



مجلة المستنصرية لعلوم الرياضة

<https://mjss.uomustansiriyah.edu.iq/index.php/mjss/index>



بناء مقياس الإدارة بالتجوال لمدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر العاملين فيها

نبيل طه عيدا¹ محمد ضابح محمد العزاوي²
جامعة تكريت – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة^{1,2}

تاريخ الاستلام: 2024/4/10

تاريخ القبول: 2024/4/23

تاريخ النشر: 2024/7/1

Creative Commons Attribution 4.0 International License



هذا العمل مرخص من قبل

الملخص:

هدفت الدراسة إلى:

- 1- بناء مقياس (الإدارة بالتجوال) لمدراء منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين فيها .
- 2- التعرف على مستوى الإدارة بالتجوال لمدراء منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين فيها تكون مجتمع البحث الحالي من (217) عاملاً بمنتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين، حيث تم اختيارهم بطريقة عمدية ، وضمت عينة البناء (152) عاملاً بمنتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين ، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة (القرعة) ونسبة (70,04 %) من مجتمع البحث الكلي وعلى النحو التالي :
(12) عاملاً تمثل عينة التطبيق الاستطلاعي وتمثل بنسبة (5,52%) من مجتمع البحث، و(140) عاملاً يمثلون عينة البناء وتمثل بنسبة (64,51%) من مجتمع البحث ، وضمت عينة التطبيق بـ (65) عاملاً بمنتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين ونسبة (29,95%) من مجتمع البحث الكلي. واستعمل الباحثان البيانات الإحصائية من خلال (الوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، والنسبة المئوية ، واختبار (t) لعينتين مستقلتين ، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون ، ومعامل ألفا كرونباخ ، ومعادلة المتوسط الفرضي.

وتوصل الباحثان إلى عدد من الاستنتاجات أهمها:

- 1- امتلاك مدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين القدرة على التقويم المهني والموضوعي لموظفيهم وبحيادية من خلال جوائزهم الميدانية في اروة منتدياتهم والتحقق من صحة بيانات الاداء الوظيفي عنهم.
 - 2- يسعى مدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين الى تطوير النمط الاداري والتنظيمي لتحقيق مبدأ المشاركة في الرأي واتخاذ القرار في بيئة منتدياتهم .
- وفي ضوء الاستنتاجات توصل الباحثان إلى عدد من التوصيات أهمها:

- 1- تشجيع مدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين على تبني أسس وابعاد الادارة بالتجوال المعتمدة في هذه الدراسة بما يساهم في ازدهار منتدياتهم تنظيمياً .
 - 2- تبني برامج توعوية وتثقيفية وتطويرية معدة من قبل وزارة الشباب والرياضة لتنمية وتعزيز مستوى الادارة بالتجوال لدى مدراء منتديات الشباب والرياضة لتنمية قدراتهم القيادية والادارية والتنظيمية .
- الكلمات المفتاحية:** الإدارة بالتجوال ، منتديات الشباب والرياضة.

Building a management by wandering scale for directors of youth and sports forums in Salah al-Din Governorate

From the point of view of its employees

Nabil Taha Abd¹ Muhammad Daea Muhammad Al-Azzawi²
Tikrit University –College of Physical Education and Sports Science^{1,2}

Abstract

The study aimed to Building a scale (management by wandering) for directors of youth and sports forums from the point of view of those working in them Identify the level of management by walking around the directors of youth and sports forums from the point of view of their employees. The current research population consisted of (217) workers in youth and sports forums in Salah al-Din Governorate, who were chosen intentionally. The construction sample included (152) workers in youth and sports forums in Salah al-Din Governorate, and they were chosen by a simple random method (lottery) with a ratio of (70.04). % of the total research community. The researchers used statistical data through (arithmetic mean, standard deviation, percentage, t-test for two independent samples, Pearson's simple correlation coefficient, Cronbach's alpha coefficient, and the hypothesised mean equation).The researchers reached a number of conclusions that the directors of youth and sports forums in Salah al-Din Governorate have the ability to evaluate professionally and objectively their employees in an impartial manner through their field trips in the corridors of their forums and verify the accuracy of job performance data about them. Also the directors of youth and sports forums in Salah al-Din Governorate seek to develop the administrative and organizational model to achieve the principle of participation in opinion and decision-making in the environment of their forums. The researcher recommended that Encouraging directors of youth and sports forums in Salah al-Din Governorate to adopt the foundations and dimensions of itinerant management adopted in this study, which will contribute to the organizational prosperity of their forums.

