

قياس المهارات الإنسانية للاتحاد المركزي بألعاب القوى في اللجنة الأولمبية والبارالمبية من وجهة نظر أداريي ومدربي الاتحادات واللجان الفرعية

أ.د حسين مردان عمر

أ.د قصي فوزي خلف

م.م ساجت مجيد جعفر الغالبي
جامعة القادسية/ كلية التربية الرياضية

ملخص البحث:

يعد العنصر البشري المحور الاداري الأساسي وأهم العناصر اللازمة للمؤسسات الرياضية والتي تسعى الدول المتقدمة الى بناء الاستراتيجيات الخاصة بالتنمية البشرية في مختلف المجالات ، ودائماً ما نجد أن قدرة أي دولة على النجاح يعتمد على مستوى مؤسساتها وخاصة التعليمية منها أو يعتمد ذلك على نوعية العاملين فيها فكلما كان لدى العاملين انتماء لمؤسساتهم استطاعت هذه المؤسسات القيام بدورها وتحقيق أهدافها ومن خلال ذلك تكمن أهمية البحث في تغطية جوانب مهمة في الكشف عن أهمية المهارات الإنسانية لاداريي الاتحادات المركزية للجنة الأولمبية والبارالمبية والمدربين في العراق لتزويد المعنيين ببيانات عن تلك الجوانب المدروسة وبالتالي خدمة المعنيين في مؤسساتهم المختصة، فضلاً عن المشكلة التي تمحورت على ان الأمور المتعلقة في العملية الادارية الرياضية تقتصر فقط بالاهتمام في بعض الألعاب والأنشطة وخاصة الفرقية دون الألعاب الفردية ومن خلال ذلك يصعب الوصول الى التقدم الذي نجد العالم يعمل عليه. وهدف البحث الى بناء وتطبيق مقياس للتعرف على واقع المهارات الإنسانية في الاتحادين المركزية لألعاب القوى للجنة الأولمبية والبارالمبية في العراق. و تقويم واقع المهارات الإنسانية في الاتحادين المركزيين لألعاب القوى للجنة الأولمبية والبارالمبية في العراق. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة المشكلة المطروحة. ومن اجل تحقيق اهداف البحث تم بناء مقياس المهارات الإنسانية من خلال الاسس والخطوات العلمية لبناءه، وتم معالجة البيانات من خلال استخدام الحقيبة الاحصائية (SPSS). وبلغ اجمالي مجتمع البحث (١٦٧) أداريا ومدربا اما الذين خضعوا للتجربة الرئيسييه (١٥٠) اداري ومدرب وتم استبعاد (٤) اداريين و(٣) مدربين وذلك لعدم اكتمال اجاباتهم و(١٠) اداريا ومدربا للتجربة الاستطلاعية ليتم تطبيق المقياس على عينة بلغ عددها (٥٠) أداريا ومدربا وقد شكلت هذه العينة (٢٩,٩٤) من مجتمع البحث. من خلال عرض وتحليل ومناقشة النتائج تم التوصل الى اهم الاستنتاجات: اذ تم التوصل الى بناء مقياس المهارات الإنسانية لاداريي الاتحادين المركزيين في اللجنة الاولمبية واللجان البارالمبية من وجهة نظر اداريي ومدربي الاتحادات الفرعية لالعاب القوى في العراق ووضع مستويات معيارية لها. واغلب اداريي الهيئات في الاتحادات الفرعية واللجان البارالمبية ومدربيها لألعاب القوى لعينة التطبيق كانت في مستوى متوسط فما فوق.

وقد اوصى الباحث على ضوء الاستنتاجات بعدة توصيات: منها اعتماد مقياس المهارات الإنسانية لغرض قياس تقويم اداء اداري الاتحادات المركزية لألعاب القوى من وجهة نظر اداريي الاتحادات الفرعية واللجان البارالمبية ومدربيها في جمهورية العراق. والعمل على تطوير مستوى اداء اداريي الاتحادات الرياضية المركزية لالعاب القوى وذلك بالوقوف على مواطن الضعف ومعالجتها ومواطن القوى وتعزيزها في سير العملية الادارية.

measuring human skills of the Central Union of athletics in Committee Alaallambih and Paralympics from the perspective of administrators and coaches associations and sub - committees(

Majid Jafar a . Dr. Qusay Fawzi Khalaf A. . Dr. Hussain Mardan Omar M.Sachit

The human element axis administrative basic and the most important elements necessary for institutions and sports , which seeks the developed countries to build strategies for human development in various fields, and always find that the ability of any country on the success depends on the level of institutions and private educational them or it depends on the quality of their workers higher the among workers belonging to institutions managed these institutions to play its role and achieve their goals and in doing so lies the importance of research in the coverage of the important aspects in the detection of the importance of human skills for administrators unions central Committee of the Olympic and Paralympic Games and trainers in Iraq to provide data on those aspects studied and therefore service involved in their organizations competent as well as the problem of which centered on matters relating to sports in the administrative process only limited attention in some games and activities , especially the difference without individual games and through that difficult - to - reach progress in which we find the world working on it.

The main goals: construction and application of a measure to get to know the reality of human skills in the two unions Antrzaah athletics Olympic Committee and Paralympics in Iraq, and Evaluating the reality of human skills in the two unions central Athletics Olympic Committee and Paralympics in Iraq.

The researcher used the descriptive -style screening for relevance and nature of the problem at hand. In order to achieve the goals of the research was to build a scale human skills through foundations and scientific steps to build , and was processing data through the use of statistical pouch (spss.)

The total research community (167) administratively and coach As for those who have undergone the experience of Home (150) administrative and coach were excluded (4) administrators and (3) trained so as to not complete their answers and (10) administratively and coach of the experience reconnaissance to apply the measure on the total sample of (50) administratively and coach have formed this sample (29.94) of the research community. Through the presentation , analysis and discussion of the results was reached important conclusions:

1-has been reached to build a measure of human skills central to the administrators of the two unions in the Olympic Committee and Paralympic Committees from the perspective of administrators and coaches associations Sub Athletics in Iraq, setting the standard levels.



2-most of the administrators of administrative bodies in sub - associations and committees and Paralympic athletics coaches to sample application was at a medium level and above.

The researcher recommended the light of the conclusions of several recommendations

1-the adoption of a measure human skills for the purpose of measuring the performance of the administrative calendar central federations of athletics from the standpoint of sub- unions Officers and Paralympic Committees and their handlers in the Republic of Iraq.

2-Work on developing the level of performance of the central sports federations Officers for athletics and to stand on and address weaknesses and strengths and strengthen in the course of the administrative process

- التعريف بالبحث

١-١ المقدمة وأهمية البحث :

يمثل العاملون في المجال الرياضي أهم الموارد البشرية التي يمكن من خلالها تنفيذ الاستراتيجيات الإدارية الخاصة بالعمل الرياضي ، ووضع ذلك موضع التنفيذ الفعلي مباشرة وبشكل إيجابي على المؤسسات الرياضية وأنجازتها حيث يعد العنصر البشري المحور الإداري الأساسي وأهم العناصر اللازمة لها والتي تسعى الدول المتقدمة الى بناء الاستراتيجيات الخاصة بالتنمية البشرية في مختلف المجالات ، ولقد اضاف التقدم العلمي والتكنولوجي الكثير من الوسائل المستخدمة التي يمكن أن تسهم في أعداد الفرد بدرجة عالية من الكفاءة التي تؤهله لمواجهة متطلبات العصر وأمداد الفرد بأدوات المعرفة والثقافة الحياتية في مختلف القطاعات بما في ذلك مجال الثقافة الإدارية بالعمل الرياضي ، ودائماً ما نجد أن قدرة أي دولة على النجاح يعتمد على مستوى مؤسساتها وخاصة التعليمية منها أو يعتمد ذلك على نوعية العاملين فيها وعلى مستوى كفاءتهم من خلال القيم التي يتصفون بها فكلما كان لدى العاملين انتماء لمؤسساتهم استطاعت هذه المؤسسات القيام بدورها وتحقيق أهدافها ، ومن خلال ذلك يمكن القول بان العمل الإداري مترابط ومتداخل ويؤثر بعضه البعض والعلاقة بينهما تكون تبادلية فالتخطيط السليم دون تنظيم فعال أو رقابه فعاله أو توجيهه سديد يعد جهداً ضائعاً والرقابه دون تخطيط لا تحقق الغاية المرجوة منها وكل عمل بدون هدف واضح لايمكن ان يحقق الوصول الى الغاية المرسومة ويتم ذلك من خلال الاستفادة الكاملة من الإمكانيات الانسانية والمادية التي تضمها الإدارة بشكل مستمر . ذلك أن التطور وبعدهم ثبات الظروف يمكن أن تتطلب التعديل ليتفق مع الجديد وتحقيق الأهداف المطلوبه هذا ويرتبط مع عنصر التنظيم وظيفه التنسيق التي ترمي الى التعاون بين مختلف أجزاء الإدارة وعدم تضاربها في سبيل تحقيق الأهداف المشتركة، فالتنسيق مترابط كلياً بالأعمال التي تبذل من أجل تحقيق هدف مشترك من خلال توحيد الجهود الجماعية للأفراد العاملين في المجال الإداري أياً كان مجال هذه الأعمال وهكذا يكون تتابع وتناسق عناصر الإدارة الى ترابط الواحدة للأخرى حيث يهدف التنسيق الى توحيد النشاط الإداري من خلال التعاون والعمل الجماعي ولنجاح عملية التنسيق لابد من توافر الإداري الناجح فالإدارة موضع تأثير

