

التغيير في المعرفة للهيئات الإدارية للنادية الرياضية في المنطقتين
الوسطى والجنوبية

السيد سهيل مشاري حامد أ.د قصي فوزي خلف

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
جامعة البصرة

ملخص البحث العربي:

نظراً للدور الكبير الذي تلعبه الإدارة في كافة المؤسسات وخصوصاً المؤسسات الرياضية ، والتي تحتاج الى كوادر ادارية تمتاز بالخبرة والمعرفة ، لذلك تعتبر الهيئات الإدارية للنادية الرياضية المؤسسة الرياضية المسؤولة على إدارة الأندية الرياضية وفي اتخاذ القرارات المناسبة لتحقيق الأهداف المرسومة ، فيعمل الإداريون والأعضاء في الهيئات الإدارية للنادية الرياضية على إيجاد طرق وأفكار جديدة من خلال المعرفة الإدارية ومن هنا برزت مشكلة البحث من اجل معرفة واقع التغيير في المعرفة في الهيئات الإدارية للنادية الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية .

ويهدف البحث الى بناء وتطبيق مقياس التغيير في المعرفة في الهيئات الإدارية للنادية الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية . وتم التطرق في الدراسات النظرية الى مفهوم الإدارة ومبادئها ، ومقومات نجاحها ، والإدارة الرياضية ، والإداري الرياضي ، ودراسة التغيير في المعرفة . استخدم الباحث المنهج الوصفي بأساليب الدراسات المعيارية والمسحية والارتباطية ، حيث بلغ المجتمع الأصلي (223) أدارياً من الهيئات الإدارية للنادية الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية ، وقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية البالغة (160) أدارياً والتي تشكل نسبة (71,74 %) من المجتمع الأصلي للبحث ، وتضمن إجراءات بناء المقياس ، وباستخدام المعاملات الإحصائية الخاصة المناسبة في حساب الصدق والثبات والموضوعية . وتم عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها وبيان مستويات التغيير في المعرفة ، وبيان كل مستوى لكل مجال من مجالات المقياس . وتضمن البحث العديد من الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث ان مقياس التغيير في المعرفة مناسب لقياس مستويات أعضاء الهيئات الإدارية للنادية الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية .

أما التوصيات تضمنت ضرورة اعتماد مقياس التغيير في المعرفة للهيئات الإدارية للنادية الرياضية

Change in knowledge of the administrative bodies of sports clubs in the two regions Central and southern

Mr. Suhail Mishari Hamid

Prof. Qusai Fawzi Khalaf

Regarding to the important role of the management in all institutions specially, sport institutions which need administrative cadets having experience and knowledge . The administrative committees for sport clubs consider responsible on manage the sport clubs in suitable decisions taking to achieve concerned goals. The administrators & members in administrative committees for sport clubs work to find new opinions and ideas through out administrative knowledge , as a result , it appeared research problem to know the

changing of reality for administrative committees for sport clubs in the two the middle and southern areas .

First of all, the research objects to build and practice the changing measurement in the knowledge of administrative committees for sport clubs in the two middle and southern areas. Second, the research in the theoretical studies had been expressed to the conception of management and how build it and the principles of the success it , sport management, the sporty administrator, and the studying the changing of the knowledge. The researcher uses descriptive course through the techniques of standards, surveys, and the correlation . the original society is reached (223) administrators from administrative committees for sport clubs in the two southern and middle areas. It had been picked up the research specimen in the concerned method reached to (160) administrators. Which includes (71,74%) from the original society. The research consists of many conclusions which the researcher got the as measurement of the suitable changing knowledge for members levels of members of administrative committees for sport clubs in the two middle and southern areas. While the recommendations include the depending on the measurement the changing of the knowledge for administrative committees of sport clubs.

1- التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته

أن التطور الحاصل والتغيير السريع في دول العالم المختلفة نتيجة المنافسة في كافة المجالات ، تفرض نوعاً من التسابق بين هذه الدول يكون مبنياً على أسس وقوانين وخطوات من خلال أمتلاك المعرفة العلمية الحديثة ، ويمكن أدراك ذلك من خلال تحقيق الأهداف المرسومة من خلال استراتيجية الدول في كافة المجالات ، ومن هذه المجالات المهمة والضرورية هو المجال الإداري وذلك من خلال العمل المستمر في كافة ميادين الحياة والتعاون والتفاهم بشكل جماعي والتي يصعب تحقيقها بشكل منفرد والتي يمكن التعامل مع الكثير من المتغيرات المعتمدة على بعضها البعض الاخر .

