١٠
معنوي	.000	33.544	.541	2.66	.125	4.98	١١
معنوي	.000	22.388	.479	1.34	.701	3.72	١٢
معنوي	.000	31.156	.662	2.42	.000	5.00	١٣
معنوي	.000	28.852	.718	2.16	.270	4.92	١٤
معنوي	.000	30.600	.588	2.56	.213	4.95	١٥
معنوي	.000	23.880	.734	2.47	.333	4.88	١٦
معنوي	.000	45.693	.380	2.83	.000	5.00	١٧
معنوي	.000	33.082	.586	2.58	.000	5.00	١٨
معنوي	.000	39.091	.453	1.28	.380	4.17	١٩
معنوي	.000	23.857	.504	1.50	.715	4.11	٢٠
معنوي	.000	37.074	.604	2.13	.125	4.98	٢١
معنوي	.000	35.609	.315	1.89	.503	4.53	٢٢
معنوي	.000	31.192	.690	2.25	.125	4.98	٢٣
معنوي	.000	33.591	.125	1.02	.555	3.41	٢٤
معنوي	.000	27.215	.607	2.39	.380	4.83	٢٥
معنوي	.000	29.224	.523	2.61	.333	4.88	٢٦

نوع الفرق	المعنوية الحقيقية	قيمة T المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
			ع	س	ع	س	
معنوي	.000	23.552	.678	2.38	.436	4.75	٢٧
معنوي	.000	23.263	.612	2.42	.473	4.67	٢٨
معنوي	.000	24.235	.877	2.34	.000	5.00	٢٩
معنوي	.000	30.644	.681	2.39	.000	5.00	٣٠
معنوي	.000	29.232	.787	2.13	.000	5.00	٣١
معنوي	.000	30.640	.665	2.45	.000	5.00	٣٢
معنوي	.000	23.260	.488	1.38	.648	3.73	٣٣
معنوي	.000	32.426	.484	1.64	.503	4.47	٣٤
معنوي	.000	40.272	.350	1.14	.490	4.17	٣٥
معنوي	.000	27.736	.684	1.91	.445	4.73	٣٦

٢-٦-١-٣ معامل الإتساق الداخلي للفقرات:

يعد معامل الاتساق الداخلي معياراً يعتمد عليه في إيجاد العلاقة بين درجات الافراد لكل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس، ومعامل الارتباط هنا يشير الى مستوى قياس الفقرة للمفهوم الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس، واعتمد الباحثان في ذلك على استجابات عينة البناء البالغة (٢٦٧). والجدول (٤) يبين قيم معامل الارتباط التي تراوحت بين (-٠.٦٧٦ - ٠.٠١٧) ونجد أن اغلب الفقرات معنوية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهذا معناه أن الفقرات صادقة في قياسها ما عدا الفقرات (١٢، ٢٠، ٣٥) التي كانت عشوائية، وهذا يدل على عدم صدقها ولا يمكن الاعتماد عليها وبناء على ذلك فإن المقياس أصبح مؤلفاً من (٣٣) فقرة.

جدول (٤)

يبين معامل الارتباط لعبارات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	المعنوية الحقيقية	الدلالة
١	.618**	0.000	معنوي
٢	.494**	0.000	معنوي
٣	.152*	0.016	معنوي
٤	.472**	0.000	معنوي
٥	.632**	0.000	معنوي
٦	.620**	0.000	معنوي
٧	.578**	0.000	معنوي

رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	المعنوية الحقيقية	الدلالة
٨	.446**	0.000	معنوي
٩	.394**	0.000	معنوي
١٠	.572**	0.000	معنوي
١١	.561**	0.000	معنوي
١٢	-0.017	0.790	عشوائي
١٣	.547**	0.000	معنوي
١٤	.347**	0.000	معنوي
١٥	.477**	0.000	معنوي
١٦	.466**	0.000	معنوي
١٧	.676**	0.000	معنوي
١٨	.529**	0.000	معنوي
١٩	.302**	0.000	معنوي
٢٠	-0.039	0.539	عشوائي
٢١	.508**	0.000	معنوي
٢٢	.367**	0.000	معنوي
٢٣	.527**	0.000	معنوي
٢٤	-.544**	0.000	معنوي
٢٥	.631**	0.000	معنوي
٢٦	.602**	0.000	معنوي
٢٧	.347**	0.000	معنوي
٢٨	.595**	0.000	معنوي
٢٩	.597**	0.000	معنوي
٣٠	.505**	0.000	معنوي
٣١	.556**	0.000	معنوي
٣٢	.622**	0.000	معنوي
٣٣	.279*	0.000	معنوي
٣٤	.305**	0.000	معنوي
٣٥	-0.096	0.132	عشوائي
٣٦	.565**	0.000	معنوي

٢-٦-١-٤ الصدق العالمي:

هو من اهم انواع الصدق واكثرها أهمية للتأكد من مدى صدق فقرات المقياس في قياسها لما وضعت من اجله وقدرتها في التعبير عن صدق كل فقرة في قياس السمة التي يجب ان يقيسها المقياس، ومن مميزات الصدق العالمي هو اختزال 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 أُعدَّ المقياس لقياسها بالاعتماد على درجة تشبعها بتلك السمة او المفهوم وبالتالي الحصول على فقرات ذات نوعية وليست كمية.

