



Analysis of the Effectiveness of Professional Evaluation Systems and Performance Measurement in University Sports Units and Departments

Lect. Aws Saad Hussein

Department of Internal Affairs of Dormitories, Al-Iraqia University, Iraq.

Aws.s.hussien@aliraqia.edu.iq

Submission Date: 15/12/2025

Publication Date: 28/6/2026

Abstract

Universities are witnessing a clear expansion in sports activities, making sports units an essential component of the administrative and academic system. In light of the ongoing transformations in the higher education system and the increasing adoption of quality assurance and academic accreditation standards by many universities, sports activity units are required to implement modern evaluation methods that align with quality requirements. Effective performance measurement depends on clear standardized indicators, reliable data collection tools, and precise analytical procedures that support evidence-based decision-making in accordance with modern quality standards. However, many universities still rely on traditional evaluation methods that do not provide accurate indicators for performance improvement based on quality requirements. Therefore, there is a growing need for professional evaluation systems capable of accurately diagnosing the current situation and identifying strengths and weaknesses to support continuous improvement. This study aims to analyze the effectiveness of these systems in the university sports environment by examining implementation practices and the perspectives of staff members. The study concluded that the standards of the professional evaluation system are clear and well understood by staff in university sports units and departments, reflecting the robustness of its theoretical foundation. The study also recommended enhancing the efficiency of implementers through continuous training programs focusing on evaluation methods, performance measurement techniques, and reducing bias.

Keywords: Effectiveness Analysis, Professional Evaluation, Performance Measurement, University Sports Units and Departments.

تحليل فاعلية نظم التقييم المهني وقياس الأداء في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية

م. اوس سعد حسين

العراق. الجامعة العراقية. قسم شؤون الاقسام الداخلية

Aws.s.hussien@aliraqia.edu.iq

تاريخ استلام البحث 2025/12/15 تاريخ نشر البحث 2026/6/28

الملخص

تظهر الجامعات توسعاً واضحاً في أنشطتها الرياضية، مما جعل وحدات الرياضة جزءاً أساسياً من المنظومة الإدارية والأكاديمية. وفي ضوء التحولات المستمرة في منظومة التعليم العالي، واعتماد الكثير من الجامعات على الجودة والاعتماد الأكاديمي، أصبحت وحدات النشاط الرياضي مطالبة بتطبيق أساليب تقييم حديثة تتوافق مع متطلبات الجودة وأن القياس الفعال للأداء يرتبط بوجود مؤشرات معيارية واضحة وأدوات جمع بيانات موثوقة، وإجراءات تحليل تساعد في اتخاذ قرارات دقيقة بما يواكب معايير الجودة الحديثة. غير أن الكثير من الجامعات تستخدم أساليب تقييم تقليدية لا توفر مؤشرات دقيقة لتحسين الأداء حسب مؤشرات الجودة. لذا تتجلى الحاجة إلى نظم تقييم مهنية قادرة على تشخيص الواقع وتحديد نقاط القوة والضعف لدعم التطوير المستمر. ويسعى البحث إلى تحليل فعالية هذه النظم في البيئة الرياضية الجامعية من خلال دراسة واقع التطبيق وآراء العاملين. واستنتج أن معايير نظام التقييم المهني واضحة ومفهومة لدى العاملين في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية، مما يشير إلى متانة الأساس النظري للنظام. واوصى برفع كفاءة المنفذين من خلال برامج تدريب مستمرة تتناول أساليب التقييم وطرق قياس الأداء والحد من التحيز.

الكلمات المفتاحية: تحليل فاعلية، التقييم المهني، قياس الأداء، الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية

1- المقدمة:

تشهد المؤسسات الجامعية في السنوات الأخيرة توسعاً ملحوظاً في أنشطتها الرياضية، سواء من حيث تنوع البرامج، أو تنظيم المنافسات، أو تطوير البنى التحتية، أو الاهتمام المتزايد بالطلبة الرياضيين. وقد أسهم هذا التوسع في جعل الوحدات والأقسام الرياضية جزءاً محورياً في بنية الجامعة، ليس بوصفها وحدات خدمية فحسب، بل كمؤسسات صغيرة ذات مهام إدارية، فنية، وتنظيمية تتطلب وضوحاً في الأدوار، ودقة في الأداء، ومحاسبة موضوعية للنتائج. فالنقيّم المهني المعاصر لم يعد مقتصرًا على قياس الأداء الفردي للعاملين، بل أصبح يشمل مجموعة واسعة من المؤشرات، مثل جودة التنظيم، القدرة على التخطيط، كفاءة التواصل، إدارة الموارد، مستوى تحقيق الأهداف، ورضا المستفيدين. كما أن القياس الفعّال للأداء يرتبط بوجود مؤشرات معيارية واضحة وأدوات جمع بيانات موثوقة، وإجراءات تحليل تساعد في اتخاذ قرارات دقيقة، وتوفير تغذية راجعة موضوعية وفعّالة. وبذلك تصبح عملية التقييم ركناً أساسياً في تطوير العمل الرياضي الجامعي وتعزيز ممارسات الحوكمة الحديثة. ومن هنا برزت الحاجة إلى نظم تقييم مهني وقياس أداء قادرة على تشخيص مكامن القوة والضعف، وتوجيه الموارد، وتحسين جودة المخرجات في البيئة الرياضية الجامعية. وتعد نظم التقييم وقياس الأداء إحدى الأدوات الأساسية التي تستند إليها المؤسسات الحديثة لتحقيق التطوير المستمر، إذ توفر بيانات دقيقة يمكن الاعتماد عليها في التخطيط الاستراتيجي، ورفع كفاءة العاملين، وضبط سير العمل وفق معايير مهنية واضحة. غير أن الكثير من الوحدات الرياضية في الجامعات العراقية، ما تزال تعتمد آليات تقييم تقليدية أو جزئية، مما يؤدي إلى فجوة بين حجم المسؤوليات الملقاة على عاتقها وبين قدرتها الفعلية على تحسين أدائها بصورة منهجية. وفي ضوء التحولات المستمرة في منظومة التعليم العالي، واعتماد الكثير من الجامعات على الجودة والاعتماد الأكاديمي، أصبحت وحدات النشاط الرياضي مطالبة بتطبيق أساليب تقييم حديثة تتوافق مع متطلبات الجودة، وتنسجم مع التطورات الإدارية المعاصرة. وبالتالي تبرز الحاجة إلى دراسات علمية تعالج موضوع التقييم والقياس بشكل معمق، وتضيء الجوانب المهنية التي قد تكون غائبة أو غير مفعّلة بالشكل المطلوب. تأتي أهمية تحليل نظم التقييم في السياق الرياضي الجامعي من كون هذا المجال يجمع بين النشاط الإداري والعملية، ويتطلب تنسيقاً بين موارد بشرية وفنية وتجهيزية، الأمر الذي يجعل فعالية الأداء مرهونة بوجود نظام تقييم شامل ودقيق. كما أن وضوح معايير الأداء يساهم في بناء ثقافة مؤسسية قائمة على الإنجاز، ويحفّز العاملين على تطوير مهاراتهم، ويمنع الترهل الإداري، ويوجه الجهود نحو تحقيق أهداف استراتيجية تخدم الطلبة والجامعة في آن واحد. ومن هنا تتبع أهمية البحث في تحليل فاعلية نظم التقييم المهني وقياس الأداء في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية، من خلال دراسة واقع التطبيق، ودرجة ملائمة المؤشرات المستخدمة، إذ يقدم إطاراً نظرياً وتطبيقياً لدراسة مفهوم التقييم المهني في البيئة الرياضية الجامعية، وهو مجال قليل التداول في

