

دراسة واقع فاعلية الاداء لدى بعض دوائر وزارة الشباب والرياضة من وجهة نظر أعضاء الهيئات الادارية للأندية الفاعلة في بغداد

رشا عباس كاظم⁽¹⁾، نهى محسن ضاحي⁽²⁾

تأريخ تقديم البحث: (2022/7/3)، تأريخ قبول النشر (2022/9/6)، تأريخ النشر (2023/3/28)

DOI: [https://doi.org/10.37359/JOPE.V35\(1\)2023.1339](https://doi.org/10.37359/JOPE.V35(1)2023.1339)



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

المستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع فاعلية الأداء لدى بعض دوائر وزارة الشباب والرياضة من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الفاعلة في بغداد. مستخدماً البحث الوصفي بالأسلوب المسحي والتحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للبحث من خلال بناء مقياس مكون من (5) مجالات و(32) عبارة موزعة بشكل غير متساوي، على عينة قوامها (385) عضو هيئة إدارية، موزعة على (عينة التجربة الاستطلاعية، وعينة البناء، وعينة التطبيق)، واستنتجت الدراسة إن عملية البناء لمقياس متغير البحث كوسيلة علمية، له أهمية كبيرة في الكشف عن مدى القدرة في فاعلية أداء موظفي بعض دوائر وزارة الشباب والرياضة، وطبيعة التعامل الإداري لهم في تسيير مقتضيات العمل وفق أصول وأسس إدارية مقبولة من المستفيدين. ويتضح من النتائج العمل التي ظهرت من تطبيق مقياس البحث، إن موظفي بعض دوائر وزارة الشباب والرياضة لديهم المستوى الجيد في فاعلية الأداء والسيطرة على معوقات العمل التوترات وتطويعها وبلورتها نحو فاعلية الأداء بحسب وجهة نظر الهيئات الإدارية للأندية الفاعلة في بغداد. وأوصى البحث ضرورة تبني تطبيق مقياس فاعلية الأداء من قبل دوائر وزارة الشباب والرياضة والعمل وفق مضامين المجالات والعبارات المستخلصة، فضلاً عن إعطاء فرصة لموظفي الوزارة في حرية التعامل وفق الصلاحيات الممنوحة لهم والدفع نحو إظهار الخبرات الإدارية والاستفادة من العلوم الرياضية في تسيير العمل بولد أفاق جديدة يساعد في ديمومة فاعلية الأداء بالعمل الإداري.

الكلمات المفتاحية: فاعلية الاداء، الهيئات الادارية، وزارة الشباب والرياضة، الإدارة الرياضية، الأداء التنظيمي.

ABSTRACT

Studying the Reality of Performance Affectivity in Some Bureaus of Ministry of Youth and Sports from The Administrative Bureau Members' Point of View for Active Clubs in Baghdad

The study aimed identifying the reality of performance affectivity in some bureaus of Ministry of youth and sports. The researchers used the descriptive method on (385) members of the administrative sport clubs' bureaus from sport clubs. They constructed a scale of five fields and thirty-two items for measuring contradictions in ministry of youth and sport bureaus from the active administrative member's point of view in Baghdad. The researchers concluded that the scale have a great importance as a scientific means for detecting the level of affectivity. The results also showed that members of some ministry of youth and sports bureaus have a good level in contradiction administration and tension control from the administrative bureau's point of view. The researchers recommended giving ministry employees the freedom to act within their jurisdiction to facilitate work and overcome tension and negative contradictions so as to develop the level of affectivity of administrative work .

Keywords: performance affectivity, administrative bureau, ministry of youth and sports, sport administration, organizational performance.

(1) طالب دراسات عليا (الماجستير)، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. (mailto:Rashaabbas2020@gmail.com)

Rasha Abbas Kazim, Post Graduate Student (MASTER), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (Rashaabbas2020@gmail.com) (+9647706601228).

(2) أستاذ مساعد، دكتورة تربية رياضية، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. (mailto:nnuha5595@gmail.com)

Noha Mohsen Dahi, (PH. D), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (mailto:nnuha5595@gmail.com) (+964770 500 8349).

المقدمة:

تشغل اليوم الرياضة والمنظمات التي تديرها أهمية واسعة في مجتمعنا العراقي، لما لها من شعبية وقاعدة عريضة تتابع هذا المفصل والقريب على نفوس الكثيرين من المهتمين بالمجال الرياضي، بوصفها منظمات حيوية تسعى إلى تقديم كافة الخدمات الرياضية إذ تشغل المؤسسات الرياضية اهتمام الحكومات والأفراد والمؤسسات ذات العلاقة بها، كجانب مشارك في رسم المسارات المستقبلية لتطوير البلد، فالنقدم التكنولوجي والاتصال والتواصل والعمل المتسارع والجودة بالأداء والاقتصاديات المتعلقة بالمجال الرياضي قد فرضت تحولات كثيرة باتجاه البحث عن فاعلية الأداء والتحسين المستمر لمجريات العمل الإداري والإيفاء بمتطلبات العمل للجهات المستفيدة، إذ تعد وزارة الشباب والرياضة من المؤسسات المهمة التي تشغل حيزاً واسعاً في إدارة الرياضة العراقية وما تقدمه من خدمات جراء ما يتطلب منها على وفق الأنظمة والقوانين والجهات المرتبطة بها إدارياً وفنياً والقدرة على تسيير المنظومة الإدارية نحو الجودة والتميز في تحقيق فاعلية الأداء ورغبات وحاجات الجهات المرتبطة بها من الأندية الرياضية، فمناقشة القضايا المتعلقة بالإدارة الرياضية وتطويرها عدت من المداخل الطبيعية للتنمية المستدامة والتوصيف الرئيس في فاعلية الأداء لإدارة الدوائر التابعة لها.

لذا فإنها أخذت اتجاه الوصول إلى النجاح بما يطابق مواصفات العمل الفعلية وما يجب يصل إليه في تحقيق تلك المواصفة فهي طريقة للتقويم الموضوعي لمستوى الإداري والتي هي واحدة من أهم عوامل النجاح والمستندة على المعلومات من خلال مراقبة أداء الإداري ومدى استخدامه للمهارات الإدارية أثناء العمل (خورشيد، 1997). مما يستلزم تحقيق الأهداف المرجوة من خلال المتابعة المستمرة بما تقدمه هذه الجهات التابعة للوزارة من خدمات إدارية تسهل ديمومة الأندية الرياضية والتعاون المشترك في تلبية متطلباتها بالشكل الأمثل.

