



Building a performance measurement scale for the administrative performance of sports federations according to Law 24 from the perspective of its members

Tha'ir Ahmad Hashim¹ , Assist. Prof. Dr. Haider Hassan Al-Asadi

Al-Mustansiriya University / College of Physical Education and Sports Sciences

Correspondent Author: thauer123321@gmail.com

Abstract

The importance of research lies in two theoretical and practical directions, as the theoretical direction may help in the availability of a scale of reflections on Law (24) on the administrative performance of Iraqi federations, which is based in Iraq on scientific foundations and in several fields to diagnose the weaknesses and strengths of the administrative performance of those federations. The practical importance is that it may help those involved in preparing sports laws drafts to review Law (24) in light of the results expected from this research in order to modify them in accordance with the aspirations of administrative performance.

The research aims to build a specialized scale to avoid unwise judgments in the strength and weakness of administrative performance under Law (24), and what is reflected from this law on the administrative performance of Iraqi federations. The researchers used the descriptive method with the survey style to suit the nature of the problem. The research sample consisted of (8) individuals who were selected randomly.

Translation : The scale consists of eleven items from the special items of the construction of the administrative performance scale, taken from the objectives of the Sports Federations Law (24) for the year 2021. Six areas out of eleven were selected, followed by the selection of scale items and determination of the apparent goal for building the scale. 42 items were selected, and the researcher adopted the method of paper and pencil in measuring the graded weights to calculate the correction score alternatives. The items are in descending order (5, 4, 3, 2, 1), so the higher the score and positivity of the respondent, the higher the positive score. The scale was distributed to the administrative members, with a total of 210 out of 398 members randomly chosen for the period from 13/3/2023 to 3/4/2023, to determine the validity of the construction of the scale analysis items. The researchers concluded the validity of this scale on administrative performance and its positive impact on the administrative performance of the administrative federations.

Keywords: administrative performance, sports federations, Law 24.



بناء مقياس للأداء الإداري للاتحادات الرياضية وحسب قانون 24 من وجهة نظر اعضاءها

نائر احمد هاشم¹ أ. م. د حيدر حسن الأسدي²

الجامعة المستنصرية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

ملخص البحث

تكمن اهمية البحث باتجاهين نظري وتطبيقي، اذ قد يساعد الاتجاه النظري في توافر مقياس انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري للاتحادات العراقية يُعتمد في العراق مرتكزاً على اسس علمية وبمجالات عدة لتشخيص نواح ضعف وقوة الاداء الاداري لتلك الاتحادات ، والأهمية التطبيقية في انها قد تساعد القائمين على اعداد مسودات القوانين الرياضية في مراجعة القانون (24) في ضوء النتائج المتوخاة من هذا البحث بغية تعديلها على وفق ما يلبي طموحات الاداء الاداري.

ويهدف البحث الى بناء مقياس تخصصي لتجنب الأحكام غير المدروسة في قوة وضعف الاداء الاداري في ظل القانون (24)، وما ينعكس من هذا القانون على الاداء الاداري للاتحادات العراقية. وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح لملاءمته لطبيعة المشكلة. وتكونت عينة البحث من (8) افراد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. وتكون المقياس من (11) احد عشر فقرة من فقرات الخاصة من بناء مقياس الاداء الاداري اخذت من اهداف قانون الاتحادات الرياضية (24) لسنة 2021 وقد تم اختيار (6) مجالات من اصل (11) مجال ليتم بعدها اختيار فقرات المقياس وتحديد الهدف الظاهري لبناء المقياس واختير (42) فقرة) واعتمد الباحث طريقة (الورقة والقلم) في قياس الاوزان المتدرجة لاحتساب درجة تصحيح بدائل. الفقرات على التوالي (5, 4, 3, 2, 1) فكلما زاد درجة المقياس والايجابية لدى المحيب تكون الدرجة ايجابية. تم توزيع المقياس على اعضاء الهيئات الادارية والبالغة اعدادهم (210) من اصل (398) عضو اختيروا عشوائياً للفترة من 13 / 3 / 2023 لغاية 3 / 4 / 2023 لمعرفة صدق البناء التكويني لتحليل فقرات المقياس.

واستنتج الباحثان صلاحية هذا المقياس على الاداء الاداري وانعكاساته الايجابية على الاداء الاداري للاتحادات الادارية من وجهة نظر اعضاءها، وهذه الانعكاسات تلزم اعضاءها في تطبيق النصوص المعمول بها وتؤكد على مشاركتهم بتنفيذ الخطة السنوية. ويوصي الباحثان بالأخذ بنتائج هذا المقياس عند دراسة تعديلات (القانون 24) من قبل لجان الاتحادات القانونية العراقية، كذلك اجراء التعديلات اللازمة على بعض القوانين لتتماشى مع وضع استراتيجية الرياضة الحالية.

الكلمات المفتاحية: الاداء الاداري، الاتحادات الرياضية، قانون 24.



المبحث الاول (التعريف بالبحث)

المقدمة واهمية البحث:

شهد العالم المعاصر تطوراً سريعاً في مجالات الحياة جميعها، وان من العوامل التي ساعدت على هذا التطور هو تطبيقات الادارة ضمن محددات القوانين النافذة، ولهذا فان الإدارة أساس كل عمل جيد لأنها تدخل في عمل المؤسسات جميعها، وتبني المفاهيم العملية الحديثة بوساطة اعداد التخطيط السليم للحاضر والمستقبل وتطبيقات الحداثة في عملياتها، وأن الاختلاف في وجهات النظر والآراء والميول هو تفسير لحاجة اي مؤسسة أو تشكيل إداري، ومنها الإدارة الرياضية المعاصرة والحديثة التي تتبنى مواكبة الحاجات والتطلعات وتتحدد بقوانين شأنها شأن بقية المجالات.

تكمن اهمية البحث باتجاهين نظرية وتطبيقية الاولى منهما في انها قد تساعد في توافر مقياس انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري للاتحادات العراقية يُعتمد في العراق مرتكزاً على اسس علمية وبمجاللات عدة لتشخيص نواح ضعف وقوة الاداء الاداري لتلك الاتحادات ، والأهمية التطبيقية في انها قد تساعد القائمين على اعداد مسودات القوانين الرياضية في مراجعة القانون (24) في ضوء النتائج المتوخاة من هذا البحث بغية تعديلها على وفق ما يلبي طموحات الاداء الاداري.

مشكلة البحث:

إن الاداء الاداري للاتحادات الرياضية شهد قلة تناغم مع مواد القانون (24) وإن أعضاء الهيئة العامة بحاجة إلى الإلمام والمعرفة المكتملة بمحتوى هذه المواد بشكل مدروس ما يؤدي الى بعض الخروقات التي ادت الى كثير من الدعاوى في كثير في المحاكم العراقية، وإلى أخطاء في التطبيقات الادارية لعمل الاتحادات على وفق ما جاء في هذا القانون لتظهر هنالك مشكلة واضحة في تنفيذ هذه المواد بما يلبي متطلبات وزارة الشباب والرياضة واللجنة الاولمبية في العراق، مما دعا بالباحث إلى بناء مقياس تخصصي لتجنب الأحكام غير المدروسة في قوة وضعف الاداء الاداري في ظل القانون



(24)، وما ينعكس من هذا القانون على الاداء الاداري للاتحادات العراقية.

اهداف البحث

- 1- بناء مقياس انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري للاتحادات العراقية.
- 2- تطبيق مقياس انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري على اعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات العراقية.
- 3- التعرف على مستوى انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري من وجهة نظر اعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات العراقية.

المجال البحث

- 1- **المجال البشري** : أعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات العراقية الأولمبية وغير الأولمبية المستمرين بأعمالهم الإدارية الرياضية للموسم الرياضي (2022-2023).
- 2- **المجال الزمني**: للمدة الممتدة من (2023/2/7 ولغاية 2023/4/19).
- 3- **المجال المكاني**: مقرات الاتحادات الرياضية الاولمبية وغير الاولمبية في بغداد/العراق.

المبحث الثاني (العينة الاستطلاعية)

منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح لملاءمته لطبيعة المشكلة.

العينة الإستطلاعية:

تم اختيار عينة البحث من مختلف الاتحادات عشوائياً ليكون عددهم (8) أفراد، لتمثل هذه العينة ما نسبته (2.01 %) من مجتمعهم الأصل، إذ تتحدد الإجراءات المنهجية لأفراد هذه العينة بتجريب مقياس انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري للاتحادات العراقية استطلاعياً لأغراض تنظيمية فقط، ولا يجرى على بيانات أفرادها اية معالجات إحصائية ، وكما مبين في الجدول (2) وموضح في الشكل (1) اللاحقين الذكر.



