

AN ANALYTICAL STUDY OF THE STRATEGIC VISION LEVEL FOR ADMINISTRATIVE DEVELOPMENT IN THE FORUM AND YOUTH OF THI QAR AIMS TO ASSESS AND ANALYZE THE SITUATION

Dr. Hayder Hasan Httaihet

The General Directorate of Education in Thi Qar Governorate

Ahnadabud1@gmail.com

ABSTRACT

The study focused on the importance of strategic planning for administrative development in the Youth and Sports Forums, aiming to develop and enhance the organizational structure, update systems and regulations in response to environmental changes. The objectives of the study were as follows:

1. Constructing and implementing a scale for strategic planning for administrative development in Youth and Sports Forums.
2. Identifying the level of strategic planning for administrative development in the organizational structure dimension in Youth and Sports Forums.

The research findings were as follows:

1. The construction of a scale for strategic planning for administrative development in Youth and Sports Forums was achieved.
2. The sample applied in the organizational structure dimension obtained a good level, distributed across five levels: very good, good, average, acceptable, and weak.

Keywords: Analytical study, strategic vision, administrative development.

الملخص

ركزت الدراسة على أهمية التخطيط الاستراتيجي للتنمية الإدارية في السعي إلى تنمية و تطوير الهيكل التنظيمية و تحديث الأنظمة و القوانين بما يتناسب و التغيرات البيئية الطارئة في منتديات الشباب و الرياضة و كانت أهداف الدراسة هي :

1 - بناء و تطبيق مقياس التخطيط الاستراتيجي للتنمية الإدارية في منتديات الشباب و الرياضة

2 - التعرف على مستوى التخطيط الاستراتيجي للتنمية الإدارية ل بعد الهيكل التنظيمي في منتديات الشباب و الرياضة.

كانت نتائج البحث ما يلي

1 - تم التوصل إلى بناء مقياس التخطيط الاستراتيجي للتنمية الإدارية في منتديات الشباب و الرياضة.

3 - حصلت عينة التطبيق في مجال (الهيكل التنظيمي) على المستوى جيد إذ توزعت العينة على خمسة مستويات هي (جيد جدا و جيد و متوسط و مقبول و ضعيف).

التنمية الإدارية . كلمات مفتاحية : الدراسة التحليلية . الرؤية الاستراتيجية

1-التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

إن الحديث عن العلاقة بين النمو والتنمية وأهمية الأخذ بمفهوم التنمية الشاملة المتكاملة والمتوازنة يمكن تحقيقه من خلال فهم أهمية تبني الرؤى الأساسية لبناء إدارات وتنميتها حتى نحقق من خلالها إدارة التنمية بشكل سليم ومتوازن، وتؤكد العديد من الدراسات أننا نعاني في مؤسساتنا الحكومية خلافاً أساسياً يتمثل في عدم اهتمامنا بتنمية الإدارة وتطوير أساليبها والبناء عليها وفقاً للتوجيهات الحديثة التي تهتم بتطوير أساليب العمل وتبسيط الإجراءات والاهتمام بالكفاءات التي تعمل لتطوير الإدارة وتنميتها والعمل على بناء القيادات الشابة التي تحقق المفهوم السليم للتنمية.

إن الاهتمام بتنمية الإدارة سيقودنا إلى تحقيق التنمية وإدارتها الإدارة السليمة من خلال معرفة مفهومها ومتطلباتها وأدواتها وأسلوب تحقيقها مع مختلف الشركاء سواء في الأجهزة الحكومية أو الخاصة أو الأهلية أو الخيرية. ويعتبر وجود رؤية استراتيجية واضحة بمثابة حجر الزاوية في بناء وتحقيق الاستراتيجية الفعالة إذ لا يستطيع الإداري ممارسة دوره القيادي واتخاذ قراراته الاستراتيجية في ظل غياب مفهوم التوجه المستقبلي للنشاط وتحديد ملامح استراتيجية المنظمة وكل ذلك يساهم في تحقيق قيمة إدارية حقيقية. (1)

ومن هنا تكمن أهمية البحث أن رؤية استراتيجية يساعد في التفكير حول المستقبل والطريقة التي بواسطتها سوف تتنافس المؤسسة الرياضية في ذلك المستقبل وتطوير أفكار ومفاهيم لم يتم التفكير بها بوضوح والتأمل في المستقبل يقدم فرصة للمؤسسة الرياضية لتبني نشاط واضح كما أنه يساعد صانعي القرارات في المؤسسة الرياضية على تطوير فهم التحديات التي تواجهها المؤسسة الرياضية واعتبارات الاستراتيجية التي يجب على المنظمة أتباعها ووضع الأهداف بشكل واقعي ويأمل الباحث من خلال هذه الدراسة التوصل إلى نتائج لها مدلولات إيجابية على جوانب، وستكون حلقة جديدة في سلسلة الدراسات التي سبقتها وتعزز نتائجها ما بدئه الآخرون .

