

دراسة تحليل دور عناصر الادارة في تقييم مجالس بعض كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق رواء عبد الكريم فرحان

وزارة التربية/ مديرية تربية ديالى/ قسم الاشراف التربوي, rawarrgo.99@gmail.com

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.2024.155142.1184>

Submission Date 2024-11-11

Accept Date 2024-12-08

المستخلص

هدفت الدراسة الى بناء وتقنين مقياس الادارة الفاعلة لكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ، بغية الوصول الى حل مشكلة البحث اعتمدت الباحثة المنهج التحليلي الوصفي، اذ حتمت المشكلة على الباحثة استخدام هذا المنهج، تمثلت حدود مجتمع البحث في هذه الدراسة اعضاء مجالس الكليات والبالغ عددهم (38) عضواً، وهذا العدد يمثل ما نسبته 100% من مجتمع الأصل، وبعد تحديد فقرات المقياس واجراء التجربة الاستطلاعية وتحقق خصائصها العلمية (الصدق، والثبات، والموضوعية) فضلاً عن قدرتها على التمييز لعينة البحث، واجريت المعالجات الإحصائية المناسبة، استنتجت الباحثة انه تم استخراج مستويات المقياس بطريقة التوزيع الاعتدالي باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، أبداً) واوصت الباحثة اعتماد المستويات والمعايير المستخرجة من الدرجات الخام من خلال استعمال الجداول المعيارية التي وضعتها الباحثة لدرجات المقياس. تتمثل مشكلة البحث في غياب الدراسات التحليلية الشاملة التي تركز على تأثير عناصر الإدارة الفاعلة على أداء مجالس كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة. يتجلى ذلك في ضعف إشراك جميع الأقسام عند إعداد خطط المؤسسة، إلى جانب عدم التوزيع العادل والمنظم للمهام داخل المؤسسة، مما يؤثر سلباً على كفاءة الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية.

الكلمات المفتاحية: عناصر الادارة , الإدارة الفعّالة، أعضاء مجالس كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.

Study of the Impact of Effective Management Elements on Performance Improvement in Sports Institutions

Rawaa Abdul Kareem Farhan

Ministry of Education / Diyala Education Directorate / Educational Supervision Department

Abstract

The study aimed to develop and standardize a scale for effective management in colleges of physical education and sports sciences. To address the research problem, the researcher adopted the descriptive analytical method, as the nature of the problem necessitated this approach. The research population consisted of 38 members of college councils, representing 100% of the original population. After defining the scale items, conducting a pilot study, and ensuring its scientific properties (validity, reliability, and objectivity), as well as its ability to differentiate among the research sample, appropriate statistical analyses were performed. The researcher concluded by determining the scale levels using the normal distribution method and a five-point Likert scale ("Always," "Often," "Sometimes," "Rarely," "Never").

The researcher recommended adopting the extracted levels and standards based on raw scores, using the normative tables developed by the researcher for the scale's scores. The research problem lies in the absence of comprehensive analytical studies focusing on the impact of effective management elements on the performance of the councils of Colleges of Physical Education and Sports Science. This is evident in the lack of involvement of all departments in the institution's planning process, as well as the inequitable and unorganized distribution of tasks within the institution, which negatively affects performance efficiency and the achievement of institutional goals.

Keywords: Management elements ,Effective management, members of the councils of Colleges of Physical Education and Sports Science,

1- التعريف بالبحث

1-1- المقدمة وأهمية البحث

تعد الإدارة الفعّالة أحد العناصر الأساسية التي تلعب دوراً محورياً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لأي مؤسسة تعليمية، وخاصة في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة كما يؤكد (عبده، 2011) "تعد الإدارة الفعّالة من الركائز الأساسية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية في المؤسسات التعليمية، حيث تساهم بشكل مباشر في تحسين جودة الأداء وتطوير العمليات التعليمية والإدارية، وخاصة في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة".⁽¹⁾ التي تهدف إلى إعداد كوادر مؤهلة قادرة على تقديم خدمات رياضية وتربوية متميزة. تعد مجالس الكليات الهيئات الرئيسية المسؤولة عن وضع السياسات، اتخاذ القرارات، وتوجيه العملية التعليمية، ومن هنا تأتي أهمية تحسين فاعلية إدارتها.

في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها المؤسسات التعليمية، وخاصة كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، تكمن أهمية الدراسة في أنه يصبح من الضروري تطبيق مبادئ الإدارة الفعّالة لتحقيق التميز الأكاديمي والإداري. تشمل هذه المبادئ عناصر رئيسية مثل التخطيط الاستراتيجي، التنظيم الفعّال، القيادة القوية، والتقييم المستمر. يمثل هذا البحث محاولة لفهم تأثير هذه العناصر على أداء مجالس كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، وذلك من خلال تحليل واقع هذه الكليات وتحديد أهم الممارسات الإدارية التي تساهم في تحقيق الأداء المثالي.

1-2- مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في غياب الدراسات التحليلية الشاملة التي تركز على تأثير عناصر الإدارة الفعّالة على أداء مجالس كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة. يتجلى ذلك في ضعف إشراك جميع الأقسام عند إعداد خطط المؤسسة، إلى جانب عدم التوزيع العادل والمنظم للمهام داخل المؤسسة، مما يؤثر سلباً على كفاءة الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية.

