

الأداء الاستراتيجي وعلاقته بكفاءة العمل الإداري لدى مدراء ومعاونين النشاط الرياضي

م. د شذى عبد الحافظ إسماعيل

مديرة تربية بغداد الكرخ الثالثة

Shatha.ismael@yahoo.com

الكلمات المفتاحية: الأداء الاستراتيجي، كفاءة، العمل الإداري

المستخلص باللغة العربية:

يهدف البحث إلى التعرف على مستوى الأداء الاستراتيجي ومستوى كفاءة العمل الإداري لدى مدراء ومعاونين النشاط الرياضي، من خلال بناء أداة لقياس الأداء الاستراتيجي وتعديل مقياس كفاءة العمل الإداري، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي و الارتباطي حيث أنه المنهج المناسب لطبيعة هذا البحث ، وتتمثل عينة البحث مدراء ومعاونين النشاط الرياضي في مديريات النشاط الرياضي، وتم قياس الأداء الاستراتيجي ومستوى كفاءة الأداء الإداري عن طريق استمارة استبيان ، وبعد جمع البيانات عولجت باستخدام البرنامج الإحصائي spss، واستنتجت الباحثة إن الأداء الاستراتيجي يرتبط إيجابياً بتحسين كفاءة الأداء الإداري لدى مدراء ومعاونين النشاط الرياضي، وأوصت الباحثة ضرورة تطوير الأداء الاستراتيجي وكفاءة الأداء الإداري عن طريق المختصين والأكاديميين.

Strategic performance and its relationship to the efficiency of administrative work of managers and assistants of sports activity

Shatha Abdul Hafed Ismail

Shatha.ismael@yahoo.com

Key words: Strategic performance , efficiency, Administrative Work

Research Summary

This study aimed to identify the level of strategic performance and the level of administrative performance efficiency of managers and assistants of sports activity, through the construction of a tool to measure strategic performance and measure performance efficiency, the researcher used the descriptive method in the survey and correlative method as it is the appropriate approach to the nature of this research, Sports activity in the sports activity directorates, the strategic performance and the level of efficiency of the administrative performance were measured by means of a questionnaire. After data collection was processed using the statistical program spss, the researcher concluded that the strategic performance Duck positively to improve the adequacy of the administrative performance of the managers and assistants sports activity, the researcher recommended the need to develop strategic performance and efficiency of administrative performance by specialists and academics.

١- التعريف بالبحث:

١-١ مقدمة البحث وأهميته:

ومع التطور الهائل في عالم الإدارة وفي ظل المتغيرات التي أصبحت تعيش في ظلها مديريات النشاط الرياضي كان لابد من البحث عن أساليب حديثة ومعاصرة تتلاءم وحجم التغير والتطورات التي تواجهها مديرية النشاط الرياضي تنطلق من الأهداف الإستراتيجية للمديرية، ومن جانب آخر ضرورة العمل على صياغة مجموعة من مؤشرات الأداء الرئيسية والتي تعبر عن النتائج والمتحصلات التي يجب تحقيقها في الأجلين الطويل والقصير في صورة كمية وكيفية

تلبي المتطلبات التي تسعى المديرية إلى تحقيقها بترجمتها إلى مجموعة من الجوانب التي تعبر عن الأداء المطلوب تحقيقه. وفي ظل تزايد حدة المنافسة بين مديريات النشاط الرياضي ، أصبحت من الضرورة تبني أساليب و أدوات إدارية حديثة و فعالة تمكنها من اكتساب المزايا التنافسية والاحتفاظ بها لأطول فترة ممكنة، وتساعد في اختيار و تطبيق و تقييم الاستراتيجيات التي تتبناها، وان الأداء الاستراتيجي يذهب إلى ابعد من ذلك، فهو يساعد في صياغة استراتيجيات المديرية وترجمتها إلى أهداف إستراتيجية وترجمة هذه الأهداف إلى قياسات إستراتيجية تحقق متابعة و تقييم الإستراتيجية وأنها أداة من أدوات الإدارة إلى نظام متكامل للإدارة الإستراتيجية.

