

التوجيه والرقابة وعلاقتها بتحسين العمل الرياضي بمديرية الشباب والرياضة في محافظة بابل**م.م زيد مكي جاسم****جامعة كربلاء/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة****مستخلص البحث باللغة العربية**

يهدف البحث الى التعرف على التوجيه والرقابة وعلاقتها بتحسين العمل الرياضي بمديرية الشباب والرياضة في محافظة بابل من خلال تحديد كل من : واقع التوجيه ، واقع الرقابة ، وأساليب تحسين العمل الرياضي بمديرية الشباب والرياضة . وقد إستخدم الباحث المنهج الوصفي بالإسلوب المسحي لملاءمته لطبيعة البحث وتحقيق الهدف، وقد إشتملت عينة البحث الاساسية على (71) فردا بالطريقة أسلوب الحصر الشامل لجميع العاملين بمديرية الشباب والرياضة في بابل وتمثلت نتائج البحث في : توفر ادارات المديرية آليات دقيقة للرقابة على البرامج التدريبية لضمان فاعليتها ، لا يتوفر قدر كاف من اللامركزية في اتخاذ القرارات الإدارية من قبل صناع القرار بالمديرية والادارات المختلفة. وكانت أهم التوصيات ضرورة وجود معايير رقابية داخلية بالمديرية تكشف عن الانحرافات الادارية مبكرا وتعمل على علاجها و إيجاد أساليب لتحفيز العاملين مادية ومعنوية.

Abstract**Guidance and supervision and their relationship to improving sports work
in the Directorate of Youth and Sports in Babylon Governorate****By****Zaid Makki Jassim****College of Physical Education and Sports Sciences / University of
Kerbala**

The research aims to identify guidance and control and their relationship to improving sports work in the Youth and Sports Directorate in Babylon Governorate by identifying each of: the reality of guidance, the reality of control, and methods of improving sports work in the Youth and Sports Directorate. The researcher used the descriptive approach with the survey method to suit the nature of the research and achieve the goal. The basic research sample included (71) individuals using the

comprehensive inventory method for all employees in the Youth and Sports Directorate in Babylon. The research results were: The directorate's departments provide accurate mechanisms for monitoring training programs to ensure their effectiveness. There is not enough decentralization in making administrative decisions by decision-makers in the directorate and various departments. The most important recommendations were the necessity of having internal control standards in the directorate that reveal administrative deviations early and work to treat them and find ways to motivate employees materially and morally.

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة البحث وأهميته

ان الادارة الرياضية الحديثة أصبحت هي العمود الفقري لأي عمل رياضي يرجى له النجاح، و هي تهدف الى تحقيق اغراض وأهداف المؤسسات والمنظمات الرياضية بأقل قدر من الجهد وبأسرع وقت وبأقل تكلفة ، فان نجاح الهيئات الرياضية يعزى الى نجاح الادارة وأيضا يعزى شل وتراجع هذه المؤسسات الى فشل هذه الادارة ، لذا أصبح من أولويات الإدارة الناجحة مواكبة التطورات والسعي والارتقاء بالعملية الادارية الى مستوى يلبي تطلعات وأحتياجات المؤسسات الرياضية وتأهيل وتطوير كوادرها البشرية بما يواكب التطور الحاصل في جميع مفاصل الحياة من خلال تطبيق عمليات التوجيه والرقابة من أجل تحقيق الاهداف المطلوبة.

ومن هنا تأتي أهمية البحث فالتوجيه والرقابة هي أحد الوظائف والانظمة التي لها تأثير ودور فعال ومهم على أداء أفضل للمؤسسات عامة والرياضية خاصة من أجل السعي الى تحديد مسارها بالاتجاه الصحيح وتحقيق أهدافها فأنهما من الشروط الاساسية والضرورية لتنظيم وتوسيع الاعمال ونجاحها ، حيث تهتم الادارة بدرجة كبيرة بكيفية الانتقاء وتدريب الكفاءات البشرية والموارد المالية والمادية واستخدامها الاستخدام الامثل والفعال لتحقيق الاهداف المرجوة.

1-2 مشكلة البحث

ومن خلال احتكاك الباحث بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة بابل لاحظ ان عناصر العملية الادارية التي يتم تطبيقها داخل مديريةية الشباب والرياضة لا تتم بالشكل الامثل ولاتطبق مثل باقي الدول المتقدمة وخصوصا في عمليتي التوجيه والرقابة ولا تلبي تطلوعات والاهداف المرسومة التي تسعى المديرية الى تحقيقها، وذلك لانها تقوم بعمل زيارات مفاجئة للمنتديات الرياضية التابعة لها ، وتعمل على تصيد الاخطاء للعاملين بتلك المنشآت في حين يتم الاغفال عن عملية التوجيه التي تسبق عملية الرقابة من خلال توفير التغذية الراجعة للأفراد العاملين بتلك المنشآت الرياضية وتوفير الحوافز لهم وارشادهم للعمل الصحيح ، وبعد ذلك تتم عملية الرقابة ، وبالتالي تعمل على تحسين العمل داخل المؤسسات الرياضية التابعة لمديرية الشباب والرياضة ، وعلى هذا فقد قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية مرفق رقم(1) مع (10) من العاملين

بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة بابل للتعرف على معوقات التوجيه والرقابة بمديرية الشباب والرياضة في محافظة بابل .

وقد أكدت نتائج الدراسة الاستطلاعية على الاتي :

1- إجماع آراء عينة الدراسة الاستطلاعية بنسبة (100%) على انه لا يتم تقديم حوافز مادية او معنوية للعاملين بمديرية الشباب والرياضة .

2- إتفاق آراء عينة الدراسة الاستطلاعية بنسبة (80%) على انه لا تتوفر البيانات والمعلومات الاساية التي يتم الاستناد عليها في عمليات التوجيه والرقابة.

3- إتفاق آراء عينة الدراسة الاستطلاعية بنسبة (70%) على انه لا تتوافر وسائل الحديثة بمديرية الشباب والرياضة .

3-1 أهداف البحث:

يهدف البحث الى التعرف على التوجيه والرقابة وعلاقتها بتحسين العمل الرياضي بمديرية الشباب والرياضة في محافظة بابل من خلال تحديد كل من :

1- واقع التوجيه بمديرية الشباب والرياضة .

2- واقع الرقابة بمديرية الشباب والرياضة

3- اساليب تحسين العمل الرياضي بمديرية الشباب والرياضة.

4-1 فرض البحث:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التوجيه والرقابة وتحسين العمل الرياضي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة في محافظة بابل.

5-1 مجالات البحث :

1-5-1 المجال البشري: يشمل كل من المشرفين الرياضيين والاداريين الذين يعملون بالمنتديات الرياضية بمديرية الشباب والرياضة في محافظة بابل.

2-5-1 المجال الزمني: فترة العمل استمرت في البحث من 2023/7/1 الى 2024 /5/10.

3-5-1 المجال المكاني: مديرية الشباب والرياضة والمنتديات الرياضية التابعة لها في محافظة بابل.

2- الدراسات السابقة:

ويذكر كل من (عبد المقصود والشافعي) أن وظيفة التوجيه هي أحد الاعمدة الرئيسية و الاساسية في العملية الادارية وتتم عن طريق الاشراف على الافراد والاتصال بهم بهدف ترغيبهم وأرشادهم للعمل وتوجيههم اثناء سير العملية الادارية.⁽¹⁾

ويرى (حماد) ان الرقابة هي أحد عناصر الادارية الضرورية لأنها تؤكد أن ما تم عمله يسير مع ماتم التخطيط له، والتحقق من أن فعاليات العمل تتماشى وفقا للخطط المرسومة والمعتمدة ضمن الضوابط والتعليمات الموضوعة.⁽²⁾

¹ - أبراهيم محمود عبد المقصود، حسن أحمد الشافعي: الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية(التوجيه)، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، الاسكندرية، 2003.

² - مفتي أبراهيم حماد: تطبيقات الإدارة الرياضية ، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1999.

ويعرف (الشافعي) مراكز الشباب أن كل هيئة أو مؤسسة مجهزة بالبناء والامكانيات تقوم بأنشائها الدولة أو الحكومات المحلية أو مجموعة من الافراد بقصد تطوير وتنمية الشباب في مختلف الاعمار من أجل استثمار أوقات فراغهم و مزولة الانشطة الرياضية والاجتماعية تحت إشراف إدارة رياضية متخصصة⁽¹⁾.

دراسة علي (2016): فاعلية وحدة الرقابة والتدقيق في الجامعة الأردنية وطريقة تفعيلها: حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نسبة فعالية وحدة الرقابة الداخلية في الجامعة الأردنية، من وجهة نظر العاملين بالوحدة نفسها ، ومن وجهة نظر القادة الإداريين في الجامعة الاردنية أيضا .

وكانت أهم نتائج الدراسة أن درجة فعالية وحدة التدقيق والرقابة الداخلية في الجامعة لم تكن بالمستوى المطلوب و منخفضة، لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الفعاليات الناجحة بين رأي الموظف للوحدة ورأي القائد الإداري، حيث أوصت الدراسة بزيادة التفتيش الميداني و جعل عمل الوحدة مستقل عن ادارة الجامعة كما اقترحت على دعم الوحدة بالعاملين المؤهلين وفق اسس وبرامج حديثة⁽²⁾.