أن الإدارة عملية إنسانية تهدف الى التعاون والتنسيق بين الجهود البشرية بالشكل الأمثل وأستغلال ما لديه من إمكانيات ووسائل وتقنيات لتحقيق الأهداف بأقل جهد وكلفة وبأقل وقت ممكن ، حيث اصبح النظر الى الإدارة على انها من اهم العوامل التي تؤدي الى نجاح المجتمعات أو فشلها . أن العمل الإداري في كافة المؤسسات يحتاج الى التغيير في المعرفة وذلك لطرح الأفكار الجديدة لانجاز المهام الوظيفية التي تخدم المصلحة العامة وجعل الثقة بين الإدارة والعاملين لظهورها بالمظهر اللائق حيث يعتبر التغيير في المعرفة ظاهرة طبيعية ايجابية ومن الأمور الأساسية للعمل المشترك من خلال الموازنة بين أهداف التغيير وأهداف الافراد واتجاهاتهم حيث يسير التغيير نحو تحقيق الأهداف وبما يتناسب مع وضع المؤسسات . ومن هذه المؤسسات هي الهيئات الإدارية للنادية الرياضية التي تعتبر المفصل الرئيسي لإدارة الأندية الرياضية بكافة نشاطاتها ومفاصلها ،

ومن هذه النشاطات الألعاب الرياضية الفرقية التي تعتبر هذه الألعاب مهمة على مستوى العالم والعمل بكل السبل والوسائل لتطويرها وأعطاء الألعاب الاستحقاق الكامل للوصول للمستويات العالية. ان في ظاهرة التغيير الكبير والمتسارع في شتى مجالات الحياة لاتستطيع هذه الهيئات الإدارية في الأندية الرياضية التي تسعى لتحقيق النجاح ان تقف بوجه التغيير ، بل يتوجب القيام بخطط لادارة عملية التغيير لتصبح هذه الهيئات اكثر فاعلية في تحقيق أهدافها والقيام بمهامها ومسؤولياتها ، ومن خلال ضمان استمرار عمل الهيئات الإدارية للنادية الرياضية وفق الهيكل التنظيمي والإداري وحسب الخطط الموضوعة لان المنظمات من اهم عوامل نجاحها واستمراريتها من خلال التغيير مع أسبابها الميزة التنافسية ورفع المعنويات والشعور بالرضا من خلال تحقيق روح الفريق الواحد ، ومن هنا تتجلى أهمية البحث عبر قياس التغيير في المعرفة في الهيئات الإدارية للنادية الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية .

1-2 مشكلة البحث

تتجلى مشكلة البحث بأن التغيير في المعرفة عملية أساسية ، وأن بعض الهيئات الإدارية لاتحبد عملية التغيير في المعرفة الأدارية وأذا حدث ذلك فإنه يحدث بتغيير المسميات الإدارية فقط وعدم تغيير الروتين القائم والقدرة على تنفيذه لانه يسبب الخوف من قبل الإداريين لفقدانهم المناصب الإدارية والسلطة ، وتعتبر من اهم المشاكل التي تواجه القائمين عليها من خلال عدم وجود اتفاق وتعاون فيما بين الإداريين أنفسهم .من خلال أختلاف الآراء حول بعض الأمور التي تؤدي الى التناقضات في عملية اتخاذ القرارات مما تقود الى حالات عدم التوافق والتعارض في المصالح ، وهذا يبين عدم الشعور بالرضا بين الإداريين ويسبب التوتر النفسي الذي يؤدي الى الإحباط مع ضعف الثقة فيما بينهم وتأثيرها على كافة الأنشطة والألعاب والفعاليات وعلى المدربين واللاعبين من جميع الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والرياضية . وحلاً لهذه المشكلة أرتأى الباحث دراستها من اجل معرفة واقع التغيير في المعرفة .

1-3 أهداف البحث

- 1 - بناء وتطبيق مقياس التغيير في المعرفة في الهيئات الإدارية للنادية الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية .
- 2- التعرف على مستويات مقياس التغيير في المعرفة في الهيئات الإدارية للنادية الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية .

4-1 مجالات البحث

1-4-1 المجال البشري : يتمثل بأعضاء الهيئات الإدارية للنادية الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية (ديالى ، بغداد ، بابل ، واسط ، المثنى ، القادسية ، كربلاء ، النجف ، ميسان ، ذي قار ، البصرة) .

2-4-1 المجال الزمني : للفترة من (2017/ 12/ 1) ولغاية (2018/ 6/ 1)

3-4-1 المجال المكاني :

مقرات الهيئات الإدارية للنادية الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية (ديالى ، بغداد ، بابل ، واسط ، المثنى ، القادسية ، كربلاء ، النجف ، ميسان ، ذي قار ، البصرة) .

