

السلوك الإداري لرؤساء الأندية الرياضية في محافظة كربلاء وفق للمتغيرات والخبرة والتخصص

م.م صادق كامل ابراهيم طلال

جامعة اهل البيت ع – التربية البدنية وعلوم الرياضة

تاريخ نشر البحث 2025/4 /1

تاريخ استلام البحث 2025/2/19

الملخص

تكمن مشكلة البحث بان هناك عدم وجود مقياس للسلوك الإداري وفقا لمتغير التخصص الأكاديمي والخبرة الميدانية في إدارة النادي الرياضي ، أما أهداف البحث فهو بناء مقياس للسلوك الإداري وقياسه للتعرف على الفرق في السلوك الإداري لرؤساء الأندية الرياضية في محافظة كربلاء على وفق متغيري والخبرة الميدانية التخصص الأكاديمي .

استخدم الباحث في الفصل الثاني المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي ،اذ تم التطرق إلى عينة البحث التي تم اختيارها بالطريقة العمدية من رؤساء الأندية في محافظة كربلاء بمختلف الألعاب الرياضية والبالغة (12) فردا يمثلون (12) ناديا في المحافظة، وتم تحديد مجالات المقياس وصياغة عباراته وتحديدتها عن طريق استشارة الخبراء .

أجرى الباحث التحليل العاملي باستخدام طريقة لعينتين ، بواسطة الحقيبة الإحصائية (spss) ، وتمخض هذا الإجراء الإحصائي عن الحصول على أربعة عوامل تم تفسيرها للعبارات المكونة لها ، وبذلك اشتمل المقياس بصورة النهائية على (20) عبارة تضمنت ثلاثة مجالات هي (المجال الشخصي ، المجال الاجتماعي ، المجال المهني) أما الاستنتاجات فكانت يلاحظ من خلال قياس السلوك الإداري أن هنالك ضعف في المجال الشخصي أو الاجتماعي أو المهني لدى رؤساء الأندية الكربلاء في إدارة الأندية الرياضية بشكل عام وظهور وجهات نظر مختلفة للسلوك الإداري لرؤساء الأندية الرياضية حسب المنطقة في المجال الشخصي والاجتماعي والمهني.

الكلمات المفتاحية : السلوك الإداري ، رؤساء الأندية الرياضية ، محافظة كربلاء

Administrative Behavior of Sports Club Presidents in Karbala Governorate According to the Variables of Experience and Specialization

Assistant Professor Sadiq Kamel Ibrahim Talal

Ahlul Bayt University - Physical Education and Sports Sciences

Research receipt date: February 19, 2025 Research publication date: April 1, 2025

Abstract

The problem with this research lies in the lack of a scale for administrative behavior based on the variables of academic specialization and field experience in sports club management. The objectives of this research are to construct a scale for administrative behavior and measure it to identify differences in the administrative behavior of sports club presidents in Karbala Governorate according to the variables of academic specialization, field experience, and experience.

In the second chapter, the researcher used a descriptive survey approach. The research sample, which was intentionally selected from club presidents in Karbala Governorate across various sports, totaling (12) individuals representing (12) clubs in the governorate, was then examined. The scope of the scale was identified, and its phrases were formulated and defined through expert consultation. The researcher conducted a factor analysis using a two-sample method, using the statistical package (SPSS). This statistical procedure resulted in obtaining four factors that were interpreted for the phrases that comprise them. Thus, the scale finally included (20) phrases that included three domains: (personal domain, social domain, and professional domain). As for the conclusions, it was noted through measuring administrative behavior that there is a weakness in the personal, social, or professional domain among the heads of Karbala clubs in managing sports clubs in general, and the emergence of different viewpoints regarding the administrative behavior of heads of sports clubs according to the region in the personal, social, and professional domains.

Keywords: Administrative behavior, heads of sports clubs, Karbala Governorate

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

تعتبر الرياضة إحدى الأنشطة الإنسانية التي لا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات من ممارسة احد أنشطتها ، فأصبح التفوق في نوع منها مظهرا من مظاهر التفوق الحضاري الذي تسعى الدول جاهدة للوصول إليه ، أيماننا منها بأنه يعد انعكاسا لتقدمها في مجالاتها الأخرى .