Keywords: management by wandering, youth and sports forums

1- التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة وأهمية البحث:

ان نجاح المؤسسات الشبابية والرياضية في عملها مرتبط بالعمل الإداري الناجح الذي يعتبر ركن أساسي من أركان نجاح وتألّق أية مؤسسة والتي تسعى للارتقاء بمستوى إدارتها وتميزها أو تحسين إنجازاتها من خلال تقليل الاعتماد على الإدارة التقليدية والتوجه للاستفادة من الخصائص التي تقدمها الإدارة بالتجوال لتحسين كفاءة العاملين فيها وزيادة دافعيتهم وزيادة ولائهم لتحقيق أهداف مستقبلية ممنهجة ومدروسة لهذه المنتديات وفق تطلعات وزارة الشباب والرياضة العراقية .

والإدارة بالتجوال تعني اتباع سياسية الباب المفتوح من خلال منح العاملين الفرصة للتداول والتشاور معهم والعمل بروح الفريق الواحد في مواقع العمل الميداني في اجواء غير رسمية لتحديد جوانب الضعف في المؤسسة ومعالجتها وجوانب القوة لتعزيزها لتحقيق أهداف المؤسسة (أسماء بنت عبدالله بن عبد العزيز، 43).

ومن خلال ما تقدّم تكمن أهمية البحث كونه اضافة جديدة للفكر الإداري تبين أهمية الإدارة بالتجوال ودورها في تميز مننديات الشباب والرياضة وانعكاسها الايجابي في تحسين وتطوير مستواها الإداري والتنظيمي والتنافسي وفق منهج مخطط من خلال ما يمتلكه مدراءها من توجه إداري ناجح تتميز بالمتابعة المستمرة وسعيه الى إيجاد بيئة مبدعة وشاملة بالتوظيف الأمثل لمواردها سواء كانت مادية أو بشرية لتحقيق أهدافها والسعي إلى التميز والازدهار في أدائها .

2-1 مشكلة البحث:

التحديات التنظيمية والإدارية التي تواجه عمل المؤسسات الشبابية والرياضية ومن ضمنها مننديات الشباب والرياضة، وتعدد مسبباتها ومن أهمها الالتزام بالأسس التقليدية في قيادة وإدارة هذه المننديات وعدم التوظيف الفعال لمقدرات العاملين لديها فعليه تكمن مشكلة البحث في التساؤل التالي :-

- ما مستوى تبني الإدارة بالتجوال من قبل مدراء مننديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر العاملين؟

3-1 أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

- 3- بناء مقياس (الإدارة بالتجوال) لمدراء مننديات الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين فيها .
- 4- التعرف على مستوى الإدارة بالتجوال لمدراء مننديات الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين فيها

4-1 فرض البحث

- 1- يمتلك مدراء مننديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين مستواً منخفضاً من الإدارة بالتجوال

5-1 مجالات البحث:

- 1-5-1 المجال البشري: العاملين في مننديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين
- 2-5-1 المجال المكاني: مقرات مننديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين .

1-5-3 المجال الزمني: للفترة من 2023/9/25 ولغاية 2024/3/15 .

1-6 تعريف المصطلحات :

1- الإدارة بالتجوال : منظومة عمل إدارية متكاملة تعتمد على التواجد والحضور للقائد الإداري في مواقع العمل والمعيشة المكانية والزمانية لمشاركة الموظفين وتوجيههم ومساعدتهم وتحفيزهم وحل مشاكلهم مستثمرا مهاراته الحوارية من اجل تحقيق الهدف المنشود والتفاعل الفعال (مؤمن صالحه،45).

2 - منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

1-2 منهجية البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب (المسحي والعلاقات الارتباطية) لملاءمته طبيعة مشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعيناته:

1-2-2 مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث الحالي من (218) عاملاً بمننديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين

حيث تم اختيارهم بطريقة عمدية

2-2-2 عينات البحث:

1-2-2-2 عينة البناء:

بلغ عدد عينة البناء (152) عاملاً بمننديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين ، وتم اختيارهم

بالطريقة العشوائية البسيطة (القرعة) ونسبة (70,04 %) من مجتمع البحث الكلي وعلى النحو التالي :

(12) عاملاً تمثل عينة التطبيق الاستطلاعي وتمثل بنسبة (5,52%) من مجتمع البحث، و(140) عاملاً

يمثلون عينة البناء وتمثل بنسبة (64,51%) من مجتمع البحث.

