

## تقييم ادارة الموارد البشرية والمادية للاتحاد العراقي لكرة الطاولة من وجهة نظر العاملين

أ.م.د. وفاء صباح محمد سولاف حسن هادي

1437 هـ

### مستخلص البحث باللغة العربية.

يشير البحث إلى أهمية تحليل وتتبع تطور مستوى أداء الأعضاء في ادارة الموارد البشرية والمادية للاتحاد العراقي لكرة الطاولة، والبحث عن الاسباب والعوائق التي تعترض بلوغ الأهداف، من خلال ما تسفر من نتائج.

يمكن تلخيص مشكلة البحث في السؤال الآتي: هل ان ادارة الموارد البشرية والمادية مؤهلة وكافية لتحقيق الاهداف المرسومة للاتحاد من حيث تطوير اللعبة وزيادة ممارستها وتمثيل العراق بالمحافل الدولية أسوة ببقية البلدان المتقدمة وغيرها من الاهداف؟

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي. اذ تكون مجتمع الدراسة من (217) فرداً، وبلغت عينة البحث (201) فرداً وهي نسبة ممتازة تمثل المجتمع اصدق تمثيل

من خلال تحليل النتائج استنتج الباحث قدرة المقياس في قياس مستوى ادارة الموارد البشرية والمادية للاتحاد العراقي لكرة الطاولة، وتبين ان مستوى الاداء الاداري دون مستوى الطموح.

وابرز ما وصى به الباحث، العمل على زيادة تشجيع العمل وتطويره من خلال مشاركة العاملين في الدورات والمؤتمرات التطويرية داخل وخارج العراق، ومتابعة المشاكل والمعوقات التي تواجههم، فضلاً عن التأكيد على اهمية التخصيص والمردود المادي الجيد الذي يؤمن الحاجات الاساسية لعمل الاتحاد.

## Abstract.

### Evaluating Human and Financial Resources in Table Tennis from the workers point of View

The importance of the research lies in analyzing and following up the level of human Iraqi table tennis federation members' performance. The problem of the research lies in answering the following question; is the financial and human resources administration qualified and efficient in achieving the aims of the federation?

The researchers used the descriptive method. The subjects were (201). The data was collected and treated using proper statistical methods. The results showed the efficiency of the scale to measure human and financial resources administration level of the Iraqi table tennis federation. The results also showed that the level of administration is disappointing.

The researchers recommended encouraging work and development through participation in courses and developmental conferences inside and outside Iraq. Finally they recommended dedicating good financial resource for workers in the federation.

#### 1- الباب الأول: التعريف بالبحث.

##### 1-1 المقدمة وأهمية البحث:

تحتل الادارة بمختلف تفرعاتها مركزاً مؤثراً في عمل المؤسسات والهيئات كافة سواءً أكانت هذه الإدارة صناعية، تجارية، تربية، تعليمية او رياضية، وتعد هي المسؤولة عن قيادة دفة التطور والتقدم ودفعه لتحقيق الأهداف. من هذا نستنتج ان النجاح أو الفشل على مستوى المؤسسة او المنظمة يرجع إلى مدى قدرة الإدارة على استخدام الموارد المتاحة وتنظيماتها بالشكل الأفضل

مما تقدم تتضح أهمية البحث في محاولة تحليل وتتبع تطور مستوى أداء الأعضاء في ادارة الموارد البشرية والمادية للاتحاد العراقي لكرة الطاولة، والبحث عن الاسباب والعوائق التي تعترض بلوغ الأهداف، من خلال ما تسفر من نتائج.

##### 2-1 مشكلة البحث:

لعل الاتحاد العراقي المركزي لكرة الطاولة هو احد المؤسسات التي تسعى جاهداً الى رفع وتيرة العمل والوصول الى تحقيق النتائج وبذل الجهود من خلال تكييف الموارد المختلفة المتاحة، للاهتمام بالرياضيين ورفدهم الى المنتخبات الوطنية بغية الوصول برياضيينا الى مرحلة الانجاز العالي قياساً بالمستوى الدولي، ومن هنا جاءت هذه

الدراسة للتعرف على واقع ادارة الموارد البشرية والمادية وتقييم اداء ادارة الاتحاد العراقي لكرة الطاولة من وجهة نظر العاملين من خلال بناء مقياس لإدارة تلك الموارد لذا ارتأى الباحث صياغة المشكلة بالسؤال الآتي:

هل ان ادارة الموارد البشرية والمادية المتوفرة مؤهلة وكافية لتحقيق الاهداف المرسومة للاتحاد من حيث تطوير اللعبة وزيادة ممارستها وتمثيل العراق بالمحافل الدولية أسوة ببقية البلدان المتقدمة وغيرها من الاهداف؟  
اذ ان الاجابة عن هذا السؤال تمثل مشكلة يقتضي حلها، وذلك من خلال بناء المقياس الخاص بهذه الدراسة.

### 3-1 أهداف البحث:

1. بناء وتقنين مقياس ادارة الموارد البشرية والمادية للاتحاد العراقي لكرة الطاولة.
2. التعرف على اهم المهارات الادارية لأعضاء الاتحاد العراقي لكرة الطاولة.
3. تقييم ادارة الموارد البشرية والمادية للاتحاد العراقي لكرة الطاولة من وجهة نظر العاملين.

### 4-1 مجالات البحث:

- 1-4-1 المجال البشري: مدربي المنتخبات الوطنية والحكام الدوليين وحكام الدرجة الاولى العاملين في الاتحاد العراقي لكرة الطاولة في محافظات (بغداد، كربلاء، بابل، ذي قار، ميسان، البصرة، واسط، المثنى، ديالى، صلاح الدين، كركوك، النجف).
- 2-4-1 المجال الزمني: المدة من (2016/4/15) ولغاية (2016/8/28).
- 3-4-1 المجال المكاني: مقر الاتحاد العراقي لكرة الطاولة – شارع فلسطين، وممثلات اللجنة الاولمبية في المحافظات المذكورة آنفاً.

