



المعرفة الادارية للهيئات الادارية من وجهة نظر مدربي الأندية الرياضية العراقية

بكرة القدم

ميثم حبيب خضير
جامعة الفراهيدي/كلية التربية / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

تاريخ الاستلام : 2025/ 6/1

تاريخ القبول: 2025/ 7/28

تاريخ النشر: 2025/10/1



Creative Commons Attribution 4.0 International License هذا العمل مرخص من قبل

ملخص البحث:

هدف البحث الى التعرف على المعرفة الإدارية من وجهة نظر مدربي الأندية الرياضية العراقية بكرة القدم ، من خلال اعداد مقياس المعرفة الإدارية ، والذي تضمن (32) فقرة وبمجالات (الجاذبية والتأثير المثالي - الاستشارة الفكرية - التفكير الاستراتيجي - الابداع الإداري) ومفاتيحه الخماسية ، وبعد عرض المقياس على الخبراء واجراء المعاملات العلمية، اصبح المقياس بصورته النهائية ، وتم تطبيقه على عينة البحث ، والذي تضمن (967) ، بواقع (30) عينة استطلاعية ، عينة الاعداد ، وعينة التجربة الرئيسية (150) ، وبعد جمع البيانات تمت معالجتها بواسطة الحقيبة الإحصائية ، خرج الباحث بعدة استنتاجات وضع أدوات بحث علمية معنية بقياس وتحديد المعرفة الادارية لدى اعضاء الاتحاد من وجهة نظر مدربي الاندية المشاركة بدوري النجوم والنخبة العراقي بكرة قدم و يتميز اعضاء الاتحاد بمستوى مرتفع من المعرفة الادارية للهيئات الادارية من وجهة نظر المدربين. كما وخرج الباحث بالتوصيات الاتية ضرورة اعتماد المقياس المعد كأدوات بحث علمية في تحديد المعرفة الادارية للهيئات الادارية وضرورة تنمية محاور المعرفة الادارية للهيئات الادارية لدى اعضاء الاتحاد لما لها من أهمية بالغة في الإدارة.

الكلمات المفتاحية: المعرفة الإدارية – مدربي كرة القدم – المعرفة الإدارية.

Administrative knowledge of administrative bodies from the point of view of coaches of Iraqi sports clubs in football

Maytham Habib Khudair

Al-Farahidi University / Faculty of Education / Department of Physical Education and Sports Sciences

Abstract

administrative knowledge from the perspective of coaches of Iraqi football clubs by preparing a measure of administrative knowledge, which included (32) items in the areas of (attractiveness and ideal influence - intellectual stimulation - strategic thinking - administrative creativity) and its five-point scale. After presenting the measure to experts and conducting scientific transactions, the measure was finalized. It was applied to a sample of (967), including (30) exploratory samples, a preparatory sample, and a main experiment sample of (150). After data collection, it was processed using statistical software. The researcher concluded several findings, proposing scientific research tools to measure and determine administrative knowledge among union members from the perspective of coaches of clubs participating in the Iraqi Stars and Elite Football League, and union members have a high level of administrative knowledge of administrative bodies from the perspective of coaches.

المقدمة:

يتطلع الجميع الى مستقبل افضل في الجانب الرياضي، والى الوصول الى أفضل مستوى في الجانب الرياضي، إذ ان هذه التطلعات جعلت البيئة الرياضية بيئة متغيرة وغير ثابتة؛ بسبب شدة المنافسة وعليه فإننا بحاجة الى قادة تتقن كيفية التعامل مع المستقبل والى التخطيط له، فالإدارة الحكيمة هي ليست إدارة النادي الرياضي أو المؤسسة فحسب بل هو كيفية ادارته بفاعلية تتناسب مع التغيرات في بيئة العمل ومتطلباتها في الأندية الرياضية على ضوء عنصر المبادرة والتأقلم وليس وفق ديمومة سير العمل. ان قدرة الإدارة الرياضية في بناء أسس وقواعد قوية ومتينة تساعد في مواجهة أي مشكله او عائق قد تمنع الرياضي من حصوله على الانجاز او المدربين من تحقيق هدف النادي واداراتها بمختلف اصنافها، كبنى تحتية او خطط استراتيجية او ادارة جيدة ومؤهلة لقيادة المؤسسات او العاملين فيها، اذ ان وجود مجموعات إدارية مميزة وافراد يتمتعون بمهنية عالية على راس الهرم المؤسستي يعد جزءاً من عملية النجاح، بل بات من أهم الضرورات اللازمة توافرها من أجل تحقيق الأهداف.

