



Journal of Studies and Researches of Sport Education

spo.uobasrah.edu.iq



Evaluation of the Administrative Leadership of the Heads of Sports Clubs in Nineveh Governorate from the Point of View of Members Researchers

Mohamed Kh. Ahmed Al-Dabbagh^{✉1}, Yasser B. Muhammad^{✉2}

College of Basic Education, Department of Physical Education and Sports Sciences, University of Mosul

Article information

Article history:

Received 4/12/2022

Accepted 29/12/2022

Available online Dec,29,2022

Keywords:

Administrative leadership, the administrative body, sports clubs, heads of sports clubs



website

Abstract

The objective of the current research is to build a measure of administrative leadership for sports clubs in Nineveh Governorate from the point of view of members of the administrative bodies. The administrative bodies of the sports clubs in Nineveh Governorate, as they were (162) administrators, after excluding the stability sample and the exploratory experiment, the research sample amounted to (70%) of the total research community, and the final scale reached (39) items. The researchers concluded that sports clubs in Nineveh Governorate have administrative leadership.

The two researchers recommended: Adopting the scale prepared in knowing the administrative leadership of sports clubs in Nineveh Governorate, conducting a correlational study between the degree of the member of the administrative body in the scale prepared in this research and the arrangement of sports clubs according to the championships in which these clubs participate.



مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية

spo.uobasrah.edu.iq



تقييم القيادة الادارية لدى رؤساء الاندية الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية

محمد خالد احمد الدباغ¹✉، ياسر بازل محمد²✉
كلية التربية الأساسية قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل

الملخص

هدف البحث الحالي إلى بناء مقياس القيادة الادارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية، اشتمل مجتمع البحث على اعضاء الهيئة الادارية للأندية الرياضية، وتم اختيارهم بالطريقة العمدية وبلغ عددهم (230) عضواً، وعينة البحث (عينة بناء المقياس) تمثلت بأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى، اذ كانوا (162) اداريا، بعد استبعاد عينة الثبات والتجربة الاستطلاعية، بلغت عينة البحث (70%) من المجتمع الكلي للبحث، بلغ المقياس النهائي (39) فقرة واستنتج الباحثان امتلاك الاندية الرياضية في محافظة نينوى القيادة الادارية .

اوصى الباحثان باعتماد المقياس المعد في معرفة القيادة الادارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى وإجراء دراسة ارتباطية بين درجة عضو الهيئة الادارية في المقياس المعد في هذا البحث وبين ترتيب الاندية الرياضية حسب البطولات التي تشارك بها هذه الاندية.

معلومات البحث

تاريخ البحث:
الاستلام: 2022/12/4
القبول: 2022/12/29
التوفر على الانترنت: 2022/12/29

الكلمات المفتاحية:
القيادة الادارية، الهيئة الادارية، الاندية الرياضية،
رؤساء الاندية الرياضية

(1) التعريف بالبحث:**1-1 المقدمة وأهمية البحث:**

أن القيادة تشكل جوهر العمل الإداري، كما أن أسلوب القيادة الإدارية يحدد مدى نجاح المؤسسة في الوصول إلى الأهداف المطلوبة، لاسيما الإبداعية منها ولقد قيل في الماضي لا تصلح التجمعات البشرية ولا تنتظم من غير قيادة حكيمة تسعى في مصالح تابعيها جلبا للخير والمكارم ودفعاً للشر والردائل، فالقيادة الإدارية تدفع المنظمة إلى الأمام وتحفز العاملين لأداء العمل الجيد والمبدع وإذا غابت القيادة الناجحة الجيدة والمؤهلة غاب الأداء الجيد والإنتاج الجيد وعجزت الإدارة عن تحقيق أهدافها فبالإمكان قياس مدى نجاح المنظمة وكفاءتها من خلال نجاح قيادتها الإدارية (Rashid, 2001) وهناك من يعتقد بعدم الحاجة إلى قائد في الوقت الحاضر نتيجة كون العمل جماعي والكل يتحمل المسؤولية بإدارة الأعمال ولكن هذه النظرة من وجهة نظر الباحثان قاصرة كون المجتمعات والثقافات مختلفة من جوانب عديدة وبذلك فالقائد وجوده مهم في المنظمة لإدارة المجتمعات والثقافات مختلفة من جوانب عديدة وبذلك فالقائد وجوده مهم في المنظمة لإدارة العملية القيادية حيث يمكن اعتبار القيادة الإدارية الطريقة التي يستخدمها القائد في التصرف بالصلاحيات المتاحة له لقيادة الآخرين هذه الطريقة تتأثر بمكونات الوضع القيادي وهي (القائد، المرؤوسين والوضع نفسه) أي الهدف المراد تحقيقه والعمل المطلوب انجازه، ويرى (Al-Qahtani, 2001) تبايناً في القيادات فبعضها يلاقي المديح والآخر يتعرض للنقد وبعضها ينجح في تحقيق مهمته والآخر يخفق بل ونلاحظ القائد نفسه ينتقل من نمط قيادي معين لآخر مع نفس المرؤوسين وفي نفس المنظمة من خلال نماذج القيادة (Al-Qahtani, 2001) حيث ظهر للباحثين شيئين يتفقان مرة ويختلفان أخرى ألا وهما القائد والمدير أو القيادة والإدارة، فأوجه الشبه بين القيادة والإدارة في إن كل منهما يحدد ما الذي يجب عمله ويخلق الجو الذي يساعد على تحقيقه ثم التأكد من تحقيق المطلوب وفقاً للأسس الموضوعية أما أوجه الخلاف بينهما فالإدارة تركز في أعمالها على التخطيط والتنظيم وإعداد الأنظمة التي تتضمن استمرارية العمل ولا تعتمد على فرق العمل ولكن حسب التدرج الهرمي الوظيفي وتعتمد الإدارة على ثبات الممارسات وتتفادى الإلحاح والسرعة كما إن رجال الإدارة يتعاملون مع خطط مفصلة وموازنات لتسيير العمل مع القدرة على السيطرة على الأحداث إلى حد كبير وليست رؤية للمستقبل، ويرى (rorman, 2013) أن القيادة تعتمد على التكامل والالتزام والتحفيز وشحن الهمم وإحداث الحركة والتغيير وتعتمد أيضاً في أداء أعمالها وممارساتها على فرق العمل والمناخ الملائم لأداء العمل مع النظر إلى المناصب على إنها محفزة للعمل لا معيقة له (rorman, 2013) وأكد (Jones, 2004) أن جميع هذه الأعمال تنصب نحو رؤية واضحة ومحددة وعليه فإنه لا غنى لأي منظمة عن وجود القيادة والإدارة فوجود الإدارة فقط يؤدي إلى وجود الجمود وعدم مسيرة التقدم أما وجود القيادة فقط فإنه يصبح التركيز على الخطوط العريضة والصورة الشاملة دون الاهتمام بالتفاصيل أي إن المنظمات في الوقت الحاضر وفي المستقبل بحاجة إلى القادة أكثر من المدراء أي بحاجة إلى القائد ذو المهارات الإدارية (Aldewan et al., 2022)، ومما تقدم تكمن أهمية البحث من خلال حاجة الاندية الرياضية إلى شخص يستطيع قيادة هذه المنظمة لتحقيق أهدافها المرسومة مع الأخذ بنظر الاعتبار الجوانب الإنسانية مع رؤوسيه وإن المبادئ التقليدية للقيادة تعد مرجعاً ودليلاً للقائد لتذكيره في النقاط التي يجب الاهتمام بها والانتباه إليها لتكون قيادته فعالة وتستوعب المواقف والعمل الرياضي والمهمة المطلوبة.

