

الوعي المهني وعلاقته بمهارات الاتصال لدى اعضاء الهيئات الادارية  
للاندية المشاركة بالدوري الممتاز لكرة قدم الصالات

م.م كمال مزهر حسن أ.م.د خليل حميد محمد علي

أ.م.د عامر حسين علي

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

جامعة كربلاء

ملخص البحث العربي:

اشتملت الدراسة على خمسة ابواب : اذ اشار الباحث في مقدمة بحثه الى ان الوصول الى المستويات الرياضية العالية وتحقيق الانجازات غاية ينشدها جميع المعنيين بالرياضة وتحقيق هذه الغاية والمطلب لا يأتي الا من خلال العمل الجاد والتخطيط السليم المبني على الاسس العلمية الصحيحة والبعيدة عن الاجتهادات الشخصية. ومن خلال عمل الباحث في المجال الرياضي ولا سيما الاتحادات والاندية الرياضية لاحظ ان العديد من مؤسساتنا الرياضية تعتمد على الانماط التقليدية في إدارة وقياة الافراد .

واهم ما هدفت اليه الاطروحة

إيجاد العلاقة الارتباطية بين ( مهارات الاتصال) بالوعي المهني ونسب المساهمة لمهارات الاتصال بالوعي المهني لأعضاء الهيئات الإدارية لأعضاء الهيئات الادارية المشاركة بالدوري الممتاز لكرة قدم الصالات للعام 2020/2019.

كما اشتمل المجال البشري على أعضاء الهيئات الإدارية المشاركة في الدوري الممتاز ضمن محافظات الوسط والجنوب وتحدد المجال الزمني المدة من 2019/12/23 – 2021/3/7 .

وفي الفصل الثاني تناول الباحث :

اطاراً نظرياً اشتمل على مفاهيم ومفردات الوعي المهني ومهارات الاتصال من حيث المفهوم الخصائص ، اما فيما يخص الدراسات السابقة فقد عرض الباحث دراستان تم مناقشتها وبيان اوجه التشابه والاختلاف بينهما وبين الدراسة الحالية وما انفردت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة .

اما الفصل الثالث :

فقد تضمن عرضاً للمنهجية المعتمدة في البحث والمتمثلة باستخراج المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية لأنه يهدف إلى تحديد العلاقة بين المتغيرات الثلاث التي اشتمل عليها البحث ولتحقيق ذلك تم تحديد مجتمع البحث بأعضاء الهيئات الادارية للأندية المشاركة بالدوري الممتاز لكرة قدم الصالات والبالغ عددهم (160) وجاء اختيار (10) مفردة كعينة استطلاعية ونسبة (6.25%) واختيار (100) مفردة كعينة اعداد مقياسي الوعي المهني ومهارات الاتصال وشكلت ما نسبة (62.5%) واختيار (130) مفردة كعينة تجربة رئيسية وشكلت ما

نسبته (81.25%) وتم استخدام الحقيبة الاحصائية (SPSS) مع بعض القوانين الاحصائية في معالجة البيانات والوصول الى نتائج البحث الميدانية .

اما الفصل الرابع: فقد تم عرض البيانات وتحليلها ومناقشتها من خلال ما افرزته المعالجات الاحصائية التي مكنت الباحث من تحقيق اهداف البحث واختبار فرضياته .

اما الفصل الخامس :

فقد توصل الباحث الى عدة استنتاجات منها :

1-تبين ان الوعي المهني يرتبط بمهارات الاتصال بمعنى ان زيادة مهارات الاتصال بين أعضاء الهيئات الإدارية يساهم في الارتقاء بمستوى الوعي المهني لديهم .

كما خلص الباحث الى عدة توصيات اهمها :

2-ضرورة اهتمام الاتحادات الرياضية بتنمية محاور مهارات الاتصال لدى اعضاء الهيئات الادارية لما لها من نسب مساهمة في الوعي المهني .

**Professional awareness and its relationship to communication skills among members of the management bodies of clubs participating in the Futsal Premier League**  
researcher

**Kamal Mezher Hassan Supervisor Prof. Dr. Khalil Hamid Muhammad Ali**  
**Prof. Dr. Amer Hussein Ali**

University of Karbala - College of Physical Education and Sports Sciences

The study included five chapters: As the researcher indicated in the introduction to his research that reaching high levels of sports and achieving achievements is a goal sought by all those involved in sports and achieving this goal and the demand does not come except through serious work and sound planning based on correct scientific foundations far from personal endeavors.

Through the researcher's work in the sports field, especially sports federations and clubs, he noticed that many of our sports institutions rely on traditional patterns of managing and leading individuals.

The most important goal of the thesis

Finding the correlation between (communication skills) with professional awareness and the contribution rates for communication skills with professional awareness of members of administrative bodies of members of administrative bodies participating in the Futsal Premier League for the year 2019/2020.

The human field also included members of the administrative bodies participating in the Premier League within the central and southern governorates, and the time domain is determined from 12/23/2019 to 3/7/2021.

In the second chapter, the researcher deals with:

A theoretical framework that included the concepts and vocabulary of professional awareness and communication skills in terms of concept and characteristics. As for the previous studies, the researcher presented two studies that were discussed and showed the similarities and differences between them and the current study and what the current study is unique to from previous studies.

As for the third chapter:

It included a presentation of the methodology adopted in the research, represented in extracting the descriptive approach using the survey method and correlational

relations, because it aims to determine the relationship between the three variables that were included in the research. (10) one as a survey sample with a percentage of (6.25%) and choosing (100) individuals as a sample for preparing the two measures of professional awareness and communication skills, and what constituted (62.5%) and (130) individuals were chosen as the main experiment sample and formed a percentage (81.25%), and the statistical bag was used ( SPSS) with some statistical laws in data processing and access to field research results.

As for the fourth chapter:

The data were presented, analyzed and discussed through the results of the statistical treatments that enabled the researcher to achieve the objectives of the research and test his hypotheses.

As for the fifth chapter:

The researcher reached several conclusions, including:

It was found that professional awareness is related to communication skills, meaning that increasing communication skills among members of administrative bodies contributes to raising their level of professional awareness

## 1- التعريف بالبحث

### 1-1 مقدمة البحث وأهميته

تعد الادارة اساس العمل الناجح في اي مؤسسة رياضية فهي تهدف الى تحقيق الاهداف المحددة والمعدة سلفاً باقل قدر ممكن من الجهد والوقت والمال.

ان نجاح الهيئات الإدارية في مؤسساتنا الرياضية ومنها الاندية الرياضية انما يعزى الى نجاح الادارة في هذه المؤسسة كما ان فشلها يعزى اليها ايضا، فعلم الادارة بشكل عام يهدف الى تنظيم القوة البشرية من اجل تحقيق الاهداف العامة لهذه المؤسسة ويحتاج العاملون في هذا المجال الى مهارات متعددة بمقومات خاصة بالشخصية وخبرات تراكمية والتي تمكنهم من انجاز مهماتهم الادارية وبما يتوافق وفلسفة المؤسسة والتي تعمل على تحقيق مخرجات نوعية تنعكس ايجابيا على المؤسسة بإدارتها وفئاتها المستهدفة

### 1-2 مشكلة البحث

نتيجة التسارع المعرفي وظهور العولمة واتساع رقعة المنافسة يتطلب من المؤسسات المختلفة تبني منهج سليم ودقيق لتطوير مختلف جوانبها خاصة الادارية منها بما في ذلك العنصر البشري وذلك لما له من اهمية بالغة وفعالة في بناء المؤسسة واستقرارها فهو الركيزة الاساسية التي تساعد على حسن تسييرها والاستجابة للتطورات الحاصلة في مختلف المجالات لذا بات من الضروري استقطابه واعداده والمحافظة عليه بتلبية حاجاته المادية والمعنوية ومحاولة خلق جو تسوده المشاركة الايجابية لتمكين العاملين من فهم التعليمات والقرارات الصادرة عن الادارة من خلال نظام الاتصال الذي يعتبر بمثابة الوسيلة التي يتم بواسطتها نقل المعلومات من فرد لآخر داخل المؤسسة.

### 1-3 اهداف البحث

1-الوعي المهني لأعضاء الهيئات الادارية المشاركة بالدوري الممتاز لكرة قدم الصالات للعام 2020/2019  
2-مهارات الاتصال لأعضاء الهيئات الادارية المشاركة بالدوري الممتاز لكرة قدم الصالات للعام 2021/2020 .

