

البيئة الداخلية والأداء الإداري في أقسام النشاط الرياضي والكشفي لمحافظة العراق: دراسة مقارنة بين وجهات نظر المشرفين والمشرفات الفنيين زبير عبد السلام سليمان¹, محمد احمد صابر²

1 كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة- جامعة كركوك, spom22005@uokirkuk.edu.iq

2 كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة- جامعة كركوك, Mohammedsaber@uokirkuk.edu.iq

This open-access article is available under the Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) International License, which allows for unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided that the original work is properly cited

DOI: <https://doi.org/10.37655/uaspesj.2024.149136.1138>

Submission Date 2024-04-25

Accept Date 2024-05-23

Conflict of Interests: The authors have no conflict of interest to declare.

المستخلص

يهدف البحث الى دراسة ومقارنة البيئة الداخلية والأداء الإداري من وجهة نظر المشرفين والمشرفات الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في محافظات العراق والتعرف على البيئة الداخلية والاداء الإداري على وفق الجنس , أما منهجية البحث واجراءاته فقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح و العلاقات الارتباطية واشتمل مجتمع البحث وعيناته المشرفين والمشرفات الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في محافظات العراق وتم اختيار عينة الدراسة والبالغ عددهم (100) مشرف ومشرفة فنيين , وعينة التجربة الاستطلاعية بلغ عددهم (20) مشرفا ومشرفة فنيين, أما بالنسبة لعينة التطبيق النهائي فكان عددهم (100) مشرف ومشرفة فني من محافظات العراق ليصبح المجموع الكلي لعينة البحث الأصلي (120) مشرفا فنيا .

وبعد إتمام كافة الإجراءات الميدانية والتحليلية توصل الباحثان الى الاستنتاجات والتوصيات الآتية : كشفت نتائج الدراسة عن وجود مستوى مرتفع في البيئة الداخلية والأداء الإداري في أقسام النشاط الرياضي والكشفي من وجهة نظر المشرفين الفنيين والمشرفات في العراق . وتوصلت الدراسة الى استنتاج بوجود فرق غير معنوي بين درجات المشرفين الفنيين وبين درجات المشرفات الفنيين ولصالح المشرفين الفنيين في الأداء الإداري في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في العراق , ويوصي الباحثان بإجراء دراسات مشابهة للدراسة الحالية للتعرف بشكل أوسع على مدى دور البيئة الداخلية في مستوى الأداء الإداري في أقسام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو مديري المدارس او مدرسي التربية الرياضية في المدارس أو الإشراف بفروعه التربوي والاختصاصي والفني , الأمر الذي يساعد على مقارنة النتائج والخبرات بين المؤسسات التعليمية والتربوية , وكذلك زيادة الاهتمام بتدريب المشرفات الفنيين بالشكل الذي يساهم في تحسين الأداء الإداري لديهم وتطوير قدراتهم عن طريق استخدام الأساليب العلمية والنظرية المتطورة .

الكلمات المفتاحية: البيئة الداخلية, الأداء الإداري, المشرفين والمشرفات الفنيين.

A comparative study between the internal environment and administrative performance from the point of view of Supervisors and supervisors Technicians in the Departments of sports and school activity of the governorates of Iraq

Zuber Abdulsalam Suleyman¹, Mohammed Ahmed Sabi²

1 College of Physical Education and Sports Sciences - Kirkuk of University, spom22005@uokirkuk.edu.iq

2 College of Physical Education and Sports Sciences - Kirkuk of University, Mohammedsaber@uokirkuk.edu.iq

Abstract

The research aims to study and compare the internal environment and administrative performance from the point of view of male and female technical supervisors in sports and school activity departments in the governorates of Iraq and to identify the internal environment and administrative performance according to gender. As for the research methodology and procedures, the researchers used the descriptive method using the survey method and the correlational method, and the research community included His samples were from male and female technical supervisors in sports activity departments in the

governorates of Iraq. The study sample was chosen and numbered (100) male and female technical supervisors, and the exploratory experiment sample numbered (20) male and female technical supervisors. As for the final application sample, their number was (100) male and female supervisors. A technician from the governorates of Iraq, bringing the total number of the original research sample to (120) technical supervisors.

After completing all field and analytical procedures, the researchers reached the most important conclusions and recommendations:

The results of the research revealed a high level of the internal environment and administrative performance of divisional officials in sports and school activities from the point of view of male and female technical supervisors in Iraq. The study reached the conclusion that there is a non-significant difference between the grades of technical supervisors and the grades of female technical supervisors and in favor of technical supervisors in the administrative performance of public officials in sports and school activities in Iraq. The researchers recommend conducting studies similar to the current study to identify more broadly the extent of the role of the internal environment in the level of Administrative performance on department heads in the Ministry of Higher Education and Scientific Research, school principals, or physical education teachers in schools, which helps to compare results and experiences between educational and pedagogical institutions, as well as increasing interest in training technical supervisors in a way that contributes to improving their administrative performance and developing their abilities By using advanced scientific and theoretical methods.

Keywords: Internal environment, administrative performance, supervisors, technical supervisors .

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

تسعى المؤسسات التربوية اليوم جاهدة الى تحقيق أهدافها التي أسست من أجلها والتي تمثل الغرض الاساسي من إنشائها , لذلك نجدها تسعى الى تحقيق مستويات عالية من خلال إتباع سياسات وإجراءات مختلفة وتوفير الامكانيات من الموارد المادية والبشرية والمالية والمعلومات الضرورية , ولاشك أن بيئة العمل إذا كانت ملائمة ومثالية ومشجعة فإنها سوف تعد مقوماً لأية مؤسسة تربوية فصناعة بيئة عمل جيدة تمنح فوائد جمة للمؤسسة التربوية وبالتالي زيادة إنتاجها وعطائها وجودتها وزيادة مستويات الأداء فيها وتحسينه .

ويرى (محمد حمزاوي, 2008) أن البيئة الداخلية يسهم في تحسين تنمية الدوافع لدى المشرفين الفنيين والمشرفات, وزيادة اقبالهم على العمل بالتدريج . إذ ينشأ لديهم نوع من الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف , أو إنجاز الاعمال في الوقت المحدد, وبيئة العمل تؤثر ايضا على دوافع المشرفين الفنيين خاصة عند توافر البيئة المادية التي توجد الراحة والهدوء لهم , لان ذلك لا يشنت انتباههم بل يساعدهم على التركيز في القيام بمهام وأعباء العمل في أجواء مناسبة تقل فيها الضغوط , فالبيئة التي تخلو من الضوضاء وتتميز بالإضاءة ودرجة الحرارة الملائمة تجلب مناخاً للأبداع مما ينعكس ايجاباً على تحسين الاداء الاداري (1).

يعد قسم النشاط الرياضي والكشفي في المديرية العامة لتربية العراق من الاقسام التربوية والرياضية المهمة والذي يمثل الحجر الاساس لتنفيذ المهام الإدارية والرياضية والكشفية . ويتكون هذا القسم من عدة شعب يتمثل بشعبة الرياضة المدرسية وشعبة الصحة والبيئة المدرسية وشعبة التربية الكشفية ويوجد في كل شعبة من هذه الشعب مسؤول يقوم بتنفيذ كافة الأعمال الإدارية والفنية والرياضية التابعة له

¹ محمد حمزاوي: السلوك الاداري والتنظيمي في المنظمات المدنية والامنية , ط1, الرياض, مكتبة القروي للنشر والتوزيع , 2008 , 105 .