شوفي ظل التغييرات وما لها من أثر فعال في بقاء النادي في ظل المنافسة من خلال وضع أولوياته والاهتمام بالإبداع المستمر للعمل والابتعاد عن المنافع الشخصية والتركيز على تحقيق خطة النادي، ان من أولويات كل نادي يسعى الى تحقيق أهدافه وجود مدير من اساسيات مهماته هو قدرته في اتخاذ القرارات المناسبة والجوهرية وكيفية التعامل مع المشكلات والتغيرات التي تواجه العمل من خلال اتخاذه لقرارات فعالة ومتوازنة في إيجاد طرائق لحلها.

ولما ذكر آنفاً من تغيرات في بيئة العمل وللظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي تلقي بظلالها على المجال الرياضي أصبح من اللازم على كل مؤسسة رياضية ومن ضمنها الاندية الرياضية التسلح لكي تستطيع مواجهة كل تلك الظروف، فهي بالأساس قدرات موجهة نحو التغيير تساعد الاندية وتدعها لإعادة نشر وتكوين قاعدة الموارد وتكوينها لمواكبة التطورات الحاصلة، ولمواجهة استراتيجيات الاندية المنافسة في الوقت ذاته.

وتأتي أهمية البحث من أهمية المعرفة الادارية للهيئات الادارية ، اذ في ضل كل ما ذكر اعلاه من تغير في بيئة العمل الرياضي تأتي دراسة (المعرفة الادارية للهيئات الادارية) والتي يرى الباحث بأنها من اهم اسباب استمرار المسيرة الرياضية للأندية فضلاً عن أهمية لعبة كرة القدم كونها تمثل الرياضة الشعبية الاولى في المجتمع العراقي واغلب الاعلام والفعاليات الاجتماعية تركز عليها.

وتم تحديد مشكلة البحث الحالي من قبل الباحث من خلال طرح السؤال التالي (هل تتوفر المعرفة الادارية للهيئات الادارية للقيادات من وجهة نظر مدربي الأندية الرياضية العراقية بكرة القدم).
الاجراءات:

منهجية البحث وإجراءاته الميدانية :

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات المتبادلة والتنبؤية .

مجتمع البحث وعينة:

تمثل مجتمع البحث على مدربي اندي دوري النجوم والنخبة العراقي لفئتي المتقدمين والشباب للموسم الرياضي (2023 - 2024) .

الجدول (1) يوضح توزيع مجتمع وعينات البحث على اندية الدوري العراقي

المجموع	المستبعدين		العينة الرئيسية		عينة بناء المقاييس		العينة الاستطلاعية		الاندية الرياضية
	شباب	متقدمين	شباب	متقدمين	شباب	متقدمين	شباب	متقدمين	
165	20	5	25	50	15	35	5	10	دوري النجوم
160	5	15	25	50	15	35	5	10	دوري النخبة
325	45		150		100		30		المجموع
100%	14%		%46		%31		%9		النسب

الأجهزة والأدوات ووسائل البحث المستخدمة: الوسائل البحثية:

المقابلات الشخصية، المصادر والمراجع، الاستبيان، المقاييس.

الأجهزة والأدوات المستعملة:

جهاز حاسوب (Lenovo) ، ساعة توقيت، حاسبة يدوية نوع (كاسيو).

اجراءات البحث الميدانية :

اجراءات قياس المعرفة الادارية: -

من أجل قياس متغير المعرفة لدى مدربي اندية دوري النجوم والنخبة العراقي للموسم الرياضي (2024) –

(2025) تتطلب ذلك فعلى الباحث القيام وفق الخطوات والإجراءات التالية: -

تحديد الهدف والغرض من بناء المقياس: -

ان الهدف من بناء مقياس المعرفة الإدارية هو وضع اداة قياس علمية، والغرض من بنائها التعرف على ما يمتلكه مدربي اندية دوري النجوم والنخبة العراقي من معرفة إدارية وعلى ضوء التعريفات والأطر النظرية لهذا المفهوم سعى الباحث إلى تجزئة المفهوم إلى المجالات والسمات المميزة وصياغة وجمع فقرات معنية بقياسها.

تحديد الإطار النظري: -

إذ تبنى الباحث احدى نظريات القيادة للعالم (BASS) إطاراً نظرياً في تكوين مجالات وصياغة العبارات المعنية بقياس المعرفة الادارية للهيئات الادارية لدى مدربي اندية دوري النجوم والنخبة العراقي.