عينة البناء:

إن مجتمع أعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات العراقية الأولمبية وغير الأولمبية المحدد العدد فرض بأن يكون عدد أفراد هذه العينة أكثر من عدد أفراد كل من العينتين الأخرى، فضلاً عن أن تحديد عددها على وفق التقيد بمحددات القياس والتقييم عند بناء المقاييس من نوع الورقة والقلم في الإدارة الرياضية بأن يكون لكل فقرة (5) أفراد لمقياس انعكاسات قانون (24) على الأداء الإداري للاتحادات العراقية البالغ عدد فقراته بصيغته الأولية (42) فقرة، وبتمثيلٍ مُتناسبٍ لكلٍ من هذه الاتحادات، إذ أُختيرَ (210) أفراد عشوائياً من مختلف الاتحادات بنسبة (52.764 %) من المجتمع الأصل، لتكون الإجراءات المنهجية عليهم لغرض إجراء التحليل الإحصائي الخاصة بالأسس والمعاملات العلمية لبناء هذا المقياس، وكما مُبين في الجدول (2) وموضح في الشكل (1) اللاحقين الذكر.

يؤكد (Walker) بأنه "في تصميمنا لأدوات القياس غالباً ما نلجأ إلى زيادة عدد أفراد عينات بنائها لتكون أكبر من عينة الدراسة، لنتمكن من قياس عينات أصغر بتطبيقها في الأبحاث اللاحقة، أو قياس العينات الأخرى في أبحاث بناء هذه المقاييس ذاتها" (Walker, G, 2017,p29) .

جدول (1) يُبين القيم العددية والنسب المئوية لتوزيع عينات البحث الثلاث

نسبتهم من المجتمع	توصيف توزيع عدد أفراد العينة الكلية وتفاصيل تقسيمهم		
	عدد الأفراد	الغرض منها	العينة
2.01 %	8	تجريب المقياس إستطلاعياً	العينة الإستطلاعية
52.764 %	210	التحليل الإحصائي للمقياس	عينة البناء

قيم النسب المئوية مُقرّبة

. إجراءات البحث الميدانية:

يميل البحث العلمي إلى الألتزام بمبدأ الاقتصادية في الإجراءات، وأن محدّدات القياس والتقييم في الإدارة الرياضية تدعو لتجنب تكرار تطبيق أداة القياس على العينة نفسها، وبذلك عمد الباحث إلى إجراء خطوات مُتسلسلة عند بناءه لأداة البحث الرئيسة ليعول عليها بالحصول على نتائج عالية الدقة والموضوعية، ويتميز هذا المقياس بمنطقية ملائمة لقياس آراء العينة المستهدفة، وعلى وفق هذه المحدّدات، كانت الإجراءات الميدانية كالآتي:



4. تحديد ظاهرة البحث:

إن الشروع ببدء الإجراءات المنهجية لخطوات البحث وتسلسلها يحتاج أن تكون على وفق خطوات علمية، إذ تحتاج حدود خبرة وملاحظته الباحث بأن تلاقي الظاهرة المبحوثة دعماً أكاديمياً لتجنب الأجهادات الشخصية في دراستها لأنها لم تعتمد القياس المباشر وبُنيت على أداة الملاحظة في مشكلة البحث الحالي، وهذا الإجراء يساعد على حصر مفهوم الظاهرة، وذلك من خلال عرضها على اللجنة العلمية لإقرار موضوع الدراسة المُتشكلة في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/الجامعة المستنصرية*، إذ تم الإتفاق بينهم بنسبة (100%) على البحث في انعكاسات قانون (24) على الأداء الإداري للاتحادات العراقية لتكون الحالة أو الظاهرة المطلوب دراستها ومعرفة حيثياتها.

تحليل خصائص مجتمع ظاهرة البحث:

إن خصوصية البحث في تبني أداة قياس من مقاييس التقدير الورقية تعتمد قياس الآراء والميول، تفرض متطلبات معرفة خصائص فئة أراد أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية، لغرض تسهيل التعاطي معهم في إجراءات البحث بشكلٍ يُلائم خصوصيتهم ومستواهم المعرفي لإدراك مفاهيم محتوى عبارات الفقرات وبدائلها، إذ لا يمكن إستنتاج خصوصيتهم أو التكهن بها بدون إجراءات منهجية، إذ عمد الباحث إلى مراجعة السجلات الرسمية في الاتحادات الرياضية واللجنة الأولمبية ووزارة الشباب والرياضة، لأستحصال المعلومات عن الخصائص المشتركة لمجتمع البحث، إذ كانت أعمارهم الزمنية تتراوح ما بين (26-74) عام ميلادي، وهم من المُسجلين رسمياً في الهيكليات وواجبات الاتحادات الرياضية العراقية المركزية بمن تنطبق عليهم خصوصية البحث، وهم بمختلف المستويات في تحصيلهم الدراسي، كما أن خصوصية القياس يستثني كل من الإنحدار الطبقي أو المستوى المعيشي والجنس والحالة الإقتصادية... وغيرها، وتعتمد كونهم أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية، لتكون بذلك نوع الفقرات موجهة نحو مشكلة البحث بانعكاسات قانون (24) على ادائهم الإداري لتمكينهم من الإجابة عليها بعد الإجراءات العلمية الخاصة ببناء وتطبيق المقياس، ليتسنى بذلك للباحث مراعاة خصائص هذا المجتمع في إجراءات البحث اللاحقة والتي أهمها صياغة مضمون محتوى عبارات الفقرات وبدائلها ليتمكنون جميعهم من الأجابة عليها.

بناء المقياس:

"أن القياس هو عملية (تكيم) أو تعبير بلغة كمية أو حسابية عن صفات أو عوامل أو ظواهر لموضوعات نوعية أو معنوية أو سلوكية تتطلب إصدار حكم أو تقويم عنها" (مجيد , 2014, ص24) .

إعداد مجالات المقياس وتحديد صلاحيتها:

عمد الباحث إلى إعداد (11) مجالاً منفصلاً للمقياس بالأعتماد على ما جاء بمفاهيم الإطار النظري المرجعي



للبحث الحالي حول انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري، ومن ثمَّ عمد الباحث إلى تضمين هذه المجالات بأستبانة إستطلاع رأي ورقية*، بغية الحصول على تحديد صلاحيتها بواسطة اعتماد إتفاق الخبراء ** عليها، وبأعتماد بنسبة (80%) فأكثر حسب رأي العالم ومحك القبول للعالم (بلوم) إذ بلغ عددهم (23) خبير، على اعتبار أن هذا الإجراء هو جزء من الصدق الظاهري للمقياس عند تحديد هذه الصلاحية، وكما مُبين في الجدول (3):

جدول (2) يبين إتفاق الخبراء على مجالات المقياس

ت	أسم المجالات المرشحة بصورتها الأولية	عدد المتفقون	عدد المختلفون	نسبة الإتفاق	القبول	إعتماد المجال بالاتفاق
1	التخطيط	21	2	91.304%	مقبول	بدمجه مع (2)
2	الرؤية المستقبلية	21	2	91.304%	مقبول	بدمجه مع (1)
3	القيادة	7	16	30.435%	غير مقبول	يُحذف
4	النظم والقوانين	22	1	95.652%	مقبول	يعتمد نفسه
5	مهارات إستخدام التقنيات الإدارية الحديثة	12	11	52.174%	غير مقبول	يُحذف
6	التنظيم الإداري والمالي	23	0	100%	مقبول	يعتمد نفسه
7	التنسيق الفاعل	4	19	17.391%	غير مقبول	يُحذف
8	مبدأ العمل الجماعي	23	0	100%	مقبول	يعتمد نفسه
9	الرقابة والمتابعة	8	15	34.783%	غير مقبول	يُحذف
10	اتخاذ القرار	23	0	100%	مقبول	يعتمد نفسه
11	التقويم	23	0	100%	مقبول	يعتمد نفسه

عدد الخبراء المتخصصون (23)

يُلاحظ من نتائج الإتفاق الواردة في الجدول (3) بأن المقياس أصبح يحوي (6) مجالات منفصلة عن بعض، بعد دمج المجال (1) مع (2) بتسمية التخطيط والرؤية المستقبلية، وحذف المجالات (3، 5، 7، 9)، وهذا الإجراء يعد جزء من الصدق الظاهري أو بدايته للمقياس.

إعداد فقرات المقياس وتحديد صلاحيتها (الصدق الظاهري والمنطقي):

**ملحق (2). **ملحق (3).



بالاستناد إلى المنهجية المتبعة في بناء أدوات القياس في الإدارة الرياضية وعلى وفق محددات القياس والتقييم لبناء المقاييس من نوع الورقة والقلم، عمد الباحث في إتمام هذه الإجراءات إلى الآتي:

أولاً: تمت مراجعة العديد من الابحاث الأكاديمية والمصادر العلمية المتاحة، التي تُعنى بفهوم كلٍ من المجالات المُنفصلة المُتفق عليها في الإجراء السابق الذكر

ثانياً: أعدّ عبارات تقريرية لل فقرات بغية أن تغطي مفهوم كل مجال من هذه المجالات.

