



## Excellence Management and its role to improving the performance of colleges and departments of physical education and sports science in the Kurdistan Region from the perspective of their teaching staff

Wshiyar Nazim Ibrahim<sup>\*1</sup>  , Asst. Prof. Ali Karim Ali<sup>2</sup> 

<sup>1,2</sup> University of Kerman. College of Basic Education. Department of Physical Education., Iraq.

\*Corresponding author: [Washyar.dawdy@gmail.com](mailto:Washyar.dawdy@gmail.com)

Received: 14-07-2025

Publication: 28-12-2025

### Abstract

This study aims to evaluate the current implementation of excellence management and its impact on improving the performance of physical education and sports science colleges and departments in the Kurdistan Region from the perspective of teaching staff. The researchers adopted a descriptive-analytical approach. They used a three-part questionnaire (academic, administrative, and academic performance efficiency) to collect data from a sample of 271 faculty members. The results showed that excellence management represents an effective approach to developing institutional performance. There are statistically significant differences in the actual application of this system, attributable to the variables of gender, age, and teaching experience. The verification of the instrument's validity and reliability also confirmed the quality of the data. The researchers recommend adopting excellence management strategies to enhance academic and administrative performance in physical education colleges and departments.

**Keywords:** Excellence Management, Performance Improvement, Colleges and Departments of Physical Education and Sports Science.

ادارة التميز ودورها في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في

إقليم كردستان من وجهة نظر كوادرها التدريسية

وشيار ناظم إبراهيم ، أ.م. علي كريم علي

العراق. جامعة كريمان. كلية التربية الأساسية. قسم التربية الرياضية

ali.karim@garmian.edu.krd ، Washyar.dawdy@gmail.com

تاریخ استلام البحث 2025/12/28      2025/7/14 تاریخ نشر البحث

### الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم واقع تطبيق إدارة التميز وأثرها في تحسين أداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في إقليم كردستان من وجهة نظر الكوادر التدريسية. اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، واستخدموا استبياناً مكوناً من ثلاثة محاور (الأكاديمي، الإداري، كفاءة الأداء الأكاديمي) لجمع البيانات من عينة مكونة من (271) عضو هيئة تدريس. أظهرت النتائج أن إدارة التميز تمثل مدخلاً فعالاً لتطوير الأداء المؤسسي، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع تطبيقها تعزى لمتغيرات الجنس والعمر والخبرة التدريسية. كما أكد التحقق من صدق الأداة ومصادقتها جودة البيانات. يوصي الباحثان بضرورة تبني استراتيجيات إدارة التميز لتعزيز الأداء الأكاديمي والإداري في كليات واقسام التربية الرياضية.

**الكلمات المفتاحية:** ادارة التميز، تحسين أداء، كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية

**١- المقدمة:**

تعد إدارة التميز من العوامل الجوهرية في تطوير وتحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات التعليمية، وخصوصاً في كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في إقليم كردستان، تتعدد الدراسات التي تناولت موضوع إدارة التميز في المؤسسات التعليمية، حيث تشير دراسة (الزطمة وعاشور، 2011) أشارت دراستهما إلى أن إدارة المعرفة تلعب دوراً أساسياً في تعزيز التميز الأكاديمي داخل الكليات، حيث تساهم في تطوير الأداء الأكاديمي من خلال تبني سياسات معرفية فعالة. ودراسة (شحادة، 2014) أكدت أهمية تطبيق مفاهيم التميز الإداري في المؤسسات التعليمية، وأوضحت أثر ذلك في رفع جودة الأداء الأكاديمي والإداري على المدى الطويل. وفي دراسة (إبراهيم والصعب، 2021) أبرزت دراستهما أهمية تطبيق إدارة التميز في كليات التربية البدنية لتحسين الأداء الأكاديمي وزيادة تفاعل الطلاب مع المناهج الدراسية. وفي الدراسة (الجراجرة والطراونة، 2022) تناولت واقع إدارة التميز في كليات التربية الرياضية في الجامعات الحكومية، وأظهرت وجود علاقة مباشرة بين تطبيق مفاهيم التميز الإداري وتحسين أداء هذه الكليات. و(التويجري ، 2019)أوضحت الدراسة أهمية تطبيق النموذج الأوروبي للتميز في كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة هو تحسين جودة التعليم الأساسي لإدارة التميز في كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة عبر تطوير المناهج، تدريب الأساتذة على أساليب حديثة، وتوفير بيئة أكاديمية تدعم الإبداع. كما تهدف إلى تعزيز البرامج التدريبية وتطوير العمليات الأكاديمية والإدارية لتحقيق نتائج مستدامة. يبرز البحث أهمية إدارة التميز كمدخل حديث لتطوير الأداء الأكاديمي والمؤسسي في إقليم كردستان، من خلال استطلاع آراء الكوادر وتحديد أفضل طرق تحسين الجودة وفق معايير الجودة الشاملة والمتطلبات العالمية. تعاني كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في إقليم كردستان من تحديات كبيرة في تحقيق التميز الأكاديمي والإداري، رغم دورها الحيوي في إعداد الكوادر المؤهلة لسوق العمل. وتكمّن المشكلة الأساسية في غياب تطبيق استراتيجيات فعالة لإدارة التميز، مما يؤدي إلى ضعف الأداء الأكاديمي، محدودية تطوير البرامج التعليمية، ونقص البيئة التعليمية المحفزة للطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية. لذا تبرز الحاجة إلى دراسة واقع تطبيق مبادئ إدارة التميز من وجهة نظر الكوادر التدريسية وسبل تطويرها لتعزيز جودة الأداء الأكاديمي والإداري.

### ويهدف البحث الى:

- 1- التعرف على واقع إدارة التميز في تحسين أداء كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في إقليم كردستان من وجهة نظر كوادرها التدريسية.
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في واقع إدارة التميز في تحسين أداء كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في إقليم كردستان من وجهة نظر كوادرها التدريسية تعزيز لمتغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، الخبرة التدريسية).

### 2- إجراءات البحث:

- 2-1 منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لملائمة طبيعة ومشكلة البحث.

### 2-2 مجتمع البحث وعينته:

أجريت الدراسة باستخدام أسلوب المسح الشامل، إذ تم استهداف جميع أعضاء هيئة التدريس في كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعات إقليم كردستان، والذين يشكلون مجتمع الدراسة. بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (271) عضو هيئة تدريس، أي ما نسبته 63.46% من المجتمع الكلي للدراسة. وقد تم اختيارهم وفق أسلوب الحصر الشامل لتوفير دقة أكبر في تمثيل النتائج. استخدم البحث المنهج المختلط، حيث جمعت البيانات الكمية من خلال الاستبيان، في حين تم تحليل البيانات النوعية من خلال الملاحظات المفتوحة التي تضمنها الاستبيان نفسه. ويبين الجدول (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة والعينة حسب الجامعات في إقليم كردستان.

الجدول (1) يبين عدد أفراد مجتمع الدراسة وعيتها في جامعات اقليم كردستان

الجامعة	المجموع	كلية واقسام	الجامعة	نسبة المؤدية	نسبة المطلوبة	المشاركون	الاستطلاعية	نسبة المؤدية	المشاركون	الجامعة	نسبة المطلوبة
جامعة صلاح الدين	1	- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - كلية التربية شقلوة/قسم التربية الرياضية	%31.13	33	%3.77	4	%65	69	106	جامعة صلاح الدين	%31.13
جامعة سوران	2	كلية التربية/قسم التربية الرياضية	%36.36	12	%1.81	2	% 57.57	19	33	جامعة سوران	%36.36
جامعة السليمانية	3	- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - كلية التربية الأساسية/قسم التربية الرياضية	%27.27	30	%3.63	4	%69	76	110	جامعة السليمانية	%27.27
جامعة دهوك	4	- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ فرع النظري - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ فرع العملي	%31.48	17	%3.70	2	%64.81	35	54	جامعة دهوك	%31.48
جامعة كريمان	5	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	%27.5	11	%5	2	%67.5	27	40	جامعة كريمان	%27.5
جامعة زاخو	6	- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ خانقين - كلية التربية الأساسية/قسم التربية الرياضية	%27.27	19	%5.12	2	%46.15	18	39	جامعة زاخو	%27.27
جامعة حلبجة	7	- كلية التربية/قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة	%48.71	5	11.11	2	%61.11	11	18	جامعة حلبجة	%48.71
جامعة حلبجة	8	- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	%33.33	9	%7.40	2	%59.25	16	27	جامعة حلبجة	%33.33
مجموع											
%31.85											
136											
%4.68											
20											
%63.46											
271											
427											