لذلك نجد أن هناك حاجة ماسة إلى التغيير في أساليب العمل وأدواته وحتى يمكنها مواكبة التطور السريع الذي يجتاح العالم اليوم، ولا شك أن التغيير في أساليب العمل وأدواته يحتم ضرورة التطوير في نظام العمل الإداري وضرورة تطوير أدائهم وتنمية مهاراتهم وتطوير أفكارهم وإمكانياتهم الذاتية، وبما أن مدير المديرية هو الشخص رأس الهرم في المنظومة الإدارية يجب أنس يتمتع بمؤهلات ليتمكن من اتخاذ القرارات والإجراءات الصحيحة لمعالجة الأخطاء، لذا يقع الثقل الأكبر في إدارة العمل الإداري وتوجيهه على معاونين، ليأخذ بنظام المديرية إلى التقدم عن طريق الإدارة الفاعلة والأداء الاستراتيجي الجيد ، وينبغي أن يحسن التعامل على وفق عملية مدروسة من خلال إصدار قرارات على أرض الواقع تتلاءم مع ما يتوافر من إمكانيات، وبما يؤدي إلى حسن استخدام تلك الإمكانيات وترشيدها ويوصف المدراء بأنهم العامل الأول والأساس في هذه الإدارة و إن مقدار النجاح الذي تحققة أية مديرية إنما يتوقف في المقام الأول على قدرتهم على الأداء الاستراتيجي وكفاءة الأداء الإداري وفهمهم للقرارات الإدارية وأساليب اتخاذها، ولذلك تتضح أهمية البحث في أن الدور المهم والرئيس الذي يؤديه مدراء ومعاونين النشاط الرياضي والكشفي أدائهم المتميز والاستراتيجي له علاقة في تطوير كفاءتهم في العمل الإداري في المديرية والوصول إلى التقدم في تطوير النشاطات الرياضية بما يخدم الطلبة. لقد أصبح الأداء الاستراتيجي من أهم العناصر الإدارية التي يجب أن تعتمد عليها المؤسسات الرياضية في عملها ، فكثير ما نجد ونسمع في مديريات النشاط الرياضي المتقدمة عن وضع الخطط من سنة إلى أخرى ولعل أفضل الأمثلة أن الخطط توضع في تلك الدول على مدار أربعة سنوات ، فالسعي إلى الرقي والتقدم أمر فرض نفسه على مديريات النشاط الرياضي على مختلف ألوانها وجنسياتها وأصبحت الدول تسعى إلى الوصول إلى أفضل المستويات ولن يأتي ذلك إلا من خلال إدراكها لمعنى التخطيط العلمي القائم على المنهجية العلمية السليمة والنابع من إيمان مدراء ومعاونين النشاط الرياضي المسؤولين بأهمية هذا العنصر في الوصول إلى أفضل الغايات المنشودة ومن خلال ما سبق ومن خلال إطلاع الباحثة علي البحوث والدراسات السابقة لاحظا وجود ندرة في الدراسات التي تناولت الأداء الاستراتيجي كأداة لتحسين كفاءة الأداء الإداري بالمؤسسات الرياضية ، ومن هنا تري الباحثة أنه من الضروري إلقاء الضوء علي مثل تلك المشكلة كمحاولة للتعرف علي جوانب القوة في الخطط الإستراتيجية للمؤسسات الرياضية وتنميتها وكذلك التعرف علي جوانب القصور والعمل علي علاجها.

١-٢ أهداف البحث:

- ١-٢-١ بناء أداة لقياس الأداء الاستراتيجي لدمدراء ومعاونين النشاط الرياضي والكشفي .
- ١-٢-٢ التعرف على مستوى الأداء الاستراتيجي ومستوى كفاءة العمل الإداري لدى مدراء ومعاونين النشاط الرياضي والكشفي.
- ١-٢-٣ الوقوف على طبيعة العلاقة بين الأداء الاستراتيجي ومستوى كفاءة العمل الإداري لدمدراء ومعاونين النشاط الرياضي والكشفي.

١- ٣ فرض البحث:

١-٣-١ هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين مستوى الأداء الاستراتيجي و كفاءة العمل الإداري لدى مدراء ومعاونين النشاط الرياضي والكشفي.

١- ٤ مجالات البحث :

١-٤-١ المجال البشري:مدراء ومعاونين النشاط الرياضي والكشفي.

١-٤-٢ المجال الزماني: ٢٠١٩/١/٧ - ٢٠١٩/٤/٢٠.

١-٤-٣ المجال المكاني: مكاتب مدراء ومعاونين النشاط الرياضي والكشفي.

٢- منهجية البحث واجراءات الميدانية :

٢- ١ منهج البحث :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والارتباطي لأنه الأكثر ملائمة لطبيعة المشكلة وتحقيق أهداف البحث .

