



## Analytical Comparison of Institutional Administrative Performance between Performance between University Sports Departments and School Sports Activities

### Abstract

Institutional administration is considered one of the fundamental pillars for the success of educational and sports institutions, as it contributes to improving planning, organization, implementation, and evaluation, which positively reflects on overall performance quality and the achievement of objectives. The researcher observed a disparity in the level of administrative performance between university sports departments and school sports activities departments in terms of human and material resources, as well as planning and organizational approaches. Hence, the research problem emerged in the question: What is the level of institutional administrative performance in these two institutions, and what are the similarities and differences between them? The study aimed to construct a scale for institutional administrative performance, determine its level in both institutions, and conduct an analytical comparison to identify strengths and weaknesses. The descriptive comparative method was adopted as the most appropriate for studying administrative phenomena. The research population consisted of employees in sports activities at Iraqi universities and sports supervisors in the directorates of education. The sample included (224) participants, distributed across pilot, construction, and main application samples. The findings revealed a significant advantage for university sports departments in setting goals and directions, reflecting clearer strategic vision compared to school sports activities. The study recommended enhancing investment in material resources and sports infrastructure to reduce the gap with schools.

P-ISSN:2707-7845

E-ISSN:2707-7853

**Keywords:** Institutional Administrative Performance, University Sports, School Sports Activities

رقم الابداع في المكتبة الوطنية 2439

## مقارنة تحليلية لمستوى الاداء المؤسسي الإداري بين أقسام وشعب الرياضة الجامعية وأقسام النشاط الرياضي و المدرسي

م.د زينب فلاح حسن

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ الجامعة المستنصرية

[Zenab77@uomustansiriyah.edu.iq](mailto:Zenab77@uomustansiriyah.edu.iq)

### الملخص

تُعَدُّ الإدارة المؤسسية أحد المرتكزات الأساسية لنجاح المؤسسات التعليمية والرياضية، إذ تسهم في تحسين التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتقييم بما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء وتحقيق الأهداف. وقد لاحظت الباحثة وجود تفاوت بين مستوى الأداء الإداري في أقسام وشعب الرياضة الجامعية وأقسام النشاط الرياضي المدرسي، من حيث الموارد البشرية والمادية وأساليب التخطيط والتنظيم. ومن هنا برزت مشكلة البحث في التساؤل: ما مستوى الأداء المؤسسي الإداري لدى هاتين المؤسستين، وما أوجه التشابه والاختلاف بينهما؟ سعت الدراسة إلى بناء مقياس لمستوى الأداء المؤسسي الإداري، وتحديد مستواه في المؤسستين، وإجراء مقارنة تحليلية للكشف عن أوجه القوة والضعف. اعتمد البحث المنهج الوصفي المقارن كونه الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية. تكون مجتمع البحث من العاملين في النشاط الرياضي بالجامعات العراقية، والمشرفين الفنيين في مديريات التربية، حيث شملت العينة (224) فرداً موزعين على عينات للبناء والتجربة والتطبيق وتوصلت الباحثة الى هناك تفوق ملحوظ لأقسام الرياضة الجامعية في تحديد الأهداف والمسارات، مما يعكس وضوح الرؤية الاستراتيجية مقارنة بالنشاط الرياضي المدرسي. واوصت بتعزيز الاستثمار في الإمكانيات المادية والبنية التحتية الرياضية لتقليل الفجوة مع المدارس.

الكلمات المفتاحية : الاداء المؤسسي الإداري ، الرياضة الجامعية و النشاط الرياضي و المدرسي





