

بناء وتقنين مقياس الأداء الوظيفي لرؤساء الأندية في محافظة ذي قار من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية

م. د. عباس عكلة بادي

م. د. حمد لهماود طاهر

جامعة سومر / كلية التربية الأساسية

ملخص البحث باللغة العربية

هدف البحث الى بناء مقياس الاداء الاداري والتعرف على مستوى الاداء الاداري لرؤساء اندية محافظة ذي قار من وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية لمحافظة ذي قار، واستعمل الباحثان المنهج الوصفي بأساليب المسحي لملائمته طبيعة الدراسة، واشتملت عينة البحث على (150) عضواً من أعضاء الهيئات الإدارية لمقياس الاداء الاداري وتم اعداد المقياسين وتطبيقهم على العينة ومعالجة بياناتها عن طريق استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss). وخرج البحث بمجموعة من الاستنتاجات منها : ان واقع الاداء الاداري لدى الهيئات الادارية كان يعكس تصوراً وإدراكاً مرضياً لدى أعضاء الهيئات الإدارية في اندية محافظة ذي قار. اعتماد مقياس الاداء الاداري وتعميمه على اندية المحافظات الأخرى. واوصت الدراسة بالاستفادة من مقياس الاداء الوظيفي قام الباحثان بإعداده في قياس الاداء الوظيفي لرؤساء الهيئات الإدارية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية .

Abstract

Building and codifying a job performance measure for club presidents in Dhi Qar Governorate from the point of view of members of the administrative members

By

Dr. Hamad Lahmoud Taher

Dr. Abbas Okla Badi

Sumer University / College of Basic Education

Dr. Basim Habib Yassin

Ministry of Education / Muthanna Education Directorate

The aim of the research is to build a measure of administrative performance and to identify the level of administrative performance of the heads of clubs in Dhi Qar Governorate from the point of view of members of the administrative of Dhi Qar Governorate. The two scales were prepared and applied to the sample and its data were processed by using the statistical bag for social sciences (spss). The research came out with a set of conclusions, including: The reality of the administrative performance of the administrative bodies reflected a satisfactory perception and awareness among the members of the administrative bodies in the clubs of Dhi Qar Governorate.

Adopting the administrative performance measure and circulating it to clubs in other governorates. The study recommended taking advantage of the functional performance measure, which the researchers prepared, in measuring the job performance of the heads of administrative bodies from the point of view of members of administrative bodies.

1-1. المقدمة أهمية البحث

تعتبر الأندية الرياضية من أهم المؤسسات الرياضية التي تقوم بدور رئيس في عملية النهوض الرياضي في والتي تقع عليها مسؤولية تهيئة وتنظيم الأفراد القادرين على الاسهام في اعداد النشئ بصورة سليمة وتحقيق الاهداف التربوية والرياضية التي اسست هذه المؤسسات من اجلها.

ويقع على راس الهرم الاداري والمتمثل برئيس النادي الدور الإداري الاكبر والمتمثل بالسير الالعاب الرياضية نحو النجاح من خلال المهام والواجبات الموكلة اليهم.

فعلى كفاية ادائهم الاداري يتوقف نجاح النادي وعلى حسن ادارتهم تتحدد علاقتهم مع العاملين معهم في هذه المؤسسة وعلى مستوى ادائهم تتجلى فاعلية هذه المؤسسات لاداء دورها المنشود في المجال الرياضي.

ومن الحقائق الاساسية في نجاح عمل اي مؤسسة رياضية هو قدرتها على حسن توظيف القدرات والامكانات المتوافرة بصورة فاعلة وهذا لايمكن تحقيقه الا من خلال سلامة التدابير والاجراءات الادارية المتبعة والتي يتحمل فيها رئيس النادي المسؤولية الرئيسة والمباشرة في ادارتها لانه المسؤول الاول في مؤسسته مما يعني ان يكون رئيس النادي على مستوى عال من الاداء الاداري من اجل ان يكون ناجحاً في عمله و متميزاً في ادارته محبوباً من قبل العاملين معه ومحباً لهم.

وان رعييس النادي يجب ان يكون ملماً بالجوانب الادارية على مستوى قدراته وقابلياته الشخصية وعلى مستوى علاقاته مع زملائه او على مستوى مسؤوليته الوظيفية اذ تعد عملية الاداء الاداري من الضرورات والاولويات التي لا غنى عنها للسير بالعملية التربوية الرياضية نحو افاق النجاح والتطور لهذه الصروح العلمية في بلدنا.