وفيهما هيكل تنظيمي وموارد بشرية ومالية وقوة ثقافية تنظيمية من خلالها يتم إدارة النشاطات المركزية واللامركزية الصادرة من وزارة التربية / المديرية العامة للتربية الرياضية والنشاط المدرسي. أما (صلاح الشنواني, 1994) فيشير إلى أن بيئة المؤسسة هي كل ما يحيط بالفرد في مكان عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه , وفي ميوله تجاه عمله والمجموعة التي يعمل معها والادارة التي يتبعها والمشروع الذي ينتمي إليه .ولذا فإنها تستوجب عناية فائقة بمختلف مكوناتها المتاحة, الأمر الذي من شأنه إيجاد بيئة عمل إيجابية قائمة على مجموعة من القيم التنظيمية القوية المنبثقة من ثقافة المؤسسة المعتمدة على التحفيز والانضباط والعمل الجماعي , وهو ما يعكس الانسجام والتكامل بين جميع الافراد , ويمنحهم دافعية أكبر لأداء مهامهم بالكفاءة والفاعلية اللازمتين من أجل بلوغ الهدف.⁽²⁾

ويرى (عبد الرحمن عطيه وآخرون , 2021) أن دراسة الأداء هي من أهم السياسات المستعملة من قبل المؤسسات العالمية , وقد تنوعت مفاهيم الأداء بتنوع حقول الدراسة واختلاف وجهات نظر الباحثين فيها , ولقد أصبح الأداء من الاهمية بمكان إذ يستطيع الرئيس أو المسؤول من خلاله أن يتابع مرؤوسيه بشكل مستمر ومن خلاله يعرف مدى التنبؤ بتحقيق الاهداف⁽³⁾ . والأداء الإداري هو تقييم العمل الذي يبذله الفرد أو الفريق في المؤسسة , ويستند هذا التقييم عادة الى مجموعة من المعايير والمؤشرات مثل الجودة والكفاءة والفاعلية والالتزام والإنجازات والمسؤولية وغيرها من العوامل الاخرى التي يتم تحديدها بشكل محدد لكل مؤسسة .ويتم استخدام الأداء الإداري لتحسين الأداء المستقبلي للفرد أو الفريق وتحقيق الهدف المؤسسي بشكل أفضل .ويعد الأداء الإداري بمثابة أداة قيمة في تطوير الموارد البشرية وتحسين الجودة وكذلك تعزيز الرضا العام للموظفين.

إن البيئة الداخلية بمكوناتها تعد من العوامل الأساسية التي تساعد المؤسسة في حصولها على مميزات الأداء الإداري وتأتي هذه القيمة من خلال تعاون المشرفين الفنيين والمشرفات في أقسام النشاط الرياضي والكشفي . وكذلك فإن البيئة الداخلية في أقسام النشاط الرياضي والكشفي هي التي تحدد عناصر القوة والضعف وتساعد ايضا في تحديد عوامل النجاح .لذا على الجميع في أقسام النشاط الرياضي والكشفي ان يكونوا ملمين بعلم الإدارة وذلك لمساعدتهم في ممارسة الأعمال الإدارية وبأداء مستوى عالٍ .

مما تقدم فإن أهمية البحث الحالي تكمن في أن البيئة الداخلية تسهم في النهوض بواقع العمل الإداري , فالقيام بأجراء دراسة مقارنة بين المتغيرين يبين لنا مدى معرفة نقاط القوة والضعف من أجل الوقوف على معالجتها وبالتالي تقديم خدمات تربوية ورياضية بشكل أفضل , ولكون البيئة الداخلية هي من أكثر المفاصل التي تدخل في الجانب الإداري من حيث الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية والموارد البشرية والمالية في المؤسسات التربوية والتعليمية بشكل عام وأقسام النشاط الرياضي والكشفي بشكل خاص في تربيئات المحافظات العراقية .

1-2 مشكلة البحث

تعبر البيئة الداخلية عن شخصية المؤسسة وتعكس بشكل فعلي حقيقة ما يجري داخلها من تفاعلات بين مختلف عناصرها ومتغيراتها , وتضم البيئة الداخلية رسالة المؤسسة وأهدافها وهيكلها التنظيمية وثقافتها التنظيمية فضلا عن الموارد المادية والبشرية.

لذا يرى الباحثان أنه من الضروري إجراء دراسة بحث وصفية للتأكد من دور البيئة الداخلية في تنمية وتحسين الأداء الإداري في أقسام النشاط الرياضي والكشفي من وجهة نظر المشرفين الفنيين والمشرفات والمقارنة بينهما كون الباحثان يعملان في سلك الادارة الرياضية، ولديهم خبرة عمل في هذا

² صلاح الشنواني: إدارة الافراد والعلاقات الانسانية – مدخل الأهداف ,مصر, الاسكندرية, 1994 , 24 .
³عبد الرحمن عطيه متولي محمد وآخرون: مُتطلبات تطوير الأداء الإداري للعاملين بقطاع المعاهد الأزهرية في ضوء مدخل الإدارة الإستراتيجية , التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية).

40(190),ص 468-514. <https://doi.org/10.21608/jsrep.2021.184875>

المجال , وهذا ما أكدته (سهام بن رحمون , 2013) في دراستها :على المسؤولين إضافة الى اهتمامهم بتحسين مستويات الاداء الاداري والوظيفي ان يدركوا الاهتمام بتوفير بيئة عمل داخلية مثالية وملائمة ومتجددة ومتطورة حتى يشعر العامل الاداري (الموظف) بالارتياح والرضا وبالتالي تقديم أفضل ما لديه , وكذلك دعوة المسؤولين الى قيادة العمل بأسلوب علمي حديث وموضوعي . (4)

ومما ذكر أنفا تبلورة مشكلة البحث من خلال إثارة الأسئلة التالية :

1- هل للبيئة الداخلية دور على الأداء الاداري في أقسام النشاط الرياضي والكشفي من وجهة نظر المشرفين والمشرفات الفنيين ؟

2- المقارنة بين البيئة الداخلية والأداء الإداري في أقسام النشاط الرياضي والكشفي من وجهة نظر المشرفين والمشرفات الفنيين .

3-1 أهداف البحث

1. التعرف على طبيعة البيئة الداخلية في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في العراق من وجهة نظر المشرفين الفنيين والمشرفات .

2. التعرف على طبيعة الأداء الإداري في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في العراق من وجهة نظر المشرفين الفنيين والمشرفات .

3. المقارنة بين البيئة الداخلية والأداء الإداري في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في العراق من وجهة نظر المشرفين الفنيين والمشرفات .

4. التعرف على الفروق في الاداء الإداري في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في العراق من وجهة نظر المشرفين الفنيين والمشرفات .

2- منهج البحث وإجراءاته الميدانية

1-2 منهج البحث

قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية والذي يعد من المناهج الأساسية في البحوث الوصفية ولمناسبتها طبيعة الدراسة .

2-2 مجتمع البحث وعيناتها

حدد الباحثان مجتمع الدراسة بالمشرفين والمشرفات الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في العراق والبالغ عددهم (353) مشرفا , إذ تم تقسيمهم الى ثلاث عينات فرعية وهم عينة التحليل الاحصائي والبالغ عددهم (120) مشرفا ومشرفة فني وبنسبة (33,99 %) من مجتمع الدراسة الاصلي وعينة التجربة الاستطلاعية وعددهم (20) مشرفا وعينة التطبيق النهائي (100) مشرف ومشرفة فني . وكما مبين توزيعهم في الجدول (1)

جدول (1) يبين توصيف عينة الدراسة الاساسية والعينة الاستطلاعية

عينة الدراسة	عدد المشرفين الفنيين	عدد المشرفات الفنيين	عينة التحليل الاحصائي	عينة التطبيق	عينة التجربة الاستطلاعية	العدد الكلي لعينة الدراسة
المشرفين الفنيين والمشرفات	74	26	120	100	20	120
المجموع				100	20	120

3-2 الوسائل والاجهزة والادوات المستعملة في الدراسة

لكي يتكمن الباحثان من إنجاز بحثهما على أتم وجه , لابد لهما أن يستعينا بوسائل وأدوات واجهزة تساعدهما في إكمال عملهما وهي :-
- المصادر والمراجع العربية والاجنبية .
- استبانة الخبراء للاستمارتين .
- الاستمارات المستخدمة في البحث (البيئة الداخلية - الأداء الإداري) .

4 سهام بن رحمون : بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي للإداريين " دراسة ميدانية بكلية جامعة باتنة, مجلة علوم الإنسان والمجتمع, المجلد2, العدد4, 2013, ص203-221.

- جهاز حاسوب نوع hp عدد (1).
- حاسبة إلكترونية يدوية نوع (CASIO) عدد (1).

