

دور الهيئات الادارية في الاصلاح الاداري لدى الاندية الرياضية في إقليم كردستان العراق من
وجهة نظر الكوادر التدريبية

The role of administrative bodies in administrative reform for sport clubs in the Kurdistan Region - Iraq from the point view of training staff

عوزير سعدي اسماعيل

07504495711

كلية التربية البدنية والعلوم الرياضية

جامعة صلاح الدين - اربيل

حسين لطيف محمد ظاهر

Hussein.muhammed@su.edu.kud

07504510406

الكلمات المفتاحية: الإصلاح الاداري ، الشفافية، المساءلة، التغيير ، الاندية الرياضية.

Key words: Administrativereform, Transparency,Matte,change ,Sport clubs.

الملخص البحث:

هدف البحث الى بناء مقياس الاصلاح الاداري لدى الاندية الرياضية في إقليم كردستان_ العراق، وتعرف الفروق بين الاوساط الحسابية والايوساط الفرضية للاصلاح الاداري وأبعاده.

اعتمد الباحثان المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لملائمته لتحقيق أهداف البحث. حيث تكونت عينة البحث من الكوادر التدريبية في الاندية الرياضية بأقليم كردستان _ العراق والبالغ عددهم(224) مدربا يمثلون (44) ناديا. حيث قام الباحثان بتقسيم عينة البحث على قسمين احدهما للبناء والآخرى للتطبيق، حيث تكونت التجربة الاستطلاعية من(23)مدربا وعينة البناء من (113) مدربا، وبنسبة مئوية قدرها (37%) من مجتمع البحث الكلي ، اما عينة التطبيق فقد تكونت من (88) مدربا من مجتمع البحث الكلي وبنسبة مئوية قدرها (29 %) من المجتمع الكلي و عولجت البيانات الأحصائيا عن طريق برنامج (spss)

وفي ضوء المعالجات الاحصائية لنتائج البحث،توصل الباحثان الى صلاحية مقياس الاصلاح الاداري لدى الاندية الرياضية في إقليم كردستان العراق من وجهة نظر الكوادر التدريبية،وأظهرت النتائج بان هناك فروقا معنوية بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لبعده الهيكل التنظيمي في الاصلاح الاداري ولصالح الوسط الفرضي.

Abstract:

The research aims Building a questionnaire of administrative reform Identifying the differences between the arithmetic means and the hypothetical means of administrative reform and dimensions.

The researchers adopted the descriptive survey method for suitability to achieve the research objectives, The research community included (224) persons from training staff of sport clubs in the Kurdistan Region - Iraq They represent (44) clubs. Where it is reconnaissance experiment (23) The researchers divided the research community into two parts, one for construction and the other for application, Where the construction sample consisted of (113) presons ,With a percentage of (37%) of the total research community, As for the application sample, it consisted of (88) individuals from the total research community ,with a percentage of (29%) from the total community. The data were processed statistically through the program (spss).

researchers drew several conclusions, including The validity of the administrative reform questionnaire for sport clubs in the Kurdistan Region - Iraq from the point view of training staff. The results showed that there are significant differences between the arithmetic mean and the hypothetical mean for the dimension of the organizational structure in the administrative reform and in favor of the hypothetical mean.

1-المقدمة:

ان البيئة الادارية تتميز بالتغيير المستمر نتيجة التطور التكنولوجي والتقني حيث أصبح إلزاما على الهيئات الادارية اليوم أن تعتنى وبشكل جيد أهمية التغيير والتطوير ومواكبة التقدم العلمي بصفة عامة والتقدم التقني بصفة خاصة حيث ان مواكبة التميز والتطوير امر لا يكتفي بمواكبة التقدم ومتابعة الحداثة فقط ، بل تحتاج ايضا أن تكون هذه الهيئات سباقة لاكتشاف ومعرفة الجديد من خلال تشجيع التطوير والابتكار الجديدة بين العاملين .

اذ ان ظهور قيم جديدة ومعايير حديثة للعمل الاداري يعد من أبرز سمات العالم المعاصر، ويشكل ضغطا على الهيئات وإدارتها بأن تأخذ شكلا جديدا مما جعل الادارة التقليدية تفقد بريقها ، لانها لا تنماشى مع سمات العالم المعاصر.

ويتوقف نجاح الإصلاح الإداري على وضوح أهدافه باستراتيجيات تختلف باختلاف هذه الأهداف وتحديد أولوياتها بحيث تسير هذه الاستراتيجيات وفقا لمنهج منظم يرتبط أساسا بجوهر الإدارة ، ومن جانب آخر فإن الإصلاح الإداري هو في الأصل تغيير شامل وجذري لعناصر النظام الإداري القائم وعلى مقدمتها العنصر البشري الذي يتخذ موقفا من التغيير، فإذا أدرك أن التغيير المستهدف من الإصلاح يحقق له بعض المكاسب فإنه يشارك فيه ويعمل على نجاحه، أما

إذا أدرك أن التغيير يهدد استقراره الوظيفي فإنه يقاومه بشتى الوسائل . (العزاوي ، ص151 ، 2006م)

و يرتبط الإصلاح الإداري كلياً بالجهاز الإداري واداء هذا الجهاز ، ويستهدف إحداث تغيير أو تحديث أو تطوير في الإدارة عامة لتتواءم مع المتغيرات التي أفرزتها الثورة المعلوماتية وغيرها من المتغيرات التي تلف العالم في جوانبه المختلفة. (البحيري ،ص6، 2011 م) .

من هنا تأتي أهمية ممارسات الإصلاح الإداري في الاندية الرياضية للاستفادة من تقنيات وادوات المتغيرات لمواكبة المستجدات بتحسين اداء النادي الرياضي لتحقيق النجاح الإداري المنشود .