وتلعب الإدارة دورا هاما في المجال الرياضي في بناء المنظمات والمؤسسات والأندية الرياضية إذ أنها تعمل على تماسك الجماعة نحو العلاقات الإنسانية وتنمية روح التعاون بين الأفراد مما يؤدي إلى تنمية الشعور بالولاء والانتماء إلى هذه المنظمات أو المؤسسات أو الأندية الرياضية الأمر الذي ينعكس على العمل ويساهم في حل المشاكل التي تواجه هذه الجماعة وتنمية قدراتهم وصولا إلى أعلى درجات الكفاءة في المجال الرياضي فالإدارة أصبحت عملية أساسية تعتمد عليها كل الهيئات والكوادر الإدارية في تحقيق أهدافها ، مستندة في ذلك إلى الدعامات القانونية والأسس العلمية والخبرات المرتبطة بالعمل الإداري ، وعلى ذلك فإن الإدارة العلمية الواعية هي الطريق إلى تنمية وتطوير الدول ولن يتحقق ذلك لا عن طريق استغلال الثروات المادية والبشرية على أكمل وجه، وفي السنوات الأخيرة وتماشيا مع نظام الخصخصة برزت عدة أندية عالمية ذات مستوى جيد بسبب وجود قياده إدارية عالية الكفاءة وهذا ما تفتقده الأندية الرياضية في بلادنا أو يعتمد في تسيرها على أشخاص ليس لديهم كفاءة ولا تكوين خاص في التسيير الإداري الرياضي للأندية ، وهناك عوامل عدة وعناصر تؤثر في السلوك الذي يتخذه الإداري منها القدرة المكانية الإدارية ، والمؤهلات العلمية والفنية وقوته الشخصية والضغوطات الداخلية والخارجية لان هذه الظاهرة لدى بعض المدراء تؤدي إلى التباين والتفاوت في إدارتهم للأندية الرياضية مما ينعكس على طبيعة العمل حيث نرى تقدم وتطور.

2-1 مشكلة البحث

أن السلوك الإداري الذي اتبعته القيادات الإدارية للأندية الرياضية فرض عليها واقعا غريبا عن هويتها متجاهلة أهدافها ومهامها في أعداد وتنظيم ومتابعة وتنسيق واتصال عمل الأندية الرياضية ، لذلك فإن الإدارة ضرورية لجميع المنظمات والمؤسسات والمجتمعات مهما اختلفت أشكالها وظروفها ، وهنا أصبحت الأندية الرياضية مؤسسات إدارية واجتماعية كبيرة تتضمن العديد من المكونات البشرية كالهئية الإدارية والهيئة العامة المتمثلة باللاعبين والمدربين والممارسين للأنشطة الرياضية في الأندية الرياضية ، و أن هذا الدور يتمحور حول رؤساء الأندية الرياضية الذي يفترض بهم أن يشكلوا العمود الفقري في أداء رسالة منظماتهم ، ويتوجب عليهم القيام بأدوار سلوكية يتطلبها العمل بغية تنفيذه وتطويره لتحديد مساراته وضبط الاتجاهات السلوكية للأعضاء وأحداث حالة التفاعل والتأثير فيما بينهم ، وهو ما يفرض علينا ضرورة وجود إدارة علمية واعية ومدركة وتكون في حالة استعداد دائم لتوقع ومواجهة الأزمات محتملة الحدوث في طريق الإصلاح والتطوير أن الدراسة الحالية جاءت استجابة لدواع كثيرة لعل أبرزها ضعفا ملاحظا في السلوك الإداري لدى رؤساء الأندية الرياضية في محافظة كربلاء بالإضافة عدم وجود مقياس للسلوك الإداري وفقاً لمتغير التخصص الأكاديمي والخبرة الميدانية الأمر الذي دفع بالباحث إلى معالجة هذه المشكلة والخوض فيها.

3-1 أهداف البحث

1- بناء مقياس للسلوك الإداري لرؤساء الأندية الرياضية في محافظة كربلاء .

2- قياس السلوك الإداري لرؤساء الأندية الرياضية في كربلاء من وجهة نظر الهيئة الإدارية والعامّة .

3- التعرف على الفرق في السلوك الإداري لرؤساء الأندية الرياضية في كربلاء على وفق المتغيرات الآتية :

- المنطقة (الريف – الحضر)

- التخصص الأكاديمي (التربية البدنية وعلوم الرياضة)

- الخبرة (أكثر من 5 سنوات، أقل من 5 سنوات)

4-1 مجالات البحث

1-4-1 المجال البشري : رؤساء اندية محافظة كربلاء المقدسة

1-4-2 المجال أزماني : المدة من 1 / 10 / 2024 ولغاية 1 / 2 / 2025

1-4-3 المجال المكاني : مقرات وقاعات وملاعب الأندية الرياضية في محافظة كربلاء

1-5 تحديد المصطلحات

يرى (هاني) السلوك الإداري " هي المهام التي يجب أن يمارسها الإداري وتشكل النموذج المعياري الأساسي للسلوك الإداري "