2-1 مشكلة البحث

من خلال الواقع الذي تعيشه المؤسسات التربوية لاحظ الباحث افتقار إلى برامج التنمية والتطوير للكادر الإداري وبالتالي تأثيره السلبي على الانجاز المتحقق على الرغم من توفر الإمكانات المادية و البشرية والبنى التحتية من الملاعب المكشوفة والقاعات المغلقة ويعد عدم وجود المقاييس التي تساعد في تحديد وتمييز مستويات الرؤية الاستراتيجية للتنمية الإدارية لغرض الوقوف على التقييم الصحيح لمستوياتهم من مختلف النواحي ومنها الجانب التنمية الإدارية الذي يمثل جانباً مهماً وحيوياً يوفر للمؤسسة إمكانية الوصول بمستوى المؤسسة نحو تحقيق الرؤية المستقبلية لذا فإن عدم الكشف عن المستوى التخطيطي الاستراتيجي للتنمية الإدارية يمثل أحد جوانب القصور التي تؤثر في إمكانية تطور مستوى هذه المؤسسات الأمر الذي ينعكس على إمكانياتها في الارتقاء بمستوى الموارد البشرية وتكمن مشكلة البحث في قياس الرؤية الاستراتيجية للتنمية الإدارية من هنا ارتأى الباحث أن يطرق باب البحث العلمي والسعي لإتباع منهجاً علمياً من خلال دراسة الرؤية الاستراتيجية للتنمية الإدارية في اختيار مشكلة بحثه هذه لما لها من أهمية كبيرة بمعرفة وتطبيق الرؤية الاستراتيجية للتنمية الإدارية .

3-1 أهداف البحث

1- بناء وتطبيق مقياس الرؤية الاستراتيجية للتنمية الإدارية .

ثابت عبد الرحمان ادريس وجمال الدين محمد مرسى : الإدارة الاستراتيجية (مفاهيم ونماذج)، الدار الجامعة الاسكندرية، 2003، ص71. (1)

2- التعرف على مستوى الرؤية الاستراتيجية للتنمية الإدارية

3- 1-4 مجالات البحث

1-4-1 المجال البشري : الإداريين والمشرفين العاملين في منتديات الشباب والرياضة التابعة الى مديريات الشباب والرياضة في محافظة ذي قار

1-4-2 المجال المكاني : قاعات مديريات و منتديات الشباب والرياضة في ذي قار.

1-4-3 المجال الزمني : 1 / 10 / 2022 لغاية 20 / 4 / 2023

2-الدراسات النظرية

1-2 مفهوم التخطيط الاستراتيجي للتنمية الإدارية

يعد التخطيط احد الوظائف الأساسية للإدارة الحديثة، لماله من أهمية في تحقيق التنمية، فهو الأساس والمتطلب الرئيسي للتنمية (في دراساته وأبحاثه التي قدمها عام 1910)⁽²⁾ ، بما أن Kristian الإدارية، وأول من تناول فكرة التخطيط هو النرويجي كريستيان (التخطيط هو عمل فكري يخص المستقبل ويعني رسم خطوات العمل المستقبلي ومتابعة تنفيذه وتحسينها عند الحاجة لجعل نتائجها إيجابية قدر الإمكان، لذا فالتخطيط ليس رسم طريق العمل المستقبلي فحسب وإنما رسم الخطوات الصحيحة للوصول إلى نتائج إيجابية وهذا هو الهدف الأساسي لعملية التخطيط⁽³⁾ .

وتتباين تطبيقات الدول في إيجاد خطط للتنمية الإدارية نظراً لاختلاف أهدافها وإمكانياتها. إذ تتباين الدول حضارياً وفي التحديات التي تواجهها وكذلك الإمكانيات المتاحة لديها ، ولكن على الرغم من ذلك فهي لا تختلف كثيراً في إتباعها ميكانيكيه معينه. فعليه يجب أن تتم دراسة وتحليل الأوضاع السائدة في الدولة وتحديد الأهداف العامة والمبادئ الأساسية لخطة التنمية الإدارية ، وبعد ذلك يقوم المخطط بدراسة أثار الخطط السابقة وما

كانت تحمل من أهداف لكي يضع أهدافاً بديلة تخدم عملية التنمية الإدارية ، ولغرض تنفيذ الخطط التي وضعت لاد من توفير الموارد اللازمة لنجاح الخطط الموضوعه ، وبعد ذلك تتم تهيئة الخطط بشكلها النهائي لتعرض على الجهات المسؤولة كي تحض بالمصادقة عليها وإقرارها ، ثم يتم تطبيق الخطة بالزمن المحدد لها وما أن بدأت عملية التنفيذ رافقتها عملية المتابعة لمعرفة سير عمل تنفيذ الخطة وتقييم اعوجاجها⁽⁴⁾ .

فالتنمية الإدارية جزء أساسي من خطط التنمية ومحور فعال وبعد رئيسي في استراتيجية التنمية الشاملة لبلد من البلدان ، فاستراتيجية التنمية الإدارية التي لا بد من تبنيها، وما هي سوى استراتيجية جزئية من استراتيجية أعم وأشمل هي الاستراتيجية التنموية الشاملة أو الكلية بكل أبعادها (الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والإدارية والعلمية) حيث تشكل لأبعادها المتنوعة المتعددة هذه كلاً متكاملًا تتداخل عناصره وتتربط محاوره وتتشابك مكوناته في علاقات متبادلة حتى تشكل هذا الكل المنسجم المتكامل⁽⁵⁾ .

وفي ضوء ما سبق من آراء ومفاهيم يرى الباحث أن عملية التنمية الإدارية هي عملية تغيير وتطوير مستمرة فلذا تحتاج إلى خطط معه مسبقاً تحدد الأهداف وترسم مستقبل المنظمة في ضوء إمكانياتها البشرية والفنية وطبيعة أنظمتها الإدارية من اجل تحقيق عوامل النجاح .

⁽²⁾ موسى اللوزي: التنمية الإدارية، عمان، وائل للنشر والتوزيع، 2002.ص91.

⁽³⁾ بيان هاني حرب: مدخل إلى إدارة الأعمال، ط1، عمان ، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، 2000، ص111.

