

بناء وتقويم التمكين الاداري في مسابح محافظة السليمانية

م.م. هاوري جزا علي

العراق. جامعة السليمانية. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

أ.د. نصير قاسم خلف

العراق. جامعة ديالى. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

أ.د. أراز نوري محمود

العراق . جامعة السليمانية. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

hawre.ali@univsul.edu.iq

تاريخ نشر البحث 2023/11/28

تاريخ استلام البحث 2023/9/12

الملخص

اصبحت النشاطات الرياضية من اهم العوامل التي تساعد على نمو وبناء المجتمعات، وتطوير وتنمية شخصية الافراد من كافة الجوانب. ويشكل المجال الرياضي نموذجاً واسعاً ومفتوحاً ومنطقياً لتطبيقات علوم الإدارة المتنوعة خصوصاً ونحن نعيش في عالم متطور قوامه العلم والتطبيق العملي ولا ينبغي أن تتخلف التربية الرياضية عن اللحاق بركب التطور لاسيما بعدما أصبحت ممارسة الأنشطة الرياضية من الأساسيات في حياة العديد من أفراد المجتمع وضمن برنامجهم اليومي تحقيقاً للأهداف التي يرومون الوصول إليها من لياقة وصحة ومظهر جيد وعلاقات إنسانية وتخلص من ضغوط العمل والحياة. فالرياضة وسيلة للتكيف مع متطلبات الحياة العصرية التي ازدادت فيها أهمية الحفاظ على اللياقة البدنية للفرد وتحسين أجهزته الداخلية

وقد أصبحت الرياضة تمثل على اختلاف أنشطتها جزءاً هاماً من مكونات قطاع الخدمات. ويهدف البحث بناء مقياس للتمكين الاداري. تقويم عمل إدارات المسابح في التمكين الاداري من وجهة نظر الاداريين في ادارة المسابح في محافظة السليمانية. التعرف على الفروق بين المتوسط الحسابي الفرضي للمقياس ومتوسط عينة البحث في التمكين الإداري. واستخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب المسح لملاءمته طبيعة البحث.

الكلمات المفتاحية: التمكين الاداري، مسابح محافظة السليمانية.

Building and evaluating administrative empowerment in the swimming pools of Sulaymaniyah Governorate

Haori jaza Ali

Iraq. Sulaymaniyah University. College of Physical Education and Sports Sciences

Prof.Dr.. Naseer Qasim Khalaf

Iraq. Diyala University. College of Physical Education and Sports Sciences

Prof.Dr.. Araz Nouri Mahmoud

Iraq . Sulaymaniyah University. College of Physical Education and Sports Sciences

hawre.ali@univsul.edu.iq

Date of receipt of the research: 12/9/2023 Date of publication of the research: 28/11/2023

Abstract

Sports activities have become one of the most important factors that help to grow and build societies, and develop the personality of individuals in all aspects. The sports field constitutes a broad, open and logical model for applications of various management sciences, especially since we live in a developed world based on science and practical application, and physical education should not lag behind in catching up with development, especially after practicing sports activities has become one of the basics in the lives of many members of society and within their daily program to achieve The goals they want to achieve, including fitness, health, good appearance, human relationships, and getting rid of the pressures of work and life. Sports are a means of adapting to the requirements of modern life, in which the importance of maintaining an individual's physical fitness and improving his internal systems has increased

Sports, in all its activities, have become an important part of the service sector. The research aims to build a measure of administrative empowerment. Evaluating the work of swimming pools departments in administrative empowerment from the point of view of administrators in the swimming pools administration in Sulaymaniyah Governorate. Identifying the differences between the hypothesized arithmetic mean of the scale and the mean of the research sample on administrative empowerment. The researchers used the descriptive survey method to suit the nature of the research.

Keywords: administrative empowerment, swimming pools in Sulaymaniyah Governorate.

تعد الرياضة من اهم الدلائل والمؤشرات التي تعكس حضارة وتقدم الدول. فقد اصبحت النشاطات الرياضية من اهم العوامل التي تساعد على نمو وبناء المجتمعات، وتطوير وتنمية شخصية الافراد من كافة الجوانب ويشكل المجال الرياضي نموذجاً واسعاً ومفتوحاً ومنطقياً لتطبيقات علوم الإدارة المتنوعة خصوصاً ونحن نعيش في عالم متطور قوامه العلم والتطبيق العملي ولا ينبغي أن تتخلف التربية الرياضية عن اللحاق بركب التطور لاسيما بعدما أصبحت ممارسة الأنشطة الرياضية من الأساسيات في حياة العديد من أفراد المجتمع وضمن برنامجهم اليومي تحقيقاً للأهداف التي يرومون الوصول إليها من لياقة وصحة ومظهر جيد وعلاقات إنسانية وتخلص من ضغوط العمل والحياة. فالرياضة وسيلة للتكيف مع متطلبات الحياة العصرية التي ازدادت فيها أهمية الحفاظ على اللياقة البدنية للفرد وتحسين أجهزته الداخلية.

(العبادي وآخرون، 1989، 58)

وقد أصبحت الرياضة تمثل على اختلاف أنشطتها جزءاً هاماً من مكونات قطاع الخدمات. لذلك اولت حكومة اقليم كردستان العراق اهتماماً خاصاً بالأنشطة الرياضية، فاستحدثت العديد من المنظمات والمنشآت الرياضية التي تعمل على رعاية الشباب وتمتعهم بالصحة الجيدة وتوفير كل ما يحقق لهم التربية المتوازنة، ومن أبرز هذه المنشآت الرياضية المسابح المتوفرة داخل محافظة السليمانية. وتعمل كل هذه المنظمات والمنشآت ضمن منظومة تهدف الى الارتقاء بالمجتمع وتطويره ومساعدة الشباب على صقل شخصيتهم وتطويرها. ويعد مفهوم تمكين العاملين من المفاهيم الحديثة التي ظهرت في الفكر الإداري بالرغم من أن جذوره العملية والنظرية تعود إلى أكثر من نصف قرن من الزمان. وقد ظهر مفهوم التمكين في الثمانينات من القرن العشرين، ولاقى هذا المفهوم رواجاً في فترة التسعينات وذلك نتيجة زيادة التركيز على العنصر البشري داخل المنظمات. فمشاركة العاملين في وظائف التطوير أخذت تتعزز من خلال مفهوم التمكين. ويعد التمكين الإداري استراتيجية إدارية تقوم على منح العاملين في المنظمة السلطة والمسؤولية والثقة، فضلاً عن تدريب العاملين، وتحفيزهم مادياً ومعنوياً، وإشراكهم في اتخاذ القرارات، والمعرفة، والمعلومات بغية تحقيق النجاح التنظيمي ورفع مستويات الأداء داخل المنظمة. وعلى الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت مبدأ التمكين، إلا أنه ما زال موضع اهتمام الكثير من الباحثون، مما يستدعي استمرار دراسته، ودراسة آثاره على إبداع العاملين في المؤسسات التعليمية العليا، ولقد تم اختيار العاملين والاداريين في مسابح محافظة السليمانية لهذه الدراسة. ولأهمية موضوعي تقويم التمكين الإداري في تقديم خدمات متميزة مستقبلاً للمشاركين يكتسب البحث أهميته. اعتادت إدارات المسابح في مدينة السليمانية اعتماد أساليب تقليدية في الإدارة وهي تكليف أحد الأشخاص في إدارة المسبح ويساعده عدد من العاملين الخدميين