### خصائص العينة:

يمكن وصف الأفراد وخصائصهم من خلال متغيرات رئيسية وهي (الجنس، الخبرة التدريسية، الرتبة العلمية)، من خلال اجابتهم على اسئلة الاستبيان كالتالي:

جدول (2) يبين عدد الافراد العينة مشاركين وغير مشاركين حسب الجنس

غير مشاركون		المشاركون في تجربة الرئيسية		المشاركون في تجربة الاستطلاعية		النوع
النسبة المئوية (%)	النوع	النسبة المئوية (%)	النسبة المئوية (%)	النسبة المئوية (%)	النوع	
%79.41	108	%80.81	219	%75	15	ذكر
%20.59	28	%19.19	52	%25	5	أنثى
%100	136	%100	271	%100	20	المجموع

يبين الجدول (2) توزيع العينة وفقاً لنوع الاجتماعي، وهو مؤشر مهم لفهم التركيبة الديموغرافية للمشاركين في الدراسة. يتضح من البيانات الاول أن نسبة الذكور تشكل الغالبية العظمى من العينة الاستطلاعية يتكون من 15 الذكور و 5 الإناث تقسم على جميع جامعات، حيث بلغ عددهم 20 فرداً، وهو ما يمثل 4.68% من إجمالي المشاركين. يتضح من البيانات الثاني أن نسبة الذكور تشكل الغالبية العظمى من العينة الاساسية يتكون من 219 الذكور و 52 الإناث تقسم على جميع جامعات، حيث بلغ عددهم 271 فرداً، وهو ما يمثل 63.46% من إجمالي المشاركين يعكس هذا الرقم هبة واضحة للذكور في الدراسة، مما قد يؤثر على النتائج و يجعلها أكثر ارتباطاً بوجهات نظر هذه الفئة. ويوضح من البيانات الاخير أن نسبة الذكور تشكل الغالبية العظمى من العينة عدم المشاركون في التجربة الرئيسية يتكون من 127 الذكور و 27 الإناث تقسم على جميع جامعات، حيث بلغ عددهم 154 فرداً، وهو ما يمثل 36% من إجمالي المشاركين. من ناحية أخرى، تمثل الإناث نسبة 19.67% فقط من العينة، بعدد أفراد يبلغ 84 فرداً . على الرغم من أن هذه النسبة أقل من نسبة الذكور، إلا أنها لا تزال تمثل شريحة مهمة يمكن من خلالها تحليل الفروق المحتملة بين الجنسين في موضوع الدراسة. يُشير إجمالي العينة البالغ (271) فرداً إلى توازن نسبي بين المشاركين، لكنه يُبرز تفاوتاً ملحوظاً بين نسبة الذكور والإإناث. قد يكون هذا التفاوت ناتجاً عن طبيعة المجال الذي تغطيه الدراسة، أو عن عوامل اجتماعية ومهنية تؤثر على مشاركة النساء في مثل هذه

الدراسات. بشكل عام، تعكس هذه البيانات تمثيلاً أكبر للذكور مقارنة بالإإناث، وهو ما قد يكون له تأثير على النتائج والتوصيات المستخلصة من البحث، خاصة إذا كانت بعض القضايا المدروسة تختلف تبعاً للجنس. وصف افراد العينة وفق متغير الرتبة العلمية:

جدول (3) يبيّن توزيع الافراد العينة حسب الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	النكرار	النسبة المئوية %	التجربة الاستطلاعية	النسبة المئوية %	عدم مشاركين	النسبة المئوية %
مساعد المدرس	74	%27.30	5	%25	44	%32.35
المدرس	95	%35.05	9	%45	36	%26.47
استاذ المساعد	77	%28.41	6	%30	29	%21.32
استاذ	25	%9.22	-	-	27	%19.85
المجموع	271	%100	20	%100	136	%100

يبين الجدول (3) توزيع أفراد العينة وفقاً للرتبة العلمية، وهو ما يمكن من تحليل الخصائص الديموغرافية للمشاركين في الدراسة. تُظهر البيانات أن فئة "مدرس" هي الأعلى تمثيلاً في العينة، حيث بلغ عدد الأفراد فيها 95 شخصاً، وهو ما يعادل 35.05% من إجمالي حجم العينة. ويعزى هذا التمثيل المرتفع إلى كون هذه الفئة تشكل غالبية الهيكل الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية. تليها فئة "أستاذ مساعد" في المرتبة الثانية، حيث بلغ عدد المشاركين المنتسبين إليها 77 فرداً، بنسبة 28.41% من إجمالي العينة. وفي المرتبة الثالثة تأتي فئة "أستاذ مشارك" بعد 74 فرداً، وهو ما يمثل 27.30% من العينة الكلية. على النقيض من ذلك، تُعد فئة "أستاذ" الأقل تمثيلاً في العينة، حيث بلغت نسبتها 9.22% فقط، بعد 25 فرداً. ومع ذلك لا يقل هذا التمثيل المحدود من أهمية مساهمة هذه الفئة، إذ يفترض أن الخبرات المتراكمة والمعرفة المتعمقة التي يتمتع بها الأساتذة سُ特派ي قيمة مضافة للتحليل وتفسير النتائج. وبشكل عام، يمكن استنتاج أن فئة "مدرس" هي المهيمنة في العينة، بينما فئة "أستاذ" هي الأقل تمثيلاً. يجبأخذ هذا التباين في التوزيع بعين الاعتبار عند تحليل النتائج وعميمها، حيث قد يؤثر على صلاحية الاستنتاجات المستخلصة.

**الخبرة التدريسية:****جدول (4) يبين توزيع الأفراد العينة حسب الخبرة التدريسية**

العدد	التجربة الاستطلاعية	النسبة المئوية%	عددد سنوات الخبرة	النسبة المئوية%	النسبة المئوية%	عددد مشاركين	النسبة المئوية%
33	-	%12.17	أقل من 5 سنوات	%18.38	-	25	%
95	9	%35	من 5 إلى 10 سنوات	%27.20	%45	37	%
87	7	%32.10	من 10 إلى 15 سنوات	%32.35	%35	44	%
56	4	%20.66	أكثر من 15 سنة	%22	%20	30	%
271	20	%100	المجموع	%100	%100	136	%

تشير البيانات المعروضة في الجدول (4) إلى أن أكبر نسبة من أفراد العينة تتبع إلى فئة ذوي الخبرة التدريسية التي تتراوح بين (5 إلى 10 سنوات)، حيث بلغت نسبتهم 35%， تليها الفئة التي تمتلك خبرة تمتد من (10 إلى 15 سنة) بنسبة 32.10%. أما الفئة التي تزيد خبرتها عن (15 سنة) فتشكل 20.66% من العينة، في حين تمثل الفئة ذات الخبرة (الأقل من 5 سنوات) نسبة 12.17%. تجدر الإشارة إلى وجود تناقض في البيانات المتعلقة بنسبة ذوي الخبرة التي تزيد عن 15 سنة، إذ ذُكرت في مواضع أخرى بنسبة 35%， مما يستدعي تدقيقاً منهجياً في جمع وتحليل البيانات لضمان دقتها. يعكس هذا التوزيع أن غالبية أفراد العينة يمتلكون خبرة مهنية متقدمة ومتراكمة في مجال التربية البدنية وعلوم الرياضة، وهو ما يُعد عاملًا مؤثراً في تشكيل وجهات نظرهم وموافقهم تجاه إدارة التميز الأكاديمي والإداري. إذ تعتبر الخبرة الطويلة عاملًا حاسماً في تعزيز القدرة على التقييم النقدي والموضوعي للممارسات التربوية والإدارية، مما يسهم في رفع جودة الأداء وتحقيق أهداف التميز المؤسسي. ومن ثم، فإن هذا التوزيع يعزز من موثوقية النتائج المستخلصة من آراء هذه الفئة، وينير التركيز عليها في الدراسات التي تهدف إلى تطوير السياسات التعليمية والإدارية في هذا المجال.

