

تقييم الكفاءات الادارية لرؤساء أقسام النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية

م.م ليث بشير جابر/ وزارة التربية - المديرية العامة لتربية القادسية laith792000@gmail.com

ملخص البحث

تهدف الدراسة إلى معرفة مدى امتلاك رؤساء أقسام النشاط الرياضي والمدرسي للكفاءات الإدارية والتي تساعدهم في تنفيذ مهامهم القيادية الإدارية على أفضل وجه، من خلال معرفة الوزن النسبي لكل شكل من أشكال الكفاءات الإدارية، اما مشكلة البحث قد حاولت الدراسة الاجابة عن السؤال التالي (ما درجة امتلاك رؤساء أقسام النشاط الرياضي والمدرسي للكفاءات الإدارية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية ؟)، تحدد مجتمع الدراسة (120) عضواً يمثلون مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية، اما عينة الدراسة بلغت (70) مدرس تربية رياضية من مركز محافظة الديوانية وقد تم اختيارها بشكل عشوائي. وكانت اهم الاستنتاجات صلاحية مقياس الكفاءات الادارية الذي قام الباحث ببنائه في قياس الكفاءات الادارية لدى المشرفين الفنيين في قسم النشاط الرياضي والمدرسي، يمتلك رؤساء أقسام النشاط الرياضي والمدرسي كفاءات إدارية بدرجة عالية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية.

Evaluation of The Administrative Competencies of Heads Departments of Sports and School Activities From the Point of View physical Education Teachers in Al-Diwaniyah Governorate

Abstract

The study aims to know the extent to which the heads of the Sports and School Activities Departments possess the administrative competencies which helps them to carry out their administrative leadership tasks in the best way, by knowing the as for the research problem, the study attempted to answer the following question relative weight of each form of managerial competencies, what is the degree to which the heads of Sports and

School activity departments possess administrative competencies from the point of view of Physical Education Teachers in the center of Diwaniyah?). The study population identified (120) members representing Physical Education Teachers in the center of Al-Diwaniyah Governorate. As for the study sample, it was (70) Physical Education Teachers from the center of Al-Diwaniyah Governorate, and it was chosen randomly. The most important conclusions the validity of the administrative competency scale which the researcher built in measuring administrative competencies at the technical supervisors in the Sports and School activities department, owns the heads of the Sports and School Activities Departments high level management competencies from the point of view of Physical Education Teachers in the center of Al-Diwaniyah Governorate.

1- التعريف بالبحث.

1-1 المقدمة وأهمية البحث.

يشهد العالم توسعا كبيرا في اتجاهاته ومفاهيمه، وخاصة في مجال علم الإدارة الحديث، حيث أصبحت هذه الأخيرة العنصر الحاسم في تقدم ورقي الأمم، وصار رئيس القسم الكفاء هو القائد المحرك لتوجيه الأنشطة المختلفة لمؤسسته من أجل تحقيق الأهداف بما يعود عليها وعلى المجتمع ككل بالخير والتقدم، حيث يعتبر رئيس القسم هو حلقة الوصل والمنظم للجهود الجماعية من أجل تنمية المتعلم والمعلم تنمية شاملة ومتوازنة، وفقا لقدراتهم واستعداداتهم وظروف البيئة التي يعيشون فيها، فالإدارة هي الجهة المشرفة على عمل القسم، من حيث مراقبة أداء العاملين ومتابعة نشاطاتهم، وتوفير الجو الملائم للعملية التعليمية، وتوفير كافة التجهيزات التي تتطلبها عملية تنفيذ البرنامج المخصص، وكل الأعمال التي تقوم بها الإدارة بحاجة إلى تقييم بين فترة زمنية وأخرى، ويمكن تقييمها من حيث نمط السلوك الإداري للمديرين، للكشف عن مدى كفاءة الإدارة في تحقيق الأهداف التربوية " (عايدة بطي القاسمية 2019، ص 315-365).

وبعد موضوع الكفاءة الإدارية من الموضوعات الحديثة، والتي هي موضع اهتمام الكثير من الباحثين، وذلك لترسيخ مبدأ تحقيق الكفاءة في العمل للعاملين في مجال الإدارة.