والمُنقذين ومعلمي السباحة ويكون المدير هو الأمر النهائي وببده ترتبط كل امور إدارة المسبح متناسيا أو عدم معرفته بالأساليب الإدارية الحديثة التي تعطي لبعض العاملين صلاحيات تسهل عملية إدارة المسبح وتوزيع المسؤوليات على عدد من العاملين بدلا من حصر الصلاحيات بيد شخص واحد، لأن الأسلوب المتبع لا يطور العاملين ولا يقدم خدمات متميزة كما يجب. يساند هذا الأسلوب من الإدارة أسلوب التمكين التي يقدم للإدارة النقاط المتميزة والضعيفة في الأداء والاستثمار الصحيح للمسابح من أجل تقديم الخدمات المطلوبة وتحسين الأداء الإداري. هذه المتطلبات الإدارية ترفع من كفاءة المنشآت الرياضية وتستقطب الرواد أفضل من الاعتماد على استلام رسوم الدخول وبعض الإجراءات الصحية للمحافظة على بيئة المسبح دون تقديم خدمات إدارة يتمناها. ولعدم وجود المؤشرات الإدارية الايجابية للتمكين وجد الباحثون انها مجالاً خصباً للوقوف على مستويات التمكين الاداري في المسابح من أجل اقتراح الحلول اللازمة للوصول الى إدارة نموذجية للمسابح في محافظة السليمانية.

ويهدف البحث الى:

- 1- بناء مقياس للتمكين الاداري.
- 2- تقويم عمل إدارات المسابح في التمكين الاداري من وجهة نظر الاداريين في ادارة المسابح في محافظة السليمانية.
- 3- التعرف على الفروق بين المتوسط الحسابي الفرضي للمقياس ومتوسط عينة البحث في التمكين الإداري.

2 - إجراءات البحث:

1-2 منهج البحث: استخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب المسح لملاءمته لطبيعة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

تمثل مجتمع الإداريين المسابح في محافظة السلیمانية وان عينة البحث يتم جميع الإداريين يتضمن كل مسابح داخل محافظة (جدول 1) التي من ضمن المسابح موجودة داخل المحافظة بالغ عددهم (52)

(ملحق 1) عدد المسابح المكتوبة رسمياً من ضمن الاتحاد الفرعي للسباحة في محافظة السلیمانية. ولذلك (موضوع البحث) وقد تمثلت الإداريين من الذكور والأنثى الذين يعرفون القراءة والكتابة ويستطيعون فهم الفقرات والاجابة عليها، ومن خلال إجراء التجربة الاستطلاعية الأولية المؤلفة من عينة (10) الإداريين تبين أن من الأفضل الذين تتجاوز اعمارهم الـ (18) عاماً كحد أدنى ليتمكنوا من الإجابة على فقرات المقياس ولأنها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلاً سليماً إذ يشير (بدر، 1975) "ان باستطاعة الباحثون اختيار عينته من مفردات معينة تمثل المجتمع الاصلي تمثيلاً سليماً.

جدول (1) يبين البيانات الاحصائية للإداريين في مسابح محافظة السلیماني

ت	عدد كلي الإداريين	عدد الإداريين	العينة الاستطلاعية	عينة الثبات	عينة البناء	عينة التطبيق
1	52 مسبح محافظة السلیمانية	260	10	10	160	80
2	النسبة المئوية	100	3.84	3.84	61.53	30.76

3-2 الأدوات والوسائل المستخدمة في البحث:

- مقابلات شخصية مع مجموعة من الاساتذة والخبراء في المجال الاداري والمسابع
- المقياس.
- استمارات جمع البيانات وتفرغها.
- فريق العمل المساعد.
- المصادر العربية والاجنبية
- شبكة المعلومات الدولية (INTERNET).
- جهاز كومبيوتر نوع (Lenovo) Lap Top.
- حاسبة يدوية نوع (SHARP-EI-531) .

4-2 اجراءات بناء المقياس:

4-2 - 1 الغرض من بناء المقياس:

ان الخطوة الاولى لبناء اي مقياس هو تحديد الغرض من المقياس تحديداً واضحاً وما هو الاستعمال المنشود لهذا المقياس؟ وأن أحد اهداف البحث الحالي هو بناء مقياس التمكين الاداري في مسابح محافظة السلبيمانية،

4-2 - 2 تحديد الظاهرة المطلوب قياسها:

ينبغي تحديد الظاهرة المطلوب قياسها وأن يكون مفهومها وحدودها واضحين تماماً وأن الظاهرة التي يهدف البحث الى قياسها تقويم الهيئات الادارية في التمكين الاداري.

4-2 - 3 تحديد المنطلقات النظرية لبناء المقياس:

من خلال عرض الإطار النظري للبحث فقد تم تحديد المنطلقات النظرية التي استند اليها الباحثون في بناء مقياس (التمكين الاداري) لانها تعطي نظرة واضحة ينطلق منها الباحثون للتحقق من اجراءات بناء المقياس.

4-4-2 تحديد مجالات المقياس:

بعد ان حدد الباحثون مفهوم التمكين الادارية وبعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة والمصادر العلمية ذات العلاقة بمفهوم بالتمكين ومكوناتها وخصائصها ومقابلة المختصين في الادارة الرياضية وعلم النفس الرياضي والمقياس والتقويم.

توصل الباحثون الى مجموعة من المجالات فيما يعتقد انها تغطي هذا المفهوم والبالغ خمسة مجال، وللتثبيت من صحة تحديد المجالات ومدى تمثيلها للتمكين الادارية قام الباحثون بأعداد استبانة تتضمن المجالات التي تم تحديدها ومن ثم عرضها على مجموعة من الخبراء المختصين وطلب منهم تحديد مدى صلاحية تلك المجالات، في ضوء ملاحظاتهم وآراءهم تم اعتماد جميع المجالات وتم موافقة الخبراء على كل المجال والجدول (2) يبين ذلك.

ت	المجالات	عدد الخبراء	الموافقون	غير الموافقون	الاهمية النسبية	عدد الفقرات	النتيجة
1	تفويض السلطة	18	18	-	%100	15	يعتمد
2	فرق العمل	18	18	-	%100	15	يعتمد
3	التدريب	18	18	-	%100	15	يعتمد
4	الاتصالات الفاعل	18	18	-	%100	15	يعتمد
5	تحفيز العاملين	18	18	-	%100	15	يعتمد

2-4-5 إعداد الصيغة الاولية لفقرات المقياس

ان أهم الخطوات الفعلية لإعداد المقياس هي عملية إعداد فقرات المقياس، كما هي التمکن من المادة العلمية المتخصصة والمتعلقة بالموضوع المراد قياسه، فضلاً عن معرفة الطرائق المختلفة بكتابة المفردات حتى يستطيع ان يختار منها ما يناسب هدف الاختبار والطلاقة اللغوية وسهولة التعبير بلغة بسيطة وان تكون لديه القدرة على تطوير وابتكار المواقف التي يتمکن من خلالها قياس القدرة أو السمة المراد قياسها (الكناني وجابر، 1995، ص 140)

2-4-5 -1 تحديد أسلوب وأسس صياغة فقرات المقياس:

اتبع الباحثون القواعد الاتية في صياغة فقرات المقياس:

- 1- أن تقيس الفقرات أحد مكونات الدراسة
- 2- صياغة الفقرات بأسلوب واضح وبسيط.
- 3- ان تكون الفقرة معبرة عن فكرة واحدة وقابلة لتفسير واحد.
- 4- خلو الفقرات من اي تلميح غير مقصود للإجابة الصحيحة.
- 5- عدم استخدام الفقرات التي يحتمل ان يجيب عنها الجميع بالإجابة نفسها او لا يجيب عليها أحد لكي لا تهمل الاستمارة من التحليل.
- 6- ان تكون الفقرات ملائمة لمستوى المستجيبين

(باهي وعمران، 2007، ص 41).