وفي ضوء ما تقدم فإن الاداء الاداري يعد مطلباً رئيساً وأحد المقومات الاساسية لنجاح الاندية ودور هذه المؤسسات في رفد المنتخبات الوطنية والفئات العمرية بالطاقات ، ومن هذا المنطلق فإن الباحث ستقوم ببناء مقياس الاداء الاداري وتقنيته ومن هنا تكمن أهمية لبحث.

1-2 مشكلة البحث:

من خلال عمل الباحثان الإداري في احد الأندية وجد ان هناك تفاوت في الاداء الاداري لرؤساء لذا ارتأى الباحثان دراسة تلك الحالة وإيجاد بعض الحلول الإدارية وفق معايير علمية مدروسة ومقياس خاص لها. من خلال بناء وتقنين مقياس للاداء الإداري خاص بهذه الفئة من المؤسسات وذلك للمساهمة في ضبط وتنظيم عملها الإداري للارتقاء بالمستوى العام للأندية الرياضية نحو الافضل

1-3 هدفا البحث:

1. بناء مقياس الاداء الاداري لدى رؤساء الأندية الرياضية في محافظة ذي قار من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية
2. التعرف على مستوى الاداء الاداري لدى رؤساء الأندية الرياضية في محافظة ذي قار من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية

1-4 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري: أعضاء الهيئات الإدارية في محافظة ذي قار للعام 2022-2023

1-4-2 المجال الزمني: المدة من 2022/9/1 لغاية 2023./2/15

1-4-3 المجال المكاني: مقرات الأندية الرياضية في محافظة ذي قار.

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

1-2 منهج البحث :

أستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لأنه الأكثر ملاءمة لطبيعة المشكلة وتحقيق أهداف البحث ،

2-2 مجتمع البحث وعينته :

تم تحديد مجتمع البحث بأعضاء الهيئات الإدارية محافظة ذي قار 2023 والبالغ عددهم (150) عضوا يمثلون (15) نادي يمثلون مختلف اقضية المحافظة. اما عينات البحث فهي :-

أولاً : عينة البناء وعددها (80) عضوا

ثانياً: عينة التطبيق وعددها (50) عضو

ثالثاً : عينة التجربة وعددها (20) عضوا

2-3 أدوات وأجهزة ووسائل البحث:-

2-3-1 أدوات البحث:

" يحتاج الباحثان إلى البيانات المختلفة لإتمام بحثهما، ولابد إن يختار الأدوات المناسبة لجمع البيانات سواء كانت ثانوية أو أولية علماً أنه يوجد العديد من أدوات جمع البيانات والتي يمكن أن يختار الباحثان ما يناسب بحثهما " (1).

أولاً : المقابلة:

ثانياً : الاستبيان:

2-3-2 الأجهزة المستخدمة في البحث:

❖ جهاز حاسوب محمول نوع (HP).

2-3-3 الوسائل المستخدمة في البحث:

❖ المصادر والمراجع العربية والأجنبية .

❖ المكتبة الافتراضية

❖ شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

❖ فريق العمل المساعد ملحق (2).

2-4 إجراءات بناء المقياس:

قام الباحثان بصياغة 50 فقرة لمقياس الأداء الإداري بعدها قام الباحثان بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين* والبالغ عددهم (13) خبيراً لغرض بيان رأيهم حول صلاحية المقياس في قياس الأداء الإداري لرؤساء الادية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية وبعد إطلاع الخبراء والمختصين على فقرات المقياسين أبدوا رأيهم حول صلاحيتها ومطابقتها لدى أفراد العينة ومستوياتهم وقد حصل الباحث على نسبة اتفاق جيدة لآراء الخبراء وحصل الباحثان على نسبة اتفاق جيدة لجميع الفقرات وتم حذف 5 فقرات ليكون عدد الفقرات 45 فقرة

2-4-1 استطلاع المقياس :-

قام الباحثان بإجراء تجربة استطلاعية بتاريخ 28 / 12 / 2022 على عينة مكونة من (10) أعضاء من الهيئات الإدارية وكان الغرض منها الوقوف على الصعوبات والمعوقات التي تواجه الباحثان أثناء القيام بإجراء التجربة الأساسية وكذلك التعرف على الوقت اللازم لتطبيق المقياس إذ تراوح الوقت المستغرق للتطبيق بين (10 - 15) دقيقة .