١. العوامل قبل التدوير:

اختار الباحثان في تحليل المصفوفة العاملية طريقة المكونات الأساسية لهارولد هوتلنج وتعتبر هذه الطريقة من أكثر طرائق التحليل العالمي دقة وشيوعاً، ولهذه الطريقة مزايا عدة منها أنها تؤدي إلى تشبعات دقيقة، وكذلك " فإن كل عامل يستخرج أقصى كمية من التباين (أي أن مجموع مربعات تشبعات العامل تصل إلى أقصى درجة بالنسبة لكل عامل)، وتؤدي إلى اقل قدر ممكن من البواقي، كما أن المصفوفة الارتباطية تختزل إلى اقل عدد من العوامل المتعامدة (غير المرتبطة)" (٣:١٦٣) ويبيّن التحليل الاحصائي قبل التدوير استخلاص (٩) عوامل قد تم قبولها حيث كانت قيمة الجذر الكامن لها أكبر من واحد وأنّ هذه العوامل قد فسرت ما مجموعه (٦٢.٢١٥%) من التباين الكلي وانه لا يمكن تفسير هذه العوامل الا بعد تدويرها والجدول (٥) يوضح ذلك

جدول (٥)

يبين قيم الجذور الكامنة ونسبة التباين والتباين المتجمع
لنتائج تطبيق المقياس والعوامل المستخلصة

العوامل	الجذر الكامن	نسبة التباين	التباين المتجمع
1	9.164	27.769	27.769
2	2.254	6.831	34.600
3	1.566	4.746	39.346
4	1.440	4.365	43.711
5	1.413	4.282	47.993
6	1.300	3.939	51.932
7	1.241	3.759	55.691
8	1.107	3.355	59.046

العوامل	الجذر الكامن	نسبة التباين	التباين المتجمع
9	1.046	3.169	62.215

وفيما يلي مصفوفة العوامل الأولية قبل التدوير في الجدول (٦)، التي تبين أنّ هناك خمس عوامل قد

قبلت بينما أهمل الباقي من العوامل.

جدول (٦)

يبين مصفوفة العوامل الأولية قبل التدوير

التباين المفسر	العوامل									رقم الفترة
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
0.637	0.298	0.091	-0.147	0.101	0.215	0.101	0.258	0.092	0.614	1
0.566	-0.309	-0.327	-0.007	-0.260	0.180	-0.063	0.088	0.066	0.497	2
0.693	0.007	-0.013	-0.029	0.445	0.077	0.052	0.039	0.694	0.046	3
0.622	0.285	0.274	0.171	-0.133	-0.215	-0.096	-0.222	0.264	0.495	4
0.593	-0.022	-0.159	-0.047	-0.047	0.015	-0.299	-0.191	0.099	0.653	5
0.604	0.095	-0.106	-0.288	-0.055	0.256	-0.154	-0.004	0.026	0.638	6

0.639	0.153	-0.092	0.026	0.004	0.007	-0.489	-0.008	0.012	0.606	7
0.609	-0.042	0.339	0.184	0.006	0.326	0.119	0.104	-0.327	0.470	8
0.601	-0.455	0.033	-0.106	0.325	0.222	0.094	-0.232	-0.076	0.399	9
0.716	-0.028	0.017	-0.514	-0.060	-0.114	0.114	0.227	-0.168	0.585	10
0.515	-0.018	-0.081	0.252	-0.131	0.120	0.010	-0.256	-0.072	0.585	11
0.649	-0.066	0.200	-0.025	-0.098	-0.166	-0.287	-0.249	-0.250	0.600	12
0.739	-0.142	0.065	0.202	0.049	-0.090	-0.504	0.120	-0.491	0.394	13
0.520	0.007	-0.176	0.273	-0.060	0.054	0.253	0.336	-0.048	0.479	14
0.542	-0.035	0.094	0.154	0.508	-0.053	-0.039	-0.068	-0.129	0.474	15
0.621	0.014	-0.196	-0.137	0.010	-0.033	-0.081	0.023	0.337	0.665	16
0.594	-0.280	0.000	-0.280	-0.229	-0.164	0.128	0.020	-0.067	0.580	17
0.733	-0.297	0.162	-0.127	0.140	-0.109	-0.028	0.336	0.648	0.193	18
0.492	0.135	-0.255	0.009	0.012	0.197	0.095	-0.281	-0.043	0.529	19
0.666	0.114	0.093	0.037	-0.033	0.349	-0.129	0.600	-0.104	0.364	20
0.547	0.251	-0.108	-0.158	0.078	-0.278	-0.175	0.172	0.011	0.551	21
0.586	0.048	-0.061	0.138	-0.153	-0.235	0.179	0.240	-0.152	-0.608	22
0.700	0.102	0.249	0.092	-0.372	0.030	0.244	0.062	0.080	0.640	23
0.483	-0.125	0.168	-0.062	0.217	-0.023	0.028	0.033	-0.144	0.605	24
0.713	0.270	-0.286	0.140	0.503	-0.156	0.155	0.094	-0.354	0.321	25
0.580	0.201	0.118	-0.143	-0.058	0.258	0.257	0.049	-0.110	0.595	26
0.706	0.041	-0.289	0.116	-0.033	-0.439	0.125	0.091	0.118	0.613	27
0.543	0.042	-0.175	-0.109	-0.140	-0.164	0.292	-0.330	0.004	0.508	28
0.605	-0.085	-0.108	0.306	0.006	0.333	0.079	-0.227	0.147	0.550	29
0.767	0.003	0.414	0.044	0.036	-0.375	-0.013	-0.108	0.160	0.644	30
0.610	0.300	0.128	-0.181	0.010	0.271	-0.037	-0.385	0.286	-0.409	31
0.692	-0.056	-0.025	0.448	-0.166	0.028	-0.133	0.186	0.574	0.277	32
0.647	-0.077	0.104	0.156	0.081	-0.150	0.485	-0.102	-0.039	0.574	33