فوزارة الشباب والرياضة لا تعمل في بيئة مغلقة في إدارة مفاصل العمل بل تعتمد النظام المفتوح الذي يؤثر ويتأثر بالبيئة الداخلية والخارجية والظروف الراهنة والأزمات والمعوقات التي قد تعرقل بعض المفاصل الإدارية، مما يفسح المجال أمامها للسعي إلى كفاءة الأداء وفعاليتها الإدارية في قدرتها على الإلمام بكافة الاتجاهات والأنظمة والقوانين والتعامل مع الجهات المستفيدة بصورة حيوية ذات طابع فعال يساعدها في مواجه الظروف الخارجية والداخلية موائمة عملها بما يحقق الأهداف المرجوة، لذا يتطلب منها تبني عدة أنواع من التفاعل الإداري والتعامل الميسر في تناول السياسات المتبعة والإجراءات والمهارات الإدارية وثقافة الأفراد التابعين لوزارة الشباب والرياضة بحسب نوع العمل المناط بهم في دوائرها ذات العلاقة المباشرة والغير مباشرة مع الأندية الرياضية.

ومن الدراسات السابقة التي اهتمت بموضوعة البحث هي دراسة (مسعود، 2016) والتي هدف إلى الكشف عن فاعلية الأداء المؤسسي في المنظمات الحكومية. من خلال عدة محاور رئيسية (المحور الأول: مفهوم فاعلية الأداء المؤسسي. المحور الثاني: أهمية فاعلية الأداء المؤسسي. المحور الثالث: أهداف فاعلية الأداء المؤسسي. المحور الرابع: مراحل فاعلية الأداء المؤسسي وهي، تحديد متطلبات التقويم وأهدافه، تدريب المشرفين، مناقشة طرق التقويم مع الموظفين، تحديد معايير مسبقة للمقارنة، مناقشة نتائج التقويم مع الموظف، تحديد أهداف تطوير الأداء مستقبلاً. المحور الخامس: العوامل المؤثرة على فاعلية الأداء المؤسسي. المحور السادس: العوامل المساعدة لفاعلية الأداء المؤسسي. المحور السابع: نماذج فاعلية الأداء المؤسسي. والمحور

الثامن: قياس الأداء المؤسسين في استبانته صنعت لهذا الغرض، على عينة من مدراء المنظمات الحكومية المختلفة، وأظهرت النتائج بتوضيح إنه في ظل التعقيد الذي يواجه إدارة المنظمات، يجب على مديري هذه المنظمات أن يكون لهم القدرة الكافية للنظر إلي أداء المنظمة بشكل كلي، كون البيئة التي تعمل بها هذه المنظمات تعد بيئة متغيرة، لذا فإن نجاح المنظمات يعتمد القدرات الخاصة بها مقابل الحاجات المتغيرة للمستفيدين، فضلا عن ذلك المنظمة لا تستطيع بناء نظام ذاتي لقياس الأداء، وعلى وفق ذلك تحتاج إلى تقييم الأداء وفقاً للمستفيدين الخارجيين (مسعود، 2016).

ودراسة (محمود و السيد، 2019) والتي تناولت التعرف على اثر التطوير التنظيمي في فاعلية الأداء المؤسسي للجامعة العمالية والتعرف على الأبعاد في فاعلية الأداء المؤسسي ومدى الاختلاف في إدراك العاملين لها، على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية المعاونة بحسب تخصصاتهم ومؤهلم العلمي بواقع (400) عضواً، مستخدماً الإستبانة كأداة للبحث في أبعاد وفقرات ذات صلة بمتغيرات البحث، وأظهرت النتائج وجود دلالة إحصائية للتطوير التنظيمي في فاعلية الأداء للجامعة العالمية، فضلاً عن تأثرهم بأكثر من بعد الموارد البشرية والأهداف الإستراتيجية، لا يوجد اختلافات في ادراكات العاملين وفقاً للتخصص والمؤهل العملي (محمود و السيد، 2019).

ودراسة (عطية و عباس، 2019) إذ هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لموظفي ديوان الرقابة المالية الاتحادي وعلاقته بفاعلية الأداء، وتم اعتماد الإستبانة كأداة للبحث، على عينة قوامها (54) فرد من العاملين في ديوان الرقابة المالية الاتحادي، وقد توصل الباحثان إلى إن عينة الدراسة كانت استجابتهم على متغيرات البحث بدرجة متوسطة، وهناك علاقة معنوية بين الرضا الوظيفي وفاعلية الأداء للموظفين (راغب وأسامة، 2019، 1-17).

ودراسة (فيصل، 2019) محاولة الوصول إلى معرفة مساهمه القدرات الفردية للعاملين وكيف يمكن لهم تحقيق أداء متميز داخل إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الرياضي، ومحاولة الوصول إلى معرفة دور أنظمة وإجراءات العمل في تحقيق الأداء المتميز للأفراد. والكشف عن فاعلية الأداء في المؤسسات الرياضية، مستخدماً المنهج الوصفي، من خلال استبانته عدت لهذا الغرض، على عينة قوامها (35) موظف وموظفة في مديرية الشباب والرياضة في ولاية المسيلة بالجزائر، وأظهرت النتائج إلى إن امتلاك القدرات الفردية دور في تحقيق فاعلية الأداء لموظفي مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة ويؤكدون على أن امتلاك القدرات الفردية دور في تحقيق التميز بالأداء في إدارة الموارد البشرية (فيصل، 2019، 45-46).

ودراسة (احمد، يحيى، و محمد، 2019) التي هدفت إلى تقديم نموذج مقترح للتعرف على العلاقة بين التمكين وتدعيم فاعلية أداء فرق العمل بالمؤسسات الرياضية، بالاطلاع على المفاهيم المتعلقة بالتمكين وفاعلية الأداء وفرق العمل في الأندية الرياضية، والأبعاد الأساسية للتمكين في المؤسسات الرياضية، فضلاً عن الخصائص التي تساعد في زيادة فاعلية أداء فرق العمل بالمؤسسات الرياضية، فقد تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، على عينة بلغت (70) عضو من أعضاء مجالس الإدارة وأعضاء الجهاز الفني والإداري لبعض النشاطات الرياضية ببعض الأندية الرياضية، باستخدام أداة البحث الإستبانة لجمع المعلومات والبيانات المطلوبة، وقد أسفرت النتائج إلى ضرورة تطبيق النموذج المقترح والذي يوضح قوة العلاقة بين التمكين وتدعيم فاعلية أداء فرق العمل بالمؤسسات الرياضية

كما وأشار (الرب، 2016) الاهتمام بفاعلية الأداء في إدارة المجال الرياضي على المدى الطويل صفة من صفات المؤسسات الناجحة وانعكاسه عملية لمقدار الجهود التي تبذلها الملاكات الإدارية في الارتقاء بمستوى الأداء في حل المشكلات وتذليل المعوقات من خلال التشجيع والتحفيز للانطلاق نحو المفاهيم الرصينة التي تساعد في تحقيق النمو المستقبلي لدوائر وزارة الشباب والرياضة. إذ تكمن أهمية البحث في الوقوف على ما يتمتع به موظفي بعض دوائر وزارة الشباب والرياضة من تحقيق فاعلية الأداء في ظل الواقع الذي يعيشون به على مستوى الفرد والوزارة وتداخل المؤثرات وتنوعها مما يدفع المنظومة الإدارية للعمل المجدي ونشاط فعال تعطي طابع الديمومة الحيوية في تطابق الأهداف مع واقع العمل وسرعة الانجاز للواجبات والمسؤوليات بشكل مستمر.