### 5-1 تحديد المصطلحات:

1. الموارد البشرية: هو جميع ما متوفر من افراد يعملون داخل المؤسسة.
2. الموارد المادية: جميع ما متوفر من اجهزة ومعدات ومنشآت و اموال داخل المؤسسة.

## 2- الباب الثاني: منهجية البحث وإجراءاته الميدانية.

### 1-2 منهج البحث:

اعتمد الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي.

### 2-2 مجتمع البحث وعينته:

اذ اشتمل مجتمع البحث على مدربي المنتخبات الوطنية والحكام الدوليين وحكام الدرجة الاولى العاملين في الاتحاد العراقي لكرة الطاولة في محافظات (بغداد، كربلاء، بابل، ذي قار، ميسان، البصرة، واسط، المثنى، ديالى، صلاح الدين، كركوك، النجف)، اذ بلغت عينة البحث (201) فرداً وبنسبة (92.63%) وهي نسبة ممتازة لتمثيل المجتمع افضل تمثيل، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة والبالغ عددها (122) فرداً وبنسبة (56.22%) وهي نسبة جيدة تمثل المجتمع اصدق تمثيل، وكما مبين في الجدول رقم (1)

#### 1-2-2 عينة التقنين:

تكونت من (61) فرداً بنسبة مئوية بلغت (28.11%) من مجتمع الاصل اختياريهم بالطريقة العشوائية البسيطة.

#### 2-2-2 عينة التجربة الاستطلاعية:

تكونت من (18) افراد تم اختيارهم عشوائياً ومن خارج عينة الدراسة.

#### الجدول (1)

يبين تفاصيل مجتمع البحث وعينته.

العدد الكلي	عينة التجربة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التقنين	عينة البحث	المستبعدون	مجتمع البحث
18	122	61	201	16	217	
% 26.3	%56.22	%28.11	%92.63	%7.37	% 100	النسبة المئوية

### 3-2 إجراءات البحث الميدانية:

من اهم مستلزمات إجراء اي بحث هو الاطلاع الكامل والمباشر على مجتمع البحث من اجل تحديد العينة، اذ ان اختيار العينة يجب ان يكون في متناول اليد، كي لا يسبب ضعفاً في تعميم النتائج.

## 2-3-1 بناء المقياس:

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

### أولاً: تحديد فكرة المقياس:

ينبغي تحديد الظاهرة المراد قياسها والمقصود بها ان تكون السمة المطلوب قياسها واضحة ويجب ان ترتبط برغبة الباحث واتجاهاته وقابلة للقياس. "إذ ان تحديد الفكرة او الظاهرة يساعد في التعرف على الافكار الرئيسية التي يعتمدها في بناء المقياس" (15:1) ص 114.

### ثانياً: تحديد هدف المقياس او الغرض منه:

بعد ان يحدد الباحث الفكرة او الظاهرة المطلوب دراستها تحديداً دقيقاً عليه ان يسأل نفسه: ما هو الهدف المنشود من هذا المقياس؟

### ثالثاً: تحديد الاطار النظري للمقياس:

أن 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 بالفكرة او الظاهرة المطلوب قياسها، فعلى وفق الدراسات النظرية من مصادر ومراجع ودراسات مشابهة يتم تحديد المجالات المقترحة واعطاء تعريف نظري لكل مجال ومراعاة ان تعطى المجالات للظاهرة او المفهوم الذي يراد قياسه وعرضها على الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (11) خبير ومختص.

وقد تم تحديد (8) مجالات للمقياس ووفقاً لآتي (التخطيط الاستراتيجي، القيادة الرياضية، الكفاءة العلمية والاختصاصات، جودة الاداء، المنشآت الرياضية، الامكانات المالية، العلاقات الاجتماعية، ادارة الوقت)

### خامساً: اعداد الصيغة الاولية للفقرات:

قام 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 والبالغ عددهم (11) خبير ومختص 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 اعتمده الباحث للإبقاء على كل فقرة بموجب موافقتهم تم تحديد الفقرات التي يتضمنها المقياس بصورتها الاولية قبل اخضاعها للتحليل الاحصائي.

## 2-3-2 تحديد صلاحية الفقرات:

لغرض التعرف على مدى صلاحية الفقرات (صدق المحتوى)، وضع الباحث (120) فقرة بصورة التمهيدية موزعة على ثمانية مجالات، وعن طريق ما عرض على الخبراء من تعريفات لكل مجال من مجالات المقياس ، كذلك التحقق من ميزان التقدير الخماسي الذي أعطيت بدائل الإجابة الخمسة (اتفق تماماً، أتفق، أحياناً، لا أتفق، لا أتفق تماماً) الدرجات (1،2،3،4،5) للعبارات السلبية والدرجات (1،2،3،4،5) للعبارات الإيجابية، أعطى الباحث لكل خبير حرية إجراء أية تعديلات أو إضافات أو حذف على الفقرات.