3-العلاقة الارتباطية بين (مهارات الاتصال) بالوعي المهني لأعضاء الهيئات الادارية المشاركة بالدوري الممتاز لكرة قدم الصالات للعام 2021/2020.

#### 4-4 فروض البحث

1-توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين مهارات الاتصال بالوعي المهني لأعضاء الهيئات الادارية المشاركة بالدوري الممتاز لكرة قدم الصالات للعام 2021/2020

#### 5-5 مجالات البحث

1-5-1 المجال البشري: اعضاء الهيئات الادارية المشاركة بالدوري الممتاز لكرة قدم الصالات للعام

1-5-2 المجال الزمني : 2019/12/23 - 2021/3/7 .

1-5-3 المجال المكاني : مقرات الاندية الرياضية في وسط وجنوب العراق المشاركة بالدوري الممتاز للعام 2021-2020 .

1-6 المصطلحات المستعملة بالبحث **الوعي المهني** : "المعلومات التي يملكها الفرد عن العمل والاتجاهات التي يحملها نحو الادوار المهنية المختلفة وفهمه لذاته وعلاقتها بعالم العمل".(8: 322)

-الاتصال : "عملية مستمرة تتضمن قيام احد الاطراف بتحويل افكار ومعلومات معينة الى رسالة شفوية او مكتوبة تنقل من خلال وسيلة اتصال الى الطرف الاخر".(2: 353) **الإداري** : هو الفرد الذي شغل مركزا من المراكز ذات المسؤولية في التنظيم وهو بهذا الوضع يتولى اختصاصات محددة وتلقى عليه بمسؤوليات تتطلب انجازات على هدى السياسة العامة الموضوعة في نطاق الخطة المحددة. (1:285)

#### 3 منهجية البحث واجراءاته الميدانية

##### 3-1 منهج البحث

ان اختيار المنهج الملائم لبحث أي مشكلة يعد من الخطوات التي يترتب عليها نجاح البحث على اعتبار ان المنهج هو "الأساليب والإجراءات أو المدخل التي تستخدم في البحث لجمع مادة البيانات والوصول من خلالها إلى نتائج وتفسيرات أو التنبؤات تتعلق بموضوع البحث"، إذ استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات المتبادلة لأنه يهدف إلى تحديد الظروف والعلاقات بين الواقع والظاهر وجمع البيانات من أفراد المجتمع لتحديد الحالة الراهنة للمجتمع في متغيرات عديدة(4: 120)، وهو ما يراه ينسجم ويتطابق مع مواصفات بحثه وتحقيق أهداف دراسته.

### 2-3 مجتمع البحث وعينة

أشتمل مجتمع البحث على أعضاء الهيئات الادارية للأندية المشاركة بالدوري الممتاز بكرة قدم الصالات والبالغ عددهم (160) وجاء اختيار (10) مفردة كعينة استطلاعية ونسبة (6.25%) واختيار (100) مفردة كعينة اعداد مقياسي الوعي المهني ومهارات الاتصال وشكلت ما نسبة (62.5%) واختيار (130) مفردة كعينة تجربة رئيسية وشكلت ما نسبته (81.25%) بعد اهمال استمارات بعض الأعضاء الذين لم يلتزمون بتطبيق جميع المقاييس والجدول (1) يبين ذلك .

#### جدول (1)

يبين توزيع مجتمع وعينات البحث

| ت  | اسم النادي     | المحافظة | عدد الاعضاء | عينة التجربة الاستطلاعية | عينة اعداد المقاييس | عدد افراد العينة الرئيسية |
|----|----------------|----------|-------------|--------------------------|---------------------|---------------------------|
| 1  | نפט الوسط      | النجف    | 10          | 1                        | 6                   | 9                         |
| 2  | الشرطة         | بغداد    | 10          | 1                        | 6                   | 9                         |
| 3  | القوة الجوية   | بغداد    | 10          | 1                        | 6                   | 8                         |
| 4  | نפט البصرة     | بصرة     | 10          | 1                        | 6                   | 8                         |
| 5  | مصافي الوسط    | بغداد    | 10          |                          | 6                   | 8                         |
| 6  | الجيش          | بغداد    | 10          | 1                        | 6                   | 8                         |
| 7  | الجنسية        | بغداد    | 10          |                          | 6                   | 8                         |
| 8  | الشرقية        | الكويت   | 10          | 1                        | 6                   | 8                         |
| 9  | شهربان         | ديالى    | 10          |                          | 6                   | 8                         |
| 10 | غاز الجنوب     | بصرة     | 10          | 1                        | 6                   | 8                         |
| 11 | مصافي الجنوب   | بصرة     | 10          |                          | 6                   | 8                         |
| 12 | امانة بغداد    | بغداد    | 10          | 1                        | 6                   | 8                         |
| 13 | غاز الشمال     | كركوك    | 10          |                          | 7                   | 8                         |
| 14 | الجنوب         | بصرة     | 10          | 1                        | 7                   | 8                         |
| 15 | اوروك          | الساوة   | 10          | 1                        | 7                   | 8                         |
| 16 | بلدية الناصرية | ذي قار   | 10          |                          | 7                   | 8                         |
|    | المجموع        |          | 160         | 10                       | 100                 | 130                       |
|    | النسبة المئوية |          | %100        | %6.25                    | %62.5               | %81.25                    |

3-3 وسائل البحث والأجهزة والأدوات المستخدمة

تعد وسائل وأدوات البحث الوسيلة أو الأسلوب أو الآلية التي يستعملها الباحث لجمع المعطيات والأدلة وطريقة تحليلها و هي وسيلة تنفيذ المنهج والمنهجية التي اختارهما الباحث ويتحدد نوع الأدوات التي يستعملها الباحث في بحثه وعددها وشكلها بحسب نوع المادة وطبيعة موضوع البحث.(5: 168)

### 3-1 الوسائل البحثية

المقاييس : حيث قام الباحث باعداد مقياسي الوعي المهني ومهارات الاتصال.

-المصادر والمراجع

-الاستبيان : من اجل الحصول على البيانات التي تخص اجراءات البحث صمم الباحث عد من استمارات الاستبيان وفقا لمتطلبات المقاييس.

-المقابلات الشخصية

### 3-2 الأجهزة والأدوات المستعملة

-ساعة توقيت عددها (2) .

-حاسبة يدوية نوع (كاسيو) .

-جهاز حاسوب (Lenovo) .

-قرطاسية.

### 3-4 إجراءات البحث الميدانية (إجراءات تحديد المتغيرات)

إجراءات البحث الميدانية :لتحقيق اهداف البحث تطلب وجود ثلاث أدوات لقياس الوعي المهني ومهارات الاتصال لدى أعضاء الهيئات الإدارية للأندية المشاركة بالدوري الممتاز لكرة قدم الصالات لذا فقد اتبع الباحث عدد من الإجراءات في اعداد كل من المقاييس المذكورة في أعلاه وكما يأتي :

### 3-4-1 إجراءات تحديد الوعي المهني

لغرض قياس وتحديد الوعي المهني لدى اعضاء الهيئات الادارية للأندية المشاركة بالدوري الممتاز لكرة قدم الصالات قام الباحث باعتماد مقياس الوعي المهني المبني ضمن احدث الدراسات العربية من قبل الباحثة (ماجدة دحموي) والمتضمن ثلاثة مجالات وهي (الوعي بالذات المهنية والوعي بمعطيات سوق العمل والوعي بالميزات المختلفة للأعمال) والذي يتضمن (24) فقرة ومن اجل اعداد مقياس الوعي المهني وتطبيقه على اعضاء الهيئات الادارية للأندية تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين والمختصين في مجال علم النفس والاختبار والقياس لغرض الحكم على صلاحية الفقرات في قياس الوعي المهني لدى الأعضاء وبعد اطلاع السادة المحكمين والمختصين على المقياس ابدوا ملاحظاتهم وحذف بعض الفقرات لتكرارها مع فقرات اخرى او إنها لا تصلح لقياس الوعي المهني.

وعلى ضوء ذلك استبقت (21) فقرة وبواقع (5) فقرة لمجال الوعي بالذات و (10) فقرة لمجال الوعي بالمعطيات و(6) فقرة لمجال الوعي بالخبرات . والتي تكون قيمة (كا<sup>2</sup>) المحسوبة لها اكبر من القيمة الجدولية

البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1) . وكما مبين في الجدول (2) وبعدها تم عرض المقياس على الخبير اللغوي لتعديل صياغة فقراته وبما لا يتعارض وسلامتها اللغوية .