### 2-3 أدوات جمع البيانات:

تم تصميم استبيان يتكون من أربعة أجزاء رئيسية. الجزء الأول يتعلق بالمعلومات الشخصية للمبحوثين، في حين أن الأجزاء الثلاثة الأخرى تتوزع على ثلاثة أبعاد رئيسية، وهي:

**البعد الأول:** دور إدارة التميز في تحسين الأداء التنظيمي والإداري.

**البعد الثاني:** دور إدارة التميز في تعزيز جودة التعليم والتدريب.

**البعد الثالث:** دور إدارة التميز في رفع كفاءة الأداء الأكاديمي. وقد تم إعداد الاستبانة بالاستناد

إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة، وتمت مراجعتها وتحكيمها من قبل مجموعة من

الخبراء لضمان صدقها وثباتها. تضمن الاستبيان في شكله النهائي ثلاثة أبعاد، كل بُعد يحتوي

على عشرة (10) عبارات تقيس آراء المبحوثين حول أثر إدارة التميز. تم تصحيح فقرات

الاستبانة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، حيث توزعت البدائل على النحو التالي أنظر

جدول (5).

### 2-4 أدوات جمع البيانات:

- الاستبانة:

કأدادة رئيسية لجمع البيانات، وتألفت من ثلاثة محاور رئيسية بالإضافة إلى الجزء الأول الذي

تناول المعلومات الشخصية للمشارك. المحاور كانت كالتالي:

**المحور الأكاديمي:** يُقيّم مدى تطبيق معايير إدارة التميز.

**المحور الإداري:** يُركّز على الهيكل التنظيمي.

**المحور كفاءة الأداء الأكاديمي:** يتناول تأثير إدارة التميز في رفع كفاءة الأداء الأكاديمي

لأعضاء الهيئة التدريسية.

- **مقياس ليكرت الخماسي:** تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لتقدير استجابات، وهو يتضمن

خمس درجات تقييم:

(1=غير موافق)،(2= غير موافق إلى حد ما)، (3=محايد)، (4 = موافق)،(5 = موافق بشدة).

هذا المقياس يهدف إلى تحويل الآراء النوعية إلى بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي.

**مفتاح تصحيح المقياس:** لتحليل عبارات المقياس تم استخدام سلم ليكارت الخماسي وتم تحديد

اتجاه الرأي والوزن النسبي حسب التالي، كما مبين في جدول (5).

### جدول (5) يبين مقياس ليكرات الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الخيار
1	2	3	4	5	الدرجة

### جدول (6) يبين معير تحديد مستوى الاجابة الفقرات وال المجالات والمقياس

منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً	مستوى
1.90 /1	2.80 -1.91/2	3.60 -2.81/3	4.40 – 3.61/4	5 – 4.41/5	الفئة

صدق الاستبانة:

صدق الاتساق الظاهري:

يشير مفهوم صدق الأداة البحثية إلى مدى قدرة فقرات الاستبيان على قياس الظاهرة أو المفهوم موضوع الدراسة بدقة وعمق، دون انحراف أو تركيز على جوانب هامشية. ولضمان تحقيق هذا الصدق، قام الباحثان عرض استمار الاستبيان الأولية على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة، تكون من (7) خبراء متخصصين في مجال الدراسة للتأكد او المراجعة من صدق فقراته فيما يتعلق بموضوع البحث وصياغته اللغوية ودقة العلمية، بهدف تحكيم الأداء وتقدير مدى ملائمة كل فقرة للهدف المطلوب. وبناءً على ملاحظات المحكمين، تم إجراء التعديلات الازمة (حذف أو إعادة صياغة الفقرات غير المناسبة) لضمان صلاحية الأداة قبل تطبيقها النهائي على عينة البحث.

### 5-2 التجربة الاستطلاعية:

تم توزيع الاستمارة الاستبيان: على عينة للتجربة استطلاعية بلغت (20) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بشكل عشوائي من داخل المجتمع الدراسة ولم يتم إدخالهم في عينة الدراسة الرئيسية.

صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون، حيث تم حساب مدى ارتباط كل عبارة بالبعد الخاص بها شملت عينة الدراسة 10 افراد وتم تقسيمهم مرة واحدة، وقد اسفرت هذه العملية عن النتائج التالية: يُعرض هذا التحليل في الجدول التالي، جدول (7) يبين نتائج صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الدراسة.

### جدول (7) نتائج صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الدراسة

الارتباط بالبعد الثالث	الارتباط بالبعد الثاني	الارتباط بالبعد الأول	العبارة	%
<b>المحور الاول: المحور الأكاديمي</b>				
-	-	0.72	تُساهم إدارة التميز الأكاديمي في تحسين جودة العملية التعليمية داخل الأقسام التربوية.	1
-	-	0.68	إدارة التميز الأكاديمي تشجع على استخدام أساليب تدريس مبتكرة ومتطرفة.	2
-	-	0.75	تسهم إدارة التميز الأكاديمي في تحسين كفاءة التدريسيين من خلال برامج التدريب المستمر.	3
-	-	0.79	توفر إدارة التميز الأكاديمي بيئة تعليمية تشجع على البحث العلمي والمشاركة الطلابية.	4
-	-	0.71	توفر إدارة التميز الأكاديمي دعماً لأنشطة البحث العلمي والمبادرات الطلابية.	5
-	-	0.74	تعمل إدارة التميز الأكاديمي على تحسين مناهج التدريس في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.	6
-	-	0.70	تشجع إدارة التميز الأكاديمي على التقييم المستمر لأداء التدريسيين والطلاب.	7
-	-	0.76	إدارة التميز الأكاديمي توفر استراتيجيات فعالة لتحسين جودة التعليم في الأقسام التربوية.	8
-	-	0.73	تسهم إدارة التميز الأكاديمي في تعزيز التعاون بين الكوادر التدريسية في الكليات.	9
-	-	0.77	توفر إدارة التميز الأكاديمي الأدوات اللازمة لتطوير التعليم في مجالات التربية البدنية وعلوم الرياضة.	10
<b>الثاني: المحور الإداري</b>				
-	0.69	-	إدارة التميز الإداري تسهم في تحسين تنظيم العمليات الإدارية داخل الكليات.	1
-	0.72	-	تسهم إدارة التميز الإداري في تطوير الهيكل التنظيمي للأقسام التربوية.	2
-	0.74	-	إدارة التميز الإداري تشجع على تطبيق أساليب التخطيط الاستراتيجي الفعالة.	3
-	0.71	-	إدارة التميز الإداري تعزز من فعالية إدارة الموارد البشرية داخل الكليات.	4
-	0.76	-	توفر إدارة التميز الإداري بيئة تنظيمية تضمن توزيع المهام بشكل مناسب وفعال.	5
-	0.73	-	تسهم إدارة التميز الإداري في تحسين عملية اتخاذ القرارات داخل كليات التربية البدنية.	6
-	0.75	-	تسهم إدارة التميز الإداري في تحسين جودة الخدمات الإدارية المقدمة للطلاب والتدريسيين.	7
-	0.78	-	توفر إدارة التميز الإداري استراتيجيات لنقحيم وتحسين الأداء الإداري.	8
-	0.79	-	تشجع إدارة التميز الإداري على استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين العمليات الإدارية	9
-	0.74	-	إدارة التميز الإداري تساهم في تحسين العلاقة بين الكوادر الأكاديمية والإدارية في الكليات.	10
<b>الثالث: المحور كفاءة الأداء الأكاديمي</b>				
0.72	-	-	تطبيق مبادئ إدارة التميز يسهم في رفع كفاءة أداء الأقسام العلمية.	1

0.74	-	-	تفعيل إدارة التميز يعزز من إنتاجية الكادر التدريسي.	2
0.69	-	-	وجود نظام للتميز المؤسسي يساعد على تحقيق الأهداف الأكademie.	3
0.62	-	-	تشجيع الإبداع والابتكار ضمن إدارة التميز ينعكس إيجاباً على الأداء العام.	4
0.73	-	-	تطبيق التقييم المستمر ضمن إدارة التميز يسهم في تحسين الأداء.	5
0.78	-	-	الإدارة العليا تدعم ثقافة التميز وتأثر في جودة أداء الأقسام.	6
0.75	-	-	التدريب المستمر للكادر التدريسي ضمن إطار إدارة التميز يرفع من كفاءته المهنية.	7
0.68	-	-	تطبيق استراتيجيات إدارة التميز يساهم في تطوير بيئة العمل الأكademie.	8
0.71	-	-	وضوح الأهداف ضمن إدارة التميز يساعد في تحسين أداء الأقسام العلمية.	9
0.77	-	-	هناك علاقة إيجابية بين تطبيق إدارة التميز ورفع مستوى الرضا الوظيفي للكادر التدريسي.	10

دالة عند مستوى الدلالة (0.05)

يتضح أن العبارات مرتبطة ارتباط طردي مع الأبعاد ذات دلالة احصائية عند (0.05) مما يؤكد ان عبارات كل بعد تتمتع بدرجة كبيرة من الصدق الداخلي.