2-4-2 التجربة الأساسية :-

(1) فايز جمعة النجار وآخرون : أساليب البحث العلمي- منظور تطبيقي ، ط2 ، عمان ، دار الحامد ، 2010، ص75 .

نظراً لاستكمال الإجراءات التي توصل اليها القيام بإجراء التجربة الأساسية والتي أكدت صلاحية المقياس في قياس الأداء الإداري لرؤساء الأندية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية في محافظة ذي قار إذ تم إجراء التجربة في مقرات الأندية الرياضية واستغرقت التجربة 6 أيام بعدها قام الباحثان بجمع الاستمارات وتفرغ النتائج من أجل التعامل معها احصائياً

2-4-3 تصحيح المقياس :-

أعطيت بدائل الخمسة الخاصة بمقياس الأداء الإداري (موافق بدرجة كبيرة ؛ موافق ؛موافق أحياناً. غير موافق . غير موافق ابدأ)(1-2-3-4-5 ومنها تحددت درجات الأداء الإداري لكل فرد من أفراد عينة البحث وذلك بحساب المجموع الكلي للدرجات التي يحصل عليها من خلال إجابته على كل فقرة من فقرات المقياس البالغة (45) فقرة.

2-4-4 التحليل الاحصائي لفقرات المقياس

إن الهدف من تحليل فقرات المقياس إحصائياً هو تحسين نوعية الاختبار من خلال اكتشاف ضعف الفقرة ومن ثم العمل على إعادة صياغتها أو استبعادها إن لم تكن صالحة⁽¹¹⁹⁾ ، ويعرف تحليل الفقرات أنه "الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الإحصائي والتجريبي لوحدة الاختبار لغرض معرفة خصائصها وحذف الفقرات أو تعديلها أو إبدالها أو إعادة ترتيب ، حتى يتسنى الوصول إلى اختبار ثابت وصادق من حيث الطول والصعوبة"⁽¹²⁰⁾.

وهناك أساليب عديدة وقد اعتمد الباحثان لتحليل الفقرات على أسلوب المجموعات المتطرفة والاتساق الداخلي.

2-4-5 القوة التمييزية :

يقصد بالقوة التمييزية للفقرة قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد المتميزين في الصفة التي يقيسها المقياس وبين الأفراد الضعفاء في تلك الصفة⁽¹²¹⁾. ومما لا شك فيه أن المقياس الذي يتكون من فقرات جيدة يكون قوياً فجودة المقياس تعتمد على جودة الأجزاء المكونة له وهي الفقرات والقدرة على التمييز بين الضعاف والمتفوقين تعد أهم دلالة تصف الموقف من فقرات المقياس.⁽¹²²⁾

ولغرض حساب تمييز الفقرات أتبع الباحثان الخطوات الآتية

1- صححت الاستمارات وحسبت الدرجة الكلية لكل استمارة .

1- رتب الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة تنازلياً لكل مقياس أو استبيان .

2- أخذ (27٪) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا وكذلك أخذ (27٪) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا . بأن اختيار نسبة (27٪) العليا والدنيا تعد نسبة مقبولة للمقارنة بين مجموعتين متباينتين من المجموعة الكلية⁽¹²³⁾ ، وعلى ضوء ذلك كان عدد الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا للمقياس للمدرسين (22) (44) ، وقد اتبع هذا الإجراء على أساس ان هذه النسبة تقدم لنا مجموعتين بأقصى ما يمكن من تمايز في الحجم وتوزع توزيعاً يقارب التوزيع الاعتدالي ، وبهذا تحصل على أفضل تقدير للقوة التمييزية، وحُسبت القوة التمييزية للمقياسين (Independent Sample T-Test)

(1) – Scannel.D : Tsting and measurement in the classroom, Boston, Houghton,1975,p 55.

(2) محمد عبد السلام احمد : القياس النفسي والتربوي ، مكتبة النهضة العربية ، القاهرة ، 1980، ص43

3- Eble. P. I. Ibid. p: 555

(2) - صفاء طارق حبيب: بناء مقياس مقنن للذكاء الاجتماعي لدى طلبة الجامعة. رسالة ماجستير، كلية التربية (ابن رشد)، جامعة بغداد، 1994. ص11.

(3) عبد الجليل الزويبي وآخرون: الاختبارات والمقاييس النفسية ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل 1980، ص109.