2-4-2 خطوات إعداد الأداتين (الاستبيانين) 2-4-1 تحديد محاور استبانة البيئة الداخلية

قام الباحثان بتحديد أبعاد الاستبيان والتي تعد من أهم نقاط الشروع في إعدادها بصورة صحيحة من خلال فهم الظاهرة المطلوب قياسها ونظرا لكون أحد أهداف البحث الرئيسية هي إعداد وتطبيق استبانة البيئة الداخلية، أجرى الباحثان دراسة مسحية على المصادر المتعلقة بالدراسات التي تحوي مواضيع البيئة الداخلية فقد توصلا الى مجموعة من المحاور التي تخدم موضوع البحث الحالي، وبعدها تم عرض هذه المحاور وتوزيعها على الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (13) خبيرا من أجل تحديد صلاحية هذه المحاور وملاءمتها لموضوع البحث وبعد ذلك تم جمع الاجابات من السادة الخبراء والمختصين وتمت الموافقة على اختيار (4) محاور من أصل (5) محاور إذ تم حذف محور (أنماط القيادة) لان قيمته عند مربع كاي غير معنوي واصغر من (3,84)، على ضوء ذلك اعتمد الباحثان على نسبة اتفاق (75%) فما فوق لأجل قبول المحور إذ ينبغي على الباحث الحصول على موافقة (75%) فأكثر لقبول الظاهرة المقاسة. وكما مبين في الجدول (2)

الجدول (2) يبين نسبة اتفاق الخبراء والمختصين في تحديد محاور استبانة البيئة الداخلية

ت	محاور البيئة الداخلية	عدد الخبراء	الموافقون	الرافضون	قيمة كا ²
1	الهيكل التنظيمي	13	13	صفر	13
2	الثقافة التنظيمية	13	12	1	9,308
3	الموارد البشرية	13	12	1	9,308
4	الموارد المالية	13	12	1	9,308
5	أنماط القيادة	13	8	5	0,692

غير معنوي عند قيمة مربع كاي أصغر من (3,84) 2-4-2 صلاحية عبارات استبانة البيئة الداخلية

من أجل التعرف على صدق العبارات فقد تم عرضها بصيغتها الاولية والمكونة من (58) فقرة على ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الادارة الرياضية وذلك لمعرفة آرائهم حول مدى صلاحية العبارات ليتمكن الباحثان من خلاله وضع استبانة البيئة الداخلية لمجتمع البحث في محافظات العراق عدا اقليم كردستان، وبعد ان انتهى الباحثان من صياغة العبارات قاما بعرضها على مختص في اللغة العربية لتكون سليمة وخالية من الأخطاء اللغوية، وتم الأخذ بالملاحظات التي ابداهما المقوم على تلك العبارات وبهذا الاجراء تحقق السلامة اللغوية في المقياس وخلصت من الاخطاء.

كذلك اتفق الخبراء ونسبتهم (100%) على ان تعليمات الاستبانة واضحة ووافية وكذلك تفضيلهم لمقياس التقدير الخماسي وبرروا ذلك لأهميته في التمييز وفي الحصول على إجابة أكثر دقة على عبارات الاستبانة فضلا عن ملاءمته لعينة الدراسة الحالية والمتمثلة بـ (المشرفين الفنيين والمشرفات في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في محافظات العراق). وكما مبين في الجدول (3)

الجدول (3) يبين موافقة السادة الخبراء على صلاحية عبارات استبانة البيئة الداخلية

ت	المحاور	عدد العبارات	أرقام العبارات	موافقون	الغير موافقون	قيمة (كا ²) المحسوبة	الدلالة
1	الهيكل التنظيمي	11	1-2-3-4-5-6-7-10-11-14-15	11	2	4,421	معنوي
		4	8-9-12-13	8	5	0,692	غير معنوي
2	الثقافة التنظيمية	10	16-17-18-21-22-24-25-26-29-30	13	صفر	13	معنوي
		5	19-20-23-27-28	10	3	3,769	غير معنوي
3	الموارد البشرية	12	31-32-33-34-35-36-37-38-39-40-41-42-43-44-45	11	2	4,421	معنوي
		3	35-40-41	9	4	1,932	غير معنوي
4	الموارد المالية	10	46-47-49-50-51-52-53-54-55-56	13	صفر	13	معنوي
		3	48-57-58	8	5	0,692	غير معنوي

العبارات في محاور البيئة الداخلية (8,9,12,13,19,20,23,27,28,35,40,41,48,57,58) غير معنوي عند قيمة مربع كاي أقل من 3,84. أما العبارات المتبقية لمحاور البيئة الداخلية فكانت الدلالة لها معنوية عند قيمة مربع كاي وكانت أكبر من 3,84 .

2-5 صلاحية عبارات استبانة الأداء الإداري

تم عرضها بشكلها الأولي والمكون من (15) فقرة على ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة الرياضية وذلك لمعرفة آرائهم حول مدى صلاحية العبارات ليتمكن الباحثان من خلاله وضع استبانة في الأداء الإداري لمجتمع البحث في محافظات العراق عدا اقليم كردستان , وكذلك وافق الخبراء وبنسبة (100%) على تفضيلهم لمقياس التقدير الخماسي. وكما مبين في الجدول (4)

الجدول (4) يبين صلاحية عبارات استبانة (الاداء الإداري) من قبل السادة الخبراء والمختصين

ت	المقياس	عدد العبارات	أرقام العبارات	الموافقون	الغير موافقون	قيمة (كا) المحسوبة	الدلالة
1	الاداء الإداري	15	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14-15	13	صفر	13	معنوي

وبهذا فعدد العبارات للاستبانة المتفق عليها من قبل السادة الخبراء (15) عبارة.

2-6 إعداد تعليمات الاستبانتين (صياغة البدائل وأوزانها)

أعد الباحثان تعليمات توضح كيفية الاجابة عن عبارات الاستبانة بوضع علامة (√) أمام العبارة التي يجاب عنها لتناسب مع عينة الدراسة وهدفها , وروعي عند اختيارها أن تكون جميعها ذات اتجاه ايجابي , وتم وضع ميزان ليكرت الخماسي (موافق , موافق بشدة , محايد , لا أوافق , لا أوافق أبدا) لاستجابات وآراء العينة على عبارات محاور البيئة الداخلية , ومقياس متدرج خماسية البدائل البديلة وهي (أوافق بدرجة كبيرة جدا , أوافق بدرجة كبيرة , أوافق بدرجة متوسطة , أوافق بدرجة قليلة , لا أوافق) لاستجابات وآراء العينة على عبارات الأداء الإداري . وتم إعطاء الدرجات التالية ((1-2-3-4-5)) لها , وبذلك أصبح الاستبيانين (البيئة الداخلية والأداء الإداري) في صورتها الأولية قبل إجراء المعاملات العلمية عليها للتعنين .

2-7 الدراسة الاستطلاعية

قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها (20) مشرفا ومشرفة فني من محافظة كركوك ومن العينة الأساسية داخل مجتمع الدراسة للفترة من 2 / 1 / 2024 ولغاية 10 / 1 / 2024 , إذ استهدفت الدراسة الاستطلاعية في التعرف على مدى مناسبة ووضوح الفقرات أو العبارات لمستوى فهم العينة ولتوحيد الظروف وتسهيل العمل , ومن ثم إجراء المعاملات العلمية عليها .

2-8 الخطوات العلمية للاستبانتين

أ - صدق المحكمين (الصدق الظاهري)

تم عرض الاستبيان من قبل الباحثين في صورتها الأولية على (13) من السادة الخبراء في مجال الإدارة الرياضية من أجل الأخذ بآرائهم عن مدى صدق العبارات , وجاءت اجاباتهم بالموافقة بنسبة تتراوح ما بين (75 – 100%) على العبارات , وتم اعتبار موافقة السادة الخبراء على الاستبانة في صورتها النهائية بعد التعديل بمثابة الصدق لأداة الدراسة .

ب - صدق استبانة الاستبيانين : (صدق الاتساق الداخلي)

تم حساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيانين (البيئة الداخلية , الأداء الإداري) . وكما موضح في الجدولين (5 و6)

جدول (5) يبين الاتساق الداخلي بين العبارة والاستبانة ككل للبيئة الداخلية

Sig	r قيمة	ت	Sig	r قيمة	ت	Sig	r قيمة	ت
		31	0.000	0.343	16	0.000	0.227	1
0.000	0.317	32	0.000	0.260	17	0.000	0.266	2
0.000	0.310	33	0.000	0.325	18	0.001	0.188	3
0.000	0.312	34	0.000	0.315	19	0.000	0.340	4
0.092	0.087	35			20	0.000	0.208	5
0.000	0.318	36	0.000	0.238	21	0.004	0.170	6
0.000	0.323	37	0.000	0.248	22	0.000	0.287	7
0.000	0.278	38	0.000	0.288	23			8
0.000	0.268	39	0.000	0.276	24	0.000	0.352	9
0.001	0.188	40	0.000	0.280	25	0.000	0.354	10
0.000	0.287	41	0.084	0.171	26	0.000	0.234	11
		42	0.000	0.422	27	0.000	0.430	12
0.000	0.326	43	0.000	0.403	28	0.000	0.217	13
			0.000	0.286	29	0.000	0.248	14
			0.000	0.410	30			15

يتبين لنا من الجدول (5) ان قيم معامل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لاستبانة البيئة الداخلية قد تراوحت بين (0.430 - 0.087) وعند الرجوع الى جدول الدلالة معامل الارتباط المعنوي (0.05) نجد ان العبارتين (26، 35) لم تحصل على معامل اتساق داخلي معنوي وبذلك تكون العبارات المحذوفة بكلتا الطريقتين (7) عبارة لتصبح الاستبانة مكونا من (36) عبارة بصيغته النهائية.