الأدبيات العربية ومدى قدرة هذه النظم على تحسين التخطيط والتنفيذ، وعلى دعم الكوادر الإدارية والفنية في أداء مهامها بكفاءة. ومن خلال تحليل وجهات نظر العاملين والمختصين يمكن رسم صورة واضحة تساعد في بناء نموذج تقييم أكثر كفاءة يتلاءم مع بيئة الجامعات ومتطلبات العمل الرياضي فيها. ويساهم في تحسين جودة الأنشطة والبرامج الرياضية، بما ينعكس إيجاباً على الطلبة الرياضيين وعلى صورة الجامعة.

وتمثل الوحدات والأقسام الرياضية في الجامعات واجهة بارزة تعكس مستوى التنظيم داخل المؤسسة التعليمية، إذ لا يقتصر دورها على تنظيم المباريات أو الأنشطة التنافسية، بل يتجاوز ذلك ليكون عاملاً مهماً في ترسيخ الانتماء لدى الطلبة، وبناء القيم التربوية، وإظهار قدرة الجامعة على إدارة الفعاليات المختلفة بكفاءة عالية. ومع اتساع نطاق الأنشطة الرياضية وتعدد البطولات التي تستضيفها الجامعات أو تشارك فيها، تتضاعف المسؤوليات الملقة على عاتق الجهات المشرفة على النشاط الرياضي، مما يجعل من الأداء ركناً أساسياً لضمان نجاح هذه الأنشطة وتحقيق أهدافها. ومن خلال متابعة أداء العديد من الأقسام والوحدات الرياضية يتضح أن هناك تبايناً في تطبيق نظم التقييم المهني، سواء من حيث نوع الأدوات، أو آلية التطبيق، أو مستوى الشفافية، أو قدرة الإدارات على توظيف نتائج التقييم في تطوير الخطط والأنشطة. كما أن بعض الوحدات تعتمد التقييم الشكلي أو الورقي دون وجود إطار مهني، بينما تعتمد وحدات أخرى على خبرات فردية لا تستند إلى مؤشرات معيارية، مما يحد من دقة التشخيص ويقلل من أثره في تحسين الأداء. هذا التباين يفرض الحاجة إلى دراسة علمية تساهم في تحليل فعالية هذه النظم، وتحديد مستوى نضجها، وتشخيص واقع تطبيقها داخل الجامعات.

ويهدف البحث الى:

- 1- تحليل واقع نظم التقييم المهني وقياس الأداء المطبقة في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية، وتحديد مستوى فاعليتها في تحقيق الأهداف الإدارية والتنظيمية.
- 2- تحديد نقاط القوة والضعف في آليات التقييم المتبعة داخل الأقسام الرياضية، من منظور العاملين في النشاط الرياضي.
- 3- التعرف على مدى ملاءمة معايير التقييم الحالية لطبيعة العمل الإداري والرياضي، ومدى وضوحها وشموليتها للعناصر الأساسية للأداء المهني.

2- إجراءات البحث:

2-1 منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينه:

تم تحديد مجتمع البحث بصورة قصدية والمتمثل من العاملون في النشاط الرياضي في الجامعات العراقية وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية موزعا على عينة للتجربة الاستطلاعية الاولى (4) وعينة لبناء المقاييس بلغت (72) مكون من (36) من الذكور و(36) من الاناث من العاملون في النشاط الرياضي وعينة التطبيق وكان عدد افراد العينة (86) من العاملون في النشاط الرياضي مكون من (43) من الذكور و (43) من الاناث

2-3 وسائل جمع المعلومات المستخدمة بالبحث:

- المصادر العربية والأجنبية.

- الاختبارات والقياس

- شبكة الانترنت

- استمارة استبانة خاص بقياس (نظم التقييم المهني وقياس الأداء).

2-4 اداة البحث:

اعتمد الباحث الاستمارة كأداة للبحث لقياس لدراسة الظاهرة التي وهي مستوى نظم التقييم المهني وقياس الأداء في شعب واقسام الرياضية الجامعية.

