



((استراتيجية تطوير لعبة المبارزة في العراق))

بحث وصفي

حيدر محمد مصلح

جامعة القادسية/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

haider.m1983@yahoo.com

خالد اسود لاخ

جامعة المثنى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

Khalid- swd@yahoo.com


ان الاستراتيجية تشمل الاهداف والسياسات والخطط الرئيسية وإذا أردنا أن نفرق بين قرار استراتيجي واخر غير استراتيجي فان المعيار هو الثبات وعدم التغيير في القرارات التي تدوم لفترة طويلة ولا تتغير بسرعة تعتبر قرارات استراتيجية بينما قرارات اخرى تكون أكثر عرضة للتغيير. أن لعبة المبارزة وبمختلف نشاطاتها وتشكيلاتها و منافساتها وقاعتها وعدد مبارياتها وقلة متطلباتها وعمرها الزمني في العراق وتمثيلها الرسمي في الاتحاد العراقي المركزي والمكانة التي وصلت إليها نجدها لم ترتق الى مستوى الانجاز الدولي بشكل واضح حيث انها لم تبين مؤسساتها العديدة أي مديات مستقبلية على أساس علمي يتيح لها تحقيق أهداف مرسومة بصيغة انجازات، ورغم أن الاستراتيجيات عديدة في بناء لعبة المبارزة لمختلف المجالات التي تطور لعبة المبارزة بشكل متكامل إلا أن الباحثان أرتى أن يبدأ من بحثهما في استراتيجية إدارية مقترحة كون أن الإدارة أول خطوه في البناء الصحيح ومن هنا تأتي أهمية البحث، اما مشكلة البحث كانت أن مستوى اللعبة لا يتناسب ومستوى الطموح وعمرها الزمني في العراق فضلا عن أن المؤسسات الرياضية لم تبين استراتيجية واضحة على المدى البعيد لتطوير اللعبة ورفع مستواها الأمر الذي دفع بالباحثان الى وضع استراتيجية لتطوير لعبة المبارزة في العراق، اما هدف البحث فهو وضع الإطار العام للاستراتيجية المقترحة لتطوير لعبة المبارزة في العراق.

واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائته طبيعة مشكلة البحث، وتم تحديد مجتمع البحث من جميع أعضاء الاتحادات الفرعية للعبة المبارزة المتمثلة ب(رئيس وأعضاء الاتحاد وحكامهم ومدريهم التابعين للاتحادات الفرعية) والأفراد العاملين بالأندية الممارسة للعبة المتمثلة بالمدرين ومساعديهم والحكام والمشرفين اختصاص اللعبة في الأندية الممارسة للعبة للمبارزة في العراق والبالغ عددهم (163 فرداً)، واستخدم الباحثان خطوات بناء المقياس والوسائل الاحصائية المناسبة للبحث.

ومن خلال ذلك استنتج الباحثان ان عدم الجدية الكاملة والاهتمام من قبل المؤسسات الرياضية في وضع التخطيط في أول أولوياتها في رسم الأهداف المستقبلية ونهج استراتيجية واضحة لعمل المؤسسة باتجاه لعبة المبارزة وقلة توفير الإمكانيات والمتطلبات التي تحتاجها اللعبة لاستمرارها وزيادة قاعدتها والوصول إلى المستوى الطموح وتحقيق الانجازات، واهم التوصيات كانت ضرورة أن يكون التخطيط على شكل برامج زمنية محددة يراعى فيها مبدأ المشاركة الجماعية وبشكل يحافظ على نشاطات و منافسات لعبة المبارزة وتنظيم بطولات و منافسات مشتركة بين أكثر من مؤسسة لزيادة الاحتكاك والخبرة ورفع مستوى المنافسة للعبة على أن تعمل كل المؤسسات الرياضية المتناظرة والتي لديها فريق مبارزة.

Abstract

Strategy to develop the game of fencing in Iraq

| | | | |
|---|---|---|--------------------------|
|  | MODERN SPORT JOURNAL | مجلة الرياضة المعاصرة | E-ISSN: 2708-3454 |
| | special issue of first international scientific conference | عدد خاص لوقائع المؤتمر العلمي الدولي الاول | P-ISSN: 1992-0091 |
| | Vol.18 Issue 2 Year /2019 | المجلد 18 العدد 2 للعام /2019 | |

Hayder Mohammed Mosleh

Khalid Aswad Layikh

The strategy includes key goals, policies and plans. If we want to differentiate between a strategic decision and a non-strategic one, the criterion is stability and no change in long-term decisions that do not change quickly are strategic decisions while others are more likely to change.

That the game of dueling and its various activities, formations, competitions, floor, number of matches, lack of requirements, age in Iraq and its official representation in the Iraqi Central Union and the status it reached, we find that it did not reach the level of international achievement clearly, as it has not adopted its many institutions any future dimensions on a scientific basis Goals are designed in the form of achievements, and although the strategies are many in building the game of fencing of various areas that develop the game of fencing in an integrated manner, but the researchers Arte to begin their research in the management strategy proposed that the Department's first step in the The correct correctness Here comes the importance of research, The problem of the research was that the level of the game does not match the level of ambition and its time in Iraq as well as that sports institutions have not adopted a clear strategy in the long term to develop the game and raise the level, which prompted the researchers to develop a strategy to develop the game of fencing in Iraq, General of the proposed strategy to develop the game of fencing in Iraq.

The researchers used the descriptive method in the survey method and the correlative relations to suit the nature of the research problem. The research community was defined by all members of the sub-associations of the fencing game (the president and members of the federation and their referees and coaches of the sub-federations) and the members of the clubs practicing the game. (163). The researchers used the steps to construct the standard and the appropriate statistical means for research.

The researchers concluded that the total lack of seriousness and interest by the sports institutions in planning the first priority in drawing future goals and strategic approach to the work of the institution towards the fencing game and the lack of providing the capabilities and requirements required by the game to continue and increase the base and reach the level of ambition and achievement, The recommendations were that the planning should be in the form of specific time programs that take into account the principle of collective participation and in a manner that preserves the activities and competitions of the fencing game and organizing competitions and competitions between more than one institution to increase friction and news And to raise the level of competition for the game to be operated by all sports institutions corresponding.