1-2 الدراسات النظرية

1-1-2 التغيير التنظيمي

أن أهمية التغيير التنظيمي ودوره الإيجابي في حياة وتطور المنظمة، ولما له من تأثير كبير على مستقبل الكيانات والتنظيمات المختلفة، إذ يتطلب القيام بالتغيير التنظيمي توفير وتخصيص الموارد والإمكانات البشرية والمالية وتحقيق الأهداف والغايات التي قام من أجلها. أما (Colin1990,) فقد أعطى تعريفاً للتغيير التنظيمي والذي نص " هو استحداث أوضاع تنظيمية وأساليب إدارية وواجه نشاط جديدة تحقق للتنظيم سبفاً على غيره من التنظيمات وتوفر له بالتالي ميزة

يرى الباحثان التغيير التنظيمي هو عملية إدارية طبيعية الغرض منها تجديد وتحسين وتطوير الحالة او الأوضاع التي كانت تسود في المنظمة او المؤسسة سواء كانت عامة او رياضية لتحقيق الأهداف المرجوة والمخطط لها للحصول على اعلى المستويات وحل المشكلات باتخاذ القرارات الحاسمة.

2-1-2 مستويات التغيير التنظيمي

التغيير في المعرفة:

تعد إدارة المعرفة من المفاهيم المهمة مما استوجب الاعتماد على العنصر البشري لأجل توليد المعرفة والعمل على تخزينها ونشرها بين الافراد في المنظمة ، وتوفير السبل لاستغلالها والعمل على نشر الوعي بأهمية التغيير وذلك لكسب الدعم المبني على الفهم والاستيعاب من قبل الافراد ، وكذلك يمكن القول أن المعرفة هي الجزء الأهم من حقل إدارة المعرفة ونظم إدارة المعرفة ، وان الفهم الصحيح للمعرفة سيتضمن فهماً صحيحاً لمداخل وتقنيات إدارة المعرفة ، وان فهمنا الصحيح والشامل للمعرفة سيكون أساس لتطوير المعرفة (3 : 24) . يرى الباحث ان المعرفة هو ما يمتلكه

الفرد من مهارات وخبرات تستند الى المعرفة، ترتبط هذه المهارات والخبرات في اتخاذ القرارات وتحسين الأداء والتنافس والابتكار .

3- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

3-1 منهج البحث :أستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية والدرجات المعيارية وذلك لملائمته حل مشكلة البحث ،"فالغرض الرئيس للبحث الوصفي هو وصف المتغير كما هو موجود في الوقت الحاضر دون تدخل من الباحث " (4 :18) .

3-2 مجتمع وعينة البحث

تألف مجتمع البحث من أعضاء الهيئات الإدارية في الأندية الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية (ديالى، بغداد، بابل ، واسط ، المثنى ، القادسية ، كربلاء ، النجف ، ميسان ، ذي قار ، البصرة) والبالغ عددهم (223) أدارياً. وقد بلغ عدد أفراد العينة الذين تم اختيارهم بالطريقة العمدية (160) أدارياً ويشكل هذا العدد نسبة (71.74 %) من المجتمع الأصلي للبحث . وقد تم تقسيم عينة البحث الى عينة البناء وبلغ العدد (100) أدارياً ويشكل نسبة (44.84 %) وعينة التطبيق وبلغ عددها (60) أدارياً ويشكل نسبة (26.90 %) من المجتمع الأصلي ، وحسب ما يتطلبه بناء وتصميم المقياس وتطبيقه على عينة البحث. وتم أخذ (10) أداريين للتجربة الاستطلاعية ويشكل نسبة (4.48 %) من المجتمع الأصلي للبحث.

3-3 وسائل وأدوات جمع المعلومات

"هي أدوات الباحث التي يستطيع بموجبها جمع البيانات وحل المشكلة لتحقيق أهداف البحث" (16) : (179) .

لقد أستعان الباحث بالوسائل والأدوات التالية :

- 1 - المصادر والمراجع العربية والأجنبية .
- 2 - شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) .
- 3 - المكتبة الالكترونية الافتراضية .
- 4 - المقابلات الشخصية : استفاد الباحث من المقابلات الشخصية من أخذ آراء الخبراء وذوي الخبرة والاختصاص ، لإعطاء البحث قيمة علمية أكبر .

الاستبيان :لعدم توفر مقياس للتغيير في المعرفة في الهيئات الإدارية وارتباط هذا المقياس وعلاقته بالصراع التنظيمي هذا مادفع الباحث الى بناء أداة بحث وفق خطوات بناء المقاييس ، لذلك أستخدم الباحث الاستبيان .

