

أنظمة عمل الاداء العالي في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق من وجهة

نظر المشرفين الفنيين الرياضيين

محمود سعيد لطيف القرغولي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل

mahmood.ssp3@student.uomosul.edu.iq

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل

رياض احمد اسماعيل

d.rhayad@uomosul.edu.iq

تاريخ قبول النشر (٢٠٢٢/٣/٢٨)

تاريخ تسليم البحث (٢٠٢٢/٢/٢١)

DOI: (10.33899/rjss.2023.18291014)

الملخص

يهدف البحث الى:

١- اعداد استبيان لأنظمة عمل الاداء العالي التي توفرها اقسام النشاط الرياضي والمدرسي لملاكاتها من المشرفين الفنيين الرياضيين.

٢- التعرف على مستوى انظمة عمل الاداء العالي التي توفرها اقسام النشاط الرياضي والمدرسي لملاكاتها من المشرفين الفنيين الرياضيين.

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بطريقة المسح ، وتمثل مجتمع البحث (٢٣٩) مشرفا فنيا رياضيا من العاملين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق، وتم اختيار عينات الدراسة الاستطلاعية والاعداد والتطبيق النهائي بطريقة عشوائية وبواقع (٩، ١١٠، ٧٩) على التوالي، ولجمع المعلومات تم اعداد استبيان لأبعاد انظمة عمل الاداء العالي والمتمثلة (المكافآت والتعويضات ،التدريب والتطوير، وفرق العمل ، والاتصال الفعال، والمشاركة في اتخاذ القرار، وتقييم الاداء، والاختيار والتعيين) (وقام الباحثان بتطبيقه بعد توافر الشروط العلمية فيه، وعولجت البيانات احصائياً من خلال الوسط الحسابي، والنسبة المئوية والارتباط البسيط ومعامل الفايرونيباخ وقد استنتج الباحثان الآتي:

١-التوصل الى اعداد استبيان لأنظمة عمل الاداء العالي التي توفرها اقسام النشاط الرياضي والمدرسي لملاكاتها من المشرفين الفنيين الرياضيين مع التحقق من فاعليته من وجهة نظرهم.

٢-تستخدم اقسام النشاط الرياضي والمدرسي انظمة عمل اداء عالي بمستوى مرتفع من وجهة نظر المشرفين الفنيين الرياضيين العاملين فيها يتوافق مع ابعاد فرق العمل، والاتصال الفعال، والمشاركة في اتخاذ القرار، والاختيار والتعيين.

الكلمات المفتاحية : انظمة عمل الاداء العالي، اقسام النشاط الرياضي والمدرسي، المشرفين الفنيين .

High performance work systems provided by the sports and school activity departments to sports technical supervisors in Iraq

Mahmoud Saeed Latif Al-Qargouli College of Physical Education & Sports Sciences / University of Mosul

mahmood.ssp3@student.uomosul.edu.iq

Riyad Ahmed Ismail College of Physical Education & Sports Sciences / University of Mosul

d.rhayad@uomosul.edu.iq

Received Date (21/02/2022)

Accepted Date (28/03/2022)

DOI: (10.33899/rjss.2023.18291014)

ABSTRACT

The current research aims at:

- ^١Preparing a questionnaire for the high-performance work systems provided by the sports and school activities departments for their staff of sports technical supervisors.
- ^٢Getting to know the level of the high performance work systems provided by the sports and school activities departments for their staff from the sports technical supervisors

The researchers used the descriptive approach in a survey method, and the research community was represented by (239) technical and sports supervisors working in the sports and school activity departments in Iraq. Preparing a questionnaire for the dimensions of high performance work systems represented (rewards and compensations, training and development, work teams, effective communication, participation in decision-making, performance evaluation, selection and appointment)). The percentage, the simple correlation, and the Kronbach coefficient. The researchers concluded the following:

Reaching to prepare a questionnaire for the high performance work systems provided by the sports and school activity departments to their cadres of sports technical supervisors while verifying its effectiveness from their point of view.

The sports and school activity departments use high-performance work systems at a high level from the point of view of the sports technical supervisors working in them that correspond to the dimensions of work teams, effective communication, participation in decision-making, selection and appointment

Keywords : high performance work systems, sports and school activity departments, sports technical supervisors.

١ - التعريف بالبحث :

١-١ المقدمة وأهمية البحث :

تهتم الدول الراغبة بالنهوض بشعوبها بمختلف مجالات حياتهم الانسانية وتوفر لهم خدمات متنوعة وجودة عالية لضمان سلامتهم ونموهم ونشاطهم ، ووفقا لذلك فقد أنشأت المنظمات الحكومية المتخصصة ودعمتها لتتولى مسؤولية القيام بهذه المهمات على احسن وجه ، وتأتي المؤسسات التربوية في مقدمة مشاريع التقدم الرصينة الهادفة الى بناء جيل قوي ومتقف من خلال ما تقدم من أنشطة تعليمية وثقافية واجتماعية متنوعة وذات غايات متعددة تجعل من الطلبة نواة حقيقية وفاعلة لتطور المجتمع وازدهار البلد، وتبرز اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في وزارة التربية العراقية كجهة تربوية رسمية تتكفل برعاية مختلف اوجه الرياضة المدرسية اللاصفية وخاصة النشاط الرياضي الخارجي

التنافسي بين المدارس الذي يعد مجالاً خصباً لتطوير الاداء الرياضي للطلبة المتميزين وتحقيق التفوق لذا فهو يزخر بالموهب الرياضية التي يمكن ان تشكل رافداً من روافد رياضة المستويات العليا. وتشكل ادارات هذه الاقسام التربوية الرياضية احد العوامل المهمة والمؤثرة للوصول الى المخرجات النوعية للرياضة المدرسية التنافسية والمحافظة عليها واستدامتها في ضوء ما يمتلكونه من قوى قيادية تتمثل في السلطات والصلاحيات والقدرات والخبرات والعلاقات الامر الذي يتيح لها مباشرة مسؤولياتها في ادارة مفاصل وموارد هذه الاقسام والاهتمام بتطورها الاداري والفني عبر سياسات وبرامج عمل تنظيمية وتطويرية ومناسبة تعزز عناصر القوة بكافة مواردها التنظيمية وتعالج نقاط ضعفها وبالتحديد لدى المشرفين الفنيين الرياضيين الذين يعدون محور نجاح مسؤوليات شعبة النشاطات المدرسية في ادارة وتنظيم المسابقات بين المدارس وقيادة مدخلاتها وعملياتها وتقويم مخرجاتها مما يفرض على الادارة العليا للأقسام قيادة التزام مواردهم البشرية من خلال توفير أنظمة عمل تستنفر طاقاتهم وتطوير وتنسيق مجهوداتهم وتنمي دافعيتهم للعمل الجدي والمثابر.

