



Evaluating the sustainable organizational performance of directors of sports and school activity departments in the administrative bodies of education in Iraq from the point of view of technical supervisors

Abdel Hassan Ahmed Hammoud¹ Sadoan Hazin Farhan²

Ministry of Education – General Directorate of Education of Kirkuk – Kirkuk – Iraq
Samarra University - College of Physical Education and Sports Sciences – Samarra – Iraq

Article info.

Article history:

-Received: 15/11/2024

-Accepted: 10/12/2024

-Available online: 31/12/2024

Keywords:

- Sustainable organizational performance

© 2024 This is an open access article under the CC by licenses

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



Abstract: -

The importance of the research lies in finding a mechanism to evaluate the sustainable organizational performance of sports and school activity departments based on the opinions of technical supervisors, which allows identifying challenges and successful practices and enhancing sustainability in educational work, which positively reflects on the quality of education and thus achieving the goals of sustainable development. The research problem is represented in the weak ability of managers of sports and school activity departments to achieve sustainable organizational performance characterized by efficiency, adapting to changes, and adhering to the principles of good governance. This deficiency negatively affects the quality of sports activities and educational outcomes, which hinders the achievement of educational goals and long-term sustainability. Therefore, the research problem focuses on the following question: Is the evaluation of the sustainable organizational performance of sports and school activity departments in the General Directorates of Education in Iraq effective in classifying this performance to know its level? The research objectives are: Preparing a questionnaire for the sustainable organizational performance of managers of sports and school activity departments, and identifying the level of sustainable organizational performance of managers of sports and school activity departments in Iraq. The research areas include: Human field: Technical supervisors in the General Directorates of Education in Iraq. Time frame: 19/2/2024 to 25/7/2024 Spatial frame: Sports and school activity departments in Iraq. The researchers used the descriptive approach with the survey method to suit the nature of the problem. The research community included technical supervisors in sports and school activity departments in Iraq, numbering (304) technical supervisors according to the letter received from the General Directorate of Physical Education and attached in Appendix (1), while the research sample numbered (195) technical supervisors and was divided into a survey sample and a random preparation sample. The preparation steps were carried out according to scientific foundations. The researchers concluded that a positive level of sustainable organizational performance appeared for managers of sports and school activity departments, which reflects higher efficiency in managing activities or achieving goals related to the field studied by managers

¹ Corresponding author: Sdwnhzyn@gmail.com Ministry of Education – General Directorate of Education of Kirkuk – Kirkuk – Iraq .

² Corresponding author: Zxcvf1973@gmail.com Samarra University - College of Physical Education and Sports Sciences – Samarra – Iraq

تقييم الاداء التنظيمي المستدام لمديري اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المديریات

للتربية بالعراق من وجهة نظر المشرفين الفنيين

م.م عبد الحسن احمد حمود

سعدون حزين فرحان

مديرية تربية كركوك، وزارة التربية - كركوك ، العراق

جامعة سامراء ، سامراء ، العراق

تاريخ البحث

- متوفر على الانترنت

2024/12/31

الكلمات المفتاحية

- الاداء التنظيمي المستدام

الخلاصة

تكمن اهمية البحث في إيجاد آلية لتقييم الاداء التنظيمي المستدام لأقسام النشاط الرياضي والمدرسي تستند إلى آراء المشرفين الفنيين مما يتيح التعرف على التحديات والممارسات الناجحة وتعزيز الاستدامة في العمل التربوي الذي يعكس ايجابا على جودة التعليم وبالتالي تحقيق اهداف التنمية المستدامة.

اما مشكلة البحث تتمثل في ضعف قدرة مديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي على تحقيق أداء تنظيمي مستدام يتسم بالكفاءة، التكيف مع التغيرات، والالتزام بمبادئ الإدارة الرشيدة، هذا القصور يعكس سلباً على جودة الأنشطة الرياضية والمخرجات التعليمية، مما يعيق تحقيق الأهداف التربوية والاستدامة طويلة الأجل ، لذا تتركز مشكلة البحث في التساؤل الآتي: هل أن تقييم الاداء التنظيمي المستدام لأقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المديریات العامة للتربية بالعراق فعلاً في تصنيف هذا الأداء لمعرفة مستواه؟

اما هدفي البحث هو: اعداد استبيان للأداء التنظيمي المستدام لمديري اقسام النشاط الرياضي والمدرسي ، والتعرف على مستوى الاداء التنظيمي المستدام لمديري اقسام النشاط الرياضي والمدرسي بالعراق . وتضمن مجالات البحث: المجال البشري: المشرفين الفنيين في المديریات العامة للتربية في العراق . المجال الزمني : 2024/2/19 الى 2024/7/25 المجال المكاني: اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق. استعمل الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة المشكلة .