اما مشكلة البحث فان عملية الإصلاح الإداري بمقتضى إحساس النادي الرياضي بانه أصبح غير قادر على تحمل أعباء التغيير الرياضي المستهدف ، والشرط الأساسي للإصلاح هو قدرة الجهاز الإداري في النادي الرياضي على تنفيذ متطلبات التغيير المطلوب ، واستعداده لمواجهة الصعاب التي ترافق عملية الإصلاح الإداري . وان تطور مهارات العضو الإداري والارتقاء بمستوى ادائه محور ارتكاز عملية الإصلاح الإداري فهو القادر على الإبداع واتخاذ القرار الصحيح ومجابهة الصعاب من اجل مواجهة المشكلات والأزمات المفاجئة والطارئة ومن خلال متابعة أنشطة الاندية الرياضية في اقليم كردستان - العراق وتعرضها للمصاعب الإدارية فبدى للباحثان بان اغلب الهيئات الادارية في الاندية الرياضية قد يعانون من نقص في القدرات والمهارات الادارية اللازمة لادارة الاندية الرياضية بشكل فعال مما يؤدي ذلك الى تصادم في الرؤية والاستراتيجية وسوء التخطيط والتي أصبحت عائقاً أمام النادي الرياضي في النهوض بواجباته الادارية الموكلة اليه ، حيث ان المشاكل تقف حائلاً دون الإصلاح الإداري في الاندية الرياضية في اقليم كردستان مما يؤدي بتلك العملية الى تذييلها.ومن خلال اطلاع الباحثين على اعضاء الهيئات الادارية في الاندية الرياضية وجدو بان اغلب الكوادر تفتقر الى العمل الإداري او الخبرة الادارية وهذا ما ادى للباحثان باللجوء الى الكوادر التدريبية داخل الاندية الرياضية لتقييم مستوى الاداء لاعضاء الهيئات الادارية والوقوف على ابرز الصعوبات وتلافيها لوصول الاداء الإداري الى افضل مستوياته وبالتالي الى الهدف الذي نسعى اليه من وجهة نظر الكوادر التدريبية في الاندية الرياضية في اقليم كردستان - العراق.

وهدف البحث الى بناء مقياس الإصلاح الإداري، وتعرف الفروق بين الاوساط الحاسوبية والايوساط الفرضية للإصلاح الإداري وأبعاد. اما مجالاته المجال البشري، الكوادر التدريبية في الاندية الرياضية في إقليم كردستان_ العراق (الدرجة الممتازة -الدرجة الاولى - الدرجة الثانية).

والمجال الزمني : 2022/1/11 لغاية 2023/2/11 اما المجال المكاني فهو الاندية الرياضية في إقليم كردستان _ العراق . ويمكن تحديد المصطلحات :

الإصلاح الإداري : تغيير مقصود وشامل على مستوى الحكومة او المنظمة من خلال خطط وإطار رؤية مستقبلية ، للقيادات الإدارية و تحديد مايجب تحقيقه من إصلاحات إدارية لضمان إرضاء الجمهور المستفيد من خلال تبني مفاهيم ونظريات إدارية حديثة يتم على أساسها تنمية الموارد البشرية ماديا ومعنويا وتطوير الهياكل وتبسيط الاجراءات وتحديث الأدوات والوسائل الفنية والتقنية على اساس التدرج غير المنقطع والمتفاعل مع البيئة الكلية للمنظمة . (عبدالواسع عبد الغني المخلافي، 230 ص، 2006م)

2-منهج البحث واجراءاته الميدانية:

1-2 منهج البحث

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي .

2-2مجتمع البحث وعينته :

تكون مجتمع البحث من (300) كادر من الكوادر التدريبية في الالعاب الجماعية ، وتمثلت عينة البحث ب (224) كادرا تدريبيامثلون (44) ناديا رياضيا ، شكلت (74%) من المجتمع الاصلي. وللضرورة البحثية قام الباحث بتقسيم عينة البحث على جزأين احدهما للبناء والآخر للتطبيق .

2-2-1 عينة البناء

اختار الباحثان عينة البناء بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث ، إذبلغت عينة البناء (123) كادرا، إذا تم استبعاد (10) استمارات وذلك لعدم إجابتهم على المقياس بكاملة أو لم يسترجعوا المقياس، وبذلك تم الحصول على (113) استمارة صالحة التي تم إجراء الوسائل الإحصائية عليها .

2-2-2 عينة التطبيق النهائي

شملت عينة التطبيق النهائي على ماتبقى من عينة البحث والبالغ عددهم (100) كادر من الكوادر التدريبية وحصل الباحثان على (88) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي كما مبين في الجدول (1) ، إذ يشير (ملحم ،2012) الى أن الحجم العينة في حدود 29% يبدو ملائما للمجتمعات الصغيرة نسبيا (ملحم،2012،155)

جدول (1) عينة البحث

عينة التطبيق	عينة البناء		عدد المدربين والمساعدين	اسم النادي	ت	المحافظة
	صدق للبناء	الدراسة الاستطلاعية				
-----	5	-----	5	بروسك	1	
-----	10	-----	10	اكاد عينكاوه	2	
-----	11	6	17	اربييل	3	

-----	5	-----	5	روانز	4	اربييل
-----	3	-----	3	مخمور	5	
-----	3	-----	3	صناعة	6	
-----	7	-----	7	هيرش	7	
3	-----	-----	3	جومان	8	
3	-----	-----	3	قلعة	9	
5	-----	-----	5	رانيه	10	
5	-----	-----	5	شقلابة	11	
5	-----	-----	5	جوار قورنه	12	
3	-----	-----	3	خه بات	13	
5	-----	-----	5	زانكوى صلاحدين	14	
5	-----	-----	5	زانكوى جيهان	15	
3	-----	-----	3	بيشكه وتن	16	دهوك
3	-----	-----	3	هه لو	17	
6	-----	-----	6	هندرين	18	
6	-----	-----	6	بيشمه ركه ى هه ولير	19	
10	-----	-----	10	ارارات	20	
-----	-----	5	5	كوية	21	
-----	-----	3	3	جيهان	22	
-----	-----	6	6	سوران	23	
-----	-----	3	3	برايه تى	24	
-----	12	-----	12	دهوك	1	
-----	3	-----	3	سنحاريب	2	
-----	3	-----	3	ناكرى	3	
-----	3	-----	3	شيخان	4	
-----	3	-----	3	به رده رش	5	
-----	3	-----	3	كاره	6	
-----	2	-----	2	تناهى	7	
-----	2	-----	2	سيلادزى	8	
-----	6	-----	6	زاخو	9	
-----	9	-----	9	حه له بجه	1	سليمانية
-----	8	-----	8	بيشمه ركه ى سليمانى	2	