## جدول (2)

نتائج اختبار مربع كاي ( $\chi^2$ ) لآراء المحكمين حول صلاحية فقرات مقياس الوعي المهني

| المجال             | تسلسل الفقرات                          | عدد<br>الموافقون | النسبة<br>المئوية | عدد غير<br>الموافقين | النسبة<br>المئوية | كا <sup>2</sup><br>المحسوبة | كا <sup>2</sup><br>الجدولية | الدلالة<br>الإحصائية |
|--------------------|----------------------------------------|------------------|-------------------|----------------------|-------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------|
| الوعي بالذات       | 1 , 2 , 5 , 7 , 9                      | 12               | %100              | 0                    | %0                | 12                          | 3.84                        | دال                  |
|                    | 3 , 4 , 5                              | 7                | %58               | 5                    | %42               | 0.33                        |                             | غير دال              |
| الوعي<br>بالمعطيات | 1 , 2 , 3 , 4 , 5 , 6 , 7 , 8 , 9 , 10 | 12               | %100              | 0                    | %0                | 12                          |                             | دال                  |
|                    | 1 , 2 , 3 , 4 , 5 , 6                  | 12               | %100              | 0                    | %0                | 12                          |                             | دال                  |

### 3-4-1-1 تعليمات مقياس الوعي المهني

من أجل ان تكتمل صيغة مقياس الوعي المهني لغرض تطبيقه على أفراد عينة الاعداد من اعضاء الهيئات الادارية للأندية المشاركة بالدوري العراقي الممتاز بكرة قدم الصالات (2020 - 2021) قام الباحث بوضع عدة تعليمات للمقياس وهي كالآتي :

- 1-عدم ذكر الاسم .
  - 2-عدم ترك أي فقرة دون إجابة .
  - 3-ضرورة الإجابة بصراحة وبدقة .
  - 4-ضرورة عدم الاستعانة بزميل آخر للإجابة .
  - 5-وضع علامة (✓) في الحقل الذي ينطبق عليك وأمام كل فقرة .
- وقد قام الباحث بإخفاء الغرض الحقيقي من المقياس إذ لم يذكر اسم المقياس كما تضمنت التعليمات مثلاً عن كيفية الإجابة عن الفقرات والملحق (3) يبين تعليمات مقياس الوعي المهني بفقراته (21) تمهيداً لاستطلاعها على عينة من الأعضاء .

### 3-4-1-2 استطلاع مقياس الوعي المهني

لغرض معرفة وضوح تعليمات والفقرات وبدائل الاجابة من قبل عينة البحث وتحديد الوقت اللازم للإجابة والتعرف على الصعوبات التي يمكن ان تواجه عملية تطبيق المقياس على افراد عينة الاعداد وبالتالي تلافيتها عرض وطبق المقياس يوم 2020/11/18 على عينة من (10) مفردة تم اختيارهم عشوائياً وقد تبين من التجربة الاستطلاعية بان التعليمات كانت واضحة والعبارات مفهومة من المجيبين واتضح ان متوسط الوقت المستغرق للإجابة عن المقياس (7.5) دقيقة ضمن مدى اعلى وقت (10) دقيقة واقل وقت (5) دقيقة

وبذلك أصبح المقياس بتعليماته وفقراته (21) جاهز للتطبيق من أجل التحليل الإحصائي والكشف كفاءة فقراته.

### 3-1-4-3 تطبيق المقياس على عينة الاعداد

باشـر الباحث بتطبيق مقياس الوعي المهني المكون من (21) فقرة مع فقرات موضوعية الاستجابة على افراد عينة الاعداد البالغ عددهم (100) مفردة والذين يمثلون اعضاء الهيئات الادارية للأندية المشاركة بالدوري الممتاز في يوم 2020/12/23 وفق شروط وتعليمات المقياس وبعد الانتهاء من تطبيق المقياس قام الباحث بجمع الاستثمارات الخاصة بأفراد عينة الاعداد وترتيبها تمهيدا لمعرفة بياناتها وإجراء المعالجات الإحصائية لها .

### 3-1-4-4 موضوعية استجابة المختبرين

للكشف عن موضوعية استجابة المختبرين والابتعاد عن زيف الاستجابة الإجابة استعمل الباحث أساليب عدة منها إخفاء الغرض الحقيقي من المقياس فضلا عن استخدام أسلوب تكرار (فقرتين) إلى فقرات المقياس الأصلية تكون مشابهة معها في المعنى وتختلف في النص كونه الأكثر شيوعا في الكشف عن موضوعية الاستجابة ، اذ قام الباحث باختيار الفقرات بعدها قام بصياغة الفقرات المكررة والتي تحمل التسلسلات (5 ، 12 ، 9) وبذلك يصبح عدد الفقرات للمقياس (24) فقرة

### 3-1-4-5 تصحيح مقياس الوعي المهني

ان عملية تصحيح المقياس تتم بوضع درجة مناسبة لكل فقرة حسب إجابة الشخص المختبر عبر مفتاح معد لهذا الغرض ، اذ أعطى الباحث بدائل الإجابة (الثلاثية) (دائماً ، احياناً ، ابدأ) الدرجات (3 ، 2 ، 1) ومنها تحددت درجات الوعي المهني للأعضاء عبر حساب المجموع الكلي لدرجاتهم بعد استجابتهم على كل فقرة من فقرات المقياس المكونة من (21) فقرة بعد استبعاد فقرات موضوعية الاستجابة وبهذا فان اعلى درجة يمكن الحصول عليها عند المقياس هي (63) وأدنى درجة يمكن الحصول عليها هي (21) . وجمعت هذه الدرجات لايجاد الدرجة الكلية لكل مجال ومن ثم الدرجة الكلية لكل استمارة باستعمال مفتاح التصحيح المعد لذلك. اما الدرجة الكلية التي حصلت عليها العينة هي (62) وادنى درجة هي (43) وبمتوسط حسابي مقداره (48.6) درجة وانحراف معياري (4.067) .

### 3-1-4-6 التحليل الاحصائي لفقرات الوعي المهني

يعد التحليل الاحصائي للفقرات اكثر اهمية لأنه يكشف عن صلاحية وصدق الفقرات في قياس ما وضعت من اجله لكون التحليل الاحصائي يتحقق من مضمون الفقرة في قياس ما اعدت لقياسه من خلال التحقق من بعض المؤشرات القياسية للفقرة مثل قدرتها على التمييز بين المستجيبين ومعامل صدقها وقد اتبع الباحث اسلوبين في تحليل فقرات مقياس الوعي المهني هما :

اولاً : المجموعتان الطرفيتان

لاستخراج القدرة التمييزية لفقرات مقياس الوعي المهني استخدم الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين اذ يعد هذا الاسلوب من الاساليب المناسبة لتمييز الفقرات ، فمن خلال التحليل الاحصائي لاستمارات عينة الاعداد البالغة (90) استمارة بعد اهمال الاستمارات الغير صالحة ولحساب القدرة التمييزية للفقرات فقد اتبع الباحث الخطوات الاتية :

- 1-ترتب درجات الأعضاء على المقياس من أعلى درجة إلى أدنى درجة.
- 2-تعيين ما نسبته 27% من الدرجات العليا والبالغ عددها (24) مفردة و 27% من الدرجات الدنيا والبالغ عددها (24) مفردة .
- 3-حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس البالغة (21) فقرة بعد استبعاد الفقرات المكررة باستخدام الاختبار (T) لعينتين مستقلتين وعدت قيمة (T) دالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات ،

### ثانياً : معامل الاتساق الداخلي

وهو الدليل على تجانس الفقرات وقد تم استخراج قيمة هذا المؤشر باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وكذلك درجة الفقرة بدرجة الذي تنتمي اليه فضلاً عن درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس وباستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، والجدول (5 ، 6 ، 7) يبين نتائج معاملات الارتباط .