2-4-5 -2 صلاحية الفقرات:

2-4-5-1 الصدق المنطقي:

ان المقياس موزعة على خمس المجال التي يتضمن (75) فقرة، واستناداً الى ذلك قام الباحثون عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين الخبراء والمختصين في مجال الادارة الرياضية وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياسات.

اذ يشير (Eble) الى أن أفضل وسيلة للتأكد من صلاحية فقرات المقياس قيام عدد من الخبراء والمختصين بتقدير صلاحيتها لقياس الصفة التي وضعت من اجلها.

(P555،1972 ، Eble،measurement)

وبعد صياغة فقرات المقياس والبالغ عددها (75) فقرة في صورتها الاولى ملحق (5) والموزعة على خمسة مجالات والتي عرضت على (18) خبيراً وفي ضوء ذلك تم اعتماد (50) فقرة واستبعاد (25) فقرة اخرى والجدول (3) يبين ذلك، حيث يتم ترك حرية للخبراء للاختيار او حذف اي فقرة واجابة على اختيار البدائل وتم فيها:

- 1- تم حذف (25) فقرة لعدم صلاحيتها.
- 2- اختيار (50) فقرة للمقياس.
- 3- اختيار بدائل الثلاثي.

المحاور	رقم الفقرة	الموافقون	غير الموافقين	قيمة كا ² المحسوبة	sig	مستوى الدلالة
تفويض السلطة	14-13-11-6-5-1	17	2	11.842	0.001	دالة
	9-7-10-4	16	3	8.895	0.003	دالة
	15-12-8-3-2	9فمادون	10فما فوق	0.053	0.819	غيردالة
فرق العمل	13-10-4-3-2	17	2	11.842	0.001	دالة
	14-12-8-6-5	16	3	8.895	0.003	دالة
	15-11-9-7-1	9فمادون	10فما فوق	0.053	0.819	غيردالة
التدريب	14-13-7-4-3	17	2	11.842	0.001	دالة
	11-6-1-10-5	16	3	8.895	0.003	دالة
	15-12-9-8-2	8فمادون	10فما فوق	0.053	0.819	غيردالة
الاتصالات الفاعل	9-3-2-1	17	2	11.842	0.001	دالة
	12-11-7-4-14-8	16	3	8.895	0.003	دالة
	15-13-10-6-5	9فمادون	10فما فوق	0.053	0.819	غيردالة
تحفيز العاملين	13-9-7-1	17	2	11.842	0.001	دالة
	15-2-10-6-4-3	16	3	8.895	0.003	دالة
	14-12-11-8-5	9فمادون	10فما فوق	0.053	0.819	غيردالة

جدول (3)

2-4-5-3 اعداد تعليمات المقياس:

تعد تعليمات المقياس بحث ثم الدليل الذي يستمر شد المستجيب للإجابة عن فقرات المقياس، وقد راعى الباحثون عند وضعه التعليمات ان تكون سهلة ومفهومة لان ضمان الإجابة الصحيحة هي وضع تعليمات لتسهل على المجيب الجواب الصحيح وكذلك إخفاء الغرض الحقيقي من المقياس، وبما ان المقياس هو الاغراض البحث العلمي، واكدت التعليمات على ضرورة الاجابة بصراحة وعدم ترك أي فقرة بلا إجابة، ويتم ترجمة المقياس الى اللغة الكوردية بواسطة المترجم القانوني.

2-4-5-4 تصحيح المقياس:

لتصحيح المقياس اتبع الباحثون طريقة (ثرستون) وبعد جمع الاستمارات صححت اجابات الاداريين (عينة البناء) باستخدام مفتاح تصحيح الثلاثي التدرج وحسب الجدول (4).

الجدول(4) يبين مقياس التقدير الثلاثي وبدائل الاجابة عليه

الفقرات	نعم	احيانا	كلا
	3	2	1

وقد صممت الاستمارة على اساس (05) فقرة بعد أعطيت الدرجات للاستجابة على الفقرات ولأجل استخراج الدرجة الكلية للمقياس جمع الباحثون التي حصل عليها المستجيب من اجابته على الفقرات وعليه فإن اعلى درجة يمكن ان يحصل عليها الباحثون هي (480) وادنى درجة هي (50) اما درجة الحياد فهي (100) كما موضح في الشكل (2) و درجة الحياد يمكن الحصول عليها من خلال جمع درجات مقياس التقدير (3،2،1)، ثم تقسيمها على (3) بدائل ثم نقوم بضربها في عدد فقرات المقياس البالغة (50) فقرة وبذلك نحصل على درجة الحياد وعلى وفق المعادلة الاتية :

$$\text{درجة الحياد} = \frac{\text{مجموع درجات بدائل الاجابة (15)} \times \text{عدد فقرات المقياس (50)}}{\text{عدد البدائل}} = 100$$

شكل (1) يوضح اقصى وادنى درجة متحققة للمقياس ودرجة الحياد المقياس تمكين الإداريين

ادنى درجة	الاعداد	درجة الحياد	الاعداد	اعلى درجة
50	العدد أقل درجة متحققة	100	العدد أقصى درجة متحققة	480

2-5 الاسس والمعاملات العلمية للمقياس:

لغرض الكشف عن صدق فقرات المقياس وبشكل صحيح فإن الخطوة التي لكي تصحيح المقياس تعتمد على النظر في فقراته التي يتكون منها لذا فقد يكون المقياس حالي من خلال النظر اليه الا ان هذا لا يمنع من وجود فقرات غير صالحة لو استبعدت من المقياس ، فإن سيكون اكثر صدقاً وذلك باستخدام التحليل الاحصائي للدرجات التجريبية الذي سيكشف عن دقة الفقرات في قياس ما وضعت من اجل قياسه ، لذلك أخضع الباحثون الاستمارات الى التحليل الاحصائي بهدف حساب الصدق والثبات التي تعد من أهم الخصائص القياسية للمقياس ويشير(محمد عبدالسلام احمد 1981) الى " أن تحليل الفقرات هو الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الاحصائي والتجريبي لوحدات الاختبار لغرض معرفة خصائصها وصدق أو تعديل أو إبدال أو إضافة أو إعادة ترتيب هذه الفقرات حتى يتسنى الوصول الى اختبار ثابت وصادق مناسب من حيث الطول والصعوبة وفيما يأتي توضيح لها بين الخاصيتين

(احمد، 1981، ص 225)

2-5-1 صدق المقياس:

يعد واحد من أهم معايير جودة الاختبار، ويعد من الخصائص الأساسية في بناء الاختبارات والمقياس اذا الى أن صدق الاختبار هو قدرة الاختبار على قياس ما وضع من أجله أو السمة المراد قياسها.

(باهي، 1999، ص 23)

وبذلك فإن صدق المقياس يقصد به " ان تكون وسيلة القياس صادقة اذا كانت تقيس ماتدل على قياسه والحاجة الى هذه الصفة الواضحة.

(دالين، 1969، ص 36)

لذا ذهب الباحثون الى التحقق من صدق المقياس باستخدام نوعين من انواع الصدق هما :

2-1-5-1 صدق المحتوى:

ويعرف محمد ربيع شحاتة 1994 "بأن قياس مدى الاختبار للنواحي او المكونات المختلفة للجانب المراد قياسه.