من هذا المنطلق احتل مفهوم الكفاءة الإدارية لرؤساء اقسام النشاط الرياضي والمدرسي مكانة رئيسية ضمن الأدوار المتعددة لها، حيث أصبح من المسلم به أن المدراء ذو الكفاءة عادة ما يكونون إداريين وقياديين في نفس الوقت، لذا على كل مدير قسم أن يكون ملم بالمهام الإدارية والعلاقات الإنسانية التي يحكمها دورها من أجل السير الحسن للمؤسسة التي يشرف عليها، وما يؤثر فيها من عوامل مثل: التخطيط والتنظيم والاتصال والحوافز والتدريب والتطوير، وصنع القرار واتخاذ.

حيث تكمن أهمية البحث في معرفة الكفاءات الادارية لرؤساء اقسام النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية وتقييمها، كل هذا يؤكد على أهمية وضرورة الاهتمام بمثل هذه المواضيع الحساسة في مجال الادارة من أجل إزالة العراقيل في طريق كل من يطمح لمنصب قيادي.

1-2 مشكلة البحث

لقد حاول الباحث الاجابة عن السؤال التالي:

ما درجة امتلاك رؤساء اقسام النشاط الرياضي والمدرسي للكفاءات الإدارية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية .

1-3 اهداف البحث

يهدف البحث إلى:

معرفة مدى امتلاك رؤساء اقسام النشاط الرياضي والمدرسي للكفاءات الإدارية والتي تساعد في تنفيذ مهامهم القيادية الإدارية على أفضل وجه.

1-4 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري: مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية.

1-4-2 المجال الزمني: للفترة من 2021-11-10 الى 2021-12-25

1-4-3 المجال المكاني: أقسام النشاط الرياضي والمدرسي.

1-5 تعريف المصطلحات (الكفاءات الادارية):

هي كفاءات سلوكية يجب أن تتوفر في القائد التربوي وتتمثل في التفكير الاستراتيجي وتمكين الموظفين من تطوير قدراتهم ومهاراتهم أي قيادتهم إلى التغيير من اجل تحقيق الأهداف المسطرة مسبقا (توفيق مرعي 1983، ص34) .

2- منهجية البحث واجراءاته الميدانية.

1-2 منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع وعينة البحث

تم تحدد مجتمع البحث (120) عضواً يمثلون مدرسي التربية لرياضية في مركز محافظة الديوانية، اما عينة البحث فقد بلغت (70) عضواً، تم اختيارهم بصورة عشوائية، اما عينة التجربة الاستطلاعية التي سبقت التجربة الرئيسية فكانت (20 عضواً) ومن خلالها تعرف الباحث على المعوقات والمشاكل التي تواجهه اثناء التجربة الرئيسية ومحاولة معالجتها.

2-3 خطوات تنفيذ البحث (اجراءات بناء المقياس).

2-3-1 تحديد موضوع المقياس

أول الخطوات التي يقوم بها الباحث هي خطوة تحديد موضوع المقياس ومبررات تصميمه وقام الباحث بتحديد موضوع المقياس بشكل واضح ومفهوم من خلال تحديد الموضوع المراد دراسته في التعرف على مدى امتلاك رؤساء اقسام النشاط الرياضي والمدرسي للكفاءات الإدارية .

2-3-2 تحديد هدفا المقياس وادواته

بعد أن قام الباحث بتحديد موضوع المقياس تم تحديد هدفه المتمثل بالغرض المطلوب من وراء بناء المقياس، من اجل تحقيق أهداف البحث لابد من تحديد الأداة المناسبة التي يمكن بواسطتها جمع المعلومات والبيانات ذات العلاقة بالبحث ويذكر (محمد خليل وآخرون) "أنه تتحدد الأداة المناسبة في ضوء أهداف البحث وفرضياته والأسئلة التي يسعى إلى الإجابة عنها، والأدوات هي الوسائل التي يستخدمها الباحث في حصوله على المعلومات" (محمد خليل عباس وآخرون 2011، ص237) .