3-3-1 الأدوات والأجهزة المستخدمة

استخدم الباحث الأدوات والأجهزة الآتية:-

- جهاز لابتوب

• حاسبة يدوية

3 - 4 إجراءات بناء المقياس

تتضمن إجراءات بناء المقياس الخطوات التي اتبعت في بنائه بغية الحصول على مقياس تتوافر فيه شروط الخصائص السيكومترية مثل الصدق والثبات والموضوعية والقدرة على التمييز .

لغرض تحديد فقرات المقياس قام الباحث بأعداد الصيغة الأولية للمقياس من خلال الاطلاع على الادبيات الخاصة بالإدارة العامة والإدارة الرياضية والمصادر العلمية المتعلقة بمشكلة البحث ومراجعة الدراسات السابقة للتعرف على طبيعة بناء المقاييس وكيفية صياغة الفقرات .

قام الباحث بوضع الفقرات التي صيغت بعد اطلاعه على المصادر والمقاييس ذات العلاقة والاستعانة بأراء الخبراء والمختصين ، تم التوصل الى الشكل الحالي للفقرات وكما موضح في ، حيث تم توزيع الاستبيان على الخبراء والمختصين في مجال الإدارة العامة والإدارة والتنظيم والاختبارات والقياس لبيان رأيهم حول صلاحية الفقرات او إجراء تعديلات عليها وكما في الملحق والذي يضم (20) خبيراً ومختصاً

3-4-3 صلاحية الفقرات

أعد الباحث المقياس بصيغته الأولية والذي أحتوى على (15) فقرة لمقياس التغيير في المعرفة ،تضمنت فيها فقرات بعبارات إيجابية وأخرى سلبية عدد من الفقرات.

قام الباحث بعرض المقياس على ذوي الخبرة والاختصاص في مجال علم الإدارة والإدارة والتنظيم والاختبارات والقياس وكان عددهم (20) خبيراً ومختص وذلك

للتعرف على مدى صلاحية المقياس في قياس (التغيير في المعرفة) في الهيئات

الإدارية للأندية الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية .ولمعرفة صلاحية

الفقرات ومناسبتها للمقياس، فضلا عن تقويم وتعديل الفقرات والحكم عليها من حيث

الصياغة والدقة في المضمون ، وكذلك لمعرفة اتجاه ومدى صلاحية وسلامة الفقرات

السلبية والايجابية ، والتعرف على الفقرات التي بحاجة الى تعديل وتقديم التعديل

المقترح بعد ان ابدى الخبراء والمختصين آراءهم وملاحظاتهم على فقرات المقياس وتم

معالجة الفقرات أحصائياً بعد جمع البيانات وتفرغها ، أستخدم الباحث اختبار (مربع

كاي) للتعرف على صلاحية الفقرات وظهرت النتائج صلاحية (15) فقرة لمقياس

التغيير في المعرفة وأصبح عدد الفقرات (15) فقرة لمقياس التغيير في المعرفة ولم

تستبعد أية فقرة.

4-4-3 إختيار سلم التقدير

قام الباحث بعرض سلم التقدير المناسب لمقياس التغيير في المعرفة، على الخبراء والمختصين في مجال الإدارة العامة والإدارة الرياضية والاختبارات والقياس ، وذلك لبيان آرائهم في سلم التقدير المقترح ، وكان سلم التقدير الخماسي (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً) ، حيث كانت أجابات الخبراء والمختصين متفقة لسلم التقدير بنسبة (100 %) بموافقة (20) خبيراً وهذا يؤكد صلاحية سلم التقدير المقترح للمقياس

3-5 التجربة الاستطلاعية

التجربة الاستطلاعية "تجربة مصغرة مشابهة للتجربة الأساسية إذ لايجوز إجراء التجربة الاستطلاعية على أفراد العينة انفسهم لانهم سوف يتأثرون بالتدريب في التجربة الاستطلاعية مما يؤثر على نتيجة الاختبار او القياس " (15: 82)
"تعد تدريباً عملياً للباحث للوقوف على السلبيات والايجابيات التي تقابله خلال الاختبارات لمعالجتها " (9: 156)، بعد أنتهاء الباحث من أعداد الصيغة النهائية للمقياس ووضع التعليمات المناسبة. قام الباحث بأجراء التجربة الاستطلاعية على عينة من مجتمع البحث البالغ عددهم (10) اداريين من أعضاء الهيئات الإدارية للنادية الرياضية في محافظة البصرة (نادي نفط الجنوب). وذلك للتعرف على :-
- الصعوبات والمشكلات التي تواجه الباحث اثناء اجراء التجربة الرئيسية .
- الزمن المستغرق لملء أستمارة الاستبيان .
- مدى وضوح الفقرات وفهمها بالنسبة للعينة .
- وجد الباحث ان الوقت الكافي للإجابة يتراوح ما بين (10- 15) دقيقة
قام الباحث بملاحظة كل فقرة بدقة والتأشير عليها بعلامة () في الحقل المناسب وقد تم ذلك للفترة من 5 / 1 / 2018 ولغاية 10 / 1 / 2018.