غسان محمد عبد السادة المواشي : بناء مقياس للتنمية الإدارية في الاتحادات الرياضية المركزية ، (رسالة ماجستير)،كلية التربية الرياضية ،جامعة بغداد ، 2010. ⁽⁴⁾

ص39

⁽⁵⁾ عبد الرحمن تيشوري: <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=54077> 20/10/2012

- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية 3

3-1 منهج البحث

واستخدم الباحث المنهج الوصفي ذي الأسلوب المسحي لأنه الأكثر ملائمة لطبيعة المشكلة وتحقيق أهداف البحث.

3-2 مجتمع البحث وعينه

(من الإداريين والمشرفين العاملين في منتديات الشباب والرياضة التابعة لـ 150 لذا تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية والتي تكونت من) الى مديريات الشباب والرياضة لمحافظة ذي قار اذ شمل البحث (317) منتدى ضمن مجتمع البحث. وتم توزيع عينة البحث لما يتطلب بناء وتصميم المقياس وتطبيقه الى عينة التطبيق الاولى وعينة البناء وعينة التطبيق.

3-3 أدوات البحث

تعد الأدوات التي يستخدمها الباحث عنصراً أساسياً يستعين به لحل مشكلة بحثه و أدوات البحث "هي الوسيلة أو الطريق التي يستطيع بها الباحث حل مشكلة ما، إذ مهما كانت تلك الأدوات من بيانات وعينات وأجهزة" (6).

واستعان الباحث في الحصول على البيانات بالوسائل التالية :

3-3-1 وسائل جمع المعلومات

- الشبكة الدولية للمعلومات (الإنترنت)
- مقياس التخطيط الاستراتيجي للتنمية الادارية في منتديات الشباب والرياضة في الملحق 1
- المقابلات الشخصية
- المصادر العربية والأجنبية
- المكتبة الافتراضية

3-4 خطوات التصميم والبناء والإجراءات الميدانية

3-4-1 إعداد الصيغة الأولية للمقياس

قام الباحث بالاطلاع على المصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة التي تخص علم الإدارة العامة والإدارة الرياضية وبعض المقاييس والاستعانة بأراء بعض الخبراء في هذا المجال من خلال المقابلات الشخصية

3-4-2 إعداد الصيغة الأولية للمقياس

قام الباحث بصياغة الفقرات للمقياس وقد حاول الباحث إن يراعي سهولة ووضوح مضمونها وعدم اختلاف الأفراد في تفسيرها وقصرها وهكذا فقد بلغ عدد الفقرات بصيغتها الأولية بما يأتي:

قام الباحث بصياغة (27) فقرة

3-4-3-1 تحديد أسلوب وأسس صياغة الفقرات

اعتمد الباحث في صياغته للفقرات على أسلوب (ليكرت) حيث يعد من الأساليب الشائعة في القياس (7) .

(1) وجيه محبوب: البحث العلمي ومناهجه ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد ، 2003 ، ص163.

شاكر مبدر جاسم: نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن، مطابع التعليم العالي، جامعة البصرة، 1990، ص144.(7)

3-4-3-2 عرض فقرات المقياس على المحكمين

بعد أن اعد المقياس بصيغته الأولى والذي احتوى على (27) فقره قام الباحث بما يلي:

أولاً: تم عرض المقياس بصيغته الأولى على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال العلوم الرياضية ، وذلك من أجل التعرف على مدى صلاحية فقرات المقياس ومدى مناسبتها لمقياس ما وضعت له فضلاً عن تقويم وتعديل* والإدارية والنفسية الفقرات والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون.

قام الباحث بتحليل نتائج الاستبيان مستخدماً النسبة المئوية كمعيار لقبول أو استبعاد فقرات المقياس، حيث قبلت الفقرات التي يتفق عليها (75%) فأكثر من المحكمين على إنها صالحة ومناسبة للمقياس ويشير (بلوم) "إن على الباحث الحصول على موافقة بنسبة (75%) فأكثر من آراء المحكمين في هذا النوع من الصدق"⁽⁸⁾. وقد حصل الباحث على نسبة الاتفاق وقد استخدم الباحث (مربع كاي) إذ اظهر أن نسبة (75%) فأكثر مقبولة عند حصول الفقرة عليها علماً ان قيمة مربع كاي المحسوبة عند مستوى احتمالي (0.05) ودرجة حرية (1) تساوي (4.26) وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.84) مما يدل على معنوية هذه النسبة وهي تمثل (15) خبيراً من أصل (20) خبيراً. وأصبح عدد الفقرات بعد الحذف (22) فقرة توزعت على مجالات المقياس.

3-4-3-3 تصحيح فقرات المقياس

يقصد بتصحيح المقياس، الحصول على الدرجة الكلية للفرد التي تحسب عن طريق جمع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب على سلم التقدير، وبما أن الفقرات قد صيغت بالاتجاه الإيجابي فقد أعطي الوزن للفقرات كما في الجدول أدناه.

جدول (1)

يبين أسلوب تصحيح فقرات المقياس

أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	اتجاه الفقرة
1	2	3	4	5	إيجابي

عندما توضع لكل فقرة حسب الجدول (1) الوزن المحدد لها مسبقاً تجمع الأوزان لكل الفقرات وتكون النتيجة هي الدرجة التي تعبر عن مدى نجاح التخطيط الاستراتيجي للتنمية الادارية في منتديات الشباب والرياضة .