من خلال حسن اختيارهم والعمل الجاد على تأهيلهم وتطويرهم وتوفير سبل نجاحهم واستقرارهم والتزامهم بالمشاركة الفعالة في انجاز المهام الموكلة اليهم عبر أنظمة عمل تستجمع فيها مجموعة من الخيارات الادارية والانسانية والتحفيزية للوصول بهم الى اداء عالي المستوى يتحقق من خلاله الاهداف المرجوة في التميز والتفوق ، فأنظمة عمل الاداء العالي كما يؤكد (Laggat et al) يكون لها تأثير واضح في رفع التزام العاملين وتقليل من حالات عدم الرضا الوظيفي والتقليل من حالات الاجهاد في العمل اضافة الى تحقيق الاهتمام برغبات المستفيدين وتحسين الاداء العالي للمنظمات وزيادة ثقافة الافراد واطلاق العنان الى المواهب وزيادة طاقات العاملين في كل المستويات (Laggat et al, 2011:288) كما اشار (الساعدي، ٢٠٠٦، ٢٠٠٨) الى ان المنظمات التي تتشد الميزة التنافسية المستدامة من خلال الموارد البشرية ينبغي عليها ان تصمم أنظمة عمل بطرائق تسمح لها برفع واستغلال هذا المورد وتمكين العاملين من الاستفادة من هذه الممارسات للحصول على الميزة التنافسية ، كذلك يذكر (النعيمي وحמיד) ان من خلال أنظمة عمل الاداء العالي يمكن ايجاد موارد بشرية قادرة على التفكير الصحيح وتطويره مما يوسع الافق من توفير الفرص واستثمارها بشكل يؤدي الى تحقيق الريادة لمنظمتهم (النعيمي وحמיד، ٢٠١٥، ٣٧).

من هنا تتجلى اهمية البحث في بتحديد نقاط القوة في تطبيق اقسام النشاط الرياضي والمدرسي لأنظمة عمل الاداء العالي لتعزيزها، وكذلك تشخيص مكامن الضعف في هذه الانظمة وطرح المعالجات المناسبة لها، وبما يؤدي الى تشكيل ادارة فعالة تسهم مع ملاكاتها بتحقيق اهداف هذه الاقسام وطموحاتها كما تتشكل هذه الاهمية من المساهمة في اثناء المكتبة الرياضية الادارية بالأطر النظرية لأنظمة عمل الاداء العالي وبما يتيح توسيع مدارك الباحثين على اجراء مزيد من الدراسات المشابهة على مؤسسات رياضية اخرى او من خلال ربطها بمتغيرات تنظيمية او شخصية ملائمة.

١-٢ مشكلة البحث:

ان الرياضة المدرسية التنافسية تساهم بشكل فعال بتحقيق الاهداف التربوية المنشودة وخاصة المتعلقة بالممارسة الرياضية ، ومن الطبيعي ان يواجه تنفيذ هذا البرنامج المدرسي ظروف متغيرة ومعوقات متنوعة وضغوطات كثيرة مما يستلزم من ادارتها العليا بناء قدرات مؤسساتهم من خلال توظيف المفاهيم والاساليب الادارية الحديثة بتطوير مواردها وخاصة البشرية من المشرفين الفنيين الرياضيين كونهم الإدارة المباشرة والمنفذة لمسابقات النشاط الرياضي الخارجي المدرسي فهذه الادارات تعتبر الجهة المحركة والمسؤولة والمخولة رسميا ومهنيا واخلاقيا في تقويم عمل المشرفين، وتحسين ادائهم وتعزيز كفاءتهم وبناء التزامهم عبر هذه الاساليب تنظيمية حديثة يطلق عليها انظمة عمل الاداء العالي التي يفترض ان تقدمها إدارة أي مؤسسة لمواردها البشرية المختصة والمكلفة بالقيام بالمهام والانشطة التي تقدمها هذه المؤسسة بغية اوصولهم الاداء العالي، وعلى الرغم من ذلك الا اننا نجد عدم وجود دراسات وعلى حد علم الباحثان تناولت انظمة عمل الاداء العالي في المؤسسات والهيئات الرياضية توضح مفهومه وتحدد ابعاده وتوظف أهميته وتستثمرها من خلال بيان مستوى تطبيقه، لذا فان مشكلة البحث تتركز في التساؤل الآتي:

- ما هو وضع اهتمام اقسام النشاط الرياضي والمدرسي بتطبيق انظمة عمل الاداء العالي مع

المشرفين الفنيين الرياضيين فيها؟

١-٢ اهداف البحث

يهدف البحث الى:

١-٣ اعداد استبيان لأنظمة عمل الاداء العالي التي توفرها اقسام النشاط الرياضي والمدرسي

لملاكاتها من المشرفين الفنيين الرياضيين.

٢- التعرف على مستوى انظمة عمل الاداء العالي التي توفرها اقسام النشاط الرياضي والمدرسي

لملاكاتها من المشرفين الفنيين الرياضيين.

١-٣ مجالات البحث

١-٣-١ المجال البشري: المشرفون الفنيون الرياضيون العاملون في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي.

١-٣-٢ المجال المكاني : مقرات اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في محافظات العراق.

١-٣-٣ المجال الزمني: المدة من ١٥/١١/٢٠٢٠. ولغاية ٣/٢/٢٠٢١.

١-٤-٤ تحديد المصطلحات

١-٤-١ انظمة عمل الاداء العالي

يعرفها (Bohlandar) نقلا عن (الفتلاوي وكريم) بانها مجموعة من ممارسات الموارد البشرية وتراكيب العمل التي تنظم معرفة والتزام ومرونة الافراد (الفتلاوي وكريم، ٢٠١٥، ١٩٣).

١-٤-٢ اقسام النشاط الرياضي والمدرسي

هي اقسام تابعة للمديريات العامة لتربية المحافظات العراقية وتتألف من أربع شعب هي (شعبة الرياضة المدرسية ، وشعبة التربية الكشفية، وشعبة النشاط المدرسي، وشعبة التربية البيئية والصحة المدرسية) وكل شعبة تعمل على وفق خطة سنوية وفي ضوء التوجيهات المركزية لمديرية النشاط الرياضي والمدرسي في وزارة التربية العراقية.

٢-الدراسات السابقة :

٢-١ دراسة الفتلاوي وكريم (٢٠١٥) بعنوان (دور أنظمة عمل الأداء العالي في الأداء الوظيفي المتميز) هدفت الدراسة الى تشخيص مستويات أنظمة عمل الاداء العالي والاداء الوظيفي المتميز في دوائر البلدية العراقية ، وكذلك معرفة الدور الذي تؤديه أنظمة عمل الاداء العالي في الاداء الوظيفي المتميز . وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة الدراسة (١٣٠) فردا من رؤساء الاقسام ومديري الشعب العاملين في بعض دوائر البلدية العراقية ، واعتمد الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات التي عولجت احصائيا ن خلال الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط، ومعامل الف كرونباخ، والانحدار الخطي البسيط والمتعدد .

وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات كان اهمها ان هناك تقييم ايجابي لأفراد عينة البحث نحو ابعاد نظام المكافآت والتعويضات بالدرجة الاولى، ومن ثم نظام مشاركة العاملين يليه نظام التوظيف الفعال ، كما اظهرت النتائج ان هناك دورا كبيرا لأنظمة عمل الاداء العالي في الاداء الوظيفي المتميز لدى عينة البحث .

٢-٢-٢ دراسة اللافي وخشمان (٢٠٢٠) بعنوان (تطبيق نظم عمل الاداء العالي وأثرها في تحقيق النجاح الاستراتيجي دراسة ميدانية في الجامعات الأردنية)

هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر تطبيق نظم عمل الاداء العالي في تحقيق النجاح الاستراتيجي في الجامعات ، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة الدراسة (١٠٥) اداريا يعملون في خمس جامعات خاصة هي (جامعة جرش الاهلية ، وجامعة فلادليفا جامعة عمان الاهلية، وجامعة اربد الاهلية ، وجامعة الزرقاء الاهلية) وتم استخدام الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات التي عولجت احصائيا من خلال الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية ومعامل الفا كرونباخ وتحليل الانحدار البسيط والمتعدد.

وقد استنتج الباحثان عدة استنتاجات ابرزها وجود مستوى مرتفع من تطبيق أنظمة الداء العالي للجامعات المدروسة من وجهة نظر الإداريين فيها، وانه يوجد اثر ودلالة احصائية لتطبيق نظم عمل الاداء العالي بأبعادها (الاختيار الكفوء ، التدريب الشامل ،التعويضات العادلة ، تطوير الرقابة الذاتية ،تمكين العاملين، تشكيل فرق العمل) في النجاح الاستراتيجي للجامعات الخاصة الاردنية المبحوثة.

٣-اجراءات البحث :

٣-١ منهج البحث استخدم الباحثان المنهج الوصفي بطريقة المسح لملائمته وطبيعة البحث الحالي.

٣-٢ مجتمع البحث وعينته :

شمل مجتمع البحث على (٢٣٩) فرداً من المشرفين الفنيين الرياضيين في (٢٠) قسماً للنشاط الرياضي والمدرسي في مديريات التربية في العراق كما موضح في الجدول (١)، وشملت عينة الدراسة الاستطلاعية على (٩) أفراداً من المشرفين الفنيين الرياضيين العاملين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في مديريات التربية في العراق، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع البحث. كما شملت عينة الاعداد (٦٠%) من مجتمع البحث المتبقي والبالغة (٢٣٠)، اذ ضمت (١٣٩) فرداً اختيروا بطريقة عشوائية من المشرفين الفنيين الرياضيين العاملين في اقسام النشاط الرياضي في العراق، وقد استطاع الباحثان الحصول على (١١٠) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي . اما فيما يخص عينة التطبيق فقد شملت على ما تبقى من مجتمع البحث من المشرفين الفنيين الرياضيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المديريات التربوية العراقية حيث بلغ عددهم (٩١) فرداً وهم يمثلون (٤٠%) من مجتمع الدراسة بعد استبعاد عينة الدراسة الاستطلاعية، وحصل الباحثان على (٧٩) استمارة صالحة للمعالجة الإحصائية وواقع (٣٣.٥%) من مجمع البحث وتفاصيل مجتمع البحث وعيناته موضحة في الجدول (١).

الجدول (١) يبين مجتمع البحث وعينته

ت	اسم القسم	عدد افراد المجتمع	عينة الدراسة الاستطلاعية	عينة الاعداد الموزع	المستلم	عينة الموزع	التطبيق المستلم
١	الكرخ الاولى	١٤	١	٨	٧	٥	٤
٢	الكرخ الثانية	١٥	١	٨	٨	٦	٦
٣	الكرخ الثالثة	١٣	١	٧	٦	٥	٤
٤	الرصافة الاولى	١٤		٨	٧	٦	٥
٥	الرصافة الثانية	١٣		٨	٤	٥	٤
٦	الرصافة الثالثة	١٥		٩	٧	٦	٥
٧	بابل	١١	١	٦	٣	٤	٣
٨	كربلاء	١٠	١	٦	٤	٣	٣
٩	النجف	١٥	١	٨	٨	٦	٤
١٠	القادسية	٨		٥	٤	٣	٢
١١	واسط	١٣		٨	٦	٥	٥
١٢	الانبار	١٢		٧	٥	٥	٤
١٣	ميسان	١٥		٩	٧	٦	٥
١٤	البصرة	٥	١	٣	٢	١	١

أنظمة عمل الاداء العالي في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق من وجهة نظر المشرفين ...

١٥	المتنى	١١		٧	٦	٤	٤
١٦	الموصل	٨	١	٤	٣	٣	٢
١٧	كركوك	١٠	١	٦	٥	٣	٣
١٨	صلاح الدين	١٤		٨	٧	٦	٦
١٩	ديالى	٩		٦	٤	٣	٣
٢٠	ذي قار	١٤		٨	٧	٦	٦
	الكلي	٢٣٩	٩	١٣٩	١١٠	٩١	٧٩

٣ - ٣ اداة البحث :

استخدم الباحثان الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات ، وانطلاقاً من اهداف هذه الدراسة تم الشروع بتصميم استبيان انظمة عمل الاداء العالي في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي ومن الجدير بالذكر ان اعداد الاستبيان قد تم على وفق الاجراءات العلمية للوصول اليه.

٣ - ٣ - ١ تحديد ابعاد استبيان انظمة عمل الاداء العالي في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي قام الباحثان بتحليل محتوى ابعاد المصادر والدراسات الخاصة بهذا المتغير والموضحة نتائجها في الجدول (٢).