## 2-6 ثبات الاستبانة: كما بين ثبات الاستبانة في جدول (8).

جدول (8) نتائج ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ

معامل الثبات	عدد العبارات	أبعاد الاستبيان
0.85	10	البعد الأول
0.88	10	البعد الثاني
0.87	10	البعد الثالث
0.91	30	الاستبانة ككل

تشير هذه النتائج إلى أن معاملات الثبات لجميع الأبعاد وكذلك الاستبانة ككل مرتفعة، مما يدل على مستوى عالي من الاتساق الداخلي بين العبارات. وبذلك، يمكن اعتبار الاستبانة أداة موثوقة لقياس المتغيرات المستهدفة في الدراسة، حيث يعكس معامل ألفا كرونباخ القيم المقبولة إحصائياً والتي تعزز من صلاحية النتائج البحثية.

## 2-7 الموضوعية: التحكيم والتحليل الإحصائي للاحظات المحكمين:

سعياً لضمان الصدق الظاهري للاستبانة، تم عرض الأداة على محكمين اثنين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجالات التربية البدنية وعلوم الرياضة، ممن يمتلكون مكانة أكاديمية مرموقة وخبرة طويلة في إعداد وتقييم أدوات البحث العلمي. وقد أحيلت إليهم نسخة أولية من الاستبانة بعرض تقويمها من حيث:

- مدى مناسبة الفقرات لأهداف الدراسة. وسلامة اللغة وصياغة العبارات. وشمولية التغطية لأبعاد إدارة التميز الأكاديمي والإداري. ووضوح الأسئلة وارتباطها المباشر بأبعاد الدراسة الثلاثة. وأما قام المحكمان بتقديم مجموعة من الملاحظات والتوصيات التي شملت اقتراحات لتحسين صياغة بعض البنود وتعزيز الترتيب المنطقي لمحاور الاستبانة. وبناءً على هذه التوصيات، أجري بالباحثان التعديلات الالزمة، مما ساهم في رفع مستوى صدق المحتوى وجاهزية الاستبانة بصيغتها النهائية، مما يجعلها أداة مناسبة وفعالة لجمع البيانات وتحقيق أهداف البحث.

### التحليل الإحصائي للاحظات المحكمين:

لفرض التحقق من درجة الاتفاق بين المحكمين بشأن صلاحية الأداة، تم تحليل الملاحظات المقدمة من قبلهما إحصائياً، وظهرت النتائج في جدول (9) كما يلي:

**جدول (9) يبيّن نتائج درجة الاتفاق بين المحكمين بشأن صلاحية الاداء**

مستوى الاتفاق	نسبة الاتفاق المحكمين	عدد الفقرات معدلة	عدد الفقرات الكلي
مرتفع جداً	%90	6	30

يبين جدول (9) نسبة الاتفاق العالية بين المحكمين (90%) إلى تمنع الأداة بصدق ظاهري مرتفع، مما يدعم صلاحيتها الأولية للتطبيق على عينة الدراسة الأساس.

## 2-8 اجراءات الدراسة:

اطلع الباحثان على المفاهيم والنظريات والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، وطوراً أداة الدراسة أولياً وعرضها على مختصين للتعديل. تم التحقق من صدقها وثباتها إحصائياً باستخدام معامل بيرسون وكرونباخ ألفا. بعد الحصول على موافقة عمداء الكليات ورؤساء الأقسام في جامعات إقليم كردستان، تقدّمت الأداة إلكترونياً على أعضاء الهيئة التدريسية. جمعت البيانات وخللت باستخدام برنامج SPSS للوصول إلى النتائج..

## 2-9 المعالجات الإحصائية: تم استخدام الأساليب الإحصائية:

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري
- اختبار (T-TEST)
- معامل الفاكرورنباخ (Cronbach's alpha) ومعامل ارتباط بيرسون.

## 3- عرض وتحليل نتائج ومناقشتها:

جدول (10) يبيّن الوسط الحسابي والانحراف المعياري والخطأ المعياري لمدى دور ادارة التميز في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية والعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجهة النظر كوادرها التدريسية

المستوى	الرتب	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحاور	ت
مرتفع	1	0.011	0.332	3.886	الإداري	1
مرتفع	2	0.017	0.490	3.860	كفاءة الأداء الأكاديمي	2
مرتفع	3	0.012	0.344	3.761	الأكاديمي	3
مرتفع	/	0.008	0.228	3.836	كلي (ادارة التميزي)	4

يبين جدول (10) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمدى دور المحاور ادارة التميز في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية والعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجهة النظر كوادرها التدريسية وعلى مستوى الكلية جاء بدرجة مرتفع بقيمة الوسط الحسابي (3.836) أما على مستوى المحاور فقد جاء المحور الاداري بالمرتبة الأولى بدرجة بقيمة الوسط الحسابي (3.886) وفي المرتبة الثالثة جاء المحور الأكاديمي بقيمة الوسط الحسابي (3.761).

**جدول (11) بين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمدى دور ادارة التميز وفقا لمحور الأكاديمي**

المستوى	الرتب	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	رقم الفقرة
مرتفع	1	0.037	1.080	4.055	ُشَاهِم إِدَارَةُ التَّمِيزُ الْأَكَادِيمِيُّ فِي تَحْسِينِ جُودَةِ الْعَلْمِيَّةِ التَّعْلِيمِيَّةِ دَاخِلَّ الْأَقْسَامِ التَّربِيَّةِ.	5
مرتفع	2	0.040	1.164	3.971	إِدَارَةُ التَّمِيزُ الْأَكَادِيمِيُّ تَشَجَّعُ عَلَى استِخدَامِ أَسَالِيبٍ تَدْرِيسٍ مُبْتَكِرَةٍ وَمُنْتَطَوِّرَةٍ.	2
مرتفع	3	0.040	1.149	3.878	تَسْهِمُ إِدَارَةُ التَّمِيزُ الْأَكَادِيمِيُّ فِي تَحْسِينِ كَفَاءَةِ التَّدْرِيسِيِّينَ مِنْ خَلَالِ بَرَامِجِ التَّدْرِيبِ الْمُسْتَمِرِ.	10
مرتفع	4	0.044	1.277	3.786	تَوَفُّرُ إِدَارَةُ التَّمِيزُ الْأَكَادِيمِيُّ بِبيَّنَةٍ تَعْلِيمِيَّةٍ تَشَجَّعُ عَلَى الْبَحْثِ الْعَلْمِيِّ وَالْمَشَارِكَةِ الْطَّلَابِيَّةِ.	4
مرتفع	5	0.045	1.294	3.760	تَوَفُّرُ إِدَارَةُ التَّمِيزُ الْأَكَادِيمِيُّ دَعْمًا لِأَنْشِطَةِ الْبَحْثِ الْعَلْمِيِّ وَالْمَبَادِرَاتِ الْطَّلَابِيَّةِ.	7
مرتفع	6	0.045	1.309	3.690	تَعْمَلُ إِدَارَةُ التَّمِيزُ الْأَكَادِيمِيُّ عَلَى تَحْسِينِ مَنَاهِجِ التَّدْرِيسِ فِي كَلِيَّاتِ التَّربِيَّةِ الْبَدْنِيَّةِ وَعِلْمِ الرِّياضَةِ.	1
مرتفع	7	0.044	1.269	3.658	تَشَجَّعُ إِدَارَةُ التَّمِيزُ الْأَكَادِيمِيُّ عَلَى التَّقْيِيمِ الْمُسْتَمِرِ لِأَدَاءِ التَّدْرِيسِيِّينَ وَالطلَّابِ.	3
متوسط	8	0.045	1.297	3.606	إِدَارَةُ التَّمِيزُ الْأَكَادِيمِيُّ تَوَفُّرُ اسْتَرَاتِيجِيَّاتٍ فَعَالَةٍ لِتَحْسِينِ جُودَةِ التَّعْلِيمِ فِي الْأَقْسَامِ التَّربِيَّةِ.	9
متوسط	9	0.047	1.362	3.605	تَسْهِمُ إِدَارَةُ التَّمِيزُ الْأَكَادِيمِيُّ فِي تَعْزِيزِ التَّعاونِ بَيْنِ الْكَوَادِرِ التَّدْرِيسِيَّةِ فِيِ الْكَلِيَّاتِ.	6
متوسط	10	0.046	1.335	3.601	تَوَفُّرُ إِدَارَةُ التَّمِيزُ الْأَكَادِيمِيُّ الْأَدَواتُ الْلَّازِمةُ لِتَطْوِيرِ التَّعْلِيمِ فِيِ مَجاَلَاتِ التَّربِيَّةِ الْبَدْنِيَّةِ وَعِلْمِ الرِّياضَةِ.	8
مرتفع	/	0.017	0.490	3.860	الكلي	/