الطريقة والأدوات:

تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، كونه الأكثر تناسبا مع طبيعة المشكلة وأهداف البحث وتم تحديد مجتمع البحث الكلي من أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الفاعلة في بغداد، والذي بلغ (385) عضواً بعد استبعاد الأندية الغير فاعلة والبالغ عددها (11) نادي لعدم استيفائها الشروط الخاصة المعتمدة في وزارة الشباب والرياضة. وتم تقسيم العينة وفق الشروط العلمية إلى (عينة التجربة الاستطلاعية، وعينة البناء، وعينة التطبيق)، وكما مبين في الجدول (1).

الجدول (1) يبين تفاصيل مجتمع البحث

تقسيمات عينة البحث						مجتمع البحث وعينته		ت
عينة التطبيق		عينة الإعداد		عينة التجربة الاستطلاعية		عدد أعضاء الهيئة الإدارية	عدد الأندية الرياضية	
العدد	%	العدد	%	العدد	%			
185	30.93	165	27.59	35	5.85	%	العدد	المجموع

وبعد اكتمال الفكرة لدى الباحثان النابعة من فاعلية الأداء لدى موظفي بعض دوائر وزارة الشباب والرياضة، تم إجراء بعض الزيارات الميدانية والمقابلات الشخصية مع ذوي الخبرة والاختصاص ومراجعة الأدبيات والمراجع الخاصة بموضوعة البحث، إذ تم إعداد مقياس (فاعلية الأداء) باعتماد العوامل الرئيسة لتحسين فاعلية الأداء (سيد، 2016، 136-137). على وفق الخطوات المتبعة بالبحث العلمي بما يتلاءم والعينة المستهدفة وأهداف ومشكلة البحث.

إجراءات إعداد مقياس (فاعلية الأداء): عمد الباحثان إلى إعداد مقياس يتضمن العوامل الرئيسة لفاعلية الأداء، من خلال إتباع الأسس العلمية إخراجها بالشكل الصحيح الذي يعبر عن مستوى العينة لذلك قاما بعدة إجراءات تم من خلالها عرض المجالات الخاصة لهذا الغرض على مجموعة من السادة الخبراء والبالغ عددهم (23) خبير من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة الرياضية والعاملين في الأندية والاتحادات الرياضية، لإيضاح الفكرة المتوخاة من هذه المجالات ومدى ملائمتها لأهداف البحث وعينته، كوسيلة علمية للوصول إلى نتائج البحث وتحقيق الهدف المطلوب وهو التعرف على واقع فاعلية الأداء لدى بعض دوائر وزارة

الشباب والرياضة من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الفاعلة في بغداد . كونها وسيلة علمية مقننة للتعرف عن السمة أو الظاهرة المراد قياسها، والجدول (1) يوضح المجالات الرئيسية الخاصة بعوامل فاعلية الأداء، ومدى أبداء آرائهم بصلاحيات المجالات، ومن ثم تم تحديد (5) من أصل (6) مجالات لمقياس فاعلية الأداء، باعتماد معامل قيمة (كا²)، لقبول مجالات المقياس وتحت مستوى دلالة (0.05).

الجدول (2) اتفاق الخبراء والمختصين على مجالات مقياس فاعلية الأداء

ت	المجالات المقترحة	الموافقون	الغير موافقون	(كا ²)	قيمة الدلالة	الدلالة
1	مجال المعرفة التنظيمية	22	1	-	-	معنوي
2	مجال المشاركة في اتخاذ القرار	23	0	-	-	معنوي
3	الأداء التنظيمي	4	19	3.522	0.061	غير معنوي
4	مجال الجودة في انجاز الأعمال	19	4	9.783	0.002	معنوي
5	مجال الالتزام الإداري	20	3	-	-	معنوي
6	مجال الدعم التنظيمي	21	2	-	-	معنوي

وتم تحديد مجموعة من العبارات الملائمة لكل مجال على أن تعبر كل عبارة عن المجال الذي وضعت فيه وعلى أساس تعريفات ومفهوم فاعلية الأداء، مع تحديد بدائل للإجابة المقترحة إذ بلغ عدد عبارات المقياس (60) عبارة، مع مراعاة كافة الإجراءات البحثية والعلمية في إعدادها. وتم استخدام أسلوب الاختيار من خمسة بدائل بطريقة (Likert)، إذ وُضع مقياس خماسي متدرج وهي (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً)، كإحدى الطرق المستخدمة في إعداد المقاييس.

وقام الباحثان بعرض عبارات المقياس على المجموعة نفسها من السادة الخبراء، لغرض الاطلاع على العبارات وبيان مدى ملاءمتها وصلاحياتها، وإبداء الملاحظات التي يرتئونها، وتعديل العبارات غير الملائمة أو حذفها، ومن خلال معالم قيمة (كا²)، إذ أصبح مقياس فاعلية الأداء مكون من (50) عبارة من أصل (60) عبارة أي: أهملت (10) عبارات موزعة على (5) مجالات التجربة الاستطلاعية:

وتم إجراء التجربة الاستطلاعية بمساعدة فريق العمل المساعد، على مجموعة من أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في بغداد والبالغ عددهم (35) عضواً وبشكل عشوائي، بتاريخ 2022/2/15، في مقرات عملهم، وتبين من ذلك تقبل العينة للمقياسين البحث وذلك من خلال وضوح التعليمات المعدة، وسهولة فهم العبارات وصياغتها اللغوية، ولم تواجه الباحث أو فريق العمل المساعد أية سلبيات أو معوقات في إجراءات العمل.

وعمد الباحثان وبمساعدة فريق العمل المساعد إلى تطبيق أداة البحث من خلال المقياس المعد على أفراد عينة البناء، والبالغ عددهم (165) عضواً من الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في بغداد بتاريخ 2022/2/25، وبعد الانتهاء من تنفيذ التجربة الخاصة في إعداد المقياس، تم ترتيب البيانات وفق استمارات خاصة وتصحيحها وتدوين النتائج تمهيداً لإجراء المعالجة الإحصائية واستخراج بعض الإحصاءات الوصفية لإجابات العينة، إذ تبين أن أفراد العينة تتوزع بصورة طبيعية في المقياسين وكما في الجدول (3).