3-6 التجربة الرئيسية

أن الغرض من إجراء التجربة الرئيسية هو بناء وتطبيق (مقياس التغيير في المعرفة) بصيغته النهائية على عينة البناء للفترة من (15 / 1 / 2018 ولغاية 15 / 2 / 2018) بهدف تحليل الفقرات احصائياً ، وتحديد القوة التمييزية للفقرات واستخراج الأسس العلمية للمقياسيين مع استخدام الوسائل الإحصائية للحصول على فقرات دقيقة "أن تحليل الفقرات هو عبارة عن عملية فحص واختبار استجابات الأفراد عن كل فقرة

من فقرات الاختبار، وتتضمن هذه العملية الكشف عن مستوى صعوبة الفقرة وقوة تمييز الفقرة وفعالية البدائل في فقرات الاختبار" (5: 74)

3-6-1 تحليل الفقرات إحصائياً

" أن الهدف من تحليل فقرات المقياس إحصائياً هو تحسين نوعية الاختبار من خلال اكتشاف ضعف الفقرة ومن ثم العمل على إعادة صياغتها أو استبعادها إن لم تكن صالحة " (18: 55)، وقد اعتمد الباحث تحليل الفقرات إحصائياً أسلوب المجموعتين المتطرفتين والاتساق الداخلي .

3-6-1-1 المجموعتين المتطرفتين (القوة التمييزية)

يعد استخراج القوة التمييزية للفقرات من الخطوات المهمة والتي في ضوئها يتم التعرف على قدرتها وعلى التمييز بين الافراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة في استمارة المقياس ولغرض إيجاد القوة التمييزية للفقرات بعد الحصول على إجابات عينة البناء اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين المتطرفتين في حساب القوة

التمييزية للفقرات باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعي (SPSS) " أن

الهدف من تحليل الفقرات للإبقاء على الفقرات ذات التمييز العالي وهي الفقرات الجيدة

في الاختبار " (2: 155)، أن الكشف عن القوة التمييزية يجري من خلال معرفة الدرجة

الكلية لإجابة أفراد العينة قيد الدراسة ثم ترتيب الاستمارات تنازلياً ، " بعدها يتم

اختيار مجموعتين طرفيتين بواقع 27% لكل مجموعة من العينة الكلية التي أخضعت

المقياس، مجموعة عليا ممثلة بالافراد الحاصلين على أعلى الدرجات ، ومجموعة دنيا

ممثلة بالافراد الحاصلين على أوطأ الدرجات " (7: 155)، وبذلك تكونت لدى الباحث

مجموعتان عليا ودنيا قوام كل منها (27) إدارياً ولحساب قوة التمييز للفقرات

استخدم قانون (T-test) ، وبعد تطبيق الفقرات لمقياس (التغيير في المعرفة). وعند

مقارنتها مع نسبة الخطأ البالغه (0,05) وتم استبعاد فقرة من المقياسكون قيمةنسبة

الخطأ أكبر من (0,05) ، لذا اصبح عدد فقرات مقياس التغيير في المعرفة (14

فقرة.

3-6-2-2 الاتساق الداخلي للفقرات

أن القوة التمييزية للفقرات لاتحدد مدى تجانسها في قياس الظاهرة الموضوعية لقياسها إذ يجوز أن تكون هناك

فقرات متقاربة في قوتها التمييزية لكنها تقيس أبعاداً سلوكية مختلفة لذا يجب التعرف على علاقة كل فقرة

بالدرجة الكلية للمقياس من خلال استخدام قانون الارتباط البسيط (بيرسون) وهو مايسمى بالاتساق الداخلي

الذي يستخدم للحكم على مدى الاتساق فيما بين بنود المقياس (13: 131).

وقد استخدم الباحث معامل الارتباط (بيرسون) وبواسطة الحقيبة الإحصائية (SPSS) بين درجات أفراد العينة على كل فقرة وبين درجاتهم على المقياس ككل وبعد إتمام التحليل الإحصائي للمقياسين فقد استبعدت (فقرتان) لعدم وجود ارتباط مقارنة بقيمة نسبة الخطأ، ولهذا أصبحت (12) فقرة لمقياس التغيير في المعرفة.