-----	9	-----	9	سليمانى	3
-----	3	-----	3	جمجمال	4
7	-----	-----	7	سيروانى نوى	5
3	-----	-----	3	ده ربه نديخان	6
5	-----	-----	5	نوروز	7
3	-----	-----	3	شيروانه	8
5	-----	-----	5	دوكان	9
3	-----	-----	3	سه رجنار	10
-----	3	-----	3	ناشتى	11
88	113	23	224	المجموع	
39.46	50.67	10.31	%100	النسبة المئوية	

2-3 أدوات البحث:

للحصول على البيانات الخاصة بالبحث قام الباحثان ببناء مقياس للاصلاح الاداري للكوادر التدريبية من الاندية الرياضية في اقليم كردستان العراق ، وذلك بالاعتماد على الاجراءات العلمية للابعاد وصياغة الفقرات ، من خلال الاستعانة بالاستبيان كاداة رئيسة لجمع البيانات لتعزيز جودة المخرجات في بناء مقياسين ملائمين للمجال الرياضي وطبيعة عينة البحث .

2-3-1 وسائل جمع المعلومات

استعان الباحثان بالادوات والوسائل الاتية لغرض إتمام البحث:

- المصادر والمراجع العربية والاجنبية .
- المقابلة الشخصية .
- استمارة جمع البيانات .

2-4-1 بناء المقياس الاصلاح الاداري

لعدم وجود مقياس الاصلاح الاداري يناسب عمل الكوادر التدريبية للاندية الرياضية في اقليم كردستان العراق (على حد علم البحث) اتبع الباحثان الخطوات التي تساعد على بناء مثل هكذا مقياس وكالاتي :

2-4-1-1 تحديد مجالات المقياس

لغرض تحديد ابعاد المقياس تم اعداد ابعاد المقياس من قبل الباحثين من خلال مراجعة الاطار النظرية ذات العلاقة في المجالات الرياضية والادارة بشكل عام وعرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين) وقد تم تحديد خمسة ابعاد رئيسة للاصلاح الاداري ، وهي الهيكل التنظيمي والشفافية والوضوح والادارة التغيير والمساءلة والمشاركة في نشاطات الاتحادات الرياضية .

2-4-2 صياغة فقرات مقياس الاصلاح الاداري

بعد تحديد أبعاد المقياس قام الباحثان بإعداد وصياغتها عدد من الفقرات لكل بعد مراعيًا أن تكون الفقرة معبرة عن فكرة واحدة وقابلة للتفسير وستفادة من البحوث والمصادر العلمية ذات العلاقة بأبعاد المقياس ، بهدف حصول الباحث على معلومات تساعد على صياغة فقرات المقياس على نحو ينسجم مع الأدبيات لتكييفه لبيئة الأندية الرياضية.

أشتمل المقياس بصيغة الأولى على (34) فقرة موزعة على أبعاد (الهيكل التنظيمي ، الشفافية والوضوح ، إدارة التغيير ، المساءلة ، مشاركة في نشاطات الاتحادات الرياضية) . وحددت بدائل الإجابة المقترحة هي (دائمًا ، غالبًا ، أحيانًا ، نادرًا ، أبدًا) وتحمل الأوزان (1,2,3,4,5) للفقرات الإيجابية وتعكس للفقرات السلبية .

وقد تم مراعاة الجوانب الآتية من صياغة الفقرات :

- أن يكون للفقرة معنى واحد ومحدد
- أن تكون كل فقرة مستقلة عن غيرها أي أن تكون مكملة أو مبيّنة على غيرها
- استبعاد الفقرات المعقدة والمركبة
- وضع عبارات فقرات قصيرة نسبيًا فهذا يساعد المفحوص على قراءة الفقرات بسرعة والإجابة دون صعوبة وهذا لا يعني اختصارها على نحو يضيع تفسيرها الصحيح يجب أن تكون العبارات أو الفقرات واضحة غير غامضة . (الخيكاني ، 2008,314)

2-5-5 صدق المقياس

يعد كلمة الصدق الصحة في قياس ما وضع من أجله أو الصلاحية التي يقيس بها الاختبار ما وضع لقياسه . يعد الصدق من أهم المعاملات لاي مقياس أو اختبار . (ليلي السيد فرحات ، 2001) كما يشير (محمد نصر الدين رضوان ، 2006) يعد الصدق هو الآخر واحد من أهم معايير جودة الاختبار .

2-5-1 صدق المحتوى

توصل الباحثان الى صدق المحتوى من خلال اطلاعه على المصادر العلمية ذات العلاقة بمقياس الاصلاح الاداري وتحديد ابعاده على وفق الاجراءات العلمية ، وتحليل مضامين الابعاد بهدف تشكيل صورة واضحة تتضمن النواحي المكونه لكل بعد ، تساعد الباحث في صياغة الفقرات ، على نحو ينسجم مع طبيعة عينة البحث واهدافه . (محمد نصر الدين رضوان، 2006)