2- منهجية البحث وإجراءات بناء المقياس

1-2 منهج البحث

أستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة البحث ، إذ أن هذا الأسلوب يتلاءم مع طبيعة المشكلة ويحقق أهداف الرسالة ، و البحث الوصفي " يهدف إلى تحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الحقائق والمظاهر والأسلوب المسحي يسعى إلى جمع البيانات من أفراد مجتمع لمحاولة تحديد الحالة الراهنة للمجتمع في متغير معين أو متغيرات معينة

2-2 مجتمع البحث وعينته

تمثل مجتمع البحث برؤساء الاندية الرياضية في كربلاء المقدسة ، والبالغ عددهم (12) فردا يمثلون (12) ناديا ، أما عينة البحث فتمثل (10) فردا يمثلون (10) ناديا ، والتي تم اختيارها بطريقة من عدد أندية محافظة كربلاء، فضلا عن ذلك تم اختيار الأندية الرياضية على أساس بيانات وزارة الشباب والرياضة ،حاول الباحث أن يكافئ فيما بينهم من خلال الشهادة التي حصلوا عليها ومدة الانتماء للنادي ، والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1) يبين الأندية الرياضية وعدد أفراد العينة

التجربة الاستطلاعية	المجتمع	النادي	ت
1	1	كربلاء	1
1	1	الحر	2
0	1	الحسينية	3
0	1	الغدِير	4
0	1	العراق	5
0	1	فتاة كربلاء	6
0	1	عين التمر	7
0	1	النضال	8
0	1	الجماهير	9
0	1	الهندية	10
0	1	الروضتين	11
0	1	الغاضرية	12

3-2 أدوات البحث التي استخدمها الباحث

وهي أدوات البحث التي يستطيع بموجبها جمع البيانات وحل المشكلة لتحقيق أهداف البحث لذا استعان الباحث بالأدوات والوسائل الآتية :-

- 1- المصادر العربية
- 2- المقابلات الشخصية
- 3- الملاحظة الميدانية
- 4- استمارة لجمع المعلومات
- 5- استمارة لتفريغ البيانات
- 6- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)
- 7- الحاسبة الالكترونية الشخصية نوع (hp)

4-2 إجراءات بناء المقياس

1-4-2 تحديد مجالات المقياس

لغرض تحديد مجالات المقياس قام الباحث بما يأتي :-

أولا - الاطلاع على المتوافر من الدراسات والبحوث والمصادر العلمية المتخصصة في علوم الإدارة الرياضية والتنظيم والمقاييس القيادية والتربوية والنفسية وعلوم التربية البدنية .

ثانيا - وجد الباحث بأن معظم الدراسات والبحوث تؤكد أن أهم المجالات التي نستطيع من خلالها تقويم عمل رؤساء الأندية الرياضية هي (المجال الشخصي ،المجال الاجتماعي ، المجال المهني)
ثالثا - توجيه استبانة إلى الخبراء لتحديد عبارات مجالات المقياس والبالغ عددهم (3) خبيرا في اختصاصات الإدارة الرياضية، والاختبار والقياس ، وقد أعتمد الباحث موافقة (3) خبيرا كمعيار لصلاحية كل عبارة ، وتم استبعاد العبارة التي لم تحصل على نسبة (85 %) ، وهذا يعني أن العبارة التي تستبعد هي التي لا تحضي بموافقة هذا العدد .

رابعا - ومن خلال الإجراءات السابقة تم تحديد ثلاثة مجالات رئيسيه للمقياس وهـي :

- 1 - المجال الشخصي
- 2 - المجال الاجتماعي
- 3 - المجال المهني

2-4-2 تحديد أسلوب وأسس صياغة العبارات والإجابة عليها

أعتمد الباحث في صياغة العبارات والإجابة عنها بطريقة الميزان الثلاثي لأنها تتمتع بصدق وثبات وموضوعية عاليين ، حيث أعتمد الباحث سلما ثلاثيا أذ تعطي (3) درجة للإجابة بـ (نعم) ، و (2) درجة للإجابة بـ (أحيانا) ، و (1) درجة للإجابة بـ (كلا) وتحسب الدرجة الكلية للمقياس من خلال جمع الدرجات البدائل الصحيحة التي يؤثر فيها المستجيب في جميع عبارات المقياس ومن خلال الأسس التنظيمية والإدارية الواردة في البحوث والدراسات حول أساليب بناء المقاييس لقياس السلوك الإداري ، حيث تم صياغة (24 عبارة) مقترحة تمثل مجالات المقياس ، وقد ضم المجال الشخصي (8 عبارة) ، والمجال الاجتماعي (8 عبارة) والمجال المهني (8 عبارة) ، وبعد أن تم صياغة عبارات المقياس بصيغتها الأولية ، قام الباحث بما يأتي :-