شمل مجتمع البحث المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي بالعراق والبالغ عددهم (304) مشرف فني حسب الكتاب الوارد من المديرية العامة للتربية الرياضية والمرفق في ملحق(1) ، اما عينة البحث فبلغ عددهم (195) مشرف فني وتم تقسيم الى عينة الاستطلاعية وعينة الاعداد عشوائياً. وأجريت خطوات الاعداد وفق الاسس العلمية توصل اليها الباحثان ظهور مستوى ايجابي للأداء التنظيمي المستدام لمديري اقسام النشاط الرياضي والمدرسي وهذا يعكس كفاءة اعلى في ادارة الانشطة او تحقيق الاهداف المرتبطة بالمجال المدروس من قبل المديرون .

ويوصي الباحثان بتعزيز الكفاءات الادارية لمديري اقسام النشاط الرياضي والمدرسي من خلال برامج تدريبية متخصصة في الادارة المستدامة وتوحيد معايير تقييم الاداء لضمان العدالة والموضوعية

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة واهمية البحث :

انّ التطور وتغير الأحداث المتلاحقة التي شهدها منتصف القرن العشرين والتي تسببت بتغيرات كثيرة في جميع جوانب الحياة الاجتماعية منها الرياضية تركت بصمتها على هذه الجوانب في المجتمعات المختلفة ليس في بلدنا حسب ، بل في أي بلد يعتمد أساساً على العمل، الإداري ولاسيما على البلدان التي تستخدم جميع المعارف والعلوم لكي تحدث تطور في جميع مجالات الحياة منها على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والرياضي وغيرها، ويعد أساس هذا التقدم هو الاعتماد على الادارة وتطبيق عناصرها بشكل جيد ومخطط له تخطيط دقيق ، إذ تعد الإدارة أساس العمل في كل المجالات

وتمثل الشريان النابض للحياة، إذ دخلت في كل تفاصيل عمل المؤسسات من دون استثناء وتعد كأساس تبنى عليه جميع المفاهيم العلمية لعمل المؤسسة والتخطيط لما تروم له حاضراً ومستقبلاً.

والتربية في مضمونها العام هي جزء لا يتجزأ من العملية الادارية بشكلها العام، فإن عملية التربية في مجملها هي عبارة عن تنظيم وترتيب لسلوك الطلاب وإعدادهم ليكونوا أكثر تفاعلاً مع مجتمعهم، وتنجح الإدارة بمقدار ما تحقق من أهداف النشاط الذي تقوم عليه مؤسسات الصناعة الإنسانية وعلى رأسها مؤسسات التعليم.

ويحتل موضوع تقييم الأداء التنظيمي المستدام مكاناً حيوياً في علم الإدارة التربوية لما له من دور فاعل في تطوير وتحسين العملية التربوية، إذ يسهم في توفير معلومات مهمة عن مستوى الأداء، لذا صبح تقييم الأداء التنظيمي المستدام لمديري هذه الأقسام ضرورة ملحة لضمان تحقيق أهدافها التعليمية والتربوية بفعالية وكفاءة، مع مراعاة الاستدامة في مختلف جوانب العمل.

وإن الأداء التنظيمي المستدام لا يقتصر على تحقيق الكفاءة في استخدام الموارد أو تنفيذ الأنشطة فحسب، بل يشمل أيضاً تعزيز القيم الإدارية مثل القيادة المستدامة، الشفافية، المساءلة، والتكيف مع التغيرات، ومن هذا المنطلق، يُعد دور مديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المديريات العامة للتربية في العراق محورياً أساسياً لضمان نجاح الأنشطة الرياضية وتحقيق الأثر الإيجابي المستدام على الطلاب والمجتمع المدرسي.

وتعد قسام النشاط الرياضي والمدرسي من الأقسام الفاعلة والمهمة في مديريات التربية لاسيما في المجتمعات المتمدنة والمتطورة إذ تقاس مدى رفاهية ورقي المجتمعات بمدى التقدم والتطور في نشاطها الرياضي وثقافتها التي تواكب الزمن، ونجد أنّ العاملين في النشاط الرياضي والمدرسي من (المشرفيين الفنيين) وبالخصوص تخصص التربية الرياضية يشكلون جانب مهم في سير عمل المديرية باعتبارهم القيادات الفنية التي تنظم المهرجانات والبطولات الرياضية وتقود الفرق الرياضية التابعة للمديريات

ومن هنا تأتي أهمية البحث في إيجاد آلية لتقييم الأداء التنظيمي المستدام لأقسام النشاط الرياضي والمدرسي تستند إلى آراء المشرفيين الفنيين مما يتيح التعرف على التحديات والممارسات الناجحة وتعزيز الاستدامة في العمل التربوي الذي ينعكس ايجابا على جودة التعليم وبالتالي تحقيق اهداف التنمية المستدامة.