### جدول (3)

يبين قيم ارتباط بين درجة الفقرة وبالدرجة الكلية لمقياس الوعي المهني

| تسلسل الفقرة | معامل الارتباط | الدالة الإحصائية | تسلسل الفقرة | معامل الارتباط | الدالة الإحصائية |
|--------------|----------------|------------------|--------------|----------------|------------------|
| 1            | .420**         | معنوية           | 12           | .279*          | معنوية           |
| 2            | .348**         | معنوية           | 13           | .285*          | معنوية           |
| 3            | .299*          | معنوية           | 14           | .449**         | معنوية           |
| 4            | .439**         | معنوية           | 15           | .442**         | معنوية           |
| 5            | .445**         | معنوية           | 16           | .515**         | معنوية           |
| 6            | .336**         | معنوية           | 17           | .285*          | معنوية           |
| 7            | .358**         | معنوية           | 18           | .414**         | معنوية           |
| 8            | .374**         | معنوية           | 19           | .374**         | معنوية           |
| 9            | .299*          | معنوية           | 20           | .420**         | معنوية           |
| 10           | .300*          | معنوية           | 21           | .269*          | معنوية           |
| 11           | .479**         | معنوية           |              |                |                  |

\*القيمة الجدولية درجة الحرية (88) وتحت مستوى الدلالة (0.05) تساوي (0.221)

من خلال الجدول (5) ، يتبين إن معنوية جميع معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الوعي المهني للمقياس ذات دلالة احصائية لان القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (0.221) عند درجة حرية (88) وتحت مستوى دلالة (0.05) .

3-4-1-7 الخصائص السيكومترية لمقياس الوعي المهني

أولاً : صدق المقياس

قام الباحث باستخراج صدق المحتوى او المضمون عندما عرضت فقرات مقياس الوعي المهني على مجموعة من المحكمين والمختصين ، والذي يعد من أهم أنواع الصدق في المقاييس النفسية وهو صدق منطقي لا بد من وجوده لأنه يضمن تعريفاً محدداً للقدرة الخاضعة للقياس مع وصف واضح لمجال التقييم وسوف يتمكن المختصون والمحكمين الذين يعرض عليهم المقياس في تحديد صدقه لاعتماد هذا الصدق على تقدير المحكمين والمختصين . كما قام الباحث بحساب صدق التكوين الفرضي لمقياس الوعي المهني كونه الأكثر استخداماً في البحوث التربوية والرياضية لأنه يؤثر مدى قياس المقياس لتكوين فرضي أو مفهوم نفسي معين وتم التحقق من ذلك من خلال استخراج قدرة فقرات المقياس في التمييز بين استجابات المختبرين ومعامل الاتساق الداخلي .

ثانياً : ثبات المقياس: للتحقق من ثبات مقياس الوعي المهني استخدم الباحث طريقتي التجزئة النصفية وطريقة الفاكرونباخ .

أ- طريقة التجزئة النصفية

اعتمد الباحث بيانات أفراد عينة الاعداد البالغة (90) عضو من أعضاء الهيئات الادارية، إذ قسمت فقرات مقياس الوعي المهني الى (21) فقرة إلى نصفين ضم النصف الأول الفقرات ذات الأرقام الفردية والبالغ عددها (11) فقرة وضم النصف الثاني الفقرات ذات الأرقام الزوجية والبالغ عددها (10) فقرة وبعد التأكد من تجانس النصفين باستخدام اختبار (F) عند استخراج قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومن ثم قيمة التباين لكل نصف إذ بلغت قيم الوسط والانحراف والتباين لنصف الأول وعلى التوالي (25.98) ، (2.79) (7.84) ، وبلغت قيم الوسط والانحراف والتباين للنصف الثاني على التوالي (23.99) ، (2.99) ، (8.97) وبتطبيق معادلة النسبة الفائية إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (1.144) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (1.35) تحت مستوى دلالة (0.05) وعند درجتي حرية (89-89) مما يؤكد عشوائية الفروق بين نصفي المقياس وإنهما متجانسين بنسبة جيدة بعد ذلك تم حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين أنصاف المقياس والتي أظهرت إن قيمة معامل ارتباط نصف المقياس قد بلغت (0.666) وبما إن هذه القيمة تمثل ثبات نصف المقياس لذا سعى الباحث إلى استخدام معادلة (سبيرمان - براون) للتعديل واستخراج قيمة ثبات المقياس كاملاً والحصول على درجة ثبات المقياس وقد بلغت (0.799) مما يؤكد تمتع المقياس بدرجة ثبات عالية وموثوق بها .

## ب- طريقة ( الفاكرونباخ )

قام الباحث باستخراج ثبات مقياس الوعي المهني باستخدام معادلة الفاكرونباخ لبيانات افراد عينة الاعداد البالغ عددهم (90) وظهر أن قيمة معامل الفاكرونباخ لإيجاد الثبات قد بلغت (0.801) وهو مؤشر عالي للثبات ويمكن الوثوق به.

## 3-4-3 اجراءات تحديد مهارات الاتصال

لغرض قياس وتحديد مهارات الاتصال اعضاء الهيئات الادارية للأندية المشاركة بالدوري الممتاز قام الباحث باعتماد مقياس مهارات الاتصال المبني ضمن احدى الدراسات المحلية من قبل الباحثة (سناء جبار) والمتضمن (40) فقرة ولغرض تطبيق مقياس مهارات الاتصال على اعضاء الهيئات الادارية تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين والمختصين في مجال علم النفس والاختبار والمقياس وطرائق الدرس لغرض الحكم على صلاحية الفقرات في قياس مهارات الاتصال لدى اعضاء الهيئات الادارية للأندية المشاركة بالدوري الممتاز بكرة قدم الصالات وبعد اطلاع السادة المحكمين والمختصين على المقياس ابدوا ملاحظاتهم واقتروا تعديل قسم من الفقرات أما لتكرارها في المعنى مع الفقرات الأخرى أو إنها لا تصلح للقياس ، وعلى ضوء ذلك تم تعديلها نتيجة اتفاق المحكمين على ذلك لكي اذ استبقت جميع فقرات المقياس دون حذف كون قيمة (كا<sup>2</sup>) اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.84) عند درجة حرية (1) وتحت مستوى دلالة (0.05) بعدها تم عرض المقياس على الخبير اللغوي لتعديل صياغة فقراته وبما لا يتعارض وسلامتها اللغوية .

## 3-4-3-1 اعداد تعليمات المقياس

من أجل ان تكتمل صيغة مقياس مهارات الاتصال لغرض تطبيقه على أفراد عينة الاعداد من اعضاء الهيئات الادارية للأندية المشاركة بالدوري الممتاز بكرة قدم الصالات قام الباحث بوضع عدة تعليمات للمقياس كما ذكر سابقاً .وقد قام الباحث إخفاء الغرض الحقيقي من المقياس إذ لم يذكر اسم المقياس كما تضمنت التعليمات مثلاً عن كيفية الإجابة عن الفقرات .

## 3-4-3-2 تجربة وضوح الفقرات والتعليمات

لغرض معرفة وضوح تعليمات والفقرات وبدائل الاجابة لمقياس مهارات الاتصال من قبل عينة البحث وتحديد الوقت اللازم للإجابة والتعرف على الصعوبات التي قد تواجه عملية تطبيق المقياس وبالتالي تلافيها استطلع المقياس بتاريخ 2021/2/10 على عينة تكونت من (10) مفردة تم اختيارهم عشوائياً من وقد تبين بان التعليمات كانت واضحة وان الوقت المستغرق للتطبيق كان ما بين (5-10) دقيقة أما بدائل الاجابة فقد كانت مناسبة وبذلك أصبح المقياس بتعليماته وفقراته جاهز للتطبيق .

## 3-4-3-3 تطبيق المقياس على عينة الاعداد

بأشر الباحث بتطبيق مقياس مهارات الاتصال المكونة من (40) فقرة على افراد عينة الاعداد البالغ عددهم (100) مفردة في يوم 2021/2/11 وفق شروط وتعليمات وبعد الانتهاء من تطبيق المقياس قام

الباحث بجمع الاستثمارات الخاصة بأفراد عينة الاعداد وترتيبها تمهيدا لاستخراج موضوعية استجابة المختبرين وإجراء المعالجات الإحصائية لها .

### 3-4-3 موضوعية استجابة المختبرين

للكشف عن موضوعية استجابة المختبرين استعمل الباحث أسلوبين هما إخفاء الغرض الحقيقي من المقياس فضلا عن استخدام أسلوب تكرار (ثلاثة فقرات) إلى فقرات المقياس الأصلية تكون مشابهة معها في المعنى وتختلف في النص كونه الأكثر شيوعا في الكشف عن موضوعية الاستجابة ، اذ قام الباحث باختيار الفقرات (2 ، 22 ، 35 ) بعدها قام بصياغة الفقرات المكررة والتي تحمل التسلسلات (41 ، 42 ، 43) وبذلك يصبح عدد الفقرات للمقياس (43) فقرة وللتحقق من هذا الغرض تم إجراء الآتي :

1- استخراج الفروق المطلقة بين درجتي الفقرات الأصلية والمكررة لكل استمارة وقد تراوحت الفروق لمقياس مهارات الاتصال (1- 6) .