2-5-2 صدق الظاهري

يشير (محمد نصر الدين الرضوان، 2006) يحدث في كثير من الاحيان أن يخلط بعض الباحثين بين صدق المحتوى (المضمون) والصدق الظاهري ، فالصدق الظاهري ليس صدقا حقيقيا بالمعنى العلمى لكلمة (الصدق) ولكنه يعنى ببساطة أن الاختبار او المقياس يبدو صادقا في صورته الظاهرية . وعلى ضوء ذلك تم عرض المقياس بصورة الاولية المكون من (34)فقرة ، على مجموعة من المختصين المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاصن في مجالات الادارة والقياس، للفترة من 2021-9-12 ، وذلك لمعرفة وضوح الفقرات وصياغتها ودقتها وملاءمتها وماتمتع به من موضوعية ، ومدى ملائمة البدائل فضلا عن ملاحظات . وقد ابدى المحكمون جميعا ملاحظاتهم حول الفقرات أذ اخذتها واصيغت عدد من الفقرات وإجريت التعديلات على البعض الاخر وحذفت مجموعة اخرى ، ليصبح المقياس مكونا من (31) فقرة موزعة على خمسة مجالات بواقع (7) فقرات عدا المجال الخامس حيث تضمن (6) فقرات اما مجال الهيكل التنظيمي استبعد منه فقرة رقم(3) ومجال الشفافية والوضوح استبعد منه فقرة رقم (9) ومجال المساءلة استبعد منه فقرة رقم (27) ، الجدول (2) يوضح ذلك

جدول (2) نسبة اتفاق الخبراء ودلالة الفروق بينهم على فقرات الاصلاح الاداري

الخبراء				تسلسل الفقرة	مجالات القياس
%	الرافضون	%	الموافقون		
6.66	1	93.33	14	1	الهيكلية التنظيمية
6.66	1	93.33	14	2	
13.34	2	86.66	13	4	
20	3	80	12	5	
20	3	80	12	6	
20	3	80	11	7	
80	12	20	3	3	
13.34	2	86.66	13	8	الشفافية والوضوح
20	3	80	12	10	
13.34	2	86.66	13	11	
13.34	2	86.66	13	12	
20	3	80	12	13	
20	3	80	12	14	
93.33	14	6.66	1	9	
-	-	100	15	15	ادارة التغيير
6.66	1	93.33	14	16	

13.34	2	86.66	13	17	
13.34	2	86.66	13	18	
13.34	2	86.66	13	19	
20	3	80	12	20	
20	3	80	12	21	
6.66	1	93.33	14	22	المساعدة
6.66	1	93,33	14	23	
13.34	2	86,66	13	24	
13.34	2	86.66	13	25	
20	3	80	12	26	
20	4	80	11	28	
73.33	11	26.66	4	27	
-	-	100	15	29	المشاركة في نشاط الاتحادات الرياضية
13.34	2	86.66	13	31	
20	3	80	12	30	
20	3	80	12	33	
20	3	80	12	32	
20	3	80	12	34	

6-2 التطبيق الاستطلاعي للمقياس

طبق المقياس وبصورته الاولى على عينة من الكوادر التدريبية في الاندية الرياضية في اقليم كوردستان قوامها (23) كادرا تدريبيا موزعين على (5) اندية رياضية، للمدة الزمنية 2022/2/24 ولغاية 2022/3/1. اذا يعد التطبيق الاستطلاعي من متطلبات البحث العلمي للتأكد من وضوح الفقرات وفهم طريقة الاجابة عنها لدى الكوادر التدريبية اذ وفر التطبيق فرصة الاجابة عن اية تساؤلات أو استفسارات تطرح من قبل كوادر التدريبية ، ووفر التطبيق الاستطلاعي فرصة التعرف على درجة استجابة المبحوثين للمقياس والذين عبروا عن تفاعلهم مع فقراته ، فضلا عن تطبيق الاستطلاعي يمثل تدريباً علمياً وتجربة للوقوف على المعوقات والمشكلات التي قد تواجه الباحث لتلافيها في التطبيق النهائي (الدليمي، 2019) وبلغ متوسط الاستجابة (20) دقيقة .

7-2 إجراءات صدق بناء المقياس

ان مفهوم صدق بناء المقياس هو تسمية نوع واحد من انواع صدق البناء وهو صدق التكوين الفرضي (رسول ، 2009، 1) ومن سمات المقياس الجيد قدرته على التمييز بين الافراد الذين يحصلون على درجات عالية والذين يحصلون على درجات منخفضة في المقياس نفسة استخراج القوة التمييزية للفقرات فضلا عن تمتعة بالاتساق الداخلي بين

الفقرات (جابر وكاظم ،1993) لذا كان لا بد من تحليل فقرات احصائيا من اجل الكشف عن كفاية وقدرة هذا المقياس ، وقد اعتمد الباحث أسلوبين لتحليل الفقرات هما اسلوب المجموعتين ومعامل الاتساق الداخلي .

وقام الباحث باجراء التحليل الاحصائي على إجابات أفراد عينة البناء البالغة (113)

2-7-1 القوة التمييزية للفقرات

تم ايجاد التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس بأستخدام المجموعتين المتطرفتين . وقد اتبع الباحث الخطوات الاتية في حساب القوة التمييزية .

1. وضع درجة لكل بديل أجابة أمام كل فقرة من فقرات المقياس ، وبحسب المقياس الخماسي المعد وبذلك تم استخراج الدرجة الكلية لكل استمارة مجيب .

2. ترتيب الاستمارة تنازليا بعد ايجاد المجموعة الكلي لكل استمارة من استمارات عينة البناء وبالغة (113)

3. تحديد حجم المجموعتين المتطرفين العليا والدنيا وواقع (27%) لكل منها وبذلك بلغ عدد الاستمارات (31) استمارة لكل مجموعة .