حيث قام الباحث باستخدام استبانة لمعرفة الكفاءات الادارية ،حيث قام الباحث بعرض الاستبانة المعدلة على مجموعة من الخبراء والمختصين حيث كان عددهم (21) خبير ومختص حول المجالات والمقياس المعدل وتألفت من أربعة مجالات هي (كفاءة الاتصال، كفاءة التحفيز، كفاءة اتخاذ القرار، كفاءة الالتزام باللوائح والنصوص القانونية)، وكما في الجدول ادناه.

جدول (1)

يبين النسبة المئوية لآراء الخبراء والمختصين في تحديد مجالات المقياس

ت	المجالات	اراء الخبراء		المستبعدة	النسبة المئوية
		موافق	غير موافق		
1	كفاءة الاتصال	20	1		95,23%
2	كفاءة التحفيز	20	1	-	95,23%
3	كفاءة اتخاذ القرار	21	-	-	100%
4	كفاءة الالتزام باللوائح والنصوص القانونية	19	2	-	90,47%

ويتضح من جدول (1) ان النسبة المئوية لآراء الخبراء قد تراوحت ما بين (90% - 100%) حول مدى مناسبة مجالات المقياس، وبناءً على اراء السادة الخبراء والمختصين تمت الموافقة على مجالات المقياس المقترحة التي حصلت على نسبة اتفاق (90%) فأعلى، وبعد موافقة الخبراء والمختصين على المجالات المقترحة عرض

الباحث الفقرات عليهم ايضاً حيث تكونت القائمة من (40) فقرة بواقع (10) فقرات لكل مجال، وقد راعى الباحث عند صياغته لفقرات المقياس ما يأتي:

- أن تكون للفقرة معنى واحد فقط و محدد.
- أن تكون لغة كل فقرة واضحة و صحيحة.
- الابتعاد عن العبارات الصعبة .
- أن تصاغ الفقرات بصيغة المتكلم.

وللتأكد من صدق المحتوى قام الباحث بعرض القائمة على مجموعة من المختصين والخبراء في مجال الادارة الرياضية للتأكد من صحة وسلامة الفقرات ورأي الخبراء بملائمة السلم الخماسي المقترح، حيث تم إجراء بعض التعديلات على الفقرات التي تمثل كل مجال وحذف بعضها الآخر حسب رأي الخبراء والمختصين ، وقد استقر المقياس في أربعة مجالات ولكل مجال (6) فقرات والملحق (1) يبين ذلك، ولحساب الصدق الإحصائي قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية على المقياس لان معامل التمييز لا يحدد تجانس كل فقرة مع القياس الكلي للمقياس "إن معامل التمييز بين المجموعتين العليا والدنيا يقيس تمييز كل فقرة ولا يحدد مدى تجانس الفقرات في قياسها للظاهرة السلوكية" (باسم نزهت السامرائي وطارق حميد 2014، ص 92) ، كما في الجدول (2) والقوة التمييزية كما في الجدول (3).

جدول (2)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية على مقياس الكفاءات الادارية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.85	13	0.75
2	0.84	14	0.87
3	0.82	15	0.83
4	0.87	16	0.85
5	0.86	17	0.81

0.77	18	0.79	6
0.79	19	0.77	7
0.80	20	0.84	8
0.91	21	0.80	9
0.85	22	0.81	10
0.76	23	0.74	11
0.78	24	0.78	12

جدول (3)

يبين نتائج القوة التمييزية لعبارات مقياس (الكفاءات الإدارية)

نوع الدالة	مستوى الثقة	قيمة ت المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الترتيب
			ع	س	ع	س	
معنوي	0.000	4.219	0.865	2.951	1.062	3.854	1
معنوي	0.000	5.713	0.825	3.659	0.631	4.585	2
معنوي	0.000	4.590	0.883	2.341	1.035	3.317	3
معنوي	0.001	3.333	0.505	1.537	1.005	2.122	4
معنوي	0.000	6.501	0.593	4.268	0.264	4.927	5
معنوي	0.000	7.310	1.116	3.171	0.586	4.610	6
معنوي	0.000	6.567	0.679	3.805	0.521	4.683	7
معنوي	0.000	9.916	0.715	2.805	0.776	4.439	8
معنوي	0.000	8.201	0.608	3.073	0.708	4.268	9
معنوي	0.000	6.249	0.714	3.878	0.461	4.707	10
معنوي	0.000	6.022	0.687	3.683	0.670	4.585	11