تم عرض عبارات المقياس على مجموعة من الأساتذة والخبراء في اختصاصات الإدارة في التربية البدنية ، والاختبار والقياس ، وقد تم استبعاد (2 عبارة) لعدم حصولها على نسبة أتفاق (85 %) فأكثر من السادة الخبراء ، لتصبح عدد عبارات المقياس (22) عبارة موزعة على ثلاثة مجالات ، المجال الشخصي (7) عبارة ، والمجال الاجتماعي (8) عبارة ، والمجال المهني (7) عبارة .

جدول (2)

يبين مجالات المقياس وعدد عباراته المقترحة والمستبعدة والمتفق عليها من السادة الخبراء

ت	المجالات	عدد العبارات المقترحة	عدد العبارات المستبعدة	عدد العبارات المتفق عليها
1	المجال الشخصي	8	1	7
2	المجال الاجتماعي	8	0	8
3	المجال المهني	8	1	7
	المجموع	24	2	22

2-4-3 التجربة الاستطلاعية الأولى للمقياس

قام الباحث بأجراء التجربة الاستطلاعية الأولى على عينه والبالغ عددها (2) فردا يمثلون رؤساء الاندية الرياضية نادي كربلاء - نادي الحر ، وذلك بالساعة الرابعة والنصف من مساء يوم الاربعاء الموافق 2024/10/16 وكان الغرض من هذه التجربة ما يأتي :-

- 1- التأكد من مدى وضوح التعليمات وعبارات المقياس
 - 2- التعرف على الصعوبات التي تواجه عملية التطبيق بغية تلافيتها عند تطبيق المقياس بصورته النهائية
 - 3- التعرف على الوقت اللازم للإجابة عن عبارات المقياس
- وقد طلب الباحث من أفراد العينة الاستطلاعية الاستفسار عن العبارات التي فيها غموض ، والصياغة التي يرونها أفضل وأنسب ، وبعد مناقشة تعليمات المقياس وعباراته تبين أنها كانت مفهومه وواضحة ولا تحتاج إلى تعديل ، وان الوقت المستغرق للإجابة قد تتراوح بين (15 - 20) دقيقة .

2-4-4 التجربة الاستطلاعية الثانية للمقياس

قام الباحث بأجراء التجربة الاستطلاعية الثانية على عينه والبالغ عددها (2) فردا رؤساء الاندية كربلاء - الحر ، وذلك بالساعة الرابعة من مساء يوم الخميس الموافق 2024/10/20 أن الغرض من إجراء هذه التجربة هو تطبيق مقياس للمستوى الشخصي والاجتماعي والمهني لرؤساء الاندية الرياضية بصيغته النهائية وتحليل عباراته إحصائياً لإيجاد القوة التمييزية لكل عبارة بغية اختيار العبارات أالصالحه وأبعاد العبارات غير أالصالحه

2-4-5 عينة بناء المقياس:-

لغرض الحصول على عينة بناء المقياس قام الباحث باختيار (5) فردا رؤساء الاندية الرياضية في كربلاء يمثلون (5) اندية محافظة كربلاء

2-4-6 تطبيق المقياس :-

طبق الباحث المقياس على عينة البحث والبالغ عددهم (10) فردا ، وبعد التطبيق فحصت الاستمارات ، وكانت جميعها مكتملة الإجابة

2-4-7 تصحيح المقياس :-

أعطيت بدائل الإجابة لثلاثة (نعم ، أحيانا ، كلا) الدرجات (3 ، 2 ، 1) وقد حسبت الدرجة الكلية في المقياس مساوية لمجموع عدد العبارات التي أجاب عليها بصورة صحيحة كل فرد من أفراد عينة التجربة الاستطلاعية الثانية .

2-4-7 الخصائص السيكومترية العبارات المقياس

2-4-7-1 صدق المقياس

يعتبر الصدق من المؤشرات و الخصائص الأساسية التي يجب الاهتمام بها في بناء المقاييس والاختبارات فالصدق هو " الاختبار الذي يقيس بدقة كافية الظاهرة التي صمم لقياسها ولا يقيس شيئا بدلا منها أو بالإضافة إليها

الصدق الظاهري " هو الإشارة إلى مدى ما يبدو ان الاختبار يقيسه وهو ليس صدقا حقيقيا بالمعنى العلمي لكلمة الصدق ولكنه ببساطة ان الاختبار يبدو صادقا في صورته الظاهرية ولقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال تحديد مجالات وعبارات المقياس والاستعانة بمجموعة من الأساتذة والخبراء في مجال الإدارة الرياضية والإدارة التربوية والاختبار والقياس ، والذي اخذ نسبة اكبر من (85 %) من آرائهم في قبول المجالات وعباراته ، وتم التعديل في ضوء ملاحظاتهم عليها .