### الجدول (2)

يبين اراء الخبراء حول فقرات المقياس

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	كا 2 المحسوبة	النتيجة
1	هنالك رؤية واضحة آنية ومستقبلية تتماشى مع الأهداف الموضوعية.	11	0	11	يقبل
2	الاستراتيجية المتبعة تسعى إلى تحقيق أهداف الاتحاد	10	1	7.36	يقبل
3	الاستراتيجية المتبعة تعتمد على تخطيط مسبق لها.	7	4	0.81	يرفض
4	تمتاز الاستراتيجية المتبعة بمرونتها وسهولة تطبيقها.	10	1	7.36	يقبل
5	هنالك متابعة اثناء تطبيق الاستراتيجية في الميدان	4	7	0.81	يرفض
6	الاهداف المسطرة توضع على المدى البعيد.	6	5	0.09	يرفض
7	الاستراتيجية المتبعة واضحة لجميع الحكام والمدربين مما يضمن تحقيق الأهداف.	11	0	11	يقبل
8	هنالك دعم لوجستي من قبل الدولة لتحقيق الاهداف	3	8	2.27	يرفض
9	هنالك دراسة جدوى لكل مشروع تخصصي والذي يتم من خلاله وضع الاستراتيجيات المناسبة	6	5	0.09	يرفض
10	الاستراتيجية المتبعة تعمل على استقطاب العاملين من خلال تقديم العروض المناسبة لهم.	10	1	7.36	يقبل
11	تشرك الإدارة العليا الاتحادات الفرعية في وضع الخطة الاستراتيجية.	10	1	7.36	يقبل
12	الاستراتيجية المتبعة تساعد على خلق بيئة تربوية وتعليمية ترقي الى مستوى الإنجاز.	10	1	7.36	يقبل

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	كا 2 المحسوبة	النتيجة
13	الاستراتيجية الموضوعية بأهدافها تخدم المجتمع من خلال تطوير المواهب الرياضية ورفدهم الى المنتخبات الوطنية.	10	1	7.36	يقبل
14	هنالك تنسيق بين المؤسسات الرياضية يتناسب طردياً مع الاهداف الموضوعية.	6	5	0.09	يرفض
15	تتمتع ادارة الاتحاد بالدافعية والطموح لتحقيق اهدافها.	11	0	11	يقبل
16	تمتلك الإدارة تصور واضح عن رسالة الاتحاد وكيفية إيصالها لجميع المعنيين.	10	1	7.36	يقبل
17	تعمل ادارة الاتحاد بخطط مستقبلية وليس لمدة إدارتها فقط.	11	0	11	يقبل
18	تتمتع ادارة الاتحاد بضبط النفس والثبات في المواقف الصعبة	8	3	2.27	يرفض
19	تمتاز ادارة الاتحاد بالأبداع والقدرة على الابتكار	6	5	0.09	يرفض
20	تتعامل ادارة الاتحاد بمرونة في كافة المواقف.	11	0	11	يقبل
21	تتابع ادارة الاتحاد تنفيذ القرارات وتقييمها بشكل دوري وتحدد نقاط القوة والضعف فيها.	11	0	11	يقبل
22	تستخدم ادارة الاتحاد الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات لحل المشكلة.	11	0	11	يقبل
23	تتعامل ادارة الاتحاد بمبدأ العدالة والمساواة.	10	1	7.36	يقبل
24	تعتمد ادارة الاتحاد على الاحصاءات السليمة والبحث العلمي لتحقيق الاهداف	6	5	0.09	يرفض
25	تتردد ادارة الاتحاد باتخاذ القرارات الصعبة	8	3	2.27	يرفض
26	تخلق ادارة الاتحاد مبدأ التنافس الشريف بين العاملين لتطوير قدراتهم.	10	1	7.36	يقبل
27	توفر ادارة الاتحاد دورات وندوات لرسم آلية إدارتها وتطوير كوادرها العاملة.	11	0	11	يقبل
28	تتابع ادارة الاتحاد العمل من خلال تواجدها في الميدان	8	3	2.27	يرفض
29	تستمع ادارة الاتحاد الى مشاكل وآراء العاملين وتعمل على حلها	4	7	0.81	يرفض
30	تعمل ادارة الاتحاد بروح التعالي والتكبر.	10	1	7.36	يقبل
31	تشعر ادارة الاتحاد بالمسؤولية والانتماء الوطني في	10	1	7.36	يقبل

				تحقيق الأهداف وصولاً الى الإنجاز العالي.	
يرفض	0.81	7	4	تعمل ادارة الاتحاد على تقييم العاملين تقييماً موضوعياً	32
يرفض	0.81	7	4	هنالك تطبيق للأساليب العلمية من قبل ادارة الاتحاد	33
يرفض	0.09	5	6	هنالك توضيح لكل فرد الوظيفة المطلوبة منه في انجاز واجباته	34
يقبل	7.36	1	10	يتمتع العاملون في إدارة الاتحاد بمستوى جيد من الكفاءة والخبرة.	35
يقبل	7.36	1	10	تنجز الإدارة مهامها بالاعتماد على الخبرة فقط.	36
يرفض	0.81	7	4	هنالك تغيير لمراكز الافراد العاملين حسب الحاجة والكفاءة.	37
يقبل	7.36	1	10	تشجع ادارة الاتحاد على عمل الأفراد الأكفاء معها.	38
يرفض	0.09	6	5	تناسب حجم التخصصات مع حجم وعمل الاتحاد المركزي والاتحادات الفرعية	39
يرفض	0.81	7	4	تهتم ادارة الاتحاد بنتائج البحوث العلمية بحقل التخصص	40
يقبل	7.36	1	10	تهتم ادارة الاتحاد بتوظيف أفرادها بشهاداتهم العلمية اكثر من الخبرة.	41
يرفض	0.81	4	7	توفر ادارة الاتحاد مختبرات علمية وارشادية جيدة لحركة البحث العلمي والتخصص	42
يقبل	4.45	2	9	تعتمد ادارة الاتحاد على الأشخاص غير الاختصاص في إدارة الاتحادات الفرعية.	43
يقبل	7.36	1	10	تمتلك ادارة الاتحاد المعرفة التامة بالقوانين والأنظمة والتعليمات.	44
يقبل	4.45	2	9	تقوم ادارة الاتحاد بتحديد المهام والمسؤوليات للعاملين كافة.	45
يقبل	11	0	11	تعمل ادارة الاتحاد على تقويم أداء العاملين داخل المراكز تقويماً موضوعياً كل حسب كفاءته.	46
يقبل	7.36	1	10	تعمل ادارة الاتحاد على تغيير مراكز الأفراد العاملين وفقاً لما تقتضيه المصلحة العامة.	47
يقبل	11	0	11	تمتاز ادارة الاتحاد بكفاءة عالية في تحسين الاداء الانتاجي والخدمي	48
يقبل	4.45	2	9	تحقق ادارة الاتحاد الرضى الوظيفي للعاملين من خلال تحقيق متطلباتهم وفقاً لما يتناسب وادائهم الوظيفي	49