(شحاتة، 1994، ص 96)

وتم تحقيق هذا الصدق بعد ان تم تحديد مفهوم تمكين من وجهة نظر الاداريين، اذ قام الباحثون بإعداد المقياس وتحديد مجالاته وفقراته بالاستعانة بمجموعة من الاساتذة والخبراء في مجالات الادارة الرياضية وعلم النفس الرياضي والقياس والتقويم لاقرار صلاحية الفقرات وبذلك حصل الباحثون على صدق المحتوى.

2-1-5-2 صدق البناء:

يعد من أكثر انواع الصدق ملاءمة لبناء المقاييس ويسمى صدق المفهوم او صدق التكوين الفرضي لأنه يعتمد على التحقيق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية او المفهوم المراد قياسه، وتعد اساليب تحليل الفقرات مؤشرات على هذا النوع من الصدق.

(الزوبعي وآخرون، 1981، ص 43)

اذ اعتمد الباحثون على طريقتين لتحليل الفقرات للتحقق من صدق البناء هي اسلوب المجموعتين الطرفيتين ومعامل الاتساق الداخلي وكما يأتي:
1-2-1-5-2 القوة التمييزية للفقرات:

لغرض ايجاد القوة التمييزية للفقرات والتي من خلالها يتم التعرف على التمييز بين الافراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة في السمة التي يقيسها، ويشير سالم العمري وفؤاد مصطفى (1996) نقلا عن (Elbe) الى " ان الهدف من تحليل الفقرات هو للإبقاء على الفقرات ذات التمييز العالي وهي الفقرات الجيدة في الاختبار

(العمري والسلمان ، 1996 ، ص 155)

ولأجل الكشف عن القوة التمييزية لفقرات المقياس قام الباحثون بتفريغ اجابات عينة البناء البالغة (160) اداريا وتم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات المختبرين وتثبيت الاستمارات تنازلياً من اعلى درجة الى اقصى درجة ثم اختبرت (50%) الاعلى و (50%) الاوطاء لتشكيل مجموعتين عليا ودنيا وذلك دون الاخذ بنسبة (27%) لكل مجموعة كما معمول به في حالة العينات الكبيرة. اذ بلغ عدد استمارات المجموعة العليا (43) استمارة و (43) استمارة للمجموعة الدنيا. وتراوحت حدود الاوساط الحسابية لدرجات فقرات المجموعة العليا بين (1.07 - 2.97) وتراوحت الاوساط الحسابية لدرجات مجموعة الدنيا ايضا (1.02 - 80.2) اما الانحراف المعياري للمجموعة العليا فتراوحت بين (0.60 - 1.58) اما الانحراف المعياري للمجموعة الدنيا فتراوح بين (0.70 - 1.95) تم استبعاد الفقرات (3،42،43،44) وذلك لعدم معنوية الفقرات .

وتم استخدام الاختبار (t-test) لغرض حساب معامل التمييز لكل الفقرات المقياس (50) وعدة القيمة التائية الدالة احصائياً مؤثر ان التمييز الفقرات وكانت القيم التائية تتراوح بين (1.11 - 7.87) وعند مقارنة مقارنتها مع قيم الدلالة كانت هناك اربعة فقرات غير معنوية وهما (3،42،43،44) وكانت بقية الفقرات معنوية وكما هو مبين في الجدول (5) .

الجدول (5)

يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمجموعتين العليا والدنيا وقيمة (t) المحسوبة وقيمة (t) الجدولية والدلالة الاحصائية.

رقم الفقرة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		قيمة t المحسوبة	Sig.	مستوى الدلالة
	ع	س	ع	س			
.1	1,025	2,801	1,752	2,221	2,916	0.000	معنوية
.2	0,258	2,800	1,118	2,198	3,981	0.000	معنوية
.3	1,601	2,692	1,269	2,922	* 1,219	0.1267	غير معنوية
.4	0,258	2,522	1,202	2,222	2,999	0.000	معنوية
.5	1,160	2,227	1,752	2,219	5,916	0.000	معنوية
.6	0,912	2,188	1,582	1,105	4,517	0.000	معنوية
.7	1,011	2,215	1,206	1,105	5,991	0.000	معنوية
.8	1,219	2,222	1,510	1,161	5,052	0.000	معنوية
.9	٠,٧٤٤	٢,٦٩	٠,٧١٣	٢,٦٠	7.873	0.000	معنوية
.10	1,112	2,071	1,219	2,977	5,151	0.000	معنوية
.11	1,169	2,059	1,277	2,922	5,962	0.000	معنوية
.12	1,016	2,059	1,195	1,265	3,298	0.000	معنوية
.13	1,122	2,027	1,510	1,161	5,052	0.000	معنوية
.14	1,122	1,976	1,297	1,126	3,279	0.000	معنوية
.15	1,195	1,976	1,222	1,070	2,859	0.000	معنوية
.16	1,122	1,976	1,297	1,126	3,765	0.000	معنوية
.17	1,265	1,918	1,128	1,222	3,195	0.000	معنوية
.18	٠,701	٢,384	٠,٦٠٨	٢,633	5.131	0.000	معنوية
.19	1,179	1,882	1,272	2,512	6,218	0.000	معنوية
.20	1,271	1,822	1,522	2,219	6,112	0.000	معنوية
.21	1,116	1,692	1,269	2,888	2,619	0.000	معنوية
.22	1,525	1,627	1,528	2,112	5,709	0.000	معنوية
.23	1,525	1,627	1,215	1,186	2,716	0.000	معنوية
.24	1,561	1,271	1,501	2,951	2,206	0.000	معنوية

معنوية	0.022	2,821	1,278	2,882	1,168	1,259	.25
معنوية	0.001	2,821	1,178	2,882	1,168	1,259	.26
معنوية	0.000	4,257	1,161	2,521	1,291	1,222	.27
معنوية	0.000	5,111	1,272	2,251	1,001	1,189	.28
معنوية	0.000	3,602	1,551	2,258	1,212	1,127	.29
معنوية	0.000	2,527	0,911	1,722	1,950	1,022	.30
معنوية	0.000	3,729	1,217	2,105	1,222	2,698	.31
معنوية	0.000	4,011	1,252	2,709	1,271	2,615	.32
معنوية	0.000	3,004	0,817	1,188	1,209	2,277	.33
معنوية	0.000	2,975	0,817	1,188	1,209	2,252	.34
معنوية	0.000	2,666	0,878	1,500	1,221	2,250	.35
معنوية	0.000	5,225	1,251	1,668	1,002	2,215	.36
معنوية	0.000	2,660	1,572	2,172	1,602	2,212	.37
معنوية	0.000	2,568	1,161	2,106	1,191	2,186	.38
معنوية	0.000	3,725	1,281	2,219	1,121	2,129	.39
معنوية	0.002	3,992	1,151	2,570	1,122	1,129	.40
معنوية	0.000	2,873	1,256	1,202	1,219	1,122	.41
غير معنوية	0.151	*1,111	0,901	1,568	0,856	1,105	.42
غير معنوية	0.205	*0,658	1,225	1,225	1,125	1,165	.43
غير معنوية	0.211	*1,225	1,551	2,012	1,272	1,022	.44
معنوية	0.000	2,821	1,278	2,768	1,221	1,515	.45
معنوية	0.000	3,592	0,817	1,725	1,552	2,277	.46
معنوية	0.000	5,991	1,206	1,251	1,221	2,215	.47
معنوية	0.000	7.873	٠,٧١٣	٢,٦٠	٠,٧٤٤	٢,٦٩	.48
معنوية	0.000	2,875	1,128	1,222	1,152	1,918	.49
معنوية	0.000	6,002	1,225	1,070	1,067	2,165	.50

*بدرجة حرية (158) وعند مستوى الدلالة (0.05) وكانت هناك معظم فقرات معنوية ماعدى في فقرات (3,42,43,44) كانت ضعيفة وبذلك استبعد تلك الفقرات .