2-2-2-3 عينة التطبيق:

حدد الباحثان عينة التطبيق بـ (65) عاملاً بمننديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح

الدين ونسبة (29,95%) من مجتمع البحث الكلي .

2-3 وسائل جمع البيانات:

وهي الوسيلة التي جمع الباحثان بواسطتها البيانات والتي استعملها الباحثان في بحثهما وهي:

- المقابلات الشخصية .
- الاستبانة .
- الوسائل الإحصائية من خلال برنامج (SPSS).
- حاسبة الكترونية نوع (DELL) عدد (1).

4-2 إجراءات البحث الميدانية :

وللتوصل إلى أهداف البحث واسترشادا بالإطار النظري المرجعي قام الباحثان ببناء مقياس الإدارة بالتجوال وكالاتي:

1-4-2 مقياس الإدارة بالتجوال لمدراء منتديات الشباب والرياضة :

نظراً لعدم وجود أداة لقياس مستوى الإدارة بالتجوال لمدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين قام الباحثان ببناء مقياس للإدارة بالتجوال .

2-1-4-2 تحديد أبعاد المقياس:

من خلال التحليل المنطقي للمصادر والمراجع العلمية المختصة وإجراء المقابلات الشخصية ، تم إعداد استبانة لتحديد أبعاد مقياس الإدارة بالتجوال وعرضها على السادة ذوي الاختصاص للمدة من 2023/11/15 ولغاية 2023/12/2 لغرض معرفة آرائهم حول مدى صلاحية أبعاد المقياس والجدول (1) يبين ذلك .

جدول (1) أبعاد مقياس الإدارة بالتجوال ونسبة إتفاق السادة ذوي الاختصاص على صلاحيتها

ت	الأبعاد	عدد الخبراء	الموافقون	النسبة المئوية	عدد الراضين	النسبة المئوية
1	اكتشاف الحقائق	15	12	80%	3	20%
2	تحسين الاتصال	15	15	100%	صفر	0%
3	التحفيز	15	13	86,66%	2	13,33%
4	التطوير والابداع	15	12	80%	3	20%
5	التغذية الراجعة	15	12	80%	3	20%

وبذلك حصلت الأبعاد على نسبة الاتفاق المطلوبة وهي (اكتشاف الحقائق ، وتحسين الاتصال ، والتحفيز ، والتطوير والابداع ، والتغذية الراجعة) "إذ أشار (بلوم، 1983) أنه يتم اعتماد نسبة (75%) فأكثر من آراء الخبراء" (بنيامين بلوم وآخرون، 126). لذا تم اعتماد هذه الأبعاد الخمسة وفق هذه النسبة لتكون الأبعاد الرئيسية لمقياس الإدارة بالتجوال.

3-1-4-2 صياغة عبارات المقياس :

من خلال تحليل محتوى المصادر والمراجع العلمية المختصة في مجال الإدارة بالتجوال وإجراء المقابلات الشخصية مع ذوي الاختصاص ، وتم إعداد استبانة لعبارات مقياس الإدارة بالتجوال بصيغتها الأولية ووزعت على ذوي الخبرة والاختصاص.

4-1-4-2 الصدق الظاهري للمقياس :

تم إخضاع المقياس إلى الصدق الظاهري بعرضه على السادة ذوي الخبرة والاختصاص وتم تحليل إجاباتهم لمعرفة آرائهم في عبارات أبعاد مقياس الإدارة بالتجوال ومدى ملائمتها لقياس الظاهرة لدى مدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر أعضاء العاملين لديها ، إذ تم

اعتماد نسبة (75%) فأكثر من إتفاق ذوي الاختصاص معياراً للإبقاء على العبارات والجدول (5) يبين ذلك :

جدول (2) عبارات مقياس الإدارة بالتجوال ونسبة إتفاق آراء السادة ذوي الاختصاص حول صلاحيتها