تحديد مجالات مقياس المعرفة الادارية للهيئات الادارية: -

بعد ان تم اعتماد الأطر النظرية لمفهوم المعرفة الادارية في تكوين مجالات وصياغة فقرات المقياس قام الباحث بتجزئة المقياس إلى عناصرها الأولية ليمثل كل عنصر مجالاً أو بعداً معيناً وبعد الاطلاع على المصادر والأدبيات ذات العلاقة استطاع الباحث تحديد (10) مجالات لمقياس المعرفة الادارية للهيئات الادارية ، وقد تم جمع الاستثمارات وتفرغ البيانات ومعالجتها تم استبعاد المجالات التي حصلت على اقل من (90) من الأهمية، أو أقل من (53%) للأهمية النسبية من خلال اخذ آراء (17) خبيراً ومتخصصاً .

الجدول (2) يوضح درجة الأهمية والأهمية النسبية لمجالات مقياس المعرفة الادارية للهيئات الادارية

ت	المجالات	درجة الأهمية	الأهمية النسبية	قبول الترشيح	
				نعم	كلا
1	الجاذبية والتأثير المثالي	160	94%	√	
2	الحافز الإلهامي والتحفيز المتميز	55	32%		√
3	الاستنارة الفكرية	150	88%	√	
4	الاعتبار الفردي	65	38%		√
5	الإحساس بالآخرين	60	35%		√
6	التفكير الاستدلالي	150	88%	√	
7	الثقة بالنفس والآخرين	55	32%		√
8	المرونة الذهنية	65	38%		√
9	القدرة على التحليل والربط	60	35%		√
10	الابداع الإداري	155	91%	√	

جمع العبارات وإعدادها وصياغتها: -

سعى الباحث الى الاطلاع على المصادر والأدبيات والدراسات السابقة وذلك لجمع واعداد وصياغة عدد مناسب للعبارات المعنية بقياس مجالات المعرفة الادارية للهيئات الادارية وبعدها تم صياغة (36) فقرة معنية بقياس مجالات المعرفة الادارية للهيئات الادارية ملحق (4) بواقع (9) فقرة لكل مجال وكانت بدائل الإجابة (الخماسية) (اتفق تماماً، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق ابدا) وبناء على ذلك تم الأخذ بأراء الخبراء والمختصين حول اعتماد بدائل الإجابة المقترحة ومن ثم تعديل قسم من العبارات وحذف القسم الآخر نتيجة لاتفاق الخبراء على ذلك.

إعداد تعليمات المقياس: -

من أجل أن تكتمل الصورة الأولية لمقياس المعرفة الادارية حتى يتم تطبيقها على تدريبي اندية الدوري العراقي فقد وضع الباحث تعليمات للمقياس وهي كالآتي: -

- 1- أجب عن جميع العبارات
- 2- لا يحق لك الاستعانة بزميل آخر للإجابة.
- 3- ضرورة الإجابة بصراحة وبدقة..
- 4- وضع علامة (صح) أمام كل فقرة وفي الحقل الذي تراه مناسباً .

وقد راعى الباحث في هذه التعليمات إخفاء الغرض الحقيقي من المقياس إذ لم يذكر اسم المقياس بغية الحصول على بيانات دقيقة يبين تعليمات مقياس المعرفة الادارية مع (36) فقره، منها (32) فقره المتبقية من ترشيح الخبراء و(4) فقرات لموضوعية الاستجابة (فقرات كشف الكذب) أي فقرة واحدة لكل مجال، والتي كتبت بشكل مجتمع وبدون ذكر اسم المجال تمهيداً لاستطلاع على عينة من المدربين.

استطلاع مقياس المعرفة الادارية للهيئات الادارية: -

تم استطلاع المقياس خلال الفترة المحصورة بين (2025/1/7 2025/1/11 لغاية)، على افراد العينة الاستطلاعية البالغ عددهم (30) مدرب تم اختيارهم عشوائياً من عناصر مجتمع البحث وقد تبين من التجربة

الاستطلاعية بان التعليمات كانت واضحة من قبل المدربين وان الوقت المستغرق للإجابة عن فقرات المقياس كان ما بين (10 – 15) دقيقة، وان بدائل الإجابة والعبارات كانت واضحة بالنسبة للمدربين وبذلك أصبح المقياس بتعليماته وفقراته وبدائل إجابته جاهز للتطبيق على أفراد عينة البناء .

تطبيق مقياس المعرفة الادارية للهيئات الادارية على أفراد عينة البناء: -

بعد استكمال الإجراءات التي تؤهل القيام بتطبيق مقياس المعرفة الادارية المكون من (4) مجالات و(36) فقرة بعد إضافة (4) فقرات لموضوعية الاستجابة ملحق (7)، على أفراد عينة البناء البالغ عددهم (100) مدرب خلال الفترة المحصورة بين يوم الاحد المصادف 2025/1/14 ويوم الخميس المصادف 2025/2/1 وبعد الانتهاء من تنفيذ تطبيق المقياس قام الباحث بجمع الاستمارات الخاصة بالمدربين تمهيداً للتعرف على موضوعية الاستجابة ومن ثم تحليل البيانات إحصائياً.

