

EFFICIENCY LEVEL OF ADMINISTRATIVE PERFORMANCE OF MANAGERS OF ATHLETIC TALENT IN TERMS OF WORKING EMPLOYEES

Soolaf Hassan¹, Faris Sami Yousif²

DOI: [https://doi.org/10.37359/JOPE.V35\(4\)2023.1937](https://doi.org/10.37359/JOPE.V35(4)2023.1937)

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

College of Physical Education and Sport sciences, University of Baghdad

Article history: Received 10/8/2023 Accepted 16/10/2023 Available online 12,28,2023

Abstract

The aim of the research is to build a measure of the efficiency of the level of administrative performance of the managers of sports talent in terms of the working employees, and to identify the level of their efficiency from the point of view of the employees working in these centers. It is the extent of the efficiency of the level of administrative performance of the managers of athletic talent in succeeding in their management of the centers for the care of sports talent, and the research community was identified from the employees working in the centers for the care of sports talent, which numbered (329) employees, and the research sample was chosen from the research community itself, and the researchers conducted the process of statistical analysis of phrases The scale to ensure the availability of the scientific conditions for the scale represented by honesty and reliability, and the scale consists of (33) phrase, applied to the research sample, and the two researchers concluded that the directors of talent nurturing centers enjoy a level of performance is below average, and it needs development programs that contribute to evaluating the work of managers, and that the strategic plans developed by the Ministry for these centers must take into account the development programs for managers and employees.

Keywords: efficient administrative performance, talent nurturing centers, Ministry of Youth and Sports.

¹ *Soolaf Hassan Hadi, Instructor, (Master), University of Baghdad, Ministry of Education, General Directorate of Education, (cope.uobaghdad.edu.iq (009647705317144).*

² *Prof. Dr. Faris Sami Yousif Shabba, .PhD, University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (cope.uobaghdad.edu.iq), (009647705317144).*

كفاءة مستوى الأداء الإداري لمدراء الموهبة الرياضية بدلالة الموظفين العاملين

م. م سولاف حسن هادي⁽¹⁾/جامعة بغداد/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

أ. د فارس سامي يوسف⁽²⁾/جامعة بغداد/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

المستخلص

هدف البحث الى بناء مقياس كفاءة مستوى الأداء الإداري لمدراء الموهبة الرياضية بدلالة الموظفين العاملين، والتعرف على مستوى كفاءتهم من وجهة نظر الموظفين العاملين في هذه المراكز، واستعمل الباحثان المنهج الوصفي المسحي لملائمته مع طبيعة مشكلة البحث، وأن مشكلة البحث تمحورت عبر التساؤل التالي؟ وهي مدى كفاءة مستوى الأداء الإداري لمدراء الموهبة الرياضية في النجاح بإدارتهم لمراكز رعاية الموهبة الرياضية، وتم تحديد مجتمع البحث من الموظفين العاملين بمراكز رعاية الموهبة الرياضية والبالغ عددهم (329) موظف، وتم اختيار عينة البحث من مجتمع البحث نفسه، وتكون المقياس من (33) عبارة، تم تطبيقه على عينة البحث، وتوصل الباحثان الى ان مدراء مراكز رعاية الموهبة بمستوى أداء دون المتوسط، وبحاجة الى برامج تطويرية تسهم في تقويم عمل المدراء، وأن الخطط الاستراتيجية الموضوعية من قبل الوزارة لهذه المراكز يجب ان تأخذ بعين الاعتبار البرامج التطويرية للمدراء والعاملين.

الكلمات المفتاحية: كفاءة الأداء الإداري، مراكز رعاية الموهبة، وزارة الشباب والرياضة.

⁽¹⁾ مدرس مساعد، ماجستير تربية رياضية، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة،

Solaf.hasan1104b@cope.uobaghdad.edu.iq

Soolaf Hassan Hadi, Instructor, (Master), University of Baghdad, Ministry of Education, General Directorate of Education, (cope.uobaghdad.edu.iq (009647705317144).

⁽²⁾ استاذ دكتور دكتوراه تربية رياضية، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

[\(fares.youssef@cope.uobaghdad.edu.iq\)](mailto:fares.youssef@cope.uobaghdad.edu.iq)

Prof. Dr. Faris Sami Yousif Shabba, .PhD, University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (cope.uobaghdad.edu.iq), (009647705317144).

المقدمة

إن مفهوم الأداء من الموضوعات الرئيسية بل والأساسية في نظريات التنظيم الإداري بصفة خاصة والسلوك الإداري بصفة عامة، وعلى الرغم من ذلك فإن هذا الموضوع لا يزال من أكثر الموضوعات تشعباً وإثارة للجدل سواء فيما يتعلق بالتعريف أو العناصر التي يتضمنها مفهوم الأداء، أن الأداء يدل على ما يتمتع به العاملون في المؤسسات الإدارية بصفة عامة، والوزارات بصفة خاصة من مهارات وقدرات وإمكانات، فإذا كان الأداء مناسباً للعمل المطلوب إنجازه، فإنه يحقق الغرض منه (Naif & Hussein al-Maliki, 2020)، أما إذا كان الأداء لا يرقى إلى المستوى المطلوب لإنجاز العمل، فإن ذلك يتطلب استحداث وسائل وطرق جديدة وتدريب العاملين عليها لرفع كفاءاتهم وتحسين مستوى أدائهم (حسن محمد واخرون 2022)، تتدرج أهمية الأداء الإداري لجميع العاملين في المؤسسة وإن تميز الأداء الإداري يحتل مكانة خاصة داخل أي منظمة أهلية كانت أو حكومية باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع النشاطات بها (خورشيد، 1997)، وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة والدولة (Mahmood et al., 2023)، ومن حيث الأهمية للأداء فعبّر عنه بأن يستمد الأداء الإداري أهميته من أهمية الهدف الذي تسعى الإدارة إلى تحقيقه، فالجهاز الإداري قد أعد بشريا وماديا ومعنويا ومكانيا من أجل الوصول إلى الهدف المنشود، فأى تفریط فيه يؤدي إلى إهدار هذه الطاقات، بقدر ذلك من التفریط، من هنا كان الحرص على الأداء الإداري الجيد من أهم أو أهم ما تعني به الإدارة لذا كان الأداء وسيلة مهمة للحكم على الإنتاجية المطلوبة ومعايارا مهما للوصول إلى الأهداف المرجوة وفق معايير محددة مسبقا ويشمل في ذلك الرؤساء أو الأفراد (Mondher, H. A., & Khalaf, 2023).