2-1 مشكلة البحث:

تعد الاندية الرياضية من المؤسسات التي تسهم في تربية الانسان وتطوره لذا لابد من الاهتمام بهذه المؤسسة وعلى كافة المستويات الادارية فيها وتلعب القيادة الادارية دورا كبيرا في تطوير وتحسين عمل رؤساء الاندية الرياضية ولكنها لم تلق الاهتمام الكافي من قبل المختصين في مجال الادارة الرياضية والباحثين ولعدم وجود مقياس سابق للقيادة الادارية في المجال الرياضي لأندية محافظة نينوى ظهرت مشكلة البحث الحالي ارتأى الباحثان القيام بهذا البحث وبناء مقياس للقيادة الادارية لرؤساء الاندية الرياضية في محافظة نينوى.

3-1 أهداف البحث:

بناء مقياس القيادة الادارية لرؤساء الاندية الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية.

4-1 مجالات البحث:**1-4-1 المجال البشري:**

اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى

1-4-3 المجال المكاني:

مقرات الاندية الرياضية في محافظة نينوى

1-4-2 المجال الزمني:

2022/4/10 ولغاية 2022/6/30

1-5 المصطلحات المستخدمة في البحث:

• القيادة الادارية:

هي الوسيلة المناسبة التي يتمكن بواسطتها المدير من بث روح التآلف والتعاون المثمر بين الموظفين في المنظمة من اجل تحقيق الأهداف المشتركة (Hagiu, 2007)

• التعريف الاجرائي للقيادة الادارية:

قدرة القائد على التأثير في مرؤوسيه بنجاح على أساس عوامل النجاح المستندة إلى رسالة وأهداف النادي الرياضي لغرض تنفيذ المهام بدافع رغبة مرؤوسيه وتفاعلهم معه، فالقائد الإداري الناجح هو من كانت قراراته مبنية على التوجهات ذات التغيير الايجابي من خلال الاتصال لحل المشاكل والأزمات وبتفويض الصلاحيات لأداره النادي الرياضي والعلاقات الإنسانية مع التطوير والإبداع والتحفيز لينجح النادي الرياضي بتحقيق أهدافه.

2 اجراءات البحث الميدانية:**1-2 منهج البحث :**

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة البحث.

2-2 مجتمع وعينة البحث :

اشتمل مجتمع البحث على اعضاء الهيئات الادارية لأندية محافظة نينوى والبالغ عددهم (37) نادي حسب كتاب وزارة الشباب والرياضة ملحق (1)، والذين تم اختيارهم بالطريقة العمدية لتحقيق اهداف البحث، حيث بلغ اعداد اعضاء الهيئات الادارية لتلك الاندية (230) عضوا، اذ حاول الباحثان استخدام أسلوب الحصر الشامل في اختيار افراد المجتمع لتحقيق اهداف البحث، وبناء مقياس متكامل من جميع الجوانب.

اما عينة البحث (عينة بناء المقياس) فقد تمثلت بأعضاء الهيئات الادارية لأندية محافظة نينوى والبالغ عددهم (230) عضو، اذ تم الحصول على إجابات (162) عضوا، وذلك بعد استبعاد عينة الثبات والتجربة الاستطلاعية للمقياس وبعض الاستثمارات غير المكتملة للإجابات، وبذلك بلغت نسبة عينة البحث (70%) من المجتمع الكلي للبحث والجدول (1) يبين مجتمع البحث وعيناته.

جدول (1)
يبين مجتمع البحث وعيناته

ت	العينة	العدد	النسبة المئوية
1.	عينة البناء (العينة الرئيسية)	162	70%
2.	التجربة الاستطلاعية	8	3.47%
3.	عينة الثبات	30	13.04%
4.	المستبعدون	30	13.04%
	المجتمع الكلي	230	100%

3-2 وسائل جمع المعلومات والبيانات:

يقصد بها الوسيلة والطريقة التي يستطيع الباحث بها حل مشكلة ما (Mahjoub, & Badri, 2002) وأدوات البحث كانت كالآتي: (الاستبيان، المصادر والمراجع العلمية، الانترنت).

4-2 مقياس القيادة الادارية:

نظرا لخصوصية مجتمع البحث ولافتقار وجود أداة مناسبة على حد علم الباحثان وبعد قيامهم بتحليل محتوى المصادر والمراجع ذات العلاقة، ارتأى الباحثان بناء هذا المقياس لكي يتلاءم وطبيعة البحث وأهدافه إذ يشير (علاوي ورضوان) إلى الحالات التي يتم فيها بناء المقياس وهي:

1. عندما لا يوجد مقياس يقيس ظاهرة ما أو موضوع معين.
2. عندما يتبين أن المقاييس المنشورة في المراجع والدوريات العلمية المتخصصة غير مناسبة للأغراض العامة لبرنامج القياس من حيث الوقت الذي تستغرقه في التنفيذ ومساحات الأرض والفضاء وغيرها.
3. الحاجة إلى تقنين بعض وسائل القياس الموضوعية للإفادة منها في تقويم الأداء في بعض الأنشطة الرياضية (Allawi & Radwan, 1987)

1-4-2 تحديد المجالات التي يتضمنها مفهوم القيادة الادارية:

من أجل أن يصبح لدى الباحث صورة علمية متكاملة وواضحة عن مفهوم القيادة الادارية في الاندية الرياضية لمحافظة نينوى، قام الباحثان بالاطلاع على المصادر والأدبيات العلمية التي تناولت مفهوم القيادة الادارية وتحليل محتوى هذه المصادر والأدبيات، وبذلك أصبح الباحثان أكثر دراية ومعرفة بهذا الموضوع بأبعاده الأساسية وجوانبه المتعددة، إذ يرى (Al-Naimi, 2002) أن "تحليل المحتوى من الأساليب البحثية المتميزة في تقديم مؤشرات كمية وموضوعية عن التوجهات الفكرية والقيم والمعايير التي تسعى جهات معينة إلى ترسيخها في جماعة أو مجتمع معين باعتماد وسائل الاتصال المختلفة"