يرفض	0.81	4	7	تحفز ادارة الاتحاد المستويات الدنيا لتحسين اداهم والارتقاء بهم	50
يقبل	4.45	2	9	تعمل ادارة الاتحاد على توفير مناخ يسمح بحرية الرأي والتعبير بينها وبين العاملين لتحقيق الاداء المناسب	51
يقبل	11	0	11	تبذل ادارة الاتحاد جهود استثنائية من اجل تحقيق أهدافها	52
يرفض	2.27	3	8	تمتلك ادارة الاتحاد الكفاءة لاستخدام الامكانيات المتاحة للحصول على مخرجات جيدة	53
يرفض	0.09	6	5	تعمل ادارة الاتحاد على تطوير البرامج (الادارية والفنية) من اجل تأمين الجودة ومخرجاتها	54
يقبل	4.45	2	9	تعمل ادارة الاتحاد على التواصل المستمر بينها وبين العاملين	55
يرفض	0.81	4	7	تعمل ادارة الاتحاد على استمرار التحديث والتطوير لتحسين الجودة	56
يرفض	2.27	3	8	تعمل ادارة الاتحاد باستخدام اساليب الابتكار والتطبيق بثقة وبدون تردد	57
يقبل	11	0	11	تعمل ادارة الاتحاد على تطوير النظام الاداري للمركز وتحديد المسؤوليات بدقة	58
يقبل	4.45	2	9	تعمل ادارة الاتحاد على توفير بيئة ملائمة للأبداع والتميز وصقل العاملين	59
يرفض	0.09	6	5	تعمل ادارة الاتحاد على زيادة فاعلية العاملين ورفع مستوى ادائهم	60
يقبل	11	0	11	المنشآت الرياضية المتوافرة حالياً تكفي لتحقيق الأهداف الموضوعية.	61
يقبل	11	0	11	المنشآت الرياضية المتوافرة صالحة لممارسة النشاط الرياضي.	62
يرفض	0.09	5	6	مستوى المنشآت الرياضية يتناسب مع مستوى المنشآت الموجودة في الدول المتقدمة	63
يرفض	0.81	4	7	توجد استخدامات اخرى للمنشآت الرياضية من قبل الجهات المختصة تستخدم للأغراض غير الرياضية	64
يقبل	7.36	1	10	أن أماكن الإدارة قريبة من أماكن التدريب والمدربين واللاعبين.	65
يرفض	0.09	6	5	المنشآت الرياضية صممت وفق استراتيجيات متطورة	66

67	أن حجم المباني يتناسب مع القدرة الاستيعابية للعاملين والمتدربين.	11	0	11	يقبل
68	توافر المنشآت الرياضية وفقاً لخصوصية كل لعبة.	4.45	2	9	يقبل
69	تناسب المنشآت الرياضية جميع الفئات العمرية وفقاً لخصوصية كل لعبة	0.81	4	7	يرفض
70	المنشآت الرياضية تتوافر فيها الشروط الصحية والأمن والسلامة.	4.45	2	9	يقبل
71	يحتوي المنشأ الرياضي على قاعات خاصة بالدورات والندوات والمحاضرات العلمية.	0.09	5	6	يرفض
72	تقوم الإدارة العليا بمتابعة وإدامة المنشآت الرياضية بشكل دوري ومنتظم.	4.45	2	9	يقبل
73	تسعى الإدارة العليا لتطوير المنشآت الرياضية مستقبلاً.	7.36	1	10	يقبل
74	توافر الأجهزة المخبرية مثل (الكاميرات وأجهزة التحليل وأجهزة القياس الفسلجية) لغرض إجراء الفحوصات الكاملة للاعبين وبشكل دوري ومنتظم.	11	0	11	يقبل
75	هنالك وحدة لإدارة الموارد المالية يديرها موظفون مختصون	0.09	6	5	يرفض
76	يتم تخصيص ميزانيات مالية على المدى الطويل.	7.36	1	10	يقبل
77	يتم تقويم الخطط المالية السنوية تقوياً واقعياً	0.09	5	6	يرفض
78	هنالك موارد مالية كافية لدعم البرامج التطويرية للعاملين على المدى البعيد	0.09	5	6	يرفض
79	يتم تعديل الخطط المالية السنوية بما يتلاءم مع متطلبات وحاجات الاتحاد.	4.45	2	9	يقبل
80	يراعى تخصيص مبالغ مالية للاحتياجات الطارئة.	11	0	11	يقبل
81	الموارد المالية المتوفرة كافية لتحقيق الاهداف المخطط لها.	2.27	3	8	يرفض
82	الموارد المالية التي تخصص للاتحاد تغطي الأنشطة والفعاليات الرياضية كافة.	11	0	11	يقبل
83	الميزانية المخصصة تخضع لعمليات الرقابة المركزية	0.09	6	5	يرفض
84	يتم اتخاذ قرارات الصرف وفقاً للضوابط المنتظمة والمعلنة من قبل الرقابة المالية.	7.36	1	10	يقبل
85	تقوم الإدارة العليا بمنح الحوافز المادية وفقاً للجهود	11	0	11	يقبل