2-4-1 تحديد مجالات المقياس:

بعد مراجعة الدراسات النظرية والبحوث السابقة ذات العلاقة، وتحليل الأدبيات التي تناولت موضوع نظم التقييم المهني وقياس الأداء، توصل الباحث في ضوء تلك المراجع إلى اقتراح أربعة محاور أساسية تمثل أبعاد نظم التقييم المهني وقياس الأداء ، وهي: المحور الأول (وضوح معايير التقييم ومناسبتها لطبيعة العمل يركز هذا المحور على مدى وضوح، ودقة، وشمولية معايير التقييم المستخدمة في الأقسام الرياضية، والمحور الثاني)آليات التقييم وإجراءات قياس الأداء يتناول هذا المحور فاعلية الأدوات والإجراءات التي تُستخدم في تقييم العاملين، ويشمل كفاءة أدوات القياس وأساليب جمع البيانات. وانتظام عمليات التقييم وارتباطها بالخطط السنوية) المحور الثالث (كفاءة المنفذين وشفافية عمليات التقييم يركز على الأشخاص المسؤولين عن إجراء التقييم، من حيث امتلاكهم الخبرة والمعرفة المهنية اللازمة. وقدرتهم على تطبيق المعايير بموضوعية.) المحور الرابع (التغذية الراجعة وأثر التقييم في تطوير الأداء يقيس مدى استفادة الأقسام الرياضية من نتائج التقييم في تحسين الأداء الوظيفي، ويشمل توفير ملاحظات بناءة للعاملين بعد التقييم. واستخدام النتائج في تطوير الخطط والبرامج ويتضمن كل محور مجموعة من الفقرات التي تقيسه، مع اعتماد مقياس ليكرت الخماسي (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، نادرًا جدًا). وقد عُرضت هذه المحاور على نخبة من الخبراء والمختصين في الإدارة والإدارة الرياضية الثلاثاء بتاريخ 2025/9/9)، وبلغ عددهم (7) خبراء، حيث طُلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول المحاور المقترحة وتعريفاتها. وبعد المراجعة أبدى الخبراء موافقتهم على صلاحية هذه المجالات وشموليتها لقياس مستوى إتقان التخطيط الإداري، وبذلك تم الاتفاق على اعتمادها كأساس لبناء المقياس.

جدول (1) يبين استجابة الخبراء على مجالات مقياس نظم التقييم المهني ومقياس الأداء

المحور	الموافقين	الغير موافقين	النسبة المئوية	الملاحظات
1 وضوح معايير التقييم ومناسبتها لطبيعة العمل	7	0	%100	
2 آليات التقييم وإجراءات قياس الأداء	7	0	%100	
3 كفاءة المنفذين وشفافية عمليات التقييم	7	0	%100	
4 المتابعة والتقييم الإداري	7	0	%100	

2-4-2 تحديد فقرات المقياس:

عمل الباحث بإعداد الفقرات الأولية للمقياس، والتي بلغت (28) فقرة موزعة على (4) مجالات، بمعدل (7) فقرات لكل مجال. ثم تم عرض هذه الفقرات على مجموعة من الخبراء يوم الاثنين (2025/9/15) لتقييمها من حيث الصياغة ومدى صلاحيتها في قياس نظم التقييم المهني ومقياس الأداء لدى العاملين في النشاط الرياضي. وتم اعتماد الفقرات التي حققت نسبة قبول لا تقل عن 75%، كما تم الأخذ بجميع الملاحظات التي قدمها الخبراء واعتمادها في تحسين صياغة المقياس.

جدول (2) يبين استجابة الخبراء على مجالات مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء

الملاحظات	النسبة المئوية	الغير موافقين	الموافقين	المحور الأول: وضوح معايير التقييم ومناسبتها لطبيعة العمل	
	100%	0	7	المعايير المستخدمة لتقييم أداء العاملين واضحة ومفهومة للجميع.	1
	100%	0	7	تتوافق معايير التقييم مع طبيعة المهام والمسؤوليات اليومية.	2
	100%	0	7	تشمل المعايير جميع الجوانب المهنية والفنية والإدارية للعمل الرياضي.	3
	85.7%	1	6	يتم تحديث معايير التقييم بشكل دوري لمواكبة التغيرات في العمل الرياضي.	4
	100%	0	7	توجد مؤشرات معيارية محددة لكل مستوى وظيفي في الأقسام الرياضية.	5
	100%	0	7	المعايير تعكس أهداف الجامعة الاستراتيجية وتدعم تطوير الأداء.	6
	85.7%	1	6	توفر المعايير إطاراً موضوعياً للتمييز بين مستويات الأداء المختلفة	7
				المحور الثاني: آليات التقييم وإجراءات قياس الأداء	
	100%	0	7	تُستخدم أدوات تقييم فعالة ودقيقة لجمع البيانات عن الأداء.	8
	85.7%	1	6	يتم تطبيق التقييم بشكل منتظم وفق جدول زمني محدد مسبقاً.	9
	100%	0	7	الإجراءات المتبعة في التقييم موضوعية وغير متأثرة بالعلاقات الشخصية.	10
	100%	0	7	تُوظف الأساليب الإحصائية أو التقنية في تحليل نتائج التقييم.	11
	85.7%	1	6	تشمل عملية القياس جميع العاملين دون استثناء أو تمييز.	12
	100%	0	7	تتوفر سجلات واضحة وموثوقة لكل عملية تقييم تمت.	13
	100%	0	7	نتائج إجراءات التقييم متابعة التطور الفردي والجماعي للعاملين	14

				المحور الثالث: كفاءة المنفذين وشفافية عمليات التقييم	
15	يمتلك المسؤولون عن التقييم خبرة ومؤهلات مهنية مناسبة.	7	0	%100	
16	يقوم المنفذون بتطبيق المعايير بشكل عادل وموضوعي.	6	1	%85.7	
17	تتم عمليات التقييم بشفافية أمام جميع العاملين.	7	0	%100	
18	تُقدم الإرشادات اللازمة قبل بدء عملية التقييم لضمان وضوحها.	7	0	%100	
19	يلتزم المنفذون بعدم التأثير بالعلاقات الشخصية أو الضغوط الإدارية.	6	1	%85.7	
20	توجد آلية واضحة للتنظيم أو الاعتراض على نتائج التقييم.	7	0	%100	
21	يسعى المنفذون لتوفير بيئة تقييمية تشجع على التطوير والتحسين	7	0	%100	
	المحور الرابع: التغذية الراجعة وأثر التقييم في تطوير الأداء				
22	تُقدّم نتائج التقييم بشكل منتظم وواضح للعاملين.	7	0	%100	
23	يتم استخدام نتائج التقييم لتحديد نقاط القوة والضعف لكل موظف.	6	1	%85.7	
24	تُستثمر نتائج التقييم في تطوير الخطط التدريبية والبرامج الوظيفية.	7	0	%100	
25	تساعد التغذية الراجعة على تحسين الأداء الفردي والجماعي.	7	0	%100	
26	تُحفز نتائج التقييم العاملين على رفع كفاءتهم المهنية.	7	0	%100	
27	يتم ربط نتائج التقييم بالمكافآت والحوافز المعتمدة في الجامعة.	6	1	%85.7	
28	تسهم التغذية الراجعة في اتخاذ قرارات تنظيمية وإدارية أكثر فعالية	7	0	%100	