## 1-التعريف بالبحث :

### 1-1 مقدمة البحث وأهميته:

تُعَدّ الاداء الموسي الإداري أحد المرتكزات الأساسية في نجاح المؤسسات الرياضية والتعليمية على حد سواء، إذ تسهم في حسن التخطيط والتنظيم والتنفيذ والمتابعة والتقويم، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جودة الأداء العام وتحقيق الأهداف المرجوة. إذ تشير الاداء الموسي الإداري إلى قدرة المؤسسة على توظيف مواردها البشرية والمادية والمالية بطريقة فعالة لتحقيق أهدافها بأقل جهد وكلفة وأعلى جودة ممكنة. وفي المجال الرياضي الجامعي والمدرسي، فإن الاداء الموسي الإداري لا تقتصر على الجوانب التنظيمية فحسب، بل تشمل أيضاً القدرة على استثمار الطاقات الطلابية، وتوفير بيئة تعليمية تنافسية، وتنفيذ البرامج الرياضية وفقاً لمعايير الجودة والأمان. ويبرز هذا الدور بشكل خاص في أقسام وشعب الرياضة الجامعية، وكذلك في أقسام النشاط الرياضي المدرسي، حيث أن لكل منهما مسؤوليات ووظائف تتعلق بإدارة الأنشطة والبرامج الرياضية وتوفير بيئة مناسبة لتنمية القدرات البدنية والعقلية والاجتماعية للمستفيدين. وتتولى هذه الأقسام مسؤولية إدارة البرامج الرياضية على مستوى الجامعات، وتشمل مهامها تنظيم البطولات الداخلية والخارجية، دعم الفرق الجامعية، الإشراف على المرافق الرياضية، وتقديم الخدمات الإدارية المرتبطة بالنشاط البدني. وتتميز عادة بتنوع الأنشطة وكثرة المشاركين، إضافة إلى سعيها لرفع سمعة الجامعة من خلال المنافسات الرياضية. كما تركز هذه الأقسام على تطوير النشاط الرياضي في المدارس بمراحله المختلفة، من خلال حصص التربية البدنية، وتنظيم المهرجانات والمسابقات الرياضية، والعمل على تنمية القدرات الحركية للتلاميذ. وتُعد هذه المرحلة أساساً لبناء المواهب الرياضية المستقبلية، كما أنها تسهم في ترسيخ القيم التربوية والاجتماعية من خلال الأنشطة الرياضية. وإن اختلاف البيئة الادارية بين هذه الوزارتين عمل على ان يكون هناك اختلاف وتباين في طبيعة العمل الاداري بين هذين القسمين و إن الفروق في طبيعة الهيكل الإداري، ومستوى الإمكانيات البشرية والمادية، وطبيعة الجمهور المستهدف (طلبة الجامعات مقابل طلبة المدارس)، تفتح المجال أمام إجراء مقارنة تحليلية للكشف عن أوجه القوة والضعف في الاداء الموسي الإداري بين هذين النوعين من المؤسسات الرياضية التعليمية. ومن هنا تنطلق أهمية هذه الدراسة في كونها تسعى إلى بيان أوجه التشابه والاختلاف، واستجلاء مستوى الاداء الموسي الإداري من خلال محاور أساسية مثل تحديد الاهداف والمسارات و الموارد البشرية، والإمكانات المادية، وإدارة العمليات والإشراف و



التخطيط، والتنظيم، بما يسهم في تقديم توصيات عملية لتحسين جودة الأداء الإداري في كلا الجانبين و أنها لا تقتصر على إبراز الفوارق، بل تسعى لتقديم حلول عملية تسهم في رفع مستوى الاداء الموسسي الإدارية، سواء عبر تعزيز برامج التدريب الإداري، أو توفير الموارد اللازمة، أو تطوير آليات التخطيط والرقابة. وبذلك، تسهم النتائج المتوقعة في تحسين جودة الأداء في المؤسسات الرياضية الجامعية والمدرسية على حد سواء، بما ينعكس إيجاباً على مخرجات التربية الرياضية في المجتمع.

## 1-2 مشكلة البحث:

الاداء الموسسي الإدارية من أهم عناصر نجاح المؤسسات التربوية والرياضية على حد سواء، إذ تسهم في تحقيق الأهداف المخططة بكفاءة وفاعلية، من خلال توظيف الموارد البشرية والمادية والمالية بشكل متوازن. ومع تطور متطلبات العمل الإداري في المؤسسات التعليمية، سواء على مستوى الجامعات أو المدارس، وأصبح من الضروري الاهتمام بجودة الأداء الإداري باعتباره ركيزة أساسية لضمان فاعلية البرامج الرياضية والأنشطة البدنية. إذ تواجه المؤسسات الرياضية الجامعية والمدرسية تحديات متعددة، تتمثل في تفاوت الإمكانيات المادية والبشرية، واختلاف أساليب التخطيط والتنظيم، فضلاً عن التباين في طبيعة الأنشطة الموجهة للفئات المستهدفة ومن خلال عمل الباحثة في هذا المجال لاحظت أن الواقع العملي يشير إلى وجود تباين واضح بين مستوى الاداء الموسسي الإدارية في أقسام وشعب الرياضة الجامعية وأقسام النشاط الرياضي المدرسي، حيث تختلف طبيعة الهيكل الإداري، ومستوى التأهيل والتخصص للعاملين، فضلاً عن التفاوت في الإمكانيات والموارد المتاحة لكل منهما. هذا التباين قد يؤثر بصورة مباشرة على جودة البرامج الرياضية المقدمة للطلبة، سواء من حيث شموليتها، أو كفاءتها في تحقيق الأهداف التربوية والرياضية المنشودة. ومن هنا برزت الحاجة إلى دراسة مقارنة تحليلية تُعنى بالكشف عن أوجه القوة والضعف في الاداء الموسسي الإدارية بين المؤسسات، وتوضيح مستوى الأداء الفعلي للعاملين فيهما، بهدف الوصول إلى توصيات عملية يمكن أن تسهم في تطوير الأداء الإداري، وتعزيز جودة العمل المؤسسي في المجال الرياضي التعليمي ومن هنا تتحدد مشكلة البحث في التساؤل الآتي:

ما مستوى الاداء الموسسي الإدارية لدى أقسام وشعب الرياضة الجامعية مقارنةً بأقسام النشاط الرياضي المدرسي، وما أوجه التشابه والاختلاف بينهما؟





### 3-1 أهداف البحث

- 1- بناء مقياس لمستوى الاداء الموسمي الإداري في أقسام وشعب الرياضة الجامعية والمدرسية
- 2- تحديد مستوى الاداء الموسمي الإداري في أقسام وشعب الرياضة الجامعية و أقسام النشاط الرياضي و المدرسي.
- 3- إجراء مقارنة تحليلية بين الاداء الموسمي الإداري بين أقسام وشعب الرياضة الجامعية و أقسام النشاط الرياضي و المدرسي، للكشف عن أوجه القوة والضعف في الأداء الإداري.