الجدول (3) يبين الخصائص الوصفية لعينة البناء

الخصائص	الوسط	الانحراف المعياري	الالتواء	الخطأ المعياري	أقل درجة	أعلى درجة
إدارة التناقضات	147.436	22.130	-0.530	0.189	147.436	215.00
فاعلية الأداء	166.542	17.004	-1.418	0.190	166.542	209.00

بعد القيام بجمع البيانات للمقياسين وتفرغها وترتيب الدرجات الخاصة بكل مقياس تصاعدياً من أقل درجة إلى أعلى درجة، إذ اختير منها (27%) من عينة المعاملات العلمية والبالغ عددها (165) عضو هيئة إدارية، أي ما يحدده لكل من المجموعة العليا والدنيا (44.55) وبعد التقريب بلغ عددها (45) لكل من الدرجات العليا والدنيا. إذ يشير (الكيسي، 2010) بأن " أقل درجة إلى أعلى درجة وذلك للتعرف على قدرة المقياس على التمييز بين المجموعة ذات المستوى المرتفع وذات المستوى المنخفض". وفي ضوء ذلك استخدم اختبار (T) للعينات المتساوية غير المرتبطة وبعد معالجة البيانات إحصائياً تبين أن كل مقياس ذات (قوة) تمييزية ما عدى (11) عبارة تم حذفها لكون قيم الدلالة أكبر من مستوى دلالة (0.05) عند درجة حرية (88). ومن ثم عمد الباحثان إلى إجراء معاملات الاتساق الداخلي من أجل التعرف ما إذا كانت الإجابات في مجملها بالنسبة للعبارة متسقة بطريقة معقولة مع اتجاهات السلوك التي تفرضها الدرجات، وان ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية لمقياسي البحث الحالي وتعني إن العبارة تمثل المفهوم أو السمة التي يراد قياسها، كونها تعد الدليل على إن العبارة فعلاً تقيس البعد السلوكي الذي يهدف لمقياسي البحث إلى قياسه. إذ تبين إن معظم عبارات مقياس فاعلية الأداء دالة إحصائياً (معنوية) عدا (7) عبارات التي كانت مستوى الدلالة من (0.05) لذلك تم رفضها. ومن ثم تم إجراء علاقة درجة العبارة بالمجال، وعلاقة المجال بالدرجة الكلية للمقياس، إذ تبين في هذا الإجراء عبارات المقياس دالة إحصائياً. من ثم تم إجراء عملية الثبات عن طريق تجزئة عبارات المقياس على جزئين متساويين جزء يشتمل على العبارات الفردية، والجزء الآخر يشتمل على العبارات الزوجية، ثم إيجاد معامل الارتباط بيرسون بينهما، وعند تطبيق هذه الطريقة ظهر معامل الارتباط لمقياس مقياس فاعلية الأداء، بلغت قيمته (0.652) وهذا يمثل ارتباط نصف العبارات، إذ أوجدت الباحث فيما بعد معامل الثبات باستخدام معامل الارتباط سيبرمان براون والذي تبين قيمته (0.736) وهي تعد قيمة ثبات عالية. وتم تأكيد الثبات باستخدام معامل الفاكروباخ التي " تعبر عن مدى قوة الارتباطات بين عبارات المقياس وانه يزودنا بتقدير جيد للثبات (الامام، 2011). وتبين عند إجراء التطبيق لمقياس فاعلية الأداء على عينة الإعداد، إن معامل الثبات قد بلغ (0.742) وهي قيمة عالية للثبات، وكما في الجدول (4).

جدول رقم (4) يبين قيم معامل الثبات لمقياسي البحث

اسم المقياس	تجزئة نصفية		الفاكروباخ
	بيرسون	سبيرمان	
فاعلية الأداء	0.652	0.736	0.742

بالنتيجة النهائية توصل الباحثان إلى تحديد المجالات، وعبارات المقياس على وفق خطوات العمل الإجرائية، ومعاملات الأسس العلمية، وأصبح المقياس جاهز بالصورة النهائية. واحتوى المقياس فاعلية الأداء على (32) عبارة موزعة على خمس مجالات رئيسية بواقع، (7) عبارات للمجال الأول المعرفة التنظيمي، و(10) عبارات للمجال الثاني المشاركة في اتخاذ القرار، و(4) عبارات للمجال الثالث الجودة في إنجاز العمل الإداري، و(6) عبارات للمجال الرابع الالتزام التنظيمي، و(5) عبارات للمجال الخامس الدعم التنظيمي، وتم إدراجها أيضاً في الإستهانة بشكل متسلسل دون ذكر المجالات والجدول (5) يبين العبارات وأرقامها وتوزيعها على مجالات المقياس.

مستخدماً الباحثان كافة الوسائل في الحقيبة الإحصائية SPSS، من خلال مجموعة من الإحصاءات التي تلائم متطلبات البحث وطرائق الحصول على النتائج المطلوبة.

النتائج:

تم استخراج بيانات الوصف الإحصائي لعينة التطبيق، لقيم درجات الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والوسيط واقل درجة وأعلى درجة، لمعرفة توزيع عينة التطبيق، وكما في جدول (5).

الجدول (5) يبين نتائج عينة التطبيق

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	الوسيط	أدنى درجة	أعلى درجة
فاعلية الأداء	106.5714	13.97406	0.337	109.0000	48.00	131.00

قيمة الدلالة تكون معنوية إذا كانت > 0.05

عرض الوصف الإحصائي لمقياس فاعلية الأداء والوسط الفرضي:

يعرض الباحثان في الجدول (6) الوصف الإحصائي لبيانات عينة التطبيق لفاعلية الأداء، والتحقق من معنوية المقياسين والتعرف على مستوى العينة من خلال نتائج الوسط الفرضي، ولغرض حساب معنوية المقياسين، تم إيجاد الوسط الفرضي عن طريق المعادلة كما تم ذكرها في الفصل الثالث. في الوسائل الإحصائية.

الجدول (6) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة والوسط الفرضي ومستوى الدلالة

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (T) المحسوبة	قيمة الدلالة	الدلالة
فاعلية الأداء	106.5714	13.97406	96	6.638	0.000	معنوي

قيمة الدلالة تكون معنوية إذا كانت > 0.05

ويتبين من جدول (6) نتائج اختبار (T) وعند إجراء المقارنة بين الوسط الحسابي المتحقق والبالغ تبين أن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح الوسط الحسابي للمقياس، إذ بلغت القيمة المعنوية (0.000) والتي هي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) إذ إن مستوى الوسط لحسابي المتحقق أكبر من الوسط الفرضي للمقياس.

ويعزى ذلك إلى إن موظفي بعض دوائر وزارة الشباب والرياضة لديهم القدرة على تنفيذ الأعمال بشكل مستمر ونجاح يحقق مبتغى الأندية الرياضية، كونهم يتمتعون بالمعرفة الوافية عن نوع الأعمال ومجريات العمل في الأندية الرياضية وطبيعة التعامل معهم وفق الأصول الإدارية والمرونة بالعمل، والتعامل مع معوقات العمل والصعوبات بطرق ميسرة تذلل نقاط الضعف، إذ تُعتمد سياقات دقيقة تحقق سرعة الاستجابة لمتطلباتها، فالخبرات المتراكمة والتعامل المستمر في تنفيذ الأعمال الإدارية يحتم عليهم النظر بشكل واسع إلى مواقف العمل والسيطرة عليها، وأظهرت التفسيرات نتائج العمل التزام موظفي وزارة الشباب والرياضة بالتعليمات والأنظمة المعتمدة التي تخص الأندية الرياضية، والعمل المتواصل بروح الفريق الواحد والمشاركة في القرارات والأفكار، فالمساحة التي يمارسون أعمالهم فيها تدعم تنفيذ البرامج الخاصة بهذه الأندية الرياضية.