2-4-4 احتساب أوزان البدائل:

اعتمد الباحث مقياس ليكرت الخماسي في صياغة عناصر المقياس، وهو أسلوب مشابه لأسلوب الاختيار من متعدد (Multiple Choice)، الذي يُعد من الطرق الشائعة في البحوث والدراسات القياسية، حيث يعرض للمستجيب موقفاً أو عبارة محددة ويطلب منه اختيار الرد الأنسب من بين عدة خيارات تحمل درجات أو أوزاناً متفاوتة.

وكان احتساب الأوزان باتجاه ايجابي من (1-5) على وفق البدائل، وهي: عبارة (دائماً)، أعطيت الوزن (5) درجة، وعبارة (غالبا)، أعطيت الوزن (4) درجة، وعبارة (حيانا)، أعطيت الوزن (3) درجات، وعبارة (قليلا)، أعطيت الوزن (2) درجات، وعبارة (نادراً)، أعطيت الوزن (1) درجات. وعكسه بالاتجاه السلبي

2-4-5 تجربة عينة البناء:

قام الباحث بإجراء تجربة على المقياس للفترة من يوم الاثنين (2025/9/22) ولغاية يوم الاثنين (2025/10/6)

اذ قام بتوزيع استمارات مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء وجمعها على عينة البناء المكونة من (72) مكون من (36) من الذكور و(36) من الاناث من العاملون في النشاط الرياضي في الجامعات العراقية في

(جامعة بغداد، المستصرية، وجامعة النهرين وجامعة بابل وجامعة سامراء وجامعة ابن سينا للعلوم الطبية وجامعة الاسراء وكلية النسور الجامعة وجامعة الفراهيدي وجامعة اشور وكلية دجلة الجامعة) تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع الاصل إذ جرى جمع وتفرغ إجابات عينة التجربة جميعها، وقام بتجربة أدوات القياس في الدراسة الاستطلاعية وأجراء المعاملات العلمية للمقياس.

2-4-6 المعاملات العلمية:

1- صدق المقياس:

أ: صدق المحتوى (Content Validity).

الصدق الظاهري: من اهم انواع الصدق في القياسات ويشير الى مدى صلة الفقرة بالظاهرة المراد قياسها. ويتحقق مؤشر الصدق هذا "حين يقرر شخص له علاقة بالموضوع أن المقياس مناسب للخاصية المراد قياسها، وقد يكون ذلك خبيراً"

وقد تحقق الصدق الظاهري للمقياس عندما تم عرض مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء لدى العاملون في النشاط الرياضي في الجامعات العراقية بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية فقراته

2-الصدق المنطقي: توافر هذا النوع من الصدق عند بداية إعداد مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء 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.

(تهدف هذه الطريقة إلى تقدير صدق الاختبار بناءً على قدرته على التمييز بين الأفراد ذوي الدرجات العالية والأفراد ذوي الدرجات المنخفضة في السمة أو القدرة التي يقيسها الاختبار)

حيث تم أولاً تفرغ إجابات كامل عينة التجربة التي بلغت (72) فرداً من العاملين في النشاط الرياضي بالجامعات العراقية، وتم حساب الدرجة الكلية لكل استمارة. بعد ذلك، تم ترتيب الاستمارات ترتيباً تنازلياً من الأعلى إلى الأدنى. ثم اختيرت نسبة (27%) من الاستمارات الأعلى، وعددها (19) استمارة، ونسبة (27%) من الاستمارات الأدنى، وعددها (19) استمارة، لتمثل المجموعة المتطرفة، بينما تم استبعاد نسبة (46%) الوسطى وعددها (34) استمارة، حيث إن اعتماد نسبة 27% يُعطي أكبر تمايز وحجم مناسب للتحليل. بعد ذلك، تم استخدام اختبار (t-test) لحساب معامل التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس البالغ عددها (24) فقرة. وأظهرت النتائج أن قيمة الدلالة المحسوبة لجميع الفقرات كانت أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على أن جميع الفقرات تتمتع بدلالة إحصائية، كما هو مبين في الجدول (3).

الجدول (3) يبين معامل التمييز لكل فقرة من فقرات مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء

العبارات	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى المعنوية	دلالة الفروق
المحور الأول: وضوح معايير التقييم ومناسبتها لطبيعة العمل						
1	المجموعة العليا	3.4737	1.21876	2.529	0,016	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.4737	1.21876			
2	المجموعة العليا	3.4737	1.12390	3.795	0,001	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.2105	.91766			
3	المجموعة العليا	3.4211	1.46499	3.145	0,003	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.1579	.95819			
4	المجموعة العليا	4.2105	1.13426	5.807	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.1053	1.10024			
5	المجموعة العليا	3.8421	1.11869	4.673	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.2105	1.03166			
6	المجموعة العليا	3.5789	1.21636	3.115	0,004	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.4211	1.07061			
7	المجموعة العليا	3.4737	1.21876	3.286	0,002	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.2632	1.04574			
المحور الثاني: آليات التقييم وإجراءات قياس الأداء						
1	المجموعة العليا	3.6842	1.37649	2.160	0,038	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.7368	1.32674			