الأبعاد	العبارات	عدد الخبراء الكلي	عدد الموافقين	النسبة المئوية	عدد الراضين	النسبة المئوية
اكتشاف الحقائق	13-5-4	15	14	%93,33	1	6,66%
	11- 8-6	15	13	%86,66	2	%13,33
	12-7-3	15	12	%80	3	%20
	10-1	15	10	%66,66	5	%33,10
	9-2	15	8	%53,33	7	%46,66
تحسين الاتصال	11-10-1	15	15	%100	صفر	%0
	7-5	15	13	%86,66	2	%13,33
	14-6-4	15	12	%80	3	%20
	13-8	15	11	%73,33	4	%26,66
	15-9-2	15	7	%46,66	8	%53,33
التحفيز	12-3	15	6	%40	9	%60
	6-4-2	15	14	%93,33	1	6,66%
	13-9-1	15	13	%86,66	2	%13,33
	14-10	15	12	%80	3	%20
	11-5	15	10	%66,66	5	%33,10
التطوير والابداع	12-8-7-3	15	7	%46,66	8	%53,33
	11-6-4-2	15	13	%86,66	2	%13,33
	10-9-3	15	12	%80	3	%20
	12-8-7	15	11	%73,33	4	%26,66
	5-1	15	6	%40	9	%60
التغذية الراجعة	3-2	15	14	%93,33	1	6,66%
	11-10-7	15	13	%86,66	2	%13,33
	12-4	15	12	%80	3	%20
	6-1	15	11	%73,33	4	%26,66
	8-5	15	10	%66,66	5	%33,10
	9	15	8	%53,33	7	%46,66

وبذلك أصبح مقياس الإدارة بالتجوال متكوناً من (39) عبارة بصورته الأولية .

5-1-4-2 المقياس بصورته الأولية :

وبعد الخطوات والإجراءات الأنفة الذكر تم إدراج العبارات بصورة متسلسلة في استبيان من أجل إجراء التجربة الاستطلاعية وإيجاد الأسس العلمية لها .

2-4-1-6 التطبيق الاستطلاعي لعبارات مقياس الإدارة بالتجوال :

حددت عينة التطبيق الاستطلاعي بالعاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين والبالغ عددهم (12) عاملاً تمثل عينة التطبيق الاستطلاعي وتمثل بنسبة (5,52%) ، وقد قام الباحث بإجراء التطبيق الاستطلاعي للمقياس بمساعدة فريق العمل المساعد بتاريخ 2024/ 1/2 للتعرف ما إذا كان هناك غموض في العبارات وتحديد الوقت اللازم للإجابة.

2-4-1-7 صدق البناء:

ويسمى أحياناً هذا النوع من الصدق بصدق التكوين الفرضي، "إذ يعد هذا النوع من الصدق المدى الذي يفسر به أداء الاختبار في ضوء بعض التكوينات الفرضية" (على سموم الفرطوسي، وآخرون، 196). وفي أدناه وصف لأساليب التحليل الإحصائي المستعملة في التحقق من صدق بناء مقياس الإدارة بالتجوال.

2-4-1-7-1 أسلوب القدرة التمييزية بالمجموعتين الطرفيتين:

وهذا الأسلوب يعد من الأساليب المناسبة لتمييز الفقرات لأنها تميز بين الأفراد الذين يحصلون على درجات مرتفعة في السمة المقاسة عن الذين يحصلون على درجات منخفضة (علي حسين هاشم الزامل، 54-55).

ويتم استخراج القوة التمييزية إذ تم تطبيق المقياس على عينة البناء البالغ عددها (140) عاملاً في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة صلاح الدين، وبتابع الخطوات الآتية:

- إيجاد المجموع الكلي لكل استمارة من استمارات عينة البناء.
- ترتيب الاستمارات وفقاً لمجموع درجاتها تنازلياً.
- تحديد نسبة (27%) لكل من الدرجات العليا والدنيا للمقياس.
- إيجاد القدرة التمييزية بين المجموعتين ولكل عبارة من فقرات المقياس لحساب قيمة (t) للعينات غير المرتبطة والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) المحتسبة بين المجموعتين العليا والدنيا لعبارات مقياس الإدارة بالتجوال