الفصل الاول.

1- التعريف بالبحث.

1- 2 مقدمة البحث واهميته:

أن الهدف النهائي لكل مؤسسة هو تحقيق الميزة التنافسية طويلة الأجل تتفوق على منافسيها في كل الانشطة، وهذه الميزة التنافسية هي النتيجة النهائية لفهم القوى الداخلية والخارجية والتي تؤثر بشدة



على المؤسسة، والاستراتيجية تسمح للمؤسسة بتحقيق مقابلة بين البيئة الخارجية والقدرات الداخلية، والاستراتيجية هي نظام توزيع المهام والمسؤوليات على المستويات الإدارية للمؤسسة وفي المجال الإداري تعد الاستراتيجية عملية تحديد الأهداف والأغراض والسياسات الرئيسية والخطط لتحقيق هذه الأهداف المصاغة بطريقة تعرف بنوع العمل الذي تعمل فيه المؤسسة أو تعمل فيه نوع المنشأة أو الذي ستكون عليه، ان الاستراتيجية تشمل الأهداف والسياسات والخطط الرئيسية وإذا أردنا أن نفرق بين قرار استراتيجي واخر غير استراتيجي فان المعيار هو الثبات وعدم التغيير في القرارات التي تتوهم لفترة طويلة ولا تتغير بسرعة تعتبر قرارات استراتيجية بينما قرارات اخرى تكون اكثر عرضة للتغيير. فاستراتيجية تهتم اكثر بالتغيير طويل الامد وهي اقل تجاوبا مع التغيير قصير الامد، وهذا لا يعني ان الاستراتيجية لا تتغير على الاطلاق او انها غير مرنة ولكن تفترض بان الاستراتيجية لا تتغير بالأسلوب نفسه الحالي الذي تتغير فيه الخطط الاخرى.

أن لعبة المباراة وبمختلف نشاطاتها وتشكيلاتها ومنافساتها وقاعاتها وعدد مبارياتها وقلة متطلباتها وعمرها الزمني في العراق وتمثيلها الرسمي في الاتحاد العراقي والمكانة التي وصلت إليها نجدها لم ترتق الى مستوى الانجاز الدولي بشكل واضح حيث انها لم تبن مؤسساتها العديدة أي مديات مستقبلية على أساس علمي يتيح لها تحقيق أهداف مرسومة بصيغة انجازات، ورغم أن الاستراتيجيات عديدة في بناء لعبة المباراة لمختلف المجالات التي تطور لعبة المباراة بشكل متكامل إلا أن الباحثان أرتى أن يبدآن من بحثهما في استراتيجية إدارية مقترحة كون أن الإدارة أول خطوه في البناء الصحيح ومن هنا تأتي أهمية البحث.

2-1 مشكلة البحث.

تعتبر الإدارة أهم عناصر تطوير العمل لأي هيئة أو مؤسسة رياضية بل هي من ضمانات بقائها واستمرارها والعامل الرئيسي الذي يميز بين نجاح وتطور عمل أي مؤسسة، ولعبة المباراة موضوع البحث لم يكن انتشارها وممارستها اقل حالا في العراق من باقي الدول قد مورست على مختلف المستويات والفئات وأصبحت لها فرق وتشكيلات في مختلف المؤسسات الرياضية ودخلت مختلف أنواع المنافسات المحلية وأخرى عربية وأسيوية، وإزاء ذلك وجد الباحثان ولكونهما من المهتمين باللعبة أن مستوى اللعبة لا يتناسب ومستوى الطموح وعمرها الزمني في العراق، فضلا عن أن المؤسسات الرياضية لم تبن استراتيجية واضحة على المدى البعيد لتطوير اللعبة ورفع مستواها الأمر الذي دفع بالباحثان الى وضع استراتيجية لتطوير لعبة المباراة في العراق.

3-1 اهداف البحث.

(1) وضع الاطار العام للاستراتيجية المقترحة لتطوير لعبة المباراة في العراق.

4-1 مجالات البحث.

1-4-1 المجال البشري: اقتصر البحث على رئيس وأعضاء الاتحاد وحكامهم ومدربيهم التابعين للاتحادات الفرعية والأفراد العاملين بالاندية الممارسة المتمثلة بالمدربين ومساعديهم والحكام والمشرفين اختصاص لعبة المباراة.

1-4-2 المجال الزمني: للمدة 2018/8/9 ولغاية 2018/10/13.

1-4-3 المجال المكاني: مقرات الاتحادات الفرعية والاندية الممارسة للعبة المباراة.

3 - الفصل الثالث.

3- منهج البحث واجراءاته الميدانية:

3-1 منهجية البحث.

أعتمد الباحثان على المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته لطبيعة مشكلة البحث، ويعرف بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها بالأرقام من خلال جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وتفسيرها بطريقة علمية دقيقة⁽¹⁾.

(1) عبدالله فلاح وعدنان يوسف: مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية، عمان، دار إثراء للنشر والتوزيع، 2010، ص269.



2-2 مجتمع البحث.

من الأولويات المهمة التي من الضروري الاهتمام بها في البحث العلمي والدقة في اختيارها بحيث تناسب الإجراءات هو المجتمع وعيناته، لذا تم تحديد مجتمع البحث من أعضاء الاتحادات الفرعية للعبة المبارزة المتمثلة برئيس وأعضاء الاتحاد وحكامهم ومدربيهم التابعين للاتحادات الفرعية) والأفراد العاملين بالأندية الممارسة للعبة المتمثلة بالمدرسين ومساعديهم والحكام والمشرفين اختصاص للعبة في الأندية الممارسة للعبة للمبارزة في العراق والبالغ عددهم (163 فرداً)، وقد استبعد الباحثان (4) رؤساء اتحادات فرعية في محافظات(بغداد، العمارة، ديالى، البصرة) كونهم أعضاء في الاتحاد العراقي المركزي للمبارزة وذلك خوفاً من تحيز الاجابة، وبهذا بلغ عدد المجتمع (159 فرداً)، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية حيث بلغت العينة الاستطلاعية(9 افراد)، اما عينة بناء المقياس فقد بلغت(60 فرداً)، اما عينة التطبيق فقد بلغت(90 فرداً)، اذ تم اعتماد تقسيم نوع العينات على وفق اسس علمية تلائم البحث لتكون منسجمة مع الظاهرة المدروسة.