معنوي	0.000	3.776	0.768	4.098	0.488	4.634	12
معنوي	0.000	8.831	0.743	3.561	0.511	4.805	13
معنوي	0.000	10.932	0.850	3.317	0.374	4.902	14
معنوي	0.000	5.570	0.995	3.902	0.381	4.829	15
معنوي	0.000	7.507	0.814	3.707	0.419	4.780	16
معنوي	0.000	12.159	0.737	3.390	0.300	4.902	17
معنوي	0.000	5.878	0.667	4.171	0.436	4.902	18
معنوي	0.000	8.213	0.737	3.390	0.505	4.537	19
معنوي	0.000	12.131	0.625	2.902	0.631	4.585	20
معنوي	0.000	9.311	0.851	3.024	0.505	4.463	21
معنوي	0.000	6.132	0.767	3.634	0.631	4.585	22
معنوي	0.000	7.180	0.771	3.610	0.567	4.683	23
معنوي	0.000	12.160	0.740	2.951	0.488	4.634	24

جدول (4)

يبين معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية على مقياس الكفاءات الادارية

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.75	13	0.85	1
0.87	14	0.84	2
0.83	15	0.82	3
0.85	16	0.87	4
0.81	17	0.86	5
0.77	18	0.79	6

0.79	19	0.77	7
0.80	20	0.84	8
0.91	21	0.80	9
0.85	22	0.81	10
0.76	23	0.74	11
0.78	24	0.78	12

كما قام الباحث باستخراج معامل الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس، كما في الجداول (5).

جدول (5)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية على مقياس الكفاءات الادارية

معامل الارتباط	المجال
0.84	كفاءة الاتصال
0.88	كفاءة التحفيز
0.81	كفاءة اتخاذ القرار
0.78	كفاءة الالتزام باللوائح والنصوص القانونية
درجة الحرية (69) قيمة (ت) الجدولية 0.25 مستوى الدلالة (0.05)	

اعتمد الباحث طريقة التجزئة النصفية لغرض ايجاد معامل ثبات المقياس، وهي طريقة تنسجم مع متطلبات الاختبار ولا تتطلب وقتاً طويلاً ، وقد اعتمد الباحث على الدرجات التي حصل عليها والتي تتعلق بدرجة (70) مدرس على مقياس الكفاءات الادارية وتضمن (24) فقرة ، اي تم تقسيم المقياس الى جزء يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الارقام الفردية، والجزء الثاني الذي يحمل درجات الفقرات التي تحمل الارقام الزوجية وقد استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون إذ بلغ معامل الثبات نصف الاختبار (0.867) ، ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار، تُطبق معادلة (سبيرمان - براون) ، اذ بلغ معامل الثبات (0.929) وهي قيمة عالية تدل على ثبات المقياس .

ولحساب الثبات أيضاً بمعامل الفا كرونباخ لمقياس الكفاءات الادارية ، اعتمد الباحث على عينة البناء نفسها البالغ عددها (70) مدرس، وتطبيق معامل (الفا كرونباخ) على استجاباتهم، فقد تبين ان معامل الارتباط المقياس يتمتع بثبات عالٍ عند مستوى دلالة (0.05) وهو (0.956).

3-4 الوسائل الاحصائية

استعمل الباحث الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) في استخراج نتائج البحث الحالي.

4- عرض وتحليل ومناقشة النتائج

4-1 عرض نتائج السؤال وتحليله ومناقشته

ينص سؤال البحث على: ما درجة امتلاك رؤساء اقسام النشاط الرياضي والمدرسي للكفاءات الإدارية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية؟

وللإجابة عن السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي وقيمة (ت) المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث على أداة قياس الكفاءات الادارية، وكانت النتائج كما في يلي:

جدول (6) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية لعينة البحث على مقياس الكفاءات الادارية

ت	المقياس	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة(ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
1	الكفاءات الادارية	67	95.920	14.402	72	19.196	0.000

يبين لنا الجدول (6) جاء بوسط حسابي (95.920) درجة وبانحراف معياري (14.402) درجة ، بينما كان الوسط الفرضي (72) درجة ، وعند اجراء الاختبار قيمة (ت) لعينة واحدة أظهر ان قيمة (ت) المحسوبة (19.196) ، وبما ان المتوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية ، مما يدل ان عينة الدراسة المبحوثة لديهم كفاءات أدارية في اثناء اداء عملهم وهو يفوق الوسط الفرضي وهذا مؤشر جيد.

