

قياس معوقات عدم تولى الكفاءات النسوية للإدارة الرياضية

أ.د. ليلى حسن الديوان أ.م.د. قصي فوزي خلف م.م. سعد لايد عبد الكريم

المستخلص

تضمن البحث المقدمة والأهمية والتي جاء فيها إن المجال الإداري من المجالات المهمة لما يحتويه من عناصر إدارية عند التقيد بها وتطبيقها بما يخدم العملية الإدارية والتي تأخذ مجالا واسعا في الحياة اليومية وعلى مختلف الأصعدة ، أما مشكلة البحث فكانت ان نظرة المجتمع والتقاليد السائدة أظهرت ضعف في تولى المرأة المناصب الإدارية خاصة في المجال الرياضي والتي حالت دون مساهمتها كعنصر فعال في المجتمع وهذا يؤثر حتما وبصورة سلبية على التطور الاجتماعى والرياضي والعلمي كما يجعل المرأة الرياضية تتردد في الدخول في ممارسة عملية اللادارة والتدريب رغم اشتراكها بجوانب عديدة في حياة المجتمع وبجانب الرجل ومن هنا تأتي مشكلة البحث التي دفعت الباحثون إلى قياس العقبات التي تحول إمام تولى المرأة المهام الإدارية وخاصة التدريسيات أما عن البحث فهما التعرف على أهم العقبات التي تواجه التدريسيات في تولى مهام الإدارة والتدريب في التربية الرياضية و التعرف على الفقرات ذات التأثير العالي والفقرات ذات التأثير الضعيف في المحاور قيد الدراسة.

وكذلك اشتمل البحث على بعض الدراسات النظرية وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وأستخدم الباحثون مقياس المعوقات التي تواجه المرآة في الإدارة الرياضية ويحتوي على 96 سؤالاً موزعة على المحور الشخصي يحتوي على 19 فقرة المحور الاجتماعى يحتوي على 20 فقرة المحور العلمى والثقافى يحتوي على 13 فقرة المحور الدينى 17 سؤالاً وتم عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها والتي من خلالها تم التوصل إلى الاستنتاجات التالية: يعد الاستبيان الحالى أداة للكشف عن المعوقات التي تواجه المرآة الرياضية عندما تتولى مهام الإدارة أو التدريب في المجال الرياضى . وبناءً على ذلك تم وضع التوصيات وأهمها -اعتماد الاستبيان المطبق لغرض التعرف على المعوقات التي تواجه النساء في الإدارة والتدريب في المجال الرياضى والعمل على تطوير مستوى التدريسيات من خلال اعتماد دورات تثقيفية وتدريبية وادارية والاطلاع على المصادر والبحوث في الإدارة وإجراء دراسات مشابهة تتناول عينات من الإداريات في المجال الرياضى في مهن أخرى .

1- تعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

يعد المجال الإداري من المجالات المهمة لما يحتويه من عناصر إدارية عند التقيد بها وتطبيقها بما يخدم العملية الإدارية والتي تأخذ مجالا واسعا في الحياة اليومية وعلى مختلف الأصعدة والمستويات ومنها الاقتصادي والثقافية والسياسية والاجتماعية والرياضية والعلمية ولذلك فان لهذا المجال الشرائح التي تمثلها من دور فاعل في المجتمع وذلك لازالت العقبات والمعوقات وتحقيق الأهداف المرسومة ولأي مستوى من المستويات الحياتية .