موضوعية الاستجابة: -

هنالك عدة أساليب للكشف عن موضوعية الاستجابة منها إخفاء الغرض الحقيقي من المقياس ودمج جميع فقرات المقياس بصورة مجتمعة بدون ذكر المجال أو المكون فضلاً عن استخدام أسلوب تكرار مجموعة من العبارات إلى العبارات الأصلية تكون متشابهة معها بالمعنى ومختلفة بالمضمون (النص)، وقد اتبع الباحث الأساليب المعنية بموضوعية الاستجابة وكون أسلوب تكرار مجموعة من العبارات هو الأكثر شيوعاً في الكشف عن زيف الاستجابة حيث قام الباحث باختيار (4) فقرات كجزء من فقرات المعرفة الادارية للهيئات الادارية أي فقرة واحدة من كل مجال بعدها قام بصياغة (4) فقرات لمقياس المعرفة الادارية للهيئات الادارية التحليل الإحصائي للفقرات: -

أسلوب المجموعتين الطرفين: -

لغرض استخراج قدرة فقرات مقياس المعرفة الادارية للهيئات الادارية للمدربين هناك عدة خطوات لابد من اتباعها وهي : -

1- ترتيب الدرجات التي حصل عليها المدربين على كل فقرة ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة.

2- نأخذ مجموعتين من الدرجات تمثل الأولى المدربين الذين حصلوا على أعلى الدرجات والثانية تمثل الذي حصلوا على أدنى الدرجات في كل فقرة.

3- نأخذ نسبة (27%) من المجموعة العليا والدنيا وهذه النسبة تمثل أفضل نسبة يمكن أخذها لأنها تقدم لنا مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم تمايز إذ بلغ عدد مدربي المجموعة العليا (27) مدرب وعدد مدربي المجموعة الدنيا (27) مدرب.

وعلى ضوء محددات البحث العلمي وبناء المقاييس تم تحليل فقرات المقياس إذ تمثل قيمة (T) المحسوبة القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين العليا والدنيا وهكذا جاءت نتائج التحليل ان جميع فقرات المقياس ذات قوة تمييزية دالة بين الأفراد وذلك من مقارنة قيم مستوى الدلالة (sig) كونها اقل (0.05) والجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6) يبين قيم القدرة التمييزية والدلالة المعنوية لفقرات مقياس المعرفة الادارية للهيئات الادارية

العبارات	المجموعة العليا	المجموعة الدنيا	قيم T المحسوبة	SIG	الدلالة التمييزية
1	4.52	2.84	14.44	.000	مميزه
2	4.67	2.73	17.53	.000	مميزه
3	4.89	3.43	14.22	.000	مميزه
4	4.93	3.58	14.47	.000	مميزه
5	5.00	3.84	8.99	.000	مميزه
6	5.00	4.21	6.75	.000	مميزه
7	4.97	3.63	12.09	.000	مميزه
8	5.00	3.82	10.35	.000	مميزه
9	5.00	3.91	10.16	.000	مميزه
10	4.97	3.78	16.55	.000	مميزه
11	4.97	3.50	14.86	.000	مميزه
12	5.00	4.04	13.82	.000	مميزه
13	4.93	3.82	12.08	.000	مميزه
14	4.93	3.71	10.44	.000	مميزه
15	4.84	3.78	9.95	.000	مميزه
16	4.97	3.86	15.77	.000	مميزه
17	4.89	3.78	12.52	.000	مميزه
18	4.91	3.78	11.66	.000	مميزه
19	4.80	3.80	10.57	.000	مميزه
20	4.76	3.80	9.83	.000	مميزه
21	4.86	3.82	12.66	.000	مميزه
22	4.93	3.67	11.68	.000	مميزه
23	4.82	3.56	11.74	.000	مميزه
24	4.89	3.52	14.73	.000	مميزه
25	4.67	3.30	12.26	.000	مميزه
26	4.65	3.28	12.77	.000	مميزه
27	4.73	3.06	17.57	.000	مميزه
28	4.58	2.84	17.28	.000	مميزه
29	4.89	3.43	13.79	.000	مميزه
30	5.00	3.76	9.61	.000	مميزه
31	4.97	3.50	14.66	.000	مميزه
32	4.76	3.26	14.35	.000	مميزه