تري ميهاب يو (2010)، ان نجاح المنظمات والمؤسسات وزيادة فاعليتها يرتبط بتحسين مجموع الأداء الكلي لها، بما في ذلك الأداء الإداري للعاملين، إذ يعد الأداء الجيد معيارا أساسيا للحكم على جودة المؤسسة وقدرتها على المنافسة وجودة مخرجاتها (الرب، 2016)، وهذا يتطلب من المؤسسة القدرة على إدارة الجهود الهادفة التخطيط وتنظيم وتوجيه الأداء الفردي والجماعي، ووضع معايير ومقاييس واضحة ومقبولة كهدف يسعى إلى الوصول إليه (Mousa, A. M., & Kadhim, 2023). بمعنى أن إدارة الأداء تعد عملية إدارية تصمم للربط بين أهداف الفرد بطريقة يمكن من خلالها ضمان أن يتم توحيد أهداف الفرد وأهداف المؤسسة قدر المستطاع (أحمد وجودي 2017).

لذا نرى وجهة نظر خالد 2007 بأنها تعتبر نجاح فشل المؤسسة المنوط مباشرة بنجاح إدارتها في تحقيق الوظائف الإدارية أو عجزها على تحقيقه.

وأن شيوع استخدام مصطلح الأداء في الأدب الإداري وكثرة استعماله خاصة في البحوث التي تتناول المؤسسات لم يؤد إلى توحيد وجهات النظر حول مدلول الأداء، فهو قد يستخدم للتعبير عن مدى بلوغ الأهداف، أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه، أو عن مدى الاقتصاد في استخدام الموارد، كما قد يعبر عن إنجاز المهام تأديبة عمل أو إنجاز نشاط أو تنفيذ مهمة (أحمد وآخرون، 2015)، بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المسطرة، إذ يراه البعض عملية منهجية تشترك فيها المنظمة موظفيها، بوصفهم أفرادا وأعضاء في مجموعة، في تحسين فعالية المنظمة في تحقيق ولايتها وأهدافها. (Easa et al., 2022)

ويعدُّ المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية أحد أهم المشاريع الذي أطلقتها وزارة الشباب والرياضة نهاية عام 2011 م، إذ أعدته مشروع الرياضة العراقية المستقبلية الذي انبثق من خلال رؤية استراتيجية بعيدة المدى وضعت لسنوات عديدة، وأن أبرز أهداف المشروع هو اكتشاف واستقطاب وتأهيل الموهوبين منذ الصغر للارتقاء بالواقع الرياضي والعمل على إعداد نواة داعمة لرياضة المستويات العليا تخدم أهداف الرياضة الاولمبية والانجاز. (Rija, 2023)

اذ ان الموهبة في الممارسة الرياضية تعد تركيبة (طبيعية او فطرية) من القابليات الذهنية والبدنية الرياضية التي تساعد او تسهل تحقيق انجازات رياضية عامة، او انجازات رياضية خاصة بلعبة او فعالية رياضية معينة، وأن تطوير الموهبة لا يقتصر على تطوير القابليات البدنية فحسب، بل يعتمد بالدرجة الأولى في استعمال الادارة الصحيحة المبنية على خطط واضحة بعيدة المدى وعلى خطوات منهجية من جهة، ومن خلال الاستثمار الامثل للموارد البشرية والمادية المتاحة من جهة اخرى، واللذان يمثلان الركنان الأساسيان لإدارة تلك المؤسسات، فضلاً عن استقطاب الكفاءات الرياضية المحلية والاجنبية من ذوي الخبرة والاختصاص في المجال الرياضي التي تسهم في رسم وإعداد آلية العمل وبما يتلاءم والهدف الذي ينبغي تحقيقه وبما يؤسس لبناء قاعدة رياضية متطورة. (N.K. & A.S.A., 2020)

ولما لهذا الموضوع من أهمية كبرى دعت الباحثان الخوض في هذه الموضوعات والمشكلة التي تخص الجانب الإداري وكفاءة المدراء العاملين بهذه المراكز من وجهة نظر العاملين فيها.

ومن الدراسات التي تناولت الجانب الإداري لمراكز رعاية الموهبة في وزارة الشباب والرياضة:

دراسة (سجاد، 2018) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التخطيط الاستراتيجي لإدارة المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية، وأنتهج الباحث منهج البحث الوصفي على عينة قوامها (160) مدرب وإداري تم اختيارهم عمدياً من مجتمع البحث، وتم تحديد متغير الدراسة وإداة قياسها، ومن ثم معالجة النتائج احصائياً ليستنتج الباحث أن إدارة المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية تهتم بصياغة أهداف ووضوحها التخطيط الاستراتيجي، وتحتاج إلى الاهتمام بتحليل البيئة الداخلية والخارجية، وتُعبّر رسالة التخطيط الاستراتيجي عن طبيعة فلسفة المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية وتحتاج إلى مشاركة العاملين مع الإدارات العليا في توضيح الرؤية المستقبلية ورسالة التخطيط الاستراتيجي، وأن صياغة أهداف التخطيط الاستراتيجي تتلاءم مع إمكانية تنفيذها وتحتاج إلى إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة بأفكارهم في صياغة هذه الأهداف، وعند تنفيذ الخطط الاستراتيجية يستلزم تحديد مسؤوليات العاملين في المركز ومراعاة تنفيذ الخطة لمتغيرات حداثة التقدم العالمي، وأوصى الباحث بضرورة إشراك المدربين والإداريين جميعهم في مراحل التخطيط الاستراتيجي لإدارة المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية وتطوير قدراتهم في تنفيذ الخطة. (Hamed et al., 2023).

اما دراسة (انمارواحمد، 2023)، فهذه البحث الى بيان مدى تأثير القيادة التحويلية على مستوى الابداع في الأداء الوظيفي، اذ قام الباحثان ببناء مقياسي احدهما للقيادة التحويلية واخر للإبداع في الأداء الوظيفي، ولتحقيق الاهداف اعتماد الباحثان المنهج الوصفي بالطريقة المسحية على عينة البحث التي تم اختيارها بالطريقة العمدية لملائمتها مع اهداف البحث والتي شملت (300) موظفاً في دائرة الأقاليم والمحافظات في وزارة الشباب والرياضة، ليتم بعدها بناء واعداد مقياسي للقيادة التحويلية

و للإبداع في الأداء الوظيفي، حيث أظهرت النتائج ان هنالك علاقة طردية بين المتغيرين وان هنالك تأثير معنوي للقيادة التحويلية على الابداع في الأداء الوظيفي، وأوصى الباحثان الاعتماد على القيادة التحويلية بشكل اكبر في إدارة شؤون الدائرة وباقي دوائر الوزارة.