ويعد علم الإدارة من العلوم المهمة التي تدخل في المجال الرياضي لارتباطه الوثيق وتداخلات العمل الرياضي في هذا العلم المهم ولذلك لمتابعته نجيات الجانب الرياضي من خلال المؤسسات والاتحادات والأندية لان العمل الإداري عبارة عن ممارسة مجموعة من الأفراد العمل الإداري والقيادي ومن هذه النخبة هي المرأة ومدى مساهمتها الفعالة في مجال الإدارة ولما كان لواقع المرأة الرياضية من أثار واضحة في المجال الرياضي ومن خلال ترابط السلسلة المتماسكة ((المدرّب - الرياضي - الحكم - اللاعب)) ولأهمية العمل الإداري بالنسبة للجانب النسوي من خلال التخطيط والتنظيم والتوجيه واتخاذ القرار فلذلك توجد ضرورة لمساهمة المرأة العراقية في المجال الرياضي في الوقت الحاضر ويعد ذلك عنصر فاعلا في إنجاح جميع الأنشطة الرياضية وذلك من لتحقيق الانجازات الرياضية من خلال إعداد النساء لإدارة الفرق والأندية وإدخالها من خلال هذا المعترك كإداريات ومدربات وذلك بالاعتماد على المعارف والمعلومات التي يحصلن عليها وتطبيقها عمليا في هذا الجانب وتكمن أهمية البحث في الكشف عن دور المرأة في الإدارة والتدريب فمن خلال عملها في المجال الرياضي ويعني هذا التعرف على المعوقات والعقبات التي تحول دون توليها مهام الإدارة والتدريب في النشاط الرياضي والمؤسسات الرياضية

1-2 مشكلة البحث

ان نظرة المجتمع والتقاليد السائدة أظهرت ضعف في تولي المرأة لمناصب الإدارية خاصة في المجال الرياضي والتي حالت دون مساهمتها كعنصر فعال في المجتمع . وهذا يؤثر حتما وبصورة سلبية على التطور الاجتماعى والرياضي والعلمي كما يجعل المرأة الرياضية تتردد في الدخول في ممارسة عملية اللادارة والتدريب رغم اشتراكها بجوانب عديدة في حياة المجتمع وبجانب الرجل ومن هنا تأتي مشكلة البحث التي دفعت الباحثون الى قياس العقبات التي تحول إمام تولي المرأة المهام الإدارية وخاصة التدريسيات

3-1 أهداف البحث

- 1- التعرف على أهم العقبات التي تواجه التدريسيات في تولي مهام الإدارة والتدريب في التربية الرياضية.
- 2- التعرف على الفقرات ذات التأثير العالي والفقرات ذات التأثير الضعيف في المحاور قيد الدراسة.

4-1 مجالات البحث

- 1-4-1 المجال البشري: - تدريسيات كليات التربية الرياضية في العراق
- 2-4-1 المجال المكاني: - مواقع عمل أفراد العينة في كليات التربية الرياضية في القطر
- 3-4-1 الفترة من 2008/3/1 لغاية 2008/5/1

2- الدراسات النظرية

1-2 ما هي الإدارة الرياضية

إن الإدارة الرياضية من أهم العناصر في تحقيق النجاحات والفوز ، ولعل ماكتب فيها من اختلاف في وجهات نظر الكتاب ، جاء ليفسر مدى حاجة أي مؤسسة رياضية إلى إدارة رياضية تمتاز بالفكر الإداري الجيد والتخطيط المستقبلي للفريق ، وتباين نظرية الإدارة الرياضية في هذا المجال ، وظهور مدارس للفكر الإداري الرياضي .

إدارة الأندية الرياضية وقيادة الفرق الرياضية عند تدريبها فن قائم بذاته .. لأنك تتعامل مع ألعاب ومستويات .. ويكون تحت إدارتك كثير من اللاعبين في شتى الألعاب وفي شتى الأعمار .. ومن يديرها يجب أن تكون لديه خبرة كافية في كيفية التعامل مع هؤلاء وكيفية تسيير أ?مور ولا بد من أن نتعلم? في المجال الرياضي لزيادة مهاراتك? تعزيز قيمة التطوير الذاتي لديك?من المؤكد أنك ستطبق أصول الإدارة في عملك وفي حياتك الخاصة أيضا. لكن تطبيقها يعتمد على ما تقوم بعمله. فعندما تعمل مع موارد محددة ومعروفة يمكنك استخدام الوظائف الخمسة للإدارة. أما في حالات أخرى فقد تستخدم وظيفتين أو ثلاثة فقط. (14:22)