*معنوي عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (52)

اسلوب معامل الاتساق الداخلي: -

أستخدم الباحث اسلوب اخر للكشف عن كفاءة فقرات مقياس المعرفة الادارية يختلف عن الأسلوب السابق (المجموعتين الطرفيتين) ويعتمد هذا الأسلوب في ايجاد قيمة معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه وكذلك درجة الفقرة ودرجة المجموع الكلي للمقياس إذ قام الباحث باستخراج قيم

معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة العبارات ومجموع درجات كل مجال ودرجة الفقرة ودرجة المجموع الكلي لمقياس المعرفة الادارية للهيئات الادارية المكون من (32) فقرة لأفراد عينة البناء البالغ عددهم (100) مدرب ونتيجة لهذا الإجراء أظهرت الدلالة المعنوية عند جميع معاملات الارتباط المحسوبة والجدولين (7-8) تبين ذلك .

جدول (7) يبين قيم الارتباط بين درجة الفقرة بالمجموع الكلي للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة لمقياس المعرفة الادارية للهيئات الادارية ونوع الدلالة الإحصائية

المجال	تسلسل الفقرة	قيمة معامل الارتباط	SIG	نوع الدلالة الإحصائية
الاجاذبية والتأثير المثالي	1	.459**	.000	معنوي
	2	.581**	.000	معنوي
	3	.449**	.000	معنوي
	4	.499**	.000	معنوي
	5	.569**	.000	معنوي
	6	.443**	.000	معنوي
	7	.527**	.000	معنوي
	8	.439**	.000	معنوي
الاستنارة الفكرية	1	.348**	.000	معنوي
	2	.440**	.000	معنوي
	3	.469**	.000	معنوي
	4	.507**	.000	معنوي
	5	.428**	.000	معنوية
	6	.383**	.000	معنوي
	7	.421**	.000	معنوي
	8	.377**	.000	معنوي
التفكير الاستراتيجي	1	.391**	.000	معنوي
	2	.379**	.000	معنوية
	3	.409**	.000	معنوي
	4	.439**	.000	معنوي
	5	.383**	.000	معنوي
	6	.427**	.000	معنوي
	7	.429**	.000	معنوي
	8	.484**	.000	معنوي
الابداع الإداري	1	.414**	.000	معنوي
	2	.396**	.000	معنوية
	3	.367**	.000	معنوي
	4	.468*	.000	معنوي
	5	.444**	.000	معنوي
	6	.393**	.000	معنوي
	7	.458**	.000	معنوي
	8	.460**	.000	معنوي

*معنوي عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (98)

الأسس العلمية لمقياس المعرفة الإدارية :

صدق المقياس: -

تم التأكد من قبل الباحث من صدق مقياس المعرفة الادارية وذلك من خلال مؤشر صدق المحتوى عندما عرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من الخبراء والمختصين لإقرار صلاحية فقرات المقياس على قياس ما وضعت من أجله، ومن خلال التحليل الإحصائي لفقرات المقياس تم التحقق من صدق البناء باستخدام أسلوب معامل الاتساق الداخلي الذي يعد من أكثر أنواع الصدق شيوعاً في مجال البحوث التربوية والرياضية وقد تحقق ذلك من خلال ايجاد:-

معامل ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجموع الكلي للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة: -

وقد تضمن مقياس المعرفة الادارية اربعة مجالات ولذا سعى الباحث من استخراج قيمة معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة الفقرة ودرجة المجموع الكلي للمجال الذي تنتمي إليه لاستمارات أفراد عينة البناء البالغ عددهم (100)، ولمعرفة نوع الدلالة الإحصائية قام الباحث بمقارنة قيمة معامل الارتباط المحسوبة المبينة ضمن الجدولين (7-8) بقيم مستوى الدلالة (sig) عند درجة حرية (98) والتي أظهرت معنوية جميع معاملات الارتباط.

ثبات المقياس: -

للتحقق من ثبات مقياس المعرفة الادارية للهيئات الادارية لمدربي اندية النجوم والنخبة العراقي استخدم الباحث طريقتي التجزئة النصفية وطريقة (الفا- كرو نباخ). التجربة الرئيسية للبحث:

بعد استكمال مقياس المعرفة الادارية بمجالاته (4) وفقراته (32) لدى مدربي دوري النجوم والنخبة العراقي للموسم الرياضي (2024 – 2025) باشر الباحث بتطبيق المقياس على افراد عينة البحث الرئيسة البالغ عددها (150) مدرب كما مبين في الجدول (1) تم اختيارها من افراد المجتمع بالأسلوب العشوائي البسيط، خلال المدة المحصورة بين يوم الاحد المصادف 2025/3/2 ويوم الخميس المصادف 2025/3/20 وبعد الانتهاء من تطبيق المقياس وتنفيذ التجربة الرئيسية قام الباحث بتوزيع المقياس على العينة وتفرغ بياناتها وترتيبها تمهيدا لأجراء المعالجات الاحصائية عليها.