دراسة بسام(2016): دور وظيفة التوجيه في إدارة المنشآت الرياضية في تحقيق أهداف المؤسسة ، هدفت الدراسة : دور وظيفة التوجيه في تحقيق أهداف المؤسسات ، و معرفة أهمية التوجيه في إدارة وتنظيم المؤسسات الرياضية، وكانت أهم النتائج : معرفة أهمية وظيفة التوجيه في العمل الإداري من قبل العاملين الإداريين بمايساهم في تقليل الجهد عليهم من تسير وتنظيم عمل المؤسسات الرياضية ، كما ان التوجيه له دور في التحسين والترغيب في العمل ويساعد على خلق بيئة من الالتزام والشعور بالمسؤولية في أداء الواجبات وبالتالي يؤدي هذا الى تحقيق اهداف المؤسسة⁽³⁾.

2-1 فوائد الرقابة للإدارة الرياضية:

- 1- تساهم بتحقيق الاهداف بصورة أكبر وفي أقل زمن.
- 2- تشجيع الافراد العاملين بالمؤسسة على القيام بواجباتهم.
- 3- تساعد على تحليل اسباب الاخفاق ومعرفة الاخطاء وطرق معالجتها.
- 4- معرفة الاخطاء قبل حدوثها لاسراع بعلاجها، ومعرفة معوقات العمل⁽⁴⁾.

3_ منهج البحث وأجراءاته الميدانية:

- 3- 1 منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وذلك لملائمته لطبيعة البحث .
- 3- 2 مجتمع وعينة البحث: قام الباحث باستخدام اسلوب الحصر الشامل لجميع العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة بابل وعددهم (71) فرد.

وقد قام الباحث بتقسيم عينة البحث كالتالي:

¹ - حسن أحمد الشافعي: إدارة الجودة الشاملة في التربية البدنية والرياضية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، 2017
² - عماد محمود علي فاعلية وحدة الرقابة والتدقيق الداخلي في الجامعة الاردنية وسبل تفعيلها، المجلد 43، العدد(1) (31 ديسمبر/ كانون الاول، جامعة الاردن، 2016
³ - مقراني بسام: دور وظيفة التوجيه في إدارة المنشآت الرياضية في تحقيق أهداف المؤسسة، دراسة ميدانية على مستوى مديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خضير، 2016.

⁴ - مفتي إبراهيم حماد: تطبيقات الإدارة الرياضية ، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1999.

- عينة الدراسة الاستطلاعية : قوامها (16) فرد بغرض تقنين استمارة الاستبيان من مجتمع البحث الاصلى ومن خارج عينة الدراسة الاساسية .
- عينة الدراسة الأساسية : قوامها (55) فرد بغرض تطبيق استمارة الاستبيان الخاصة بالبحث وهذا ما يوضحه جدول (1)

جدول رقم (1)

التوزيع العددي لمجتمع وعينة البحث

العينة الأساسية		العينة الاستطلاعية		مجتمع وعينة للبحث	فئات عينة البحث
%	ت	%	ت		
79.31%	23	20.69%	6	29	المشرفين الرياضيين
76.19%	32	23.81%	10	42	الاداريين
77.46%	55	22.54%	16	71	الاجمالي

3-3 أداة جمع البيانات .

قام الباحث بتصميم استمارة استبيان لافراد وفئات مجتمع البحث الموضحة بجدول رقم (1) كأداة اساسية لجمع البيانات بهدف التعرف على العلاقة بين التوجيه والرقابة وتحسين العمل الرياضي بمديرية الشباب والرياضة في محافظة بابل وقد اتبع الباحث الخطوات التالية لتصميم استمارة الاستبيان.

- نتائج الدراسة الاستطلاعية عن طريق المقابلة الشخصية المفتوحة مرفق رقم (1)
 - المسح المرجعي ونتائج الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث.
- ومن خلال الخطوات السابقة قام الباحث بوضع عدد (3) محاور لاستمارة الاستبيان والمتمثلين في الآتي :

- المحور الاول: التوجيه بمديرية الشباب والرياضة .
- المحور الثاني : الرقابة بمديرية الشباب والرياضة
- المحور الثالث: اساليب تحسين العمل الرياضي بمديرية الشباب والرياضة

4- المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان:

1-4 الصدق: لكي يتوصل الباحث إلى صدق استمارة الاستبيان قام بالاعتماد على:

2-4 صدق المحتوى (صدق المحكمين):

قام الباحث بعرض المحاور على مجموعة من السادة الخبراء المتخصصين في مجال الادارة الرياضية والذي تتوافر فيهم شروط الحصول على درجة الدكتوراة في مجال الادارة الرياضية والبالغ عددهم (10)

خبراء مرفق رقم (3) لاستطلاع آراءهم حول مناسبة المحاور المقترحة لإبداء الرأي في مدى ملائمتها لتحقيق أهداف البحث.

جدول رقم (2)

التكرار والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول محاور استمارة الاستبيان

ن = 10 خبراء

معامل لوش لصدق المحتوى	الخبراء الموافقون		المحاور
	النسبة المئوية	التكرار	
*1.000	%100	10	المحور الاول : التوجيهية بمديرية الشباب والرياضة .
*1.000	%100	10	المحور الثاني : الرقابة بمديرية الشباب والرياضة
*1.000	%100	10	المحور الثالث : اساليب تحسين العمل الرياضي بمديرية الشباب والرياضة

* مقبول (الحد الأدنى لمعامل لوش المقبول إحصائياً عند ن = 10 خبراء = 0.800) (yre & Scilly, 2013, p.85)

يتضح من جدول (2) اتفاق آراء السادة الخبراء على صلاحية المحاور الموضوعية من قبل الباحث بنسبة (%100)، كما كان معامل لوش لصدق الخبراء يساوي (1.00).

ثم قام الباحث بوضع العبارات المناسبة الخاصة بكل محور وقد بلغ عدد العبارات (65) عبارة اساسية ، و(5) عبارات فرعية

ثم تم عرض المحاور والعبارات لاستمارة الاستبيان في صورتها الاولية مرفق(4) على السادة الخبراء وقد تم تسليم الاستمارة الى السادة الخبراء شخصيا من قبل الباحث لإبداء آراءهم في :-

- مدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه لتحقيق هدفه
 - صحة الصياغة اللغوية لكل عبارة.
 - حذف او دمج او نقل او تعديل ما ترونة مناسباً
- ويوضح الجدول رقم (3) التكرارات والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول كل عبارة من عبارات استمارة الاستبيان.

جدول رقم (3)

التكرارات والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول كل عبارة من عبارات استمارة الاستبيان ن = 10 خبراء

المحو ر	رقم العبار	التكرار ر	النسبة المئوية	معامل لوش	ملاحظا ت	المحو ر	رقم العبار	التكرار ر	النسبة المئوية	معامل لوش	ملاحظا ت
------------	---------------	--------------	-------------------	--------------	-------------	------------	---------------	--------------	-------------------	--------------	-------------

الاول	ة		لصدق المحتوى		رة		لصدق المحتوى		ة	
الثالث	1	10	100 %	1.000 *	32	10	100 %	1.000 *		
	2	10	100 %	1.000 *	33	10	100 %	1.000 *		
	3	10	100 %	1.000 *	34	10	100 %	1.000 *		
	4	10	100 %	1.000 *	35	10	100 %	1.000 *		
	5	10	100 %	1.000 *	36	10	100 %	1.000 *		
	6	10	100 %	1.000 *	37	10	100 %	1.000 *		
	7	4	%40	0.400 -	38	10	100 %	1.000 *	حذف	
	8	10	100 %	1.000 *	39	10	100 %	1.000 *		
	9	10	100 %	1.000 *	40	10	100 %	1.000 *		
	10	10	100 %	1.000 *	41	10	100 %	1.000 *		
	11	10	100 %	1.000 *	42	10	100 %	1.000 *		
	12	10	100 %	1.000 *	43	10	100 %	1.000 *		
	13	10	100 %	1.000 *	44	10	100 %	1.000 *		
	14	9	%90	0.800 *	45	10	100 %	1.000 *		

	1.000 *	100 %	10	46			1.000 *	100 %	10	15	
	1.000 *	100 %	10	47			1.000 *	100 %	10	16	
	1.000 *	100 %	10	48			1.000 *	100 %	10	/16 1	
	1.000 *	100 %	10	49			1.000 *	100 %	10	/16 2	
	0.800 *	%90	9	50			1.000 *	100 %	10	/16 3	
	1.000 *	100 %	10	51			1.000 *	100 %	10	/16 4	
	1.000 *	100 %	10	52			1.000 *	100 %	10	/16 5	
	1.000 *	100 %	10	53			1.000 *	100 %	10	17	الثاني
	1.000 *	100 %	10	54			1.000 *	100 %	10	18	
	1.000 *	100 %	10	55			1.000 *	100 %	10	19	
	1.000 *	100 %	10	56			1.000 *	100 %	10	20	
حذف	0.400 -	%30	3	57			1.000 *	100 %	10	21	
	1.000 *	100 %	10	58			1.000 *	100 %	10	22	
حذف	0.400 -	%40	4	59		حذف	0.400 -	%40	4	23	
	1.000 *	100 %	10	60			1.000 *	100 %	10	24	

	1.000 *	100 %	10	61			1.000 *	100 %	10	25
	1.000 *	100 %	10	62			1.000 *	100 %	10	26
حذف	0.400 -	%40	4	63			0.800 *	%90	9	27
	1.000 *	100 %	10	64			1.000 *	100 %	10	28
	1.000 *	100 %	10	65			1.000 *	100 %	10	29
حذف	0.400 -	%30	3	66			1.000 *	100 %	10	30
						حذف	0.400 -	%30	3	31

* مقبول (الحد الأدنى لمعامل لوش المقبول إحصائيًا عند ن = 10 خبراء = 0.800) (yre & Scilly, 2013, p.85)

- يتضح من جدول (3) موافقة السادة الخبراء حول الصورة الأولية لاستمارة الاستبيان حيث تراوحت نسبة الموافقة ما بين (30% : 100%) ، مع اقتراح حذف وتعديل صياغة بعض العبارات وقد قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة كما يتضح من الجدول التالي رقم (4).