1-1-2 وظائف الإدارة الرياضية

الرياضية وظائف وسنشرح كل وظيفة من هذه الوظائف بشكل مبسط، فهذا يساعد على فهم ما هي الإدارة وكيف يمكنك تطبيقها في الحياة وفي المهنة:

١٠٠ : التخطيط الرياضي : هذه الوظيفة الإدارية تهتم بتوقع المستقبل وتحديد أفضل السبل لإنجاز الأهداف التنظيمية.

ثانياً : التنظيم الرياضي : يعرف التنظيم الرياضي على أنه الوظيفة الإدارية التي تمزج الموارد البشرية والمادية من خلال تصميم هيكل أساسي للمهام والصلاحيات. التوظيف الرياضي : يهتم باختيار وتعيين وتدريب ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب في المنظمة.

ثالثاً : التوجيه الرياضي : إرشاد وتحفيز الموظفين باتجاه أهداف المنظمة. (8:22) الرقابة الرياضية : الوظيفة الإدارية الأخيرة هي مراقبة أداء المنظمة وتحديد ما إذا كانت حققت أهدافها.

رابعاً : الرقابة والتقييم :-

الرقابة تعني التأكد من أن التنفيذ تم طبقاً لما خطط له. والتقييم عبارة عن عملية اكتشاف الأسباب الحقيقية للانحراف وتصحيحها بما يتناسب مع هذه الأهداف ومتابعة الإجراءات التصحيحية، بحيث لا تتكرر الانحرافات والأخطاء

وهناك أصول عامة لها سنأخذها من وجهة نظر هينري فايول حيث يؤكد على:

1. تقسيم العمل: التخصص يتيح للعاملين والمدراء كسب البراعة والضبط والدقة والتي ستزيد من جودة المخرجات. وبالتالي نحصل على فعالية أكثر في العمل بنفس الجهد المبذول.
2. السلطة: إن إعطاء الأوامر والصلاحيات للمنطقة الصحيحة هي جوهر السلطة. والسلطة متأصلة في الأشخاص والمناصب فلا يمكن تصورهما كجزء من المسؤولية.
3. الطاعة: تشمل الطاعة والتطبيق والسلوك والعلامات الخارجية ذات الصلة بين صاحب العمل والموظفين. هذا العنصر مهم جداً في أي عمل، من غيره لا يمكن لأي مشروع أن ينجح،
4. وحدة مصدر الأوامر: يجب أن يتلقى الموظفين أوامرهم من مشرف واحد فقط. بشكل عام يعتبر وجود مشرف واحد أفضل من الازدواجية في الأوامر.
5. يد واحدة وخطة عمل واحدة: مشرف واحد بمجموعة من الأهداف يجب أن يدير مجموعة من الفعاليات لها نفس الأهداف.
6. إخضاع الاهتمامات الفردية للاهتمامات العامة: إتمام فرد أو مجموعة في العمل يجب أن لا يطغى على اهتمامات المنظمة.