				المبذولة مع مراعاة مبدأ العدل والمساواة.	
يرفض	0.81	4	7	هنالك المام بعمليات الصرف من قبل ادارة الاتحاد	86
يرفض	0.09	5	6	توجد خطط استثمارية مستقبلية لإدامة ادارة الاتحاد	87
يرفض	0.09	5	6	هنالك قوانين نافذة تسمح بالتمويل الذاتي للاتحاد.	88
يقبل	4.45	2	9	تتبنى سياسة الاتحاد مهمة استثمار المنشآت الرياضية للحصول على مردودات مالية.	89
يقبل	4.45	2	9	تضع ادارة الاتحاد نصب أعينها أهمية استثمار البطل الرياضي.	90
يقبل	7.36	1	10	تسعى ادارة الاتحاد للاتصال مع المؤسسات الرياضية الأخرى.	91
يقبل	11	0	11	تسعى ادارة الاتحاد الى تعزيز العلاقة مع اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية.	92
يقبل	11	0	11	هنالك وحدة علاقات عامة وإعلام للتنسيق مع المؤسسات الأخرى والتنقيف لعمل الاتحاد.	93
يرفض	2.27	3	8	هنالك مستشارون يجيدون التعامل مع مؤسسات المجتمع المختلفة.	94
يقبل	7.36	1	10	تتابع ادارة الاتحاد حل المشكلات الاجتماعية التي يتعرض لها العاملين كافة.	95
يرفض	0.81	4	7	هنالك تعامل مع المرؤوس على انه كائن حي اجتماعي وليس آلة	96
يقبل	11	0	11	تسعى ادارة الاتحاد الى تنظيم برامج اجتماعية وترويحية للحكام والمدربين.	97
يقبل	4.45	2	9	هنالك تفاعل إيجابي مع الحكام والمدربين في الاتحاد.	98
يقبل	7.36	1	10	هنالك مجاملات اجتماعية للعاملين على حساب المصلحة العليا.	99
يقبل	11	0	11	هنالك أهمية لتوطيد العلاقات الاجتماعية الصحيحة بين العاملين لتحقيق أهداف الاتحاد.	100
يقبل	11	0	11	هنالك رغبة حقيقية للعاملين في الاتحاد دون التفكير بالمنافع الشخصية	101
يرفض	0.09	5	6	هنالك حرص على متابعة العاملين وحل مشاكلهم	102
يقبل	7.36	1	10	تحقق ادارة الاتحاد الاتصال الفاعل مع عوائل اللاعبين	103
يقبل	7.36	1	10	تحقق ادارة الاتحاد الاتصال الفاعل مع مدارس اللاعبين	104

				للقوف على مستوياتهم العلمية.	
يرفض	0.09	5	6	توجد برامج اجتماعية تثقيفية وتربوية للعاملين واللاعبين على حد سواء	105
يرفض	2.27	3	8	هنالك اعتقاد واضح لدى ادارة الاتحاد بدور العلاقات الاجتماعية وتأثيرها في تحقيق الاهداف	106
يرفض	0.09	6	5	هنالك ثقة متبادلة ما بين { والعاملين.	107
يقبل	11	0	11	هنالك تنظيم لبرنامج العمل اليومي داخل ادارة الاتحاد	108
يقبل	7.36	1	10	هنالك تقسيمات نموذجية للوقت في كل مرحلة من مراحل الاعداد الفني للاعبين.	109
يقبل	4.45	2	9	هنالك تواجد مستمر من قبل ادارة الاتحاد في متابعة العمل.	110
يقبل	11	0	11	تسعى ادارة الاتحاد الى الاهتمام بالوقت في إنجاز مهامها اليومية.	111
يرفض	2.27	3	8	هنالك تخصيص جزء من الوقت للمعايشة الميدانية ولقاء المرؤوسين بصورة دورية.	112
يقبل	11	0	11	هنالك ضياع للوقت في عقد الاجتماعات بصورة مستمرة.	113
يقبل	4.45	2	9	الوقت المخصص لتواجد اللاعبين يكفي لتحقيق الأهداف الموضوعية.	114
يرفض	0.09	6	5	توجد آلية مناسبة للتعامل مع الوقت في تنفيذ الواجبات.	115
يرفض	0.09	5	6	توجد دراسات مستفيضة في تحديد آلية ادارة الوقت	116
يقبل	11	0	11	تتمتع ادارة الاتحاد بصلاحيات إنجاز بعض مهامها الملقاة على عاتقها.	117
يقبل	7.36	1	10	تسعى ادارة الاتحاد لكسب الوقت من خلال تفويض بعض صلاحياتها للحكام والمدربين.	118
يرفض	0.09	5	6	توجد مرونة في التعامل مع الوقت في ادارة العمل.	119
يرفض	2.27	3	8	توجد سرعة استجابة من قبل ادارة الاتحاد في انجاز الطلبات المقدمة من قبل العاملين.	120

وبعد ذلك قام الخبراء والمختصون في مجال الإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس في المجال الرياضي بإبداء آرائهم وملاحظاتهم ، واقترحوا حذف بعض الفقرات من بعض المجالات، إمّا لتكرارها في المعنى أو أنها لا تُعبر عن المجال الذي وضعت فيه، إذ تم الإبقاء على (71) فقرة فيها عبارات إيجابية وأخرى سلبية موزعة على ثمانية أبعاد

### 2-3-3 التجربة الاستطلاعية:

اجريت التجربة الاستطلاعية على مجموعة من المدربين والحكام والبالغ عددهم (18) فرداً، بتاريخ (2010/5/9) لغاية (2010/5/11)، وقد اتضح من التجربة إن فقرات المقياس واضحة للعينة، وكان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (15- 20) دقيقة، وبذلك أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق لغرض التحليل الإحصائي للفقرات البالغة (71) فقرة.