اما مشكلة البحث تتمثل في ضعف قدرة مديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي على تحقيق أداء تنظيمي مستدام يتسم بالكفاءة، التكيف مع التغيرات، والالتزام بمبادئ الإدارة الرشيدة، هذا القصور ينعكس سلباً على جودة الأنشطة الرياضية والمخرجات التعليمية، مما يعيق تحقيق الأهداف التربوية والاستدامة طويلة الأجل ، لذا تتركز مشكلة البحث في التساؤل الاتي: هل أن تقييم الأداء التنظيمي المستدام لأقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المديرية العامة للتربية بالعراق فعالاً في تصنيف هذا الأداء لمعرفة مستواه

ما هدفي البحث هو: اعداد استبيان للأداء التنظيمي المستدام لمديري اقسام النشاط الرياضي والمدرسي ، والتعرف على مستوى الاداء التنظيمي المستدام لمديري اقسام النشاط الرياضي والمدرسي بالعراق

وتضمن مجالات البحث: المجال البشري: المشرفين الفنيين في المديرية العامة للتربية في العراق .
المجال الزماني : 2024/2/19 الى 2024/7/25 المجال المكاني: اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق

2-1 منهج البحث

استعمل الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة المشكلة .

2-2 مجتمع وعينته البحث:

شمل مجتمع البحث على (304) مشرفاً فنياً في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي لمديريات التربية بالعراق على وفق البيانات الواردة الينا من المديرية العامة للتربية الرياضية في وزارة التربية، للسنة الدراسية 2024/2023 الملحق رقم (1)، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية كما في الجدول ادناه

جدول (1) يبين توزيع مجتمع وعينات البحث والنسبة المئوية

ت	تفاصيل مجتمع البحث	عينة الدراسة	النسبة المئوية
1	مجتمع البحث	304	100 %
2	عينة البحث	195	64.14 %
3	التجربة الاستطلاعية	15	4.93 %
5	الاعداد	180	59.21 %

2-3 اداة البحث:

نظرا لعدم وجود اداة قياس مناسبة لتحديد الاداء التنظيمي المستدام ، ولتحقيق اهداف البحث تطلب اعداد استبيان الاداء التنظيمي المستدام على وفق الخطوات الاتية:

2-3-1 تحديد مجالات الاداء التنظيمي المستدام :

بعد الاطلاع على المراجع والمصادر والدراسات المرتبطة بالاستبيان الحالي ، حدد الباحثان (4) مجالات لهذا الاستبيان وهي : (القيادة المستدامة ، الكفاءة التنظيمية المستدامة، الشفافية ، بيئة العمل المستدامة) ، ومن أجل التعرف على مدى صلاحية تلك المجالات لقياس هذه السمة عرضت هذه المجالات على مجموعة من الأساتذة الخبراء المختصين في علم النفس الرياضي والادارة الرياضية والقياس والتقييم والبالغ عددهم (11) خبيراً كما في ملحق (2) وذلك بقصد الحصول على اتفاقهم النسبة المئوية والاستفادة من الملاحظات والتوجيهات التي تفيد البحث. ولتحليل آراء الخبراء إحصائياً إذ اعتمد الباحث على نسبة اتفاق (75%) فما فوق لأجل قبول المجال و عدم حذفه "اذ انه على الباحث الحصول على نسبة موافقة (75%) فأكثر لقبول الظاهرة".(بلوم، 1983، 126) ، كما مبين في الجدول (2) .

جدول (2) يبين نسبة اتفاق السادة الخبراء حول مجالات استبيان الاداء التنظيمي المستدام

التسلسل	المجالات	عدد الخبراء الكلي	الموافقون	الرافضون	نسبة الاتفاق
1	القيادة المستدامة	11	11	صفر	100%
2	الكفاءة التنظيمية المستدامة	11	11	صفر	100%
3	الشفافية	11	11	صفر	100%
4	بيئة العمل المستدامة	11	11	صفر	100%

وبذلك اصبح الاستبيان النهائي يتألف من (4) مجالات ومن اجل الانتقال الى الخطوة التالية وهي صياغة فقرات الاستبيان لكل مجال من المجالات المختارة .

2-3-2 صياغة فقرات استبيان الاداء التنظيمي المستدام :

بعد تحديد المجالات قام الباحث بصياغة فقرات الاستبيان بعد الاطلاع على عدد من الدراسات والبحوث والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الاداء التنظيمي المستدام وبما يتناسب مع كل مجال من مجالاتها، وتم عرضها على عدد من الخبراء من ذوي الاختصاص في التربية البدنية والإدارة الرياضية كما في ملحق (2)، وقد أبدى الخبراء المختصون العديد من الملاحظات حول الاستبيان وما يؤثر في دقة الإجابة.