2- استخراج مجاميع الفروق المطلقة بين هذه الدرجات لكل فرد من العينة .

3- استخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجاميع الفروق وقد بلغت قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري وعلى التوالي (2.223) (0.457) .

4- جمع قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لغرض ايجاد الدرجة المحكية التي تقبل عندها او من دونها إجابة أي طالب من أفراد العينة اذ بلغت قيمة حاصل جمع الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس مهارات الاتصال (2.68) ولكون عينة الاعداد تكونت من (100) مفردة عليه يكون لدينا (100) استمارة وعند تدقيق الاستثمارات تبين ان هناك (2) استمارة لم تكتمل إجابتها من قبل الأعضاء وقد تم إهمالها وبذلك أصبح لدينا (98) استمارة وعند خضوع هذه الاستثمارات إلى كشف عن موضوعية استجابة المختبرين وتطبيق الإجراءات اللازمة ومقارنة قيم مجموع الفروق المطلقة مع قيمة حاصل جمع الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجموع الفروق (القيمة المحكية) ولجميع استمارات عينة الاعداد تم استبعاد (8) استمارة من استمارات المقياس كانت قيمة مجموع الفروق المطلقة اكبر من قيمة حاصل جمع الوسط الحسابي والانحراف المعياري (القيمة المحكية) وبذلك أصبح عدد الاستثمارات الخاصة بأفراد عينة الاعداد (90) استمارة صالحة لأغراض التحليل الإحصائي للبيانات.

### 3-4-3-5 تصحيح المقياس

ان عملية تصحيح المقياس تتم بوضع درجة مناسبة لكل فقرة حسب إجابة الشخص المختبر عبر مفتاح تصحيح معد لهذا الغرض ، اذ أعطى الباحث بدائل الإجابة (الثلاثية) (دائماً ، أحياناً ، ابداً) الدرجات (3 ، 2 ، 1) للفقرات منها تحددت درجات مهارات الاتصال لدى الأعضاء عبر حساب المجموع الكلي لدرجاتهم بعد استجابتهم على كل فقرة من فقرات المقياس المكونة من (40) فقرة بعد استبعاد فقرات موضوعية

الاستجابة وبهذا فان اعلى درجة يمكن الحصول عليها عند المقياس هي (120) وأدنى درجة يمكن الحصول عليها هي (40) .

### 3-4-6 التحليل الإحصائي لفقرات المقياس

تعتمد جودت المقاييس على الفقرات التي تتألف منها فمن الضروري ان نحلل كل فقرة والكشف عن كفاءتها وان تستبقي الفقرات التي تلاؤم الأسس المنطقية التي بنيت من اجلها إن إجراء تحليل الفقرات يعني فحص واختبار استجابات الأفراد عن كل فقرة من فقرات المقياس كما إن التحليل للفقرات يستعمل لمعرفة قدرة الفقرة على التمييز بين الفئتين العليا والدنيا في السمة المراد قياسها وتعد القوة التمييزية العالية من صفات الفقرة الجيدة والقوة التمييزية للفقرة تعني مدى قدرتها على التمييز بين إجابات الأفراد الذين تكون السمة المراد قياسها لديهم عالية وبين الذين تكون السمة نفسها لديهم واطئة ان تحليل الفقرات يعني الابقاء على الفقرات الجيدة في المقياس ومن أجل تحقيق ذلك لفقرات المقياس الحالي قام الباحث باستعمال أساليب وهي:

#### أولاً : المجموعتان الطرفيتان

الغرض من استخدامهما هو الكشف عن القدرة التمييزية لفقرات مقياس مهارات الاتصال ، إذ يعد هذا الأسلوب من الأساليب المناسبة لتمييز الفقرات فمن خلال التحليل الإحصائي للعينة البالغة (90) مفردة ، ولحساب القدرة التمييزية للفقرات فقد اتبع الباحث الخطوات الآتية:

- 1-ترتب درجات الطلبة على المقياس من أعلى درجة إلى أدنى درجة.
- 2-تعيين ما نسبته 27% من الدرجات العليا والدرجات الدنيا والبالغ عددها (24) مفردة .
- 3-حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس البالغة (40) فقرة بعد استبعاد الفقرات المكررة لحساب موضوعية الاستجابة باستخدام اختبار (T) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وعدت قيمة (T) الدالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات ، والجدول (16) يبين نتائج الاختبار لجميع الفقرات.

#### جدول (4)

يبين القيمة التائية المحسوبة ودلالاتها للقوة التمييزية لفقرات مقياس مهارات الاتصال

| تسلسل الفقرة بالمقياس | المجموعة العليا 27% |       | المجموعة الدنيا 27% |      | قيمة ( T )<br>المحسوبة | قوة الفقرة التمييزية |
|-----------------------|---------------------|-------|---------------------|------|------------------------|----------------------|
|                       | ع                   | س-    | ع                   | س-   |                        |                      |
| 1                     | 3.000               | 0.000 | 1.343               | .475 | 14.857                 | مميزة                |
| 2                     | 3.000               | 0.000 | 1.862               | .397 | 12.764                 | مميزة                |
| 3                     | 3.000               | 0.000 | 1.683               | .492 | 11.729                 | مميزة                |
| 4                     | 3.000               | 0.000 | 1.888               | .323 | 14.577                 | مميزة                |
| 5                     | 2.961               | .240  | 1.141               | .343 | 19.625                 | مميزة                |
| 6                     | 3.000               | 0.000 | 1.666               | .485 | 11.662                 | مميزة                |

| تسلسل الفقرة بالمقياس | المجموعة العليا 27% |       | المجموعة الدنيا 27% |      | قيمة ( T )<br>المحسوبة | قوة الفقرة التمييزية |
|-----------------------|---------------------|-------|---------------------|------|------------------------|----------------------|
|                       | ع                   | س-    | ع                   | س-   |                        |                      |
| 7                     | 3.000               | 0.000 | 1.766               | .656 | 11.562                 | مميزة                |
| 8                     | 3.000               | 0.000 | 1.555               | .511 | 11.985                 | مميزة                |
| 9                     | 3.000               | 0.000 | 1.777               | .427 | 12.121                 | مميزة                |
| 10                    | 3.000               | 0.000 | 1.111               | .323 | 24.782                 | مميزة                |
| 11                    | 3.000               | 0.000 | 1.833               | .383 | 12.907                 | مميزة                |
| 12                    | 3.000               | 0.000 | 1.667               | .485 | 11.663                 | مميزة                |
| 13                    | 3.000               | 0.000 | 1.611               | .501 | 11.747                 | مميزة                |
| 14                    | 3.000               | 0.000 | 1.889               | .323 | 14.577                 | مميزة                |
| 15                    | 3.000               | 0.000 | 1.333               | .485 | 14.577                 | مميزة                |
| 16                    | 3.000               | 0.000 | 1.444               | .511 | 12.917                 | مميزة                |
| 17                    | 3.000               | 0.000 | 1.666               | .485 | 11.664                 | مميزة                |
| 18                    | 3.000               | 0.000 | 1.500               | .514 | 12.369                 | مميزة                |
| 19                    | 3.000               | 0.000 | 1.744               | .445 | 11.052                 | مميزة                |
| 20                    | 3.000               | 0.000 | 1.859               | .313 | 14.377                 | مميزة                |
| 21                    | 3.000               | 0.000 | 1.667               | .485 | 11.669                 | مميزة                |
| 22                    | 3.000               | 0.000 | 1.755               | .541 | 11.685                 | مميزة                |
| 23                    | 3.000               | 0.000 | 1.797               | .407 | 12.321                 | مميزة                |
| 24                    | 2.722               | .460  | 1.523               | .525 | 7.791                  | مميزة                |
| 25                    | 3.000               | 0.000 | 1.055               | .611 | 11.285                 | مميزة                |
| 26                    | 3.000               | 0.000 | 1.873               | .483 | 12.999                 | مميزة                |
| 27                    | 3.000               | 0.000 | 1.686               | .488 | 11.642                 | مميزة                |
| 28                    | 3.000               | 0.000 | 1.888               | .333 | 14.277                 | مميزة                |
| 29                    | 2.944               | .230  | 1.181               | .333 | 19.477                 | مميزة                |
| 30                    | 3.000               | 0.000 | 1.666               | .485 | 11.662                 | مميزة                |
| 31                    | 3.000               | 0.000 | 1.666               | .485 | 11.664                 | مميزة                |
| 32                    | 3.000               | 0.000 | 1.500               | .514 | 12.369                 | مميزة                |
| 33                    | 3.000               | 0.000 | 1.744               | .445 | 11.052                 | مميزة                |
| 34                    | 3.000               | 0.000 | 1.859               | .313 | 14.377                 | مميزة                |
| 35                    | 3.000               | 0.000 | 1.667               | .485 | 11.669                 | مميزة                |
| 36                    | 3.000               | 0.000 | 1.889               | .323 | 14.577                 | مميزة                |
| 37                    | 3.000               | 0.000 | 1.333               | .485 | 14.577                 | مميزة                |

| تسلسل الفقرة بالمقياس | المجموعة العليا 27% |       | المجموعة الدنيا 27% |      | قيمة (T) المحسوبة | قوة الفقرة التمييزية |
|-----------------------|---------------------|-------|---------------------|------|-------------------|----------------------|
|                       | ع                   | س-    | ع                   | س-   |                   |                      |
| 38                    | 3.000               | 0.000 | 1.444               | .511 | 12.917            | مميزة                |
| 39                    | 3.000               | 0.000 | 1.444               | .511 | 12.917            | مميزة                |
| 40                    | 3.000               | 0.000 | 1.666               | .485 | 11.664            | مميزة                |

