

المستخلص

علاقة الإدارة بالأهداف للهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية غير الأولمبية في العراق

أ.د. عبد الله هزاع

م.م. حسين خميس حسين

يواجه المعنيون مشكلات إدارية كثيرة تتمثل جملتها في التوصل لكيفية الارتقاء بمستوى العمل الإداري، وعملية التهيؤ لمختلف البطولات الأولمبية التي تعد واحدة من أهم العقبات التي تواجه الاتحادات الرياضية كون عامل توفير البيئة الإدارية المناسبة يعد هو الأكثر صعوبة من جانب، ومن جانب آخر هناك المدة الطويلة للتهيؤ للاعداد يتطلب تعاون إداري طويل الأمد مما تقدم قام الباحث بالتعرف :

- 1- بناء مقياس الإدارة بالأهداف لإعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية المركزية في العراق حدد الباحث مجتمع بحثه بإعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية المركزية غير الأولمبية في العراق البالغ عددهم (144) إدارياً، وقام الباحث بعرض مجالات وفقرات المقياس الإداري على الإداريين مجتمع البحث بالكامل، وتم استعمال الحقيبة الإحصائية (SPSS). لمعالجة النتائج. أهم الاستنتاجات:-
- 1- اعتماد الإداريين وفق الأسس الظاهرية كان موفقاً نوعاً ما، وهذا امر طبيعي نظراً للنتائج المتقدمة التي يحققها لاعبونا، وجاءت هذه الدراسة لتدعم جهود الإداريين الذين اعتمدوا (المقاييس التقديرية) .
- وجاءت أهم التوصيات كآلاتي :

- تعميم نتائج هذه الدراسة على الاندية والاتحادات غير الأولمبية واستخدامها كمؤشرات للتقدم الإداري.

Abstract

Relationship management by objectives governing bodies of sports federations is Olympic in Iraq

Concerned face many administrative problems are, inter alia, to reach for how to raise the level of administrative work, process and prepare for the various Olympic tournaments, which is one of the most important obstacles facing the sports federations, the fact that the provision of appropriate administrative environment factor is the is the most difficult one hand, the other hand there is a long time to prepare for to prepare a long-term management requires cooperation from the foregoing, the researcher identifies:

- At scale of management objectives for the members of the governing bodies of the Central Sports Federations in Iraq

Select researcher discussed with members of the governing bodies of the Central Sports Federations non-Olympic community Aeracalbalg number (144) administratively, and the researcher display areas and paragraphs administrative measure on administrators whole community research, was the use of statistical Pouch (SPSS). The most important conclusions were as follows: -

- Adoption administrators according to the virtual foundations were somewhat successful, and this is normal because of advanced results achieved by our players, and came to this study supports the efforts of administrators who relied (standards discretion) to add them (objective measures)

- Disseminate the results of this study on the clubs, federations and non-Olympic use them as indicators of the progress of administrative.

1-التعريف بالبحث

1-1مقدمة البحث وأهميته

أن الإدارة الرياضية العراقية بأمس الحاجة للعمل الإداري المنظم الذي يواكب الوسائل الحديثة في مجال إدارة المؤسسات الرياضية وذلك من أجل النهوض بالواقع الرياضي الذي يشهد بكل أسف تراجع في مستوى النتائج وعلى مختلف المستويات الإقليمية والعربية والآسيوية إذ أن هذا التراجع في المستوى الرياضي يعود الى أسباب عديدة منها ما يرتبط بعدم الإهتمام بالإدارة الرياضية في مؤسساتنا الرياضية. إذ تعد الإدارة الأساس في تقدم المجتمعات البشرية وهي علم قائم بذاته يؤسس لأول خطوات النجاح في جميع جوانب الحياة ومنها الجانب الرياضي فمن خلالها يتم المهام ووضع الأهداف بأطر إدارية منظمة ومنسقة وبأساليب إدارية حديثة ومتنوعة ومن هذه الأساليب هو أسلوب الإدارة بالأهداف إن أسلوب الإدارة بالأهداف أحد الأساليب الحديثة في العمل الإداري عامة والعمل الرياضي خاصة، يهتم هذا الأسلوب بتحقيق أهداف المؤسسة الرياضية إذ يتم وضع الأهداف والتخطيط لها من قبل جميع العاملين وهو ما يؤدي الى إسهام الجميع وتقانيهم للوصول بمؤسستهم الى مجموعة الأهداف التي اجتمعوا عليها. يذكر عبد المقصود والشافعي إن الإدارة بالأهداف هو أحد الأساليب المتميزة في العمل الإداري بأكمله من قمته الى قاعدته وبالعكس بما يؤدي الى تحقيق التكامل في العمل وبالتالي نجاح المؤسسة بتحقيق أهدافها⁽¹⁾. ومن أهم مؤسساتنا الرياضية التي تعكس المستوى الرياضي في العراق هي الاتحادات الرياضية المركزية في اللجنة الأولمبية وكذلك غير الأولمبية التي يقع عليها مسؤولية تمثيل العراق في البطولات الرياضية وعلى مختلف المستويات وأشاعة الحب والتعاون والأنسجام والتفاهم وتوحيد الجهود مما يؤدي الى الشعور بالراحة والثقة بالعمل والسعادة، وهذا بدون شك يقود الى نجاحهم في تحقيق أهداف اتحاداتهم الرياضية .

تكمن أهمية دراسة أسلوب الإدارة بالأهداف للهيئات الإدارية للإتحادات الرياضية المركزية غير الأولمبية الوطنية العراقية من الدراسات المهمة التي يجب الإهتمام بها في المجال الرياضي العراقي خاصة لعينة البحث التي تمثل القيادة الرياضية ولمختلف الألعاب ، كما تتضح أهمية هذه الدراسة من خلال الإدارة بالأهداف، إذ تساهم هذه الدراسة بتهيئة مقياس مهم في المجال الرياضي يمكن أستثمارهما في تقييم عمل اتحاداتنا الرياضية ومدى متابعتها لما هو حديث في العمل الإداري .

1-2مشكلة البحث:-

(1) ابراهيم محمود عبد المقصود وحسن أحمد الشافعي؛ الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية- نظريات الادارة وتطبيقها، ط1(الاسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2003)، ص87.

أن الإدارة بالأهداف إحدى الوسائل الإدارية الحديثة والتي تعد مطلباً إدارياً ضرورياً لنجاح مؤسساتنا الرياضية ومنها الهيئات الإدارية لإتحاداتنا الرياضية المركزية ليس على مستوى تحديد الأهداف وتحقيقها بل وعلى طبيعة العلاقة مع متغيرات إحداها العمل الجماعي.