وقد تكون استبيان الاداء التنظيمي المستدام من (20) فقرة موزعة على (4) مجالات هي (القيادة المستدامة ، الكفاءة التنظيمية المستدامة ، الشفافية ، بيئة العمل المستدامة) ، وتم تحديد بدائل الإجابة المقترحة للاستبيان وهي (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداً) وتحمل الأوزان (5، 4، 3، 2، 1) وعلى التوالي كما في ملحق رقم (3)

وقد تم مراعاة جوانب أساسية في صياغة الفقرات منها(كاظم، 1990: 97):

- 1- أن لا تكون طويلة تؤدي إلى الملل.
- 2- أن لا تكون الفقرة كاشفة عن نفسها.
- 3- أن لا تكون العبارة بصفة المتكلم .
- 4- أن تكون قابلة لقياس متغير واحد.
- 5- أن تقيس الفقرة أحد أبعاد الاستبيان ومرتبطة معه.

2-3-3 التجربة الاستطلاعية :

تم إجراء التجربة الاستطلاعية على عينة قوامها (15) مشرفنا فنيا ، وتم اختيارهم بصورة عشوائية ، وذلك بعرض الاستبيان للفترة من 2024/2/28 ولغاية 2024/3/4 وكان الهدف من هذه التجربة:

- 1- التعرف على الزمن اللازم للإجابة على المقياس اذ كان وقت الإجابة يتراوح من (10 دقيقة لغاية 20 دقيقة).
- 2- التعرف على المعوقات والمتطلبات التي قد تصادف الإجابة على الاستبيان.

3- وضوح وفهم فقرات الاستبيان وطريقة الإجابة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لزمن الاجابات هو (15) دقيقة للإجابة على عبارات الاستبيان الكلية.

2-3-4 تطبيق أداة الدراسة على عينة الاعداد لاستبيان الاداء التنظيمي المستدام :

بعد التأكد من اتمام جميع الخطوات اللازمة لاعداد الاستبيان، والتأكد من سلامة الاستبيان في التجربة الاستطلاعية، تم تطبيق الاستبيان على عينة الاعداد والبالغة (180) مشرفا فنيا خلال المدة الممتدة من (2024 /3/8) ولغاية (2024 /5/3) ولغرض التحليل الإحصائي للعبارات وذلك لاختيار الفقرات الصالحة واستبعاد الفقرات غير الصالحة من خلال مؤشرات الصدق والثبات.

2-4 استخراج الأسس العلمية للاستبيان:

2-4-1 صدق الاستبيان:

يعد واحدا من أهم معايير جودة الاختبار، ويعد من الخصائص الأساسية في بناء الاختبارات والمقياس، إذ أشار مصطفى حسين الى " أن صدق الاختبار هو قدرة الاختبار على قياس ما وضع من اجله او السمة المراد قياسها" (باهي، 2002: 23) ، وقد اعتمد الباحث انواع من الصدق للتأكد من صدق مقياسه وكما يلي:

2-4-1-1 صدق الظاهري:

هو الاشارة الى ما يبدو ان الاختبار يقيسه وهو ليس صادقا حقيقيا بالمعنى العلمي لكلمة الصدق ولكنه ببساطة ان الاختبار يبدو صادقا في صورته الظاهرية. وقد تم تحديد الصدق الظاهري للاستبيان باعتماد اراء الخبراء والمختصين واستخدام النسبة المئوية حيث تم عرضه على (11) خبير للمجالات والعبارات.

2-4-1-2 الاتساق الداخلي لفقرات الاداء التنظيمي المستدام :

تعد تقديرات الاتساق الداخلي للاختبار معاملات تجانس لفقرات الاختبار، أو بمعنى آخر أنها تعكس مدى ترابط الاستجابات على الفقرة الواحدة مع درجة الاختبار الكلية (النبهان، 2004، 243)، ولقد ارتأى الباحثان تطبيق الارتباط بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان، وتم حساب معاملات الارتباط باستعمال معامل ارتباط بيرسون (أبو زينة وآخرون، 1984، 216)، وذلك لمعرفة ما إذا كان الارتباط القائم حقيقياً أم لا على جميع أفراد عينة الإعداد، وبهذا وجدنا

معامل الاتساق الداخلي لـ (180) استمارة ولـ (20) فقرة للاستبيان، وتبين أن جميع العبارات متسقة داخليا. والجدول رقم (3) يبين ذلك.