الدلالة Sig	قيمة (ت) المحتسبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل العبارة	البعد
		ع ±	س -	ع ±	س -		
0.721	1.129	1.451	3.348	1.714	3.432	1	اكتشاف الحقائق
0.563	1.311	1.442	3.321	1.132	3.414	2	
0.002	4.435	1.743	2.257	1.915	3.424	3	
0.000	5.121	0.746	3.128	1.435	3.957	4	
0.631	1.343	0.192	3.892	.788	3.985	5	
0.000	3.842	1.438	3.085	1.745	3.586	6	
0.000	6.431	0.428	3.121	0.697	3.600	7	
0.000	5.441	1.730	2.320	1.833	4.685	8	
0.000	4.445	1.424	3.212	1.794	4.314	9	
الدلالة Sig	قيمة (ت) المحتسبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل العبارة	البعد
الدلالة Sig	قيمة (ت) المحتسبة	ع ±	س -	ع ±	س -		
0.000	4.780	0.617	2.828	0.905	3.942	1	تحسين الاتصال
0.000	3.885	0.631	3.114	0.957	4.285	2	
0.379	1.950	0.811	3.687	0.725	3.708	3	
0.000	6.220	0.813	4.228	0.701	5.000	4	
0.006	5.293	0.725	3.657	0.942	4.909	5	
0.000	4.204	0.529	2.114	0.993	4.314	6	
0.002	8.397	0.770	3.228	0.617	4.828	7	
0.000	4.432	0.746	3.051	0.897	3.934	8	
الدلالة Sig	قيمة (ت) المحتسبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل العبارة	البعد
الدلالة Sig	قيمة (ت) المحتسبة	ع ±	س -	ع ±	س -		
0.521	1.532	1.432	3.495	1.495	3.532	1	التحفيز
0.000	4.871	1.586	2.542	1.463	3.764	2	
0.001	4.542	0.697	3.862	0.872	4.987	3	
0.002	6.872	1.038	4.076	1.786	4.864	4	
0.732	0.145	0.434	3.616	0.661	3.658	5	
0.000	5.485	0.735	3.028	1.765	3.954	6	
0.001	4.985	0.988	2.142	1.791	4.808	7	
0.008	4.987	0.843	3.165	1.716	4.285	8	
الدلالة Sig	قيمة (ت) المحتسبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل العبارة	البعد
الدلالة Sig	قيمة (ت) المحتسبة	ع ±	س -	ع ±	س -		
0.007	3.644	0.545	3.035	0.765	4.121	1	التطوير والإبداع
0.000	3.418	0.446	3.222	0.776	4.654	2	
0.000	5.388	0.591	3.135	0.788	3.985	3	
0.002	3.706	1.018	3.043	1.702	3.997	4	
0.667	1.765	0.776	3.133	0.878	4.685	5	
0.000	5.845	1.608	2.242	1.758	3.314	6	
0.009	5.885	0.631	3.127	0.957	4.215	7	
الدلالة Sig	قيمة (ت) المحتسبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل العبارة	البعد
الدلالة Sig	قيمة (ت) المحتسبة	ع ±	س -	ع ±	س -		
0.002	7.657	0.961	3.543	0.708	5.000	1	التغذية الراجعة
0.000	5.720	1.613	3.756	1.701	4.824	2	
0.432	1.213	0.655	3.857	0.698	3.975	3	
0.000	4.767	0.965	3.114	0.993	4.313	4	
0.022	6.317	0.783	3.763	1.607	4.908	5	
0.00	4.337	0.591	2.342	0.811	3.400	6	
0.002	3.554	0.611	4.154	0.939	4.971	7	

يتبين من الجدول (3) أن القيمة التائية المحتسبة لعبارات المقياس تراوحت بين (0,145-8,397) (

وان بعض العبارات قد ميزت باتجاه سلبي مما يتطلب حذفها لعدم معنويتها مما يتطلب حذفها واما بالنسبة

لبقية العبارات فقد كانت قادرة على التمييز بين المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا (أي إنها عبارات معنوية) حيث كان قيمة (T) معنوية ، وحيث كانت قيمتهما اصغر من (0.05) .

2-7-1-4-2 معامل الإتساق الداخلي للمقياس:

إن هذا الأسلوب " يقدم لنا مقياسا متجانسا في عباراته بحيث تقيس كل عبارة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل، فضلا عن قدرته على إبراز الترابط بين عبارات المقياس تم إيجاد معامل ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس لنفس عبارات التمييز البالغة (39) عبارة ، ويسمى " بصدق الاتساق الداخلي للمقياس ، إذ يتم قياسه من خلال حساب معامل الارتباط بين المفردة والمجموع الكلي للأبعاد ، الدرجة الكلية للمقياس⁽¹⁾ ، وقد تم استعمال معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لتحقيق ذلك ، والجدول (4) يبين ذلك .