إذ إن وجود سياسات ممنهجة للعمل داخل الوزارة تحقق سرعة الانجاز وإتقان العمل في ما يخص الأندية الرياضية، فضلاً عن التماس التشجيع الدائم من مدراء الأقسام والدوائر ذات العلاقة على روح المبادرة والتعاون المشترك يصب في

صالح عملهم وانعكاسه على الأندية، وهذا يعتمد بالدرجة الأولى على حرية الممارسة العملية في إدارة العمل وحرية اختيار الطرق والأساليب التي تناسب قدراتهم المهنية وتتماشى مع متطلبات النجاح بشكل فاعل يحقق الأهداف المرجوة. إذ ترى (Mihaiu, 2010) بأن فعالية الأداء تعد مؤشراً واضحاً لما تم التوصل إليه من خلال نسبة النتيجة التيتم الحصول عليها إلى النتيجة المبرمجة لتحقيقها، وهو الاتجاه الأمثل لبيان الكفاءة بالعمل من خلال نوع المدخلات وطبيعة التأثيرات والمعالجات من قبل الجهود المبذولة للوصول إلى المخرجات المطلوبة بصفة مميزة من الجودة والاقتصادية بالعمل. ويرى كل من (Julie & Amanda, 2017) أن فعالية الأداء تتعلق بالتحكم الواعي المنسق لمجموعات من الأشخاص عبر مجموعة من الوحدات والإدارات العاملة، وأن قياس الأداء والفاعلية يمضي بعيداً عن التركيز الفردي على قياس المستوى المحلي الى تبني مناهج أكثر استراتيجية ومنهجية وتكامل وينصب تركيزها على المستوى التنظيمي للإدارة الشاملة لأنشطة العمل، أو النظام الاداء الشامل لتلك المجموعة.

يعرض الباحثان نتائج العينة لدرجة قياس مستوى تطبيق مجال المعرفة التنظيمي، من خلال نتائج قيم الوسط الحسابي والوسط الفرضي وقيمة (T) المحسوبة والمعنوية الحقيقية، وكما مبين في الجدول (7).

الجدول (7) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة وقيمة الدلالة ونوع الفرق لمجال المعرفة التنظيمية

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (T) المحسوبة	قيمة الدلالة	الدلالة
المعرفة التنظيمي	22.6739	4.03024	21	5.634	0.000	معنوي

قيمة الدلالة تكون معنوية إذا كانت > 0.05

يتبين من جدول (7) لنتائج العينة على مجال المعرفة التنظيمي، إذ يتبين أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح الوسط الحسابي عند مستوى الدلالة (0.05)، إذ إن نتائج قيمة الوسط الحسابي أكبر من قيمة الوسط الفرضي. ويعزى ذلك إلى إن موظفي وزارة الشباب والرياضة يهتمون بالمعرفة الإدارية كونها تمثل لهم نتاجاً للتفاعل مع باقي الموظفين والمستفيدين من أدائهم الإداري، فهي تعد بمثابة الخزين المعرفي المنظم لأفكارهم وإمكاناتهم وفق خطط واطر علمية صحيحة تضمن لهم اختيار الطرق الناجعة في تحقيق العمل بما تتصف بها الجودة والاقتصاد وتقنين الوقت في إدارة أعمالهم، مما يفرض عليهم اكتساب المعارف وتخزينها ومن ثم الإفادة منها في التعامل مع الأندية الرياضية في ظل اطر ملائمة ومشجعة لزيادة هذه المعرفة وتوظيفها بالشكل الأمثل في مجال عملهم بما يخدم الأندية الرياضية ويسهل عملية الأداء. وهذا ما أشار له (محمد ب.، اثر ادارة المعرفة التنظيمية في تفعيل تدريب المورد البشري في المنظمة، 2017) تعد المعرفة التنظيمية بنية اجتماعية تعمل المنظمات والمؤسسات الخدمية على توظيف عناصرها لتحقيق أهدافها، هي أساس متكامل يعمل على توجيه النشاطات والأعمال في اطر ممنهجة للمشاركة والتطوير واستخدامها من قبل الأفراد والجماعات في تحقيق غاياتها.

يعرض الباحثان نتائج العينة لدرجة قياس مستوى تطبيق مجال المشاركة في اتخاذ القرار، من خلال نتائج قيم الوسط الحسابي والوسط الفرضي وقيمة (T) المحسوبة والمعنوية الحقيقية، وكما مبين في الجدول (8).

الجدول (8) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة وقيمة الدلالة ونوع الفرق لمجال

المشاركة في اتخاذ القرار

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (T) المحسوبة	قيمة الدلالة	الدلالة
المشاركة في اتخاذ القرار	33.2727	5.86631	30	6.410	0.000	معنوي

قيمة الدلالة تكون معنوية إذا كانت > 0.05

يتبين من جدول (8) لنتائج العينة على مجال المشاركة في اتخاذ القرار، إن هناك فروق ذات دلالة إحصائية

لصالح الوسط الحسابي عند مستوى الدلالة (0.05)، إذ إن نتائج قيمة الوسط الحسابي أكبر من قيمة الوسط الفرضي.

ويعزى ذلك إلى إن عملية محور العملية الإدارية هي المشاركة في اتخاذ القرار كونها من العمليات الإدارية المهمة والتي تأخذ بنظر الاعتبار بيئة القرار ونوع المسؤولين عن القرار، فهي تعد عملية متحركة ذات طابع ديناميكي مستمر، على الموظفين متابعة ومراقبة قراراتهم من أجل الوقوف على الحاجة إلى القرار السليم في الوقت المحدد والكيفية التي يتخذون بها القرارات، فقدره الموظفين في جمع المعلومات وتحليلها ومعالجتها بالطريقة الصحيحة أدت إلى تحديد القرارات بشكل يحقق منافع الأندية الرياضية بما مطلوب منهم من واجبات؛ فالمجال الإداري الذي يعيشون بها ويتعاملون معه يعد الميدان الحافل بالمهام والوظائف والواجبات، وإن مقدار النجاح بعملهم يتوقف على كفاءتهم في هذه القرارات وأساليب اتخاذها، بما لديهم من خبرات معرفية وإمكانات إدارية تضمن لهم حسن الاختيار والتنفيذ والمتابعة.