### 4-1 فرض البحث:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاداء الموسمي الإداري بين أقسام وشعب الرياضة الجامعية وأقسام النشاط الرياضي والمدرسي.

### 5-1 مجالات البحث

1-5-1 المجال البشري: 224 مشرف فني في وزارة التربية وتدرسي في الجامعات العراقية

2-5-1 المجال الزمني: من 2024 /10/20 لغاية 2025 /3 /17

3-5-1 المجال المكاني : بغداد

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية :

### 1-2 منهج البحث

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المقارن باعتباره الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية وتحليلها في بيئتها الطبيعية. اذ يعد المنهج الوصفي المقارن الأنسب

### 2-2 مجتمع البحث وعينته:

يُعرف مجتمع البحث بأنه " جميع مفردات الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها , أو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث " (السعداوي و الجنابي، 2013، صفحة 30) تم تحديد مجتمع البحث بصورة قصدية والمتمثل من العاملون في النشاط الرياضي في الجامعات العراقية ومن المعنيين بالنشاط الرياضي في مديريات وزارة التربية مشرفين فنيين وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية موزعا على عينة للتجربة الاستطلاعية الاولى (6) وعينة لبناء المقاييس بلغت (100) مكون من (50) في اقسام وشعب النشاط الرياضي في الجامعات العراقية و (50) من



العاملون في النشاط الرياضي والمدرسي وعينة التطبيق وكان عدد افراد العينة (120) مكون من (60) في اقسام وشعب النشاط الرياضي في الجامعات العراقية و (60) من العاملون في النشاط الرياضي والمدرسي.

## 2-3 وسائل جمع المعلومات المستخدمة بالبحث:

# مجلة واسط للعلوم الرياضية

- المصادر العربية والأجنبية.
- الاختبارات والقياس
- شبكة الانترنت
- استمارة استبانة خاص بقياس (مستوى الاداء الموسمي الإداري).

## 2-4 اداة البحث:

اعتمدت الباحثة الاستمارة كأداة للبحث لقياس لدراسة الظاهرة التي وهي مستوى الاداء الموسمي الإداري في شعب واقسام الرياضية الجامعية، و من العاملون في النشاط الرياضي والمدرسي

## 2-4-1 تحديد مجالات المقياس.

بعد الاطلاع المتعمق على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع مستوى الأداء المؤسسي الإداري، وتحليل ما ورد فيها من طروحات وأفكار، توصلت الباحثة إلى تحديد أربعة مرتكزات رئيسية تمثل الأبعاد الجوهرية لمستوى الأداء المؤسسي الإداري، وهي: (صياغة الأهداف وتحديد المسارات، إدارة الموارد البشرية، توظيف الإمكانيات المادية، وإدارة العمليات والمتابعة). وقد عُرِضت هذه المرتكزات على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجال الإدارة والإدارة الرياضية بتاريخ (الاحد 20-10-2024)، والبالغ عددهم (11) خبيراً، حيث طُلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم بشأن هذه المحاور وصياغة تعريفاتها. وبعد المناقشة والتدقيق، أقرّ الخبراء بملاءمة هذه الأبعاد وشموليتها لقياس مستوى الأداء المؤسسي الإداري، ليتم الاتفاق في النهاية على اعتمادها كإطار أساسي لبناء أداة القياس

رقم الایباع فی المكتبة الوطنية 2439

## جدول (1)

يبين استجابة الخبراء على مجالات مقياس مستوى الاداء الموسسي الإداري

ت	المحور	الموافقين	الغير موافقين	النسبة المئوية
1	تحديد الاهداف والمسارات	11	0	%100
2	الموارد البشرية	11	0	%100
3	الإمكانات المادية	11	0	%100
4	ادارة العمليات والاشراف	11	0	%100

## 2-4-2 تحديد فقرات المقياس.

قامت الباحثة بصياغة البنود الأولية للمقياس، حيث بلغ عددها (28) بندًا موزعة على (4) مجالات رئيسية، بواقع (7) بنود لكل مجال. وقد تم عرض هذه البنود على لجنة من الخبراء يوم الاثنين الموافق (27-10-2024) لغرض تقييمها من حيث وضوح الصياغة ومدى ملاءمتها لمقياس مستوى كفاءة التخطيط الإداري لدى العاملين في مجال النشاط الرياضي. وقد حظيت جميع البنود بقبول تجاوز نسبة (75%)، مع الاستفادة من جميع الملاحظات والتوصيات التي طرحها الخبراء واعتمادها في تطوير صياغة المقياس وتحسين دقته.