ثالثاً: تم إجراء المقابلات الشخصية الفردية** * المباشرة مع الخبراء * لخلق عبارات الفقرات بالبدائل المناسبة لتكون فقرات مغلقة ببدائل متعددة بالالتزام بمحددات إعداد فقرات مقاييس الورقة والقلم، على وفق مبدأ أن يكون محتوى عبارة الفقرة متوافقاً مع نوع بدائلها، ومع المجال المنتمية إليه، إذ لم تُكن ارتجالية، وكانت مُبسطة وخالية من الإبهام والتعقيد، وتحوي على هدف واحد، وغير مستفزة للمجيب عليها، وتبدء بجملة فعلية غير خبرية، وغير معبرة عن أحداث الماضي، وغير منفية، بعدد ونوع البدائل بالاتجاه الإيجابي فقط وكالآتي: (أتفق تماماً، أتفق، غير متأكد، لا أتفق، لا أتفق تماماً).

إذ أن أسلوب إعداد وصياغة فقرات المقاييس تتحدد بالآتي:(الختاتنة , 2013 , ص 21-22)

- يجب أن يوضح الهدف في عبارات السلوك أو الإتجاه المراد قياسه.
- يجب أن تبدأ بجملة فعلية تشير إلى السلوك المراد إبرازه.
- يجب أن توضع الأهداف بطريقة محددة ودقيقة.
- يجب أن توضع الأهداف بطريقة وحدوية أي الهدف يرتبط بعملية واحدة فقط.
- لا يوجب أن تكون الأهداف عامة جداً ولا محصورة ومحددة جداً.

رابعاً: أعتد الباحث من هذه المقابلات أيضاً طريقة (ليكرت) في قياس الأوزان المتدرجة لإحتساب درجات تصحيح بدائل الفقرات على التوالي (5، 4، 3، 2، 1)، وكلما زادت درجة المقياس يعني زيادة توافر الظاهرة إيجاباً لدى المجيب عليه.

إذ أن طريقة (ليكرت) (Likert) تتمتع بكل من المزايا الآتية:(عودة , 2002 , ص 407-409)

- 1- توفر مقياس أكثر تجانساً.
- 2- تسمح بأكبر تباين بين الأفراد .
- 3- تسمح للمجيب ان يُؤشر درجة أو شدة مشاعره.



- 4- تجمع عدد أكبر من الفقرات ذات الصلة بالظاهرة المراد قياسها .
 5- تساعد في التأكد من أن المقياس أحادي البُعد (أي أن جميع فقراته تقيس شيئاً واحداً) .
 6- لا تتطلب عدداً كبيراً من الحُكام أو الخبراء عند إستعمالها.
 7- تتسم بالمرونة ومن الممكن أن تُبنى المقاييس من خلالها .
 خامساً: تم إعداد تعليمات المقياس لتتضمن جُملاً عدة الغرض من التوضيح والأرشاد للمُجيبين من أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية، وبالالتزام بمراعاة أسس وأخلاقيات البحث العلمي في صياغة هذه التعليمات كما أشير إليه مسبقاً.

سادساً: إستكمال إعداد الصيغة الأولية للمقياس، وكما مبين هيكلية في الجدول (3):

جدول (3) يبين هيكلية المقياس بصورتيه الأولية

الدرجة الكلية	مفتاح التصحيح	حدود	عدد الفقرات	المجالات المتفق عليها	بدائل إجابة الفقرات
35-7	5		7	1 التخطيط والرؤية المستقبلية	أتفق تماماً ،
35-7	4		7	2 النظم والقوانين	أتفق ،
40-8	3		8	3 التنظيم الإداري والمالي	غير متأكد ،
35-7	2		7	4 مبدأ العمل الجماعي	لا أتفق ،
35-7	1		7	5 اتخاذ القرار	لا أتفق تماماً
30-6			6	6 التقييم	
210-42	5		42	المجموع	5

سابعاً: تم التحقق من الصدقين الظاهري والمنطقي للمقياس بوساطة تضمين الفقرات مع تعليمات المقياس وطريقة تصحيحه بأستبانة إستطلاع رأي ورقية* لأستحصال إتفاق الخبراء** البالغ عددهم (23) أنفسهم، بأعتماد نسبة (80%) فأكثر من أتفاقهم ليستكمل الصدق الظاهري لكل مقياس، وكما مُبين في الجدول (3):
 "إذ يكون المقياس أو الاختبار صادقاً بالظاهر والمنطق إذ أتفق المحكمون على كل ما يحوي من أقسام أو مجالات أو أبعاد وفقرات وتعليمات بنسبة (80%) فأكثر لتفسير هذه النسبة بما يزيد عن (50%) من التباين بآراء المحكمين" (العبيدي ، 2021 ، ص144) .

* ملحق (6) ، ** ملحق (3) أنفسهم.
 العدد الرابع - المجلد السابع عشر



جدول (4) يبين نتائج الصدق الظاهري والمنطقي للمقياس (4)

المجال	ت	عبارات فقرات بناء المقياس بصورتها الأولية (قبل التعديل)	عبارات فقرات المقياس باتفاق الخبراء (بعد التعديل)		
			المتفقون	النسبة	
التخطيط والرؤية المستقبلية	1	تساعد الرؤية المستقبلية للتخطيط في تهيئة الاتحاد للتعامل مع متغيرات المستقبل وتحدياته.	يساعد القانون (24) على تمكين أعضاء الهيئة الادارية في وضع تخطيط ورؤية مستقبلية تهيئ لمعالجة المتغيرات المحتملة.	22	95.652%
	2	يتميز التخطيط الرؤية المستقبلية للاتحاد بالشمولية.	يمنح القانون (24) صلاحيات لأعضاء الهيئة الادارية في وضع تخطيط ورؤية مستقبلية تتميز بالشمولية.	23	100 %
	3	يسهم بعض أعضاء الهيئة الادارية في الخطة العامة (للموسم الرياضي).	يدعم القانون (24) المشاركة الجماعية في وضع الخطة السنوية للاتحاد.	21	91.304%
	4	يتابع أعضاء الهيئة الادارية باهتمام ما لم يتم تنفيذه من خطته.	يفوض القانون (24) مهام متابعة تنفيذ الخطة السنوية إلى أعضاء الهيئة الادارية.	23	100 %
	5	يقوم أعضاء الهيئة الادارية للاتحاد بالتعرف على المشاكل التي تواجه عمل العاملين.	يسهل القانون (24) لأعضاء الهيئة الادارية بالتعرف على المشاكل التي تواجه عمل العاملين.	21	91.304%
	6	يحرص عضو الهيئة الادارية على تحقيق الاهداف العامة للاتحاد.	يساعد القانون (24) على تمكين أعضاء الهيئة الادارية في تحقيق الاهداف العامة للاتحاد.	23	100 %
	7	يتطلع تخطيط الرؤية المستقبلية إلى تحقيق التعاون بين العاملين في الاتحاد.	حذف	8	34.783%

عدد الخبراء (23) بأعتماد نسبة اتفاق (80 %) فأعلى حسب محك (بلوم)

المجال	ت	عبارات فقرات بناء المقياس بصورتها الأولية (قبل التعديل)	عبارات فقرات المقياس باتفاق الخبراء (بعد التعديل)		
			المتفقون	النسبة	
النظم	1	يتم انجاز الخطط والبرامج طبقاً لنصوص الانظمة والقوانين المعمول بها.	يدعم القانون (24) المشاركة الجماعية في وضع الخطة السنوية للاتحاد.	23	100 %
	2	يوجد التزام واضح من قبل أعضاء الهيئة الادارية في تطبيق النصوص المعمول بها في الاتحاد.	يلزم القانون (24) أعضاء الهيئة الادارية في تطبيق النصوص المعمول بها في الاتحاد.	22	95.652%
	3	تتيح الانظمة والقوانين المتبعة في الاتحاد مجال لعضو الهيئة الادارية للتفويض والصلاحيات.	يتيح القانون (24) تفويض لصلاحيات عضو الهيئة الادارية لإقرار اللوائح في الاتحاد.	23	100 %

(4) أ.د. إيثار شوقي سعدون/الجامعة المستنصرية/كلية التربية الأساسية/قسم اللغة العربية