7. مكافآت الموظفين: قيمة المكافآت المدفوعة يجب أن تكون مرضية لكل من الموظفين وصاحب العمل. ومستوى الدفع يعتمد على قيمة الموظفين بالنسبة للمنظمة. وتحلل هذه القيمة لعدة عوامل مثل: تكاليف الحياة، تولى الموظفين، والظروف العامة للعمل.
8. الموازنة بين تقليل وزيادة الاهتمامات الفردية: هنالك إجراءات من شأنها تقليل الاهتمامات الفردية. بينما تقوم إجراءات أخرى بزيادتها. في كل الحالات يجب الموازنة بين هذين الأمرين.
9. قنوات الاتصال: السلسلة الرسمية للمدراء من المستوى الأعلى للأدنى تسمى الخطوط الرسمية للأوامر والمدراء هم حلقات الوصل في هذه السلسلة. فعليهم الاتصال من خلال القنوات الموجودة فيها. وبالإمكان تجاوز هذه القنوات فقط عندما توجد حاجة حقيقية للمشرفين لتجاوزها وتتم الموافقة بينهم على ذلك.
10. الأوامر: الهدف من الأوامر هو تفادي الهدر والخسائر.
11. العدالة: المراعاة والإنصاف يجب أن يمارسوا من قبل جميع الأشخاص في السلطة.
12. استقرار الموظفين: يقصد بالاستقرار بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمل لآخر. ينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة لأخرى فعالية أكثر ونفقات أقل.
13. روح المبادرة: يجب أن يسمح للموظفين بالتعبير بحرية عن مقترحاتهم وآرائهم وأفكارهم على كافة المستويات. فالمدير القادر على إتاحة هذه الفرصة لموظفيه أفضل بكثير من المدير الغير قادر على ذلك.
14. إضفاء روح المرح للمجموعة: في الوحدات التي بها كثرة من العمال على المدراء تعزيز روح الالفة والترابط بين الموظفين ومنع أي أمر يعيق هذا التآلف. (17:22)

3-1 منهج البحث

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب المسح وذلك لملائمته لتطبيق المشكلة وباعتبار أكثر المناهج ملائمة في تحقيق أهداف البحث. يعد المنهج المسحي واحد من المناهج الأساسية في البحوث الوصفية ويعتمد على الحقائق الجارية عن موقف معين وعلى تجميع البيانات (4: 29)

3-2 عينة البحث

ان الاهداف التي يضعها الباحثن والاجراءات التي يستخدمونها ستحدد طبيعة العينة التي يختارها. (1: 99) ولتحقيق الاهداف اختار الباحث عينه من تدريسيات كليات التربية الرياضية في العراق وكان عدد مجتمع البحث (70) تدريسية

جدول (1)

يوضح أعداد مجتمع وعينة البحث موزعة على الكليات قيد الدراسة

التسلسل	الكليات	العينه	المجتمع الاصيلي
1	التربية الرياضية للبنين / الجادرية - جامعة بغداد	24	35
2	التربية الرياضية للبنات / الوزيرية - جامعة بغداد	35	45
3	التربية الرياضية - جامعة البصرة	6	6
4	التربية الرياضية - جامعة بابل	5	6
	المجموع	70	91

3-3 وسائل جمع البيانات

لتحقيق أهداف البحث اعتمدنا على الاستبيان الخاص بالمعوقات التي تواجه المرء عند توليها مهام الادارة والتدريب في المجال الرياضي وذلك لجمع البيانات المطلوبة للبحث وكما في ملحق (1)

3-4 الإجراءات العلمية للاستبيان

الاستبيان معد من قبل ((ميسون عبد الجليل)) في دراستها للمعوقات التي تواجه المرأة العراقية عند توليها مهام الادارة والتدريب في المجال الرياضي (75:13) فله معاملات علمية من صدق وثبات (0,72) وموضوعية وتم عرضه على مجموعة من الخبراء والمختصين واحتوى الاستبيان على اربعة محاور كما يأتي :-

المحور الشخصي يحتوي على 19 سؤالاً

المحور الاجتماعي يحتوي على 20 سؤالاً

المحور العلمي وثقافي يحتوي على 13 سؤالاً

المحور الديني 17 سؤالاً

وقد تم بصيغة نهائية من 69 سؤالاً

3-5 التطبيق النهائي للاستبيان

قام الباحثون بتطبيق الاستبيان الخاص بالمعوقات التي تواجه المرء العراقية عند توليها مهام الادارة والتدريب في المجال الرياضية وبصورته النهائية على تدريسيات بعض كليات التربية الرياضية . وبعد الحصول على اجابات العينه تم تفرغ البيانات وذلك لغرض استخراج النتائج الخاصة بالبحث .