٢- ٢ مجتمع البحث وعينته :

تم اختيار مجتمع البحث بالطريقة العمدية من قسم النشاط الرياضي والمدرسي في مديريات تربية بغداد من مدراء ومعاونين النشاط الرياضي البالغ عددهم (٦) مدير ومعاونين البالغ عددهم (٦) موزعين على (٦) مديريات النشاط الرياضي ، إذ بلغت عدد العينة الرئيسة (١٢) .

٢- ٣ أدوات البحث:

٢- ٣- ١ مقياس الأداء الاستراتيجي :

٢- ٣- ١- ١ صياغة فقرات المقياس:

لغرض الحصول على أفضل النتائج قامت الباحثة بالاعتماد على الأسس الواردة في البحوث والدراسات العلمية حول أساليب بناء المقاييس وتمت صياغة (٤٧) فقرة لمقياس الأداء الاستراتيجي ، وقد تم عرض الفقرات المقترحة للمقياس على السادة الخبراء لبيان مدى صلاحية الفقرات لمقياس الغرض الذي وضعت من اجله .وقد تم استبعاد (١١) فقرة من مقياس وذلك لعدم حصولها على نسبة اتفاق ٧٥% ، وبذلك تكون الفقرات المتفق عليها (٣٦) فقرة ونسبة اتفاق بلغت (٨٣,٣٣ %) ، وبعد الأخذ بأراء السادة الخبراء لغرض التطبيق الأولي للمقياس .

٢-٣-١ التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الأداء الاستراتيجي:

وقد تم إجراء التحليل الإحصائي لمقياس الأداء الاستراتيجي بطريقة :

١- معامل الاتساق الداخلي :

تم استخراج معامل الاتساق الداخلي للوصول إلى القوة التمييزية للفقرات ، وقد استخدم معامل الارتباط البسيط لبيرسون لتحقيق هذا الغرض وكما موضح في الجدول (١).

الجدول (١)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة بالمجموع الكلي لمقياس الأداء الاستراتيجي

الفقرة	معامل التمييز	الفقرة	معامل التمييز	الفقرة	معامل التمييز	الفقرة	معامل التمييز
١	٠,٣٣٣	١١	٠,٦٤٥	٢١	٠,٢٤٢	٣١	٠,٣١٢
٢	٠,٣١١	١٢	٠,٢١٢	٢٢	٠,٣٢٣	٣٢	٠,٣٥٤
٣	٠,٣٢٢	١٣	*٠,١٥٤	٢٣	*٠,١٣٢	٣٣	٠,٥١٢
٤	*٠,١٥٥	١٤	٠,١٩٦	٢٤	٠,٢٥٦	٣٤	٠,٣٤٧
٥	٠,٢٦٤	١٥	٠,٢١٤	٢٥	٠,٤٥٥	٣٥	٠,٤١٨
٦	٠,٣٢١	١٦	٠,٢٢١	٢٦	٠,٤١١	٣٦	٠,٢٤٢
٧	٠,٢٢٢	١٧	*٠,١٥٦	٢٧	٠,٤٥٢		
٨	٠,٥١٤	١٨	٠,٢١٥	٢٨	٠,٣٣٣		
٩	٠,٢٥٦	١٩	٠,٢٢٤	٢٩	٠,٣٧٨		
١٠	٠,٦٨٥	٢٠	٠,٣٣٦	٣٠	٠,٣٥٢		

يتضح من الجدول (١) أن قيم معامل الارتباط بين فقرات مقياس الأداء الاستراتيجي والدرجة الكلية للمقياس قد تراوحت بين (٠,١٣٢ - ٠,٦٨٥) وعند الرجوع إلى جدول دلالة الارتباط عند درجة حرية (١١) وأمام مستوى معنوية (٠,٠٥) نجد أن قيمة (ر) الجدولية هي (٢,٢) وفي ضوء ذلك فإن الفقرات (٤ ، ١٣ ، ١٧ ، ٢٣) هي فقرات غير مميزة وذلك لأن قيم معامل الارتباط الخاصة بها أقل من قيمة (ر) الجدولية .