## جدول (2)

يبين استجابة الخبراء على مجالات مقياس مستوى الاداء الموسسي الإداري

اولا	محور تحديد الاهداف والمسارات	الموافقين	الغير موافقين	النسبة المئوية	الملاحظات
1	تضع الإدارة خطة واضحة ومكتوبة للأنشطة الرياضية السنوية.	11	0	%100	
2	يتم إشراك الكوادر الإدارية والفنية في إعداد الخطط الرياضية.	11	0	%100	
3	تتوافق الخطط الإدارية مع أهداف المؤسسة التعليمية.	9	2	%81.8	
4	تُراجع الإدارة الخطط بشكل دوري لتقييم مدى فاعليتها.	11	0	%100	
5	تراعي الإدارة الخطط احتياجات الطلبة وتطلعاتهم الرياضية.	10	1	%90.9	





6	يتم تخصيص جداول زمنية دقيقة لتنفيذ الأنشطة الرياضية.	9	2	81.8%	
7	تعتمد الإدارة على بيانات وإحصائيات دقيقة في إعداد خططها.	11	0	100%	
ثانياً:	محور الموارد البشرية				
8	تمتلك الإدارة كادراً متخصصاً في مجال الإدارة الرياضية.	11	0	100%	
9	يتم توزيع المهام الإدارية بين الموظفين بشكل عادل وواضح.	10	1	90.9%	
10	يتلقى العاملون تدريبات دورية لرفع كفاءتهم الإدارية.	9	2	81.8%	
11	يوجد تعاون فعال بين الكوادر الإدارية والفنية في تنفيذ الأنشطة الرياضية.	11	0	100%	
12	تراعي الإدارة الأداء المؤسسي والخبرة عند تكليف الموظفين بالمهام.	10	1	90.9%	
13	يُحفّز العاملون معنوياً ومادياً لتقديم أفضل أداء إداري.	11	0	100%	
14	يتم تقييم أداء العاملين بانتظام وفق معايير موضوعية.	9	2	81.8%	
ثالثاً:	محور الإمكانيات المادية				
15	تتوافر مرافق رياضية كافية ومجهزة لخدمة الأنشطة.	10	1	90.9%	
16	توفر الإدارة الأدوات والمستلزمات الرياضية الأساسية بشكل منتظم.	11	0	100%	
17	تخصص ميزانية مالية مناسبة لتغطية متطلبات النشاط الرياضي.	10	1	90.9%	
18	تراعي الإدارة صيانة وتطوير المرافق الرياضية بشكل دوري.	11	0	100%	
19	يتم استخدام الإمكانيات المادية المتاحة بكفاءة وفاعلية.	9	2	81.8%	
20	توفر الإدارة وسائل دعم لوجستي مناسبة (مثل النقل، الملابس، المستلزمات).	11	0	100%	
21	تسعى الإدارة إلى تنمية موارد إضافية لدعم النشاط الرياضي.	11	0	100%	
رابعاً:	محور إدارة العمليات والإشراف				



22	يوجد هيكل تنظيمي واضح يحدد مسؤوليات كل قسم أو شعبة.	11	0	%100
23	تتبع الإدارة آليات دقيقة لتنظيم الأنشطة الرياضية.	11	0	%100
24	يتم التنسيق بين الأقسام المختلفة قبل تنفيذ أي نشاط رياضي.	11	0	%100
25	تضع الإدارة أنظمة متابعة وتقييم مستمرة للأنشطة المنفذة.	10	1	%90.9
26	تعالج الأخطاء الإدارية فور رصدها لتفادي تكرارها مستقبلاً.	11	0	%100
27	تُعد تقارير دورية لتقييم الأداء الإداري والرياضي.	9	2	%81.8
28	توجد آلية واضحة للمساءلة والرقابة الداخلية على الأداء الإداري.	11	0	%100

#### 2-4-4 احتساب أوزان البدائل:

اعتمدت الباحثة في بناء مقياس مستوى الأداء المؤسسي الإداري على مقياس ليكرت الخماسي، الذي يُعد قريباً في منهجيته من أسلوب الأسئلة ذات الخيارات المتعددة (Multiple Choice)، (كونه من أكثر الأساليب شيوعاً في الدراسات الميدانية والبحوث الكمية. إذ يُعرض على المجيب موقف أو عبارة محددة، ثم يُطلب منه تحديد الاستجابة الأكثر ملاءمة من بين مجموعة بدائل، تحمل كل منها قيمة رقمية أو وزناً مختلفاً) (عودة، 1988، ص 40). وقد جرى تحديد الأوزان وفق منحى إيجابي تصاعدي من (1-5)، حيث مُنحت الاستجابة (دائماً) وزناً قدره (5) درجات، و(غالباً) (4) درجات، و(أحياناً) (3) درجات، و(قليلاً) (2) درجتين، و(نادراً) (1) درجة. أما في حال الأسئلة ذات الصياغة السلبية فقد عُكس الترتيب ليعكس الاتجاه الصحيح للقياس.