وجد الباحث أن ضعف المنظومة الادارية وأهدافها والترابط فيما بينها والتحديات التي تواجه في الهيئات الادارية الرياضية والذي يعد معوقاً لعملية التطور الرياضي إذ إن عدم دراسة هذا المتغير يعني عدم الأهتمام بدوريهما في تطور المستوى الرياضي وهي مشكلة يجب بحثها وهذا ما قام به الباحث بأدخال نموذج جديد في الاتحادات بأسلوب الإدارة بالأهداف ، فضلاً عن عدم عثور الباحث على دراسة تناولت متغير الدراسة في بيئتنا الرياضية العراقية وعينة البحث المتمثلة بالاتحادات الرياضية المركزية غيرفي العراق

1-3 أهداف البحث :

1- التعرف على واقع الإدارة بالأهداف لدى أعضاء الهيئات الإدارية للإتحادات الرياضية المركزية غير الأولمبية في العراق .

2- بناء مقياس الإدارة بالأهداف لإعضاء الهيئات الإدارية للإتحادات الرياضية المركزية غير الاولمبية في العراق

1-4 مجالات البحث:-

1-4-1 المجال البشري : أعضاء الهيئات الإدارية للإتحادات الرياضية المركزية العراقية .

1-4-2 المجال الزمني : للفترة من 2016/5/20 ولغاية 2016/9/20 .

1-4-3 المجال المكاني : مقرات الهيئات الإدارية للإتحادات الرياضية المركزية العراقية .

1-5 تحديد المصطلحات:-

1-5-1 الإدارة بالأهداف : هي تقبل الرؤساء فكرة توزيع السلطات والمسؤوليات على العاملين لكي يتمتعوا بقدر مناسب من الاستقلالية في أطار العمل الجماعي، أي أن كل فرد يمكن أن يجد نفسه في موقع مسؤولية.. لتحقيق الأهداف التي تم الاتفاق عليها⁽²⁾.

2- الدراسات النظرية والدراسات المشابهة :

1-2 الدراسات النظرية :

1-1-2 الإدارة العامة :

منذ فجر التاريخ بدأ الإنسان يعمل لسد حاجاته المعيشية ورفع مستواه وقدراته وقد كان الصيد والزراعة النشاطين الأولين للإنسان وبعدها ظهر النشاط التجاري في صورة مختلفة سعياً وراء المنفعة الناتجة من

(²) فائق حسني أبو حليلة ؛ الحديث في الإدارة الرياضية ، ط1 : (عمان، داروائل النشر، 2004)، ص 203 .

مبادلة السلع الفائضة عن الحاجة بسلع أخرى مع الآخري، وظهر النشاط الصناعي كمرحلة أقتصادية بهدف زيادة المنفعة وأتساع نطاق ومجالات أستخدمها، وتلى ذلك ظهور مجموعة أنشطة الخدمات بأشكالها المختلفة، ويرتبط التطور الأقتصادي أساساً بمدى تقدم هذه الأنشطة الأقتصادية وتنعقدتها وتشعبها وأزدياد حجمها وارتباطها ليس فقط في المدينة وإنما جميع أنحاء العالم لقد بدأت مشكلة الإدارة تظهر بجوانبها المختلفة من الوقت الذي أختار فيه صاحب المؤسسة مساعداً لها، فالتنظيم والإدارة أمران أساسيان للحصول على نتائج والتوصل الى أهداف في عمل الجماعة وتزداد هذه المشاكل تعقيداً وتتعاظم أهميتها بأزدياد حجم المؤسسة وأرتفاع عدد العمال والموظفين فيها ضمن التنظيم البسيط وتوزيع العمل بين الشفوي الى التنظيمات المعقدة والأقسام وتوزيع العمل بين الأفراد والأقسام على أساس أوراق مكتوبة ومصممة لتوضيح أعمال كل فرد وفريق وأرتباطهم بالآخرين العاملين في المؤسسة ،ترجع جذور الإدارة الى الماضي البعيد مثلها كمثل المهن القديمة كالقانون والطب والتعليم ولكن المظاهر المهنية للإدارة لم تظهر إلا في سنين حديثة نسبياً بأعتبار أن تطوير الوسائل العلمية وتحديد هادفية التنفيذ جعلت من الإدارة مهنة بأعتبار أن المهنة هي مؤسسة تعتمد على مجموعة من المعرفة التي أثبتت التجارب صحتها والتي تستخدم لخدمة الآخرين وتحديد أركان وأساسيات الذين كان لهم الفضل الأول في تنمية المعلومات الإدارية الى حالة أصبحت فيها الإدارة مهنة منظمة ،إن الإدارة العامة تلعب دوراً كبيراً وبارزاً في تنظيم الأفراد والذين هم مسؤولين عن الأمر والتوجيه وتسيير المجموع للأفراد الذين ألتقوا للوصول الى تحقيق أغراض معينة وهذا ما جعل الغرض الرئيسي للإدارة العامة يهتم بالسلوك والتصرف

البشري ومن خلال هذا السلوك أن تقدم الخبرات فالإدارة هي مشكلة الناس جميعاً وبهذا فيجب الأهتمام والقابليات المعنية لحل المشكلات التي تجابههم⁽³⁾.

2-1-2 مفهوم الإدارة :

تحتاج كل منظمة أو مؤسسة الى تنظيم مناشطها وتنسيق جهودها من أجل تحقيق الأهداف التي وجدت أساساً من أجلها، وهي لهذا تحتاج الى تنظيم بنائها على أفضل صورة تمكنها من تحقيق هذه الأهداف، وتختلف الإدارة بأختلاف ميادينها، فهناك إدارة الصناعة وإدارة الحكومة وإدارة التعليم وإدارة الأعمال وإدارة المؤسسات وغيرها من الميادين ولكل ميدان من ميادينها أسلوبه الخاص في معالجة وتناول مشاكله على الرغم من هذا هناك عناصر مشتركة بين هذه الميادين جميعاً . فالإدارة هي تلك القواعد والأجراءات

(1) مروان عبد المجيد أبراهيم؛ إدارة البطولات والمنافسات الرياضية، ط1: (عمان، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، 2002)،