7-3 المعاملات العلمية للمقياس

7-3-1 الصدق: يعد الصدق من الخصائص التي يجب الاهتمام بها في الاختبارات وبناء المقاييس حيث تم تعريف الصدق " بأنه الدرجة التي تقيس بها الاختبار أو المقياس لشيء المراد قياسه " (12:67). وهناك عدة أنواع من الصدق لذا فقد استخدم الباحث (الصدق الظاهري، صدق البناء) وكما يأتي :-
أولاً :- الصدق الظاهري

ويعد الصدق الظاهري أحد أنواع الصدق الذي يتضح من خلال محتويات المقياس ومن خلال الفقرات في قياس الظاهرة المراد قياسها وذلك من خلال عرض هذه الفقرات على الخبراء والمختصين، وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض كل من المقياس على الخبراء والمختصين ضمن اختصاص الإدارة والتنظيم والاختبارات والقياس في مجال التربية الرياضية واختصاص إدارة الأعمال في مجال الإدارة والاقتصاد .

ثانياً :- صدق البناء

يعد من أكثر أنواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس ويسمى بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه، وتعد أساليب تحليل الفقرات مؤشرات على هذا النوع من الصدق (6:43)، وهذا النوع من الصدق يعتمد على افتراضات نظرية يتحقق منها تجريبياً لذلك يعد من أكثر أنواع الصدق تعقيداً (17:105) وقد تم حساب هذا النوع من الصدق من خلال :-

1 - أسلوب المجموعتين الطرفيتين

تم استخراج القوة التمييزية لفقرات المقياسين في مبحث تحليل الفقرات إحصائياً والتي في ضوءها تم التعرف على الفقرات القادرة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة حيث تم استخراج الفقرات المميزة وأستبعاد الفقرات غير المميزة للمقياس.

2 - معامل الاتساق الداخلي

استخدم الباحث معامل الاتساق الداخلي في تحليل فقرات المقياس أي حساب صدق فقرات المقياس باستخدام المحك الداخلي من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه وكذلك للدرجة الكلية للمقياس وتحقق هذا النوع من الصدق من خلال

استخدام قانون الارتباط البسيط (بيرسون) ،ويجب التأكد من ان مكونات الاختبار (المقياس)
مجتمعة تمثل الهدف الذي وضع من اجله الاختبار (10 : 115) .

3-7-2 الثبات

يعد الثبات من العناصر الأساسية في إعداد الاختبارات والاعتماد على نتائجها حيث عرف
الثبات بأنه " الدقة في تقدير العلامة الحقيقية للفرد على الفقرة التي يقيسها المقياس ، او مدى
الاتساق في علاقة الفرد اذا أخذ المقياس نفسه مرات عدة في الظروف نفسها " (1 : 194)

اولاً - طريقة التجزئة النصفية

جزأت فقرات كل من المقياس الى قسمين (فردية وزوجية) لمقياس التغيير في المعرفة ،
وحسب تسلسل الفقرات الى فردي وزوجي وبعدها استخراج معامل الارتباط بين درجات القسمين
بطريقة بيرسون ، وبلغ معامل الارتباط بين درجات القسمين (0,556) لمقياس التغيير في المعرفة
الا ان هذه القيم تمثل معامل ثبات نصف الاختبار وحتى نحصل على معامل ثبات الاختبار ككل
عليه استخدم الباحث معادلة (سبيرمان- براون) لتصحيح معامل الارتباط وبعد التصحيح أصبح
معامل ثبات مقياس التغيير في المعرفة (0,715) وهو معامل ثبات عال يمكن الاعتماد عليه
لتقدير ثبات المقياس .

3-8 التطبيق النهائي للمقياس

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات التصميم فقد أصبح المقياس جاهز للتطبيق حيث يتكون
مقياس التغيير في المعرفة من (12) فقرة وقام الباحث بتطبيق المقياس بصورته النهائية على
عينة التطبيق البالغ عددها (60) إدارياً من أعضاء الهيئات الإدارية للنادية الرياضية في
المنطقتين الوسطى والجنوبية بتاريخ 15 / 2 / 2018 ولغاية 15 / 3 / 2018 ، وبعد
تحليل إجابات عينة البحث جمعت البيانات في استمارة خاصة اذ أصبح لكل إداري درجة خاصة
به .

3-12 الوسائل الاحصائية

أستخدم الباحث الحقيبة الإحصائية (SPSS) وبرنامج (Excel) .

- 1 - النسبة المئوية .
- 2 - الوسط الحسابي .
- 3 - الانحراف المعياري .
- 4 - مربع كاي .
- 5 - (اختبار - ت) للعينات المستقلة .
- 6 - معامل الارتباط البسيط (بيرسون) .

7 - معادلة سبيرمان - براون .

8 - معامل الفا كرونباخ .

9 - معامل الالتواء .

10 - الدرجة المعيارية الزائفة والتائفة .