الوسائل الاحصائية المستخدمة:

استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات في استخراج النتائج.

الوسط الفرضي = أكبر درجة يمكن الحصول عليها في المقياس – اقل درجة يكمن الحصول عليها في

المقياس/ 2

(الرددير ،2005، صفحة175)

عرض النتائج ومناقشتها:

الجدول (9) يبين وحدة القياس ومؤشرات الإحصاء الوصفي

المتغيرات	عدد العينة	الوسيط	أقل قيمة	أكبر قيمة	الخطأ المعياري	الأوساط الحسابية	الانحرافات المعيارية	معامل الالتواء
المعرفة الإدارية	150	113.00	50.00	147.00	1.82	109.74	22.32	-0.70

عرض واقع مستوى المعرفة الإدارية للهيئات الإدارية وتحليلها ومناقشتها:

سعى الباحث إلى استخراج قيم الوسيط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المدربين على المقياس ومن ثم حساب قيمة الوسيط الفرضي للمقياس، وقد أوضحت النتائج المتعلقة بتحليل البيانات وإجراء المقارنة بين الوسيط الحسابي المتحقق والوسيط الفرضي للمقياس البالغ (96) تبين ان هناك فرقاً دالاً إحصائياً بين الوسيطين، وان قيمة (t) المحسوبة دالة احصائياً عند درجة حرية (149) وتحت مستوى دلالة (0.05) والجدول (10) يبين ذلك :

جدول (10) يبين دلالة الفروق بين الوسيط الحسابي المتحقق والوسيط الفرضي لمقياس المعرفة الإدارية للهيئات الإدارية

العينة	الوسيط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الدلالة
150	109.74	22.32	96	148	7.54	0.00

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بان الوسيط الحسابي اعلى من الوسيط الفرضي المتحقق وهذا يدل على ان مستوى المعرفة الإدارية للهيئات الإدارية لدى اعضاء أندية دوري النجوم والنخبة العراقي من وجهة نظر المدربين هو مستوى فوق الوسيط ويرى الباحث أن آراء وميول واعتقادات أفراد عينة الدراسة تلعب دوراً هاماً في مواقفهم واستجاباتهم وهذا يدل على مشاعر الحب والكرهية التي تنتاب المدربين نحو اعضاء المعرفة الإدارية من خلال ثقافة العمل الجماعي والشعور بالانتماء للجماعة وذلك "لأنها مجموعة ذات عدد محدد من الأفراد في حالة تفاعل لتحقيق هدف مشترك متفق في أهميته، في إطار التفاعل من خلال أدوار مختلفة لكنها مترابطة، ويتباين مستوى التفاعل باختلاف الأهداف والأعضاء، وتحقيق الأهداف أو الإنجاز يتم عن طريق المجموعة، وذلك بتفاعل وتعاون مستمر وليس بالعمل الفردي، وتعمل الجماعة في إشباع حاجات الفرد ككائن اجتماعي، وهي مصدر معلومات للفرد، وتوفر العائد، وتحقق للفرد أهدافاً يصعب عليه تحقيقها بمفرده" (القيوتي، 2000، صفحة 286).

وان المشاركة في اتخاذ القرارات كمجموعة يدل على درجة الاحساس بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم، والقدرة على تشجيع الابداع والابتكار في العمل الإداري الرياضي " لان الابداع هو كل عملية ينشأ عنها ناتج جديد نتيجة التفاعل بين الافراد باستخدام اسلوب جديد يحقق التميز والتفوق ويعطي مرونة اكبر (مسعود، 2012، صفحة 13)" ويرى الباحث إن ثقافة عمل المعرفة الإدارية الابتكارية تنسم بالميل إلى تأكيد روح المبادرة وأسبقية الأفراد على القواعد والإجراءات المحددة، مع رؤية مفتوحة لتقبل أية فكرة جديدة بأقل قدر من الاعتراضات التي تحبط الابتكار ومبادراته، فالمعرفة الإدارية للهيئات الإدارية نتاج ما اكتسبه اعضاء المعرفة الإدارية من أنماط سلوكية وطرق تفكير وقيم وعادات واتجاهات ومهارات تقنية قبل انضمامهم