٢-٣-١-٣ تصحيح المقياس:

بعد أن أنجزت الباحثة المعاملات العلمية اللازمة لمقياس الأداء الاستراتيجي من خلال الإجراءات السابقة أصبح المقياس مكوناً من (٢٨) فقرة بصورته النهائية وتكون الإجابة عنه من خمس بدائل (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، قليلاً ، نادراً) ، وبمفتاح تصحيح للفقرات في قياس الأوزان حسب نوع الفقرة وصياغتها متدرجة من (١-٥) وتراوحت الدرجة الكلية للمقياس بين (٢٨ - ١٤٠) درجة وبمتوسط فرضي (٧٠) كما مبين في الملحق (١)

٢-٣-٢ مقياس كفاءة العمل الإداري :

تم استعمال مقياس (كفاءة الأداء) (سامي محمد ٢٠١٣: ٣٠٦-٣١٠) والذي قام بتصميمه (سامي محمد محسن) وقامت الباحثة بإضافة وإعادة صياغة بعض الفقرات لتناسب العمل الإداري يشتمل هذا المقياس على (٣٩) فقرة ذات خمسة بدائل (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، قليلاً ، نادراً) ، موزعة في أربعة أبعاد هي (الثقة بالذات ، البعد الانفعالي ، البعد المعرفي ، بُعد الإصرار وتحمل المسؤولية) ، وبمفتاح تصحيح للفقرات حسب طريقة ليكارت (Likert) في قياس الأوزان لبدائل الفقرات التي هي باتجاه (إيجابي) واحد متدرجة من (١-٥) ، أما الدرجة الكلية للمقياس فتتراوح ما بين (٣٩ - ١٩٥) درجة وبمتوسط فرضي (١٧٧). كما مبين في الملحق (٢)

٢-٤ التجربة الاستطلاعية :

قامت الباحثة في يوم الثلاثاء الموافق ٢٠١٩/٢/١٩ بالتجربة الاستطلاعية لغرض التعرف على السليبات التي قد ترافق تطبيق كل من المقاييس لعينة البحث وفيما إذا كانت عبارات كل من المقاييس مفهومة من قبل أفراد عينة البحث ومعرفة السليبات التي مر بها المختبرون وتجاوزها بالاختبار الرئيسي ومعرفة وتحديد الوقت المستغرق لملاً الاستمارة و كان الوقت المستغرق لمل الاستمارة (٢٠) دقيقة لكل استمارة ، وقامت الباحثة بتوزيع استمارات المقاييس على عينة رؤساء أقسام في مديرية التربية للنشاط الرياضي البالغ عددهم (٣).

٢-٥ الأسس العلمية للمقاييس

الصدق

قامت الباحثة بالتحقيق من صدق المقاييس على طريقة الصدق الظاهري عن طريق عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء ومن ذوي الخبرة والاختصاص وطلب منهم تحديد ما إذا كانت الفقرات تصلح أو لا تصلح وبعد هذه الأسلوب من أفضل الأساليب لقياس الصدق الظاهري (إن أفضل وسيلة للتحقق من الصدق الظاهري للأداة هو قيام عدد من المحكمين بتقرير مدى تمثيل العبارات للصفة المراد قياسها (وهيب مجيد، ٢٠١٠ ، ٣٥)

الثبات

لتحقيق ثبات الأداة فقد قامت الباحثة بحساب معامل الثبات بواسطة تطبيق الاختيار وإعادة تطبيقه على عينة التجربة الاستطلاعية والبالغ عددهم (٣) وكانت الفترة الزمنية بين التطبيق الأول والثاني (١٠ أيام) بعدها قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بالثبات عن طريق تطبيق معامل الارتباط بيرسون لكل من المقاييس وقد بلغ معامل الثبات (٨٣%) وتعد هذه الدرجة مؤشراً جيداً عن استقرار إجابات الأفراد على المقياس .

الموضوعية

يقصد بالموضوعية ((أن يكون للأسئلة المعنى نفسه عند مختلف أفراد العينة التي يستطيع عليها الاختيار أي أن السؤال لا يقبل التأول أو الجدل وبما إن الاستمارة تتميز فقراتها بالموضوع وسمو العبارات فهي تتمتع بالموضوعية (سامي محمد، ٢٠١٣ ، ٢٥)

٢-٦ التجربة الرئيسية:

تم إجراء تطبيق المقاييس قيد البحث على عينة البحث حيث تم توزيع الاستمارات على مدراء ومعاونين النشاط الرياضي للإجابة على فقراتها للفترة من ٢٠١٩/٣/١٥ ولغاية ٢٠١٩/٤/٢٠ ومن ثم تم جمعها وتفرغ نتائجها في استمارات تفرغ البيانات وذلك لغرض معالجتها إحصائياً وإظهار النتائج النهائية للبحث.