٢. العوامل بعد التدوير المتعامد:

تهدف عملية التدوير للعوامل الى إزالة الغموض الذي صاحب التحليل الأولي قبل التدوير وللحصول على التركيب البسيط لمصفوفة العوامل أيضاً، إذ يعرّف تدوير العوامل بأنه "عملية قائمة على أسس رياضية تهدف أساساً إلى تحقيق تركيب بسيط لمصفوفة النموذج بحيث ترفع قيمة التشعبات الكبيرة وتقلل قيمة التشعبات الصغيرة" (٤:٦٩)، واستخدم الباحثان التدوير المتعامد بأسلوب الفاريماكس لكايزر، وعليه أظهرت نتائج التحليل العاملي أن هناك (٩) عوامل قد تم قبولها حيث كانت قيمة الجذر الكامن لها أكبر من واحد وأن هذه العوامل قد فسرت ما مجموعه (62.215%) من التباين الكلي، فيما أهملت بقية العوامل التي لم تحقق الحد الأدنى لقيمة الجذور الكامنة (واحد صحيح) والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧)

يبين قيم الجذور الكامنة ونسبة التباين والتباين المتجمع

لنتائج تطبيق المقياس والعوامل المستخلصة

العوامل المستخلصة	الجذر الكامن	نسبة التباين	التباين المتجمع
1	3.395	10.288	10.288
2	2.590	7.848	18.136
3	2.468	7.478	25.614
4	2.419	7.331	32.945
5	2.334	7.074	40.018
6	2.161	6.547	46.565
7	1.836	5.564	52.130
8	1.781	5.397	57.526
9	1.547	4.689	62.215

إن التشعب هو عبارة عن معامل الارتباط البسيط بين المكون (أو العامل) والمتغير، " وإذا كان تشعب عامل معين اكبر من (0.3) فإن المتغير الذي له علاقة به يساعد في وصفه جيد" (٥:١٦١) تم اعتماد هذه القيمة كحد أدنى لقبول تشعب الفقرات، من جهة أخرى فقد اعتمد الباحثان قبول العامل الذي تشعبت عليه ثلاث فقرات أو أكثر من فقرات المقياس الـ (٣٣) وقد تبين من خلال مصفوفة العوامل بعد التدوير إلى إن اربعة عوامل فقط يمكن استخلاصها من خلال التحليل، حيث تشعبت عليها ثلاث فقرات أو أكثر تم قبول (٣١) فقرة بعد الغاء بقية العوامل، إذ تم اهمال العامل الرابع بسبب الفقرات التي تشعبت عليه وهي (١٠) فقرات وكانت (٨) فقرات منها متشعبة بتشعب اكبر على عوامل أخرى لذلك تم اهماله، اما العامل السادس والثامن والعاشر فقد تشعبت عليهم (٣) فقرات وكان ارتباطها بعوامل أخرى اكبر لذلك تم اهمال هذه العوامل، اما العامل السابع فقط تشعبت عليه (٤) فقرات وكان تشعب هذه الفقرات على العوامل الأخرى اكبر لذلك تم اهمال العامل، وكما مبين في الجدول (٨).

جدول (٨)

يبين مصفوفة العوامل الأولية بعد التدوير

المتباين المعيار	العوامل									رقم الفترة
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
0.637									<u>0.592</u>	1
0.566			0.378		<u>0.491</u>					2
0.693								<u>0.774</u>		3
0.622							<u>0.686</u>			4
0.593								<u>0.491</u>	0.487	5
0.604				0.335		0.402		0.348	<u>0.430</u>	6
0.639					<u>0.672</u>	0.311				7
0.609		0.392			<u>0.564</u>					8
0.601							<u>0.695</u>			9
0.716					<u>0.746</u>					10
0.515									<u>0.565</u>	11
0.649							0.407	<u>0.513</u>		12
0.739			0.322					<u>0.675</u>		13
0.520			0.376			<u>0.493</u>				14
0.542	0.439								<u>0.461</u>	15
0.621				0.359		0.402			<u>0.433</u>	16
0.594								<u>0.582</u>		17
0.733							<u>0.774</u>			18
0.492									<u>0.614</u>	19
0.666									<u>0.732</u>	20
0.547	0.330					0.381		<u>0.407</u>		21
0.586		-0.348					<u>-0.433</u>	-0.338		22
0.700						0.425	<u>0.547</u>		0.323	23
0.483									<u>0.428</u>	24
0.713					<u>0.795</u>					25
0.580						0.325		<u>0.524</u>	0.331	26
0.706	0.327		0.347			0.312	<u>0.465</u>		0.302	27
0.543						0.390	0.326		<u>0.482</u>	28
0.605									<u>0.657</u>	29
0.767					<u>0.734</u>					30
0.610								<u>-0.694</u>		31
0.692				0.307		<u>0.521</u>				32
0.647		0.318						<u>0.468</u>		33

٣. تفسير العوامل المستخلصة:

لكي تعطي العوامل التي تم التوصل إليها بعد التدوير المتعامد دعماً علمياً أكيداً وتفسيراً أكثر سهولة وفهماً، حرص الباحثان على مراعاة بعض الشروط الأساسية في قبول العوامل وتفسيرها كما أكدت الدراسات والأدبيات السابقة وهي:

أ- اتباع تعليمات ثرستون التي تتضمن "الاقتصاد في الوصف العاملي للنواحي الفريدة، واختلاف تشبعات العوامل، والتفسيرات التي لها معنى" (٢٥٧:٦).