يتبع من جدول (11) المتوسطات الحسابي والانحرافات المعياري والأخطاء المعيارية لمدى دور ادارة التميز في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية والعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجهة النظر كوادرها التدريسية وفقا لمحور الأكاديمي وعلى مستوى الكلي جاء بدرجة مرتفع بقيمة الوسط الحسابي (3.860) أما على مستوى الفقرات جاءت الفقرة رقم (5) في المرتبة الاولى بمستوى مرتفع بقيمة الوسط الحسابي (4.055) والتي تتص (ُشَاهِم إِدَارَةُ التَّمِيزُ الْأَكَادِيمِيُّ فِي تَحْسِينِ جُودَةِ الْعَلْمِيَّةِ التَّعْلِيمِيَّةِ دَاخِلَّ الْأَقْسَامِ التَّربِيَّةِ) ، وفي المرتبة الاخيرة جاءت الفقرة (8) بمستوى متوسط وبقيمة الوسط الحسابي (3.761) والتي تتص

(توفر إدارة التميز الأكاديمي الأدوات الالزمة لتطوير التعليم في مجالات التربية البدنية وعلوم الرياضة).

جدول (12) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمدى دور ادارة التميز وفقاً لمحور الإداري

رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	الرتب	المستوى
7	إدارة التميز الإداري تسهم في تحسين تنظيم العمليات الإدارية داخل الكليات.	4.095	1.093	0.038	1	مرتفع
8	تسهم إدارة التميز الإداري في تطوير الهيكل التنظيمي للأقسام التربوية.	3.929	1.178	0.041	2	مرتفع
10	إدارة التميز الإداري تشجع على تطبيق أساليب التخطيط الاستراتيجي الفعالة.	3.922	1.155	0.040	3	مرتفع
3	إدارة التميز الإداري تعزز من فعالية إدارة الموارد البشرية داخل الكليات.	3.922	1.183	0.041	4	مرتفع
9	توفر إدارة التميز الإداري بيئة تنظيمية تضمن توزيع المهام بشكل مناسب وفعال.	3.915	1.177	0.041	5	مرتفع
4	تسهم إدارة التميز الإداري في تحسين عملية اتخاذ القرارات داخل كليات التربية البدنية.	3.881	1.185	0.041	6	مرتفع
6	تسهم إدارة التميز الإداري في تحسين جودة الخدمات الإدارية المقدمة للطلاب والتدريسيين.	3.867	1.109	0.038	7	مرتفع
2	توفر إدارة التميز الإداري استراتيجيات لتقدير وتحسين الأداء الإداري.	3.867	1.189	0.041	8	مرتفع
5	تشجع إدارة التميز الإداري على استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين العمليات الإدارية	3.800	1.268	0.044	9	مرتفع
1	إدارة التميز الإداري تساهم في تحسين العلاقة بين الكوادر الأكademية والإدارية في الكليات.	3.664	1.351	0.047	10	مرتفع
/	الكلي	3.886	0.332	0.011	/	مرتفع

يبين من جدول (12) المتosteles الحسابية والانحرافات المعياري والأخطاء المعيارية لمدى دور ادارة التميز في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية والعلوم الرياضة في اقليم كردستان من وجهة النظر كوادرها التدريسية وفقاً للمحور الإداري وعلى مستوى الكلي جاء بدرجة مرتفع بقيمة الوسط الحسابي (3.886) أما على مستوى الفقرات جاءت الفقرة رقم (7) في المرتبة الأولى بمستوى مرتفع وبقيمة الوسط الحسابي (4.095) والتي تتص (ادارة التميز الإداري تسهم في تحسين تنظيم العمليات الإدارية داخل الكليات)، وفي المرتبة الاخيرة جاءت الفقرة (1) بمستوى مرتفع وبقيمة الوسط الحسابي (3.664) والتي تتص (توفر إدارة التميز الأكاديمي الأدوات اللازمة لتطوير التعليم في مجالات التربية البدنية وعلوم الرياضة)

جدول (13) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمدى دور ادارة التميز وفقاً لمحور

#### كفاءة الأداء الأكاديمي

رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	رتب	المستوى
10	تطبيق مبادئ إدارة التميز يساهم في رفع كفاءة أداء الأقسام العلمية.	3.988	1.158	0.040	1	مرتفع
7	تفعيل إدارة التميز يعزز من إنتاجية الكادر التدريسي.	3.977	1.120	0.039	2	مرتفع
2	وجود نظام للتميز المؤسسي يساعد على تحقيق الأهداف الأكademie.	3.966	1.170	0.041	3	مرتفع
4	تشجيع الإبداع والابتكار ضمن إدارة التميز ينعكس إيجاباً على الأداء العام.	3.918	1.191	0.041	4	مرتفع
5	تطبيق التقييم المستمر ضمن إدارة التميز يسهم في تحسين الأداء.	3.856	1.145	0.040	5	مرتفع
6	الإدارة العليا تدعم ثقافة التميز وتؤثر في جودة أداء الأقسام.	3.837	1.219	0.042	6	مرتفع
9	التربية المستمرة للكادر التدريسي ضمن إطار إدارة التميز يرفع من كفاءته المهنية.	3.837	1.235	0.043	7	مرتفع
3	تطبيق استراتيجيات إدارة التميز يساهم في تطوير بيئة العمل الأكademie.	3.800	1.174	0.041	8	مرتفع
8	وضوح الأهداف ضمن إدارة التميز يساعد في تحسين أداء الأقسام العلمية.	3.789	1.232	0.043	9	مرتفع
1	هناك علاقة إيجابية بين تطبيق إدارة التميز ورفع مستوى الرضا الوظيفي للكادر التدريسي.	3.627	1.205	0.042	10	مرتفع
/	الكلي	3.761	0.344	0.012	/	مرتفع

يتبيّن من جدول (13) المتطلبات الحسابي والانحرافات المعياري والخطاء المعياري لمدى دور ادارة التميز في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية والعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجهة النظر كوادرها التدريسية وفقاً لمحور كفاءة الأداء الأكاديمي وعلى مستوى الكلية جاء بدرجة مرتفع بقيمة الوسط الحسابي (3.761) أما على مستوى الفقرات جاءت الفقرة رقم (10) في المرتبة الأولى بمستوى مرتفع وبقيمة الوسط الحسابي (3.988) والتي تتضمن (تطبيق مبادئ إدارة التميز يساهم في رفع كفاءة أداء الأقسام العلمية.)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (1) بمستوى مرتفع وبقيمة الوسط الحسابي (3.627) والتي تتضمن (توفر إدارة التميز الأكاديمي الأدوات اللازمة لتطوير التعليم في مجالات التربية البدنية وعلوم الرياضة).