اجري اختبار(ت) بين الأوساط الحسابية للمجموعتين الطرفيتين ، وقد استبعدت ثلاث فقرات من المقياس ليبقى عدد الفقرات (42) فقرة

2-4-6 معامل الاتساق الداخلي

إن القوة التمييزية للفقرات لا تحدد مدى تجانسها في قياس الظاهرة الموضوعية لقياسها، إن هذا الأسلوب يبين لنا مدى تجانس الفقرات إذ ربما تكون هناك فقرات متقاربة لكنها تقيس أبعاداً مختلفة، لذا يستخدم معامل الاتساق الداخلي لتحقيق هذا الغرض وكثير من الدراسات عللت استخدامها هذا الأسلوب لأنه يمتاز بمميزات عديدة هي⁽¹²⁴⁾.

1- يوفر لنا مقياساً متجانساً في فقراته .

1- إن القوة التمييزية للفقرة تكون متشابهة لقوة المقياس التمييزية.

2- القدرة على إبراز الترابط بين فقرات المقياس

وقد استخدم الباحثان معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات أفراد العينة على كل فقرة وبين درجاتهم على المقياس ككل بوساطة الحقيبة الإحصائية (spss) وكانت جميع الفقرات متسقة

2-5 المعاملات العلمية للمقياس

2-5-1 الصدق:

يعد مفهوم الصدق من أكثر المفاهيم الأساسية أهمية في محور الاختبارات والقياس، فصدق الاختبار يعرف أنه "الدرجة التي تقيس بها الاختبار أو المقياس الشيء المراد قياسه"⁽¹²⁵⁾ ، والصدق هو مفهوم مهم في محور القياس ويعد دليلاً إذا كان الاختبار يقيس السمة أو الظاهرة المراد قياسها ، وعمد الباحثان إلى التحقق من صدق المقياس من خلال :-
أولاً - صدق المحكمين :

يحسب هذا الصدق بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المحور الذي يجري عليه الاختبار، فإذا أقر الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه، وبذلك يمكن للباحثان الاعتماد على حكم الخبراء⁽¹²⁶⁾.

ولقد تحقق هذا النوع من الصدق عندما قام الباحثان بعرض المقياسين على مجموعة من الخبراء لإقرار صلاحيته وتقدير مدى قياس كل فقرة لمكونات كل محور، وبذلك قُبِلَت الفقرات التي حصلت على موافقة الخبراء

ثانياً- صدق البناء :

"يعد صدق البناء من أكثر أنواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه"¹.

وقد تحقق الباحث من صدق البناء من خلال مؤشرات هي:

أولاً : أسلوب المجموعات المتطرفة :

تم التوصل إليه عن طريق تمييز الفقرات للمقياسين ، فقد تم التحقق من ذلك عندما حسبت القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين وباستخدام الاختبار التائي(T-test)

ثالثاً : صدق المحك الداخلي :

(1) باسم نزهة السامرائي وطارق حميد البلداوي: بناء مقياس الاتجاهات للطلبة نحو مهنة التدريب، المجلة العربية للبحوث التربوية، العدد7، 1987، ص96.

(1) ليلي السيد فرحات : القياس المعرفي الرياضي ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 2001 ، ص 67 .

(2) خير الدين على عويس: مصدر سبق ذكره، ص55.

واعتمد الباحثان على هذه الطريقة (كونها تمتاز بأنها تقدم لنا مقياساً متجانساً بحيث تقيس كل فقرة البعد الذي يقيسه المقياس ككل، كما أن لها القدرة على إبراز الترابط بين مواقف المقياس)⁽¹²⁷⁾، و تحقق للباحثان هذا النوع من الصدق، من خلال استخراج معامل الاتساق الداخلي

2-5-2 الثبات :

يعد الثبات من العناصر الأساسية في إعداد الاختبارات والاعتماد على نتائجها ويعني " استقرار النتائج عند إعادة تطبيق الاختبار على الأفراد والمحافظة على التباين الحقيقي للاختبار⁽¹²⁸⁾ "، أي أن الاختبار أو المقياس الذي يمتاز بالثبات هو الذي يعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد على الأفراد أنفسهم وفي الظروف نفسها⁽¹²⁹⁾، وهناك عدة طرائق يمكن من خلالها استخراج معامل الثبات، وقد اختار الباحثان من بينها طريقتين هما :

أولاً : طريقة التجزئة النصفية :

إذ حُسب معامل الارتباط البسيط بيرسون، والذي بلغ للمقياس (0.876) إلا أن هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار، لذا يجب أن تُصحح قيمة معامل الثبات لكي يتعين الاختبار ككل، لذا قام الباحثان باستخدام معادلة سبيرمان برون بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك أصبح ثبات المقياس (0,945) للاعبين وبذلك يمكن اعتماد المقياس أداة للبحث .