\*قيمة (T) الجدولية عند درجة الحرية (46) وتحت مستوى الدلالة (0.05) تساوي (2.021)

يتضح من الجدول (10) بأن جميع قيم اختبار (T) لفقرات مقياس مهارات الاتصال ذات دالة إحصائية معنوية كون قيمها المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية لاختبار (T) البالغة (2.021) عند درجة حرية (46) وتحت مستوى دلالة (0.05) .

ثانياً : معامل الاتساق الداخلي

استخدم الباحث أسلوب آخر للكشف عن كفاءة فقرات مقياس مهارات الاتصال يختلف عن الأسلوب السابق (المجموعتين الطرفيتين) ويعتمد هذا الأسلوب على إيجاد قيمة معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس إذ قام باستخراج قيمة معامل ارتباط (بيرسون) ولجميع فقرات مقياس مهارات الاتصال (40) فقرة ونتيجة لهذا الإجراء أظهرت النتائج إن جميع دلالات معامل الارتباط المحسوبة بين درجات الفقرات ودرجة المقياس كانت معنوية عند مقارنتها بقيمة معامل الارتباط الجدولية لدرجة حرية (88) ومستوى دلالة (0.05) البالغة (0.221) والجدول (17) يبين ذلك ،

#### جدول (5)

يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس مهارات الاتصال

| الفقرات | قيمة الارتباط | الدالة المعنوية | الفقرات | قيمة الارتباط | الدالة المعنوية |
|---------|---------------|-----------------|---------|---------------|-----------------|
| 1       | .438**        | معنوي           | 21      | .453**        | معنوي           |
| 2       | .381**        | معنوي           | 22      | .432**        | معنوي           |
| 3       | .415**        | معنوي           | 23      | .574**        | معنوي           |
| 4       | .343**        | معنوي           | 24      | .347**        | معنوي           |
| 5       | .565**        | معنوي           | 25      | .482**        | معنوي           |
| 6       | .345**        | معنوي           | 26      | .329**        | معنوي           |
| 7       | .459**        | معنوي           | 27      | .385**        | معنوي           |
| 8       | .425**        | معنوي           | 28      | .373**        | معنوي           |
| 9       | .617**        | معنوي           | 29      | .455**        | معنوي           |
| 10      | .276*         | معنوي           | 30      | .278*         | معنوي           |
| 11      | .332**        | معنوي           | 31      | .336**        | معنوي           |

| الفقرات | قيمة الارتباط | الدلالة المعنوية | الفقرات | قيمة الارتباط | الدلالة المعنوية |
|---------|---------------|------------------|---------|---------------|------------------|
| 12      | .287*         | معنوي            | 32      | .345**        | معنوي            |
| 13      | .461**        | معنوي            | 33      | .546**        | معنوي            |
| 14      | .246*         | معنوي            | 34      | .490**        | معنوي            |
| 15      | .381**        | معنوي            | 35      | .421**        | معنوي            |
| 16      | .432**        | معنوي            | 36      | .345**        | معنوي            |
| 17      | .574**        | معنوي            | 37      | .469**        | معنوي            |
| 18      | .345**        | معنوي            | 38      | .415**        | معنوي            |
| 19      | .459**        | معنوي            | 39      | .442**        | معنوي            |
| 20      | .425**        | معنوي            | 40      | .574**        | معنوي            |

\*القيمة الجدولية درجة الحرية (88) وتحت مستوى الدلالة (0.05) تساوي (0.221)

3-4-3 الخصائص السيكومترية للمقياس: إن الصدق والثبات يعدان من أهم الخصائص السيكومترية في المقياس النفسي والتربوي ومهما كان الغرض من استخدامه وعليه يجب التحقق من هذه الخصائص والشروط لمقياس مهارات الاتصال .

أولاً : صدق المقياس: وقد تحقق الباحث من صدق مقياس مهارات الاتصال لأعضاء الهيئات الادارية للأندية المشاركة بالدوري الممتاز بكرة قدم الصالات من خلال حساب مؤشر صدق المحتوى أو المضمون عندما عرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين والمختصين لإقرار صلاحية فقراته في قياس ما وضعت من اجل قياسه ومن خلال التحليل الإحصائي لفقرات المقياس تم التحقق من صدق البناء باستخدام أسلوب المجموعتان الطرقتان ومعامل الاتساق الداخلي الذي يعدّ من أكثر أنواع الصدق شيوعاً في مجال البحوث التربوية والرياضية وقد تحقق ذلك من خلال إيجاد قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس مهارات الاتصال وبهذا قام الباحث باستخراج قيمة معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس والتي أظهرت معنوية جميع معاملات الارتباط ، وهذا يؤكد مدى انتماء الفقرة للمقياس وكما مبين ضمن الجدول (16) .

ثانياً : ثبات المقياس: وللتحقق من ثبات مقياس مهارات الاتصال استخدم الباحث طريقة (التجزئة النصفية) (ومعامل الفاكرونباخ).

أ-طريقة التجزئة النصفية

وفي هذه الطريقة يعطي المقياس ككل ثم يقسم عند التصحيح الى قسمين متساويين بحيث يتحقق تساوي كل الأوساط الحسابية والانحرافات في كلا النصفين وقد اعتمد الباحث طريقة الأرقام الفردية والزوجية وتم تقسم فقرات مقياس مهارات الاتصال (40) فقر إلى نصفين ضم النصف الأول الفقرات ذات الأرقام الفردية والبالغ عددها (20) فقرة وضم النصف الثاني الفقرات ذات الأرقام الزوجية والبالغ عددها (20) فقرة وبعد التأكد

من تجانس النصفين باستخدام اختبار (F) عند استخراج قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومن ثم قيمة التباين لكل قسم إذ بلغت قيم الوسط والانحراف والتباين للقسم الأول على التوالي (41.87) ، (4.86) ، (23.67) ، وبلغت قيم الوسط والانحراف والتباين للقسم الثاني على التوالي (43.70) ، (4.92) ، (24.23) وبتطبيق معادلة النسبة الفائية إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (1.02) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (1.35) تحت مستوى دلالة (0.05) وعند درجتي حرية (89-89) مما يؤكد عشوائية الفروق بين نصفي المقياس وإنهما متجانسين بنسبة جيدة بعد ذلك تم حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين أنصاف المقياس والتي أظهرت إن قيمة معامل ارتباط نصف المقياس قد بلغت (0.663) وبما إن هذه القيمة تمثل ثبات نصف المقياس لذا سعى الباحث إلى استخدام معادلة (سبيرمان - براون) للتعديل واستخراج قيمة ثبات المقياس كاملاً والحصول على درجة ثبات المقياس وقد بلغت (0.797) مما يؤكد تمتع مقياس مهارات الاتصال بدرجة ثبات عالية وموثوق بها .

**ب- طريقة معامل (الفكرونباخ):** هذا النوع من الثبات يدعى التجانس الداخلي ويعد من أكثر المعاملات شيوعاً وأكثرها ملاءمته للمقاييس ويشير إلى قوة الارتباطات بين الفقرات في المقياس إذ تعتمد فكرة هذه الطريقة على مدى ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل المقياس كذلك ارتباط كل فقرة مع المقياس ككل ، إذ إن معدل معاملات الارتباط الداخلي بين الفقرات هو الذي يحدد معامل الفكرونباخ . وطبقت معادلة الفكرونباخ على أفراد عينة التحليل لمقياس مهارات الاتصال البالغة (90) مفردة باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وقد أظهرت أن قيمة معامل الثبات بطريقة (الفكرونباخ) قد بلغ (0.722) وهو مؤشر ثبات علي يمكن الوثوق به .

