

## التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى

### القيادات الإدارية في أقسام وكليات التربية

### البدنية وعلوم الرياضة

أ.د. نبيل عبد الوهاب العزاوي

م.م. ساهرة فليح محمد

الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الأساسية

#### المخلص :

هدفت الدراسة الى أهمية التمكين الإداري الذي يعد الوسيلة الفعالة لزيادة وتطوير كفاءة الاداء للقيادات الادارية اما مشكلة البحث من خلال اطلاع وعمل الباحثة داخل المؤسسة التعليمية لاحظت ان هناك تباين في كفاءة الاداء لبعض للقيادات الادارية ولعل من اهم اسباب التي تعمل على ضعف كفاءة الاداء لبعض للقيادات الادارية هو عدم تمتعهم بالتمكين الاداري وعدم مشاركتهم في صنع القرار او التمتع بمتسع من الحرية في اتخاذ قرارات داخل الجامعة او الكلية او الصف مما يسبب ضعفا في الاداء الوظيفي وهدف البحث الى التعرف على العلاقة بين التمكين الاداري للقيادات الادارية والاداء الوظيفي للعاملين في أقسام وكليات التربية البدنية وعلوم الرياضية. وتمثل مجتمع البحث القيادات الادارية في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في العراق وهم(معاوني العميد ورؤساء الأقسام ومقرري الأقسام وأعضاء اللجنة العلمية وتقييم جودة الاداء والشؤون علمية ) والبالغ عددهم ( 170 ) من القيادات الإدارية ، واستخدم الباحثان مقياسي التمكين الاداري لا استخراج النتائج كما استخدمنا الوسائل الإحصائية المناسبة ،واستنتجا الباحثان هنالك علاقة بين التمكين الاداري مع كفاية الاداء للقيادات الادارية في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة ، ويوصيا الباحثان الى ضرورة تفعيل التمكين الإداري لما له دور فعال بالأداء الوظيفي .

#### 1-التعريف بالبحث

#### 1-1 مقدمة البحث وأهميته:

تعد شخصية القيادي الاداري في التعليم الجامعي شخصية تربوية وتعليمية وادارية تؤثر تأثيرا فعالا في التطوير الشامل والمتزن لشخصية التدريسين والمتعلمين بل لشخصية المجتمع الذي ينتمي اليه.ونتيجة للتطور الحاصل في العالم بسبب العولمة وظهور مفاهيم كالتمكين الاداري الذي حظا باهتمام من قبل العاملين والباحثين على تطوير الموارد البشرية في الادارات الحديثة

التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى القيادات الإدارية في أقسام وكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ..... أ.د. نبيل محمد الوهاب العزاوي ، م.م. ساهرة فليح محمد

للمنظمات والمؤسسات التعليمية، إذ إن كفاءة الأداء القيادي الإداري في التعليم الجامعي يشكل مدخلا نحو تحسين مخرجات المؤسسة التعليمية ولعل التمكين الإداري هو الوسيلة الفعالة لزيادة وتطوير كفاءة الأداء للقيادات الإدارية الذي يعني إعطاء القيادي الحرية والصلاحيات والمسؤولية، والثقة وتشجيعهم على المشاركة والمبادرة باتخاذ القرارات المناسبة متزامنة مع مراقبة الذات لإحساسه بأنه مالك لهذه المؤسسة ، من هنا برزت أهمية هذا البحث من خلال التركيز بشكل رئيسي على وظيفة التمكين الإداري من خلال بناء مقاييس ملائمة للبيئة العراقية والتعرف على مستويات التمكين الوظيفي للعاملين من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات داخل الجامعات والكليات وخلق جو من الثقة المتبادلة والشعور بالمسؤولية المشتركة داخلها .