اما دراسة (رشا ونهي، 2023)، فهدفت الدراسة 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، واستتجت 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، وأوصت الباحثتان بضرورة 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 يولد أفاق جديدة يساعد في ديمومة فاعلية الأداء بالعمل الإداري. (Yousif et al., 2023)

اما دراسة (سلام وساهرة وسامر، 2018) اهتم الباحثون في هذه الدراسة بالتعرف على واقع الرقابة الادارية لمديريات وزارة الشباب والرياضة والدور الذي تقوم به في تحسين المستوى الاداري وماهي الوسائل والادوات التي تتبعها وتستخدمها الرقابة لتحسين عملها من وجهة نظر منتسبيها والذي بلغ عددهم (489) اذ استخدم الباحثون المنهج الوصفي اذ تم استخدام مقياس (الرقابة الادارية والتحسين الادارية) على عينة البحث، وقد حصل مجال (الأدوات والوسائل الرقابية) على أعلى درجة ضمن المحاور، ويليه مجال (الهيكل التنظيمي)، ويليه مجال (متطلبات تحقيق فاعلية الرقابة)، بينما تكون مقياس التحسين الاداري من سبعة عبارات، وتوصل الباحثون على الاستنتاجات فكان مجال الادوات والوسائل الرقابية ذو استجابة عالية بينما كان الهيكل التنظيمي متوسط الاستجابة وتبين ان هناك اسهام كبير في سرعة اكتشاف الاخطاء اضافة الى دقة المعلومات تساهم في تحسين الاداء الاداري (Ahmed Fadhil Farhan Mohammed Jawad Kadhim, 2016).

ودراسة (محمود والسيد 2019)، والتي تناولت التعرف على أثر التطوير التنظيمي في فاعلية الأداء المؤسسي للجامعة العالمية و التعرف على الأبعاد في فاعلية الأداء المؤسسي ومدى الاختلاف في إدراك العاملين لها على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية حسب تخصصاتهم ومؤهلم العلمي بواقع 400 عضواً مستخدمة للاستبانة كأداة للبحث في أبعاد وفقرات ذات الصلة بين متغيرات البحث، وأظهرت النتائج وجود دلالة إحصائية في التطوير التنظيمي وفاعلية أداء الجامعة العالمية فضلاً عن تأثيرها في ابعاد الموارد البشرية والأهداف الاستراتيجية، ولا يوجد اختلافات في إدراك العاملين وفقاً للتخصص والمؤهل العلمي.

ودراسة (عطية وعباس 2019)، إذا هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى موظفي ديوان الرقابة المالية الاتحادي وعلاقتها بفاعلية الأداء، وتم اعتماد الاستبانة كأداة للبحث على عينة قوامها 54 فرد من العاملين في ديوان الرقابة

المالية الاتحادي وقد توصل الباحث إلى أن عينة الدراسة كانت اجابتهم على متغيرات البحث بدرجة متوسطة، وهناك علاقة معنوية بين الرضا الوظيفي و فاعلية الأداء للموظفين (راغب وأسامة 2019).

اما دراسة (نشأت وثامر، 2019) فهدفت البحث الى تحديد درجات ومستويات معيارية لمقياس تقييم العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية في العراق. ولتحقيق هدف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي مستخدماً عينة قوامها (450) عضواً من أعضاء الأندية الرياضية في العراق وقد استخدم الباحثان الوسائل الإحصائية اللازمة لذلك، وتوصل الباحث الى بعض الاستنتاجات أهمها: التوصل الى تقنين مقياس تقييم اداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية في العراق، وتميز المقياس بعدة مستويات مختلفة وقد حقق نسبة جيدة في التقدير جيد وجيد جداً وبالمستوى (المقبول) مما يبين ان العينة مختلفة في تقييم اداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية في العراق.

أما دراسة مسعود (2016)، والتي هدفت إلى الكشف عن فاعلية الأداء المؤسسي في المنظمات الحكومية من خلال محاور رئيسة وهي مفهوم فاعلية الأداء المؤسسي وأهمية فاعلية الأداء المؤسسي وأهداف فاعلية الأداء المؤسسي ومراحل فاعلية الأداء المؤسسي وهي تحديد متطلبات التقويم وأهدافه مناقشة طرق التقويم مع الموظفين، اذ تكمن أهمية البحث في قياس الأداء المؤسسي في استبانة صنعت لهذا الغرض على عينة من مدراء المنظمات الحكومية المختلفة وأظهرت النتائج بتوضيح أنه في ظل التعقيد الذي يواجه إدارة المنظمات يجب على مديري هذه المنظمات أن يكون لهم القدرة الكافية للنظر إلى أداء المنظمة بشكل كلي لكون البيئة التي تعمل بها هذه المنظمات تعد بيئة متغيرة، فضلا عن ذلك فان المنظمة لا تستطيع بناء نظام لقياس الأداء، وعلى وفق ذلك تحتاج إلى تقييم الأداء وفقاً للمستفيدين الخارجيين.

الطريقة والأدوات

انتهج الباحثان المنهج الوصفي المسحي لملائمته مع طبيعة البحث وتم تحديد مجتمع البحث من الموظفين العاملين بمراكز رعاية الموهبة الرياضية والبالغ عددهم (762) فرداً وتكونت عينة البحث من (329) موظف، ممن لديهم خدمة خمس سنوات فأكثر، وعدد هذه المراكز (15) مركز في بغداد وباقي المحافظات العراقية وتم اختيار عينة البحث من مجتمع البحث نفسه، كما مُبين في الجدول (1).

الجدول (1)

يُبين توزيع عينة البحث

ت	عدد المراكز	مجتمع البحث	نسبة العينة للمجتمع	عينة البحث	عينة التجربة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التطبيق	المستبعدون
1	15	762	%43.17	329	18	211	100	433

وتم استخدام الأجهزة والأدوات ووسائل جمع المعلومات الآتية: (استمارات ورقية، جهاز كمبيوتر (لا بتوب)، حاسبة إلكترونية، المصادر العربية والأجنبية، الزيارات الميدانية لجمع المعلومات، شبكة المعلومات (الانترنت)، المقابلات الشخصية).

الأسس العلمية لبناء المقياس:

لاستكمال خطوات بناء مقياس هذا البحث أجرى الباحثان عملية التحليل الإحصائي لعبارات المقياس، بواسطة العملية الإحصائية وتم التأكد من توافر الشروط العلمية للمقياس وهي الصدق والثبات.