ثانياً : طريقة الفا كرونباخ :

استخدم الباحثان هذه الطريقة نظراً " كونها تُستخدم في أي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية و المقالية"⁽¹³⁰⁾، إذ استخرج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق (معادلة كورنباخ) على أفراد العينة البالغة () باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss) إذ تبين أن قيمة معامل الثبات للمقياس تساوي (0,923) وهو مؤشر ثبات عال،

2-6 الوسائل الإحصائية :

استخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية (SPSS) الإصدار (26) وبرنامج اكسل.

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

3-1 عرض وتحليل نتائج مستويات الأداء الإداري لدى رؤساء الأندية من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية

جدول (1)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدى عينة التطبيق

المقياس	س	ع	الوسط الفرضي	الخطا	معامل الالتواء	العينة
الأداء الإداري	141.3464	14.874	126	0.654	0.332	

جدول (2)

يبين المؤشرات الإحصائية لعينة تطبيق مقياس الأداء الوظيفي لرؤساء اندية محافظة ذي قار من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية

تسلسل الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطا المعياري	معامل الالتواء
1	4.6832	0.552	0.356	0.559

1- باسم نزهة السامرائي وطارق حميد البلداوي: إتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس، المجلد 7، العدد 2، المجلة العربية للبحوث التربوية، 1987، ص 96.

2- عصام النمر : المقياس والتقويم في التربية الخاصة، دار اليازوري للطباعة، الاردن، 2008، ص 77 .

3- موفق أسعد : الاختبارات والتكتيك بكرة القدم، دار بجلة، الاردن، 2007، ص 22 .

1- صالح ارشد العقيلي و سامر محمد الشايب : التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج (Spss)، ط 1، دار الشروق للنشر، عمان، 1988، ص 282 .

0.894	0.987	0.893	4.6354	2
0.552	0.313	1.108	4.7460	3
0.104	0.953	0.455	4.7365	4
0.456	0.995	1.102	3.8173	5
0.848	0.953	0.455	4.1823	6
0.849	0.374	0.898	4.240	7
0.553	0.676	0.894	3.4212	8
0.412	0.932	0.450	4.8287	8
0.845	0.693	0.553	4.6243	10
0.5367	0.445	0.451	3.3130	11
0.413	0.347	0.456	4.4531	12
0.844	0.563	0.558	2.4534	13
0.842	0.668	0.844	4.2265	14
0.762	0.765	0.452	4.6865	15
0.892	0.438	0.894	2.7348	16
0.553	0.538	0.894	4.7412	17
0.626	0.750	0.553	2.7443	18
0.718	0.835	1.005	4.4532	19
0.876	0.476	0.451	3.4130	20
0.532	0.553	0.764	4.234	21
0.476	0.534	0.565	3.065	22
0.487	0.546	0.566	4.237	23
0.562	0.292	0.549	4.986	24
0.876	0.793	0.451	3.413	25
0.553	0.458	0.296	4.905	26
0.534	0.529	0.435	4.753	27
0.613	0.605	0.404	2.004	28
0.292	0.504	0.293	4.907	29
0.545	0.602	0.454	4.709	30
0.393	0.742	0.435	3.4455	31
0.542	0.553	0.546	4.101	32
0.553	0.393	0.296	4.905	33
0.654	0.538	0.455	2.544	34
0.613	0.547	0.404	4.004	35
0.292	0.557	0.293	4.907	36
0.545	0.323	0.454	2.709	37
0.533	1.014	0.296	4.905	38
0.754	0.958	0.774	4.765	39
0.553	0.996	0.296	4.905	40
0.605	0.536	0.480	3.655	41
0.504	0.413	0.407	4.763	42