## 1-2 مشكلة البحث:

إن تقييم الأداء الوظيفي في الجامعات العراقية يتمحور حول مجال مستوى أداء الجودة في المؤسسة التعليمية بقصد تطويرها وتحسينها، إذ تعد أحد الأساليب الحديثة في تقييم المؤسسات التعليمية وهي واحدة من أهم الأسباب التي تؤدي إلى رفع مستوى جودة الأداء داخل الجامعة أو الكلية وزيادة علمية وعملية عالية المستوى كميًا ونوعيًا نتيجة الشعور بالمسؤولية المباشرة عن عمل هذه المؤسسة . ومن خلال اطلاع وعمل الباحثة داخل المؤسسة التعليمية لاحظت أن هناك تباين في كفاءة الأداء لبعض القيادات الإدارية وقد تكون الأسباب نابعة من تكوين شخصية التدريسي أو مؤثرات محلية تعود إلى تجاذب أفكار التدريسين لاتجاهات مختلفة في هذه المؤسسات العلمية أو لعدم تقبلهم لآراء زملائهم الآخرين أو الوزارة أو الجامعة أو العمادة ولعل من أهم أسباب التي تعمل على ضعف كفاءة الأداء لبعض القيادات الإدارية هو عدم تمتعهم بالتمكين الإداري وعدم مشاركتهم في صنع القرار أو التمتع بمتسع من الحرية في اتخاذ قرارات داخل الجامعة أو الكلية أو الصف مما يسبب ضعفًا في الأداء الوظيفي ومن هذا المنطلق أصبح من الضروري تقييم أداء القيادات الإدارية على وفق متطلبات التمكين الإداري وفي تشخيص نقاط القوة والضعف مع كفاءة الأداء داخل المؤسسة التعليمية لتعزيزها بما يعزز كفاءة الأداء للجامعة أو الكلية وتقييم نواحي الضعف لتجاوزها من خلال المشاركة في صنع قرارات المؤسسات التعليمية .

## 1-3 هدف البحث

التعرف على العلاقة بين التمكين الإداري للقيادات الإدارية والأداء الوظيفي للعاملين في أقسام وكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.

## 1-4 مجالات البحث

1-4-1 المجال البشري : (170) من القيادات الإدارية في كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة

التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى القيادات الإدارية في أقسام وكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ..... أ.د. نبيل محمد الوهاب العزاوي ، م.م. ساهرة فليح محمد

1-4-2 المجال المكاني: كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق

1-4-3 المجال الزمني : 20116/11/2 لغاية 2017 /2/12

2 - منهج البحث وإجراءاته الميدانية :

2 - 1 منهج البحث

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات المتبادلة

2-2 مجتمع البحث وعينته:

تم تحديد مجتمع البحث بالطريقة العمدية وهم القيادات الادارية في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق وهم ( معاوني العميد ورؤساء الأقسام ومقرري الأقسام وأعضاء اللجنة العلمية وتقويم جودة الاداء والشؤون علمية ) والبالغ عددهم ( 170 ) القيادات الادارية موزعا على عينة للتجربة الاستطلاعية الاولى من (18) قيادي واداري وكان الهدف من هذه التجربة التعرف على الزمن الكلي لتطبيق المقاييس والتعرف على الصعوبات والمعوقات والتجربة الاستطلاعية الثانية لبناء المقياس من (76) قيادي واداري تم اختيارهم عشوائياً.وعينة التطبيق وبلغ عدد افراد العينة ( 112 )

2-3 وسائل جمع المعلومات المستخدمة بالبحث:

- المصادر العربية والأجنبية.
- الاختبارات والقياس
- استمارة استطلاع آراء الخبراء للمجالات والفقرات ( التمكين الاداري والاداء الوظيفي )
- المقابلات الشخصية مع الخبراء

2-4 خطوات تنفيذ البحث :

2-4-1 تحديد المقاييس الخاصة بالبحث:

لما كان البحث يهدف الى التعرف على التمكين الاداري وكفاية الأداء للقيادات الادارية في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق قامت الباحثة ببناء استبانات لتحديد مجالات التمكين الاداري واعدت الاستبانة الخاصة لجمع البيانات، واعتمدها اذ اعتمدها الباحثان على المصادر والمراجع العلمية في تكوين الاستبانات من خلال محاورها وعباراتها.