جدول (6) يبين الاتساق الداخلي بين العبارة والاستبانة ككل للأداء الإداري

Sig	r قيمة	ت	Sig	r قيمة	ت
0.000	0.386	9	0.000	0.306	1
0.000	0.253	10	0.000	0.318	2
0.000	0.320	11	0.000	0.345	3
0.000	0.411	12	0.000	0.331	4
0.000	0.231	13	0.000	0.387	5
0.000	0.395	14	0.000	0.319	6
0.000	0.218	15	0.000	0.216	7
			0.000	0.249	8

يتبين من الجدول (6) ان قيمة (r) لعبارات الاستبانة تراوحت ما بين (0.411 - 0.216) وبذلك تكون جميع العبارات حصلت على معامل اتساق داخلي معنوي ولم تسقط أي فقرة لان مستوى الدلالة لها اقل من (0.05) وبذلك تبقى الاستبانة بنفس عدد العبارات وهي (15) عبارة .

ج - ثبات الاستبانيين (طريقة التجزئة النصفية)

تم احتساب الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية للاستبانيين (البيئة الداخلية , الأداء الإداري) وكما هي موضحة في الجدول (4) :

جدول (4) يبين نسبة التجزئة النصفية لعبارات الاستبانيين

ت	المحاور	عدد العبارات	نسبة التجزئة النصفية
1	البيئة الداخلية	36	0.914
2	الأداء الإداري	15	0.880

2-9 تطبيق استمارة الاستبانيين (الدراسة الأساسية)

قام الباحثان بتطبيق الاستبانيين (البيئة الداخلية , الأداء الإداري) في صورتها النهائية ملحق (1) , على أفراد عينة التطبيق النهائي وعددهم (100) مشرف فني ومشرفة وذلك في الفترة من 2024/1/25 ولغاية 2024/1/25 وفي حضور الباحثين وتسليم الاستمارة الكترونياً(كوكل فورم) وبعد

الانتهاء من تطبيق الاستبيانين تم جمعها وتفرغ البيانات الخاصة بهما وإخضاعهما للمعالجات الإحصائية المناسبة.

2-10 معيار التصحيح والحكم على الدرجة

للتعرف على درجة التقدير أتمد الباحثان المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة لتكون مؤشرا على درجة التقدير بالاعتماد على المعيار التالي في الحكم الى تقدير المتوسطات الحسابية , وذلك بتقسيم درجات التقدير الى ثلاث مستويات (مرتفع , متوسط ,منخفض) بالاعتماد على المعادلة الآتية وهي .

$$\text{معيار التصحيح} = \frac{\text{الحد الأعلى للبدائل} - \text{الحد الأدنى للبدائل}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

المدى الأول : $1+133=2.33$

المدى الثاني : $2.34+1.33=3.67$

المدى الثالث : $3.67+1.33=5$, فتصبح بعد ذلك التقديرات كالتالي :

1. أقل أو يساوي (2.33) مؤشرا منخفضا .
2. أكبر من (2.34) وأقل من أو يساوي (3.67) مؤشرا متوسطا .
3. أكبر من أو يساوي (3.68) مؤشرا مرتفعا .⁽⁵⁾

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

3-1 الهدف الاول : التعرف على طبيعة البيئة الداخلية في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في العراق من وجهة نظر المشرفين الفنيين والمشرفات

الجدول (5) بيان الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى فقرات ومحاور استبانة البيئة الداخلية

أولا : محور الهيكل التنظيمي			
ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يؤدي كل شعبة مهامه دون تداخل أو ازدواجية مع مهام الشعب الأخرى في القسم.	4.580	7.410
2	يوضح التسلسل الهرمي في الشعبة المهام وخطوط المسؤولية للمشرفين الفنيين والموظفين فيها .	4.580	6.380
3	يمكن تشغيل وظيفتين من قبل المشرف الفني إحداهما مسؤولية والثانية إشرافيه .	4.380	9.404
4	تحرص الشعبة على تحديد واجبات أفرادها ومستوى صلاحياتهم دون صعوبة .	4.370	8.721
5	يراقب مسؤول الشعبة بشكل مباشر تنفيذ القرارات الإدارية في داخل الشعبة .	4.520	6.273
6	تتمتع الشعبة بهيكل تنظيمي ملائم لإنجاز المهام بسهولة .	4.490	7.719
7	تدعم الشعبة العمل الجماعي والاتصال المباشر بين المشرفين الفنيين لتنفيذ معظم المهام .	4.280	8.770
8	يدعم مسؤول الشعبة المشرفين الفنيين ويحفزهم على اكتساب مهارات وظيفية جديدة لمواكبة التغيرات في المهام المطلوب تنفيذها .	4.350	8.211
9	تتمتع الشعبة بالدقة في تحديد مهام المشرفين الفنيين .	4.230	1.023
10	يحرص القسم على حرية مسؤول الشعبة باتخاذ القرارات التي تخص عمله دون الرجوع للمستويات العليا .	3.680	1.377

⁵ SABER, M, Zaki, O. M. A. R., & QADER, B. Incentives and Their Role in the Job Performance of the Sports Federations in Kirkuk from the Point of View of Sports Federations Members. International Journal of Disabilities Sports and Health Sciences, 7(1), p77-85.

ثانيا : محور الثقافة التنظيمية				
المستوى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات	ت
مرتفع	8.367	4.630	هناك معرفة لدى المشرفين الفنيين بطبيعة الاجراءات والسياسات والانظمة واللوائح المعمول بها (كل حسب عمله) .	11
مرتفع	8.100	4.520	يقوم المشرف الفني بأداء المهام والواجبات طبقا للمعايير والمقاييس المعتمدة .	12
مرتفع	7.714	4.530	يوجد التزام واضح من قبل المشرفين الفنيين بسياسات واجراءات العمل المعتمدة وعلى تطبيق ما تنص عليه الانظمة والقوانين .	13
مرتفع	8.435	4.340	يتجه المشرفين الفنيين نحو ترسيخ علاقات طيبة مع مسؤولي شعبهم ومدير قسمهم لتحقيق حالة من الانسجام والتوافق مما يساعد على مزيد من التقدم والانجاز .	14
مرتفع	1.008	4.290	يقوم المشرف الفني بأداء المهام والواجبات دون اشراف حيث يتوفر لديهم القدرة على التحلي بالمهنية	15
مرتفع	6.989	4.580	هناك اهتمام من قبل المشرفين الفنيين بأهمية عامل الوقت لإنجاز المهام والواجبات في الفترة الزمنية المحددة .	16
مرتفع	7.450	4.480	أواظب على أوقات الدوام الرسمي دون تأخير .	17
مرتفع	7.696	4.440	هناك قناعات مشتركة لدى المشرفين الفنيين بأهمية المشاركة في صنع القرار.	18