جدول (٢) تحليل محتوى لأبعاد أنظمة عمل الاداء العالي

ت	عنوان الدراسة	المشاركة في اتخاذ القرار	المكافآت والتعويضات	الاختيار والتعيين	فرق العمل	التدريب والتطوير	الامن الوظيفي	تقييم الاداء	الاتصال الفعال	التعليمات الوظيفية
١	Way H,L.(2007)	/	/	/	/	/	/	/	/	/
٢	K.(2009) Choudhar,	/	/	/	/	/	/	/	/	/
٣	العبيدي، نور ابراهيم (٢٠١٠)	/	/	/	/	/	/	/	/	/
٤	العنزي والعتوري (٢٠١١)	/	/	/	/	/	/	/	/	/
٥	العابدي ،علي رزاق(٢٠١٢)	/	/	/	/	/	/	/	/	/
٦	الفتلاوي، ميثاق هاتف وكريم غازي عبد (٢٠١٥)	/	/	/	/	/	/	/	/	/
٧	العنزي، سعد علي والعبادي، هاشم فوزي(٢٠١٥)	/	/	/	/	/	/	/	/	/
٨	النعيمي، شهاب الدين حمد وحמיד، ريم مهند ٢٠١٥	/	/	/	/	/	/	/	/	/
٩	كريم، غازي عبد زيد(٢٠١٥)	/	/	/	/	/	/	/	/	/

				/	/	/	/		١ ٠ اللافي ،خالد خلف والخشماني، ايسر محمد(٢٠١٩)
%٣٠	%٧٠	%٦٠	%١٠	%٩٠	%٨٠	%٥٠	%٩٠	%٦٠	نسبة الاتفاق

وتم عرض نتائج هذا الجدول على مجموعة من المحكمين الواردين في الملحق (١) للتحقق من صلاحية الابعاد للدراسة الحالية ،وتوافقت الآراء بنسبة (٨٤.٢%-٨٩.٤%) من المحكمين على ابعاد(المشاركة في اتخاذ القرار، المكافآت والتعويضات، والاختيار والتعيين، وفرق العمل، التدريب والتطوير، وتقييم الاداء، والاتصال الفعال) وكما مبين في الجدول ادناه

جدول (٣) يبين نسب اتفاق المحكمين على ابعاد انظمة عمل الاداء العالي

ت	الخاصية	عدد الخبراء الموافقين	عدد الخبراء الغير موافقين	النسبة المئوية للاتفاق
١	المكافآت والتعويضات	١٧	٢	%٨٩.٤
٢	التدريب والتطوير	١٩	٠	%١٠٠
٣	فرق العمل	١٧	٢	%٨٩.٤
٤	الاتصال الفعال	١٨	١	%٩٤.٧
٥	المشاركة في اتخاذ القرار	١٨	١	%٩٤.٧
٦	تقييم الاداء	١٦	٣	%٨٤.٢
٧	الاختيار والتعيين	١٦	٣	%٨٤.٢

٣ - ٣ - ٢ صياغة فقرات استبيان انظمة عمل الاداء العالي

بعد تحديد ابعاد انظمة عمل الاداء العالي استناد الباحثان من الاطلاع على الاديبيات المتعلقة بهذه الابعاد مما مكنهما من صياغة (٤٢) فقرة موزعة بواقع (٦) فقرات لكل بعد من الابعاد السبعة المذكورة آنفاً مع مراعاة الجوانب الاساسية في صياغة الفقرات، كما تضمنت الصورة الاولى التي توصل اليها الباحث اقتراح نموذج خماسي لبدائل الاجابة هو(دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابدأ) وتحمل الاوزان (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي .

٣ - ٣ - ٣ صدق المحتوى

توصل الباحثان الى صدق المحتوى من خلال الاطلاع على المصادر المتعلقة بأنظمة عمل الاداء العالي وتحديد الابعاد المكونة لها وفقاً للإجراءات العلمية مع تحليل الباحثان لمحتوى تلك الابعاد، وذلك بغرض تشكيل صورة واضحة وشاملة ومتكاملة عنها والتوصل الى تعريف مناسب لكل منها، مع توظيف الباحث لكل ما ذكر من اجل صياغة الفقرات وبما يتلائم مع طبيعة اهداف البحث وعينته.

٣-٣-٤ الصدق الظاهري :

يشير (عويس، ١٩٩٩) الى انه يمكن ان يعد الاختبار صادقاً بعد عرضه على عدد من المتخصصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار فإذا اقر الخبراء ان هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه فإنه يمكن الاعتماد على حكم الخبراء (عويس، ١٩٩٩، ٥٥)، وأكد (Ferguson) انه يمكن اعتماد صدق المحكمين للخبراء نوعاً من الصدق الظاهري (Ferguson, 1981, 104) ، لذا قام الباحثان بعرض الاستبيان بصورته الاولية على مجموعة من المحكمين الواردة اسماءهم في الملحق (١) لغرض الحكم على صلاحية الفقرات ووضوحا وملائمتها لطبيعة موضوع الاستبيان وعينة البحث، كما طلب منهم ابداء ملاحظاتهم حول حذف أو تعديل أو دمج أو نقل أو اضافة اية فقرات يرونها وابداء رأيهم حول بدائل الاجابة واوزانها .

وبعد الاطلاع على آراء الخبراء تم الاعتماد على النسبة المئوية كوسيلة للحصول على نسب الاتفاق، تبين للباحثين صلاحية (٣٥) فقرة اذ قاربت نسب اتقاقهم على صلاحيتها ما بين (٢، ٨٤) % الى (١٠٠) % بينما سيتم حذف (٧) فقره بواقع واحدة من كل بعد لأنها لم تحصل على نسبة الاتفاق المعتمدة للصلاحية والبالغة (٧٥) % التي يشير اليها (Bloom) الى انه على الباحث ان يحصل على نسبة اتفاق للخبراء في صلاحية العبارات وامكانية اجراء التعديلات بنسبة لا تقل عن (٧٥) % فاكث من تقديرات الخبراء (Bloom, 1983, 126)) كما اجمع المحكمون على صلاحية بدائل الاجابة المقترحة واوزانها.

٣-٣-٥ الدراسة الاستطلاعية :

لكي يستطيع الباحثان الشروع بإجراءات اعداد الاستبيان على وفق اجراءات علمية، تطلب تحضير الاستبيان، اذ وضعت فقراته على وفق التسلسل المنتظم كما مبين في الجدول (٤) .
جدول (٤) يبين التسلسل المنتظم لفقرات انظمة عمل الاداء العالي المطبق على عينة الدراسة الاستطلاعية

الخصائص	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات
المكافآت والتعويضات	٥	١ - ٥
التدريب والتطوير	٥	٦ - ١٠
فرق العمل	٥	١١ - ١٥
الاتصال الفعال	٥	١٦ - ٢٠
المشاركة في اتخاذ القرار	٥	٢١ - ٢٥
تقييم الاداء	٥	٢٦ - ٣٠
الاختيار والتعيين	٥	٣١ - ٣٥

ثم تم تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية والبالغة (٩) من المشرفين الفنيين الرياضيين وكما موضح في الجدول (١) ، وقد تبين للباحثين ان فقرات الاستبيان واضحة وطريقة الاجابة عليها مفهومة، كما تم تحديد زمن الاجابة على الفقرات والذي بلغ مداها (٩-١١) دقيقة .