جدول (14) الوسط الحسابي والانحراف المعياري وخطأ المعياري لمدى دور ادارة التميز وفقاً لمحاور (الأكاديمي، الإداري، كفاءة الأداء الأكاديمي) في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجهة نظر كوادرها التدريسية تبعاً لمتغير الجنس

المستوى	الرتب	خطأ المعياري	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	الجنس	المحاور
مرتفع	2	0.022	0.339	3.737	219	ذكور	الأكاديمي
مرتفع	1	0.051	0.369	3.855	52	إناث	
مرتفع	3	0.021	0.347	3.759	271	كلي	
مرتفع	1	0.023	0.342	3.893	219	ذكور	
مرتفع	2	0.044	0.318	3.836	52	إناث	الإداري
مرتفع	1	0.020	0.340	3.881	271	كلي	
مرتفع	1	0.033	0.502	3.890	219	ذكور	
مرتفع	2	0.058	0.423	3.730	52	إناث	كفاءة الأداء الأكاديمي
مرتفع	2	0.029	0.491	3.860	271	كلي	
مرتفع	/	0.014	0.230	3.833	271	الجنس	ادارة التميز

يبين من جدول (14) المتوسطات الحسابي والانحرافات المعياري لمدى دور ادارة التميز وفقا لمحاور (الأكاديمي ، الإداري ، كفاءة الأداء الأكاديمي ) في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجها نظر كوادرها التدريسية تبعاً لمتغير الجنس وعلى مستوى الكلي جاء بدرجة مرتفع بقيمة الوسط الحسابي (3.834) أما على مستوى المحاور جاء المحور الاداري بالمرتبة الاولى بقيمة الوسط الحسابي (3.886) ككل واما على اساس الجنس في هذه المحور نجد ان الاناث جاء بالمرتبة الاولى وذكور ثانياً، والمحور كفاءة الأداء الأكاديمي جاء بالمرتبة الثانية ككل وعلى اساس الجنس نجد ان الذكور جاء بالمرتبة الاولى والاناث ثانياً، والمحور الاكاديمي جاء المرتبة الثالثة ككل واما على اساس الجنس في هذه المحور نجد ان الاناث جاء بالمرتبة الاولى وذكور ثانياً .

جدول (15) الوسط الحسابي وقيمة (ت) ومستوى الاحتمالية لمدى دور ادارة التميز وفقا لمحاور (الأكاديمي ، الإداري ، كفاءة الأداء الأكاديمي) في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجها نظر كوادرها التدريسية تبعاً لمتغير الجنس

ن = 269

المحاور	الجنس	الوسط الحسابي	قيمة (ت)	مستوى احتمالية	قيمة دلالة
الأكاديمي	ذكور	3.737	2.229	0.027	معنوي
	إناث	3.855			
الإداري	ذكور	3.893	1.095	0.275	غير معنوي
	إناث	3.836			
كفاءة الأداء الأكاديمي	ذكور	3.890	2.125	0.035	معنوي
	إناث	3.730			

\*معنوي عند قيمة (ت) الجدولية (1.968) تحت درجة حرية (269) وبنسبة احتمالية ( $\geq 0.05$ )

يبين جدول (15) قيمة (ت) ومستوى الاحتمالية لمدى دور ادارة التميز وفقا لمحاور (الأكاديمي، الإداري، كفاءة الأداء الأكاديمي) في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجها نظر كوادرها التدريسية تبعاً لمتغير الجنس، لذا نجد وجود فروق معنوي بين الذكور والإناث في محور الأكاديمي بأن مستوى احتماليته اقل من قيمة (sig) عند مستوى (0.005)، اما في المحور الإداري ليس هناك فروق معنوي اي هناك فروق العشوائي بين الذكور والإناث لأنه نسبة احتماليته (0.275) وهي أكبر من مستوى (sig) وهي (0.05) مما يدل على فروق غير معنوي، وبالنسبة للمحور كفاءة الأداء الأكاديمي نلاحظ هناك فروق معنوي بين الذكور والإناث لأنه نسبة احتماليته (0.035) وهي أصغر من مستوى (sig) وهي (0.05) مما يدل على الفروق المعنوية ولصالح الذكور.

جدول (16) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وخطأ المعياري لمدى دور ادارة التميز وفقا لمحاور (الأكاديمي، الإداري، كفاءة الأداء الأكاديمي) في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجها نظر كوادرها التدريسية تبعاً لمتغير الرتب العلمي

المحاور	الرتب العلمي	العدد	الوسط الحسابي	خطأ المعياري	الانحراف المعياري	خطأ المعياري	الرتب	المستوى
الأكاديمي	م. مدرس	74	3.732	0.331	0.331	0.038	4	مرتفع
	مدرس	95	3.754	0.335	0.335	0.034	2	مرتفع
	استاذ مساعد	77	3.740	0.334	0.334	0.038	3	مرتفع
	استاذ	25	3.948	0.391	0.391	0.078	1	مرتفع
	كلي	271	3.762	0.342	0.342	0.020	3	مرتفع
الإداري	م. مدرس	74	3.890	0.311	0.311	0.036	2	مرتفع
	مدرس	95	3.877	0.350	0.350	0.035	4	مرتفع
	استاذ مساعد	77	3.881	0.311	0.311	0.035	3	مرتفع
	استاذ	25	3.924	0.404	0.404	0.080	1	مرتفع
	كلي	271	3.886	0.333	0.333	0.020	1	مرتفع
كفاءة الأداء الأكاديمي	م. مدرس	74	3.845	0.507	0.507	0.059	4	مرتفع
	مدرس	95	3.848	0.477	0.477	0.049	3	مرتفع
	استاذ مساعد	77	3.857	0.505	0.505	0.057	2	مرتفع
	استاذ	25	3.956	0.472	0.472	0.094	1	مرتفع
	كلي	271	3.860	0.491	0.491	0.029	2	مرتفع
ادارة التميز	الرتب العلمي	271	3.836	0.228	0.228	0.013	/	مرتفع

يبين جدول (16) المتosteles الحسابي والانحرافات المعياري لمدى دور ادارة التميز وفقا لمحاور (الأكاديمي ، الإداري، كفاءة الأداء الأكاديمي) في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجهة نظر كوادرها التدريسية تتبعاً لمتغير الرتب العلمي وعلى مستوى الكلي جاء بدرجة مرتفع بقيمة الوسط الحسابي (3.836) أما على مستوى المحاور جاء المحور الاداري بالمرتبة الاولى بقيمة الوسط الحسابي (3.886) ككل واما على اساس الرتب العلمي جاء استاذ دكتور بالمرتبة الاولى والمدرس بالمركز الرابع، اما المحور كفاءة الأداء الأكاديمي جاء بالمرتبة الثانية ككل وعلى اساس الرتب العلمي جاء استاذ دكتور بالمرتبة الاولى والمساعد المدرس بالمركز الرابع ، والمحور الاكاديمي جاء المرتبة الثالثة ككل واما على اساس الرتب العلمي جاء استاذ دكتور بالمرتبة الاولى والمساعد المدرس بالمركز الرابع .

جدول (17) يبين تحليل التباين (ANOVA) لمدى دور ادارة التميز وفقا لمحاور (الأكاديمي، الإداري، كفاءة الأداء الأكاديمي) في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجهة نظر كوادرها التدريسية تتبعاً لمتغير الرتب العلمي

مستوى الاحتمالية	F قيمة المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحاور	ت
0.040	2.807	0.324	3	0.971	بين المجموعات	الأكاديمي	1
		0.115	267	30.785	داخل المجموعات		
			271	31.756	المجموع		
0.940	0.134	0.015	3	0.045	بين المجموعات	الإداري	2
		0.112	267	29.927	داخل المجموعات		
			271	29.972	المجموع		
0.786	0.354	0.086	3	0.258	بين المجموعات	كفاءة الأداء الأكاديمي	3
		0.243	267	64.991	داخل المجموعات		
			271	65.250	المجموع		

\* معنوي عند نسبة احتمالية ( $\text{sig} \geq 0.05$ )

يشير البيانات الواردة في جدول (18) لمدى دور ادارة التميز وفقا لمحاور (الأكاديمي، الإداري، كفاءة الأداء الأكاديمي) تبعاً لمتغير الرتب العلمي الى وجود فروق معنوي في المحور اكاديمي فقط وبمستوى احتماليه (0.040) وهي اقل من قيمة (sig) (0.05) اما في المحور (الإداري، كفاءة الأداء الأكاديمي) ليس هناك اي فروق معنوي لأنه مستوى احتماليتهم على التوالي (0.940، 0.786) وهي اكبر من قيمة (sig) (0.05) مما يدل ذلك على عدم فروق معنوي في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجهة نظر كوادرها التدريسية .