1-3- أهداف البحث

1. التعرف على تحديد دور عناصر الإدارة الفعّالة (التخطيط، التنظيم، الرقابة وتحسين الاداء، التوجيه التحفيز، الرضا العام) في مجالس بعض كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.
2. التعرف على تحليل دور التخطيط والتنظيم على تحقيق الكفاءة المؤسسية لمجالس كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.
3. التعرف على دراسة دور القيادة الفعّالة على تعزيز التعاون وتحسين أداء مجالس كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.
4. التعرف على تقييم دور عمليات التقييم المستمر في تحسين أداء مجالس كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.
5. اقتراح توصيات إجرائية لتحسين دور مجالس الكليات في تحقيق التميز الأكاديمي والإداري.

1-4- فروض البحث

1. هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الفعّال وتحسين أداء مجالس كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.
2. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفعّالة ومستوى التعاون والأداء داخل مجالس كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.
3. يساهم التقييم المستمر في تحسين جودة الأداء واتخاذ القرارات الفاعلة في مجالس كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، بوجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية.

1-5- مجالات البحث

1-5-1- المجال البشري: أعضاء مجالس الكليات في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق، والذين يلعبون دوراً محورياً في تطبيق عناصر الإدارة الفعّالة.

1-5-2- المجال الزماني: من (1 / 6 / 2023) ولغاية (12 / 11 / 2023)

1-5-3- المجال المكاني: كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق (كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات- جامعة بغداد / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة-جامعة العين- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة-جامعة ديالى).

(1) حسام سامر عبده: الإدارة الرياضية الحديثة. عمان، الأردن: دار أسامة لمنشر والتوزيع، 2011، ص33.

1-6- تعريف المصطلحات⁽²⁾

- الإدارة الفعّالة: "هذه الوظيفة الإدارية تهتم بتوقع المستقبل وتحديد أفضل السبل لإنجاز الأهداف التنظيمية".

- التخطيط الاستراتيجي: "هو تحديد الأهداف طويلة المدى ووضع الخطط لتحقيقها بفاعلية وكفاءة".

- الرقابة: "هي مراقبة أداء الهيئة الرياضية وتحديد ما إذا كانت حققت أهدافها أم لا".

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

1-2- منهج البحث

أعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة وتحليل تأثير عناصر الإدارة الفعّالة على أداء مجالس كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق. تم جمع البيانات باستخدام استبيانات مبنية على مقياس ليكرت الخماسي ومقابلات مفتوحة، مع اختيار عينة من أعضاء المجالس الأكاديمية بطريقة هادفة لضمان تمثيل متنوع.

تم تنفيذ العمل الميداني وفق الجدول الزمني التالي: توزيع الأدوات البحثية، جمع البيانات، وتنفيذ التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات الكمية، وتحليل البيانات النوعية باستخدام التحليل الموضوعي. وتسعى الباحثة إلى تقديم وصف دقيق للظاهرة مع التركيز على الموضوعية والشمولية لتحقيق أهداف البحث.

2-2- مجتمع البحث وعينته

تم تحديد مجتمع البحث من مجالس كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق. إذ تم اختيار العينة بطريقة قصدية لتشمل (38) فرداً يمثلون أعضاء مجالس الكليات في (4) كليات للتربية البدنية وعلوم الرياضة موزعة جغرافياً على عدة محافظات عراقية. تمثل هذه العينة تنوعاً في الخلفيات الأكاديمية والخبرات العملية لصناع القرار في هذه الكليات، مما يضمن شمولية أكبر للتحليل.

تركز اختيار العينة على الأفراد الذين يشغلون مواقع إدارية عليا، مثل عمداء، رؤساء الأقسام، ومقرري المجالس، نظراً لدورهم المباشر في إدارة وتنظيم العمل الأكاديمي والإداري. يعكس هذا الاختيار توافقاً مع أهداف الدراسة التي تسعى إلى تقييم دور عناصر الإدارة الفعّالة على أداء هذه المجالس، باعتبارهم المحرك الأساسي في اتخاذ القرارات الاستراتيجية.

2-3- أدوات البحث ووسائل جمع المعلومات

1-3-2- أدوات البحث

تم استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات لجمع المعلومات اللازمة لتحقيق أهداف البحث، وتشمل: استبيانات: تم تصميم استبيانات مكونة من أسئلة مغلقة ومفتوحة لجمع بيانات كمية ونوعية حول عناصر الإدارة الفعّالة وأداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.

مقابلات شخصية: تم إجراء مقابلات مع مجموعة مختارة من أعضاء مجالس الكليات ومسؤولي التخطيط والرقابة للحصول على رؤى عميقة حول ممارسات الإدارة الفعّالة. تساعد المقابلات في فهم التحديات والفرص المتعلقة بتطبيق استراتيجيات الإدارة في المؤسسات الرياضية.

مراجعة الوثائق: تم فحص الوثائق الإدارية والتقارير السنوية لكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، بما في ذلك خطط العمل، والسياسات، وبيانات الأداء السابقة. توفر هذه الوثائق سياقاً تاريخياً لفهم مدى تأثير الإدارة على الأداء.