٣-٣-٦ الاتساق الداخلي :

يذكر (Anastasi,1976) انه لتحري درجة صدق العبارات وانسجامها الداخلي يصار الى ايجاد معامل الارتباط بين درجة الفقرة، وكل من درجة البعد الذي تنتمي اليه والدرجة الكلية للمقياس (Anastasi,1976,154,155) وتم استخراج قيم الارتباط على استمارات عينة الاعداد المستلمة والبالغة (١١٠) والمتضمنة (٣٥) فقرة والجدول (٥) يبين معاملات الارتباط.

جدول (٥) نتائج الاتساق الداخلي ل فقرات استبيان انظمة عمل الاداء العالي

الابعاد	تسلسل الفقرات	درجة ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للبعد	مستوى الدلالة الاداء	درجة ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس	مسـتوى الدلالة Sig
البعد الاول المكافآت والتعويضات	١	٠,٧٠٩	٠,٠٠٠	٠,٦٨٣	٠,٠٠٠
	٢	٠,٦٤٨	٠,٠٠٠	٠,٥٥٨	٠,٠٠٠
	٣	٠,٥٣٤	٠,٠٠٠	٠,٤٩١	٠,٠٠٠
	٤	٠,٦١٦	٠,٠٠٠	٠,٥٩١	٠,٠٠٠
	٥	٠,٦٢٣	٠,٠٠٠	٠,٥٤٨	٠,٠٠٠
البعد الثاني التدريب والتطوير	١	٠,٦٩٢	٠,٠٠٠	٠,٤٩١	٠,٠٠٠
	٢	٠,٥٥١	٠,٠٠٠	٠,٤٢٣	٠,٠٠٠
	٣	٠,٧٠٠	٠,٠٠٠	٠,٤٤٨	٠,٠٠٠
	٤	٠,٦٠٢	٠,٠٠٠	٠,٦١٠	٠,٠٠٠
	٥	٠,٥٤٧	٠,٠٠٠	٠,٤٧٣	٠,٠٠٠
البعد الثالث فرق العمل	١	٠,٧٨٥	٠,٠٠٠	٠,٦٩٠	٠,٠٠٠
	٢	٠,٦٥٠	٠,٠٠٠	٠,٦٦١	٠,٠٠٠
	٣	٠,٦٥٠	٠,٠٠٠	٠,٤٧٣	٠,٠٠٠
	٤	٠,٦٦٢	٠,٠٠٠	٠,٥٧٨	٠,٠٠٠
	٥	٠,٥٧٢	٠,٠٠٠	٠,٤٦٠	٠,٠٠٠
البعد الرابع الاتصال الفعال	١	٠,٧٢٠	٠,٠٠٠	٠,٥٦٠	٠,٠٠٠
	٢	٠,٥٥٣	٠,٠٠٠	٠,٦١١	٠,٠٠٠
	٣	٠,٧٥٨	٠,٠٠٠	٠,٥٣٣	٠,٠٠٠
	٤	٠,٦٧٣	٠,٠٠٠	٠,٤٥٧	٠,٠٠٠
	٥	٠,٤٩٨	٠,٠٠٠	٠,٦١٨	٠,٠٠٠

أنظمة عمل الاداء العالي في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق من وجهة نظر المشرفين ...

٠,٠٠٠	٠,٥٥٠	٠,٠٠٠	٠,٦٧٥	١	البعد الخامس
٠,٠٠٠	٠,٦١٦	٠,٠٠٠	٠,٦٢٣	٢	المشاركة في
٠,٠٠٠	٠,٦٣٦	٠,٠٠٠	٠,٧٢٣	٣	اتخاذ القرار
٠,٠٠٠	٠,٦١٢	٠,٠٠٠	٠,٦٥٠	٤	
٠,٠٠٠	٠,٤٥٢	٠,٠٠٠	٠,٧٣٩	٥	
٠,٠٠٠	٠,٤٣١	٠,٠٠٠	٠,٦١٤	١	البعد السادس
٠,٠٠٠	٠,٤٢٠	٠,٠٠٠	٠,٥٠١	٢	تقييم الاداء
٠,٠٠٠	٠,٣٦٤	٠,٠٠٠	٠,٥١٥	٣	
٠,٠٠٠	٠,٤٦٤	٠,٠٠٠	٠,٦١٦	٤	
٠,٠٠٥	٠,٢٦٦	٠,٠٠٠	٠,٥٥٢	٥	
٠,٠٠٠	٠,٤٠٢	٠,٠٠٠	٠,٤٥٣	١	البعد السابع
٠,٠٠٠	٠,٣٩٤	٠,٠٠٠	٠,٥٠٠	٢	الاختيار
٠,٠٠٠	٠,٥٠٣	٠,٠٠٠	٠,٥٠٢	٣	والتعيين
٠,٠٠٠	٠,٤٢١	٠,٠٠٠	٠,٥٠٢	٤	
٠,٠٠٠	٠,٤٥٣	٠,٠٠٠	٠,٦١٦	٥	

يتضح من الجدول (٥) ان كافة فقرات استبيان انظمة عمل الاداء العالي قد حصلت على معاملات ارتباط معنوية بين قيمتها والدرجة الكلية للبعد وللمقياس، اذ اقتربت قيم ارتباطها مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه ما بين (٠.٤٠٦ - ٠.٧٤٨)، وقربت قيم ارتباطها مع الدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٣٢٧ - ٠.٦٢٠) وبلغ مستوى الدلالة (sig) للفقرات مع درجة البعد (٠.٠٠٠) كما بلغ مستوى الدلالة (sig) للفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس (٠.٠٠٠٢ - ٠.٠٠٠٠) مما يتوجب ابقاء هذه الفقرات.

٣ - ٣ - ٧ الثبات :

استخدم الباحثان طريقة معامل الفاكرونباخ للتحقق من توفر الثبات في الاستبيان على استمارات عينة الاعداد البالغة (١١٠) استمارة والمتضمنة (٣٥) فقرة في كل استمارة وقد بلغ (٠,٩١)، ويتضح من قيمة الثبات المستخرجة تمتع الاستبيان بدرجة عالية من الثبات.

٣ - ٣ - ٨ وصف الاستبيان بصورته النهائية :

تضمن استبيان انظمة عمل الاداء العالي للمشرفين الفنيين الرياضيين بأقسام النشاط الرياضي والمدرسي في مديريات التربية العراقية (٣٥) فقرة والواردة صيغته النهائية في الملحق (٢) وهذه الفقرات موزعة على سبعة ابعاد هي (المكافآت التعويضات ، التدريب والتطوير، فرق العمل، الاتصال الفعال، المشاركة في اتخاذ القرار، تقييم الاداء، الاختيار والتعيين) بواقع (٥) فقرة لكل بعد ، وتم عرض الاستبيان باستخدام طريقة التسلسل المنتظم للفقرات الموضحة في الجدول (٣).