في الافراد من أي سلطه عليهم يمكن أن يكسب ثقة مرؤسيه وتعاونهم وقناعتهم وتأثيرهم بالجماعة التي يترأسها وكل ذلك يحقق أهداف المنظمه وكذلك القرار الإداري وكيفية اختيار البدائل من خلال القرار الحذر والدقيق ، أما الأتصال لكي يستطيع الإداري ممارسة دوره من خلال عملية التفاهم والتفكير المشترك والتي تعد من الأمور الأساسية المطلوب وهكذا بالنسبه للرقابه ووضع المعايير الخاصه ومقارنة ماتم تحقيقه ومايجب ان يتم والتي تحدث في العملية التخطيطية ومن خلال ذلك نستطيع ان نحقق هدف الدراسة من خلال تحقيق المنظومة المتكاملة للعملية الادارية لتحقيق الأهداف المرسومة ومن خلال ذلك تكمن أهمية البحث في تغطية جوانب مهمة في الكشف عن أهمية المهارات الأنسانية لأداريي الأتحادات المركزية للجنة الأولمبية والبارالمبية والمدربيين في العراق لتزويد المعنين ببيانات عن تلك الجوانب المدروسة وبالتالي خدمة المعنيين في مؤسساتهم المختصة .

٢-١ مشكلة البحث

من خلال خبرة الباحث في هذا المجال ومن خلال اطلاعه على واقع الحركة الرياضية الأولمبية والبارالمبية في البلد وخاصة في مجال الأتحادات الرياضية أرتأى الكشف عن أهمية المهارات الأنسانية وتصويب نظرتهم اليها وكما هو معروف أن الإدارة هي أساس تقدم كافة الأنشطة الأنسانية والرياضية والأقتصاديه والسياسيه والأجتماعيه ولذلك نجد أن هذه الأمور المتعلقة في العملية الإدارية الرياضية تقتصر فقط بالأهتمام في بعض الألعاب والأنشطة وخاصة الفرقية دون الألعاب الفردية ومن خلال ذلك يصعب الوصول الى التقدم الذي نجد العالم يعمل عليه ومن هنا وجد الباحث ان هناك حاجة لمثل تلك الدراسة لضرورة توسيع الرؤية الرياضية العراقية بالمجال الرياضي ومن هنا أرتأى الباحث الخوض في مشكلة البحث من خلال بيان أهمية تلك المهارات (المكونات) الأنسانية لتقييمها في الأتحادات الرياضية المركزية للجنة الأولمبية والبارالمبيه من وجهة نظر الأداريين في الأتحادات الفرعية والمدربيين في العراق من خلال بناء وتطبيق مقياس شامل للمهام الادارية خدمة للحركة الرياضية .

٣-١ أهداف البحث : يهدف البحث للتعرف الى :

١- بناء وتطبيق مقياس لتقييم واقع المهارات الأنسانية في الأتحادات المركزية لألعاب القوى للجنة الأولمبية والبارالمبية في العراق.

٢- أيجاد درجات ومستويات معيارية لمقياس لتقييم واقع المهارات الأنسانية في الأتحادات المركزية لألعاب القوى للجنة الأولمبية والبارالمبية في العراق.

٤-١ مجالات البحث:

٤-١-١ المجال البشري : الأداريين في الأتحادات الفرعية لألعاب القوى والمدربيين في العراق.

٤-١-٢ المجال الزمني : ٢٠١٢/ ٦/٢١ ولغاية ٢٠١٣/٦/٩

٤-١-٣ المجال المكاني : مقرات الأتحادات الفرعية والملاعب لألعاب القوى في العراق.

- الدراسات النظرية والسابقة :**١-٢ الدراسات النظرية****١-٢-١ الادارة في المجال الرياضي:**

الإدارة الرياضية: هي عملية تخطيط و تنظيم و قيادة و رقابة مجهودات أفراد المؤسسة الرياضية و استخدام جميع الموارد لتحقيق الأهداف المحددة. وهي فن تنسيق عناصر العمل و المنتج الرياضي في الهيئات الرياضية، و إخراجها بصور منظمة من أجل تحقيق أهداف هذه الهيئات^(١).

٢-١-٢ المهارات الإدارية في الفكر الإداري

بما ان القيادة الأدارية هي الحالة المبدعه للأدارة، لأنها فضلا عن ممارسة الوظائف الادارية فهي تتمتع بقدرة التأثير على سلوك العاملين وبرضاهم تجاه تحقيق الأهداف.وقد اتفقت الدراسات على أن أهم مهارات الأداري هي^(٢)

- ١- مهارات فنية.
- ٢- مهارات انسانية.
- ٣- مهارات فكرية.
- ٤- مهارات قرارية.
- ٥- المهارات الذاتية.
- ٦- مهارات الاتصال.

ويعرف الباحث المهارات الأداريه أجرائيا:

هي مجموعه من القدرات التي يجب أن يمتلكها عضو الاتحاد ، وتمكنه من ممارسة دوره الأداري بطريقه تضمن أداء المهام الموكله اليه بكفاءة وفعالية ، وتتضمن استخدام السلطة وقرارية . والقوه في التأثير فب عملية أداره الموارد المتاحة في الأتحاد ، لتحقيق الأهداف المنشودة ، وتشمل المهارات الذاتيه ، والفنية و الأنسانية والفكرية .طبقا لوجه نظر ropert katz فان المديرين في مختلف المستويات التنظيميه بحاجة الى ثلاث انواع من المهارة هي^(٣):

١- المهارات الفنية.**٢- المهارات الانسانية****٣- المهارات الادراكية وهي نوعين من المهارات وهما^(٤):**

١- نعمان عبد الغني: ولطيفه عبالله شرف الدين الأداره الرياضييه، ط١، البحرين، وزارة الثقافه و الأعلام للطباعه والنشر، ٢٠١٠، ص١٥.

١-١- عامر حضير الكبيسي، إدارة المعرفة وتطوير المنظمات،) المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية،مصر، (2004، ص .

١- احسان دهش جلاب : ادارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، الطبعه الاولى، ٢٠١١، ص٣٨ _ ٣٩.

٤

احسان دهش جلاب :مصدر سبق ذكره، ص٤٠.



٣- منهجية البحث واجراءاته الميدانية

٣-١ منهج البحث:

تم اعتماد الباحث على المنهج الوصفي بأسلوب (المسح ، العلاقات الارتباطية ، الدراسات المعيارية)

٣-٢ مجتمع البحث وعينته:

تم اختيار عينة البحث ، بالطريقة العشوائية من جميع اداريي ومدربي الاتحادات الفرعية الرياضية بألعاب القوى في العراق للجنيتين الاولمبية والبارلمبية والمسجلين رسميا في اللجنتين الانف ذكرهما ، اذ بلغ اجمالي مجتمع البحث (١٦٧) اداريا ومدربا اما الذين خضعوا للتجربة الرئيسيه (١٥٠) اداري ومدرب وتم استبعاد (٤) اداريين و(٣) مدربين وذلك لعدم اكمال اجاباتهم و(١٠) اداريا ومدربا للتجربة الاستطلاعية من محافظة الديوانية ونتيجة لذلك قسمت العينة الى قسمين ،الاولى لأجراء تصميم وبناء المقياس وبلغت (١٠٠) اداريا ومدربا والثانية لتطبيق المقياس أذ بلغت(٥٠) اداريا ومدربا وكما موضح في الجدول (١)

جدول (١)

يبين عينة البحث وتوزيعها والنسب المئوية لها

ت	المحافظة	العدد الكلي للادارين والمدربين	عينة البناء	عدد افراد عينة التطبيق	عدد افراد العينة الاستطلاعية	الداريين والمدربين المستبعدين	النسبة المئوية
١	البصرة	١٤	٨	٤	-	-	٨,٣٨%
٢	ذي قار	١١	٨	٣	-	-	٦,٥٨%
٣	المثنى	١١	٧	٤	-	-	٦,٥٨%
٤	الديوانية	١٣	٢	١	١٠	-	٧,٧٨%
٥	واسط	١٢	٩	٤	-	-	٧,١٨%
٦	ميسان	١٣	٧	٤	-	-	٧,٧٨%
٧	ديالى	١٤	٨	٣	-	-	٨,٣٨%
٨	الرمادي	١٤	٩	٤	-	٢	٨,٣٨%
٩	النجف	١١	٧	٤	-	-	٦,٥٨%
١٠	كربلاء	١١	٧	٤	-	-	٦,٥٨%
١١	بابل	١١	٧	٤	-	-	٦,٥٨%
١٢	تكريت	١٠	٦	٣	-	١	٥,٩٨%
١٣	الموصل	١٢	٨	٤	-	٢	٧,١٨%
١٤	كركوك	١٠	٧	٤	-	٢	٥,٩٨%
	المجموع	١٦٧	١٠٠	٥٠	١٠	٧	
	النسبة المئوية		٥٩,٨٨%	٢٩,٩٤%			

٣-٣ ادوات البحث:

١-المصادر والمراجع العربييه والاجنبيه.