جدول (4)

التعديلات التي تمت باستمارة الاستبيان

المحور	رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	نوع التعديل	العبارة بعد التعديل
الاول	7	تدخل المحسوبيات والعلاقات الشخصية في عملية تقييم أداء الموظفين بالمديرية	حذف	-----
الثانى	23	يشترك في عملية التقويم جميع الكوادر المتخصصة بالمديرية	حذف	-----
	31	يتم قياس الاداء بصورة مستمرة	حذف	-----
الثالث	57	أحرص على عدم التأخير عن المواعيد المحددة النجاز العمل.	حذف	-----

المحور	رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	نوع التعديل	العبارة بعد التعديل
	59	أحرص على التغيير عن رأي ولو كان مخالفا لرؤسائي في العمل	حذف	-----
	63	أحرص على تقديم افكار مستحدثة بالعمل حتى ولو لم تطبق	حذف	-----
	66	أتردد بتطبيق أساليب جديدة لاداء الاعمال خوفا من الاخفاق	حذف	-----

وبناء على التعديلات للسادة الخبراء التي تمت باستمارة الاستبيان من حذف وإعادة صياغة أصبحت استمارة الاستبيان في صورتها النهائية قبل التطبيق مرفق رقم (5) وقد بلغ عدد عبارات استمارة الاستبيان في صورتها النهائية (59) عبارة رئيسية

3-4 صدق الاتساق الداخلي :

تم التأكد من صدق عبارات استمارة الاستبيان بحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة وبين الدرجة الكلية لاستمارة الاستبيان وهذا ما يوضحه جدول (5) .

جدول (5)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور الذي تنتمي اليه والدرجة الكلية لاستمارة الاستبيان

(ن = 16)

المحور	رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون		المحور	رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون	
		العبارة مع المحور	العبارة مع الاستبيان			العبارة مع المحور	العبارة مع الاستبيان
الاول	1	*0.625	*0.610	الثالث	29	*0.632	*0.877
	2	*0.717	*0.910		30	*0.505	*0.723
	3	*0.562	*0.459		31	*0.799	*0.666
	4	*0.512	*0.910		32	*0.659	*0.832
	5	*0.615	*0.910		33	*0.784	*0.832
	6	*0.699	*0.910		34	*0.584	*0.666
	7	*0.901	*0.908		35	*0.694	*0.653
	8	*0.688	*0.784		36	*0.856	*0.514
	9	*0.585	*0.910		37	*0.620	*0.698
	10	*0.745	*0.910		38	*0.859	*0.625
	11	*0.529	*0.910		39	*0.569	*0.534
	12	*0.651	*0.910		40	*0.509	*0.653

*0.577	*0.580	41		*0.910	*0.801	13	
*0.596	*0.784	42		*0.700	*0.95	14	
*0.534	*0.801	43		*0.732	*0.621	1/15	
*0.733	*0.821	44		*0.910	*0.542	2/15	
*0.615	*0.605	45		*0.910	*0.741	3/15	
*0.910	*0.506	46		*0.910	*0.901	4/15	
*0.642	*0.683	47		*0.910	*0.587	5/15	
*0.728	*0.790	48		*0.854	*0.682	16	الثاني
*0.636	*0.745	49		*0.910	*0.520	17	
*0.690	*0.554	50		*0.609	*0.591	18	
*0.939	*0.651	51		*0.910	*0.817	19	
*0.910	*0.705	52		*0.756	*0.487	20	
*0.745	*0.756	53		*0.872	*0.502	21	
*0.725	*0.627	54		*0.719	*0.726	22	
*0.640	*0.533	55		*0.799	*0.547	23	
*0.736	*0.638	56		*0.617	*0.509	24	
*0.891	*0.824	57		*0.624	*0.627	25	
*0.914	*0.901	58		*0.640	*0.533	26	
*0.852	*0.736	59		*0.623	*0.638	27	
				*0.864	*0.669	28	

* دال إحصائياً عند 0.05 (معامل ارتباط بيرسون الجدولي = 0.482)

يتضح من جدول ارقام (5) أن معاملات الارتباط بين كل عبارة ودرجة المحاور الذي تنتمي اليه والدرجة الكلية لاستمارة الاستبيان ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) .

جدول (6)

الاتساق الداخلي لمحاور الاستبيان

(ن=16)

معامل ارتباط بيرسون مع اجمالي الاستبيان	المحاور
*0.717	المحور الاول : التوجيه بمديرية الشباب والرياضة .

*0.724	المحور الثاني : الرقابة بمديرية الشباب والرياضة
*0.864	المحور الثالث : اساليب تحسين العمل الرياضي بمديرية الشباب والرياضة

* دال إحصائياً عند 0.05 (معامل ارتباط بيرسون الجدولي = 0.482)

ينضح من جدول (6) أن قيم معاملات الارتباط بين استمارة الاستبيان بعضها البعض وبينها وبين الدرجة الكلية للاستمارة قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) مما يدل على صدق استمارة الاستبيان وأنها تقيس ما وضعت من أجله

4-4 الثبات:

تم التحقق من الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ لإيجاد ثبات عبارات استمارة الاستبيان وثبات محاور الاستبيان وهذا ما يوضحه جدول (7).

جدول (7)

ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ

(ن = 16)

المحور	رقم العبارة	معامل الثبات في حالة حذف العبارة		المحور	رقم العبارة	معامل الثبات في حالة حذف العبارة	
		للمحور	للاستبيان			للمحور	للاستبيان
الاول	1	0.869	0.913	الثالث	29	0.859	0.913
	2	0.869	0.913		30	0.874	0.913
	3	0.872	0.913		31	0.871	0.913
	4	0.864	0.913		32	0.864	0.913
	5	0.869	0.913		33	0.873	0.913
	6	0.888	0.913		34	0.874	0.913
	7	0.871	0.913		35	0.875	0.913
	8	0.871	0.913		36	0.893	0.913
	9	0.872	0.913		37	0.874	0.913
	10	0.864	0.913		38	0.897	0.913
	11	0.873	0.913		39	0.893	0.913
	12	0.864	0.913		40	0.888	0.913
	13	0.870	0.913		41	0.871	0.913
	14	0.872	0.913		42	0.865	0.913

0.913	0.883	43		0.913	0.866	1/15	
0.913	0.874	44		0.913	0.859	2/15	
0.913	0.871	45		0.913	0.870	3/15	
0.913	0.866	46		0.913	0.856	4/15	
0.913	0.873	47		0.913	0.866	5/15	
0.913	0.867	48		0.913	0.870	16	الثاني
0.913	0.894	49		0.913	0.874	17	
0.913	0.885	50		0.913	0.856	18	
0.913	0.865	51		0.913	0.871	19	
0.913	0.866	52		0.913	0.864	20	
0.913	0.870	53		0.913	0.854	21	
0.913	0.873	54		0.913	0.865	22	
0.913	0.897	55		0.913	0.847	23	
0.913	0.898	56		0.913	0.866	24	
0.913	0.861	57		0.913	0.866	25	
0.913	0.863	58		0.913	0.844	26	
0.913	0.847	59		0.913	0.891	27	
				0.913	0.835	28	

جدول (8) قيم معامل الفا لكرونباخ لمحاو الاستبيان

معامل الفا كرونباخ		محاو الاستمارة
للاستبيان ككل	للمحور ككل	
0.913	0.891	المحور الاول : التوجيه بمديرية الشباب والرياضة .
	0.902	المحور الثاني: الرقابة بمديرية الشباب والرياضة
	0.906	المحور الثالث : اساليب تحسين العمل الرياضى بمديرية الشباب والرياضة

يتضح من جدول (8) والخاص بمعاملات ثبات محاور استمارة الاستبيان باستخدام معامل الفا كرونباخ ان تراوحت معاملات الثبات بالنسبة للمحاور مع الاستبيان ما بين (0.891 - 0.906) كما تراوحت معاملات الثبات بالنسبة للعبارات مع الاستبيان ككل (0.913) وجميعها دال معنويا عند مستوى معنوية (0.05) مما يدل على ثبات استمارة الاستبيان

4- تطبيق استمارة الاستبيان :

4-1مجالات التطبيق :تم تطبيق استمارة الاستبيان في صورتها النهائية مرفق (5) عن طريق تسليمها شخصا من قبل الباحث وذلك من خلال:

المجال البشري :تم التطبيق على افراد عينة البحث والبالغ عددهم (55) من المشرفين الرياضيين والاداريين بمديرية الشباب والرياضة في محافظة بابل.