3-6 الوسائل الاحصائية

استخدمنا نظام spss الاحصائي لمعالجة البيانات .

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

بعد تطبيق الاستبيان والتحليل الاحصائي للبيانات تم مناقشتها على النحو الآتي :

4-1 عرض الدرجات والمستويات المعيارية للاستبيان

بعد جمع البيانات من خلال اجابات العينة على الاستبيان حصلنا على درجات خام وعادة ما تكون البيانات الخام بلا دلالة وينتج عن ذلك صعوبة في القياس عند الحصول على الدرجات ، يتم تفسيرها في ضوء الجداول المعيارية حتى نحدد مستوى الاداء النسبي للفرد بالنسبة للمجموعة التي ينتمي اليها (11 : 84) لذا تم تحويل الدرجات الخام الى درجات معيارية ولتفسير هذه الدرجات وتحليلها من خلال النتائج كما في ملحق (2).

ومن خلال هذه الدرجات المعيارية تمكن الباحثون من تحديد المستويات المعيارية لقياس السمة المراد قياسها ضمن الاستبيان الموضوع للغرض نفسه حيث ان المستويات عبارة عن معايير قياسية تمثل الهدف او الغرض المفروض تحقيقه (10 : 184). اي تقسيم المستويات الى خمسة مستويات لكل مستوى (١،٢) من الدرجة المعيارية بدلا من (1) درجة معيارية اذا كانت 6 مستويات

4-2 عرض نتائج استبيان المعوقات وتحليلها ومناقشتها

جدول (2)

يوضح نتائج استبيان معوقات تولي المرء مهام الادارة والتدريب والنسب المئوية

الدرجة في المنحنى	المستويات	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	النسبة المئوية
٤،٨٦	ضعيف	69 - 80	183 - 207	١٤،٣
٢٤،٥٢	مقبول	57 - 68	158- 182	١٧،١
٤٠،٩٦	متوسط	45 - 56	132- 157	٣١،٤
٢٤،٥٢	جيد	33 - 44	107 - 131	٢١،٤
٤،٨٦	جيد جدا	20 - 32	106 فما دون	١٥،٧

بعد تطبيق الاستبيان معوقات تولي المرء مهام الادارة والتدريب في المجال الرياضي فقد حصلنا على عدة مستويات وكما مبينه في الجدول والتي تمثل مستويات قياس المعوقات والنسبة المئوية .

أوضحت النتائج أن 11 (11) تدريسية بنسبة (١٥,٧ %) والمستوى جيد بلغ عددهن (15) وكان بنسبة (٢١,٤%) ومستوى متوسط بلغ (22) وبنسبة (٣١,٤%) وبذلك فإن عدد التدريسيات من كليات التربية الرياضية من المستوى متوسط فما فوق يشكلون النسبة الأعلى من مجموع التدريسيات إذ كانت نسبتهم ٦٨,٧% 48 تدريسية. وكما نلاحظ أن عدد التدريسيات في المعوق مقبول 12 تدريسية بنسبة ١١,١% أما المستوى ضعيف 10 تدريسيات بنسبة ١٤,٣% وبذا فإن المستويين مقبول وضعيف بلغت نسبتها المئوية ٣١,٣% 22 تدريسية ويرى الباحثون أن الحصول على المستويين جيد جدا وجيد إلى أن التدريسيات لهن قدرة على ضبط النفس في المواقف الصعبة واتخاذ القرارات الصحيحة وقدرتهن في التعامل مع مستجدات الأمور جعلتها تقوم بقيادة الأمور بسهولة وذكاء ومن خلال ذلك فإن تفاعل المرأة في المجتمع يؤدي إلى الاطمئنان النفسي وهذا ما أشارت إليه اخلاص محمد عبد الحفيظ ومصطفى حسين باهي 2001 أسلوب القيادة الفعال يعني الأسلوب الذي ينتج عنه نتائج أداء ناجحة أو استجابات نسبية ايجابية (2 : 22)) ويعزو الباحثون انه على التدريسيات اللاتي حصلن على مستوى متوسط ان يعملن على تطوير مستويتهن وان يحسن من قدرتهن على أداء واجبات الادارة والتدريب على النحو الافضل وبما يخدم المصلحة العامة للاندية على وجه الخصوص من خلال المعلومات والمعارف والقوانين التي تطبق وبما يضمن تحقيق الاهداف المرسومة.