2-3-2- وسائل جمع المعلومات

تشمل وسائل جمع المعلومات المستخدمة في البحث ما يلي:

جمع البيانات الميدانية:

تم توزيع الاستبانة على عينة من المشاركين في المؤسسات الرياضية، وتمت متابعة استكمالها من خلال اتصالات شخصية أو عبر البريد الإلكتروني.

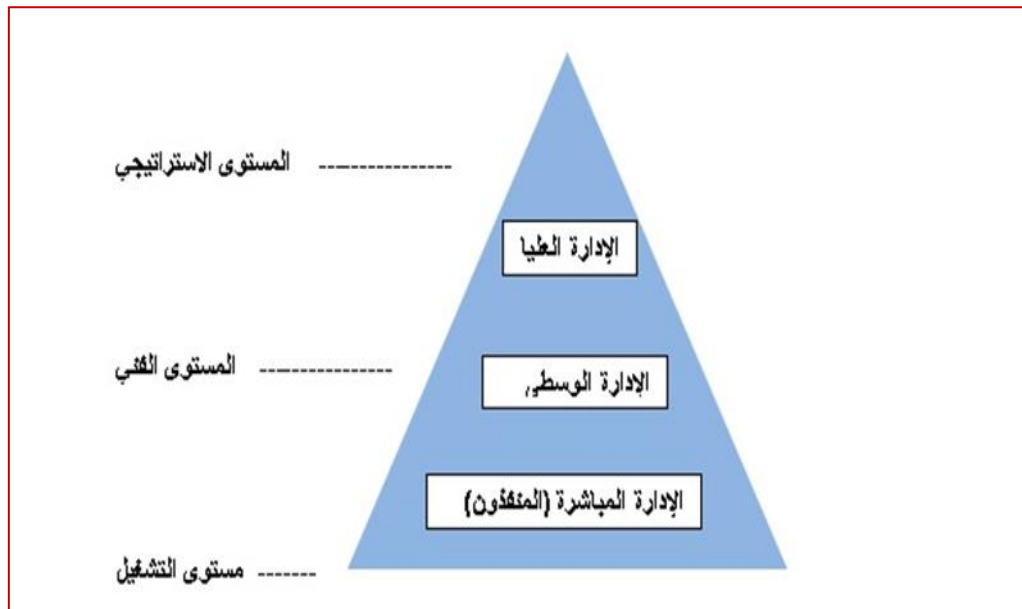
- المقابلات: تم جدولة المقابلات مع الأفراد المستهدفين في أوقات مناسبة لضمان توفرهم، وتمت مقابلة الأفراد في أماكن العمل الخاصة بهم لضمان راحتهم واستعدادهم للتحدث.

- استخدام التكنولوجيا: تم استخدام برامج مثل Google Forms لجمع البيانات من الاستبيانات بطريقة رقمية، مما سهل عملية تحليل البيانات لاحقاً.

(2) نعمان عبد الغني؛ ولطيفة عبد الله شرف الدين: الإدارة الرياضية، الإصدار 1، مملكة البحرين، وزارة الثقافة والاعلام للطباعة والنشر، 2010، ص23.

4-2- القياسات (الاختبارات) المستخدمة في البحث

1. **التخطيط:** قياس مدى وجود خطة استراتيجية يتم من خلالها قياس نسبة الاستجابات حول وجود خطة استراتيجية واضحة (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، مما يعطي مؤشراً على شيوع التخطيط في المؤسسات الرياضية.
فضلاً عن مقياس تأثير الخطة على الأهداف الرياضية إذ تم استخدام مقياس ليكرت (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، لقياس مدى مساهمة الخطط في تحقيق الأهداف الرياضية، مما يوفر بيانات كمية حول فاعلية التخطيط كما يؤكد (عبد الغني؛ شرف الدين، 2010) "يعتبر التخطيط الوظيفة الأولى للقيام بأي نشاط وهو تحليل بيانات عن الماضي واتخاذ قرارات في الحاضر ولبناء شيء في المستقبل"⁽³⁾
2. **التنظيم:** قياس وضوح الهيكل التنظيمي أي من خلال تكرار الردود يتم معرفة نسبة المشاركين الذين يعدون أن الهيكل التنظيمي في مؤسساتهم واضح ومنظم.
فضلاً عن مقياس توزيع المهام أذ تم قياس آراء المشاركين حول عدالة توزيع المهام باستخدام خيارات (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، مما يساعد في تقييم مدى تأثير التنظيم على كفاءة الأداء.
3. **التوجيه والتحفيز:** قياس وضوح التوجيه من القادة أذ نستخدم هنا أيضاً مقياس ليكرت لتحديد مدى وضوح التوجيهات من قبل القادة (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً).
فضلاً عن مقياس توافر الحوافز إذ يتيح الاستبيان قياس مدى توافر الحوافز بتكرار الإجابات (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، لتقييم أثر الحوافز على دافعية العاملين.
4. **الرقابة وتحسين الأداء:** مقياس إجراءات تحسين الأداء إذ يستخدم الاستبيان خيار تكراري (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، لمعرفة مدى التزام المؤسسات بإجراءات تحسين الأداء.
فضلاً عن مقياس تأثير الإدارة الفعالة على الأداء إذ يعتمد على مقياس ليكرت الخماسي لقياس مدى تأثير الإدارة الفعالة على تحسين الأداء العام (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً).
5. **الرضا العام:** تم قياس مدى رضا المشاركين عن أداء المؤسسة باستخدام خيارات متعددة (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، مما يساعد في تقديم تصور عام عن مدى رضا الأفراد عن بيئة العمل.
إذ يمكن تقسيم الإدارة داخل كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة الى ثلاث مستويات رئيسية كما في شكل (1):



شكل (1) يبين تقسيم الإدارة داخل كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة

(3) نعمان عبد الغني؛ ولطيفة عبد الله شرف الدين: الإدارة الرياضية، الإصدار 1، مملكة البحرين، وزارة الثقافة والاعلام للطباعة والنشر، 2010، ص28.