المنظمة للعمل والتي يتعامل الناس على أساسها⁽⁴⁾. فالإدارة هي تنفيذ الأعمال بواسطة آخرين عن طريق تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة، إذ عرفها جودت عزت بأنها "تنسيق المجهودات الفردية والجماعية لتنفيذ السياسة العامة للدولة"⁽⁵⁾. أن تنفيذ السياسة العامة للدولة وأخراجها الى خير الواقع تمثل مجموعة النشاط الحكومي نحو إدارات الخدمات العامة في المجال الرياضي على وجه الخصوص لتوفي المناخ الرياضي الملائم لمختلف المراحل في كافة الأجهزة المعنية مثل وزارة الشباب والرياضة، وزارة التربية، والجامعات، والقوات المسلحة وغيرها⁽⁶⁾ أما حسن أحمد الشافعي فعرفها "تنفيذ الأعمال بواسطة الآخرين بمعن تنفيذ أهداف كل مؤسسة سواء كانت رياضية أم غير رياضية عن طريق الأشخاص (الأفراد أو العنصر البشري) فالإدارة تعتمد على العنصر البشري إذا تواجد هذا العنصر تواجدت الإدارة"⁽⁷⁾ أما كيميال فيقول أن الإدارة تعني (جميع الجهود التي تبذل لإنشاء المشروع وتحويله ورسم سياسته وحده بالمعدات اللازمة والأفراد اللازمين، وتنظيم المشروع حتى تعمل كافة أجزائه في تنسيق تام وتوجيهه بهد أن يتم إستثناءه)⁽⁸⁾. أما في مجال التربية الرياضية فيرى عقيل الكاتب وآخرون 1986 بأن الإدارة الناجحة (تساعد على إشاعة الديمقراطية السلمية المؤمنة بحقوق وواجبات الأفراد والتي تعمل على تدريبهم وأستقلاليتهم بالعمل وذلك بالتوجيه الهادف الذي ينبغي أصلاح الأخطاء غير المعتمدة بالنصح حتى يسير المتعلم نحو تحقيق الأهداف بخطوات تقديمية متزنة وسليمة⁽⁹⁾ .

ويرى الباحث إن الإدارة كعلم لا يمكن أن تكون ثابتة بل يجب أن تتغير وفقاً للمتغيرات والظروف والمعطيات التي تحتاجها تلك المرحلة فأن أعطاء مفهوم واسع ومحدد للإدارة لا يمكن أن يكون معزولاً عن سياسة الدول بشكل عام ونظامها السياسي بشكل خاص لأن هذا يحدد أسلوب النظام الوظيفي الذي يرتبط بالأنظمة الأخرى الاجتماعي والاقتصادي ، ومما تقدم يمكن للباحث وضع مفهوم الإدارة هي (فنّ لأنجاز العمل من خلال التنظيم والتنسيق وتوحيد الجهود المبذولة من قبل العاملين وتوجيهها بما ينسجم مع سياسات الدولة بأستخدام الطاقات البشرية والمادية المتاحة من قبلها أستخدماً علمياً دقيقاً

- (1) مروان عبد المجيد أبراهيم؛ الإدارة والتنظيم في التربية الرياضية، ط: (عمان، دار الفكر للطباعة والنشر، 2000)، ص 19.
- (2) جودت عزت عطوي؛ الإدارة المدرسية الحديثة مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العلمية، ط: (عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2004)، ص 17.
- (3) عصام بدوي، نازك مصطفى سنبل؛ البطولات والدورات الرياضية، استضافتها - تنظيمها - إدارته ط 1 (القاهرة، دار الفكر العربي ، 2004)، ص 19 .
- (4) حسن أحمد الشافعي ؛ المنظور القانوني عامة والقانون الإداري في الرياضة - التشريعات في التربية البدنية والرياضة، ط: (الاسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، 2007)، ص 102 .
- (5) محمود داوود الربيعي؛ التنظيم الإداري في العمل الرياضي، ط: 2 (بغداد، دار الكتب والوثائق، 2008)، ص 10 .
- (6) محمود داوود الربيعي؛ نفس المصدر السابق، ص 10 .

لتحقيق زيادة الكفاءات الإنتاجية أما في العصر الحديث دخلت الإدارة في العلوم الإنسانية كافة وأصبحت معياراً لرقى الأمم وتقدمها فضلاً عن أن الإدارة أياً كانت عامة أو خاصة تتأثر بالمفاهيم السائدة والأفكار السياسية والمذاهب العقائدية والأقتصادية والاجتماعية⁽¹⁰⁾ .

لذلك فإن الإدارة هي محور الفعاليات والأوامر ومحور دفع الأفراد لإستقبال القرارات ومن هنا نجد لها ذا صلة وثيقة بكثير مع العلوم الاجتماعية ومن أكثر هذه العلوم علاقة بعلم الإدارة علم الاقتصاد وعلم السياسة والقانون وعلم الاجتماع⁽¹¹⁾ .

وهذا ما أكدته شتلتوت والسيد عوض 1973 فقد عرفا الإدارة أيضاً " فن تنفيذ وتطبيق السياسة الإدارية الموضوعية في في الاطار العام لتنفيذ الدولة على أن يراعي التطبيق مقتضيات الزمان والمكان "⁽¹²⁾.

3- منهجية البحث وأجراءاته الميدانية :

3-1 منهج البحث :

إن مشكلة البحث تحل عن طريق إختيار المنهج المناسب لذلك قام الباحث بأستخدام المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات المتبادلة وأختير منه النمط الارتباطي

3-2 مجتمع البحث وعينته :

يتكون مجتمع البحث من أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات المركزية الرياضية غير الاولمبية التي تشارك في الدورات الأولمبية وحسب التسلسل هناك⁽¹⁸⁾ إتحاداً أولمبياً وهي كالاتي :

1- عينة البناء : البالغ عددهم (114) عضواً يمثلون مجتمع البحث بالكامل في عملية بناء مقياس (الإدارة بالأهداف)

2- عينة التجربة الأستطلاعية : سيقوم الباحث بأجراء التجربة الأستطلاعية على (20) أعضاء من مجتمع البحث إختيارهم عشوائياً .

جدول (1) يبين عدد أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية

ت	أسم الاتحاد الرياضي	عدد أعضاء الاتحاد
1-	الإتحاد العراقي للكرة العابرة	8
2-	الإتحاد العراقي للأسكواش	8
3-	الإتحاد العراقي لبناء الأجسام	8
4-	الإتحاد العراقي للكراتيه	8
5-	الإتحاد العراقي للقوة البدنية	8
6-	الإتحاد العراقي لقوة الذراع	8
7-	الإتحاد العراقي للشطرنج	8

(1) ربيع أنور فتح الباب؛ العلاقة بين السياسة والإدارة - دراسة تحليلية في تنظيم الوضعية والأسلام، (القاهرة، دار النهضة العربية، 1994)، ص 21 .