2-4-2 بناء المقاييس (التمكين الاداري وكفاية الاداء الوظيفي).

بعد الاطلاع على الدراسات النظرية والبحوث ذات الصلة ومن خلال تحليل المراجع والبحوث النظرية المرتبطة بموضوع التمكين الاداري في مجال الادارة والادارة الرياضية ، تمكنا الباحثان في ضوء تلك الدراسات من اقتراح (8) مجالات وهي: (تفويض السلطة، تحديد المهام ، القوة ، العمل الجماعي ، المشاركة ، اتخاذ القرار ، تنمية السلوك الريادي والتدريب ، الحرية) ،

التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى القيادات الإدارية في أقسام وكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ..... أ.د. نبيل محمد الوهاب العزاوي ، م.م. ساهرة فليح محمد

وعرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة والاختبارات والقياس عددهم (15) خبيراً ، كما تمكنا البحثان في ضوء تلك الدراسات من اقتراح (8) مجالات وهي: (كفاية الشخصية والسلوك ، كفاية الإدارة والأداء ، الكفاية المعرفية، الإبداع ، المتابعة ، التدريب والتطوير ، ورضا المستفيد والتقييم )) وعرضها على نفس المجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة والاختبارات والقياس وعلم النفس وعددهم (15) خبيراً وطلب منهم إبداء آراءهم وقد أبدى السادة الخبراء موافقتهم على (5) من المجالات المقترحة وتعريفاتها وبعد اجراء بعض التعديلات الطفيفة بتغير تسمية (مجال كفاية الشخصية والسلوك الى مجال كفاية السلوك القيادي) **ثانياً: تحديد فقرات المقياسين.**

بعد تحديد المجالات استناداً الى الدراسات العربية والاجنبية وبعض المقاييس النفسية التي تناولتها الدراسات السابقة على المستوى المحلي والعربي والعالمي فيما يتعلق بموضوع البحث، قاما الباحثان بصياغة فقرات المقياس التمكين الإداري بصورتها الأولية والبالغ عددها (47) فقرة موزعة في اربع مجالات للمقياس (تفويض السلطة و. والقوة والمرونة و. العمل الجماعي وتحديد المهام. ومجال تنمية السلوك الريادي والتدريب ) وتم عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء لغرض تقييمها والحكم عليها من حيث صياغتها وصلاحيتها في قياس التمكين الإداري والمجالات المتضمنة لقياسه واتجاه العبارة السلبية والايجابي والتحقق من صلاحية مقياس التقدير الخماسي (تنطبق علي دائماً ، تنطبق علي غالباً ، تنطبق علي احياناً ، تنطبق علي نادراً ، لا تنطبق علي ابدأ) وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة الفقرات لمجالات المقياس ، ،اما مقياس كفاية الاداء قاما الباحثان بصياغة فقرات المقياس بصورتها الأولية والبالغ عددها (55) فقرة موزعة في خمس مجالات للمقياس والملاحظات التي أبداها السادة الخبراء .

**ثالثاً: احتساب أوزان البدائل:**

اعتمد الباحثان المقياس الخماسي الطريقة (ليكرت) في صياغة فقرات مفردات المقياس وكان احتساب الأوزان باتجاه ايجابي من (1-5) على وفق البدائل ، وهي: وهي: عبارة (، لا تنطبق علي ابدأ)، أعطيت الوزن (1) درجة ، وعبارة (تنطبق علي نادراً) ، أعطيت الوزن (2) درجة ، وعبارة (تنطبق علي احياناً)، أعطيت الوزن (3) درجات، وعبارة (تنطبق علي غالباً) ، أعطيت الوزن (4) درجات، وعبارة (تنطبق علي دائماً)، أعطيت الوزن (5) درجات. وعكسه بالاتجاه السلبي

**رابعاً: المعاملات العلمية لمقياس التوافق المهني :**

**1. صدق المقياس .**

**أ : صدق المحتوى:**

-الصدق الظاهري : قد تحقق الصدق الظاهري للمقياس عندما تم عرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية فقراته في قياس التوافق المهني، وقد اجمعوا على أن الفقرات صالحة لذلك.

التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى القيادات الإدارية في أقسام وكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ..... أ.د. نبيل محمد الوهاب العزاوي ، م.م. ساهرة فليح محمد

- الصدق المنطقي : وقد توافر هذا المؤشر للصدق في المقياس الحالي عند بداية إعداد المقياس من خلال التعريف لمفهوم التوافق المهني وتحديد مجالاته وفقراته بالاستعانة بمجموعة من الخبراء في مجال علم النفس العام وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس .

ب : صدق البناء (Construct Validity) .

أولاً: القوة التمييزية للفقرات.

تم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات. ورتبت الاستمارات تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة. ثم اختيرت نسبة (27%) العليا بعدد (20) استمارة، و(27%) الدنيا بعدد (20) استمارة من الدرجات لتمثل المجموعة المتطرفة واستبعاد نسبة (46%) الوسط بعدد (36) استمارة ، وتم بعد ذلك استخدام اختبار (t.test) لغرض احتساب معامل التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس (44) وقد أظهرت النتائج أن مستوى الدلالة المحتسب هي اصغر من قيمة مستوى الدلالة المعتمد (0.05) الأمر الذي يعني دلالة قيم (ت) المحتسبة كافة ولجميع الفقرات اما مقياس كفاية الاداء الوظيفي لغرض احتساب معامل التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس (52) استخدمت الباحثة نفس الطريقة وقد أظهرت النتائج أن مستوى الدلالة المحتسب هي اصغر من قيمة مستوى الدلالة المعتمد (0.05) الأمر الذي يعني دلالة قيم (ت) المحتسبة كافة ولجميع الفقرات باستثناء (3) فقرات وهي (7، 10، و 31) وكما يبين في الجدول (15). واصبح المقياس مكون (49) فقرة

ثانياً: معامل الاتساق الداخلي (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية) :

لإيجاد معامل الاتساق الداخلي تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ولجميع أفراد العينة البالغة (76) القيادات الإدارية في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة وأتضح أن (2) فقرة غير دالة إحصائياً وهي ( 15، 33 ) وقد تم استبعادها من المقياس لان معامل الارتباط لكل منها أكبر من مستوى الخطأ البالغ (0.05). وبذلك تبقى (42) فقرة لقياس التمكين الإداري والملحق يبين فقرات المقياس اما مقياس كفاية الاداء تم استبعاد (3) فقرات من المقياس لان معامل الارتباط لكل منها أكبر من مستوى الدلالة (0.05) والفقرات هي (9،29،41) وبذلك تبقى (46) فقرة لقياس الرقابة يبين المقياس النهائي.

2- ثبات المقياس :

وللتحقق من ثبات المقياس استخدمنا الباحثان طريقتين هما التجزئة النصفية استخدم الباحثان استمارات التمكين الإداري عينة التجربة الاستطلاعية البالغة (76) استمارة للقيادات الإدارية في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة لحساب معامل الثبات بهذه الطريقة وقسم الفقرات فردية وزوجية ثم تم استخراج معامل الارتباط بين هذين النصفين . واستخرج معامل الثبات

التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى القيادات الإدارية في أقسام وكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ..... أ.د. نبيل محمد الوهاب العزاوي ، م.م. ساهرة فليح محمد