3-2 الادوات والاجهزة والوسائل المستعملة في البحث.

استعان الباحثان بالادوات والوسائل الآتية (المصادر والمراجع، المقابلات الشخصية، استمارة الاستبيان، شبكة المعلومات الدولية(الانترنت)، استمارة تفريغ البيانات، حاسوب محمول نوع (DELL).

4-2 خطوات البناء والإجراءات الميدانية:

1-4-2 إجراءات بناء المقياس.

1-1-4-2 الهدف من بناء من المقياس.

إن الهدف هو بناء مقياس استراتيجي تطوير لعبة المبارزة بالعراق.

2-1-4-2 تحديد مجالات المقياس.

لغرض تحديد مجالات المقياس قام الباحثان بالاطلاع على الادبيات والمصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة ومصادر الانترنت التي تخص الإدارة الرياضية وبعض المقاييس ذات العلاقة ولغرض تحديد المجالات الصالحة لمقياس الاستراتيجية، تضمنت الاستمارة (10) مجالات وهي (المحور الإداري، المحور التنظيمي، الثقافي، التدريبي، العلاقات العامة، الاجتماعي والترفيهي، المالي، المنشأة، الإعلامي، التخطيطي)، تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين وبواقع (13) خبير، وذلك لغرض الحصول على مدى صلاحية المجالات وما يرتئيه الخبراء والمختصين من معلومات وأن يضع علامة(صح)على المربع المخصص(يصلح، لا يصلح) حول مدى صلاحية المجالات، وبعد جمع البيانات وتفريغها استخدم الباحثان اختبار(ك²) للتعرف على المجالات الصالحة من غيرها حيث تم الاتفاق على خمسة مجالات وهي(المحور الإداري، التنظيمي، التدريبي، المالي، التخطيطي) حيث كانت قيمه (ك²) المحسوبة كانت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3,84) عند درجه حرية(1) ومستوى دلالة(0,05).

3-1-4-2 تحديد عبارات المقياس.

أعتمد الباحثان لبناء الصيغة الأولية للمقياس على المقابلات الشخصية مع الخبراء والمختصين في هذا المجال للتعرف على آرائهم والحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات التي تساعد الباحثان في صياغة عبارات والتعرف على طبيعة المواقف التي تتضمنها والطريقة التي تصاغ بها العبارات وكذلك الاطلاع على المصادر العربية وبعض الدراسات السابقة، وقد حاول الباحثان إن يراعي سهولة ووضوح مضمونها وعدم اختلاف الأفراد في تفسيرها وقصرها وهكذا فقد بلغ عدد العبارات بصيغتها الأولية للمقياس(69) عبارة.

4-1-4-2 تحديد أسلوب وأسس صياغة العبارات.

استخدم الباحثان أسلوب ليكرت الثلاثي في الإجابة على عبارات المقياس وذلك حسب رأي الخبراء حيث يعد من الأساليب الشائعة في القياس لأن هذا الاسلوب يتميز بما يلي(2):

(1) سهولة استعمالها.

(2) تقلل من درجة التخمين وعامل الصدفة.

(3) تعد طريقة ليكرت من أفضل الطرق في التنبؤ بالسلوك أو الظاهرة⁽³⁾.

5-1-4-2 صلاحية عبارات المقياس.

بعد إعداد المقياس بصيغتها الأولية والذي احتوى على (69) عبارة قام الباحثان بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال العلوم الرياضية والإدارية (ملحق(1))، وذلك من أجل التعرف على مدى صلاحية عبارات المقياس ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت له فضلاً عن تقويم وتعديل العبارات والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون، إذ طلب من كل واحد إبداء ملاحظاته حول بيان مدى صلاحية وسلامة صياغة العبارات ومضمونها وارتباط كل موقف في المجال الذي يتبعه وكذلك واقعية الموقف وتمثيله للصفة التي يمثلها واقتراحاتهم حول المقياس بشكل عام، إذ تتم عملية إجابة المحكمين بوضع علامة ($\sqrt{}$) على يسار العبارة ليحدد بموجبها صلاحية العبارة من عدمها.

وبعد جمع البيانات وتفرغها استخدم الباحثان اختبار (كا²) للتعرف على العبارات الصالحة من غيرها وقد أظهرت النتائج صلاحية (60) عبارة (ملحق(2))، من أصل (69) عبارة، وإعادة صياغة بعض العبارات التي أبدى المحكمون والخبراء والمختصين ملاحظاتهم حولها حيث كانت قيمة (كا²) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (1).

3-4-2 التجربة الاستطلاعية.

وهي تجربة مصغرة تطبق على عينة صغيرة من نفس مجتمع البحث تجري تحت ظروف مشابهة لظروف التجربة الرئيسية الهدف منها⁽⁴⁾:

- التعرف على الأخطاء والمعوقات.
- التعرف على إمكانية كادر العمل المساعد.
- التعرف على إمكانية أفراد العينة على تطبيق المقياس.

4-4-2 تجربة البناء.

إن الغرض من إجراء هذه التجربة هو بناء مقياس (استراتيجية تطوير لعبة المباراة في العراق) بصيغته النهائية بهدف تحليل العبارات إحصائياً ولأجل تحقيق ذلك قام الباحثان بإجراء التجربة الرئيسية، والتي يقصد بها تطبيق المقياس على عينة البناء والبالغة (60 فرداً)، وبعد الانتهاء من عملية توزيع الاستمارات والإجابة عليها تم تدقيق كل الاستمارات للتأكد من الإجابة عليها بالصورة المطلوبة.