(2) محمد قاسم القريوني ومهدي حسن زويلف؛ المفاهيم الحديثة الإدارية، ط3: (عمان، ب ط، 1993)، ص 21 .

(3) حسن شتلتوت وحسن سيد عوض؛ التنظيم والإدارة في التي الرياضية، (القاهرة، دار المعارف للنشر، 1973)، ص 11 .

العدد الثاني _ 2017

8	الإتحاد العراقي للجوجستو	8
8	الإتحاد العراقي للوشو	9-
8	الإتحاد العراقي للبيارد	10-
8	الإتحاد العراقي للأولمبياد الخاص	11-
8	الإتحاد العراقي للرياضة الجامعية	12-
8	الإتحاد العراقي للكيكو شنكاي	13-
8	الإتحاد العراقي للبولنغ	14-
8	الإتحاد العراقي للشركات	15-
8	الإتحاد العراقي للرياضة للجميع	16-
8	الإتحاد العراقي للموتاي	17-
8	الإتحاد العراقي للكيك بوكسك	18-
144 عضواً	18 إتحاداً رياضياً	المجموع

3-3 أدوات البحث ووسائل جمع المعلومات :

1- المقابلات الشخصية : قام الباحث بأجراء مقابلات شخصية مع عدد من رؤساء وأعضاء بعض الإتحادات الرياضية المركزية ومناقشتهم حول موضوع البحث من حيث أهميته للارتقاء بعمل إتحاداتهم والاستشارة بأرائهم وملاحظاتهم .

2- الاستبيان :

3- الملاحظة :

4- المصادر والمراجع العلمية :

5- الشبكة الدولية (الانترنت) :

6- فريق العمل المساعد :

3-4 إجراءات البحث الميدانية :

3-4-1 إجراءات بناء المقياس :

لغرض تحقيق أهداف هذا البحث فأن ذلك يتطلب بناء المقياس لقياس مفهوم البحث وهو الإدارة بالأهداف ولأن الواجب يستدعي القيام ببناء المقياس وكالاتي :

3-4-1-1 خطوات بناء مقياس الإدارة بالأهداف

أولاً : يذكر أصحاب الاختصاص في مجال بناء المقاييس أن عملية البناء لأي مقياس يجب ان تبدأ بتحديد مفهوم المتغير المطلوب دراسته ⁽¹³⁾ وهذا ما قام به الباحث إذ تم تحديد التعريف النظري لمفهوم الإدارة بالأهداف الذي ذكر في الباب الأول وهو أن على جميع الرؤساء وفي جميع المؤسسات تقبل توزيع المسؤوليات وأخذ أفكار العاملين ومشاركتهم لتحقيق الأهداف التي يتم الاتفاق عليها لذا إن فكرة الباحث وأهميتها تتوافق مع مفهوم الدراسة وفكرتها .

(1) محسن لطفي احمد : قياس الشخصية : (القاهرة ، المصرية الدولية للطباعة والنشر ، 2006)، ص 114 .

ثانياً : تحديد مجالات المقياس : على وفق التعريف النظري ودراسة الباحث في أدبيات الإدارة حول مفهوم الإدارة بالأهداف تم تحديد مجالات الإدارة بالأهداف بصورة أولية ، إذ قام الباحث بأقتراح سبعة مجالات تغطي مفهوم المقياس وهي (واقعية الأهداف، وضوح الأهداف، الحوافز، تقييم الأهداف، وسائل تحقيق الأهداف، تحديد الأهداف، المشاركة بوضع الأهداف) وتم عرض هذه المجالات على عدد من المختصين ، إذ تم إدراج التعريف النظري لمفهوم الإدارة بالأهداف مع المجالات وطلب من المختصين إبداء الرأي في صلاحية التعريف النظري وصلاحية المجالات وأضاف أي مجال وأبداء أية ملاحظة، وقد اخذ الباحث الفقرة التي يتفق عليها الخبراء " إذ أن للباحث الحق في اختيار النسبة التي يراها مناسبة عند اختيار المجالات أو الفقرات "(14) .

إذ اخذ الباحث المجال الذي اتفق عليها الخبراء بنسبة (80%) فأكثر وقد ترك للخبراء حرية أي إجراء أي تعديل على مجالات الاستبانة وبدائل الإجابة.

الجدول (2)

يبين آراء الخبراء لتقدير الأهمية النسبية لمجالات مقياس الإدارة بالأهداف

التسلسل	المجالات	النسبة
1.	واقعية الأهداف	80%
2.	وضوح الأهداف	88%
3.	الحوافز والدافعية	90%
4.	تقييم الأهداف	80%
5.	محور وسائل تحقيق الأهداف	80%
6.	محور تحديد الأهداف	85%
7.	المشاركة بوضع الأهداف	80%

ثالثاً: أعداد الصيغة الأولية للفقرات

يكون أعداد الفقرات على ضوء الأهمية النسبية لكل مجال وراعى الباحث هذه الخطوة التي تعد من أسس بناء المقاييس الاتي :

- 1- أن بعض الفقرات إيجابية والبعض الآخر سلبية (15).
- 2- أن تكون الفقرات معبرة عن المجال الذي وضعت فيه .
- 3- أن تكون الفقرات واضحة في معناها وكلماتها.
- 4- أن تعبر كل فقرة عن فكرة واحدة وتفسير واحد

(14) محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان؛ المقياس في التربية الرياضية وعلم النفس، ط1: (القاهرة، دار الفكر العربي، 1999)، ص366.

(1) Stanley , Julian,Kenneth:Education and Psychological Measurment and Evaluation ; 5thed(New Jersey, Prertice-Hall,1972),P290.

وعلى وفق ذلك أمكن الباحث إعداد (24) فقرة موزعة على مجالات المقياس تم استبعاد ثلاث فقرات لعدم استيفائها الصلاحيات (التحليل المنطقي) لكل مجال.

علماً أن الباحث أستخدم في طريقة الإجابة على الفقرات لطريقة ليكرت وذلك للأسباب الآتية :

1- يذكر ابراهيم نقلاً عن (تيتل وهيل ولوثر) أنها طريقة تهيئ للشخص الذي يطبق عليه المقياس قدرة للتعبير عن اتجاهاته لكل فقرة لأنه يختار بديل أمام كل فقرة .