3-4-3-4 إعداد المقياس بصيغته النهائية

بعد أن حددت فقرات المقياس. قام الباحث بالإجراءات الآتية:

1. إيضاح الغرض من المقياس وهو التعرف على التخطيط الاستراتيجي للتنمية الادارية في منتديات الشباب والرياضة.

2. كتابة التعليمات بعبارات قصيرة ومفهومة ويتم فيها إيضاح طريقة الإجابة عن فقرات المقياس.

3. إن المعلومات المقدمة تكون لأغراض البحث العلمي فقط.

3-5 التجربة الاستطلاعية

بعد إن أصبح المقياس جاهز للتطبيق قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق النهائي للبحث بوقت ملائم وذلك من خلال تطبيق المقياس (مقياس التخطيط الاستراتيجي للتنمية الادارية في منتديات الشباب والرياضة) وعلى عينة مكونه من (15) إداريين ومشرفين من

⁽⁸⁾ بلوم بنيامين (وآخرون). تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني. ترجمة محمد أمين المفتي (وآخرون) القاهرة: مطابع المكتب المصري الحديث، 1983، ص126.

العاملين في منتديات الشباب والرياضة في تاريخ (2022/10/2) . لغرض تهيئة أسباب النجاح عند تطبيق الاختبار الرئيسي على عينة البحث لغرض التأكد من فهم العينة لفقرات المقياس ومن أجل تلافي أي أخطاء أو صعوبة عند التطبيق خلال الاختبار الرئيسي للبحث،

3-6 تجربة تطبيق فقرات المقياس على عينة البناء

إن الغرض من إجراء هذه التجربة هو تطبيق المقياس (مقياس التخطيط الاستراتيجي للتنمية الإدارية في منتديات الشباب والرياضة)

بصيغته النهائية بتاريخ (14 / 10 / 2022) لغاية

(بهدف تحليل الفقرات إحصائياً ، وتتضمن هذه العملية الكشف عن مستوى صعوبة الفقرة وقوة تمييز الفقرة وفعالية البدائل 28 / 4 / 2023)

في فقرات الاختبار ⁽⁹⁾ . ولأجل تحقيق ذلك تم تطبيق المقياس على عينة البناء وهم الإداريين والمشرفين في منتديات الشباب والرياضة

(0) إداري وبعد الانتهاء من عملية توزيع الاستمارات والإجابة عليها تم تدقيق كل استمارة للتأكد من 150 للمحافظة ذي قار والبالغ عددهم (

الإجابة عليها وبالصورة المطلوبة.

3-7 تحليل الفقرات إحصائياً

إن الهدف من تحليل فقرات المقياس إحصائياً هو تحسين نوعية الاختبار من خلال اكتشاف ضعف الفقرة ومن ثم العمل على إعادة

⁽¹⁰⁾ صياغتها أو استبعادها إن لم تكن صالحة

3-7-1 أسلوب المجموعات المتطرفة

يعد التمييز من الخصائص السيكومترية (القياسية) التي تدل على قدرة فقرات المقياس على التمييز بين المفحوصين لكي يتمكن المقياس

من الكشف عن الفروق الفردية بين الأفراد في السمة المقاسة التي يقوم عليها أساساً القياس النفسي ⁽¹¹⁾ . لأنها تميز بين الأفراد الذين يحصلون

على درجات مرتفعة في السمة التي تقيسها الفقرات كلها ، عن الأفراد الذين يحصلون على درجات منخفضة . ولتحقيق ذلك أعتمد الباحث أسلوب

(spss المجموعتين الطرفيتين في حساب القدرة التمييزية للفقرات باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية)

.

3-7-2 معامل الاتساق الداخلي

إن القوة التمييزية للفقرات لا تحدد مدى تجانسها في قياس الظاهرة الموضوعية لقياسها إذ يجوز أن تكون هناك فقرات متقاربة في قوتها

التمييزية لكنها تقيس أبعاد سلوكية مختلفة .

إن هذا الأسلوب يبين لنا مدى تجانس الفقرات إذ ربما تكون هناك فقرات متقاربة لكنها تقيس أبعاد مختلفة لذا يستخدم معامل الاتساق

الداخلي لتحقيق هذا وقد استخدم الباحث معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات أفراد العينة على كل فقرة وبين درجاتهم على المقياس ككل

(وبعد إتمام التحليل الإحصائي للمقياس spss بواسطة الحقيبة الإحصائية)

⁽⁹⁾ عبد الجليل إبراهيم وآخرون : علم النفس التربوي ، ط3 ، بغداد ، مطبعة وزارة التربية ، 1987م ، ص 74 .

⁽¹⁰⁾ Scannel.D : Testing and measurement in the classroom. Boston, Houghton-(1975)p 55

⁽³⁾ Anastasi & Susan , urbina: psychological festing , New Jersey, prentice hall , 1997 , p. 182

3-8 مؤشرات صدق وثبات المقياس

3-8-1 صدق المقياس

والصدق هو مفهوم مهم في مجال القياس ويعتبر دليل يشير إذا كان الاختبار يقيس القضية المراد قياسها ، ويكون الاختبار صادقاً إذا نجح في قياس مدى تحقيق الأهداف التي وضع من أجلها عرفته (ليلي السيد فرحات) بأنه "الدرجة التي تقيس بها الاختبار أو المقياس الشيء المراد قياسه"⁽¹²⁾. وللصدق أنواع عدة ولقد عمد الباحث إلى التحقق من صدق المقياس من خلال:

صدق المحكمين -أولاً

يحسب هذا الصدق بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يجري عليه الاختبار، فإذا أقر الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه، وبذلك يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء⁽¹³⁾ ، ولقد تحقق هذا النوع من الصدق عندما قام الباحث بعرض المقياس وفقراته على مجموعة من الخبراء لإقرار صلاحيته وتقدير مدى قياس كل فقرة لمكونات كل مجال، وبذلك تم قبول الفقرات التي حصلت على موافقة الخبراء وحذفت الفقرات الغير صادقة.