2-2-1-5-2 معامل الاتساق الداخلي

استخدم معامل الاتساق الداخلي في تحليل فقرات المقياس أي حساب صدق فقرات المقياس باستخدام المحك الداخلي (الدرجة الكلية للمقياس) من خلال ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس .

واستخدم الباحثون معمل الارتباط البسيط (لبيرسون) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات افراد العينة البالغة (160) اداريا على كل فقرة وبين الدرجة الكلية للمقياس وذلك باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss). ويؤكد (Allen،1979) " انه كلما زاد معامل ارتباط الفقرة بالمجموع الكلي كان تضمينها في المقياس يزيد من احتمال الحصول على مقياس أكثر تجانساً والجدول (6) يبين نتائج معامل الارتباط التي تراوحت بين (0,102-0,622) لمعرفة دلالتها الاحصائية فورنت مع قيمة الدلالة.

وفي ضوء هذا المعيار استبعدت (4) فقرات اخرى لعدم دلالتها الاحصائية وهي (9،17،21،30) وبذلك استقر المقياس عند (42) فقرة تمثل خمسة محاور والجدول (6) يبين معاملات الارتباط .

الجدول (6) يبين معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة بالمجموع الكلي لعينة البناء لمقياس

Sig.	معامل الارتباط	الفقرة	Sig.	معامل الارتباط	الفقرة	Sig.	معامل الارتباط	الفقرة
0.000	0.512	35	0.000	0.227	18	0.000	0.282	1
0.000	0.219	36	0.000	0.175	19	0.000	0.102	2
0.000	0.500	37	0.000	0.525	20			3
0.000	0.217	38	0.118	*0.102	21	0.000	0.168	4
0.000	0.222	39	0.000	0.111	22	0.002	0.226	5
0.000	0.226	40	0.000	0.605	23	0.000	0.622	6
0.000	0.391	41	0.000	0.501	24	0.000	0.129	7
		42	0.000	0.212	25	0.000	0.512	8
		43	0.000	0.286	26	0.092	*0.061	9
		44	0.000	0.225	27	0.000	0.629	10
0.000	0.192	45	0.000	0.111	28	0.000	0.281	11
0.002	0.201	46	0.000	0.221	29	0.000	0.115	12
0.000	0.267	47	0.162	0.022	30	0.000	0.278	13
0.000	0.127	48	0.000	0.129	31	0.000	0.102	14
0.000	0.615	49	0.000	0.121	32	0.000	0.582	15
0.000	0.552	50	0.000	0.299	33	0.000	0.512	16
			0.000	0.434	34	0.111	*0.121	17

معنوي عند مستوى دلالة = 0,05

الجدول (7) يبين معامل الارتباط بين درجة المجال والدرجة الكلية للمقياس

ت	المجالات	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	تفويض السلطة	0.411**	معنوي
2	فرق العمل	0.382**	معنوي
3	التدريب	0.540**	معنوي
4	الاتصالات الفاعل	0.639**	معنوي
5	تحفيز العاملين	0.639**	معنوي

مستوى دلالة 0,05

2-6 الخصائص القياسية (السايكومترية) لمقياس التمكين:

تضمن الخصائص السيكومترية للمقياس قدرة المقياس على ما أعد لقياسه. كما تضمن بأن هذا المقياس يقيس بدرجة مقبولة من الدقة أو بأقل خطأ ممكن.

(عودة، 1998، ص335).

كما ان أهم الخصائص القياسية للمقاييس التي اقرها المختصون في القياس النفسي والاداري هما خاصتين الصدق والثبات اذ تعتمد عليها دقة البيانات أو الدرجات التي نحصل عليها من المقاييس النفسية ولكي يعطينا الاختبار نتائج يمكن الاعتماد عليها في اصدار الاحكام واتخاذ القرارات الصائبة لابد من ان تتوافر فيه خصائص مثل الصدق والثبات والموضوعية وسهولة الاستعمال.

(عجيل، 2005، ص110).

2-6-1 صدق المقياس:

ويقصد بالصدق قدرة الفرد على قياس ما وضعت من اجله السمة المراد قياسها

(باهي وصبري، 2007، ص82)

وقد حددت رابطة علماء النفس الامريكية عام 1985 وجود ثلاث مؤشرات للصدق هو صدق المحتوى وصدق البناء والصدق المرتبط بمحك وقد عمد الباحثون الى التحقق من صدق المقياس بنوعين من أنواع (A.P.A، 1994، p91)

أولاً: الصدق الظاهري:

أن أفضل طريقة لاستخراج الصدق الظاهري، تمثل في عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها.

(Eble , 1972. P55)

تكون الادارة صادقة إذا كان مظهرها يشير الى ذلك من حيث الشكل ومن حيث ارتباط فقراتها بالأزمة الادارية فاذا كانت محتويات الادارة وفقراتها مطابقة للسمة التي تقيسها فأنها تكون أكثر صدقاً

(عباس واخرون، 2009، ص264)

وللتحقيق من صدق المجالات والفقرات وصلاحيتها في قياس ما وضعت من اجله عرضت المجالات والفقرات بصيغتها الاولية (75) فقرة على مجموعة من الخبراء والمختصين لغرض الحكم عن صلاحيتها وبعد اطلاع على آرائهم وملاحظاتهم قبلت جميع الفقرات لانها كانت دالة احصائياً باستخدام اختبار المطابقة (كا²) باستثناء (25) فقرة وبذلك تم التحقيق من الصدق الظاهري عندما اتفق السادة الخبراء على صلاحية المجالات الخمسة مع (50) فقرة كونت مقياس التمكين الاداري اذ يعد اتفاق الخبراء نوعاً من الصدق الظاهري .

ثانياً : الصدق المنطقي:

يتحقق هذا النوع من صدق المحتوى من خلال التعريف الدقيق للمجال السلوكي الذي يقيسه المقياس. ومن خلال التصميم المنطقي للفقرات بحيث تغطي المساحات المهمة لهذا المجال

(Allin ,1979,p96)

وقد تحقق الباحثون من هذا النوع من الصدق وذلك بمراجعة مجموعة من الادبيات والدراسات الخاصة بالتمكين الاداري الرياضية كما تم تحديد المجالات التي تعطي هذا المفهوم وتعريفه وتحديد الاهمية النسبية

لكل مجال من المجالات ومن ثم صياغة الفقرات التي تعبر عن كل مجال والاعتماد بآراء الخبراء حول مدى ملائمة الفقرات منطقياً ومدى تمثيلها أو قياسها للمجالات التي أعدت لقياس وحسب أهميتها النسبية (Thory,1964,p344)

ثالثاً: صدق البناء:

أنه عبارة عن المدى الذي يمكن أن نقرر بموجبه أن المقياس يقيس بناءً نظرياً محدداً أو خاصية معينة (Anstasi A. Opcit,1979, P151)

ويرى كرونلاند crounlund بأن صدق البناء يتطلب تحديد بعض الاقتراحات النظرية التي يستند إليها الباحثون في بناء المقياس والتثبيت فيها تجريبياً إذ إن مدى تطابق الدرجات التجريبية مع الاقتراحات النظرية التي يستند إليها الباحثون في بناء المقاييس والتثبيت منها تجريبياً إذ إنه مدى تطابق الدرجات التجريبية مع الاقتراحات النظرية يعني أنه المقياس السمة التي أعد لقياسها.