الجدول رقم (3) قيم معامل الارتباط بين درجات الفقرات ودرجة البعد والدرجة الكلية لاستبيان الاداء التنظيمي المستدام

الابعاد	ت	الارتباط مع البعد	الدلالة	الارتباط بالدرجة الكلية	الدلالة
القيادة المستدامة	1	0.653	0.000	0.581	0.000
	2	0.797	0.000	0.714	0.000
	3	0.743	0.000	0.677	0.000
	4	0.670	0.000	0.604	0.000
	5	0.674	0.000	0.639	0.000
الكفاءة التنظيمية المستدامة	6	0.715	0.000	0.668	0.000
	7	0.776	0.000	0.714	0.000
	8	0.735	0.000	0.631	0.000
	9	0.773	0.000	0.629	0.000
	10	0.803	0.000	0.701	0.000
	11	0.777	0.000	0.677	0.000
الشفافية	12	0.647	0.000	0.656	0.000
	13	0.698	0.000	0.642	0.000
	14	0.593	0.000	0.507	0.000
	15	0.702	0.000	0.615	0.000
بيئة العمل المستدامة	16	0.702	0.000	0.522	0.000
	17	0.725	0.000	0.542	0.000
	18	0.763	0.000	0.621	0.000
	19	0.738	0.000	0.588	0.000
	20	0.634	0.000	0.635	0.000

2-4-2 ثبات استبيان الاداء التنظيمي المستدام:

"كلما تذبذبت النتائج انخفض ثبات الاستبانة ولم يعد ميزاناً حساساً وقادراً على الكشف عن الفروق الحقيقية بين الأفراد في السمة أو الخاصية التي توضع موضع القياس بدرجة كافية" (ميخائيل، 2001، 268). ولغرض الحصول على الثبات استعمل طريقة الفاكرونباخ إذ بلغت قيمة معامل ثبات ألفا لاستبيان الاداء التنظيمي المستدام (0.840). وبهذا تعد معاملات ثبات جيدة.

2-8 الوسائل الاحصائية:

استخدم الباحثان الحقيبة الاحصائية (SPSS) للتوصل إلى نتائج البحث الحالي:

3- التعرف على مستوى تقييم الاداء التنظيمي المستدام لمديري اقسام النشاط الرياضي والمدرسي.

جدول (4) يبين الوصف الاحصائي لأستبيان الاداء التنظيمي المستدام

الالتواء	المنوال	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد العينة	الاستبيان
0.685	67	5.01	70.43	180	الاداء التنظيمي المستدام

يتبين من الجدول (4) ومن خلال المعالم الإحصائية لاستبيان الاداء التنظيمي المستدام ملائم للعينة ومن الممكن تعميمهم على العينات المتشابهة إذ بلغ معامل الالتواء لاستبيان الاداء التنظيمي المستدام (0.685) وهي قيم تنحصر جميعها بين $(1 \pm)$ التي اشار اليها (النجار، 2010: 45) مما يدل على ملاءمة الاستبيان للعينة

جدول (5) يبين الفروقات بين الوسط الحسابي والفرضي لأستبيان الاداء التنظيمي المستدام

اسم المحور	عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت المحسوبة	المعنوية
الاداء التنظيمي	180	70.43	5.01	60	27.94	0.000

بينت المعطيات الاحصائية من الجدول (5) ان اجابات العينة التي حصل عليها الباحثان تدل على رغبة مديري اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في الوصول الى تطبيق المحاور التي تضمنها

الاستبيان لكونها محاور تساعد على احداث نوع من التغيير في بيئة العمل والمساهمة في تعزيز القدرة على ادامة الاداء التنظيمي المستدام بين تطبيق النهوض بالواقع العمل الاداري والتنظيمي لمفاصل العمل، وهنا يمكن القول ان هذا الرأي متمثل بالحلقة الوسطى في العمل الاداري المتمثل بالمشرفيين الفنيين ويمكن الاخذ به كونهم الجهة المشمولة بتقييم عمل المؤسسات الرياضية.

أذ بينت المعطيات الاحصائية ان المقارنة مع الوسط الفرضي تشير الى ان قيمة (ت) المحسوبة

للاستبيان (27.94) وبقيمة معنوية (0.000) عند مستوى دلالة (0.05)

مما يشير الى وجود فرق دال احصائياً للأداء التنظيمي المستدام، وهنا يعزو الباحثان ان هذه النتيجة تدل على وجود تفاعل ايجابي برأي المشرفين الفنيين بين مديري اقسام النشاط الرياضي والعاملين وتوجيه جهودهم نحو تحقيق الاهداف المستدامة بالإضافة الى ذلك القيادة الفعالة التي يمتلكها المديرون في وضع الخطط واتخاذ القرارات والتوجيه والمتابعة من شأنها تعزز استدامة الاداء بشكل مستدام على المدى الطويل، فضلاً عن ذلك البيئة التنظيمية والثقافية للمؤسسة التي تدعم الاستدامة وتعزز الاداء وتشجيع الممارسات الابداعية في الادارة. وهذا يتوافق مع ما ذكره (عماد، 2017: 389) ان الاداء التنظيمي المستدام نشاط مستمر وشامل يعكس نشاط اقسام النشاط الرياضي والمدرسي واستمراريتها ومدى قدرتها على التكيف مع البيئة وفق مجموعة من الاسس والمعايير المحددة من قبل الاقسام بما يتوافق مع متطلبات النشاط الرياضي على ضوء الاهداف الاستراتيجية طويلة المدى مما يحقق الاستدامة والاستمرارية.