5-2- التجربة الاستطلاعية

5-2-1- الأسس العلمية للقياسات (الاختبارات) المستخدمة

أولاً: اختبار الصدق: قامت الباحثة بعرض الصيغة الأولى على (10) خبراء ومختصين في مجال التربية البدنية وعلوم الرياضة والإدارة الرياضية والإدارة العامة، وذلك للتأكد من صلاحية عبارات المقياس في الكشف عن مستوى الإدارة الفعالة وفيما إذا كانت العبارة تقيس اتجاهها إيجابياً أم سلبياً والتعديل المقترح إذا كانت العبارة بحاجة إلى تعديل. كذلك فقد طلب من الخبراء والمختصين تحديد سلم التقدير المناسب لهذا المقياس بعد أن اقترحت الباحثة سلم التقدير الخماسي. وقد أبدى الخبراء والمختصين ملاحظاتهم وآراءهم حول صلاحية العبارة ومجالاتها واقتروا حذف بعض العبارة لعدم صلاحيتها وتعديل عدد من العبارة من حيث الصياغة، في ضوء مقترحات وآراء الخبراء والمختصين وملاحظاتهم، قامت الباحثة بحذف عدد من العبارة وتعديل صياغة بعض العبارة على وفق ذلك إذ يتمثل هذا النوع من الصدق بوساطة عرض الباحثة فقرات مقياسه وبدائله وتعليماته على مجموعة من المحكمين الذين يتصفون بالخبرة التي تمكنهم من الحكم على صلاحية فقرات المقياس في قياس المتغير المراد قياسه، وصلاحية تعليمات المقياس وبدائله بحيث تجعل الباحثة مطمئنة إلى آرائهم وتأخذ بالأحكام التي يتفق عليها معظمهم.

جدول رقم (1) يبين آراء الخبراء في صلاحية المجالات المقترحة لمقياس الإدارة الفعالة

أسم المقياس	المجال	عدد المتفقون	عدد المختلفون	النسبة المئوية للاتفاق	القرار
الإدارة الفعالة	التخطيط الاستراتيجي	9	1	90%	مقبول
	التنظيم	10	0	100%	مقبول
	التوجيه والتحفيز	9	1	90%	مقبول
	الرقابة وتحسين الاداء	10	0	100%	مقبول
	الرضا العام	10	0	100%	مقبول

ثانياً: اختبار الثبات:

تم تطبيق الاستبيان على عينة صغيرة مرتين بفواصل زمني، وتمت مقارنة النتائج للتأكد من استقرارها وثباتها.

ثالثاً: القوة التمييزية للعبارة: وتعني قدرة العبارة على التمييز بين الأفراد الذين يمتلكون درجة عليا عن الافراد الذين يتصفون بدرجة دنيا في المفهوم أو السمة المراد قياسها، وذكرت (أبو علام، 2007) "يبين مؤشر التمييز ما اذا كانت العبارة تميز بين الافراد بالدرجة نفسها التي تميز بها الدرجة الكلية للمقياس ويعني هذا أن الحاصلين على درجات مرتفعة في المقياس ككل يحصلون على درجات مرتفعة في الفقرات التي يتكون منها المقياس" (4) أن مفهوم المجموعتان المتطرفتان بأنه يبين مؤشر التمييز ما إذا كانت العبارة تميز بين الأفراد بالدرجة نفسها التي تميز بها الدرجة الكلية للمقياس، ويعني هذا أن الحاصلين على درجات مرتفعة في المقياس ككل يحصلون على درجات مرتفعة في الفقرات التي يتكون منها المقياس، وإن الحاصلين على درجات منخفضة في الدرجة الكلية يحصلون على درجات منخفضة في فقرات المقياس.

(4) رجاء محمود أبو علام: مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، ط6، القاهرة، دار النشر للجامعات، 2007، ص801.

بعد إتمام الباحثة لإجراءات الدراسة الرئيسة واستخلاص نتائج المقياسين، وبحسب تسلسل الأهداف، تعرض نتائج المعالجة الإحصائية بالجدول أدناه للقدرة التمييزية لعبارات محاور الاستبيان ومن ثم مناقشتها.