والكفاءة الإدارية "هي فن التأثير في المرؤوسين لإنجاز المهام بحماس وإخلاص وهي القدرة على تطبيق المبادئ والتقنيات لأداء عمل معين بكفاءة وفعالية في ضوء ما يمتلكه الفرد من معارف ومهارات واتجاهات " (ستراك، 4002، الصفحات 09-95).

الجدول (7)

يبين قيم الوسط المرجح والوزن المئوي لفقرات الكفاءات الادارية

رقم الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي	ترتيب الفقرة
1	3.94	0.79	17
2	4.04	0.81	12.5
3	3.70	0.74	23
4	3.90	0.78	19.5
5	3.22	0.65	24
6	3.84	0.77	21.5
7	3.97	0.79	17
8	4.2	0.84	7.5
9	4.13	0.83	9
10	4.02	0.81	12.5
11	3.97	0.79	17
12	4.29	0.86	2.5
13	3.85	0.77	21.5
14	4.21	0.84	7.5
15	4.4	0.88	1
16	4.04	0.81	12.5
17	4.01	0.80	15
18	4.02	0.81	12.5
19	3.92	0.78	19.5

5	0.85	4.26	20
10	0.82	4.12	21
5	0.85	4.26	22
2.5	0.86	4.29	23
5	0.85	4.22	24

من الجدول (7) نلاحظ ان هناك تفاوت في النسب المئوية الحاصلة عليها الفقرات تراوحت بين (0.65-0.88) وهذا يدل على ان افراد العينة تربطهم العلاقة الجيدة مع ادارة القسم والعلاقات قائمة بين المشرفين مبنية على التعاون والاخلاص في العمل وتحديد الصلاحيات ومسؤوليات كل منهم والطرق الرسمية التي يجب اتباعها حتى يتم نقل المعلومات من شخص لآخر او من مستوى اداري الى اخر ، "قبالاتصال الناجح يولد النجاح في التنظيم والذي ينعكس على المنظمة بدوره مع مرفقات مهمة في مهمة التسيير الإداري بالمؤسسة" محمد عباس ديوب (2008)، للتحفيز دور كبير في تغذية العاملين بروح التفاني في العمل، والولاء للقائد كما سمتها قشيطات (2014، ص 43) بالكفاءة الفنية بقوله "وقد اتفق كثير من الباحثين على أهمية الكفاءات الفنية لمدير المؤسسة لمساعدته على القيام بمهامه ومسؤولياته... مما يساعد على توفير البيئة التي تحفز المرؤوسين نحو الانجاز والإبداع والابتكار " ، فهذا المزيج من المهام الموكلة لقائد المؤسسة يصقل ما يسمى الكفاءة الإدارية عموما، ويعطيه ميكانزمات التقييم التي توجه أهداف العمل الجماعي. " إن تقييم الكفاءات الإدارية يكون وفق التنبؤ والتصور، وهو العملية الأكثر تطورا لحياة العامل من أجل قياس مستوى الكفاءات التي يمتلكها ومقارنتها مع الكفاءات المطلوبة، أي أنها تسمح بقياس الانحراف ما بين الكفاءات الموجودة في الواقع مع ما يتطلبه منصب العمل، إذ يعتبر التقييم أداة مهمة تساعد على اتخاذ القرارات المتعلقة بالتعويض، التكوين، التوظيف (أمل 2008، ص2).

5- الاستنتاجات:

1. صلاحية مقياس الكفاءات الادارية الذي قام الباحث ببنائه في قياس الكفاءات الادارية لدى المشرفين الفنيين في قسم النشاط الرياضي والمدرسي .
2. يمتلك رؤساء اقسام النشاط الرياضي والمدرسي كفاءات إدارية بدرجة عالية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية.