ومن خلال ما سبق تمكن الباحثان من تحديد الأبعاد الأساسية لمفهوم القيادة الادارية لأعضاء الهيئات الادارية لأندية محافظة نينوى بعد إجراء تحليل محتوى للمصادر العلمية بصيغة استبيان أولي يوضح الأبعاد المعتمدة في الدراسات التي تناولت مفهوم القيادة الادارية، وقد اعتمد الباحثان في تحديد أبعاد مقياس القيادة الادارية لأعضاء الهيئات الادارية لأندية محافظة نينوى بصورته الأولية على نسبة (50%) كحد أدنى لقبول البعد، مع إمكانية إضافة أي بعد يراه الخبير مناسباً لطبيعة الدراسة الحالية والملحق (2) يوضح ذلك، بعد ذلك قام الباحثان بعرضه على مجموعة من الخبراء والمختصين في الإدارة الرياضية والقياس والتقويم وتوصل الباحث إلى اعتماد الأبعاد الخمسة المقترحة للقيادة الادارية لأندية محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء الهيئات الادارية فيها وهي (قيادة فريق العمل، تفويض الصلاحيات، الاتصال، التحفيز والابداع، التوجه الاستراتيجي للقرار)

2-4-2 إعداد الصيغة الأولية للمقياس:

من خلال الاطلاع على أدبيات البحث العلمي والإطار النظري لموضوع التقييم والتحليل الخاص بأعضاء الهيئات الادارية وكذلك من خلال إجراء المقابلات الشخصية مع مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الادارة الرياضية في جامعة الموصل وذلك لغرض صياغة فقرات المقياس الأولي وإعداده بالصورة الأولية.

1-2-4-2 تحديد أسلوب صياغة الفقرات:

قام الباحثان بصياغة فقرات المقياس الأولي بالاستناد على آراء السادة الخبراء والمختصين وخبرة الباحثان بمجال الادارة الرياضية، إذ تمت صياغة (62) فقرة المقياس الأولي ملحق (4)، وتتم الاجابة عن المقياس وفق مقياس خماسي التدرج هو (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وحسب ابعاد المقياس:

1. قيادة فريق العمل بواقع (13) فقرة.
2. تفويض الصلاحيات بواقع (12) فقرة.
3. الاتصال بواقع (12) فقرة.
4. التحفيز والابداع بواقع (12) فقرة.
5. التوجه الاستراتيجي للقرار بواقع (13) فقرة.

3-4-2 تحديد الأوزان وبدائل الإجابة للفقرات:

لحساب الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات المقياس فقد وضعت الدرجات المناسبة لكل الفقرات موزعة على بدائل المقياس الخمسة التي تم تحديدها في ضوء الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت القيادة الادارية والجدول (2) يبين ذلك، فضلاً عن الحصول على نسبة اتفاق بلغت (92.30%) من آراء السادة الخبراء المختصين والبالغ عددهم (13) خبيراً، الموافقون (12) خبيراً، وخبير غير موافق

جدول (2)

يبين بدائل الإجابة وأوزان الفقرات لمقياس القيادة الإدارية

بدائل الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
وزن الفقرة	5	4	3	2	1

4-4-2 مؤشرات صدق المقياس:

يقصد بالصدق أن يقيس الاختبار القدرة أو السمة أو الاتجاه أو الاستعداد الذي وضع الاختبار لقياسه أي يقيس فعلاً ما يقصد أن يقيسه، والاختبار الصادق هو (الاختبار الذي يقيس بدقة كافية الظاهرة التي صمم لقياسها ولا يقيس شيئاً آخر بدلاً عنها أو بالإضافة إليها) (علاوي، 2000، 255)، وهناك ثلاثة مؤشرات للصدق هو صدق المحتوى وصدق البناء والصدق المرتبط بمحك وقد عمد الباحثان إلى التحقق من صدق المقياس بنوعين من أنواع الصدق هما:

1-4-4-2 صدق المحتوى:

يتحقق هذا النوع من صدق المحتوى من خلال الحكم على مدى تمثيل المقياس للميدان الذي يقيسه ويتم ذلك من خلال اختيار أسئلة الاختبار التي تمثل ميدان القياس تمثيلاً إحصائياً صحيحاً وتحليل الناحية التي يراد قياسها تحليلياً يكشف عن عناصرها المختلفة وأقسامها الرئيسية ثم ينفصل كل قسم إلى أجزائه وتوضع أسئلة على هذه الأجزاء (Kawafha, 2010)

وقد عد هذا الصدق متوفراً في المقياس الحالي عند بداية إعداد المقياس من خلال التعريف لمفهوم القيادة الادارية وتحديد مجالاته وفقراته بالاستعانة بمجموعة من الخبراء في الإدارة والتنظيم والقياس والتقويم.

2-5-4-2 الصدق الظاهري:

أن أفضل طريقة لاستخراج الصدق الظاهري، تمثل في عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها. (Abbas et al., 2009)

وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي، وذلك عندما عرضت فقراته على مجموعة من الخبراء في الإدارة والتنظيم والقياس والتقويم ملحق (3) وقد طلب منهم حذف وتعديل وإضافة ما يرونه مناسباً وتحديد صلاحية بدائل الإجابة وقد أسفرت عن حذف (14) فقرة لم تحصل على نسبة اتفاق (75) فما فوق وقد تم هذا الاجراء بعد حصول نسبة اتفاق (75%) على الأقل من آراء السادة الخبراء حيث أصبح المقياس مكون من (48) فقرة جاهز للتوزيع لعينة البناء ملحق (5) والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3)
يبين نسبة اتفاق الخبراء حول صلاحية فقرات القيادة الإدارية

الفقرة	نسبة الاتفاق	الفقرة	نسبة الاتفاق
قيادة فريق العمل			
.1	%95	.2	%90
.3	%85	.4	%95
.5	%80	.6	%80
.7	%100	.8	%53
.9	%85	.10	%80
.11	%61	.12	%95
.13	%53		
تفويض الصلاحيات			
.1	%85	.2	%92
.3	%92	.4	%85
.5	%100	.6	%85
.7	%92	.8	%85
.9	%85	.10	%53
.11	%92	.12	%61
الاتصال			
.1	%100	.2	%85
.3	%92	.4	%92
.5	%92	.6	%46
.7	%92	.8	%92
.9	%77	.10	%69
.11	%85	.12	%53
الفقرة	نسبة الاتفاق	الفقرة	نسبة الاتفاق
التحفيز والابداع			
.1	%85	.2	%85
.3	%61	.4	%92
.5	%92	.6	%85
.7	%92	.8	%77
.9	%46	.10	%92
.11	%92	.12	%100
التوجه الاستراتيجي للقرار			
.1	%46	.2	%92
.3	%53	.4	%100
.5	%85	.6	%61
.7	%92	.8	%85
.9	%53	.10	%85
.9	%85	.10	%92
.11	%77	.12	%92
.13	%92		

2-4-6 صدق البناء:

ويقصد به تحليل درجات المقياس استناداً إلى الخاصية المراد قياسها، أي أنه عبارة عن المدى الذي يمكن أن نقرر بموجبه أن المقياس يقيس بناء نظرياً محدداً أو خاصية معينة (Al-Nabhan, 2004) ويسمى صدق البناء أحياناً بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي، ويعد من أكثر أنواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه (Rabie, 2009)، وقد تحقق الباحثان من صدق البناء في بحثه الحالي من خلال مؤشرين هما المجموعات المتطرفة _ الاتساق الداخلي.