وتؤكد (دنيا سليمان، 2016: 57) ان الاداء التنظيمي المستدام يحمل في طياته البعد الاستراتيجي

للإدارة إذ امتلاك خطة استراتيجية جيدة قد لا يكفي لتحقيق النجاح الا اذا نفذت على تحقيق اهداف

المؤسسة ومن خلال الاداء بحيث تكون مخرجات هذا الاداء السمة والسبب في بقاء المؤسسة ونموها

وتعزيز قدرتها التنافسية.

الخاتمة:

التوصل الى اعداد استبيان الاداء التنظيمي المستدام لمديري اقسام النشاط الرياضي والمدرسي وفق اجراءات الاعداد العلمية وتم التحقق من فاعليته. وكذلك ظهور مستوى ايجابي للأداء

التنظيمي المستدام لمديري اقسام النشاط الرياضي والمدرسي وهذا يعكس كفاءة اعلى في ادارة الانشطة او تحقيق الاهداف المرتبطة بالمجال المدروس من قبل المديرين

ويوصي الباحثان بتعزيز الكفاءات الادارية لمديري اقسام النشاط الرياضي والمدرسي من خلال برامج تدريبية متخصصة في الادارة المستدامة وتوحيد معايير تقييم الاداء لضمان العدالة والموضوعية بالإضافة الى ذلك من المهم تبني سياسات تعم الاستدامة المؤسسية وتنفيذ تقييم دوري لتحسين الاداء التنظيمي المستدام.

المصادر:

- ❖ عماد سحمدي؛ اثر تطبيق عمليات ادارة المعرفة على تطوير الاداء المستدام. (مجلة اداء المؤسسات الجزائرية، المجلد12، 2017)، ص389.
- ❖ دنيا سليمان؛ اثر كفاءة عملية تخطيط الموارد البشرية على الاداء التنظيمي. (المجلة العلمية للاقتصاد، كلية التجارة، جامعة عين الشمس، 2016)، ص57.
- ❖ بلوم، بنيامين وآخرون؛ تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة: محمد امين المفتي وآخرون، (دار مكاروهيل، القاهرة، مصر 1983). ص١٢٦.
- ❖ كاظم، علي مهدي؛ بناء مقياس مقنن لمفهوم الذات لدى طلبة المرحلة الإعدادية، (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة بغداد، العراق، 1990)، ص ٩٧.
- ❖ باهي، مصطفى حسين، وآخرون؛ الصحة النفسية في المجال الرياضي، نظريات، تطبيقات، (مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر 2002). ص٢٣.
- ❖ النبهان، موسى؛ "أساسيات القياس في العلوم السلوكية"، (دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان 2004)، ص٢٤٣.
- ❖ أبو زينة، زيد، وآخرون؛ الطرق الإحصائية للتربية والعلوم الإنسانية، (ج1، دار الفرقان للنشر، عمان، الأردن. 1984) ص٢١٦
- ❖ ميخائيل، أمطانيوس؛ "القياس والتقويم في التربية الحديثة"، (مطبعة نفحة أخوان، دمشق، سوريا. 2001) ص٢٦٨

❖ جميل احمد حسين النجار؛ بناء وتقنين اختبارات مركبة (بدنية مهارية) لبعض اجهزة الجمناستيك لدى طلاب كليات التربية الرياضية في اقليم كردستان العراق .(رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة صلاح الدين ، العراق.، 2010) ص45.

الملحق (1) يبين كتاب المديرية العامة للتربية الرياضية بعدد مجتمع البحث

المديرية العامة للتربية الرياضية
والنشاط المدرسي
شعبة الإدارة
المعدد / ١ / ١٢ / ٥٨٢
التاريخ / ٢٠٢٣ / ٢ / ٤٤

جمهورية العراق
وزارة التربية

المديرية العامة للتربية الرياضية والنشاط المدرسي
المصادر

م / تسهيل مهمة

تحية طيبة.

اشارة الى كتابكم ذي العدد ٤٥١ في ٢٠٢٣ / ٢ / ٧.