وتشير (جبار، 2019) أن القرار العلمي الرصين يحقق للمنظمة أو المؤسسة أعلى انجاز مادي ومعنوي وبجهد اقل

وكلف أدنى، فضلاً عن أن الأهمية الرئيسة في القرار المتخذ تكمن في مدى استعداد المعنيين إلى قبوله والسير وفق خطاه، محققين من خلال ذلك الإسهام الفاعل في أنشطة هذه المنظمة

يعرض الباحثان نتائج العينة لدرجة قياس مستوى تطبيق مجال الجودة في انجاز العمل الإداري، من خلال

نتائج قيم الوسط الحسابي والوسط الفرضي وقيمة (T) المحسوبة والمعنوية الحقيقية، وكما مبين في الجدول (8).

الجدول (8) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة وقيمة الدلالة ونوع الفرق لمجال الجودة في

انجاز العمل الإداري

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (T) المحسوبة	قيمة الدلالة	الدلالة
الجودة في انجاز العمل الإداري	13.4968	2.42483	12	7.735	0.000	معنوي

قيمة الدلالة تكون معنوية إذا كانت > 0.05

يتبين من جدول (8) لنتائج العينة على مجال الجودة في انجاز العمل الإداري، إن هناك فروق ذات دلالة

إحصائية لصالح الوسط الحسابي عند مستوى الدلالة (0.05)، إذ إن نتائج قيمة الوسط الحسابي أكبر من قيمة الوسط الفرضي.

ويعزى ذلك إلى إن تطبيق أسس الجودة في العمل الإداري عدت من الاتجاهات الحديثة في المجال الإداري

والالتزام بها وبمقوماتها يحب جانب ايجابي للتميز بالعمل، مما أدى إلى التقاني في إتقان العمل وتحقيق كل ما مطلوب في أطر تتصف الجودة والتميز كي تعد مردوداً يحقق لهم سرعة الانجاز وتقليل الوقت والاقتصاد بالجهد، إذ إن توجه موظفي

بعض دوائر وزارة الشباب والرياضة للتطوير والاندماج في مناخ العمل وتنمية روح الفريق يخلق أجواء إيجابية تلبي احتياجات المستفيدين من الأندية الرياضية.

إذ يشير (الرب، مراجع ادارة الاعمال، 2010) إلى إن تزايد ضغوط العمل والأجواء المتداخلة وزيادة المطالب في توفير المستلزمات وتذليل الصعوبات لا يحل إلا بوجود قوة مقننة بالعمل تتصف في جودتها في التعامل مع المدخلات ومن أجل تحقيق فاعلة المخرجات، وتلبية مصالح المستفيدين وأغراضهم كسمة تنموية مستدامة في نجاح عملهم الإداري، مما يجعل الجودة هي البديل الأمثل في التغلب على المعوقات والتراكمات السلبية بالعمل.

يعرض الباحثان نتائج العينة لدرجة قياس مستوى تطبيق مجال الالتزام التنظيمي، من خلال نتائج قيم الوسط الحسابي والوسط الفرضي وقيمة (T) المحسوبة والمعنوية الحقيقية، وكما مبين في الجدول (9).

الجدول (9) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة وقيمة الدلالة ونوع الفرق لمجال الالتزام التنظيمي

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (T) المحسوبة	قيمة الدلالة	الدلالة
الالتزام التنظيمي	20.1714	3.08149	18	8.338	0.000	معنوي

قيمة الدلالة تكون معنوية إذا كانت > 0.05

يتبين من جدول (9) لنتائج العينة على مجال الالتزام التنظيمي، إن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الوسط الحسابي عند مستوى الدلالة (0.05)، إذ إن نتائج قيمة الوسط الحسابي أكبر من قيمة الوسط الفرضي.

ويعزى ذلك إلى إن حرص موظفين على انجاز أعمالهم ومهامهم الوظيفية نابع من إيمانهم برسالة الوزارة وقيمها ومدى الإفادة منها في المجال الرياضي، مما يقوي علاقة الموظفين مع الوزارة والالتزام بواجباتهم اتجاهها وتحقيق أقصى قدر من الأهداف، وشعورهم بالانتماء إليها وعدم تركها والاستعداد الدائم في التفاني من أجل تحقيق نجاحها، فالعلاقات الإنسانية اتجاه الآخرين قد يفرض عليهم نوع من الالتزام يعزز العلاقات الغير سمية بينهم والتي تدعم الانتماء وتعزز مكانة الموظف بها يشعر به من تلاحم وتأزر مع باقي الموظفين مما يؤثر ذلك إلى موجه المشكلات والمعوقات بإصرار وقوة نابعة من الحرص على نجاح وزارتهم.

إذ يشير (محمد ر.، 2015) إلى إن الشعور بالالتزام التنظيمي له الأثر الايجابي على المؤسسة واستقرار العمل بها، ويساعد المؤسسة في تفعيل سياسة إدارة الموظفين في إطار الشخص المناسب بالمكان المناسب مما يزيد من قدرة المؤسسة في تنمية المهارات الإدارية للموظفين ورفع كفاءة المؤسسة بشكل ملحوظ.

يعرض الباحثان نتائج العينة لدرجة قياس مستوى تطبيق مجال الدعم التنظيمي، من خلال نتائج قيم الوسط الحسابي والوسط الفرضي وقيمة (T) المحسوبة والمعنوية الحقيقية، وكما مبين في الجدول (10).

الجدول (10) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة وقيمة الدلالة ونوع الفرق لمجال الدعم

التنظيمي

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (T) المحسوبة	قيمة الدلالة	الدلالة
الدعم التنظيمي	16.7917	2.72522	15	7.202	0.000	معنوي

قيمة الدلالة تكون معنوية إذا كانت > 0.05

يتبين من جدول (10) لنتائج العينة على مجال الدعم التنظيمي، إن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الوسط الحسابي عند مستوى الدلالة (0.05)، إذ إن نتائج قيمة الوسط الحسابي أكبر من قيمة الوسط الفرضي.

ويعزى ذلك إلى إن بأنه التقدير الذي توفره زاره الشباب والرياضة لموظفيها ومساهماتهم الفعالة في تحقيق رغباتهم واهتماماتهم ورفاهيتهم بالعمل من خلال العدالة في توزيع المهام والواجبات والمكافآت المادية والمعنية التي تقدمها لهم فضلاً عن الاحترام الذي يفضي إلى تمسكهم في التعامل والتداول داخل أروقة العمل بصورة مرنة وحرية تحقق النجاح لهم وللوزارة في الوقت نفسه.

لذا نلاحظ إن تمتع الجهات المسؤولة بإمكانية الترتيب والتنظيم الفعال وفق أصول علمية وإدارية حقيقية، تؤدي إلى تكوين الدعم التنظيمي والاستمرارية نحو بذل الجهود والتفاني إلى تحقيق درجة المقبولية للتعامل الداخلي والخارجي بما يصب في مصلحة العمل، ما يعكس ذلك إيجاباً على التحسين والتطوير لعمل الوزارة.

لذلك نرى وجهة نظر (خالد، 2007) بأنها تعتبر نجاح وفشل المؤسسة منوط مباشرة بنجاح إدارتها في تحقيق الوظائف الإدارية أو عجزها على تحقيقها وعلى هذا فإن النمط القيادي الذي يمارسه أصحاب القرار الذين يقفون على قمة الهرم الإداري للمؤسسة يلعب دوراً هاماً في تحقيق تلك الوظائف.