ب- يُقبل العامل الذي تتشعب عليه ثلاث فقرات دالة على الأقل بحيث لا تقل التشبعات عن (٠.٣٠) أو تُساويها.

وقام الباحثان بترتيب الفقرات تنازلياً ضمن كل عامل على وفق درجة تشبعاتها التي تبدأ بدرجة التشعب

(٠.٣٠) على ان يتكون كل عامل من ثلاث فقرات في الاقل. والجدول (٩) يبين تفاصيل ذلك.

جدول (٩)

يبين العوامل المستخلصة مع تشبعاتها

ت	العامل الاول		العامل الثاني		العامل الثالث		العامل الرابع	
	الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع
١	20	0.732	3	0.774	18	0.774	25	0.795
٢	29	0.657	13	-0.694	9	0.695	10	0.746
٣	19	0.614	17	0.675	4	0.686	30	0.734
٤	1	0.592	26	0.582	23	0.547	7	0.672
٥	11	0.565	12	0.524	33	0.468	8	0.564
٦	28	0.482	5	0.513	27	0.465	2	0.491
٧	15	0.461	21	0.491	22	-0.433		
٨	16	0.433	31	0.407				
٩	6	0.430						
١٠	24	0.428						

١. تفسير العامل الأول:

بلغ عدد الفقرات التي تشبعت على العامل الأول (١٤) فقرة تم اهمال (٤) فقرات، لان تشبعاتها على المجالات الاخرى كانت اعلى وبذلك تبقت (١٠) فقرات تراوحت درجات تشبعها بين (٠.٧٣٢-٠.٤٢٨) وفيما يأتي الجدول (١٠) الذي تضمن رقم الفقرة ومضمونها ودرجة التشعب على العامل الأول بالترتيب التنازلي.

جدول (١٠)

يبين الفقرات التي تشبعت على العامل الأول

ت	رقم الفقرات	مضمون الفقرة	درجة التشبع
١	20	يعيد تطبيق الخطط المألوفة لديه بنفس الأسلوب بدون تغيير	0.732

0.657	يعمل على الدمج بين الأساليب والخطط للخروج بأسلوب جديد ومبتكر	29	2
0.614	يعتمد على البرامج الإحصائية المتقدمة للكشف عن نقاط القوة والضعف للفريق	19	3
0.592	يستخدم أساليب وتدريبات جديدة ويتجنب العمل بالمألوف	1	٤
0.565	يفقد الاخرين في الأساليب والخطط لإدارة التدريب والمباريات	11	٥
0.482	يطبق يطلبه منه رئيس النادي وأعضاء الهيئة الادارية	28	٦
0.461	يحرص على توسيع اهتماماته بجميع الخطط والأساليب	15	٧
0.433	يتكيف مع متغيرات المواقف اثناء التدريب والمباريات	16	٨
0.430	يدخل التقنيات الحديثة في إدارة المباريات والتدريب	6	٩
0.428	يعتمد على الاختبارات للتعرف على جاهزية ومستوى اللاعبين	24	١٠

وبفحص الفقرات المكونة للعامل الأول نجد ان اغلب الفقرات كانت تعبر عن مجال الاصاله بواقع (٧) فقرات، ومجال المرونة بواقع فقرتين، ومجال المخاطرة والتحدي بواقع فقرة واحدة. لذلك اقترح الباحثان تسمية هذا العامل الأول بعامل (الاصالة).

٢. تفسير العامل الثاني:

بلغ عدد الفقرات التي تشبعت على العامل الأول (١٠) فقرة تم اهمال (٢) فقرات، لان تشبعتها على المجالات الاخرى كانت اعلى وبذلك تبقت (٨) فقرات تراوحت درجات تشبعها بين (٠.٧٧٤-٠.٤٠٧) وفيما يأتي الجدول (١١) الذي تضمن رقم الفقرة ومضمونها ودرجة التشبع على العامل الثاني بالترتيب التنازلي.

جدول (١١)

يبين الفقرات التي تشبعت على العامل الثاني

ت	رقم الفقرات	مضمون الفقرة	درجة التشبع
١	3	يملك حلول سريعة لمواجهة المشاكل	0.774
2	13	يتغاضى عن أوجه القصور في عمله	-0.694
3	17	يملك سرعة البديهة في التعامل مع الملاك التدريبي واللاعبين	0.675
٤	26	يتجنب الاستماع لمقترحات وأفكار الاخرين	0.582
٥	12	يسعى الى اكتساب معلومات في مجال التدريب لتساعده في تطوير الفريق	0.524
٦	5	يتميز بالشجاعة في الدفاع عن أسلوبه وافكاره	0.513
٧	21	يكرر نفس التدريبات والتمارين	0.491
٨	31	يتقبل نقد الاخرين	0.407

وبفحص الفقرات المكونة للعامل الثاني نجد ان اغلب الفقرات كانت تعبر عن مجال الطلاقة بواقع (٦) فقرات، ومجال المخاطرة والتحدي والحساسية للمشكلات بواقع فقرة واحدة. لذلك اقترح الباحثان تسمية هذا العامل الأول بعامل (الطلاقة).