2-7-4-2 الثبات

يعد ثبات المقياس من المؤشرات المهمة للمقياس لأنه يعني " مدى الدقة ولإتقان أو الاتساق الذي يقيس به الاختبار الظاهرة التي وضع من اجلها " وهناك عدة طرق لحساب الثبات حيث اعتمده الباحث على طريقة الاحتمال المنوال وطريقة ألفا كرونباخ

3-7-4-2 الموضوعية

تعرف الموضوعية على أنها " درجة الاتفاق فيما بين مقدرة الدرجة حيث استخدم الباحث الميزان الثلاثي للإجابة ، بحيث أعطى لكل بديل (3) لنعم و (2) لحيانا و (1) لكلا وبذلك أصبح المقياس بموضوعية لإيجاد الدرجة الكلية للمقياس من خلال جمع درجات البدائل الصحيحة التي يؤثر فيها المستجيب في جميع عبارات المقياس .

5-2 الوسائل الإحصائية

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية Spss

3 - عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

قد تم عرض وتحليل ومناقشة النتائج التي توصلت اليها الدراسة أليها في ضوء أهدافها والتحليل الشامل للإجابات عينة الدراسة تبعا لمتطلبات إدارة السلوك الإداري للأندية الرياضية في العراق

3-1 عرض نتائج قياس السلوك الإداري السائد لدى رؤساء الأندية الرياضية في كربلاء وتحليلها .

الجدول (3)

يبين الوسط المرجح والوزن المثوي والرتبة لعبارات المقياس

الرتبة	الوزن المثوي	الوسط المرجح	العبارات	ت
2	65.273	1.958	يشجع العاملين على تبادل المعلومات بمشاعر طيبه	1
7	63.758	1.913	يعبر بوضوح تام عن إرشاداته	2
3	64.636	1.939	يعبر عن استحسنائه عندما يؤدي العامل عملا جيدا	3
1	66.061	1.982	يعتني بمظهره الشخصي	4
24	58.818	1.765	يميل في بعض الأحيان إلى الصراحة في تعاملاته مع العاملين	5
4	64.485	1.935	يحضى باحترام المسؤولين عن اللجنة الاولمبية	6
6	63.909	1.917	يتملكه الغرور عندما يحصل على نتائج جيدة في إدارة النادي	7
14	60.455	1.814	يحاول أن تكون توجيهاته عامة وواضحة للجميع	8
37	56.485	1.695	يملك القدرة على اكتشاف نقاط الضعف لدى العاملين في النادي	9
21	59.242	1.777	يحاول أن يجعل توجيهاته مفهومه في نفوس العاملين	10
31	57.515	1.725	يتصف بالعدالة في معاملاته مع العاملين	11
49	54.727	1.642	يتقبل آراء العاملين المخالفة لرأيه بصدق ورحب	12
28	58.606	1.758	يملك القدرة على اتخاذ القرار المناسب أثناء العمل في النادي	13
5	64.121	1.924	يحث العاملين على الالتزام بالسلوك الأخلاقي المقبول خلال العمل	14
19	59.636	1.789	يوجه العاملين شفويا قبل بداية العمل	15
16.5	59.758	1.793	يوضح للعاملين الإمكانيات المتوفرة في النادي	16
30	57.879	1.736	يستمتع جيدا للعاملين ويفهم رسائلهم	17
18	59.727	1.792	يثني على العامل المتميز أمام الآخرين	18
27	58.727	1.762	يحرص على اعتماد آلية المناقشة مع أعضاء النادي لحل المشاكل	19
26	58.788	1.764	يسمع ما يطرحه العاملين أثناء العمل	20
16.5	59.758	1.793	يحرص على استمرار علاقاته بالعاملين خارج النادي	21
51	53.848	1.615	يعمل على إشباع الحاجات الإنسانية عند العاملين	22
47	55.121	1.654	يهتم في بعض النواحي الصحية للعاملين في النادي	23
9	63.091	1.893	يتعامل مع العاملين بأخوه	24
11	62.455	1.874	يشجع على تنمية روح التعاون بين العاملين	25
20	59.364	1.781	يحرص على عدم مقاطعة احد من العاملين عند التحدث	26
44	55.606	1.668	يهتم بالتخطيط المسبق للعمل الذي يؤديه للإدارة النادي	27
13	61.242	1.837	يعمل على زرع روح الثقة لدى العاملين	28
8	63.364	1.901	يتميز بعلاقات حسنه مع العاملين	29
41	56.000	1.680	يتفهم الظروف الاجتماعية والاقتصادية للعاملين	30
39	56.273	1.688	يشجع العاملين على حل مشاكلهم بأنفسهم	31