1. صدق المقياس: أجرى الباحثان عدة أنواع من الصدق للتحقق من المقياس:

أ- **الصدق الظاهري:** يعتمد على عرض عبارات المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين لتقدير مدى صلاحيتها في قياس الظاهرة المراد قياسها، وقد تحقق الصدق الظاهري في مقياس هذه الدراسة بواسطة عرض عبارات المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين للحكم عليها. إذ تم وضع عدد من العبارات بلغ عددها (90) عبارة، وبعد عرض العبارات على السادة الخبراء (ملحق 1)، تم حذف (7) عبارات؛ وذلك لأنها لم تحصل على موافقة (75%) فما فوق وارقامها المجال الاول(فقرة 9)، المجال الثاني(4،14)، المجال الثالث(9،12،14)، المجال الرابع(9)، ليصبح المقياس يتكون من (83) عبارة، واعتمد الباحثان طريقة(Likert) في بناء استبانة المقياس، واستناداً إلى ذلك تم استخدام ميزان خماسي للتعبير عن مدى الاتفاق مع كل عبارة وهي (أتفق تماماً، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق تماماً).

ب- **صدق البناء:** ويتحقق هذا النوع من الصدق من خلال إجراء التحليل الإحصائي للعبارات، وأجرى الباحثان التحقق من خلال استخراج المؤشرات الآتية:

أولاً: **القدرة التمييزية للعبارات:** وللتحقق من ذلك اعتمد الباحثان أسلوب المجموعتين الطرفيتين في حساب القدرة التمييزية للعبارات باستخدام اختبار (T-Test) للعينات المستقلة، وإن الهدف من تحليل العبارات هو الإبقاء على العبارات ذات التمييز العالي وهي العبارات الجيدة في المقياس ويشير الخبراء إلى إن نسبة (27%) من المجموعة الدنيا و(27%) من المجموعة العليا هي أفضل نسبة نحصل بواسطتها على أعلى معاملات التمييز لذا تم استخدام اختبار (T-Test) لدلالة فروق الاوساط الحسابية بين المجموعتين الدنيا والعليا، وتبين ان جميع العبارات دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

ثانياً: معامل الاتساق الداخلي:

ويهدف الاتساق الداخلي الى التحقق من مدى تجانس العبارات وانسجامها في دراسة الظاهرة المدروسة ولغرض التحقق من صدق المقياس باستخدام معامل الاتساق الداخلي أجرى الباحثان التعرف على مدى الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون.

ومن خلال اجراء الأسس العلمية على (83) فقرة، تم حذف (50) فقرة وكما موضح في أدناه.

- الصدق التمييزي، تم رفع (3) فقرات من، المجال السادس، الفقرات(1,2,3).
 - ارتباط الفقرات مع المجال، تم رفع (3) فقرات من، المجال الثالث(11,12)، المجال السادس(4).
 - ارتباط الفقرات مع المقياس، تم رفع (22) فقرة من، المجال الثاني(6,7,8)، المجال الثالث(4,6,8,10,11)، المجال الرابع(1,2,3,6,8)، المجال الخامس(1,2,3,4,10)، المجال السادس(7,12,14,15).
 - الفاكرونباخ، تم رفع (22) فقرة من، المجال الثاني(1,2,3,5,9,10)، المجال الثالث(5,7)، المجال الرابع(4,7,11)، المجال الخامس(6,7,8,9,11,15)، المجال السادس(5,6,10,11,13).
- وبذلك أصبح المقياس النهائي يتكون من (33) فقرة، (ملحق 2).

2- ثبات المقياس:

ان المقياس الجيد هو المقياس الذي يتصف بالثبات، وان استخدام معامل الفا كرونباخ يعبر عن مدى قوة الارتباط بين عبارات المقياس وانه يزودنا بتقدير جيد للثبات (الإمام 2011)، وعليه أجرى الباحثان التأكد من اتصاف المقياس بالثبات باعتماد معامل الفاكرونباخ باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وتبين عند تطبيق هذا المعامل على عينة البناء وبالغاية (211) عضواً ان معامل الثبات هو (0.768) وتعد قيمة عالية للثبات عند مستوى دلالة (0.05).

بعد الإجراءات التي تم ذكرها، أجرى الباحثان التجربة الاستطلاعية على عينة من (18) موظفاً، للمدة (2023/2/15) ولغاية (2023/2/25).

بعدها أجرى الباحثان مع فريق العمل المساعد بتطبيق المقياس (ملحق 2) على عينة البحث والبالغ عددها (100) موظفاً وذلك للمدة من (2023/3/1) ولغاية (2023/3/20).

الوصف الاحصائي للمقياس:

أن الوصف النهائي للمقياس لكل العينة البالغ عددها (329) موظفاً أذ بلغت اقل درجة (78) وبلغت أكبر درجة (120) وبلغ الوسط الحسابي (99.33) أما الانحراف المعياري بلغ (7.287) وكانت اعلى درجة في المقياس هي (165) من خلال (33) فقرة $\times 5$ اعلى وزن للفقرة الإيجابية) اما اقل درجة في المقياس فبلغت (33) من خلال (33) فقرة $\times 1$ اقل وزن للفقرة الإيجابية) وتم استخراج الوسط الفرضي من خلال القانون التالي: (وهيب، 2010)

مجموع اوزان البدائل

$$\frac{\text{الوسط الفرضي}}{\text{عدد البدائل}} = \text{عدد الفقرات}$$

النتائج:

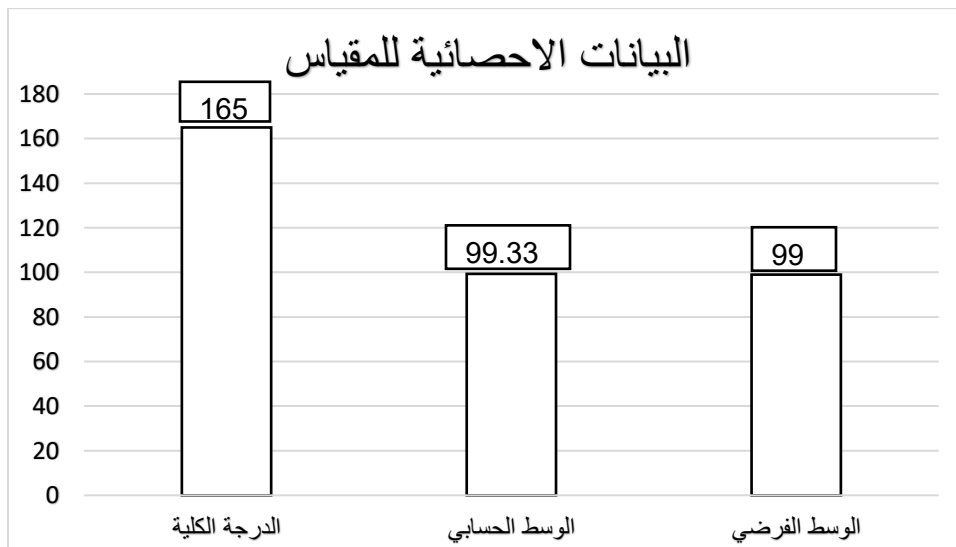
يبين الجدول (2) أهم المعالم الإحصائية الخاصة بموضوعة الدراسة:

الجدول (2)

المعالم الإحصائية لمقياس مهارات الأداء الاداري لمديري الموهبة الرياضية في وزارة الشباب والرياضة

وحدة القياس	الدرجة الكلية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	اعلى درجة	اقل درجة	الوسط الفرضي
الدرجة	165	99.33	7.287	-0.280	120	78	99

وكما يوضح الشكل (1) أهم المعالم الإحصائية:



شكل (1)

يوضح الدرجة الكلية والوسط الحسابي والوسط الفرضي للمقياس

أظهرت النتائج في الشكل (1) أهم المعالم الإحصائية قيد الدراسة إذ بلغت الدرجة الكلية (165) وبلغ الوسط الحسابي

(99.33) اما بلغ الوسط الفرضي (99) لمقياس مهارات الأداء الاداري لمديري الموهبة الرياضية في وزارة الشباب والرياضة،

اما فيما يخص كفاءتهم النسبية تم اعتماد قانون النسبة المئوية اذ بلغت (60.2%)، اما الوسط الحسابي للفروق والخطأ المعياري وقيمة (t) ومستوى الخطأ فيبينها الجدول رقم (3)

الجدول (3)

يبين متوسط الفروق والخطأ المعياري وقيمة (t) المحسوبة ومستوى الخطأ لمقياس مهارات الأداء الاداري لمديري الموهبة الرياضية في وزارة الشباب والرياضة

الوسط الحسابي للفروق	الخطأ المعياري	قيمة (ت)	مستوى الخطأ*
0.331	0.402	0.825	0.410

* معنوي عندما تكون قيمة مستوى الخطأ $\geq (0.05)$ عند درجة حرية (328) ومستوى دلالة (0.05) (محمد، 2010)

المناقشة:

اظهرت النتائج في الجدول (2) و (3) ان الوسط الحسابي بلغ (99.33) درجة بانحراف معياري (7.287) وبلغ الوسط الفرضي (99) ولما كان الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي فهذا يعني ان الفرق معنوي ولصالح الوسط الحسابي للعينة، ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطين الحسابي والفرضي استعمل الباحثان الاختبار التائي وبينت النتائج وجود فرق دال احصائياً بين المتوسطين بلغ (0.042) عند مستوى دلالة (0.05).

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن إجابات موظفي مراكز الموهبة الرياضية الذين اعطوا رأيهم بكل وضوح بمدراءهم المباشرين ويتضح لنا أن الأداء الإداري للمديرين بمستوى متوسط، وهو غير مقبول بالنسبة لإدارة المؤسسات الرياضية وتحديد الاهداف، وهو جهد يبذله المدير أو الموظف، ويتحدد بإطار المهام والمسؤوليات الموكلة إليه وفي حدود اللوائح المنظمة لهذه المهام، وبطريقة اقتصادية هادفة، وبمستوى إنجاز يحقق الأهداف المرجوة من تنفيذ هذه المهام والمسؤوليات، بمعنى أن الأداء الإداري ليس مجرد تنفيذ مدير المركز لمهامه وأدواره بطريقة روتينية، وإنما تنفيذها بطريقة فاعلة وناجحة ومتكاملة مع الجميع لتحقيق الأهداف المرسومة للعمل، وصولاً إلى جودة العمل في البيئة الإدارية، إذ يتفق الباحثان مع محمد الترتوري وآخران في أن " تعد عملية إدارة الأداء عملية هادفة، تسعى إلى تنمية المؤسسة وتحسين مخرجاتها بصورة عامة، وذلك في إطار ثلاثة أنواع رئيسية من الأهداف التي أوضحها (محمد وآخران، 2009) " أهداف استراتيجية حيث يتم الربط بين أداء العاملين وأهداف المنظمة الاستراتيجية وتحديد النتائج والسلوكيات، وتحديد خصائص العاملين القادرين على وضع الاستراتيجيات موضع التنفيذ، وأهداف إدارية حيث تعتمد المؤسسات على المعلومات الناتجة عن إدارة وتقييم الأداء لاتخاذ العديد من القرارات الإدارية لتحسين وحفز أداء الموظفين للأفضل، كالحوافز والترقيات أو الإنذار والخصم وأخيراً أهداف تنموية والمقصود بذلك تنمية مهارات ومعارف وقدرات العاملين ورفع مستوي أدائهم وتحديد القصور في الأداء الوظيفي ومعالجته، وتحديد جوانب القوة في الأداء الوظيفي وتحسينه للأفضل ومكافأته، والتعرف على الأسباب التي أدت إلى القصور أو القوة في الأداء ومعالجتها من الأساس. وعليه يرى

الباحثان إن تكامل الأهداف السابقة يؤكد أهمية عملية إدارة الأداء لجميع الإدارات، وخاصة في المؤسسات التربوية، ذلك أنها توفر بعدا استراتيجيا للعمل، وتوفر المعلومات التي يتم في ضوءها تحقيق جودة العملية الإدارية، كما أن لها أهداف تنموية تصب في صالح العاملين والمؤسسة (Hussain et al., 2022)، وتحقيق الأهداف المرجوة للعملية التربوية، وذلك من خلال التعرف على جوانب القوة وتعزيزها، وأوجه القصور وعلاجها، ومن خلال ذلك لابد من الاهتمام بعناصر الاداء الإداري من وجهة نظر الباحثان أن للأداء الإداري عناصر ومكونات اساسية بدونها لا يمكن التحدث عن وجود اداء فعال (Kadhim, M. J., Shihab, G. M., & Zaqair, 2021)، وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الاداء للعاملين في المؤسسات، وقد اتجه الباحثون للتعرف علي عناصر او مكونات الاداء من اجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية فاعلية الاداء الإداري للعاملين، حيث تعتبر عناصر الاداء الإداري هي المكونات الأساسية للعملية الإدارية، فبمقتضاها يتم تعبئة الإمكانيات المادية والبشرية وتنسيقها وتوجيهها لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية، وهناك شبه اتفاق بين علماء الإدارة على ان الاداء الإداري لا يخرج غالبا عما ذكره (احمد، 2005م) بأنه " يتضمن عدة عناصر، ومن ضمن هذه العناصر هي (التخطيط والتنظيم والتوجيه والمتابعة... الخ)، ويعتبر الباحثان أن من أهم الأمور التي يجب ان تراعيها أي مؤسسة للنهوض بواقعها الإداري يجب الاعتماد على معايير معينة وان للأداء الإداري معايير وهذه المعايير تساهم في تحقيق فاعلية الأداء ونجاحه في أي عمل على أن يتم في ضوءها وأسس يسير عليها، وتعتبر معايير الأداء كما أشار كل من أرشي وجيمس (Archie and James 1994) "عملية ضرورية ومهمة فهي تسمح للمنظمة تفهم مدى توائمتها مع مؤشرات القياس وتمكنها من استرجاع البيانات وتقييم المعلومات، وتعرف معايير الأداء بأنها مستوى الرضا المقبول عن الأداء"، كذلك يتفق الباحثان مع ما ذكره (خالد، 1999) " أن تحديد أو وضع معايير يتم تقييم أداء العاملين في ضوءها يساعد في تحقيق أهداف المنظمة، وتوجه المديرين إلى الأمور التي ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار لتطوير الأداء.