2- يمكن من خلالها التعرف على الأجوبة غير الدقيقة وذلك بأضافة عدد من الفقرات التي تكشف دقة الاستجابة أو عدم جدية المستجيب ويتم أبعاد هذه الفقرات عند التصحيح (16).

3- أنها أكثر الطرائق شيوعاً واستخداماً في بناء المقاييس (17).

رابعاً : تصحيح المقياس :يعتمد الباحث التدرج الرباعي للأجابة على كل فقرة من فقرات المقياس والذي تمنح فيه الدرجة للفقرات (1-2-3) () وان بدائل الأجوبة لهذا التدرج الذي اقترحه الباحث هو (أوافق ، أوافق احياناً ، لا أوافق) .

3-5 التجربة الاستطلاعية

للتعرف على مدى وضوح التعليمات وفقرات المقياس وأية صعوبات تواجه الباحث عند التطبيق والوقت الذي تستغرقه الأجوبة على فقرات كل مقياس وكذلك كفاءة فريق العمل المساعد يقوم الباحث بأجراء التجربة الاستطلاعية على (20) اداريا من مجتمع البحث

3-6-1 التحليل الأحصائي للفقرات :

تعد هذه الخطوة من أهم خطوات بناء المقاييس، إذ يتم من خلالها التحقق من توافر الأسس العلمية للمقياس وهي الصدق والثبات

3-6-1-1 الصدق Validity:

يعرف المقياس الصادق أنه "الذي تقيس فقراته الصفة المراد قياسها ولا يقيس أي صفة غيرها" (18) والصدق من الاسس العلمية التي يجب توافرها في أي مقياس . ويقوم الباحث بأستخدام الانواع الآتية من الصدق

أولاً صدق المحتوى Content Validity :

(2) خليل ابراهيم رسول ؛ قياس مستوى الطموح لدى طلبة المرحلة الأعدادية وعلاقته ببعض المتغيرات -بناءً على تطبيق (الطروحة دكتوراه ،جامعة بغداد ،كلية التربية، 1984)، ص 101-102 .

(1) حامد عبدالسلام زهران ؛ علم النفس الاجتماعي ،ط3 (القاهرة، عالم الكتب، 1974)، ص 144 .

(2) Oppenheim.A.N. Questionnaire design Attitude Measurement ,(London, Heineman, 1973),P140.

ويسمى بالصدق المنطقي ويقصد به مدى تمثيل المقياس لما وضع من أجله ويتم التحقق منه من خلال عرضه على عدد من الخبراء والمختصين . وقد حقق هذا الصدق بعد أن حدد مفهوم الادارة بالاهداف إذ أعدت الاستبانة بمجالاتها السبعة وفقراتها (21) بالاستعانة بالمصادر والمراجع العلمية وبمجموعة من الأساتذة الخبراء في مجال الإدارة الرياضية وعلم النفس والقياس والتقويم لإقرار صلاحية الفقرات وقد أخذ الباحث نسبة (80%) كقبول للمجالات والفقرات وعدل في ضوء ملاحظاتهم .

ثانياً صدق البناء : Contstruet Validity :

ويسمى هذا النوع من الصدق بصدق التكوين الغرضي أو صدق المفهوم وله عدة مؤشرات للتحقق منه كالقوة التمييزية للفقرات والاتساق الداخلي والارتباط مع اختبارات أخرى أو ارتباط كل فقرة من فقراته مع درجته الكلية . وفي هذه الدراسة يقوم الباحث باستخدام المؤشرات الآتية :

1- تمييز الفقرات Items of Discrimination :

ويقصد بها قدرة الفقرة على التمييز بين الافراد الذين يحصلون على درجات عالية والافراد الذين يحصلون على درجات واطئة على المقياس⁽¹⁹⁾ .

2- إتساق الفقرات Items Consistency :

يهتم هذا المؤشر بالتحقق من وجود علاقة قوية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له وهذا ما يقوم به وقد استخدم الباحث قانون معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات أفراد العينة البالغة (114) إدارياً بين كل فقرة وبين الدرجة الكلية للمقياس (الاستبانة) وذلك باستخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS) وجاءت نتائج معامل الارتباط التي تراوحت بين (0.651 - 0.881)، وفي ضوء هذا المعيار تم استبعاد (4) فقرات وبذلك أصبح مجموع الفقرات (17) فقرة

3- الصدق العاملي Factorial Validity :

وهو أكثر انواع الصدق تميزاً لان نتائجه مشتقة من التحليل العاملي Factor Analaysis والذي يعد من أهم مؤشرات الصدق وأحدث أنواعه وأفضل وسائله للتعرف على صدق المقاييس .

3-1-6-2 ثبات المقياس Reliability of Scale :

وبعد الثبات من الأسس العلمية التي يجب توافرها في المقاييس وهو يعني أتساق المقياس في قياس الجانب الذي وضع لقياسه⁽²⁰⁾ . وتوجد أكثر من طريقة للتحقق من الثبات ويقوم الباحث باستخدام الطريقة الآتية وهي

طريقة ألفا كرونباخ Cronbach Alpha :

(1) Stang.D.&J.Wrightsmen,L .S.Dictionary of Social behavior and research Methods mentery , (brook-Cole Publishing company, 1981),P51.

(2) محمد عبدالسلام احمد ؛ القياس النفسي والتربوي ، (القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، 1981)، ص69.

ويسمى أيضاً معامل ألفا كرونباخ وتعتمد هذه الطريقة على تجانس أجابات الفرد وقياس الاتساق الداخلي لل فقرات الخاصة بالمقياس ⁽²¹⁾. ولإيجاد الثبات اعتمد الباحث على بيانات عينة تجربة البناء البالغة (114) إدارياً وباستخدام البرنامج (SPSS) تم استخراج معامل الثبات الذي كانت قيمته (0.901) وهو معامل ثبات عالٍ يمكن الاعتماد عليه .

3-11 التجربة الرئيسة للمقياس :

لغرض استكمال تحقيق أهداف البحث بمساعدة فريق العمل المساعد يقوم بتطبيق المقياس على باقي أفراد مجتمع البحث (عينة البناء) في مقرات الاتحادات الرياضية غير الاولمبية المركزية للمدة من / 2016 وراعى الباحث في عملية التطبيق الاشراف المباشر من قبله، اذ تدرج فقرات كل مقياس بصورة متسلسلة دون الإشارة لمجالاتها ويتصدر المقياس صفحة تتضمن بالإضافة لتعليمات الأجابة بعض المعلومات وهي : اسم الاتحاد - التحصيل الدراسي - العمل الوظيفي -العمر .