12	61.879	1.856	يتعامل مع أعضاء الهيئة الإدارية بأسلوب لائق	32
40	56.091	1.683	يستجيب للمطالب المالية للعاملين في ضوء إمكانيات النادي	33
46	55.485	1.665	يهتم بتصحيح الأخطاء التي ظهرت لدى العاملين أثناء العمل	34
48	55.061	1.652	يسمح للعاملين بمناقشة خطة العمل الموضوعية لإدارة النادي	35
25	58.848	1.765	يحدد لكل عضو في الهيئة الاداريه ما ينبغي عليه القيام به من واجبات	36
53	53.030	1.591	يهتم بحصول العاملين على مكافآت العمل دون تأخير	37
50	53.909	1.617	يعمل على رفع قيمة المكافآت المالية للعاملين كلما تحسنت نتائج العمل للنادي	38
23	59.030	1.771	يوضح مسؤوليات كل عضو عامل في النادي	39
33	57.212	1.716	يحاول الحصول على موافقة إدارة النادي بالنسبة لموضوعات مهمة قبل اتخاذ القرار بشأنها	40
42	55.879	1.676	يشجع العاملين على تقديم اقتراحات حول طرق تنظيم عمل النادي	41
38	56.333	1.690	يشرح للعاملين كيفية تنفيذ خطة العمل في النادي	42
52	53.212	1.596	يهتم بتصحيح أخطاء أداء العاملين في أوقات الراحة	43
29	57.970	1.739	يهتم بالعاملين ورعايتهم ويحرص على تماسك إدارة النادي	44
45	55.545	1.666	يهتم بحصول العاملين على جميع استحقاقاتهم المالية من إدارة النادي	45
32	57.424	1.723	يستطيع وضع خطة عمل للعاملين في بداية الموسم	46
22	59.091	1.773	يعمل على تهيئة النادي استعدادا للموسم الرياضي	47
10	62.879	1.886	يعرف الجوانب الإدارية في عملة كرئيس للنادي	48
15	60.303	1.809	يتعاون مع اداري النادي في توفير الأجهزة الرياضية للنادي	49
34	57.000	1.710	يهتم باحتياجات العاملين عمليا في تنفيذ خطة العمل	50
43	55.727	1.672	يملك القدرة على تعديل خطة العمل الموضوعية التي تسير عليها العملية الإدارية	51
35	56.667	1.700	يملك الخبرة اللازمة العملية والنظرية لتنفيذ خطة العمل	52
36	56.576	1.697	يحرص على توفير وسائل الراحة للعاملين أثناء السفر	53

3-2 عرض نتائج السلوك الإداري السائد لدى رؤساء الأندية الرياضية في كربلاء وتحليلها حسب الخبرة الميدانية .

الجدول (4) يبين تكرار البدائل والنسبة المئوية وقيمة مربع كأي و درجة الحرية ومعنوية الدلالة لعبارات المقياس