٢- المقابلات الشخصيه.

٣- الزيارات الميدانيه.

٤- الأستبيان.

٥- فريق العمل المساعد.(ملحق ١)

٣-٤-٤ خطوات المنهج والبناء واجراءاته الميدانيه:**٣-٤-٤-١ أعداد الصيغه الأوليه لمقياس المهارات الأنسانية**

تعد هذه الخطوه من الخطوات الأساسية لبناء مقياس المهارات الأنسانية لأداريي ومدربي الأتحادات الفرعيه الرياضيه بالعباب القوى في اللجنه الأولمبيه الوطنيه العراقيه واللجان الفرعيه للجان البارالمبيه ولتحقيق ذلك:

لابد من الأطلاع على الأدبيات الخاصه بالموضوع والرجوع الى المصادر التي تخص علم الأداره والتنظيم ذات العلاقه بالمجال الرياضي ومع ماحصل عليه الباحث من خلال الأستبيان الأستطلاعي والموجه الى الخبراء والمختصين في مجال التربيه الرياضيه وقد بلغ عددهم (١٢) خبيراً او مختصاً للمقياس وذلك لغرض الحصول على اهم مايرتأيه الخبراء والمختصين من معلومات ضمن الأسئلة المقترحه ومن خلال ذلك فقد تمكن الباحث من تحديد وصياغة الفقرات التي تخص المقياس (المهارات الأنسانية).

٣-٤-٤-٣ تحديد أسلوب وأسس صياغة الفقرات

قام الباحث بصياغة فقرات المقياس وقد حاول أن يراعي بذلك وضوح المضمون وسهولتها وعدم اختلاف الأفراد في تفسيرها. وقد بلغ عدد الفقرات بصيغتها الأوليه كالاتي (٢٣ فقرة) من خلال الأستبيان الأستطلاعي ومن خلال الدراسات والمصادر والأدبيات ذات العلاقه بالموضوع(علم الأدارة وألعاب القوى).

٣-٤-٤-٤ عرض الصيغه الأوليه للمقياس على الخبراء والمختصين:**٣-٤-٤-٤-١ صلاحية الفقرات وتحليلها**

لغرض معرفه مدى صلاحية الفقرات قام الباحث بعرض الصيغه الأوليه لفقرات مقياس المهارات الأنسانية على مجموعه من الخبراء والمختصين في التربيه الرياضيه (ملحق ٢) وكان عدد الفقرات (٢٣) فقره ومن خلال ذلك فقد قام الخبراء بأبداء آرائهم حول كل فقره من فقرات المقياس كونها صالحه مع الملاحظات كون هذه الفقرات مناسبه بالنسبه للمقياس .

وبعد ذلك قام الباحث بتحليل أجابات وآراء الخبراء والمختصين (عشرون خبير) من خلال النسبة المئوية.

حيث كانت النسبة المئوية المقبولة للفقرات (٧٥%) فأكثر وذلك من خلال استخدام الباحث قانون (مربع كاي) وتحت مستوى دلالة (٠,٠٥) وعند درجة حريه (١) تساوي (٣,٨٤) وبعد ذلك تم استبعاد (٤) فقره من مقياس المهارات الأنسانية وهي الفقرات (١, ٧, ٩, ١٣). وبهذا تكون عدد فقرات المقياس بعد الاستبعاد (١٩ فقره فقط) وكما مبين في الجدول (٢).

جدول (٢)

يبين النسبة المئوية لفقرات مقياس المهارات الفنية

ت	النسبة المئوية	مربع كاي	ت	النسبة المئوية	كاي	ت	النسبة المئوية
١	*%٧٠	٣,٢	٩	*%٦٥	١,٨	١٧	%١٠٠
٢	%٩٥	١٦,٢	١٠	%٩٠	١٢,٨	١٨	%١٠٠
٣	%٩٥	١٦,٢	١١	%٩٥	١٦,٢	١٩	%٩٥
٤	%٩٥	١٦,٢	١٢	%٧٥	٥,٠	٢٠	%٩٠
٥	%٨٥	٩,٨	١٣	*%٦٠	٠,٨	٢١	%٨٥
٦	%١٠٠	٢٠	١٤	%٩٠	١٢,٨	٢٢	%٩٥
٧	*%٧٠	٣,٢	١٥	%٨٥	٩,٨	٢٣	%٩٥
٨	%٩٠	١٢,٨	١٦	%٩٠	١٢,٨		

* قيمة كا = ٣,٨٤ عند درجة حريه (١) ومستوى دلالة (٠,٠٥)

٣-٤-٤-٢ اختيار سلم التقدير

قام الباحث بعرض سلم التقرير المناسب لمقياس المهارات الأنسانية على الخبراء والمختصين في مجال التربيه الرياضيه وذلك لبيان آرائهم لسلم التقدير المقترح (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً) حيث كان أجابات الخبراء متفقه بنسبة أئفاق (٨٥%) أي بموافقة (١٧ خبير من أصل (٢٠) خبير وهذا يؤكد صلاحية سلم التقدير المفتوح للمقياس .

٣-٤-٤-٣ أسلوب تصحيح فقرات المقياس

لغرض الحصول على الدرجة الكليه لكل فرد من أفراد العينه نعطي أوزان مناسبه لبدائل فقرات المقياس ومن خلال جمع درجات المستجيب على سلم التقدير الخماسي تحصل على الدرجه الكليه لكل فرد من أفراد العينه ، ومن خلال ذلك فأن فقرات المقياس قد صيغت بأتجاهين ايجابي والآخر سلبي وقد تحددت أوزان فقرات المقياس من (١-٥) لكل فقره من فقرات المقياس وعلى هذا الأساس فقد وضعت ضمن بدائل وأستجابات متدرجه والجدول (٣) يبين ذلك:-

جدول (٣)

يبين أوزان البدائل لفقرات المقياس بالاتجاهين الإيجابي والسلبي

الأجابه	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
إيجابي	٥	٤	٣	٢	١
سلبي	١	٢	٣	٤	٥

٣-٥ التجربة الأستطالاعية لفقرات المقياس

لغرض التأكد من صحة صياغة الفقرات بالنسبة للعينه وللتعرف على الصعوبات التي تواجه عملية التطبيق النهائي ومعرفة الوقت اللازم للأجابه عن فقرات المقياس من قبل أداريي ومدربي الأتحادات الفرعيه لالعب القوي واللجان الفرعيه للجنة البارالمبيه قام الباحث بتطبيقه على عينه وعددها (١٠) مدربين وأداريين من محافظة الديوانية . حيث اختير (٥) أداريين و(٥) مدربين موزعين بين الأتحادات الفرعيه لألعاب القوى واللجنة الفرعيه البارالمبيه ، وطلب الباحث من العينه ملاحظة كل فقره بدقه والتأشير عليها بعلامة (✓) في الحقل المناسب وقد تم ذلك بتاريخ ١٤ / ٨ / ٢٠١٢ وقد أوضحت نتائج هذا الأجراء أن الفقرات كانت واضحه لدى أفراد العينه جميعهم وتمت الأجابه على جميع الفقرات وتم تحديد زمن الأجابه (٥-١٠) دقيقه للأجابه على فقرات المقياس .

٣-٦ تجربة تحليل فقرات المقياس على عينه البناء:- أن الهدف الرئيسي من تجربة المقياس هو لتحديد القوه التمييزيه للفقرات وأستخراج الأسس العلميه للمقياس وأستخدام الوسائل الأحصائيه للحصول على فقرات دقيقه " ان تحليل الفقرات هو عباره عن عملية فحص وأختيار الأستجابات لأفراد كل فقره من فقرات الأختبار، وتتضمن هذه العلميه عن قوة تمييز الفقرات وفعاليه البدائل في فقرات الأختبار".^١

وقد أجرى الباحث تجربة تطبيق المقياس على عينه البناء المكونه من(١٠٠)أداريا ومدربا في (١٤) محافظه وكما في الجدول (١) وتم ذلك في المده من ٢٠١٢/٩/٨ ولغاية ٢٠١٢/١٠/٣ أذ قام الباحث بعملية توزيع أستمارات المقياس على أفراد عينه البحث وطلب منهم قراءة التعليمات التي تخص عملية الأجابه على فقرات المقياس وأملاء أستماره المعلومات الخاصه للمستجيب ومن خلال ذلك قام الباحث بعملية جمع وتدقيق أجابات أفراد العينه للتأكد من سلامة الأجابه على جميع الفقرات.