2-4-6-1 إيجاد القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين:

تم استخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين للكشف عن الفقرات المميزة في بناء مقياس القيادة الادارية لأندية محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء الهيئات الادارية فيها، إذ اعتمدت نسبة 27% من الدرجات العليا و27% من الدرجات الدنيا لتمثل المجموعتين المتطرفتين وهذه النسبة يؤيدها المختصون في الاختبارات بوصفها "أفضل نسبة تجعل المجموعتين على أفضل صورة من حيث الحجم والتباين"

*وقد شملت كل مجموعة في الحدود العليا والحدود الدنيا على (43) استمارة من أصل (162) استمارة من أفراد عينة البناء وبعد ان رتب درجاتهم تنازلياً في ضوء إجاباتهم عن فقرات المقياس المؤلفة من (48) فقرة وباستخدام البرنامج الإحصائي المعروف بـ (الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) والذي يرمز له (Spss) على الحاسوب الآلي واعتمدت قيمة اختبار (ت) المحتسبة لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات درجات إجابات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس والجدول (4) يبين القوة التمييزية لفقرات المقياس

جدول (4)

يبين نتائج الاختبار التائي للقوة التمييزية لفقرات المقياس

تسلسل الفقرات	قيمة (ت) المحسوبة	تسلسل الفقرات	قيمة (ت) المحسوبة	تسلسل الفقرات	قيمة (ت) المحسوبة	تسلسل الفقرات	قيمة (ت) المحسوبة
1	9.776	15	7.487	29	15.544	43	8.125
2	7.786	16	6.016	30	4.415	44	5.969
3	11.621	17	6.124	31	6.535	45	15.359
4	5.393	18	7.596	32	8.000	46	10.436
5	9.109	19	8.251	33	9.436	47	8.984
6	8.967	20	7.270	34	7.125	48	9.262
7	10.436	21	9.991	35	9.852		
8	15.573	22	6.251	36	9.016		
9	9.787	23	7.181	37	9.976		
10	10.062	24	5.659	38	5.437		
11	12.511	25	6.721	39	6.668		
12	7.073	26	5.976	40	6.586		
13	13.954	27	9.181	41	6.321		
14	8.125	28	10.112	42	7.391		

يتبين من الجدول (4) ان القيم التائية لفقرات المقياس تراوحت بين (4.659 – 15.57) وعند الرجوع الى قيمة (ت) الجدولية يتضح ان عدد الفقرات المميزة (48) فقرة ولا توجد فقرات غير مميزة تم الاستدلال عليها من خلال مقارنة قيمة (ت) المحسوبة مع قيمتها الجدولية وبما ان قيمة (ت) المحسوبة لجميع الفقرات كانت اكبر من قيمة (ت) الجدولية، لذا فقد بقي المقياس يتكون من (48) فقرة صالحة لإجراء الخطوة التالية من التحليل الإحصائي للفقرات وهي إيجاد معامل الاتساق الداخلي للفقرات.

2-6-4-2 أسلوب معامل الاتساق الداخلي:

تم استخراج معامل الاتساق الداخلي للوصول صدق الفقرات في قياس ما وضعت من أجله، إذ أن هذا الأسلوب يقدم لنا مقياساً متجانساً في فقراته بحيث تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل، فضلاً عن قدرتها على إبراز الترابط بين فقرات المقياس. (Mansour, 2001) حيث تم قياس درجة ارتباط كل فقرة مع المجموع الكلي لفقرات المقياس والجدول (5) يبين ذلك

جدول (5)

يبين معامل الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس باستخدام أسلوب الاتساق الداخلي

معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة
0.288	43	0.175	29	0.390	15	0.177	1
0.359	44	0.344	30	0.343	16	0.261	2
0.369	45	0.177	31	0.279	17	*0.062	3
*0.088	46	0.527	32	0.222	18	0.271	4
0.419	47	0.198	33	*0.088	19	0.233	5
0.401	48	0.317	34	0.233	20	*0.145	6
		0.508	35	0.325	21	0.179	7
		0.437	36	*0.137	22	0.317	8
		0.564	37	0.220	23	0.329	9
		*0.145	38	0.294	24	0.377	10
		0.288	39	0.351	25	0.306	11
		0.344	40	0.359	26	0.377	12
		0.460	41	0.179	27	0.320	13
		*0.062	42	*0.037	28	*0.131	14

(*) فقرة غير متسقة داخلياً

ويتبين من الجدول (5) أن معامل الارتباط لفقرات المقياس تراوحت ما بين (0.037 – 0.564)، ومن خلال الجدول (5) يتبين أن الفقرات المتسقة داخلياً (39) فقرة والفقرات غير المتسقة داخلياً (9) فقرة. وعلى هذا الأساس فإن عدد فقرات المقياس التي تم حذفها بأسلوب معامل الاتساق الداخلي هي (9) فقرة، إذ يصبح المقياس مؤلفاً بصيغته النهائية بعد التحليل الإحصائي للفقرات من (39) فقرة.

2-4-7 ثبات المقياس:

لغرض إيجاد معامل الثبات للمقياس، وقد اعتمد الباحثان طريقة التجزئة النصفية لإيجاد الثبات لمقياس القيادة الإدارية لأندية محافظة نينوى، إذ أن " الثبات من الخصائص الواجب توفرها لصلاحية استخدام أي مقياس حيث تعتمد صحة المقياس على مدى ثبات وصدق نتائجه، وبدونها لا يكون هناك أي ثقة في تلك النتائج " (Farahat, 2001)

إذ قام الباحثان بتوزيع المقياس على عينة الثبات البالغة (30) عضو هيئة إدارية من خارج عيني البناء والتطبيق ومثلوا اندية (نادي كفاءات نينوى، نادي المستقبل المشرق، نادي الصقور الجوي، نادي الموصل الرياضي، نادي الشهيد إياذ شيت الرياضي) ، إذ استخدم الباحثان طريقة التجزئة النصفية في استخراج ثبات فقرات المقياس وذلك عن طريق استخراج معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجات الفقرات الفردية والفقرات الزوجية في المقياس والبالغ (0.77) لمقياس القيادة الإدارية، والتي تعد ثبات لنصف المقياس وبعد معالجة قيمة معاملي الارتباط عن طريق معادلة (سييرمان _ براون) لاستخراج معاملي الثبات الكلي إذ بلغ معامل الثبات (0.84) لمقياس القيادة الإدارية، إذ تعد هذه القيم معاملات ثبات عالية و مقبولة لتقويم دلالة الارتباط، و بهذا أصبح مقياس القيادة الإدارية لأندية محافظة نينوى كاملاً الملحق (3).

8-4-2 التطبيق الاستطلاعي الأولي للمقياس:

تم إجراء تطبيق استطلاعي على عينة التجربة الاستطلاعية البالغة (10) أعضاء هيئات إدارية يمثلون (نادي فتاة نينوى) وذلك للكشف عن:

- مدى وضوح الفقرات للمبحوث.
- التعرف على ملائمة الفقرات المعدة لهذا الغرض.
- الإجابة عن الاستفسارات والتساؤلات ان وجدت.
- اتخاذ الإجراءات المناسبة من حيث الصياغة اللغوية لإعداد صورة المقياس بحيث تكون ملائمة لأعضاء الهيئات الإدارية في الأندية الرياضية بالإجابة عنها.
- احتساب زمن الإجابة والوقت الذي يستغرقه عضو الهيئة الإدارية في الإجابة عن فقرات المقياس.
- التأكد من مدى وضوح تعليمات المقياس.
- إعداد الصورة النهائية للفقرات قبل القيام بتحليلها احصائياً.