ت	العبارات	الخبرة الميدانية	البدائل							قيمة مربع (كأي)	درجة الحرية	الدلالة
			نعم	%	أحيانا	%	كلا	%	المجموع			
1	يشجع العاملين على تبادل المعلومات بمشاعر طبيه	أكثر من 5 سنوات أقل من 5 سنوات	346	40.1	131	15.2	386	44.7	863	0.124	5.99	غير معنوي
2	يعبر بوضوح تام عن إرشاداته	أكثر من 5 سنوات أقل من 5 سنوات	312	36.2	167	19.4	384	44.5	863	0.239	5.99	غير معنوي
3	يعبر عن استحسانه عندما يؤدي العامل عملا جيدا	أكثر من 5 سنوات أقل من 5 سنوات	332	38.5	140	16.2	391	45.3	863	0.413	5.99	غير معنوي
4	يعتني بمظهره الشخصي	أكثر من 5 سنوات أقل من 5 سنوات	361	41.8	133	15.4	369	42.8	863	1.422	5.99	غير معنوي
5	يميل في بعض الأحيان إلى الصراحة في تعاملاته مع العاملين	أكثر من 5 سنوات أقل من 5 سنوات	235	27.2	200	23.2	428	49.6	863	5.017	5.99	غير معنوي
6	يحضى باحترام المسؤولين عن اللجنة الأولمبية	أكثر من 5 سنوات أقل من 5 سنوات	328	38.0	162	18.8	373	43.2	863	4.810	5.99	غير معنوي
7	يتملكه الغرور عندما يحصل على نتائج جيدة في إدارة النادي	أكثر من 5 سنوات أقل من 5 سنوات	249	28.9	320	37.1	294	34.1	863	6.017	5.99	معنوي
8	يحاول أن تكون توجيهاته عامة وواضحة للجميع	أكثر من 5 سنوات أقل من 5 سنوات	254	29.4	226	26.2	383	44.4	863	8.897	5.99	معنوي
9	يملك القدرة على اكتشاف نقاط الضعف لدى العاملين في النادي	أكثر من 5 سنوات أقل من 5 سنوات	211	24.4	212	24.6	440	51.0	863	9.697	5.99	معنوي
10	يحاول أن يجعل توجيهاته مفهومه في نفوس العاملين	أكثر من 5 سنوات أقل من 5 سنوات	256	29.7	196	22.7	411	47.6	863	11.334	5.99	معنوي
11	يتصف بالعدالة في معاملاته مع العاملين	أكثر من 5 سنوات أقل من 5 سنوات	220	25.5	202	23.4	441	51.1	863	6.896	5.99	معنوي
12	يتقبل آراء العاملين المخالفة لرأيه بصدر رحب	أكثر من 5 سنوات أقل من 5 سنوات	187	21.7	201	23.3	475	55.0	863	7.128	5.99	معنوي
13	يملك القدرة على اتخاذ القرار المناسب أثناء العمل في النادي	أكثر من 5 سنوات أقل من 5 سنوات	259	30.0	177	20.5	427	49.5	863	12.112	5.99	معنوي
14	يحث العاملين على الالتزام بالسلوك الأخلاقي المقبول خلال العمل	أكثر من 5 سنوات أقل من 5 سنوات	341	39.5	148	17.1	374	43.3	863	9.449	5.99	معنوي

3 - 3 عرض نتائج السلوك الإداري السائد لدى مدراء الأندية الرياضية في العراق وتحليلها حسب التخصص الأكاديمي .

جدول رقم (5)

ت	العبارات	التخصص الأكاديمي	البيانات							
			نعم	%	أحياء	%	كلا	%	المجموع	قيمة مربع (كأي) المحسوبة الجدولية
1	يشجع العاملين على تبادل المعلومات بمشاعر طبيه	تربية رياضية أخرى	133 311	42.5 39.5	52 114	16.6 14.5	128 362	40.9 46.0	313 787	2 . 472
2	يعبر بوضوح تام عن إرشاداته	تربية رياضية أخرى	120 277	38.3 35.2	69 141	22.0 17.9	124 369	39.6 46.9	313 787	5 . 253
3	يعبر عن استحسانه عندما يؤدي العامل عملا جيدا	تربية رياضية أخرى	121 305	38.7 38.8	61 120	19.5 15.2	131 362	41.9 46.0	313 787	3 . 307
4	يعتني بمظهره الشخصي	تربية رياضية أخرى	142 310	45.4 39.4	52 124	16.6 15.8	119 353	38.0 44.9	313 787	4 . 488
5	يميل في بعض الأحيان إلى الصراحة في تعاملاته مع العاملين	تربية رياضية أخرى	74 212	23.6 26.9	93 176	29.7 22.4	146 399	46.6 50.7	313 787	6 . 624
6	يحضى باحترام المسؤولين عن اللجنة الاولمبية	تربية رياضية أخرى	123 218	39.3 35.7	69 151	22.0 19.2	121 355	38.7 45.1	313 787	3 . 854
7	يتملكه الغرور عندما يحصل على نتائج جيدة في إدارة النادي	تربية رياضية أخرى	80 222	25.6 28.2	119 286	38.0 36.3	114 279	36.4 35.5	313 787	0 . 803
8	يحاول أن تكون توجيهاته عامة وواضحة للجميع	تربية رياضية أخرى	82 227	26.2 28.8	101 176	32.3 22.4	130 384	41.5 48.8	313 787	11 . 808
9	يملك القدرة على اكتشاف نقاط الضعف لدى العاملين في النادي	تربية رياضية أخرى	70 180	22.4 22.9	93 171	29.7 21.7	150 436	47.9 55.4	313 787	8 . 324
10	يحاول أن يجعل توجيهاته مفهومة في نفوس العاملين	تربية رياضية أخرى	83 225	26.5 28.6	88 151	28.1 19.2	142 411	45.4 52.2	313 787	10 . 653
11	ينصف بالعدالة في معاملاته مع العاملين	تربية رياضية أخرى	69 210	22.0 26.7	85 155	27.2 19.7	159 422	50.8 53.6	313 787	7 . 952
12	يتقبل آراء العاملين المخالفة لرأيه بصدق رحب	تربية رياضية أخرى	63 170	20.1 21.6	81 159	25.9 20.2	169 458	54.0 58.2	313 787	4 . 229
13	يملك القدرة على اتخاذ القرار المناسب أثناء العمل في النادي	تربية رياضية أخرى	102 205	32.6 26.0	66 154	21.1 19.6	145 428	46.3 54.4	313 787	6 . 481
14	يحث العاملين على الالتزام بالسلوك الأخلاقي المقبول خلال العمل	تربية رياضية أخرى	126 293	40.3 37.2	62 116	19.8 14.7	125 378	39.9 48.0	313 787	7 . 302
15	يوجه العاملين شفوياً قبل بداية العمل	تربية رياضية أخرى	91 212	29.1 26.9	87 175	27.8 22.2	135 400	43.1 50.8	313 787	6 . 003
16	يوضح للعاملين الإمكانيات المتوفرة في النادي	تربية رياضية أخرى	81 235	25.9 29.9	90 150	28.8 19.1	142 402	45.4 51.1	313 787	12 . 359