**3-5 التجربة الرئيسة للبحث:** بعد استكمال باعداد مقياس الوعي المهني واعداد مقياس مهارات الاتصال لدى اعضاء الهيئات الادارية للأندية المشاركة بالدوري الممتاز باشر الباحث بتطبيقها على افراد عينة البحث الرئيسة البالغ عددهم (130) مفردة في يوم 2021/2/18 وبعد الانتهاء من تطبيق المقاييس وتنفيذ التجربة الاساسية قام الباحث بجمع الاستمارات وتفرغ بياناتها وترتيبها تمهيدا لأجراء المعالجات الإحصائية عليها.

### 3-6 الوسائل الإحصائية المستخدمة

استعمل الباحث الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات .

### 4- عرض وتحليل ومناقشة النتائج

#### 4-1 عرض البيانات الأولية للمتغيرات المبحوثة

بعد إجراء عملية قياس المتغيرات الوعي المهني ومهارات الاتصال عبر تطبيق المقاييس المعنية بقياسها والحصول على البيانات لأفراد التجربة الاساسية والبالغ عددهم (130) عضوا سعى الباحث إلى استخراج مؤشرات الإحصاء الوصفي المتمثلة بقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري والخطأ المعياري ومعامل الالتواء وأكبر قيمة وأقلها، ولجميع متغيرات الدراسة وقد أوضحت النتائج المتعلقة بالمعالجات الإحصائية أن

قيم معامل الالتواء وعند جميع المتغيرات كانت (صفرية) وهذا مؤشر يدل على توزيع عينة البحث توزيع اعتدالياً، وأن قيمة الخطأ المعياري تشير إلى مناسبة حجم العينة للتحليل الإحصائي والجدول (18) يبين ذلك.

#### جدول (6)

يبين وحدة القياس ومؤشرات الإحصاء الوصفي للمتغيرات المبحوثة

| المتغيرات      | حجم العينة | الوسيط | اقل قيمة | اكبر قيمة | الايوساط الحسابية | الانحرافات المعيارية | معامل الالتواء |
|----------------|------------|--------|----------|-----------|-------------------|----------------------|----------------|
| الوعي المهني   | 130        | 49.00  | 39.00    | 60        | 49.26             | 5.14                 | -0.002         |
| مهارات الاتصال | 130        | 86.00  | 67.00    | 107       | 85.85             | 8.69                 | 0.041          |

#### 4-1-1 عرض واقع مستوى الوعي المهني وتحليلها ومناقشتها

وبعد استكمال اعداد مقياس الوعي المهني وتطبيقه على أفراد عينة البحث الاساسية البالغ عددهم (130) عضواً والمتضمن (3) مجالات و(21) فقرة ، بعدها سعى الباحث إلى استخراج قيم الوسيط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات اعضاء الهيئات الادارية على المقياس ومن ثم حساب قيمة الوسيط الفرضي للمقياس والبالغ (42) درجة ، وبعد الاستدلال عن معنوية الفروق بين الوسطين (الوسيط الحسابي المتحقق والوسيط الفرضي للمقياس) من خلال استخدام اختبار (ت) لعينة واحدة كوسيلة إحصائية لتحقيق هذا الغرض والتعرف على واقع مستوى الوعي المهني لدى اعضاء الهيئات الادارية ، وقد أوضحت النتائج المتعلقة بتحليل البيانات ان الوسيط الحسابي المتحقق لدرجات أفراد عينة البحث قد بلغ (49.26) درجة وبانحراف معياري قدره (5.14) درجة وعند إجراء المقارنة بين الوسيط الحسابي المتحقق والوسيط الفرضي للمقياس البالغ (42) تبين ان هناك فرقاً دالاً إحصائياً بين الوسطين ، وقد بلغت قيمة (ت) المحسوبة (16.09) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.00) عند درجة حرية (129) وتحت مستوى دلالة (0.05) والجدول (19) يبين ذلك :

#### جدول (7)

يبين دلالة الفروق بين الوسيط الحسابي المتحقق والوسيط الفرضي لمقياس الوعي المهني لدى اعضاء الهيئات الادارية

| العينة | الوسيط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسيط الفرضي | درجة الحرية | قيمة (ت) |          | الدلالة الإحصائية |
|--------|----------------|-------------------|---------------|-------------|----------|----------|-------------------|
|        |                |                   |               |             | المحسوبة | الجدولية |                   |
| 130    | 49.26          | 5.14              | 42            | 129         | 16.09    | 2.00     | معنوي             |

من خلال الجدول (19) يتبين أن الفرق لصالح الوسيط الحسابي المتحقق وهذا يدل على أن مستوى الوعي المهني لدى اعضاء الهيئات هو مستوى فوق الوسيط ويرى الباحث أن آراء وميول واعتقادات أفراد عينة الدراسة تلعب دوراً هاماً في مواقفهم واستجاباتهم وهذا يبنى على مشاعر الحب والكراهية التي تتاب اعضاء الهيئات الادارية نحو ثقافة العمل الجماعي والشعور بالانتماء للجماعة " لأنها مجموعة ذات عدد محدد من الأفراد في حالة تفاعل لتحقيق هدف مشترك متفق على أهميته ، في إطارالتفاعل 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 على إشباع حاجات الفرد ككائن اجتماعي ، وهم مصدر معلومات للفرد ، وتوفر العائد المادي ، وتحقيق للفرد أهدافاً يصعب عليها تحقيقها بمفرده". (6: 286)

ومحاولة المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل الجماعي والمجموعة وهذا يدل على درجة الاحساس بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم وعلى عدم حاجتهم للأشراف ، والقدرة على تشجيع الابداع والابتكار في المهنة "لان الابداع هو كل عملية ينشأ عنها ناتج جديد نتيجة التفاعل بين الافراد باستخدام اسلوب جديد يحقق التميز والتفوق ويعطي مرونة اكبر" (3: 13) ويرى الباحث إن ثقافة المنظمات 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 ولكي تستطيع المؤسسات الرياضية تحقيق ذلك لابد من تقليص قواعد العمل الجاهزة وأدلة العمل فالأعضاء الذين يشعرون بقدر عالي من الدعم التنظيمي المدرك يحسون بأنهم مدينون للمؤسسة الرياضية ومن ثم بالحاجة إلى مبادلة المعاملة التنظيمية الحسنة باتجاهات وسلوكيات إيجابية نحو المؤسسة ومن تلك السلوكيات العمل على تحسين الإنتاجية والابتكار ، فضلاً عن ثقافة التطور الذاتي والالتزام واحترام الوقت .

#### 4-1-2 عرض وتحليل ومناقشة واقع مستوى مهارات الاتصال

وبعد استكمال اعداد مقياس مهارات الاتصال وتطبيقه على أفراد عينة البحث الاساسية البالغ عددهم (130) عضواً والمتضمن (40) فقره ، بعدها سعى الباحث إلى استخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات اعضاء الهيئات الادارية على المقياس ومن ثم حساب قيمة الوسط الفرضي للمقياس والبالغ (80) درجة ، وبعد الاستدلال عن معنوية الفروق بين الوسطين (الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي للمقياس) من خلال استخدام اختبار (ت) لعينة واحدة كوسيلة إحصائية لتحقيق هذا الغرض والتعرف على واقع مستوى مهارات الاتصال لدى اعضاء الهيئات الادارية للأندية المشاركة بالدوري الممتاز ، وقد أوضحت النتائج المتعلقة بتحليل البيانات ان الوسط الحسابي المتحقق لدرجات أفراد عينة البحث قد بلغ (85.85) درجة وبانحراف معياري قدره (8.69) درجة وعند إجراء المقارنة بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي للمقياس البالغ (80) تبين ان هناك فرقاً دالاً إحصائياً بين الوسطين ، وقد بلغت قيمة (ت) المحسوبة (7.67) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.980) عند درجة حرية (129) وتحت مستوى دلالة (0.05) والجدول (23) يبين ذلك .