5- طريقة تصحيح استمارة الاستبيان :

اعتمد الباحث في تحديد استجابات استمارة الاستبيان على (الميزان الثلاثي) والذي يتمثل في (موافق - الى حد ما - لا اوافق) وقد اعطت الاستجابات (3، 2 ، 1)

6- المعالجات الإحصائية المستخدمة في البحث : تم ايجاد المعالجات الاحصائية باستخدام برنامج SPSS version 2020 فيما يلي :-

▪ النسبة المئوية % لحساب تكرارات اراء الخبراء في عبارات ومحاور الاستبيان

▪ معامل لوش لصدق المحتوى ويحسب كالآتي

$$\text{معامل لوش لصدق المحتوى} = \frac{\text{عدد الخبراء الموافقون} - (\text{عدد الخبراء} \div 2)}{(\text{عدد الخبراء} \div 2)}$$

▪ معامل الارتباط (البيرسون) لحساب صدق الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبيان

▪ معامل ثبات الفا كرونباخ لحساب ثبات استمارة الاستبيان

▪ مربع كا2 لحساب الفروق بين استجابات اراء عينة البحث

▪ الاتجاه السائد لتحديد اتجاه استجابات افراد العينة

▪ نسبة الموافقة لتحديد نسبة موافقة اراء عينة البحث على عبارات استمارة الاستبيان

عرض ومناقشة النتائج // عرض ومناقشة نتائج المحور الأول : التوجيه بمديرية الشباب والرياضة في محافظة بابل

جدول (9)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الاول (التوجيه بمديرية الشباب والرياضة)

ن = (55)

الدلالات الإحصائية	موافق		إلى حد ما		لا أوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار			
مديرية بتطوير أساليب ونظم العمل.	39	70.91 %	12	21.82 %	4	7.27 %	36.691	.000	2.64
مراجعة التقارير والشكاوى المرفوعة إليها.	39	70.91 %	9	16.36 %	7	12.73 %	35.055	.000	2.58
بالمديرية بالكشف المبكر عن المشكلات	16	29.09 %	8	14.55 %	31	56.36 %	14.873	.001	1.73
ض سير العمل	37	67.27 %	9	16.36 %	9	16.36 %	28.509	.000	2.51
مديرية والادارات المختلفة بالرضا الوظيفي.	48	87.27 %	4	7.27 %	3	5.45 %	72.036	.000	2.82
مديرية بتطبيق مبدأ العلاقات العامة الإنسانية	10	18.18 %	6	10.91 %	39	70.91 %	35.382	.000	1.47
المناسب للعاملين بالمديرية والادارات والهيئات	44	80.00 %	7	12.73 %	4	7.27 %	54.145	.000	2.73
مديرية بالتأكد من أن اللوائح والقوانين والقرارات	9	16.36 %	3	5.45 %	43	78.18 %	50.764	.000	1.38
نناء على تقييم الاداء	7	12.73 %	7	12.73 %	41	74.55 %	42.036	.000	1.38
اللامركزية في اتخاذ القرارات الإدارية من قبل	16	29.09 %	11	20.00 %	28	50.91 %	8.327	.016	1.78
ية والادارات المختلفة.	41	74.55 %	9	16.36 %	5	9.09 %	42.473	.000	2.65
نوافز والمكافآت	10	18.18 %	8	14.55 %	37	67.27 %	28.618	.000	1.51
بين الادارات المختلفة بمديرية الشباب والرياضة	41	74.55 %	8	14.55 %	6	10.91 %	42.145	.000	2.64
مة احتياجات العاملين									
الاتصال الحديثة مع الجماهير									

جميع المناصب الإدارية بالمديرية وبين الإدارات	46	%83.64	6	%10.91	3	%5.45	62.873	.000	2.78
أب والعقاب من قبل المسؤولين بمديرية الشباب									
ة	9	%16.36	4	%7.27	42	%76.36	46.509	.000	1.40
ادات التقدير	37	%67.27	12	%21.82	6	%10.91	29.491	.000	2.56
صة	7	%12.73	5	%9.09	43	%78.18	49.891	.000	1.35
	46	%83.64	7	%12.73	2	%3.64	63.309	.000	2.80
	37	%67.27	10	%18.18	8	%14.55	28.618	.000	2.53

يتضح من جدول (9) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الاول (التوجيه بمديرية الشباب والرياضة) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الإستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى 0.05 في جميع العبارات، ونسبة موافقة تراوحت ما بين (17.27% إلى 90.91%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

وقد حازت العبارات أرقام (5، 15، 7، 11، 13، 2، 4) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (75.45% : 91.91%) في الاتجاه السائد (موافق) والتي تشير الى يشعر العاملون بالمديرية والادارات المختلفة بالرضا الوظيفي، يوجد اتصال بين جميع المناصب الإدارية بالمديرية وبين الادارات والهيئات الرياضية، يهتم المسؤولون بالمديرية بالتأكد من أن اللوائح والقوانين والقرارات يتم احترامها وتطبيقها، توجد قنوات اتصال بين الادارات المختلفة بمديرية الشباب والرياضة ببابل، يوجد اهتمام بوسائل الاتصال الحديثة مع الجماهير ، تقوم المديرية بدراسة التقارير والشكاوي المرفوعة إليها، يهتم المسؤولون بالمديرية بتطبيق مبدأ العلاقات العامة الإنسانية في الإدارة وقد حازت العبارات أرقام (10، 3) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (36.36% : 39.09%) في الاتجاه السائد (الى حد ما) والتي تشير الى يوجد نظام عادل للحوافز والمكافآت ، يهتم المسؤولون بالمديرية بالكشف المبكر عن المشكلات والمعوقات التي تعترض سير العمل.

بينما حازت العبارات ارقام (12، 6، 8، 9) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (19.09% : 25.45%) في الاتجاه السائد (لا اوافق) والتي تشير الى تشبع الحوافز المقدمة احتياجات العاملين ، يوجد وسائل للتحفيز المناسب للعاملين بالمديرية والادارات والهيئات الرياضية، يتم صرف الحوافز بناء على تقييم الاداء ، يتوفر قدر كاف من اللامركزية في اتخاذ القرارات الإدارية من قبل صناع القرار بالمديرية والادارات المختلفة.

وحازت العبارات ارقام (4/15 ، 2/15 ، 5/15) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (76.36% : 90%) في الاتجاه السائد (موافق) والتي تشير الى يتم تطبيق مبدأ الثواب والعقاب من قبل المسؤولين بمديرية الشباب والرياضة من خلال (الانذار ، منح الاوسمة وشهادات التقدير ، الخصم)

بينما حازت العبارات (1/15 ، 3/15) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (17.27% : 20%) في الاتجاه السائد (لا وافق) والتي تشير الى يتم تطبيق مبدأ الثواب والعقاب من قبل المسؤولين بمديرية الشباب والرياضة من خلال (منح المكافآت المالية، صرف العلاوات الخاصة)

وأكدت على ذلك نتائج دراسة ابراهيم ، مغاوري (2022) على عدم وجود اتصال بين جميع المناصب الإدارية بالمديرية وبين الادارات، قلة وسائل التحفيز المناسب للعاملين بالمديرية والادارات ، عدم اهتمام المسؤولين بالمديرية بالكشف المبكر عن المشكلات والمعوقات التي تعترض سير العمل، عدم وضع جداول زمنية ملائمة لعملية التقييم⁽¹⁾.

بينما جاءت دراسة بسام (2016) أن الاتصال له تأثير كبير على الافراد العاملين في ادارة المؤسسات الرياضية ويعتبر مؤشر جيد من اجل الوصول الى الاهداف المتفق عليها والمرجوة التي تساعد المؤسسة على الرقي والتقدم، وان جميع المدراء المسؤولين على المؤسسات الرياضية لهم رؤية موحدة ان توجيه الاعمال تتم عن طريق الاتصال⁽²⁾.

¹ - أسلام غلاب ابراهيم ، محمد ابراهيم مغاوري:آليات تطوير الأداء الإداري للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنوفية"، بحث منشور، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضية المتخصصة ، ، جامعة أسوان، 2022.

² - مقراني بسام: دور وظيفة التوجيه في إدارة المنشآت الرياضية في تحقيق أهداف المؤسسة، دراسة ميدانية على مستوى مديرية الشباب والرياضة لولاية بسكرة،رسالة ماجستير، جامعة محمد خضير، 2016.

عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني : الرقابة بمديرية الشباب والرياضة في محافظة بابل

جدول (10)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (الرقابة بمديرية الشباب والرياضة)

ن= (55)

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجمة (ليكات)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لا اوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالات الإحصائية	م
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
												محتوى العبارة	
8	%80.00	نعم	2.60	.000	38.436	%12.73	7	%14.55	8	%72.73	40	تراجع المديرية باستمرار معايير تقييم أداء الموظفين لتعكس المستوى الحقيقي لأدائهم	16
6	%81.82	نعم	2.64	.000	39.091	%9.09	5	%18.18	10	%72.73	40	تهدف الرقابة بالمديرية الى توحيد الإمكانيات المادية والبشرية وتوجيه جهودها بطريقة سليمة لتحقيق الأهداف المخطط لها.	17
10	%70.91	نعم	2.42	.000	20.109	%20.00	11	%18.18	10	%61.82	34	تتسم عملية تقييم أداء الموظفين بالمديرية بالاستمرارية.	18
1	%90.00	نعم	2.80	.000	67.345	%5.45	3	%9.09	5	%85.45	47	يتم التأكد من تطبيق اللوائح والقوانين والقرارات	19
1	%90.00	نعم	2.80	.000	59.927	%1.82	1	%16.36	9	%81.82	45	يجب الاستعانة بعدد كبير نسبيا من المعايير وذلك لتعدد الأنشطة التي يمارسها المروءسون بهدف تغطية الجوانب المختلفة للأداء.	20
9	%74.55	نعم	2.49	.000	25.564	%16.36	9	%18.18	10	%65.45	36	توفر ادارات المديرية آليات دقيقة للرقابة على البرامج	21

												التدريبية لضمان فاعليتها	
11	%39.09	إلى حد ما	1.78	.016	8.327	%50.91	28	%20.00	11	%29.09	16	تتخذ المديرية من نتائج تقييم الأداء منطلقا لاتخاذ القرارات حول ترقية او نقل للعاملين بها	22
7	%80.91	نعم	2.62	.000	35.927	%9.09	5	%20.00	11	%70.91	39	تعمل معايير الرقابة الخارجية بالمديرية بالارتقاء باداء العاملين وفقا للاهداف الرئيسية لوزارة الشباب والرياضة.	23
5	%82.73	نعم	2.65	.000	42.473	%9.09	5	%16.36	9	%74.55	41	تتصف معايير وأسس تقييم أداء العاملين بالمديرية بالموضوعية	24
3	%86.36	نعم	2.73	.000	58.182	%9.09	5	%9.09	5	%81.82	45	توجد معايير رقابية محددة بمديرية الشباب والرياضة	25
3	%86.36	نعم	2.73	.000	54.145	%7.27	4	%12.73	7	%80.00	44	ضرورة وجود معايير رقابية داخلية بالمديرية تكشف عن الانحرافات الادارية مبكرا وتعمل على علاجها.	26
4	%84.55	نعم	2.69	.000	49.891	%9.09	5	%12.73	7	%78.18	43	يهتم المسئولون بالمديرية بتطوير أساليب ونظم الرقابة	27
2	%88.18	نعم	2.76	.000	55.236	%3.64	2	%16.36	9	%80.00	44	تتم مسائلة العاملين عن تحقيق النتائج المطلوبة منهم	28