وقد أظهرت نتيجة التطبيق الاستطلاعي انه لا يوجد أي غموض او استفسار حول فقرات المقياس وقد بلغ معدل الوقت المحدد (10 - 15) دقيقة للإجابة عن فقرات المقياس.

9-4-2 تصحيح المقياس بصورته النهائية:

يتكون المقياس بصورته النهائية من (39) فقرة في المقياس النهائي موزعة على خمسة محاور (الملحق 6)، وتكون الإجابة عليها وفق خمسة بدائل هي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وتعطى أوزان الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي للفقرات وتنحصر قيمة المقياس بين (39 - 195) درجة.

5-2 الوسائل الإحصائية:

اذ استخدم الباحث الوسائل الإحصائية التالية:

- النسبة المئوية.
- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط البسيط (بيرسون).
- قانون (ت) للفروقات بين المجموعات المستقلة والمتساوية بالعدد.
- قانون (ت) لعينة واحدة
- المتوسط الفرضي.
- معامل الالتواء.
- معامل الاختلاف.
- المنوال.

اذ تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات احصائياً

3 عرض النتائج:

الجدول (6) يبين المعالم الإحصائية لمقياس القيادة الإدارية لأندية محافظة نينوى من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية فيها.

جدول (6)

يبين المعالم الإحصائية لمقياس القيادة الادارية لأندية محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية فيها

ت	اعضاء الهيئات الادارية	س-	±ع	النوال	الالتواء	الاختلاف	المتوسط الفرضي	قيمة ت	المعنوية
1	اعضاء الهيئات الادارية لأندية محافظة نينوى	141.25	9.35	139	0.24	6.61%	132	13.45	0.001

* معنوي عند مستوى معنوية $\geq (0.05)$

اذ يتبين من الجدول (6) ومن خلال المعالم الاحصائية لمقياس القيادة الادارية ومحاوره الخمسة بان المقياس ومحاوره الخمسة ملائمة للعينة ومن الممكن تعميمه على العينات المشابهة اذ تراوح معامل الالتواء للمقياس ومحاوره (0.24) وهي قيم تنحصر— جميعها (+ 1) مما يدل على ملائمة المقياس ومحاوره للعينة وكذلك يتبين من الجدول (6) بان عينة مقياس القيادة الادارية ومحاوره كانت متجانسة وغير مشتتة وذلك لكون معامل الاختلاف للمقياس ومحاوره (6.61%) وهو اقل من 30% والتي تعتبر الحد الفاصل لتجانس العينة او تشتتها في المقياس المحدد (Al-Kinani, 2009)

كذلك يتبين من الجدول (6) ان قيمة المتوسط الحسابي لإجابات عينة البحث عن مقياس التطوير الاداري قد بلغت (141.25) درجة ، وبانحراف معياري قدره (9.35) درجة ، وعند اختبار معنوية الفروق بين متوسط درجات العينة ، والمتوسط الفرضي (*) للمقياس البالغ (117) درجة ، وباستخدام الاختبار (التائي) لعينة واحدة وبلغت قيمة (ت) المحسوبة (13,45) ويشير مستوى الدلالة الى المعنوية في المقارنة مما يدل على وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط المحسوب للمحاور الخمسة للمقياس، ان هذه النتيجة تدل على الدور المهم الذي تلعبه القيادة الادارية لأندية محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية ويعزو الباحثان ظهور هذه النتيجة الى الشعور العالي الذي تتمتع به عينة البحث لدور القيادة الادارية لأندية محافظة نينوى وذلك بسبب ما يشهده العالم من حقبة جديدة مثيرة من التقدم نتيجة للتطورات العلمية والتكنولوجية المذهلة التي حدثت في القرن العشرين خاصة خلال العقود الخمس الأخيرة في مجالات متعددة من أهمها مجال القيادة الادارية نتيجة للتقدم المتسارع في علوم الحاسبات وشبكات المعلومات والتكنولوجيا الرقمية وسرعة انتشار استخدامات شبكة الإنترنت وتطبيقاتها والذي انعكس بدوره على استخدام هذا التطوير في تنمية الاندية والمؤسسات الرياضية من خلال التحول الكلي او الجزئي من القيادة التقليدية الى قيادة تتسم بالتطوير وهذا ما أكدته (Mahjoub, 2004) و" (Mashkoor et al., 2021) ان القيادة الادارية هي منظومة متكاملة تهدف إلى تحويل العمل القيادي العادي إلى قيادة تتسم بالاعتماد على نظم معلوماتية قوية تساعد في اتخاذ القرار الإداري بأسرع وقت وبأقل التكاليف"

4 الاستنتاجات والتوصيات:

1-4 الاستنتاجات:

1. بناء مقياس القيادة الادارية لأندية محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية فيها، والذي يتكون من (39) فقرة موزعة على خمسة محاور، تتمتع بالصدق والثبات.
2. امتلاك الاندية الرياضية في محافظة نينوى القيادة الادارية.

2-4 التوصيات:

1. اعتماد المقياس في معرفة القيادة الادارية لأندية محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية
2. إجراء دراسة ارتباطية بين درجة عضو الهيئة الادارية في هذا المقياس المعد في البحث الحالي وبين ترتيب الفرق الرياضية حسب البطولات التي تشارك فيها الاندية الرياضية في محافظة نينوى.

(*) المتوسط الفرضي للمقياس: المقياس يتكون من (39) فقرة ، وتكون الإجابة عليه على وفق مقياس خماسي التدرج (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) ، وبما ان المتوسط الفرضي للمقياس = مجموع اوزان البدائل × عدد الفقرات ÷ عدد البدائل (علاوي ، 1998 ، 146) المتوسط الفرضي = $1+2+3+4+5 \times 39 \div 5 = 117$ درجة .