3-12 الوسائل الإحصائية :

تم معالجة البيانات بواسطة نظام spss لتحقيق أهداف البحث بأستخدام القوانين الآتية :-

- 1- الوسط الحسابي .
- 2- الانحراف المعياري .
- 3- معامل الالتواء .
- 4- الخطأ المعياري .
- 5-معامل ارتباط بيرسون .
- 6-معامل ألفا كرونباخ .
- 7-التحليل العاملي .

4 - عرض نتائج البحث وتحليلها ومناقشتها:-

4 - 1 مصفوفة الارتباطات البينية لنتائج الفقرات

يتبين من مصفوفة الارتباطات البينية التي استخرجت بواسطة معامل الارتباط البسيط لبيرسون (person) من خلال اعتماد الدرجات الخام الخاصة بالاستمارات وفق الاستبيان، اذ ان الحصول على معاملات الارتباط هي الخطوة الاولى في التحليل العاملي.

ومن خلال دراسة وتفحص الباحث لمصفوفة الارتباطات البينية تبين الاتي:-

ان عدد معاملات المصفوفة (210) معامل ارتباط (لم تحسب الخلايا القطرية) ومنها.

- عدد الارتباطات الموجبة (115) بنسبة مئوية (54.76%) .

- عدد الارتباطات السالبة (95) بنسبة مئوية (45.23%) .

- (210) معامل ارتباط معنوي بنسبة (100%).

(3) Gronbach, L.J. ; Essentials of Psychological Testing, 3rd , (New York ,Harper .ROW,publisher),P298.

4 - 2 مصفوفة العوامل قبل التدوير (الحل الأولي):

استخدم الباحث في هذه الدراسة طريقة المكونات الأساسية لهوتلنج (Hotling Principal Components) في التحليل العاملي لأنها "طريقة تستخلص أقصى تباين ارتباطي للمصفوفة"⁽²²⁾، وكذلك تقبلها لمحك هنري كايزر الذي "يقوم على اختيار عدد من العوامل مساوٍ لعدد القيم العينية التي تزيد قيمتها عن الواحد الصحيح"⁽²³⁾.

وبهذه الطريقة خلصت نتائج التحليل العاملي من خلال الجدول (3) ال (4) عوامل لكون قيمتها العينية (جذرها الكامن) زادت عن الواحد الصحيح، وتراوحت الجذور الكامنة بين (1.801-9.676) فضلاً عن ذلك فإن العوامل المستخلصة تترتب تنازلياً على وفق أهميتها* التي تراوحت بين (3.900-38.009) وفسرت هذه العوامل ما قيمة (59.55 %) من قيم التباين المتجمع وبعد ذلك تم بيان قيم التباين المفسر للفقرات المبحوثة جميعها على وفق العوامل المستخلصة والجدول (3) يبين ذلك

الجدول (3) يبين قيم الجذور الكامنة ونسبة التباين والتباين المتجمع لنتائج فقرات المقياس

العوامل	الجذر الكامن (القيم العينية)	نسبة التباين (أهمية العوامل)	التباين المتجمع (النسبة التراكمية للتباين %)	قبول العوامل
1	9.676	38.009	38.009	✓
2	4.090	10.761	48.77	✓
3	2.567	5.573	54.343	✓
4	1.801	5.207	59.55	✓

الجدول (4) يبين العوامل قبل التدوير

ت	الفقرات	العوامل قبل التدوير			
		1	2	3	4
التباين المفسر					
1	الأهداف التي تسعى لتحقيقها تتصف بالواقعية	0.677	0.147-	0.136	0.311-
2	أرى أن أهداف اتحادنا صعبة التحقيق	0.352	0.279	0.243-	0.170
3	أهدافنا في الاتحاد تتناقض مع امكانياتنا المادية	0.666	0.270-	0.131-	0.347-
4	أشعر أن أهدافنا لتطوير المستوى الرياضي واضحة	0.924	0.353-	0.015-	0.145-
5	أهداف اتحادنا محددة بشكل دقيق	0.368	0.067-	0.101-	0.005-
6	أشعر أن أهداف اتحادنا غير متكاملة	0.362	0.362	0.061	0.177-
7	أشعر أن الاعلام يحفزنا على العمل	0.131	0.100-	0.304-	0.449-

⁽²²⁾ محمد صبحي حسانين؛ طرق بناء وتقنين الاختبارات والمقاييس في التربية البدنية: (القاهرة، مطابع دار الشعب، 1982)، ص21.

⁽²³⁾ رعد صبري موسى وآخرون؛ الاساليب الاحصائية: (العراق، وزارة التخطيط الجهاز المركزي الاحصائي، 1987)، ص250.

* كلما كانت نسبة التباين العاملي مرتفعة كلما حصلنا على عوامل أكثر أهمية.

8	ليس هناك ما يحفزنا على الإبداع	0.439	0.209	0.263	0.111-	0.823
9	أرى دافعتي في العمل داخل الاتحاد منخفضة	0.401	0.426	0.315	0.232-	0.665
10	نعمل في الاتحاد على أساس معايير محددة	0.013	0.280	0.257-	0.156-	0.714
11	يتم تقييم عملنا في نهاية كل موسم رياضي	0.144	0.321-	0.349	0.254	0.674
12	لا يوجد في اتحادنا معايير خاصة بتقييم أهدافنا	0.154	0.238-	0.063-	0.232	0.510
13	يفتقد اتحادنا الى الوسائل الحديثة في العمل الإداري	0.154	0.495	165.-	0.161	0.477
14	يشارك أعضاء الاتحاد بدورات استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة	0.082	0.288-	0.214	0.243	0.649
15	أعمل باستمرار على تطوير امكانياتي الذاتية في مجال تكنولوجيا المعلومات	0.166	0.243	0.244	0.445-	0.679
16	لا أعرف واجباتي في الاتحاد بشكل دقيق	0.114	0.477-	0.740	0.264	0.651
17	يعمل اتحادنا على مبدأ التخصص بتوزيع الواجبات	0.084	0.457	0.301	0.084	0.521
18	يتم توزيع واجبات أعضاء الاتحاد وفقاً لأستراتيجية الاتحاد	0.111	0.143	0.260-	0.174	0.849
19	لدي دور مهم بوضع أهداف اتحادنا	0.105	0.346	0.062	0.101	0.666
20	لا يشارك الجميع بوضع أهداف الاتحاد	0.129	0.346	0.078	0.264	0.630
21	ليس ضروري أن يساهم كل عضو بوضع أهداف الاتحاد	0.129	0.387	0.274	0.009-	0.755
	الجذر الكامن (القيمة العينية)	9.676	4.090	2.567	1.801	
	نسبة التباين (اهمية العوامل)	38.009	10.761	5.573	5.207	
	التباين المتجمع	38.009	48.77	54.343	59.55	