(yen.w.n,1970,p108)

ولما كان الباحثون قد عد متغير التمكين الإداري الرياضية مجموعة من السلوكيات المترابطة التي تمثل إلى الحدوث معاً لذلك عمد إلى التثبيت من صدق البناء المقياس التمكين الإداري الرياضية من خلال التحقيق التجريبي لافتراضين: الأول: الفروق الفردية في درجات المقياس إذ تم الإبقاء على الفقرات التي تمتلك القدرة على التمييز. والثاني: التجانس الداخلي بين الدرجات الأفراد على فقرات المقياس والدرجة الكلية ودرجات مجالات المقياس مع الدرجة الكلية وكانت فقرات ومجالات المقياس ترتبط بالدرجة الكلية بدلالة احصائية مما يؤكد صدق البناء المقياس البحث الحالي.

2-6-2 ثبات المقياس:

يعد حساب الثبات من خصائص المقياس الجيد لأنه يؤشر اتساق فقرات المقياس في قياس ما يفترض أن يقيسه المقياس بدرجة مقبولة من الدقة.

(عودة، 1993، ص 235)

يعد الثبات من الخصائص القياسية الأساسية للمقاييس النفسية مع اعتبار تقدم الصدق عليه، لأنه المقياس الصادق يعد ثانياً فيما قد لا يكون المقياس الثابت صادقا ويمكن القول بأنه كل اختبار صادق هو ثابت بالضرورة

(الاحام واخرون، 1990، ص 145)

وقد استخرج الثبات المقياس بطريقتين وهما:

2-6-2-1 طريقة اعادة الاختبار:

وتقوم هذه الطريقة على اساس اجراء تطبيق المقياس على مجموعة من الاشخاص، ثم اعادة تطبيق المقياس ذاته على المجموعة نفسها في وقت لاحق وتتبع ذلك حساب معامل الارتباط بين الدرجات افراد المجموعة على ذلك المقياس في الفترتين اعادة تكون المدة الزمنية بين التطبيق من اسبوعين الى اربعة اسابيع. لذا طبق المقياس مرة ثانية على عينة الثبات نفسها بعد مرور (15) يوم عن التطبيق الاول وبعد الانتهاء من التطبيق حسب ثبات المقياس بحساب درجات هذه العينة مع درجات التطبيق الاول واستخدم معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين فكان معامل الارتباط (0,872) وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على استقرار اجاباتهم على المقياس هذا فضلاً عن وصف المقياس كأداة ذات ثبات مقبول.

(النهاية، 2004، ص 238)

2-2-6-2 طريقة الفاكرونباخ:

ان هذا النوع من الثبات يسمى بالتجانس الداخلي الذي يشير الى قوة الارتباطات بين الفقرات في الاختبار (العقيلي والشايب، 1988، ص 282)

استخدم الباحثون طريقة الفاكرونباخ لأنها (تستخدم في اي نوع من انواع الاسئلة الموضوعية والمقالية) (العجيل، 2005، ص 110)

وبعد استخراج معامل الثبات كانت قيمة (0,923) وهو معامل ثبات عال يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار (عمردة ومكاوي، 2005، ص 151)

2-7 التجربة الاستطلاعية:

قام الباحثون بالتجربة الاستطلاعية لمقياس على عينة من (10) الاداري وذلك بغرض: (محجوب، 2002، ص 235)

- التأكد من مدى وضوح الفقرات والتعليمات.
- التعرف على المصاعب التي قد تواجهه عملية التطبيق.
- التعرف على الوقت اللازم للإجابة.
- التعرف على فاعلية مقياس التقدير.

2-8 وصف مقياس التمكين الاداري بصورته النهائية:

بعد التحقيق من الخصائص القياسية (السايكومترية) المتمثلة بمؤشرات الصدق والثبات أصبح مقياس التمكين الاداري من وجهة نظر الاداريين بصيغة النهائية مكوناً من خمس محاور هي (تفويض السلطة، فرق العمل، الاداريين، الاتصال الفاعل، تحفيز العاملين) وتغطي هذه المجالات (42) فقرة والتي تحمل التسلسلات:

(1)، 2، 4، 5، 6، 7، 8، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 18، 19، 20، 22، 23، 24، 25، 26،

27، 28، 29، 31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38، 39، 40، 41، 45، 46، 47، 48، 49، 50،

درجة كل فقرة تكون (3) اذا كانت تطبق على المستجيب بدرجة كبيرة جداً و (3) اذا كانت تنطبق عليه

بدرجة كبيرة و (2) اذا كانت تنطبق على بدرجة متوسطة و (1) اذا كانت تنطبق على بدرجة قليلة ، وتكون

الاجابة حسب البديل الذي يختاره المستجيب ويتم حساب الدرجة الكلية للمقياس من خلال مجمع الدرجات

التي يحصل عليها المستجيب عن كل بديل يختاره من كل فقرة من فقرات المقياس لذلك فإن اعلى درجة

يمكن يتحصل عليها المستجيب هي (126) والتي تمثل اعلى الدرجات و اقل درجة يحصل عليها هي (42)

والتي تمثل ادنى درجة كلية للمقياس ومتوسط فرض قدرة (84) درجة وقد تحقق الباحثون من صدق المقياس

عن طريقة الصدق الظاهري والصدق المنطقي وصدق البناء ويتمتع المقياس ايضاً بثبات جيد من خلال المؤشرات التي استخرجت عن طريقة اعادة الاختبار وطريقة الفاكرونباخ وبذلك اصبح المقياس بصورته النهائية جاهزاً للتطبيق على عينة البحث من الاداريين مسابح في محافظة السليمانية .

2-9 التطبيق النهائي لأداة البحث:

قام الباحثون بتطبيق اداة البحث بصيغتها النهائية على عينة البحث الرئيسية (80) الاداريين مسابح في محافظة السليمانية من خلال اعطاء الاداريين اداة البحث وتوضيح التعليمات الخاصة بطريقة الاجابة عليها مع التأكيد على ضرورة الاجابة على كل الفقرات وبما يتناسب مع المستجيب فضلاً عن صدق وسرية الاجابة وانها تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وقد امتدت مدة التطبيق النهائي (2022/6/15) ولغاية (2022/9/20) .

2-10 الوسائل الإحصائية:

تحقيقاً لأغراض البحث الحالي استخدمت الوسائل والتي تم حسابها باستخدام برنامج الحاسوب الالي (spss) وهي:

- 1- الوسط الحسابي، وذلك لمعرفة متوسط القيم.
- 2- الانحراف المعياري، لمعرفة مدى تشتت القيم عند وسطها الحسابي.
- 3- الوسيط، لمعرفة القيمة التي تقع في وسط البيانات.
- 4- الالتواء، لمعرفة شكل التوزيع الدرجات عينة التمييز.
- 5- المتوسط الفرضي، لمعرفة مستوى درجات العينة.
- 6- معادلة مربع كا² لعينة واحدة، لمعرفة دلالة الفروق في عدد الخبراء الموافقين والرافضون.
- 7- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، لحساب القوة التمييزية للفقرات.
- 8- معامل الفاكرونباخ ، لحساب الثبات .
- 9- الاختبار التائي لعينة واحدة، للتعرف على دلالة مستوى العينة مقارنة بالأوساط.
- 10- معامل ارتباط بيرسون، لمعرفة الاتساق الداخلي بطريقة اعادة الاختبار.

3- عرض النتائج ومناقشتها:

من اجل تحقيق اهداف البحث الحالي، تم تطبيق اداة البحث على عينة التطبيق من الاداريين في مسابح محافظة السليمانية، واجريت التحليلات الاحصائية للبيانات التي تم الحصول عليها من الاستبيان للوصول الى النتائج التي سيتم عرضها ومناقشتها وفقاً لأهداف البحث.