ثالثا : محور الموارد البشرية				
المستوى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات	ت
مرتفع	9.391	4.370	يملك مسؤول الشعبة القدرة على التنبؤ بما يحتاجه مستقبلا من الموارد البشرية .	19
مرتفع	8.782	4.420	يهتم مسؤول الشعبة بتطوير الموارد البشرية والعمل الجماعي .	20
مرتفع	8.396	4.390	يقوم مسؤول الشعبة بتحديد أنواع الوظائف المتوفرة وتقييم مدى ملائمة كل وظيفة للمشرف الفني في شعبته	21
مرتفع	9.326	4.330	يحدد مسؤول الشعبة احتياجاته من الموارد البشرية من حيث الكم والنوع .	22
مرتفع	8.147	4.270	يملك مسؤول الشعبة عناصر بشرية تجعلها متميزة عن باقي الشعب الموجودة في القسم .	23
مرتفع	1.015	4.170	يملك مسؤول الشعبة القدرة على التنبؤ المستقبلي بمطالب العمل من الموارد البشرية .	24
مرتفع	9.211	4.400	لدى مسؤول الشعبة القدرة في التعرف على مواطن العجز والفائض في الموارد البشرية مما يساعدها في اتخاذ التدابير اللازمة .	25
مرتفع	1.050	4.260	لدى مسؤول الشعبة خطط بديلة لتوفير الموارد البشرية في الحالات الطارئة .	26
مرتفع	8.314	4.340	يتم الاخذ بوجهات نظر المشرفين الفنيين ذوي الخبرة قبل البدء بوضع خطط العمل .	27

مرتفع	7.719	4.500	يتوافر قاعدة بيانات عن الموارد البشرية الحالية في الشعبة .	28
-------	-------	-------	--	----

رابعا : محور الموارد المالية				
ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
29	تناسب قيمة الراتب مع طبيعة الأعمال الموكلة للمشرف الفني في القسم .	3.390	1.420	مرتفع
30	ميزانية الشعبة في قسم النشاط الرياضي والمدرسي تكفي لإنجاز كافة نشاطاته الداخلية .	2.390	1.369	بسيط
31	وجود عدالة في تخصيص الموارد المالية بين شعب النشاط الرياضي والمدرسي مما يدفع المشرفين الفنيين لإنجاز أعمالهم بشكل سهل .	2.650	1.409	بسيط
32	الموارد المالية له دور كبير في تحسين المستوى الاداري لمسؤولي الشعبة في القسم .	4.270	8.859	مرتفع
33	عدم العدالة في ايفاد المشرفين الفنيين له دور كبير في إحباط مستوى الاداء للمشرف الفني وبالتالي يؤثر على المستوى الاداري لمسؤولي الشعبة .	4.240	9.002	مرتفع
34	قلة الموارد المالية لو دور في تخفيض النشاطات المركزية للشعبة وبالتالي تؤثر على المستوى الاداري للمسؤول .	4.400	7.385	مرتفع
35	عدم وجود مخصصات مالية إضافية للمشرف الفني له دور في تدني مستوى الاداء الوظيفي وبالتالي انخفاض مستوى الاداء الاداري للشعبة	4.190	9.395	مرتفع
36	يوفر القسم نظاما للهدايا العينية , مما يشجع المشرفين الفنيين في الاندفاع في انجاز الاعمال بدقة وكفاءة .	3.330	1.428	بسيط

يتبين من الجدول(5) أن الأوساط الحسابية قد تراوحت ما بين (2.390- 4.63) والانحراف المعياري تراوحت ما بين (1.008 - 9.404) إذ جاءت المستوى لأغلبية الفقرات بدرجة مرتفعة . وهنا يعزو الباحثان هذه النتيجة الى أهمية البيئة الداخلية ودورها في الأداء الاداري بشكل عام فإن وجود هيكل تنظيمي ملائم لإنجاز كافة المهام يؤدي الى تسهيل الوصول لتحقيق الأهداف المنشودة للمؤسسة , وكذلك وجود روح العمل الجماعي وترسيخ العلاقات الطيبة من قبل المشرفين الفنيين والمشرفات مع مسؤولي شعبهم يؤدي الى تحقيق حالة من الانسجام والتوافق فيما بينهم , وبالتالي يؤثر على أدائهم بكفاءة وفاعلية , وعند امتلاك الشعبة موارد بشرية كفوة فإن ذلك يساعد مسؤول الشعبة بتقييم وظيفة كل مشرف ومشرفة فنية في تلك الشعبة , أما بالنسبة للموارد المالية فتوافرها بكثرة في المؤسسة يؤثر في رفع النشاطات الادارية والرياضية وبالتالي تحسين مستوى الاداء الاداري في أقسام النشاط الرياضي والكشفي.

وهذا ما أكدته دراسة (ناسو كرد؛ موزكان إبراهيم, 2019) على ضرورة العمل على زيادة الاهتمام بتدريب العاملين بالشكل الذي يساهم في تحسين أداء العاملين وتطوير قدراتهم باستخدام الأساليب المتطورة عمليا ونظريا , وكذلك العمل على ترسيخ مبدأ الثقة بالشكل الذي يساهم في تحسين قدرة العاملين على تحمل المسؤولية وتحقيق العدالة في التعامل مع العاملين وضرورة تعزيز الثقة بينهم من خلال زيادة التعاون وترسيخ العلاقات الاجتماعية بين المديرين والعاملين , اهتمام المؤسسة اهتماما كافيا بالموارد التنظيمية وضرورة العمل على توفير الموارد البشرية المتخصصة والتي لديها القدرة على مواكبة التطورات والتغيرات المحيطة , الاهتمام بتغيير الثقافة التنظيمية لتسود المنظمة مجموعة واضحة

من القيم والتقاليد، وكذلك الاهتمام بتطوير الهيكل التنظيمي بشكل مستمر في المؤسسة لما له من دور إيجابي على المؤسسة إذ يساهم في تسريع وسهولة إجراءات العمل اليومية.⁽⁶⁾ كما وأكدت دراسة (صايم عبد الجبار؛ رفاقة فتيحة، 2013) على معالجة القضايا الحساسة والاهتمام بها خاصة فيما يخص عناصر البيئة الداخلية من خلال القيام بدراسات وبحوث علمية حولها والتي قد تقلل من تنافر الافراد , غرس روح الفريق أو العمل الجماعي بين العمال من أجل رفع مستوى الاداء, وكذلك القيام بمبادرات تزيد من أواصر الحب والمحبة والصدقة والتضامن والولاء والتماسك من خلال تنظيم دورات تدريبية من أجل تحسين الأداء ,ويمكن لبعض الباحثين أن يهتموا بهذا الموضوع الحالي في المستقبل إذ يمكن الاستفادة منه ولكن نقترح عليهم توسيع هذه الدراسة لتمثيل أكبر قدر ممكن من الافراد وتعميمها على أكبر قدر ممكن من المؤسسات والمنظمات لإعطائها أكثر أهمية وموضوعية.⁽⁷⁾

2-3 الهدف الثاني : التعرف على طبيعة الأداء الإداري في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في العراق من وجهة نظر المشرفين الفنيين والمشرفات

الجدول (6) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى عبارات استبانة الأداء الإداري

استبانة الأداء الإداري			
ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يعمل على حسن إدارة جلسات الشعبة والاجتماعات وفق أسلوب ديمقراطي .	4.190	9.712
2	يعطي صورة حسنة عن شعبته عند المشاركة في الاجتماع مع مدير قسمه .	4.270	8.859
3	يعمل على إيجاد روح العمل الجماعي بين المشرفين الفنيين داخل الشعبة .	4.220	9.804
4	يعمل على خلق روح الاحترام المتبادل بينه وبين المشرفين الفنيين داخل الشعبة .	4.160	9.180
5	يعمل مسؤول الشعبة في وضع خطة للشعبة على ضوء الخطة السنوية المركزية للمديرية العامة للتربية الرياضية والنشاط المدرسي وتحقيق أهدافها التربوية والرياضية .	4.370	8.367
6	لديه القدرة على التنبؤ باحتياجات الشعبة الفعلية في الامكانيات المادية والبشرية .	4.010	1.049
7	لديه المعرفة والدراية باللوائح والتعليمات الوزارية الصادرة من المديرية العامة للتربية الرياضية والنشاط المدرسي بما يمكنه من توضيحها للمشرفين الفنيين في شعبته .	4.070	1.037
8	يحفز مسؤول الشعبة المشرفين الفنيين في المشاركة بالدورات الادارية والدورات الرياضية	4.140	9.849
9	يدافع مسؤول الشعبة عن حقوق المشرفين الفنيين لدى مدير القسم .	4.200	1.100
10	يتبنى مسؤول الشعبة الاسلوب الديمقراطي في التعامل مع المشرفين الفنيين والموظفين في الشعبة	4.170	9.954
11	يسعى مسؤول الشعبة الى خلق جو عمل يسوده التعاون والاتسجام بين المشرفين الفنيين داخل الشعبة	4.150	1.028

⁶ ناسو كورد أحمد ؛ موزكان ابراهيم حسن : دور عوامل البيئة الداخلية في تحسين أداء العاملين دراسة تحليلية لأراء المديرين في منظمة إعادة التأهيل، والتعليم و صحة المجتمع (REACH) فرع أربيل، العدد4 ، المجلد4 ، 2019، ص1071-1102. <https://doi.org/10.25212/lfu.qzj.4.4.31>

⁷ صايم عبد الجبار ؛ رفاقة فتيحة : البيئة الداخلية وعلاقتها بتماسك جماعة العمل داخل المنظمة ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2013 ، ص50-51.