تشرين

تشرين

95.652%	22	يقدم القانون (24) فهماً إلى عضو الهيئة الادارية بطبيعة ارتباطه بالقوانين المعمول بها.	4	هناك فهم لدى عضو الهيئة الادارية بطبيعة الانظمة والقوانين واللوائح المعمول بها.
30.435%	7	حذف	5	عملت الانظمة والقوانين المعمول بها في تحقيق معدلات العمل المطلوبة.
95.652%	22	يحدد القانون (24) وضوح الواجبات للوصول الى الهدف المطلوب في الاتحاد.	6	تحديد الواجبات تكون واضحة للوصول الى الهدف المطلوب.
100 %	23	يوضح القانون (24) الضوابط والتعليمات لجميع العاملين في الاتحاد.	7	الضوابط والتعليمات عند إصدارها تكون واضحة للجميع.
91.304%	21	يمنح القانون (24) عضو الهيئة الادارية مهارات ادارية تسمح له بأداء واجباته.	1	يمتلك عضو الهيئة الادارية مهارات ادارية تسمح له بأداء واجباته.
91.304%	21	يخول القانون (24) أعضاء الهيئة الادارية في تطوير العاملين في الاتحاد.	2	يهتم أعضاء الهيئة الادارية في تطوير العاملين وادخالهم في دورات تطويرية.
17.391%	4	حذف	3	يمتلك أعضاء الهيئة الادارية مهارات التواصل مع العاملين على المشاكل في الاجتماعات الدورية.
100 %	23	يلزم القانون (24) أعضاء الهيئة الادارية بالإشراف على متابعة العاملين في الاتحاد باستمرار.	4	يشرف ويتابع عضو الهيئة الادارية العاملين بصورة مستمرة
95.652%	22	يلزم القانون (24) أعضاء الهيئة الادارية بعقد اجتماعات دورية مع العاملين في الاتحاد.	5	يعقد عضو الهيئة الادارية اجتماعات دورية مع العاملين لتطوير العمل.
17.391%	4	حذف	6	هناك تعاون مع العاملين لتنفيذ واجباتهم.
100 %	23	يركز القانون (24) على تضخيم الموارد الأساسية لنجاح عمل الاتحاد.	7	يركز أعضاء الاتحاد على الموارد الأساسية للنجاح.

التنظيم الإداري والمالي

تقرير

تقرير

91.304%	21	يدعم القانون (24) الابتكارات التي تيسر الأعمال الادارية للاتحاد.	8 لدى بعض أعضاء الهيئة الإدارية القدرة على ابتكار جديدة في العمل.
---------	----	--	---

قبول الصدق الظاهري	المتفقون	النسبة	عبارات فقرات المقياس باتفاق الخبراء (بعدالتعديل)	عبارات فقرات بناء المقياس بصورتها الأولية (قبل التعديل)	ت	المجال
95.652%	22		يهتم القانون (24) بتعاون أعضاء الهيئة الادارية على تعديل المنهج السنوي.	يتعاون أعضاء الهيئة الادارية على تعديل المنهج السنوي.	1	مبدأ العمل الجماعي
100 %	23		يحرص القانون (24) على عمل أعضاء الهيئة الادارية كفريق واحد في الاتحاد.	يحرص أعضاء الهيئة الإدارية على العمل كفريق واحد.	2	
100 %	23		يدعم القانون (24) سيادة جو إيجابي بين أعضاء الهيئة الإدارية والعاملين في الاتحاد.	يحرص أعضاء الهيئة الإدارية على ان يسود جو إيجابي بين العاملين.	3	
30.435%	7		حذف	يتعاون أعضاء الهيئة الإدارية في تقليل ضغوط العمل.	4	
91.304%	21		يؤكد القانون (24) على مشاركة أعضاء الهيئة الإدارية بتنفيذ الخطة السنوية.	يشترك في تنفيذ الخطة العاملين في الاتحاد جميعهم.	5	
100 %	23		يدعم القانون (24) روح المبادرة والابداع لدى العاملين في الاتحاد جميعهم.	ينمي أعضاء الهيئة الإدارية روح المبادرة والابداع لدى العاملين في الاتحاد.	6	
91.304%	21		يضمن القانون (24) سلامة العاملين في الاتحاد جميعهم.	يحرص أعضاء الهيئة الإدارية على سلامة العاملين في العمل	7	
100 %	23		يؤكد القانون (24) على أستحداث الرؤى باتخاذ القرار في الاتحاد.	يتصف أعضاء الهيئة الادارية برؤى حديثة في اتخاذ القرار.	1	اتخاذ القرار
34.783%	8		حذف	يتردد بعض أعضاء الهيئة الادارية في اتخاذ القرارات.	2	

تشرين

تشرين

100 %	23	يوضح القانون (24) آليات صنع واتخاذ القرار في البيئة الداخلية للاتحاد.	يحرص أعضاء الهيئة الادارية على عدم التسرع في اتخاذ القرار.	3		
95.652%	22	يحد القانون (24) من التأثير في سير تنفيذ القرارات بعد اتخاذها في الاتحاد.	يتأثر أعضاء الهيئة الادارية برؤى المقربين في اتخاذ القرار.	4		
100 %	23	يدعم القانون (24) المشاركة الجماعية للاعضاء والعاملين وتقبل الآراء في اتخاذ قرارات الاتحاد.	يصغي بعض أعضاء الهيئة الادارية الى وجهات نظر العاملين قبل اتخاذ القرار ليكون القرار جماعيا.	5		
91.304%	21	يتضمن القانون (24) الحد من التفرد باتخاذ قرارات الاتحاد.	يستخدم عضو الهيئة الادارية الاسلوب القيادي المناسب في الموقف المناسب.	6		
100 %	23	يلزم القانون (24) بوضع برنامج زمني مناسب وتسمية المعني بتنفيذ القرار ومسائلته	يضع الاتحاد برنامج زمني مناسب وتسمية المعني بالتنفيذ ومسائلته.	7		
قبول الصديق الظاهري	المتفقون	عبارات فقرات المقياس باتفاق الخبراء (بعدالتعديل)	عبارات فقرات بناء المقياس بصورتها الأولية (قبل التعديل)	ت		المجال
النسبة						
91.304%	21	يفوض القانون (24) أعضاء الهيئة الادارية بتقييم مستوى الاداء للعاملين في الاتحاد.	يهتم أعضاء الهيئة الادارية بتقييم مستوى الاداء للعاملين في الاتحاد.	1	التقويم	
100 %	23	يلزم القانون (24) بإلزام أعضاء الهيئة الادارية بمعايير التقويم.	يلم أعضاء الهيئة الادارية بمعايير التقويم.	2		
91.304%	21	يدعم القانون (24) مشاركة أعضاء الهيئة الادارية جميعهم في عملية التقويم.	يشارك أعضاء الهيئة الادارية في عملية التقويم والبحث عن الحلول.	3		
100 %	23	يساعد القانون (24) بتوظيف أعضاء الهيئة الادارية التقويم في تطوير العمل في الاتحاد.	يوظف أعضاء الهيئة الادارية التقويم في تطوير العمل في الاتحاد.	4		
100 %	23	يدعم القانون (24) معالجة أعضاء الهيئة الادارية لحالات ضعف اداء العاملين في الاتحاد	يعالج أعضاء الهيئة الادارية حالات الضعف في الاداء للعاملين في الاتحاد.	5		

نحو

نحو

95.652%	22	يلزم القانون (24) بإعتماد أعضاء الهيئة الادارية ادوات تقويم موضوعية.	يعتمد أعضاء الهيئة الادارية ادوات تقويم موضوعية.	6
---------	----	--	--	---

عدد الخبراء (23) بأعتماد نسبة أتفاق (80 %) فأعلى حسب محك (بلوم)

تبين نتائج الإتفاق الواردة في نتائج الجدول (4) بأنه حُذفت (6) عبارة من المقياس وأخذت الفقرات التي تليها تسلسلها في المجال المنتمية إليه، وعُدلت (36) عبارة من فقراته بما يتوافق مع مضمون تخصصية انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري للاتحادات العراقية، ولم تدمج منها مع بعضها ولم يُضاف عبارات فقرات أخرى إليها، ليصبح عددها بعد هذا الاتفاق (36) فقرة، وأبقي على نوع بدائلها الخماسية بالاتجاه الإيجابي في أنه كلما زادت الدرجة به كلما يعني زيادة توافر مستوى الاداء الاداري للاتحادات العراقية في ضوء هذا القانون، وأستغرقت المدة الزمنية لبدء إجراءات إعداد مجالات وفقرات المقياس والانتهاؤ من تحديد صلاحيتها من تأريخ (2023/2/7) ولغاية (2023/2/28).