ويرى الباحثون سبب وجود المستويين (مقبول وضعيف) الى ان هذه المجموعة من التدريسيات اهملن بعض الضروريات مثل المستوى المعرفي ومدى استيعابهن للقوانين وعدم ثبات الشخصية وذلك يشكل ضعف في تحمل المسؤولية مما يسبب خلل في عدم الثقة بالنفس والخوف من اتخاذ القرارات وعدم اظهار النفوذ والتاثير على الاخرين ويسبب عدم الراحة النفسية . وفي هذا يؤكد كمال دسوقي (1994) (ان عدم التوافق الشخصي الاجتماعي للمرأة سوف يجلب عدم الرضا عن النفس والراحة والاطمئنان وبذلك تبقى المرأة منعزلة ومقيدة(6: 195)).

5- الاستنتاجات والتوصيات

1-5 الاستنتاجات

- من خلال النتائج التي توصل اليها الباحثان تم التوصل الى الاستنتاجات الآتية:-
1. يعد الاستبيان الحالي أداة للكشف عن المعوقات التي تواجه المرأة الرياضية عندما تتولى مهام الإدارة او التدريب في المجال الرياضي . ظهور مستويات متعددة لتدريسيات العينة .
 2. اذ ظهر ان المستوى ضعيف بنسبة (١٤،٣%) والمستوى مقبول بنسبة (١٧،١%) والمستوى متوسط بنسبة (٣١،٤%) والمستوى جيد بنسبة (٢١،٤%) والمستوى جيد جدا بنسبة (١٥،٧%) .
 3. على أساس نتائج الاستبيان اتضح لنا ان اغلب التدريسيات يقعن في المستوى متوسط فما دأى .

2-5 التوصيات

- في ضوء الاستنتاجات المستخلصة نوصي بما يأتي :-
1. اعتماد الاستبيان المطبق لغرض التعرف على المعوقات التي تواجه النساء في الادارة والتدريب في المجال الرياضي .
 2. العمل على تطوير مستوى التدريسيات من خلال اعتماد دورات تثقيفية وتدريبية وادارية والاطلاع على المصادر والبحوث في الإدارة.
 3. إجراء دراسات مشابهة تتناول عينات من الإداريات في المجال الرياضي في مهن اخرى .

المصادر العربية والأجنبية

1. احمد بدر :أصول البحث العلمي ومناهجه ، ط2 ، دار الكتا E للطباعة والنشر ، الكويت ، 1986.
2. أخلاص محمد عبد الحفيظ ، مصطفى حسين باهي : طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية ، ط2 ، القاهرة ، مركز الشباب للنشر ، 2002 .
3. أمين أنور الخولي : التدريب الرياضي بين الواقع و التطلع المهني ، المؤتمر الرياضي الأول ، الجامعة الأردنية ، كلية التربية الرياضية ، 1986 .
4. ريسان خريبط مجيد : مناهج البحث في التربية البدنية ، العراق ، دار الكتب للطباعة والنشر ، 1988 .

5. زكي محمد محمد حسن : المدرب الرياضي (أسس العمل في مهنة التدريب) ، الإسكندرية

ت	الفقرات
---	---------

، منشأة المعارف ، 1999

6. شكرية خليل ملوخية : الإدارة في المجال الرياضي ، مصر ، الفنية للطباعة والنشر ، 1988 .

7. عبد الجليل إبراهيم الزويجي وآخرون : الاختبارات والمقاييس النفسية ، جامعة الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، 1987 0

8. عبد الحميد شرف : الإدارة في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 1990 .