٣-٦-١ تحليل الفقرات أحصائيا:

(تحليل الفقرات هي الدراسه التي تعتمد على التحليل المنطقي الأحصائي والتجريبي لوحدات الأختبار بغرض معرفه خصائصها وحذف أو تعديل أو أبدال أو أضافة أو إعادة ترتيب هذه الفقرات حتى يتسنى للباحث الوصول الى أختبار ثابت صادق مناسب من حيث الطول والصعوبه)^٢ . وقد أعتد الباحث أسلوب المجموعتين المتطرفتين والأتساق الداخلي.

^١ عبد الجليل ابراهيم وآخرون: علم النفس التربوي، ط٣، بغداد، مطبعة وزارة التربيه، ١٩٨٧، ص٧٤.
١-محمد عبد السلام أحمد: القياس النفسي والتربوي، القاهره، مكتبة النهضة المصريه، ١٩٨٢، ص٢٥٦.

٣-٦-١-١ القوه التمييزيه (المجموعتين المتطرفتين):

تعد هذه الخطوه من الخطوات المهمه التي في ضوئها يتم التعرف على (القدره التمييزيه) التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعه والأفراد الحاصلين على درجات منخفضه في أستماره المقياس ولغرض أيجاد القوه التمييزيه للفقرات بعد الحصول على أجابات لعينه بناء المقياس قام الباحث بما يلي:

١- أحتسب الدرجه الكليه للمقياس لكل فرد وذلك من خلال جمع درجات الفقرات من خلال بدائل المقياس ولكل فرد من أفراد العينه.

٢-رتبت الدرجات التي حصل عليها أفراد العينه تنازليا.

٣-قسمت الدرجات بعد تنزيلها الى مجموعتين تمثل أحدهما الأفراد الذين حصلوا على أعلى الدرجات وبنسبة (٢٧%) المجموعه العليا والمجموعه الثانيه تمثل الأفراد الذين حصلوا على أدنى الدرجات وبنسبة (٢٧%) من المجموعه الدنيا أذ يشير مروان عبد المجيد (١٩٩٩)"أن نسبة (٢٧%) من المجموعه العليا و(٢٧%) من المجموعه الدنيا هي أفضل نسبة نحصل بواسطتها على أعلى معاملات تمييز" (١). أذ بلغ عدد أستمارات المجموعه العليا (٢٧) أستماره و(٢٧) أستماره للمجموعه الدنيا اذ بلغت الأستمارات المحسوبه (٥٤) أستماره وقد أعطيت الدرجه حسب سلم التقدير الخماسي الموجود لكل فقره من فقرات المقياس ولكل فرد من أفراد العينه وبعد ذلك أجرى الباحث تحليل أحصائيا (الأختبار التائي) وذلك لمعرفة القوه التمييزيه "مدى قدرة الفقره على تميز الأفراد الممتازين في الصفه التي يقيسها الأختبار وبين الأفراد الضعاف في تلك الصفه" ٢ وأن قيمة (ت) الجدوليه عند درجه حريه (٥٢) وعند مستوى دلاله (٠,٠٥) يساوي (٢,٠١) وقد تم استبعاد (٣ فقرات) كون قيمتها المحسوبه أقل من القيمه الجدوليه ومن خلال ذلك فقد بلغ عدد فقرات المقياس (١٦ فقره)، والجدول (٤) بين ذلك.

جدول(٤)

بين القوه التمييزيه لفقرات المقياس

رقم الفقره	قيمة (ت) المحسوبه	رقم الفقره	قيمة (ت) المحسوبه	رقم الفقره	قيمة (ت) المحسوبه
١	٣,٦٣	٨	٧,٠٢	١٥	٤,١٣
٢	٧,١٤	٩	٥,٠٣	١٦	١٠,٠٠٢
٣	٥,٠٥	١٠	١,٣٢*	١٧	٣,٨٩
٤	٣,٠٣	١١	١,٥٤*	١٨	٤,٠٤
٥	٤,١٢	١٢	١,٨٧*	١٩	٢,٥٣
٦	٢,٦٨	١٣	٥,٦٣		
٧	٣,١٩	١٤	٣,٣٧		

* قيمة (ت) الجدوليه = ٢,٠١ عند درجه حريه (٥٢) ومستوى دلاله (٠,٠٥)

١- مروان عبد المجيد أبراهيم : الأسس العلميه والطرق الأحصائيه للأختبارات والقياس في التربيه الرياضيه، ط١، الأردن، الفكر للطباعه والنشر والتوزيع، ١٩٩٩، ص١٤٠.
٢- عبد الجليل أبراهيم وآخرون : المصدر السابق، ١٩٨٠، ص٧٦.

٣-٦-١-٢- الأتساق الداخلي

أن القوه التمييزيه في طبيعة الحال لاتحدد مدى التجانس في الظاهره المطلوب قياسها ويجب أن تكون هناك فقرات متقاربه في القوه التمييزيه ولكنها تقيس أبعاد وظواهر سلوكيه أخرى لذا ومن خلال ذلك يجب التعرف على علاقة كل فقره من فقرات المقياس بالدرجه الكليه للمقياس ذاته وذلك من خلال أستخدام قانون الأرتباط البسيط(بيرسون) وهو مايسمى بالأتساق الداخلي والذي يستخدم للحكم على مدى المحك في مايبين بنود المقياس. وتعني طريقه الأتساق الداخلي مدى أرتباط البنود أو الفقرات أو الوحدات مع بعضها البعض داخل الأختبار أو المقياس ومدى أرتباط كل بند أو فقره أو وحده مع الأختبار ككل ١ وأن أستخدام طريقة الأتساق الداخلي تضيف الى المقياس المميزات الآتية:-

١- يبرز الترابط بين الفقرات.

٢- أجراء الأتساق الداخلي يعد أحد أوجه صدق البناء.

٣-أجراء الأتساق الداخلي هو أستخراج لثبات الفقرات.

٤-أنها تجعل المقياس متجانسا في قدرته حيث تقيس كل فقره نفس البعد السلوكي الذي يقيسه المقياس بأكمله^(٢)

وعلى هذا الأساس يعد الأتساق الداخلي للفقرات هو لبيان ثبات الدرجه الكليه للمقياس، وبعد أتمام المعالجات الأحصائيه بأستخدام معامل الأرتباط مايبين درجه الفقره والدرجه الكليه للمقياس وأستخراج النتائج من خلال (ر) المحتسبه ومقارنتها بدرجة(ر) الجدوليه والبالغه قيمتها (١٦٤, ٠) تحت مستوى دلالة (٠,٠٥) وعند درجه حريه (٩٨) وبهذا التحليل أصبح عدد الفقرات المستبعده (٢) فقرات وهي (١٣,١٠) وبذلك فقد أصبحت فقرات المقياس ١٤ فقرة والجدول (٥) يبين ذلك

جدول (٥)

يبين معامل الاتساق الداخلي لفقرات المقياس

معامل ارتباط	ت	معامل ارتباط	ت	معامل ارتباط	ت
٠,٣٧*	١٣	٠,٤٣٤	٧	٠,٧١٩	١
٠,٨٠٣	١٤	٠,٤٨٩	٨	٠,٦٥١	٢
٠,٦٥٨	١٥	٠,٤٣٥	٩	٠,٣٩٩	٣
٠,٤٣٩	١٦	٠,١٣٩*	١٠	٠,٤٨٢	٤
		٠,٧٠١	١١	٠,٦٦٢	٥
		٠,٨٠١	١٢	٠,٥٣٦	٦

^١ ط، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، ٢٠٠٦، ص١٣١. -محمد نصر الدين رضوان: المدخل الى القياس في التربيه البدنيه الرياضيه 1 محمد عبد السلام احمد:المصدر السابق، ١٩٨٢، ص٢٩٥. -^٢

٣-٧ المعاملات العلمية للمقياس:

٣-٧-١ الصدق:- أستخدم الباحث (الصدق الظاهري، صدق البناء)

أولاً: الصدق الظاهري: يعتبر هذا النوع من أنواع الصدق المطلوب في بناء الأختبارات وذلك لغرض الأشاره الى مدى ملائمة المقياس لقياس السمه المطلوبه وذلك عن طريق معرفة نوع الفقرات ومدى صلاحيتها ونسبة وضوحها مع معرفة التعليمات وذلك لأستخراج الأجابات التي تناسب عينة البحث وهذا كله يتبين من خلال مايقرره الخبراء والمختصون في مجال التربيه الرياضيه وقد أجمع الخبراء على هذه الفقرات على أن هذه الفقرات سهله الصياغه وواضحه وغير مطوله من خلال نسبة أتفاقمهم (٧٥%) فأكثر وأن لها علاقه في قياس السمه المراد قياسها^١ أن هذا النوع من الصدق يتحقق عندما يرى خبيراً أو عدة خبراء أنالأختبار يقيس السمه المطلوبه^(١).