٢-٧ الوسائل الإحصائية:

ستستخدم الباحثة الحقيبة الإحصائية الجاهزة SPSS في معالجة النتائج التي حصلت عليها وبالشكل الذي يخدم البحث.

٣- عرض النتائج ومناقشتها:

٣-١ عرض النتائج:

٣-١-١ عرض نتائج الأداء الاستراتيجي:

جدول رقم (٢)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) للأداء الاستراتيجي

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة ت	
					المحسوبة	الجدولية
الحرية						

الأداء الاستراتيجي	١٢	٦٧,٣٣	٧٠	٥,٩٥	٢,٣٩	٢,٣٩	١١
-----------------------	----	-------	----	------	------	------	----

يتبين من الجدول (٢) إن المتوسط الحسابي لدرجاتهم (٦٧,٣٣) وبانحراف معياري قدره (٥,٩٥). في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (٧٠) وان القيمة (ت) المحسوبة تساوي (٢,٣٩) وهي أكبر من القيمة (ت) الجدولية (٢,٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) و بدرجة حرية (١١) ، مما يدل على وجود فرق معنوي ، ولأن الوسط الحسابي للعينة قريبة من مستوى الوسط الفرضي للمقياس.

٣-١-٢ عرض نتائج مستوى كفاءة العمل الإداري:

جدول رقم (٣)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) لمستوى كفاءة العمل الإداري

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة (ت)		درجة الحرية
					المحسوبة	الجدولية	
كفاءة العمل الإداري	١٢	١٥٦,٧٦	١٢,٥٦	١٧٧	٢,١٩	٢,٢	١١

يتبين من الجدول (٣) إن المتوسط الحسابي لدرجاتهم (١٥٦,٧٦) وبانحراف معياري قدره (١٢,٥٦). في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (١٧٧) وان القيمة (ت) المحسوبة تساوي (٢,١٩) وهي أكبر من القيمة (ت) الجدولية (٢,٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) و بدرجة حرية (١٦٥) ، مما يدل على وجود فرق معنوي ولأن الوسط الحسابي للعينة قريبة من مستوى الوسط الفرضي للمقياس.

٣-١-٣ عرض نتائج علاقة الأداء الاستراتيجي ومستوى كفاءة العمل الإداري :

جدول (٤)

قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة والجدولية بين الأداء الاستراتيجي ومستوى وكفاءة العمل الإداري

المتغيرات	قيمة معامل ارتباط بيرسون		عدد أفراد العينة	مستوى الدلالة
	المحسوبة	الجدولية		
الأداء الاستراتيجي وكفاءة العمل الإداري	٢,٦٨٥	٢,٠٧	١٢	معنوي

بين من الجدول (٤) أن قيمة معامل الارتباط المحسوبة والبالغة (٢,٦٨٥) هي أكبر من قيمة الارتباط الجدولية والبالغة (٢,٠٧) وعند درجة حرية (١٠) وأمام مستوى معنوية (٠,٠٥) وذلك يوضح أن هناك علاقة ارتباط في نتائجهم في الأداء الاستراتيجي وكفاءة العمل الإداري لدى عينة البحث.

٣-٢ مناقشة النتائج :

من خلال الجدول (٢) يتبين أن لم يتعدَ الوسط الفرضي للمقياس الأداء الاستراتيجي ولكنه قريب منه، وذلك من خلال معنوية الفروق بين قيمة (ت) المحسوبة والجدولية وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الأداء الاستراتيجي لمدراء ومعاونين غاية أساسية تتمثل في حسنا استثمار وتوظيف

وتخطيط حسب الإمكانيات المتاحة، التي تخدم عملية تنفيذ الخطط المستقبلية المنبثقة عن البرامج التطويرية المستحدثة.