*مربع كاي معنوى عند مستوى 0.05 حيث مستوى الدلالة ≥ 0.05 عند درجة الحرية 2 = 5.99 ، درجة الحرية 1 = 3.84

مقياس ليكارت : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان :- 1.00-1.66 (لاوافق) ، 1.67-2.33 (إلى حد ما) ، 2.34-3.00 (موافق)

يتضح من جدول (10) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (الرقابة بمديرية الشباب والرياضة) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الإستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى 0.05 فى جميع العبارات، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (39.09% إلى 90%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

وقد حازت العبارات أرقام (29 ، 20 ، 28 ، 25 ، 26 ، 27 ، 24 ، 17 ، 23 ، 16 ، 21 ، 18) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (70.91% : 90%) فى الاتجاه السائد (موافق) والتي تشير الى يتم التأكد من تطبيق اللوائح والقوانين والقرارات ، يجب الاستعانة بعدد كبير نسبيا من المعايير وذلك لتعدد الانشطة التي يمارسها المرؤوسون بهدف تغطية الجوانب المختلفة للأداء، تتم مسائلت العاملين عن تحقيق النتائج المطلوبة منهم ، توجد معايير رقابية محددة بمديرية الشباب والرياضة . ضرورة وجود معايير رقابية داخلية بالمديرية تكشف عن الانحرافات الادارية مبكرا وتعمل على علاجها، يهتم المسؤولون بالمديرية بتطوير أساليب ونظم الرقابة، تتصف معايير وأسس تقييم أداء العاملين بالمديرية بالموضوعية، تهدف الرقابة بالمديرية الى توحيد الإمكانيات المادية والبشرية وتوجيه جهودها بطريقة سليمة لتحقيق الأهداف المخطط لها، تعمل معايير الرقابة الخارجية بالمديرية بالارتقاء بأداء العاملين وفقا لاهداف الرئيسية لوزارة الشباب والرياضة، تراجع المديرية باستمرار معايير تقييم أداء الموظفين لتعكس المستوى الحقيقي لأدائهم، توفر ادارات المديرية آليات دقيقة للرقابة على البرامج التدريبية لضمان فاعليتها، تتسم عملية تقييم أداء الموظفين بالمديرية بالاستمرارية.

وحازت العبارة رقم (22) على نسبة قدرها (39.09%) فى الاتجاه السائد (الى حد ما) والتي تشير الى تتخذ المديرية من نتائج تقييم الأداء منطلقا لاتخاذ القرارات حول ترقية او نقل للعاملين بها

وأكدت على ذلك نتائج دراسة لعجال يحيى ، حشروف اسامة(2021) أن وظيفة الرقابة تساهم فى اتخاذ القرارات المناسبة لتصحيح الاخطاء من أجل تحقيق الاهداف ولها دور كبير فى تحسين أداء العاملين فى المؤسسات الرياضية وعلى هذا الاساس أوصت بضرورة تفعيل دور وظيفة الرقابة على مستوى المؤسسات الرياضية مع وضع وتصميم نظام رقابى متخصص وحديث يتلائم مع واقع المنشآت الرياضية⁽¹⁾.

وجاءت نتائج دراسة عز الدين(2015) ان هناك فاعلية كبيرة لنظام الرقابة من حيث تقييم المخاطر الاتصال والمعلومات على أداء مسؤول الرقابة بالجامعات الاردنية، وايضا هناك تاثير عالي على الرقابة الداخلية خصائص التدقيق(الكفاءة والاستقلال والمهنية)⁽²⁾.

¹ - لعجال يحيى ، حشروف اسامة : "أهمية وظيفة الرقابة فى تحسين أداء العاملين فى المؤسسات الرياضية" ، بحث منشور، مختبر العلوم والخبرة وتكنولوجيا النشاط البدنى ، جامعة الجزائر، 2021.

2 - عمر زهير عز الدين: أثر فاعلية وحدة الرقابة والتدقيق الداخلية فى الجامعة الاردنية على أداء المدقق الداخلى، دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة، اطروحة دكتوراه، الاردن، 2015.

عرض ومناقشة نتائج المحور الثالث : اساليب تحسين العمل الرياضى بمديرية الشباب والرياضة في محافظة بابل

جدول (11)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثالث (اساليب تحسين العمل الرياضى بمديرية الشباب والرياضة)

ن= (55)

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجدلة (ليكاتر)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لا اوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالات الإحصائية	م
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
												محتوى العبارة	
												البعد الاول : انجاز المهام	
6	%84.55	نعم	2.69	.000	49.891	%9.09	5	%12.73	7	%78.18	43	امتلك القدرة على التعامل مع مختلف المواقف التى تواجهنى فى العمل بالمديرية	29
4	%90.91	نعم	2.82	.000	63.964	%1.82	1	%14.55	8	%83.64	46	أحرص على اداء مهام وظيفتى بدقة عالية	30
5	%85.45	نعم	2.71	.000	47.164	%5.45	3	%18.18	10	%76.36	42	لدى القدرة على ضبط النفس عند التعرض لمشاكل العمل	31
2	%97.27	نعم	2.95	.000	43.655	%0.00	0	%5.45	3	%94.55	52	اقوم بانجاز الاعمال فى الوقت المحدد	32
3	%91.82	نعم	2.84	.000	68.218	%1.82	1	%12.73	7	%85.45	47	لدى امكانية انجاز الاعمال دون اشراف من قبل المديرين	33
3	%91.82	نعم	2.84	.000	24.891	%0.00	0	%16.36	9	%83.64	46	اسعى جاهدا لتحقيق أهداف مديريةية الشباب والرياضة	34
1	%98.18	نعم	2.96	.000	47.291	%0.00	0	%3.64	2	%96.36	53	لدى القدرة على تحمل أعباء العمل المكلف بها	35
7	%81.82	نعم	2.64	.000	45.855	%12.73	7	%10.91	6	%76.36	42	احدد جداول زمنية للاعمال التى سوف اقوم بانجازها	36
5	%85.45	نعم	2.71	.000	53.927	%9.09	5	%10.91	6	%80.00	44	تتناسب قدرتى مع مهام الوظيفة الموكلة الى	37

												البعد الثانى : الالمام الوظيفى	
2	%87.27	نعم	2.75	.000	58.291	%7.27	4	%10.91	6	%81.82	45	لدى المام بالنواحي الادارية الخاصة بالعمل	38
4	%56.36	إلى حد ما	2.13	.030	7.018	%34.55	19	%18.18	10	%47.27	26	لدى دراية كاملة باللوائح والقوانين المنظمة للعمل	39
3	%85.45	نعم	2.71	.000	53.927	%9.09	5	%10.91	6	%80.00	44	لدى المام كامل لمعظم جوانب العمل ومتطلباته	40
1	%91.82	نعم	2.84	.000	68.218	%1.82	1	%12.73	7	%85.45	47	اعلم حدود سلطاتى ومسئولياتى الوظيفية	41
												البعد الثالث: اتخاذ القرار	
2	%90.00	نعم	2.80	.000	59.927	%1.82	1	%16.36	9	%81.82	45	لدى القدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية .	42
1	%93.64	نعم	2.87	.000	30.564	%0.00	0	%12.73	7	%87.27	48	اهتم بالحصول على كافة المعلومات الادارية عند اتخاذ القرارات.	43
2	%90.00	نعم	2.80	.000	63.309	%3.64	2	%12.73	7	%83.64	46	احكم على الامور حكما واقعيا دون ادنى تحيز	44
3	%88.18	نعم	2.76	.000	55.236	%3.64	2	%16.36	9	%80.00	44	لدى القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة فى معظم المواقف المختلفة	45
4	%52.73	إلى حد ما	2.05	.708	0.691	%32.73	18	%29.09	16	%38.18	21	تعتمد الادارة فى اتخاذ القرارات الوظيفية على أسس ومعايير تخدم الادارة	46

*مربع كاي معنوى عند مستوى 0.05 حيث مستوى الدلالة $0.05 \geq$ عند درجة الحرية 2 = 5.99 ، درجة الحرية 1 = 3.84

مقياس ليكارت : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان :- 1.00-1.66 (لاوافق) ، 1.67-2.33 (إلى حد ما) ، 2.34-3.00 (موافق)

تابع جدول (11)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثالث (اساليب تحسين العمل الرياضى بمديرية الشباب والرياضة)

ن= (55)