تجريب المقياس إستطلاعياً:

إذ تمثل هذا التجريب الإستطلاعي بتوزيع الأستمارات الورقية لمقياس انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري للاتحادات العراقية على أفراد عينة التجربة الإستطلاعية المحددة مسبقاً بـ (8) أفراد من مجتمع البحث في المدة الممتدة من (2023/3/5) ولغاية (2023/3/9) في مقرات الاتحادات المنتمين إليها، إذ كانت أغراض هذا الجريب الإستطلاعي للمقياس للتحقق الآتي:

□ التعرف على زمن إجابة المقياس، بجمع زمن أول فرد مجيب مع زمن آخر فرد مجيب عن المقياس، ومن ثمّ القسمة على (2) لحساب المتوسط الحسابي لزمن الإجابة، وذلك لأغراض تنظيمية تُفيد الباحث في الدراسة الرئيسية، وكما يُبينه الجدول (5):

جدول (5) يبين تفاصيل معدل زمن إجابة أفراد العينة الإستطلاعية على المقياس

عدد الفقرات زمن أنتهاء أول مُستجيب زمن أنتهاء آخر مُستجيب مجموع زمن الإستجابة معدل زمن



الإستجابة وحدة القياس

36 8 11 19 9.5 دقيقة

□ التعرف على المعوقات المحتملة عند تطبيق المقياس في الدراسة الرئيسة لتجاوزها مستقبلاً.

□ تدريب فريق العمل المساعد* عن كيفية تطبيق أسلوب وإجراءات القياس الميداني.

إذ تبين للباحث من تجريب المقياس إستطلاعياً بأنه لا بد من تطمين العينة المستهدفة بأن القياس موجه نحو البحث العلمي فقط، كما تم عرضة على مقوم لغوي** بدون إحراء أية تغيير بأهداف القياس في محتوى عبارات الفقرات.

صدق البناء التكويني لتحليل فقرات المقياس:

لأعتماد مقياس يتمتع بشروط الأسس العلمية، فإنه يتطلب أستمثال التحقق من صدق البناء التكويني لكل منهما من مصادر داخلية، والتي تتمثل بتحليل إجابات أفراد عينة البناء البالغة (210) افراد على كل فقرة من فقراته، ولنوعين من الصدق هما الصدق التمييزي، وصدق الإتساق الداخلي بعد تطبيق المقياس عليهم من تأريخ (2023/3/13 ولغاية الانتهاء من البناء 2023/4/3) وكالاتي:

الصدق التمييزي (القدرة التمييزية لفقرات المقياس):

"أن تحديد نسبة المجموعتين الطرفيتين لا يرتبط بعدد العينة بقدر إرتباطه بدقة النسبة، إذ تُعتمد نسبة (27%) للمجموعتين الطرفيتين لعينات التحليل الإحصائي، لإيجاد القدرة التمييزية للفقرات، وتعد هذه النسبة من أدق النسب المُعتمدة للفقرات ذات البدائل المتعددة"(6: 2014).

إذ يعتمد هذا النوع من الصدق على استحصال الدرجات الداخلية للمجيبين من عينة البناء أنفسهم البالغ عددهم (210) افراد على كل فقرة من الفقرات بعد تطبيق المقياس عليهم، إذ تحقق الباحث من القدرة التمييزية بإعتماد أسلوب المجموعتين الطرفيتين المتناظرتين المتساويتين العدد، بعد أن أصبح عدد الفقرات في الإتفاق المذكور، طُبقت صورته هذه العينة، من ثم جمع وتفرغ وترتيب درجات أوزان كل فقرة تنازلياً، ليتم التحقق



بضرب عدد عينة البناء في نسبة (27%) لتحديد المجموعة العليا والدنيا منهم والتي بلغت (56.7)، إذ تم تقريبها إلى (57) ليكون العدد في المجموعة العليا و(57) في المجموعة الدنيا، وبعد ذلك تم معالجة نتائج درجات هاتين المجموعتين الطرفيتين بوساطة قانون (t-test) للعينات غير المترابطة لكل فقرة من فقرات المقياس وكما تبينه نتائج الجدول (6):

جدول (5) يبين نتائج القدرة التمييزية لفقرات المقياس

المجال	الفقرات	المجموعه	ن	ألوسط الحسابي	ألإنحراف المعياري	(t)	(Sig)	دلالة الفرق	صدق التمييز	
التخطيط والرؤية المستقبلية	1	العليا	57	3.72	0.959	13.248	0.000	دال	مُميزة	
		الدنيا	57	1.47	0.847					
	2	العليا	57	3.74	0.955	12.932	0.000	دال	مُميزة	
		الدنيا	57	1.53	0.868					
	3	العليا	57	3.75	0.95	12.971	0.000	دال	مُميزة	
		الدنيا	57	1.54	0.867					
	4	العليا	57	3.77	0.945	13.016	0.000	دال	مُميزة	
		الدنيا	57	1.56	0.866					
			العليا	57	3.79	0.94	13.066	0.000	دال	مُميزة
			الدنيا	57	1.58	0.865				
			العليا	57	3.81	0.934	13.121	0.000	دال	مُميزة
			الدنيا	57	1.6	0.863				
النظم والقوانين	1	العليا	57	3.82	0.928	13.183	0.000	دال	مُميزة	
		الدنيا	57	1.61	0.861					
	2	العليا	57	3.84	0.922	13.337	0.000	دال	مُميزة	

تحت

تحت

				0.861	1.61	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	13.408	0.915	3.86	57	العليا	3	
				0.858	1.63	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	13.486	0.908	3.88	57	العليا	4	
				0.855	1.65	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	13.571	0.9	3.89	57	العليا	5	
				0.852	1.67	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	13.664	0.892	3.91	57	العليا	6	
				0.848	1.68	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	13.764	0.884	3.93	57	العليا	1	التنظيم الإداري والمالي
				0.844	1.7	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	13.872	0.875	3.95	57	العليا	2	
				0.84	1.72	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	13.988	0.865	3.96	57	العليا	3	
				0.835	1.74	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	14.114	0.855	3.98	57	العليا	4	
				0.83	1.75	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	14.25	0.845	4	57	العليا	5	
				0.824	1.77	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	14.396	0.834	4.02	57	العليا	6	
				0.818	1.79	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	14.554	0.823	4.04	57	العليا	1	مبدأ

نحو

نحو

				0.811	1.81	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	14.724	0.811	4.05	57	العليا	2	
				0.805	1.82	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	14.908	0.799	4.07	57	العليا	3	
				0.797	1.84	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	15.106	0.786	4.09	57	العليا	4	
				0.789	1.86	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	15.321	0.772	4.11	57	العليا	5	
				0.781	1.88	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	15.553	0.758	4.12	57	العليا	6	
				0.772	1.89	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	15.805	0.743	4.14	57	العليا	1	
				0.763	1.91	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	16.078	0.727	4.16	57	العليا	2	
				0.753	1.93	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	16.376	0.71	4.18	57	العليا	3	
				0.742	1.95	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	16.702	0.693	4.19	57	العليا	4	
				0.731	1.96	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	17.058	0.674	4.21	57	العليا	5	
				0.719	1.98	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	17.451	0.655	4.23	57	العليا	6	

اتخاذ القرار

تقديم

تقديم

				0.707	2	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	17.884	0.635	4.25	57	العليا	1	التفويج
				0.694	2.02	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	18.365	0.613	4.26	57	العليا	2	
				0.68	2.04	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	18.902	0.59	4.28	57	العليا	3	
				0.666	2.05	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	19.506	0.566	4.3	57	العليا	4	
				0.651	2.07	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	20.189	0.54	4.32	57	العليا	5	
				0.635	2.09	57	الدنيا		
مُميزة	دال	0.000	20.97	0.512	4.33	57	العليا	6	
				0.618	2.11	57	الدنيا		

مستوى الدلالة (0.05) ، درجة الحرية (ن+1-2) = 112 يُعتمد الصدق بدلالة التمييز إذا كانت درجة (Sig) $\geq (0.05)$

تبين نتائج الجدول (6) بأنه أُبقي على مضمون محتوى وعدد الفقرات كما هي جميعها بدون حذف لتحقيقها شروط التمييز المطلوبة حسب دلالة قيم (t) بين المجموعتين الطرفيتين جميعها.

إذ يُبين مؤشر التمييز ما إذا كانت الفقرة تميز بين الأفراد بنفس الدرجة التي تميز بها الدرجة الكلية للمقياس، ويعني هذا أن الحاصلين على درجات مرتفعة في المقياس ككل يحصلون على درجات مرتفعة في الفقرات التي يتكون منها المقياس، وإن الحاصلين على درجات منخفضة في الدرجة الكلية يحصلون على درجات منخفضة في فقرات المقياس" (3: 401).

صدق الإتساق الداخلي للمقياس:



"أن تقديرات الإتساق الداخلي للمقياس هي فعلاً معاملات تجانس لفقرات الأختبار، وأنها تعكس ترابط الإستجابات على الفقرة الواحدة مع درجة المقياس الكلية" (10: 293).