٣. تفسير العامل الثالث:

بلغ عدد الفقرات التي تشبعت على العامل الثالث (٩) فقرة تم اهمال (٢) فقرات، لان تشبعاتها على المجالات الاخرى كانت اعلى وبذلك تبقت (٧) فقرات تراوحت درجات تشبعها بين (٠.٧٧٤-٠.٤٣٣) وفيما يأتي الجدول (١٢) الذي تضمن رقم الفقرة ومضمونها ودرجة التشبع على العامل الثاني بالترتيب التنازلي.

جدول (١٢)

يبين الفقرات التي تشبعت على العامل الثالث

ت	رقم الفقرات	مضمون الفقرة	درجة التشبع
١	18	يضع الحلول المقترحة للمشكلات التي قد تحدث مسبقاً	0.774
2	9	لديه إحساس عالي لمعرفة المشكلات التي يعاني منها اللاعبون	0.695
3	4	يمتلك القابلية على توقع حدوث المشكلات قبل وقوعها	0.686
4	23	يخضع لضغوط الجماهير ومطالبهم	0.547
5	33	يتعامل مع المواقف الصعبة بأصرار وتحدي	0.468
6	27	يعتبر الإخفاق والفشل حافز يساعده على النجاح	0.465
7	22	يتملك رؤية واضحة لاكتشاف المشكلات التي تعاني منها الفرق الأخرى	-0.433

وبفحص الفقرات المكونة للعامل الثالث نجد ان اغلب الفقرات كانت تعبر عن مجال الحساسية للمشكلات بواقع (٦) فقرات، ومجال المخاطرة والتحدي بواقع فقرة واحدة.

لذلك اقترح الباحثان تسمية هذا العامل الأول بعامل (الحساسية للمشكلات).

٤. تفسير العامل الرابع:

بلغ عدد الفقرات التي تشبعت على العامل الأول (٦) فقرة تراوحت درجات تشبعها بين (٠.٧٩٥-٠.٤٩١) وفيما يأتي الجدول (١٣) الذي تضمن رقم الفقرة ومضمونها ودرجة التشبع على العامل الرابع بالترتيب التنازلي.

جدول (١٣)

يبين الفقرات التي تشبعت على العامل الرابع

ت	رقم الفقرات	مضمون الفقرة	درجة التشبع
---	-------------	--------------	-------------

0.795	يتقبل الاختلاف الفكري بين الملاك التدريبي واللاعبين	25	١
0.746	يتحمل مسؤولية الإخفاقات والخسائر	10	2
0.734	يقوم بتجربة خطط وأساليب غير مألوفة ومبتكرة من اجل تطوير الاداء	30	3
0.672	يتيح الفرصة للآخرين لأبداء آراءهم للاستفادة منها	7	4
0.564	يقدم أكثر من خطة للمباراة الواحدة	8	5
0.491	يتقبل النقد وطرح المقترحات والآراء حتى لو كانت مخالفة له في العمل	2	٦

وبفحص الفقرات المكونة للعامل الرابع نجد ان اغلب الفقرات كانت تعبر عن مجال المرونة بواقع (٥)

فقرات، ومجال المخاطرة والتحدي بواقع فقرة واحدة.

لذلك اقترح الباحثان تسمية هذا العامل الأول بعامل (المرونة).

٢-٦-١-٥ الثبات (معامل الفاكرونباخ):

ولإيجاد الثبات اعتمد الباحثان على بيانات عينة البناء البالغة (٢٦٧) لاعباً إذ استخدم طريقة الفاكرونباخ

وعند استخراج معامل الثبات كانت قيمته (٠.٧٨٤) وهو معامل ثبات عالٍ يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار.

ويهذه الإجراءات التي قام بها الباحثان تم بها تحقيق الهدف الأول من البحث وهو بناء مقياس الابداع

الاداري لمدرربي كرة القدم من وجهة نظر اللاعبين والاداريين.

٢-٧ الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية الـ (SPSS) واستعمل الباحثان ما يأتي:

- النسبة المئوية.
- الوسط الحسابي.
- الوسيط.
- المنوال.
- المدى.
- الانحراف المعياري.
- معامل الالتواء.
- اختبار (t) لعينة واحدة.
- اختبار (t) للعينات غير المرتبطة.
- معامل الارتباط بيرسون.
- معامل الفاكرونباخ.

- الصدق العملي.
- الدرجة المعيارية بطريقة التتابع.

٣- المبحث الثالث: التقنين.

للحصول على المستويات والمعايير، قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة التقنين والبالغ عددها (١٧٦) لاعباً وبنسبة (٢٤.٣٤%) من لاعبي واداري اندية الدوري الممتاز، بتاريخ ٢٧/٠٥/٢٠١٧ ولغاية ٠٧/٠٨/٢٠١٧.

١-٣ المؤشرات الإحصائية لدرجات عينة التقنين:

قام الباحثان باستخراج المؤشرات الإحصائية على عينة التقنين والبالغ عددهم (١٧٦) لاعب واداري، والجدول (١٤) يوضح تلك المؤشرات.

جدول (١٤)

يوضح بعض المؤشرات الإحصائية لمقياس الابداع الاداري للمدربين

الوسط الحسابي	الوسيط	المنوال	الانحراف المعياري	التباين	معامل الالتواء	التفطح	المدى	اعلى درجة	اقل درجة
٩٤.٣١	٩٥.٠٠	٩٦	١٠.١٥٢	١٠٣.٠٧١	٠.٢٢٧-	١.١٤١	٧٢	١٣٣	٦١

ومن الجدول (١٦) 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.