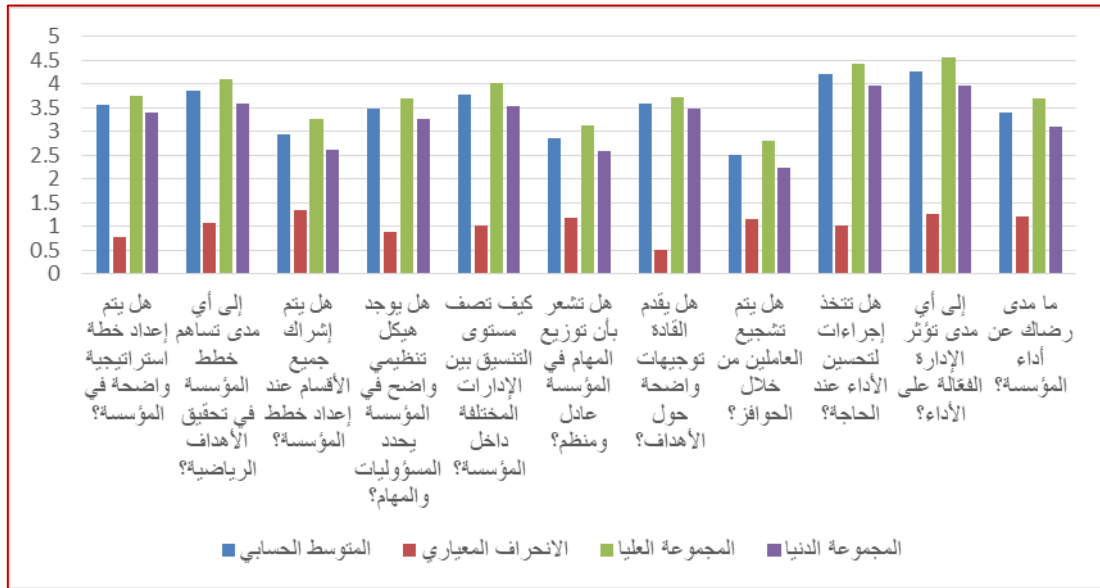
جدول (2) القدرة التمييزية لعببارات مقياس الإدارة الفعالة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجموعة العليا	المجموعة الدنيا	المحسوبة (ت)	(Sig)
هل يتم إعداد خطة استراتيجية واضحة في المؤسسة؟	3.571	0.772	3.756	3.387	6.191	معنوي
إلى أي مدى تساهم خطط المؤسسة في تحقيق الأهداف الرياضية؟	3.857	1.081	4.115	3.599	6.636	معنوي
هل يتم إشراك جميع الأقسام عند إعداد خطط المؤسسة؟	2.943	1.339	3.262	2.624	-0.357	غير معنوي
هل يوجد هيكل تنظيمي واضح في المؤسسة يحدد المسؤوليات والمهام؟	3.486	0.88	3.696	3.276	4.616	معنوي
كيف تصف مستوى التنسيق بين الإدارات المختلفة داخل المؤسسة؟	3.771	1.024	4.016	3.527	6.303	معنوي
هل تشعر بأن توزيع المهام في المؤسسة عادل ومنظم؟	2.857	1.183	3.139	2.575	-1.01	غير معنوي
هل يقدم القادة توجيهات واضحة حول الأهداف؟	3.6	0.493	3.718	3.482	10.173	معنوي
هل يتم تشجيع العاملين من خلال الحوافز؟	2.514	1.164	2.792	2.237	-3.491	معنوي
هل تتخذ إجراءات لتحسين الأداء عند الحاجة؟	4.2	1.016	4.442	3.958	9.884	معنوي
إلى أي مدى تؤثر الإدارة الفعالة على الأداء؟	4.257	1.259	4.557	3.957	8.354	معنوي
ما مدى رضاك عن أداء المؤسسة؟	3.4	1.209	3.688	3.112	2.769	معنوي

وبالنظر إلى معنوية الفقرات عندما تكون قيمة مستوى الخطأ أصغر من (0.05) تبين أن جميع الفقرات قدرة تمييزية كما مبين في الجدول أعلاه.

يبين الجدول (1) وشكل (2) يبين نتائج تحليل إحصائي للقدرة التمييزية لعناصر مقياس الإدارة الفعالة. يهدف التحليل إلى تحديد العوامل المؤثرة على الإدارة الفعالة داخل المؤسسة بناءً على استجابات المشاركين لعدة متغيرات.

يتضمن الجدول متغيرات عدة، مثل وضوح الخطة الاستراتيجية، تأثير خطط المؤسسة على الأهداف، وضوح الهيكل التنظيمي، ومدى تشجيع العاملين من خلال الحوافز. لكل متغير، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتوضيح مستوى الاتفاق بين المشاركين ومدى تشتت الإجابات. كما يتضمن الجدول حدود فاصل الثقة (المجموعة العليا والمجموعة الدنيا) لكل متغير، مما يشير إلى النطاق المحتمل لتأثير المتغيرات، مع قيمة T المحسوبة واختبار الدلالة الإحصائية. قيمة T تشير إلى قوة التأثير لكل متغير، في حين تشير الدلالة الإحصائية إلى ما إذا كان هذا التأثير معنوياً أم لا. بناءً على النتائج، تبين أن بعض المتغيرات، مثل إعداد الخطة الاستراتيجية والتوجيه الفاعل من القادة، لها تأثير معنوي وواضح على الإدارة الفعالة، بينما لم تظهر متغيرات أخرى، مثل إشراك جميع الأقسام في إعداد الخطط، تأثيراً معنوياً، مما يشير إلى أن تأثيرها قد يكون ضعيفاً أو غير مؤكد. استنتجة الباحثة من هذه الدراسة أن هناك عناصر معينة تعد أساسية في تعزيز الإدارة الفعالة، بينما قد تكون هناك عناصر أخرى أقل أهمية في هذا السياق.