أذ اتفق الباحثان في أهمية تحديد معايير الأداء مع (مصطفى، 2000) "معايير الصفات وتشمل الصفات والمميزات التي يجب أن تتوفر في الفرد والتي يجب أن يتحلى بها في عمله وسلوكه ليتمكن من أداء عمله بنجاح وكفاءة، وللصفات نوعان، صفات ظاهرة وسمات غير ظاهرة. أي وهي صفات ملموسة يمكن قياسها بسهولة لدي الفرد مثل المواظبة على العمل والدقة فيه، وصفات وسمات غير ظاهرة، وهي صفات غير ملموسة والتي يجد المقيم صعوبة في قياسها نظرا لأنها تتكون من الصفات الشخصية لدي الفرد، وهذه تتطلب ملاحظة مستمرة، ومن أمثلة هذه الصفات الأمانة والذكاء والتعاون، والشخصية.. الخ، أما معايير الأداء تمثل المعيار الذي يتم به معرفة مدى كفاءة العاملين في العمل، ويتم ذلك بمقارنة العمل المنجز للعاملين مع المعدل المحدد، وتصنف معايير الأداء إلى ثلاثة أنواع معايير كمية يتم بموجبها تحديد كمية معينة من العمل يجب إنجازها خلال فترة زمنية محددة أي تدل على العلاقة بين كمية العمل المنتج والزمن المرتبط بهذا الأداء. ومعايير نوعية تعبر عن مدى وصول إنتاج الفرد إلى مستوى معين من الجودة والدقة والإتقان، وغالبا ما تحدد نسبة معينة للأخطاء أو الإنجاز المعيب، بحيث لا يتجاوزها الفرد، ويسمى هذا النوع بالمعدل النوعي للأداء. ومزيج من النوعين السابقين ويسعى إلى أن يصل إنجاز الفرد إلى عدد معين من الوحدات خلال فترة محددة وبمستوى معين من الجودة والإتقان وعليه يمكن تحديد كفاءة مستوى الأداء الإداري لأي

مؤسسة من خلال هذه المعايير وتحقيق الأهداف والسير وفق مبادئ الإدارة الأساسية تحقيقاً لنجاح دور المنظمة تنمية مهارات ومعارف وقدرات العاملين ورفع مستوى أدائهم وتحديد القصور في الأداء الوظيفي ومعالجته .

الاستنتاجات والتوصيات:

1. اظهر مقياس مهارات الأداء الاداري لمديري الموهبة الرياضية في وزارة الشباب والرياضة واقع حال العمل لدى المدراء من وجهة نظر الموظفين.
2. تعتبر النتائج الحالية والتي تمثل آراء الموظفين نتائج متواضعة ودون المتوسط بما يخص الواقع الإداري لمديري رعاية الموهبة.
3. نوصي بوضع برامج تنمية للمدراء والعاملين في مراكز رعاية الموهبة لرفع مستوى كفاءة الأداء الإداري لديهم وجعل العمل أكثر تكاملاً ونتاجية.
4. اجراء دراسات مشابهة على باقي اقسام وزارة الشباب والرياضة للتعرف على مستوى كفاءة الإداري للمدراء العاملين فيها.
5. تعميم نتائج الدراسة الحالية على مراكز رعاية الموهبة في وزارة الشباب والرياضة لما له من فائدة قيمة في رفع مستوى الجانب الإداري.

الملاحق

ملحق (1)

أسماء الأساتذة الخبراء ودرجاتهم العلمية ومجال اختصاصهم ومكان عملهم

ت	الاسم	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
1.	زهرة شهاب احمد	استاذ	الاحصاء والاختبار	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة_ جامعة بغداد
2.	هويدة اسماعيل ابراهيم	استاذ	علم النفس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة_ جامعة بغداد
3.	نعم خالد نجيب الخفاف	استاذ	علم النفس الرياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة_ جامعة الموصل
4.	عبد الحليم جبر نزال	استاذ	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة_ جامعة البصرة
5.	غادة محمود جاسم	استاذ	القياس والتقويم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة_ الجامعة المستنصرية
6.	نصير قاسم خلف	استاذ	الادارة والتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة_ جامعة ديالى
7.	علي سلمان عبد الطرقي	استاذ	القياس والتقويم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة_ الجامعة المستنصرية
8.	احمد عبدالفتاح سالم	استاذ	الادارة الرياضية	جامعة ام القرى – السعودية
9.	ناهد اسماعيل محمد	استاذ	الادارة الرياضية	جامعة حلوان – مصر
10.	جاسم محمد جبر	استاذ	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة_ جامعة القاسم
11.	نبيل كاظم هرييد	استاذ	الاختبارات والقياس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة_ جامعة بابل
12.	عامر حسين علي	استاذ	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة_ جامعة كربلاء
13.	سلام حنتوش رشيد	استاذ	الادارة الرياضية	كلية التربية الاساسية – الجامعة المستنصرية
14.	خالد اسود لايع	استاذ	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة_ جامعة المثنى
15.	باسم سامي شهيد	استاذ	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة_ جامعة ذي قار
16.	صلاح وهاب شاكر	استاذ	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة_ جامعة بغداد
17.	محمد فاضل مصلح	استاذ	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة_ جامعة ديالى
18.	عثمان محمود شحاذه	استاذ	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة_ جامعة ديالى
19.	ثامر حماد رجا	استاذ مساعد	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة_ جامعة بغداد
20.	هونة صابر محمود	استاذ مساعد	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة كوية
21.	مناف عبدالعزيز محمد	استاذ مساعد	الادارة الرياضية	قسم التربية البدنية للبنات - جامعة الكوفة
22.	محمد قصي محمد	استاذ مساعد	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة_ جامعة بغداد

ملحق (2)