صدق البناء -ثانياً

يعد صدق البناء من أكثر أنواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه⁽¹⁴⁾.

وقد تحقق الباحث من صدق البناء في مقياس بحثه الحالي من خلال مؤشرات هي:

1- أسلوب المجموعات المتطرفة

يتوصل إليه عن طريق تمييز الفقرات في المقياس الحالي فقد تم التحقق من ذلك عندما حسبت القوة التمييزية للفقرات بإسلوب (T-test) المجموعتين المتطرفتين وباستخدام الاختبار التائي.

2- صدق المحك الداخلي

واعتمد الباحث على هذه الطريقة (كونها تمتاز بأنها تقدم لنا مقياساً متجانساً بحيث تقيس كل فقرة البعد الذي يقيسه المقياس ككل، كما أن لها القدرة على إبراز الترابط بين مواقف المقياس)⁽¹⁵⁾ ، إذ أن من (مؤشرات صدق المقياس ارتباط درجة كل فقرة في المقياس بمحك داخلي وهو درجة المقياس ككل)⁽¹⁶⁾ ، وقد تحقق للباحث هذا النوع من الصدق، من خلال استخراج معامل الاتساق الداخلي.

3-8-2 الثبات

يعد الثبات من العناصر الأساسية في إعداد الاختبارات واعتماد نتائجها ويعني " استقرار النتائج عند إعادة تطبيق الاختبار على الأفراد والمحافظة على الثباتين الحقيقي للاختبار " (17)

(12) ليلي السيد فرحات : القياس المعرفي الرياضي ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2001م ص 67 .

خير الدين علي عويس وعصام الهلالي: الاجتماع الرياضي، القاهرة، دار الفكر العربي، 1997. ص55.⁽¹³⁾

كلية -⁽¹⁴⁾ سرمد أحمد موسى: بناء مقياس لتقويم دور المدرب في العملية التدريبية من وجهة نظر لاعبي أندية الدرجة الأولى بكرة القدم، رسالة ماجستير، جامعة بغداد التربية الرياضية، 2003م، ص42.

(15) باسم نزهة السامرائي وطارق حميد البلداوي: بناء مقياس الاتجاهات للطلبة نحو مهنة التدريب، المجلة العربية للبحوث التربوية، العدد (7)، 1987، ص96.

(16) فؤاد ابو حطب وسيد احمد عثمان: التقويم النفسي، القاهرة، مكتبة الانجلو مصرية 1973، ص104.

(17) عصام النمر : القياس والتقويم في التربية الخاصة ، عمان ، دار اليازوري للطباعة ، 2008 م ، ص 77 .

اي إن الاختبار أو المقياس الذي يمتاز بالثبات هو الذي يعطي نفس النتائج إذا ما أعيد على الأفراد أنفسهم وفي نفس الظروف⁽¹⁸⁾ وهناك عدة طرق يمكن من خلالها استخراج معامل الثبات وقد أختار الباحث من بينها طريقة الفا كرونباخ لقد استخدم الباحث هذه الطريقة نظراً " لكونها تُستخدم في أي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية والمقالية"⁽¹⁹⁾ إذ تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة كرونباخ على أفراد (إذ تبين أن قيمة معامل الثبات تساوي (0,936) وهو مؤشر ثبات spss عينة البناء البالغة (75) اداري باستخدام الحقيبة الاحصائية) عال .

3-8-3 الموضوعية.

في المجال الرياضي لابد من ايضاح التعليمات الخاصة بتطبيق الاختبار (المقياس) من حيث اجراءاته ، إدارته ، تسجيل النتائج "⁽²⁰⁾ . وبما إن المقياس يحتوي على المفتاح للتصحيح فإنه يعتبر موضوعياً.

3-8-4 معامل الالتواء .

ان اغلب توزيعات العينات ليست متماثلة تماماً وقد تميل الى أحد الجانبين للقيمة العظمى بمعدل أكثر من الآخر ، وهذا الحيود عن التماثل يطلق عليه الالتواء⁽²¹⁾ . فإذا كانت قيم المتغير تتمركز باتجاه القيم الصغيرة أكثر من تمركزها باتجاه القيم الكبيرة ، فإن توزيع هذا المتغير ملتوياً نحو اليمين ويسمى موجب الالتواء اما اذا كان العكس فيكون سالب الالتواء⁽²²⁾ . وللتعرف على مدى قرب او بعد إجابات العينة من التوزيع الطبيعي قام الباحث بحساب معامل الالتواء . كما مبين في الجدول (2)

جدول (2)

يبين معامل الالتواء لمقياس التخطيط الاستراتيجي للتنمية الادارية في مننديات الشباب والرياضة

المعاملات الاحصائية	الوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
	103	89	17.35	1.13

11-3 التطبيق النهائي للمقياس

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات تصميم المقياس أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق ومكوناً من (22) فقرة. حيث قام الباحث بتطبيق - 2023/5/2) وبعد 4/2023 المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها (75) إدارياً ومشرفاً يعملون في. بتاريخ (2/ تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات في استمارة خاصة إذ أصبح لكل إداري درجة خاصة به.