#### 2-4-5 تجربة عينة بناء مستوى الاداء المؤسسي الإدارية:

شرعت الباحثة بتنفيذ تجربة ميدانية لبناء مقياس مستوى الاداء المؤسسي الإداري خلال المدة الممتدة من يوم الأحد (2024-11-10) وحتى يوم الاثنين (2024-12-16). حيث تولّت توزيع استمارات المقياس الخاصة بمستوى الاداء المؤسسي الإداري وجمعها من عينة البناء البالغة (100) فرد، بواقع (50) من العاملين في أقسام وشعب النشاط الرياضي في الجامعات العراقية، و(50) من الكوادر العاملة في النشاط الرياضي المدرسي، وقد جرى

اختيارهم عشوائياً من المجتمع الأصلي. وبعد استرجاع الاستمارات، تمت عملية تفرغ جميع استجابات أفراد العينة، كما تم اختبار أدوات القياس ضمن الدراسة الاستطلاعية، وإجراء المعاملات العلمية

## 2-4-6: المعاملات العلمية

### 1- صدق المقياس .

#### أ : صدق المحتوى (Content Validity).

**الصدق الظاهري :** يُعد هذا النوع من الصدق من أبرز أشكال الصدق في أدوات القياس، إذ يعبر عن مدى ارتباط الفقرة أو البند بالظاهرة المستهدفة بالقياس. (ويتحقق هذا المؤشر عندما يقرّ شخص ذو خبرة أو علاقة مباشرة بالموضوع بأن الأداة مناسبة لقياس الخاصية المراد دراستها، وغالباً ما يكون هذا الشخص من الخبراء أو المختصين) (Freeman, 1998, p. 90) وقد تحقق الصدق الظاهري للمقياس عندما تم عرض مقياس مستوى الاداء الموسسي الإدارية لدى العاملون في النشاط الرياضي في الجامعات العراقية و النشاط الرياضي والمدرسي بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية فقراته

**2- الصدق المنطقي :** توافر هذا النوع من الصدق عند بداية إعداد مقياس مستوى الاداء الموسسي الإداري لدى العاملون في النشاط الرياضي في الجامعات العراقية من خلال التعريف وتحديد مجالاته وفقراته بالاستعانة بمجموعة من الخبراء

### 2 : صدق البناء :

#### أولاً: القوة التمييزية للفقرات.

(ترتكز هذه الطريقة على تقدير صدق الاختبار من خلال قدرته على التمييز بين الأفراد ذوي المستويات العليا والأفراد ذوي المستويات الدنيا في السمة أو القدرة المستهدفة بالقياس) (رضوان، 2006، ص244). ولتحقيق ذلك، تم أولاً تفرغ إجابات كامل عينة التجربة التي بلغ قوامها (100) فرد من العاملين في النشاط الرياضي الجامعي والنشاط الرياضي المدرسي، ثم جرى احتساب الدرجة الكلية لكل استمارة. بعد ذلك، رتبت الاستمارات ترتيباً تنازلياً وفق الدرجات من الأعلى إلى الأدنى، وتم اختيار نسبة (27%) من أعلى الدرجات بواقع (27) استمارة، ونسبة (27%) من أدنى الدرجات بواقع (27) استمارة، لتمثل المجموعتين المتطرفتين، بينما استُبعدت النسبة الوسطية البالغة (46%) وعددها (46) استمارة. ويُعتمد هذا الأسلوب في اختيار (27%) لأنه يحقق أكبر تباين ممكن ويُعد مناسباً للتحليل



الإحصائي. عقب ذلك، استُخدم اختبار (t-test) لاستخراج معامل التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس والبالغ عددها (28) فقرة. وأظهرت النتائج أن جميع الفقرات كانت ذات دلالة إحصائية، إذ جاءت قيم (t) المحسوبة أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، باستثناء الفقرة (2) ضمن محور الإمكانيات المادية، والفقرة (5) ضمن محور إدارة العمليات والإشراف، ليبقى عدد الفقرات المعتمدة (26) فقرة كما هو موضح في الجدول (3)

## مجلة واسط

الجدول (3)