1-4-4-2 تحليل العبارات إحصائياً.

يعرف تحليل العبارات بأنه الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الإحصائي والتجريبي لوحدة الاختبار لغرض معرفة خصائصها وحذف وتعديل أو إبدال أو إضافة أو إعادة ترتيب هذه العبارات حتى يتسنى الوصول إلى اختبار ثابت وصادق من حيث الطول والصعوبة⁽⁵⁾.

2-4-4-2 استخراج القدرة التمييزية.

أن الهدف الأساسي من هذه الخطوة هو تحليل عبارات الأداة إحصائياً للتعرف على القوة التمييزية لكل عبارة حيث بعد ترتيب نتائج درجات المستجيبين على كل عبارة تنازلياً وبعد تحديد نسبة (27%) للمجموعة العليا و(27%) للمجموعة الدنيا لتكون مجموعتين محكيتين، حيث تم تطبيقه على عينة التحليل الإحصائي المُحددة (عينة البناء)، وتم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة مدى تمييز فقرات المقياس بين المجموعة العليا من الأفراد والمجموعة الدنيا من الأفراد، حيث تم الإبقاء على عبارات المقياسيين التي حققت

(1) شاكر مبدر: نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن، مطابع التعليم العالي، جامعة البصرة، 1990، ص144.

(2) حيدر عبد الرضا: الدليل التطبيقي في كتابة البحوث النفسية والتربوية، بابل، ط1، 2014، ص77.

(1) محمد عبد السلام: القياس النفسي والتربوي، القاهرة، مكتبة النهضة العربية، 1980، ص43.



الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لقيمة (ت) المحسوبة إذ كانت عند درجة حرية (52) ومستوى دلالة (0.05)، وبهذا الإجراء أصبح المقياس مكون من (60) عبارة.

2-4-4-3 معامل الاتساق الداخلي

تعني طريقه الاتساق الداخلي مدى ارتباط العبارات مع بعضها البعض داخل الاختبار أو المقياس ومدى ارتباط كل عبارة مع الاختبار ككل⁽⁶⁾، إن هذا الأسلوب يبين لنا مدى تجانس العبارات إذ ربما تكون هناك عبارات متقاربة لكنها تقيس أبعاد مختلفة لذا يستخدم معامل الاتساق الداخلي لتحقيق هذا الغرض وكثير من الدراسات عللت استخدامها لهذا الأسلوب لأنه يمتاز بميزات عديدة منها⁽⁷⁾:

- يوفر لنا مقياساً متجانساً في عباراته بحيث تقيس كل عبارة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل.
- القدرة على إبراز الترابط بين عبارات المقياسيين.

وقد استخدم الباحثان معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات أفراد العينة على كل عبارة وبين درجاتهم على المقياس ككل بواسطة الحقيبة الإحصائية (spss), ولمعرفة الدلالة الإحصائية فقد تم مقارنتها مع قيمة معامل الارتباط الجدولية (0.195) عند درجة حرية (58) ومستوى دلالة (0.05)، وكانت جميع القيم الخاصة بعبارات المقياس دالة احصائياً وبما أن المحاور في هذا المقياس منفصلة ولكل مجال عباراته الخاصة به، وعليه تحقق الباحثان من استكمال صدق البناء التكويني على عينة التحليل الإحصائي البالغة (60 فرداً) واستخلصت الدرجات من التطبيق لتجنب أخطاء القياس الناتجة من تكرار التطبيق سيما وأن المقياس من مقياس الورقة والقلم كما تم ذكره، إذ تم التحقق من هذا الاتساق بإيجاد هذه العلاقات بالمعالجة الإحصائية وذلك باستعمال معامل الارتباط البسيط (بيرسون) إذ تُعد هذه الطريقة من أدق الوسائل التي يُعتمد عليها عند إيجاد الاتساق الداخلي للمقياس، وتم الإبقاء على عبارات المقياس التي حققت الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط فيما بين العبارة والدرجة الكلية للمقياس وفيما بين العبارة والدرجة الكلية للمحور إذ كانت قيم درجات الخطأ $> (0.05)$ عند درجة حرية (58) ومستوى دلالة (0.05)، وبهذا الإجراء بقي المقياس مؤلف من (60 عبارة)، إذ يؤكد (وهيب الكبيسي) إلى أن قبول العبارة يتحدد إذا كان معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية دال وأعلى من (0.20)⁽⁸⁾.

2-5 الاسس العلمية للمقياس:

2-5-1 صدق المقياس.

يعد مفهوم الصدق من أكثر المفاهيم الأساسية أهمية في مجال الاختبارات والقياس، فصدق الاختبار يعرف أنه (المدى الذي تكون به أداة القياس مفيدة لهدف معين)⁽⁹⁾، وللصدق أنواع عديدة ومن هذه الأنواع ما هي الإطرائق تستخدم في جمع الأدلة التي تثبت تمتع المقياس به لذا عمد الباحثان إلى التحقق من صدق المقياس.

2-5-1-1 صدق المحتوى.

حيث يقصد به قياس مدى الاختبار للنواحي أو المكونات المختلفة للجانب المراد قياسه⁽¹⁰⁾. وتحقق هذا النوع من الصدق عندما قام الباحثان بأعداد المقياس وتحديد مجالاته وعباراته بالاستعانة بمجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس والمبارزة، وتم

(2) باسم نزهة وطارق حميد: بناء مقياس الاتجاهات للطلبة نحو مهنة التدريب، المجلة العربية للبحوث التربوية، العدد 19، ص 9.

(3) Anastasi & Susan : Urbina.psychological festing.New jersey .pretice hall .1997 .p182.

(1) وهيب الكبيسي: القياس النفسي بين التنظير والتطبيق، لبنان، العالمية المتحدة، 2010، ص 47.