⁽¹⁸⁾ موفق أسعد : الاختبارات والتكتيك بكرة القدم، الاردن ، دار دجلة ، 2007 م ، ص 22 .

(ل ، ط ، عمان ، دار الشروق للنشر ، 1988 م ص 282 . Spss⁽¹⁹⁾ صالح ارشد العقيلي و سامر محمد الشايب : التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج)

⁽²⁰⁾ ليلى السيد فرحات : مصدر سبق ذكره ، 2007 م ، ص 169 .

⁽²¹⁾ وديع ياسين محمد و حسن محمد عبد : التطبيقات واستخدامات الحاسوب في بحوث التربية الرياضية ، الموصل ، دار الكتب للطباعة ، 1999، والنشر ص 178 .
، النجف الاشرف ، مطبعة الغري الحديثة ، 2008 م ، ص 137 . spss⁽²²⁾ علي سلوم ومازن حسن جاسم : الإحصاء وتطبيقاته في المجال الرياضي باستخدام برنامج

3-12 الوسائل الإحصائية .

للمعلومات الإحصائية وبرنامج اكسل (SPSS) وقد استخدم الباحث نظام

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

4-1 عرض نتائج مستويات مجال الهيكل التنظيمي وتحليلها ومناقشتها

جدول (4)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى لعينة التطبيق في مجال الهيكل التنظيمي

المستويات	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
جيد	17.35	103

إذ ظهر من خلال الجدول في اعلاه ان محور الهيكل التنظيمي قد وقعت عينة التطبيق في المستوى جيد وهذا يدل على اهمية

التخطيط الجيد في بناء الهيكل التنظيمي لمنشآت الشباب

وهذا ما اكده (نداء محمد لصوص) " لزيادة فعالية التخطيط يجب مراعاة توفير الهيكل التنظيمي المناسب لتحقيق اهداف الخطة الموضوعية

"⁽²³⁾, ويعزو الباحث ذلك لكفاءة القائمين على إعداد

الهيكل التنظيمية في وزارة الشباب والرياضة والمخطط التكراري يوضح ذلك علماً ان عدد الفقرات لمجال الهيكل التنظيمي (16) فقرة .

شكل (2)

يوضح التوزيع لعينة التطبيق لمجال الهيكل التنظيمي

جدول (5)

يبين الدرجات الخام والمستويات والعدد والنسبة المئوية لمحور الهيكل التنظيمي

الدرجات الخام	المستويات	العدد	النسبة المئوية
68-80	جيد جداً	17	9,60%
55-67	جيد	46	25,98%
42-54	متوسط	66	37,28%
30-41	مقبول	32	18,07%
29- فما دون	ضعيف	16	9,03%

يتبين من الشكل (2) ان العينة توزعت على عدة مستويات في مجال الهيكل التنظيمي ويبين الجدول (5) ان عدد الإداريين في

مستوى جيد جداً (14) إدارياً بلغوا هذا المستوى أي ما نسبته (23.33%). اما المستوى جيد فكان عدد الإداريين الذين بلغوا هذا المستوى

(13) إدارياً أي ما نسبته (21.66%). أما المستوى متوسط فكان عدد الإداريين الذين بلغوا هذا المستوى (25) إدارياً أي ما نسبته (41.66%). والمستوى مقبول (5) إدارياً أي ما نسبته (8.33%) والمستوى ضعيف (3) أي ما نسبته (5%).

ومن خلال هذه النتائج يتبين ان عينة التطبيق وقعت في مستوى (جيد جدا) و (وجيد) ويعزو الباحث ذلك الى الاهتمام الكبير الذي توليه الوزارة ومديريات الشباب والرياضة بضرورة بوجود هيكل تنظيمي واضح وموثق ومعلوم لدى جميع الافراد العاملين في مننديات الشباب والرياضة .

"فالهيكل التنظيمي يؤدي إلى عدم تداخل الصلاحيات وأبعاد النزاعات حول الاختصاصات ويساعد على الاستخدام الأمثل للكفاءات البشرية من حيث توزيع الأدوار الوظيفية وتحديد النشاطات" (24) , وهذا ما ظهر جليا من خلال الزيارات التي قام بها الباحث إلى مواقع مننديات الشباب والرياضة وملاحظته بوجود لوحة مثبته توضح مخطط للهيكل التنظيمي داخل المنندى . إضافة إلى ذلك يرى الباحث مراعاة مبدأ التخصص في إدارة الأقسام الرياضية والفنية والعلمية في المننديات وذلك من قبل أشخاص أكاديميين كلا حسب تخصصه والذي له دور كبير في إدارة القسم المشرف عليه بشكل علمي وإيجابي , وهذا ما تشير إليه (نداء محمد) "إن أهم الخصائص في التنظيم هو الاستفادة من التخصص الأمر الذي يحقق سرعة في الإنجاز وإتقان العمل وخفض التكاليف" (25)

أن عينة التطبيق وقع في المستوى (متوسط) ويعزو الباحث سبب ذلك إلى الافتقار لمنهجية واضحة ومعتمده تعمل على تعديل الأنظمة واللوائح حسب المتغيرات البيئية والاجتماعية والسياسية الطارئة والمتغيرة , ويرى الباحث أيضا وحسب آراء العينة أن عملية التدرج الوظيفي لا تعتمد بشكل كبير على المقدرة والكفاءة العلمية التي يمتلكها الشخص إنما هناك ظروف اجتماعية وسياسية تحكم هذه القضية , إضافة أن الإداريين في مننديات الشباب والرياضة لا يساهمون بشكل كبير في عملية اتخاذ القرارات الهامة والمتعلقة بتحقيق أهداف العمل . وهذا ما يؤكد (موسى اللوزي) "حيث يعتمد نجاح الوزارات في بناء هياكلها التنظيمية على قدرتها في خلق بيئة عمل مناسبة لتحقيق درجة عالية من التكيف والتطابق بين الهيكل التنظيمي وأهداف المؤسسة وكذلك كفاءة العنصر البشري ومواردها" (26).