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

1-4 عرض نتائج مستويات مقياس التغيير في المعرفة وتحليلها ومناقشتها

جدول (1)

يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والدرجات الخام والعدد والنسبة المئوية لمقياس التغيير في المعرفة

المستويات	الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جداً	68 - 80	51 - 60	6	10%
جيد	56 - 68	41 - 50	10	16,66%
متوسط	44 - 56	31 - 40	31	51,66%
مقبول	32 - 44	21 - 30	11	18,33%
ضعيف	20 - 32	11 - 20	2	3,33%

يبين جدول (19) مستويات مقياس التغيير في المعرفة، حيث ان المستوى جيد جداً يتراوح ما بين (51-60)، والمستوى جيد يتراوح بين (41-50)، والمستوى متوسط يتراوح ما بين (31-40)، والمستوى مقبول يتراوح بين (21-30)، والمستوى ضعيف يتراوح ما بين (11-20). وكما تبين النسبة المئوية حسب مستويات مجال التغيير في المعرفة ان أعضاء الهيئات الإدارية الذين اشروا ضمن المستوى جيد جداً كان عددهم (6) أعضاء وبنسبة مئوية (10%)، اما المستوى جيد كان عددهم (10) أعضاء وبنسبة مئوية (16,66%)، اما الأعضاء الذين اشروا ضمن المستوى متوسط كان عددهم (31) عضواً وبنسبة مئوية (51,66%)، والمستوى مقبول كان عددهم (11) عضواً وبنسبة مئوية (18,33%)، اما المستوى ضعيف كان عدد الأعضاء (2) وبنسبة مئوية (3,33%) من المجموع. والذي يبين حصول أعضاء الهيئات الإدارية على المستوى جيد جداً والمستوى جيد، حيث تشير هاتان النسبتان الى مدى تمسك أعضاء الهيئات الإدارية في الأندية الرياضية وبشدة بالتغيير في المعرفة والخبرات حيث تتميز في هذا المقياس الخبرات والأفكار الجديدة التي تساعد على تحقيق الأهداف المرسومة في الأندية الرياضية، ويرى الباحث ان حصول أعضاء الهيئات الإدارية على هاذين المستويين يعود الى تمييز هؤلاء عن غيرهم بالمعرفة والخبرات، وكما يرى (سعد غالب ياسين) " المعرفة هي مزيج من المفاهيم والأفكار والقواعد والإجراءات التي تهدي الأفعال والقرارات، أي ان المعرفة عبارة عن معلومات ممتزجة بالتجربة، والحقائق والاحكام والقيم التي تعمل مع

بعضها كتركيب فريد يسمح للأفراد والمنظمات من خلق أوضاع جديدة وإدارة التغيير " (3: 123-124)، ان عملية خلق الأفكار الجديدة تساعد الإداري الرياضي على النجاح في العمل الإداري وهذا ما العضو يمتلك المعرفة ، أن من يمتلك المعرفة يتميز عن أقرانه من الأعضاء في الهيئات الإدارية ، في العمل الإداري وفي حل المشكلات الإدارية ، اما حصول أعضاء الهيئات الإدارية على المستوى متوسط فيرى الباحث ان اكتساب المعرفة يأتي من خلال العمل داخل المجتمع حيث يتعلم الإداري ويمر بتجارب مختلفة هذه التجارب تصنع الخبرة والمعرفة تدريجياً، وبالإضافة الى دور المستوى العلمي والتخصص الرياضي يزيد من خبرات الإداري الرياضي ويجعل منه اداري ناجح يمكن الاستفادة من التغييرات المعرفية التي يحصل عليها الإداري ، وهذا ما أكده (محمود داود الربيعي) " ان على جميع العاملين في المجال الرياضي ان يكونوا من ذوي الاختصاص او الخبرة حتى لا تكون طبيعة الإدارة منقوصة ولا تحقق أهدافها المنشودة حتى وان كانت المؤسسات او الجهات ذات العلاقة مستكملة لجميع المتطلبات الأخرى ، لان التخصص في العمل الرياضي والتقنن في تعريف شؤون ومتطلبات وإنجاز كافة البرامج والمهام المتعلقة به " (14: 36). اما الأعضاء الذين حصلوا على المستويين مقبول وضعيف بما ان نسبتهم قليلة يعزو الباحث ذلك الى ان عدد من الأعضاء ليس لديهم خبرات ومهارات إدارية وتخصصات في المجال الرياضي، وبالإضافة الى عدم امتلاكهم للمعرفة العلمية والمهنية والإدارية وعدم قناعتهم بالتغيير في مجال المعرفة وقلة اطلاعهم على الخبرات وتجارب الأندية الرياضية المعروفة بالمجال الإداري والفني، وكيفية خلق برامج تطويرية للارتقاء بالمستوى المعرفي والمهاري ، وهذا ما يشير له (كمال درويش واخرون) " تصميم برامج علمية لأعداد المهني للعاملين في المجال الرياضي وتزويدهم بالمعرفة والمهارات والاتجاهات المعاصرة في مجال عملهم ومن ثم تزويدهم بالكفايات التي تتطلبها طبيعة العمل وكذلك تصميم برامج التدريب لتطوير أداء هؤلاء العاملين " (12: 34) .