بين مجموع درجات النصفين باستخدام معامل الارتباط ، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين النصفين (0.683) عند مستوى خطأ بلغ (0,000)، أن هذه القيمة توضح الثبات لنصف الاختبار لذا تم استخدام (معادلة سبيرمان - براون) لذلك تم تعديل قيمة معامل ثبات نصف الاختبار بمعادلة دلالة ثبات سبيرمان براون (Spearman - Brawn) وقد بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس ( 0.856 ) وهذا مؤشر جيد وهو معامل ثبات عال، يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار ، ولمقياس كفاية الأداء وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين النصفين (0.742) عند مستوى خطأ بلغ (0,000)، ر لذا تم استخدام (معادلة سبيرمان - براون) لذلك تم تعديل قيمة معامل ثبات نصف الاختبار بمعادلة دلالة ثبات سبيرمان براون (Spearman - Brawn) وقد بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس ( 0.922 ) وهذا مؤشر جيد وهو معامل ثبات عال، يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار .

### 3- موضوعية المقياس:

بعد أن تم تفريغ البيانات من الاختبار وأعادته اتضح بان جميع العبارات كانت واضحة للعينة كما أنها تتميز بكون البدائل اختيار من متعدد ولا تقبل الإجابة عن أكثر من بديل ولا توجد فيها عبارة للإجابة المفتوحة حيث تعد الاستبانة ذات موضوعية عالية ولا يمكن الاختلاف على الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة كما تضمن المقياس نفس المعلومات عن المستجيب وتعليمات ترشده إلى كيفية الإجابة عن المقياس .

### 2-5 تطبيق المقياس (التجربة الرئيسية) .

وقد قاما الباحثان بتطبيق المقاييس التمكين الإداري وكفاية الأداء الوظيفي على عينة من مجتمع البحث بالطريقة العشوائية وقد وزعت الباحثة على عينة تكونت (118) من القيادات الإدارية في كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة من تاريخ 2011/6/12 لغاية 2017/2/12 عولجت احصائيا لاستخراج النتائج.

### 2-6 الوسائل الإحصائية :

تم معالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام البرنامج الجاهز (SPSS)

### الباب الثالث

### 3-1 عرض نتائج كفاية الأداء وعلاقته بالتمكين الإداري لدى القيادات الإدارية .

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين التمكين الإداري وكفاية الأداء وقد تبين وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين محاور التمكين الإداري الأربعة وكفاية الأداء الوظيفي.

التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى القيادات الإدارية في أقسام وكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ..... أ.د. نبيل محمد الوهاب العزاوي ، م.م. ساهرة فليح محمد

### 3-2 مناقشة نتائج علاقة الارتباط بين مقياس التمكين الإداري وكفاية الأداء .

تشير العلاقة الارتباطية الى وجود علاقة ارتباط بين التمكين الإداري وكفاية الأداء لدى القيادات الإدارية في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة. لجميع المحاور باستثناء السلوك الريادي والتدريب مع كفاية الأداء. إذ ان للأداء الوظيفي علاقة بتحقيق الإداري الاهداف الموضوعية له او أداء الإداري المكلف بالعمل الذي ينفذه بشكل صحيح. وان هذه النتائج قد اشارت بصورة واضحة العيان طبيعة العمل الإداري يتطلب من القائد الإداري استمرارية ومواكبة عمله وإدائه المهني من خلال اتخاذه بعض القرارات بصورة مباشرة من قبله لتطوير العمل ويتم ذلك من خلال تحسين هذا الأداء في تمكين القائد ببعض الصلاحيات واعطائه دفعة في إدارة شؤون المؤسسة التعليمية. من خلال رفع مستوى الشعور بالمسؤولية تجاه الكلية التي ينتمي لها وتدفع بالإداري لان يكون قادر على مواجهة التحديات التي تواجهه من اجل السعي باتجاه في تنمية مهارات العاملين معه على النحو الذي يمكنهم من تحسين أدوارهم في تحقيق ادارة جودة ونوعية أداء عالية في التعليم. وكفايته بالنهوض بأعباء وظيفته الحالية ومدى استعداده لتقلد الموقع الإداري. ويمكن تفسير ذلك أنه كلما ارتفع مستوى التمكين الإداري لدى القيادات الإدارية زاد ذلك من مستوى الأداء والعكس صحيح حيث ان رفع مستوى الانتماء الى الكلية والعمل على نجاحها وهي من اهداف التمكين الإداري ودافع لا قدام الإداري على أداء مهمة ما بنشاط وحماس كبيرين، ويشير الى ذلك (كمال درويش) الى ان الإداري (( هو الفرد الذي يشعر بما يجب عمله وكيفية عمله في أي مستوى تنظيمي ، وأنه يقوم بتنفيذ الجزء المسئول عنه من البرنامج بنشاط وكفاية كبيرة)) (8:1). وهذا يتفق مع ما اشار (حبيب حجاز) ((إذ يتوقف نجاح الكلية في تحقيق أهدافها على مقدار ما يبذله التدريسي من أنشطة وامكانية في إيصال المادة العلمية. أي امتلاكه الكفايات اللازمة التي تتصل بالمواد الدراسية والطالب والتخطيط للعملية التعليمية والاحلاص بالأداء والشعور بالانتماء ومردود النجاح المهني ، وتقويم الأداء بشكل مستمر)) (2:42). لذلك فمن المنطقي ان تكون العلاقة منطقية بين التمكين الإداري وكفاية الأداء لدى القيادات الإدارية في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة.