ووقعت عينة التطبيق في المستوى (مقبول) و (ضعيف) ويعزو الباحث سبب ذلك الى تداخل بعض الصلاحيات وضعف التفويض والتي تعمل على تقييد وتضييق مجال الابداع وحرية اتخاذ بعض القرارات الهامة التي تخص العمل ويعمل التفويض على تعزيز زيادة فاعلية الموظفين الذين يتمتعون بالسلطة المناسبة، فالأفراد المخولون بالسلطة، يتصرفون بحب تجاه المؤسسة أكثر ، فالموظفون الذين لا يتمتعون بأي سلطة في اتخاذ القرارات لا يعملون على تحقيق أهداف المؤسسة بنفس مستوى الموظفين الذين يتمتعون بالسلطة.

(وذلك " أن السلطة تحت الموظفين على بذل كل طاقاتهم ، فبتفويض الموظفين السلطة اللازمة لأخذ Mullins&Laurie وهذا ما أكده) القرارات يشعر الموظفون بأنهم حصلوا على مكافآت داخلية معنوية تساعد على العمل لتحقيق نجاح المؤسسة وتقدمها. فمثل هؤلاء الموظفين يعتبرون أنفسهم جزءا من المؤسسة من خلال إسهاماتهم التي يقومون بها.) (27)

(كما يعد التفويض أحد وسائل التنمية الإدارية من خلال إسناد بعض الاختصاصات إلى العاملين، ويترك لهم حرية التعامل معها هذا بالإضافة إلى أن مواجهة المشكلات والأزمات المفاجئة والطارئة تخلق لدى المفوض إليه رؤية فكرية مع إكساب مهارات وخبرات جديدة) (28)

موسى اللوزي : التنظيم وإجراءات العمل، الاسكندرية دار وائل للنشر ، ط 1 2002 ، ص 53 (24)

نداء محمد لصوص : مرجع سبق ذكره ، ص 61 (25)

موسى اللوزي : مرجع سبق ذكره ، 2002 ، ص 53 (26)

Mullins, Laurie : Essentials of Organizational Behavior, Book aid international, Person Prentice Hall. 2008 ,P 438 (27)

فاروق فليح، السيد عبد المجيد : السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، عمان، دار المسيرة للنشر. 2005 ، ص 326 (28)

إضافة إن الكثير من القوانين والأنظمة واللوائح، بمرور الزمن هي غير ملائمة لأوضاع المنظمات، وعقبة في سبيل تحقيق أهدافها، ومشكلة من المشكلات الإدارية، وذلك بما يحتويه من تعقيدات، وما تضعه من قيود على الأعمال. ولذا فلا بد من تعديلها وتطويرها، وتوفير المرونة والتكيف مع الظروف المتغيرة .

فيرى الباحث ضرورة أن تولي الوزارة أهمية لمتابعة قوانينها والسعي الحثيث الى تحديث اللوائح بما يتناسب والتطور والتقدم الحضاري الذي يشهده العالم .

المراجع العربية

- باسم نزهة السامرائي وطارق حميد البلداوي: بناء مقياس الاتجاهات للطلبة نحو مهنة التدريب، المجلة العربية للبحوث التربوية، العدد (7)، 1987.
- بسام العمري وفؤاد مصطفى السلطان ؛ درجة تحقيق حاجات الإنسان بالزمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية : (مجلة دراسات عليا ، عمان ، الأردن ، المجلة 23 ، العلوم التربوية ، العدد الأول ، 1996م) .
- بلوم بنيامين (وآخرون). تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني. ترجمة محمد أمين المفتي (وآخرون) القاهرة: مطابع المكتب المصري الحديث، 1983.
- بيان هاني حرب: مدخل إلى إدارة الأعمال، ط1، عمان ، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2000.
- ثابت عبد الرحمان ادريس وجمال الدين محمد مرسى : الادارة الإستراتيجية (مفاهيم ونماذج)، الدار الجامعة الاسكندرية، 2003.
- جمال محمد علي: التنمية الادارية في الادارة الرياضية والادارة العامة ، ط1 ، القاهرة مركز الكتاب للنشر، 2008
- خير الدين علي عويس وعصام الهلالي: الاجتماع الرياضي، القاهرة، دار الفكر العربي، 1997.
- دلال القاضي و محمود البياتي: منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي spss ، عمان ، دار الحامد ، 2008م .
- سرمد أحمد موسى: بناء مقياس لتقويم دور المدرب في العملية التدريبية من وجهة نظر لاعبي أندية الدرجة الأولى بكرة القدم، رسالة ماجستير، جامعة بغداد – كلية التربية الرياضية، 2003م.
- شاكر مبدر جاسم: نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن، مطابع التعليم العالي، جامعة البصرة، 1990.
- صالح ارشد العقيلي و سامر محمد الشايب : التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج (Spss) ، ط1 ، عمان ، دار الشروق للنشر ، 1988 م.
- عبد الجليل ابراهيم وآخرون : علم النفس التربوي ، ط3 ، بغداد ، مطبعة وزارة التربية ، 1987م .
- عبد الله الصمادي وماهر الدرابيع : القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق ، عمان ، دار وائل ، 2003 .
- عصام النمر : القياس والتقويم في التربية الخاصة ، عمان ، دار اليازوري للطباعة ، 2008.
- علي سلوم ومازن حسن جاسم : الاحصاء وتطبيقاته في المجال الرياضي باستخدام برنامج spss ، النجف الاشرف ، مطبعة الغري الحديثة ، 2008.
- علي سلوم : مبادئ الطرق الاحصائية في التربية الرياضية ، بغداد 2007.