4. تم ايجاد القيم التائية بين المجموعتين المتطرفين العليا والدنيا لكل فقرة من الفقرات وكما موضح في الجدول

جدول (3) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لقيم(ت) المحتسبة بين المجموعتين العليا

والدنيا للبحث

المحاور	ف	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		قيمة (ت) المحتسبة	الاحتمالية (sig)	القبول مستوى الدلالة
		ع -	ع +	ع -	ع +			
الهيكلية التنظيمي	1	0.71542	2.3871	0.00000	5.0000	20.335	0.000	معنوي
	2	0.50161	1.5806	0.46141	4.7097	25.562	0.000	معنوي
	3	0.50800	1.4839	0.46141	4.7097	18.058	0.000	معنوي
	4	0.62390	2.4516	0.50161	4.5806	14.807	0.000	معنوي
	5	0.69251	2.2903	0.40161	4.8065	17.500	0.000	معنوي
	6	0.68155	1.2581	0.44480	4.7419	16.993	0.000	معنوي
الشفافية و الوضوح	7	0.52261	2.1613	0.37388	4.8381	23.199	0.000	معنوي
	8	0.49730	2.2258	0.46141	4.7097	20.386	0.000	معنوي
	9	0.63754	2.1613	0.44480	4.7419	18.483	0.000	معنوي
	10	0.49946	1.8710	0.46147	4.7097	23.244	0.000	معنوي
	11	0.52261	1.8387	0.47519	4.6774	22.376	0.000	معنوي
	12	0.56985	2.4839	0.42502	4.7742	17.938	0.000	معنوي
	13	0.71542	2.3877	0.42502	4.7742	15.972	0.000	معنوي

إدارة	14	2.2581	0.68155	4.7097	0.46141	16.885	0.000	معنوي
التغيير	15	2.4197	0.56416	43548	0.48637	14.467	0.000	معنوي
	16	2.2581	0.72882	4.6129	0.49514	14.880	0.000	معنوي
	17	2.2581	0.77321	4.5484	0.50588	13.801	0.000	معنوي
	18	1.9677	0.60464	4.5161	0.50800	17.967	0.000	معنوي
	19	2.0968	0.53882	4.7419	0.44480	21.079	0.000	معنوي
	20	1.8387	0.37388	4.4839	0.50800	23.349	0.000	معنوي
المساءلة	21	1.8387	0.37388	4.4194	0.5161	22.967	0.000	معنوي
	22	2000	0.25820	4.6129	0.49514	26.052	0.000	معنوي
	23	1.6774	0.47519	4.3877	0.49514	21.984	0.000	معنوي
	24	1.8387	0.37388	4.8387	0.52261	23.984	0.000	معنوي
	25	1.8387	0.52261	4.4839	0.50800	20.207	0.000	معنوي
المشاركة	26	2.2581	0.63075	4.3226	0.47519	14.555	0.000	معنوي
في	27	2.3226	0.65252	4.5806	0.50161	15.275	0.000	معنوي
نشاطات	28	2.3226	0.59928	4.4194	0.50161	14.938	0.000	معنوي
الاتحادت	29	2.2581	0.77321	3.8387	0.63754	8.782	0.000	معنوي
الرياضية	30	2.3871	0.66720	4.0000	0.57735	10.178	0.000	معنوي
	31	2.5161	0.67680	3.5161	0.56985	6.293	0.000	معنوي

يتبين من الجدول (3) أن (31) فقرة من فقرات المقياس تتميز نتيجة المقارنة بين المجموعتين العليا والدنيا للمقياس اذا إن القيم التائية المحتسبة لها تراوحت بين (6.293- 26.052) وبلغ الدلالة الاحتمالية فيها (0.000) وهو اصغر من مستوى الدلالة أونسبة الخطاء (0.05) وهذا يدل على جميع الفقرات هي مميزة .

2-7-2 الاتساق الداخلي

لايجاد درجة صدق العبارات وانسجامها الداخلي قام الباحثان بايجاد معامل الارتباط بين درجة الاصلاح ودرجات ابعاده وبين درجة ابعاد والفقرة وبين درجة الفقرة وكل من درجة البعد الذي تنتمي اليه والدرجة الكلية للمقياس ، وتم اجراء هذين الارتباطين على (113) استمارة والمتضمنة (31) فقرة من فقرات مقياس الاصلاح الاداري. والجدول (4) يبين معاملات الارتباط للمقياس جدول (4) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الارتباط بين الابعاد والدرجة النهائية للمقياس الاصلاح الاداري

الفقرات	س	- ع+	معامل ارتباط (ر)	مستوى الاحتمالية	الدلالة
الهيكلية التنظيمي					
1	3.7611	1.12022	** 721	0.000	معنوي
2	3.2743	1.29730	** 744	0,000	معنوي

معنوي	0.000	694 **	0.29730	3.5310	3
معنوي	0,000	749 * *	1.07832	3.5133	4
معنوي	0.000	744 * *	1.07832	3,5133	5
معنوي	0,000	626 * *	1.06986	3.4779	6
الشفافية والوضوح					
معنوي	0.000	742 **	1.10173	3.5221	7
معنوي	0.000	756 **	1.03974	3.3982	8
معنوي	0.000	745 * *	1.09157	3.4159	9
معنوي	0.000	721 * *	1.14781	3.2566	10
معنوي	0.000	705 **	1.15365	3.2478	11
معنوي	0.000	646 * *	0.99135	3.5398	12
ادارة التغيير					
معنوي	0.000	718 **	1.04467	3.5133	13
معنوي	0.000	677 **	1.06096	3.4602	14
معنوي	0.000	686 **	0.87825	3.3717	15
معنوي	0.000	713 **	1.03678	3.3717	16
معنوي	0.000	715 **	1.03678	3.3894	17
معنوي	0.000	684 **	1.02150	3.2478	18
معنوي	0.000	625 **	1.07347	3.3186	19
المساءلة					
معنوي	0.000	693 **	1.06714	3.1416	20
معنوي	0.000	763 **	1.03754	3.0619	21
معنوي	0.000	648 **	1.05618	3.2832	22
معنوي	0.000	628 **	1.0180	2.9823	23
معنوي	0.000	681**	1.07369	3.0885	24
معنوي	0.000	585 **	1.9266	3.1947	25
المشاركة في نشاطات الاتحادات					
معنوي	0.000	545 **	0.91854	3.2743	26
معنوي	0.000	735 **	0.99675	3.4071	27
معنوي	0.000	695 **	0.91630	3.0265	28
معنوي	0.000	365**	0.78445	3.1065	29
معنوي	0.000	504 **	0.76020	.31062	30
معنوي	0.000	356 **	0.59003	3.0088	31