ثانياً: صدق البناء: يقصد بهذا النوع هو معرفة مدى قياس المهارات الأنسانية لأداريي ومدربي الأتحادات الفرعيه بألعاب القوى والجان الرياضيه البارلمبية بألعاب القوى للمكونات النظرية الموضوعه من خلال تحليل درجات هذا المقياس وحسب الخاصية المراد قياسها^٢التأكد من أن مكونات الأختبار مصممه ضمن الهدف الذي وضع من أجله الأختبار^٢. وقد ثبت ذلك من خلال معاملات معمل الأرتباط درجة الفقره مع الدرجة الكليه للمقياس وكما في جدول(٥)

٣-٧-٢ ثبات المقياس :- للحصول على درجة ثبات مقياس المهارات الأنسانية أستخدم الباحث طريقه أعاده الاختبار لاستخراج معامل الثبات حيث قام الباحث بتطبيق المقياس على عدد من أداريي ومدربي الأتحادات الفرعيه الرياضيه للألعاب القوى وللجنة الرياضيه البارلمبية في محافظة الديوانية والبالغ عددهم(١٠) وذلك بتاريخ ١٤/٨/٢٠١٢ وبعد جمع اجابات العينه على فقرات المقياس ، قام الباحث بأعاده تطبيق الأختبار ذاته على نفس أفراد العينه المذكوره أنفا بتاريخ ٢٦/٨/٢٠١٢ وبعد أستخراج البيانات تم تطبيق معامل الأرتباط البسيط (بيرسون) بين الأختبارين الأول والثاني ومن الجدول(٦).

جدول (٦)

يبين معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بطريقة أعاده الأختبار

المقياس	قيمة (ر) المحسوبه	قيمة (ر) الجدوليه	الدلاله الأحصائيه
المهارات الأنسانية	٠,٧٧٤	٠,٦٣٢	معنوي

قيمة ر الجدوليه = ٠,٦٣٢ عند درجة حريه (٨) ومستوى دلاله ٠,٠٥

٣-٧-٣ الموضوعيه: عند أختيار البدائل يطلق عليه (الأختبار الموضوعي لأن المحكمين يستخدمون مفتاح التصحيح وذلك لأجل أتفاق على نتائج أتفاقا تاماً وأن" موضوعية الأختبار تعني عدم تأثر الأختبار بتغيير المحكمين أو أن الأختبار يعطي نفس النتائج مهما كان القائم بالتحكيم"^٣.

١-قيس ناجي ، بسطويسي أحمد: الأختبارات ومبديء الأحصاء في التربيه الرياضيه، مطبعة التعليم العالي، بغداد، ١٩٩٨، ص١١٥.

٢-فؤاد ابو حطب والسيد عثمان: التقويم والقياس، ط١، مكتبة الأنجلو المصريه، القاهره، ١٩٨٧، ص٩٥.

٣(١)أخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي: الأجتماع الرياضي، ط١، مطبعة القاهره، مصر، ٢٠٠١، ص١٧٧.

٣-٨ الدرجات المعيارية للمقياس:

تعتبر هذه الخطوه من الخطوات المهمه في تقنين المقياس وذلك بأعتبار أن الدرجات الخام التي يحصل عليها المختبر ضعيفه القياس ولا تعتمد في المقارنه مع غيره من المختبرين الا بعد تحويلها الى درجات معياريه معدله ويعرف (سكوت) نقلا عن محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان بأن المعايير "هي جداول تستعمل لتغيير درجات الأختبار أذ يكون بالأمكان أستعمال تلك المعايير لأستدلال على مستوى المختبرين"^(١).

بعد قيام الباحث بجمع البيانات الخاصه بعينه البناء أداري ومدربي الأتحادات الفرعيه لألعاب القوى وأداري ومدربي اللجان الفرعيه للجنه البارلمبيه وحصول الباحث على الدرجات الخام وهي درجات بلا دلالة وتعب عن النتيجة الأوليه للمقياس الذي وعلى هذا الأساس يجب تحويله الى درجات معياريه وتمثل هذه الطريقه لتحديد الدرجات الخام بحيث يمكن تفسيرها ولذلك قام الباحث بمعالجة نتائج المقياس أحصائيا بأستخدام الدرجة الزائيه والدرجه التائيه وكما في ملحق(٣).

٣-٩ المستويات المعيارية للمقياس :

المستويات هي معايير قياسيه تمثل الهدف أو الغرض المطلوب تحقيقه لأي صفة خاصه لأنها تتضمن درجات تبين المستويات على أفراد ذوي مستوى عالي في الأداء^(٢).

ولتحديد هذه المستويات فقد أستخدم الباحث منحنى التوزيع الطبيعي (كاوس) "ويعتبر من أكثر التوزيعات شيوعا في مجال التربيه الرياضيه لأن الكثير من الصفات والخصائص التي تقال في هذا الجانب يقترب توزيعها من المنحنى الطبيعي"^(٣).

ومن خصائص التوزيع الطبيعي أن قاعدته موزعه الى وحدات معياريه بدلالة^(٤) وبذلك يتبين لنا أن عدد وحدات قاعدة المنحنى الطبيعي (٦ وحدات) أذ أن الوحده تسمى بالمدى وتساوي (١٠) درجات معياريه ومقسمه على (٦) مستويات ومن خلال ذلك قام الباحث بأختيار خمس مستويات بحيث يظهر لكل مستوى (١,٢) وحدة معياريه والتي تقابل في التقييم المئوي للدرجات المعيارية المعدله (١٢) درجه معياريه والجدول (٧) يبين ذلك

(٢) محمد حسن علاوي، محمد نصر الدين رضوان: القياس في التربيه الرياضيه وعلم النفس الرياضيه، القايره، دار الفكر العربي ٢٠٠٠، ص٣٠١.

١- نزار الطالب، محمود السامرائي: مبادئ الأحصاء والأختبارات البدينيه الرياضيه، الموصل، دارالكتب الطباعه والنش، ١٩٨١، ص١٠١

٢- كمال عبد الحميد أسماعيل، محمد نصر الدين رضوان: مقدمة التقويم في التربيه الرياضيه. ط١. القايره. دار الفكر العربي ١٩٩٤، ص٢٧١.

٣- قيس ناجي، وشامل كامل: مبادئ الأحصاء في التربيه الرياضيه: بغداد، التعليم العالي، ١٩٨٨، ص١٣٧.

جدول (٧)

يبين الدرجات والمستويات المعيارية والدرجات الخام لمقياس المهارات الأنسانية

الدرجة في المنحنى	المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجة الخام للمهارات الأنسانية
٤,٨٦	جيد جدا	٦٨-٨٠	٦٥-٧٠
٢٤,٥٢	جيد	٥٦-٨٦	٤٩-٥٩
٤٠,٩٦	متوسط	٤٤-٥٦	٣٨-٤٨
٢٤,٥٢	مقبول	٣٢,٤٤	٢٨-٣٧
٤,٨٦	ضعيف	٢٠-٣٢	٢٧ فمادون

١٠-٣ التطبيق النهائي للمقياس بعد أن تم اكتمال كافة المتطلبات الخاصة بأجراء البناء والتقنين فقد أصبح المقياس جاهزا للتطبيق وقد بلغت مجموع فقراته (١٤) فقره والجدول (٨) يبين ذلك وكما موضح في الشكل (١).

جدول (٨)

يبين توزيع فقرات المقياس بصيغته النهائية

ت	المقياس	الفقرات الأيجابية	الفقرات السلبية
١	المهارات الأنسانية	١٢,١٠,٧,٦,٢,١	١٤,١٣,١١,٩,٨,٥,٤,٣

حيث قام الباحث بتطبيق المقياس بصيغته النهائي ملحق (٣) على عينة التطبيق والبالغ عددهم (٥٠) اداريا ومدربا للفترة ٢٥ / ١٢ / ٢٠١٢ ولغاية ١٧ / ١ / ٢٠١٣ وبعدها قام الباحث بتحليل أيجابيات عينة التطبيق النهائي للمقياس وتم حساب الدرجة النهائية لحاصل جمع الدرجات التي حصل عليها المجيب من العينة على الفقرات أذ أصبح لكل أداري ومدرّب درجة خاصة تمثل رايه في المهارات الأنسانية لأداريي الأتحاد المركزي بالعباب القوى والجنة البارالمبية لالعباب القوى في العراق.