وفيما يخص بدائل الاجابة فقد كانت خماسية وتتمثل في (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداً) وتحمل الاوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١)، على التوالي وبذلك تبلغ القيمة العليا للاستجابة على المقياس (١٧٥) درجة بينما تبلغ القيمة الدنيا له (٣٥) درجة .

٣ - ٤ التطبيق النهائي :

تم تطبيق استبيان انظمة عمل الاداء العالي الذي اعده الباحثان على عينة التطبيق النهائية من المشرفين الفنيين الرياضيين البالغة (٩١) فرداً من العاملين بأقسام النشاط الرياضي والمدرسي ، بعد تزويدهم بالتعليمات حول كيفية الاجابة وقد امتدت مدة التطبيق من ٣ / ١ / ٢٠٢١ الى ٢٨ / ١ / ٢٠٢١ وقد حصل الباحثان على (٧٩) استمارة صالحة للمعالجة الاحصائية وهي تمثل (٣٣.٥%) من مجتمع البحث.

٣ - ٥ المعالجات الاحصائية :

استخدم الباحثان النسبة المئوية والوسط الحسابي ومعامل الارتباط البسيط ومعامل الفاكرونباخ

٤ - عرض النتائج ومناقشتها

٤ - ١ عرض نتائج الهدف الاول:

الذي ينص على (اعداد استبيان لأنظمة عمل الاداء العالي التي توفرها اقسام النشاط الرياضي والمدرسي لملاكاتها من المشرفين الفنيين الرياضيين)، وقد توصل الباحثان اليه من خلال اجراءات الباب الثالث والموضح نتائجه في الصيغة النهائية لاستبيان انظمة عمل الاداء العالي وكما مبين في الملحق (٢).

٤ - ٢ عرض نتائج الهدف الثاني للبحث :

الذي ينص على (التعرف على مستوى انظمة عمل الاداء العالي التي توفرها اقسام النشاط الرياضي والمدرسي لملاكاتها من المشرفين الفنيين الرياضيين) ومناقشتها، وقد حصل الباحثان على النتائج الآتية:

. جدول (٦) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والمستويات للأبعاد والكلية لأنظمة

عمل الأداء العالي لمديري اقسام النشاط الرياضي والمدرسي

ت	الابعاد	الايوساط الحسابية	النسب المئوية	المستوى
١	المكافآت والتعويضات	١٧,٤٩٣	٦٩,٩٧٢%	متوسط
٢	التدريب والتطوير	١٧,٣٦٧	٦٩,٤٦٨%	متوسط
٣	فرق العمل	١٨,٨٦٠	٧٥,٤٤٠%	مرتفع
٤	الاتصال الفعال	١٨,٢٥٣	٧٣,٠١٢%	مرتفع
٥	المشاركة في اتخاذ القرار	١٨,٥٦٩	٧٤,٢٧٦%	مرتفع

٦	تقييم الاداء	١٧,٤٦٨	٦٩,٨٧٢%	متوسط
٧	الاختيار والتعيين	١٨,٣٦٧	٧٣,٤٦٨%	مرتفع
	الكلية لأنظمة عمل الاداء العالي	١٢٦,٣٧٩	٧٢,٢١٦%	مرتفع

يتبين من الجدول (٦) حصول أبعاد (الاتصال الفعال، الاختيار والتعيين، المشاركة في اتخاذ القرار، فرق العمل) على مستوى مرتفع في ضوء نسب مئوية بلغت (٧٣,٠١٢%، ٧٣,٤٦٨%، ٧٤,٢٧٦%، ٧٥,٤٤٠%) ومن خلال اوساط حسابية قدرها (١٨,٢٥٣، ١٨,٣٦٧، ١٨,٥٦٩، ١٨,٨٦٠) على التوالي كما يتبين في الجدول ذاته وجود مستوى متوسط لأبعاد (التدريب والتطوير، تقييم الاداء، المكافآت والتعويضات) من خلال نسب مئوية (٦٩,٤٦٨%، ٦٩,٨٧٢%، ٦٩,٩٧٢%) ومن خلال اوساط حسابية قدرها (١٧,٤٦٨، ١٧,٤٦٨، ١٧,٤٩٣) وقد انعكست هذه النتائج على النتيجة الكلية لأنظمة عمل الاداء العالي لأقسام النشاط الرياضي والمدرسي والتي ظهرت بمستوى (مرتفع) على وفق نسبة مئوية بلغت (٧٢,٢١٦%) من خلال وسط حسابي (١٢٦,٣٧٩). وتعزى هذه النتيجة الى وجود خصوصية في العمل الرياضي لهذه الاقسام ولهذا تركز على تشكيل اللجان و فرق العمل لتنفيذ فعاليتها الرياضية وبما يستثمر امكانات المشرفين الفنيين الرياضيين بعد ما تم استقطاب الجيدين منهم للعمل في هذه الاقسام وهذه البيئة التنظيمية تهيئ قاعدة فاعلة لعمليات الاتصال وتبادل المعلومات في هذه الاقسام مع أتاحتها الفرص المناسبة لاتخاذ القرارات المتعلقة بالأنشطة الرياضية التي ينظمونها ، وكذلك تلعب عوامل التدريب والتطوير والتحفيز وتقييم الاداء التي تتبعها ادارات هذه الاقسام مع المشرفين الفنيين الرياضيين ادوارا مكملة في تعزيز نتائج تطبيق أنظمة عمل الاداء العالي الامر الذي ينعكس على الثقة التنظيمية لهؤلاء المشرفين بإدارات اقسامهم وتأكيد رؤيتهم حول عدالتها بالتعامل معهم، فضلا عن شعور المشرفين بالأمان والرضا الوظيفي وثقافة حب العمل والالتزام به وتجميل ضغوطاته فضلاً عن اندفاعهم لتطوير أداء مهامهم والابداع فيها وانتقال هذه الآثار على مجمل مفاصل ادارة وتنظيم اقسامهم للنشاط الرياضي الخارجي المدرسي، وبالتالي ان تحسن اداء المشرفين يعني بالضرورة تحسن اداء مهامهم اقسامهم وفعاليتها، وهذا ما يشير اليه (Zhang) أذ يجلب التنفيذ الناجح لأنظمة عمل الأداء العالي العديد من المنافع للمنظمات، وأكثر المنافع التي أكدت عليها الدراسات السابقة موضوع زيادة وتحسين مستوى اداء المنظمة، فضلا عن أن هناك منافع اخرى تتمثل بالمحافظة على العاملين وتحسين مستوى الاداء الوظيفي ، وزيادة الحضور ورفع جودة العمل، وتقديم التضحيات الشخصية لمصلحة المنظمة (Zhang,2011,65). كما يذكر ان أنظمة عمل الاداء العالي (Laggat et al) ان يكون لها تأثير واضح على الامان الوظيفي وكذلك تخفيض التكاليف الادارية والتنظيمية وترفع من التزام العاملين وتقلل من حالات عدم الرضا الوظيفي وتقلل ايضا من الاجهاد في العمل اضافة الى تحقيق ارضاء لرغبات المستفيدين وتحسين مستوى الاداء العالي والتسويقي للمنظمات وزيادة ثقافة الافراد واطلاق العنان الى المواهب وزيادة طاقة العاملين في كل المستويات (Laggat et al,2011,288). وان أنظمة الاداء العالي يمكن أن تؤثر إيجابياً على نتائج الأفراد العاملين مثل