نود اعلامكم بان عدد المتربين المقترخين في المراكز التدريبية في
المديرية العامة للتربية في محافظات العراق كافة / عدا اقليم
كوردستان يبلغ (٣١٥) مدرس / مدرسة وعدد المشرفين
العرب (٣٠٤) برونوي.

محمد إبراهيم عبوي
ع. المدير العام
٢٠٢٣ / ٢ / ٤٤

صورة منه الورق
• مكتب المدير العام.. للاطلاع مع التقدير.
• قسم الرياضة المدرسية / شعبة المراكز التدريبية.. للاطلاع مع التقدير.
• طالب الدكتوراه.

ملحق (2)

أسماء السادة الخبراء والمختصين لتحديد صلاحية الفقرات استبيان الاداء التنظيمي المستدام :

ت	اسم الخبير	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
1	كامل عبود	أستاذ دكتور	علم نفس رياضي	جامعة ديالى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	خالد اسود لايخ	أستاذ دكتور	أدارة وتنظيم	جامعة المثنى- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	محمد فاضل مصلح	أستاذ دكتور	أدارة وتنظيم	جامعة ديالى - كلية التربية الاساسية
4	عدي عبد الحسين كريم	استاذ دكتور	اختبار وقياس	جامعة ديالى كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	عثمان محمود شحادة	أستاذ دكتور	أدارة وتنظيم	جامعة ديالى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
6	فراس عبد المنعم	أستاذ دكتور	علم النفس الرياضي	جامعة ديالى كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	عدي كريم رحمان	أستاذ دكتور	أدارة وتنظيم	جامعة ديالى-كلية التربية الاساسية قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
8	شهاب احمد عكاب	أستاذ مساعد دكتور	أدارة وتنظيم	جامعة ديالى- كلية التربية الاساسية
9	ثامر حماد رجه	أستاذ مساعد دكتور	ادارة وتنظيم	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة الجادرية
10	رائد ابراهيم حسن	مدرس دكتور	أدارة وتنظيم	مديرية تربية ديالى
11	امجد محمد احمد	مدرس دكتور	أدارة وتنظيم	مديرية تربية ديالى

الملحق (3) استمارة مجالات وعبارات استبيان الاداء التنظيمي المستدام التي تم عرضها على الخبراء :

م / استبيان

الأستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة

يروم الباحثان استكمال بحثة الموسوم بـ (تقييم الاداء التنظيمي المستدام لمديري اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المديرية للتربية في العراق من وجهة نظر المشرفين الفنيين) ونظراً إلى ما تتمتعون به من دراية وخبرة علمية في هذا المجال يود الباحث أن يستشير بأرائكم من خلال مساهمتكم في تحديد صلاحية المجالات والعبارات المرشحة والمرفقة طياً مع تعريفاتها النظرية والتي جمعها الباحث من خلال اطلاعه على الدراسات المرتبطة والمصادر ذات العلاقة آمليين تعاونكم معنا.

وتقبلوا وافر الشكر والثناء

اسم الخبير:

اللقب العلمي والاختصاص:

الباحثان

تاريخ الحصول على اللقب العلمي:

عبد

مكان العمل:

الحسن احمد

سعدون

التوقيع:

حزين

التاريخ: / /

الاداء التنظيمي المستدام: بأنه مجموعة من العمليات والأنشطة التي يقوم بها المديرون في الأقسام المختلفة لتحقيق الأهداف التنظيمية على المدى الطويل، مع التركيز على تحقيق الكفاءة والفعالية في استخدام الموارد، وتقليل الآثار السلبية على البيئة، وتعزيز العدالة الاجتماعية والاقتصادية داخل بيئة العمل. المجالات المقترحة له:

المجال الأول: القيادة المستدامة: قدرة المديرين على توجيه المشرفين الفنيين وتحفيزها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة مع مراعاة الاستدامة في صنع القرارات.

ت	العبارات	تصح	لاتصح	التعديل
1	المدير يضع رؤية واضحة لتحقيق أهداف مستدامة.			
2	يتخذ المدير قرارات توازن بين احتياجات اليوم ومتطلبات المستقبل.			
3	يُشجع المدير التفكير الإبداعي لحل المشكلات التنظيمية.			
4	يُظهر المدير تفهماً للأثار البيئية والاجتماعية للقرارات الإدارية			
5	يُحفز المدير أعضاء الفريق على المساهمة بفعالية في الأنشطة المدرسية			

المجال الثاني: الكفاءة التنظيمية المستدامة : قدرة المديرين على تحسين العمليات وتقليل الهدر، مع تحقيق النتائج المتوقعة بأقل الموارد الممكنة وبشكل مستدام

ت	العبارات	تصح	لاتصح	التعديل
1	يُحسن المدير استغلال الموارد البشرية والمادية لتحقيق الأهداف			
2	يعتمد المدير على التخطيط المستدام في إدارة الأنشطة الرياضية.			
3	يعمل المدير على تقليل الوقت المستغرق في إنجاز المهام دون الإخلال بالجود			
4	يراعي المدير الحفاظ على الموارد الطبيعية عند تنظيم الأنشطة الرياضية.			
5	يُراقب المدير الأداء بشكل دوري لضمان تحقيق الكفاءة التنظيمية.			