١١-٣ الوسائل الأحصائية

- ١- النسبة المئوية
- ٢- الوسط الحسابي
- ٣- الأحراف المعيارية
- ٤- معامل الارتباط (بيرسون)
- ٥- قانون (ت) للمجموعتين المتساويتين
- ٦- الدرجة الزائفة
- ٧- الدرجة التائفة

Vertion 11 Spss وقد أستخدم الباحث نظام

٤- عرض نتائج مستويات المقياس وتحليلها ومناقشتها .

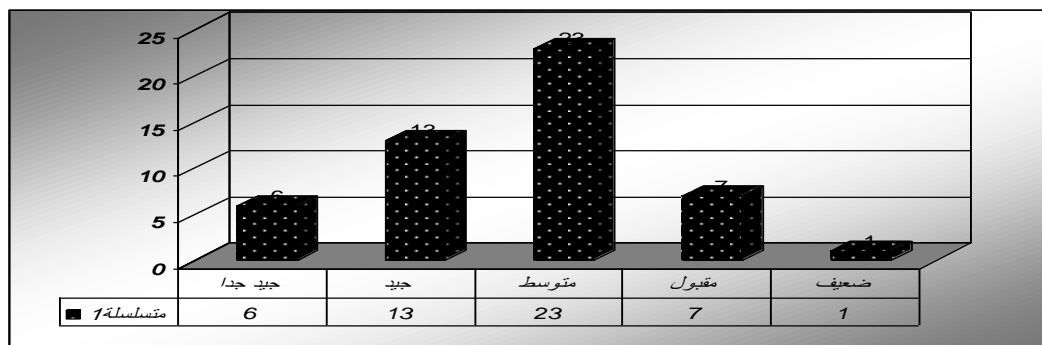
٤-١ عرض نتائج مستويات مقياس المهارات الانسانية وتحليلها ومناقشتها

جدول (٩)

بين نتائج مستويات مقياس المهارات الانسانية والنسب المئوية لها

الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	المستويات	العدد		النسبة المئوية
			الأداريين	المدرسين	
٦٨-٨٠	٦٠-٧٠	جيد جداً	٤	٢	١٢%
٥٦-٦٨	٤٩-٥٩	جيد	٧	٦	٢٦%
٤٤-٥٦	٣٨-٤٨	متوسط	١١	١٢	٤٦%
٣٢-٤٤	٢٨-٣٧	مقبول	٣	٤	١٤%
٢٠-٣٢	٢٧-٢٧	ضعيف	١	-	٢%

ومن الجدول يتبين ان المستوى جيد جدا في مقياس المهارات الانسانية للاداريين قد بلغ (٦٠ - ٧٠) ومستوى جيد بلغ (٤٩ - ٥٩) أما بالنسبة لمستوى متوسط (٣٨-٤٨) وللمستوى مقبول (٢٨-٣٧) أما بالنسبة للمستوى ضعيف فقد كان (٢٧-٢٧) (٤) وعدد المدرسين (٢) فقد بلغ مجموعهم (٦) وبنسبة مئوية ١٢% أما جيد جداً فقد كان عدد الاداريين (٤) وعدد المدرسين (٦) وبنسبة مئوية ١٢% أما بالنسبة للمستوى جيد فقد كان عدد الاداريين (٧) وبنسبة مئوية ٢٦% ، أما بالنسبة للمستوى متوسط فقد كان عدد الاداريين (١١) وبنسبة مئوية ٤٦% ، وبنسبة مئوية ١٤% (٣) عدد الاداريين (٣) وبنسبة مئوية ١٤% ، وبنسبة مئوية ٢% (١) ادارياً فقط وبنسبة مئوية ٢% والشكل (٤) يوضح ذلك .



شكل (٤)

يوضح توزيع الاداريين والمدرسين حسب النسبة المئوية في مقياس المهارات الانسانية

ويعزو الباحث سبب حصولهم على المستويين (جيد جداً و جيد) الى ان الاداريين يعملون على نقل الصورة الحقيقية والواضحة لاهداف العملية الادارية و واقع العملية التنفيذية وفي نفس الوقت العمل جاهداً على ادراك وتنمية الوعي الكامل للعمل بصورة جماعية يتخللها الثقة بالنفس وبالآخرين اثناء

تنفيذ اعمالهم بما يضمن تطبيق السياسة الموحدة للعمل الجماعي والخطط الواضحة والبرامج المثبتة وبالتعاون مع الاخرين وطبيعة اعمالهم ويحدث ذلك من خلال الاتصال المباشر مع القنوات ذات العلاقة لضمان تنفيذ الاعمال وبأحسن صور ولاستثمار جميع الطاقات والقدرات للأفراد وبإشراف اداري الاتحاد المركزي للجنة الاولمبية واللجان البارالمبية ودراسة المشكلات والوقوف عليها بما يضمن حلها من خلال البيانات والمعلومات الصحيحة لجميع الافراد المشمولين في العمل الاداري .

وهذا ما يؤكد بشير العلاق (٢٠١٠) " ان الاتصال السليم والفعال والمؤثر هو نتيجة الادارة الفاعلة وليس المتسبب لها فمن الممكن ان يكون الفرد ماهراً في الاتصال ومع ذلك يكون مديراً سيئاً وغير كفاء ولكن المدير الكفاء والماهر يكون دائماً ماهراً في الاتصال "١.

ويشير عادل عبد البصير (١٩٩٩) " ان الثقة بالنفس سمة تشتق من احكام وتقديرات الشخص او ذاته او تصوره عن نفسه وخصائصه لدى المدرب او القائد الرياضي يمكن ان تظهر في السلوك الذي يتميز به "٢.

اما بالنسبة للمستوى (متوسط) فان ذلك ناتج عن قلة ممارسات الاداريين في العمل الميداني وهذا يسبب عدم الاطمئنان عن تصرفاتهم كاداريين مما يؤثر على تنمية الفهم المشترك والتعاون المستمر مع اداري الاتحادات الرياضية الفرعية في المحافظات ومدربيها وعدم توضيح المشاكل والمعوقات بالطريقة الصحيحة وبالتالي عدم قدرته للوصول الى تحقيق الاهداف التي تخص المصلحة العامة ، نتيجة عدم التصرف الصحيح من قبل الاداري الذي من شأنه ان يرفع من مستوى العمل الاداري والتواصل مع الاخرين وهذا بدوره يؤثر على النتائج الخاصة في كل هيئة ادارية وهذا ما يؤكد طلحة حسام الدين وعدلة عيسى مطر (١٩٩٧) " يتوقف نجاح أي مؤسسة رياضية في تحقيق اهدافها وإرخاء المسؤوليات الاجتماعية على مدى نجاح مديرها في القيام باعماله ، ويعتبر حسن اداء مدير المؤسسة الرياضية على نفس مستوى أهمية أداء المؤسسة "٣ .

أما بالنسبة للمستويين (مقبول وضعيف) فيعزو الباحث سبب ذلك الى ان بعض الاداريين في الاتحاد المركزي لضعف كفاءتهم وقدرتهم على تحمل المسؤولية في اداء العملية الادارية وعدم الاستفادة من خبرتهم في عملهم وضعف شخصيتهم وعدم تحديد السياسة المتبعة في العمل والاجراءات المستخدمة من قبلهم تجعل الاخرين من الاداريين يتطلعون اليهم بدقة وما يقومون به من الاعمال والى علاقاتهم الانسانية وما يسبب ذلك من عدم الثقة مما يجعل العملية غير موضوعية ويؤدي ذلك الى الفشل في الحياة العملية وذلك لعدم تقسيم العمل بالشكل الصحيح والاستخدام الامثل للموارد المادية والبشرية في تحقيق اهداف العمل الاداري للنشاطات الرياضية .

وهذا ما يؤكد محمود داوود الربيعي (٢٠١٠) " الادارة نشاط يهدف الى انجاز الاعمال عن طريق الاخرين للوصول الى غايات واهداف تنظيمية محددة وذلك باستخدام الموارد المتاحة وفقاً لأسس ومفاهيم

١- بشير العلاق : القايدة الادارية ، عمان ، دار اليازوري ، ٢٠١٠، ص٢٠٧ .

٢- عادل عبد البصير علي : التدريب الرياضي والتكامل بين النظرية والتطبيق ، ط٢ ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ١٩٩٩،

ص٤١ .

٣- طلحة حسام الدين وعدلة عيسى مطر : مقدمة في الادارة الرياضية ، ط١ ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ١٩٩٧، ص١٠ .

علمية " ^١ . ويؤكد ذلك أيضاً فائق حسني ابو حليلة (٢٠٠٤) " ان وضع السياسات المختلفة والاجراءات والقواعد يوحد الجهود ويرشدها لتحقيق الاهداف " ^٢ .