9. فاروق الروسان : أساليب القياس والتشخيص في التربة الخاصة ، عمان ، دار الفكر للطباعة والنشر ، 1999 .

10. محمد صبحي حساني ، أمين أنور الخولي : برامج الصقل والتدريب اثناء الخدمة ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2001 .

11. ليلي السيد فرحات : القياس المعرفي الرياضي ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر 2001 .

12. مروان عبد المجيد إبراهيم : أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية ، عمان ، مؤسسة PRC للنشر والتوزيع ، 2000 .

13. ميسون عبد الجليل : معوقات تولي المرأة العراقية مهام الادارة والتدريب في المجال الرياضي من وجهة نظر النساء ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة البصرة ، 2005 ،

14. ناهدة رسن سكر : علم النفس الرياضي في التدريب والمنافسة الرياضية ، ط1 ، الأردن ، الدار العلمية للنشر والتوزيع ، 2002 .

15. وجيه محجوب : طرائق البحث العلمي ومناهجه ، بغداد ، دار الكتب للطباعة والنشر ، 1993 .

16. وديع ياسين وحسن العبيدي : التطبيقات الإحصائية واستخدام الحاسوب في بحوث التربية الرياضية ، دار الكتب للطباعة والنشر ، الموصل ، 1999 .

17- Eble R.L : Essentials of education measurement , prentice-Hall Englawood eliffs , Newjersey , 1972

					تفتقر المرأة الى ضبط الاعصاب	١
					ان معظم متاعب الاسرة تتحملها المراه	٢
					الواقع الاجتماعي للمراه يحتم عليها تحديد تعاملها مع الاخرين	٣
					المراه لاتستطيع تحمل المهام الادارية	4
					ذكاء المراه يجعل الرجل يتردد في ترشيحها للمسؤوليات الادارية	5
					ان المراه تعتقد بأن الرجل يتمتع بإمكانية لادارة المهام الرياضية اكثر منها	6
					شفافية المراهة تجعلها غير قادرة على تحمل أعباء العمل الاداري مقارنة	٧
					قليل من النساء واثقات بقدرتهن على القيادة	٨
					للرجال صفات قيادية اكثر من النساء	٩
					تفتقر المراه لضبط النفس في المواقف الصعبة	١٠
					لان الرجال يحبون ضعف النساء لا قوتها الشخصية	١١
					المراه تستبد برأيها عند تحملها المسؤولية	١٢
					لا تمتلك الرأه صفة الانضباط في العمل	١٣
					المراه مهما خططت لاتلتزم بالتنفيذ	١٤
					المراه غير مرنة في تنفيذ الواجبات	١٥
					المراه قليلة الاهتمام بالامور الفنية والادارية	١٦
					المراه لاتحسم الحوار والمناقشات مع من ترأسهم	١٧
					اذا كان في الادارة رجل سيحضى باحترام اكثر	١٨
					المراه متعالية عند تعاملها مع الاخرين	١٩