معنوية	0,000	5.155	.89834	4.1579	المجموعة العليا	2
		5.155	1.32674	2.2632	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,033	2.222	1.47097	3.0526	المجموعة العليا	3
		2.222	.95819	2.1579	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	6.155	1.01451	4.1579	المجموعة العليا	4
		6.155	.82007	2.3158	المجموعة الدنيا	
معنوية	0,022	4.166	1.20428	3.6842	المجموعة العليا	5
		4.166	.87191	2.2632	المجموعة الدنيا	
معنوية	0,000	4.938	1.04853	3.8947	المجموعة العليا	6
			1.11869	2.1579	المجموعة الدنيا	
معنوية	0,000	8.573	.56195	4.7368	المجموعة العليا	7
			1.06513	2.3684	المجموعة الدنيا	
المحور الثالث: كفاءة المنفذين وشفافية عمليات التقييم						
معنوية	0,031	2.244	1.61499	3.0526	المجموعة العليا	1
		2.244	1.07877	2.0526	المجموعة الدنيا	
معنوية	0,002	3.344	.84119	3.5263	المجموعة العليا	2
		3.344	1.16980	2.4211	المجموعة الدنيا	
معنوية	0,001	3.449	1.53897	3.5789	المجموعة العليا	3
		3.449	1.04853	2.1053	المجموعة الدنيا	
معنوية	0,014	2.591	1.59311	3.2632	المجموعة العليا	4
		2.591	.95819	2.1579	المجموعة الدنيا	

معنوية	0,000	4.472	1.10554	4.0000	المجموعة العليا	5
		4.472	1.07061	2.4211	المجموعة الدنيا	
معنوية	0,005	3.020	1.53516	3.3684	المجموعة العليا	6
		3.020	.83421	2.1579	المجموعة الدنيا	
معنوية	0,000	4.348	1.12390	3.5263	المجموعة العليا	7
			.87526	2.1053	المجموعة الدنيا	
المحور الرابع: التغذية الراجعة وأثر التقييم في تطوير الأداء						
معنوية	0.000	4.685	1.19697	3.8947	المجموعة العليا	1
			.93346	2.2632	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.013	2.626	1.44894	3.1053	المجموعة العليا	2
			.80930	2.1053	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.001	3.772	1.11607	3.3684	المجموعة العليا	3
			1.28646	1.8947	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.044	2.082	1.00000	3.0000	المجموعة العليا	4
			1.31567	2.2105	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.009	2.744	1.21395	3.1579	المجموعة العليا	5
			1.14962	2.1053	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.209	.91127	4.0526	المجموعة العليا	6
			.91766	2.2105	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.018	2.470	1.28646	3.1053	المجموعة العليا	7
			1.06787	2.1579	المجموعة الدنيا	

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

استخدم الباحث معامل الارتباط البسيط بين درجة المقياس والفقرة، لل فقرات (28) وقد اظهرت جميع الفقرات اتساق داخلي لان معامل الارتباط لكل منها أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية من مستوى الدلالة (05.0) لقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء والجدول (4) يبين معامل الاتساق الداخلي.

جدول (4) يبين معاملات الارتباط البسيط لـ(بيرسون) لفحص صلاحية فقرات مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء

رقم الفقرة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ	رقم الفقرة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ
وضوح معايير التقييم ومناسبتها لطبيعة العمل			المحور الثالث: كفاءة المنفذين وشفافية عمليات التقييم		
1	0.485	0.000	1	0.358	0.002
2	0.319	0.006	2	0.379	0.001
3	0.486	0.000	3	0.487	0.000
4	0.396	0.000	4	0.477	0.000
5	0.298	0.008	5	0.237	0.042
6	0.435	0.000	6	0.533	0.000
7	0.395	0.000	7	0.521	0.000
المحور الثاني: آليات التقييم وإجراءات قياس الأداء			التغذية الراجعة وأثر التقييم في تطوير الأداء		
1	0.443	0.000	1	0.289	0.013
2	0.290	0.012	2	0.284	0.014
3	0.333	0.003	3	0.498	0.000
4	0.521	0.000	4	0.482	0.000
5	0.421	0.000	5	0.393	0.001
6	0.511	0.000	6	0.428	0.000
7	0.311	0.007	7	0.529	0.000

2- ثبات المقياس:

أولاً: طريقة التجزئة النصفية

اعتمد طريقة التجزئة النصفية لأنها من أكثر طرق الثبات استخداماً على العينة وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين النصفين (0.727) 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 (0.842) وهذا مؤشر جيد وهو معامل ثبات عالٍ، 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 (0.837)

3- موضوعية المقياس:

اتضح بأن جميع العبارات كانت واضحة للعينة كما أنها تتميز بكون البدائل اختياراً 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 نظم التقييم المهني ومقياس الأداء:

يتكون مقياس نظم التقييم المهني ومقياس الأداء من (28) فقرة موزعة في أربع مجالات للمقياس بواقع (7) فقرات لمجال لكل مجال والمقياس التقدير الخماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، قليلاً، ونادراً) وأقل درجة هي (28) ودرجة الحياد هي (84) وأعلى درجة هي (140)

2-4-8 تطبيق المقياس (التجربة الرئيسة)

قام الباحث بتطبيق مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء على عينة تم اختيارها بالطريقة العشوائية، حيث تكونت العينة من (84) فرداً من العاملين في اقسام وشعب النشاط الرياضي الجامعي، (جامعة بغداد، والمستصرية، وجامعة النهرين والجامعة العراقية والجامعة التكنولوجية وجامعة بابل وجامعة الكوفة وجامعة الانبار وجامعة واسط وجامعة سامراء وجامعة ابن سينا للعلوم الطبية وجامعة الاسراء وكلية النصور الجامعة وجامعة الفراهيدي وجامعة اشور وكلية دجلة الجامعة) وكان عدد افراد العينة (86) من العاملون في النشاط الرياضي مكون من (43) من الذكور و (43) من الاناث. وقد تم تصنيف أفراد العينة أيضاً وفق سنوات الخبرة، فبلغ عدد من لديهم خبرة أقل من 15 سنة (48) فرداً، بينما بلغ عدد من لديهم خبرة أكثر من 15 سنة (41) فرداً. تم توزيع المقياس على المشاركين ابتداءً من يوم الثلاثاء (2025/10/28) وحتى يوم الخميس (2025/11/20).