للأندية والعمل الرياضي التي يعملون فيها، ثم تضيء الأندية ذلك النسق الثقافي لأعضائها من خصائصها واهتماماتها وسياساتها وأهدافها وقيمتها ما يحدد شخصية الأندية ويميزها عن غيرها من الأندية وهي مجموع القيم والسلوكيات المشتركة، والذهنيات والأعمال التي توجه جهود الأفراد نحو إنجاز الأهداف المشتركة وهذا يعني أن يؤمن أعضاء المعرفة الإدارية بأن لكل فرد شخصية فريدة يجب احترامها، فالشخصية القيادية هي التي تسهم في خدمة الإنسانية عامة لتحقيق السعادة لأكبر عدد ممكن من الناس، يضاف إلى ذلك أن المعرفة الإدارية للهيئات الإدارية هي قدرة الفرد على إقامة علاقات اجتماعية مثمرة وممتعة مع الآخرين تتسم بميلان الفرد للحب والعطاء والتعاون (الزيات، 2009 صفحة 215).

الاستنتاجات والتوصيات:

من خلال الإجراءات ومعالجة البيانات توصل الباحث إلى الاستنتاجات التالية: -

- 1- وضع أدوات بحث علمية معنية بقياس وتحديد المعرفة الإدارية للهيئات الإدارية لدى أعضاء الاتحاد من وجهة نظر مدربي الأندية المشاركة بدوري النجوم والنخبة العراقي بكرة قدم.
- 2- يتميز أعضاء الاتحاد للأندية بدرجة مرتفعة من المعرفة الإدارية للهيئات الإدارية من وجهة نظر المدربين.

على ضوء ما أفرزته نتائج البحث خلص الباحث إلى عدة توصيات وهي:

- 1- استخدام المقياس المعد كأدوات بحث علمية في تحديد المعرفة الإدارية للهيئات الإدارية.
- 2- ضرورة تنمية محاور المعرفة الإدارية للهيئات الإدارية لدى أعضاء الاتحاد لما لها من أهمية بالغة في الإدارة.
- 3- تشجيع الباحثين على إجراء بحوث بالمعرفة الإدارية ولباقي الهيئات الإدارية لألعاب الفردية والفرقية.

المصادر:

1. أحمد محمد الزغبى: علم نفس الفروق الفردية وتطبيقاته التربوية، ط1، دمشق، دار الفكر، 2007.
2. اخلاص عبد الحميد ومصطفى حسين باهي: طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية، ط1، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2000.
3. تيسير مفلح كوافحه: القياس والتقييم (وأساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة)، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2005.
4. حسين حريم: مبادئ الإدارة الحديثة والنظريات الإدارية، ط1، عمان، دار الحامد، 2006.
5. سامي مصطفى (وآخرون): القياس والتشخيص في التربية الخاصة، عمان، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، 2006.

6. شدهان ف. ح., & علي ع. ع. (2021). الابداع الاداري وعلاقته بالمعرفة الادارية للهيئات الادارية لمديريات النشاط الرياضي والمدرسي في محافظة بغداد من وجهة نظر المدرسين. *Journal of Physical Education*, 33(4), 124-132. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V33\(4\)2021.1219](https://doi.org/10.37359/JOPE.V33(4)2021.1219)
7. صبحي احمد ا., & محمد عبدالخالق ا. (2023). المعرفة الادارية للهيئات الادارية وعلاقتها بالابداع في الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي وزارة الشباب والرياضة في العراق. *Journal of Physical Education*, 35(1), 42-53. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V35\(1\)2023.1327](https://doi.org/10.37359/JOPE.V35(1)2023.1327)
8. صدقي مسعود: التفكير الابداعي والتغير في المنظمة، ط1، الجزائر، جامعة قصدي مرباح، 2012
9. صلاح الدين محمود علام: الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية، ط1، عمان، دار الفكر ناشرون وموزعون، 2006.
10. عباس ه., & جلال ع. (2021). بناء وتقنين مقياس المعرفة الادارية للهيئات الادارية المعرفة الادارية للهيئات الادارية في الاتحادات المركزية الأولمبية من وجهة نظر الهيئات العامة. *Journal of Physical Education*, 33(2), 139-153. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V33\(2\)2021.1150](https://doi.org/10.37359/JOPE.V33(2)2021.1150)
11. عبد المنعم أحمد الدردير: الإحصاء البارومتري واللابارومتري في اختبار فروض البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، القاهرة، عالم الكتب، 2005.
12. عثمان عبد المنعم درويش، الامكانيات في التربية الرياضية: (الإسكندرية، دار الوفاء للنشر والتوزيع، 1998).
13. فوزي غرابية: أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط3، الأردن، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2002.
14. محمد شيا : مناهج التفكير وقواعد البحث ، ط2 ، بيروت ، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، 2008.