جدول (18) يبين الفروق بين المتوسطات وأقل فروق المعنوي (L.S.D.) لمدى دور ادارة التميز وفقا لمحاور (الأكاديمي، الإداري، كفاءة الأداء الأكاديمي) في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجهة نظر كوادرها التدريسية تبعاً لمتغير الرتب العلمي

الدالة	مستوى الاحتمالية	الفروق	الرتب العلمي	المحاور	ت
غير معنوي	0.672	0.022	م. مدرس - مدرس	الأكاديمي	1
غير معنوي	0.888	0.007	م. مدرس - استاذ مساعد		
معنوي لصالح استاذ	0.006	0.215*	م. مدرس - استاذ		
غير معنوي	0.781	0.014	مدرس - استاذ مساعد		
معنوي لصالح استاذ	0.012	0.193*	مدرس - استاذ		
معنوي لصالح استاذ	0.008	0.207*	استاذ مساعد - استاذ		
غير معنوي	0.808	0.012	م. مدرس - مدرس	الإداري	2
غير معنوي	0.873	0.008	م. مدرس - استاذ مساعد		
غير معنوي	0.666	0.033	م. مدرس - استاذ		
غير معنوي	0.939	0.003	مدرس - استاذ مساعد		
غير معنوي	0.541	0.046	مدرس - استاذ		
غير معنوي	0.588	0.042	استاذ مساعد - استاذ		
غير معنوي	0.974	0.002	م. مدرس - مدرس	كفاءة الأداء الأكاديمي	3
غير معنوي	0.889	0.011	م. مدرس - استاذ مساعد		
غير معنوي	0.336	0.110	م. مدرس - استاذ		
غير معنوي	0.908	0.008	مدرس - استاذ مساعد		
غير معنوي	0.333	0.107	مدرس - استاذ		
غير معنوي	0.385	0.098	استاذ مساعد - استاذ		

\* معنوي عند مستوى احتمالية (sig)  $\geq 0.05$

يتبيّن من جدول (18) نتائج فروق المعنوي (L.S.D) لدور ادارة التميز وفقاً لمحاور (الأكاديمي، الإداري، كفاءة الأداء الأكاديمي) لتحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجهة نظر كوادرها التدريسية تبعاً لمتغير الرتب العلمي، لذلك فقط نجد هناك فروق معنوي في المحور الأكاديمي فهناك فروق معنوي بين رتبة مساعد مدرس ورتبة أستاذ دكتور وبقيمة  $(0.215)^*$  وبمستوى احتمالية (0.006) ولصالح رتبة أستاذ مساعد دكتور، كما نلاحظ الى وجود فروق معنوي بين بين رتبة مدرس ورتبة أستاذ دكتور وبقيمة  $(0.193)^*$  وبمستوى احتمالية (0.012) ولصالح رتبة أستاذ مساعد دكتور، كما يبيّن ان هناك فروق معنوي بين بين رتبة أستاذ مساعد دكتور ورتبة أستاذ دكتور وبقيمة  $(0.207)^*$  وبمستوى احتمالية (0.008) ولصالح رتبة أستاذ مساعد دكتور . اما بالنسبة لمحورين (الإداري، كفاءة الأداء الأكاديمي) ليس هناك اي فروق معنوي لأنه مستوى احتماليتهم في فئات لراتب العلمية أكبر من قيمة (sig) (0.05) مما يدل ذلك على عدم فروق معنوي بين فئات هذه المحورين الالاثتين.

جدول (19) يبيّن الوسط الحسابي والانحراف المعياري وخطأ المعياري لمدى دور ادارة التميز وفقاً لمحاور (الأكاديمي، الإداري، كفاءة الأداء الأكاديمي) في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجهة نظر كوادرها التدريسية تبعاً لمتغير الخبرة التدريسية

المستوى	الرتب	خطأ المعياري	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	خبرة التدريسية	المحاور
مرتفع	2	0.060	0.349	3.748	33	أقل من 5 سنوات	الأكاديمي
	4	0.032	0.320	3.741	95	من 5 إلى 10 سنوات	
	3	0.036	0.338	3.747	87	من 10 إلى 15 سنوات	
	1	0.051	0.381	3.830	56	أكثر من 15 سنة	
	3	0.020	0.342	3.762	271	كلي	
مرتفع	3	0.050	0.292	3.878	33	أقل من 5 سنوات	الإداري
	2	0.037	0.365	3.886	95	من 5 إلى 10 سنوات	
	4	0.035	0.326	3.859	87	من 10 إلى 15 سنوات	
	1	0.041	0.311	3.933	56	أكثر من 15 سنة	
	1	0.020	0.333	3.886	271	كلي	
متوسط	4	0.707	0.406	3.103	33	أقل من 5 سنوات	كفاءة الأداء الأكاديمي
	2	0.050	0.494	3.844	95	من 5 إلى 10 سنوات	
	3	0.051	0.476	3.840	87	من 10 إلى 15 سنوات	
	1	0.071	0.532	3.905	56	أكثر من 15 سنة	
	2	0.033	0.544	3.765	271	كلي	
مرتفع	/	0.014	0.241	3.805	271	خبرة التدريسي	ادارة التميز

جدول (19) يبين المتوسطات الحسابي والانحرافات المعياري لمدى دور ادارة التميز وفقا لمحاور (الأكاديمي ، الإداري ، كفاءة الأداء الأكاديمي) في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجهة نظر كوادرها التدريسية تبعاً لمتغير خبرة التدريسية وعلى مستوى الكلي جاء بدرجة مرتفع بقيمة الوسط الحسابي (3.805) أما على مستوى المحاور جاء المحور الاداري بالمرتبة الاولى بقيمة الوسط الحساب (3.886) كل واما على اساس خبرة التدريسية جاء خبرة أكثر من 15 سنة بالمرتبة الاولى و خبرة من 10 إلى 15 سنوات بالمركز الرابع، اما المحور كفاءة الأداء الأكاديمي جاء بالمرتبة الثانية كل وعلى اساس خبرة التدريسية جاء خبرة أكثر من 15 سنة بالمرتبة الاولى و خبرة أقل من 5 سنوات بالمركز الرابع ، والمحور الأكاديمي جاء المرتبة الثالثة كل واما على اساس خبرة التدريسية جاء خبرة أكثر من 15 سنة بالمرتبة الاولى و خبرة من 5 إلى 10 سنوات بالمركز الرابع .

جدول (20) يبين تحليل التباين (ANOVA) لمدى دور ادارة التميز وفقا لمحاور (الأكاديمي، الإداري، كفاءة الأداء الأكاديمي) في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجهة نظر كوادرها التدريسية تبعاً لمتغير الخبرة التدريسية

مستوى الاحتمالية	F قيمة المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحاور	ت
0.426	0.931	0.110	3	0.329	بين المجموعات	الأكاديمي	1
		0.118	267	31.427	داخل المجموعات		
			270	31.756	المجموع		
0.637	0.568	0.063	3	0.190	بين المجموعات	الإداري	2
		0.112	267	29.782	داخل المجموعات		
			270	29.972	المجموع		
0.000	23.376	5.551	3	16.652	بين المجموعات	كفاءة الأداء الأكاديمي	3
		0.237	267	63.402	داخل المجموعات		
			270	80.054	المجموع		

\* معنوي عند نسبة احتمالية ( $(0.05) \geq (\text{sig})$ )

يشير البيانات الواردة في جدول (20) لمدى دور ادارة التميز وفقا لمحاور (الأكاديمي، الإداري، كفاءة الأداء الأكاديمي) تبعاً لمتغير الخبرة التدريسية الى عدم وجود فروق معنوي في المحور (الإداري، كفاءة الأداء الأكاديمي) لأنه مستوى احتماليتهم على التوالي (0.426، 0.637) وهي اكبر من قيمة (sig) (0.05) مما يدل ذلك على عدم فروق معنوي فروق المعنوي، اما في المحور كفاءة الأداء الأكاديمي هناك فروق معنوي وبمستوى احتماليته (0.000) وهي اقل من قيمة (sig) (0.05) في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجها نظر كواذرها التدريسية.