الرضا الوظيفي والالتزام الفعال، ويمكن أن يكون ذلك التأثير بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، كما تفسر هذه الممارسات عملية الارتباط والنتائج السلوكية من ناحية العدالة والانصاف للمنظمة تجاه العاملين(Heffernan& Dundon,2012:8). ولهذا يشير(Fuchs)الى ان تطوير وتنفيذ أنظمة عمل الأداء العالي يمثل استثماراً استراتيجياً مهماً في رأس المال البشري وتحول جذري في كيفية تنظيم وإدارة الموارد البشرية وإن هذه الطريقة الابداعية لتنظيم العمل تعتمد على فكرة التطوير ، والالتزام ، والمشاركة في اتخاذ القرارات (Fuchs,2012:39).

٤-الاستنتاجات والتوصيات :

٤-١ الاستنتاجات :

- ١-التوصل الى اعداد استبيان لأنظمة عمل الاداء العالي التي توفرها اقسام النشاط الرياضي والمدرسي لملاكاتها من المشرفين الفنيين الرياضيين مع التحقق من فاعليته من وجهة نظرهم.
- ٢-تستخدم اقسام النشاط الرياضي والمدرسي أنظمة عمل اداء عالي بمستوى مرتفع من وجهة نظر المشرفين الفنيين الرياضيين العاملين فيها.

٤-٢ التوصيات :

- ١- تطبيق استبيان أنظمة عمل الاداء العالي وتقييم مستوياتها بشكل دوري نصف سنوي او سنوي في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي .
- ٢- مشاركة مديرو اقسام النشاط الرياضي والمدرسي والمشرفين الفنيين الرياضيين بدورات تطويرية وندوات علمية متخصصة بأنظمة عمل الاداء العالي وبما يساهم في زيادة اهتمامهم بتعزيز سياساتها وتوفير متطلبات تطبيقها وفاعلية تنفيذ اجراءاتها وتقييم مستوى استخدامها بهدف تنمية ثقافة الالتزام المتبادل بين الادارة والاعضاء بما ينعكس على تطوير الاداء والسلوك التنظيمي الجماعي والفردى.

المصادر

- ١- الساعدي ، مؤيد يوسف (٢٠٠٦) التعلم التنظيمي والذاكرة التنظيمية ، وأثرها في استراتيجيات الموارد البشرية ، دراسة مشجعة تحليلية في عينة من المنظمات الصحية ، اطروحة دكتوراه كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة بغداد.
- ٢- الفتلاوي، ميثاق هاتف وكريم غازي عبد (٢٠١٥): دور أنظمة عمل الاداء العالي في الأداء الوظيفي المتميز، المجلة العراقية للعلوم الادارية، العراق.
- ٣- اللافي، خالد خلف، والخشمان، أيسر محمد(٢٠٢٠): تطبيق نظم عمل الأداء العالي وأثرها في تحقيق النجاح الاستراتيجي دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة الأردنية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، الاردن.
- ٤- العابدي، هاشم فوزي وآخران(٢٠١٢): الإدارة الاستراتيجية المستدامة ،مدخل لإدارة المنظمات في الالفية الثالثة، ط١، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٥- العنزي، سعد علي والعموري، عامر علي والعبادي، علي رزاق(٢٠١١): أنظمة عمل الأداء العالي كمنهج لتعزيز استراتيجيات إدارة الموهبة في المنظمات، مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة الرابعة والثلاثون ،العدد التاسع والثمانون، العراق.
- ٦- العبيدي، نور ابراهيم(٢٠١٠): بناء نموذج ادارة الاحتواء العالي في اطار معالجات تنوع الموارد البشرية ومقدرات تطوير راس المال الاجتماعي، دراسة ميدانية في مصرف الرشيد العراقي، رسالة ماجستير، جامعة بغداد- كلية الادارة والاقتصاد، العراق.
- ٧- النعيمي، شهاب الدين حمد وحמיד، ريم مهند (٢٠١٥): متطلبات ادارة الالتزام العالي لتحقيق الريادة الاستراتيجية في منظمات الاعمال، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، العراق.
- ٨- كريم، غازي عبد زيد(٢٠١٥): دور أنظمة عمل الأداء العالي الوظيفي المتميز من خلال الدور الوسيط لمرونة الموارد البشرية، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.
- ٩- عويس، خيرالدين علي احمد (١٩٩٩) :دليل البحث العلمي ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة.
- 10-Anastasi, A. (1976) : Psycholohgical Testing, 4th Ed, Masmillan, publishing , New York.
- 11-Bloom, Benjamin .S. and Other. (1983) :Taxonomt of educational objectives book, Canitive Domuin, Lnodon, longman
- 12-Ferguson, George (1981) :Statistic analysis in psychology and education, McGraw Hill, N. Y.
- 13-Wan ,H,L, (2007) Human capital development policies : an enjhancing employees satisfaction , Journal of European industrial training .31(4) :297-321.

14-Laggat ,S, G, and Bartram ,T, and Stanton ,P., (2011)" High performance work systems : the gap between policy and practice in health care reform " journal of health organization and management ,Vol.25No. 3,PP,281-297.

ملحق (١) اسماء السادة المحكمين

ت	اللقب العلمي والشهادة والاسم	الاختصاص	مكان العمل
١	ا.د حسن احمد الشافعي	الادارة الرياضية	جامعة الاسكندرية/كلية التربية الرياضية- بنات
٢	ا.د محمد عبد العزيز سلامه	الادارة الرياضية	جامعة الاسكندرية/كلية التربية الرياضية -بنين
٣	ا.د دنيا محمد عادل	الادارة الرياضية	جامعة الاسكندرية/كلية التربية الرياضية- بنات
٤	ا.د وليد خالد همام	الادارة الرياضية	جامعة الموصل/ كلية التربية الاساسية
٥	ا.د قصي فوزي خلف	الادارة الرياضية	جامعة البصرة/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
٦	ا.د عدي غانم الكواز	الادارة الرياضية	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٧	ا.د هاشم فوزي خلف	ادارة عامه	جامعة الكوفة/كلية الادارة والاقتصاد
٨	ا.د فارس عبد الله كاظم	ادارة عامه	كلية بغداد للعلوم الاقتصادية
٩	ا.د نصير قاسم خلف	الادارة الرياضية	جامعة ديالى/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٠	ا.د ناظم جواد عبد	ادارة اعمال	جامعة بغداد/ كلية الادارة والاقتصاد
١١	ا.د سعدون حمود جثير	ادارة عامه	جامعة بغداد/كلية الادارة والاقتصاد
١٢	ا.م.د صلاح وهاب شاكر	الادارة الرياضية	جامعة بغداد/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٣	ا.م.د بثينة حسين علي	الادارة الرياضية	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٤	ا.م.د خالد محمود عزيز	الادارة الرياضية	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٥	ا.م.د محمد ذاكر سالم	الإدارة الرياضية	جامعة الموصل/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٦	أ.م.د عثمان محمود شحاده	الادارة الرياضية	جامعة ديالى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