يبين دلالة الفروق بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي لمقياس مهارات الاتصال لدى اعضاء

#### الهيئات الادارية

| العينه | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الفرضي | درجة الحرية | قيمة (ت) |          | الدلالة الإحصائية |
|--------|---------------|-------------------|--------------|-------------|----------|----------|-------------------|
|        |               |                   |              |             | المحسوبة | الجدولية |                   |
| 130    | 85.85         | 8.69              | 80           | 129         | 7.67     | 2.00     | معنوي             |

من خلال الجدول (23) يتبين أن الفرق لصالح الوسط الحسابي المتحقق وهذا يدل على أن مستوى مهارات الاتصال هو مستوى فوق الوسط ، ويعزو الباحث هذه الفروق إلى قيمة درجة الوسط الحسابي المتحقق لدى اعضاء الهيئات الادارية كونها اكبر من قيمة درجة الوسط الفرضي للمقياس مما يؤكد أن اعضاء الهيئات الادارية يتميزون بمستوى عالي من مهارات الاتصال ، ، وهذا يؤكد تمتعهم بمستوى مرتفع من مهارات الاستماع والحوار والتحدث ويعزو الباحث هذا الى مدة خدمة اعضاء الهيئات الادارية في الاندية الرياضية التي وفرت لهم ظروف بيئية ملائمة ساهمت في زيادة الرغبة والاندفاع في التعبير عن اهتماماتهم وسعيهم في تحقيق ما يصبون اليه من اهدافهم وامتلاكهم الثقة العالية بأنفسهم بان لديهم القدرة والقابلية في الحوار والمحادثة وادارة الوقت وفي النجاح بمهنة الادارة الرياضية وبما ينسجم وتطور الاندية الرياضية لان ما يكتسبه اعضاء الهيئات الادارية من معرفة وتعلم لمهارات الالعب الرياضية وقوانينها المختلفة وطرق لعبها وتعليمها المتنوعة وكيفية ادارة البطولات والمنافسات أعطته خلفية علمية وتكونت لديه الثقافة الرياضية يبرز دورها في خدمة المجتمع الرياضي والاندية ، كما تبين مدى الخبرة والتميز اللذان يعكسان ذكاء عضو الهيئات الادارية ، لان المعرفة هي "مجموعة متباينة من الاستعدادات والقدرات العقلية مثل الدراسة والفهم والإدراك والتخيل والتذكر والتذكير لذلك فإن الناتج تعد المحصلة النهائية للاكتساب والتحصيل وتكوين المفاهيم، والتكوينات الذهنية كما تمثل المعرفة الجانب العقلي في الشخصية الإنسانية"، إذ إن "الجانب المعرفي انعكاساً مباشراً على شخصية العضو الذي يُعد من أهم المقومات الأساسية لنجاح عملة وإيصال افكاره العلمية ومبادئه بثقة عالية إلى المعنيين وأن يكون الفرد على دراية بنمط تفكيره عند أداء مهمات تفكيرية ، ومن ثم استعمال تلك الدراية في التحكم بما يؤديه".

#### 4-2 معاملات الارتباط ومعنوية نسب المساهمة لمتغيرات البحث

لغرض التعرف على العلاقات الارتباطية ونسب مساهمة متغير مهارات الاتصال بالوعي المهني لدى اعضاء الهيئات الادارية للأندية المشاركة بالدوري الممتاز وتحقيقاً لهدف الدراسة سعى الباحث إلى دراسة العلاقة الارتباطية بين المتغيرات .

عند دراسة العلاقة الارتباطية ونسب مساهمة مهارات الاتصال بالوعي المهني لدى اعضاء الهيئات الادارية أوضحت نتائج الارتباط هناك ارتباطات موجبة بالمتغيرات (مهارات الاتصال) وهذا ما يؤكد أن الوعي المهني للأعضاء يتناسب تناسباً طردياً مع هذه المتغيرات ، والجدول (24) يبين ذلك.

### جدول (9)

يبين مصفوفة الارتباطات مهارات الاتصال بالوعي المهني للأعضاء

| المتغيرات    | الوعي المهني | مهارات الاتصال |
|--------------|--------------|----------------|
| الوعي المهني | 1.000        | .259           |

ومن جدول (24) يتبين أن الوعي المهني لأعضاء الهيئات الادارية انها ارتبطت ارتباطاً دالاً بمتغير (مهارات الاتصال) حيث أوضحت نتائج المصفوفة ان الارتباط موجبا دالا بمهارات الاتصال وبلغت قيمته (.259). ويرى الباحث بان النجاح المهني الحقيقي للعضو ان يتصف بالقدرة على الابتكار واختيار الاعمال الذي يرغب فيها كما انهم من الذين يستمتعون بإعطاء الاوامر ويميلون الى بناء وتكوين نظام يساعدهم ويسعفهم في حل ما يعترضهم من مشاكل يتأكد في الجمع بين الممارسة للنشاط الرياضية والادارية والمعرفة وانه من الضروري أن يلم كل عضو بالمعلومات والمعارف الرياضية ولغرض التعرف على الدلالة المعنوية لمعاملات مهارات الاتصال بالوعي المهني لأعضاء الهيئات الادارية, يسلط الباحث الضوء على ما جاء ضمن الجدول (25).

### جدول (10)

يبين دلالة معنوية معاملات ارتباط مهارات الاتصال بالوعي المهني لأعضاء الهيئات الادارية

| طبيعة الارتباط | نسبة المساهمة | النسبة المعدلة | الخطأ المعياري | قيمة f | درجة الحرية | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|----------------|---------------|----------------|----------------|--------|-------------|-------------|---------------|
| متعدد          | .062          | .047           | 4.98           | 4.166  | 2           | 127         | .018          |

ومن الجدول (25) يتبين أن قيمة المعاملات ونسب مساهمة اساليب (مهارات الاتصال) في مستوى الوعي المهني كانت معنوية عبر اختبارها عند حساب قيمة (f) المحسوبة باعتبارها مؤشر لمعنوية معاملات الارتباط ونسب المساهمة والذي بلغت قيمتها المحسوبة (4.166) عند معامل الارتباط المتعدد وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.66).

ويرى الباحث بأنه لا بد وأن يتصف اعضاء الهيئات بمهارات الاتصال الذي يشير الى ان الافراد الذين يتصفون بهذا المتغيرات يرغبون بالالتزام بالقوانين والقواعد المخططة لهم وينفذون ما يطلب منهم لاعتماد اغلب المهام الادارية والمهنية للعضو والتي تجعله مجداً في إنجاح عمله الاداري .

1-5 الاستنتاجات والتوصيات

5- 1 الاستنتاجات

1-وضع أداة بحث علمية لقياس الوعي المهني لدى أعضاء الهيئات الإدارية للاندية المشاركة بالدوري العراقي الممتاز بكرة قدم الصالات (2020- 2021)

2-فاعلية مقياس مهارات الاتصال في قياس ماعد لاجله وهو التعرف على مستوى مهارات الاتصال لدى عينة البحث.

## 5-2 التوصيات

1-ضرورة اعتماد المقاييس المعدة كأدوات بحث علمية في تحديد الوعي المهني ومهارات الاتصال .

2-ضرورة تنمية محاور مهارات الاتصال لدى اعضاء الهيئات الادارية لما لها من نسب مساهمة في الوعي المهني .

المصادر:

1-إبراهيم محمود عبد المقصود وحسن احمد الشافعي : الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية – نظريات الإدارة وتطبيقاتها ، ط1 ، مصر ، دار الوفاء الدنيا للطباعة ، 2009 .

2-احمد ماهر : السلوك التنظيمي- مدخل بناء المهارات ، ط6 ، الإسكندرية ، الدار الجامعية ، 1996.

3-صدقي مسعود : التفكير الإبداعي والتغير في المنظمة ، ط1 ، الجزائر ، جامعة قصدي مرياح ، 2012.

4-فوزي غرابية : أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية ، ط3 ، الأردن ، عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2002 ، ص120. ليلي سيد فرحات : القياس المعرفي الرياضي ، القاهرة، مركز الكتاب للنشر ، 1999.

5-محمد شيا : مناهج التفكير وقواعد البحث ، ط2 ، بيروت ، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، 2008 .

6-محمد قاسم القريوتي : نظريات المنظمة والتنظيم ، ط1 ، عمان ، دار وائل للطباعة والنشر ، 2000.

7-مها إسماعيل وآخرون : الصحة النفسية وعلم النفس الاجتماعي والتربية الصحية ، الإسكندرية ، مركز الكتاب ، 2006.

8-مهى بنت مرزق الصبحي : بناء وتقنين مقياس الوعي المهني لدى المراهقين من الجنسين في المملكة العربية السعودية ، دراسات عصرية في التربية وعلم النفس ، 2009 .