6- التوصيات:

1. عقد دورات حول الكفاءات الادارية لدورها المهم والمتميز في تنمية وتطوير الكفاءات الادارية من اجل تحقيق كافة الأهداف التي تطمح المؤسسة تحقيقها بأسرع وقت ممكن .
2. التأكيد على الاهتمام والعناية بعناصر العملية الادارية لتطوير الكفاءات الادارية للمشرفين الفنيين باعتباره احد العوامل المهمة في زيادة المستوى.

المصادر

1. أمل عبد محمد علي.(2008) استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي مع استراتيجيات مقترحة لإدارة الصراع في منظمات العمال العراقية. المجلة العراقية للعلوم الإدارية (22) .
2. باسم نزهت السامرائي وطارق حميد: بناء مقياس اتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس ، المجلة العربية للبحوث التربوية ، مجلد 77 ، العدد 2.
3. توفيق مرعي (1983) الكفاءات التعليمية في ضوء التعلم (المجلد ط7) الاردن عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع عمان.
4. رياض ستراك (2004) دراسة في الإدارة التربوية (المجلد 1)الجزائر: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.
5. عايدة بطي القاسمية، وزهرة علي الشحية. (2019) التمكين الإداري وعلاقته بتطبيق معايير الإدارة المدرسية في نظام تطوير الأداء المدرسي من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة مسندم -سلطنة عمان. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية ،3(12).
6. ليلي عبد الحميد قطيشات(2014) الكفايات المهنية في المؤسسة التربوية. مركز الكتاب الأكاديمي.
7. محمد عباس ديوب (2008) (أنماط إدارة الصراع وأثرها على التطوير التنظيمي) رسالة ماجستير غزة، كلية التجارة -غداره أعمال: الجامعة السالمية غزة.
8. محمد خليل عباس وآخرون : مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان، دار المسيرة، 2011.

ملحق (1)

مقياس الكفاءات الادارية

مستوى الاستجابة					الفقرات
درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا	
					1 يقوم رئيس القسم بزيارات متكررة للعاملين في حجراتهم ومعرفة انشغالاتهم
					2 المعلومات المقدمة من طرف رئيس القسم تفهم بسهولة.
					3 يقوم رئيس القسم بوضع إعلانات لك لإيصال المعلومة.
					4 تصلك المعلومة من طرف رئيس القسم في الوقت المناسب .
					5 لا أجد صعوبة في الاتصال برئيس القسم.
					6 يمتلك رئيس القسم القدرة الجيدة على الحوار.
					7 يحترم رئيس القسم آراء العاملين.
					8 يشجع رئيس القسم روح العدالة بين موظفيه في الحوافز .
					9 يعمل رئيس القسم على تنمية روح الفريق بين العاملين
					10 يقدر رئيس القسم المقترحات والأفكار البناءة.
					11 يستطيع أن يجعلني رئيس القسم أخرج أفضل ما عندي من إبداع.
					12 رئيس القسم يشيد بعمل العاملين.
					13 يطبق رئيس القسم القرارات بطريقة روتينية.
					14 اتخاذ القرارات من طرف رئيس القسم بصفة منفردة.
					15 ضعف رئيس القسم في اتخاذ القرارات الرشيدة.
					16 رئيس القسم له القدرة على ضبط النفس في المواقف الحرجة.

					17	ضعف النظرة الشمولية لرئيس القسم وتركيزه على الجزئيات.
					18	يدرس رئيس القسم المشكلات والمقترحات التي يعرضها المعنيين داخل وخارج المؤسسة وسبل حلها.
					19	يطبق رئيس القسم اللوائح والقوانين بصرامة..
					20	يراعي رئيس القسم مبادئ الشفافية في تطبيق القوانين واللوائح على العاملين .
					21	يحرص رئيس القسم على توزيع السلطات في ضوء الاختصاصات بين العاملين .
					22	يحرص رئيس القسم على وجود هيكل تنظيمي يوضح المسؤوليات بين العاملين
					23	يستخدم رئيس القسم نظام تفويض سلطات للشخص المناسب وفقا لنوع العمل
					24	يمتلك رئيس القسم الخصائص القيادية التي تمكنه من الالتزام بلوائح العمل.