### 4- الاستنتاجات والتوصيات

#### 4-1 الاستنتاجات

1. توجد علاقة بين محور تفويض الصلاحيات مع كفاية الأداء للقيادات الإدارية في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.
2. توجد علاقة بين محور العمل الجماعي وتحديد المهام مع كفاية الأداء للقيادات الإدارية في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.
3. توجد علاقة بين محور القوة والمرونة مع كفاية الأداء للقيادات الإدارية في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.

التمكين الاداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى القيادات الادارية في اقسام وكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ..... أ.د نبيل محمد الوهاب العزاوي ، م.م ساهرة فليح محمد

4. توجد علاقة بين التمكين الاداري مع كفاية الاداء للقيادات الادارية في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.

#### 4-2 التوصيات

في ضوء الدراسة التي تم التوصل إليها، يوصي الباحث بالاتي:

1. تنمية وتعزيز التمكين الاداري لدى القيادات الادارية في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق

2. تشريع قوانين تعطي بموجبها صلاحيات كافية للقيادات الادارية في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق

3. أجراء دراسات مشابهة على التدريسين الجامعيين والعمداء في العراق

#### المصادر:

1. كمال درويش: الأسس العلمية للتخطيط والتنظيم والإدارة في مجال التربية الرياضية ، القاهرة ، 1993 .
2. حبيب حجاز: تمويل التعليم وتقنيات برمجة الموازنة ، (لبنان ، بيروت ، مكتب اليونسكو الاقليمي للتربية في البلاد العربية ، المطبعة العربي ، 199

### Abstract

#### **Administrative Empowerment and its Relation to Job Performance among the Administrative Leaders in the Departments and Colleges of Physical Education and Sports Sciences** **Prof. Nabil Abdel Wahab Al-Azzawi** **Saher Falih Mohamed**

search included four sections of part I contains an introduction and relevance of research and sports administration were discussed and the importance of empowerment rules yet. Effective way to increase and develop the efficiency of the search problem .leadership through informed and researcher working within the educational establishment I noticed that there were differences in the efficiency of some of the leaders and perhaps one of the most important reasons that work to double the efficiency of some of the leaders is not to They enjoy administrative and non-participation empowerment in decision making or enjoy plenty of freedom to make decisions within a university or college or class' causing weakness in job performance and objective research to identify the relationship between empowerment leadership management and job performance of employees in departments and faculties Physical education and sports sciences. research community represents administrative leadership in colleges and departments of physical education and sports science in Iraq and they (Dean's aides and State departments and scientific sections and the members of the Committee decisions and decides. administrative leadership in colleges and departments of physical education and sports science in Iraq and they (Dean's aides and State departments and scientific sections and the members of the Committee decisions and decides .