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة الم جملة (ليكارت)	المتوسط الحسابى	مستوى الدلالة	مربع كاي	لا اوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالات الإحصائية	م
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
												البعد الرابع : الالتزام الوظيفى	
3	%87.27	نعم	2.75	.000	54.582	%5.45	3	%14.55	8	%80.00	44	التزم بقوانين العمل	47
5	%80.91	نعم	2.62	.000	46.073	%14.55	8	%9.09	5	%76.36	42	احترم توقيتات العمل وأحرص على المواظبة عليها .	48
1	%93.64	نعم	2.87	.000	30.564	%0.00	0	%12.73	7	%87.27	48	احافظ على النظام أثناء سير العمل	49
2	%89.09	نعم	2.78	.000	59.164	%3.64	2	%14.55	8	%81.82	45	التزم بإنهاء الاعمال المكلف بها وفقا للخطة الموضوعة من قبل الادارة فى الميعاد المحدد	50
3	%87.27	نعم	2.75	.000	51.527	%3.64	2	%18.18	10	%78.18	43	أحرص دائما على حضور الاجتماعات والندوات الداخلية والخارجية.	51
3	%87.27	نعم	2.75	.000	51.527	%3.64	2	%18.18	10	%78.18	43	أحرص على قضاء معظم ساعات العمل فى أداء واجبات العمل	52
4	%85.45	نعم	2.71	.000	50.218	%7.27	4	%14.55	8	%78.18	43	التزم بالجدية والاصرار على القيام بالعمل	53
												البعد الخامس: الابداع والابتكار	
3	%89.09	نعم	2.78	.000	62.873	%5.45	3	%10.91	6	%83.64	46	أعمل على تنشيط أفكارى عند مواجهة المشاكل بالعمل	54

1	%93.64	نعم	2.87	.000	30.564	%0.00	0	%12.73	7	%87.27	48	أحرص على تقديم الأفكار الجديدة للعمل	55
4	%87.27	نعم	2.75	.000	58.291	%7.27	4	%10.91	6	%81.82	45	أنجز الاعمال الموكلة الى بأسلوب متطور	56
3	%89.09	نعم	2.78	.000	17.473	%0.00	0	%21.82	12	%78.18	43	أحرص على اقتراح أساليب جديدة لاداء العمل	57
5	%82.73	نعم	2.65	.000	49.891	%12.73	7	%9.09	5	%78.18	43	أحرص على تطبيق أساليب جديدة للعمل لحل أى مشكلة تواجه سير العمل	58
2	%90.91	نعم	2.82	.000	67.673	%3.64	2	%10.91	6	%85.45	47	أحرص على التميز فى عملى	59

*مربع كاي معنوى عند مستوى 0.05 حيث مستوى الدلالة $0.05 \geq$ عند درجة الحرية 2 = 5.99 ، درجة الحرية 1 = 3.84

مقياس ليكارت : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان :- 1.00-1.66 (لاوافق) ، 1.67-2.33 (إلى حد ما) ، 2.34-3.00 (موافق)

يتضح من جدول (11) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الثالث (اساليب تحسين العمل الرياضى بمديرية الشباب والرياضة) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الإستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى 0.05 فى جميع العبارات، ونسبة موافقة تراوحت ما بين (52.73% إلى 98.18%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

وقد حازت جميع عبارات البعد الاول انجاز المهام على نسبة موافقة تراوحت ما بين (81.82% : 98.18%) فى الاتجاه السائد (موافق) والتي تشير الى لدى القدرة على تحمل أعباء العمل المكلف بها ، اقوم بانجاز الاعمال فى الوقت المحدد ، لدى امكانية انجاز الاعمال دون اشراف من قبل المديرين ، اسعى جاهدا لتحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة ، أحرص على اداء مهام وظيفتى بدقة عالية، لدى القدرة على ضبط النفس عند التعرض لمشاكل العمل، تتناسب قدرتى مع مهام الوظيفة الموكلة الى ، امتلك القدرة على التعامل مع مختلف المواقف التى تواجهنى فى العمل بالمديرية ، احدد جداول زمنية للاعمال التى سوف اقوم بانجازها

وقد حازت العبارات ارقام (41، 38، 40) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (85.45%) فى الاتجاه السائد (موافق) والتي تشير الى اعلم حدود سلطاتى ومسئولياتى الوظيفية ، لدى المام بالنواحي الادارية الخاصة بالعمل، لدى المام كامل لمعظم جوانب العمل ومتطلباته

وحازت العبارة رقم (39) على نسبة قدرها (56.36%) فى الاتجاه السائد (الى حد ما) والتي تشير الى لدى دراية كاملة باللوائح والقوانين المنظمة للعمل

وقد حازت العبارات ارقام (43، 42، 44، 45) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (88.18% : 93.64%) فى الاتجاه السائد (موافق) والتي تشير الى اهتم بالحصول على كافة المعلومات الادارية عند اتخاذ القرارات، لدى القدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية، احكم على الامور حكما واقعيا دون ادنى تحيز، لدى القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة فى معظم المواقف المختلفة وحازت العبارة رقم (46) على نسبة قدرها (52.73%) فى الاتجاه السائد (الى حد ما) والتي تشير الى تعتمد الادارة فى اتخاذ القرارات الوظيفية على أسس ومعايير تخدم الادارة

وقد حازت جميع عبارات البعد الرابع (الالتزام الوظيفى) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (80.91% : 93.64%) فى الاتجاه السائد

(موافق) والتي تشير الى احافظ على النظام أثناء سير العمل ، التزم بإنهاء الاعمال المكلف بها وفقا للخطة الموضوعة من قبل الادارة فى الميعاد المحدد ، أحرص دائما على حضور الاجتماعات والندوات الداخلية والخارجية، أحرص على قضاء معظم ساعات العمل فى أداء واجبات العمل ، التزم بالجدية والاصرار على القيام بالعمل، التزم بقوانين العمل ، احترم توقيتات العمل وأحرص على المواظبة عليها .

وقد حازت جميع عبارات البعد الخامس (الابداع والابتكار) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (82.73% : 93.64%) فى الاتجاه السائد(موافق) والتي تشير الى أحرص على تقديم الافكار الجديدة للعمل ، أحرص على التميز فى عملى ، أعمل على تنشيط أفكارى عند مواجهة المشاكل بالعمل ، أحرص على اقتراح أساليب جديدة لاداء العمل ، أنجز الاعمال الموكلة الى باسلوب متطور ، أحرص على تطبيق أساليب جديدة للعمل لحل أى مشكلة تواجه سير العمل.

أكدت نتائج دراسة ياسين مهني (2018) أن هناك عدة معوقات تحد من إظهار العاملين لخبراتهم وكفاءتهم الكامنة وقد يرجع ذلك إلى نقص الرواتب أو نقص الوسائل والمعدات ، تساعد الرقابة على توسيع قاعدة الممارسين للنشاط الرياضي ورفع من المردود البدني واللياقة ، ان الرقابة الناجحة لها دور كبير وفعال في ادارة المنشآت الرياضية وتسهيل عمل الموظفين فيها⁽¹¹⁾ أما دراسة كاريوكي جانت(2017) إلى تنشيط نظام المراقبة وتقييم فعال للحكومات المحلية لضمان تقديم خدمات ذات جودة عالية ومستدامة تلبي توقعات افراد المجتمع بشكل منصف بغض النظر عن وضعهم الاقتصادي والاجتماعي حيث كان تقديم الخدمات الأساسية والضرورية في دوامة وتخبط ، فكانت نتائج الدراسة أن الحكومات المحلية بحاجة إلى أنظمة مراقبة وتقييم فعالة ومتطورة لتعمل على النحو الافضل لتحقيق الأهداف: سعت الدراسة إلى إظهار أن نظام المراقبة والتقييم هي أداة مهمة تحتاج إلى دعم من القيادة الحاكمة والإدارية للبلديات المحلية لضمان عملها على النحو الافضل من خلال تقديم خدمات تستجيب لتطلعات المواطنين⁽¹²⁾.

رابعاً :عرض ومناقشة نتائج فرض البحث والذي ينص على توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التوجيه والرقابة وتحسين العمل الرياضي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة في محافظة بابل "

جدول (12)

معاملات الارتباط بين التوجيه والرقابة وتحسين العمل الرياضي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة في محافظة بابل

ن=55

معامل الارتباط	المحاور
اساليب تحسين العمل الرياضي بمديرية الشباب والرياضة	
*0.597	المحور الاول : التوجيه بمديرية الشباب والرياضة .
*0.634	المحور الثاني : الرقابة بمديرية الشباب والرياضة

* قيمة "ر" معنوية عند مستوى 0.05 = 0.263

يتضح من جدول (16) والخاص بمعاملات الارتباط بين التوجيه والرقابة وتحسين العمل الرياضي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة في محافظة بابل أن هناك:

11- ياسين مهني: "دور وظيفة الرقابة في تحسين الاداء الاداري في المنشآت الرياضية"، رسالة ماجستير ، قسم الادارة والتسيير الرياضي ،جامعة محمد خيضر بسكرة، 2018.

12- Kariuki, P. & Reddy, P.. Operationalizing an effective monitoring and evaluation system for local government Considerations for best practice. African Evaluation Journal, 5(2), 8-1, (2017)

- علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين التوجيه والرقابة وتحسين العمل الرياضى للعاملين بمديرية الشباب والرياضة في بابل حيث تراوح معامل الارتباط بينهما ما بين (0.597 : 0.634) وهى أكبر من قيمة "ر" الجدولية عند مستوى 0.05، مما يدل على أنه كلما توافرت عناصر التوجيه والرقابة بمديرية الشباب والرياضة في بابل كلما أدى الى تحسين أساليب العمل بالمديرية، وهذا يحقق فرض البحث والذي ينص على " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التوجيه والرقابة وتحسين العمل الرياضى للعاملين بمديرية الشباب والرياضة في محافظة بابل.