### 2-3-4 الخصائص السايكومترية للمقياس:

2-3-4-1 صدق المقياس: (باستخدام الصدق الظاهري وصدق المضمون والقدرة التمييزية للفقرات).

2-3-4-2 ثبات المقياس: (باستخدام طريقة الفاكرونباخ)

### 2-3-5 التجربة الاساسية للمقياس:

تم اجراء التجربة الاساسية على عينة البناء والبالغ عددهم (122) فرداً بتاريخ (2016/5/20) ولغاية (2016/6/10).

### 2-3-6 التحليل الاحصائي للفقرات:

تم اجراء التحليل الاحصائي للفقرات لاستخراج الفقرات المميزة واهمال الفقرات الغير مميزة. كما في الجدول

التالي:

#### جدول (3).

يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية المحسوبة والدلالة الإحصائية

الدلالة الإحصائية	sig	القيمة التائية	الحدود الدنيا		الحدود العليا		ت
			±ع	س	±ع	س	
مميزة	0.000	16.48	0.66	2.42	0.45	4.27	1
غير مميزة	0.000	14.059	0.628	2.586	0.484	4.655	2
غير مميزة	0.220	1.22	0.49	4.39	0.50	4.75	3
غير مميزة	0.629	0.48	0.58	4.48	0.56	4.44	4
مميزة	0.000	13.66	0.03	3	0.45	4.09	5
مميزة	0.000	12.12	0.45	2.90	0.39	4.18	6
مميزة	0.000	8.14	0.47	3.66	0.48	4.63	7
مميزة	0.000	7.82	0.47	3.66	0.49	4.60	8
غير مميزة	0.144	1.48	0.59	4.57	0.49	4.39	9

الدلالة الإحصائية	sig	القيمة التائية	الحدود الدنيا		الحدود العليا		ت
			ع±	س	ع±	س	
مميّزة	0.000	9.931	0.457	2.179	0.488	4.097	10
مميّزة	0.000	9.654	0.502	2.555	0.833	4.267	11
غير مميّزة	0.833	0.21	0.46	4.31	0.67	4.27	12
مميّزة	0.000	6.772	0.491	1.761	0.792	3.583	13
مميّزة	0.000	8.130	0.623	2.089	0.625	4.162	14
مميّزة	0.000	6.226	0.792	2.58	1.676	4.91	15
مميّزة	0.000	4.103	0.953	3.42	0.452	4.25	16
غير مميّزة	0.457	0.78	0.61	4.24	0.72	4.36	17
غير مميّزة	0.000	3.697	0.738	1.13	0.834	1.83	18
غير مميّزة	0.278	1.09	0.47	4.33	0.63	4.18	19
مميّزة	0.000	8.508	0.514	2.583	0.492	4.32	20
غير مميّزة	0.389	0.36	0.28	4.083	0.57	4.16	21
مميّزة	0.000	7.430	0.792	3.91	3.524	4.66	22
غير مميّزة	0.000	4.941	2.906	2.24	0.288	4.08	23
غير مميّزة	0.071	1.83	0.79	4.42	0.67	4.09	24
مميّزة	0.000	11.93	1.642	2.83	1.676	4.91	25
مميّزة	0.000	7.862	1.195	3.541	0.753	4.75	26
مميّزة	0.000	7.091	0.426	3	0.492	4.333	27
غير مميّزة	0.233	1.20	0.87	4.51	0.76	4.27	28
مميّزة	0.000	8.76	0.55	3.45	0.50	4.54	29
مميّزة	0.000	1.05	0.83	4.23	0.78	4.12	30
مميّزة	0.000	9.34	0.690	1.759	0.501	4.586	31
مميّزة	0.000	11.25	0.23	3.68	0.56	4.23	32
غير مميّزة	0.410	1.56	0.51	3.47	0.22	3.45	33
غير مميّزة	0.510	17.123	0.690	1.759	0.509	4.483	34
مميّزة	0.000	18.706	0.471	2.310	0.484	4.655	35
مميّزة	0.000	15.355	0.756	2.000	0.501	4.586	36
غير مميّزة	0.220	1.23	0.80	4.60	0.92	4.35	37

الدلالة الإحصائية	sig	القيمة التائية	الحدود الدنيا		الحدود العليا		ت
			ع±	س	ع±	س	
مميّزة	0.000	15.093	0.817	2.103	0.455	4.724	38
غير مميّزة	0.450	15.332	0.753	1.931	0.509	4.571	39
مميّزة	0.000	14.217	0.568	2.586	0.501	4.586	40
مميّزة	0.000	15.644	0.842	2.069	0.412	4.793	41
مميّزة	0.000	14.719	0.797	2.276	0.436	4.759	42
غير مميّزة	0.520	14.864	0.805	2.172	0.455	4.724	43
مميّزة	0.000	14.626	0.842	2.069	0.471	4.690	44
مميّزة	0.000	16.139	0.823	2.035	0.412	4.793	45
مميّزة	0.000	14.200	0.817	2.103	0.494	4.621	46
غير مميّزة	0.421	19.122	0.491	2.207	0.484	4.655	47
غير مميّزة	0.264	1.12	1.23	4.03	0.92	4.33	48
مميّزة	0.000	14.770	0.817	2.103	0.471	4.690	49
مميّزة	0.000	34.940	0.441	2.138	0.000	5.000	50
مميّزة	0.000	18.894	0.655	2.000	0.436	4.759	51
مميّزة	0.000	12.327	0.889	2.172	0.509	4.517	52
مميّزة	0.000	14.538	0.805	2.172	0.471	4.690	53
غير مميّزة	0.064	1.88	1.02	4.12	0.79	4.54	54
مميّزة	0.000	14.741	0.753	2.069	0.506	4.552	55
مميّزة	0.000	13.802	0.833	2.138	0.494	4.621	56
غير مميّزة	0.210	14.600	0.778	2.053	0.506	4.552	57
غير مميّزة	0.280	1.08	0.06	4.24	0.71	4.48	58
غير مميّزة	0.061	13.98	0.69	2.33	0.49	4.39	59
غير مميّزة	0.767	0.29	0.88	4.32	0.76	4.26	60
غير مميّزة	0.065	14.538	0.805	2.172	0.471	4.690	61
غير مميّزة	0.4110	13.599	0.688	2.483	0.494	4.621	62
مميّزة	0.000	16.139	0.823	2.035	0.412	4.793	63
غير مميّزة	0.071	12.122	0.491	2.207	0.484	4.655	64
مميّزة	0.000	14.120	0.875	2.138	0.455	4.724	65