معامل التمييز لكل فقرة من فقرات مقياس مستوى الاداء الموسمي الإداري

## للعلوم الرياضية

Wasiat Journal of Sports Sciences



P-ISSN:2707-7845

E-ISSN:2707-7853

رقم الايداع في المكتبة الوطنية 2439



العبارة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى المعنوية	دلالة الفروق
محور تحديد الاهداف والمسارات						
1	المجموعة العليا	3.962963	1.224163	5.436133	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.407407	0.843949			
2	المجموعة العليا	3.518519	1.220667	2.978879	0,004	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.777778	0.423659			
3	المجموعة العليا	3.222222	1.310705	3.783465	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.185185	0.557262			
4	المجموعة العليا	3.666667	1.441153	4.09644	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.37037	0.791695			
5	المجموعة العليا	3.851852	1.09908	8.570627	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	1.740741	0.655896			
6	المجموعة العليا	3.925926	1.106829	6.402361	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.296296	0.724028			
7	المجموعة العليا	3.481481	1.626	2.78839	0.007	
	المجموعة الدنيا	2.555556	0.57735			
محور الموارد البشرية						
1	المجموعة العليا	3.814815	1.331195	3.556	0,001	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.851852	0.456045			
2	المجموعة العليا	3.333333	1.330124	2.866	0,006	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.518519	0.642733			
3	المجموعة العليا	3.888889	1.120897	6.574	0,021	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.111111	0.847319			
4	المجموعة العليا	3.888889	1.187542	5.064	0,000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.518519	0.752962			
5	المجموعة العليا	3.037037	1.453946	2.221	0,031	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.37037	0.564879			
6	المجموعة العليا	3.518519	1.577982	2.756	0,008	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.62963	0.564879			
7	المجموعة العليا	3.037037	1.604836	2.098	0.041	
	المجموعة الدنيا	2.333333	0.679366			
محور الإمكانيات المادية						
1	المجموعة العليا	3.6667	1.54422	3.188	0,002	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.6296	0.687702			
2	المجموعة العليا	4.1481	0.907393	9.523	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	1.8519	0.863967			
3	المجموعة العليا	3.0000	1.270978	1.564	0,124	عشوائي
	المجموعة الدنيا	2.5556	0.751068			
4	المجموعة العليا	3.0000	1.208941	4.575	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	1.7407	0.764229			
5	المجموعة العليا	4.2222	0.640513	10.636	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.0370	0.854017			
6	المجموعة العليا	3.1111	1.250641	3.749	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.0370	0.807726			
7	المجموعة العليا	3.5926	1.185141	3.467	0,001	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.7037	0.608581			
محور ادارة العمليات والاشراف						
1	المجموعة العليا	3.2963	1.265361	7.749	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	1.2222	0.57735			
2	المجموعة العليا	3.5556	1.187542	3.317	0.002	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.7037	0.608581			

معنوي	0.000	3.725	1.30526	3.6296	المجموعة العليا	3
			0.492103	2.6296	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	8.270	0.863967	4.1481	المجموعة العليا	4
			0.847319	2.2222	المجموعة الدنيا	
عشوائي	0.104	1.654	1.358732	3.3333	المجموعة العليا	5
			0.320256	2.8889	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.660	1.051386	3.5185	المجموعة العليا	6
			0.751068	2.1111	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	3.947.	1.2195	3.2222	المجموعة العليا	7
			0.874	2.016	المجموعة الدنيا	

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

اعتمدت الباحثة معامل الارتباط البسيط بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجة كل فقرة من الفقرات البالغ عددها (26) فقرة، وذلك للتحقق من صدق الاتساق الداخلي. وقد أظهرت النتائج أن جميع الفقرات تمتلك درجة مناسبة من الاتساق الداخلي، إذ تجاوزت قيم معاملات الارتباط المحسوبة القيمة الجدولية عند مستوى الدلالة (0.05) في مقياس الأداء المؤسسي الإداري، باستثناء الفقرة (6) ضمن محور تحديد الأهداف والمسارات. وبذلك استقر عدد الفقرات المعتمدة عند (25) فقرة، كما هو موضح في الجدول (4) الخاص بمعاملات الاتساق الداخلي.

جدول (4)

معاملات الارتباط البسيط لـ(بيرسون) لفحص صلاحية فقرات مقياس مستوى الاداء المؤسسي الإداري

رقم الفقرة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ	رقم الفقرة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ
محور تحديد الأهداف والمسارات			الموارد البشرية		
1	0.479	0.000	1	0.389	0.004
2	0.328	0.001	2	0.315	0.002
3	0.429	0.000	3	0.386	0.000
4	0.296	0.003	4	0.481	0.000
5	0.298	0.008	5	0.309	0.002
6	0.076	0.455	6	0.233	0.041
7	0.253	0.011	7	0.412	0.000
محور الإمكانيات المادية			محور إدارة العمليات والإشراف		
1	0.619	0.000	1	0.349	0.000
2	0.547	0.000	2	0.261	0.017
3	0.302	0.004	3	0.595	0.000
4	0.723	0.000	4	0.464	0.000
5	0.548	0.000	5	0.503	0.000
6	0.489	0.000	6	0.468	0.000





2- ثبات المقياس : يعني " الاستقرار أي انه إذا ما كررت عمليات مقياس الفرد الواحد لأظهرت الدرجة شيئاً من الاستقرار " (عبد السلام، ، 1984، صفحة 219). واستخدمت الباحثة طريقتين:

أولاً : طريقة التجزئة النصفية . اعتمد طريقة التجزئة النصفية لأنها من أكثر طرق الثبات استخدام على العينة وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين النصفين ( 0.784 ) عند مستوى خطأ بلغ (0,000)، لذا تم استخدام (معادلة سبيرمان - براون) لذلك تم تعديل قيمة معامل ثبات نصف الاختبار بمعادلة دلالة ثبات سبيرمان براون (Spearman – Brawn) وقد بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس (0.878) وهذا مؤشر جيد وهو معامل ثبات عال، يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار.

ثانياً : طريقة (معامل الفا. كرونباخ) لحساب الثبات بمعامل الفا كرونباخ اعتمد على عينة بناء المقياس نفسها وبلغت قيمة معامل الثبات (0.768)

### 3- موضوعية المقياس مستوى الاداء الموسيقي الإدارية:

اتضح بان جميع العبارات كانت واضحة للعينة كما أنها تتميز بكون البدائل اختيار من متعدد ولا تقبل الإجابة عن أكثر من بديل ولا توجد فيها عبارة للإجابة المفتوحة حيث تعد الاستبانة ذات موضوعية عالية ولا يمكن الاختلاف على الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة.