مخطط (1) يبين القدرة التمييزية لعبارات مقياس الإدارة الفعالة

رابعاً: اختبار الموضوعية: اتبعت في تصميم الأسئلة طريقة واضحة ومباشرة، لضمان تفسير المشاركين لها بالطريقة نفسها دون تدخل الباحثة، كذلك تم اتباع خطوات موحدة في جمع البيانات وتحليلها لضمان الحيادية، مع الاعتماد على التحليل الإحصائي لتجنب التحيز الشخصي.

2-6- إجراءات التجربة الرئيسية

الخطوات التي اتبعتها الباحثة في التجربة الرئيسية. وفيما يلي أهم هذه الإجراءات:

1- تحديد العينة واختيار المشاركين

اختارت الباحثة عينة من العاملين في المؤسسات الرياضية (أعضاء مجالس كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة) وذلك بطريقة تضمن تمثيل الفئات المستهدفة في الدراسة. وقد تم تحديد حجم العينة بناءً على قواعد الإحصاء التي تضمن الحصول على نتائج موثوقة ودقيقة، من الأفراد العاملين في مختلف كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.

2- تصميم أدوات البحث

تم إعداد استبيان يتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة حول عناصر الإدارة الفعالة ودورها على الأداء. تم اختبار الاستبيان بشكل وصفي على عينة صغيرة لضمان الوضوح والفاعلية. كذلك تطوير أسئلة المقابلة إذ تم إعداد مجموعة من الأسئلة نصف الموجهة لاستخدامها في المقابلات مع المدراء والمدرّبين للحصول على رؤى عميقة حول موضوع الدراسة.

3- جمع البيانات

تم توزيع الاستبيانات بشكل مباشر أو عبر البريد الإلكتروني للمشاركين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة وذلك يوم السبت الموافق (2023/6/1)، وتم تحديد فترة زمنية لاستكمال الاستبيانات. فضلاً عن إجراء المقابلات إذ تم إجراء مقابلات شخصية مع مجتمع العينة في مواقع العمل الخاصة بهم لضمان راحة المشاركين وجمع بيانات دقيقة وواقعية.

4- مراجعة البيانات وتصفيها

بعد جمع الاستبيانات وإتمام المقابلات، تمت مراجعة البيانات للتحقق من اكتمالها وصحتها، وتم استبعاد الاستجابات غير المكتملة أو التي تحتوي على معلومات غير دقيقة.

5- تحليل البيانات

تم إدخال البيانات إلى برامج التحليل الإحصائي مثل (SPSS) لتحليل النتائج الكمية، واستخدام أدوات إحصائية مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستخراج النتائج.

2-7- الوسائل الاحصائية

- المتوسط الحسابي (Mean)
- الانحراف المعياري. (Standard Deviation)
- اختبار T المحسوب (T-test).
- الدلالة الإحصائية (P-value)
- فاصل الثقة (Confidence Interval)

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

3-1- عرض النتائج

لتحقيق أهداف الدراسة على عينة البحث قامت الباحثة بتقنين المقياس وتم ذلك بتحديد المستوى المعياري إذ استخدمت الباحثة طريقة توزيع كاوس (التوزيع الطبيعي)، إذ تُعد هذه الطريقة واحدة من الأساليب العلمية الدقيقة التي تساعد في تقسيم الدرجات إلى فئات محددة، مما يضمن تقييمًا موضوعيًا وشاملاً للأداء كما يؤكد (عمار درويش امين، 199) "أنها من أكثر التوزيعات شيوعاً في مجال التربية البدنية وعلوم الرياضة، لان الكثير من الصفات والخصائص التي تقاس في هذا المجال يقترب توزيعها في المنحني الطبيعي" ⁽⁵⁾. بهدف تقدير الفروق بين المشاركين وتصنيفهم وفق مستويات معيارية متناسبة وعليه، توصلت الباحثة إلى تحديد خمس مستويات معيارية تعكس الأداء في مقياس الإدارة الفعالة.

تم تحديد هذه المستويات باستخدام درجات العينة المجمعة بناءً على طريقة التقسيم الطبيعي (المدى)، مما يعكس تدرجاً منطقياً في توزيع الأداء على (38) فرداً، وفق (11) عبارة تقيس متغيرات الدراسة. يساهم هذا التصنيف في تقديم تحليل دقيق وشامل للبيانات المستخلصة، مما يساعد في صياغة التوصيات المناسبة لتعزيز الأداء وتحسين الجوانب الضعيفة.

عرض ووضع المستويات المعيارية: من خلال الدرجات الخام قامت الباحثة بوضع درجات ومستويات معيارية، إذ استخدمت الباحثة طريقة التوزيع الاعتدالي من خلال قسمة (المدى) على (5) مستويات.