إذ يؤكد (M & Avinandan, 2004) إن اعتماد المؤسسة على العنصر البشري في تطوير أدائها يأتي من خلال تحقيق فاعلية التنظيم في تقديم الخدمات والامتيازات لرفع الكفاءة الإنتاجية وزيادة ثقة العاملين فيها... كون السياسة المتبعة تعد الدافع الرئيس في تحقيق عدالة العمل ووضوح خطة المؤسسة والابتعاد عن التمييز اندماج الإدارة مع المرؤوسين في خدمة العملية الإدارية.

فضلاً عن هذا فإن (احمد و اخرون، 2015) أكد على إن الدعم التنظيمي المدرك يعكس جودة التبادل الاجتماعي بين صاحب العمل والموظفين، حيث أشارت العديد من الأدبيات بأنه يعد أحد المتغيرات التي لها تأثير على الإدراك والسلوكيات التي تؤثر على أداء الموظفين مثل سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي والرغبة نحو التغيير.

الاستنتاجات:

من خلال نتائج البحث استنتج الباحثان تقبل أفراد العينة لمقياس البحث من خلال الإجابات الموضوعية دون وجود فروقاً في استجابات العينة لبدائل العبارات، وإن صياغتها ذا تعبير ميسر يمكن الإجابة عليه دون تعقيد. وإن عملية البناء لمقياس متغير البحث له أهمية كبيرة في الكشف عن مدى القدرة في فاعلية أداء موظفي بعض دوائر وزارة الشباب والرياضة، وطبيعة التعامل الإداري لهم في تسيير مقتضيات العمل وفق أصول وأسس إدارية مقبولة من المستفيدين. وإيضاً يتضح من النتائج العمل المستحصلة التي ظهرت من تطبيق مقياس البحث، إن موظفي بعض دوائر وزارة الشباب والرياضة لديهم المستوى الجيد في فاعلية الأداء والسيطرة على معوقات العمل التوترات وتطويرها وبلورتها نحو فاعلية الأداء بحسب وجهة نظر الهيئات الإدارية للأندية الفاعلة في بغداد. فضلاً عن ذلك إن مؤشرات فاعلية الأداء لدى موظفي بعض دوائر وزارة الشباب والرياضة عدت حافزاً فعالاً نحو تحقيق ديمومة العمل والإيفاء بمتطلبات المستفيدين من الأندية الرياضية الفاعلة في بغداد. مما يؤكد الباحثان ضرورة تبني تطبيق مقياس فاعلية الأداء من قبل دوائر وزارة الشباب والرياضة والعمل وفق مضامين المجالات والعبارات المستحصلة، بوصفها وسيلة علمية تكشف نتائج القدرة على الحفاظ على فاعلية الأداء المتميز في وزارة الشباب والرياضة. والاستماع إلى مقترحات وأفكار جميع الموظفين والانفتاح البناء نحو تسيير العمل دون التقيد بالآراء أو الوقوف عند نقطة الخلل المتوقع في إطار الروتين الإداري. وإعطاء فرصة لموظفي الوزارة في حرية التعامل وفق الصلاحيات الممنوحة لهم والدفع نحو إظهار الخبرات الإدارية والاستفادة من العلوم الرياضية في تسيير العمل يولد أفاق جديدة يساعد في ديمومة فاعلية الأداء بالعمل الإداري.

المصادر

- بن موسى محمد. (2017). اثر ادارة المعرفة التنظيمية في تفعيل تدريب المورد البشري في المنظمة.
- حديد احمد، و اخرون. (2015). اثر الدعم التنظيمي في الولاء التنظيمي للعاملين بالشركة المغاربية للميكانيكا الدقيقة والصيانة الصناعية في ولاية جيجل. صفحة 884.
- حسن احمد، شريهان يحيى، و ايهاب محمد. (2019). علاقة التمكين بتدعيم فاعلية ادارة فرق العمل بالمؤسسات الرياضية . صفحة 288-249.
- حيدر عوفي احمد، و اخرون. (2020). نظام المسابقات في الدوري العراقي. بغداد: الاتحاد العراقي المركزي لكرة القدم.
- راغب فخري عطية، و اسامة عباس. (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الاداء . بحث تطبيقي على عينة من العاملين في المجلس الاتحادي للمراجعة العليا . صفحة 17-1.
- رمضان محمود، و اسامه السيد. (2019). اثر التطوير التنظيمي في فاعلية الاداء المؤسسي دراسة تطبيقية على الجامعة العمالية في مصر . صفحة 264-223.
- رياض سلطان علي. (2006). نظم المعلومات الادارية الحديثة- التنظيم والتكنولوجيا بين النظرية والتطبيق. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
- سيد محمد جاد الرب، 2016، استراتيجيات تطوير وتحسين الأداء الأطر المنهجية والتطبيقات العملية، ط2، جامعة قناة السويس، كلية التجارة، دار الكتاب الحديث، ص136-137.
- صالح نجم عبود المالكي. (2018). القواعد القانونية المنظمة لعقد الاحتراف الرياضي - كرة القدم انموذجاً. بغداد: دار اوراق للطباعة.
- عامر أبراهيم قنديلي، و علاء الدين عبد القادر الجنابي. (2014). نظم المعلومات الادارية (الإصدار 8). عمان، الاردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- عبدالله مرعي الشهري. (2011). واقع تطبيق الادارة الالكترونية في الممارسات الاشرافية. أبها: جامعة الملك خالد.
- علي سلوم جواد، و مازن حسن جاسم. (2014). البحث العلمي أساسيات ومناهج، اختبار الفرضيات، تصميم التجارب (الإصدار 1). عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- محفوظ جودة، و وأخرون. (2011). منظمات الاعمال-المفاهيم والوظائف (الإصدار 1). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- محمد الفاتح محمود بشير المغربي. (2016). نظم المعلومات الادارية (الإصدار 1). عمان، الاردن: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- محمد بن علي بن مسعود. (2016). فاعلية الاداء المؤسسي في المنظمات الحكومية . صفحة 228-179.
- محمد زينب جبار. (2019). التمكين الاداري وعلاقته باتخاذ القرار لدى مشرفي التربية الرياضية لمديريات التربية في بغداد. صفحة 47.