مرتفع	9.624	4.230	يشعر المشرفين الفنيين والموظفين العاملين معه بأنه جزء منهم وليس متسلطا عليهم	12
مرتفع	1.127	4.110	يشاور المشرفين الفنيين في القرارات قبل اتخاذها وبالشكل الافضل لمصلحة الشعبة .	13
مرتفع	1.031	4.080	يتبنى القرارات الرشيدة التي حصلت على الاغلبية خلال اجتماعات الشعبة .	14
مرتفع	1.154	4.040	يمتلك القدرة والخلفية العلمية لأعداد خطة ادارية ومادية استراتيجية سنوية لتحقيق أهداف الشعبة ضمن التعليمات والضوابط الوزارية .	15

يتبين من الجدول (6) أن الرأي السائد لعبارات الأداء الإداري جاءت جميعها بمستوى مرتفع وبمتوسطات حيادية تراوحت بين (4.370 , 4.010) , فمن العرض السابق يتضح ان مستوى الأداء الإداري في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في العراق من وجهة نظر المشرفين الفنيين والمشرفات جاءت بمستوى مرتفع .

ويعزو الباحثان هذه النتيجة الى أن للبيئة الداخلية دور مهم جدا على الأداء الإداري في أقسام النشاط الرياضي والكشفي من وجهة نظر المشرفين الفنيين والمشرفات في العراق . إذ أن البيئة الداخلية المناسبة تزيد من تركيز المشرفين والمشرفات الفنيين وتحفزهم لتحقيق الأداء الإداري الأمثل وأيضا تلعب البيئة الداخلية دورا حيويا في تحفيز العاملين وتعزيز الاداء الإداري بشكل مميز وبالتالي تسهم في زيادة الفاعلية والكفاءة في العمل مما يؤدي الى تحقيق الاهداف للمؤسسة التربوية والرياضية بشكل أكبر . وكذلك فإن التواصل وروح الفريق الواحد يسهم في تعزيز البيئة الداخلية والاداء الإداري وتحقيق الأهداف المشتركة .

اتفقت الدراسة الحالية في نتائجها مع دراسة (اسراء حسين,2019)⁽⁸⁾ ودراسة (هدى محمد,2019)⁽⁹⁾ إذ أظهرت هذه الدراسات الى الاهتمام بالأداء الإداري لدى المسؤولين ورؤساء الاقسام , وتميزهم بالأدوار الادارية التي يمارسونها , فنتائج الدراسة الحالية بينت وجود مستوى مرتفع في الأداء الإداري في أقسام النشاط الرياضي والكشفي إذ أنهم يمتلكون خبرة ومهارات في المهام الإدارية المنوطة بهم . وايضا اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (Mohammed,A. AlShaima M,2022) على أن الأداء الإداري له أهمية كبيرة داخل اية مؤسسة أو منظمة تحاول تحقيق اهدافها وكذلك النجاح والتقدم باعتباره الناتج النهائي⁽¹⁰⁾ .

3-3 الهدف الثالث : المقارنة بين البيئة الداخلية والأداء الإداري في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في العراق من وجهة نظر المشرفين الفنيين والمشرفات

الجدول (7) يبين قيمة (t) بين درجات المشرفين الفنيين على استبانة البيئة الداخلية حسب متغير الجنس

المتغير المستقل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	Sig	الدلالة
البيئة الداخلية	مشرفين	5.034	29.121	0.000	معنوي
	مشرفات	7.982			

يتبين من الجدول (7) في أعلاه الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة البحث على مقياس البيئة الداخلية , فكانت قيمة الوسط الحسابي لدرجات المشرفين الفنيين (146.551) والانحراف

⁸ إسراء حسين: الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الإداري لدى مديري المدارس الثانوية, مجلة آداب المستنصرية , المجلد 43, العدد 86, 2019, ص 163-189.

⁹ هدى محمد سليمان : الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات وعلاقته بالأداء الإداري , مجلة علوم التربية الرياضية, المجلد 12, العدد 3, 2019, ص 153-165.

¹⁰ Saber, M. A. ., & Mohamed Ibrahim , A :Impact of governance on the social responsibility of sports institutions in Kirkuk Governorate. SPORT TK-Revista EuroAmericana de Ciencias del Deporte, 2022, 11, 25.p1-12. <https://doi.org/10.6018/sportk.522841>

المعياري كان (5.034), في حين بلغت قيمة الوسط الحسابي للمشرفات (118.799) والانحراف المعياري كان (7.982) وقيمة (t) المحسوبة بين درجات عينة البحث على الاستبانة (29.121), ومن خلال مقارنة قيمة مؤشر (sig) الدلالة للمعالجات الإحصائية وبالقيمة (0.000) مع قيمة مستوى الدلالة (0.05) يظهر بأن الفرق معنوي بين درجات المشرفين الفنيين والمشرفات . ويعزو الباحثان الى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات المشرفين الفنيين والمشرفات حول طبيعة البيئة الداخلية من حيث الهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية والموارد البشرية والموارد المالية في أقسام النشاط الرياضي والكشفي من وجهة نظرهم في العراق , فالبيئة الداخلية الملائمة تؤثر بشكل كبير في أداء الافراد حسب النتائج المستخرجة بوجود فروق معنوية وهذا يعني أن هناك اختلاف في وجهات نظر المشرفين والمشرفات حول البيئة الداخلية للقسم , فهي تسهم في ترسيخ مفهوم الالتزام لدى المشرفين الفنيين والمشرفات وتدفعهم الى الانجاز والسعي للحصول على اداء اداري مميز يساعدهم في الوصول الى الاهداف المرسومة من قبل المؤسسة أو القسم .

فقد أكد (فؤاد المنصور, 2014) أن عناصر البيئة الداخلية تؤثر بشكل مباشر في أداء العاملين وتتبعس على سلوكهم وبالتالي استعدادهم لبذل الجهد لصالح المؤسسة والرغبة في الاستمرار فيها .⁽¹¹⁾

كما أكد(عبد الحميد السالم, 2016) أن البيئة الداخلية تزيد من قدرة الفرد على التكيف مع متغيرات البيئة الخارجية التي تحيط بالمؤسسة .⁽¹²⁾

3-4 الهدف الرابع: التعرف على الفروق في الأداء الإداري في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في العراق من وجهة نظر المشرفين الفنيين والمشرفات :

الجدول (8) يبين قيمة (t) تبين درجات المشرفين الفنيين والمشرفات على استبانة الأداء الإداري

حسب متغير الجنس

المتغير التابع	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	Sig	الدلالة
الأداء الإداري	62.354	2.761	11.186	0.071	غير معنوي
مشرفين	56.884	3.983			

يبين الجدول (8) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة البحث على استبانة الأداء الإداري , فقيمة الوسط الحسابي لدرجات المشرفين الفنيين كان (62.354) والانحراف المعياري (2.761) في حين بلغت قيمة الوسط الحسابي للمشرفات الفنيين (56.884) والانحراف المعياري (3.983) , وقيمة (t) المحسوبة بين درجات عينة البحث على الاستبانة (11.186), ومن خلال مقارنة قيمة مؤشر (sig) الدلالة للمعالجات الإحصائية وبالقيمة (0.071) مع قيمة مستوى الدلالة (0.05) يظهر ان الفرق غير معنوي بين درجات المشرفين الفنيين والمشرفات في الأداء الإداري ولصالح المشرفين الفنيين .