### 2-4-7 وصف مقياس مستوى الاداء الموسيقي الإدارية:

يتكون مقياس (مستوى الاداء الموسيقي الإداري) من (25) فقرة في اربع مجالات للمقياس بواقع (6) فقرات لمجال (تحديد الاهداف والمسارات ، و الإمكانيات المادية و ادارة العمليات والاشراف) و (7) عبارة لمحور الموارد البشرية و المقياس التقدير الخماسي (دائماً ، غالباً ، احياناً ، قليلاً ، و نادراً) و اقل درجة هي (25) ودرجة الحياد هي (75) و اعلى درجة هي (125)

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

قامت الباحثة بتطبيق مقياس (مستوى الاداء الموسيقي الإداري) على عينة عددهم (120) مكون من (60) في اقسام وشعب النشاط الرياضي في الجامعات العراقية و (60) من العاملون في النشاط الرياضي والمدرسي إذ تم توزيع المقياس يوم الثلاثاء من تاريخ 11 / 2 / 2025 لغاية الاثنين 17 / 3 / 2025 وعولجت احصائياً لاستخراج النتائج.

رقم الايداع في المكتبة الوطنية 2439



## 2-6 الوسائل الإحصائية :

تم معالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام البرنامج الجاهز (SPSS)\*

### 3-1 عرض نتائج الفروق بين اقسام وشعب النشاط الرياضي في الجامعات العراقية و العاملون في

النشاط الرياضي والمدرسي في مقياس مستوى الاداء الموسمي الإداري:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات استبانة مقياس (مستوى الاداء الموسمي الإداري) وفقاً للمحاور الاربعة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (T) والجدول (6) يبين ذلك :

### الجدول (7)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (t) المحسوبة ومستوى الخطأ ودلالة الفروق بين مجموعتي البحث مقياس مستوى الاداء الموسمي الإداري

المقياس	وحدة القياس	الجامعات العراقية		النشاط الرياضي والمدرسي		قيمة t المحسوبة	مستوى الخطأ	الدلالة
		ع	س	ع	س			
تحديد الاهداف والمسارات	درجة	0.979	21.70	1.158	19.250	12.507	0.000	معنوي
الموارد البشرية	درجة	0.901	23.0	1.078	22.416	3.214	0.002	معنوي
الإمكانات المادية	درجة	1.157	17.683	1.325	18.20	2.275	0.025	معنوي
ادارة العمليات والاشراف	درجة	1.057	22.36	1.195	22.166	0.971	0.334	عشوائي
الاداء الموسمي الإداري	درجة	1.781	84.75	2.170	82.033	7.494	0.000	معنوي

### 3-2 مناقشة نتائج الفروق بين اقسام وشعب النشاط الرياضي في الجامعات العراقية و العاملون في

النشاط الرياضي والمدرسي في مقياس مستوى الاداء الموسمي الإداري:

توضح النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أقسام الرياضة الجامعية وأقسام النشاط الرياضي والمدرسي في أغلب محاور الأداء الموسمي الإداري، وهو ما يعكس تباين مستوى التنظيم والفاعلية الإدارية بين المؤسستين. أظهرت النتائج وجود فرق معنوي لصالح النشاط الرياضي في الجامعات العراقية على حساب النشاط الرياضي والمدرسي. وهذا يشير إلى أن أقسام الرياضة الجامعية تمتلك مستوى أعلى من الكفاءة المؤسسية بشكل عام، وهو ما يُعزى إلى تبنيتها نظاماً إدارياً أكثر تطوراً تتماشى مع متطلبات التعليم