وأكدت على ذلك نتائج دراسة الخولي (2014) أن استخدام الأساليب الرقابية التقليدية القائمة على عدم الثقة والشك وتصيد الأخطاء ، اهمال اسلوب الرقابة الفورية كأحد أساليب الرقابة داخل رعاية الشباب ، تهرب العاملين من أداء العمل ، تساوى الموظف الذى يعمل مع الموظف الذى لا يعمل، تقييم أداء العاملين برعاية الشباب لا يتم من خلال مستوى الأداء الفعلى بل عن طريق إستمارة تقدير الكفاءة وهى المتبعة برعاية الشباب مما يترتب عليه جمود فى تقييم الأداء، لايساعد تقييم اداء العاملين برعاية الشباب فى إعداد سياسة جيدة للرقابة⁽¹³⁾.

6- الاستنتاجات والتوصيات

- الاستنتاجات :

فى ضوء نتائج البحث يستخلص الباحث اهم النتائج التالية :

- 1- وسائل تحفيز العاملين بالمديرية الشباب والرياضة والادارات والهيئات الرياضية ليس بالمستوى المطلوب.
 - 2- يوجد اتصال بين جميع المناصب الإدارية بالمديرية وبين الادارات والهيئات الرياضية
 - 3- يهتم المسؤولون بالمديرية بالتأكد من أن اللوائح والقوانين والقرارات يتم احترامها وتطبيقها بشكل الامثل
 - 4- الحوافز المقدمة لا تلبي مستوى الطموح العاملين.
 - 5- صرف الحوافز ليس بناءاً على تقييم الاداء العاملين.
 - 6- التأكد على تطبيق اللوائح والقوانين والتعليمات.
 - 7- ضرورة وجود معايير رقابية داخلية بالمديرية تكشف عن الانحرافات الادارية مبكرا وتعمل على علاجها بطرق سريعة.
 - 8- الحرص على تقديم الافكار جديدة للعمل وكذلك التميز في العمل.
 - 9- لا يتوفر قدر كاف من اللامركزية في اتخاذ القرارات الإدارية من قبل صناع القرار بالمديرية والادارات المختلفة.
- التوصيات :

¹³ - محمد حمودة محمد الخولي : " دور الرقابة فى تطوير أداء العاملين برعاية الشباب ، جامعة الاسكندرية " ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الاسكندرية ، 2014.

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث مديرية الشباب والرياضة بمحافظة بابل بالاتي:

- 1- ضرورة وجود معايير رقابية داخلية بالمديرية تكشف عن الانحرافات الادارية مبكرا وتعمل على علاجها.
- 2- ضرورة تطوير أساليب ونظم الرقابة بالمديرية.
- 3- ايجاد أساليب لتحفيز العاملين مادية ومعنوية.
- 4- العمل على تأهيل العاملين وتوفير الدورات التدريبية اللازمة .

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية والانكليزية

- أسلام غلاب ابراهيم ، محمد ابراهيم مغاوى : " آليات تطوير الأداء الإداري للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنوفية" ، بحث منشور ، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضية المتخصصة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسوان، 2022.
- حسن أحمد الشافعي: الخصخصة الإدارية والقانونية في التربية البدنية والرياضة، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية ، الاسكندرية، 2002.
- لعجال يحيى ، حشروف اسامة : "أهمية وظيفة الرقابة في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الرياضية" ، بحث منشور، مختبر العلوم والخبرة وتكنولوجيا النشاط البدني ، جامعة الجزائر، 2021.
- عمر زهير عز الدين: أثر فاعلية وحدة الرقابة والتدقيق الداخلية في الجامعة الاردنية على أداء المدقق الداخلي، دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة، اطروحة دكتوراه، الاردن، 2015.
- عماد محمود علي: فاعلية وحدة الرقابة والتدقيق الداخلي في الجامعة الاردنية وسبل تفعيلها، المجلد 43، العدد (1) (31 ديسمبر/ كانون الاول، جامعة الاردن، 2016.
- _ محمد حمودة محمد الخولي : " دور الرقابة في تطوير أداء العاملين برعاية الشباب ، جامعة الاسكندرية " ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الاسكندرية ، 2014.
- _ مقراني بسام: دور وظيفة التوجيه في إدارة المنشآت الرياضية في تحقيق أهداف المؤسسة، دراسة ميدانية على مستوى مديريةية الشباب والرياضة لولاية بسكرة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خضير، 2016.
- مفتي أبراهيم حماد: تطبيقات الإدارة الرياضية، المدارس، الجامعات، مراكز الشباب، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1999.
- ياسين مهنى : "دور وظيفة الرقابة في تحسين الاداء الإداري في المنشآت الرياضية" ، رسالة ماجستير ، قسم الادارة والتسيير الرياضي ، جامعة محمد خضير بسكرة، 2018.

- Kariuki, P. & Reddy, P. Operationalizing an effective monitoring and evaluation system for local government: Considerations for best practice. African Evaluation Journal, 5(2), 8-1, (2017).

أسماء السادة الخبراء

ت	الاسم	مكان العمل
1	أ.د/ هميمة إبراهيم حشيش	: أستاذ متفرغ بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الإسكندرية
2	أ.د/ نادية إبراهيم لطفي	: أستاذ الإدارة الادارة الرياضية بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الإسكندرية
3	أ.د/ مها محمد حسن الصغير	: أستاذ متفرغ بقسم الإدارة الرياضي كلية التربية الرياضية للبنات- جامعة الإسكندرية
4	أ.م.د/ فلاح عبد الحسن يوسف	أستاذ مساعد في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة واسط
5	أ.م.د/ حسين كريم اللامي	: أستاذ مساعد في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة ميسان
6	أ.م.د/ علاء حسن علي	أستاذ مساعد في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة بابل
7	أ.م.د/ محمد عبد السادة حسن	أستاذ مساعد في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة بابل
8	أ.م.د/ مناف عبد العزيز محمد	أستاذ مساعد في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة الكوفة
9	أ.م.د/ كمال مزهر حسن	أستاذ مساعد في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة بابل
10	أ.م.د/ عبد العظيم النجار	أستاذ مساعد في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة الاسكندرية

الاستمارة في صورتها النهائية

ت	العبارة	التعديل					
		موافق	غير موافق	حذف	إضافة	دمج	نقل
1	يهتم المسؤولون بالمديرية بتطوير أساليب ونظم العمل.						
2	تقوم المديرية بدراسة التقارير والشكاوى المرفوعة إليها.						
3	يهتم المسؤولون بالمديرية بالكشف المبكر عن المشكلات والمعوقات التي تعترض سير العمل						
4	يشعر العاملون بالمديرية والادارات المختلفة بالرضا الوظيفي.						
5	يهتم المسؤولون بالمديرية بتطبيق مبدأ العلاقات العامة الإنسانية في الإدارة						
6	يوجد وسائل للتحفيز المناسب للعاملين بالمديرية والادارات والهيئات الرياضية						
7	يهتم المسؤولون بالمديرية بالتأكد من أن اللوائح والقوانين والقرارات يتم احترامها وتطبيقها.						
8	يتم صرف الحوافز بناء على تقييم الاداء						
9	يتوفر قدر كاف من اللامركزية في اتخاذ القرارات الإدارية من قبل صناع القرار بالمديرية والادارات المختلفة.						
10	يوجد نظام عادل للحوافز والمكافآت						
11	توجد قنوات اتصال بين الادارات المختلفة بمديرية الشباب والرياضة في محافظة بابل.						
12	تشجع الحوافز المقدمة احتياجات العاملين						

							يوجد اهتمام بوسائل الاتصال الحديثة مع الجماهير	13
							يوجد اتصال بين جميع المناصب الإدارية بالمديرية وبين الإدارات والهيئات الرياضية.	14
							يتم تطبيق مبدأ الثواب والعقاب من قبل المسؤولين بمديرية الشباب والرياضة من خلال:	15

التعديل							العبارة	ت
تعديل	نقل	دمج	إضافة	حذف	غير موافق	موافق		
							منح المكافأة المالية	1/15
							منح الأوسمة وشهادات التقدير	2/15
							صرف العلاوات الخاصة	3/15
							الإنذار	4/15
							الخصم	5/15
							تراجع المديرية باستمرار معايير تقييم أداء الموظفين لنعكس المستوى الحقيقي لأدائهم	16
							تهدف الرقابة بالمديرية الى توحيد الإمكانيات المادية والبشرية وتوجيه جهودها بطريقة سليمة لتحقيق الأهداف المخطط لها.	17
							تتسم عملية تقييم أداء الموظفين بالمديرية بالاستمرارية.	18
							يتم التأكد من تطبيق اللوائح والقوانين والقرارات	19

							يجب الاستعانة بعدد كبير نسبيا من المعايير وذلك لتعدد الأنشطة التي يمارسها المرؤوسون بهدف تغطية الجوانب المختلفة للأداء.	20
							توفر ادارات المديرية آليات دقيقة للرقابة على البرامج التدريبية لضمان فاعليتها	21
							تتخذ المديرية من نتائج تقييم الأداء منطلقا لاتخاذ القرارات حول ترقية او نقل للعاملين بها	22
							تعمل معايير الرقابة الخارجية بالمديرية بالارتقاء باداء العاملين وفقا لاهداف الرئيسية لوزارة الشباب والرياضة.	23
							تتصف معايير وأسس تقييم أداء العاملين بالمديرية بالموضوعية	24
							توجد معايير رقابية محددة بمديرية الشباب والرياضة	25
							ضرورة وجود معايير رقابية داخلية بالمديرية تكشف عن الانحرافات الادارية مبكرا وتعمل على علاجها.	26
							يهتم المسؤولون بالمديرية بتطوير أساليب ونظم الرقابة	27
							تتم مسائلة العاملين عن تحقيق النتائج المطلوبة منهم	28