References

- Abbas, M. K., Nofal, M. B., Al-Absi, M. M., & Awwad, F. M. A. (2009). *Introduction to research methods in education and psychology* (2nd ed.). Dar Al-Maysarah for Publishing, Distribution and Printing.
- Aldewan, L. H., Noori, A. B., & Oda, M. J. (2022). The influence of the rofini model on learning some basic skills and sensory perceptions in the game of female tennis. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 32(1), 16–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.55998/jsrse.v32i1.285>
- Al-Kinani, A. K. A. A. (2009). *Introduction to Statistics and SPSS Applications*,. Dar Al-Diyaa for Printing and Design.
- Allawi, M. H., & Radwan, M. N. al-D. (1987). *skillful and psychological tests in the mathematical field* (1st ed.). Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Al-Nabhan, M. (2004). *Basics of Measurement in Behavioral Sciences*. Dar Al-Shorouk.
- Al-Naimi, S. M. (2002). *Building and codifying a measure of educational leadership in the universities of Iraq* [An unpublished master's thesis]. University of Baghdad.
- Al-Qahtani, S. bin S. (2001). *Administrative leadership, the shift towards the global leadership model* (1st ed.). Security Research Journal.
- Farahat, L. A.-S. (2001). *Measurement and Testing in Physical Education* (1st ed.). Al-Kitab Center for Publishing.
- Hagiu, A. (2007). *Sided Platforms: from Microfoundations to Design and Expansion Strategies*. Harvard Business School Working Knowledge.
- Jones, G. R. (2004). *organizational theory , Design and change* (4th ed.). Pearson Education Inc.
- Kawafha, T. M. (2010). *Measurement and Evaluation and Methods of Measurement and Diagnosis in Special Education* (3rd ed.). Dar Al-Maysara for Publishing, Distribution and Printing.
- Mahjoub, B. (2004). *The leadership role of heads of scientific departments in Arab universities*. publications of the Arab Organization for Administrative Development.
- Mahjoub, W., & Badri, A. (2002). *scientific research*. Babylon University Press, Ministry of Higher Education.
- Mansour, H. A. (2001). *Building a measure of self-concept and technique for handball players* [PhD thesis]. University of Baghdad.
- Mashkoor, N., Saber, A., & Falhi, H. (2021). An analytical study of the level of information sharing between members of the administrative bodies of clubs and athletics federations. *Journal of Physical Education Studies and Research*.
- Rabie, M. S. (2009). *Personality Measurement* (2nd ed.). Dar Al-Maysarah for Publishing, Distribution and Printing.
- Rashid, bdul N. S. (2001). Administrative Leadership. *Strategic Horizons Magazine*, 23.
- rorman, sandrin fernez-walch francois. (2013). *management De Linnovation* (2nd ed.). vuibert.

ملحق (1)

جمهورية العراق
محافظة نينوى / الدائرة
الإدارية والمالية
مديرية شباب ورياضة نينوى

العدد: ٢٠٠٢
التاريخ: ٢٠٢٢ / ٥ / ٨

لجنة الشباب لبلدية محافظة نينوى

١- نادي القوة الرياضي
٢- نادي قرقوش الرياضي
٣- نادي الموصل الرياضي
٤- نادي المستقل المشرق الرياضي
٥- نادي نينوى الرياضي
٦- نادي سنجار الرياضي
٧- نادي عمال نينوى الرياضي
٨- نادي صفور الجوي
٩- نادي تلعفر الرياضي
١٠- نادي الشهداء شيت الرياضي
١١- نادي القيارة الرياضي
١٢- نادي لم الربيعين للشطرنج الرياضي
١٣- نادي فتاة نينوى الرياضي
١٤- نادي بزوليا الرياضي
١٥- نادي الامواج الموصل الرياضي
١٦- نادي قلعة تلعفر الرياضي
١٧- نادي ربيعة الرياضي
١٨- نادي حنارة الرياضي
١٩- نادي كفاءات نينوى الرياضي
٢٠- نادي بلدية الموصل الرياضي

٢١- نادي حكمة الرياضي
٢٢- نادي الحدياء الرياضي
٢٣- نادي العواضبة الرياضي
٢٤- نادي زمار الرياضي
٢٥- نادي هادي الرياضي
٢٦- نادي الشيوخ الرياضي
٢٧- نادي جنوب الموصل الرياضي
٢٨- نادي الثورة الرياضي
٢٩- نادي تل اسقف الرياضي
٣٠- نادي موصل نينوى الرياضي
٣١- نادي شباب القيارة الرياضي
٣٢- نادي جنوب القيارة الرياضي
٣٣- نادي شباب سنجار الرياضي
٣٤- نادي بئر المنجدر الرياضي
٣٥- نادي فرسان السعاه الرياضي
٣٦- نادي سلام تلعفر الرياضي
٣٧- نادي نركال الرياضي

محافظة نينوى
مديرية شباب ورياضة نينوى

عنوان : نينوى - الموصل - حواسة خارج لقرج الجسر الرابع
E - mail: youthnineveh@gmail.com

جمهورية العراق
محافظة نينوى / الدائرة
الإدارية والمالية
مديرية شباب ورياضة نينوى

العدد: ٢٠٠٢
التاريخ: ٢٠٢٢ / ٥ / ٨

لجنة الشباب لبلدية محافظة نينوى

إلى / رئاسة جامعة الموصل / قسم الشؤون العلمية / كلية التربية الأساسية
م / اندية معتمدة

تحية طيبة :-

أشارة الى كتابكم المرقم ١٩١٣٩/٥/٥ في ٢٠٢٢/٤/٢٤ ترفق لكم طيا اسماء
الاندية الرياضية المعتمدة لدى وزارة الشباب والرياضة / مديرية شباب ورياضة نينوى
لشعبة الاندية الرياضية والبالغ عددها ٣٧ نادي

محافظة نينوى
مديرية شباب ورياضة نينوى

مع التقدير

المدير
معروف محمد سالم
مدير شباب ورياضة نينوى
٢٠٢٢ / ٥ / ٨

المرفقات -
قائمة اسماء عدد (١)

نسخة إلى :-
شعبة الاندية الرياضية للعلم لطفًا
- الاضبارة

عنوان : نينوى - الموصل - حواسة خارج لقرج الجسر الرابع
E - mail: youthnineveh@gmail.com

ملحق (2)

جامعة الموصل

كلية التربية الاساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

م / استبيان آراء الخبراء في مدى صلاحية مجالات المقياس المقترح

الاستاذ الفاضل الدكتور المحترم

يروم الباحث القيام بالبحث الموسوم " تقييم القيادة الادارية لدى الأندية الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية فيها " ولغرض تحقيق هدف البحث والمتمثل ببناء مقياس القيادة الادارية لدى الأندية الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية فيها ونظراً لما تتمتعون به من خبرة علمية تخصصية في هذا المجال فأن الباحثان يطلبون من شخصكم الكريم العون والمساعدة ببيان رأيكم في صلاحية محاور المقياس المقترحة، وهل هي صالحة أم غير صالحة في الاندية الرياضية لمحافظة نينوى، واذا كانت غير صالحة فما هو البديل الذي تقترحه، وهل ترغب بإضافة محور آخر والقيادة الادارية قدرة القائد على التأثير في مرؤوسيه بنجاح على أساس عوامل النجاح المستندة إلى رسالة وأهداف النادي الرياضي لغرض تنفيذ المهام بدافع رغبة مرؤوسيه وتفاعلهم معه، فالقائد الإداري الناجح هو من كانت قراراته مبنية على التوجهات ذات التغيير الايجابي من خلال الاتصال لحل المشاكل والأزمات وبتفويض الصلاحيات لأداره النادي الرياضي والعلاقات الإنسانية مع التطوير والإبداع والتحفيز لينجح النادي الرياضي بتحقيق أهدافه.