4 - 3 مصفوفة العوامل بعد التدوير المتعامد (الحل النهائي):

للوصول الى البناء العاملي البسيط لتفسير التباين تم تدوير العوامل المستخلصة باستخدام التدوير المتعامد بطريقة (الفاريماكس) المقترحة من كايزر من اجل رفع قيمة التشبعات الكبيرة وتقليل قيمة التشبعات الصغيرة من خلال ابعاد المحاور غير الضرورية للوصول الى افضل حل وازالة الغموض الذي يصاحب التحليل الاول وكما مبين في الجدول (). ان الهدف الاساس من تدوير العوامل هو الحصول على عوامل ذوات دلالة لا تتغير من تحليل الى اخر ولأجل الحصول على التركيب البسيط للمصفوفة لا بد من اعتماد المعايير الخاصة التي وضعها ثرستون (Thurstone) .

الجدول (5)

يبين مصفوفة العوامل بعد التدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس (Varimax)

ت	الفقرات	العوامل بعد التدوير				
		1	2	3	4	التباين المفسر
1	الأهداف التي تسعى لتحقيقها تتصف بالواقعية	0.677	0.667	0.987	0.017	0.642
2	أرى أن أهداف اتحادنا صعبة التحقيق	0.352	0.317	0.128	0.311	0.582
3	أهدافنا في الاتحاد تتناقض مع امكانياتنا المادية	0.666	0.675	0.543-	0.567	0.657
4	أشعر أن أهدافنا لتطوير المستوى الرياضي واضحة	0.924	0.766	0.124-	0.543	0.664
5	أهداف اتحادنا محددة بشكل دقيق	0.368	0.753	0.176	0.015-	0.670
6	أشعر أن أهداف اتحادنا غير متكاملة	0.362	0.603	0.234	0.092	0.694
7	أشعر أن الاعلام يحفزنا على العمل	0.131	0.588	0.876	0.120	0.717
8	ليس هناك ما يحفزنا على الإبداع	0.439	0.654	0.445	0.185	0.823
9	أرى دافعتي في العمل داخل الاتحاد منخفضة	0.401	0.513	0.104	0.324	0.665

العدد الثاني _ 2017

10	نعمل في الاتحاد على اساس معايير محدده	0.013	0.452	-0.061	0.207	0.714
11	يتم تقييم عملنا في نهاية كل موسم رياضي	0.144	0.221	0.242	-0.019	0.674
12	لا يوجد في اتحادنا معايير خاصة بتقييم اهدافنا	0.154	0.320	0.721	0.241	0.510
13	يفتقد اتحادنا الى الوسائل الحديثة في العمل الاداري	0.154	0.320	0.721	0.241	0.477
14	يشارك أعضاء الاتحاد بدورات استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة	0.082	0.145	0.661	0.171	0.649
15	أعمل باستمرار على تطوير امكانياتي الذاتية في مجال تكنولوجيا المعلومات	0.166	0.060	0.633	0.720	0.679
16	لا أعرف واجباتي في الاتحاد بشكل دقيق	0.114	0.001	-0.273	0.167	0.651
17	يعمل اتحادنا على مبدأ التخصص بتوزيع الواجبات	0.084	0.020	0.351	0.045	0.521
18	يتم توزيع واجبات اعضاء الاتحاد وفقاً لاستراتيجية الاتحاد	0.111	0.115	0.179	0.270	0.849
19	لدي دور مهم بوضع أهداف اتحادنا	0.105	0.494	0.128	-0.078	0.666
20	لا يشارك الجميع بوضع اهداف الاتحاد	0.129	0.211	0.042	0.191	0.630
21	ليس ضروري أن يساهم كل عضو بوضع اهداف الاتحاد	0.129	0.220	0.185	0.232	0.755
	الجذر الكامن (القيم العينية)	9.676	4.090	2.567	1.801	
	نسبة التباين(اهمية العوامل)	38.009	10.761	5.573	5.207	
	التباين المتجمع	38.009	48.77	54.343	59.55	

4 - 4 شروط قبول العوامل

- 1 - استعمال محك هنري كايزر (H – Kaiser) لتحديد العوامل على اساس ان العامل الدال هو العامل الذي يساوي جذره الكامن واحد صحيح في الاقل.
- 2 - يقبل العامل الذي تنتشبع عليه ثلاثة اختبارات دالة على الاقل وذلك طبقاً لمحك جليفورد (Guilford)
- 3 - تفسير العامل في ضوء التشعبات الكبرى (الرئيسية) * التي تساوي او تزيد عن (0.5 +) مع امكانية الاستعانة بالتشعبات المتوسطة التي تساوي او تزيد عن (0.3 +).
- 4 - اعتماد مصفوفة العوامل بعد التدوير في تفسير النتائج وبعد ترتيب تشعبات متغيراتها على العوامل تنازلياً.

4 - 5 تفسير العوامل وتسميتها:-

4 - 5 - 1 تفسير العامل الاول:-

يتبين من الجدول (6) الترتيب التنازلي لدلالة التشعبات (0.5 +) فاكثر، والمتوسطة (0.3 +) فاكثر والتي بلغ عددها (8) فقرة تشكل (38.09%) من المجموع الكلي

الجدول (6)

يبين تشعبات الفقرات على العامل الاول

* التشعبات الكبرى (0.5+) واكثر.
المتوسطة (0.3 – 0.49+).
الصفريّة (0.29+) فاقل.