مقياس مهارات الأداء الاداري لمديري الموهبة الرياضية في وزارة الشباب والرياضة

ت	العبارات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1	يعمل المدير على تعزيز العمل الجماعي لدى العاملين					
2	يعمل المدير على تنمية الحس بالمسؤولية لدى العاملين					
3	ينصت المدير للأفكار المعارضة ولديه القدرة على تحملها والحوار مع الأفراد					
4	يعمل المدير على توجيه العاملين أثناء العمل ومتابعتهم					
5	يعمل المدير على عقد جلسات حوارية مع العاملين					
6	يعمل المدير على تحقيق الموازنة بين أهداف العمل وأهداف العاملين وبما يتلائم مع البيئة المحيطة بالمؤسسة وتلبية احتياجاتها					
7	يعمل المدير على تحليل سلوكيات العاملين والمعاملة على أساس هذا التحليل					
8	يعمل المدير على تعميق الصلات من خلال فهم المشكلات التي يتعرض لها العاملين والعمل على حلها					
9	هنالك ثقة متبادلة بين المدير والعاملين					
10	يحترم المدير آراء وأفكار العاملين ويتفهم دوافعهم وحاجاتهم ورغباتهم					
11	يرشح المدير من هو كفاء لأداء الواجبات المهمة					
12	يعمل المدير وفق مبدأ العدل والمساواة والإبتعاد عن التحيز والمحاباة					
13	يؤمن المدير بقيمة الفرد وقدرته وغالباً ما يتيح الفرصة لإبداء رأيه بكل شفافية					

ت	العبارات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
14	يعمل المدير على تطوير الأفراد داخل المؤسسة وتهينة جو العمل المناسب لهم ومنحهم فرص للتقدم والترقي					
15	يعمل المدير على وضع قرارات بديلة مناسبة لظروف العمل وبشكل موضوعي					
16	هنالك تفاعل ايجابي من قبل العاملين مع جميع القرارات التي يصدرها المدير					
17	يكون صنع واتخاذ القرار بأسلوب موضوعي قابل للنقاش والمداولة					
18	اغلب القرارات التي يتخذها المدير تصل الى الحلول المناسبة التي تخدم اهداف المؤسسة					
19	يتمتع المدير بقدرة عالية على الاتصال والتواصل مع العاملين					
20	لا يجد المدير صعوبة في تسهيل عملية الاتصال بينه وبين العاملين					
21	استخدام التكنولوجيا من حيث الاستفسارات والردود والإجابة عن التساؤلات بين المدير والعاملين					
22	توجد سرعة في استجابة المدير لانجاز طلبات العاملين					
23	يستخدم المدير الأساليب الحديثة في العمل مما يساهم في تبسيط الاجراءات وعدم ضياع الوقت					
24	غالباً ما يوجه المدير العاملين على تحديد اولويات العمل عند تنفيذ الواجبات					
25	يعمل المدير على تقديم الحوافز والدوافع لتعديل السلوك الوظيفي وضمان الالتزام بالمواعيد المتعلقة بتنفيذ الواجبات					
26	يعمل المدير على توفير كافة مستلزمات ومتطلبات العمل والتي تساهم في سرعة الانجاز					
27	يطلع المدير على احدث التطورات الادارية لتذليل المعوقات الخارجية					
28	يعرف المدير دوره داخل المؤسسة ويعمل ضمن الاطار التنظيمي والصلاحيات المحدد بها					

ت	العبارات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
29	قدرة المدير على استخدام قواعد البيانات وتوظيفها بالشكل المناسب					
30	يتابع المدير تقويم خطط العمل وفقاً لواقعها ومرورتها وتوقيتها ودقتها					
31	استخدام التكنولوجيا في المتابعة والمساندة والتقويم					
32	قدرة المدير على اجراء دراسات لكشف فاعلية المتابعة والتقويم واعادة هيكلة النظم الادارية والعلاقات التنظيمية داخل المؤسسة					
33	دائماً ما يتخذ المدير القرارات بناءً على رؤية استشرافية للمستقبل وفق تحليل بيئة عمل المؤسسة					

المصادر العربية:

1. الياسري، محمد جاسم (2010). مبادئ الاحصاء التربوي: النجف الاشرف، دار الضياء.
2. الهيتي، خالد عبد الرحيم (1999). إدارة الموارد البشرية: دار الحامد للنشر والتوزيع.
3. مصطفى، احمد سيد. (2005). إدارة الموارد البشرية: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
4. الكبيسي، وهيب مجيد (2010). القياس النفسي بين التنظير والتطبيق: لبنان. العالمية المتحدة.
5. هفال خورشيد (1997). تحليل وتقويم أداء لاعبي التنس المتقدمين من خلال استخدام نظام ملاحظات مقترح.
6. محمد صالح الامام (2011). القياس في التربية الخاصة: عمان.
7. حديد احمد واخرون (2015). اثر الدعم التنظيمي للعاملين بالشركة المغربية للميكانيكا الدقيقة والصيانة الصناعية في ولاية جيجل.
8. رمضان محمودن واسامة السيد (2019)، اثر التطوير التنظيمي في فاعلية الاداء المؤسسي دراسة تطبيقية على الجامعة العمالية في مصر.
9. سيد محمد جاد الرب (2016)، استراتيجيات تطوير وتحسين الاداء الأطر المنهجية والتطبيقات العملية، ط2، جامعة قناة السويس، كلية التجارة، دار الكتاب الحديث.
10. راغب فخري عطية واسامة عباس (2019)، الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الاداء، بحث تطبيقي على عينة من العاملين في المجلس الاتحادي للمراجعة العليا.
11. محمد بن علي مسعود. (2016). فاعلية الاداء المؤسسي في المنظمات الحكومية.
12. نعيمة خالد. (2007). درجة وأهمية الكفاءات الادارية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي الادارة الرياضية لولاية الميلية، المجلة العلمية للعلوم التكنولوجية للنشاطات البدنية والرياضية، الجزائر، مجلد (1)، عدد (4).
13. عباس، نشأت عزيز. رجه، ثامر حماد. (2019). تحديد درجات ومستويات معيارية لمقياس تقييم اداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية في العراق: كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بغداد، [https://doi.org/10.37359/JOPE.V31\(2\)2019.938](https://doi.org/10.37359/JOPE.V31(2)2019.938) مجلد 31 عدد 2 (2019): مجلة التربية الرياضية.
14. عباس، رشا. محسن، نهى. (2023). دراسة واقع فاعلية الاداء لدى بعض دوائر وزارة الشباب والرياضة من وجهة نظر أعضاء الهيئات الادارية للأندية الفاعلة في بغداد: كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بغداد، [https://doi.org/10.37359/JOPE.V35\(1\)2023.1339](https://doi.org/10.37359/JOPE.V35(1)2023.1339) مجلد 35 عدد 1 (2023): مجلة التربية الرياضية.