جدول (3) يبين المستويات المعيارية وعدد العينة والنسبة المئوية لعينة البحث

الدرجة الخام	المستوى المعياري	عدد الافراد	النسبة المئوية
24-20	ضعيف جدا	6	15.79
29-25	ضعيف	10	26.32
34-30	متوسط	16	42.11
39-35	جيد	24	63.16
45-40	جيد جدا	30	78.95
س = 33.16	ع = 6.85	86	%100

3-2- مناقشة النتائج

فما يخص التخطيط الاستراتيجي من خلال نتائج الجدول، تبين أن إعداد خطة استراتيجية واضحة له تأثير معنوي على الإدارة الفعالة، مما يشير إلى أهمية التخطيط الاستراتيجي في تعزيز الكفاءة الإدارية. وهذا يعكس دور التخطيط في تحديد الأهداف بوضوح، وتوجيه الموارد لتحقيق هذه الأهداف، وبالتالي تحسين الأداء، كذلك جاءت النتائج لتشير إلى أن خطط المؤسسة تساهم بشكل معنوي في تحقيق الأهداف الرياضية، إذ حصلت على دلالة إحصائية قوية، وهذا يشير إلى أن التخطيط ليس مجرد إجراء شكلي، بل يلعب دوراً رئيسياً في توجيه الجهود نحو أهداف المؤسسة. ويعد هذا المؤشر دليلاً على نجاح الإدارة في تحقيق تطلعاتها من خلال خطط واضحة ومحددة.

فضلا عن النتائج المتعلقة بإشراك جميع الأقسام في إعداد الخطط غير المعنوية، مما يشير إلى أن هذا العامل ربما لا يكون ذو أهمية كبيرة في تحقيق الفعالية الإدارية ضمن السياق المدروس. وقد يعود ذلك إلى أن إشراك جميع الأقسام ليس شرطاً أساسياً لنجاح الإدارة إذا كانت الأقسام الأساسية ذات الدور الحيوي منخرطة في عملية التخطيط، وأظهرت النتائج أن وجود هيكل تنظيمي واضح يُعد ذو دلالة

(5) عمار درويش امين: إيجاد مستويات معيارية لاهم عناصر اللياقة البدنية الخاصة بكرة اليد وبحسب خطوط اللعب، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، 1999، ص 103.

معنوية، إذ يساعد الهيكل التنظيمي على توضيح الأدوار والمسؤوليات، مما يساهم في تجنب التضارب في المهام وتحقيق التنسيق الفاعل بين الأقسام. يعكس هذا أهمية التنظيم الجيد في تحقيق بيئة عمل منظمة وفاعلة، وفيما يخص التنسيق الجيد بين الإدارات المختلفة ظهر كعامل مؤثر في فعالية الإدارة، إذ كانت نتائجه معنوية. ويؤكد هذا على أن التعاون بين الإدارات يساهم في تحقيق الانسجام والتكامل، ويقلل من تداخل الأدوار، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة ويؤكد ذلك (سعيد جاسم ومروان عبد المجيد، 2003) إذ يرى "أن الإدارة العلمية الحديثة تتحقق من خلال الاستخدام العلمي الرياضي الحديث، لأنها الإدارة الفعالة لتطوير الإنجاز الرياضي لجميع المستويات للعمل الإداري وتعد الإدارة الرياضة من أهم مقومات التطور"، وإذ يبين توزيع المهام كعامل معنوي في تحسين الأداء، حيث تشير النتائج إلى أهمية العدالة والتنظيم في توزيع المهام. وهذا يشير إلى أن الموظفين يكونون أكثر إنتاجية ورضا عندما يتم توزيع المهام بعدالة، مما يعزز من الشعور بالمساواة ويقلل من الاستياء بين العاملين، وقد أظهرت النتائج أن التوجيه الواضح من قبل القادة يؤثر بشكل معنوي على فعالية الإدارة إذ إن وضوح التوجيه من القادة يساهم في توضيح الأهداف وتوجيه الموظفين نحو تحقيقها، مما يسهل عمليات التنفيذ ويقلل من احتمالات الانحراف عن الأهداف المؤسسية.

فيما يخص التحفيز من خلال الحوافز يعد عاملاً ذو دلالة إحصائية في تحسين الأداء، إذ يشعر الموظفون بالتقدير ويحفزهم على الأداء بشكل أفضل. تشير هذه النتيجة إلى أن التحفيز يعد أداة قوية في يد الإدارة لتشجيع الموظفين على تحقيق أعلى مستويات الأداء، كذلك أظهرت نتائج التحليل أن اتخاذ إجراءات لتحسين الأداء عند الحاجة له دلالة معنوية، مما يشير إلى أهمية المتابعة الدورية واتخاذ إجراءات تصحيحية لتحسين الأداء. هذه النتيجة تدل على أن الإدارة الفعالة لا تكتفي برسم الخطط فقط، بل تتابع الأداء وتقوم بتصحيح الأخطاء عند الحاجة، وقد توصلت الباحثة أن الإدارة الفعالة تؤثر بشكل إيجابي وذو دلالة إحصائية على الأداء العام، مما يؤكد أن وجود إدارة متميزة وقادرة على اتخاذ القرارات الصائبة يؤدي إلى تحسين الأداء. وتعد هذه النتيجة مؤشراً على أهمية الإدارة القوية في توجيه المؤسسة نحو النجاح وتحقيق الأهداف.

وأخيراً ما توصلت إليه الباحثة في الدراسة كان الرضا عن أداء المؤسسة ذا دلالة معنوية، مما يشير إلى أن رضا الموظفين يعكس درجة فعالية الإدارة. إدارة قادرة على تحقيق رضا موظفيها هي إدارة فاعلة في تحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز الولاء الوظيفي.