تسلسل الفقرات	اسم الفقرات	التشبعات	
		ترتيبها التنازلي	نوع التشبع
1	الاهداف التي تسعى لتحقيقها تتصف بالواقعية	0.911	كبرى
2	أرى أن أهداف اتحادنا صعبة التحقيق	0.807	كبرى
3	أهدافنا في الاتحاد تتناقض مع امكانياتنا المادية	0.708	كبرى
4	أشعر أن أهدافنا لتطوير المستوى الرياضي واضحة	0.706	كبرى
5	أهداف اتحادنا محددة بشكل دقيق	0.665	كبرى
6	أشعر أن أهداف اتحادنا غير متكاملة	0.664	كبرى
13	يفتقد اتحادنا الى الوسائل الحديثة في العمل الاداري	0.450	متوسطة
14	يشارك أعضاء الاتحاد بدورات استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة	0.449	متوسطة

4 - 5 - 2 العامل الثاني

يتبين في الجدول (7) الترتيب التنازلي لدلالة التشبعات الكبرى (+0.5) فاكتر، والمتوسطة (+0.3) فاكتر التي بلغ عددها (5) فقرة التي تشكل (23.80 %)

الجدول (7) يبين تشبعات الفقرات على العامل الثاني

تسلسل الفقرات	اسم الفقرات	التشبعات	
		ترتيبها التنازلي	نوع التشبع
10	نعمل في الاتحاد على اساس معايير محددة	0.887	كبرى
11	يتم تقييم عملنا في نهاية كل موسم رياضي	0.799	كبرى
12	لا يوجد في اتحادنا معايير خاصة بتقييم اهدافنا	0.582	كبرى
13	يفتقد اتحادنا الى الوسائل الحديثة في العمل الاداري	0.566	كبرى
14	يشارك أعضاء الاتحاد بدورات استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة	0.533	كبرى

4 - 5 - 3 تفسير العامل الثالث

يتبين من الجدول (8) الترتيب التنازلي لدلالة التشبعات الكبرى (+0.5) فاكتر والمتوسطة (+0.3) فاكتر للفقرات المنتشرة على هذا العامل التي يبلغ عددها (5) و تشكل (23.80 %) .

الجدول (8) يبين تشبعات الفقرات على العامل الثالث

تسلسل الفقرات	اسم الفقرات	التشبعات	
		ترتيبها التنازلي	نوع التشبع
17	يعمل اتحادنا على مبدأ التخصص بتوزيع الواجبات	0.887	كبرى
18	يتم توزيع واجبات اعضاء الاتحاد وفقاً لأستراتيجية الاتحاد	0.743	كبرى
19	لدي دور مهم بوضع أهداف اتحادنا	0.722	كبرى
20	لا يشارك الجميع بوضع اهداف الاتحاد	0.710	كبرى
21	ليس ضروري أن يساهم كل عضو بوضع اهداف الاتحاد	0.445	متوسطة

4 - 5 - 4 تفسير العامل الرابع

يتبين من الجدول (9) لترتيب التنازلي لدلالة التشبعات الكبرى (0.5+) فاكثرو المتوسطة (0.3+) فاكثرو التي تشبع على هذا العامل (3) وتشكل (14.28%) من المجموع الكلي

الجدول (9)

يبين التشبعات للفقرات على العامل الرابع

تسلسل الفقرات	اسم الفقرات	التشبعات	
		ترتيبها التنازلي	نوع التشبع
9	أرى دافعتي في العمل داخل الاتحاد منخفضة	0.922	كبرى
15	أعمل باستمرار على تطوير امكانياتي الذاتية في مجال تكنولوجيا المعلومات	0.880	كبرى
16	لا أعرف واجباتي في الاتحاد بشكل دقيق	0.873	كبرى

5-الاستنتاجات والتوصيات

1-5 الاستنتاجات

- 1- الفقرات للمقياس حققت معاملات ثابت وصدق وموضوعية عالية ومن ثم تم استخلاصها ضمن المقياس النهائي بعد ادخالها التحليل العاملي،
- 2- تتميز الفقرات المستخلصة بسهولة فهمها وتقبل الاداريين لها فضلاً
- 3- اعتماد الاداريين وفق الاسس الظاهرية كان موفقاً نوعاً ما، وهذا امر طبيعي نظراً للنتائج المتقدمة التي يحققها لاعبونا، وجاءت هذه الدراسة لتدعم جهود الاداريين الذين اعتمدوا (المقاييس التقديرية) لتضيف لهم (المقاييس الموضوعية)

5 - 2 التوصيات:-

- 1- تعميم نتائج هذه الدراسة على الاندية والاتحادات غير الاولمبية واستخدامها كمؤشرات للتقدم الاداري
- 2- اجراء دراسات مشابهة تعنى بمقاييس الادارية للهيئات الادارية للاندية
- 3- ضرورة البحث في الجوانب التي لم يتطرق لها الباحث (النفسية) واستكمالها في الدراسات اللاحقة.
- 4- توعية القائمين على عملية الاختبار والمدربين باهمية هذه الدراسة ولما لها من دور ايجابي.
- 5- اجراء دورات لفهم العمل الاداري مما يسهل في الوصول الى مستويات متقدمة من العمل الاداري.

المراجع والمصادر الاجنبية والعربية

- 1-ابراهيم محمود عبد المقصود وحسن أحمد الشافعي؛ الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية- نظريات الادارة وتطبيقها، ط1 (الاسكندرية، دار الوفاء لنديا الطباعة، النشر، 2003)، ص. 87.

- 2-حامد عبدالسلام زهران ؛ علم النفس الاجتماعي ، ط3 (القاهرة، عالم الكتب، 1974)، ص144
- 3-خليل ابراهيم رسول ؛ قياس مستوى الطموح لدى طلبة المرحلة الإعدادية وعلاقته ببعض المتغيرات -بناءً ق تطبيق (اطروحة دكتوراه ،جامعة بغداد ،كلية التربية، 1984)، ص101-102 .
- 4-رعد صبري موسى وآخرون؛ الاساليب الاحصائية: (العراق، وزارة التخطيط الجهاز المركزي الاحصائي، 1987)، ص.250
- 5-محسن لطفي احمد ؛قياس الشخصية: (القاهرة ، المصرية الدولية للطباعة والنشر، 2006)، ص 114 .
- 6-محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان؛ القياس في التربية الرياضية وعلم النفس، ط1: (القاهرة، دار الفكر العربي، 1999)، ص366
- 7-محمد صبحي حسانين؛ طرق بناء وتقنين الاختبارات والمقاييس في التربية البدنية: (القاهرة، مطابع دار الشعب، 1982)، ص21.
- 8-محمد عبدالسلام احمد ؛ القياس النفسي والتربوي ، (القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، 1981)، ص.69
- 1Gronbach, L.J. ; Essentials of Psychological Testing , 3rd ,(New York ,Harper. ROW ,puplisher),P298.
- 2)Stang.D.&J.Wrightsmann,L .S.Dictionary of Social behavior and research Methods mentery -, (brook-Cole Publishing company, 1981),P51.
- Oppenheim.A.N. Qustionnair design Attitude Measurment ,(London, Heineman, 1973),P14
- Stanley , Julian,Kenneth:Education and Psychological Measurment and Evaluation ; 5thed(New Jersey, Prertice-Hall,1972),P290.