العالي والبحث العلمي، فضلاً عن اعتمادها على مؤشرات تقييم الجودة الأكاديمية والإدارية. فالجامعات العراقية تعتمد خططاً استراتيجية ملزمة من وزارة التعليم العالي، مع وجود لجان وخبراء مختصين في التخطيط و أظهرت النتائج تفوق أقسام الرياضة الجامعية مقارنة بالنشاط الرياضي والمدرسي في تحديد الأهداف والمسارات ويُعزى ذلك إلى أن الجامعات غالباً ما تمتلك خططاً استراتيجية واضحة ومؤطرة بتعليمات وزارة التعليم العالي، مما يسهل صياغة الأهداف والمسارات بدقة. وهو ما يتوافق مع ما ذهب إليه (Mintzberg 2005) ( بأن وضوح الأهداف وتحديد المسارات المؤسسية من أهم ركائز نجاح الإدارة الاستراتيجية). (Mintzberg, 2005) كما أظهرت النتائج فرقاً دالاً إحصائياً في الموارد البشرية لصالح الجامعات بمتوسط الأمر الذي يشير إلى قدرة المؤسسات الجامعية على استقطاب موارد بشرية أكثر تأهيلاً، سواء من الناحية الأكاديمية أو الإدارية، مقارنة بالنشاط المدرسي الذي قد يواجه محدودية في الكوادر التخصصية وهذا يتفق مع ما أشار إليه (Armstrong 2017) في (أن استثمار الموارد البشرية المؤهلة يسهم في رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق أهدافه). (Armstrong, 2017, p. 9) وفي الإمكانيات المادية جاءت النتائج لصالح النشاط الرياضي والمدرسي بمتوسط أعلى مقارنة بالنشاطات الجامعية ويمكن تفسير ذلك بأن المؤسسات المدرسية عادة ما تُخصص لها وزارة التربية إمكانيات مادية مباشرة لتنفيذ الأنشطة، مثل القاعات والساحات والأدوات الرياضية، والاموال وهو ما يمنحها مرونة أكبر مقارنة بالجامعات التي قد تواجه صعوبات في التمويل أو أولويات صرف الموارد ومحدودية عدد الجامعات مقارنة بالمدارس . لم تُظهر النتائج فروقاً جوهرية في إدارة العمليات والإشراف بين المجموعتين مما يعني أن كلا المؤسسات تتبعان آليات متقاربة في الإشراف الإداري وإدارة العمليات. ويعود ذلك إلى خضوع الجامعات والمدارس على حد سواء لإطار تنظيمي موحد تفرضه التشريعات الوزارية، وهو ما يحد من التباين بينهما في هذا البعد. وهو ما يتماشى مع ما ذكره (Daft 2016) (بأن التشريعات المركزية تقلل من الفروق في أساليب الإدارة والرقابة بين المؤسسات التابعة لنفس النظام الإداري)(Daft, 2016, pp. 144-148) وكانت النتائج بهذه الصورة نتيجة اعتماد الجامعات أنظمة تقييم شاملة (مثل الجودة الشاملة والمؤشرات الأكاديمية)، بينما المدارس غالباً تركز على الجوانب التنفيذية دون وجود إطار تقويمي شامل.

رقم الايداع في المكتبة الوطنية 2439



## 4-الاستنتاجات و التوصيات

## 4-1 الاستنتاجات:

1-تم التوصل الى مقياس مستوى الاداء الموسسي الإداري للعاملين في الشعب و الأقسام للرياضة الجامعية والنشاط الرياضي والمدرسي

2-هناك تفوق ملحوظ لأقسام الرياضة الجامعية في تحديد الأهداف والمسارات، مما يعكس وضوح الرؤية الاستراتيجية مقارنة بالنشاط الرياضي المدرسي.

3-الجامعات تمتاز بكفاءة أعلى في إدارة الموارد البشرية، نظرًا لتوفر كوادر مؤهلة أكاديميًا وإداريًا.

3-النشاط الرياضي والمدرسي يمتلك إمكانات مادية أفضل، وهو ما يعزز الأنشطة على المستوى العملي والتطبيقي.

4-لا توجد فروق جوهرية بين المؤسسات في إدارة العمليات والإشراف، مما يدل على تأثير القوانين المركزية في توحيد آليات الرقابة.

5-الأداء الموسسي الكلي يميل لصالح الجامعات العراقية، وهو ما يعكس طبيعة بيئة التعليم العالي الأكثر تنظيمًا واعتمادًا على معايير الجودة.

## 4-2: التوصيات

1-تعزيز الاستثمار في الإمكانيات المادية والبنية التحتية الرياضية لتقليل الفجوة مع المدارس.

2-الاستمرار في تطوير الموارد البشرية عبر برامج تدريبية تخصصية للإدارة الرياضية.

3-العمل على تحسين وضوح الأهداف والخطط الاستراتيجية للأنشطة الرياضية.

4-تعزيز الكفاءات الإدارية عبر الدورات وورش العمل لرفع مستوى الأداء الموسسي.

5-تنسيق مشترك لتبادل الخبرات بين الجامعات والمدارس في مجالات الإدارة الرياضية.

6-وضع آليات تقييم موحدة للأداء الموسسي الإداري تشمل جميع مؤسسات التعليم، مع مراعاة خصوصية كل مستوى (جامعي/مدرسي).

رقم الایباع في المكتبة الوطنية 2439





## المصادر

1. السعداوي م. ع. & الجنابي س. ع. (2013). أدوات البحث العلمي في التربية الرياضية ط 1. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
2. رضوان م. ن. (2006). المدخل الى القياس في التربية الرياضية والبدنية ، ط 1، القاهرة: مركز الكتاب للنشر.
3. عبد السلام م. ، (1984). القياس النفسي والتربوي. القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
4. عدس ع. ا. (2001). أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. عمان: دار الشروق.
5. عودة (1988). م. (القياس والتقويم في العملية التدريسية، عمان: ط 2، دار الأمل للنشر والتوزيع ،

## Wasit Journal of Sports Sciences

6. Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*.. Kogan Page.
7. Daft, R. (2016). *Organization Theory and Design*. Cengage Learning.
8. Freeman, f. s. (1998). *Theory and Praction of Psychological Testing*. New York.
9. Mintzberg, H. (2005). *Strategy Safari: A Guided Tour Through the Wilds of Strategic Management*. . Free Press.

P-ISSN:2707-7845

E-ISSN:2707-7853

رقم الايداع في المكتبة الوطنية 2439