جدول (4) قيم معاملات الارتباط بين العبارة والبعد والقوة بالمقياس وقيمة الدلالة لعبارات مقياس الإدارة بالتجوال

البعد	تسلسل العبارة	ارتباط العبارة بالبعد	الدلالة	ارتباط العبارة بالمقياس	الدلالة
إكتشاف الحقائق	1			حذفت بالتمييز	
	2			حذفت بالتمييز	
	3	0,449	0,000	0,404	0,000
	4	0,367	0,000	0,319	0,000
	5			حذفت بالتمييز	
	6	0,698	0,000	0,577	0,000
	7	0,781	0,000	0,765	0,000
	8	0,565	0,000	0,418	0,000
	9	0,632	0,000	0,633	0,000
تحسين الاتصال	1	0,711	0,000	0,655	0,000
	2	0,521	0,000	0,554	0,000
	3			حذفت بالتمييز	
	4	0,434	0,000	0,543	0,000
	5	0,542	0,000	0,581	0,000
	6	0,522	0,000	0,376	0,000
	7	0,371	0,000	0,462	0,000
	8	0,541	0,000	0,476	0,000
	1	0,734	0,000	0,727	0,000
التحفيز	2	0,718	0,000	0,733	0,000
	3	0,726	0,000	0,556	0,000
	4	0,612	0,000	0,632	0,000
	5			حذفت بالتمييز	
	6	0,681	0,000	0,741	0,000
	7	0,410	0,000	0,442	0,000
	8	0,563	0,000	0,523	0,000
	1	0,545	0,000	0,566	0,000
	2	0,612	0,000	0,514	0,000
التطوير والابداع	3	0,639	0,000	0,544	0,000
	4	0,668	0,000	0,619	0,000
	5			حذفت بالتمييز	
	6	0,429	0,000	0,533	0,000
	7	0,728	0,000	0,612	0,000
	1	0,513	0,000	0,503	0,000
	2	0,744	0,000	0,708	0,000
	3			حذفت بالتمييز	
	4	0,566	0,000	0,552	0,000
التغذية الراجعة	5	0,788	0,000	0,733	0,000
	8	0,543	0,000	0,501	0,000
	7	0,722	0,000	0,710	0,000

(1) ليلي السيد فرحات؛ القياس والاختبار، ط1: (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2006) ص98.

يبين الجدول (4): أن قيم معامل الارتباط بين عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (3019 – 0,765)، وقد أظهرت النتائج أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائية، لأن معاملات ارتباطها المحسوبة أكبر من القيمة الحرجة لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (0.05)، وبعد التحليل الإحصائي أصبح المقياس بصيغته النهائية مكون من (31) عبارة.

8-1-4-2 ثبات مقياس الإدارة بالتجوال :

يقصد بثبات الاختبار "إتفاق الدرجات التي يحصل عليها نفس الأفراد في مرات الإجراء المختلفة أي إن درجات الاختبار لا تتأثر بتغيير العوامل والظروف الخارجية (علي حسين هاشم الزامل، 68). ولغرض إيجاد معامل الثبات استعمل الباحثان طريقتين لاستخراج معامل الثبات هما : (طريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية) وذلك لقناعة الباحثان بأن استخدام أكثر من طريقة لاستخراج الثبات يعزز سلامة الإجراءات ، والجدول (5) يبين ذلك.

جدول (5) ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمعامل الثبات في مقياس الإدارة بالتجوال

القيم	الإحصائيات	ت
9,958	ألفا كرونباخ	1
0,938	الارتباط بين نصفي المقياس	2
0,968	الثبات الكلي	3

9-1-4-3 وصف مقياس الإدارة بالتجوال بصورته النهائية:

بعد الإجراءات التي قام بها الباحثان فيما سبق، أصبح مقياس الإدارة بالتجوال في صيغته النهائية الملحق (1) الذي تم عرضه على ذوي الاختصاص الملحق (1) ليتكون المقياس من (32) عبارة موزعاً على أبعاد المقياس الخمسة وهي:

- اكتشاف الحقائق (ست عبارات).
- تحسين الاتصال (سبع عبارات).
- التحفيز (سبع عبارات).
- التطوير والابداع (ست عبارات)
- التغذية الراجعة (ست عبارات)