الدلالة الإحصائية	sig	القيمة التائية	الحدود الدنيا		الحدود العليا		ت
			ع±	س	ع±	س	
غير مميزة	0.084	16.139	0.823	2.035	0.412	4.793	66
غير مميزة	0.446	0.76	0.91	4.32	0.66	4.47	67
غير مميزة	0.372	13.975	0.848	2.172	0.471	4.690	68
مميزة	0.000	15.029	0.789	1.862	0.509	4.483	69
مميزة	0.000	15.490	0.786	1.759	0.506	4.448	70
مميزة	0.000	12.48	0.34	3.35	0.43	4.78	71

#### 4-2 المقياس بعد عملية البناء:

بعد الاجراءات التي مرّ ذكرها أصبح المقياس بعد عملية بنائه يتكون من (41) فقرة وهي الفقرات التي تم استخراجها بعد اجراء القدرة التمييزية والاخذ بالفقرات المميزة.

#### 5-2 تطبيق المقياس:

قام الباحث بتقنين المقياس بفقراته البالغة (41) على عينة التقنين البالغة (61) شخصاً من العاملين في الاتحاد العراقي لكرة الطاولة (المدرّبين والحكام الدوليين) بتاريخ (20/6/2016) ولغاية يوم الاحد (20/7/2016)، للتعرف على واقع ادارة الموارد البشرية والمادية للاتحاد العراقي لكرة الطاولة، ولغرض التحقق من مدى تطبيق المقياس إذ قام الباحث بتوزيع الاستمارات على العينة باستمرار تتضمن الفقرات بصورة متسلسلة دون ذكر محاورها وتراوح زمن الاجابة بين (9-12) دقيقة.

#### 6-2 الوسائل الإحصائية:

تم معالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).



### 3- الباب الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج.

#### 1-3 عرض وتحليل الدرجات الخام والوصف الإحصائي والدرجات المعيارية لإنجاز عينة التقنين

في مقياس ادارة الموارد البشرية والمادية للاتحاد العراقي لكرة الطاولة:

#### جدول (4)

يبين الدرجات الخام والدرجات المعيارية المعدلة والوصف الاحصائي لمقياس ادارة الموارد البشرية والمادية للاتحاد العراقي لكرة الطاولة

مقياس ادارة الموارد البشرية والمادية للاتحاد العراقي لكرة الطاولة:					
معامل الالتواء	الانحراف المعياري		الوسط الحسابي	الوصف الاحصائي	
0.27	17.04		134.26		
الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة الخام	ت	الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة الخام	ت
59.82	151	11	76.24	179	1
59.23	150	12	70.38	169	2
85.06	148	13	66.86	163	3
57.47	147	14	65.68	161	4
56.88	146	15	65.10	160	5
55.71	144	16	64.51	159	6
55.71	144	17	63.34	157	7
55.13	143	18	63.34	157	8
55.13	143	19	60.99	153	9
55.13	143	20	60.40	152	10
46.33	128	41	55.13	143	21
45.15	126	42	54.54	142	22
45.15	126	43	54.54	142	23
45.15	126	44	52.78	139	24
44.57	125	45	52.19	138	25
43.98	124	46	51.61	137	26
43.39	123	47	51.02	136	27
41.63	120	48	49.85	134	28
41.63	120	49	49.85	134	29

40.46	118	50	48.67	132	30
38.70	115	51	48.67	132	31
38.70	115	52	48.09	131	32
38.70	115	53	47.50	130	33
38.12	114	54	47.50	130	34
36.36	111	55	47.50	130	35
36.36	111	56	46.91	129	36
34.60	108	57	46.91	129	37
34.60	108	58	46.91	129	38
34.60	108	59	46.33	128	39
32.25	104	60	46.33	128	40
31.66	103	61	المجموع		

يبين الجدول رقم (4) الخاص بالدرجات الخام والوصف الاحصائي والدرجات المعيارية المعدلة لنتائج العينة في مقياس ادارة الموارد البشرية والمادية للاتحاد العراقي لكرة الطاولة، فقد انحصرت قيم درجاته الخام من الاعلى الى الادنى بالنسبة للأفضلية في المجال الاداري (103-179)، اما بالنسبة الى الوصف الاحصائي الخاص بالمقياس بغية التعرف على طبيعة توزيع العينة وبالتالي اعداد المعايير لها، فقد جاءت قيمة الوسط الحسابي (134.26)، والانحراف المعياري (17.04)، في حين جاء معامل الالتواء (0.27)، ولغرض تقييم ادارة الموارد البشرية والمادية للاتحاد العراقي لكرة الطاولة تقيماً موضوعياً وكجزء من تحقيق هدف البحث تم اعداد المعايير الخاصة بالدرجات الخام لنتائج العينة والتي انحصرت قيمها من الاعلى الى الادنى ايضاً للأفضلية في المجال الاداري (76.24 - 31.66).