معنوي	2	5.99	6.961	313 787	46.0 52.4	144 412	30.7 23.1	96 182	23.3 24.5	73 193	تربية رياضية أخرى	يستمتع جيدا للعاملين ويفهم رسائلهم	17
معنوي	2	5.99	13.020	313 787	45.7 50.7	143 399	29.4 19.4	92 153	24.9 29.9	78 235	تربية رياضية أخرى	يثنى على العامل المتميز أمام الآخرين	18

4- الاستنتاجات والتوصيات

4-1 الاستنتاجات

- 1- تم التوصل إلى بناء مقياس للسلوك الإداري لرؤساء الأندية الرياضية في كربلاء تكون من ثلاثة مجالات (المجال الشخصي والمجال الاجتماعي والمجال المهني) .
- 2- يلاحظ من خلال قياس السلوك الإداري أن هنالك ضعف في المجال المهني أو الاجتماعي أو الشخصي لدى الرؤساء في إدارة الأندية الرياضية في كربلاء بشكل عام .
- 3- ظهور وجهات نظر مختلفة للسلوك الإداري لرؤساء الأندية الرياضية في كربلاء حسب المنطقة في المجال المهني والاجتماعي والشخصي .
- 4- للمؤهل العلمي تأثيرا متفاوتا في السلوك الإداري المتبع لدى رؤساء الأندية الرياضية في كربلاء ورضا العاملين في مختلف الفعاليات الرياضية .
- 5- للخبرة والكفاية تأثير ايجابي في السلوك الإداري لرؤساء الأندية الرياضية في كربلاء ورضا العاملين .

4-2 التوصيات

- 1- أقامه الدورات التدريبية والتأهيلية لرؤساء الأندية الرياضية في كربلاء في سبيل تطوير مهاراتهم وإمكانياتهم ، لإشغال هذا المركز بكفاءة عالية واقتدار ولغرض رفدهم بالأساليب الإدارية الحديثة في مجال الإدارة التربوية والرياضية .
- 2- العمل على رفع مستوى الرؤساء بالقدرات الإدارية القيادية لأعلى مستويات لكي يعمل على تحقيق الأهداف لصالح الأفراد والجماعة .
- 3- استقطاب أصحاب الكفاءة العلمية في المجال الإداري لوضع خطط وتطوير عمل الأندية الرياضية .
- 4- توجيه عناية الرؤساء في الاهتمام المتوازن بين الإدارة والعلاقات مع العاملين معهم لما لها من مردود ايجابي لتحقيق أحسن أداء وأفضل النتائج للأندية الرياضية .

المصادر

- فؤاد البيه السيد ؛ الإحصاء وقياس العقل البشري ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1977.
- عابدة كريم الكتاني ؛ مقدمة في الإحصاء وتطبيقاته ، spss ، 2009 .
- محمد حسن علاوي ، أسامة كامل راتب ؛ البحث العلمي في التربية وعلم النفس الرياضي ، ط 1 ، دار العربي للطباعة ، القاهرة 1999.
- مصطفى حسين باهي ؛ المعاملات العلمية والعملية بين النظرية والتطبيق – الثبات – الصدق – الموضوعية – المعايير ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 1999 .
- هاني عبد الرحمن صالح الطويل ؛ الإدارة التربوية والسلوك المنظمي ، سلوك الأفراد والجماعات في النظم ، كلية العلوم التربوية ، الجامعة الأردنية ، ط الأولى ، 2006