2-5 الوسائل الإحصائية: تم معالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام البرنامج الجاهز (SPSS)*

3-1 عرض نتائج مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات استبانة مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء للعاملين في اقسام وشعب النشاط الرياضي في الجامعات العراقية وفقاً للمحاور الاربع بطريقتي الساق والفرع والجدول (5) يبين ذلك:

جدول (5) يبين نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة دلالة مستوى لمقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء لعينة البحث

المرتبة	مجال	الدرجة	الاهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	س الفرضي	القيمة التائية	sig	الدلالة	المستوى
1	وضوح معايير التقييم ومناسبتها لطبيعة العمل	24.122	%27.6	3.446	2.776	21	4.662	0.000	معنوي	مرتفع
2	آليات التقييم وإجراءات قياس الأداء	22.512	%25.7	3.216	2.063	21	2.210	0.032	معنوي	متوسط
3	كفاءة المنفذين وشفافية عمليات التقييم	20.755	%23.7	2.965	2.442	21	0.653	0.446	عشوائي	متوسط
4	المتابعة والتقييم الإداري	19.978	%22.8	2.854	1.997	21	1.468	0.086	عشوائي	متوسط
	درجة المقياس	87.367		3.120	6.299	84	2.884	0.001	معنوي	متوسط

عند مستوى دلالة (0.05)

3-2 مناقشة نتائج مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية:

تُظهر نتائج اختبار (t) لعينة واحدة وجود تباين واضح بين مجالات المقياس الأربعة من حيث مستوى الدلالة الإحصائية ودرجة التحقق العملي داخل الوحدات الرياضية الجامعية. فقد جاء محور (وضوح معايير التقييم ومناسبتها لطبيعة العمل) في المرتبة الأولى وبمستوى دلالة معنوي، وهو ما يشير إلى أن المعايير المعتمدة داخل البيئة الرياضية الجامعية تتسم بدرجة من الوضوح تسمح للعاملين بفهم التوقعات المرتبطة بأدوارهم ومهامهم المهنية. وتُعد هذه النتيجة إيجابية لأنها تمثل الأساس الذي تُبنى عليه عمليات التقييم الفعّالة، حيث يشير (Aguinis) إلى (أن وضوح المعايير وربطها بطبيعة العمل يُعد مدخلاً جوهرياً لضمان العدالة والاستقرار في نظم التقييم) أما بُعد آليات التقييم وإجراءات قياس الأداء فقد جاء بدرجة متوسطة ولكن مع دلالة إحصائية معنوية، وهو ما يعني أن النظام يمتلك إجراءات قياس قائمة وقابلة للاستخدام، إلا أنها ليست متطورة أو متكاملة بالشكل الذي يضمن تغطية جميع جوانب الأداء الرياضي والإداري في الوحدات الجامعية.

ولابد الإشارة إلى أن البنية الإجرائية لنظام الأداء تحتاج إلى تكامل بين الأدوات الكمية والكيفية وإلى بناء نموذج متعدد الأبعاد يستطيع قياس فاعلية الأداء في محيط العمل الرياضي الذي يتسم بالتعقيد والتنوع في المقابل، لم يظهر بُعد كفاءة المنفذين وشفافية عمليات التقييم دلالة إحصائية، على الرغم من حصوله على درجة متوسطة، مما يعكس وجود فجوة بين وضوح المعايير ونوعية تطبيقها من قبل المقيمين. فضعف التدريب، أو غياب توحيد آليات التطبيق، أو محدودية الخبرة المهنية في تنفيذ إجراءات التقييم قد يؤدي إلى ضعف الثقة لدى العاملين في نتائج التقييم، وهو ما يتوافق مع ما ذكره (Armstrong 2014) حول (أهمية تدريب المقيمين بشكل مستمر لضمان العدالة والشفافية) كما أن غياب الشفافية يقلل من إدراك العدالة الإجرائية، مما يحد من فعالية نظام التقييم حتى لو كانت معاييرها واضحة. وتتشابه نتائج محور (المتابعة والتقييم الإداري) مع المحور السابق من حيث غياب الدلالة الإحصائية ودرجة الأداء المتوسطة. ويفسر ذلك بوجود فجوة في استثمار نتائج التقييم داخل العملية الإدارية وصنع القرار، مثل ضعف خطط التحسين والمتابعة أو محدودية ربط التقييم بالتطوير المهني للعاملين

(أن المتابعة المستمرة شرط أساسي لتحويل التقييم من مجرد إجراء شكلي إلى أداة فعّالة في تحسين الأداء)

وبالتالي فإن غياب المتابعة يجعل من نظام التقييم أداة ناقصة التأثير، حتى وإن كانت معاييرها واضحة وإجراءاته موجودة. أما الدرجة الكلية للمقياس فجاءت متوسطة وبمستوى دلالة معنوي، مما يشير إلى أن النظام في صورته العامة مقبول ويمتلك أساساً يمكن البناء عليه، إلا أن فعاليته لا تزال مرهونة بمعالجة المشكلات المرتبطة بالشفافية، تنفيذ الإجراءات، والمتابعة الإدارية. وبذلك تؤكد النتائج أن النظام أقرب إلى (نظام تصميم جيد وتنفيذ ضعيف، وهو نمط أشار إليه عدد من الباحثين باعتباره شائعاً في المنظمات التي تركز على صياغة المعايير دون الاستثمار الكافي في قدرة النظام على التطبيق والمتابعة) تسمح هذه النتائج بتحديد مسار واضح للتحسين؛ إذ يمكن الاستفادة من قوة وضوح المعايير كأساس لتطوير آليات التطبيق، تعزيز كفاءة المقيمين، وتفعيل دورة المتابعة والتقييم الإداري.