وإن أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (160) وأقل درجة يحصل عليها هي (32) وبمتوسط فرضي بلغ (96)، وتم إعادة توزيع الفقرات بشكل عشوائي منتظم لتكون جاهزة للتطبيق على عينة التطبيق، الجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6) التوزيع العشوائي المنتظم لعبارات مقياس الإدارة بالتجوال بصورته النهائية

الفقرات حسب تسلسلها بالمقياس	الأبعاد	ت
26 ، 21 ، 16 ، 11 ، 6 ، 1	اكتشاف الحقائق	1
31 ، 27 ، 22 ، 17 ، 12 ، 7 ، 2	تحسين الاتصال	2
32 ، 28 ، 23 ، 18 ، 13 ، 8 ، 3	التحفيز	3
، 29 ، 24 ، 19 ، 14 ، 9 ، 4	التطوير والابداع	4
30 ، 25 ، 20 ، 15 ، 10 ، 5	التغذية الراجعة	5

5-2 التطبيق النهائي للمقياس :

تم تطبيق مقياس (الإدارة بالتجوال) على عينة التطبيق والبالغ عددهم (65) من العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين ولمدة من (2024/2/1) ولغاية (2024/2/15) إذ قام الباحثان بتوزيع الاستمارات على عينة البحث وتم شرح طريقة الإجابة على كل مقياس وذلك باختيار بديل من البدائل الخمسة التي تحدد الإجابة عن العبارة الواحدة ، إذ تم التأكيد عليهم بالإجابة عن جميع العبارات بدقة وعدم ترك أية عبارة من دون إجابة وعدم الاختيار لأكثر من بديل ، إذ تكون الإجابة عن استمارة كل مقياس نفسه ثم تجمع الاستمارات منهم .

6-2 الوسائل الإحصائية

- الوسط الحسابي .
- الانحراف المعياري .
- النسبة المئوية .
- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين .
- معامل الارتباط البسيط بيرسون .
- معامل ألفا كرونباخ .

3- عرض النتائج ومناقشتها:

سيقوم الباحثان بالتحقق من فرضيات البحث وكما يأتي :

3-1 يمتلك مدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين مستواً منخفضاً من الإدارة بالتجوال.

جدول (7) الأوساط الحسابية والانحراف المعياري والنسبة المئوية والمستويات لمقياس (الإدارة بالتجوال)

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
الإدارة بالتجوال	108.576	0.775	67.86%	متوسط

يبين الجدول (7) أن متغير (الإدارة بالتجوال) قد جاء بمستوى (متوسط) وبنسبة مئوية بلغت (67,86%) وهذه النتيجة لا تتفق مع فرضية البحث ، والتي افترضت امتلاك مدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين مستوىً منخفضاً من الإدارة بالتجوال.

ويعزو الباحثان هذه النتيجة لمتغير (الإدارة بالتجوال) من خلال ابعاده الخمسة الى أن مدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من خلال جولاتهم الميدانية في اروقة المنتدى يتمكنون بمستوى متوسط من تقبل الآراء النقدية البناءة التي تسهم في تطوير فاعلية أدائهم الإداري والتنظيمي بصورة صحيحة وفق منهج وزارة الشباب والرياضة وتطلعاتها وتمكنهم من استيفاء المعلومات الادارية والوظيفية عن مستوى اداء موظفيهم وطبيعة العلاقات بينهم وبين مرئادي تلك المنتديات وتقديم الملاحظات والتوجيهات لهم حول تعزيز ادائهم المهني وتقويم مسار عملهم والتي تمكنهم من تحديد المشكلات الادارية والتحديات الوظيفية التي تحد من النجاح والتميز في ادائهم وكذلك التعرف على الاسباب الحقيقية لأدائهم ووضع الحلول الادارية لتكثيف خطتها وزج موظفيه بالدورات التدريبية والتطويرية الادارية والمهنية والتي تساهم في تحسين ميزة تلك المنتديات وفق اساليب وانماط قيادية وادارية حديثة تتمتع بالمرونة التنظيمية لخلق بيئة ومناخ وظيفي ايجابي العلاقات الاجتماعية وحريص على عقد الاجتماعات الدورية المنتظمة مع موظفيهم ومن جميع المستويات الإدارية لمناقشة وجهات نظر العمل المختلفة وتقديم ملاحظات حول اليات التطوير الإداري والوظيفي لهم بما يضمن نجاح المنتدى في تطبيق نشاطاتها وفق منهج وزارة الشباب والرياضة العراقية .