وهنا يعزو الباحثان الى وجود فروق ذات دلالة غير معنوية في آراء بعض من المشرفين والمشرفات الفنيين حول الأداء الإداري في أقسام النشاط الرياضي والكشفي فمن خلال المعالجات الاحصائية تبين أن درجات الأداء الإداري كانت لصالح إجابات المشرفين الفنيين وذلك لكون المشرف الفني لديه كفاءة وفاعلية عالية ووقت مناسب لإكمال مهامه خارج الدوام الرسمي لوجود نشاطات لا مركزية وضمن إطار الخطة الوزارية اضافة الى مهامهم الرئيسية المكلفين فيها أثناء العمل , بينما بالعكس فكانت إجابات المشرفات الفنيين مغايرة بعض الشيء إذ تكون مهامهم محدودة وذات أوقات عمل مقيدة ضمن الدوام الرسمي للمؤسسة فضلا عن أن أكثر العاملين في أقسام النشاط الرياضي والكشفي هم من المشرفين الفنيين وليست المشرفات .

4- الاستنتاجات والتوصيات

1-4 الاستنتاجات

1. أظهرت نتائج البحث الى وجود مستوى مرتفع في محاور البيئة الداخلية في أقسام النشاط الرياضي والكشفي من وجهة نظر المشرفين الفنيين والمشرفات في العراق .
2. أظهرت نتائج البحث عن وجود مستوى مرتفع في الأداء الإداري في أقسام النشاط الرياضي والكشفي من وجهة نظر المشرفين الفنيين والمشرفات في العراق .

¹¹ فؤاد المنصور: الأداء الوظيفي في المنظمات , السعودية , الرياض , دار العلم للنشر والتوزيع, 2014, ص170 .

¹² عبد الحميد السالم: الابداع في التطور التعليمي , ط1, الاردن , عمان , دارالفكر للطباعة والنشر, 2016, ص 170.

3. توصلت نتائج الدراسة الى وجود فرق معنوي في درجات المشرفين الفنيين والمشرفات حول دور البيئة الداخلية في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في العراق من وجهة نظرهم (المشرفات والمشرفين الفنيين).

4. توصلت الدراسة الى وجود فرق غير معنوي بين درجات المشرفين ودرجات المشرفات الفنيين ولصالح المشرفين الفنيين في الأداء الإداري في أقسام النشاط الرياضي والكشفي في العراق .

2-4 التوصيات

1. ضرورة توفير أقسام النشاط الرياضي والكشفي بيئة عمل داخلية محفزة وداعمة ومشجعة تلبي احتياجات المشرفين الفنيين وتقديرهم وتكرمهم كل هذا يزيد من شعورهم بالانتماء والولاء والانخراط في عملهم بشكل أفضل

2. اجراء دراسات مشابهة للدراسة الحالية للتعرف بشكل أوسع على مدى دور البيئة الداخلية في مستوى الأداء الإداري في أقسام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو مديري المدارس او مدرسي التربية الرياضية في المدارس , الأمر الذي يساعد على مقارنة النتائج والخبرات بين المؤسسات التعليمية والتربوية وكذلك تحديد نقاط الضعف والقوة في كل مؤسسة ووضع خطط تحسينية تستند الى أحسن وافضل الممارسات الإدارية الرياضية .

3. ضرورة اهتمام المؤسسات التربوية الرياضية بفتح دورات للمشرفين الفنيين والمشرفات في أقسام النشاط الرياضي والكشفي لزيادة ثقافتهم الإدارية في الأداء ورفع مهاراتهم العلمية والعملية لتحقيق أهداف قسمهم بشكل أكثر امتيازاً .

4. ضرورة العمل على ترسيخ مبدأ تحقيق العدالة في التعامل مع المشرفين الفنيين والمشرفات في أقسام النشاط الرياضي والكشفي , فهذا يزيد من تعزيز الثقة فيما بينهم وبالتالي زيادة التعاون والعلاقات الاجتماعية بين المسؤولين والعاملين .

5. زيادة الاهتمام بتدريب المشرفات الفنيين بالشكل الذي يساهم في تحسين الأداء الإداري لديهم وتطوير قدراتهم عن طريق استخدام الاساليب العلمية والنظرية المتطورة .

المراجع

- إسراء حسين: الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الإداري لدى مديري المدارس الثانوية, مجلة آداب المستنصرية , المجلد 43, العدد 86, 2019.

- سهام بن رحمون : بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي للإداريين" دراسة ميدانية بكلية جامعة باتنة, مجلة علوم الإنسان والمجتمع, المجلد 2, العدد 4, 2013.

- صايم عبد الجبار ؛ رقايدة فتيحة : البيئة الداخلية وعلاقتها بتماسك جماعة العمل داخل المنظمة , رسالة ماجستير , كلية العلوم الانسانية والاجتماعية , جامعة قاصدي مرباح ورقلة, 2013 .

- صلاح الشنواني: إدارة الافراد والعلاقات الانسانية – مدخل الأهداف , مصر, الاسكندرية, 1994 .

- عبد الحميد السالم: الابداع في التطور التعليمي , ط1, الاردن , عمان , دارالفكر للطباعة والنشر, 2016.

- عبد الرحمن عطيه متولي محمد واخرون: مُتطلبات تطوير الأداء الإداري للعاملين بقطاع المعاهد الأزهرية في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية , التربية(الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية, (40)190.

<https://doi.org/10.21608/jsrep.2021.184875>

- فؤاد المنصور: الأداء الوظيفي في المنظمات , السعودية , الرياض , دار العلم للنشر والتوزيع, 2014.

- محمد حمزاوي: السلوك الإداري والتنظيمي في المنظمات المدنية والامنية , ط1, الرياض, مكتبة القروي للنشر والتوزيع , 2008.

- هدى محمد سليمان : الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات وعلاقته بالأداء الإداري , مجلة علوم التربية الرياضية , المجلد 12, العدد 3, 2019.

- ناسو كورد أحمد ؛ موزكان ابراهيم حسن : دور عوامل البيئة الداخلية في تحسين أداء العاملين دراسة تحليلية لأراء المديرين في منظمة إعادة التأهيل, والتعليم و صحة المجتمع (REACH) فرع أربيل, العدد 4, المجلد 4, 2019. <https://doi.org/10.25212/lfu.qzj.4.4.31>

- Saber, M. A. ., & Mohamed Ibrahim , A :Impact of governance on the social responsibility of sports institutions in Kirkuk Governorate. SPORT TK-Revista EuroAmericana de Ciencias del Deporte, 2022,v 11, 25.

<https://doi.org/10.6018/sportk.522841>

- Saber, M., Zaki, O. M. A. R., & QADER, B. Incentives and Their Role in the Job Performance of the Sports Federations in Kirkuk from the Point of View of Sports Federations Members. International Journal of Disabilities Sports and Health Sciences, v7(1).

الملاحق

ملحق (1) يبين استبانة البيئة الداخلية بصورتها النهائية لعينة التطبيق

م/ استبانة

عزيزي عزيزتي المشرف /ة المحترم /ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نضع بين يديك بعض العبارات التي تقيس البيئة الداخلية وبمحاورها الاربعة (الهيكل التنظيمي – الثقافة التنظيمية – الموارد البشرية –الموارد المالية) , فأرجوا منك قراءة جميع العبارات والاجابة عليها بصدق وأمانة ويعكسها فسوف تكون النتائج عديمة الفائدة , كما يرجو الباحث عدم ترك أية عبارة دون إجابة , علما أن الباحث سيحتفظ بهذه الاجابات لأغراض البحث العلمي فقط والدليل على ذلك هو عدم ذكر أسمك في الاستبانة فيرجى منك وضع علامة (√) في المكان المناسب لإجابتك, شاكرين تعاونكم معنا .
المديرية : القسم : الشعبة :
الجنس : العمر : التحصيل الدراسي:
مثال:

الفقرة	البدائل	أوافق	أوافق بشدة	محايد	لا أوافق	لا أوافق أبدا
يؤدي المشرفين الفنيين عددا كبيرا من المهام المتنوعة في الوظيفة .		√				