- غسان محمد عبد السادة المؤاشي : بناء مقياس للتنمية الإدارية في الاتحادات الرياضية المركزية ، (رسالة ماجستير) كلية التربية الرياضية ، جامعة بغداد ، 2010.
- فاروق فليح، السيد عبد المجيد : السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، عمان، دار المسيرة للنشر. 2005.
- فؤاد ابو حطب وسيد احمد عثمان:التقويم النفسي ، القاهرة، مكتبة الانجلو مصرية 1973.
- ليلي السيد فرحات : القياس المعرفي الرياضي ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2001.
- موسى اللوزي : التنظيم وإجراءات العمل ، الاسكندرية دار وائل للنشر ، ط 1 2002 .
- موفق أسعد : الاختبارات والتكتيك بكرة القدم ، الاردن ، دار دجلة ، 2007 .
- نداء محمد لصوص : التنظيم الإداري ، عمان ، دار اجنادين للنشر والتوزيع ، 2007.
- نعيم عبد الحسين بريسم: "منتديات الشباب في العراق بين الواقع والطموح" مجلة علوم التربية الرياضية ، المجلد الأول ، العدد التاسع ، 2008.
- وجيه محجوب: البحث العلمي ومناهجه ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر ، بغداد ، 2003.
- وديع ياسين محمد و حسن محمد عبد : التطبيقات واستخدامات الحاسوب في بحوث التربية الرياضية ، الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، 1999 .

المراجع الاجنبية

- * Anastasi & Susan , urbina: **psychological festing** , New Jersey, prentice hall , 1997.
- * Bowman,C : **The Essence of Strategic Management**, New York,London, prentice Hall,1990.
- * Celebi, A & Alsan, A.: **Technology Performance Criteria in Strategic Planning: Case of Dynamic Strategic Planning System Journal: PICMET** Portland International Conference on Management of Engineering&Technology, .2007 .
- * Mullins, Laurie : **Essentials of Organizational Behavior**, Book aid international, Person Prentice Hall. 2008.
- * Scannel.D : **Tsting and measurement in the classroom**. Boston, Houghton-(1975).
- * Wheelen,Thomas.L and Hunger.J.David.J.R,Human:Resouress&personal Management, USA , printer New York,2004.
- * www.iraqacad.orgk.net. 15/2/2013

ملحق (1) المقياس بصيغته النهائية

ت	الفقرات	١	٢	٣	٤	٥
1	توجد رؤية مستقبلية نحو التنمية الادارية من القائمين على منتديات الشباب والرياضة					
2	تقوم الوزارة والمديرية بتخصيص الإمكانيات المطلوبة لفريق إعداد الخطة الاستراتيجية					
3	تمتلك الوزارة والمديرية رؤيا واضحة عن البيئة التي تعمل بها					
4	المعرفة الفنية عن عمل كل لجنة أو ادارة وتكوينها					

ت	الفقرات	١	٢	٣	٤	٥
5	تحدد الوزارة والمديرية العملية التخطيطية للمستقبل عن طريق رؤية واضحة					
6	رؤيا الوزارة والمديرية محفز للإبداع وخلق حالة مرغوب بها وفعالة للتنمية الادارية					
7	تحدد اهداف الوزارة والمديرية القيم والأخلاقيات للبيئة التي يعملون بها					
8	وضوح الاهداف لجميع العاملين في المنتدى					
9	تحدد الوزارة أو المديرية الجوانب التطويرية التي تحتاجها الفئة الإدارية والفنية في المنتدى					
10	تحدد الوزارة أو المديرية مدة زمنية لحصر الجوانب التي تحتاج إلى تطوير الفئة الإداري والفنية					
11	توفر الميزانية الكافية الخاصة بكل نشاط					
12	وجود منهاج دوري (سنوي) مكتوب للأنشطة الرياضية والفنية					
13	توفر الامكانيات اللازمة لتنفيذ هذه الأنشطة (ملاعب، تجهيزات رياضية)					
14	تنفيذ الأنشطة وفق الجداول الزمنية المحددة					
15	خطة الأنشطة السنوية (الرياضية والثقافية والفنية والعلمية) تحقق طموحات المنتدى .					
16	وضعت الوزارة والمديرية خطة تنمية ادارية شاملة للعاملين فيها					
17	صلاحيات اجراء التغيرات الاستراتيجية بيد الادارة العليا					
18	تنظم الوزارة برامج تدريبية للمشرفين والمدربين والفنيين					
19	معرفة القوانين واللوائح للوزارة والمديرية والمنتدى من قبل العاملين					
20	يوجد هيكل تنظيمي واضح وموثق ومعتمد من قبل الوزارة					
21	تحصر وتوثق صلاحيات المسؤولين في المنتدى (مدير، مشرف، فني)					
22	نشر صلاحيات المسؤولين وتعميمها علي الموظفين					