15. حسن محمد حسن أبو النصر، وآخرون، تصور مقترح لتطوير أداء القيادات الإدارية بجامعة الأزهر في ضوء بعض معايير الجودة والاعتماد، كلية التربية بنين، القاهرة، جامعة الأزهر،
<https://doi.org/10.21608/jsrep.2022.261443> مجلة التربية، جامعة الأزهر، مجلد (41)، العدد (194)، الجزء الرابع، أبريل 2022.
16. صبحي، انمار احمد. عبد الخالق، احمد محمد. (2023). القيادة التحويلية وعلاقتها بالأبداع في الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي وزارة الشباب والرياضة في العراق: كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بغداد،
[https://doi.org/10.37359/JOPE.V35\(1\)2023.1327](https://doi.org/10.37359/JOPE.V35(1)2023.1327) مجلد 35 عدد 1 (2023): مجلة التربية الرياضية.
17. شاويش، مصطفى نجيب (2000). إدارة الموارد البشرية- إدارة الأفراد: دار الشروق للنشر والتوزيع.
18. رشيد، سلام حنتوش. محمد، ساهرة فليح. إبراهيم، سامر سعد. (2018). واقع الرقابة الادارية لمديريات وزارة الشباب والرياضة ودورها في تحسين المستوى الاداري لمديرياتها: كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بغداد،
[https://doi.org/10.37359/JOPE.V30\(4\)2018.456](https://doi.org/10.37359/JOPE.V30(4)2018.456) مجلد 30 عدد 4 (2018): مجلة التربية الرياضية.
19. التميمي، سجاد عبد الواحد. (2019). واقع التخطيط الاستراتيجي لإدارة المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية من وجهة نظر العاملين فيه: كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بغداد،
[https://doi.org/10.37359/JOPE.V30\(2\)2018.780](https://doi.org/10.37359/JOPE.V30(2)2018.780) مجلد 30 عدد 2 (2018): مجلة التربية الرياضية.
20. الترتوري، محمد عوض. الرقب، محمد زايد. الناصر، مصطفى بشير (2009). ادارة الجودة الشاملة في المكتبات ومراكز المعلومات الجامعية: دار الحامد للنشر والتوزيع.

References

Ahmed Fadhil Farhan Mohammed Jawad Kadhim, G. M. S. (2016). THE EFFECTIVENESS OF INJURY PREVENTION PROGRAM ON REDUCING THE INCIDENCE OF LOWER LIMB INJURIES IN ADOLESCENT MALE SOCCER PLAYERS. *Injury Prevention*, 22(Suppl 2), 346.

<https://www.proquest.com/openview/fd995719bc359d2e05fa6fe346bed0f6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2031963>

Archie Lockamy, James F. Cox (1994). *Reengineering Performance Measurement*: Irwin Professional Pub.

Beardwell, Julie Thompson, Amanda. (2017). *Human Resource Management: A Contemporary Approach*. Eighth edition. Pearson Education, Inc.

Easa, F. A. W., Shihab, G. M., & Kadhim, M. J. (2022). the Effect of Training Network Training in Two Ways, High Interval Training and Repetition To Develop Speed Endurance Adapt Heart Rate and Achieve 5000 Meters Youth. *Revista Iberoamericana de Psicologia Del Ejercicio y El Deporte*, 17(4), 239–241.

Hamed, A., Alethawi, H., Prof, A., Makki, A., & Almayyah, M. (2023). The Role of Strategic Thinking of Administrative Bodies in Enhancing Organizational Loyalty among Coaches of Sports Clubs in Baghdad. *Pakistan Heart Journal*, 56(02), 537–545.

Hussain, M. A., Almujaay, A. S. A., & khammas, R. khaleel. (2022). Comparison of Some Kinematic Variables of the Triple Jump Between the Two World Championships (Iaaf) (2017) and (2018). *Revista Iberoamericana de Psicologia Del Ejercicio y El Deporte*,

17(5), 323–327.

Kadhim, M. J., Shihab, G. M., & Zaqair, A. L. A. A. (2021). The Effect of Using Fast And Direct Cooling after Physical Effort on Some Physiological Variables of Advanced Football Players. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(6), 10014–10020.

<https://annalsofrscb.ro/index.php/journal/article/view/7336>

Mahmood, H. A., Mohammed, P., & Kadhim, J. (2023). Special exercises for some physical , kinetic and electrical abilities accompanied by symmetrical electrical stimulation in the rehabilitation of the muscles of the legs for patients with simple hemiplegic cerebral palsy. *Pakistan Heart Journal*, 56(01), 580–595.

<http://pkheartjournal.com/index.php/journal/article/view/1291>

Mihaiu (2010), Diana Marieta. Opreana, Alin. Cristescu, Marian Pompiliu. (2010). Efficiency, Effectiveness and Performance of the Public Sector. *Journal for Economic Forecasting*. Institute for Economic Forecasting. Vole (4).

Mondher, H. A., & Khalaf, S. Q. (2023). The Effect of Compound Exercises with the Intense Method and the Training Mask on the Development of Some Physical Abilities and the Level of Skillful Performance of Futsal Players. *Pakistan Heart Journal*, 56(01), 310–323.

Mousa, A. M., & Kadhim, M. J. (2023). NMUSING AN INNOVATIVE DEVICE TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF THE ANTERIOR QUADRICEPS MUSCLE OF THE INJURED KNEE JOINT AFTER SURGICAL INTERVENTION OF THE ANTERIOR CRUCIATE LIGAMENT IN ADVANCED SOCCER PLAYERS.

Semiconductor Optoelectronics, 42(1), 1504–1511.

- N.K., A., & A.S.A., H. (2020). The effect of attacking tactical skill exercises in the skills of dribbling and shooting for youth football players. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(9), 4754–4761. <https://www.psychosocial.com/wp-content/uploads/2020/09/PR290505.pdf%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=emca3&NEWS=N&AN=2005014581>
- Naif, A. S., & Hussein al-Maliki, D. M. A. (2020). the Effect Karplus Model in Cognitive Achievement and Learning Passing Skill in Soccer for Secondary School Students. *International Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 10(2), 385–394. <https://doi.org/10.37648/ijrssh.v10i02.039>
- Rija, T. H. (2023). THE ROLE OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT IN IMPROVING THE REALITY OF THE WORK OF THE. *Ibero-American Journal of Exercise and Sports Psychology*, 18, 298–304.
- Yousif, T. A., Almogami, A. H. B., & Khadim, W. I. (2023). the Effect of Special Exercises Using the (Rebound Net) Device in Developing the Accuracy of Spike Diagonal Skill in Volleyball. *Revista Iberoamericana de Psicologia Del Ejercicio y El Deporte*, 18(2), 194–195.