ت	العبارة	التعديل					
		موافق	غير موافق	حذف	إضافة	دمج	نقل
	البعد الاول : انجاز المهام						
29	امتلك القدرة على التعامل مع مختلف المواقف التي توجهنني في العمل بالمديرية						
30	أحرص على اداء مهام وظيفتي بدقة عالية						
31	لدى القدرة على ضبط النفس عند التعرض لمشاكل العمل						
32	اقوم بانجاز الاعمال في الوقت المحدد						
33	لدى امكانية انجاز الاعمال دون اشراف من قبل المديرين						
34	اسعى جاهدا لتحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة						
35	لدى القدرة على تحمل أعباء العمل المكلف بها						
36	احدد جداول زمنية للاعمال التي سوف اقوم بانجازها						
37	تتناسب قدرتي مع مهام الوظيفة الموكلة الى						
	البعد الثاني : الالمام الوظيفي						
38	لدى المام بالنواحي الادارية الخاصة بالعمل						
39	لدى دراية كاملة باللوائح والقوانين المنظمة للعمل						
40	لدى المام كامل لمعظم جوانب العمل ومتطلباته						
41	اعلم حدود سلطاتي ومسئولياتي						

							الوظيفية	
							البعد الثالث: اتخاذ القرار	
							42 لدى القدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية .	
							43 اهتم بالحصول على كافة المعلومات الادارية عند اتخاذ القرارات.	
							44 احكم على الامور حكما واقعيا دون ادنى تحيز	
							45 لدى القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة في معظم المواقف المختلفة	
							46 تعتمد الادارة في اتخاذ القرارات الوظيفية على أسس ومعايير تخدم الادارة	

ت	العبارة	التعديل					
		موافق	غير موافق	حذف	اضافة	دمج	نقل
	البعد الرابع : الالتزام الوظيفي						
47	التزم بقوانين العمل						
48	احترم توقيتات العمل وأحرص على المواظبة عليها .						
49	احافظ على النظام أثناء سير العمل						
50	التزم بإنهاء الاعمال المكلف بها وفقا للخطة الموضوعة من قبل الادارة في الميعاد المحدد						
51	أحرص دائما على حضور الاجتماعات						

							والندوات الداخلية والخارجية.	
							أحرص على قضاء معظم ساعات العمل في أداء واجبات العمل	52
							التزم بالجدية والاصرار على القيام بالعمل	53
							البعد الخامس: الابداع والابتكار	
							أعمل على تنشيط أفكاري عند مواجهة المشاكل بالعمل	54
							أحرص على تقديم الافكار الجديدة للعمل	55
							أنجز الاعمال الموكلة الي بأسلوب متطور	56
							أحرص على اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل	57
							أحرص على تطبيق أساليب جديدة للعمل لحل أي مشكلة تواجه سير العمل	58
							أحرص على التميز في عملي	59

الاستمارة في صورتها الاولى

ت	العبارة	التعديل					
		موافق	غير موافق	حذف	اضافة	دمج	نقل
1	يهتم المسؤولون بالمديرية بتطوير أساليب ونظم العمل.						
2	تقوم المديرية بدراسة التقارير والشكاوى المرفوعة إليها.						
3	يهتم المسؤولون بالمديرية بالكشف المبكر عن المشكلات والمعوقات التي تعترض سير العمل						
4	يشعر العاملون بالمديرية والادارات المختلفة بالرضا الوظيفي.						
5	يهتم المسؤولون بالمديرية بتطبيق مبدأ العلاقات العامة الإنسانية في الإدارة						
6	يوجد وسائل للتحفيز المناسب للعاملين بالمديرية والادارات والهيئات الرياضية						
7	تدخل المحسوبيات والعلاقات الشخصية في عملية تقييم أداء الموظفين بالمديرية						
8	يهتم المسؤولون بالمديرية بالتأكد من أن اللوائح والقوانين والقرارات يتم احترامها وتطبيقها.						
9	يتم صرف الحوافز بناء على تقييم الاداء						
10	يتوفر قدر كاف من اللامركزية في اتخاذ القرارات الإدارية من قبل صناع القرار بالمديرية والادارات المختلفة.						
11	يوجد نظام عادل للحوافز والمكافآت						
12	توجد قنوات اتصال بين الادارات المختلفة						

							بمديرية الشباب والرياضة في محافظة بابل.	
							تشبع الحوافز المقدمة احتياجات العاملين	13
							يوجد اهتمام بوسائل الاتصال الحديثة مع الجماهير	14
							يوجد اتصال بين جميع المناصب الإدارية بالمديرية وبين الإدارات والهيئات الرياضية.	15
							يتم تطبيق مبدأ الثواب والعقاب من قبل المسؤولين بمديرية الشباب والرياضة من خلال:	16

ت	العبارة	التعديل					
		موافق	غير موافق	حذف	إضافة	دمج	نقل
1/16	منح المكافأة المالية						
2/16	منح الأوسمة وشهادات التقدير						
3/16	صرف العلاوات الخاصة						
4/16	الإنذار						
5/16	الخصم						
17	تراجع المديرية باستمرار معايير تقييم أداء الموظفين لتعكس المستوى الحقيقي لأدائهم						
18	تهدف الرقابة بالمديرية الى توحيد الإمكانيات المادية والبشرية وتوجيه						

						جهودها بطريقة سليمة لتحقيق الأهداف المخطط لها.	
						تتسم عملية تقييم أداء الموظفين بالمديرية بالاستمرارية.	19
						يتم التأكد من تطبيق اللوائح والقوانين والقرارات	20
						يجب الاستعانة بعدد كبير نسبيا من المعايير وذلك لتعدد الأنشطة التي يمارسها المروءسون بهدف تغطية الجوانب المختلفة للأداء.	21
						توفر ادارات المديرية آليات دقيقة للرقابة على البرامج التدريبية لضمان فاعليتها	22
						يشترك في عملية التقويم جميع الكوادر المتخصصة بالمديرية	23
						تتخذ المديرية من نتائج تقييم الأداء منطلقا لاتخاذ القرارات حول ترقية او نقل للعاملين بها	24
						تعمل معايير الرقابة الخارجية بالمديرية بالارتقاء باداء العاملين وفقا لاهداف الرئيسية لوزارة الشباب والرياضة.	25
						تتصف معايير وأسس تقييم أداء العاملين بالمديرية بالموضوعية	26
						توجد معايير رقابية محددة بمديرية الشباب والرياضة	27
						ضرورة وجود معايير رقابية داخلية بالمديرية تكشف عن الانحرافات الادارية مبكرا وتعمل على علاجها.	28
						يهتم المسئولون بالمديرية بتطوير أساليب ونظم الرقابة	29

							تتم مسائلة العاملين عن تحقيق النتائج المطلوبة منهم	30
--	--	--	--	--	--	--	--	----

ت	العبارة	التعديل					
		موافق	غير موافق	حذف	اضافة	دمج	نقل
	البعد الاول : انجاز المهام						
31	يتم قياس الاداء بصورة مستمرة						
32	امتلك القدرة على التعامل مع مختلف المواقف التي توجهنني في العمل بالمديرية						
33	أحرص على اداء مهام وظيفتي بدقة عالية						
34	لدى القدرة على ضبط النفس عند التعرض لمشاكل العمل						
35	اقوم بانجاز الاعمال في الوقت المحدد						
36	لدى امكانية انجاز الاعمال دون اشراف من قبل المديرين						
37	اسعى جاهدا لتحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة						
38	لدى القدرة على تحمل أعباء العمل المكلف بها						
39	احدد جداول زمنية للاعمال التي سوف اقوم بانجازها						
40	تتناسب قدرتي مع مهام الوظيفة الموكلة الى						

							البعد الثاني : الالمام الوظيفي	
							لدى المام بالنواحي الادارية الخاصة بالعمل	41
							لدى دراية كاملة باللوائح والقوانين المنظمة للعمل	42
							لدى المام كامل لمعظم جوانب العمل ومتطلباته	43
							اعلم حدود سلطاتي ومسئولياتي الوظيفية	44
							البعد الثالث: اتخاذ القرار	
							لدى القدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية .	45
							اهتم بالحصول على كافة المعلومات الادارية عند اتخاذ القرارات.	46
							احكم على الامور حكما واقعيا دون ادنى تحيز	47
							لدى القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة في معظم المواقف المختلفة	48
							تعتمد الادارة في اتخاذ القرارات الوظيفية على أسس ومعايير تخدم الادارة	49

ت	العبارة	التعديل					
		موافق	غير موافق	حذف	اضافة	دمج	نقل
	البعد الرابع : الالتزام الوظيفي						
	التزم بقوانين العمل						
	احترم توقيتات العمل وأحرص على المواظبة عليها .						

							52	احافظ على النظام أثناء سير العمل
							53	التزم بإنهاء الاعمال المكلف بها وفقا للخطة الموضوعة من قبل الادارة في الميعاد المحدد
							54	أحرص دائما على حضور الاجتماعات والندوات الداخلية والخارجية.
							55	أحرص على قضاء معظم ساعات العمل في أداء واجبات العمل
							56	التزم بالجدية والاصرار على القيام بالعمل
							57	أحرص على عدم التأخير عن المواعيد المحددة النجاح العمل.
								البعد الخامس: الابداع والابتكار
							58	أعمل على تنشيط أفكاري عند مواجهة المشاكل بالعمل
							59	أحرص على التغيير عن رأي ولو كان مخالفا لرؤسائي في العمل
							60	أحرص على تقديم الافكار الجديدة للعمل
							61	أنجز الاعمال الموكلة الي بأسلوب متطور
							62	أحرص على اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل
							63	أحرص على تقديم افكار مستحدثة بالعمل حتى ولو لم تطبق
							64	أحرص على تطبيق أساليب جديدة للعمل لحل أي مشكلة تواجه سير العمل
							65	أحرص على التميز في عملي
							66	أتردد بتطبيق أساليب جديدة لاداء الاعمال خوفا من الاخفاق