(2) مروان عبد المجيد: الأسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية، عمان، دار الفكر العربي، 1999، ص 13.

(3) محمد شحاته ربيع: قياس الشخصية، القاهرة، دار المعرفة الجامعية، ط2، 1998، ص 135.



التعديل في ضوء ملاحظاتهم عليها وبذلك تم قبول العبارات التي حصل على موافقة الخبراء والمختصين وحذفت العبارات التي لم تحصل على موافقتهم.

2-1-5-2 صدق التكوين الفرضي.

أما صدق التكوين الفرضي ويطلق عليه أيضاً صدق البناء أو صدق المفهوم لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى مطابقة درجات المقياس للمفاهيم التي أعتمد عليها الباحثان في بنائه، إن صدق البناء من أكثر أنواع الصدق أهمية في مراحل بناء المقياس لأنه يشكل الإطار النظري للمقياس وإن حسابه يعد أكثر تعقيداً من أنواع الصدق الأخرى لأنه يعتمد على فرضيات نظرية يتحقق منها تجريبياً⁽¹¹⁾، وقد تحقق الباحثان من صدق التكوين الفرضي أو البناء في مقياسه الحالي بالوسائل الآتية:

3-1-5-1-2 المجموعتان الطرفيتان.

يعد التميز من الخصائص السيكمترية (القياسية) التي تدل على قدرة عبارات المقياس على التمييز بين المفحوصين لكي يتمكن المقياس من الكشف عن الفروق الفردية بين الافراد في السمة المقاسة التي يقوم عليها اساساً القياس النفسي، لأنها تميز بين الافراد الذين يحصلون على درجات مرتفعة في السمة التي تقيسها العبارات كلها عن الافراد الذين يحصلون على درجات منخفضة⁽¹²⁾، ولتحقيق ذلك اعتمد الباحثان أسلوب المجموعتين الطرفيتين في حساب القوة التمييزية لعبارات المقياس.

2-5-2 ثبات المقياسيين:

2-5-2-1 معامل ألفا كرونباخ.

استخدم الباحثان (معامل ألفا كرونباخ) لأنها تستخدم في اي نوع من الاسئلة المقالية والموضوعية⁽¹³⁾، ولحساب الثبات بمعامل ألفا كرونباخ للمقياس اعتمد الباحثان على عينة البناء نفسها البالغ عددها (60 فرداً)، وعند حساب قيمة معامل الثبات اتضح انها (0.876) وهو معامل ثبات جيد ومقبول يمكن الاعتماد عليه.

2-6-2 التطبيق النهائي للمقياس.

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات بناء المقياس أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق وقام الباحثان بتطبيق المقياسيين بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها (90 فرداً)، حيث تم استرجاع جميع الاستبيانات من العينة وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات في استمارة خاصة لمعالجتها احصائياً.

2-7-2 الوسائل الإحصائية

استخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات.

4- الفصل الرابع.

4-1-4 عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

4-1-1-4 عرض وتحليل ومناقشة نتائج محاور المقياس.

جدول (1)

يبين الاوساط المرجحة والاوزان المنوية لمحاور المقياس

| الترتيب | الوزن المنوي | الوسط المرجح | المحاور | ت |
|---------|--------------|--------------|----------|---|
| 3 | 55,78 | 2.65 | الإداري | 1 |
| 4 | 50,60 | 2.48 | التخطيطي | 2 |
| 2 | 57.34 | 2.84 | التظيمي | 3 |

(4) عامر سعيد: بناء مقياس للعوانية على الرياضيين وتقنيته على لاعبي كرة القدم وتحديد مستوياته والمقارنة به حسب مركز اللعب، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، 2002، ص68.

(1) محمد نصر الدين رضوان: المدخل الى القياس في التربية البدنية الرياضية، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، ط1، 2006، ص131.

(2) صالح ارشد وسامر محمد: التحليل الاحصائي باستخدام البرامج SPSS، عمان، دار الشروق للنشر، ط1، 1988، ص282.



| | | | | |
|---|-------|------|----------------|---|
| 1 | 58.80 | 2.88 | الفني التدريبي | 4 |
| 5 | 48.87 | 2.41 | المالي | 5 |

من خلال اطلاعنا على الجدول (1) نلاحظ ان الاوزان المؤوية للمحاور تراوحت بين (58.80-48.87) وهي بمستوى مقبول الى ضعيف، حيث جاء (المحور الفني التدريبي) بالترتيب الاول بوسط مرجح (2.88) ووزن مؤوي (58.80)، حيث يرى الباحثان أن لابد للمؤسسات الرياضية ان تعتمد مدربين خاصين للتدريب وندراً تستعين المؤسسات الرياضية بمدربين خارجيين أو من مؤسسات أخرى وهو إجراء قد يجرح المؤسسة في حال أن المدربين الخارجيين استغنوا عن تقديم خدماتهم إلى المؤسسة، لذلك اعتماد المدربين بشكل كامل وخاص لكل مؤسسة رياضية هو الإجراء المتبع والصحيح وكذلك الى أن المؤسسات الرياضية لا تهتم بتصنيف المدربين وهي لا تهتم أيضاً بإقامة دورات صقل خارجية كانت أو داخلية وتبحث عن المدرب الجاهز فضلاً أن اغلب المؤسسات ترغب في ضغط النفقات باتجاه النشاطات وتعتبر أي مشروعات أخرى هي رهن التصنيف غير الأول في جدول الأعمال، ان للمدربين أهمية كبيرة في وضع الخطط التطويرية للعبة لكون المدربين لديهم نصف مكونات لعبة المبارزة فمشاركات المدربين في وضع الخطط التطويرية للعبة من الجوانب المهمة.