الاستنتاجات والتوصيات:

١-٥ الاستنتاجات :

من خلال النتائج التي توصل اليها الباحث يمكن استنتاج ما يأتي :

- ١- تم التوصل الى بناء مقياس المهارات الأنسانية لاداريي الاتحادات المركزية في اللجنة الاولمبية واللجان البارالمبية من وجهة نظر اداريي ومدربي الاتحادات الفرعية لالعاب القوى في العراق ووضع مستويات معيارية لها.
- ٢- توزعت عينة البحث على خمسة مستويات لمقياس المهارات الأنسانية للهيئات الادارية للاتحادات الفرعية واللجان البارالمبية .
- ٣- اغلب اداريي الهيئات الادارية في الاتحادات الفرعية واللجان البارالمبية ومدربيها بالالعاب القوى لعينة التطبيق كانت في مستوى متوسط فما فوق .
- ٤- بعض اداريي الهيئات الادارية في الاتحادات الفرعية واللجان البارالمبية ومدربيها بالالعاب القوى في مستوى مقبول وضعيف.
- ٥- ان اداريي الهيئات الادارية في الاتحادات الفرعية واللجان البارالمبية ومدربيها له اثر واضح وفعال على اعمالهم من خلال المهارات الأنسانية وتبين ذلك من خلال النتائج التي توصل اليها الباحث .

٢-٥ التوصيات :

من خلال الاستنتاجات المستخلصة من نتائج الدراسة يتقدم الباحث بالتوصيات الاتية.

- ١- اعتماد مقياس المهارات الأنسانية لغرض قياس تقييم اداء اداريي الاتحادات المركزية بالالعاب القوى من وجهة نظر اداريي الاتحادات الفرعية واللجان البارالمبية ومدربيها في جمهورية العراق .
- ٢- ان استخدام المهارات الأنسانية تعد افضل الاساليب التي يجب اتباعها في تحقيق النتائج لدى اداريي الاتحادات المركزية .
- ٣- العمل على تطوير مستوى اداء اداريي الاتحادات الرياضية المركزية لالعاب القوى وذلك بالوقوف على مواطن الضعف ومعالجتها ومواطن القوى وتعزيزها في سير العملية الادارية .
- ٤- الاهتمام بالمشاركة في الدورات التطويرية للهيئات الادارية العليا للاتحاد الرياضي المركزي للوصول الى المستوى العالي في العملية الادارية وفق المهارات الادارية .
- ٥- ضرورة المعرفة الواضحة من قبل الاداريين بالمهارات الأنسانية في اداء اعمالهم وفق الاسلوب الامثل .
- ٦- القيام باجراء دراسات مشابهة لغرض الوصول الى المستويات المطلوبة والارتقاء بالجانب الاداري في عموم العراق .

^١ محمود داود الربيعي : التنظيم الاداري في العمل الرياضي ، ط٢ ، النجف الاشرف ، دار الضياء للطباعة ، ٢٠١٠، ص١٠.

^٢ فائق حسني أبو حليلة : الحديث في الادارة الرياضية ، ط١، عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٤، ص٤٨ .

المصادر العربية :

- ١- ابراهيم أبو فروه :الأدارة المدرسيه ، الجامعه المفتوحه ، ط١ ، طرابلس ، ١٩٩٢ .
- ٢- احسان دهش جلاب :ادارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير ، الطبعة الاولى ، ٢٠١١ .
- ٣- أخلاص محمد عبد الحفيظ،مصطفى حسين باهي :الأجتماع الرياضي ، ط١، مطبعة القاهرة،مصر،٢٠٠١ .
- ٤- بشير العلاق : القيادة الادارية ، عمان ، دار اليازوري ، ٢٠١٠ .
- ٥- صالح الناصر:الكفايات المهنية لمديري المدارس الثانويه في سلطنة عمان كما يراها القادة التربويون والمديرون أنفسهم ،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة اليرموك،الاردن ، ٢٠٠٩ .
- ٦- صالح شافي العائذي :الإدارة اصولها وافكارها،دار العرب للدراسه والنشر ،دمشق ،٢٠١٠ .
- ٧- طلحة حسام الدين وعدلة عيسى مطر : مقدمة في الادارة الرياضية ،ط١ ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ،١٩٩٧ .
- ٨- عادل عبد البصير علي : التدريب الرياضي والتكامل بين النظرية والتطبيق ،ط٢ ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ،١٩٩٩ .
- ٩- عامر خضير الكبيسي:إدارة المعرفة وتطوير المنظمات ،المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية،مصر ، ٢٠٠٤ .
- ١٠- عبد الجليل ابراهيم وآخرون :علم النفس التربوي ،ط٣،بغداد ،مطبعة وزارة التربيه،١٩٨٧ .
- ١١- عبد الرحمن عدس :مبادئ الأخصاء في التربيه الرياضيه وعلم النفس ،ط٢،مكتبة النهضة الأسلامي،١٩٨٧ .
- ١٢- عبد المجيد عبد الحمزه الناصر ورمزيه ردام المرزوك :العينات ، الموصل مطابع التعليم العالي في الموصل ،١٩٨٩ .
- ١٣- عقيل عبد الله الكاتب وآخرون:الإدارة والتنظيم في التربيه الرياضيه،الكليات التربيه الرياضيه في العراق،مدرية دار الكتب للطباعه والنشر ،جامعة الموصل ، ١٩٨٦ .
- ١٤- فائق حسني أبو حلیمه : الحديث في الادارة الرياضية ، ط١، عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٤ .
- ١٥- فؤاد ابو حطب : الجداول الاحصائيه لعلم النفس والعلوم الانسانيه الاخرى ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٨٧ .
- ١٦- فؤاد ابو حطب والسيد عثمان: التقويم والقياس،ط١،مكتبة الأنجلو المصريه، القاهرة ،١٩٨٧ .
- ١٧- قيس ناجي ، بسطويسي أحمد:الأختبارات ومبادئ الأخصاء في التربيه الرياضيه،مطبعة التعليم العالي ،بغداد ،١٩٩٨٨ .
- ١٨- قيس ناجي ،وشامل كامل :مبادئ الأخصاء في التربيه الرياضيه ، بغداد ،التعليم العالي،١٩٨٨ .
- ١٩- كمال درويش وحسن السيد ابو عبده:الاسس العمليه للتخطيط والتنظيم والاداره في التربيه الرياضيه،١٩٧٣ .
- ٢٠- كمال عبد الحميد أسماعيل ،محمد نصر الدين رضوان:مقدمة التقويم في التربيه الرياضيه ، ط١،القاهرة،دار الفكر العربي ،١٩٩٤ .
- ٢١- ليلي السيد فرحات :القياس المعرفي الرياضي،ط١، القاهرة، مركز الكتاب للنشر ،٢٠٠٠ .
- ٢٢- محمد حسن علاوي محمد نصر الدين رضوان :القياس في التربيه الرياضي وعلم النفس الرياضي،ط١،دارالفكر العربي،القاهرة،٢٠٠٠ .
- ٢٣- محمد عبد السلام أحمد: القياس النفسي والتربوي،القاهرة ،مكتبة النهضة المصريه ، ١٩٨٢ .
- ٢٤- محمد نصر الدين رضوان :المدخل الى القياس في التربيه البدنيه الرياضيه ،مركز الكتاب للنشر ط١، القاهرة ،٢٠٠٦ .
- ٢٥- محمود داود الربيعي : التنظيم الاداري في العمل الرياضي ،ط٢ ، النجف الاشرف ، دار الضياء للطباعة ،٢٠١٠ .
- ٢٦- مروان عبد المجيد أبراهيم : الأسس العلميه والطرق الاحصائيه للأختبارات والقياس في التربيه الرياضيه،ط١، الأردن،الفكر للطباعه والنشر والتوزيع ،١٩٩٩ .
- ٢٧- مفتي أبراهيم حماد: تطبيقات الاداره الرياضيه ، ط١،القاهرة،مركز الكتاب للنشر،١٩٩٩ .
- ٢٨- منصور عبد العزيز، واحمد العامري: تقويم فعالية برنامج تدريبي القادات التربويه وامكانية تطويرها في ضوء الدروس المستفاده من الاتجاهات المعاصره، مجلة كلية التربيه الجامعه المنصوره ، العدد ٥٩ .الجزء الأول، مصر .
- ٢٩- نزار الطالب ،محمود السامرائي:مبادئ الأخصاء والأختبارات البدنيه الرياضيه،الموصل ،دار الكتب الطباعه والنشر،١٩٨١ .
- ٣٠- نعمان عبد الغني ولطيفه عبانث شرف الدين: الإدارة الرياضيه،ط١ ،البحرين ،وزارة الثقافه والأعلام للطباعه والنشر،٢٠١٠ .
- ٣١- نواف كنعان : القيادة الاداريه ، عمان ،مكتبة دار الثقافه ،١٩٩٥ .
- ٣٢- وجيه محبوب :أصول البحث العلمي ومناهجه،ط١،عمان،دار المناهج للنشر والتوزيع،٢٠٠١ .