ويرى الباحثان ان المستوى المتحقق في الأداء الوظيفي يدل على ما يتمتع به العاملون (رؤساء الأندية) في المؤسسات الإدارية بصفة عامة ، من مهارات وقدرات وإمكانات ، في إدارة الأندية الرياضية فإذا كان الأداء مناسباً للعمل المطلوب إنجازه ، فإنه يحقق الغرض منه حيث ان الاداء الإداري الأنشطة التي تعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها ، ويعبر عن مدي كفاءة العامل أو بلوغه مستوى الإنجاز المرغوب في هذا العمل ويرتبط بالمخرجات التي تسعى المؤسسات الإدارية. حيث "إن تميز الأداء الإداري يحتل مكانة خاصة داخل أي منظمة أهلية كانت أو حكومية باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع النشاطات بها ، وذلك علي مستوي الفرد والمؤسسة والدولة ، لأن المؤسسة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين بما متميزاً".⁽¹⁾

حيث ان الأداء يستمد أهميته من أهمية الهدف الذي تسعى الإدارة إلى تحقيقه ، فالجهاز الإداري قد أعد بشريا وماديا ومعنويا ومكانا من أجل الوصول إلى الهدف المنشود ، فأى تفريط فيه يؤدي إلى إهدار هذه الطاقات ، بقدر ذلك من التفريط ، من هنا كان الحرص على الأداء الإداري الجيد من أهم أو أهم ما تعني به الإدارة " (2)

لذا كان الأداء وسيلة مهمة للحكم على الإنتاجية المطلوبة ومعيّاراً مهماً للوصول إلى الأهداف المرجوة وفق معايير محددة مسبقاً ويشمل في ذلك الرؤساء أو الأفراد

اذ أن الأداء الإداري هو جهد يبذله المدير أو الموظف ، ويتحدد بإطار المهام والمسؤوليات الموكلة إليه وفي حدود اللوائح المنظمة لهذه المهام ، وبطريقة اقتصادية هادفة ، وبمستوي إنجاز مميز يحقق الأهداف المرجوة من تنفيذ هذه المهام والمسؤوليات ، بمعنى أن الأداء الإداري ليس مجرد تنفيذ رئيس النادي لمهامه وأدواره بطريقة روتينية ، وإنما تنفيذها بطريقة فاعلة وناجحة ومتكاملة مع الجميع لتحقيق الأهداف المرسومة للعمل ، وصولاً إلى جودة العمل في البيئة التعليمية

4- الاستنتاجات والتوصيات

4-1 الاستنتاجات

- 1- يتمتع رؤساء اندية ذي قار بمقادير جيدة من الأداء الوظيفي من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية
- 2- ان المستوى الذي يتمتع به رؤساء الأندية من الأداء الوظيفي ينعكس إيجابياً على الأندية الرياضية من جميع النواحي

4-2 التوصيات

- 1- الاستفادة من مقياس الأداء الوظيفي قام الباحثان بإعداده في قياس الأداء الوظيفي لرؤساء الهيئات الإدارية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية .
- 2 - تعميم نتائج الدراسة الحالية على اندية المحافظات.
- ✓ أسامة كامل راتب : الاعداد النفسي للاعبين - دليل الارشاد والتوجيه للمدربين والاداريين واولياء الأمور ، دار الفكر العربي، 2002 ،
- ✓ باسم نزهة السامرائي وطارق حميد البلداوي: اتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس ، المجلد7، العدد2 ،المجلة العربية للبحوث التربوية،1987

(1) جمال محمد علي : التنمية الادارية في الادارة الرياضية والادارة العامة ، (ط1 ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2008).

(2) Morgan Bitts , p. g, and stotler , d.k: fundamentals of sports , marketing fitness information technology, Inc, Town, 1996.