المجال الثالث: الشفافية : التزام المديرين بالإفصاح عن القرارات والإجراءات ومساءلتهم عن أدائهم بما يعزز الثقة بينهم وبين المشرفين الفنيين.

ت	العبارات	تصح	لاتصح	التعديل
1	يُعلن المدير عن أهداف القسم وخطته بوضوح			
2	يُتيح المدير الفرصة للموظفين لتقديم آرائهم وملاحظاتهم حول العمل.			
3	يُطبق المدير سياسات مساءلة شفافة تجاه الفريق.			
4	يُظهر المدير استجابة إيجابية للتغذية الراجعة من الموظفين والمشرفين.			
5	يشارك المدير النتائج والتحديات مع الفريق بموضوعية			

المجال الرابع: بيئة العمل المستدامة : نشاء بيئة عمل إيجابية تُحفز الموظفين على الأداء الفعال مع مراعاة صحتهم النفسية والجسدية

ت	العبارات	تصح	لاتصح	التعديل
1	يُشجع المدير العمل الجماعي بين الموظفين			
2	يُراعي المدير الاحتياجات النفسية والاجتماعية للموظفين			
3	يُعزز المدير ثقافة الاستدامة في بيئة العمل			
4	يوفر المدير بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين.			
5	يُشجع المدير الموظفين على تطوير مهاراتهم لتحقيق أهداف القسم			

ملحق (5) الاستبيان الموزع على عينة الاعداد بصورتهم النهائية

م/ استبانة

زميلي المشرف الفني /المشرفة الفنية المحترم:..... تحية طيبة

يروم الباحثان إجراء بحثه الموسوم بـ "تقييم الاداء التنظيمي المستدام لمديري اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المديرية للتربية في العراق من وجهة نظر المشرفين الفنيين "

ويضع الباحث هذه الاستبانة بين ايديكم ويحذوها الأمل بأن تلقى منكم يد العون والمساعدة والخبرة والمشورة لها لكونكم تمارسون التعليم المباشر لهؤلاء التلاميذ .

يرجى وضع علامة (√) أزاء كل فقرة من فقرات الاستبانة المرفقة في الحقل الذي ترونه مناسباً مع خالص شكري لتعاونكم معنا . .

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	المدير يضع رؤية واضحة لتحقيق أهداف مستدامة.					
2	يتخذ المدير قرارات توازن بين احتياجات اليوم ومتطلبات المستقبل.					
3	يُشجع المدير التفكير الإبداعي لحل المشكلات التنظيمية.					
4	يُظهر المدير تفهماً للأثار البيئية والاجتماعية للقرارات الإدارية					
5	يحفز المدير المشرفين الفنيين على المساهمة بفعالية في الأنشطة المدرسية					
6	يُحسن المدير استغلال الموارد البشرية والمادية لتحقيق الأهداف					
7	يعتمد المدير على التخطيط المستدام في إدارة الأنشطة الرياضية.					
8	يعمل المدير على تقليل الوقت المستغرق في إنجاز المهام دون الإخلال بالجود					
9	يراعي المدير الحفاظ على الموارد الطبيعية عند تنظيم الأنشطة الرياضية.					
10	يراقب المدير الأداء بشكل دوري لضمان تحقيق الكفاءة التنظيمية.					
11	يعلن المدير عن أهداف القسم وخطته بوضوح					
12	يُتيح المدير الفرصة للمشرفين الفنيين لتقديم آرائهم وملاحظاتهم حول العمل.					
13	يُطبق المدير سياسات مساءلة شفافة تجاه الفريق.					
14	يُظهر المدير استجابة إيجابية للتغذية الراجعة من الموظفين والمشرفين.					
15	يشارك المدير النتائج والتحديات مع المشرفين الفنيين بموضوعية					
16	يُشجع المدير العمل الجماعي بين المشرفين الفنيين					
17	يراعي المدير الاحتياجات النفسية والاجتماعية للمشرفين الفنيين					
18	يُعزز المدير ثقافة الاستدامة في بيئة العمل					
19	يوفر المدير بيئة عمل آمنة وصحية للمشرفين الفنيين.					
20	يُشجع المدير المشرفين الفنيين على تطوير مهاراتهم لتحقيق أهداف القسم					