أُعدت درجات تطبيق المقياس على عينة البناء البالغ عددهم (210) أفراد نفسها للتحقق من هذا الإجراء ، لعدم أختلاف عدد الفقرات في الإجراء السابق، وتمت معالجة هذه الدرجات إحصائياً بأستعمال معامل إرتباط (Person) البسيط بطرائق إحصائية ثلاث كالآتي:

* إيجاد معامل الإرتباط (Person) البسيط بين الدرجة الكلية لكل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس، وكما تبينه نتائج الجدول (6) الآتي.

جدول (6) يبين إتساق مجالات المقياس

إتساق المجال	معنوية الارتباط	درجة (Sig)	(ر) بين الدرجة الكلية للمجال والدرجة الكلية للمقياس	المجالات المنفصلة المتفق عليها
متسق	معنوي	0.000	0.879	التخطيط والرؤية المستقبلية
متسق	معنوي	0.000	0.655	النظم والقوانين
متسق	معنوي	0.000	0.631	التنظيم الإداري والمالي
متسق	معنوي	0.000	0.801	مبدأ العمل الجماعي
متسق	معنوي	0.000	0.872	اتخاذ القرار
متسق	معنوي	0.000	0.632	التقويم

ن = (210) درجة الحرية ن - 2 = (208) مستوى الدلالة (0.05)، المجالات متسقة إذا كانت درجة (Sig) $\geq (0.05)$

يلاحظ من النتائج الواردة في الجدول (6) بأنه أُبقي على عدد المجالات الستة جميعها كما هي في المقياس بدون حذف أي مجال منها لتحقيقها شروط الإتساق المطلوبة حسب قيم معاملات ارتباط (Person) التي كانت معنوية إحصائياً جميعها.

* إيجاد معامل الإرتباط (Person) البسيط بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية لكل مجال منتمية إليه، وكما



تبينه نتائج الجدول (9) التالي الذكر.

* إيجاد معامل الارتباط (Person) البسيط بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية مع الدرجة الكلية للمقياس، وكما تبينه نتائج الجدول (7) الآتي:

جدول (7) يبين إتساق فقرات المقياس

المجال	ت	(ر) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	الإتساق	درجة (Sig)	الإتساق	درجة (Sig)
التخطيط والرؤية المستقبلية	1	0.736	متسقة	0.000	متسقة	0.000
	2	0.547	متسقة	0.000	متسقة	0.000
	3	0.626	متسقة	0.000	متسقة	0.000
	4	0.501	متسقة	0.000	متسقة	0.000
	5	0.813	متسقة	0.000	متسقة	0.000
	6	0.619	متسقة	0.000	متسقة	0.000
النظم والقوانين	1	0.655	متسقة	0.000	متسقة	0.000
	2	0.582	متسقة	0.000	متسقة	0.000
	3	0.606	متسقة	0.000	متسقة	0.000
	4	0.742	متسقة	0.000	متسقة	0.000
	5	0.685	متسقة	0.000	متسقة	0.000
	6	0.559	متسقة	0.000	متسقة	0.000
التنظيم الإداري والمالي	1	0.678	متسقة	0.000	متسقة	0.000
	2	0.622	متسقة	0.000	متسقة	0.000
	3	0.613	متسقة	0.000	متسقة	0.000
	4	0.633	متسقة	0.000	متسقة	0.000
	5	0.575	متسقة	0.000	متسقة	0.000

تقرير

تقرير

متسقة	0.000	0.611	متسقة	0.000	0.812	6	مبدأ العمل الجماعي
متسقة	0.000	0.665	متسقة	0.000	0.709	1	
متسقة	0.000	0.552	متسقة	0.000	0.545	2	
متسقة	0.000	0.754	متسقة	0.000	0.536	3	
متسقة	0.000	0.693	متسقة	0.000	0.641	4	
متسقة	0.000	0.611	متسقة	0.000	0.575	5	
متسقة	0.000	0.559	متسقة	0.000	0.511	6	

الإتساق	درجة (Sig)	(ر) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	الإتساق	درجة (Sig)	(ر) بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال	ت	المجال
متسقة	0.000	0.685	متسقة	0.000	0.591	1	اتخاذ القرار
متسقة	0.000	0.536	متسقة	0.000	0.505	2	
متسقة	0.000	0.612	متسقة	0.000	0.633	3	
متسقة	0.000	0.603	متسقة	0.000	0.665	4	
متسقة	0.000	0.671	متسقة	0.000	0.725	5	
متسقة	0.000	0.635	متسقة	0.000	0.662	6	
متسقة	0.000	0.705	متسقة	0.000	0.655	1	التقويم
متسقة	0.000	0.571	متسقة	0.000	0.835	2	
متسقة	0.000	0.834	متسقة	0.000	0.656	3	
متسقة	0.000	0.772	متسقة	0.000	0.541	4	
متسقة	0.000	0.593	متسقة	0.000	0.654	5	
متسقة	0.000	0.511	متسقة	0.000	0.655	6	

ن = (210) درجة الحرية ن - 2 = (208) مستوى الدلالة (0.05)، الفقرات متسقة إذا كانت درجة (Sig) $\geq (0.05)$



يلاحظ من النتائج الواردة في الجدول (7) بأنه أُبقيَّ على عدد الفقرات (36) جميعها كما هي في المقياس بدون حذف أي مجال منها لتحقيقها شروط الإتساق المطلوبة حسب قيم معاملات ارتباط (Person) التي كانت معنوية إحصائياً جميعها.

ثبات المقياس:

أُعدمت درجات تطبيق المقياس على عينة البناء البالغ عددهم (210) أفراد نفسها للتحقق من إيجاد الثبات، لعدم أختلاف عدد الفقرات في الإجراء السابق، تحقق الباحث إجرائياً من إيجاد ثبات مقياس انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري للاتحادات العراقية بطريقة التجزئة النصفية (Split half) لفقرات هذا المقياس، ليضم القسم الأول منه الفقرات ذات التسلسل الفردي التي بلغت (18) فقرة، والقسم الثاني يضم الفقرات ذات التسلسل الزوجي والتي بلغت (18) فقرة، ومن ثمَّ إجراء معالجة النتائج إحصائياً بأعتماد صيغة معامل ارتباط جتمان (Guttman L.A) القائمة على حساب التباينات في الفقرات الفردية والزوجية والذي بلغ (0.874) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (208) وهو معامل عالي لقبول الثبات.

التوزيع الطبيعي والمعالم الإحصائية النهائية لعينة بناء المقياس:

إن ملائمة مقياس انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري للاتحادات العراقية المستهدفة تطلبت التحقق الإحصائي من التوزيع الإعتدالي لدرجاته على عينة البناء، مما عمد الباحث إلى معالجة درجات تطبيقه على أفراد عينة البناء أنفسهم، وكما مُبين في نتائج الجدول (8):

جدول (8) يبين المعالم الإحصائية النهائية لعينة البناء وقيمة التوزيع الطبيعي للمقياس

المقياس	عدد الفقرات	الدرجة الكلية	عدد أفراد عينة البناء	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري للاتحادات العراقية	36	180	210	130.26	15.27	0.081

التوزيع الإعتدالي لمنحنى كاوس الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء محددة بين (3 +)



تبين نتائج الواردة في الجدول (8) بأن قيمة مُعامل الإلتواء كانت بين (+1) وهي ضمن حدود التوزيع الإعتدالي لمنحنى كاوس الطبيعي.

توصيف المقياس بصيغته النهائية:

أن المستوى المقبول أو الإيجابي للاجابة على هذا المقياس هو بأن تتعدى درجة الفرد فيه قيمة الوسط الفرضي للمقياس، وكما مبين توصيف هيكلتيه في الجدول (9):

جدول (9) يبين هيكلية مقياس انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري للاتحادات العراقية بصيغته النهائية*⁽⁵⁾

الوسط الفرضي	حدود الدرجة الكلية	مفتاح التصحيح	بدائل إجابة الفقرات	عدد الفقرات	المجالات بصورتها النهائية
18	30-6	5	أتفق تماماً ،	6	1 التخطيط والرؤية المستقبلية
18	30-6	4	أتفق ،	6	2 النظم والقوانين
18	30-6	3	غير متأكد ،	6	3 التنظيم الإداري والمالي
18	30-6	2	لا أتفق ،	6	4 مبدأ العمل الجماعي
18	30-6	1	لا أتفق تماماً	6	5 اتخاذ القرار
18	30-6			6	6 التقويم
108	180-36	5	5	36	المجموع

كما يحوي المقياس على تعليمات مُقيدة ليلتزم بها المجيبين وتساعدهم في كيفية الإجابة عنهما بغية التوصل إلى البيانات المطلوبة لحل مشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها .

(* ملحق (7)



وبذلك إستكمل الباحث بناء المقياس من نوع الورقة والقلم على وفق محددات القياس في الادارة الرياضية وبأنتهاء الباحث من هذا الإجراء أنتهت الإجراءات الميدانية مع أفراد عينة البناء، ولم تتم أية إجراءات أخرى إلى بناء هذا المقياس بعد هذا الإجراء.

عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

بعد إتمام الباحث لإجراءات الدراسة الرئيسية وإستخلاص نتائج المقياس قيد البحث، وبحسب تسلسل الأهداف يعرض نتائج المعالجة الإحصائية بالجدول والأشكال البيانية، ومن ثمّ مناقشتها ودعمها بالمصادر العلمية .

- عرض نتائج مقياس انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري للاتحادات العراقية بالدرجة الكلية وتحليلها:

للتعرف على نتائج مقياس انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري للاتحادات العراقية تمت المقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي للمقياس، وكما مبين في نتائج المعالم الإحصائية في الجدول (10) ، التي يوضحها الشكل (2) ومن ثمّ تحليلها:

جدول (10) يبين المعالم الإحصائية لمقياس انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري للاتحادات العراقية بالمقارنة مع وسطه الفرضي

وحدة القياس	عدد عينة التطبيق	عدد الفقرات	الدرجة الكلية	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق بين الوسطين	(t)	(Sig)	الدلالة
(الدرجة)	180	36	180	108	132.1	13.332	24.1	24.25 3	0.000	3

درجة الحرية (ن - 1) = 179 مستوى الدلالة (0.05) الفرق دال إذ كانت (Sig) > (0.05)

يلاحظ من نتائج الجدول (10) بأن النتيجة الإيجابية ظهرت من خلال الوسط الحسابي الذي أكبر من الوسط الفرضي لمقياس انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري للاتحادات العراقية حسب ما جاء بآراء عينة



التطبيق من أعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات العراقية، وأن الفرق الإحصائي بين هذين الوسطين كان دالاً حسب دلالة قيمة (t-test) لعينة واحدة.

- عرض نتائج مجالات مقياس انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري للاتحادات العراقية وتحليلها:

أن القيمة المستخرجة لهذا المقياس بدرجته الكلية لا يمكن تقديم إعزاء منطقي لتفسيرها مالم يتم معالجة نتائج عينة التطبيق في كل مجال من مجالات المقياس، لذا عمد الباحث إلى هذه المعالجات الإحصائية للمقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لكل مجال، وكما يبينه الجدول (11)، ويوضحه الشكل (3):

جدول (11) يبين المعالم الإحصائية لمجالات المقياس وترتيبها بحسب آراء عينة التطبيق

الترتيب	الدلالة	(Sig)	(t)	متوسط الفرق بين الوسطين	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الدرجة الكلية للمجال	عدد الفقرات	مجالات المقياس
الرابع	دال	0.000	17.206	3.494	2.725	21.49	18	30	6	التخطيط والرؤية المستقبلية
الخامس	دال	0.000	9.656	3.061	4.253	21.06	18	30	6	النظم والقوانين
الأول	دال	0.000	47.893	7.794	2.183	25.79	18	30	6	التنظيم الإداري والمالي
السادس	دال	0.000	2.765	0.511	2.48	18.51	18	30	6	مبدأ العمل الجماعي
الثالث	دال	0.000	13.615	3.722	3.668	21.72	18	30	6	اتخاذ القرار
الثاني	دال	0.000	20.337	5.517	3.639	23.52	18	30	6	التقويم



وحدة القياس (الدرجة) ن = 180 درجة الحرية (179) مستوى الدلالة (0.05) دال إذ كانت (Sig) > (0.05)

يُلاحظ من نتائج جدول (11) أن آراء عينة التطبيق توضح بأن الأوساط الحسابية للمجالات جميعها تعدت الوسط الفرضي، مما يعني أن انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري للاتحادات العراقية كانت إيجابية المستوى المطلوب جميعها، لتشير بذلك النتائج إلى أنه الفرق الأعلى من المقارنة بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي للمجالات تصدرها مجال التنظيم الإداري والمالي بالمرتبة الأولى في هذه النتائج الإيجابية، أمّا الفرق الأقل فكان لمجال مبدأ العمل الجماعي الذي حل بالمرتبة السادسة ولم يكن من بين هذه المجالات ما شهد ضعفاً في المستوى.

- عرض نتائج فقرات كل مجال من مجالات مقياس انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري للاتحادات العراقية وتحليلها ومناقشتها:

- عرض نتائج فقرات مجال التخطيط والرؤية المستقبلية من مقياس انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري للاتحادات العراقية وتحليلها ومناقشتها:



جدول (12) يُبين إجابات عينة التطبيق لكلٍ من فقرات مجال التخطيط والرؤية المستقبلية

الأهمية النسبية	الوسط الحسابي المرجح	لا أتفق تماماً		لا أتفق		غير متأكد		أتفق		أتفق تماماً		عبارات الفقرات	ت
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
88.556	4.428	1.111	2	11.667	21	2.778	5	12.222	22	72.222	130	يساعد القانون (24) على تمكين أعضاء الهيئة الادارية في وضع تخطيط ورؤية مستقبلية تهيئ لمعالجة المتغيرات المحتملة.	1
95	4.75	1.111	2	3.333	6	1.111	2	8.333	15	86.111	155	يمنح القانون (24) صلاحيات لأعضاء الهيئة الادارية في وضع تخطيط ورؤية مستقبلية تتميز بالشمولية.	2
84.889	4.244	1.667	3	8.333	15	21.667	39	0.556	1	67.778	122	يدعم القانون (24) المشاركة الجماعية في وضع الخطة السنوية للاتحاد.	3
85	4.25	0.556	1	3.889	7	21.667	39	17.778	32	56.111	101	يفوض القانون (24) مهام متابعة تنفيذ الخطة السنوية إلى أعضاء الهيئة الادارية.	4

86.111	4.306	3.333	6	2.222	4	9.444	17	30.556	55	54.444	98	يسهل القانون (24) لأعضاء الهيئة الادارية بالتعرف على المشاكل التي تواجه عمل العاملين	5
75.333	3.767	14.444	26	15.556	28	1.111	2	16.667	30	52.222	94	يساعد القانون (24) على تمكين أعضاء الهيئة الادارية في تحقيق الاهداف العامة للاتحاد.	6

عدد عينة التطبيق = (180)

تبين نتائج الجدول (12) بأن الفقرة الثانية تصدرت أعلى وسط حسابي مرجح وأهمية نسبية ليكون ترتيبها أولاً في هذا المجال، إذ كان أكثر تكرار لعينة التطبيق في هذه الفقرة عند البديل (أُتفق تماماً) ، بينما حققت الفقرة السادسة أدنى وسط حسابي مرجح وأهمية نسبية ليكون ترتيبها أخيراً إذ كان أكثر تكرار للعينة في هذه الفقرة عند البديل (أُتفق تماماً) أيضاً.

يعزو الباحث ظهور هذه النتائج بانجذاب عينة التطبيق باتفاقهم تماماً إلى إن القانون (24) يمنح صلاحيات لأعضاء الهيئة الادارية في وضع تخطيط ورؤية مستقبلية تتميز بالشمولية، إذ تضمنت نصوص الفقرة (أولاً) والفقرة (ثالثاً) من المادة (10) من قانون (24) صلاحيات التخطيط والرؤية المستقبلية لأعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات العراقية.

إذ أنه "يساهم لتخطيط في تحديد الرؤيا والاتجاه الشمولي للتشكيل الاداري ورسم السياسات والاهداف العامة لهذا التشكيل، أما تحقيق اهداف التخطيط يعتمد بالدرجة الاساس على قدرة ورؤية العاملين في تحديد المسارات الصحيحة لآليات التنفيذ بما ينسجم مع الالتزام مع نظم الرقابة والمتابعة والتقويم" (8: 22-23).

كما يعزو الباحث انجذاب عينة التطبيق باتفاقهم تماماً إلى إن القانون (24) بحاجة إلى وضع تعليمات تنفيذية تساعد على تسهيلات تمكين أعضاء الهيئة الادارية في تحقيق الاهداف العامة للاتحاد من خلال توسيع



حدود الصلاحيات التي تمكنهم من تحقيق الاهداف، حسب ما جاءت به الفقرة (رابعاً) من المادة (13) من قانون (24) في تحديد واجبات أعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات العراقية.