ملحق (١) أسماء فريق العمل المساعد

ت	الاسم	مكان العمل
١	أ.م.د سلمان عكاب سرحان	جامعة ذي قار / كلية التربية الرياضية
٢	أ.م.د حيدر بلاش جبر	جامعة المثنى/كلية التربية الرياضية
٣	أ.م.دحيدر ناجي حبش	جامعة الكوفة / كلية التربية الرياضية
٤	أ.م.د قصي محمد علي	جامعة البصرة/ كلية التربية الرياضية
٥	أ.م.د خالد اسود لايخ	جامعة المثنى /كلية التربية الرياضية
٦	م.مجيد حميد مجيد	جامعة الأنبار/ كلية التربية الرياضية
٧	م.م قاسم لفته بجاي	جامعة القادسية/كلية التربية الرياضية
٨	م.م علي يعقوب يوسف	جامعة القادسية/كلية التربية الرياضية
٩	عباس يوسف	مدير مدرسة الفجر في الكوت

ملحق (٢) يبين أسماء الخبراء والمختصين الذين عرض عليهم المقياس بصيغته الاولى

ت	اللقب العلمي والاسم	الأختصاص	مكان العمل
١	أ.د محمود داود الربيعي	طرائق تدريس	جامعة بابل /كلية التربية الرياضية
٢	أ.د عبدالله هزاع الشافعي	الأدارة والتنظيم	جامعة بغداد/كلية التربية الرياضية
٣	أ.د حسن ناجي محمود	الأدارة والتنظيم	جامعة بغداد/كلية التربية الرياضية
٤	أ.د طارق عبد الرحمن محمود	الأدارة والتنظيم	جامعة بغداد/كلية التربية الرياضية
٥	أ.د أسعد عبد العزيز	الأدارة والتنظيم	جامعة بغداد / كلية التربية الرياضية
٦	أ.د نصير قاسم خلف	الأدارة والتنظيم	جامعة ديالى / كلية التربية الرياضية
٧	أ.د عامر سعيد الخيكاني	علم النفس الرياضي /كرة	جامعة بابل / كلية التربية الرياضية
٨	أ.د صالح عبد الرضا	ادارة أعمال	جامعة القادسية/ كلية الأدارة والاقتصاد
٩	أ.د عبد الجبار سعيد محسن	التدريب الرياضي	جامعة القادسية/ كلية التربية الرياضية
١٠	أ.د محمد جاسم الياسري	التدريب والقياس	جامعة بابل / كلية التربية الرياضية
١١	أ.د مصطفى عبد الرحمن محم	الأختبارات والقياس	جامعة البصرة / كلية التربية الرياضية
١٢	أ.د صالح شافي ساجت	لأداره والتنظيم/ساحه وميد	جامعة الأنبار/ كلية التربية الرياضية
١٣	أ.د علاء فرحان	ادارة أعمال	جامعة كربلاء/ كلية الأدارة والاقتصاد
١٤	أ.د عبد الرحمن ناصر	القياس والتقويم	جامعة ديالى/كلية التربية الرياضية
١٥	أ.م.د حازم موسى عبد	الاختبارات والقياس	جامعة القادسية/ كلية التربية الرياضية
١٦	أ.م.د مي علي عزيز	أختبارات وقياس	جامعة القادسية/ كلية التربية الرياضية
١٧	أ.م.د عبد الحليم جبر نزال	الأدارة والتنظيم	جامعة البصرة/ كلية التربية الرياضية
١٨	أ.م.د صدام محمد سليم	طرائق تدريس	جامعة بابل/ كلية التربية الرياضية
١٩	أ.م.د سلمان عكاب سرحان	علم النفس الرياضي	جامعة ذي قار/ كلية التربية الرياضية
٢٠	أ.م.د أحسان دهش جلاب	أدارة أعمال	جامعة القادسية / كلية الأدارة والاقتصاد

ملحق (٣)

المقياس بصيغته النهائية

مقياس المهارات الأنسانية لمدرربي وأداريي الأتحادات المركزيه بألعاب القوى للجنيتين البارالمبيه والاولمبيه

ت	الفقرات	صلاحية الفقرات وبدانها			
		ابدأ	نادرا	أحيانا	غالبا
١	يوجد احترام من قبل الاداريين للشخصيه الانسانيه مما يسهل التعامل مع المجتمع في العمل الاداري				
٢	يستعمل الاداريين اسلوب الترغيب والاستماله في التعامل مع الاخرين				
٣	انعدام الثقه والاحترام بين الاداريين يجعل العمل وتحقيق الاهداف صعبه المنال				
٤	الاداريين المسؤولين عن تنسيق الجهود والاعمال فيما بينهم يحقق الاهداف المرسومة .				
٥	يستخدمون اسلوب الترهيب اثناء العمل يجعل العاملين متخوفين من الاداريين				
٦	عدم مشاركة العاملين من ابداء ارانهم واعطاء مقترحاتهم يؤثر على العمل وتنفيذه				
٧	يعمل الاداريين على محاسبه المقصرين وعدم التغاضي عن بعض السلبيات.				
٨	الاداريين لايتفاعلون مع العاملين في المشاكل التي تواجههم وعدم مساعدتهم				
٩	الاداريين يجدون صعوبه على التأثير في تطوير السلوك الانساني مع العاملين				
١٠	لديهم القدره على تغيير الاتجاهات الفرديه للعاملين يسهل العامل الانساني والاجتماعي فيما بينهم				
١١	يتعامل الاداريين بشده مع العاملين عند تنفيذهم الواجبات في العمل الاداري				
١٢	عند القيام بتنفيذ العمل الاداري يعمل الاداريين على اعطاء التوجيهات لهم من الناحيه التربويه				
١٣	الاداريين لايتفاعلون انسانيًا واجتماعيًا مع الاخرين				
١٤	الاداريون لايتقبلون الانتقادات من قبل العاملين مما يؤثر على التفاعل الاجتماعي				

ملحق (٤)

الدرجات الخام والدرجات المعيارية والدرجات المعدلة لمجال المهارات الانسانية

الدرجة الخام	الدرجة الزائنية	الدرجة الثانية	الدرجة الخام	الدرجة الزائنية	الدرجة الثانية
٧٠	٢,٩٩	٧٩,٩	٤١	٠,٢٦-	٤٧,٣
٦٩	٢,٨٨	٧٨,٨	٤٠	٠,٣٨-	٤٦,٢
٦٨	٢,٧٧	٧٧,٧	٣٩	٠,٤٩-	٤٥
٦٧	٢,٦٦	٧٦,٦	٣٨	٠,٦٠-	٤٤
٦٦	٢,٥٥	٧٥,٥	٣٧	٠,٧١-	٤٢,٨
٦٥	٢,٤٤	٧٤,٤	٣٦	٠,٨٣-	٤١,٧
٦٤	٢,٣٢	٧٣,٢	٣٥	٠,٩٤-	٤٠,٥
٦٣	٢,٢١	٧٢,١	٣٤	١,٠٥-	٣٩,٤
٦٢	٢,٠٩	٧٠,٩	٣٣	١,١٦-	٣٨,٣
٦١	١,٩٨	٦٩,٨	٣٢	١,٢٨-	٣٧,٢
٦٠	١,٨٧	٦٨,٧	٣١	١,٣٩-	٣٦,١
٥٩	١,٧٦	٦٧,٦	٣٠	١,٥٠-	٣٤,٩
٥٨	١,٦٥	٦٦,٥	٢٩	١,٦١-	٣٣,٨
٥٧	١,٥٣	٦٥,٣	٢٨	١,٧٣-	٣٢,٧
٥٦	١,٤٢	٦٤,٢	٢٧	١,٨٤-	٣١,٦
٥٥	١,٣١	٦٣,١	٢٦	١,٩٥-	٣٠,٤
٥٤	١,٢٠	٦٢	٢٥	٢,٠٦-	٢٩,٣
٥٣	١,٠٨	٦٠,٨	٢٤	٢,١٨-	٢٨,٢
٥٢	٠,٩٧	٥٩,٧	٢٣	٢,٢٩-	٢٧,١
٥١	٠,٨٦	٥٨,٦	٢٢	٢,٤٠-	٢٥,٩
٥٠	٠,٧٥	٥٧,٥	٢١	٢,٥١-	٢٤,٨
٤٩	٠,٦٣	٥٦,٣	٢٠	٢,٦٣-	٢٣,٦
٤٨	٠,٥٢	٥٥,٢	١٩	٢,٧٤-	٢٢,٥
٤٧	٠,٤١	٥٤,١	١٨	٢,٨٥-	٢١,٤
٤٦	٠,٣٠	٥٣	١٧	٢,٩٦-	٢٠,٣
٤٥	٠,١٨	٥١,٨	١٦	٣,٠٨-	١٩,٢
٤٤	٠,٠٧	٥٠,٧	١٥	٣,١٩-	١٨,١
٤٣	٠,٠٤-	٤٩,٦	١٤	٣,٣٠-	١٦,٩
٤٢	٠,١٥-	٤٨,٥			