مقياس المعرفة الادارية بتعليماته وفقراته (32)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بغداد
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الدراسات العليا / الدكتوراه

تعليمات المقياس

نبين لكم بعض التعليمات، حيث يرجو الباحث منكم قراءتها بعناية من أجل الإجابة الدقيقة على العبارات. وهي: -

- 1- عدم ذكر الاسم.
- 1- ضرورة الإجابة بصراحة وبدقة.
- 2- عدم ترك أي فقرة دون إجابة.
- 3- ضرورة عدم الاستعانة بزميل آخر للإجابة.
- 4- وضع علامة (صح) في الحقل الذي ينطبق عليك وأمام كل فقرة كما في المثال .

ت	العبارات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق ابدا
					√	

ت	العبارات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق ابدا
1	تعمل الهيئة الادارية على كسب ثقة الاخرين واعجابهم					
2	تمتلك الهيئة الادارية ثقة عالية في اتخاذ القرارات					
3	تستمر الهيئة الادارية نفوها في تحقيق مكاسب					
4	تمتلك الهيئة الادارية القدرة على انجاز واجبات العمل المكثفة					
5	تمتلك الهيئة الادارية مهارات فاعلة تؤهلهم لإنجاز الاعمال المناطة بهم					
6	تمتلك الهيئة الادارية اساليب خاصة لأقناع الاخرين					
7	لدى الهيئة الادارية القدرة على تذليل الصعوبات الادارية بينهم وبين العاملين					
8	تتمتع بمهارات اتصال فعالة مع الزملاء لأعضاء الاتحادات والمدرسين					
9	تسهم الهيئة الادارية في تشجيع العاملين على اكتشاف حلول ابداعية					
10	تهتم الهيئة الادارية بوضع اهداف مشتركة لجميع العاملين					
11	تسهم الهيئة الادارية في اثارة الوعي والحماس لدى العاملين وصولا لبلوغ الاهداف المنشودة					
12	تشجع الهيئة الادارية على مشاركة الافكار مع العاملين والتي تسهم في حل المشكلات التي تعوق العمل					
13	تسهم الهيئة الادارية في طرح الافكار الجديدة من اجل تداولها مع العاملين					
14	تتعامل الهيئة الادارية بالمرونة عند حل المشكلات والمتغيرات التي تواجهها					
15	تؤكد الهيئة الادارية على اهمية العمل الجماعي من اجل بلوغ خطة واهداف المؤسسة					
16	تتعامل الهيئة الادارية بتعالي مع العاملين ولا تسمح لهم بطرح افكارهم ومشاركتهم					
17	تمتلك الهيئة الادارية الامكانية على توزيع افكارهم ومشاركة الاخرين					
18	تعمل الهيئة الادارية القدرة على تحليل العمل وتبسيط اجراءاته					
19	تعمل الهيئة الادارية على وضع الخطط ومن ثم تنفيذها					
20	تمتلك الهيئة الادارية القدرة على تحليل بيئة العمل الداخلية والخارجية					
21	تمتلك الهيئة الادارية القدرة على وضع الحلول المناسبة لحل المشكلات					
22	تهتم الهيئة الادارية بالحدثة عند وضع الخطط الاستراتيجية					
23	تعمل الهيئة الادارية على تفعيل دور الشراكة بينها وبين المؤسسات ذات العلاقة					
24	تستخدم النجاحات السابقة لمواجهة التحديات التي تواجهها					
25	تهتم الهيئة الادارية بالحدثة ومواكبة التطورات في انجاز مهامها					
26	تعمل الهيئة الادارية على تفويض العاملين ومشاركتهم في وضع الخطط الخاصة بالمؤسسة					
27	لدى الهيئة الادارية الطموح والقدرة على تحقيق اهداف المؤسسة					
28	تمتلك الهيئة الادارية المرونة في اتخاذ القرارات والابتعاد عن التفكير التقليدي					
29	تمتلك الهيئة الادارية القدرة على الانفتاح لآراء الاخرين ووجهات النظر المختلفة					
30	تتردد الهيئة الادارية في اتخاذ القرارات خوفا من ارتكاب الاخطاء والمخاطرة بذلك					
31	تتبنى الهيئة الادارية توفير الوقت والموارد للعاملين ليكتشفوا افكارهم الابداعية					
32	تستمع الى آراء الزملاء والمدرسين وتطرح وجهة نظر بأفكار جديدة					