المحور الشخصي

المحور الاجتماعي

ت	الفقرات	موافق موافق	موافق موافق	? ادري	غير موافق	غير موافق
١	ان أنجاب المراه للاطفال تجعلها غير قادره على تحمل المسؤولية					
٢	عدم تقبل الرجل لفكرة قيادة المراه له					
٣	البيت والحياة الزوجية امل كل امرأه فلا داعي للمسؤولية					
4	المراه خلقت لتحمل مسؤولية أسرتها لاجلها					
5	وظيفة الرجل العمل والكسب والمراه وظيفتها بجنب اطفالها					
6	أن تولي المراه مسؤولية ادارية يخفي أنوثتها					
٧	نظرة المجتمع متدنية للمراه					
٨	المراه تنقصها الخبرة الإدارية الواسعة					
٩	مهام الادارة تحتاج لإنسان متفرغ					
١٠	ليس لها طريقته خاصة في التعامل مع المستجدات					
١١	الرجال لهم مواقف سلبية اتجاه انشغال المرأة بمسؤولية خارج البيت					
١٢	المراه تعتقد ان الرجل اكثر كفاءة في ضبط النظام وطاعة الاخرين له					
١٣	تولي المهام الادارية يجعل المراه تختلط بالرجل ويعرضها للزلل					
١٤	المجتمع لايعطي مشروعية للمراه للمطالبة بتولي الادارة					
١٥	الرجل لا يساعد المراه في اعمال المنزل مما لايتيح لها تولي المسؤولية					
١٦	المراه متعاونه ولذا تنجح في المهام الادارية					
١٧	لاتعتمد المراه راي الجماعة في اتخاذ القرار					
١٨	المراه مخلوق ضعيف					
١٩	أعداد كبيرة من النساء تترك التعليم فتقلل فرص توليها الادارة					
٢٠	ستضحي المراه بمستقبل اسرتها لو اختارة الادارة					

المحور العلمي والثقافي

ت	الفقرات
١	مشاركتها ومناقشاتها في المؤتمرات العلمية والتربوية والثقافية المستمرة يسهل لها النجاح في الادارة
٢	ليس لديها وقت لمتابعة المستجدات في تخصصها
٣	تفكير المراة علمي مبدع
4	للرجل وقت اكثر منها لتنمية ثقافته
5	ان امكانياتها محدودة في الشرح والتحليل
6	هي اقل من الرجل ثقافة لصغر مجتمعا مقارنة بالرجل
٧	غير قادرة على التخطيط العلمي
٨	ادارة المؤسسات الرياضية تحتاج رجال
٩	المراة قليلة التواجد في ميدان العمل الرياضي وبالتالي تقل خبرتها
١٠	لايوجد شخصيات نسائية عراقية كثيرة في المجال لتقتدي بها المراة
١١	أنحسار ترشيح النساء في اللجنة الاولمبية للدورات التأهيلية
١٢	توكيل المسؤوليات تابع للاراء الشخصية للمسؤولين
١٣	المراة لها فكر متطور ومتنوع بغير حدود أو قيود

المحور الديني

ت	الفقرات
١	تعاليم الدين لاتشجع المرأة تولي مهمة ادارية
٢	أن خروج المرأة لعمل مع الرجل ينافي مبادئ الدين
٣	ان تعاليم الدين توجب ان يتولى الرجل المسؤولية
4	ان نظرة الطوائف الدينية لا عمل المرأة في المجال الرياضي
5	اذا أمكن للمرأة لعمل وتولي مسؤولية فلا بد ان تكون على بنات جنسها فقط
6	لايليق للمرأة الا العمل في المدرسة
٧	المهام الادارية في المجال الرياضي توجب على المرأة التواجد في الملاعب والتجمعات
٨	لايجد في تعاليم الدين ما يحرم تولي المرأة مسؤولية ادارية
٩	تعاليم الاسلام تسمح للمرأة الدخول في مجالات غير المجال الرياضي
١٠	ان المره الملتزمة بتعاليم الدين يجعلها تنصرف عن العمل في المجال الرياضي
١١	تولي المرأة الادارة اضافة لمسؤولية الاسرة يجعلها تقصر في اداء Bôqā الدين
١٢	تعاليم الاسلام تلزم المرأة بان تعطي كل وقتها لتربية أطفالها
١٣	الدين يحرم مبيت المرأة خارج بيتها وبالتالي كيف ستحضر اللقاءات الخارجية
١٤	تعاليم الاسلام لاتشجع تولي الادارة لانها ستسبب تقصيري لخدمة زوجي
١٥	الادارة ستجعل المرأة تغيب طويلا عن بيتها
١٦	الرجل يتحمل مشاق العمل أكثر من المرأة والادارة مشقة
١٧	تعاليم الاسلام توجب على الرجل الانفاق والقيام على شؤون الاسرة فلماذا تتولى مسؤولية