ومن خلال ذلك نستطيع تحديد المستويات المعيارية المثالية للتقييم.

2-3 عرض وتحليل المستويات المعيارية المثالية لإنجاز العينة في مقياس ادارة الموارد البشرية والمادية للاتحاد العراقي لكرة الطاولة:

جدول (5)

يبين المستويات المعيارية المثالية لتقييم انجاز عينة التقنين في مقياس ادارة الموارد البشرية والمادية للاتحاد العراقي لكرة الطاولة

ت	المستويات المثالية	مدى الدرجات الخام	التكرار	النسبة المتحققة
1	جيد جدا	185.38 – 164.94	2	3.27%
2	جيد	164.93 – 144.49	13	21.31%
3	متوسط	144.48 – 124.04	30	49.18%
4	ضعيف	124.03 – 103.60	15	24.60%
5	ضعيف جدا	103.59 – 83.15	1	1.64%
المجموع				100%

يبين الجدول (5) الخاص بالمستويات المعيارية المثالية، ومدى الدرجات الخام لها، وعدد افراد العينة المتحققة في مقياس ادارة الموارد البشرية والمادية للاتحاد العراقي لكرة الطاولة، من خلال دالة المقياس، وقد انحصرت مدى الدرجات الخام للمستوى المعياري المثالي الاول (جيد جداً) بين الدرجات (185.38 – 164.94) والذي تمثل ب(2) تكرار من افراد العينة، وبنسبة متحققة (3.27%). اما المستوى المعياري المثالي الثاني (جيد) انحصرت مدى درجاته الخام بين الدرجات (164.93 – 144.49)، والذي تمثل ب(13) تكرار من افراد العينة، وبنسبة متحققة (21.31%). في حين انحصرت مدى الدرجات الخام للمستوى المعياري المثالي الثالث (متوسط) بين الدرجات (144.48 – 124.04)، والذي تمثل ب(30) تكرار من افراد العينة، وبنسبة متحققة (49.18%). كذلك نجد ان المستوى المعياري المثالي الرابع (ضعيف)، قد انحصرت مدى درجاته الخام بين الدرجات (124.03 – 103.6)، والذي تمثل ب(15) تكرار من افراد العينة، وبنسبة متحققة (24.60%). واخيراً نجد ان المستوى المعياري المثالي الخامس (ضعيف جداً) انحصرت مدى درجاته الخام بين الدرجات (103.59 – 83.15)، والذي تمثل ب(1) تكرار من افراد العينة، وبنسبة متحققة (1.64%).

#### 4- الباب الرابع: الاستنتاجات والتوصيات.

##### 1-4 الاستنتاجات:

- توصل الباحث عن طريق النتائج التي حققها إلى اهم الاستنتاجات ما يأتي:
1. ظهرت المستويات للإدارة العليا دون مستوى الطموح لان اغلبها كانت بالمستوى المتوسط نزولا الى المستوى الضعيف لكل المجالات (مجال التخطيط الاستراتيجي، مجال القيادة الرياضية، مجال الكفاءة العلمية والاختصاصات، مجال جودة الاداء، مجال المنشآت الرياضية، مجال الامكانيات المالية، مجال العلاقات الاجتماعية مجال ادارة الوقت).
  2. استنتج الباحث أهمية تحديد وتطبيق المقياس والوقوف على واقع حال ادارة الموارد البشرية والمادية للاتحاد العراقي لكرة الطاولة.

##### 2-4 التوصيات:

- في ضوء الاستنتاجات التي ذكرها الباحث فقد أوصى بما يأتي:
1. الاهتمام بالمقياس واعتماد محاوره كمتغيرات لتقييم اعضاء الاتحاد العراقي لكرة الطاولة.
  2. ضرورة اجراء تقييم دوري للموارد البشرية والمادية للعاملون في الاتحاد العراقي لكرة الطاولة
  3. استخدام الوسائل التكنولوجية في ادارة وعمل الاتحاد للوصول الى افضل المخرجات.
  4. ضرورة ان تكون المنشآت الرياضية ملائمة وكافية من حيث العدد، وتتمتع بالجانب الصحي، وادامتها بشكل دوري.
  5. توفير الدعم المالي بما يتلاءم مع متطلبات وأهداف عمل الاتحاد بعيدة المدى.
  6. اعادة النظر من القيادات العليا بالتوقيتات الخاصة لبرنامج عمل المركز بما يتلاءم اهداف الاتحاد الاستراتيجية.

##### المصادر:

1. زاهد محمد دبيري؛ ادارة الموارد البشرية، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2011م.
2. سعد جلال؛ القياس النفسي (الاختبارات والمقاييس)، (القاهرة، دار الفكر العربي، 1985م).
3. صلاح الدين محمد عبد الباقي؛ ادارة الموارد البشرية، (الإسكندرية، الدار الجامعية للنشر، 2004).
4. صلاح الدين محمود علام؛ القياس النفسي، (القاهرة، دار الفكر العربي، 2000).
5. محسن لطفي احمد؛ مقياس الشخصية، (القاهرة، المصرية الدولية للطباعة والنشر، 2006).
6. مؤيد سعيد السالم وعادل حرحوش الصالح؛ ادارة الموارد البشرية، (بغداد، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، 2000).
7. نادر فهمي ألبور وهشام عامر علوان؛ مبادئ القياس والتقييم في التربية، ط 3، (عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، 2005).
8. نجم عبد الله العزاوي؛ تطور ادارة الموارد البشرية، الطبعة العربية، عمان دار اليازوري للنشر والتوزيع، 2010م.