3-3 عرض نتائج الفروق حسب متغير الجنس آراء الذكور والإناث العاملين في النشاط الرياضي بمقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية:

قام الباحث بعرض نتائج الفروق بين الذكور والإناث مكونة من (49) من الذكور و(45) من الإناث بمقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية، من خلال الوسط الحسابي، وقيمة (t) المحسوبة. والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (t) المحسوبة ومستوى الخطأ ودلالة الفروق بين مجموعتي البحث الذكور والإناث في مقياس مستوى نظم التقييم المهني وقياس الأداء في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية

المقياس	وحدة القياس	الذكور (43)		الإناث (43)		قيمة t المحسوبة	مستوى الخطأ	الدلالة
		ع	س	ع	س			
نظم التقييم المهني وقياس الأداء	درجة	88.962	5.772	85.772	6.118	4.113	0.000	معنوي

* معنوي عند مستوى الخطأ (0,05) إذا كان مستوى الخطأ أصغر من (0,05). ودرجة الحرية 92

3-4 مناقشة نتائج الفروق حسب متغير الجنس آراء الذكور والإناث العاملين في النشاط الرياضي في مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء :

تُظهر نتائج الجدول (6) وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات، وذلك في الدرجة الكلية لمقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء، حيث تفوق الذكور من حيث المتوسط الحسابي (88.962) مقارنة بالإناث (85.772)، مع قيمة (t) (4.113) ودلالة معنوية عند مستوى (0.000). وتشير هذه الفروق إلى اختلافات في إدراك كل من الذكور والإناث لطبيعة نظام التقييم المهني وآلية قياس الأداء داخل الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية، وهو ما يمكن تفسيره بمجموعة من العوامل التنظيمية والمهنية المرتبطة بالسياق الجامعي الرياضي. وقد تعود الفروق لصالح الذكور إلى اختلاف طبيعة المهام والأدوار التي يشغلها كل من الذكور والإناث داخل الوحدات الرياضية. فغالباً ما يتولى الذكور مهاماً تشغيلية وميدانية أكبر في الأنشطة الرياضية، مثل التدريب، الإشراف على الفرق، وإدارة الفعاليات الرياضية، مما يجعلهم أقرب لآليات التقييم وأكثر احتكاكاً بإجراءات قياس الأداء. هذا القرب المؤسسي ينعكس في ارتفاع مستوى إدراكهم ورضاهم عن نظام التقييم. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه (Aguinis, 2009). إلى (أن الموظفين الذين يعملون في مواقع ترتبط مباشرة بأدوات وأهداف التقييم يميلون إلى تقييم النظام بشكل أكثر إيجابية مقارنة بغيرهم).

بحيث يحصل الذكور على فرص أكبر في المناقشة المباشرة مع المسؤولين أو المشاركة في عمليات التخطيط الرياضي، ما يعزز لديهم الشعور بالشفافية والوضوح في التقييم. أما الإناث فقد يعانين من محدودية المشاركة في بعض الجوانب الإدارية أو الفنية داخل النشاط الرياضي، مما يجعل إدراكهن لفاعلية النظام أقل.

(أن الخبرة ونوعية المهام ترتبط بشكل مباشر بدرجة إدراك الموظف لعدالة وفعالية نظام التقييم، بغض النظر عن الجنس) ومن المحتمل أن تكون الإناث أكثر حساسية لبعض جوانب التقييم مثل العدالة الإجرائية أو شفافية المقيمين، وهي عناصر قد لا تكون كاملة في البيئة الرياضية الجامعية، مما يؤدي إلى انخفاض التصورات لديهن مقارنة بالذكور. وتبين الدراسات أن الإناث غالباً ما يقيمن العدالة التنظيمية بناءً على معايير أشد دقة فيما يتعلق بالحياد والموضوعية، وهو ما قد يفسر تراجع متوسط درجاتهن حتى في حال تطبيق نفس النظام على كلا الجنسين

3-5 عرض نتائج الفروق على وفق سنوات الخبرة للعاملين في النشاط الرياضي بمقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية:

قام الباحث بعرض نتائج الفروق بين حسب الخبرة (أكثر من 15) عددهم (40) و(أقل من 15 سنة) عددهم (46) بمقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية، من خلال الوسط الحسابي، وقيمة (t) المحسوبة. والجدول (7) يبين ذلك.

الجدول (7) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (t) المحسوبة ومستوى الخطأ ودلالة الفروق بين مجموعتي البحث حسب الخبرة في مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية

المقياس	وحدة القياس	أكثر من 15		أقل من 15 سنة		قيمة t المحسوبة	مستوى الخطأ	الدالة
		ع	س	ع	س			
نظم التقييم المهني وقياس الأداء	درجة	89.442	5.886	85.292	6.004	5.541	0.000	معنوي

* معنوي عند مستوى الخطأ (0,05) إذا كان مستوى الخطأ أصغر من (0,05). ودرجة الحرية 92*

3-6 مناقشة نتائج الفروق على وفق سنوات الخبرة للعاملين في النشاط الرياضي بمقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء:

تُظهر نتائج الجدول (7) وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة وفقاً لمتغير الخبرة المهنية في العمل الرياضي الجامعي؛ حيث بلغ متوسط درجات ذوي الخبرة الأكثر من (15) سنة (89.442)، فيما بلغ لدى من خبرتهم أقل من (15) سنة (85.292)، وبقيمة ($t = 5.541$) عند مستوى دلالة (0.000). وتشير هذه النتائج إلى أن الخبرة المهنية تُعد عاملاً مؤثراً في إدراك فعالية نظم التقييم وقياس الأداء داخل الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية. يمكن تفسير تفوق ذوي الخبرة الأعلى بامتلاكهم فهماً أعمق لطبيعة العمل الرياضي الجامعي، وتصوراً أوضح لآليات التقييم ومعايير، نتيجة سنوات أطول من التفاعل مع النظام الإداري والأدوار التنظيمية. فالخبرة الممتدة تمنح الفرد قدرة أكبر على تفسير إجراءات التقييم وربطها بالمتطلبات الفعلية للعمل، وهو ما ينعكس في تقييمهم الأكثر إيجابية للنظام. فالخبرة تعد من العوامل الجوهرية التي تزيد قدرة الفرد على إدراك العدالة التنظيمية وفهم معايير الأداء وغالباً ما يتعرض أصحاب الخبرة الطويلة لعدد أكبر من دورات التطوير المهني، الورش التدريبية، ونظم التقييم السابقة، مما يتيح لهم مقارنة النظام الحالي بأنظمة سابقة وربما أقل فاعلية، فيرونه أكثر تطوراً نسبياً. فالتعرض المتكرر لعمليات التقييم يزيد من قدرة الفرد على فهم أهداف النظام والتمييز بين نقاط قوته وضعفه. وقد أشار (Armstrong 2014) إلى (أن التطور المهني المستمر والخبرة التراكمية يساهمان في تعزيز وعي العاملين بطبيعة نظام إدارة الأداء، ويفسران ارتفاع إدراك المهارات ومعايير التقييم لدى ذوي الخبرة الأكبر)