٢-٣ 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 المعايير استخدم الباحثان طريقة التتابع مستخدماً في ذلك العلاقة الخاصة بإيجاد الرقم الثابت لكل اختبار والذي يساوي (المدى/١٠٠) فيما يساوي الفرق بين اعلى قيمة واقل قيمة في المقياس اذ تم طرحه (المقدار الثابت) من المقياس كون درجة المقياس تقاس بالتكرار.

إذ تعطى درجة (١٠٠) لاعلى درجة من درجات المقياس ثم يطرح منها الرقم الثابت الى ان يصل الى

درجة (٠)، وهذا تم بناء جدول المعايير المناسب لعينة التقنين كما مبين في الجدول (١٦).

جدول (١٦)

يبين الدرجات الخام والدرجات المعيارية لمقياس الابداع الاداري للمدرسين

الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام
١٠٠	133	٧٤	114.28	٤٨	95.56	٢٢	76.84
٩٩	132.28	٧٣	113.56	٤٧	94.84	٢١	76.12
٩٨	131.56	٧٢	112.84	٤٦	94.12	٢٠	75.4
٩٧	130.84	٧١	112.12	٤٥	93.4	١٩	74.68
٩٦	130.12	٧٠	111.4	٤٤	92.68	١٨	73.96
٩٥	129.4	٦٩	110.68	٤٣	91.96	١٧	73.24
٩٤	128.68	٦٨	109.96	٤٢	91.24	١٦	72.52
٩٣	127.96	٦٧	109.24	٤١	90.52	١٥	71.8
٩٢	127.24	٦٦	108.52	٤٠	89.8	١٤	71.08
٩١	126.52	٦٥	107.8	٣٩	89.08	١٣	70.36
٩٠	125.8	٦٤	107.08	٣٨	88.36	١٢	69.64
٨٩	125.08	٦٣	106.36	٣٧	87.64	١١	68.92
٨٨	124.36	٦٢	105.64	٣٦	86.92	١٠	68.2
٨٧	123.64	٦١	104.92	٣٥	86.2	٩	67.48
٨٦	122.92	٦٠	104.2	٣٤	85.48	٨	66.76
٨٥	122.2	٥٩	103.48	٣٣	84.76	٧	66.04
٨٤	121.48	٥٨	102.76	٣٢	84.04	٦	65.32
٨٣	120.76	٥٧	102.04	٣١	83.32	٥	64.6
٨٢	120.04	٥٦	101.32	٣٠	82.6	٤	63.88
٨١	119.32	٥٥	100.6	٢٩	81.88	٣	63.16
٨٠	118.6	٥٤	99.88	٢٨	81.16	٢	62.44
٧٩	117.88	٥٣	99.16	٢٧	80.44	١	61.72
٧٨	117.16	٥٢	98.44	٢٦	79.72	٠	61
٧٧	116.44	٥١	97.72	٢٥	79		

الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام
٧٦	115.72	٥٠	97	٢٤	78.28		
٧٥	115	٤٩	96.28	٢٣	77.56		

٣-٣ المستويات المعيارية للمقياس على عينة التقنين:

من اجل تحقيق الهدف الثاني ينبغي على الباحثان تقنين المقياس ويتم ذلك أولاً بتحديد المستويات المعيارية اذ استخدم الباحثان طريقة توزيع كاوس (التوزيع الطبيعي) الذي يعد واحداً من الأساليب الموضوعية في تقدير الدرجات وقد اختار الباحثان أن تكون هناك (٥) مستويات لمقياس الابداع الاداري للمدربين

١-٣-٣ عرض ووضع المستويات المعيارية:

من خلال الدرجات الخام قام الباحثان بوضع درجات ومستويات معيارية، استخدم الباحثان طريقة التوزيع الاعتدالي من خلال قسمة (المدى) على (٥) مستويات موضحة في جدول (١٥)

الجدول (١٥)

يبين المستويات المعيارية وعدد العينة والنسبة المئوية لعينة البحث.

الدرجة الخام	المستوى المعيارى	عدد	النسبة المئوية
١٣٣ - ١١٨.٧	جيد جدا	١٠	٥.٧
١١٨.٦ - ١٠٤.٣	جيد	١٧	٩.٥
١٠٤.٢ - ٩٨.٩	متوسط	٣٣	١٨.٧
٩٨.٨ - ٧٥.٦	ضعيف	١١٠	٦٢.٥
٧٥.٥ - ٦١	ضعيف جدا	٦	٣.٤
س = ٩٤.٣١	$\pm ع = ١٠.١٥٢$	١٧٦	%١٠٠

٤ - المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات.

١-٤ الاستنتاجات:

١. ان مقياس الابداع الإداري اصبح بصورته النهائية يتكون من (٣١) فقرة موزعة على مجالات المقياس الاربعة.
٢. مجال (الاصالة) تكون من (١٠) فقرة، مجال (الطلاقة) تكون من (٨) فقرة، مجال (الحساسية للمشكلات) تكون من (٧) فقرة ومجال (المرونة) تكون من (٦) فقرة.
٣. تم استخراج المعايير لمقياس الابداع الإداري ومستوياتها.