وحصل (المحور التنظيمي) على الترتيب الثاني وبوسط مرجح (3.84) ووزن مؤوي (57.34)، حيث يرى الباحثان على الرغم من أن المؤسسات تتجح في تنظيم النشاطات والبطولات والمنافسات التي تقيمها أو تشترك فيها بشكل واضح وخصوصاً عندما تكون النشاطات متجمعة وعدد المشتركين فيها كبيراً وبذلك يعكس النشاط المهام للمؤسسة الرياضية الا انه لم يرتقي الى المستوى المطلوب سبب ذلك الى أن هناك تداخلاً في عملية التنظيم ضمن نطاق التخصص وتقسيم العمل داخل المؤسسة بحيث يكون الجهد المبذول من المعنيين غير متساو فيقع عبء على مجموعة دون الأخرى وبالتالي قد تختفي تخصصات العمل عند أقامه النشاطات والبطولات، ولذلك فان المؤسسات تحتاج إلى تنظيم نوع القرارات وصيغ إصدارها وتوجيهها ومراعاة الجانب الإداري بشكل سلس ومتسلسل من الأعلى إلى الأسفل ضمن سياقات العمل الادارية لضمان عدم تقاطع القرارات وتعدد مصادر إصدارها وبالتالي صعوبة تنفيذها من المعنيين.

في حين حصل (المحور الاداري) على الترتيب الثالث بوسط مرجح (2,65) ووزن مؤوي (55.78)، ويرى الباحثان ان بعض المؤسسات الرياضية لا تشكل لجان عمل وفق متطلبات العمل وتوزيع المسؤوليات وتقييمها، وان وجدت اللجان فتكون بشكل محدود بل يتم تكليف بعض الأعضاء للقيام ببعض المهام مثل النشاطات أو غيرها وأن عبء العمل يقع على أعضاء معينين دون غيرهم فضلاً عن ان اغلب الأعضاء في المؤسسات الرياضية غير متفرغين بشكل تام للعمل ولهم ارتباطات أخرى فضلاً عن عدم وجود قانون أو تشريع يحتم على من يكون ضمن أعضاء المؤسسات الرياضية التفرغ التام وعدم الارتباط بأعمال أو مؤسسات أخرى تؤثر على تركيز الجهد وعدم تشتته في عملها.

وحصل (المحور التخطيطي) على الترتيب الرابع بوسط مرجح (2.48) ووزن مؤوي (50.60)، حيث يؤكد الباحثان ان وجود الخطط في المؤسسات الرياضية وفي حال وجودها توضع بشكل بسيط وقد لا تضع كل المتطلبات المستقبلية على المدى البعيد بعين الاعتبار الأمر الذي لا يكون واضحاً للجميع وجود مثل هذه الخطط فضلاً عن قد تقتصر على شخص أو اثنين ذوي مسؤولية مباشرة لمثل هذه الواجب، وكذلك عدم رغبة اغلب المؤسسات الرياضية في التوسع بنشاطات اللعبة لقلّة الإمكانيات والأدوات والتجهيزات والمتطلبات فضلاً عن غياب النظرة المستقبلية والرغبة في التوسع بشكل اكبر. وحصل (المحور المالي) على وسط مرجح (2.41) ووزن مؤوي (48.87) بالترتيب الاخير، حيث يرى الباحثان ان السبب يعود الى ان اغلب المؤسسات الرياضية لم تخطط لوضع مصادر تمويل إضافية ضمن عملها من خلال تقديم خدمات عامة في تنظيم نشاطات ترويجية للجميع أو إنشاء مراكز ترفيهية أو مشروعات أخرى، كما ان المؤسسات الرياضية لا تضع خططاً لحل الأزمات المالية فيما وان أهداف اغلب المؤسسات الرياضية هي رهن توفر الجانب المالي ودون ذلك يتعثر تحقيق الأهداف أو أنها تتحقق بشكل جزئي غير حرفي وبذلك تبقى المؤسسة بطيئة التقدم في عملية التطور.

5- الفصل الخامس.

5-1 الاستنتاجات والتوصيات.



1-1-5 الاستنتاجات.

استنتج الباحثان ما يأتي:

1. هناك ضعف في تطبيق الأسس العلمية لعلم الإدارة.
2. عدم الجدية الكاملة والاهتمام من قبل المؤسسات الرياضية في وضع التخطيط في أول أولوياتها في رسم الأهداف المستقبلية ونهج استراتيجي واضحة لعمل المؤسسة باتجاه لعبة المباراة.
3. وجود تداخل في عملية التنظيم في الوظائف لدى المؤسسات الرياضية مما اثر على عملها ولعبة المباراة.
4. الإهمال الواضح في المؤسسات الرياضية بالنسبة للمدربين حيث يعتبر الجانب المهم والذي يؤثر وبشكل كبير على تطوير لعبة المباراة.
5. عدم توفير الإمكانيات والمتطلبات التي تحتاجها اللعبة لاستمرارها وزيادة قاعدتها والوصول إلى المستوى الطموح وتحقيق الانجازات.

2-5 التوصيات.

توصل الباحثان الى اهم التوصيات وهي:

1. اعتماد أسس واضحة للعمل في المؤسسة الرياضية من خلال جدولة وبرمجة الاجتماعات بشكل يضمن تقسيم العمل على شكل لجان يحضرها كافة الأعضاء بحيث تتابع سلطة عليا عمل هذه اللجان بشكل يحقق أهداف المؤسسة فضلا عن الملاك المتخصص في مجال لعبة المباراة.
2. ضرورة أن يكون التخطيط على شكل برامج زمنية محددة يراعى فيها مبدأ المشاركة الجماعية وبشكل يحافظ على نشاطات ومنافسات لعبة المباراة.
3. أقامه دورات تأهيل وصقل للاعبين والملاك الإداري للمؤسسة الرياضية لتطويره وفق احداث السبل العلمية بما يخدم عمل وتطوير لعبة المباراة.
4. ضرورة تنظيم بطولات ومنافسات مشتركة بين أكثر من مؤسسة لزيادة الاحتكاك والخبرة ورفع مستوى المنافسة للعبة على أن تعمل كل المؤسسات الرياضية المتناظرة والتي لديها فريق مباراة.
5. ضرورة إيجاد مصدر آخر للتخصيص المالي مثل التمويل الذاتي من خلال نشاطات المؤسسات مثل الأبنية ذات الاستخدام العام.
6. ضرورة وجود رقابة مالية وإشراف معتمد للابتعاد عن اية سلبيات محتملة قد تطول لعبة المباراة.