وأن الموظفين الأقل خبرة قد يواجهون بعض الصعوبات في فهم تفاصيل التقييم أو آلياته، أو قد يشعرون بغياب الشفافية أو قلة الدعم الإداري مقارنة بزملائهم الأكثر خبرة. تجاه العدالة ووضوح الإجراءات، نتيجة نقص التراكم المعرفي وقلة الاحتكاك المباشر بعمليات التقييم الفعلية. وأن أصحاب الخبرة الأكبر يشغلون في كثير من الأحيان مناصب إشرافية أو مسؤوليات أكبر داخل النشاط الرياضي، مما يزيد من إحساسهم بالاندماج في عملية التقييم وامتلاكهم قدرة أكبر على التأثير في نتائجه. وهذا الاندماج التنظيمي يقود إلى إدراك أعلى لفعالية النظام وموضوعيته. (أن المشاركة التنظيمية ووضوح الدور الوظيفي ترتبط ارتباطاً مباشراً برضا العاملين عن نظم إدارة الأداء) أن الخبرة المهنية تعد عاملاً مؤثراً في تقييم نظم الأداء داخل الوحدات الرياضية الجامعية؛ حيث يزداد رضا العاملين وارتفاع تقديراتهم لفاعلية النظام بزيادة سنوات الخبرة. وهذا يشير إلى ضرورة اهتمام الإدارات الجامعية بتوفير برامج توجيه وتدريب خاصة للموظفين الجدد لتعزيز فهمهم للمعايير وآليات التقييم، وتقليل الفجوة الإدراكية بين مستويات الخبرة المختلفة.

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

- 1- تم التوصل الى مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء لدى العاملين في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية.
- 2- أن معايير نظام التقييم المهني واضحة ومفهومة لدى العاملين في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية، مما يشير إلى متانة الأساس النظري للنظام.
- 3- أن كفاءة المنفذين وآليات المتابعة الإدارية لا تزال محدودة، ما يضعف من فعالية النظام في التطبيق العملي ويجعل بعض عناصره في مستوى متوسط.
- 4- وجود فروق دالة لصالح الذكور مقارنة بالإناث، مما يدل على اختلاف في إدراك بيئة التقييم والشفافية بين الجنسين داخل المؤسسات الرياضية الجامعية.
- 5- أن الفروق بين الجنسين لا ترتبط بجودة النظام ذاته، بل ب اختلاف الخبرات المهنية وطبيعة المشاركة في العمل الميداني الرياضي.
- 6- أن الخبرة المهنية عامل أساسي في فهم وتقبل عمليات التقييم لدى العاملين في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية.
- 7- أن النظام الحالي يُنظر إليه بشكل إيجابي من قبل أصحاب الخبرة الأكبر، بينما يحتاج الأقل خبرة إلى دعم إضافي، ما يشير إلى أن عملية التقييم ما تزال بحاجة إلى تطوير تشغيلى وبشري لرفع كفاءتها وشمولها.

4-2 التوصيات:

- 1- استخدام مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء لدى العاملين في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية في البحوث والدراسات القادمة
- 2- رفع كفاءة المنفذين من خلال برامج تدريب مستمرة تتناول أساليب التقييم وطرق قياس الأداء والحد من التحيز.
- 3- تطوير آليات التقييم عبر صياغة مؤشرات كمية ونوعية أكثر دقة، وتوفير أدوات تطبيقية واضحة تدعم قياس الأداء الوظيفي.
- 4- تعزيز مشاركة الإناث في اللجان والممارسات الميدانية المرتبطة بالتقييم لردم الفجوات الإدراكية وتحقيق مساواة أكبر في الفهم والإجراءات.
- 5- تحسين قنوات التواصل الإداري لضمان وصول المعلومات المتعلقة بالتقييم إلى جميع العاملين بشكل متوازن، بغض النظر عن الجنس أو موقع العمل.
- 6- تصميم برامج تهيئة وظيفية وإرشاد مهني للموظفين الجدد أو ذوي الخبرة الأقل، تتضمن تعريفاً دقيقاً بمعايير التقييم ومتطلبات الأداء.
- 7- تشجيع تبادل الخبرات بين العاملين من خلال تبني نظام بحيث يقوم أصحاب الخبرة بنقل المعارف المهنية إلى الأقل خبرة لدعم فهم النظام وتطبيقه.

المصادر

- احمد عودة. (1988). القياس والتقويم في العملية التدريسية، عمان: ط2، دار الأمل للنشر والتوزيع.
- عبد الرحمن عدس. (2001). أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. عمان: دار الشروق.
- عبد العزيز القرني. (2018). الإدارة الاستراتيجية في المؤسسات التعليمية. الرياض: دار الزهراء.
- فاضل عباس الشمري. (2019). تحديات الإدارة الجامعية في ظل محدودية الموارد. مجلة العلوم التربوية، جامعة بغداد.
- محسن علي السعداوي، وسلمان عكاب الجنابي. (2013). (1) أدوات البحث العلمي في التربية الرياضية، ط1. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- محمد نصر الدين رضوان. (2006). المدخل الى القياس في التربية الرياضية والبدنية، ط1، القاهرة: مركز الكتاب للنشر.
- A H Eagly و L L Carli. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidenc . The Leadership Quarterly, 14,6.
- f s Freeman .(1998). Theory and Praction of Psychological Testing .New York.
- H Aguinis .(2009). Performance Management .Pearson Education.
- M Armstrong .(2014). Armstrong's Handbook of Performance Management . Kogan Page.
- M de Araújo و et al .(2024). Integrated Models for Assessing Performance Management Effectiveness: A Systematic Review . .Journal of Performance and Organizational Studies.
- S P Robbins و M Coulter .(2017). Management (13th ed (Pearson Education