استبيان البيئة الداخلية بصورتها النهائية لعينة التطبيق

ت	العبارات (الفقرات) البيئة الداخلية	أوافق	أوافق بشدة	محايد	لا أوافق	لا أوافق أبدا
1	يؤدي كل شعبة مهامه دون تداخل أو ازدواجية مع مهام الشعب الأخرى في القسم.					
2	يوضح التسلسل الهرمي في الشعبة المهام وخطوط المسؤولية للمشرفين الفنيين والموظفين فيها .					
3	يمكن تشغيل وظيفتين من قبل المشرف الفني إحداها مسؤولية والثانية إشرافيه .					
4	تحرص الشعبة على تحديد واجبات أفرادها ومستوى صلاحياتهم دون صعوبة .					
5	يراقب مسؤول الشعبة بشكل مباشر تنفيذ القرارات الإدارية في داخل الشعبة .					
6	تتمتع الشعبة بهيكل تنظيمي ملائم لإنجاز المهام بسهولة .					
7	تدعم الشعبة العمل الجماعي والاتصال المباشر بين المشرفين الفنيين لتنفيذ معظم المهام .					
8	يدعم مسؤول الشعبة المشرفين الفنيين ويحفزهم على اكتساب مهارات وظيفية جديدة لمواكبة التغيرات في المهام المطلوب تنفيذها .					
9	تتمتع الشعبة بالدقة في تحديد مهام المشرفين الفنيين .					
10	يحرص القسم على حرية مسؤول الشعبة باتخاذ القرارات التي تخص عمله دون الرجوع للمستويات العليا .					
11	هناك معرفة لدى المشرفين الفنيين بطبيعة الاجراءات والسياسات والانظمة واللوائح المعمول بها (كل حسب عمله) .					
12	يقوم المشرف الفني بأداء المهام والواجبات طبقا للمعايير والمقاييس المعتمدة .					
13	يوجد التزام واضح من قبل المشرفين الفنيين بسياسات واجراءات العمل المعتمدة وعلى تطبيق ما تنص عليه الانظمة والقوانين .					

					14	يتجه المشرفين الفنيين نحو ترسيخ علاقات طيبة مع مسؤولي شعبهم ومدير قسمهم لتحقيق حالة من الانسجام والتوافق مما يساعد على مزيد من التقدم والانجاز .
					15	يقوم المشرف الفني بإداء المهام والواجبات دون اشراف حيث يتوفر لديهم القدرة على التحلي بالمهنية
					16	هناك اهتمام من قبل المشرفين الفنيين بأهمية عامل الوقت لإنجاز المهام والواجبات في الفترة الزمنية المحددة .
					17	أواظب على أوقات الدوام الرسمي دون تأخير .
					18	هناك قناعات مشتركة لدى المشرفين الفنيين بأهمية المشاركة في صنع القرار.
					19	يمتلك مسؤول الشعبة القدرة على التنبؤ بما يحتاجه مستقبلا من الموارد البشرية .
					20	يهتم مسؤول الشعبة بتطوير الموارد البشرية والعمل الجماعي .
					21	يقوم مسؤول الشعبة بتحديد أنواع الوظائف المتوفرة وتقييم مدى ملائمة كل وظيفة للمشرف الفني في شعبته
					22	يحدد مسؤول الشعبة احتياجاته من الموارد البشرية من حيث الكم والنوع .
					23	يمتلك مسؤول الشعبة عناصر بشرية تجعلها متميزة عن باقي الشعب الموجودة في القسم .
					24	يمتلك مسؤول الشعبة القدرة على التنبؤ المستقبلي بمطالب العمل من الموارد البشرية .
					25	لدى مسؤول الشعبة القدرة في التعرف على مواطن العجز والفائض في الموارد البشرية مما يساعدها في اتخاذ التدابير اللازمة .
					26	لدى مسؤول الشعبة خطط بديلة لتوفير الموارد البشرية في الحالات الطارئة .
					27	يتم الاخذ بوجهات نظر المشرفين الفنيين ذوي الخبرة قبل البدء بوضع خطط العمل .
					28	يتوافر قاعدة بيانات عن الموارد البشرية الحالية في الشعبة .
					29	تتناسب قيمة الراتب مع طبيعة الأعمال الموكلة للمشرف الفني في القسم .
					30	ميزانية الشعبة في قسم النشاط الرياضي والمدرسي تكفي لإنجاز كافة نشاطاته الداخلية .
					31	وجود عدالة في تخصيص الموارد المالية بين شعب النشاط الرياضي والمدرسي مما يدفع المشرفين الفنيين لإنجاز أعمالهم بشكل سهل .
					32	الموارد المالية له دور كبير في تحسين المستوى الاداري لمسؤولي الشعب في القسم .
					33	عدم العدالة في ايفاد المشرفين الفنيين له دور كبير في إحباط مستوى الاداء للمشرف الفني وبالتالي يؤثر على المستوى الاداري لمسؤولي الشعب .

					34	قلة الموارد المالية لو دور في تخفيض النشاطات المركزية للشعبة وبالتالي تؤثر على المستوى الإداري للمسؤول .
					35	عدم وجود مخصصات مالية إضافية للمشرف الفني له دور في تدني مستوى الاداء الوظيفي وبالتالي انخفاض مستوى الاداء الإداري للشعبة
					36	يوفر القسم نظاما للهدايا العينية , مما يشجع المشرفين الفنيين في الاندفاع في انجاز الاعمال بدقة وكفاءة .

ملحق (2) يبين تكييف استبانة الأداء الإداري بصورتها النهائية لعينة التطبيق

م/ استبانة

عزيزي عزيزتي المشرف /ة المحترم /ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نضع بين يديك بعض العبارات المكيفة الموجودة في استبانة الأداء الإداري , فأرجوا منك قراءة جميع العبارات والاجابة عليها بصدق وأمانة وبكسها فسوف تكون النتائج عديمة الفائدة , كما يرجو الباحث عدم ترك أية عبارة دون إجابة , علما أن الباحث سيحتفظ بهذه الاجابات لأغراض البحث العلمي فقط والدليل على ذلك هو عدم ذكر أسمك في الاستبانة فيرجى منك وضع علامة (√) في المكان المناسب لإجابتك , شاكرين تعاونكم معنا .

المديرية : القسم : الشعبة :

الجنس : العمر : التحصيل الدراسي:

مثال:

الفقرة	البدائل	أوافق	أوافق بشدة	محايد	لا أوافق	لا اوافق ابدا
يعمل مسؤول الشعبة على تطبيق التعليمات الواردة من رئيس القسم .		√				

تكييف استبانة الأداء الإداري لعينة التطبيق

الأداء الإداري						بأنه انجاز الفرد ما يسند اليه من مهمات بكفاية وفاعلية . (الشامان , 2001, 132)					
ت	البدائل العبارات	أوافق بدرجة كبيرة جدا	أوافق بدرجة كبيرة	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة قليلة	لا أوافق					
1	يعمل على حسن إدارة جلسات الشعبة والاجتماعات وفق أسلوب ديمقراطي .										
2	يعطي صورة حسنة عن شعبته عند المشاركة في الاجتماع مع مدير قسمه .										
3	يعمل على إيجاد روح العمل الجماعي بين المشرفين الفنيين داخل الشعبة .										
4	يعمل على خلق روح الاحترام المتبادل بينه وبين المشرفين الفنيين داخل الشعبة .										
5	يعمل مسؤول الشعبة في وضع خطة للشعبة على ضوء الخطة السنوية المركزية للمديرية العامة للتربية الرياضية والنشاط المدرسي وتحقيق أهدافها التربوية والرياضية .										
6	لديه القدرة على التنبؤ باحتياجات الشعبة الفعلية في الامكانات المادية والبشرية .										

					لديه المعرفة والدراية باللوائح والتعليمات الوزارية الصادرة من المديرية العامة للتربية الرياضية والنشاط المدرسي بما يمكنه من توضيحها للمشرفين الفنيين في شعبته .	7
					يحفز مسؤول الشعبة المشرفين الفنيين في المشاركة بالدورات الادارية والدورات الرياضية .	8
					يدافع مسؤول الشعبة عن حقوق المشرفين الفنيين لدى مدير القسم .	9
					يتبنى مسؤول الشعبة الاسلوب الديمقراطي في التعامل مع المشرفين الفنيين والموظفين في الشعبة .	10
					يسعى مسؤول الشعبة الى خلق جو عمل يسوده التعاون والانسجام بين المشرفين الفنيين داخل الشعبة	11
					يشعر المشرفين الفنيين والموظفين العاملين معه بأنه جزء منهم وليس متسلطا عليهم .	12
					يشاور المشرفين الفنيين في القرارات قبل اتخاذها وبالشكل الافضل لمصلحة الشعبة .	13
					يتبنى القرارات الرشيدة التي حصلت على الاغلبية خلال اجتماعات الشعبة .	14
					يمتلك القدرة والخلفية العلمية لأعداد خطة ادارية ومادية استراتيجية سنوية لتحقيق أهداف الشعبة ضمن التعليمات والضوابط الوزارية .	15