جدول (5) يبين الاتساق بين درجة الاصلاح ودرجات ابعاده

ت	المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ر)	الدالة (sig)	مستوى الدلالة
1	الهيكل التنظيمي	21.000	4.784	846**	0.000	معنوي
2	الشفافية والوضوح	20.637	4.851	888**	0.000	معنوي
3	ادارة التغيير	21.761	5.036	755**	0.000	معنوي
4	المساعدة	18.814	4.355	809**	0.000	معنوي
5	المشاركة في نشاطات الاتحادات	19.061	2.103	607**	0.000	معنوي

** معنوي عند نسبة خطأ (0.01) ودرجة حرية (2-113) = 111

جدول (6) نتائج الاتساق الداخلي بين الفقرات مقياس الاصلاح الاداري.

الفقرات	- س	+ ع -	معامل ارتباط (ر)	(Sig)	الدلالة
1	3.7611	1.12022	0.641**	0.000	معنوي
2	3.2743	1.29730	0.595**	0.000	معنوي
3	3.5310	0.97350	0.602**	0.000	معنوي
4	3.5133	0.96469	0.647**	0.000	معنوي
5	3.5133	1.07832	0.713**	0.000	معنوي
6	3.4779	1.06986	0.597**	0.000	معنوي
7	3.5221	1.10273	0.739**	0.000	معنوي
8	3.3982	1.03974	0.633**	0.000	معنوي
9	3.4159	1.09757	0.660**	0.000	معنوي
10	3.2566	1.14781	0.643**	0.000	معنوي
11	3.2478	1.15365	0.636**	0.000	معنوي
12	3.5398	0.99135	0.649**	0.000	معنوي
13	3.4602	1.04467	0.607**	0.000	معنوي
14	3.4602	1.06096	0.634**	0.000	معنوي
15	3.3717	0.87826	0.675**	0.000	معنوي
16	3.3717	1.03678	0.598**	0.000	معنوي
17	3.3894	1.02150	0.649**	0.000	معنوي
18	3.2478	1.07347	0.605**	0.000	معنوي
19	3.3186	1.08780	0.582**	0.000	معنوي
20	3.1416	1.06794	0.620**	0.000	معنوي
21	3.0619	1.06794	0.643**	0.000	معنوي

معنوي	0.000	**0.590	1.05618	3.2832	22
معنوي	0.000	**0.489	1.10180	2.9823	23
معنوي	0.000	**0.440	1.07369	3.0885	24
معنوي	0.000	**0.475	1.09266	3.1947	25
معنوي	0.000	**0.478	0.91854	3.2743	26
معنوي	0.000	**0.522	0.99676	3.4071	27
معنوي	0.000	**0.417	0.91630	3.2655	28
غير معنوي	0.000	0.33	0.76020	3.0265	29
معنوي	0.000	*0.327	0.76020	3.1065	30
معنوي	0.032	*0.202	0.59003	3.0088	31

*معنوي عند مستوى الدلالة (0.05)

*معنوي عند مستوى الدلالة (0.01)

يتبين من الجدول (6) ان كل فقرات مقياس الاصلاح الاداري البالغة (30) فقرة متسقة داخليا اذا ان قيم ارتباط الفقرات اقتربت ما الدرجة الكلية للمقياس ما بين (0.739 ، ** 0.202) * وبلغ مستوى الدلالة لجميع معاملات قيم الارتباط من (0.000) الى (0.032) وهو اصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) مما يؤشر اتساق جميع فقرات المقياس . عدا فقرة (29) غير متسقة داخليا .

2-7-3 ثبات المقياس

لغرض التحقيق من توافر الثبات في المقياس استخدمت طريقة التجزئية النصفية وكذلك معامل الفا كرونباخ .

2-3-5-2-3-1 طريقة التجزئية النصفية

لاستخراج معامل الثبات بهذه الطريقة قام الباحث باستخدام استجابات عينة البناء البالغة (113) استمارة متضمنة (31) فقرة لمقياس الاصلاح الاداري اذ بلغ معامل الارتباط بين نصفي الاختبار (0.937) ، ثم استكمل الباحثان من خلال إجراءات استخراج الثبات للمقياس كليا باستخدام معادلتى جيتمان وسبيرمان بروان وقد بلغت قيمتها (0.967) .

2-7-4 طريقة معامل الفا كرونباخ

تم استخدام طريقة معامل الفا كرونباخ لتقدير ثبات الاتساق الداخلي للمقياس نظر لعدم جواز تصحيح الفقرات على نحو ثنائي ، اذا بلغت قيمة معامل ألفا لمقياس الاصلاح الاداري (0.930) وجميع قيم الثبات المستخرجة للمقياس تدل على توافر مستوى عال خاصية الثبات فيه .

2-8 وصف مقياس الاصلاح الاداري بصورته النهائية .

استقر مقياس الاصلاح الاداري بصيغة النهائية على (30) فقرة موزعة على خمس ابعاد (الهيكل التنظيمي ، الشفافية والوضوح ، الادارة التغيير ، المساءلة ، المشاركة في نشاطات الاتحادات الرياضية) أما بدائل الاجابة فكانت، دائما ، غالبا ، أحيانا ، نادرا ، ابدا ، وهي تحمل الاوزان (1,2,3,4,5) .

2-9 الوسائل الاحصائية :

استخدم الباحث نظام Spss (Vertion) من خلال الوسائل الاتية .

1- النسبة المئوية.

2- الوسط الحسابي.

3- الانحراف المعياري.

4- معامل الارتباط البسط (بيرسون)

5- معامل الارتباط المتعدد (سبيرمان)

6- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين .

7- الوسط الفرضي .