١٧	ا.م.د ثابت احمد احسان	الادارة الرياضية	جامعة الموصل/كلية التربية بنات
١٨	أ.م.د مثال عبدالله العزوي	الادارة الرياضية	وزارة التربية/مديرية النشاط الرياضي
١٩	ا.م.د احسان عبد الكريم عواد	الادارة الرياضية	مديرية تربية ديالى/قسم النشاط الرياضي

ملحق(٢):استبيان انظمة عمل الاداء العالي بصورته النهائية

يرجى الاطلاع على العبارات المرفقة والاجابة عليها من خلال وضع اشارة (√) امام كل منها
وتحت بديل الاجابة الذي تراه يتناسب مع ما تقدمه او توفره دائرتك المتمثلة بقسم النشاط الرياضي
والمدرسي للمشرفين الفنيين الرياضيين من انظمة عمل متنوعة لتقويم ملائمتها لاحتياجاتهم.. شاكرين
تعاونكم معنا سلفاً

ت	الفقرات	بدائل الاجابة				
		ابدأ	نادراً	احياناً	غالبا	دائماً
١	تهتم ادارة القسم بترفيعات وعلاوات المشرفين الفنيين الرياضيين					
٢	تسارع ادارة القسم بمكافأة المشرفين الفنيين الرياضيين الذين يبذلون جهوداً اضافية متميزة					
٣	تستخدم ادارة القسم المكافآت كجزء من منظومة التمييز بين الاداء الاعتيادي والاداء العالي					
٤	تعتمد ادارة القسم معايير عادلة في منح الحوافز للمشرفين الفنيين الرياضيين					
٥	تقوم ادارة القسم بتطوير اساليب وطرائق تقديم الحوافز للمشرفين الفنيين الرياضيين					
٦	تحدد ادارة القسم الاحتياجات التدريبية المناسبة للمشرفين الفنيين الرياضيين					
٧	تضع ادارة القسم خطة منظمة لتطوير المشرفين الفنيين الرياضيين					
٨	تستثمر ادارة القسم ذوي الخبرة من المشرفين الفنيين الرياضيين في تطوير قابليات بقية اعضاء القسم					
٩	تدعم ادارة القسم مشاركة المشرفين الفنيين الرياضيين بالدورات التدريبية					
ت	الفقرات	بدائل الاجابة				
		ابدأ	نادراً	احياناً	غالبا	دائماً
١٠	تستفيد ادارة القسم من التجارب الناجحة للأقسام المناظرة له					
١١	تعتمد ادارة القسم على تشكيل فرق العمل(اللجان) الملائمة لتنظيم					

					الانشطة الرياضية	
					١٢ تحرص ادارة القسم على قيام المشرفين الفنيين الرياضيين بأداء مهامهم كفريق عمل متكامل	
					١٣ تقوم ادارة القسم بتنسيق مهام فرق العمل المسؤولة عن تنفيذ فعالياته الرياضية	
					١٤ توفر ادارة القسم الدعم المناسب لعمل لجانته الرياضية المختلفة	
					١٥ تعمل ادارة القسم على حل المشكلات التي تعترض مهام فرق عملها	
					١٦ يعمل القسم في ظل نظام اتصال فعال يوفر معلومات دقيقة ومناسبة	
					١٧ تشارك ادارة القسم المشرفين الفنيين الرياضيين الرؤية والاستراتيجية الموضوعية لتحقيق اهداف القسم	
					١٨ تشجع ادارة القسم المشرفين الفنيين الرياضيين على تبادل الآراء والافكار معها	
					١٩ تعمل ادارة القسم على اعلام المشرفين الفنيين الرياضيين بالتغيرات المنشودة بالقسم	
					٢٠ توضح ادارة القسم للمشرفين الفنيين الرياضيين اسباب القرارات المهمة في عمل القسم	
					٢١ تستطلع ادارة القسم آراء وافكار المشرفين الفنيين الرياضيين لوضع خطط القسم واليات تنفيذها	
					٢٢ تهتم ادارة القسم بمشاركة المشرفين الفنيين الرياضيين من ذوي الخبرة في اتخاذ قرارات القسم المتعلقة بتخصصاتهم	
					٢٣ تتيح ادارة القسم للمشرفين الفنيين الرياضيين اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم وفق الصلاحيات الممنوحة لهم	
					٢٤ تستفيد ادارة القسم من النقد البناء الموجه من قبل المشرفين الفنيين الرياضيين في تعديل القرارات التي يتم تنفيذها	
					الفقرات	ت
					بدائل الاجابة	
					دائما غالبا احيانا نادرا ابدا	
					٢٥ تتجنب ادارة القسم تشكيل توافق مع قراراتها باستخدام الضغوط على المشرفين الفنيين الرياضيين	
					٢٦ تشكل ادارة القسم لجنة متخصصة لتقييم اداء المشرفين الفنيين الرياضيين	

					٢٧	تستند ادارة القسم بتقييم اداء المشرفين الفنيين الرياضيين على معايير واضحة
					٢٨	تعمل ادارة القسم على التوثيق الرسمي لأنشطة ومهام المشرفين الفنيين الرياضيين
					٢٩	تعلن ادارة القسم نتائج تقييم المشرفين الفنيين الرياضيين بشفافية
					٣٠	تشجع ادارة القسم المشرفين الفنيين الرياضيين على تحسين نتائج تقييم ادائهم
					٣١	تتمتع ادارة القسم بمعرفة تامة عن المهارات والقدرات المطلوبة لشاغلي وظيفة المشرف الفني الرياضي
					٣٢	تمتلك ادارة القسم مصادر متنوعة للبحث عن الاكفاء للعمل كمشرف فني رياضي
					٣٣	تجمع ادارة القسم معلومات دقيقة ووافية بشأن من ترغب بضمهم بصفة مشرف فني رياضي
					٣٤	تختار ادارة القسم افضل المرشحين للعمل كمشرفين فنيين رياضيين
					٣٥	تعمل ادارة القسم على تجربة المشرفين الفنيين الرياضيين الجدد بقصد تثبيتهم