وتعزو الباحثة ظهور هذه النتائج لحاجتهم إلى الأداء الاستراتيجي على وفق جداول منظمة تكون أساساً لاستثماره في حياتهم اليومية والمهنية منها تحديداً في العمل، فضلاً عن زيادة المهمات الإدارية المناطة بهم لأكثر من موقع أو تخصص في مديريات النشاط ، فضلاً عن افتقار إلى دورات التنمية البشرية التي تأخذ على عاتقها تطوير الموارد البشرية والقيادات، وتعنى بتطوير العمل المهني بما يحقق فائدة المستفيد نفسه والصالح العام لتوفير المعرفة التلقائية بأهمية الأداء الاستراتيجي المنظم على أساس تحقيق الأهداف المرسومة وإدارة العمل مديريات النشاط الرياضي (احمد علي وآخرون ، ٢٠١٠ ، ٣٦)، والجدول (٣) يتبين أن مستوى كفاءة العمل الإداري لمدراء ومعاونين النشاط الرياضي لم يتعدى مستوى الوسط الفرضي للمقياس ولكنه قريب منه، وذلك من خلال معنوية الفروق بين قيمة (ت) المحسوبة والجدولية وتعزو الباحثة ذلك إلى أن مستوى كفاءة العمل الإداري لدى مدراء ومعاونين النشاط الرياضي نحو اتخاذ القرارات التي تهمهم بنفسمهم دائماً ، إذ تشكل الثقة بالنفس لديهم خطوة اتخاذ القرار بشكل فردي، والتي تتطلب خطوات ومحددات مهمة لكي لا تتسم بالفردية والنمط الدكتاتوري ، وهم دائماً قادرون على السيطرة على مشاعرهم ، وان ظهور هذه النتائج لكونهم من الرياضيين، والرياضة تعمل على تخفيف الضغوط النفسية وهي نتيجة طبيعية يتميز بها عامة الرياضيين ، وأنهم يشعرون دائماً بأنهم يتعلمون المهارات بسرعة مقارنة ، ودائماً ما يقل لديهم المطالعة على الكتب والمقالات المهنية الخاصة .

وإن مدراء ومعاونين النشاط الرياضي يتمتعون باستعدادات طبيعية ومميزات تفوق مستوى عملهم غير أن هنالك عوامل معوقة منها نقص الخبرة وطبيعة ضغوط العمل وعدم القدرة على معالجة الشؤون الإدارية وضعف الوسائل والإمكانيات المتاحة كل هذه المعوقات تقف حائلاً دون تمكنهم من استثمار مهاراتهم واستعداداتهم الطبيعية لذلك فإن فهم هذه العوامل والتغلب عليها من خلال دراسة المواقف وحصر الإمكانيات وإعداد الوسائل اللازمة للتنفيذ ومدعم بكل ما هو جديد في مجال عملهم وبذل الجهود في مساعدتهم ستشكل وسائل مفيدة لرفع مستوى أداءهم وبالتالي تحقيق أحسن النتائج بأحدث الطرق (خالد الجسعي ١٩٩٨ ، ١٠٢) ، وجدول (٤) الخاص بعلاقة الأداء الاستراتيجي بمستوى كفاءة العمل الإداري لمدراء ومعاونين النشاط الرياضي يتبين دلالة الارتباط وبشكل إيجابي فيما بينهما، وتعزو الباحثة ظهور هذه النتائج إلى أهمية الأداء الاستراتيجي بمستوى كفاءة العمل الإداري لدى مدراء ومعاونين النشاط الرياضي ويمكن النظر إلى ذلك في ضوء إلى أن كلما زاد أدائهم الاستراتيجي يزداد عندهم كفاءة العمل الإداري ، نظراً لما يسهم الأداء الاستراتيجي فيه في تطوير القدرات الذاتية لديهم والتي تمكنهم من انجاز المهام وتنفيذ التخطيط على أتم وجه، فضلاً عن تمكينهم على مواجهة الأعباء والمواقف التي يواجهونها وتحسين العلاقات بالآخرين وزيادة التفهم للذات وإدارتها بتقليل الانفعالات بما يشجع روح العمل الجماعي .

أن الوقت الخاص ضروري للتفكير والتخطيط وحل المشكلات بأسلوب مبدع ، ولا تُقدم إدارة الوقت حلولاً للمشكلات الإدارية ، ولكنها تُخصص الوقت المناسب الذي يمكن للمدير أن يجد الحلول ، ويخطط للمستقبل ، ويقيم مدى التقدم العام .(أوجين جريسمان، ١٩٩٨ ، ٤٠)

٤- الاستنتاجات والتوصيات:

٤-١ الاستنتاجات:

١. إن الأداء الاستراتيجي يرتبط إيجابياً بتحسين كفاءة العمل الإداري لمدراء ومعاونين النشاط الرياضي.