3- عرض نتائج البحث وتحليلها ومناقشتها:

3-1 عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها الهدف الثاني : التعرف على الفروق بين الاوساط

الحسابية والاوساط الفرضية للاصلاح الاداري وابعاده

جدول (7) يبين مقارنه بين الابعاد الاصلاح الاداري والوسط الفرضي

ت	المتغيرات	+س-	+ع-	الوسط الفرضي	اختبار (ت)	مستوى الدلالة	الدالة
1	الهيكل التنظيمي	17.9886	3.85059	18	5.929	0.000	عنوي
2	الشفافية والوضوح	19.6136	2.83829	18	11.726	0.000	معنوي
3	ادارة التغيير	24.5909	2.93859	21	11.463	0.000	معنوي
4	المساءلة	20.0341	3.14204	18	8.110	0.000	معنوي
5	المشاركة في نشاطات الاتحادات	17.8523	3.29939	15	8.110	0.000	معنوي
6	الاصلاح الاداري	100.0795	11.13676	90	8.490	0.000	معنوي

نلاحظ من الجدول (7) بان الاوساط الحسابية لابعاد الاصلاح الاداري (الهيكل التنظيمي ، الشفافية والوضوح ، ادارة التغيير ، المساءلة ، المشاركة في نشاطات الاتحادات) وقد بلغت (17.9886,19.6136,24.5909,20.0341,17.8523) على التوالي، والانحرافات العيارية

(3.29939,3.14204,2.93859,2.83829,3.85059) على التوالي أيضا ، بينما بلغت الوسط الفرضي لمتغيرات البحث (15,18,18,21,18) على التوالي ومستوى الدلالة (0.000، 0.000، 0.000، 0.000، 0.000) وبما أن مستوى الدلالة لجميع الابعاد اصغر من نسبة الخطا (0.05)، اذا ان هناك فروق معنوية بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي ولصالح الاوساط الحسابية . وماعد بعد الهيكل والذي كان الفرق لصالح الوسط الفرضي .

ويعزو الباحثان ذلك الى دور الاصلاح الاداري بشكل عام والذي يعتبر مجموعة من الاجراءات والعمليات التي تهدف لمعالجة كافة اوجه القصور والخلل التي توجد في الاندية الرياضية بشكل عام خلال فترة زمنية للمؤسسة حيث اشتمل الاصلاح على كل من الهيكل التنظيمي والشفافية والوضوح والادارة والتغيير والمسالة . ويعد الاصلاح الإداري عنصر مهما في النظام العام للمؤسسات الادارية الذي ينبغي على اعضاء الهيئات الادارية في المؤسسات تفهم ابعاده والعمل بها.

ويتفق ذلك مع حمد جابر حسنين (2013) حيث يشر الى الاصلاح الاداري على أنه عملية تحويل وتطوير مستمرة في الوضع الإداري الراهن لمواكبة التغيرات التي تحدث في البيئة الحديثة ،وعليه فان الإصلاح الإداري ينظراليه بانه ذووحركة دائمية اي تعني بأدارة التغيرات لتتواكب مع اهداف الخطط التنموية .

ويؤكد احمد رشيد(1996) بان الاصلاح الاداري على انه اكثر ارتباطا بالجانب الاداري،أي بعناصر النظام الإداري، لذلك فهو يهدف لإعادة تنظيم الجهاز الإداري، لكي يتيح للهيكل الاداري بالقيام بمهامه الجديده عن طريق ايجاد الحلول للمشاكل كافة التي تواجهه .

4- الخاتمة:

واستنتج الباحث إلى التوصل الى مقياس الاصلاح الإداري، وأظهرت النتائج بان هناك فروقا معنوية بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لبعده الهيكل التنظيمي في الاصلاح الاداري ولصالح الوسط الفرضي، ويوصي الباحث بضرورة تطبيق مفاهيم الاصلاح والتطوير الاداري الشائعة من اعادة هيكلية وتنظيم ادارات الاندية الرياضية في إقليم كردستان - العراق، والاهتمام بالافراد الجادة المؤمنة بالتغيير والاصلاح ومحاولة توفير الظروف المناسبة لهم مع مشاركة العاملين في الاندية الرياضية، والعمل على تعزيز الالتزام بالشفافية في الاندية الرياضية من خلال الحاق اعضاء الهيئات الادارية بندوات ومؤتمرات ، ممايؤدي الى دعم القيم والثقة لدى الاعضاء وترسيخ قيم التعاون وتضافر الجهود التي تنعكس بدوره على جودة ادائهم .

المصادر العربية :

- الدليمي، ذاكرمحفوظ حامد ،دورة القوة التنظيمية والمتغيرات الشخصية للمدربين في التعزيز الروح الرياضية للاعبين اندية الدوري العراقي الممتاز لكرة قدم الصالات ،اطروحة دكتوراه، التربية البدنية وعلوم الرياضة _ الادارة والتنظم ،جامعة الموصل،2019.
- حمد الصيرفي، الفساذبين الاصلاح ودوره في القضاء على الفقر ، العربية للتدريب والنشر ،القاهرة،ط1،ص208، 2013
- جابر عبد الحميد،كاظم احمد خيرى، مناهج البحث في التربية وعلم النفس،دار النهضة العربية ، القاهرة،مصر،1993
- رضوان محمد نصر الدين، المدخل الى قياس في التربية البدنية والرياضية ،ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر .
- سامية محمود احمد البحيري،مداخلا لاصلاح الإداري - التطوير التنظيمي والتدريب وتقنية الإداء،رسالة الماجستير غير منشورة،الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي،لندن، المملكة المتحدة،2011م
- عبد الواسع المخلافي،إدارة الجودة الشاملة ودورها في تحقيق الإصلاح الإداري،رسلة دكتوراه غير منشورة،كلية إدارة الاعمال ،جامعة دمشق،الجمهورية العربية السورية،2006م.
- عبيدات ذوقان ، وآخرون ،البحث العلمي ،مفهومه -ادواته- اساليبه ،الرياض،داراسامة ،للتوزيع والنشر،2003.
- الخيكاني ،عامر سعيد،سيكولوجية كرة القدم ،ط1،دار الضياء للطباعة والتصميم،2008
- نجم العزوي ،التدريب الإداري،دار اليازوري للنشر والتوزيع ،2006م