حيث يذكر بهذا الخصوص (حمود وشهباني ، 2022) بان التطوير التنظيمي يشكل برنامج متكامل لتعزيز التفاعل بين العاملين في المؤسسة ورفع كفاءة جميع المكونات التنظيمية من هياكل تنظيمية وأساليب قيادية وتنظيمية تتميز بالمرونة في تنظيمها والتي تعزز من تكاتف العاملين وتوافقهم وانسجامهم وفق منهج مدروس وشمولي لتحقيق رؤية المؤسسة(حمود طارق وشهباني،119) .

4 – الاستنتاجات والتوصيات

1-4 الاستنتاجات

في ضوء نتائج البحث الذي توصل إليه الباحثان استنتجا الآتي: -

1- تتابعت مستوى تقبل مدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين الآراء النقدية البناءة التي توجه لهم والتي تسهم في تطوير فاعلية أدائهم الإداري والتنظيمي بصورة صحيحة وفق منهج وزارة الشباب والرياضة وتطلعاتها .

- 2- قدرة مدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من استيفاء المعلومات الادارية والوظيفية عن مستوى اداء موظفيهم وطبيعة العلاقات بينهم وبين مرتادي تلك المنتديات وسبل تنميتها بشكل أمثل لتحسين أدائها وتعزيز شراكتها المجتمعية .
- 3- تباين مستوى قدرة مدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من تحديد المشكلات الادارية والتحديات الوظيفية التي تحد من قدراتها الادارية والابداعية .
- 4- قدرة مدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من وضع الحلول الادارية لتكثيف خططها المستقبلية بما يتطابق مع تحدياتها التنظيمية والتغيرات المتسارعة في بيئتها .

2-4 التوصيات

يوصي الباحثان بما يأتي: -

- 1- تشجيع مدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين على تبني أسس وابعاد الادارة بالتجوال المعتمدة في هذه الدراسة بما يساهم في ازدهار منتدياتهم تنظيمياً .
- 2- تنمية مدارك ووعي مدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين باهمية تقبل الآراء النقدية البناءة التي توجه لهم والتي تساهم في تطوير فاعلية أدائهم الإداري والتنظيمي .
- 3- تبني برامج توعوية وتثقيفية وتطويرية معدة من قبل وزارة الشباب والرياضة لتنمية وتعزيز مستوى الادارة بالتجوال لدى مدراء منتديات الشباب والرياضة لتنمية قدراتهم القيادية والادارية والتنظيمية .
- 4- تفعيل نظام اتصالات نشطة وفعالة وعلى مستوى جميع المستويات الادارية في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين والتي تساهم في تنمية مهارات وقدرات موظفيهم وقدراتهم في تحديد المشكلات التي تواجه منتدياتهم ووضع الحلول المناسبة لها .

المصادر :

- أسماء بنت عبدالله بن عبد العزيز؛ واقع ممارسة الإدارة بالتجوال لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة الرياض : (رسالة ماجستير غير منشورة ، المملكة العربية السعودية جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية ، 2016).
- بنيامين بلوم وآخرون ؛ تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة: محمد أمين المفتي وآخرون : (القاهرة ، دار ماكروهيل ، 1983) .
- جعفر عبد كاظم المياحي ؛ القياس والتقويم التربوي ، ط1: (عمان، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، 2011) .
- حمود طارق وشبهاني سهام ؛ ثقافة المؤسسة كمدخل لفن الإبداع التنظيمي : (عمان ، دار الأيام للنشر والتوزيع ، 2022) .
- عبد المنعم أحمد جاسم الجنابي ؛ أساسيات القياس والاختبار في التربية الرياضية ط1 : (القاهرة مركز الكتاب للنشر، 2019) .
- على سموم الفرطوسي، وآخرون؛ القياس والاختبار والتقويم الرياضي: (دار الكتب والوثائق، العراق، 2015) .
- علي حسين هاشم الزامل؛ بناء تقنين المقاييس النفسية: (بغداد، دار الكتب والوثائق، 2017) .
- ليلي السيد فرحات؛ القياس والاختبار ، ط1: (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2006) .
- مؤمن صالحة ؛ درجة ممارسة مدراء مدارس وكالة الغوث للإدارة بالتجوال واثار تطبيقه على الأداء الوظيفي للعاملين من وجهة نظرهم : (رسالة ماجستير غير منشورة ، غزة ، الجامعة الإسلامية ، 2015) .