3-1 عرض ومناقشة نتائج الهدف الاول: بناء مقياس لتقويم عمل الهيئات الادارية في التمكين الاداري من وجهة نظر الإداريين في مسابح محافظة السليمانية.

وقد تحقق هذا الهدف من خلال بناء مقياس التمكين الاداري لغرض تقويم عمل الهيئات الادارية، والذي استوفى الخصائص القياسية (السايكومترية) لهذا النوع من المقاييس الادارية وكما موضح بشكل تفصيلي في الفصل الثالث من هذا البحث ، ويعد بناء مقياس التمكين الاداري مكملاً لمتغيرات البحث الرئيسية

3-2 عرض ومناقشة الهدف الثاني: تقويم عمل الهيئات الادارية في التمكين الاداري من وجهة نظر الاداريين في مسابح محافظة السليمانية.

جدول (8)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (t) المحسوبة للتقويض السلطة

المتغيرات	س	ع	متوسط الفروقات	الخطأ المعياري للفروق	قيمة (t) المحسوبة	Sig	دلالة الفروق
المقياس ككل	237.625	6.873	212.487	0.494	429.663	0.000	معنوي
تقويض السلطة	25.137	1.434					

من خلال الجدول (8) يبين الوسط الحسابي للمقاس ككل هو (237.625) وانحراف المعياري (6.873) ، كما يبين الوسط الحسابي لمجال تفويض السلطة هو (25,137) وبانحراف معياري (1,434) في حين كان المتوسط الفروقات (212.487) ولمعرفة قيمة الفروق بين الاختبارين ثم استخدام لاختبار التائي وأظهرت النتائج انه قيمة (t) المحسوبة هي (429.663) وهي أصغر من القيمة (t) الجدولية (0.000) كما يبين ان قيمة الاحتمالية (sig) هي (0,000) وبما انه قيم الاحتمالية هي اصغر من مستوى الدلالة (0,05) لهذا المتغير وهذا يدل على ان الفروق ذات دلالة معنوية بين الاختبارين ويعزو الباحثون هذه النتيجة الايجابية إلى إمام مقدمي الخدمة بالمعرفة واتسامهم بالقدرة والثقة في تقديم الخدمة للإداريين وتمكين الهيئة لتفويض السلطة في ذلك مجال.

جدول (9)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (t) المحسوبة للفروق العمل

المتغيرات	س	ع	متوسط الفروقات	الخطأ المعياري للفروق	قيمة المحسوبة (t)	Sig	دلالة الفروق
المقاييس ككل	237.625	6.873	208.993	0.511	408.926	0.000	معنوي
فريق العمل	28.631	1.301					

من خلال الجدول (9) يبين الوسط الحسابي للمقاس ككل هو (237.625) وانحراف المعياري (6.873) ، كما يبين الوسط الحسابي لمجال فريق العمل هو (28,631) وبانحراف معياري (1,301) في حين كان المتوسط الفروقات (208.993) ولمعرفة قيمة الفروق بين الاختبارين ثم استخدام لاختبار التائي وأظهرت النتائج انه قيمة (t) المحسوبة هي (408.926) وهي أصغر من القيمة (t) الجدولية (0.000) كما يبين ان قيمة الاحتمالية (sig) هي (0,000) وبما انه قيم الاحتمالية هي اصغر من مستوى الدلالة (0,05) لهذا المتغير وهذا يدل على ان الفروق ذات دلالة معنوية بين الاختبارين ويعزو الباحثون هذه النتيجة الايجابية إلى إمام مقدمي الخدمة بالمعرفة واتسامهم بالقدرة والثقة في تقديم الخدمة للإداريين وتمكين الهيئة لفريق العمل في ذلك مجال

جدول (10)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (t) المحسوبة للتدريب

المتغيرات	س	ع	متوسط الفروقات	الخطأ المعياري للفروق	قيمة (t) المحسوبة	Sig	دلالة الفروق
المقياس ككل	237.625	6.873	210.031	0.532	443.683	0.000	معنوي
التدريب	27.593	1.749					

من خلال الجدول (10) يبين الوسط الحسابي للمقياس ككل هو (237.625) وانحراف المعياري (6.873) ، كما يبين الوسط الحسابي لمجال التدريب هو (27,593) وانحراف معياري (1,749) في حين كان المتوسط الفروقات (210.031) ولمعرفة قيمة الفروق بين الاختبارين ثم استخدام لاختبار التائي وأظهرت النتائج انه قيمة (t) المحسوبة هي (443.683) وهي أصغر من القيمة (t) الجدولية (0.000) كما يبين ان قيمة الاحتمالية (sig) هي (0,000) وبما انه قيم الاحتمالية هي اصغر من مستوى الدلالة (0,05) لهذا المتغير وهذا يدل على ان الفروق ذات دلالة معنوية بين الاختبارين ويعزو الباحثون هذه النتيجة الايجابية إلى إمام مقدمي الخدمة بالمعرفة واتسامهم بالقدرة والثقة في تقديم الخدمة للإداريين وتمكين الهيئة للتدريب في ذلك مجال

جدول (11)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (t) المحسوبة للاتصالات الفاعلة

المتغيرات	س	ع	متوسط الفروقات	الخطأ المعياري للفروق	قيمة (t) المحسوبة	Sig	دلالة الفروق
المقياس ككل	237.625	6.873	209.943	0.476	440.585	0.000	معنوي
الاتصالات الفاعلية	27.681	1.595					

من خلال الجدول (11) يبين الوسط الحسابي للمقياس ككل هو (237.625) وانحراف المعياري (6.873) ، كما يبين الوسط الحسابي لمجال الاتصالات الفاعلة هو (27,681) وبانحراف معياري (1,595) في حين كان المتوسط الفروقات (209.943) ولمعرفة قيمة الفروق بين الاختبارين ثم استخدام لاختبار التائي وأظهرت النتائج انه قيمة (t) المحسوبة هي (440.585) وهي أصغر من القيمة (t) الجدولية (0.000) كما يبين ان قيمة الاحتمالية (sig) هي (0,000) وبما انه قيم الاحتمالية هي اصغر من مستوى الدلالة (0,05) لهذا المتغير وهذا يدل على ان الفروق ذات دلالة معنوية بين الاختبارين ويعزو الباحثون هذه النتيجة الايجابية إلى إمام مقدمي الخدمة بالمعرفة واتسامهم بالقدرة والثقة في تقديم الخدمة للإداريين وتمكين الهيئة للاتصالات الفاعلة في ذلك مجال.

جدول (12)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (t) المحسوبة للعاملين

المتغيرات	س	ع	متوسط الفروقات	الخطأ المعياري للفروق	قيمة (t) المحسوبة	Sig	دلالة الفروق
المقياس ككل	237.625	6.873	218.087	0.532	409.864	0.000	معنوي
العاملين	19.537	1.453					

من خلال الجدول (12) يبين الوسط الحسابي للمقاس ككل هو (237.625) وانحراف المعياري (6.873) ، كما يبين الوسط الحسابي لمجال العاملين هو (19,537) وبانحراف معياري (1,453) في حين كان المتوسط الفروقات (218.083) ولمعرفة قيمة الفروق بين الاختبارين ثم استخدام لاختبار التائي وأظهرت النتائج انه قيمة (t) المحسوبة هي (409.864) وهي أصغر من القيمة (t) الجدولية (0.00) كما يبين ان قيمة الاحتمالية (sig) هي (0,000) وبما انه قيم الاحتمالية هي اصغر من مستوى الدلالة (0,05) لهذا المتغير وهذا يدل على ان الفروق ذات دلالة معنوية بين الاختبارين ويعزو الباحثون هذه النتيجة الايجابية إلى إمام مقدمي الخدمة بالمعرفة واتسامهم بالقدرة والثقة في تقديم الخدمة للإداريين وتمكين الهيئة للعاملين في ذلك مجال.