الملاحق

الملحق رقم (1)

ت	اسم الخبير	اللقب العلمي	مكان العمل	التخصص
1	د.عدي غانم محمود	الاستاذ	جامعة موصل	الإدارة الرياضية
2	د.خالد اسود لايبخ	الاستاذ	جامعة المثتى	الإدارة الرياضية
3	د.سلام حنتوش رشيد فرج	الاستاذ	جامعة المستنصرية	الإدارة الرياضية
4	د. نصير قاسم خلف	الاستاذ	جامعة ديالى	الإدارة الرياضية
5	د. اسعد عبد العزيز حسن العاني	الاستاذ	جامعة سوران	الإدارة الرياضية

القياس والتقييم	جامعة سوران	الاستاذ	د.فالح جعاز شلش القيسي	6
الادارة الرياضية	جامعة موصل	استاذ مساعد	د. وليد خالد همام	7
الادارة الرياضية	جامعة صلاح الدين	استاذ مساعد	د.سرتيب عمر عولا	8
الادارة الرياضية	جامعة صلاح الدين	استاذ مساعد	د. نيكارخالد نجم الدين	9
الادارة الرياضية	جامعة ديالى	استاذ مساعد	د.عثمان محمود شحاذ	10
الادارة الرياضية	جامعة ذي قار	استاذ مساعد	د.باسم سامي شهيد	11
الادارة الرياضية	جامعة الانبار	استاذ مساعد	د.ياسين على خلف	12
الادارة الرياضية	وزارة التربية	استاذ مساعد	د.خلود حميد عباس	13

الملحق رقم (2)

جامعة صلاح الدين / أربيل

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الدكتوراه

م / إستتيان

السيد / المدرب () مساعد المدرب ()

نهديكم أطيب تحياتنا

يعتزم الباحث إجراء دراسة الدكتوراه الموسومة (دور الهيئات الادارية في الاصلاح الاداري لدى الاندية الرياضية في إقليم كردستان العراق من وجهة نظر الكوادر التدريبية) ولكونك كادرا تدريبا في النادي الرياضي ، يضع الباحث المقياس المرفق طياً امامكم ، للتفضل بالاطلاع على فقراته والاجابة عنها ، على وفق ما ترونه مطبقاً في ناديك على نحو فعلي من خلال وضع اشارة (/) امام كل فقرة وتحت البديل المناسب . علماً ان جميع المعلومات تستخدم لاغراض البحث العلمي فقط .

شاكرين تعاونكم مع التقدير .

طالب الدكتوراه

حسين لطيف محمد طاهر

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	ابداً
1-	إعادة الهيكلة أو تجديد انتخاب أعضاء الهيئة الادارية للنادي.					
2-	يتولى المناصب القيادية في النادي الرياضي أصحاب الكفاءة بعيداً عن المحسوبية والوساطة.					
3-	تطبيق الادارة العلمية في تنظيم امور النادي					

					4- يراعي رئيس النادي المؤهلات المطلوبة عند تقسيم العمل .
					5- السعي لتحقيق الكفاءة الادارية في مختلف اقسام النادي .
					6 - تتولى إدارة النادي عملية تنظيم الامور المالية المتعلقة بالمدرّبين واللاعبين .
					7- تتناسب أنشطة أعضاء الهيئة الادارية مع الاعراف المهنية والسلوك العام.
					8- توفر ادارة النادي الفرص للمستثمرين دون اي تحيز
					9- يتفاعل النادي مع ملاحظات وسائل الاعلام والجمهور والهيئة العامة بخصوص عملية الاصلاح .
					10 يحرص النادي على زيادة دورات التدريب والتأهيل الاداري للاعضاء لتمنحهم الشفافية والمساءلة.
					11 تبسيط اجراءات العمل في النادي الرياضي بعيدا عن التعقيد والروتين .
					12 وجود الشفافية في العمل الاداري
					13 تعمل ادارة النادي على تغيير اهدافها وسياساتها الادارة لصالح رياضيتها .
					14- ادارة النادي تساهم في تخفيض تكاليف الانفاق في البطولات .
					15 ادارة في الاندية الرياضية عملية نظاميه تكاملية تعمل على تنسيق وتحسين أنشطة الاندية من أجل تحقيق اهدافها .
					16- تعمل ادارة النادي على بث روح الحداثة.
					17- تقوم ادارة النادي بتحليل البيئتين الخارجية والداخلية للمساعدة على تسهيل امورها والاستفادة من التغييرات التي تحدث حولها .
					18- تعمل إدارة النادي على تشجيع القدرات الأبداعية ومواردها البشرية لتطوير مستواهم .
					19- تعمل ادارة النادي بمعايير الجودة الشاملة
					20- تتم عملية مساءلة المقصرين في النادي دون الاعتبار لأنتماتهم السياسي.
					21- اليات المساءلة الأدارية واضحة لجميع الاعضاء في إدارة النادي.
					22- تؤسس المساءلة على معلومات دقيقة.
					23- القوانين تسهل إنجاز الاعمال المسالة بكفاءة.

					24- تعمل الإدارة على الحد من التكتلات بين اعضاء النادي.
					25- يتم العمل بنظام الشكاوي كوسيلة مساعلة في النادي.
					26- تتعاون إدارة النادي مع المدربين عند وضع خطة المشاركة في البطولات الرياضية.
					27- يتميز النادي بالعدالة في المشاركات الرياضية لكل الالعب بدون تحيز.
					28- ادارة النادي تنسق أعمالها مع الكوادر التدريبيه أثناء المشاركات الرياضية ،
					29- تبلغ ادارة النادي الكوادرالتدريبية بكافة تعليمات الاتحادات الرياضية
					30- تعطي ادارة النادي الفرصة للمدربين لابداء ارايهم في بعض الامور الادارية عند مشاركتهم في البطولات الرياضية