5 - الاستنتاجات والتوصيات

1-5 الاستنتاجات

من خلال النتائج التي توصل اليها الباحث ، تمكن من أستنتاج ما يأتي : -

- ١ ان مقياس التغيير في المعرفة مناسب لقياس مستويات أعضاء الهيئات الإدارية في الأندية الرياضية للمنطقتين الوسطى والجنوبية .
- ٢ توزعت عينة البحث على خمسة مستويات لمقياس التغيير في المعرفة للهيئات الإدارية في الأندية الرياضية للمنطقتين الوسطى والجنوبية .
- ٣ ان الهيئات الإدارية بحاجة الى التغيير في المعرفة لتطوير العمل الإداري للهيئات الإدارية في الأندية الرياضية .

2-5 التوصيات

في ضوء الاستنتاجات يوصي الباحث بما يلي :-

- ١ ضرورة اعتماد مقياس التغيير في المعرفة للهيئات الإدارية في الأندية الرياضية للمنطقتين الوسطى والجنوبية
- ٢ الاستفادة من التغيير في المعرفة للهيئات الإدارية الذي يولد الصراع التنظيمي بالاتجاه الإيجابي وليس بالاتجاه السلبي لتطوير العمل الإداري للهيئات الإدارية في الأندية الرياضية .
- ٣ يجب ان تحرص الهيئات الإدارية على استقطاب الكوادر الإدارية والرياضية التي تمتلك الخبرات والمعرفة الكافية لرفع مستوى الأداء الإداري للهيئات الإدارية في الأندية الرياضية .
- ٤ يجب ان تحرص الهيئات الإدارية على إقامة دورات تطويرية لاعضاء الهيئات الإدارية في الاندية الرياضية لاتقان العمل الإداري .
- ٥ ضرورة الاهتمام بالأساليب المعرفية والسلوكية ولما لها من تأثير على تطوير العمل الإداري للهيئات الإدارية في الأندية الرياضية .
- ٦ ضرورة اجراء دراسات مشابهة لاساليب العمل الإداري المختلفة .

المصادر:

- 1-أحمد عودة وفتحى ملكاوي: أساليب البحث العلمي، ط2، الأردن، مكتبة الكنانى، 1993.
- 2-بسام العمري وفؤاد مصطفى السلطان: درجة تحقيق حاجات الانسان بالزمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية (مجلة الدراسات العليا)، عمان، الأردن، المجلة23، العلوم التربوية، العدد الأول، 1996.
- 3-سعد غالب ياسين: إدارة المعرفة ، المفاهيم، النظم، التقنيات، ط1، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2007.
- 4-عادل عوض: مناهج البحث العلمي، القاهرة، الشركة العربية للتسويق والتوريدات، 2008.
- 5-عبد الجليل إبراهيم وآخرون: علم النفس التربوي، ط3، بغداد، مطبعة وزارة التربية، 1987.
- 6-عبد الجليل الزوبعي وآخرون: الاختبارات والمقاييس النفسية، الموصل، مطبعة جامعة الموصل، 1981.
- 7-عبدالله الصمادي وماهر الدرابيع: القياس والتقويم بين النظرية والتطبيق، عمان، دار وائل، 2003.
- 8-قاسم المنذلاوي: الاختبارات والقياس في التربية الرياضية، الموصل، دار الكتب والنشر، 1989.
- 9-قيس ناجي وبسطويسى احمد: الاختبارات ومبادئ الإحصاء في المجال الرياضي، بغداد، مطبعة التعليم العالي، 1987.
- 10-كمال درويش وآخرون: الأسس العلمية للإدارة الرياضية، ط1، القاهرة، مركزالكتاب للنشر، 2009.
- 11-لبنى السيد فرحات: القياس المعرفي الرياضي، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2001.
- 12-محمد نصرالدين رضوان: المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضية، ط1، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2006.
- 13-محمود داود الربيعي: التنظيم الإداري في العمل الرياضي، ط2، النجف الاشرف، دارالضياء للطباعة والتصميم، 2008.
- 14-وجيه محجوب: أصول البحث العلمي ومناهجه، ط1، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2001.
- 15-وجيه محجوب: طرائق البحث العلمي ومناهجه، بغداد، دار الحكمة، 1993.
- 17-Cronbach, L, J : Essential of Psychological ,New York ,Harper and Pow , 1970.
- 18-Scannel .D : Testing and measurement in the classroom , Boston ,Houghton ,1975 .