٢-٤ التوصيات:

١. استخدام مقياس الابداع الإداري لمدربي اندية الدوري العراقي الممتاز لكرة القدم.
٢. اعتماد المعايير والمستويات المستخرجة من الدرجات الخام من خلال استعمال الجداول المعيارية التي وضعها الباحثان لدرجات المقياس.
٣. تعزيز الابداع الإداري لمدربي اندية الدوري العراقي الممتاز.
٤. اعتماد الدراسة لدى الاتحاد العراقي المركزي لكرة القدم وتعميمها على الأندية لغرض الاستفادة منها.

المصادر.

١. محسن لطفي احمد. قياس الشخصية. القاهرة، المصرية الدولية للطباعة والنشر، ٢٠٠٦.
٢. منير احمد حسن. إدارة التغيير وعلاقتها بالابداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة الازهر - غزة، ٢٠١٢.
٣. بسمة قاسم محمد. مستوى الابداع الإداري والوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر مدراء المدارس في محافظة اربد. رسالة ماجستير، التربية البدنية، جامعة اليرموك، ٢٠٠٨.
٤. وجيه محجوب. طرائق البحث العلمي ومناهجه، ط٢، الموصل، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، ١٩٨٨.
٥. محمد صبحي حسانين: طرق بناء وتقنين الاختبارات والمقاييس في التربية البدنية(الطرق العاملة): ط٢، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٨٧.
٦. ريسان خريبط مجيد وثائر داود سلمان: طرق تصميم بطاريات الاختبار والقياس في التربية الرياضية: جامعة البصرة، دار الحكمة، ١٩٩٣.
٧. محفوظ جودة: أساليب البحث العلمي في ميدان العلوم الإدارية: عمان، دار زهران للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨.
٨. محمد مصدق محمود: بناء بطارية اختبار للمهارات الأساسية لكرة الماء: بحث منشور، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية، المجلد الأول، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، ١٩٩٩.

ملحق (١)

فريق العمل المساعد

ت	الشهادة	الاسم	مكان العمل
١	ماجستير	عبد الأمير عبود	طالب دكتوراه/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة بغداد
٢	ماجستير	محمد جمال سلمان	طالب دكتوراه/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة بغداد
٣	ماجستير	حسين علي حسين	طالب دكتوراه/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة بغداد
٤	ماجستير	جاسم محمد رشيد	طالب دكتوراه/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة بغداد
٥	بكالوريوس	اسعد كريدي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة بغداد
٦	بكالوريوس	كريم حنون	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة بغداد

ملحق (٢)

المقياس بصورته النهائية (مقياس الابداع الإداري لمدرربي اندية الدوري العراقي الممتاز

لكرة القدم من وجهة نظر اللاعبين والاداريين)

ت	العبارة	دائماً	كثيراً	أحياناً	نادراً	مطلقاً
١	يستخدم أساليب وتدريبات جديدة ويتجنب العمل بالمألوف					
٢	يقبل النقد وطرح المقترحات والآراء حتى لو كانت مخالفة له في العمل					
٣	يمتلك حلول سريعة لمواجهة المشاكل					
٤	يمتلك القابلية على توقع حدوث المشكلات قبل وقوعها					
٥	يتميز بالشجاعة في الدفاع عن أسلوبه وافكاره					
٦	يدخل التقنيات الحديثة في إدارة المباريات والتدريب					
٧	يتيح الفرصة للآخرين لأبداء آراءهم للاستفادة منها					
٨	يقدم أكثر من خطة للمباراة الواحدة					
٩	لديه إحساس عالي لمعرفة المشكلات التي يعاني منها اللاعبون					
١٠	يتحمل مسؤولية الإخفاقات والخسائر					
١١	يقلد الآخرين في الأساليب والخطط لأدارة التدريب والمباريات					
١٢	يسعى الى اكتساب معلومات في مجال التدريب لتساعده في تطوير الفريق					
١٣	يتغاضى عن أوجه القصور في عمله					

ت	العبرة	دائماً	كثيراً	أحياناً	نادراً	مطلقاً
١٤	يحرص على توسيع اهتماماته بجميع الخطط والأساليب					
١٥	يتكيف مع متغيرات المواقف اثناء التدريب والمباريات					
١٦	يمتلك سرعة البديهة في التعامل مع الملاك التدريبي واللاعبين					
١٧	يضع الحلول المقترحة للمشكلات التي قد تحدث مسبقاً					
١٨	يعتمد على البرامج الإحصائية المتقدمة للكشف عن نقاط القوة والضعف للفريق					
١٩	بعيد تطبيق الخطط المألوفة لديه بنفس الأسلوب بدون تغيير					
٢٠	يكرر نفس التدريبات والتمارين					
٢١	يتملك رؤية واضحة لاكتشاف المشكلات التي تعاني منها الفرق الأخرى					
٢٢	يخضع لضغوط الجماهير ومطالبهم					
٢٣	يعتمد على الاختبارات للتعرف على جاهزية ومستوى اللاعبين					
٢٤	يقبل الاختلاف الفكري بين الملاك التدريبي واللاعبين					
٢٥	يتجنب الاستماع لمقترحات وأفكار الآخرين					
٢٦	يعتبر الإخفاق والفشل حافز يساعده على النجاح					
٢٧	يطبق يطلبه منه رئيس النادي وأعضاء الهيئة الادارية					
٢٨	يعمل على الدمج بين الأساليب والخطط للخروج بأسلوب جديد ومبتكر					
٢٩	يقوم بتجربة خطط وأساليب غير مألوفة ومبتكرة من اجل تطوير الاداء					
٣٠	يقبل نقد الآخرين					
٣١	يتعامل مع المواقف الصعبة بأصرار وتحدي					