المصادر

- باسم نزهة وطارق حميد: بناء مقياس الاتجاهات للطلبة نحو مهنة التدريب، المجلة العربية للبحوث التربوية، العدد 19.
- حيدر عبد الرضا: الدليل التطبيقي في كتابة البحوث النفسية والتربوية، بابل، ط1، 2014.
- خير الدين علي وعصام الهلالي: الاجتماع الرياضي، القاهرة، دار الفكر العربي، ط1، 1997.
- شاكر مبدر: نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن، مطابع التعليم العالي، 1990.
- صالح ارشد وسامر محمد: التحليل الاحصائي باستخدام البرامج spss، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، 1988.
- عامر سعيد: بناء مقياس للعدوانية على الرياضيين وتقنيته على لاعبي كرة القدم وتحديد مستوياته والمقارنة به حسب مركز اللعب، أطروحة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، 2002.
- عبدالله فلاح وعدنان يوسف: مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية، عمان، دار إثراء للنشر، 2010.
- محمد شحاته ربيع: قياس الشخصية، القاهرة، دار المعرفة الجامعية، ط2، 1998.
- محمد عبد السلام: القياس النفسي والتربوي، القاهرة، مكتبة النهضة العربية، 1980.
- محمد نصر الدين رضوان: المدخل الى القياس في التربية البدنية الرياضية، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، ط1، 2006.
- مروان عبد المجيد: الأسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية، عمان، دار الفكر العربي، 1999.
- وهيب الكبيسي: القياس النفسي بين التنظير والتطبيق، لبنان، العالمية المتحدة، 2010.
- Anastasi & Susan : Urbina.psychological festing.New jersey .pretice hall .1997.



ملحق (1)
يبين اسماء الخبراء والمختصين

| ت | الاسم | التخصص | مكان العمل |
|---|------------------|------------------|---|
| 1 | أ.د قصي فوزي | الإدارة الرياضية | جامعة البصرة – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة |
| 2 | أ.د نصير قاسم | الإدارة الرياضية | جامعة ديالى – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة |
| 3 | أ.م.د سلام حنتوش | الإدارة الرياضية | الجامعة المستنصرية – كلية التربية الاساسية |
| 4 | أ.م.د سندس موسى | الإدارة الرياضية | جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات |
| 5 | أ.م.د جاسم جابر | الإدارة الرياضية | جامعة القاسم الخضراء |

ملحق (2)

(بسم الله الرحمن الرحيم)

استبيان استراتيجيية تطوير لعبة المبارزة في العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
جامعة القادسية.
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.

الأستاذ الفاضل.....المحترم.

تحية طيبة:

يروم الباحثان إجراء دراسة علمية بعنوان (استراتيجية تطوير لعبة المبارزة في العراق)، وهم بصدد تطبيق استبانة للحصول على البيانات اللازمة لذا نضع بين يديك مجموعة من العبارات تعبر عن محاور محددة، المطلوب منك قراءتها بدقة وتركيز ثم ضع علامة (✓) أمام كل عبارة تحت البديل المناسب بما ينسجم مع رأيكم الشخصي، شاكرًا لكم جهودكم المباركة وجل أن يحفظكم ويوفقكم في أعمالكم.

تعليمات الإجابة:-

1. الإجابة عن المقياس بصورة كاملة وعدم ترك أي عبارة من دون إجابة.
2. يرجى الإجابة بوضع علامة (✓) أمام كل عبارة ترونها مناسبة وتعكس الواقع أو هي أقرب إلى ذلك.
3. لا تضع أكثر من علامة واحدة أمام كل عبارة.

| ت | العبارة | المجال الإداري | الباحثان |
|---|--|----------------|----------|
| 1 | هل هناك اجتماعات دورية لعملكم في المؤسسة الرياضية. | | |
| 2 | هل الاجتماعات مقسمة على شكل لجان متخصصة للعبة. | | |