٢. هناك علاقة ارتباط معنوية بين الأداء الاستراتيجي ومستوى كفاءة العمل الإداري لمدراء ومعاونين النشاط الرياضي.

٤-٢ التوصيات

١. تطوير الأداء الاستراتيجي وكفاءة الأداء الإداري عن طريق المختصين والأكاديميين.
٢. رفع الكفايات المهنية لمدراء ومعاونين النشاط الرياضي بما يتناسب والتطورات العلمية والتربوية المعاصر.
٣. ضرورة تفعيل دور البحث والتطوير في مؤسسات التربية لمساعدة مديريات النشاط الرياضي على تطوير قياداتها.

المصادر

- أحمد علي صالح وبشرى هاشم العزاوي وإبراهيم خليل إبراهيم (٢٠١٠): الإدارة بالذكاءات، منهج التميز الاستراتيجي والاجتماعي للمنظمات : عمان، دار وائل للنشر.
- اوجين جريسمان (١٩٩٨) ؛ الوقت والتنظيم العملي : ترجمة فريق بيت الأفكار الدولية ، أمريكا.
- سامي محمد محسن (٢٠١٣) ؛ دليل المقاييس والاختبارات النفسية والتربوية : عمان ، دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع .
- الجسعي، خالد سعد (١٩٩٨)؛ الإدارة النظريات والوظائف : المملكة العربية السعودية، جدة .
- الكبيسي، وهيب مجيد (٢٠١٠)؛ القياس النفسي بين التنظير والتطبيق : لبنان ، العالمية المتحدة.

ملحق رقم (١)

مقياس الأداء الاستراتيجي بصيغته النهائية

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	قليلاً	نادراً
١	هناك علاقة ايجابية بين الوقت الذي أقضيه في العمل والانجاز الذي أحققه .					
٢	أحافظ على مواعيدي بدقة .					
٣	أجد صعوبة في تقرير ما الذي سأفعله بعد الانتهاء من المهمة التي تشغلني .					
٤	كثيراً ما أقوم بتأجيل واجباتي في عمل المديرية.					
٥	إن السياسات والإجراءات المتبعة تحقق معايير الجودة المطلوبة.					
٦	عملية تحليل المنهاج تطور الأداء.					
٧	إعداد الخطط العلاجية يعمل على بناء نتائج التقييم.					
٨	كثيراً ما اذهب إلى مقر المديرية من دون إكمال الواجبات المناطة بي					
٩	أحدث باعتزاز عن المديرية وإنها مؤسسة عظيمة تستحق العمل بها					
١٠	أنا مستعد إن ابذل قصارى جهدي لأساعد على نجاح المديرية وتحقيق أهدافها.					
١١	إن التغذية الراجعة لها ارتباط عن أدائي بشكل مستمر.					
١٢	أبنى قراراتي على معرفة تامة بالحقائق					
١٣	أحاول جمع أكبر عدد من المعلومات قبل اتخاذ قرار يتعلق بالمديرية					
١٤	أعطي لنفسني الوقت المناسب لوضع البدائل من غير استعجال					

١٥	قبل اتخاذ القرار أفكر في مدى الاستفادة أو الضرر من اتخاذه				
١٦	انتبه لكل أفعالي أثناء مناقشاتي وحواراتي مع الآخرين				
١٧	يمكنني إدارة حوارات وإجراء مناقشات بدون الإعداد المسبق لها				
١٨	أجد صعوبة في إجبار نفسي على إكمال عمل معين في مدة معينة.				
١٩	أفكر في إيجاد طرق ووسائل فعالة لحل المشكلة التي تواجهني				
٢٠	الأداء الجيد يساعدني في الكشف عن مواطن القوة والضعف عند صياغة الأهداف.				
٢١	أضع أولويات للأهداف المراد اتخاذ قرار فيها				
٢٢	أعمل برنامجاً منظماً للعمل في الاتحاد بشكل يفيدني .				
٢٣	أعمل على زيادة فترات العمل في أيام المنافسات ضمن منهاج المديرية وأتنازل عن النشاطات الاجتماعية والترويحية .				
٢٤	أجد أن كثيراً من القيم التي تؤمن بها المديرية تتوافق مع قيمي وأفكاري				
٢٥	المديرية تعطيني الكثير لتحسين أدائي والوصول إلى الأهداف المشتركة التي تتطابق مع أفكاري				
٢٦	أواجه صعوبة كبيرة في الاتفاق مع توجهات وسياسات المديرية فيما يختص بالأمور والمسائل المتعلقة بعاملها				
٢٧	أهمية بناء علاقات اجتماعية مع إدارة المديرية.				
٢٨	أتبع برنامجاً زمنياً محدداً في نشاطاتي اليومية .				