- ✓ باسم نزهة السامرائي وطارق حميد البلداوي: بناء مقياس الاتجاهات للطلبة نحو مهنة التدريب، المجلة العربية للبحوث التربوية، العدد 7، 1987.
- ✓ صالح ارشد العقيلي و سامر محمد الشايب : التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج (Spss ، ط 1 ، دار الشروق للنشر ، عمان ، 1988 ،
- ✓ صفاء طارق حبيب: بناء مقياس مقنن للذكاء الاجتماعي لدى طلبة الجامعة. رسالة ماجستير، كلية التربية (ابن رشد)، جامعة بغداد، 1994..
- ✓ عبد الجليل الزوبعي وآخرون: الاختبارات والمقاييس النفسية ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل 1980.
- ✓ عصام النمر : القياس والتقويم في التربية الخاصة ، دار اليازوري للطباعة ، الاردن ، 2008 .
- ✓ عماد عيد عبيد : فاعلية الاتصال بين مدربي ولاعبي الجودو واثرها على نتائج المباريات ؛ جامعة بنها ؛ 2006.
- ✓ فايز جمعة النجار وآخرون : أساليب البحث العلمي - منظور تطبيقي ، ط 2 ، عمان ، دار الحامد ، 2010 .
- ✓ ليلي السيد فرحات : القياس المعرفي الرياضي ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 2001.
- ✓ محمد حسم علاوي : علم نفس المدرب والتدريب الرياضي ؛ دار المعارف ؛ ط 1 ؛ 1997 .
- ✓ محمد عبد السلام احمد : القياس النفسي والتربوي ، مكتبة النهضة العربية ، القاهرة ، 1980 .
- ✓ موفق أسعد : الاختبارات والتكتيك بكرة القدم ، دار دجلة ، الاردن ، 2007 .
- ✓ وائل رفاعي إبراهيم : بروفيل سمات الشخصية للمدرب وتأثيره على مهارات الاتصال واتخاذ القرار ؛ رسالة دكتوراه ؛ كلية التربية الرياضية للبنين ؛ جامعة حلوان 2003 ؛ .
- ✓ جمال محمد علي : التنمية الادارية في الادارة الرياضية والادارة العامة ، (ط 1 ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2008).
- ✓ Morgan Bitts , p. g, and stotler , d.k: fundamentals of sports , marketing fitness 1996information technology, Inc, Town,

مقياس الأداء الوظيفي بصيغته النهائية

ت	الفقرات	موافق	موافق	موافق	موافق نادراً	غير موافق
	مجلة كربلاء لعلوم التربية الرياضية، المجلد (8)، العدد (3)، تطوّر كبيرة	موافق	موافق	موافق	موافق نادراً	غير موافق
		موافق	موافق	موافق	موافق نادراً	غير موافق
1.	يهتم ببناء علاقات وظيفية طيبة مع الاعضاء					
2.	يستخدم السلطة لفرض ارائه					
3.	يطبق القرارات التي يصدرها دون مراعاة آراء الاعضاء					
4.	يستخدم الاستجواب المكتوب اكثر من التوجيه المباشر					
5.	يعتمد على السلطة الرسمية لتسيير الاعمال الادارية					
6.	يتابع تنفيذ التعليمات التي يصدرها					
7.	يساعد على انجاز الواجبات الوظيفية					
8.	يتصف بالروتين بتطبيق التعليمات					
9.	يؤدي واجباته بصورة متميزة					
10.	يختار الشخص المناسب في ادارة الاعمال					
11.	يعتمد معايير موضوعية لاختيار المدربين والمشرفين					
12.	يعتمد الصلاحيات الرسمية بعلاقاته مع الاخرين					
13.	التوجيهات والتعليمات التي يصدرها تتصف بعدم الوضوح					
14.	يتصف بالمزاجية بتطبيق التعليمات والقوانين					
15.	لا يهتم بحل مشاكل المدربين والأعضاء والفرق					
16.	لديه القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة					
17.	يتقبل النقد برحابة صدر					
18.	يحاور من يختلف معه بالرأي					
19.	يستثمر الوقت بشكل متميز					
20.	يعمل على خلق المحاور والتكتلات بين الاعضاء					
21.	يفقد المرونة في التعامل					
22.	لا يهتم بالتخطيط للمستقبل					
23.	يتصف باثارة دافعية المدربين					
24.	يجري ندوات دورية					
25.	يتعامل بتعالي					
26.	يستثمر الموارد البشرية بصورة صحيحة					
27.	يستخدم وسائل الاتصال بشكل فاعل					
28.	يتابع اداء المدربين بحكمة واحترام					
29.	سريع الانفعال					
30.	يتمتع بثقافة جيدة					
31.	ينصب العداء لمن يختلف معه بالرأي					
32.	له القدرة على تحمل المسؤولية					
33.	متفائل وطموح					
34.	يتصف بالنشاط والحيوية					

35.	يراعي اهتمامات التدريسيين واحتياجاتهم				
36.	يهتم بمشاعر العاملين (لا يجرح مشاعرهم)				
37.	يهتم بالعمل الجماعي				
38.	غير متسامح مع من يسئ اليه				
39.	يتجاهل الظروف الخاصة للعاملين				
40.	يثمن جهود العاملين				
41.	يمارس النقد الجارح للعاملين				
42.	ينتقد زملائه امام الآخرين				