جدول (13)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (t) المحسوبة بين المجالات مقياس

المتغيرات	س	ع	الخطأ المعياري للفروق	قيمة (t) المحسوبة	Sig	دلالة الفروق
العاملين	218.08750	6.73056	0.53210	409.864	0.000	معنوي
التدريب	210.03125	5.98785	0.47338	443.683	0.000	معنوي
فريق العمل	208.99375	6.46471	0.51108	408.926	0.000	معنوي
تفويض السلطة	212.48750	6.25555	0.49454	429.663	0.000	معنوي
الاتصالات التفاعلية	209.94375	6.02745	0.47651	440.585	0.000	معنوي

من خلال الجدول (13) للمجالات مقياس (العاملين ،التدريب فريق العمل،تفويض،الاتصالات الفاعلة) يبين الوسط الحسابي للمجالات المقاس هو (218.08750، 210.03125، 210.03125، 212.48750، 208.99375، 209.94375، وانحراف المعياري للمجالات مقياس (6.73056، 5.98785، 6.46471، 6.02745، 6.25555، 6.02745، 6.25555) ، كما يبين الخطأ المعياري للفروقات لكل المجالات هو (0.53210، 0.47338، 0.51108، 0.49454، 0.47651) ، ولمعرفة قيمة الفروق بين الاختبارين ثم استخدام لاختبار التائي للمجالات وأظهرت النتائج انه قيمة (t) المحسوبة هي (443.683، 409.864، 408.926، 440.585، 429.663) وهي أصغر من القيمة (t) الجدولية (0.00) كما يبين ان قيمة الاحتمالية (sig) هي (0,000) وبما انه قيم الاحتمالية هي أصغر من مستوى الدلالة (0,05) لهذا المتغير وهذا يدل على ان الفروق ذات دلالة معنوية بين المجالات المقياس ويعزو الباحثون هذه النتيجة الايجابية إلى إلمام مقدمي الخدمة بالمعرفة واتسامهم بالقدرة والثقة في تقديم الخدمة للإداريين وتمكين الهيئة للعاملين في ذلك مجال.

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

- 1- تم توصيل الى نتائج ايجابية من حيث بناء الاداري في كافة مسابح السلبيانية.
- 2- كانت النتائج ايجابية في كافة مجالات البحث من حيث تقويم التمكين الاداري.
- 3- وصول الى نتائج ايجابية من حيث العاملين والتدريب والتفويض والفريق العمل والاتصالات الفاعلة.
- 4- ايضاح مفهوم التمكين لمسؤولي وافراد الهيئة العامة للمسيح، من خلال اللقاءات والاجتماعات والبرامج التدريبية.
- 5- تحول المسؤولين في الهيئة العامة للمسيح نحو ممارسة مرنة للصلاحيات، وذلك توزيعها على المستويات الادارية المختلفة، مع ايمان هؤلاء المسؤولين بان سلطاتهم ونفوذهم لن تتأثر عندما يكتسب رؤوسهم السلطة ليحققوا مزيد من الكفاءة، مما يجعلهم قادرين على اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
- 6- تهيئة بيئة مناسبة بالهيئة العامة للمسيح بما يدعم التمكين، من خلال تبني التعاون والتنسيق بين الادارات والاقسام والجماعات والافراد، وتبادل المعلومات وتحسين الاتصالات، وذلك لضمان عدم توفر بيئة خصبة للصراعات والمنافسات الفردية.

4-2 التوصيات:

- 1- ايضاح مفهوم البناء وتقويم التمكين الاداري من خلال محاضرات نوعية وسمينارات وورشات العمل للمختصين في مجال ادارة المسابح.
- 2- مشاركة العاملين من حيث التدريب وفريق عمل مساعد وادارة الاتصالات الفاعلة في ادارة المسابح.
- 3- اجراء بحوث مشابهة على مسابح اخرى وفي محافظات اخرى.
- 4- تعميم نتائج هذا البحث الى العاملين في ادارة المسابح في محافظو السلبيانية ومحافظات الاخرى التي تعمل في هذا النمط.

المصادر

- العبادي، جلال وآخران (1989): "علم الاجتماع الرياضي"، مطبعة التعليم العالي، الموصل.
- بدر، احمد (1975): "اصول البحث العلمي ومناهجه"، وكالة المطبوعات، الكويت.
- احمد بدر؛ أصول البحث العلمي ومناهجه ، ط4 : الكويت ، وكالة المطبوعات، 1978 .
- بدر، احمد (1975): "اصول البحث العلمي ومناهجه"، وكالة المطبوعات، الكويت.
- محجوب، بسمان فيصل (2002): "ادارة التغيير ومتطلبات استراتيجية التفوق النوعي - دراسة تحليلية نظرية"، مجلة بحوث، مستقبلية، العدد6.
- ممدوح عبد المنعم الكناني وعيسى عبد الله جابر 1995، القياس والتقويم النفسي والتربوي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت.
- مصطفى باهي وعمران صبري 2007، الاختبارات والمقاييس في التربية الرياضية، ط1، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة .
- محمد عبد السلام احمد 1981: القياس النفسي والتربوي، ط2، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
- مصطفى حسين باهي 1999، المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق-الثبات-الصدق-الموضوعية- للمعلمين، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- ديوبولد فان دالين 1969، منهج البحث في التربية وعلم النفس. ترجمة محمد نبيل (واخرون)، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.
- محمد ربيع شحاتة، قياس الشخصية، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.
- عبد الجليل الزوبيعي وآخرون 1981، الاختبارات والمقاييس النفسية، الموصل، جامعة الموصل دار بن النير للطباعة والنشر.
- سالم العمري وفؤاد مصطفى السلطان 1996، درجة تحقيق حاجات الاحساس بالزمن لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية، مجلة الدراسات العليا، عمان، الاردن، مجلة 23 العلوم التربوية، العدد الاول.
- صباح حسين حمزة العجيل 2005 القياس والتقويم التربوي، ط3، مكتبة التربية للطباعة والنشر، صنعاء، اليمن.
- رهام راسم عودة (2008)، واقع ادارة الازمات في مؤسسات التعليم بقطاع غزة، اطروحة دكتوراه، غزة، فلسطين.

- مصطفى باهي وعمران صبري 2007، الاختبارات والمقاييس في التربية الرياضية، ط1، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة
- محمد خليل عباس واخرون) 2009، مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن.
- مصطفى الاحام واخرون 2005، التقويم والقياس، دار الحكمة، بغداد 1990.
- موسى النهاية، اساسيات القياس في العلوم السلوكية، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- صالح ارشد العقيلي، سامر محمد الشايب 1988، التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج spss، ط1، الاردن ، عمان ، دار الشروق للنشر والتوزيع .
- احمد سليمان عمردة ، فتحي حسن مكاوي 1987 ، اساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية ، عمان ، مكتبة المنار للنشر والتوزيع .

Eble , R, Essential of educational measurement 2 nd edition New York ,
Prenticehill , 1972,

Allen M.J yen,w.n. (1979) :psychological testing 7th ed, prentice Hall, new
york . U.S.A

Ghiselli.E.E Thory of psychological measurement , New York mc Graw
Hill , 1964,