- محمد صالح الامام. (2011). القياس في التربية الخاصة. عمان.
- محمد قصي محمد جميل. (2018). تحليل واقع التغيير لدى الهيئات الادارية لبعض الالعاب الرياضية في اندية بغداد من وجهة نظر اللاعبين. بغداد: جامعة بغداد- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.
- نبيل عزت موسى. (2011). سياسات نظم المعلومات في التنظيمات الادارية (الإصدار 3). جدة: مكتبة الملك فهد.
- نعيمه خالد. (2007). درجة واهمية الكفاءات الادارية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي الادارة الرياضية لولاية الميلة. صفحة 343.
- هه فال خورشيد. (1997). تحليل وتقويم اداء لاعبي التنس المتقدمين من خلال استخدام نظام ملاحظة مقترح . صفحة 13.
- وهيب الكبيسي. (2010). الاحصاء التطبيقي في العلوم الاجتماعية. بيروت ، لبنان.
- زينب جبار محمد، 2019، التمكين الإداري وعلاقته باتخاذ القرار لدى مشرفي التربية الرياضية لمديريات التربية في بغداد، أطروحة دكتوراه، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بغداد، ص47.
- سيد محمد جاد الرب، 2010، مراجع إدارة الأعمال، كلية التجارة، الإسماعيلية، جامعة قناة السويس، 518.
- راوية حسن محمد، 2005، إدارة الموارد البشرية- رؤية مستقبلية، الإسكندرية، الدار الجامعية، ص347-348.
- نعيمه خالد، 2007 ، درجة وأهمية الكفايات الإدارية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارة الرياضية لولاية الميلة، المجلة العلمية لعلوم التكنولوجيا للنشاطات البدنية والرياضية، الجزائر، مجلد(1)، عدد(4)، ص343.
- Mihaiu. (2010).) Mihaiu, Diana Marieta. Opreana, Alin. Cristescu, Marian Pompiliu. (2010). Efficiency, Effectiveness and Performance of the Public Sector. Journal for Economic Forecasting. Institute for Economic Forecasting. vol (4). P. 136.
- Beardwell, Julie. Thompson, Amanda. (2017). Human Resource Management: A Contemporary Approach. Eighth edition. Pearson Education, Inc, p,430.
- Neeru, M., & Avinandan, M. (2004). The relative in Fluence of Organization Commitment and job satis faction on Service quality of customer. contact employees, p,342
- .M, N., & Avinandan. (2004). p. 342.
- George, H. B., & Hopwood, W. (2013). Accounting Information Systems (11th ed.). Professional Business.
- Julie, B., & Amanda, t.(2017) .
- Maier, R. (2011). knowledge management systems - information and communication technologies for knowledge management (2 ed.). USA: New York springer.

الملاحق

الملحق (1) استبانة مقياس فاعلية الأداء

ت	العبارات	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	متوسطة	درجة قليلة جداً	درجة قليلة
1	يعتمد العاملين في وزارة الشباب والرياضة على قدراتهم الذاتية في تنفيذ الأعمال الإدارية					
2	تعتمد الوزارة برامج متطورة لتفعيل الدورات التدريبية لزيادة كفاءة موظفيها في إنجاز الأعمال.					
3	يمتلك العاملين في وزارة الشباب والرياضة المعرفة الوافية والقدرات والإمكانات في إتمام الأعمال الإدارية					
4	يضع العاملون في وزارة الشباب والرياضة الحلول الحقيقية لتذليل نقاط الضعف للأندية الرياضية					
5	يتعامل العاملون في وزارة الشباب والرياضة مع الأندية الرياضية وفق سياقات دقيقة تحقق سرعة الاستجابة لمتطلباتها					
6	يقدم العاملون في وزارة الشباب والرياضة الأفكار والمقترحات الجديدة في تسيير عمل الأندية الرياضية.					
7	العاملون في وزارة الشباب والرياضة لديهم خبرات وقدرات استثنائية في تنفيذ الأعمال الإدارية.					
8	يعتمد موظفي وزارة الشباب والرياضة الحوار البناء في التواصل والناقشة في إنجاز العمال.					
9	تعتمد الوزارة على الخبرات الفعالة في اتخاذ قراراتها في صالح الأندية الرياضية.					
10	تعتمد الوزارة القرارات الإستراتيجية التي تساعد في تحقيق نجاح الأندية الرياضية.					
11	تعتمد الوزارة التشخيص الصحيح للمشكلات قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالأندية الرياضية.					
12	يمتلك الموظفين القدرة المعرفية الكافية في تنفيذ القرارات الخاصة بالأندية الرياضية.					
13	تتطابق القرارات المتخذة مع النتائج المرجوة في تحقيق متطلبات الأندية الرياضية.					
14	تعمل الوزارة بالمقترحات المقدمة من قبل الأندية الرياضية كونهم المستفيد من أدائها.					
15	يمتلك موظفي الوزارة المهارات والخبرات الشخصية تمكنهم من إدراك المشكلات الإدارية للأندية الرياضية مسبقاً.					

					لديهم الحرص على دراسة مسببات المشكلات الخاصة بالأندية الرياضية قبل اتخاذ أي قرار.	16
					يعملون على متابعة القرارات بشكل تفصيلي كي يكون ناجح في التنفيذ خطط عمل الأندية الرياضية .	17
					لديهم القدرة على استيعاب مشكلات العمل الإداري الخاصة بالأندية الرياضية وتذليلها بفعالية.	18
					يعتمد موظفي وزارة الشباب والرياضة الدقة بانجاز الأعمال الإدارية التي تخص الأندية الرياضية وفق الأوقات المحددة.	19
					لدى الموظفين قابلية مرنة في تقبل النقاشات والأفكار والمبادرة من الأندية الرياضية لتسهيل أمور العمل.	20
					يعمل موظفي الوزارة بروح الفريق الواحد في تنفيذ البرامج الخاصة بمتطلبات الأندية الرياضية.	21
					يحرص الموظفون على تطوير أدائهم الإداري بشكل مستمر بما يخدم الأندية الرياضية .	22
					يهتم موظفي وزارة الشاب والرياضة بانجاز مهامهم الإدارية ضمن الدوام الرسمي دون هدر بالوقت	23
					يلتزم موظفي وزارة الشباب والرياضة بالتعليمات والأنظمة المعتمدة التي تخص الأندية الرياضية بشكل مستمر .	24
					تتبنى الوزارة مبدأ التغيير التنظيمي في تحقيق متطلبات الأندية بأسرع وقت وأقل جهد وتكلفة.	25
					تعتمد الوزارة تطبيق الأنظمة والقوانين النافذة لتحقيق العدالة في تلبية متطلبات الأندية الرياضية.	26
					توجد سياسات ممنهجة للعمل داخل الوزارة تحقق سرعة الانجاز وإتقان العمل في ما يخص الأندية الرياضية .	27
					تشجع الوزارة موظفيها على روح المبادرة والتعاون مع الأندية الرياضية .	28
					لديهم الحرية في اختيار طرق العمل التي تناسب قدراتهم المهنية وتتماشى مع تطلعات الأندية الرياضية .	29
					تعتمد الوزارة مبدأ التفويض بالسلطة لدوائرها لتنفيذ أعمال الأندية الرياضية بسرعة ودقة أكبر .	30
					لديهم أسلوب بالتحاور والإقناع بمجريات العمل التي تحقق الفائدة الأندية الرياضية.	31
					تعتمد الوزارة أساليب ديمقراطية غير متحيزة لبعض الأندية الرياضية دون غيرها.	32