ملحق رقم (٢)

مقياس كفاءة العمل الإداري بصيغته النهائية

أولاً : بُعد الثقة بالذات :

ت	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	قليلاً	نادراً
١	أجد في نفسي القدرة على تحدي العقبات في العمل.					
٢	أشعر بالرضا عن نفسي كما هي .					
٣	أأخذ القرارات التي تهمني بنفسي .					
٤	أنا إنسان ماهر في حل مشاكل العمل التي تواجهني					
٥	أثق بقدراتي الشخصية للنجاح بالمهام التي توكل إلي .					
٦	أقوم بأمور لا يستطيع أن يقوم بها آخرون					
٧	أواجه كثيراً من المهام التي لا أستطيع إنجازها					
٨	أرى أن مستقبلي مشرق .					

ثانياً : بُعد الانفعالي :

ت	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	قليلاً	نادراً
١	إنني قادر على السيطرة على مشاعري في العمل.					
٢	أنظر للأمور بتفاؤل .					
٣	يصعب علي التركيز في عملٍ ما عندما أتعرض للانفعال.					
٤	إذا تعرضت لموقف صعب أعبر عن غضبي بالبكاء.					
٥	إنني قادر على ضبط نفسي عند ظهور المشاكل.					
٦	أسيطر على انفعالاتي في المواقف التي تتطلب ذلك.					

٧	إذا تعرضت لاستشارة أبقى متحكماً في سلوكي.				
٨	أنزعج من نقد الآخرين .				
٩	أبكي إذا لم أجد أحداً يخلصني من مشكلتي.				

ثالثاً : البُعد المعرفي :

ت	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	قليلاً	نادراً
١	أطلع على الكتب والمقالات المهنية					
٢	أمارس النشاطات التي تتطلب مجهوداً فكرياً .					
٣	أمتلك معلومات عامة وصعبة .					
٤	أجد صعوبة في حل مشاكل العمل التي تواجهني .					
٥	أجد الانترنت فرصة لاكتساب معلومات جديدة .					
٦	أتعلم المهارات بسرعة .					
٧	أحاول فهم كيفية عمل الأشياء .					
٨	من الصعب علي فهم كل ما أقرأه .					
٩	أنسى ما أتعلمه بسرعة					
١٠	يصعب علي فهم إجابات كل ما يطرح أسئلة .					
١١	لدى القدرة على ابتكار أشياء جديدة .					
١٢	عندما أفكر بموضوع ما أضع في اعتباري جميع العناصر ذات العلاقة .					

ثالثاً : البُعد الإصرار وتحمل المسؤولية :

ت	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	قليلاً	نادراً
١	أقوم بالأعمال التي تخص العمل بنفسي .					
٢	أتحمل المسؤوليات التي توكل إلي .					
٣	أعترف بخطأي مهما كانت النتائج .					
٤	لا أبداً بمهمة جديدة إلا بعد الانتهاء من المهمة السابقة .					
٥	أثابر في عمل ما يطلب مني .					

٦	يمكن الاعتماد علي في تحمل المسؤولية .				
٧	أنفذ الخطط التي أضعها لتحقيق أهدافي .				
٨	أقدر على الصبر والتحمل في مواجهة المصاعب				
٩	أتجنب مواجهة المشكلات الحياتية				
١٠	أجد في الفشل دافعية للعمل				

ملحق رقم (٣)

أسماء المختصين والخبراء

ت	الاسم	الاختصاص	مكان العمل
١	أ.د خالد أسود	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة المثنى
٢	أ.د منال عبود عبد المجيد	طرائق تدريس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بغداد
٣	أ.د زهرة شهاب	الاختبارات وقياس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بغداد
٤	أ.د محمود العكيلي	الاختبارات وقياس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بغداد
٥	أ.د إسماعيل محمد رضا	التربية منهاج الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بغداد
٦	أ.م.د عبد الله هزاع الشافعي	علم النفس / إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بغداد
٧	م.د نور حاتم حداد	اختبارات / مبارزة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات/جامعة بغداد