مع جزيل الشكر والتقدير

التوقيع :-

الاسم :-

اللقب العلمي :-

الاختصاص :-

الباحثان

المحاور المقترحة لمقياس القيادة الادارية لأندية محافظة نينوى

ت	المجالات	صالحة	غير صالحة	البديل المقترح
1-	الانماط القيادية			
2-	قيادة فريق العمل			
3-	تفويض الصلاحيات			
4-	التحفيز والابداع			
5-	الاتصال			
6-	التفاوض وادارة الازمات			
7-	التغيير والتدريب			
8-	التوجه الاستراتيجي للقرار			

ملحق (4)

جامعة الموصل
كلية التربية الاساسية قسم التربية البدنية وعلوم
الرياضة

نموذج استبيان مغلق لآراء السادة الخبراء لبيان مدى صلاحية الفقرات
م/ استبيان مغلق (لبيان مدى صلاحية الفقرات)

الاستاذ الفاضل.....المحترم

يقوم الباحث بأجراء البحث الموسوم (تقييم القيادة الادارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء
الهيئات الادارية فيها).

لغرض بناء مقياس القيادة الادارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى وحسب الابعاد التي تم تحديدها من قبل الخبراء وهي
كالاتي: (قيادة فريق العمل، تفويض الصلاحيات، الاتصال، التحفيز والابداع، التوجه الاستراتيجي للقرار) ونظراً لما تتمتعون به من خبرة
ودراية علمية نرفق لكم طيا الفقرات الخاصة بمقياس القيادة الادارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى لذا يرجى تدوين ملاحظاتكم
عما يأتي:

1. مدى ملاءمة الفقرة للبعد الذي وضعت من اجله .
2. وضع علامة (✓) امام كل فقرة وتحت البديل الذي تراه مناسباً (تصلح، لا تصلح، تصلح بعد التعديل).
3. اجراء ما ترونه مناسباً من تعديلات على الفقرة مباشرة.
4. اضافة ما ترونه مناسباً من الفقرات في حالة عدم ذكرها .
5. طريقة احتساب درجة الاجابة على الفقرات يكون وفق مقياس خماسي التدرج (موافق بشدة, موافق, محايد, غير موافق,
غير موافق بشدة) وتعطى لها الاوزان (1-5) على التوالي.
- 6.

شاكرين تعاونكم معنا

الاسم :
اللقب العلمي:
الاختصاص:
التاريخ :
التوقيع:

الباحثان

فقرات مقياس القيادة الادارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى بصورتها الاولى وحسب المحاور

1- قيادة فريق العمل:

ت	العبارة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
1	يضع رئيس النادي خطة العمل والكيفية التي يجب التنفيذ بها			
2	يعتمد رئيس النادي على الاقناع لمرؤوسيه وليس الاجبار			
3	يقدر رئيس النادي مجهودات الآخرين ويعترف بها			
4	يتعامل رئيس النادي مع افراد ذو خبرات ومستويات علمية عالية لتحقيق الاهداف بنجاح			
5	تؤثر قيم وثقافة المجتمع في سلوكيات رئيس النادي			
6	يعمل رئيس النادي على تطويع بيئة العمل لصالح تحقيق اهداف النادي الرياضي			
7	يستثمر القائد منصبه الوظيفي في التأثير على المرؤوسين			
8	يقدر رئيس النادي الجهود التي يبذلها الاعضاء			
9	يحث رئيس النادي الاعضاء على الاستمرار بالأداء المميز			
10	يقوم رئيس النادي بأعلام الاعضاء بالمستجدات التي تهمهم			
11	يهيئ رئيس النادي فرص لتوظيف مهارات الاعضاء			
12	يعمل رئيس النادي على ايجاد مناخ تعاوني بين الاعضاء			
13	يملك رئيس النادي رؤية واضحة للمستقبل			

2- تفويض الصلاحيات:

ت	العبارة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
1	يعمل رئيس النادي على الارتقاء بمستوى اعضاءه قياسا مع اعضاء الاندية الاخرى			
2	يمارس رئيس النادي عملية التفويض في تعامله مع الاعضاء			
3	يتيح رئيس النادي الحرية الكافية للأعضاء في عملهم			
4	يعمل رئيس النادي على قضاء اكبر فترة ممكنة مع الاعضاء			
5	يسعى رئيس النادي لاستثمار قدرات وامكانيات الاعضاء بدرجة كبيرة			
6	يعطي رئيس النادي وقتا لمقابلة الاعضاء كلا على حدى			
7	يشجع رئيس النادي الاعضاء على المبادرة في التصرف في المواقف المختلفة			
8	يهتم رئيس النادي بالعمل والعلاقات معا بدرجة منخفضة(اسلوب القائد المفوض) في قيادته			
9	يعمل رئيس النادي على تفويض الافراد الاكفاء للقيام بمسؤوليات ذات اهمية كبيرة			
10	يستغرق رئيس النادي وقتا في شرح الامور الادارية			
11	يطمح رئيس النادي توزيع السلطات كل حسب اختصاصه			
12	ينظر رئيس النادي للمشكلات على انها متجددة			

3- الاتصال:

ت	العبارة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
1	يسعى رئيس النادي الى اجراء لقاءات رياضية مع اندية اخرى لتطوير امكانيات الاعضاء			
2	يبادر رئيس النادي بالسؤال عن احوال الاعضاء			
3	يسعى رئيس النادي الى حسم ما يظهر من خلافات بين الاعضاء اثناء العمل وخارجه			
4	يوفر رئيس النادي فرص كافية لإجراء اتصالات غير رسمية مع الاعضاء			
5	يحدد رئيس النادي مسبقا نوع العمل الاداري وطريقة تنفيذه			
6	يتعامل رئيس النادي مع الاعضاء بمودة واحترام			
7	يملك رئيس النادي بعض السمات الشخصية والقيادية للتأثير في سلوكيات الاعضاء			
8	ينشئ رئيس النادي قنوات معلوماتية تلاءم توجه النادي الرياضي مع مسايرة المعلومات التي تبنتها القنوات			
9	يستخدم رئيس النادي الفاظ جيدة عند الاتصال مع الاعضاء			
10	يجيد رئيس النادي ادارة الوقت في ادائه لمهامه			
11	يعطى الاتصال بالأعضاء لرئيس النادي ثقة ذاتية عالية			
12	رئيس النادي محبوب وصديق لجميع الاعضاء			

4- التحفيز والابداع:

ت	العبارة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
1	يشجع رئيس النادي الاعضاء بالنادي الرياضي على الابداع والتطوير			
2	يسمح رئيس النادي بالاجتهاد للأعضاء بالنادي الرياضي في حل المشكلات			
3	يقوم رئيس النادي بالاعتماد على سماته الشخصية (الاناقة، الذكاء، والثقة بالنفس...الخ) في التأثير على المرؤوسين			
4	يخصص رئيس النادي جزءا من موارد النادي الرياضي لدعم ومساندة الاعمال التي يؤديها افراد هذا النادي			
5	يعتمد رئيس النادي على نظام الحوافز المادية والمعنوية في التأثير على المرؤوسين			
6	يعتمد رئيس النادي على نظام العقوبات المادية والمعنوية في التأثير على المرؤوسين			
7	يعقد رئيس النادي اجتماعات دورية لبحث مشكلات العمل مع الاعضاء			
8	يشجع رئيس النادي الاعضاء على استخدام اساليب جديدة في العمل الاداري			
9	يتحدث رئيس النادي مع الاعضاء بحضور الزوار وفي المقابلات			
10	يشجع رئيس النادي الاعضاء على الابتكار والتطوير			
11	يحث رئيس النادي الاعضاء على بذل جهد اكبر في العمل لتحقيق الاهداف المنشودة			
12	يطلب رئيس النادي من الاعضاء اتباع اساليب مقننة موحدة في العمل الاداري			