إذ "أن من أهم المشكلات التي يواجهها المخططون في المراحل التمهيديه للتخطيط عدم قدراتهم على التحديد الواضح للأهداف المرجوه من وراء جهودهم التخطيطية" (7: 28).

وبذلك فإن التخطيط السليم وتحديد الواجبات ووضوحها بدون إجهادات، يساعد على تحسين مستوى تمكين أعضاء الاتحادات الرياضية العراقية من رفع مستوى الاداء الإداري بوساطة فهم مسارات الخطة أو المنهاج السنوي ودور كل عضو في وضعها وتنفيذها بما يحقق للاتحاد المعني أهدافه المرسومة، إذ أنه لا يمكن تحقيق اداء اداري يتصف بالفاعلية مالم تتحدد مسارات التخطيط والرؤية المستقبلية على وفق قوانين أو لوائح تستند لقوانين يتم بوساطتها تقديم تسهيلات واضحة لرفع مستوى الأداء الإداري المطلوب.

على اعتبار أن التخطيط والرؤية المستقبلية عملية تتضمن مجموعة من النشاطات الفكرية النظرية التي تتطلب مستوى عالٍ من المهارات الفكرية لذا هو التدبير المسبق الذي يحدد مسار الأتحاد في المستقبل، فالتخطيط يعد عملية مستقبلية تهدف الى تحقيق انتقال منظم من موقف حالي الى موقف مستقبلي مستهدف يفوقه قيمة وقدرة على الاداء الاداري والانجاز المرجو من الاتحاد. (1: 85)

تنفيذ الدراسة المسحية الرئيسية:

بعد إستكمال إجراءات بناء مقياس انعكاسات قانون (24) على الاداء الاداري للاتحادات العراقية وتوصيف هيكلته بكل دقة، عمد إلى مسح آراء أفراد عينة التطبيق من أعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات العراقية الأولمبية وغير الأولمبية المستمرين بأعمالهم الإدارية الرياضية للموسم الرياضي (2022-2023) البالغ عددهم (180) فرداً، بإجراء الدراسة المسحية الرئيسية بتطبيقه هذا المقياس عليهم، بمساعدة فريق العمل المساعد، وبموجب المخاطبات الادارية الرسمية⁽⁶⁾ وتوثيق إجراءات المسح**، إذ أستمر هذا المسح في مقرات الاتحادات الأولمبية البالغ عددها (26) إتحاد، والاتحادات غير الأولمبية البالغ عددها (23) أنحاد للمدة الزمنية الممتدة من يوم

* ملحق (8) ، ** ملحق (9) .



الخميس الموافق (2023/4/4) ولغاية يوم الاربعاء الموافق (2023/4/19)، وبعد إنتهاء كل مجيب من الإجابة، تم سحب الإستمارات الورقيه منه عمد الباحث إلى الإجراءات الآتية:

- ✪ أحتساب لكل فقرة وزن للبدل المُختار من لدن الفرد المجيب بوساطة مفتاح التصحيح الخاص بالمقياس.
 - ✪ جمع درجات الفقرات بعد تصحيحها بالمفتاح التصحيح الخماسي، من ثم تجمع هذه الدرجات لمعرفة الدرجة الكلية التي حصل عليها المجيب في المقياس.
 - ✪ جُمعت درجات أفراد عينة التطبيق على المقياس وتبويبها تمهيداً لمعالجتها إحصائياً.
- الوسائل الإحصائية:

تحقق الباحث من معالجة بيانات البحث آلياً باستعمال نظام الحقيبة الإحصائية الاجتماعية (SPSS) الإصدار (V₂₆)، (statistical package for social sciences) بأستخراج قيم كل من النسبة المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الإلتواء (person)، ومعامل الإرتباط البسيط (person)، ومعامل إرتباط جتمان (Guttman L.A)، واختبار (t-test) للعينات غير المترابطة، واختبار (t-test) لعينة واحدة، والوسط الحسابي المرجح، والأهمية النسبية.

- الدرجة الكلية للمقياس = عدد الفقرات في المقياس × أعلى وزن في بدائل الفقرات

- الدرجة الكلية للمجال = عدد الفقرات في المجال المحدد × أعلى وزن في بدائل الفقرات

مجموع أوزان البدائل

الوسط الفرضي = $\frac{\text{عدد الفقرات} \times \text{عدد البدائل}}{\text{عدد البدائل}}$

عدد البدائل

المصادر

1. احمد القطامين؛ الادارة الاستراتيجية (حالات ونماذج تطبيقية): عمان, دار مجدلاوي للنشر، 2002، ص 85.



2. أحمد سليمان عودة؛ القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط(5): جامعة اليرموك، كلية العلوم التربوية، دار الأمل، 2002، ص 407-409 .
3. رجاء محمود أبو علام؛ مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، ط 6: القاهرة، دار النشر للجامعات، 2007، ص 401
4. سامي محسن الختاتنة؛ دليل المقاييس والاختبارات النفسية والتربوية: عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2013 ، ص 21-22.
5. سوسن شاكر مجيد؛ أسس بناء الاختبارات المقاييس النفسية والتربوية، ط 3: عمان، مركز دبيونو لتعليم التفكير للنشر والتوزيع، 2014، ص 24.
6. صلاح احمد مراد وأمين علي سليمان؛ الاختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية: القاهرة، دار الكتاب الحديث، 2005، ص 2014.
7. عبد المحسن العجيمي؛ التخطيط الاستراتيجي كمدخل للإدارة المعاصرة: الرياض، مكتبة النهضة، 2008، ص28.
8. مجيد الكرخي؛ التخطيط الاستراتيجي باستخدام المصفوفة المربعة SWOT: عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2016، ص 22-23.
9. محمد جاسم العبيدي؛ القياس النفسي والاختبارات، ط(2): عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2021، ص144.
10. موسى محمد النبهان؛ أساسيات القياس في العلوم السلوكية، ط2: عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2013 ، ص 293 .
11. **Walker, G,(2017); Common Statistical Methods for Clinical Research with SAS**



Examples Copyright: SAS Institute, Cary, NC, USA,p:29.

ملحق (1) يوضح أسماء الخبراء المعتمدين في بناء المقياس 12.

ت	الاسم والشهادة	اللقب العلمي	التخصص	مكان العمل
1	د. حسن ناجي محمود	أستاذ	اختبار وقياس	جامعة الإسراء
2	د. أسماعيل محمد رضا	أستاذ	الأدارة الرياضية	جامعة الأسراء
3	د. إحسان دهش جلاب	أستاذ	ادارة استراتيجية	كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة القادسية
4	د. صالح عبد الرضا رشيد	أستاذ	ادارة استراتيجية	كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة القادسية
5	د. إبراهيم يونس وكّاع	أستاذ	الأدارة الرياضية	جامعة الأنبار(متقاعد)
6	د. سندس موسى جواد	أستاذ	الأدارة الرياضية	جامعة بغداد
7	د. محسن نصيف	أستاذ	الأدارة الرياضية	جامعة بغداد
8	د. عدي غانم محمود	أستاذ	الأدارة الرياضية	جامعة الموصل
9	د. نغم علي الصائغ	أستاذ	ادارة وتسويق	كلية الإدارة واقتصاد /الجامعة المستنصرية
10	د. وردة علي عباس	أستاذ مساعد	اختبار وقياس	جامعة بغداد
11	د. مشرق خليل فتحي	أستاذ مساعد	اختبار وقياس	جامعة بغداد
12	د. طارق علي يوسف	أستاذ مساعد	اختبار وقياس	جامعة بغداد
13	د. غادة محمود جاسم	أستاذ مساعد	اختبار وقياس	الجامعة المستنصرية
14	د. رياض مزهر خريبط	أستاذ مساعد	اختبار وقياس	الجامعة المستنصرية
15	د. يعقوب يوسف عبد الزهرة	أستاذ مساعد	اختبار وقياس	الجامعة المستنصرية
16	د. محمد احمد جابر	أستاذ مساعد	الأدارة الرياضية	جامعة كركوك

تحت

تحت

جامعة ميسان	الأدارة الرياضية	أستاذ مساعد	د. جاسم علي محمد	17
وزارة التربية	الأدارة الرياضية	أستاذ مساعد	د. أسيل ظاهر سليمان	18
جامعة بغداد	الأدارة الرياضية	أستاذ مساعد	د. علي عبد اللطيف	19
الجامعة المستنصرية/كلية العلوم	الأدارة الرياضية	أستاذ مساعد	د. علي سلمان	20
وزارة الشباب والرياضة	الأدارة الرياضية	مستشار	د. حسن علي كريم	21
جامعة بغداد	الأدارة الرياضية	مدرس دكتور	د. حسين خميس	22
الجامعة المستنصرية	الأدارة الرياضية	مدرس دكتور	د. زينب فلاح حسن	23