| | | | | |
|------------------------|--|-----|--------|-----|
| 3 | هل يحضرها كافة الأعضاء المعنيين في المؤسسة الرياضية. | | | |
| 4 | هل كل الأعضاء متفرغون للعمل في هذه اللجان. | | | |
| 5 | هل يتم محاسبة الشخص المتخلف عن الحضور للاجتماعات الدورية في المؤسسة. | | | |
| 6 | هل يوجد إشراف فني واضح على فرق لعبة المبارزة في المؤسسة الرياضية. | | | |
| 7 | هل يتم استخدام الحاسوب في العمل. | | | |
| 8 | يستخدم في عملكم سجلات لتوثيق البيانات والنتائج السابقة للعبة. | | | |
| 9 | هل يوجد تقييم للمناهج في ضوء النتائج التي يحصل عليها الفريق. | | | |
| 10 | هل يتم متابعة مختلف نشاطات المؤسسة الرياضية الداخلية والخارجية. | | | |
| 11 | هل هناك دورات تسعى المؤسسة لأقامتها لتطوير ملاكاتها. | | | |
| 12 | هل توجد تعليمات مكتوبة لكافة الأقسام فيما يتعلق بالشؤون الإدارية وما يتعلق بلعبة المبارزة. | | | |
| المجال التنظيمي | | | | |
| | العبارات | نعم | احيانا | كلا |
| 1 | هل يتم تنظيم العمل داخل المؤسسة الرياضية بصورة تعكس نشاطات المؤسسة. | | | |
| 2 | هل تعتقد ان الهيكلية الادارية المتبعة حالياً مثمرة في تطوير لعبة المبارزة. | | | |
| 3 | هل هناك تنسيق منظم لعمل إدارات المؤسسة الرياضية مع مؤسسات أخرى. | | | |
| 4 | هل تتم تنظيمياً متابعة المسؤوليات الرياضية في ضوء المهام الموكلة لكل فرد. | | | |
| 5 | هل تعتقد ان مدرباً واحداً يكفي في تغطية النشاط الرياضي في فعالية معينة للعبة المبارزة. | | | |
| 6 | هل يتم التغيير المستمر في المؤسسة الرياضية لزيادة فاعلية التنظيم. | | | |
| 7 | هل يتم إعلان باقي المؤسسات المتناظرة بالمنهاج بحيث لا يعاكس المواعيد والبطولات. | | | |
| 8 | هل يتم التنظيم على أساس التخصص وتقسيم العمل. | | | |
| 9 | هل توجد أسس معينة لاختيار المدربين والمشرفين للفرق الموجودة. | | | |
| 10 | هل ان الانظمة والهيكل الادارية تحقق طموحاتك التدريبية. | | | |
| 11 | هل نظام العمل في المؤسسة يسمح بان يتلقى الفرد القرارات من مصدر واحد. | | | |
| 12 | هل توجد اجتماعات دورية مع الهيئة الادارية تكفي للنهوض بواقع اللعبة وتطويره. | | | |
| المجال التدريبي | | | | |
| | العبارات | نعم | احيانا | كلا |
| 1 | هل كل المدربين معتمدون لدى المؤسسة الرياضية. | | | |
| 2 | هل تهتم المؤسسة بتصنيف المدربين لمختلف فئات لعبة المبارزة. | | | |
| 3 | هل تقيم المؤسسة دورات تطويرية داخلية وخارجية للمدربين والمشرفين. | | | |
| 4 | هل يشارك مدربين لعبة المبارزة في وضع الخطة التطويرية للعبة. | | | |
| 5 | هل توجد لجنة مدربين للعبة المبارزة في المؤسسة الرياضية. | | | |
| 6 | هل تعتقد أن مستوى ووقت التدريب كافيان لرفع مستوى اللعبة وتطويره. | | | |
| 7 | هل عدد البطولات في السنة كافٍ وتناسب مع مستوى لعبة المبارزة داخلياً. | | | |
| 8 | هل أدوات التدريب والاجهزة متوفرة وتفي بالغرض ومستوى اللعبة. | | | |
| 9 | توجد قاعات خاصة في المؤسسة لممارسة اللعبة. | | | |
| 10 | هل تواجه صعوبات في تدريب الفرق والمنتخبات في فريقك. | | | |
| 11 | هل يوجد تعاون مع مؤسسات أخرى في توفير بعض الاجهزة والأدوات الخاصة باللعبة. | | | |
| 12 | هل يوجد زيارات من مسؤولين في المؤسسة الرياضية للفريق والمنتخبات. | | | |
| المجال المالي | | | | |
| | العبارات | نعم | احيانا | كلا |
| 1 | هل المؤسسة الرياضية لديها تخصيص مالي من مؤسسة حكومية علياً. | | | |



| | | | | |
|--------------|--|-----|--|-----|
| | | | هل التخصيصات المالية مستمرة بشكل دائم. | 2 |
| | | | هل يوجد تمويل ذاتي للمؤسسة الرياضية. | 3 |
| | | | هل يوجد ميزانية خاصة للبطولات واللقاءات الرياضية في المؤسسات الرياضية. | 4 |
| | | | هل تخصيصات منتخب وفريق اللعبة كافية للأعداد والمنافسات. | 5 |
| | | | هل توجد حوافز مالية لكل المعنيين باللعبة. | 6 |
| | | | هل هناك صعوبات في الحصول على الموارد المالية. | 7 |
| | | | هل توجد خطة لحل الأزمات المالية في سبيل تحقيق أهداف خاصة بالمؤسسة الرياضية. | 8 |
| | | | هل توجد رقابة وإشراف مالي في المؤسسة الرياضية بشكل عام وللعبة بشكل خاص. | 9 |
| | | | هل ان قلة وسائل النقل وبعد السكن عن المؤسسة الرياضية يعيق متابعة عملك الاداري والفني. | 10 |
| | | | هل لأعضاء المؤسسة الرياضية دور في مساعدة اللاعبين ماديا. | 11 |
| | | | هل للمؤسسة الرياضية دور في استحصال الموافقات المادية للتعاقد مع مدربين اكفاء باللعبة. | 12 |
| مجال التخطيط | | | | |
| | | | العبارات | ت |
| | | نعم | احيانا | كلا |
| | | | هل يتم وضع خطط مستقبلية لمختلف المراحل داخل المؤسسة الرياضية. | 1 |
| | | | هل هناك خطة لكل فئة عمرية في لعبة المباراة. | 2 |
| | | | هل تعتمد المؤسسة الرياضية في خطتها على خطط بعيدة المدى. | 3 |
| | | | هل تتميز الخطط داخل المؤسسة الرياضية بالواقعية والاستقرار والمرونة والتغير. | 4 |
| | | | هل يؤخذ بنظر الاعتبار المتطلبات المستقبلية للمؤسسة بشكل مستمر مثل التوسع بنشاطات اللعبة. | 5 |
| | | | هل يتم تحديد الأهداف للتخطيط في ضوء الإمكانيات المادية والبشرية وقاعدة لعبة المباراة. | 6 |
| | | | هل العاملون في المؤسسة يمتلكون التخصص العلمي والميداني للعبة. | 7 |
| | | | هل تتم المتابعة والتقويم والرقابة على تنفيذ الخطط المرسومة للمؤسسة الرياضية. | 8 |
| | | | هل أهداف العمل نابعة من الأهداف العامة للمؤسسة ومنها المحافظة على النشاطات والمنافسات. | 9 |
| | | | هل يتم اعتماد برامج زمنية لكل مرحلة لتحقيق الأهداف. | 10 |
| | | | هل التخطيط داخل المؤسسة يساعد على منع التداخل والازدواجية بين مختلف المسؤوليات. | 11 |
| | | | هل تتم ترجمة السياسات والأهداف المرسومة بصورة نشاطات واضحة للجميع. | 12 |