4- الاستنتاجات

4-1- الاستنتاجات

1. عناصر الإدارة الفعالة (التخطيط، التنظيم، الرقابة، التوجيه والتحفيز، والرضا العام) تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء الإداري داخل مجالس كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.
2. التخطيط الجيد والتنظيم يساهمان بشكل معنوي في تحقيق الكفاءة المؤسسية في مجالس الكليات. إذ يساعد التخطيط الاستراتيجي على توجيه الجهود وتحقيق الأهداف، بينما يساهم التنظيم في توضيح الأدوار والمسؤوليات وتجنب التضارب في المهام.
3. القيادة الفعالة تعد من العوامل الأساسية في تعزيز التعاون داخل مجالس الكليات. إذ يساهم التوجيه الواضح من قبل القادة في تحسين التعاون بين الأقسام، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي وزيادة التكامل بين مختلف الأقسام.
4. التقييم المستمر لأداء الكليات له دور كبير في تحسين الأداء الإداري. إذ تساهم عمليات المتابعة الدورية وإجراءات التصحيح في تحديد الفجوات ومعالجتها بشكل فوري، مما يساهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق الأهداف.

4-2- التوصيات

1. التحليل المستمر لفعالية عناصر الإدارة الفعالة.
2. توزيع المهام بشكل عادل.
3. وتحسين التنسيق بين الأقسام من أجل تعزيز الكفاءة المؤسسية وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة أكبر.

المراجع

- حسام سامر عبده: الإدارة الرياضية الحديثة، عمان، الأردن، دار أسامة لمنشر والتوزيع، 2011.
- رجاء محمود أبو علام: مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، ط6، القاهرة، دار النشر للجامعات، 2007.
- سعيد جاسم الاسدي ومروان عبد المجيد: الاشراف التربوي، ط1، عمان، الدار العلمية الدولية، 2003.
- عمار درويش امين: إيجاد مستويات معيارية لاهم عناصر اللياقة البدنية الخاصة بكرة اليد وبحسب خطوط اللعب، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، 1999.

(6) سعيد جاسم الاسدي ومروان عبد المجيد: الاشراف التربوي، ط1، عمان، الدار العلمية الدولية، 2003، ص189.

- مخلفي رضا، وقندوز الغول خليفة، علاقة الاتصال الإداري بالمسار المهني للإدارات الرياضية - دراسة حالة مديرية الشباب والرياضة لولاية الشلف، مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، 2016.
- نعمان عبد الغني؛ ولطفة عبد الله شرف الدين: الإدارة الرياضية، الإصدار 1، مملكة البحرين، وزارة الثقافة والأعلام للطباعة والنشر، 2010، ص23.

الملاحق

ملحق (1) يبين متغيرات مقياس الإدارة الفعالة التي عرضت على الخبراء والمختصين

المتغير	نعم	كلا	الملاحظات
التخطيط: هو عملية وضع الأهداف وتحديد الخطوات والإجراءات اللازمة لتحقيقها. يشمل التخطيط تحديد الموارد المطلوبة وتوقيت تنفيذ الأنشطة، لضمان سير العمل بفعالية نحو الأهداف المرجوة.			
التنظيم: يشير إلى ترتيب وتنسيق الموارد والأفراد ضمن المؤسسة، وتوزيع المهام والمسؤوليات بشكل هيكلي، لضمان تيسير العمل بكفاءة. يسهم التنظيم في تحقيق تواصل فعال وتجنب التداخل في الأدوار.			
التوجيه والتحفيز: التوجيه هو عملية إرشاد العاملين وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف، بينما التحفيز يشمل تشجيعهم وتعزيز دافعيتهم للعمل، من خلال المكافآت والحوافز المعنوية والمادية، لضمان رفع مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية.			
الرقابة وتحسين الأداء: هي عملية متابعة وتقييم أداء العاملين والأنشطة المؤسسية لضمان التزامها بالمعايير والأهداف المحددة. يشمل ذلك اتخاذ إجراءات تصحيحية عند الحاجة لتحسين الأداء وتحقيق التميز.			
الرضا العام: يمثل شعور العاملين بالارتياح تجاه بيئة العمل، ويعكس مدى رضاهم عن الإدارة وظروف العمل والمزايا المقدمة. يسهم الرضا العام في تعزيز الالتزام والولاء المؤسسي.			

ملحق (2) مقياس الإدارة الفعالة بصورته النهائية

العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
أهمية التخطيط الاستراتيجي في تعزيز الكفاءة الإدارية وتحقيق الأهداف.					
التخطيط المؤسسي يساعد في توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف الرياضية بفعالية.					
عدم إشراك جميع الأقسام لا يؤثر بشكل كبير على الإدارة الفعالة في هذا السياق.					
الهيكل التنظيمي الواضح يساهم في تحقيق تنظيم أفضل وتحديد مسؤوليات دقيقة.					
التنسيق الجيد بين الإدارات يساهم في التكامل ويقلل من تداخل الأدوار.					
توزيع المهام بإنصاف يعزز الرضا والإنتاجية بين الموظفين.					
التوجيه الواضح من القادة يساهم في توضيح الأهداف وزيادة فعالية التنفيذ.					
الحوافز تلعب دوراً كبيراً في تحفيز الموظفين على الأداء الأفضل.					
المتابعة واتخاذ إجراءات تحسين الأداء عند الحاجة يحسن الأداء العام.					
الإدارة الفعالة تؤدي إلى تحسين الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية.					
رضا الموظفين يعكس فعالية الإدارة ويعزز الولاء الوظيفي.					