5- التوجه الاستراتيجي للقرار:

ت	العبارة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
1	يمتلك رئيس النادي روح طيبة وحسنة			
2	يمتلك رئيس النادي خبرة ادارية كبيرة			
3	يكون رئيس النادي واثقا في ادائه			
4	يعتمد رئيس النادي الى التصحيح عند تقصيره واهماله			
5	رئيس النادي يعمل على التغيير والتجديد			
6	تسير الامور كما يخطط لها رئيس النادي			
7	يسمح رئيس النادي بتوضيح تصرفات الاعضاء اثناء العمل الاداري			
8	يشجع رئيس النادي الاعضاء على ابداء آرائهم في تخطيط العمل وتنفيذه			
9	يعمل رئيس النادي من مواجهة مشكلات العمل			
10	يسمح رئيس النادي للمرؤوسين بالمشاركة في اتخاذ القرارات			
11	يعمل رئيس النادي على المناقشة وتبادل الآراء مع الاعضاء			
12	يعطي رئيس النادي التعليمات والاوامر لأجل مناقشتها وتنفيذها			
13	يحاول رئيس النادي وضع اهداف واجراءات تترجم رؤية النادي الرياضي			

الملاحظات وازافة فقرات اخرى للمقياس:

ملحق (5) المقياس بصورته النهائية

جامعة الموصل
كلية التربية الاساسية
قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
السيد عضو الهيئة الادارية المحترم..
تحية طيبة..

يروم الباحثان إجراء البحث الموسوم بـ (تقييم القيادة الادارية لدى رؤساء الاندية الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية) وينوي الباحثان في هذا المقياس جمع البيانات الخاصة بالقيادة الادارية الرياضية لدى رؤساء الاندية الرياضية في محافظة نينوى ، لذا يرجى من جنابكم الكريم الاطلاع على المقياس وقراءته بعناية ودقة من أجل الحصول على إجابات صحيحة تعكس الواقع القيادي الاداري للأندية الرياضية في محافظة نينوى، بوضع علامة (٧) أمام العبارة وتحت البديل الذي تجده مناسباً.

ويود الباحثان أن يعطيا توضيح للقيادة الادارية الرياضية "هي العملية التي يقوم بها فرد من افراد جماعة رياضية من اجل دفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق هدف مشترك بينهم"
وتقبلوا فائق التقدير والاحترام..

النادي الرياضي :

العمر :

الشهادة الدراسية :

سنوات العمل في النادي الرياضي :

الباحثان

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	يضع رئيس النادي خطة العمل والكيفية التي يجب التنفيذ بها					
2	يعتمد رئيس النادي على الافناع لمؤوسيه وليس الاجبار					
3	يتعامل رئيس النادي مع افراد ذو خبرات ومستويات علمية عالية لتحقيق الاهداف بنجاح					
4	تؤثر قيم وثقافة المجتمع في سلوكيات رئيس النادي					
5	يستثمر القائد منصبه الوظيفي في التأثير على المرؤوسين					
6	يحث رئيس النادي الاعضاء على الاستمرار بالأداء المميز					
7	يقوم رئيس النادي بأعلام الاعضاء بالمستجدات التي تهمهم					
8	يعمل رئيس النادي على ايجاد مناخ تعاوني بين الاعضاء					
9	يعمل رئيس النادي على الارتقاء بمستوى اعضاءه قياسا مع اعضاء الاندية الاخرى					
10	يمارس رئيس النادي عملية التفويض في تعامله مع الاعضاء					
11	يتيح رئيس النادي الحرية الكافية للأعضاء في عملهم					
12	يسعى رئيس النادي لاستثمار قدرات وامكانيات الاعضاء بدرجة كبيرة					
13	يعطي رئيس النادي وقتا لمقابلة الاعضاء كلا على حدى					
14	يشجع رئيس النادي الاعضاء على المبادرة في التصرف في المواقف المختلفة					
15	يهتم رئيس النادي بالعمل والعلاقات معا بدرجة منخفضة(اسلوب القائد المفوض) في قيادته					
16	يطمح رئيس النادي توزيع السلطات كل حسب اختصاصه					

					يسعى رئيس النادي الى اجراء لقاءات رياضية مع اندية اخرى لتطوير امكانيات الاعضاء	17
					يسعى رئيس النادي الى حسم ما يظهر من خلافات بين الاعضاء اثناء العمل وخارجه	18
					يوفر رئيس النادي فرص كافية لإجراء اتصالات غير رسمية مع الاعضاء	19
					يحدد رئيس النادي مسبقا نوع العمل الاداري وطريقة تنفيذه	20
					يمتلك رئيس النادي بعض السمات الشخصية والقيادية للتأثير في سلوكيات الاعضاء	21
					ينشئ رئيس النادي قنوات معلوماتية تلاءم توجه النادي الرياضي مع مساهمة المعلومات التي تبنتها القنوات	22
					يعطى الاتصال بالأعضاء لرئيس النادي ثقة ذاتية عالية	23
					يشجع رئيس النادي الاعضاء بالنادي الرياضي على الابداع والتطوير	24
					يسمح رئيس النادي بالاجتهاد للأعضاء بالنادي الرياضي في حل المشكلات	25
					يخصص رئيس النادي جزءا من موارد النادي الرياضي لدعم ومساندة الاعمال التي يؤديها افراد هذا النادي	26
					يعتمد رئيس النادي على نظام الحوافز المادية والمعنوية في التأثير على المرؤوسين	27
					يعتمد رئيس النادي على نظام العقوبات المادية والمعنوية في التأثير على المرؤوسين	28
					يعقد رئيس النادي اجتماعات دورية لبحث مشكلات العمل مع الاعضاء	29
					يشجع رئيس النادي الاعضاء على استخدام اساليب جديدة في العمل الاداري	30
					يشجع رئيس النادي الاعضاء على الابتكار والتطوير	31
					يطلب رئيس النادي من الاعضاء اتباع اساليب مقننة موحدة في العمل الاداري	32
					يمتلك رئيس النادي خبرة ادارية كبيرة	33
					يعمد رئيس النادي الى التصحيح عند تقصيره واهماله	34
					يسمح رئيس النادي بتوضيح تصرفات الاعضاء اثناء العمل الاداري	35
					يشجع رئيس النادي الاعضاء على ابداء آرائهم في تخطيط العمل وتنفيذه	36
					يسمح رئيس النادي للمرؤوسين بالمشاركة في اتخاذ القرارات	37
					يعطى رئيس النادي التعليمات والاوامر لأجل مناقشتها وتنفيذها	38
					يحاول رئيس النادي وضع اهداف واجراءات تترجم رؤية النادي الرياضي	39