جدول (21) يبيّن الفروق بين المتوسطات وأقل فروق المعنوي (L.S.D.) لنتائج الخبرة التدريسية ودورها في ادارة التميز وفقا لمحاور (الأكاديمي، الإداري، كفاءة الأداء الأكاديمي) لتحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجها نظر كواذرها التدريسية

الدلاله	مستوى الاحتمالية	الفروق	خبرة التدريسي (السنة)	المحاور	ت
غير معنوي	0.915	0.007	أقل من 5 سنوات - من 5 إلى 10 سنوات	الأكاديمي	1
غير معنوي	0.985	0.001	أقل من 5 سنوات - من 10 إلى 15 سنوات		
غير معنوي	0.278	0.081	أقل من 5 سنوات - أكثر من 15 سنة		
غير معنوي	0.905	0.006	من 5 إلى 10 سنوات - من 10 إلى 15 سنوات		
غير معنوي	0.124	0.089	من 5 إلى 10 سنوات - أكثر من 15 سنة		
غير معنوي	0.158	0.083	من 10 إلى 15 سنوات - أكثر من 15 سنة		
غير معنوي	0.911	0.007	أقل من 5 سنوات - من 5 إلى 10 سنوات		
غير معنوي	0.781	0.019	أقل من 5 سنوات - من 10 إلى 15 سنوات		
غير معنوي	0.453	0.055	أقل من 5 سنوات - أكثر من 15 سنة		
غير معنوي	0.593	0.265	من 5 إلى 10 سنوات - من 10 إلى 15 سنوات		
غير معنوي	0.398	0.047	من 5 إلى 10 سنوات - أكثر من 15 سنة	الإداري	2
غير معنوي	0.196	0.074	من 10 إلى 15 سنوات - أكثر من 15 سنة		
غير معنوي	0.000	0.741*	أقل من 5 سنوات - من 5 إلى 10 سنوات		
غير معنوي	0.000	0.737*	أقل من 5 سنوات - من 10 إلى 15 سنوات		
غير معنوي	0.000	0.802*	أقل من 5 سنوات - أكثر من 15 سنة		
غير معنوي	0.956	0.003	من 5 إلى 10 سنوات - من 10 إلى 15 سنوات	كفاءة الأداء الأكاديمي	3
غير معنوي	0.457	0.061	من 5 إلى 10 سنوات - أكثر من 15 سنة		
غير معنوي	0.436	0.065	من 10 إلى 15 سنوات - أكثر من 15 سنة		

\* معنوي عند مستوى احتمالية (sig)  $\geq (0.05)$

يبين جدول (21) نتائج فروق المعنوي (L.S.D) لدور ادارة التميز وفقاً لمحاور (الأكاديمي، الإداري، كفاءة الأداء الأكاديمي) لتحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجهة نظر كوادرها التدريسية تبعاً لمتغير خبرة التدريسية، لذلك لا نجد هناك اي فروق معنوي في محاور (الأكاديمي، الإداري، كفاءة الأداء الأكاديمي) لأنه مستوى احتماليتهم في فئات لخبرة التدريسية أكبر من قيمة (sig) (0.05) مما يدل ذلك على عدم فروق معنوي بين فئات هذه المحاور الثلاث.

جدول (22) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وخطأ المعياري لمدى دور ادارة التميز في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجهة نظر كوادرها التدريسية تبعاً لمتغير (الجنس، الرتب العلمي، الخبرة التدريسية)

المستوى	الرتب	خطأ المعياري	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	المتغيرات
مرتفع	2	0.013	0.230	3.833	271	الجنس ( النوع الاجتماعي )
مرتفع	1	0.013	0.228	3.836	271	الرتب العلمي
مرتفع	3	0.014	0.241	3.805	271	الخبرة التدريسية
مرتفع	/	0.008	0.233	3.825	813	الكلي

يبين جدول (22) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والخطأ المعياري لمدى دور المحاور ادارة التميز في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية والعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجهة النظر كوادرها التدريسية تبعاً لمتغير ( الجنس، الرتب العلمي ، الخبرة التدريسية ) وعلى مستوى الكلي جاء بدرجة مرتفع بقيمة الوسط الحسابي (3.825) أما على مستوى المتغيرات فالمتغير الرتب العلمي جاء بالمرتبة الأولى بدرجة بقيمة الوسط الحسابي ( 3.836 )، وفي المرتبة الثانية المتغير الجنس وفي المرتب الثالثة المتغير الخبرة التدريسية .

جدول (23) يبين تحليل التباين (ANOVA) لمدى دور ادارة التميز في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجهة نظر كوادرها التدريسية تبعاً لمتغير (الجنس، الرتب العلمي، الخبرة التدريسية)

مستوى الاحتمالية	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغيرات
0.219	1.523	0.083	2	0.166	بين المجموعات	(الجنس، الرتب العلمي، الخبرة التدريسية)
		0.055	810	44.203	داخل المجموعات	
			812	44.369	المجموع	

يبين جدول (23) مدى دور ادارة التميز تبعاً لمتغير (الجنس، الرتب العلمي، الخبرة التدريسية) ليس هناك فروق معنوي بينهم وذلك الى ان مستوى احتماليتهم (0.219) وهي أكبر من قيمة (0.05) (sig) مما يدل ذلك الى عدم فروق معنوي بين هذه المتغيرات في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجهاً نظر كوادرها التدريسية.

جدول (24) يبين الفروق بين المتوسطات وأقل فروق المعنوي (L.S.D.) لنتائج مدى دور ادارة التميز في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجهاً نظر كوادرها التدريسية تبعاً لمتغير (الجنس، الرتب العلمي، الخبرة التدريسية)

الدلاله	مستوى الاحتمالية	الفروق	المتغيرات
غير معنوي	0.883	0.002	الجنس - الرتب العلمي
غير معنوي	0.152	0.028	الجنس - الخبرة التدريسية
غير معنوي	0.115	0.031	الرتب العلمي - الخبرة التدريسية

يبين جدول (24) نتائج فروق المعنوي (L.S.D.) دور ادارة التميز في تحسين اداء كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في اقليم كردستان من وجهاً نظر كوادرها التدريسية تبعاً لمتغير (الجنس، الرتب العلمي، الخبرة التدريسية) لذلك لا نجد هناك اي فروق معنوي بين هذه المتغيرات لأنه مستوى احتماليتهم على التوالي (0.002، 0.028، 0.031) وهي أكبر من قيمة (0.05) (sig) مما يدل ذلك على عدم فروق معنوي بين هذه المتغيرات الثلاث.

#### 4- الاستنتاجات والتوصيات:

##### 4-1 الاستنتاجات:

- 1- أثبتت الدراسة أن إدارة التميز تؤثر بشكل كبير وفعال في تحسين أداء كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في إقليم كردستان، حيث حصلت على تقييم مرتفع (3.836).
- 2- الأهمية المحور الإداري كان الأكثر تأثيراً على تحسين الأداء (3.886)، يليه كفاءة الأداء الأكاديمي (3.860)، ثم المحور الأكاديمي (3.761)، مما يدل على أهمية الجوانب الإدارية في تعزيز الجودة.
- 3- فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين، حيث تفوق الإناث في المحور الأكاديمي، والذكور في كفاءة الأداء الأكاديمي، مع عدم وجود فروق في المحور الإداري. كما تفوق الأساتذة حسب الرتبة العلمية في المحور الأكاديمي، وأصحاب الخبرة الأعلى في كفاءة الأداء الأكاديمي.
- 4- عند دمج تأثير الجنس والرتبة العلمية والخبرة التدريسية، لم تظهر فروق معنوية في دور إدارة التميز، مما يشير إلى تأثير متوازن لهذه العوامل على تحسين الأداء.

##### 4-2 التوصيات:

- 1- تطوير مهارات الكوادر الإدارية عبر تدريب متخصص.
- 2- تحسين التعليم بأساليب مبتكرة ومناهج محفزة.
- 3- تدريب مستمر للكوادر التدريسية خاصة ذوي الخبرة القليلة.
- 4- دعم وتمكين المرأة في المجال الأكاديمي والإداري.
- 5- تطبيق نماذج التميز العالمية مع التكيف المحلي.
- 6- إجراء بحوث مستقبلية لقياس أثر إدارة التميز وتحسين الأداء.

## المصادر

- إبراهيم، إبراهيم مصطفى إبراهيم، والصعب، سامر نهار سليمان (2021). مدى تطبيق متطلبات إدارة التميز في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، إربد.
- التويجري، فاطمة بنت عبد العزيز بن حمد (2019). "إدارة التميز بكليات التربية في الجامعات السعودية وفق نموذج التميز الأوروبي: تصور مقترن". مستقبل التربية العربية، (123)26.
- جاد الرب، سيد محمد (2015). إدارة الإبداع والتميز التافسي. القاهرة: دار النهضة للنشر والتوزيع.
- الجراجرة، ابتسام سلامه، والطراونة، مؤيد عوض عبد الرحمن (2022). واقع إدارة التميز في كليات التربية الرياضية في الجامعات الحكومية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.
- الزطمة، نضال محمد، وعاشر، يوسف حسين محمود (2011). إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء: دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.
- شحادة، يوسف يعقوب (2014). "التميز الإداري لعمداء كليات الجامعة المستنصرية". مجلة الآداب.
- عمر، معمن خليل (2011). مبنودةكاني توزينهوة لة كومةلناسيدا، و: محمد شواني، طابعة روزههلات ، اربيل