ملحق (٣)

الخبراء والمختصين الذين عرضت عليهم المجالات

ت	الاسم	الاختصاص	مكان العمل
١	أ.د. عباس علي عذاب	اختبار وقياس	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

٢	أ.د. علي يوسف حسين	علم النفس الرياضي	جامعة بغداد-كلية التربية وعلوم الرياضة
٣	أ.د. ايمان حسين علي	تقويم وقياس	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٤	أ.د. محمد عبد الحسين عطيه	تعلم حركي -كرة القدم	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٥	أ.د. الطاف ياسين خضر	علم النفس العام	جامعة بغداد-التربية بنات
٦	أ.د. علي حسون الطائي	إدارة موارد بشرية	جامعة بغداد-كلية الإدارة والاقتصاد
٧	أ.م.د. خالد جمال جاسم	قياس وتقويم	جامعة بغداد-تربية ابن رشد
٨	ياسين حميد	قياس وتقويم	جامعة بغداد-تربية ابن رشد
٩	أ.م.د. شيماء صلاح حسين	قياس وتقويم	جامعة بغداد-كلية تربية بنات -قسم العلوم التربوية والنفسية
١٠	أ.م.د. صبا علي طلال	قياس وتقويم	جامعة بغداد-كلية تربية بنات -قسم العلوم التربوية والنفسية
١١	أ.م.د. سهام مطشر الكعبي	علم النفس العام	جامعة بغداد-مديرة مركز علوم المرأة
١٢	أ.م.د. ناظم جواد عبد	سلوك تنظيمي وموارد بشرية	جامعة بغداد-كلية الإدارة والاقتصاد
١٣	أ.م.د. صباح مفتن رضا	إحصاء تطبيقي-تحليلات	جامعة بغداد-كلية الإدارة والاقتصاد
١٤	أ.م.د. نسرین جاسم محمد	استراتيجية	جامعة بغداد-كلية الإدارة والاقتصاد
١٥	أ.م.د. صلاح وهاب شاكر	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٦	أ.م.د. تماضر عبد العزيز	علم النفس	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٧	أ.م.د. ثامر حماد رجه	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٨	أ.م.د. اسعد لازم علي	اختبارات وقياس-كرة القدم	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٩	أ.م.د. قتيبة نبيل نايف القزاز	إحصاء تطبيقي	جامعة بغداد-كلية الإدارة والاقتصاد

ملحق (٤)

الخبراء الذين عرضت عليهم الفقرات

ت	الاسم	الاختصاص	مكان العمل
---	-------	----------	------------

١	أ.د. عباس علي عذاب	اختبار وقياس	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٢	أ.د. علي يوسف حسين	علم النفس الرياضي	جامعة بغداد-كلية التربية وعلوم الرياضة
٣	أ.د. ايمان حسين علي	تقويم وقياس	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٤	أ.د. صباح قاسم	تدريب -كرة القدم	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٥	أ.د. صالح راضي اميش	اختبار وقياس-التدريب الرياضي	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٦	أ.د. محمد عبد الحسين عطيه	تعلم حركي -كرة القدم	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٧	أ.د. الطاف ياسين خضر	علم النفس العام	جامعة بغداد-التربية بنات
٨	أ.د. علي حسون الطائي	إدارة موارد بشرية	جامعة بغداد-كلية الإدارة والاقتصاد
٩	أ.م.د. خالد جمال جاسم	قياس وتقويم	جامعة بغداد-تربية ابن رشد
١٠	أ.م.د. ياسين حميد	قياس وتقويم	جامعة بغداد-تربية ابن رشد
١١	أ.م.د. شيماء صلاح حسين	قياس وتقويم	جامعة بغداد-كلية تربية بنات -قسم العلوم التربوية والنفسية
١٢	أ.م.د. صبا علي طلال	قياس وتقويم	جامعة بغداد-كلية تربية بنات -قسم العلوم التربوية والنفسية
١٣	أ.م.د. سهام مطشر الكعبي	علم النفس العام	جامعة بغداد-مديرة مركز علوم المرأة
١٤	أ.م.د. ناظم جواد عبد	سلوك تنظيمي وموارد بشرية	جامعة بغداد-كلية الإدارة والاقتصاد
١٥	أ.م.د. غني عصام الزبيدي	إدارة موارد بشرية	جامعة بغداد-كلية الإدارة والاقتصاد
١٦	أ.م.د. قتيبة نبيل نايف القزاز	إحصاء تطبيقي	جامعة بغداد-كلية الإدارة والاقتصاد
١٧	أ.م.د. صباح مفتن رضا	إحصاء تطبيقي-تحليلات	جامعة بغداد-كلية الإدارة والاقتصاد
١٨	أ.م.د. نسرين جاسم محمد	استراتيجية	جامعة بغداد-كلية الإدارة والاقتصاد
١٩	أ.م.د. صلاح وهاب شاكر	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٢٠	أ.م.د. تماضر عبد العزيز	علم النفس	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٢١	أ.م.د. بان عدنان محمد	علم النفس الرياضي	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٢٢	أ.م.د. ثامر حماد رجه	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٢٣	أ.م.د. اسعد لازم علي	اختبارات وقياس-كرة القدم	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة