



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا/ الدكتوراه

**القدرات المتميزة بدلالة النمو المهني والاداء  
التنظيمي لدى رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية  
للملاكمة من وجهة نظر المدربين واللاعبين**

اطروحة تقدم بها

رعد قاسم عبد

الى مجلس كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة كربلاء

وهي جزء من متطلبات نيل درجة الدكتوراه في التربية البدنية وعلوم الرياضة

بأشراف

أ. د عامر حسين علي

تموز/ 2024 م

محرم/1446هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فَنَعَلَى اللَّهِ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ  
إِلَيْكَ وَحْيُهُ، وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴿١١٤﴾

صدق الله العلي العظيم

سورة طه / الآية (114)

## اقرار المشرف

اشهد بان إعداد هذه الاطروحة الموسومة:

القدرات المتميزة بدلالة النمو المهني والاداء التنظيمي لدى رؤساء واعضاء

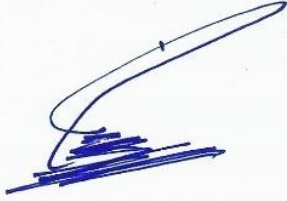
الاتحادات الفرعية للملاكمة من وجهة نظر المدربين واللاعبين

التي تقدم بها طالب الدكتوراه (رعد قاسم عبد) جرت تحت إشرافي في كلية التربية

البدنية وعلوم الرياضة - جامعة كربلاء وهي جزء من متطلبات نيل درجة الدكتوراه

في التربية البدنية وعلوم الرياضة .

بناءً على التعليمات والتوصيات المتوافرة.. نرشح هذه الاطروحة للمناقشة .

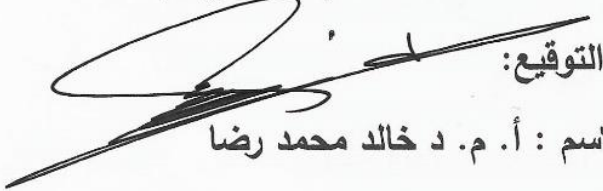


التوقيع:

المشرف: أ. د عامر حسين علي

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

جامعة كربلاء



التوقيع:

الاسم : أ. م. د خالد محمد رضا

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة كربلاء

2024/ /

## إقرار المقوم اللغوي

اشهد أني قرأت هذه الاطروحة الموسومة :

القدرات المتميزة بدلالة النمو المهني والاداء التنظيمي لدى رؤساء واعضاء

الاتحادات الفرعية للملاكمة من وجهة نظر المدربين واللاعبين

التي قدمها الطالب(رعد قاسم عبد) وتمت مراجعتها من الناحية اللغوية بحيث أصبحت بأسلوبٍ علميٍّ سليمٍ خالٍ من الأخطاء والتعابير اللغوية والنحوية غير الصحيحة، ولأجله وقعت.



التوقيع:

الاسم : ساهرة عليوي حسين

اللقب العلمي: استاذ مساعد دكتور

جامعة كربلاء / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

التاريخ: / / 2024

## إقرار لجنة المناقشة والتقييم

نحن أعضاء لجنة المناقشة والتقييم نشهد بأننا، اطلعنا على الاطروحة الموسومة:

القدرات المتميزة بدلالة النمو المهني والاداء التنظيمي لدى رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة من وجهة نظر المدربين واللاعبين

وناقشنا الطالب (رعد قاسم عبد) في محتوياتها وفيما له علاقة بها ونؤيد بأنها جديرة بالقبول لنيل درجة الدكتوراه في التربية البدنية وعلوم الرياضة.

التوقيع:  
الاسم: ا.م.د محمد عبد السادة حسن  
عضواً

التوقيع:  
الاسم: ا.د عوزير سعدي اسماعيل  
عضواً

التوقيع:  
الاسم: ا.م.د محمد جابر كاظم  
عضواً

التوقيع:  
الاسم: ا.م.د حيدر عبد علي حمزة  
عضواً

التوقيع:  
الاسم: ا.د سامر عبد الهادي احمد  
رئيساً

صُدمت من قبل مجلس كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة كربلاء بجلسته

المرقمة ( ) والمنعقدة بتاريخ / / 2024 م  
التوقيع:

أ.د باسم خليل نايل السعدي

عميد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ وكالة

جامعة كربلاء

التاريخ: / / 2024

## الإهداء

الى من سجد له سوادي وخيالي ، وآمن به فؤادي خشوعاً وإجلالاً وتعظيماً

الله جل جلاله

الى أصول العلم وأسراره ... طريق الحق وأنواره ... منبت العابد وأماله ...

نهج الدين وشريعته

محمد وال بيته الطيبين الطاهرين

الى من لم يفارقني خياله ... بحر الحنان والعطاء .. منبع التضحية والامان

والذي رحمه الله

الى منبع الحنان والعطاء ، الى من سكنت روحها روعي ببركة دعائها

أمي الحبيبة أطال الله عمرها

الى سكني وانسي و رفيقة دربي وشذا عمري زوجتي الغالية

الى نور العيون وزينة الحياة الدنيا ونبض القلب ووجه الحياة المبتسم

أولادي (حسن و زينب و عباس و حسين)

اهدي ما وفقني اليه ربي

## الشكر والتقدير

الحمد لله الذي خلق الانسان فسواه فعدله، في اي صورة ما شاء ركبه وانعم عليه بنعم سابغات ولو شاء منعه ، وشق له سمعه وبصره ، وجعل له لسانا فأنطقه ، وخلق له عقلا وكفه، وافضل الصلاة واتم السلام على سيدنا ونبينا محمد (صلى الله عليه واله وسلم) وعلى اله الطيبين الطاهرين .

يسرني بعد أن أنهيت كتابة اطروحتي أن أتقدم بالشكر والامتنان إلى عمادة كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة المتمثلة بالسيد العميد الأستاذ الدكتور (باسم خليل نايل السعيد) ومعاون الشؤون العلمية الأستاذ المساعد الدكتور (خالد محمد رضا) ، ومعاون الشؤون الادارية الاستاذ المساعد الدكتور (عباس عبد الحمزة) لإتاحتهم لي الفرصة لإكمال دراسة الدكتوراه .

ويوجه الباحث بعظيم الشكر والتقدير إلى الذين أجرى الله العون والفضل على يديه استاذي المشرف الاستاذ الدكتور (عامر حسين علي) ، لما قدمه من جهود كبيرة ورعاية وعناية كريمة كان لها الاثر البالغ في اخراج البحث بهذه الصورة فكانت توجيهاته ومتابعته لها عظيم الاثر في تقوية عزيمتي من اجل اكمال متطلبات الاطروحة فكانت ملاحظاته ومعلوماته عاملاً مهماً في اغناء مادة البحث وتعميق خبرات الباحث فله وافر الامتنان والتقدير .

و الشكر والامتنان الموصولان الى رئيس وأعضاء لجنة المناقشة الموقرة لما ابده من ملاحظات قيمة تصب في مصلحة اتمام اطروحتي واخراجها بشكلها التام فجزاهم الله عني خيرا.

وأقدم بالشكر والامتنان إلى المقومان العلميان والمقوم اللغوي ، فلهم مني جزيل الشكر والعرفان ، ويجدر بي أن أتقدم بالشكر والتبجيل إلى أساتذتي الفضلاء

الذين تابعوا دراستي في المرحلة التحضيرية إذ لم يبخلوا عليّ بشيء من علمهم ولما قدموه لي من معلومات قيمة نسأل الله دوام الصحة والعافية لهم .

وأفضل بالشكر والامتنان إلى لجنة إقرار العنوان وهم (أ. د عبد الحليم جبر نزال، أ. د حيدر سلمان محسن ، أ. م. د سامر عبد الهادي احمد ، ا. م. د وسام حميد عبد الرضا، أ. م. د ايلاف ربيع عباس) لما أبدوه من ملاحظات علمية قيمة أغنت الدراسة بالكثير من المعلومات فجزاهم الله خير الجزاء .

وأود ان اثني وأشكر الاستاذ المساعد الدكتور وسام حميد عبد الرضا الخبير الاحصائي لمساعدته في معالجة النتائج احصائياً.

وواجب عليّ إن أقدم شكري إلى عينة البحث من مدربين ولاعبي لعبة الملاكمة في المنطقتين الفرات الاوسط والجنوبية لما بذلوه من جهد كبير وحرص عالٍ فترة تطبيق الدراسة واكمال وسائل جمع المعلومات لإكمال متطلبات ادوات الدراسة وفقهم الله وبارك فيهم .

واتقدم بالشكر والامتنان الى قسم الدراسات العليا المتمثل بالدكتور (منتظر صاحب مهدي) وموظفيها ومكتبة كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة لما أبدوه من مساعدة خلال مدة الدراسة .

ويطيبُ لي أن ازجي الشكر وافياً واسجل امتناني الكبير الى فريق العمل المساعد لما أبدوه من مساعدة أثناء مدة اجراء الدراسة سائلين المولى تبارك شأنه أن يحسن إليهم أتم الإحسان .

وشكري موصول لإخوتي زملاء الدراسة والأصدقاء جميعاً متمنياً لهم الموفقية والنجاح في حياتهم العلمية والعملية .

وكنت أتمنى وفي هذه اللحظات ان ارى والدي رحمه الله حاضرا ولكن حال بيني وبينه ما لا بد منه.



وعلى الجانب الآخر هناك من هيئوا لي الظروف (عائلي) الذين تقاسموا  
معي أعباء رحلة الدراسة فقد حرمتهم الكثير ومنحوني الكثير وكانوا حقاً شركائي في  
المعاناة فلهم مني كل الحب ، ابقاهم الله لي وادام عليهم الصحة والعافية .

**الباحث**

## مُستخلص الأطروحة

القدرات المتميزة بدلالة النمو المهني والاداء التنظيمي لدى رؤساء واعضاء

الاتحادات الفرعية للملاكمة من وجهة نظر المدربين واللاعبين

المُشرف

2024

الباحث

رعد قاسم عبد كباشي جامعة كربلاء /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة أ. د عامر حسين علي

هدفت الدراسة إلى بناء مقياس القدرات المتميزة والنمو المهني والاداء التنظيمي، فضلاً إلى استخراج معادلات تنبؤية القدرات المتميزة بدلالة النمو المهني والاداء التنظيمي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لملاءمته مشكلة البحث، إذ تكونت عينة الدراسة من رؤساء واعضاء اتحادات الملاكمة كعينة مستهدفة ومن المدربين واللاعبين كعينة بحثية في منطقتي الفرات الاوسط والجنوبية في لعبة الملاكمة للموسم الرياضي (2023 - 2024م)، واستمرت مدة متطلبات البحث من (2023/1/22) لغاية (2024/4/28م)، إذ تطرق الباحث في الفصل الثاني (النظري) الى المتغيرات المبحوثة والدراسات السابقة، واستخدم الباحث الوسائل الإحصائية الملاءمة لعينة الدراسة والنتائج، وبكل التفاصيل وأبرزها استخدام مُعادلة الانحدار البسيط لاستخراج المعادلات التنبؤية، واستنتج الباحث التوصل الى بناء مقياس القدرات المتميزة، والنمو المهني والاداء التنظيمي للعينة المستهدفة رؤساء واعضاء اتحادات الملاكمة في منطقتي الفرات الاوسط والمنطقة الجنوبية، فضلاً عن تتمتع عينة البحث المستهدفة من اعضاء اتحادات الملاكمة بدرجة جيدة من خلال قياس القدرات المتميزة، والنمو المهني والاداء التنظيمي في منطقتي الفرات الاوسط والمنطقة الجنوبية وأوصى الباحث الى اعتماد مقياس القدرات المتميزة، الاداء المهني والاداء التنظيمي التي بناها الباحث بوصفها وسائل للتقييم، والتي تنسجم وتقترب من مستوى الأداء الاداري للعينة المستهدفة، وكذلك المعادلات التنبؤية التي توصل إليها الباحث إمكانية التنبؤ فيها لتقييم اعضاء الاتحادات بلعبة الملاكمة في منطقتي الفرات الاوسط والجنوبية.

## قائمة المحتويات

رقم الصفحة	العنوان	التسلسل
1	العنوان	
2	الآية القرآنية	
3	اقرار المشرف	
4	اقرار المقوم اللغوي	
5	إقرار لجنة المناقشة والتقييم	
6	الاهداء	
7	الشكر والتقدير	
10	مستخلص الاطروحة	
11	قائمة المحتويات	
15	قائمة الجداول	
18	قائمة الملاحق	
<b>الفصل الاول</b>		
20	التعريف بالبحث	1
20	مقدمة البحث واهميته	1-1
21	مشكلة البحث	2-1
22	اهداف البحث	3-1
23	مجالات البحث	4-1
23	المجال البشري	1-4-1
23	المجال الزمني	2-4-1

23	المجال المكاني	3-4-1
23	تحديد المصطلحات	5-1
<b>الفصل الثاني</b>		
26	الدراسات النظرية والدراسات السابقة	2
26	الدراسات النظرية	1-2
26	مفهوم القدرات المتميزة	1-1-2
27	اهمية القدرات المتميزة	1-1-1-2
28	مجالات القدرات المتميزة	2-1-1-2
32	النمو المهني	2-1-2
33	مجالات النمو المهني	1-2-1-2
35	مفهوم الاداء التنظيمي	3-1-2
42	الدراسات السابقة	4-1-2
43	الدراسات السابقة	2-2
43	منتصر معيوف حنتوش (2023)	1-2-2
44	ساهرة حسن حسين (2023)	2-2-2
45	وليد خالد همام النعمة (2004)	3-2-2
47	اوجه التشابه والاختلاف	4-2-2
<b>الفصل الثالث</b>		
50	منهجية البحث واجراءاته الميدانية	3
50	منهج البحث	1-3
50	مجتمع البحث وعيناته	2-3

52	وسائل جمع المعلومات والأدوات المستخدمة في البحث	3-3
52	وسائل جمع المعلومات والبيانات	1-3-3
52	الأدوات المستخدمة في البحث	2-3-3
53	إجراءات البحث الميدانية	4-3
53	إجراءات بناء مقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي	1-4-3
53	تحديد فكرة المقياس	1-1-4-3
54	تحديد هدف المقياس	2-1-4-3
54	تحديد صلاحية مجالات مقاييس البحث (القدرات المتميزة ، النمو المهني ، الاداء التنظيمي)	3-1-4-3
57	تحديد صلاحية فقرات مقاييس البحث (القدرات المتميزة ، النمو المهني ، الاداء التنظيمي)	4-1-4-3
68	إعداد تعليمات بناء مقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي	5-1-4-3
69	احتساب أوزان البدائل لمقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي	6-1-4-3
69	التجربة الاستطلاعية لمقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي	7-1-4-3
70	عينة التحليل الاحصائي (عينة البناء)	8-1-4-3
70	المعاملات العلمية لمقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي	9-1-4-3
71	صدق مقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي لمدربي ولاعبى الاتحادات الفرعية في لعبة الملاكمة	-9-1-4-3 1

99	ثبات مقاييس البحث (القدرات المتميزة ، النمو المهني ، الاداء التنظيمي)	-9-1-4-3 2
103	اعلى درجة لمقاييس البحث (القدرات المتميزة ، النمو المهني ، الاداء التنظيمي)	10-1-4-3
107	الوسائل الإحصائية	5-3
<b>الفصل الرابع</b>		
109	عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها	4
109	عرض وتحليل نتائج مجالات مقياس القدرات المتميزة لعينة التطبيق ومناقشتها	1-4
113	عرض وتحليل نتائج الفروق بين عينة المدربين وعينة اللاعبين في مقياس القدرات المتميزة ومناقشتها	2-4
114	عرض وتحليل نتائج مجالات مقياس النمو المهني لعينة التطبيق ومناقشتها	3-4
117	عرض وتحليل نتائج الفروق بين عينة المدربين وعينة اللاعبين في مقياس النمو المهني ومناقشتها	4-4
119	عرض وتحليل نتائج مجالات مقياس الاداء التنظيمي لعينة التطبيق ومناقشتها	5-4
121	عرض وتحليل نتائج الفروق بين عينة المدربين وعينة اللاعبين في مقياس الاداء التنظيمي ومناقشتها	6-4
123	عرض نتائج القيمة التنبؤية لمقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس (النمو المهني) وتحليلها ومناقشتها	7-4
126	عرض نتائج القيمة التنبؤية لمقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس (الاداء التنظيمي) وتحليلها ومناقشتها	8-4

الفصل الخامس		
130	الاستنتاجات والتوصيات	5
130	الاستنتاجات	1-5
131	التوصيات	2-5
133	المراجع والمصادر العربية والأجنبية	
138	الملاحق	
A-C	مستخلص الرسالة باللغة الانكليزية	

### قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم جدول
51	مجتمع وعينة البحث	1
55	يبين مربع كاي لاتفاق رأي الخبراء والمختصين على مجالات القدرات المتميزة	2
56	يبين مربع كاي لاتفاق رأي الخبراء والمختصين على مجالات النمو المهني	3
56	يبين مربع كاي لاتفاق رأي الخبراء والمختصين على مجالات الاداء التنظيمي	4
58	يبين (مربع كاي) على كل فقرة من مجالات مقياس القدرات المتميزة	5
61	يبين (مربع كاي) على كل فقرة من مجالات النمو المهني	6
65	يبين (مربع كاي) على كل فقرة من مجالات مقياس الاداء التنظيمي	7
69	يبين بدائل مقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي	8
74	يبين نتائج القدرة التمييزية ل فقرات مقياس القدرات المتميزة	9
79	يبين نتائج القدرة التمييزية ل فقرات مقياس النمو المهني	10
83	يبين نتائج القدرة التمييزية ل فقرات مقياس الاداء التنظيمي	11
90	يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان المجالات والدرجة الكلية لمقياس القدرات المتميزة	12

91	يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان المجالات والدرجة الكلية للمقياس	13
91	يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان المجالات والدرجة الكلية لمقياس لاداء التنظيمي	14
92	يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية للمجال ، وبين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية لمقياس القدرات المتميزة	15
94	يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية للمجال ، وبين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية لمقياس النمو المهني	16
96	يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية للمجال ، وبين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية لمقياس لاداء التنظيمي	17
100	يبين حساب معامل ثبات مقاييس البحث بطريقتي الفا كرونباخ والتجزئة النصفية وسيرمان بروان	18
101	يبين عدد الفقرات الاولية وعدد الفقرات المحذوفة في عملية التحليل الاحصائي لمقياس القدرات المتميزة	19
102	يبين عدد الفقرات الاولية وعدد الفقرات المحذوفة في عملية التحليل الاحصائي لمقياس النمو المهني	20
103	يبين عدد الفقرات الاولية وعدد الفقرات المحذوفة في عملية التحليل الاحصائي لمقياس لاداء التنظيمي	21
104	يبين اعلى واقل درجة لمقياس القدرات المتميزة	22
105	يبين اعلى واقل درجة لمقياس النمو المهني	23
105	يبين اعلى واقل درجة لمقياس لاداء التنظيمي	24
106	يبين المعالم الاحصائية الوصفية لنتائج مقياس القدرات المتميزة لعينة البناء	25
106	يبين المعالم الاحصائية الوصفية لنتائج مقياس القدرات المتميزة لعينة البناء	26
107	يبين المعالم الاحصائية الوصفية لنتائج مقياس القدرات المتميزة لعينة البناء	27



109	يبين القيمة التائية المحسوبة بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لـ مجال من مقياس القدرات المتميزة لدى عينة التطبيق	28
113	يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة لنتائج المدربين واللاعبين في مقياس القدرات المتميزة	29
114	يبين القيمة التائية المحسوبة بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لكل مجال من مقياس النمو المهني لدى عينة التطبيق	30
117	يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة لنتائج المدربين واللاعبين في مقياس النمو المهني	31
119	يبين القيمة التائية المحسوبة بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لكل مجال من مقياس الاداء التنظيمي لدى عينة التطبيق	32
122	يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة لنتائج المدربين واللاعبين في مقياس الاداء التنظيمي	33
123	يبين معامل الارتباط البسيط ونسبة المساهمة والخطأ المعياري للتقدير بين مقياس القدرات المتميزة ومقياس (النمو المهني)	34
123	يبين تحليل التباين الخاص بالانحدار لفحص جودة توافق نموذج الانحدار الخطي البسيط لمقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس (النمو المهني)	35
124	يبين قيم الحد الثابت والميل (الأثر) بين مقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس النمو المهني وأخطائها المعيارية ومستوى دلالتها الحقيقي ودلالة الفروق	36
126	يبين معامل الارتباط البسيط ونسبة المساهمة والخطأ المعياري للتقدير بين مقياس القدرات المتميزة ومقياس (الاداء التنظيمي)	37
126	يبين تحليل التباين الخاص بالانحدار لفحص جودة توافق نموذج الانحدار الخطي البسيط لمقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس (الاداء التنظيمي)	38
127	يبين قيم الحد الثابت والميل (الأثر) بين مقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس الاداء التنظيمي وأخطائها المعيارية ومستوى دلالتها الحقيقي ودلالة الفروق	39

### قائمة الملاحق

رقم الصفحة	العنوان	رقم الملحق
139	بيان صلاحية أبعاد مقياس (القدرات المتميزة)	1
141	بيان صلاحية أبعاد مقياس (النمو المهني)	2
144	بيان صلاحية أبعاد مقياس (الأداء التنظيمي)	3
146	أسماء السادة المختصين المعتمدين في تحديد صلاحية الأبعاد (القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي)	4
148	استبانة مقياس القدرات المتميزة	5
154	استبانة مقياس النمو المهني	6
160	استبانة مقياس الأداء التنظيمي	7
166	أسماء السادة المختصين المعتمدين في تحديد صلاحية فقرات مقياس (القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي)	8
167	يبين أسماء الخبراء والمختصين المعتمدين في المقابلات الشخصية	9
168	يبين مقياس القدرات المتميزة بالصورة النهائية	10
173	يبين مقياس النمو المهني بالصورة النهائية	11
178	يبين مقياس الاداء التنظيمي بالصورة النهائية	12
182	فريق العمل المساعد	13

## الفصل الاول

## 1 التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته

2-1 مشكلة البحث

3-1 اهداف البحث

4-1 مجالات البحث

1-4-1 المجال البشري

2-4-1 المجال الزمني

3-4-1 المجال المكاني

5-1 تعريف المصطلحات

1- التعريف بالبحث :

1-1 مقدمة البحث وأهميته:-

كانت الاتحادات الرياضية الفرعية هي اتحادات العاب فأن مهمتها أصلا هي العناية و الاهتمام بالألعاب الرياضية كل اتحاد في ما يخصه بغرض الارتقاء بالمستوى التنافسي للعبة ، وذلك عن طريق المنافسة الحرة الشريفة حسب القوانين و النظم و اللوائح التي يضعها اتحاد اللعبة بما يتفق و القوانين و اللوائح الدولية .

وإن الإدارة الرياضية الحديثة تعد مورداً مهماً تزود العاملين بالمعلومات والخبرات اللازمة لتطوير مستوى الأداء الإداري والفني للاتحادات الرياضية العراقية، وتحقيق نهضة رياضية تواكب متطلبات العصر الحديث، لذا يقع على عاتق الاتحادات الرياضية توفير المناخ السليم الذي يقود إلى تحقيق أداء متميز يلبي التطلعات من خلال العمل على استثمار كافة الفرص المتاحة في ضوء تخطيط ورؤية علمية قائمة على تحديد مسبق للأهداف المراد الوصول إليها

ان نجاح أي عمل او مهمة في الجانب الرياضي وداخل المؤسسة الرياضية التخصصية للعبة معينة يعتمد بالأساس على رؤساء واعضاء الاتحاد المعني بهذه اللعبة التخصصية ، ومدى امتلاكهم امكانيات وخبرات إدارية ومهنية و قدرات تميزهم من بين الاقران او الأعضاء الاخرين وتمكنهم من قيادة وإدارة هذه الاتحادات بشكل إيجابي سعياً للارتقاء بمستقبل اللعبة وتحقيق الإنجاز العالي ، ولما من أهمية لهذه القدرات التي تميز الناجحين منهم والتي تأتي ضمن معطيات النمو المهني لهم في عملهم الوظيفي المستمر وكذلك جودة وحسن الأداء والتنظيم بما يشكل سمه أساسية لمختلف الالعاب الرياضية باعتبار ان سمة التنظيم الإداري والفني والوظيفي أساس لنجاح ورقي أي مؤسسة رياضية وبالتالي تطور وتحقيق للأهداف المنشودة ،

أن من أهم مسؤوليات الاتحادات الرياضية الفرعية إعداد الكوادر الفنية للعبة من حكام و مدربين و إداريين عن طريق زج هذه الكوادر في الدورات و الدراسات التي من شأنها صقل و تأهيل تلك الكوادر بوصفها أهم الموارد التي يقع على عاتقها تطوير اللعبة من كافة جوانبها ومن هذه الاتحادات اتحادات لعبة الملاكمة.

وان للقدرات المتميزة دور هام وفعال في اتحادات الملاكمة لأنها تخلق روح التنافس بين هؤلاء الاعضاء لما يمتلكوه من صفات تميزهم عن اقرانهم في عدة جوانب من مهارات وخبرات وتفكير ابداعي وتحسين وابتكار في مجال عملهم وغيرها من

الامور التي تصب في مصلحة تلك المؤسسات الرياضية لذا فان المنظمات التي لديها قدرات متميزة استثنائية فأنها ستؤدي انشطتها بكفاءة عالية.

ويعد النمو المهني احد ضرورات الادارة الناجحة، إذ يجب أن يستند على إعداد علمي تخصصي مهني يتميز بالدقة والحداثة، فضلاً عن الوعي الثقافي المتمثل بالتدريب على طرق وأساليب العلوم الحديثة وأيضاً الخبرات المكتسبة من خلال الممارسة العلمية للمهنة، وكما يعد النمو المهني من المفاهيم حديثة التداول ويتمثل في ادراك الفرد لذاته المهنية وما يحمل من قدرات واستعدادات وميول واهتمامات هذا من جهة ، ومن جهة أخرى أدراكه لمعطيات سوق العمل وما يوفر من وظائف ومتطلباتها المختلفة سواء كانت متطلبات أكاديمية أو تدريبية ، فهذا النمو يساعد الفرد على الاختيار الموضوعي الواقعي لمهنته مما يزيد فرصة نجاحه وعطاءه فيها.

مما تقدم يمكن أن تبرز أهمية الدراسة من خلال تشخيص القدرات المتميزة والعوامل المؤثرة في الاداء التنظيمي لاجزاء الاتحادات ومدى النمو المهني لديهم عن طريق عينة مستهدفة وعينة بحثية لما له دور مهم وفعال للعاملين في تلك الاتحادات من خلال تطوير قدراتهم المميزة وفقاً للنمو المهني والاداء التنظيمي الذي يعود بالنفع والفائدة لجميع العاملين في الاتحادات وإعطاء نتائج إيجابية نحو مجتمع رياضي تخصصي افضل.

## 2-1 مشكلة البحث :-

بما ان الباحث هو اكاديمي وتدرسي متخصص في مجال لعبة الملاكمة ومن خلال اطلاعه ومراقبته لأغلب نشاطات اتحادات الملاكمة في المنطقة الجنوبية وأسلوب إدارة هذه الاتحادات لأنشطتها المختلفة ، استطاع ان يشخص نقاط كثيرة تمثل تراجع في مستويات وواقع الاتحادات المعنية وهيئاتها الإدارية في كثير من الاعمال والإنجازات الإدارية والفنية والتنظيمية مما ينعكس سلباً على الأداء النهائي والسعي لتحقيق الإنجاز وصولاً للمنافسة الخارجية ، وذلك بسبب عدم تحقيق التميز بالمستوى المطلوب في كثير من الاعمال والواجبات لدى عينة البحث المستهدفة ، وعدم لمس أي مظاهر واضحة للنمو المهني والإداري والتنظيمي والاعتماد على الروتين والسياقات

القديمة المتبعة في إدارة وتنظيم اعمال الاتحاد واللعبه ، وعدم الوصول بعمليات التنظيم بمختلف مستوياتها الى ما نطمح اليه وما وصل اليه الاخرين في مجال إدارة وتنظيم الاتحادات والمؤسسات الرياضية والشبابية وخاصة التي تعنى برياضة الملاكمة . وهنا ارتأى الباحث معرفة دور الجوانب المهنية والاداءات التنظيمية ومدى مساهمتها او انعكاسها في الكشف عن حقيقية القدرات التي تميز الافراد العاملين والقائمين على هذه الاتحادات ، ويتم ذلك بالاستعانة بأفراد غاية بالأهمية بسبب دورهم وتماسهم وعلاقتهم المستمرة بأعضاء الاتحادات وهم عينة المدربين واللاعبين ( العينة البحثية ) لتعطي لنا بيانات وأرقام ودلائل تنبؤيه وقيم رقمية من وجهة نظرهم نستدل بها على مستوى ادائهم المهني ومدى امتلاك هؤلاء العاملين لقدرات مهنية ووظيفية تميز عملهم وسعيهم نحو امتلاكها وبيان واقع النمو المهني لهم واستعدادهم للتحسين والتطور المستمر في قدراتهم المهنية وادائهم التنظيمي مما يشكل أداة فاعلة للنجاح والرتقاء بهذه المؤسسات المهنة للوصول باللعبه الى مستويات الإنجاز العالية.

### 1-3 أهداف البحث :

يهدف البحث الى :

- 1- بناء مقياس البحث الثلاث (القدرات المتميزة، النمو المهني، الاداء التنظيمي) لدى رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة من وجهة نظر (المدربين واللاعبين).
- 2 - التعرف على درجة مقاييس البحث الثلاثة (القدرات المتميزة ،النمو المهني،الاداء التنظيمي) لدى رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة من وجهة نظر (المدربين واللاعبين).
- 3\_ التعرف على الفروق بين المدربين واللاعبين في مقاييس البحث الثلاثة (القدرات المتميزة ،النمو المهني،الاداء التنظيمي).
- 4- التعرف على العلاقات الارتباطية بين مقاييس البحث الثلاث لدى عينة البحث.
- 5- أستخراج معادلات تنبؤية لمقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياسي النمو المهني والاداء التنظيمي لدى رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية من وجهة نظر (المدربين واللاعبين).

## 1-4 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري: المدربين واللاعبين للعبة الملاكمة في منطقتي الفرات الاوسط والمنطقة الجنوبية. والعينة المستهدفة (رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية بلعبة الملاكمة)

1-4-2 المجال الزمني: 2024/ 4 / 28 - 2023/ 1 / 22

1-4-3 المجال المكاني: المنتديات والقاعات الرياضية في منطقة الفرات الاوسط والمنطقة الجنوبية .

## 1-5 تحديد المصطلحات:-

1-5-1 القدرات المتميزة:- يعرفها ( النجار ومحسن ، 2004 ) بأنها " الموارد الفريدة التي تمتلكها المنظمة أو هي نقاط قوة المنظمة الفريدة والمتميزة (1) .

بناءً على ما تقدم يرى الباحث إن القدرات المتميزة هي " الكفاءات والتقنيات والمهارات التي تمتلكها المنظمة والتي يتم التركيز والاعتماد عليها بشكل أفضل عند وجود مشاكل أو فرص لتحقيق الاهداف أو التعزيز للمزايا التنافسية .

1-5-2 النمو المهني:- هي تلك الانشطة التي يتم التخطيط لها من اجل الافراد والمصممة لمساعدتهم على تحقيق اهداف محددة بطريقة اكثر كفاءة وفعالة (2).

ويعرفه الباحث عملية مستمرة تتكون من أنشطة تزيد من معارف ومهارات الاداريين وتتضمن ورش عمل وقرارات ودراسات حرة ومؤتمرات وغيرها

1-5-3 الاداء التنظيمي:- يعرف الاداء التنظيمي بانه انعكاس لقدرة المنظمة وقابليتها على تحقيق اهدافها (1) .

(1) النجار، صباح مجيد ، ومحسن ، عبد الكريم : إدارة الإنتاج والعمليات " ، الطبعة الأولى، مكتبة الذاكرة ، بغداد ، 2004،ص42.

(2) جمال فواز العمري: اساليب النمو المهني المتبعة لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي، مجلة جامعة دمشق، 2009.ص 87.

(1) الجبوري ، مهدي عطية موحى: الاداء المالي الاستراتيجي للمنشآت المصرفية ، مجلة كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد، ٢٠٠٤م ، ص ٤ .

ويعرفه الباحث من اهم المصطلحات الادارية ولمعرفة هذا المجال بصورة واضحة ولتحديد رؤيته التي تكمن دراسته من خلال معرفة التقييم السليم للقائمين بادارة هذا التنظيم من خلال عملهم الاداري.

## الفصل الثاني

2-الدراسات النظرية والدراسات السابقة

2-1 الدراسات النظرية

2-1-1 مفهوم القدرات المتميزة

2-1-1-2 اهمية القدرات المتميزة

2-1-1-2 مجالات القدرات المتميزة



2-1-2 النمو المهني

1-2-1 مجالات النمو المهني

3-1-2 مفهوم الاداء التنظيمي

2-2 الدراسات السابقة

1-2-2 (منتصر معيوف حنتوش 2023)

2-2-2 ساهرة حسن حسين 2023

3-2-2 وليد خالد همام النعمة 2004

2-الدراسات النظرية والدراسات السابقة:

1-2 الدراسات النظرية:

1-1-2 مفهوم القدرات المتميزة:

إن الإدارة الرياضية الحديثة تعد مورداً مهماً تزود العاملين بالمعلومات والخبرات اللازمة لتطوير مستوى الأداء الإداري والفني للاتحادات الرياضية العراقية، وتحقيق نهضة رياضية تواكب متطلبات العصر الحديث، لذا يقع على عاتق الاتحادات الرياضية توفير المناخ السليم

الذي يقود إلى تحقيق أداء متميز يلبي التطلعات من خلال العمل على استثمار كافة الفرص المتاحة في ضوء تخطيط ورؤية علمية قائمة على تحديد مسبق للأهداف المراد الوصول إليها<sup>(1)</sup>. فالتميز المؤسسي بعد أسلوباً للحياة ونمطاً فكرياً متكاملًا، إذ أن تواجد المنظمات والمؤسسات في هذا العصر لتعيش في عصر المنافسة الشرسة في ظل التطورات التكنولوجية، لذا يضع المؤسسات في وضع محرج في عدم كفاية الأداء العادي في مواجهة تلك التغيرات للوصول إلى تطلعات العاملين، لذا أصبح التميز في أداء المؤسسات خياراً مهماً في ظل التغيرات المحيطة<sup>(2)</sup>. إذ بدأت المنظمات بالسعي إلى امتلاك المقومات الإدارية المتميزة لتسهيل عملية مواكبة التطور والتقدم بشكل مميز ومستمر، والاهتمام بالخصائص التنظيمية النادرة التي تتمتع بها المنظمة في المنافسة والتي تجعلها قادرة على إدارة مواردها لتعزيز التقدم والتطوير في المؤسسة<sup>(3)</sup>:

يكمن دور الإدارة الناجحة في كيفية تنظيم دورها ومهامها بصورة كفوءة وفقاً لأعمالها الرئيسية والتي تمثل قدراتها على أداء أعمالها ويتحقق ذلك من خلال قدرة المنظمة على استثمار مواردها بطريقة تحقق بها أهدافها وتقود إلى الحصول على غاية المنظمة، ويشكل ذلك قدرات منظمة المتميزة والتي يعرفها ( النجار واخرون ، 2004 ) بأنها " الموارد الفريدة التي تمتلكها المنظمة أو هي نقاط قوة المنظمة الفريدة والمتميزة<sup>(1)</sup> . ويحدد , هاميل وهيني مفهوم القدرات المتميزة بكونها " المهارات التخصصية والصفات والخصائص المعرفية التي توجه نحو تحقيق أعلى مستوى ممكن من الأداء ومن رضا الافراد بالمقارنة مع المنافسين<sup>(2)</sup> . في حين يرى إن القدرات المتميزة هي " البراعة في إدارة الأنظمة الفرعية للمنظمة من خلال دمج تكنولوجيا

(1) محمد عبد الجبار يحيى المولى: التميز المؤسسي لأندية الدوري العراقي الممتاز بكرة السلة من وجهة نظر اللاعبين رسالة ماجستير غير منشورة، قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الأساسية جامعة الموصل، 2020، ص8.

(2) جبر، عرفات : الاخلاقيات الادارية وأثرها في الاداء المؤسسي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، 2010، ص18.

(3) الربيعي، سمية عباس : صناعة المعرفة والاعتراب الوظيفي وتأثيرهما في الأداء المتميز، دراسة استطلاعية في كليات الجامعة المستنصرية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة المستنصرية، بغداد، 18، 2015.

(1) النجار صباح مجيد واخرون: إدارة الإنتاج والعمليات، الطبعة الأولى، مكتبة الذاكرة ، بغداد ، 2004، ص42.

(2) Hamel, G, & Heene, A " Competence based competition " John wily & sons. New York, 1994. 113p.

وعمليات وموارد متنوعة لجعل موارد وعمليات ومعارف المنظمة متكاملة ذات قيمة أكبر من وجهة نظر الافراد مقارنة بالمنافسين (3). وقد ذهب ( شالز وجونز ، 2001 ) إلى كون القدرات المتميزة هي " مواطن القوة المنفردة التي تسمح للمنظمات بتحقيق كفاءة متفوقة وجودة وتحديث عاليين والاستجابة السريعة للمتطلبات.(4) "

بناءً على ما تقدم يرى الباحث إن القدرات المتميزة هي " الكفاءات والتقنيات والمهارات التي تمتلكها المنظمة والتي يتم التركيز والاعتماد عليها بشكل أفضل عند وجود مشاكل أو فرص لتحقيق الاهداف أو التعزيز للمزايا التنافسية .

## 2-1-1-1-2 اهمية القدرات المتميزة :-

القدرات المتميزة المنظمة ممكن أن تكون مدخلات ممتازة في أي وظيفة أعمال ، فضلاً عن أن القدرات المتميزة الحاسمة هي دليل المؤسسات الصغيرة لأداء عالٍ كما تسعى إلى إيجاد جواب معين وهو كم من القدرات المتميزة يجب أن تكون متوفرة في المؤسسات الصغيرة وتكون ذات علاقة بالأنشطة الرئيسية التنافسية ويرى بأن المنظمة اذا استطاعت فهم عوامل النجاح الرئيسية المهمة في عملياتها في هذه الحالة ستكون قادرة على عمل مراجعة داخلية والتي ستحدد القوة والضعف أو القدرات ، لأن التوجه الاستراتيجي ليس كافي لنجاح الممارسات المنظمة ويجب أن تكون هنالك قدرات منظمة لتعزيز الأداء(4).

وقد أشار مايكل ودايفز في دراسته بأن الدراسات السابقة في الإدارة الاستراتيجية اقترحت القدرات المتميزة أو الكفاءات كجزء مهم لمصادر المنظمة والميزة التنافسية بان الكفاءات

(3) Tampoe, M Exploting " **The Core Competencies of your Organization**", long .66p,Rang planning Journal, Vol. 4, No, 1994

(4)شالز ، وجانيت جونز ، الإدارة الإستراتيجية " الجزء الأول ، مدخل متكامل . ترجمة ومراجعة ، رفاعي محمد، والمتعال محمد سيد احمد ، 2001 ص407.

(1) Finney BJ" **Competing Against Retailing Giant: A look at the Importance, Distinctive Marketing Competencies Journal of Business & Entrepreneurship** 1997.

أو القدرات المتميزة تكتسب أهميتها الدرجة أن بإمكانها أن تعكس صورة محترمة للمؤسسات الصغيرة بشرط توفر التطور والتفوق واحتمالية البقاء<sup>(2)</sup>.

## 2-1-1-2 مجالات القدرات المتميزة:

### 1- ماهية البحث والتطوير:-

تعتبر وظيفة البحث والتطوير القاعدة الأساسية للإبداعات التكنولوجية وخاصة في المؤسسات الكبيرة التي تتوفر على مخابر وإمكانيات مادية وبشرية معتبرة، خاصة وأن زيادة حجم المؤسسة يستدعي بدوره إلى تكوين وظيفة خاصة بالبحث و التطوير، مع ضرورة الجانب الخصوصي ومؤشرات تقييمها صعبة التحديد و نتائجها مرتبطة بالتسيير الفعال والتنقل الجيد بينها و بين الوظائف الأخرى إضافة إلى الكفاءة الفنية للإداريين القائمين بنشاطات البحث والتطوير.

### تعريف البحث والتطوير

توجد مجموعة من التعاريف للبحث والتطوير يمكن ابراز أهمها ما يلي: . يعرف البحث والتطوير بأنه: "العمل الإبداعي الذي يتم على أسس نظامية لزيادة مخزون المعرفة بما في ذلك المعرفة بالإنسان، الثقافة المجتمع واستخدام ذلك المخزون في استنباط تطبيقات جديدة"<sup>(3)</sup>. يعرف كذلك بأنه: " مجموعة من الأنشطة التي تعتمد المعارف والخبرات كمدخلات وتكون مخرجاتها المعرفة الجديدة أو توسيع لمعرفة قائمة وبعد استقصاءاً منهجياً في سبيل زيادة المعرفة"<sup>(1)</sup>.

**1 - مفهوم الابتكار :** كثيرا ما تستخدم كلمة الابتكار، الإبداع التحسين والاختراع للدلالة على نفس المعنى في كثير من الأبحاث، أين يجد الباحث في مفهوم الابتكار نفسه أمام تداخلا كبيرا بين المصطلحات، وفيما يأتي سنحاول ايجاد تمييزا واضحا بين هذه المصطلحات:

(2) Davis, Michael C. "Knowledge Management" Information Strategy: EJ, Vol. 15 Issue.1.1998.

(3) عبد اللطيف مصطفى عبد القادر مراد: اثر استراتيجية البحث والتطوير على ربحية المؤسسة الاقتصادية مجلة أداء المؤسسات الجزائرية جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 2013، 04، ص 28  
(1) تغريد حسين محمد المباني: الإنفاق على البحث والتطوير مدخلا معاصر للتنمية الاقتصادية في العراق في ضوء تجارب مختارة العراق، جامعة القادسية كلية الإدارة والاقتصاد قسم الاقتصاد، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، 2016 ص78.

أ- **الابتكار لغة:** الابتكار مرده إلى بكر بكورًا بمعنى تقدم، وبكر بكرة إلى الشيء بمعنى عجل، وأبكر وبكر بمعنى تقدم وأسرع، والبكير والباكور والبكور هو المعجل الإدراك من كل شيء (2)، بمعنى أن مفهوم الابتكار في اللغة العربية يتعلق بالتعجيل والسرعة في تقديم الأشياء.

ب - **الابتكار اصطلاحاً:** الابتكار مستمد من الكلمة اللاتينية (Novus) التي تعني الجديد، والتي اشتقت التي توافق في اللغة الفرنسية المصطلحات (Renovare) (و (Innovare) (Novare) (منها الأفعال (Novation) (وقد ظهر مصطلح (Innovation (Renovation) خلال القرن الرابع عشر للميلاد للإشارة إلى إضفاء تغييرات جوهرية على الحالة الأصلية لشيء ما، أما المصطلح فقد ظهر سنة 1927 للدلالة على تقديم شيء جديد لم يوجد من قبل (3). أما قاموس أكسفورد الإنجليزي فقد عرف الابتكار على أنه شيء جديد أو طريقة جديدة للقيام بشيء ما. (4)

كما عرف الابتكار على أنه تنمية وتطبيق الأفكار الجديدة في المؤسسة، وهنا كلمة تنمية شاملة فهي تغطي كل شيء من الفكرة الجديدة إلى إدراك الفكرة إلى جلبها للمؤسسة ثم تطبيقها. (5) ومن هنا يرى الباحث بأن الابتكار هو عملية الاستعمال المبكر للأفكار والأساليب الجديدة والتميزة الخاصة بالمؤسسة أو طرق تنظيمية جديدة خاصة بمكان العمل أو حتى العلاقات الخارجية للمؤسسة، ووضعها موضع التطبيق والتنفيذ الفعليين من قبل المؤسسة، وذلك لأضافة قيمة وأهمية أكبر للمؤسسة.

### 3- مفهوم العلاقات العامة:-

تعرف العلاقات العامة في المعجم الإعلامي بأنها " الجهود الإدارية المخططة والمستمرة الهادفة والموجهة لبناء علاقات سليمة ومجدية قائمة على أساس التفاعل والإقناع والاتصال المتبادل بين مؤسسة ما وجمهورها لتحقيق مصالح الأطراف المعنية، ولتحقيق الانسجام بينهما

(2) المنجد في اللغة والاعلام، ط1، دار المشرق، بيروت، لبنان، 2005، ص 46

(3) Simon Alcouffe, **La Diffusion Et L'Adoption Des Innovations Managériales En Contrôle De Gestion: Le Cas De L'abe En France**, Thèse De Comptabilité Et Doctorat, Non Publiée, Ecole Des Hautes.Etudes Commerciales, Paris, France, 2004, p 23.

(4) راوية حسن سلوك المؤسسات الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2001، ص 393 .

(5) John & Schermerhorn, James G Hunt, Richard Osborn, **Organizational Behavior**, 6th Ed, New York Wiley, New york, America, 1997, p 409.

عن طريق النشاط الداخلي القائم على النقد الذاتي لتصحيح الأوضاع والنشاط الخارجي الذي يستغل جميع وسائل النشر المتاحة لنشر الحقائق والمعلومات والأفكار وشرحها وتفسيرها، وتطبيق كافة الأساليب المؤدية لذلك بواسطة الأفراد<sup>(1)</sup>.

عرفت جمعية العلاقات العامة الدولية العلاقات العامة بأنها : " تلك الوظيفة الإدارية المستمرة والمخططة والتي تسعى بها المؤسسات والمنظمات الخاصة والعامة لكسب تفاهم وتعاطف وتأييد الجماهير التي تهمها والحفاظ على استمرار هذا التفاهم والتعاطف والتأييد، وذلك من خلال قياس اتجاه الرأي العام لضمان توافقه قدر الإمكان مع سياستها وأنشطتها وتحقيق المزيد من التعاون الخلاق والأداء الفعال للمصالح المشتركة باستخدام الإعلام الشامل والمخطط<sup>(2)</sup> .

يعرفها معهد العلاقات العامة البريطاني بأنها الجهود الإدارية المرسومة المستمرة التي تهدف إلى إقامة وتدعيم تفاهم متبادل بين أي هيئة وجمهورها<sup>(3)</sup>.

وتعرفها دائرة المعارف البريطانية بأنها عبارة عن مظاهر النشاط المتصلة بتفسير وتحسين الصلة أو العلاقة بين هيئة ما، سواء كانت هذه الهيئة ذات شخصية اعتبارية أو ذات صفة فردية، أو يملكها فرد واحد وبين جمهور له ارتباط أو اتصال بهذه المؤسسة.

ورد تعريف العلاقات العامة في قاموس أكسفورد كالتالي:

(1) حمد منير حجاب، المعجم الإعلامي، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2002، ص 462

(2) حسن الحلبي: مبادئ في العلاقات العامة زدني علما، بيروت، 1980، ص 11

(3) على بن فايز الجحني: مدخل إلى العلاقات العامة والإنسانية، الرياض، مطابع جامعة نايف، 2006،

العلاقات العامة هي الفن القائم على أسس علمية، لبحث أنسب طرق التعامل الناجحة المتبادلة بين المنظمة، وجمهورها الداخلي والخارجي، لتحقيق أهدافها مع مراعاة القيم والمعايير الاجتماعية والقوانين والأخلاق العامة بالمجتمع<sup>(1)</sup>.

عرف كانفيد Canfield "العلاقات العامة بأنها : " فلسفة الإدارة ووظيفتها معبرا عنها بالسياسات والأعمال التي تخدم مصالح الجمهور والاتصال به لضمان الفهم والسمعة الحسنة<sup>(2)</sup>.  
عرف هارلو Harlo "العلاقات العامة على أنها : " وظيفة إدارية متميزة تساعد على خلق وبناء ودعم وبقاء الاتصال الفعال والفهم المتبادل والموافقة والتعاون المشترك بين المنشأة وجمهورها الداخلية والخارجية، وتعمل على مواجهة وحل المشكلات التي تواجه الإدارة وإمدادها ببيان مستمر من المعلومات والبيانات، مما يجعلها متجاوبة مع الرأي العام، وتحدد وتؤكد مسؤولية الإدارة اتجاه اهتمامات الجماهير وتساعد على أن تواكب التغيير وتستفيد منه بكفاءة، كما تستخدم العلاقات العامة. أيضا كنظام تنبؤ يساعد على التنبؤ بالتعرف على الاتجاهات وتوقعها، وتستخدم في سبيل ذلك بحوث وأساليب وطرق ووسائل الاتصال وقوته على أسس أخلاقية لتحقيق هذه المهمات الأساسي.  
وهنا يرى الباحث بأن العلاقات العامة نشاط اتصالي تبادلي تفاعلي ثنائي الاتجاه أساسها العلاقات المتبادلة بين المنظمة وجمهورها.

## 5-ضمان الجودة:-(1)

ضمان جودة التعليم: Quality Assurance هي عملية مستمرة لمراجعة الأداء المؤسسي في ضوء معايير محددة بما يحقق جودة العمليات (Processes) التي تؤدي إلى

(1) عبد الرزاق محمد الدليمي: العلاقات العامة رؤية معاصرة، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، 2011، ط1، ص64.

(2) عبد السلام أبو قحف: محاضرات في العلاقات العامة، المكتب العربي الحديث، مصر، ص 324.

(1) جمال فواز العمري: اساليب النمو المهني المتبعة لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية

في مجالي التدريس والبحث العلمي، مجلة جامعة دمشق، 2009. ص 87

جودة المنتج (Product) الذي يتمثل في المتعلم (learner). كما تشير ضمان الجودة إلى السياسات والاتجاهات والمواقف والخطط التي تعمل على ضمان وتعزيز الجودة والحفاظ على استمراريته بالإضافة إلى ضمان المساءلة بهدف التحسين المستمر، كما أنها منهج شامل يغطي جميع العمليات التي تتم داخل المؤسسة بهدف خدمة الافراد وأصحاب المصلحة وفقا لمعايير الجودة المتوقعة. وتعد القدرات المتميزة من العوامل الرئيسية التي تسعى لها المؤسسات الرياضية في انجاح عملها الاداري، فضلاً عن اهميتها الكبيرة لأفراد اعضاء الاتحادات للعبة الملاكمة في العراق.

## 2-1-2-2 النمو المهني :- (2)

هي تلك الأنشطة التي يتم التخطيط لها من اجل الافراد والمصممة لمساعدتهم على تحقيق اهداف محددة بطريقة اكثر كفاءة وفعالية، وهي عملية مستمرة تتكون من أنشطة تزيد من معارف ومهارات الاداريين وتتضمن ورش عمل وقراءات ودراسات حرة ومؤتمرات وغيرها، بما يؤدي إلى تعديل الممارسات اليومية وكذلك عملية مستمرة على مدى سنوات الخدمة بحيث تشمل مجموعة من الخبرات والأنشطة التي تمكن الافراد من تحسين كفاءتهم المهنية وتأهيلهم لمواجهة ما يستحدث من تطورات ادارية وعلمية، وذلك من خلال التخطيط العلمي والتقييم المستمر .

## 2-1-2-1 مجالات النمو المهني:

### 1- مفهوم التحسين المستمر :- (1)

(2) جمال فواز العمري: المصدر السابق نفسه، ، 2009.ص 89.

(1) عائشة وآخرون: أثر تطبيق انظمة الادارة الالكترونية على الاداء والتحسين الوظيفي، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة، 2013، ص 214.



يتصف التحسين المستمر في المنهج بالمثالية الواقعية أي مثالية المعايير التي يحاول أن يرتقي إليها أداء الإنسان، بما يتناسب مع واقعه المحدود بإمكانياته وقدراته والظروف المحيطة به، مع الأخذ بعين الاعتبار أن الفرد يخطئ ويقصر في أدائه لواجباته، وعرف التحسين المستمر بأنه عملية إحداث تحسينات على المدى القصير في مفردات صغيرة متكررة الحدوث قياساً بإحداث تغييرات أساسية كبيرة على المدى البعيد بمعدلات معينة.

وهنا يرى الباحث بأن التحسين المستمر على أنه عملية البحث المنسق الذي يتناول أفضل السبل لإنجاز الأشياء وأن الهدف من عملية التحسين المستمر الارتقاء بالمؤسسات الى أفضل المستويات

## 2- التدريب و التأهيل:-(2)

إن الأساليب والطرائق التقليدية في الإدارة والاعتماد المباشر على الفرد لم تعد كافية في مواجهة متطلبات التقدم الحديث لذا أصبح من الضروري استخدام وسائل أخرى على تعلم الجوانب الإدارية بصورة أفضل ووقت أقصر كذلك توفير الجهود الذي يبذلها المدربون لنشاطات أخرى، في ضوء مفهوم تكنولوجيا التعليم والذي يدعو الى مساندة الوسائل التقليدية من خلال تسخير التقنيات الحديثة لخدمة العملية الإدارية بأسلوب منظم ومنهجية متكاملة في اطار التعليم والتعلم الذاتي والذي يتميز بأساليب وصيغ متعددة تم اختيار أحدها وهو استخدام الحاسبات كوسيلة مساعدة في الإدارة<sup>(1)</sup> تعمل الحاسبة كوسيلة فعالة في الإدارة وخصوصا في المؤسسات من خلال الاستفادة من مميزات التي تعمل على تنمية قدرات الاداري الذاتية.

## 3-تقييم الأداء:-

(2)اسامة رضی: استخدام الحاسب الالكتروني في تعليم مادة التصاميم الانشائية ، قسم المدرسين الصناعيين ، الجامعة التكنولوجية ، بغداد ، 1987 ، 112.

(1) خالد عبد الرحيم الهيتي: مستقبل الحاسبات الالكترونية في التعليم، مجلة الحاسبات الالكترونية، العدد الثامن ، المركز القومي الحاسبات ، بغداد ، 1988 ، ص72.

يعرف ( خالد عبد الرحيم الهيتي ) تقييم الاداء بأنها ممارسة عرفت في حضارات قديمة تطورت مفاهيمها عبر تطور وسائل القياس وتطور الفكر الإداري بشكل عام ، وقد وضعت من قبل الكثير من الكتاب والباحثين في أدب الموارد البشرية ، وتعد مفتاح النجاح للمنظمة. ويعرفه ( زوليف ) بأنه "اجراء يهدف الى تقييم او تقويم منجزات الاشخاص عن طريق وسيلة للحكم على مدى مساهمة كل فرد في انجاز الاعمال اثناء العمل ومقدار التحسن الذي طرأ على أسلوبه في العمل<sup>(2)</sup>.

ويعرف (محمود داود الربيعي) تقييم الاداء " بأنه العملية التي يتم من خلالها تحديد كفاية العاملين ومدى اسهامهم في انجاز المهام الموكلة اليهم والحكم على سلوك الشخص من خلال تصرفاته في اثناء عملة<sup>(3)</sup>.

ويعرف الباحث ان تقييم الاداء هو الحصول على حقائق وبيانات محددة من شأنها ان تساعد على تحليل اداء الفرد وفهمه وتقويمه لعمله ومسلكه فيه لمدة زمنية محددة وتقدير مدى كفايته الفنية والعلمية للنهوض بأعباء المسؤوليات والواجبات المتعلقة لعمله الحاضر والمستقبل.

#### 4- المناهج وأساليب العمل :-<sup>(4)</sup>

تتعدد الأشكال والأساليب التي تتبعها المؤسسة باختلاف وجهة النظر التي ينظر منها إلى الأداء ، وعلى الرغم من ذلك فإنها تتفق في كونها عملية مستمرة تدور مع الجانب الإداري أينما وجد. وهي تهدف أساساً إلى منع وقوع الأخطاء منذ البداية، فهي بشكل عام تبدأ قبل البدء في تنفيذ العمل، ي أنها تساعد إدارة الجهات الخاضعة في تنفيذ القوانين واللوائح والتعليمات بكل دقة، كما تساعد على تقليل فرص ارتكاب الأخطاء والمخالفات، وتقليل المسؤوليات الملقاة على من يقوم بالتنفيذ لقيامهم بالتنفيذ بكل مشروعية وبعد عن الأخطاء، وكذلك تساهم بشكل وآخر في التقليل من فرص ارتكاب الأخطاء والانحرافا.

#### 2-1-3 مفهوم الاداء التنظيمي :-

(2) زوليف : التقويم والارشاد والتوجيه في الميدان التربوي والرياضي ، ط1، بيروت ، دار الكتب العالمية ، 2013، ص150.

(3) محمود داود الربيعي : المصدر نفسه ، ص155.

(4) احمد منصور وسعيد صالح حمد : الاتجاهات الحديثة في تقييم الاداء الوظيفي، مصر، حلوان ، 2010 ، ص 87.

مفهوم واسع ينطوي على العديد من المفاهيم الجوهرية المتعلقة بالنجاح والكفاءة والفاعلية والمخطط العلمي كما ونوعاً وقد اختلفت آراء الكتاب والباحثين في تحديد مفهوم محدد للأداء التنظيمي فهناك العديد من الدراسات الحديثة التي تناولت موضوع الاداء التنظيمي الا أنها لم تتفق على مفهوم واحد ومحدد حيث عرف الاداء التنظيمي على أنه : انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المادية والبشرية واستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها (1) وعرف على انه النتائج التي تسعى المنظمة الى تحقيقها على المدى القريب والمدى البعيد(2)

او يعرف الاداء التنظيمي بانه انعكاس لقدرة المنظمة وقابليتها على تحقيق اهدافها (3) بينما اشار اخرين الى الاداء التنظيمي : هو الذي يحقق للمنظمة الموقف الاستراتيجي ليس على البيئة الداخلية وبيئة المهمة فحسب انما على صعيد البيئة الخارجية ايضا (4) في حين اوضح (الدوري) الى ان الاداء هو الفكرة الاوسع لفاعلية المنظمة والمكون الاساسي في اجراءات البحوث الادارية(5)

وفي اطار تحديد مفهوم للأداء التنظيمي فقد اشار (حمد قاسم أحمد ) النواتج المتحققة من تفاعل أنشطة وموارد المنظمة ، والتي تنطوي على امكانياتها في استقطاب الافراد الجيدين والاحتفاظ بهم بقصد الوصول الى النتائج الجيدة والمرغوب بها.

### الاداء التنظيمي:

بعد مصطلح اداء المنظمة من المفاهيم التي تتسم بقدر من الغموض والتعقدي بحيث يصعب قياسه أو حتى التفكير بوضع تعريف واحد أو باحث في هذا المجال، الا ان الكثير من المفكرين في مجال الادارة يعدونه من اهم المصطلحات الادارية ولمعرفة هذا المجال بصورة

(1) فلاح حسن عداي الحسيني؛ الإدارة الاستراتيجية، دار وائل، عمان، ٢٠٠٠م، ص ٢٣١.

(2) Morgan, Neil A; Douglas W. Vorhies and Charlotte H. Mason, (2009), Market Orientation, Marketing Capabilities and Firm Performance, Strategic Management Journal, 30:909-920.

(3) الجبوري ، مهدي عطية موحى الاداء المالي الاستراتيجي للمنشآت المصرفية ، مجلة كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد، ٢٠٠٤م ، ص ٤ .

(4) الكيكي ، غانم محمود احمد ؛ أنشطة التوزيع المادي واثرها في الاداء المنظمي ، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، ٢٠٠٦م ، ص ٤٠ .

(5) الدوري ، ياسمين خضير عباس؛ دور العاملين في الاداء المنظمي من اطار عناصر ادارة الجودة، ٢٠١٠م ص ٩٢ .

واضحة ولتحديد رؤيته التي تكمن دراسته من خلال معرفة التقييم السليم للقائمين بإدارة هذا التنظيم من خلال عملهم الإداري ومن قبل العاملين فيه وبالتالي يؤدي إلى معرفة المعايير الإدارية الأساسية الضرورية لنجاح المنظمة ومعرفة ادائها الرياضي أبو تايه (1).

ولابد لرئيس المنظمة الرياضية ان يمتلك والقدرة على تقدير ووزن واصدار احكام العاملين في المنظمة حول كيفية ادائهم بقصد التحسين أو التعديل في البرامج بشكل مستمر ودوري باستخدام السجلات التقييمية والتي تصف مقدار التقدم في نواحي الانشطة في المنظمة وعلى تشجيعه المستمر لكل العاملين بأن يقوموا بعملية التقييم الذاتي ويعدم من ضمن الوسائل التي تؤدي الى تطوير العمل في المنظمة وجعل الاساس في عملية تحفيز المبدعين والمتفوقين ويكافئتهم ليكونوا مثالا يحتذى به(2).

### طرق تقييم الاداء :

هناك عدد من الطرق شائعة الاستخدام في الكثير من المؤسسات والمنظمات كطريقة التقييم باستخدام قوائم معدة سلفا أو طريقة تسجيل الأحداث المهمة أو الطرق التي تعتمد على المقارنة بين العاملين حيث تستخدم فيها استمارات خاصة فيها حقول معينة تتعلق مباشرة بشخصية الفرد وعاداته وطبيعته ، وغيرها من الصفات الأخرى. ويقوم المشرف بتأشير هذه الحقول أو كتابة ملاحظات امام كل عنصر من عناصر التقييم .

وان هذه العناصر تختلف من استمارة الى أخرى حسب نظام التقييم المستخدم الا انها متعددة الفقرات وتنصب باتجاه تقييم اداء الافراد للواجبات التي يقومون بها في مؤسساتهم التي يديرونها (1).

(3) سلطان أبو تايه: فاعلية الاداء التنظيمي للنادية الرياضية الأردنية، مجلة تنمية الرافدين، المجلد 1995، 7، ص17.

(2) قيس النوري: لسلوك الادارية وخلفياته الاجتماعية، ط1، الاردن ، مؤسسة حمادة للخدمات والدراسات الجامعية ، دار الكندي للنشر والتوزيع 1999، ص311 .

(1) Salih, S. Les: **Carriers dans to profession bancaires These Doctrat** ، University، P293.، 1986، RennesFrance

## واجبات رئيس المنظمة الرياضية: (2)

نصت المادة السادسة عشرة من القانون العراقي بان واجبات رئيس المنظمة الرياضية هي:

- 1- دعوة الهيئة الادارية للاجتماع
- 2- رئاسة جلسات الهيئة العامة والادارية..
- 3- تمثيل المنظمة امام القضاء والجهات الأخرى وله حق تحويل احد الاعضاء.
- 4- متابعة تنفيذ قرارات الهيئة العامة
- 5- توقيع الصكوك مع امين الصندوق
- 6- توقيع الرسائل الصادرة عن المنظمة وتحويل احد اعضاء الهيئة الادارية للقيام بذلك .

## صفات مسؤول المؤسسة الرياضية(3):

- 1- احترام الناس وتقدير الافراد وفقا للمعايير والقيم الرياضية والترويجية.
- 2- تفهم احتياجات الافراد واهتماماتهم مع الأخذ في الاعتبار الاختلافات الفردية.
- 3- حب خدمة الناس والإيمان بقيم الحياة.
- 4- احترام آراء ومقترحات الآخرين.
- 5- العقل المتفتح الواعي ، والتفكير المنظم والعقلية الاجتماعية.
- 6 -الروح الديمقراطية في التعامل مع الآخرين وقياداتهم
- 7- حب الصداقة والمرح والإخلاص والتفاني في العمل.
- 8- سلامة القوام والصوت القوي المعبر وسلامة البدن
- 9- متابعة التطورات الداخلة والخارجة في مختلف المجالات العامة وفي مجال التربية الرياضية والترويجية فضلا عن الصفات العديدة الأخرى التي يمتلكها، والتي تبرزه وتساعد على النجاح في ادارة المنظمة الرياضية.
- 10- القدرة على اقناع الآخرين

(2)الوقائع العراقية : ع 3086 ، السنة الثامنة والعشرون،1986 .

(3) شكرية ملوخية: الادارة في المجال الرياضي،ط1، مصر، الاسكندرية، دارا لمعارف، الاسكندرية، مصر،1981،ص213.

## المهام الادارية لرئيس المنظمة الرياضية (2):

يمكن ادراج تلك المهام بما يأتي:

- 1-تحديد اهداف المنظمة
- 2-التخطيط لانشطة المنظمة وفعاليتها.
- 3-ادارة شؤون المنظمة الرياضية
- 4-الاهتمام بالعلاقات الانسانية والاجتماعية.
- 5- تقويم اداء الافراد واعضاء الهيئة الادارية.
- 6-الاهتمام بالنمو المهني .
- 7-الاهتمام بالجوانب التنظيمية.

## مجالات الاداء التنظيمي: (1)

### 1-تحقيق الاهداف:-

وهي تمثل الخطوات التي يتعين على المؤسسة اتخاذها لتحقيق رؤيتها ورسالتها وتطبيق قيمها، ويمكن ان تتعدد الاهداف تبعا لطبيعة عمل المؤسسات وتشير الاهداف ايضا الى المستوى الذي تريد المؤسسة الوصول اليه خلال فترة زمنية محددة وتساعد على تحديد التحديات والمهام الرئيسية التي يجب تحقيقها لتحقيق الرؤية والرسالة، كما تمثل الاهداف اطاراً لتحديد استراتيجيات العمل.

### 2- تفويض السلطة:-

يساعد التفويض على انجاز العمل الإداري، فيقوم المدير من خلاله بنقل جزء من اختصاصه في مسألة معينة أو بعض المسائل الإدارية إلى أحد مرؤوسيه التابعين له بشرط أن يسمح القانون بإجراء ذلك التفويض، ومن ثم يكون للمفوض إليه سلطة القيام بالعمل المفوض فيه، ولكن تحت الرقابة الرئاسية للرئيس الإداري المفوض وعادة يكون التفويض في خصوص القرارات متوسطة الأهمية أو الأقل أهمية بحيث يحتفظ الرئيس باتخاذ القرارات الهامة.

(2) راشد حمدون : تقويم الكفايات الادارية لرؤساء الاندية الرياضية المشاركين ببطولة كرة القدم للموسم (2001-

2002)، بحث منشور بمجلة الرافدين للعلوم الرياضية المجلد 7، ع 24، 2، 2002، ص277.

(1) الزبيدي، سحر عناوي رهيو ؛ الذكاء الثقافي وتأثيره على الاداء الاستراتيجي للمنظمات ، رسالة ماجستير في علوم ادارة الاعمال ، جامعة القادسية، كلية الادارة والاقتصاد، ٢٠١١م ، ص٧٧.

ان فكرة تفويض شخص بأداء مهمة لا تقتصر على تفويض شخص بعينه للقيام بهذه المهمة بطريقة أفضل، ولكن الأمر له أكثر من مغزى، فهو يوفر على المدير الوقت والمجهود اللذين عليه أن يستثمرهما في أنشطة أخرى، ويعرف تفويض السلطة (Delegation of Authority) بأن يعهد القائد إلى بعض مرؤوسيه واجبات أو مهمات معينة، مبيناً لهم حدود هذه الواجبات والنتائج المطلوبة منهم تحقيقه، وتفويض هذه الواجبات المرؤوسيه يقتضى أن يفوضهم قدرأ من سلطته يكون كافيا لإنجاز هذه المهمات .

### 3- الثقافة التنظيمية:-

تعد الثقافة التنظيمية مفهوم متداخل بين ما تحمله الثقافة وما يحمل من معنى في ظل محتوى اعتقادي وممارساتي مرتبط بالمجتمع والأواصر الثقافية التنظيمية للعاملين من الناحية التنظيمية وبالمؤسسة ككل من الناحية التنظيمية كونها وحدة الثقافة التنظيمية في بيئة مجتمع منظم لها دلالاتها الثقافية التنظيمية الخاصة استُخدم مصطلح الثقافة التنظيمية لأول مرة من طرف الصحافة المتخصصة وكان ذلك من طرف مجلة الاقتصاد التنظيمية الأمريكية التنظيمية Business Week وأدرجت مجلة بكتاب تحت عنوان Culture Corporate واضعين بذلك اللبنة الأولى لهذا المفهوم والكتابة المنظمة عن مفهوم الثقافة التنظيمية لم تبرز بشكل واضح إلا عام 1979م مع بيتيجرو Pettigrew في مقالة بعنوان Studding On Organizational Cultures الذي شرح فيها بعض المفاهيم عن جوانب الحياة التنظيمية ذات الطابع التعبيري والثقافي ومنذ ذلك التاريخ دخلت الثقافة التنظيمية إلى نظر التنظيمية ؛ يعرف EShien الثقافة التنظيمية وهو من أكثر التعاريف تداولاً على أنها "مجموعة المبادئ والقيم الأساس التنظيمية التي اكتشفتها وأنتجتها وطورتها الجماعة في محاولتها لإيجاد الحلول لمشاكل التأقلم الخارجي والاندماج الداخلي والتي أثبتت نجاعتها وفعاليتها بالنسبة لهم واعتمدها وأصبحوا يتداولونها على أنها الطريقة الصحيحة والجيدة لمعالجة المشكلات وأدراكها وفهمها وينظر هذا التعريف إلى الثقافة التنظيمية من الزاوية التنظيمية البيئية بنوعها الداخل التنظيمية والخارج التنظيمية من حيث الاندماج والاستجابة لمواجهة التحديات ومعالجة المشكلات الناجمة عن هذه البيئة ؛ وتعرف أيضا بانها "منظومة المعاني والرموز والمعتقدات والطقوس والممارسات التي تتطور وتستقر مع مرور الزمن وتصبح سمة خاصة للتنظيم بحيث تخلق تفاهماً عاماً بين الأعضاء حول الخصائص والمتوقع من الأعضاء فيه.

#### 4- المهام التنظيمية:-

تعتبر المهام التنظيمية لأي مؤسسة وسيلة أو أداء هادفة لمساعدتها على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، من خلال المساعدة في تنفيذ الخطط واتخاذ القرارات وتحديد الأدوار وتحقيق الانسجام بين مختلف الوحدات والأنشطة وتفاذي التداخل والازدواجية والاختلاف وغيرها. ومن ناحية أخرى فإن للمهام التنظيمية تأثير كبير على سلوك الأفراد والجماعات في المؤسسات فتقسيم العمل والتخصص يتضمن استناد مهام وواجبات محددة للفرد والالتزامات المترتبة على الفرد وتوقعاته نتيجة لذلك توفر له الشعور بالرضا عن العمل.

يعرف الاستاذ الدكتور خليل الشماع وآخرون المهام التنظيمية بأنها البناء أو الإطار الذي يحدد التركيب الداخلي للمؤسسة فهو يبين التقسيمات والتنظيمات والوحدات الفرعية التي تقوم بمختلف الأعمال والأنشطة التي تتطلبها تحقيق أهداف المنظمة كما يوضح نوعية العلاقات بين أقسامها وخطوط السلطة وشبكات الاتصال فيها.

وتعرف أيضاً بأنها تخطيط يتم من خلاله تحديد بناء المؤسسة وتنظيم الأقسام وفريق العمل وكيفية ترابط تلك العناصر معاً، فمن خلالها يتم تنظيم كافة العلاقات بين العاملين داخل المؤسسة وتحديد السلطات والمهام المطلوبة من كل موظف وكيفية ربط تلك المهام مع بعضها البعض

#### 5- كفاءة الأداء التنظيمي:-

أكدت الأدبيات الدراسية على أن كفاءة الأداء التنظيمي هي الأساس التي تعتمد عليها المؤسسات في إنجاز الأعمال بشكل كامل حيث أن الأداء التنظيمي هو الحالة التي يتم فيها تسليم وإنجاز الأعمال بأكثر كفاءة وفعالية ممكنة، أن القيادات غالباً تسعى إلى ضبط عملية تخطيط الأعمال والقيام بمتابعة تلك الأعمال، وأن المؤسسات تسعى إلى إبراز الابتكار لتحقيق



قدر ممكن من كفاءة الأداء التنظيمي<sup>(1)</sup>. وأن الجهد المبذول هو من أبرز المحددات الرئيسية لتحقيق أقصى قدر ممكن من كفاءة الأداء التنظيمي<sup>(1)</sup>، وأن الثقافة التنظيمية تمارس دوراً كبيراً لتحسين مستوى كفاءة الأداء التنظيمي داخل المؤسسات حيث تقوم المؤسسات بإرساء القيم التنظيمية والأعراف التنظيمية حتى يمكن للعاملين معرفة أصول واساليب السلوك السائد داخل المؤسسات، وأن التوقعات التنظيمية هي توقع وجود سلوكيات معينة تنشأ بين العاملين من أجل إنجاز العمل في الوقت المحدد وبأعلى كفاءة معينة، كما أشار أيضاً أن المعتقدات التنظيمية الموجودة في المؤسسات من المفترض أن تقوم بدورها نحو حشد العاملين تجاه تحقيق أهداف المنظمة والتعاون من أجل إنجاز المشروعات بشكل إيجابي المشروعات تقوم بدور إيجابي نحو إعداد جدول زمني يمكن من خلاله إدارة الوقت بشكل إيجابي.

ولابد لرئيس المنظمة الرياضية ان يمتلك القدرة على تقدير ووزن واصدار احكام العاملين في المنظمة حول كيفية ادائهم بقصد التحسين أو التعديل في البرامج بشكل مستمر ودوري باستخدام السجلات التقويمية والتي تصف مقدار التقدم في نواحي الانشطة في المنظمة وعلى تشجيعه المستمر لكل العاملين بأن يقوموا بعملية التقييم الذاتي ويعدم من ضمن الوسائل التي تؤدي الى تطوير العمل في المنظمة وجعل الاساس في عملية تحفيز المبدعين والمتفوقين ويكافئهم ليكونوا مثالا يحتذى به.

## 2-1-4 لعبة الملاكمة:

من الغرائز التي تبرز منذ الأيام الأولى لولادة الإنسان الدفاع عن النفس ، حيث نجد الطفل في اشهره الأولى يدافع عن نفسه بحركات غير منتظمة باستخدام يديه أو إبعاد رأسه أو تحرك رجليه أو استخدام جذعه بالانقلاب إلى الجهة الأخرى ليدفع عنه الأذى ، أو مداعبة المؤثر الخارجي الذي يعترضه، وتتطور غريزة الدفاع مع نمو الإنسان وتتحول إلى حركات

(1) إسماعيل المبروك أحمد: اثر سياسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين الالتزام التنظيمي المتغير وسيط دراسة المطبق التطبيقية على مصرف الجمهورية ليبيا رسالة دكتوراة الإنسانية والاجتماعية جامعة تونس غير منشورة جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، 2017.

(2) الطبولي إسماعيل المبروك أحمد: المصدر السابق، ص 213.

انعكاسية أو لا إرادية تنفذ دون إيعاز مباشر من المخ نتيجة التحليل السريع في العقد العصبية الموجودة على جانبي العمود الفقري ، والدفاع عن النفس سلوك مشروع أقرته كل شرائع السماء (1) ، والملاكمة إحدى هذه الوسائل الشريفة التي تستخدم في الحياة العامة للدفاع عن النفس، ورد الاعتداء ، وتحمل ضربات المعتدي، ومواجهة الصدمات بشجاعة وصبر وعدم اليأس ، وتعد عملية الدفاع عن النفس عملية رد الاعتداء والتي نسميها بالهجوم المضاد وهي المرحلة التي تحد من اعتداءات الخصم وفشل هجومه(2) ، من هذه المبادئ ظهرت رياضة الملاكمة إلى الوجود كرياضة مارسها القدامى وعرضوا فنونهم بالقبضة العارية أو القبضة ذات السيور الجلدية ذات الرؤوس الحديدية المدببة ، وقد عرفت رياضة الملاكمة منذ أمد بعيد يرجع إلى 3000 ق . م متلازمة مع المصارعة وكانت رياضة مقدسة زينت رسومها معابد الفراعنة وقصور البابليين، وتسلى في مشاهدتها وساهم في تنظيمها ملوك أوروبا وتلذذوا بدماء الملاكمين(3). ثم وضعت لها القوانين والأنظمة التي تحد من وحشيتها حتى أصبحت فنا ساميا ورياضة قتالية تظهر أرواده وقوة الملاكم و صبره وتحمله ، وأصبحت الملاكمة إحدى الوسائل التربوية الهامة التي تعمل على إعداد وتكوين المواطن الصالح والتي تحقق الكثير من الأهداف التربوية وتساعد في التحكم بالانفعالات النفسية وتعني بالصفات الاجتماعية الحميدة باحترام الخصم والحكم(4).

## 2-2 الدراسات السابقة:

### 2-2-1(منتصر معيوف حنتوش 2023):-(1)

- (1) وديع ياسين التكريتي ن وآخرون : المبادئ التعليمية في الملاكمة : ج 1 (مطابع جامعة الموصل ، الموصل ، 1983) ص 5 .  
 (2) فالكوف ف . م : عمليات استعادة الاستشفاء في الرياضة : ( دار الثقافة البدنية والرياضية ، موسكو، 1997) ص 271 .  
 (3) إبراهيم رحمة : تخطيط التدريب في الملاكمة : ( دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، 1986) ص 7 .  
 (4) وديع ياسين التكريتي ن وآخرون : المبادئ التعليمية في الملاكمة : ص 6 .

(1) منتصر معيوف حنتوش: التميز المؤسسي للاتحاد العراقي للسباحة والرياضات المائية وعلاقته بالصحة التنظيمية من وجهة نظر الاتحادات الفرعية ، جامعة الموصل ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، 2023.

## (التميز المؤسسي للاتحاد العراقي للسباحة والرياضات المائية وعلاقته بالصحة التنظيمية من وجهة نظر الاتحادات الفرعية)

### أهداف الدراسة

- 1- التعرف على مستوى التميز المؤسسي للاتحاد العراقي للألعاب المائية من وجهة نظر الاتحادات الفرعية.
- 2 - التعرف على مستوى الصحة التنظيمية للاتحاد العراقي للألعاب المائية من وجهة نظر الاتحادات الفرعية.
- 3- التعرف على العلاقة بين التميز المؤسسي و الصحة التنظيمية للاتحاد العراقي للألعاب المائية.

### استنتاجات الدراسة

- 1-تعمل ادارة الاتحاد العراقي للألعاب المائية على تحقيق ميول ورغبات الرياضيين بشكل متميز ومبتكر يتوافق مع تطلعات الادارة الرياضية المعاصرة.
- 2-تهتم ادارة الاتحاد العراقي للألعاب المائية بتوفير مناخ عمل صحي يعتمد الاحترام وتثمين الجهود والتعاون المتبادل بين الاعضاء.
- 3- ان امتلاك الاتحاد العراقي للألعاب المائية للتميز المؤسسي يساهم في خلق جو عمل فعال ومنظم يستطيع الاعضاء من خلاله تقديم افضل ما لديهم من خبرات وامكانيات للارتقاء بالعمل الاداري للاتحاد.

### توصيات الدراسة

- 1- ضرورة التركيز على تطبيق التميز المؤسسي في العمل الاداري داخل الاتحادات الفرعية للارتقاء بالرياضات المائية في المحافظات العراقية .
- 2- العمل على تعزيز العلاقات بين الاعضاء داخل الاتحادات الفرعية لضمان تحقيق اجواء تتميز بالاحترام والتعاون المتبادل بين الجميع.

## 2-2-2 (ساهرة حسن حسين 2023):-(1)

((التنمية المهنية و علاقتها بالوعي الذاتي و الابداع الاداري لمدرسي التربية

الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل ))

1- اعداد مقياس التنمية المهنية لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل.

2- بناء مقياسي الوعي الذاتي والابداع الاداري لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل.

3- التعرف على العلاقة بين التنمية المهنية والوعي الذاتي والابداع الاداري لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل.

**فرض البحث:**

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية بين التنمية المهنية والوعي الذاتي والابداع الاداري المدرسي

التربية الرياضية في مديرية تربية بابل.

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية، وتكون مجتمع البحث من مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل وبالغ عددهم (487) مدرسا موزعين على طاعات المحافظة.

وكانت الاستنتاجات التي توصلت اليها الباحثة على النحو الآتي:

1- قدرة مقياس التنمية المهنية الذي تم اعداده في قياس مدى تمتع مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل بالتنمية المهنية.

2- قدرة مقياس الوعي الذاتي الذي تم بناءه في قياس مدى تمتع مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل بالوعي الذاتي.

3- قدرة مقياس الابداع الاداري الذي تم بناءه في قياس مدى تمتع مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل بالابداع الاداري.

(1) ساهرة حسن حسين: التنمية المهنية و علاقتها بالوعي الذاتي و الابداع الاداري لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة كربلاء ، كلية التربية البدنية و علوم الرياضة ،2023،

4-وجود علاقة ارتباطية معنوية بين التنمية المهنية والوعي الذاتي والابداع الاداري المدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية بابل.

اما التوصيات كانت:

1-اعتماد المقاييس التي تم اعدادها وبنائها والتنمية المهنية والوعي الذاتي والابداع الاداري وتطبيقها على عينات أخرى.

2-التطوير المستمر لقدرات ومهارات مدرسي التربية الرياضية في التنمية المهنية والوعي الذاتي والابداع الاداري، وتوفير البرامج التدريبية والتطويرية والامكانات والوسائل والمناخ الذي يساعد على ذلك.

3-إجراء دراسات وبحوث متماثلة مع الدراسة الحالية على مدرسي التربية الرياضية.

2-2-3 (وليد خالد همام النعمة 2004):-(1)

### (الاداء التنظيمي للمنظمات الرياضية في محافظة نينوى )

اهداف البحث :

1-التعرف على الاداء التنظيمي لمسؤولي الاندية الرياضية في محافظة نينوى باعتبارها احدى المنظمات الرياضية من وجهة نظر العاملين فيها الهيئات الادارية المدربين. (اللاعبون).

2- معرفة ترتيب الاندية الرياضية في محافظة نينوى في ضوء ادائها التنظيمي .

3- معرفة الفروق بين اراء المدربين والهيئات الادارية في تقييم الاداء التنظيمي للمسؤولي الاندية الرياضية في محافظة نينوى.

اما فروض البحث :

1- يتسم اداء المنظمات الرياضية الاندية الرياضية في محافظة نينوى وفق المجالات الادارية المحددة لعلمهم بالتفاوت النسبي في تقييمها من وجهة نظر الهيئات الادارية والمدربين واللاعبين الرياضية

2- ترتيب الاندية الرياضية في مركز محافظة نينوى يتقدم على الاندية الرياضية خارج مركز المحافظة في ادائها التنظيمي .

(1) وليد خالد همام النعمة: الاداء التنظيمي للمنظمات الرياضية في محافظة نينوى، جامعة الموصل ، كلية التربية الاساسية ، قسم التربية الرياضية ، 2004.

3- هناك فروق بين اراء الهيئات الادارية والمدربين واللاعبين في تقييم الأندية الرياضية وتكون في صالح رأي أعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية)، ثم المدربين وأخيرا اللاعبين.

منهج البحث :استخدام الباحث المنهج الوصفي الملائمته لأهداف البحث .

مجتمع البحث وعينته : شمل مجتمع البحث اعضاء الهيئات الادارية والمدربين واللاعبين لاندية محافظة نينوى نادي الموصل، الفتوة قرقوش، سيروب، تلغفر، سنجار) للموسم (2001-2002) . اما عينة البحث فقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية من اعضاء الهيئات الادارية والمدربين واللاعبين وبلغ عددها (26) عضو هيئة ادارية و (40) مدريا و (44) لاعبا ويكون مجموعها (110) تمثل اندية (الوصل الفتوة، قرقوش سيروب وتمثل نسبة (35%) من مجتمع البحث. الاستنتاجات .

1-اداء رؤساء الاندية الرياضية في محافظة نينوى وفق المحاور الادارية المحددة كان بدرجة كبيرة

2-الاداء التنظيمي في الاندية الرياضية في مركز المحافظة أكبر من الاداء التنظيمي للاندية خارج مركز محافظة نينوى .

3-لم يظهر فروق معنوية بين اراء الهيئات الادارية والمدربين واللاعبين في تقييم رؤساء انديتهم الرياضية في سبع فقرات المجالات الادارية المحددة وظهرت فروق في ثلاث فقط (الفقرة السادسة مدى الانتماء للمنظمات الرياضية، الفقرة التاسعة حب الاندفاع نحو تحمل المسؤولية، الفقرة العاشرة : تحمل المخاطرة والقدرة على الابداع في العمل).

التوصيات :

1- اجراء دراسة مماثلة تشمل اندية القطر العراقي في المحافظات وعلى مستوى القطر بشكل خاص.

2-الاهتمام براء الهيئات الادارية والمدربين واللاعبين واعتبارها وسيلة من وسائل تقييم اداء رؤساء الاندية الرياضية المهمة والأخذ بها .

3-العمل على ايجاد توازن مستمر في العناصر الادارية التي يلماها مسؤول النادي وبخاصة بعض المجالات الادارية والتي حصلت على ترتيب نسبي متأخر.

4- فتح دورات لرفع وزيادة الكفاءة الادارية للمنتسبين ولسؤولي المنظمات الرياضية بشكل خاص

5- اجراء التقييم الدوري للمسؤولين في المنظمات الرياضية والمنتسبين.

## 2-2-4 اوجه التشابه والاختلاف:

تشابهت واختلفت الدراسة الحالية مع الدراستين السابقتين بالنقاط التالية:

- 1- تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة (منتصر معيوف حنتوش) بمقياس التميز والاداء التنظيمي، وتشابهت مع دراسة (ساهرة حسن حسين) في مقياس النمو المهني.
- 2- اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (منتصر معيوف حنتوش) قد تم اخذ ثلاث مقاييس (الاداء التنظيمي، النمو المهني) والدراسة السابقة مقياس واحد ، اما دراسة (ساهرة حسن حسين) فقد اختلفت الدراسة الحالية عليها بمقياس (القدرات المتميزة) وكذلك اختلفت الدراسة الحالية مع الدراستين السابقتين في اختيار العينات الخاصة بالدراسة.

## الفصل الثالث

3 منهجية البحث واجراءاته الميدانية :

1-3 منهج البحث :

2-3 مجتمع البحث وعيناته :

3-3 وسائل جمع المعلومات والأدوات المستخدمة في البحث:

1-3-3 وسائل جمع المعلومات والبيانات.

2-3-3 الأدوات المستخدمة في البحث:

4-3 إجراءات البحث الميدانية:

1-4-3 إجراءات بناء مقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء

التنظيمي:

3-1-4-3 تحديد فكرة المقياس:

4-1-4-3 تحديد هدف المقياس.

5-1-4-3 تحديد صلاحية مجالات مقاييس البحث (القدرات المتميزة ،

النمو المهني ، الاداء التنظيمي) :

6-1-4-3 تحديد صلاحية فقرات مقاييس البحث (القدرات المتميزة ، النمو

المهني ، الاداء التنظيمي):

7-1-4-3 إعداد تعليمات بناء مقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني

والأداء التنظيمي:

6-1-4-3 احتساب أوزان البدائل لمقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني

والأداء التنظيمي:

7-1-4-3 التجربة الاستطلاعية لمقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني

والأداء التنظيمي:



3-4-1-8 عينة التحليل الاحصائي (عينة البناء) :

3-4-1-9 المعاملات العلمية لمقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني  
والأداء التنظيمي:

3-4-1-9-1 صدق مقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء  
التنظيمي لمدربي ولاعبين الاتحادات الفرعية في لعبة الملاكمة:

3-4-1-9-2 ثبات مقاييس البحث (القدرات المتميزة ، النمو المهني ،  
الاداء التنظيمي):

3-4-1-9-3 موضوعية مقاييس البحث (القدرات المتميزة ، النمو المهني ،  
الاداء التنظيمي):

3-4-1-10 اعلى درجة و اقل درجة لمقاييس البحث (القدرات المتميزة ،  
النمو المهني ، الاداء التنظيمي):

3- منهجية البحث واجراءاته الميدانية :

3-1 منهج البحث :

اتبع الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية والدراسات التنبؤية ، وهذا ما ينسجم مع متطلبات البحث وتحقيق أهدافه . إذ يعرف المنهج الوصفي بأنه " واحد من اساليب المناهج العلمية التي تهتم بجمع اوصاف دقيقة علمية للظواهر المبحوثة ووصف الوضع الحالي وتفسيره " (1).

### 3-2 مجتمع البحث وعيناته :

يقصد بالمجتمع " جميع مفردات الظاهرة المراد دراستها " (2) ، وتحدد مجتمع البحث من (المدربين واللاعبين) للعبة الملاكمة والبالغ عددهم (268) مدرباً ولاعباً، اذ كانت نسبة العينة من المجتمع الاصلي(60.82%) يمثلون منطقتي الفرات الأوسط والمنطقة الجنوبية، اذ تم اختيار عينة البحث من المدربين بطريقة الحصر الشامل والبالغ عددهم (128) مدرباً وتم اختيار عدد من اللاعبين والبالغ عددهم (35) لاعباً من اصحاب الخبرة (القدماء) الذين لهم مشاركات واسعة في البطولات والمسابقات المحلية ويمتلكون عمر تدريبي وبسبب احتكاكهم الكبير بالاتحادات المعنية في منطقة الفرات الاوسط والمنطقة الجنوبية للموسم الرياضي (2023-2024)، وتم توزيعهم على عينات (الاستطلاعية) تم اختيارها بالطريقة العمدية والمكونة من (10) مدربين (5) ولاعبين (5) من محافظة ميسان ، وعينتي (البناء ، التطبيق) قد تم اختيارها بطريقة الاختيار العشوائي ، وجدول (1) يبين ذلك

### جدول (1)

#### مجتمع البحث وعيناته

- 
- (1) محمد جاسم الياسري : البحث التربوي مناهجه وتصميمه ، ط1 ، النجف الاشرف ، دار الضياء للطباعة والنشر ، 2017 ، ص192.
- (2) وديع ياسين محمد خليل التكريتي : البحث العلمي وتطبيقاته في العلوم التربوية والنفسية والرياضية ، ط1 ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2019 ، ص378 .

عينة التطبيق		عينة البناء		العينة الاستطلاعية		حجم العينة	المحافظة	ت
اللاعبين	المدربين	اللاعبين	المدربين	اللاعبين	المدربين			
1	2	2	2	-	-	7	كربلاء	1
1	3	3	7	-	-	14	النجف	2
1	4	3	10	-	-	18	المتن	3
1	2	2	7	-	-	12	القادسية	4
1	5	3	11	-	-	20	بابل	5
2	9	3	16	-	-	30	ذي قار	6
-	5	-	10	5	5	25	ميسان	7
3	10	4	20	-	-	37	البصرة	8
10	40	20	83	5	5	163	المجموع	
50	103		10					
%30.67	%63.19		%6.14			%100	النسبة المئوية	

3-3 وسائل جمع المعلومات والأدوات المستخدمة في البحث:

### 3-3-1 وسائل جمع المعلومات:

- المصادر العربية والأجنبية.
- شبكة المعلومات العالمية (الأنترنت).
- الملاحظة.
- استمارات استبانة لاستطلاع آراء الخبراء في خطوات عدة من البحث.
- استمارات لتفريغ بيانات نتائج المقاييس الثلاثة .
- حاسبة الكترونية حسابية نوع (سوني) عدد (1).
- جهاز حاسوب شخصي (لا بتوب) نوع (توشيبا) عدد (1).

### 3-3-2 الأدوات المستخدمة في البحث:

من اجل تحقيق أهداف البحث لابد من تحديد الأداة المناسبة يمكن بواسطتها جمع المعلومات والبيانات ذات العلاقة بالبحث ويذكر (محمد خليل وآخرون) "أنه تتحدد الأداة المناسبة في ضوء أهداف البحث وفرضياته والأسئلة التي يسعى إلى الإجابة عنها، والأدوات هي الوسائل التي يستخدمها الباحث في حصوله على المعلومات"<sup>(1)</sup> ، ونظراً كون البحث الحالي يرمي للكشف عن **القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي** في المنطقتين الجنوبية والفرات الاوسط ، عمد الباحث ببناء مقاييس لمعرفة هذه المشكلات ، لذا استعان الباحث بالأدوات الآتية :

#### 1- الاستبانة الاستطلاعية ( المفتوحة ) :

لغرض جمع المعلومات حول القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي، قام الباحث بتوجيه استبانة استطلاعية الى مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الادارة والتنظيم و الاختبارات والقياس ولعبة والملاكمة

#### 2- المقابلة الشخصية :

(1) محمد خليل عباس وآخرون ؛ مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان، دار المسيرة،

استخدم الباحث أسلوب المقابلة الشخصية مع بعض السادة والخبراء المختصين في مجال علم الادارة الرياضية وعلم النفس(\*) ، لأجل معرفة القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي، وقد تمت المقابلة بصورة انفرادية ، وقد قام الباحث بتوضيح الهدف من البحث لكي يكون الخبراء اكثر دراية وتفهم لهدف البحث وعمل الباحث على توفير جو ودي يتسم بالاحترام والتفاهم والتعاون والثقة المتبادلة ، وقد تم تسجيل مجموعة من المعلومات المرتبطة بالقدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي التي حصل عليها الباحث اثناء المقابلة الشخصية وكان الهدف من المقابلة هو الاستفادة من خبرات الخبراء والمختصين في مجال الادارة الرياضية ولعبة الملاكمة .

### 3- الملاحظة.

### 4- المقاييس.

## 3-4 إجراءات البحث الميدانية:

### 3-4-1 إجراءات بناء مقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء

#### التنظيمي:

بعد المتابعة والاطلاع على بعض البحوث والدراسات السابقة، لم نجد على حد علمنا دراسات سابقة عن رؤساء واعضاء اتحادات الملاكمة قد تناولت موضوع القدرات المتميزة والنمو المهني والاداء التنظيمي، لذلك تم الشروع في بناء المقاييس الخاصة بهم، وتضمنت إجراءات البناء بعض الخطوات التي يجب إتباعها لغرض التوصل إلى مقاييس تتوفر فيها الشروط العلمية.

### 3-4-1-1 تحديد فكرة المقياس:

أول الخطوات التي يقوم بها الباحث هي خطوة تحديد فكرة المقياس ومبررات تصميمه وقام الباحث بتحديد فكرة المقياس بشكل واضح ومفهوم من خلال تحديد موضوع الظاهرة المراد دراستها المتمثلة ببناء مقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي لمدربي ولاعبي

(\*) ينظر ملحق (1).

لعبة الملاكمة في الاتحادات الفرعية لتقييم اعضاء الاتحادات للعيونة المستهدفة والمراد قياسها في  
الفرات الاوسط والمنطقة الجنوبية.

### 3-1-4-2 تحديد هدف المقاييس.

بعد أن قام الباحث بتحديد فكرة المقياس تم تحديد هدفه المتمثل بالغرض المطلوب  
من وراء بناء المقاييس وهو أيجاد وسيلة علمية للتعرف على اهم القدرات المتميزة والتعرف  
على النمو المهني والأداء التنظيمي لرؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة في الفرات  
الايوسط والمنطقة الجنوبية، وتتضمن إجراءات بناء المقياس الخطوات التي تم إتباعها بغية  
الحصول على مقياس تتوافر فيه شروط الخصائص السيكو مترية كالصدق والثبات  
والموضوعية.

### 3-1-4-3 تحديد صلاحية مجالات مقاييس البحث (القدرات المتميزة ، النمو

المهني ، الاداء التنظيمي) :

عُرِّضَ (26) مجال لمقاييس البحث (القدرات المتميزة ، النمو المهني ، الاداء التنظيمي)  
على ذوي الخبرة والاختصاص ضمن اختصاص علم الادارة الرياضية والاختبار والقياس وعلم  
النفس وكان عددهم (20) خبيراً ومختصاً ملحق (\*) ، وذلك لتحديد او تعديل او اضافة  
المجالات المناسبة وبيان صلاحيتها وإبداء أية ملاحظات، وبعد تحليل الإجابات وذلك باستخدام  
قانون مربع كاي لاتفاق رأي الخبراء اذ أسفر التحليل النهائي على قبول (5)  
مجالات لكل مقياس من مقاييس البحث ، وان درجة مربع كاي المحسوبة تساوي (12.800)  
عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1) وهي اكبر من قيمتها جدول ية البالغة (3.84) مما  
يدل على معنوية هذه الدرجة وهي تمثل (18) خبير من أصل (20) خبير، و جدول (2) يبين  
ذلك .

### جدول (2)

(\*) ينظر ملحق (2).

يبين مربع كاي لاتفاق رأي الخبراء والمختصين على مجالات القدرات المتميزة

ت	مجالات القدرات المتميزة	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	درجة كا 2 المحتسبة	مستوى الدلالة	الدلالة والقبول
1	الكفاءة الادارية	20	صفر	20.000	*0.000	دال ومقبول
2	العلاقات العامة	19	1	16.200	*0.000	دال ومقبول
3	البحث والتطوير	18	2	12.800	*0.000	دال ومقبول
4	الابتكار	18	2	12.800	*0.000	دال ومقبول
5	علامات الجودة (الضمان)	20	صفر	20.000	*0.000	دال ومقبول
6	النمو	11	9	0.200	0.341	غير دال
7	قدرات الأفراد	12	8	0.800	0.264	غير دال
8	جودة الخدمات المقدمة	11	9	0.200	0.341	غير دال
9	التوسع والانفتاح المثمر	13	7	1.800	0.180	غير دال
10	مصادر التمويل	14	6	3.200	0.074	غير دال
11	العمليات	14	6	3.200	0.074	غير دال
12	طاقة معلوماتية منتجة	12	8	0.800	0.264	غير دال

يبين مربع كاي لاتفاق رأي الخبراء والمختصين على مجالات النمو المهني

ت	مجالات النمو المهني	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	درجة كا <sup>2</sup> المحتسبة	مستوى الدلالة	الدلالة والقبول
1	التدريب والتأهيل	18	2	12.800	*0.000	مقبول
2	التحسين المستمر	19	1	16.200	*0.000	مقبول
3	التقييم	19	1	16.200	*0.000	مقبول
4	الفاعلية الادائية	19	1	16.200	*0.000	مقبول
5	المناهج واساليب العمل	20	صفر	20.000	*0.000	مقبول
6	النمو العلمي	13	7	1.800	0.180	غير مقبول
7	البحث العلمي	12	8	0.800	0.264	غير مقبول

\* دالة ومقبولة عندما تكون قيمة (كا<sup>2</sup>) تحت مستوى الدلالة (0.05)

جدول (4)

يبين مربع كاي لاتفاق رأي الخبراء والمختصين على مجالات الاداء التنظيمي

ت	مجالات الاداء التنظيمي	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	درجة كا <sup>2</sup> المحتسبة	مستوى الدلالة	الدلالة والقبول
1	تفويض السلطة	19	1	16.200	*0.000	مقبول
2	تحقيق الاهداف	17	3	9.800	*0.002	مقبول
3	الثقافة التنظيمية	20	صفر	20.000	*0.000	مقبول
4	كفاءة الاداء التنظيمي	19	1	16.200	*0.000	مقبول
5	المهام التنظيمية	18	2	12.800	*0.000	مقبول
6	الادوار	11	9	0.200	0.341	غير مقبول
7	معوقات ادارة التنظيم	13	7	1.800	0.180	غير مقبول

\* دالة ومقبولة عندما تكون قيمة (كا<sup>2</sup>) تحت مستوى الدلالة (0.05)



### 3-4-1-4 تحديد صلاحية فقرات مقاييس البحث (القدرات المتميزة ، النمو المهني ، الاداء التنظيمي):

عمد الباحث بإعداد فقرات مقاييس البحث (القدرات المتميزة ، النمو المهني ، الاداء التنظيمي) بصيغتها الأولية ، والذي احتوى مقياس القدرات المتميزة على (48) فقرة موزعة على خمسة مجالات ، بينما احتوى مقياس النمو المهني على (49) فقرة موزعة على خمسة مجالات، اما مقياس الاداء التنظيمي فقد احتوى على (50) فقرة موزعة على خمسة مجالات قام الباحث بما يأتي :

أولاً: تم عرض فقرات المقاييس بصيغتها الأولية على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال علم الادارة الرياضية والاختبار والقياس والبالغ عددهم (20) خبير كما في الملحق (8) وذلك من اجل التعرف على مدى صلاحية الفقرات ومدى مناسبتها لقياس ما وضع لها فضلاً عن تقويم وتعديل الفقرات والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون . وأبداء رأيهم حول اتجاه الفقرة من حيث كونها إيجابية أو سلبية ، مع ذكر ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول المقاييس بشكل عام، وحول استخدام الميزان الخماسي لتقدير درجات أفراد العينة ، فضلاً عن عدد البدائل واوزانها وانتمائها لمجالات المقاييس المحددة سابقاً.

اذ قام الباحث بإعادة صياغة بعض الفقرات وتعديلها التي أبدى المحكمون ملاحظاتهم حولها وأسفر التحليل النهائي على قبول وتعديل بعض الفقرات عند استخدام (مربع كاي) المحسوبة تساوي (5.000) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1) وهي اكبر من قيمتها جدول ية البالغة (3.84) مما يدل على معنوية هذه الدرجة وهي تمثل (15) خبيراً من أصل (20) خبير ، وقد اسفرت النتائج على حذف فقرتان من مجالات مقياس (القدرات المتميزة) وهي الفقرة (9) من مجال الكفاءة الادارية والفقرة (1) من مجال العلاقات العامة، وبهذا الإجراء أصبح المقياس مؤلف من (46) فقرة، اما مقياس (النمو المهني) فقد اسفرت النتائج على حذف (3) فقرات والتي هي الفقرة (7) من مجال التأهيل والتدريب والفقرة (3) من مجال التحسين المستمر والفقرة (8) من مجال التقييم ، وبهذا الإجراء أصبح المقياس مؤلف من (46) فقرة، وكذلك اسفرت النتائج في مقياس (الاداء التنظيمي) على حذف (2) فقرة والتي هي الفقرة (4) من مجال

تفويض السلطة ، والفقرة (5) من مجال تحقيق الاهداف ، وبهذا الإجراء أصبح المقياس مؤلف من (48) فقرة، وجدول (5) يبين ذلك

### جدول (5)

يبين (مربع كاي) على كل فقرة من مجالات مقياس القدرات المتميزة

المجال الأول : الكفاءة الادارية					
ت	عدد الخبراء المتفقيين	عدد الخبراء غير المتفقيين	درجة كا <sup>2</sup> المحتسبة	مستوى الدلالة	الدلالة
1	18	2	12.800	*0.000	دال ومقبول
2	15	5	5.000	*0.025	دال ومقبول
3	18	2	12.800	*0.000	دال ومقبول
4	15	5	5.000	*0.025	دال ومقبول
5	20	صفر	20.000	*0.000	دال ومقبول
6	18	2	12.800	*0.000	دال ومقبول
7	20	صفر	20.000	*0.000	دال ومقبول
8	19	1	16.200	*0.000	دال ومقبول
9	13	7	1.800	0.180	غير دال
10	17	3	9.800	*0.002	دال ومقبول
المجال الثاني : العلاقات العامة					
ت	عدد الخبراء المتفقيين	عدد الخبراء غير المتفقيين	درجة كا <sup>2</sup> المحتسبة	مستوى الدلالة	الدلالة

غير دال	0.074	3.200	6	14	1
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	2
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	3
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	4
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	5
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	6
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	7
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	8
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	9
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	10
<b>المجال الثالث : البحث والتطوير</b>					
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	1
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	2
دال ومقبول	*0.002	9.800	3	17	3
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	4
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	5
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	6
دال ومقبول	*0.002	9.800	3	17	7

دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	8
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	9
المجال الرابع : الابتكار					
الدالة	مستوى الدلالة	درجة كا <sup>2</sup> المحتسبة	عدد الخبراء غير المتفقيين	عدد الخبراء المتفقيين	ت
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	1
دال ومقبول	*0.002	9.800	3	17	2
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	3
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	4
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	5
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	6
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	7
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	8
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	9
المجال الخامس : علامات الجودة (الضمان)					
دال ومقبول	*0.002	9.800	3	17	1
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	2
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	3

دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	4
دال ومقبول	*0.002	9.800	3	17	5
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	6
دال ومقبول	*0.002	9.800	3	17	7
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	8
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	9
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	10

\* دالة ومقبولة عندما تكون قيمة (كا<sup>2</sup>) تحت مستوى الدلالة (0.05)

### جدول (6)

يبين (مربع كاي) على كل فقرة من مجالات النمو المهني

المجال الأول : التدريب والتأهيل					
الدالة	مستوى الدلالة	درجة كا <sup>2</sup> المحتسبة	عدد الخبراء غير المتفقيين	عدد الخبراء المتفقيين	ت
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	1
دال ومقبول	*0.002	9.800	3	17	2
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	3
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	4
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	5
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	6

غير دال	0.074	3.200	6	14	7
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	8
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	9
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	10
<b>المجال الثاني : التحسين المستمر</b>					
الدالة	مستوى الدلالة	درجة كا2 المحتسبة	عدد الخبراء غير المتفقيين	عدد الخبراء المتفقيين	ت
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	1
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	2
غير دال	0.371	0.800	8	12	3
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	4
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	5
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	6
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	7
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	8
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	9
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	10
دال ومقبول	*0.002	9.800	3	17	11

المجال الثالث : التقييم					
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	1
دال ومقبول	*0.002	9.800	3	17	2
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	3
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	4
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	5
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	6
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	7
غير دال	0.074	3.200	6	14	8
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	9
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	10
المجال الرابع : الفاعلية الادائية					
الدالة	مستوى الدالة	درجة كا <sup>2</sup> المحتسبة	عدد الخبراء غير المتفقيين	عدد الخبراء المتفقيين	ت
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	1
دال ومقبول	*0.002	9.800	3	17	2
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	3
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	4

دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	5
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	6
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	7
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	8
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	9
المجال الخامس : الفاعلية الادائية					
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	1
دال ومقبول	*0.002	9.800	3	17	2
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	3
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	4
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	5
دال ومقبول	*0.002	9.800	3	17	6
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	7
دال ومقبول	*0.002	9.800	3	17	8
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	9

\* دالة ومقبولة عندما تكون قيمة (كا<sup>2</sup>) تحت مستوى الدلالة (0.05)



## جدول (7)

يبين (مربع كاي) على كل فقرة من مجالات مقياس الاداء التنظيمي

المجال الأول : تفويض السلطة					
ت	عدد الخبراء المتفقيين	عدد الخبراء غير المتفقيين	درجة كا <sup>2</sup> المحتسبة	مستوى الدلالة	الدلالة
1	18	2	12.800	*0.000	دال ومقبول
2	20	صفر	20.000	*0.000	دال ومقبول
3	19	1	16.200	*0.000	دال ومقبول
4	13	7	1.800	0.180	غير دال
5	20	صفر	20.000	*0.000	دال ومقبول
6	18	2	12.800	*0.000	دال ومقبول
7	20	صفر	20.000	*0.000	دال ومقبول
8	19	1	16.200	*0.000	دال ومقبول
9	20	صفر	20.000	*0.000	دال ومقبول
10	18	2	12.800	*0.000	دال ومقبول
المجال الثاني : تحقيق الاهداف					
ت	عدد الخبراء المتفقيين	عدد الخبراء غير المتفقيين	درجة كا <sup>2</sup> المحتسبة	مستوى الدلالة	الدلالة
1	20	صفر	20.000	*0.000	دال ومقبول

دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	2
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	3
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	4
غير دال	0.074	3.200	6	14	5
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	6
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	7
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	8
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	9
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	10
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	11
<b>المجال الثالث : الثقافة التنظيمية</b>					
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	1
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	2
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	3
دال ومقبول	*0.002	9.800	3	17	4
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	5
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	6
دال ومقبول	*0.002	9.800	3	17	7

دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	8
دال ومقبول	*0.000	20.000	صفر	20	9
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	10
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	11
<b>المجال الرابع : كفاءة الاداء التنظيمي</b>					
الدالة	مستوى الدلالة	درجة كا <sup>2</sup> المحتسبة	عدد الخبراء غير المتفقيين	عدد الخبراء المتفقيين	ت
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	1
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	2
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	3
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	4
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	5
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	6
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	7
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	8
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	9
<b>المجال الخامس : المهام التنظيمية</b>					
دال ومقبول	*0.002	9.800	3	17	1

دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	2
دال ومقبول	*0.000	16.200	1	19	3
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	4
دال ومقبول	*0.002	9.800	3	17	5
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	6
دال ومقبول	*0.000	12.800	2	18	7
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	8
دال ومقبول	*0.025	5.000	5	15	9

\* دالة ومقبولة عندما تكون قيمة (كا<sup>2</sup>) تحت مستوى الدلالة (0.05)

### 3-4-1-5 إعداد تعليمات بناء مقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي:

من أجل اكتمال صورة المقاييس وتطبيقها على عينة البحث، فقد وضعت التعليمات الخاصة بالمقاييس لأن "ضمان الإجابة الصحيحة هي بوضع تعليمات تسهل على المستجيب الجواب الصحيح<sup>(1)</sup>، لذلك روعي فيها أن تكون سهلة ومفهومة، وان توجي للعينة حول سرية الإجابة لكي تتصف إجابته بالصرحة والثقة، كما طلب من العينة ضرورة الإجابة عن الفقرات جميعها وعدم ترك أي فقرة بلا إجابة، وان إجابتهم ستحظى بسرية تامة وهي لأغراض البحث العلمي كما لم تتم الإشارة الى التسمية الصريحة للمقاييس، إذ يبين كرونباخ " أن التسمية

(1) وجيه محجوب؛ طرائق البحث العلمي ومناهجه، ط2، الموصل، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة

الصريحة لمثل هذه المقاييس قد تدفع المستجيب الى تزيف الإجابة أو الامتناع عن الإجابة الدقيقة (1) .

### 3-4-1-6 احتساب أوزان البدائل لمقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي:

اعتمد الباحث مقياس التقدير الخماسي الذي أعطيت بدائل الإجابة الخمسة ، عبارة (دائماً) أعطيت الوزن (5) درجة ، (غالباً) أعطيت الوزن (4) درجة ، (أحياناً) أعطيت الوزن (3) درجة، (نادراً) أعطيت الوزن (2) درجة، (أبداً) أعطيت الوزن (1) درجة ، وان اغلب فقراته ايجابية والبعض سلبية ، لكونها تتناسب مع طبيعة وإجراءات البحث والمقياس المعتمد ، وكما مبين في جدول (8).

#### جدول (8)

يبين بدائل مقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي

أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	البدائل التقدير
1	2	3	4	5	التقدير الايجابي

### 3-4-1-7 التجربة الاستطلاعية لمقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي:

تم إجراء التجربة الاستطلاعية على عينة مكونة من (10) مدرباً ولأعباً (5) مدربين و (5) لاعبين يمثلون عينة التجربة الاستطلاعية للمقاييس الثلاثة في محافظة ميسان من مجتمع البحث، يوم السبت 25 /3 /2023 ، وكان الهدف من إجراء التجربة الاستطلاعية هو:

(1)Cronbach , L . J , **Essential of Psychological Testing** , New York , Harper and Pow , 1970 , P.40-2

1. التعرف على مدى وضوح وفهم فقرات المقاييس وطريقة الإجابة من قبل أفراد عينة التجربة الاستطلاعية.

2. التعرف على الزمن الكلي لتطبيق المقاييس من قبل العينة.

3. التعرف على الصعوبات والمعوقات التي قد تواجه الباحث وفريق العمل المساعد لغرض تلافئها<sup>(\*)</sup>.

وبعد إجراء التجربة الاستطلاعية من قبل الباحث تبين أن المقاييس بتعليماتها وفقراتها وكيفية الإجابة عنها واضحة، وأن الوقت المستغرق يتراوح بين (22.5) دقيقة ، وبذلك أصبح مقياس القدرات المتميزة (46) فقرة و مقياس النمو المهني (46) فقرة و مقياس الاداء التنظيمي (48) فقرة جاهزاً للتطبيق على عينة التحليل الاحصائي.

### 3-4-1-8 عينة التحليل الاحصائي (عينة البناء) :

عمد الباحث بتطبيق مقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي في منطقتي الفرات الاوسط والجنوبية لرؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة على تدريبي ولاعبين لعبة الملاكمة البالغ مجموعهم الكلي (103) مدرباً ولاعباً. اذ تكونت من (83) مدرباً و(20) لاعباً، للمدة من يوم الخميس ( 30 / 3 / 2023) ولغاية يوم الثلاثاء ( 2 / 5 / 2023)، لغرض استخراج المعاملات العلمية للمقاييس اعلاه .

### 3-4-1-9 المعاملات العلمية لمقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء

#### التنظيمي:

تكشف الخصائص السيكو مترية قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله وأن التحليل المنطقي لا يكفي للكشف عن صدق هذه الفقرات لكونه يعتمد على الفحص الظاهري للفقرات وأن الكشف عن قدرة وكفاءة المقياس يتم من خلال تحليل فقراته<sup>(1)</sup>، ويقصد بتحليل الفقرات "هو

(\*) ينظر ملحق(13)

(1) محمد عبد السلام احمد ؛ القياس النفسي والتربوي ، ط2 ، المجلد الأول ، القاهرة ، مكتبة النهضة

المصرية ، 1981 ، ص200

الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الإحصائي والتجريبي لوحدات الاختبار بغرض معرفة خصائصها ، وحذف أو تعديل أو إبدال أو إضافة أو إعادة ترتيب هذه الفقرات حتى يتسنى الوصول الى اختبار ثابت صادق مناسب من حيث الطول والصعوبة لذلك فحساب القوة التمييزية للفقرات خطوة أساسية ومهمة في خطوات بناء المقاييس ، إذ يشير جيزل وآخرون (Giselle et al.) الى ضرورة اختيار الفقرات ذات القوة التمييزية العالية وتضمينها في المقياس بصيغته النهائية " (1) ، و يتطلب بناء المقياس توافر شروط أساسية ومهمة لضمان سلامة بناء المقياس، ومن أهم تلك الشروط الصدق والثبات.

### 3-4-1-9-1 صدق مقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي:

يعد الصدق من المؤشرات والمفاهيم الأساسية والمهمة في تقويم أدوات القياس فهو "الدقة التي يقيس فيها الاختبار الغرض الذي وضع من أجله (2)" ، فالاختبار الصادق هو الذي يقيس بدقة كافية الظاهرة التي صمم لقياسها، بحيث لا يقيس شيئاً بدلاً عنها أو بالإضافة إليها" (3) ، وقد اعتمد الباحث نوعين من الصدق هما:

صدق المحتوى.

صدق البناء.

#### أ : صدق المحتوى :

هنالك مؤشران لصدق المحتوى أولهما الصدق الظاهري الذي يشير الى مدى صلة فقرات المقياس بالمتغير المراد قياسه . ويتحقق مؤشر الصدق هذا "حين يقرر شخص له علاقة

(2) Giselle , E.E. et al , **Measurement Theory for Behavioral Sciences** , San Francisco ; W . H . Freeman and Company , 1981 , P. 43.

(3) زكريا محمود وآخرون ؛ مبادئ التقويم والقياس في التربية ، عمان ، مكتبة دار الثقافة والنشر ، 1999 ، ص133.

(1) محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان ؛ القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي ، ط2 ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2008 ، ص255

بالموضوع أن المقياس مناسب للخاصية المراد قياسها ، وقد يكون ذلك خبيراً<sup>(1)</sup> وقد تحقق الصدق الظاهري للمقاييس عندما تم عرضها بصيغتها الأولية على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية فقراته في قياس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي لرؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة من وجهة نظر المدربين واللاعبين ، وقد اجمعوا على أن الفقرات صالحة لذلك .

أما المؤشر الثاني وهو الصدق المنطقي (Logical Validity) فيتحقق بقدرة المقياس على قياس مجال محدد من السلوك ، "إلا أن هذا النوع من الصدق يتحقق من خلال التعريف بالمجال السلوكي الذي يقيسه المقياس ومن خلال التصميم والتخطيط المنطقي للفقرات لتغطي المجالات المهمة للمجال السلوكي". فعندما يكون المجال أو البعد محدداً ومعروفاً يصبح بالإمكان تغطيته بعدد محدد من الفقرات تمثله تمثيلاً جيداً " (2) وقد توافر هذا المؤشر للصدق في المقاييس الحالية عند بداية بناء المقاييس من خلال التعريف لمفهوم القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي وتحديد مجالاتها وفقراتها بالاستعانة بمجموعة من الخبراء في مجال علم الإدارة العام والرياضي والاختبارات والقياس ولعبة الملاكمة.

### ب : صدق البناء (Construct Validity) :

ويطلق عليه أيضاً (صدق التكوين الفرضي) أو (صدق المفهوم) لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى مطابقة درجات المقياس للمفاهيم أو الافتراضات التي اعتمدها عليها الباحث في بنائه والمقصود بهذا النوع من الصدق هو مدى قياس فقرات المقياس للسمة أو الظاهرة السلوكية المراد قياسها<sup>(3)</sup>. وقد تحقق الباحث من صدق البناء في مقياسه الحالي بالطرائق الآتية :

(2)Freeman , F . S . , **Theory and Praction of Psychological Testing** , New York , 1962 , P 90.

(3)Freeman , F . S . , **The same source**, New York , 1962 , P 90.

(1) عامر سعيد جاسم الخيكاني ؛ سيكولوجية كرة القدم ، ط1 ، النجف ، دار ضياء للطباعة ، 2008 ، ص68



## أولاً : إيجاد القدرة التمييزية لفقرات مقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي:

أن الصدق الظاهري لفقرات مقاييس القدرات المتميزة والنمو المهني والأداء التنظيمي لا يعطي مدلولاً عن دقة تمييزها فيما بين المستجيبين عليها ، وعليه عمد الباحث إلى إيجاد ذلك لتحقيق التشخيص في قياس الظاهرة المبحوثة التي صُمم المقياس من أجل قياسها ، إذ أن القدرة التمييزية للفقرات هو من أحد أهم مؤشرات صدق البناء التكويني للمقاييس ، وتم التحقق من إيجادها لكل فقرة في المجالات الخمسة لكل مقياس من المقاييس الثلاث وذلك بتطبيق صورتها على عينة التحليل الإحصائي المُحددة (عينة البناء) البالغ عددهم (103) مدرباً ولاعباً بعد إجراء الصدق الظاهري ، بمراعاة التسلسل المنطقي لهذه الإجراءات وتم ذلك بأعتماد أسلوب المجموعتين الطرفيتين لهذه العينة وذلك بعد ترتيب نتائج درجات المستجيبين على كل فقرة تنازلياً وتحديد نسبة (27%) لتكون المجموعة العليا ونسبة (27%) لتكون المجموعة الدنيا ، إذ بلغت (27.81) والتي تم تقريبها إلى (28) ليكون عدد المدربين واللاعبين في كل من المجموعتين العليا والدنيا ، وتمت المعالجة الإحصائية فيما بين نتائج المجموعتين الطرفيتين بأستخدام قانون (t-test) للعينات غير المترابطة ، وكما مُبين في جدول ، إذ يذكر فريد البشتاوي "أن دلالة قيمة اختبار (ت) المحسوبة فيما بين نتائج المجموعتين المتطرفتين من عينة التحليل الإحصائي هي العامل الحاسم في قبول تمييز الفقرة والإبقاء عليها"<sup>(1)</sup>.

(1) فريد البشتاوي : دليل بناء المقاييس النفسية، عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة ، 2014 ، ص

## جدول (9)

يبين نتائج القدرة التمييزية لفقرات مقياس القدرات المتميزة

المجال الأول : الكفاءة الادارية								
التميز	الدالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	$\pm$ ع	س	المجموعة	ن	الفقرات
مميزة	دال	*0.000	6.80	0.63	4.61	العليا	28	1
				0.88	2.29	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	7.62	0.63	4.62	العليا	28	2
				0.83	2.10	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	5.11	0.70	4.50	العليا	28	3
				1.17	2.30	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	8.99	0.50	4.73	العليا	28	4
				0.81	2.03	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	5.86	0.63	4.62	العليا	28	5
				1.10	2.27	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	5.25	0.69	4.51	العليا	28	6
				1.18	2.24	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	6.22	0.64	4.64	العليا	28	7
				1.04	2.24	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	6.89	0.64	4.64	العليا	28	8
				0.93	2.18	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	4.83	0.65	4.55	العليا	28	9
				1.29	2.35	الدنيا	28	
المجال الثاني : العلاقات العامة								

التميز	الدلالة	مستوى الدلالة	(T) المحسوبة	ع +	س	المجموعة	ن	الفقرات
مميزة	دال	*0.000	8.44	0.67	4.35	العليا	28	1
				0.57	2.09	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	7.72	0.68	4.45	العليا	28	2
				0.70	2.07	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	5.03	0.71	4.33	العليا	28	3
				1.08	2.27	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	6.50	0.67	4.51	العليا	28	4
				0.93	2.16	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	5.75	0.68	4.45	العليا	28	5
				1.01	2.24	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	4.47	0.70	4.34	العليا	28	6
				1.16	2.43	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	4.89	0.70	4.31	العليا	28	7
				1.10	2.29	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	7.16	0.68	4.56	العليا	28	8
				0.82	2.15	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	7.55	0.64	4.64	العليا	28	9
				0.90	2.00	الدنيا	28	
المجال الثالث : البحث والتطوير								
التميز	الدلالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	ع +	س	المجموعة	ن	الفقرات
مميزة	دال	*0.000	5.60	0.65	4.49	العليا	28	1

				0.79	2.67	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	7.10	0.65	4.60	العليا	28	2
				0.85	2.21	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	4.35	0.70	4.38	العليا	28	3
				1.06	2.63	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	8.27	0.53	4.71	العليا	28	4
				0.83	2.14	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	4.81	0.66	4.50	العليا	28	5
				1.03	2.64	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	4.40	0.69	4.39	العليا	28	6
				1.10	2.58	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	5.22	0.67	4.52	العليا	28	7
				0.96	2.59	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	4.80	0.67	4.52	العليا	28	8
				1.04	2.64	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	8.87	0.50	4.75	العليا	28	9
				0.87	1.93	الدنيا	28	

المجال الرابع : الابتكار

التميز	الدلالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	$\pm$ ع	س	المجموعة	ن	الفقرات
مميّزة	دال	*0.000	14.06	0.49	4.65	العليا	28	1
				0.75	1.85	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	6.19	1.08	4.00	العليا	28	2
				0.85	2.10	الدنيا	28	

مميزة	دال	*0.000	4.95	0.70	4.49	العليا	28	3
				1.17	2.35	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	10.51	0.44	4.75	العليا	28	4
				0.97	2.25	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	9.00	0.85	4.25	العليا	28	5
				0.73	2.00	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	9.14	0.92	4.30	العليا	28	6
				0.69	1.95	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	10.16	0.83	4.50	العليا	28	7
				0.76	1.95	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	4.85	1.18	3.85	العليا	28	8
				0.80	2.30	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	8.27	0.53	4.71	العليا	28	9
				0.83	2.14	الدنيا	28	
المجال الخامس : علامات الجودة (الضمان)								
التميز	الدالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	$\pm$ ع	س	المجموعة	ن	الفقرات
مميزة	دال	*0.000	9.60	0.57	4.70	العليا	28	1
				0.93	2.35	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	7.21	1.02	4.10	العليا	28	2
				0.76	2.05	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	6.10	0.97	4.13	العليا	28	3
				0.77	2.20	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	4.76	0.87	3.93	العليا	28	4

				1.03	2.50	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	10.02	0.81	4.45	العليا	28	5
				0.69	2.08	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	7.20	0.69	4.39	العليا	28	6
				0.92	2.54	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	6.96	0.94	4.10	العليا	28	7
				0.77	2.21	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	5.59	1.12	4.02	العليا	28	8
				0.85	2.26	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	5.449	0.894	4.170	العليا	28	9
				0.967	1.900	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	6.759	0.817	4.240	العليا	28	10
				0.771	1.840	الدنيا	28	

درجة الحرية (ن+1-2) = (54) ، \* دالة التمييز إذا كانت درجة (Sig)  $\geq (0.05)$

## جدول (10)

يبين نتائج القدرات التمييزية لفقرات مقياس النمو المهني

المجال الأول : التأهيل والتدريب								
التميز	الدلالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	$\pm$ ع	س	المجموعة	ن	الفقرات
مميزة	دال	*0.000	6.502	0.919	4.200	العليا	28	1
				0.766	1.740	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	6.355	0.749	4.090	العليا	28	2
				0.685	2.050	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	5.922	0.750	4.060	العليا	28	3
				0.715	2.120	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	5.159	0.915	3.867	العليا	28	4
				0.516	2.467	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	4.025	1.033	3.733	العليا	28	5
				0.516	2.533	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	5.672	0.915	3.867	العليا	28	6
				0.676	2.200	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	5.449	0.894	4.170	العليا	28	7
				0.967	1.900	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	6.500	0.756	4.000	العليا	28	8
				0.704	2.267	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	6.013	0.743	3.867	العليا	28	9
				0.775	2.200	الدنيا	28	
المجال الثاني : التحسين المستمر								

التميز	الدالة	مستوى الدالة	(T) المحسوبة	$\pm$ ع	س	المجموعة	ن	الفقرات
مميزة	دال	*0.000	5.145	0.679	3.940	العليا	28	1
				0.835	2.190	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	5.197	0.580	3.860	العليا	28	2
				0.835	2.190	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	5.138	0.568	3.830	العليا	28	3
				0.835	2.190	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	5.278	0.950	3.890	العليا	28	4
				0.495	2.430	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	8.197	0.796	4.170	العليا	28	5
				0.617	1.560	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	5.516	0.950	3.890	العليا	28	6
				0.591	2.297	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	6.761	0.793	4.023	العليا	28	7
				0.591	2.297	الدنيا	28	
مميزة	دالة	*0.000	8.120	0.780	4.190	العليا	28	8
				0.550	1.740	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	6.316	0.793	4.023	العليا	28	9
				0.701	2.297	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	5.836	0.702	4.030	العليا	28	10
				0.723	2.170	الدنيا	28	
المجال الثالث : التقييم								
التميز	الدالة	درجة	(T)	+ ع	س	المجموعة	ن	الفقرات



		(Sig)	المحسوبة					
مميزة	دال	*0.000	7.397	0.635	3.990	العليا	28	1
				0.717	1.750	الدنيا	28	
مميزة	دالة	*0.000	8.536	0.760	4.250	العليا	28	2
				0.591	1.650	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	6.728	0.662	4.030	العليا	28	3
				0.726	1.940	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.180	1.357	1.064	2.820	العليا	28	4
				0.531	2.398	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	5.588	0.986	4.087	العليا	28	5
				0.540	2.465	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	5.620	0.989	3.953	العليا	28	6
				0.613	2.265	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	6.845	0.829	4.087	العليا	28	7
				0.613	2.265	الدنيا	28	
مميزة	دالة	*0.000	7.443	0.806	4.160	العليا	28	8
				0.590	1.810	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	6.427	0.829	4.087	العليا	28	9
				0.720	2.265	الدنيا	28	
المجال الرابع : الفاعلية الادائية								
التميز	الدلالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	$\pm$ ع	س	المجموعة	ن	الفقرات
مميزة	دال	*0.000	6.500	0.665	3.900	العليا	28	1
				0.710	1.900	الدنيا	28	

مميزة	دال	*0.000	7.441	0.636	3.940	العليا	28	2
				0.626	1.840	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	6.874	0.756	4.000	العليا	28	3
				0.676	2.200	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	7.920	0.746	4.456	العليا	28	4
				0.653	2.428	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	8.258	0.746	4.456	العليا	28	5
				0.538	2.495	الدنيا	28	
غير مميزة	غير دال	0.910	0.110	0.98	2.37	العليا	28	6
				1.00	2.41	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	6.929	0.645	4.010	العليا	28	7
				0.727	1.880	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	7.696	0.698	4.050	العليا	28	8
				0.631	1.760	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	7.823	0.723	3.940	العليا	28	9
				0.683	1.480	الدنيا	28	
<b>المجال الخامس : المناهج واساليب العمل</b>								
التميز	الدلالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	$\pm$ ع	س	المجموعة	ن	الفقرات
مميزة	دال	*0.000	6.441	0.820	4.375	العليا	28	1
				0.746	2.531	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	8.202	0.737	4.442	العليا	28	2
				0.520	2.531	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	6.518	0.875	4.245	العليا	28	3

				0.520	2.531	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	5.672	0.915	3.867	العليا	28	4
				0.676	2.200	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	8.262	0.731	4.379	العليا	28	5
				0.520	2.465	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	6.343	0.803	4.170	العليا	28	6
				0.762	1.950	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	5.524	0.459	4.358	العليا	28	7
				1.150	2.194	الدنيا	28	
غير مميّزة	غير دال	0.450	0.760	0.87	1.97	العليا	28	8
				0.72	1.82	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	5.159	0.915	3.867	العليا	28	9
				0.516	2.467	الدنيا	28	

درجة الحرية (ن+1-2) = (54) ، \* دالة التمييز إذا كانت درجة (Sig)  $\geq (0.05)$

### جدول (11)

يبين نتائج القدرات التمييزية لفقرات مقياس الاداء التنظيمي

المجال الأول : تفويض السلطة								
التميز	الدالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	$\pm$ ع	س	المجموعة	ن	الفقرات
مميّزة	دال	*0.000	5.510	0.636	4.253	العليا	28	1
				1.003	2.184	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	8.330	0.543	4.375	العليا	28	2
				0.751	1.934	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	7.159	0.474	4.681	العليا	28	3

				1.064	2.045	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	8.352	0.613	4.037	العليا	28	4
				0.694	1.591	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	8.727	0.629	4.233	العليا	28	5
				0.629	1.778	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	6.745	0.667	3.661	العليا	28	6
				0.671	1.644	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	6.966	0.652	4.168	العليا	28	7
				0.765	1.954	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	4.940	0.583	4.225	العليا	28	8
				1.055	2.343	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	5.339	0.585	4.224	العليا	28	9
				1.159	2.032	الدنيا	28	
<b>المجال الثاني : تحقيق الاهداف</b>								
التميز	الدلالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	$\pm$ ع	س	المجموعة	ن	الفقرات
مميزة	دال	*0.000	5.86	0.63	4.62	العليا	28	1
				0.597	1.660	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	10.99	0.46	4.65	العليا	28	2
				0.62	1.96	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	5.510	0.580	4.176	العليا	28	3
				1.012	2.157	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	8.321	0.497	4.298	العليا	28	4
				0.750	1.929	الدنيا	28	

مميزة	دال	*0.000	7.374	0.462	4.632	العليا	28	5
				1.029	2.002	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	7.522	0.595	4.026	العليا	28	6
				0.743	1.763	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	8.134	0.581	4.185	العليا	28	7
				0.689	1.867	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	6.423	0.666	3.807	العليا	28	8
				0.715	1.822	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	7.906	0.526	4.252	العليا	28	9
				0.773	1.913	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	4.943	0.533	4.182	العليا	28	10
				1.087	2.289	الدنيا	28	
<b>المجال الثالث : الثقافة التنظيمية</b>								
التميز	الدلالة	مستوى الدلالة	(T) المحسوبة	ع +	س	المجموعة	ن	الفقرات
مميزة	دال	*0.000	7.686	0.576	4.197	العليا	68	1
				0.761	1.877	الدنيا	68	
مميزة	دال	*0.000	10.236	0.432	4.219	العليا	68	2
				0.603	1.817	الدنيا	68	
مميزة	دال	*0.000	6.904	0.460	4.553	العليا	68	3
				0.987	2.176	الدنيا	68	
مميزة	دال	*0.000	6.615	0.597	4.047	العليا	68	4
				0.707	2.111	الدنيا	68	
مميزة	دال	*0.000	9.190	0.406	4.306	العليا	68	5

				0.665	2.041	الدنيا	68	
مميّزة	دال	*0.000	6.487	0.676	3.828	العليا	68	6
				0.709	1.818	الدنيا	68	
مميّزة	دال	*0.000	8.374	0.519	4.273	العليا	68	7
				0.736	1.887	الدنيا	68	
مميّزة	دال	*0.000	10.707	0.524	4.224	العليا	68	8
				0.537	1.683	الدنيا	68	
مميّزة	دال	*0.000	9.111	0.598	4.274	العليا	68	9
				0.655	1.718	الدنيا	68	
مميّزة	دال	*0.000	13.523	0.457	4.296	العليا	68	10
				0.424	1.631	الدنيا	68	
مميّزة	دال	*0.000	11.29	0.63	4.52	العليا	68	11
				0.66	2.42	الدنيا	68	
<b>المجال الرابع : كفاءة الاداء التنظيمي</b>								
التميز	الدلالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	ع +	س -	المجموعة	ن	الفقرات
مميّزة	دال	*0.000	5.524	0.459	4.358	العليا	28	1
				1.150	2.194	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	5.53	0.68	4.54	العليا	28	2
				1.09	2.30	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	6.31	0.78	4.65	العليا	28	3
				0.94	2.21	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	7.16	0.68	4.56	العليا	28	4
				0.82	2.15	الدنيا	28	

مميزة	دال	*0.000	6.22	0.67	4.53	العليا	28	5
				0.96	2.22	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	6.423	0.666	3.807	العليا	28	6
				0.715	1.822	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	7.906	0.526	4.252	العليا	28	7
				0.773	1.913	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	4.943	0.533	4.182	العليا	28	8
				1.087	2.289	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	6.67	0.067	3.909	العليا	28	9
				0.846	1.033	الدنيا	28	
<b>المجال الخامس : المهام التنظيمية</b>								
التميز	الدلالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	$\pm$ ع	س	المجموعة	ن	الفقرات
مميزة	دال	*0.000	9.24	0.73	4.23	العليا	28	1
				0.70	1.82	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	9.47	0.77	4.09	العليا	28	2
				0.65	1.63	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	9.48	0.73	4.23	العليا	28	3
				0.71	1.74	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	8.78	0.77	4.18	العليا	28	4
				0.70	1.82	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	7.67	0.84	4.00	العليا	28	5
				0.72	2.10	الدنيا	28	
مميزة	دال	*0.000	10.43	0.64	4.46	العليا	28	6

				0.72	2.41	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	9.64	0.65	4.48	العليا	28	7
				0.79	2.47	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	12.96	0.56	4.15	العليا	28	8
				0.93	1.74	الدنيا	28	
مميّزة	دال	*0.000	8.40	0.68	4.36	العليا	28	9
				0.88	2.45	الدنيا	28	

درجة الحرية (ن+2-2) = (54) ، \* دالة التمييز إذا كانت درجة (Sig)  $\geq (0.05)$

من ملاحظة الجداول (9,10,11) تبين بأنها تم الإبقاء على اغلب فقرات مقاييس البحث (القدرات المتميزة ، النمو المهني ، الاداء التنظيمي) ، والتي حققت الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لقيمة (T) المحسوبة إذ كانت درجة (Sig)  $> (0.05)$  عند درجة حرية (54) وبمستوى دلالة (0.05) ، وبهذا الإجراء يبقى مقياس (القدرات المتميزة) مؤلف من (46) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (46 - 230) درجة ، بينما حذفت فقرتان من مقياس النمو المهني وهي الفقرة (6) من مجال الفاعلية الادائية والفقرة (8) من مجال المناهج واساليب العمل في هذا الاجراء التي لم تحقق الشروط الاحصائية وقد اصبح مقياس النمو المهني مؤلف من (44) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (44 - 220) درجة، ويبقى مقياس الاداء التنظيمي مؤلف من (48) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (48 - 240) درجة .

ثانياً : إيجاد الإتساق الداخلي لفقرات مقاييس البحث (القدرات المتميزة ، النمو المهني ، الاداء التنظيمي):

يذكر كاظم كريم " أن تكون الفقرة صادقة إذا حصلت على معامل إرتباط دال بينها وبين البُعد وبينها وبين المقياس ككل وبالعكس ، كما تُحذف الفقرة التي تحصل على معامل إرتباط واطئ"<sup>(1)</sup>.

(1) كاظم كريم رضا الجابري : مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، بغداد ، مكتب النعيمي ، 2011 ،



يستلزم في بناء مقياس التحقق من أن يكون كل مقياس قيد البحث متجانس بأرتباط درجة وزن كل محور مع درجة المقياس الكلية من جهة ودرجة وزن كل فقرة مع درجة كل محور من جهة وأرتباط درجة وزن كل فقرة مع درجة المقياس الكلية ليسير نسق الفقرات بمسار المقياس نفسها ، لكون المجالات في هذا المقياس منفصلة ولكل مجال فقراته الخاصة به ، وعليه تحقق الباحث من صدق البناء التكويني على عينة التحليل الإحصائي البالغة (103) مدرباً ولأعباً وأستخلصت الدرجات من تطبيق صورته عند إجراء القدرة التمييزية ولغرض تجنب أخطاء القياس الناتجة من تكرار التطبيق سيما وأن المقاييس من اختبارات الورقة والقلم، إذ تم التحقق من هذا الإتساق بإيجاد هذه العلاقات بالمعالجة الإحصائية وذلك بأستخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون إذ تُعد هذه الطريقة من أدق الوسائل التي يُعتمد عليها عند إيجاد الاتساق الداخلي للفقرات ، والجداول (12,13,14,15,16,17) يتبين قيم معاملات الارتباط التي تُعبر عن الإتساق الداخلي .

## جدول (12)

يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان المجالات والدرجة الكلية لمقياس

القدرات المتميزة

ت	مجالات القدرات المتميزة	(R) بين المجال والدرجة الكلية للمقياس	درجة (Sig)	الدالة
1	الكفاءة الادارية	0.772	*0.000	دالة
2	العلاقات العامة	0.759	*0.000	دالة
3	البحث والتطوير	0.735	*0.000	دالة
4	الابتكار	0.788	*0.000	دالة
5	علامات الجودة (الضمان)	0.766	*0.000	دالة
	المقياس ككل	0.764	*0.000	دالة

\* دالة عندما تكون قيمة (R) تحت مستوى الدلالة (0.05)

جدول (13)

يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان المجالات والدرجة الكلية للمقياس

ت	مجالات النمو المهني	(R) بين المجال والدرجة الكلية للمقياس	درجة (Sig)	الدالة
1	التدريب والتأهيل	0.782	*0.000	دالة
2	التحسين المستمر	0.811	*0.000	دالة
3	التقييم	0.805	*0.000	دالة
4	الفاعلية الادائية	0.770	*0.000	دالة
5	المناهج واساليب العمل	0.758	*0.000	دالة
	المقياس ككل	0.785	*0.000	دالة

جدول (14)

يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان المجالات والدرجة الكلية لمقياس الاداء

التنظيمي

ت	مجالات الاداء التنظيمي	(R) بين المجال والدرجة الكلية للمقياس	درجة (Sig)	الدالة
1	تفويض السلطة	0.764	*0.000	دالة
2	تحقيق الاهداف	0.809	*0.000	دالة
3	الثقافة التنظيمية	0.772	*0.000	دالة
4	كفاءة الاداء التنظيمي	0.798	*0.000	دالة
5	المهام التنظيمية	0.822	*0.000	دالة
	المقياس ككل	0.793	*0.000	دالة

\* دالة عندما تكون قيمة (R) تحت مستوى الدلالة (0.05)

## جدول (15)

يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية للمجال ، وبين

درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية لمقياس القدرات المتميزة

المجالات	ت	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال	درجة (Sig)	الدالة	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	درجة (Sig)	الدالة
الكفاءة الادارية	1	0.705	*0.000	دالة	0.687	*0.000	دالة
	2	0.735	*0.000	دالة	0.721	*0.000	دالة
	3	0.766	*0.000	دالة	0.720	*0.000	دالة
	4	0.609	*0.000	دالة	0.587	*0.000	دالة
	5	0.739	*0.000	دالة	0.673	*0.000	دالة
	6	0.722	*0.000	دالة	0.621	*0.000	دالة
	7	0.622	*0.000	دالة	0.569	*0.000	دالة
	8	0.788	*0.000	دالة	0.735	*0.000	دالة
	9	0.644	*0.000	دالة	0.568	*0.000	دالة
العلاقات العامة	1	0.573	*0.000	دالة	0.532	*0.000	دالة
	2	0.684	*0.000	دالة	0.609	*0.000	دالة
	3	0.622	*0.000	دالة	0.586	*0.000	دالة
	4	0.759	*0.000	دالة	0.711	*0.000	دالة
	5	0.729	*0.000	دالة	0.690	*0.000	دالة
	6	0.704	*0.000	دالة	0.673	*0.000	دالة
	7	0.753	*0.000	دالة	0.664	*0.000	دالة
	8	0.744	*0.000	دالة	0.673	*0.000	دالة
	9	0.712	*0.000	دالة	0.745	*0.000	دالة
والتط	1	0.635	*0.000	دالة	0.596	*0.000	دالة

دالة	*0.000	0.499	دالة	*0.000	0.522	2	
دالة	*0.000	0.472	دالة	*0.000	0.509	3	
دالة	*0.000	0.605	دالة	*0.000	0.664	4	
دالة	*0.000	0.659	دالة	*0.000	0.730	5	
دالة	*0.000	0.488	دالة	*0.000	0.539	6	
دالة	*0.000	0.598	دالة	*0.000	0.632	7	
دالة	*0.000	0.672	دالة	*0.000	0.719	8	
دالة	*0.000	0.534	دالة	*0.000	0.588	9	
دالة	*0.000	0.688	دالة	*0.000	0.727	1	
دالة	*0.000	0.536	دالة	*0.000	0.573	2	الابتكار
دالة	*0.000	0.598	دالة	*0.000	0.648	3	
دالة	*0.000	0.622	دالة	*0.000	0.661	4	
دالة	*0.000	0.687	دالة	*0.000	0.738	5	
دالة	*0.000	0.623	دالة	*0.000	0.666	6	
دالة	*0.000	0.439	دالة	*0.000	0.484	7	
دالة	*0.000	0.570	دالة	*0.000	0.609	8	
دالة	*0.000	0.473	دالة	*0.000	0.522	9	
دالة	*0.000	0.513	دالة	*0.000	0.567	1	
دالة	*0.000	0.677	دالة	*0.000	0.735	2	
دالة	*0.000	0.509	دالة	*0.000	0.565	3	
دالة	*0.000	0.428	دالة	*0.000	0.455	4	
دالة	*0.000	0.584	دالة	*0.000	0.637	5	
دالة	*0.000	0.653	دالة	*0.000	0.733	6	
دالة	*0.000	0.513	دالة	*0.000	0.583	7	

دالة	*0.000	0.625	دالة	*0.000	0.698	8
دالة	*0.000	0.629	دالة	*0.000	0.667	9
دالة	*0.000	0.554	دالة	*0.000	0.628	10

ن = (103) ، درجة الحرية ن - 2 = (101) مستوى الدلالة (0.05) ، \*دال إذا كانت درجة (Sig)  $\geq$  (0.05)

### جدول (16)

يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية للمجال ، وبين

درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية لمقياس النمو المهني

المجالات	ت	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال	درجة (Sig)	الدالة	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	درجة (Sig)	الدالة
التدريب والتأهيل	1	0.725	*0.000	دالة	0.667	*0.000	دالة
	2	0.708	*0.000	دالة	0.685	*0.000	دالة
	3	0.698	*0.000	دالة	0.621	*0.000	دالة
	4	0.739	*0.000	دالة	0.645	*0.000	دالة
	5	0.766	*0.000	دالة	0.674	*0.000	دالة
	6	0.765	*0.000	دالة	0.563	*0.000	دالة
	7	0.725	*0.000	دالة	0.667	*0.000	دالة
	8	0.731	*0.000	دالة	0.707	*0.000	دالة
	9	0.740	*0.000	دالة	0.706	*0.000	دالة
التحسين المستمر	1	0.745	*0.000	دالة	0.609	*0.000	دالة
	2	0.705	*0.000	دالة	0.698	*0.000	دالة
	3	0.834	*0.000	دالة	0.570	*0.000	دالة
	4	0.745	*0.000	دالة	0.634	*0.000	دالة

دالة	* 0.000	0.613	دالة	* 0.000	0.751	5		
دالة	* 0.000	0.674	دالة	* 0.000	0.774	6		
دالة	* 0.000	0.654	دالة	* 0.000	0.709	7		
دالة	* 0.000	0.698	دالة	* 0.000	0.845	8		
دالة	* 0.000	0.633	دالة	* 0.000	0.752	9		
دالة	* 0.000	0.744	دالة	* 0.000	0.749	10		
دالة	* 0.000	0.674	دالة	* 0.000	0.763	1		التقييم
دالة	* 0.000	0.623	دالة	* 0.000	0.765	2		
دالة	* 0.000	0.677	دالة	* 0.000	0.750	3		
دالة	* 0.000	0.574	دالة	* 0.000	0.732	4		
دالة	* 0.000	0.622	دالة	* 0.000	0.756	5		
دالة	* 0.000	0.611	دالة	* 0.000	0.772	6		
دالة	* 0.000	0.622	دالة	* 0.000	0.770	7		
دالة	* 0.000	0.633	دالة	* 0.000	0.728	8		
دالة	* 0.000	0.698	دالة	* 0.000	0.790	9		
دالة	* 0.000	0.673	دالة	* 0.000	0.764	1	الفاعلية الادائية	
دالة	* 0.000	0.603	دالة	* 0.000	0.832	2		
دالة	* 0.000	0.667	دالة	* 0.000	0.751	3		
دالة	* 0.000	0.698	دالة	* 0.000	0.753	4		
دالة	* 0.000	0.686	دالة	* 0.000	0.778	5		
دالة	* 0.000	0.623	دالة	* 0.000	0.844	6		
دالة	* 0.000	0.699	دالة	* 0.000	0.709	7		
دالة	* 0.000	0.687	دالة	* 0.000	0.790	8		
دالة	* 0.000	0.698	دالة	* 0.000	0.762	1		ج. وسائل

دالة	*0.000	0.609	دالة	*0.000	0.752	2
دالة	*0.000	0.698	دالة	*0.000	0.750	3
دالة	*0.000	0.633	دالة	*0.000	0.752	4
دالة	*0.000	0.620	دالة	*0.000	0.753	5
دالة	*0.000	0.609	دالة	*0.000	0.721	6
دالة	*0.000	0.674	دالة	*0.000	0.785	7
دالة	*0.000	0.674	دالة	*0.000	0.743	8

ن = (103) ، درجة الحرية ن - 2 = (101) مستوى الدلالة (0.05) ، \*دال إذا كانت درجة (Sig)  $\geq$  (0.05)

### جدول (17)

يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية للمجال ، وبين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية لمقياس الاداء التنظيمي

المجالات	ت	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال	درجة (Sig)	الدالة	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	درجة (Sig)	الدالة
تفويض السلطة	1	0.687	*0.000	دالة	0.578	*0.000	دالة
	2	0.578	*0.000	دالة	0.509	*0.000	دالة
	3	0.689	*0.000	دالة	0.609	*0.000	دالة
	4	0.734	*0.000	دالة	0.702	*0.000	دالة
	5	0.733	*0.000	دالة	0.689	*0.000	دالة
	6	0.738	*0.000	دالة	0.609	*0.000	دالة
	7	0.748	*0.000	دالة	0.675	*0.000	دالة
	8	0.634	*0.000	دالة	0.576	*0.000	دالة
	9	0.732	*0.000	دالة	0.632	*0.000	دالة
الإلهاد	1	0.684	*0.000	دالة	0.620	*0.000	دالة



دالة	*0.000	0.563	دالة	*0.000	0.633	2	
دالة	*0.000	0.589	دالة	*0.000	0.649	3	
دالة	*0.000	0.709	دالة	*0.000	0.744	4	
دالة	*0.000	0.732	دالة	*0.000	0.740	5	
دالة	*0.000	0.656	دالة	*0.000	0.720	6	
دالة	*0.000	0.716	دالة	*0.000	0.750	7	
دالة	*0.000	0.744	دالة	*0.000	0.719	8	
دالة	*0.000	0.634	دالة	*0.000	0.745	9	
دالة	*0.000	0.675	دالة	*0.000	0.772	10	
دالة	*0.000	0.634	دالة	*0.000	0.745	1	
دالة	*0.000	0.675	دالة	*0.000	0.772	2	الثقافة التنظيمية
دالة	*0.000	0.733	دالة	*0.000	0.755	3	
دالة	*0.000	0.644	دالة	*0.000	0.783	4	
دالة	*0.000	0.759	دالة	*0.000	0.731	5	
دالة	*0.000	0.687	دالة	*0.000	0.732	6	
دالة	*0.000	0.608	دالة	*0.000	0.711	7	
دالة	*0.000	0.743	دالة	*0.000	0.703	8	
دالة	*0.000	0.653	دالة	*0.000	0.724	9	
دالة	*0.000	0.690	دالة	*0.000	0.765	10	
دالة	*0.000	0.632	دالة	*0.000	0.733	11	
دالة	*0.000	0.633	دالة	*0.000	0.735	1	كفاءة الاداء التنظيمي
دالة	*0.000	0.678	دالة	*0.000	0.765	2	
دالة	*0.000	0.711	دالة	*0.000	0.768	3	
دالة	*0.000	0.687	دالة	*0.000	0.798	4	

دالة	*0.000	0.723	دالة	*0.000	0.775	5		
دالة	*0.000	0.533	دالة	*0.000	0.702	6		
دالة	*0.000	0.655	دالة	*0.000	0.733	7		
دالة	*0.000	0.711	دالة	*0.000	0.768	8		
دالة	*0.000	0.746	دالة	*0.000	0.749	9		
دالة	*0.000	0.576	دالة	*0.000	0.749	1		المهام التنظيمية
دالة	*0.000	0.683	دالة	*0.000	0.757	2		
دالة	*0.000	0.606	دالة	*0.000	0.733	3		
دالة	*0.000	0.553	دالة	*0.000	0.744	4		
دالة	*0.000	0.602	دالة	*0.000	0.750	5		
دالة	*0.000	0.663	دالة	*0.000	0.774	6		
دالة	*0.000	0.648	دالة	*0.000	0.721	7		
دالة	*0.000	0.631	دالة	*0.000	0.735	8		
دالة	*0.000	0.649	دالة	*0.000	0.757	9		

ن = (103) ، درجة الحرية ن - 2 = (101) مستوى الدلالة (0.05) ، \*دال إذا كانت درجة (Sig)  $\geq$  (0.05)

تبين من الجداول (12,13,14,15,16,17) بأنه تم الإبقاء على جميع فقرات المقاييس التي حققت الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط فيما بين درجة وزن الفقرة والدرجة الكلية للمقياس وفيما بين درجة وزن الفقرة والدرجة الكلية للمجال إذ كانت قيم درجات (Sig)  $>$  (0.05) عند درجة حرية (101) ومستوى دلالة (0.05) ، كما لا توجد فقرة فيها معاملات ارتباط أصغر من (0.19) ، وبهذا الإجراء يبقى مقياس القدرات المتميزة مؤلف من (46) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (46 - 230) درجة، أما مقياس النمو المهني يبقى مؤلف من (44) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (44 - 220) درجة، وأما مقياس الاداء التنظيمي يبقى مؤلف من (48) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (48 - 240) درجة .

### 3-4-1-9-2 ثبات مقاييس البحث (القدرات المتميزة ، النمو المهني ، الاداء التنظيمي):

يعد الثبات من العناصر الأساسية في إعداد الاختبارات و اعتماد نتائجها و يعرف الثبات بأنه " الدقة في تقدير العلامة الحقيقية للفرد على الفقرة التي يقيسها المقياس ، أو مدى الاتساق في علاقة الفرد إذا أخذ المقياس نفسه مرات عدة في الظروف نفسها " (1) .  
وهناك عدة طرائق تم من خلالها استخراج معامل الثبات وقد أختار الباحث من بينها طريقتين هما :

#### أولاً : طريقة الفا كرو نباخ :

استخدمت هذه الطريقة نظراً " لكونها تُستخدم في أي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية والمقالية" (2). إذ تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة الفا كورنباخ على أفراد عينة بناء المقاييس باستخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS) ، تبين أن قيمة معامل الثبات لجميع مجالات المقاييس هو معامل ثبات عال ، ويمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات المقياس ، وجدول (18) يبين ذلك.

#### ثانياً : طريقة التجزئة النصفية:

لغرض إيجاد معامل ثبات المقاييس تم اعتماد طريقة التجزئة النصفية لأنها طريقة لا تتطلب وقتاً طويلاً وتتسجم مع متطلبات المقياس، وقد تم الاعتماد على البيانات التي حصل عليها الباحث والمتعلقة بدرجات فقرات المقاييس ، إذ تم تقسيم كل مقياس الى جزئين الأول يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية ، والثاني تتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الزوجية ، إذ تم حساب معامل الارتباط البسيط بيرسون، وان هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار، لذا يجب أن يتم تصحيح قيمة معامل الثبات قام الباحث باستخدام معادلة

(1) أحمد عودة و فتحي ملكاوي ، أساسيات البحث العلمي ، ط2 ، الاردن ، مكتبة الكنانى ، 1993 ، ص 194.

(2) صالح ارشد العقيلي و سامر محمد الشايب : التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج ( Spss ) ، ط1 ، عمان ، دار الشروق للنشر ، 1988 ، ص 282 .

سبيرمان بروان بهدف تصحيح معامل الارتباط ، وبذلك يمكن اعتماد المقاييس ادوات للبحث (1) ، وجدول (18) يبين ذلك.

### جدول (18)

يبين حساب معامل ثبات مقاييس البحث بطريقتي الفا كرونباخ والتجزئة النصفية وسبيرمان بروان

الدلالة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط (R)			عدد الفقرات الزوجية (ص)	عدد الفقرات الفردية (س)	مقاييس البحث
		سبيرمان بروان	التجزئة النصفية	الفا كرونباخ			
دال	*0.000	0.892	0.805	0.754	23	23	القدرات المتميزة
دال	*0.000	0.908	0.832	0.766	22	22	النمو المهني
دال	*0.000	0.895	0.810	0.794	24	24	الاداء التنظيمي

\* دال عندما تكون قيمة (R) تحت مستوى الدلالة (0.05) عند درجة حرية (101)

(1) أميرة حنا مرقس: بناء وتقنين مقياس الاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، رسالة ماجستير، 2001، ص78.

## جدول (19)

يبين عدد الفقرات الاولية وعدد الفقرات المحذوفة في عملية التحليل الاحصائي لمقياس

## القدرات المتميزة

ت	مجالات القدرات المتميزة	عدد الفقرات الاولي	عدد الفقرات المحذوفة بعد رأي الخبراء	عدد الفقرات المحذوفة بعد التحليل الاحصائي	عدد الفقرات النهائية
1	الكفاءة الادارية	10	1	-----	9
2	العلاقات العامة	10	1	-----	9
3	البحث والتطوير	9	-----	-----	9
4	الابتكار	9	-----	-----	9
5	علامات الجودة (الضمان)	10	-----	-----	10
	المقياس ككل	48	2	-----	46

## جدول (20)

يبين عدد الفقرات الاولية وعدد الفقرات المحذوفة في عملية التحليل الاحصائي لمقياس النمو

## المهني

ت	مجالات النمو المهني	عدد الفقرات الاولي	عدد الفقرات المحذوفة بعد رأي الخبراء	عدد الفقرات المحذوفة بعد التحليل الاحصائي	عدد الفقرات النهائية
1	التدريب والتأهيل	10	1	-----	9
2	التحسين المستمر	11	1	-----	10
3	التقييم	10	1	-----	9
4	الفاعلية الادائية	9	-----	1	8
5	المناهج واساليب العمل	9	-----	1	8
	المقياس ككل	49	3	2	44

## جدول (21)

يبين عدد الفقرات الاولية وعدد الفقرات المحذوفة في عملية التحليل الاحصائي لمقياس الاداء

## التنظيمي

ت	مجالات الاداء التنظيمي	عدد الفقرات الاولي	عدد الفقرات المحذوفة بعد رأي الخبراء	عدد الفقرات المحذوفة بعد التحليل الاحصائي	عدد الفقرات النهائية
1	تفويض السلطة	10	1	-----	9
2	تحقيق الاهداف	11	1	-----	10
3	الثقافة التنظيمية	11	-----	-----	11
4	كفاءة الاداء التنظيمي	9	-----	-----	9
5	المهام التنظيمية	9	-----	-----	9
	المقياس ككل	50	2	-----	48

## 3-4-1-10 اعلى واقل درجة لمقاييس البحث (القدرات المتميزة ، النمو

## المهني ، الاداء التنظيمي):

يتكون مقياس القدرات المتميزة بصورته النهائية من (46) فقرة موزع على خمسة مجالات، بينما يتكون مقياس النمو المهني بصورته النهائية من (44) فقرة موزع على خمسة مجالات ، اما مقياس الاداء التنظيمي يتكون بصورته النهائية من (48) فقرة موزع على خمسة مجالات ، وكانت جميع المقاييس بسلم تقدير خماسي من (1-5) وتضمنت فقرات ايجابية فقط ، كما تضمنت المقاييس الثلاث بنفس عدد البدائل والعبارات (دائماً) أعطيت الوزن (5) درجة ، (غالباً) أعطيت الوزن (4) درجة ، (احياناً) أعطيت الوزن (3) درجة ، (نادراً) أعطيت الوزن (2)

درجة ، (ابداً) أعطيت الوزن (1 درجة) ، وان اعلى درجة لمقياس القدرات المتميزة هي (230) ، واقل درجة هي (46) ، وبوسط فرضي هي (138) ، وان اعلى درجة لمقياس النمو المهني هي (220) ، واقل درجة هي (44) ، وبوسط فرضي هي (132) ، بينما اعلى درجة لمقياس الاداء التنظيمي هي (240) ، واقل درجة هي (48) ، وبوسط فرضي هي (144) وعند احتساب درجات مجالات مقاييس البحث وهي على النحو الاتي ، وكما مبين في الجداول (22).

### جدول (22)

يبين اعلى واقل درجة لمقياس القدرات المتميزة

ت	مجالات القدرات المتميزة	عدد الفقرات	اعلى درجة للمجال	اقل درجة للمجال	الوسط الفرضي
1	الكفاءة الادارية	9	45	9	27
2	العلاقات العامة	9	45	9	27
3	البحث والتطوير	9	45	9	27
4	الابتكار	9	45	9	27
5	علامات الجودة (الضمان)	10	50	10	30
	المقياس ككل	46	230	46	138



## جدول (23)

يبين اعلى واقل درجة لمقياس النمو المهني

الوسط الفرضي	اقل درجة للمجال	اعلى درجة للمجال	عدد الفقرات	مجالات النمو المهني	ت
27	9	45	9	التدريب والتأهيل	1
30	10	50	10	التحسين المستمر	2
27	9	45	9	التقييم	3
24	8	40	8	الفاعلية الادائية	4
24	8	40	8	المناهج واساليب العمل	5
132	44	220	44	المقياس ككل	

## جدول (24)

يبين اعلى واقل درجة لمقياس الاداء التنظيمي

الوسط الفرضي	اقل درجة للمجال	اعلى درجة للمجال	عدد الفقرات	مجالات الاداء التنظيمي	ت
27	9	45	9	تفويض السلطة	1
30	10	50	10	تحقيق الاهداف	2
33	11	55	11	الثقافة التنظيمية	3
27	9	45	9	كفاءة الاداء التنظيمي	4
27	9	45	9	المهام التنظيمية	5
144	48	240	48	المقياس ككل	

## جدول ( 25 )

يبين المعالم الإحصائية الوصفية لنتائج مقياس القدرات المتميزة لعينة البناء

المدى	اقل درجة	اعلى درجة	معامل الإلتواء	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	الوسيط	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	ن	وحدة القياس	المقياس
103	94	197	0.958	1.018	10.331	160.500	.163800	138	103	الدرجة	القدرات المتميزة

يتبين من جدول (25) أن الوسط الحسابي لعينة البناء لنتائج مقياس القدرات المتميزة بلغ (163.800) ، وبوسط فرضي (138) ، والوسيط (160.500) ، وبانحراف معياري (10.331) ، وبلغ الخطأ المعياري (1.018) ، بينما بلغ معامل الإلتواء (0.958) وكانت اعلى درجة تبلغ (197) واقل درجة (94) ، والمدى بلغ (103) .

## جدول ( 26 )

يبين المعالم الإحصائية الوصفية لنتائج مقياس النمو المهني لعينة البناء

المدى	اقل درجة	اعلى درجة	معامل الإلتواء	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	الوسيط	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	ن	وحدة القياس	المقياس
112	76	188	0.571	1.138	11.554	152.000	.154200	132	103	الدرجة	النمو المهني

يتبين من جدول (26) أن الوسط الحسابي لعينة البناء لنتائج مقياس النمو المهني بلغ (154.200) ، وبوسط فرضي (132) ، والوسيط (152.000) ، وبانحراف معياري (11.554) ، وبلغ الخطأ المعياري (1.138) ، بينما بلغ معامل الإلتواء (0.571) وكانت اعلى درجة تبلغ (188) واقل درجة (76) ، والمدى بلغ (112) .

## جدول ( 27 )

يبين المعالم الإحصائية الوصفية لنتائج مقياس الاداء التنظيمي لعينة البناء

المدى	اقل درجة	اعلى درجة	معامل الإلتواء	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	الوسيط	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	ن	وحدة القياس	المقياس
104	97	201	0.622	1.189	12.064	154.000	.156500	144	103	الدرجة	الاداء التنظيمي

يتبين من جدول (27) أن الوسط الحسابي لعينة البناء لنتائج مقياس الاداء التنظيمي بلغ (156.500) ، وبوسط فرضي (144) ، والوسيط (154.000) ، وبانحراف معياري (12.064) ، وبلغ الخطأ المعياري (1.189) ، بينما بلغ معامل الإلتواء (0.622) وكانت اعلى درجة تبلغ (201) واقل درجة (97) ، والمدى بلغ (104) .

## 3-5 الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحث نظام (SPSS 16) للمعلومات الإحصائية وبرنامج اكسل.

1- الوسط الحسابي

2- الانحراف المعياري

3- اختبار ( t.test ) للعينات غير المترابطة (المستقلة)

4- معامل الارتباط البسيط (بيرسون)

5- معادلة سيرمان- براون

6- معامل الفا كرونباخ

7- قانون مربع كاي

10-الوسط الفرضي

11-معامل الالتهاء

12-الوسيط

13-الخطأ المعياري

## الفصل الرابع

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

4-1 عرض وتحليل نتائج مجالات مقياس القدرات المتميزة لعينة التطبيق ومناقشتها

4-2 عرض وتحليل نتائج الفروق بين عينة المدربين وعينة اللاعبين في مقياس القدرات المتميزة ومناقشتها

4-3 عرض وتحليل نتائج مجالات مقياس النمو المهني لعينة التطبيق ومناقشتها

4-4 عرض وتحليل نتائج الفروق بين عينة المدربين وعينة اللاعبين في مقياس النمو المهني ومناقشتها

4-5 عرض وتحليل نتائج مجالات مقياس الاداء التنظيمي لعينة التطبيق ومناقشتها

4-6 عرض وتحليل نتائج الفروق بين عينة المدربين وعينة اللاعبين في مقياس الاداء التنظيمي ومناقشتها

4-7 عرض نتائج القيمة التنبؤية لمقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس (النمو المهني) وتحليلها ومناقشتها

#### 4-8 عرض نتائج القيمة التنبؤية لمقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس (الاداء التنظيمي) وتحليلها ومناقشتها

#### 4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

بعد أن قام الباحث ببناء مقاييس البحث الثلاث (القدرات المتميزة ، النمو المهني ، الاداء التنظيمي) والتحقق من نتائج البحث في الفصل الثالث، ولكي تتحقق اهداف البحث وهو التعرف على درجة هذه المقاييس والتعرف على الفروق بين اجابات العينة البحثية من المدربين واللاعبين في المقاييس الثلاث فضلاً عن التنبؤ بمقياس القدرات المتميزة بدلالة النمو المهني والاداء التنظيمي لدى رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة من وجهة نظر المدربين واللاعبين، وللوصول الى نتائج أكثر دقة وشاملة وممثلة عمد الباحث إلى تطبيق مقاييس البحث على عينة التطبيق الرئيسة البالغة (50) مدرباً ولاعباً منهم (40) مدرباً و (10) لاعباً ، وكما مبين في الجداول اللاحقة.

#### 4-1 عرض وتحليل نتائج مجالات مقياس القدرات المتميزة لعينة التطبيق ومناقشتها:

#### جدول (28)

يبين القيمة التائية المحسوبة بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لكل مجال من مقياس القدرات المتميزة لدى عينة التطبيق

ت	مجالات مقياس القدرات المتميزة	عدد فقرات المجال	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	مستوى الدلالة	الدلالة
1	الكفاءة الادارية	9	27	34.300	4.111	26.385	*0.000	دال
2	العلاقات العامة	9	27	31.800	3.155	31.871	*0.000	دال
3	البحث والتطوير	9	27	32.300	2.214	46.143	*0.000	دال

دال	*0.000	50.850	1.947	31.300	27	9	الابتكار	4
دال	*0.000	26.041	4.372	36.000	30	10	علامات الجودة (الضمان)	5
دال	*0.000	53.476	9.799	165.700	138	46	مقياس القدرات المتميزة ككل	

\* دال إذا كانت درجة (Sig)  $\geq (0.05)$

يتضح من جدول (28) أن عدد فقرات بُعد (الكفاءة الادارية) (9) فقرات ، وبمتوسط فرضي (27) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (34.300) وبانحراف معياري (4.111) ، اذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (26.385) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي، وكذلك يتبين من جدول (28) أن عدد فقرات بُعد (العلاقات العامة) (9) فقرات ، وبمتوسط فرضي (27) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (31.800) وبانحراف معياري (3.155) ، اذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (31.871) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي، وايضاً يتبين لنا من جدول (28) أن عدد فقرات بُعد (البحث والتطوير) (9) فقرات ، وبمتوسط فرضي (27) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (32.300) وبانحراف معياري (2.214) ، اذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (46.143) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي، كذلك من جدول (28) يتضح لنا أن عدد فقرات بُعد (الابتكار) (9) فقرات ، وبمتوسط فرضي (27) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث

(31.300) وبانحراف معياري (1.947) ، اذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (50.850) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي، ويتضح كذلك من جدول (28) أن عدد فقرات بُعد (علامات الجودة (الضمان)) (10) فقرات ، وبمتوسط فرضي (30) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (36.000) وبانحراف معياري (4.372) ، اذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (26.041) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي، وفي المجمل يتبين لنا من جدول (28) أن عدد فقرات مقياس القدرات المتميزة ككل (46) فقرة ، وبمتوسط فرضي (138) ، وقد بلغ المتوسط الحسابي لعينة البحث (165.700) وبانحراف معياري (9.799) ، اذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (53.476) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي لدى عينة البحث في مقياس القدرات المتميزة ككل ، ويعزو الباحث سبب هذه الفروق المعنوية في مقياس القدرات المتميزة إلى ان عينة البحث المستهدفة من رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة و الاهتمام في إدارة عملهم ومراعاتهم للعمل الاداري النموذجي، اذ انها تُعد اساس العمل الاداري لعينة البحث، والتي يركز عليها عملهم الاداري وفي كافة الجوانب مما يُساعد ذلك في الوصول لتحقيق الاهداف المرجوه، وبذلك يعزز نقاط القوة ويتلافى نقاط الضعف، وبأقل جهد اداري وبأقل وقت مطلوب، فضلاً عن تجنب الاخطاء التي تؤدي الى ارباك العمل الاداري والابتعاد عن المشاكل التي ربما تحدث، وهذا ما يؤكدُه (مفتي أبراهيم حماد 1998) " أن وضع الأسس الإدارية لتعامل الفرد

في كافة الجوانب المتعلقة ينظم ويساعد على تحقيق الأهداف كما أنه يقلل من احتمالات وقوع المشاحنات والمشكلات خلال الموسم الرياضي<sup>(1)</sup>، إذ حصل مجال علامات الجودة (الضمان)، بالمرتبة الأولى في مقياس القدرات المتميزة قياساً بالوسط الحسابي لباقي المجالات، وذلك سبباً متابعه رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية بلعبة الملاكمة لعلهم بكل ما هو جديد من اسس وعلامات ومحاور خاصة بضمان الجودة وكيفية تطوير العمل الاداري اعتماداً على اسس ومحاور ضمان الجودة، فضلاً عن أمام عينة البحث المستهدفة بالعديد من المعارف والمعلومات العلمية الصحيحة وكذلك من العلوم المختلفة الى جانب معرفتهم التخصصية العملية من الاستخدام الصحيح والمفيد في مجال التخطيط الجيد في عملهم الرياضي والتي أظهرت قدرة الرؤساء والاعضاء في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة على وضع الاهداف المناسبة وفق الامكانيات المتاحة وتوضيح هذه الاهداف والعمل على انجاز كل مرحلة من مراحل العمل الاداري وفق خطط مثالية ومدروسة بشكل علمي فضلاً عن قدرتهم على التنبؤ بالمعوقات أو المشكلات التي قد تواجه الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة في العملية الادارية ووضع الخطط البديلة لذلك من قبل تلك الاتحادات، واعتماداً على اسس ومحاور ضمان الجودة، وهذا ما اشار اليه (علي فهمي البيك وعماد الدين عباس 2003) " كلما تميزت المؤسسة الرياضية بالتأهيل التخصصي العالي، وكلما زاد أتقانها للمعارف النظرية وطرق تطبيقها، كلما كانت أقدر على تخطيط عملية الإدارة والمنافسات الرياضية بصورة علمية تسهم الى درجة كبيرة في تطوير وتنمية المستوى الرياضي ككل الى أقصى درجة"<sup>(1)</sup>.

فيما جاءت مجالات (الكفاءة الادارية، البحث والتطوير، العلاقات العامة)، بالمستويات الوسطية مقارنةً اوساطها الحسابية مع الاوساط الحسابية لمجال (علامات الجودة (الضمان)، و (الابتكار)، رغم ان جميع المجالات جاءت بالمستوى المعنوي، ويعزو الباحث سبب ذلك الى أن عينة البحث من رؤساء واعضاء الاتحادات

(1) مفتي إبراهيم حماد : مصدر سبق ذكره ، ص337.

(1) علي فهمي البيك وعماد الدين عباس ابو زيد : المدرب الرياضي في الالعب الجماعية تخطيط و تصميم

البرامج و الاحمال التدريبية نظريات-تطبيقات ، الاسكندرية ، منشأة المعارف ، 2003 ، ص75.



الفرعية بالملاكمة وحرصهم على اداء العمل الاداري الناجح والتواصل المستمر فيما بينهم لتطوير ذلك العمل وتقويته من خلال المشاركة فيما بينهم من خلال حل المشاكل التي تعرضون لها قبل واثناء وبعد العمل وتقدمهم لظروف العمل الاداري، فضلاً عن تفهمهم للظروف التي يعيشها المدربون واللاعبون وكيفية معالجتها ومساعدتهم فيها من خلال ابراز العمل الاداري المثالي والذي يخدم اللعبة واللاعبين، وهذا ما يؤكد ( كمال جميل الربضي 2001 ) " أي مشاعر قائمة على المودة والتفاهم والتعمق في معرفة ما في النفوس أحدى الوسائل الاساسية في تطوير العلاقات الثنائية بين الافراد والتي بدورها تساهم في تحسين العمل الاداري والانجاز الرياضي " (1).

فيما حصل مجال (الابتكار)، في المرتبة الاخيرة في مجالات مقياس القدرات المتميزة، ويعزو الباحث سبب ذلك الى عدم امتلاك اغلب الكوادر في الاتحادات الفرعية للملاكمة الى وسائل وادوات حديثة تعزز جانب الابتكار، وان توفرت فإنها ليست بالمستوى المطلوب لتطوير العمل الاداري، وهذا مما يدل على ان جانب الابتكار جاء بالمستوى الاقل رغم انه معنوي ولكن قياساً بباقي المجالات فقد جاء بالمستوى الاخير مقارنة بالمجالات الاخرى.

#### 4-2 عرض وتحليل نتائج الفروق بين اجابات عينة المدربين وعينة اللاعبين في مقياس القدرات المتميزة ومناقشتها:

بعد الانتهاء من التعرف على مستوى مقياس القدرات المتميزة ، عمد الباحث بأستخراج الفروق في مقياس القدرات المتميزة بين اجابات المدربين واللاعبين ، ومعالجتها إحصائياً وكما مبين في جدول (29) .

#### جدول (29)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة لنتائج المدربين واللاعبين في مقياس القدرات المتميزة

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الدلالة
القدرات المتميزة عند	40	170.200	5.975	48	1.565	0.156	غير

(1) كمال جمال الربضي : التدريب الرياضي للقرن الواحد والعشرين ، عمان ، دار وائل للطباعة والنشر ، 2004 ، ص 272 .

دال							المدرين
				11.389	161.200	10	القدرات المتميزة عند اللاعبين

درجة الحرية (1 ن+ 2-2) (40+10-2=48) ومستوى الدلالة (0.05) .

من خلال عرض جدول (29) ، نتائج الفروق في مقياس القدرات المتميزة بين اجابات المدرين واللاعبين يتضح لنا بأن المتوسط الحسابي قد بلغ (170.200) درجة لدى عينة المدرين، وبانحراف معياري بلغ (5.975) ، فيما بلغ المتوسط الحسابي لدى عينة اللاعبين (161.200) درجة ، وبانحراف معياري (11.389).

وعند استعمال قانون (T-Test) للعينات غير المترابطة (المستقلتين) ، أذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (1.565) وبمستوى دلالة (0.156) ، مما يدل على عدم معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وبدرجة حرية (48) وبذلك يكون الفرق غير معنوي بين اجابات المدرين واللاعبين في مقياس القدرات المتميزة، ويعزو الباحث سبب ذلك الى ان عينة البحث من المدرين واللاعبين الخاصين بلعبة الملاكمة كان تقييمهم لافراد عينة البحث المستهدفة (اعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة) بمستوى واحد للعينة المستهدفة وهذا ما تدلل عليه النتائج غير المعنوية فضلا عن انهم يمتلكون نفس المستوى المعرفي والنظري لمحاور التقييم وبذلك حصلنا على هذه النتائج.

#### 3-4 عرض وتحليل نتائج مجالات مقياس النمو المهني لعينة التطبيق ومناقشتها:

##### جدول (30)

يبين القيمة التائية المحسوبة بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لكل مجال من

مقياس النمو المهني لدى عينة التطبيق

ت	مجالات مقياس النمو المهني	عدد فقرات المجال	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	مستوى الدلالة	الدلالة
1	التدريب والتأهيل	9	27	33.600	3.134	33.903	*0.000	دال
2	التحسين المستمر	10	30	35.400	4.222	26.517	*0.000	دال
3	التقييم	9	27	31.100	3.446	28.536	*0.000	دال

4	الفاعلية الادائية	8	24	28.100	3.929	22.619	*0.000	دال
5	المناهج واساليب العمل	8	24	28.800	4.521	25.863	*0.000	دال
	مقياس النمو المهني ككل	44	132	157.000	10.604	46.820	*0.000	دال

\* دال إذا كانت درجة (Sig)  $\geq (0.05)$

يتبين من جدول (30) أن عدد فقرات بُعد (التدريب والتأهيل) (9 فقرات ، وبمتوسط فرضي (27) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (33.600) وبانحراف معياري (3.134) ، إذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (33.903) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي، و أن عدد فقرات بُعد (التحسين المستمر) (10 فقرات ، وبمتوسط فرضي (30) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (35.400) وبانحراف معياري (4.222) ، إذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (26.517) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي، أن عدد فقرات بُعد (التقييم) (9 فقرات ، وبمتوسط فرضي (27) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (31.100) وبانحراف معياري (3.446) ، إذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (28.536) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي، وكذلك أن عدد فقرات بُعد (الفاعلية الادائية) (8 فقرات ، وبمتوسط فرضي (24) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (28.100) وبانحراف معياري (3.929) ، إذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط

الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (22.619) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي، وأن عدد فقرات بُعد (المناهج واساليب العمل) (8) فقرات ، وبمتوسط فرضي (24) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (28.800) وبانحراف معياري (4.521) ، اذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (25.863) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي، فضلاً انه عدد فقرات مقياس النمو المهني ككل (44) فقرة ، وبمتوسط فرضي (132) ، وقد بلغ المتوسط الحسابي لعينة البحث (157.000) وبانحراف معياري (10.604) ، اذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (46.820) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي لدى عينة البحث في مقياس النمو المهني ككل .

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى أن عينة البحث المستهدفة من رؤساء و اعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة، بانهم يتمتعون بالتحسين المُستمر لأداء العمل الاداري والتعامل الصحيح مع المواقف التي تحدث خلال العمل الاداري، والتي تضمن اداء المهام الادارية المناطة اليهم بصورة نموذجية وواقعية تترسخ من خلالها الاعمال الادارية المطلوبة، وممارسة واجباتهم واعمالهم الادارية والفنية والمعرفية، فضلاً عن ان عينة البحث تميزت بمجال التدريب والتأهيل وهذا ان دل على شيء فانه يدل على مشاركة رؤساء و اعضاء الاتحادات الفرعية للدورات التدريبية والتطويرية والتأهيلية لابرار العمل الاداري بأفضل صورة، كذلك امتلاك عينة الدراسة لجانب التقييم الصحيح والعلمي، ايضاً وقد حصلت العينة على مجال المناهج واساليب العمل نتائج معنوية، ويعزو الباحث سبب ذلك الى انهم مرتبطون بمناهج الاتحادات المركزية والاتحاد الدولية، وان عملهم الاداري مرتبط بالمستويات العليا من المسؤولين (الاتحادات المركزية والاتحاد

(الدولي)، وهذا ما تحقق في بُعد المناهج واساليب العمل الإداري، وعلى الرغم من ان مجال الفاعلية الادائية جاء بنتائج معنوية لأبأس بها، الا انه جاء بالمجال الاخير من مجالات مقياس النمو المهني، ويعزو الباحث ذلك الى ان الفاعلية الادائية بين الاتحادات الفرعية لا تكون على اتم صورة، مما جاء في المستوى الاقل من المجالات الاخرى اعلاه، وهذا ما أشار إليه محمد حسن علاوي (1994) " ان نجاح العمل الاداري يرتبط إلى حد كبير بمستوى معلومات ومعارف وقدرات الفرد في نوع النشاط الاداري الذي يتخصص به في ميدانه الاداري فكلما تميز الفرد بالتأهيل التخصصي العالي والتدريب والتحسين المستمر والفاعلية ، كلما زاد اتقانه للمعارف النظرية وطرق تطبيقها واداءها " (1)، وأشار قاسم حسن حسين (1998) " الى ان الفرد يتطلب منه معلومات واسعة ووفيرة مع تجارب ميدانية حول إخراج العمل الاداري بصورة جيدة من فهم قوانين التطور والتدريب والتأهيل والتقييم والمناهج، وتحقيق مستلزمات العمل، لضمان التقدم الدائم للمستوى الرياضي اذ يحتوي إلى جانب الهدف الذي يسعى إليه الفرد الاداري على كل العوامل التي يستند عليها لتحقيق الهدف " (1).

#### 4-4 عرض وتحليل نتائج الفروق بين اجابات عينة المدربين وعينة اللاعبين في مقياس النمو المهني ومناقشتها:

بعد الانتهاء من التعرف على مستوى مقياس النمو المهني ، عمد الباحث بأستخراج الفروق في مقياس النمو المهني بين اجابات المدربين واللاعبين ، ومعالجتها إحصائياً وكما مبين في جدول (31) .

#### جدول (31)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة لنتائج المدربين واللاعبين في مقياس النمو المهني

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الدلالة
-----------	-------	-----------------	-------------------	-------------	----------	---------------	---------

(1) محمد حسن علاوي : علم التدريب الرياضي ، ط3 ، 13 ، القاهرة ، دار المعارف ، 1994 ، ص 47.

(1) قاسم حسن حسين : تعلم قواعد اللياقة البدنية ، القاهرة ، دار الفكر للطباعة والنشر ، 1998 ، ص 66.

غير دال	0.471	0.757	48	14.926	159.600	40	النمو المهني عند المدربين
				3.647	154.400	10	النمو المهني عند اللاعبين

درجة الحرية (ن 1+ 2-2) (48=2-10+40) ومستوى الدلالة (0.05) .

من خلال عرض جدول (31) ، نتائج الفروق في مقياس النمو المهني بين المدربين واللاعبين يتضح لنا بأن المتوسط الحسابي قد بلغ (159.600) درجة لدى عينة المدربين ، وبانحراف معياري بلغ (14.926) ، فيما بلغ المتوسط الحسابي لدى عينة اللاعبين (154.400) درجة ، وبانحراف معياري (3.647).

وعند استعمال قانون (T-Test) للعينات غير المترابطة (المستقلتين) ، أذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (0.757) وبمستوى دلالة (0.471) ، مما يدل على عدم معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وبدرجة حرية (48) وبذلك يكون الفرق غير معنوي بين المدربين واللاعبين في مقياس النمو المهني ، ويعزو الباحث سبب ذلك الى ان عينة البحث من المدربين واللاعبين الخاصين بلعبة الملاكمة كان تقييمهم لافراد عينة البحث المستهدفة (اعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة) بمستوى واحد للعينة المستهدفة وهذا ما تدلل عليه النتائج غير المعنوية فضلا عن انهم يمتلكون نفس المستوى المعرفي والنظري لمحاوور التقييم وبذلك حصلنا على هذه النتائج ولكن بمقارنة تقييم المدربين واللاعبين لمقياس النمو المهني بمقياس الاداء التنظيمي فأن مستوى الدلالة غير معنوي ولكن نتيجته اقرب بين عينة المدربين واللاعبين في الاداء التنظيمي.

4-5 عرض وتحليل نتائج مجالات مقياس الاداء التنظيمي لعينة التطبيق ومناقشتها:

جدول (32)

يبين القيمة التائية المحسوبة بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لكل مجال من مقياس الاداء التنظيمي لدى عينة التطبيق

ت	مجالات مقياس الاداء التنظيمي	عدد فقرات المجال	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	مستوى الدلالة	الدلالة
1	تفويض السلطة	9	27	30.000	3.972	23.884	*0.000	دال
2	تحقيق الاهداف	10	30	32.700	2.584	40.016	*0.000	دال
3	الثقافة التنظيمية	11	33	34.300	2.058	52.717	*0.000	دال
4	كفاءة الاداء التنظيمي	9	27	30.700	3.129	31.029	*0.000	دال
5	المهام التنظيمية	9	27	31.100	2.846	34.556	*0.000	دال
	مقياس الاداء التنظيمي ككل	48	144	158.800	10.963	45.808	*0.000	دال

\* دال اذا كانت درجة (Sig)  $\geq (0.05)$

يتبين من جدول (32) أن عدد فقرات بُعد (تفويض السلطة) (9) فقرات ، وبمتوسط فرضي (27) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (30.000) وبانحراف معياري (3.972) ، اذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (23.884) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي، ويتضح من جدول (32) أن عدد فقرات بُعد (تحقيق الاهداف) (10) فقرات ، وبمتوسط فرضي (30) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (32.700) وبانحراف معياري (2.584) ، اذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (40.016) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي ، وكذلك أن عدد فقرات بُعد (الثقافة التنظيمية) (11) فقرة ، وبمتوسط فرضي (33) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (34.300) وبانحراف معياري (2.058) ، اذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (52.717) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي، وايضاً أن عدد فقرات بُعد (كفاءة الاداء التنظيمي) (9) فقرات ، وبمتوسط فرضي (27) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (30.700) وبانحراف معياري (3.129) ، اذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (31.029) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي، وتبين كذلك من جدول (29) أن عدد فقرات بُعد (المهام التنظيمية) (9) فقرات ، وبمتوسط فرضي (27) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (31.100) وبانحراف معياري (2.846) ، اذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (34.556) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي



وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي، وأن عدد فقرات مقياس الاداء التنظيمي ككل (48) فقرة ، وبمتوسط فرضي (144) ، وقد بلغ المتوسط الحسابي لعينة البحث (158.800) وبانحراف معياري (10.963) ، اذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (45.808) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي لدى عينة البحث في مقياس الاداء التنظيمي ككل ويعزو الباحث هذه النتائج إلى أن عينة البحث المستهدفة من رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة، بانهم يتمتعون بثقافة تنظيمية اثناء تأديتهم العمل الاداري والتعامل الصحيح مع المواقف التي تحدث خلال العمل الاداري، والتي تضمن اداء المهام الادارية بصورة نموذجية وواقعية تترسخ من خلالها الاعمال الادارية المطلوبة، وممارسة واجباتهم واعمالهم الادارية والفنية والمعرفية، فضلاً عن ان عينة البحث تميزت بمجال تحقيق الاهداف وهذا ان دل على شيء فانه يدل على ان رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية يتمتعون بمميزات ادارية من خلالها يصلون الى تحقيق الاهداف للمؤسسة لابرار العمل الاداري بأفضل صورة، كذلك امتلاك عينة الدراسة لمهام تنظيمية، للكوادر التدريبية والكوادر التحكيمية فضلاً عن اللاعبين والبطولات، ايضاً وقد حصلت العينة على مجال كفاءة الاداء التنظيمي نتائج معنوية، ويعزو الباحث سبب ذلك الى انهم مرتبطون بمناهج الاتحادات المركزية والاتحاد الدولي، وهذا ما تحقق في بُعد كفاءة الاداء التنظيمي، وعلى الرغم من ان مجال تفويض السلطة جاء بنتائج معنوية لا بأس بها، الا انه جاء بالمجال الاخير من مجالات مقياس الاداء التنظيمي، ويعزو الباحث ذلك الى ان تفويض السلطة بين الاتحادات الفرعية لا تكون على اتم صورة، مما جاء في المستوى الاقل من المجالات الاخرى اعلاه.

#### 4-6 عرض وتحليل نتائج الفروق بين اجابات عينة المدربين وعينة اللاعبين في

##### مقياس الاداء التنظيمي ومناقشتها:

بعد الانتهاء من التعرف على مستوى مقياس الاداء التنظيمي ، عمد الباحث بأستخراج الفروق في مقياس الاداء التنظيمي بين اجابات المدربين واللاعبين ، ومعالجتها إحصائياً وكما مبين في جدول (33) .

## جدول (33)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة لنتائج المدربين واللاعبين في مقياس الاداء التنظيمي

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الدلالة
الاداء التنظيمي عند المدربين	40	160.400	14.519	48	0.440	0.671	غير دال
الاداء التنظيمي عند اللاعبين	10	157.200	7.294				

درجة الحرية (ن + 1 - 2) (40 + 10 - 2 = 48) ومستوى الدلالة (0.05) .

من خلال عرض جدول (33) ، نتائج الفروق في مقياس الاداء التنظيمي بين اجابات المدربين واللاعبين يتضح لنا بأن المتوسط الحسابي قد بلغ (160.400) درجة لدى عينة المدربين ، وبانحراف معياري بلغ (14.519) ، فيما بلغ المتوسط الحسابي لدى عينة اللاعبين (157.200) درجة ، وبانحراف معياري (7.294).

وعند استعمال قانون (T-Test) للعينات غير المترابطة (المستقلتين) ، أذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (0.440) وبمستوى دلالة (0.671) ، مما يدل على عدم معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وبدرجة حرية (48) وبذلك يكون الفرق غير معنوي بين اجابات المدربين واللاعبين في مقياس الاداء التنظيمي ، ويعزو الباحث سبب ذلك الى ان عينة البحث من

المدرسين واللاعبين الخاصين بلعبة الملاكمة كان تقييمهم لافراد عينة البحث المستهدفة (اعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة) بمستوى واحد للعينة المستهدفة وهذا ماتدل عليه النتائج غير المعنوية فضلا عن انهم يمتلكون نفس المستوى المعرفي والنظري لمحاور التقييم وبذلك حصلنا على هذه النتائج ولكن بمقارنة تقييم المدرسين واللاعبين لمقياس الاداء التنظيمي بمقياس النمو المهني فأن مستوى الدلالة غير معنوي ولكن نتيجته ابعد بين عينة المدرسين واللاعبين في النمو المهني.

#### 4-7 عرض نتائج القيمة التنبؤية لمقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس (النمو المهني) وتحليلها ومناقشتها :

من اجل الوصول الى استخراج القيمة التنبؤية لمقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس (النمو المهني) ، اعتمد الباحث المعالم الاحصائية الملائمة ، والجدول (34) و (35) و (36) تبين ذلك.

#### جدول (34)

يبين معامل الارتباط البسيط ونسبة المساهمة والخطأ المعياري للتقدير بين مقياس القدرات المتميزة ومقياس (النمو المهني)

الخطأ المعياري للتقدير	نسبة المساهمة	الارتباط البسيط	Model
6.439	0.616	0.785	1

من خلال ملاحظتنا للجدول (34) يتضح لنا قيمة الارتباط البسيط لمقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس (النمو المهني)، اذ بلغ (0.785) ونسبة مساهمة (0.616) ونسبة خطأ معياري قد بلغ (6.439) ، ومن اجل التعرف على معامل الانحدار لمساهمة المتغير المستقل (النمو المهني) للتنبؤ بمقياس (القدرات المتميزة) كمتغير تابع ، استخدم الباحث اختبار ( تحليل التباين ) لمعرفة دلالتها الاحصائية ، وجدول (35) يبين ذلك.

#### جدول(35)

يبين تحليل التباين الخاص بالانحدار لفحص جودة توافق نموذج الانحدار الخطي البسيط لمقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس (النمو المهني)

الدلالة	مستوى الدلالة	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	Model	
دال	*0.007	77.032	532.368	1	532.368	الانحدار	مقياس القدرات المتميزة
			6.911	48	331.732	المتبقي	
				49	864.100	المجموع	

(\* دال احصائياً عند مستوى دلالة  $\geq (0.05)$ )

من خلال ملاحظة جدول (35) يتضح لنا ان المتغير المستقل مقياس (النمو المهني) يصلح للتنبؤ بقياس (القدرات المتميزة) لدى عينة البحث من خلال معنوية قيمة (F) ، اذ بلغت (77.032) وبمستوى دلالة (0.007)، ومن اجل الوصول الى معادلة خط الانحدار البسيط استخدم الباحث اختبار (T) وجدول (36) يبين ذلك .

### جدول(36)

يبين قيم الحد الثابت والميل(الأثر) بين مقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس النمو المهني وأخطائها المعيارية ومستوى دلالتها الحقيقي ودلالة الفروق

الدلالة	مستوى الدلالة	T	(Beta) معامل الانحدار المعياري	Unstandardized Coefficients		Model	
				الخطأ المعياري	(B) معامل الانحدار		
غير دال	0.142	1.627	—	31.845	51.828	(Constant)	1
دال	*0.007	3.583	0.785	0.202	0.725	مقياس النمو المهني	مقياس القدرات المتميزة

(\* دال احصائياً عند مستوى دلالة  $\geq (0.05)$ )

يتبين من جدول (33) ان مقياس (النمو المهني) يسهم بالتنبؤ في مقياس (القدرات المتميزة) ، اذ بلغت قيمة معامل الانحدار المعياري (Beta) له (0.785) ، ولغرض معرفة دلالتها

الاحصائية فقد بلغت قيمة (T) لها (3.583) وهي دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ،  
وعليه تكون معادلة الانحدار التنبؤية باستخدام معادلة الانحدار البسيط وكما يلي :-

• القيمة التنبؤية لمقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس النمو المهني =

$$Y = a (\text{constant}) - (B_1 \times X_1) \quad \bullet$$

المقدار الثابت (Constant) - (قيمة المعامل (B) × الوسط الحسابي لمقياس النمو المهني)  
= 113.825 + 51.828 = (157.000 × 0.725) + 51.828 =  
لمقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس النمو المهني = 165.653 .

بعد استخراج القيمة التنبؤية لمقياس النمو المهني مع مقياس القدرات المتميزة  
لرؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة في منطقة الفرات الاوسط والمنطقة  
الجنوبية، فإنَّ الباحث حقق الهدف السادس لإطروحته وهو استخراج القيمة التنبؤية  
لمقياس النمو المهني بدلالة مقياس القدرات المتميزة، ومن خلال القيمة التنبؤية يتضح  
أنَّ لمُستوى مقياس القدرات المتميزة تأثيراً كبيراً في مُستوى الاداء المهني لرؤساء  
واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة في منطقتي الفرات الاوسط والجنوبية، وان  
تدني المستوى وهبوطه في مستوى وابعاد مقياس القدرات المتميزة سوف يؤثر سلباً في  
اداء مقياس وابعاد النمو المهني، وبذلك سينخفض مستوى الاداء المهني لرؤساء  
واعضاء الاتحادات الفرعية بصورة عامة، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى أنَّه هنالك  
علاقة بين القدرات المتميزة والنمو المهني، كون ان القدرات المتميزة تُعد المنطلق  
الأول والحلقة الاساس والمهمة لبداية تطور الاداء المهني للأفراد بصورة عامة وبصورة  
خاصة لرؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة، وبالجانب الاخر كلما قل  
مستوى القدرات المتميزة كلما قل مستوى الاداء المهني، فضلاً عن ان الافراد  
والموظفين وبضمنهم رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة يجب ان  
يملكوا القدرات المتميزة لما لها من اثر كبير في تحسين وتطوير مستوى الاداء  
المهني، وبذلك يجب ان تتوفر القدرات المتميزة لأفراد العينة، ومن خلال الاطلاع على  
القيمة التنبؤية المستخرجة فان هنالك تأثير كبير للقدرات المتميزة على مستوى مقياس  
وابعاد النمو المهني وبذلك فالحصول على اداء مهني مثالي يهدف الى تطوير النمو

المهني ، لابد من توفير قدرات متميزة لرؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة ، وبذلك تطوير العمل الاداري وتحقيق الاهداف المرجوه للمؤسسة الادارية .

#### 4-8 عرض نتائج القيمة التنبؤية لمقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس (الاداء التنظيمي) وتحليلها ومناقشتها:

من اجل الوصول الى استخراج القيمة التنبؤية لمقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس (الاداء التنظيمي) ، اعتمد الباحث المعالم الاحصائية الملائمة ، والجدول (37) و (38) و (39) تبين ذلك.

#### جدول (37)

يبين معامل الارتباط البسيط ونسبة المساهمة والخطأ المعياري للتقدير بين مقياس القدرات المتميزة ومقياس (الاداء التنظيمي)

الخطأ المعياري للتقدير	نسبة المساهمة	الارتباط البسيط	Model
2.499	0.942	0.971	1

من خلال ملاحظتنا للجدول (37) يتضح لنا قيمة الارتباط البسيط لمقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس (الاداء التنظيمي)، اذ بلغ (0.971) ونسبة مساهمة (0.942) وبنسبة خطأ معياري قد بلغ (2.499) ، ومن اجل التعرف على معامل الانحدار لمساهمة المتغير المستقل (الاداء التنظيمي) للتنبؤ بقياس (القدرات المتميزة) كمتغير تابع ، استخدم الباحث اختبار (تحليل التباين) لمعرفة دلالتها الاحصائية ، وجدول (38) يبين ذلك .

#### جدول(38)

يبين تحليل التباين الخاص بالانحدار لفحص جودة توافق نموذج الانحدار الخطي البسيط لمقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس (الاداء التنظيمي)

الدالة	مستوى الدالة	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	Model

دال	*0.000	782.845	814.159	1	814.159	الانحدار	مقياس القدرات المتميزة
			1.040	48	49.941	المتبقي	
				49	864.100	المجموع	

(\* دال احصائياً عند مستوى دلالة  $\geq (0.05)$ )

من خلال ملاحظة جدول (38) يتضح لنا ان المتغير المستقل مقياس (الاداء التنظيمي) يصلح للتنبؤ بقياس (القدرات المتميزة) لدى عينة البحث من خلال معنوية قيمة (F) ، اذ بلغت (782.845) وبمستوى دلالة (0.000)، ومن اجل الوصول الى معادلة خط الانحدار البسيط استخدم الباحث اختبار (T) وجدول (39) يبين ذلك .

### جدول(39)

يبين قيم الحد الثابت والميل (الأثر) بين مقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس الاداء التنظيمي وأخطائها المعيارية ومستوى دلالتها الحقيقي ودلالة الفروق

الدلالة	مستوى الدلالة	T	(Beta) معامل الانحدار المعياري	Unstandardized Coefficients		Model	
				الخطأ المعياري	(B) معامل الانحدار	(Constant)	1
دال	0.050	2.310	—	12.090	27.925	(Constant)	1
دال	*0.000	11.420	0.971	0.076	0.868	مقياس الاداء التنظيمي	مقياس القدرات المتميزة

(\* دال احصائياً عند مستوى دلالة  $\geq (0.05)$ )

يتبين من جدول (39) ان مقياس (الاداء التنظيمي) يسهم بالتنبؤ في مقياس (القدرات المتميزة) ، اذ بلغت قيمة معامل الانحدار المعياري (Beta) له (0.971) ، ولغرض معرفة دلالتها الاحصائية فقد بلغت قيمة (T) لها (11.420) وهي دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ، وعليه تكون معادلة الانحدار التنبؤية باستخدام معادلة الانحدار البسيط وكما يلي :-

• القيمة التنبؤية لمقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس الاداء التنظيمي =  
المقدار الثابت (Constant) - (قيمة المعامل (B) × الوسط الحسابي لمقياس الاداء  
التنظيمي) =  $137.838 + 27.925 = (158.800 \times 0.868) + 27.925$  ، اذن القيمة  
التنبؤية لمقياس القدرات المتميزة بدلالة مقياس الاداء التنظيمي = 165.763 .  
بعد استخراج القيمة التنبؤية لمقياس الاداء التنظيمي مع مقياس القدرات المتميزة لرؤساء  
واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة في منطقة الفرات الاوسط والمنطقة الجنوبية، فإنَّ  
الباحث حقق الهدف السادس لإطروحته وهو استخراج القيمة التنبؤية لمقياس الاداء التنظيمي  
بدلالة مقياس القدرات المتميزة، ومن خلال القيمة التنبؤية يتضح أنَّ للاداء التنظيمي المستوى  
والاثر البالغ والكبير في تثبيت وترسيخ القدرات المتميزة لعينة البحث (رؤساء واعضاء الاتحادات  
الفرعية للعبة الملاكمة في منطقة الفرات الاوسط والمنطقة الجنوبية)، وكذلك فان أي خلل ونزول  
في الاداء التنظيمي للعينة سيؤثر بشكل كبير في مستوى القدرات المتميزة التي يمتلكها رؤساء  
واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة، وبذلك سينخفض مستوى الاداء التنظيمي لرؤساء  
واعضاء الاتحادات الفرعية بصورة عامة، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى أنه هُنالك علاقة وطيدة  
بين القدرات المتميزة والاداء التنظيمي، كون ان القدرات المتميزة تُعد من اهم المؤشرات التي  
يتطور من خلالها الرؤساء والاعضاء وبالتالي تؤدي الى تكوين اداء تنظيمي مميز، وبالجانب  
الاخر كلما قل مستوى القدرات المتميزة كلما قل مستوى الاداء التنظيمي، فضلاً عن ان الافراد  
والموظفين وبضمنهم رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة يجب ان يتمتعوا بقدرات  
متميزة بمستويات عالية، لما لها من تأثير ايجابي في تكوين جو تنظيمي جيد، وبالتالي الارتقاء  
والنجاح بالمؤسسة الاتحادية وبالتالي التطوير عائد الى تطوير مستويات الاداء الرياضي للاعبين  
الملاكمة والاندية الرياضية، من خلال مايتحقق من اداء تنظيمي يتميز بقدرات متميزة ناجحة.



# الاستنتاجات والتوصيات

## 5 الاستنتاجات والتوصيات

### 5-1 الاستنتاجات :

من خلال عرض نتائج البحث وتحليلها ومناقشتها توصل الباحث الى الاستنتاجات الآتية :

1. التوصل الى تصميم اداة لقياس القدرات المتميزة ، للعينة المستهدفة رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة من وجهة نظر اللاعبين والمدربين في منطقتي الفرات الاوسط والمنطقة الجنوبية،التوصل الى ايجاد اداة لقياس النمو المهني، للعينة المستهدفة رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة وجهة نظر اللاعبين والمدربين في منطقتي الفرات الاوسط والمنطقة الجنوبية، التوصل الى تصميم اداة لقياس الاداء التنظيمي، للعينة المستهدفة رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة وجهة نظر اللاعبين والمدربين في منطقتي الفرات الاوسط والمنطقة الجنوبية.

2. مقياس القدرات المتميزة ، الذي تم بناءه من قبل الباحث ثبت صلاحيته لقياس القدرات المتميزة لدى رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية بلعبة الملاكمة في منطقتي الفرات الاوسط والمنطقة الجنوبية، مقياس النمو المهني، الذي تم بناءه من قبل الباحث ثبت صلاحيته لقياس النمو المهني لدى اعضاء الاتحادات الفرعية بلعبة الملاكمة في منطقتي الفرات الاوسط والمنطقة الجنوبية، مقياس الاداء التنظيمي، الذي تم بناءه من قبل الباحث ثبت صلاحيته لقياس الاداء التنظيمي لدى اعضاء الاتحادات الفرعية بلعبة الملاكمة في منطقتي الفرات الاوسط والمنطقة الجنوبية.

3. تتمتع عينة البحث المستهدفة من رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة بدرجة جيدة من خلال قياس القدرات المتميزة ان مجال الثقافة التنظيمية في مقياس

الاداء التنظيمي، حصل على اعلى قيمة تاييد مقارنةً بالمجالات الاخرى لنفس المقياس.

4. ان مجال الثقافة التنظيمية في مقياس الاداء التنظيمي، حصل على اعلى تاييد مقارنةً بالمجالات الاخرى لنفس المقياس.

## 5-2 التوصيات :

في ظل الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث يوصي بما يلي:

1. اعتماد مقياس القدرات المتميزة، الذي بناه الباحث بوصفه وسيلة للتقييم، والتي تتسجم وتقترب من مُستوى الأداء الاداري للعينة المستهدفة، اعتماد مقياس النمو المهني، الذي بناه الباحث بوصفه وسيلة للتقييم، والتي تتسجم وتقترب من مُستوى الأداء الاداري للعينة المستهدفة، اعتماد مقياس الاداء التنظيمي، الذي بناه الباحث بوصفه وسيلة للتقييم، والتي تتسجم وتقترب من مُستوى الأداء الاداري للعينة المستهدفة.

2. ضرورة الاهتمام بتطوير النمو المهني، لما له من تأثير كبير في تطوير مستوى القدرات المتميزة لدى عينة البحث.

3. الاهتمام بتحسين الاداء التنظيمي، لما له من اهمية واضحة ودقيقة لتنظيم العمل الاداري وتطوير مستوى القدرات المتميزة لدى عينة البحث.

4. التركيز على محور الابتكار الخاص بمقياس القدرات المتميزة، وتطويره بصورة كبيرة، لما يؤثر في نجاح العمل الاداري لدى رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة في منطقتي الفرات الاوسط والجنوب.

5. الاعتناء بمحور الفاعلية الادائية الخاص بمقياس النمو المهني، لما يؤدي الى تحسين الاداء المهني لعينة البحث المستهدفة.

6. اهتمام الهيئات الادارية بنتائج هذه الدراسة والاستفادة في التعرف على القدرات المتميزة ، بدلالة النمو المهني والاداء التنظيمي ، للوقوف على المستوى الاداري الذي وصل اليه

رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة وتشخيص نقاط القوة والضعف وكيفية التقدم بالإداريين الى مستويات جيدة.

7. إعادة إجراء هذه الدراسة وبنفس المقاييس على اعضاء هيئات ادارية لألعاب وفعاليات أخرى.

8- المعادلات التنبؤية التي توصل اليها الباحث أمكانية التنبؤ فيها لغرض تقييم رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة في منطقتي الفرات الاوسط والمنطقة الجنوبية .

# **المراجع والمصادر العربية والأجنبية**

## ❖ المراجع والمصادر العربية

### ❖ القرآن الكريم

- ❖ إبراهيم رحمة : **تخطيط التدريب في الملائمة** : دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، 1986.
- ❖ أحمد عودة و فتحى ملكاوي ، **أساسيات البحث العلمي** ، ط2 ، الاردن ، مكتبة الكنانى ، 1993 .
- ❖ احمد منصور وسعيد صالح حمد : **الاتجاهات الحديثة في تقييم الاداء الوظيفي**، مصر، حلوان ، 2010 .
- ❖ اسامة رضى: **استخدام الحاسب الالىكترونى في تعليم مادة التصاميم الانشائية** ، قسم المدرسين الصناعيين ، الجامعة التكنولوجية ، بغداد ، 1987 .
- ❖ إسماعيل المبروك أحمد: **اثر سياسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين الالتزام التنظيمي المتغير وسيط دراسة المطبق التطبيقية على مصرف الجمهورية ليبيا رسالة دكتوراة الإنسانية والاجتماعية جامعة تونس غير منشورة** جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، 2017.
- ❖ أميرة حنا مرقس: **بناء وتقنين مقياس الاحتراق النفسى لدى لاعبي كرة اليد**، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، رسالة ماجستير، 2001.
- ❖ تغريد حسين محمد المباني: **الإنفاق على البحث والتطوير مدخلا معاصر للتنمية الاقتصادية في العراق في ضوء تجارب مختارة العراق**، جامعة القادسية كلية الإدارة والاقتصاد قسم الاقتصاد، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، 2016 .
- ❖ جبر، عرفات : **الاخلاقيات الادارية وأثرها في الاداء المؤسسي**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، 2010.
- ❖ الجبوري ، مهدي عطية موحى **الاداء المالي الاستراتيجي للمنشآت المصرفية** ، مجلة كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد، ٢٠٠٤ م .
- ❖ جمال فواز العمري: **اساليب النمو المهني المتبعة لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي**، **مجلة جامعة دمشق**، 2009.
- ❖ حسن الحلبي: **مبادئ في العلاقات العامة زدني علما**، بيروت، 1980.
- ❖ حمد منير حجاب، **المعجم الإعلامي**، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2002.
- ❖ خالد عبد الرحيم الهيتي: **مستقبل الحاسبات الاللكترونية في التعليم**، **مجلة الحاسبات الاللكترونية**، العدد الثامن ، المركز القومي الحاسبات ، بغداد ، 1988.

- ❖ الدوري ، ياسمين خضير عباس؛ دور العاملين في الاداء المنظمي من اطار عناصر ادارة الجودة، ٢٠١٠م
- ❖ راشد حمدون : تقويم الكفايات الادارية لرؤساء الاندية الرياضية المشاركين ببطولة كرة القدم للموسم (2001-2002)، بحث منشور بمجلة الرافدين للعلوم الرياضية المجلد 7، ع 24 ،2002،2،
- ❖ الربيعي، سمية عباس : صناعة المعرفة والاعتراب الوظيفي وتأثيرهما في الأداء المتميز، دراسة استطلاعية في كليات الجامعة المستنصرية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة المستنصرية، بغداد، 2015.
- ❖ الزبيدي، سحر عناوي رهيو ؛ الذكاء الثقافي وتأثيره على الاداء الاستراتيجي للمنظمات ، رسالة ماجستير في علوم ادارة الاعمال ، جامعة القادسية، كلية الادارة والاقتصاد، ٢٠١١م
- ❖ راوية حسن سلوك المؤسسات الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2001..
- ❖ زكريا محمود وآخرون ؛ مبادئ التقويم والقياس في التربية ، عمان ، مكتبة دار الثقافة والنشر ، 1999.
- ❖ زوليف : التقويم والارشاد والتوجيه في الميدان التربوي والرياضي ، ط1، بيروت ، دار الكتب العالمية ،2013..
- ❖ ساهرة حسن حسين: التنمية المهنية و علاقتها بالوعي الذاتي و الابداع الاداري لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة بابل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة كربلاء ، كلية التربية البدنية و علوم الرياضة ،2023.
- ❖ سلطان ابو تايه: فاعلية الاداء التنظيمي للاندية الرياضية الأردنية، مجلة تنمية الرافدين، المجلد،1995.
- ❖ شالز ، وجانيت جونز ، الإدارة الإستراتيجية " الجزء الأول ، مدخل متكامل . ترجمة ومراجعة ، رفاعي محمد، والمتعال محمد سيد احمد ، 2001 .
- ❖ شكرية ملوخية: الادارة في المجال الرياضي، ط1، مصر، الاسكندرية، دارا لمعارف، الاسكندرية، مصر، 1981.
- ❖ صالح ارشد العقيلي و سامر محمد الشايب : التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج ( Spss ) ، ط1 ، عمان ، دار الشروق للنشر، 1988 .
- ❖ الطبولي إسماعيل المبروك أحمد: المصدر السابق.
- ❖ عامر سعيد جاسم الخيكاني ؛ سيكولوجية كرة القدم ، ط1 ، النجف ، دار ضياء للطباعة ، 2008 .
- ❖ عائشة وآخرون: أثر تطبيق أنظمة الإدارة الالكترونية على الاداء والتحسين الوظيفي، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة، 2013.
- ❖ عبد الرزاق محمد الدليمي: العلاقات العامة رؤية معاصرة، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، 2011، ط1.
- ❖ عبد السلام أبو قحف: محاضرات في العلاقات العامة، المكتب العربي الحديث، مصر.
- ❖ عبد اللطيف مصطفى عبد القادر مراد: اثر استراتيجية البحث والتطوير على ربحية المؤسسة الاقتصادية مجلة أداء المؤسسات الجزائرية جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 2013.

- ❖ على بن فايز الجحني: **مدخل إلى العلاقات العامة والإنسانية،** الرياض، مطابع جامعة نايف، 2006،
- ❖ علي فهمي البيك وعماد الدين عباس ابو زيد : **المدرّب الرياضي في الالعاب الجماعية تخطيط و تصميم البرامج و الاحمال التدريبية نظريات-تطبيقات ،** الاسكندرية ، منشأة المعارف ، 2003.
- ❖ فالكوف ف . م : **عمليات استعادة الاستشفاء في الرياضة : دار الثقافة البدنية والرياضية ،** موسكو، 1997.
- ❖ فريد البشتاوي : **دليل بناء المقاييس النفسية،** عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة ، 2014.
- ❖ فلاح حسن عداي الحسيني؛ **الإدارة الاستراتيجية،** دار وائل، عمان، ٢٠٠٠م.
- ❖ قاسم حسن حسين : **تعلم قواعد اللياقة البدنية ،** القاهرة ، دار الفكر للطباعة والنشر ، 1998 .
- ❖ قيس النوري: **لسلوك الادارية وخلفياته الاجتماعية،** ط1، الاردن ، مؤسسة حمادة للخدمات والدراسات الجامعية ،دار الكندي للنشر والتوزيع1999.
- ❖ كاظم كريم رضا الجابري : **مناهج البحث في التربية وعلم النفس ،** بغداد ، مكتب النعيمي ، 2011.
- ❖ كمال جمال الرضي : **التدريب الرياضي للقرن الواحد والعشرين ،** عمان ، دار وائل للطباعة والنشر ، 2004 .
- ❖ الكيكي ، غانم محمود احمد ؛ **انشطة التوزيع المادي واثرها في الاداء المنظمي ،** رسالة ماجستير ، جامعة بغداد، ٢٠٠٦ م.
- ❖ محمد جاسم الياسري : **البحث التربوي مناهجه وتصاميمه ،** ط1 ، النجف الاشرف ، دار الضياء للطباعة والنشر ، 2017 .
- ❖ محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان ؛ **القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي\_ ،** ط2 ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2008 .
- ❖ محمد حسن علاوي : **علم التدريب الرياضي ،** ط13 ، القاهرة ، دار المعارف ، 1994.
- ❖ محمد خليل عباس وآخرون ؛ **مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس،** عمان، دار المسيرة، 2011.
- ❖ محمد عبد الجبار يحيى المولى: **التميز المؤسسي لأندية الدوري العراقي الممتاز بكرة السلة من وجهة نظر اللاعبين رسالة ماجستير غير منشورة،** قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الأساسية جامعة الموصل، 2020.
- ❖ محمد عبد السلام احمد ؛ **القياس النفسي والتربوي ،** ط2 ، المجلد الأول ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، 1981 .
- ❖ منتصر معيوف حنتوش: **التميز المؤسسي للاتحاد العراقي للسباحة والرياضات المائية وعلاقته بالصحة التنظيمية من وجهة نظر الاتحادات الفرعية ،** جامعة الموصل ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، 2023.
- ❖ المنجد في اللغة والاعلام، ط1، دار المشرق، بيروت، لبنان، 2005.



- ❖ النجار صباح مجيد وآخرون: إدارة الإنتاج والعمليات، الطبعة الأولى، مكتبة الذاكرة ، بغداد ، 2004 .
- ❖ النجار، صباح مجيد ، ومحسن ، عبد الكريم : إدارة الإنتاج والعمليات " ، الطبعة الأولى، مكتبة الذاكرة ، بغداد ، 2004 .
- ❖ وجيه محبوب ؛ طرائق البحث العلمي ومناهجه ، ط2 ، الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، 1988 .
- ❖ وديع ياسين التكريتي ن وآخرون : المبادئ التعليمية في الملاكمة .
- ❖ وديع ياسين التكريتي ن وآخرون : المبادئ التعليمية في الملاكمة : ج1 مطابع جامعة الموصل ، الموصل ، 1983 .
- ❖ وديع ياسين محمد خليل التكريتي : البحث العلمي وتطبيقاته في العلوم التربوية والنفسية والرياضية ، ط1 ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2019 .
- ❖ الوقائع العراقية : ع 3086 ، السنة الثامنة والعشرون، 1986 .
- ❖ وليد خالد همام النعمة: الاداء التنظيمي للمنظمات الرياضية في محافظة نينوى، جامعة الموصل ، كلية التربية الاساسية ، قسم التربية الرياضية ، 2004 .

### المصادر الاجنبية

- ❖ Tampoe, M Exploting" **The Core Competencies of your Organization**", long .,Rang planning Journal, Vol. 4, No, 1994
- ❖ Finney BJ" **Competing Against Retailing Giant: A look at the Importance, Distinctive Marketing Competencies Journal of Business & Entrepreneurship** 1997.
- ❖ Davis, Michael C. "**Knowledge Management**" **Information Strategy: EJ**, Vol. 15Issue.1.1998.
- ❖ Simon Alcouffe, **La Diffusion Et L'Adoption Des Innovations Managériales Contrôle De Gestion: Le Cas De L'abe En France, En Comptabilité Et Thèse De Doctorat**, Non Publiée, Ecole Des Hautes.Etudes Commerciales, Paris, France, 2004,.
- ❖ John & Schermerhorn, James G Hunt, Richard Osborn, **Organizational Behavior**, 6th Ed, New York Wiley, New york, America, 1997.

# الملاحق

**ملحق (1)**

جامعة كربلاء

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الدكتوراة

**م / استبيان****الأستاذ الفاضل .. .. . المحترم**

يروم الباحث القيام ببحثه الموسوم (القدرات المتميزة بدلالة النمو المهني والأداء التنظيمي لدى رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة من وجهة نظر المدربين والاعبين) ونظراً لما تمتلكونه من خبرة علمية في هذا المجال ، فان الباحث يود الافادة من رأيكم السديد والمساعدة في بيان صلاحية أبعاد مقياس (القدرات المتميزة) المقترحة والتعريف لكل بعد ، وفي حالة اقتراح مجالات جديدة فنرجو إضافتها ...

مع فائق الشكر والتقدير لتعاونكم

التوقيع:

الاسم:

اللقب العلمي وتاريخ الحصول عليه:

الاختصاص الدقيق:

مكان العمل:

طالب الدكتوراة

رعد قاسم عبد

التاريخ : / / 2023

التعديل المقترح	لا يصلح	يصلح	المجالات	ت
			كفاءة الإدارة العامة: هي تنفيذ الأعمال باستخدام الجهود البشرية والوسائل المادية استخداماً يعتمد على التخطيط والتنظيم والتوجيه	1
			البحث والتطوير: هو تحويل الفكرة الى نهج جديد لخدمة اجتماعية قد تم طرحها مسبقاً.	2
			النمو: هو تطوير المهارات الادارية وتعزيز القدرات على أداء المهام على نحو أفضل.	3
			قدرات الأفراد: هي اعداد كافة الاطراف المختلفة المشتركة في عملية التخطيط والأدارة ليؤدوا أدوارهم المنوطة بكفاءة في مجالاتهم ومستويات اعمالهم من خلال التدريب والتعليم المستمر.	4
			جودة الخدمات المقدمة: مدى قدرة المؤسسة على تقديم خدمة استثنائية مميزة تقترب من الكمال لتلبي الاحتياجات المطلوبة.	5
			العلاقات العامة: تعتبر العلاقات العامة حلقة الوصل ما بين المنظمة او المؤسسة والجمهور بحيث ينقسم الجمهور الى قسمين داخلي وخارجي أي داخل المؤسسة وخارجها.	6
			التوسع والانفتاح المثمر: هو امكانية الوصول الى المعرفة والموارد الاخرى بالتركيز على	7

			الشفافية والتعاون في العمل.	
			مصادر التمويل: هو تحديد احتياجات الافراد والمنظمات والشركات من الموارد النقدية وتحديد سبل جمعها واستخدامها .	8
			العمليات: هي الطريقة المنتظمة للقيام بالاعمال التي يمكن تليلها ووصفها من خلال عناصرها .	9
			طاقة معلوماتية منتجة: هي مرونة وكفاءة العمليات الادارية او الزيادة المستمرة في تحسين الاداء الاداري الامثل وبشكل متجدد.	10
			علامات الجودة(الضمان): هي جميع الانشطة المخطط لها ومنهجية تنفيذها في اطار منظومة الجودة .	11
			الابتكار: هو عملية إنشاء وتطوير فكرة جديدة أو تحويل فكرة موجودة الى حقيقة ملموسة .	12

ت	المجالات المقترحة
1	
2	
3	

## ملحق (2)

جامعة كربلاء

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الدكتوراه

## م / استبيان

الأستاذ الفاضل ... .. المحترم

يروم الباحث القيام ببحثه الموسوم (القدرات المتميزة بدلالة النمو المهني والأداء التنظيمي لدى رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة من وجهة نظر المدربين والاعبين) ونظراً لما تمتلكونه من خبرة علمية في هذا المجال ، فان الباحث يود الافادة من رأيكم السديد والمساعدة في بيان صلاحية أبعاد مقياس النمو المهني المقترحة والتعريف لكل بعد ، وفي حالة اقتراح مجالات جديدة فنرجو إضافتها ...

مع فائق الشكر والتقدير لتعاونكم

التوقيع:

الاسم:

اللقب العلمي وتاريخ الحصول عليه:

الاختصاص الدقيق:

مكان العمل:

طالب الدكتوراة

رعد قاسم عبد

التاريخ : / / 2023

ت	المجالات	يصلح	لا يصلح	التعديل المقترح
---	----------	------	---------	-----------------

			النمو العلمي: هو الزيادة العلمية الاضافية في مقدار الخاصية السلوكية.	1
			الفاعلية الادائية: هو القدرة على عمل شيء بكفاية وفاعلية.	2
			التدريب والتأهيل: هو وسيلة حديثة وفعالة لتحسين وتطوير أي مجال من المجالات الحياتية المختلفة.	3
			المناهج واساليب العمل: عبارة عن مجموعة متوالية من الخبرات التي يتم الحصول عليها سلفاً.	4
			التقييم: هو إجراء عملية تقدير منهجية وغير متحيزة قدر الامكان.	5
			البحث العلمي: هو أسلوب منظم في جمع المعلومات الموثوقة وتدوين الملاحظات والتحليل الموضوعي لتلك المعلومات.	6
			التحسين المستمر: هو فلسفة ادارية تهدف الى العمل على تطوير العمليات والأنشطة بشكل مستمر.	7

المجالات المقترحة	ت
	1
	2
	3

## م / استبيان

الأستاذ الفاضل .. .. . المحترم

يروم الباحث القيام ببحثه الموسوم (القدرات المتميزة بدلالة النمو المهني والأداء التنظيمي لدى رؤساء و أعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة من وجهة نظر المدربين والاعبين) ونظراً لما تمتلكونه من خبرة علمية في هذا المجال ، فان الباحث يود الافادة من رأيكم السديد والمساعدة في بيان صلاحية أبعاد مقياس (الأداء التنظيمي) المقترحة والتعريف لكل بعد ، وفي حالة اقتراح مجالات جديدة فنرجو إضافتها ...

مع فائق الشكر والتقدير لتعاونكم

التوقيع:

الاسم:

اللقب العلمي وتاريخ الحصول عليه:

الاختصاص الدقيق:

مكان العمل:

طالب الدكتوراة

رعد قاسم عبد

التاريخ : / / 2023

ت	المجالات	يصلح	لا يصلح	التعديل المقترح
---	----------	------	---------	-----------------



			المهام التنظيمية: هو عملية تصنيف جميع الوظائف داخل المؤسسة ووضعها في مجموعات وفق مقياس محدد بناءً على المهام والمسؤوليات.	1
			الأدوار: هو مصطلح يشير الى الوظيفة المحددة التي يتم تعيينها من قبل المسؤول الاعلى ليتم تنفيذها من قبل احد الرؤساء والاعضاء .	2
			تحقيق الأهداف المرجوة: هي النتيجة المستقبلية التي ينبغي الوصول اليها أي ان كل هدف منها يساهم في تحقيق جزء من بيان الرؤية.	3
			تقويض السلطة: عي عملية اسناد السلطة او المسؤولية لشخص آخر عادة من المدير الى المرؤوس لتنفيذ انشطة معينة.	4
			الثقافة التنظيمية: هي مجموعة من القيم والافتراضات والمعتقدات المشتركة التي تحكم طريقة تصرف الافراد داخل المؤسسات.	5
			كفاءة الأداء التنظيمي: هي القدرة على حمل العمل الخاص بالفرد العامل في المؤسسة على التكيف مع التغيرات في الطلبات الموضوعه عليه بطريقة فعالة.	6
			معوقات ادارة التنظيم: هي الوضع الصعب الذي يكتنفه شيء من الغموض يحول دون تحقيق الاهداف بكفاية وفاعلية.	7

المجالات المقترحة	ت
-------------------	---

	1
	2
	3

#### ملحق (4)

أسماء السادة المختصين المعتمدين في تحديد صلاحية الأبعاد

(القدرات المتميزة والنمو المهني والاداء التنظيمي)

مكان العمل	الاختصاص	أسم المختص ولقبه العلمي	ت
جامعة بابل - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	علم النفس الرياضي	أ. د عامر سعيد الخيكاني	1
جامعة القادسية - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة والتنظيم	أ. د ساجت مجيد حسين	2
جامعة ذي قار - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	أ. د حسين عبيد مجهول	3
جامعة ميسان - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	علم النفس الرياضي	أ. د رحيم حلو علي	4
جامعة الموصل - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	القياس والتقويم	أ. د احمد حازم احمد	5
جامعة ذي قار - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	أ.د باسم سامي شهيد	6
جامعة المثنى - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	أ.د خالد اسود	7
جامعة ذي قار - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	أ. د حسين موسى حسين	8
جامعة ميسان - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة والتنظيم	أ.د حسن غالي مهاوي	9
جامعة ديالى - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	أ. د عثمان محمود	10
جامعة ذي قار - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	علم النفس الرياضي	أ. د محسن علي السعداوي	11
جامعة ذي قار - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	أ.م.د حسين موسى حسين	12
الكلية التربوية المفتوحة - ميسان	اختبارات وقياس	أ.م. د وسام حميد عبد الرضا	13
جامعة ميسان - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة والتنظيم	أ.م. د ميثم جبار مطر	14

جامعة ميسان - كلية التربية لبيدنية وعلوم الرياضة	الادارة والتنظيم	أ. م. د جاسم علي محمد	15
جامعة البصرة	الادارة والتنظيم	أ. م. د ميسون عبد الجليل	16
جامعة ميسان - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	اختبارات وقياس	أ. م. د محمد ماجد محمد صالح	17
المديرية العامة لتربية ميسان	الادارة الرياضية	أ. م. د حسين كريم حسون	18
جامعة ميسان - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	اختبارات وقياس كرة القدم	أ. م. د مصطفى عبد الزهرة عبود	19
معهد الفنون الجميلة	ادارة وتنظيم كرة القدم	م. د. محمد مالك سليم	20

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا/ الدكتوراة

((استبانة))

الأستاذ الفاضل ..... المحترم

تحية طيبة...

يروم الباحث إجراء بحثه الموسوم (القدرات المتميزة بدلالة النمو المهني والأداء التنظيمي لدى رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة من وجهة نظر المدربين والاعبين).

وقد عرفت القدرات المتميزة بكونها " (المهارات التخصصية والصفات والخصائص المعرفية التي توجه نحو تحقيق أعلى مستوى ممكن من الأداء ومن رضا الافراد بالمقارنة مع المنافسين). ، ونظرا لما تتمتعون به من خبرة علمية يسر الباحث أن تبدا أراءكم القيمة في مدى صلاحية الفقرات لمقياس القدرات المتميزة وذلك بوضع علامة (صح) أمام الفقرة التي ترونها مناسبة وعلامة (خطأ) أمام الفقرة التي ترونها غير مناسبة وبإمكانكم حذف أو تعديل أو إضافة أي فقرة ترونها مناسبة .

شاكرين تعاونكم معنا خدمةً للبحث العلمي ..

طالب الدكتوراه

اسم الدكتور :

رعد قاسم عبد

التوقيع :

مقياس القدرات المتميزة

1. البعد الاول: الكفاءة الادارية

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	الملاحظات
1	لدى ورؤساء واعضاء اتحادات الملاكمة القدرة على تقديم الحلول الجديدة لحل المشكلات التي تواجههم في أداء عملهم .			
2	اهتمام ورؤساء واعضاء اتحادات الملاكمة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة لتطوير محاور العمل.			
3	يمتلك اعضاء الاتحادات الفرعية القدرة على الحرية الكاملة في ابداء الآراء والحلول والمقترحات التي تصب في مصلحة العمل الاداري الرياضي.			
4	لدى الرؤساء والاعضاء صفة الأقتناع في الحوار الرياضي النقاشي مع المدربين واللاعبين.			
5	تدعم الاتحادات الفرعية للملاكمة الأفكار الابداعية والمميزة لموظفيها.			
6	تحرص الاتحادات الفرعية للملاكمة في التعبير عن آرائهم حتى لو كانت غير موافقة لمصلحة العمل الاداري الرياضي.			
7	تحرص الاتحادات الفرعية للملاكمة على الاهتمام بالمدربين واللاعبين			
8	يهتم رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة في الاستفادة من الملاحظات التي توجه اليهم.			
9	تسعى الاتحادات الفرعية للملاكمة لأيجاد طرائق جديدة اكثر فاعلية لتحقيق المهام المناطة لهم.			
10	تعمل الاتحادات الفرعية للملاكمة على ادخال طرائق جديدة في هيكلية العمل الاداري الرياضي.			

2. البعد الثاني : العلاقات العامة

الملاحظات	لا تصلح	تصلح	الفقرات	ت
			تستخدم الاتحادات الفرعية للملاكمة المعلومات عبر كل المستويات الادارية الرياضية.	1
			تتميز الاتحادات الفرعية للملاكمة باستخدام التكنولوجيا الحديثة في نقل المعلومات من داخل وخارج المؤسسة الرياضية.	2
			تهتم الاتحادات الفرعية للملاكمة في سرعة تدقيق المعلومات الواردة من المدربين واللاعبين .	3
			لدى اتحادات لعبة الملاكمة درجة السرية في تطبيق المعلومات الواردة لها من المدربين واللاعبين .	4
			تعقد الاتحادات الفرعية للملاكمة اجتماعات دورية للهيئة الإدارية وللهيئات العامة الرياضية.	5
			تعتمد الاتحادات الفرعية للملاكمة على تطبيق واستخدام القرارات الواردة والتي تصب في صالح المؤسسة الادارية الرياضية.	6
			تناقش الاتحادات الفرعية للملاكمة المعلومات مع المدربين واللاعبين ومن دون تمييز واحد عن الآخر.	7
			تتواصل الاتحادات الفرعية للملاكمة بشكل مستمر مع اللاعبين واللاعبين .	8
			المبادرة من الاتحادات الفرعية للملاكمة على توطيد العلاقات مع الاتحادات الرياضية الاخرى.	9
			تعتمد الاتحادات الفرعية للملاكمة على نشاط العلاقات العامة في داخل المؤسسة وخارجها.	10

### 3. البعد الثالث: البحث والتطوير

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	الملاحظات
1	يمتلك ورؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة شهادات علمية وكفاءة بحثية وتطويرية عالية .			
2	عدد الموظفين المتخصصين في البحث والتطوير كاف لانجاز اهداف الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة .			
3	يتمتع موظفي البحث والتطوير بتنوع المعارف والتخصصات العلمية .			
4	يتميز موظفي البحث والتطوير في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة بالمهارات والكفاءات اللازمة لتنفيذ مهام ومسؤوليات البحث والتطوير .			
5	يخضع موظفي البحث والتطوير في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة لدورات تدريبية بصفة مستمرة ودائمة .			
6	تهتم الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة بزيادة عدد الموظفين المتخصصين في قسم البحث والتطوير .			
7	تخصص الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة ميزانية مالية خاصة لأنشطة البحث والتطوير .			
8	تتفق الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة باستمرار لاقتناء المواد والمعدات والتجهيزات اللازمة لمشاريع البحث والتطوير .			
9	تمنح الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة اجوراً عالية لموظفي البحث والتطوير .			

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	الملاحظات
1	تتضمن الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة لجان لمناقشة وتطوير الأفكار الابداعية .			
2	يوجد دعم وتعزيز من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة للمبتكرين في المجال الاداري.			
3	يوجد ابداع وابتكار في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة بطرق واساليب حديثة .			
4	يساهم الابتكار في تسهيل العمل الاداري في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة.			
5	يعتمد الابتكار على الاسس العلمية في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة .			
6	يهدف الابتكار في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة على ايجاد كل ما هو جديد ومتطور .			
7	وجود التسهيلات الادارية من قِبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة للقائمين على الابتكار والابداع على المستوى الاداري والرياضي.			
8	تُطرح المبادرات والأفكار الجديدة لتطوير الجانب الرياضي من الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة.			
9	يساهم الابتكار في رفع المستوى المادي في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة.			



ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	الملاحظات
1	تطبيق الجودة من خلال معايير اكااديمية وادارية في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة .			
2	يعمل ضمان الجودة في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة على ازالة العوائق التي تخص الجانب الاداري والرياضي .			
3	يوجد تنسيق بين ضمان الجودة الخاص بالاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة والاتحادات الاخرى.			
4	يحرص موظفي الضمان والجودة في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة على خلق ثقافة الجودة وتبادل الخبرات العلمية			
5	مشاركة موظفي الضمان والجودة في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة بالمؤتمرات والندوات الخاصة بهم.			
6	يوجد اسناد من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة لشعبة الضمان والجودة.			
7	تعزيز وتشجيع لموظفي الضمان والجودة من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة.			
8	يعتمد موظفو الضمان والجودة على الاسس العلمية والطرق والاساليب الحديثة في عملهم.			
9	تنفيذ القرارات الاكثر فاعلية من قبل الضمان والجودة في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة.			
10	يوجد دعم من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة لموظفي الضمان والجودة.			

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا/ الماجستير

((استبانة))

الأستاذ الفاضل ..... المحترم

تحية طيبة...

يروم الباحث إجراء بحثه الموسوم ((القدرات المتميزة بدلالة النمو المهني والأداء التنظيمي لدى رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة من وجهة نظر المدربين واللاعبين)) وقد عرف النمو المهني " (هي تلك الانشطة التي يتم التخطيط لها من اجل الافراد والمصممة لمساعدتهم على تحقيق اهداف محددة بطريقة اكثر كفاءة وفعالية). ، ونظرا لما تتمتعون به من خبرة علمية يسر الباحث أن تبدا آراءكم القيمة في مدى صلاحية الفقرات لمقياس النمو المهني وذلك بوضع علامة (صح) أمام الفقرة التي ترونها مناسبة وعلامة (خطأ) أمام الفقرة التي ترونها غير مناسبة وبإمكانكم حذف أو تعديل أو إضافة أي فقرة ترونها مناسبة .

شاكرين تعاونكم معنا خدمةً للبحث العلمي ..

طالب الدكتوراة

رعد قاسم عبد

مقياس النمو المهني

1. البعد الاول: التدريب والتأهيل.

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	الملاحظات
1	التدريب المقدم من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة يرفع من جودة اهداف الاتحاد.			
2	يساهم التدريب والتأهيل لرؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة في نجاح عملهم الاداري.			
3	يساعد التدريب والتأهيل رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة في استقطاب الجماهير .			
4	للتدريب اهداف سلوكية عامة تجعل رؤساء واعضاء الاتحادات اكثر كفاءة .			
5	وجود رؤساء واعضاء متدربين داخل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة له اهمية بالغة في تحقيق الاهداف المرجوة .			
6	المناهج التدريبية المقدمة من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة جيدة.			
7	المدة التدريبية المخصصة لتطبيق المناهج التدريبية كافية .			
8	تستخدم الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة ورش عمل تدريبية مباشرة .			
9	توجد دورات تدريبية تؤهل المدربين من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة.			
10	التاهيل والتدريب المستخدم لتطوير الكوادر الادارية تحقق الاهداف المطلوبة .			

2. البعد الثاني: التحسين المستمر.

الملاحظات	لا تصلح	تصلح	الفقرات	ت
			تستخدم الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة تجهيزات وأنظمة تساعد على الارتقاء بمستوى الإدارة .	1
			تلجأ الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة الى المحافظة على ادارة مؤسساتها بشكل جيد .	2
			يسعى رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة الى العمل لتحقيق اهداف المؤسسة .	3
			تمتلك الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة افراد مؤهلين بخبرة عالية وكفاءة ادارية جيدة.	4
			توجد اجتماعات دورية مستمرة من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة.	5
			تسعى الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة من خلال التكنولوجيا الى ادارة مؤسساتها بجودة عالية.	6
			يأخذ رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة الاخطاء بعين الاعتبار لتلافيها في المستقبل.	7
			يحصل المدربون واللاعبين على دعم من قبل الاتحاد الفرعي للعبة الملاكمة.	8
			تستفيد الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة من الخبرات في ادارة مؤسساتها.	9
			تشجع الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة موظفيها على الابداع والابتكار.	10
			تبني الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة فكرة ان الحكم والمدرب هم العنصر الاساسي للعبة.	11

الملاحظات	لا يصلح	يصلح	الفقرات	ت
			توجد رقابة في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة .	1
			يلتزم رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة بتوقيات العمل.	2
			يهتم رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة بسلوك المدربين واللاعبين.	3
			يقوم الاتحاد الفرعي للعبة الملاكمة بتنظيم سير العمل وتصحيح الاخطاء .	4
			توجد اجتماعات دورية من قبل الاتحاد الفرعي للعبة الملاكمة بالمدربين واللاعبين.	5
			يعمل الاتحاد الفرعي للعبة الملاكمة على تشخيص مشكلات العمل الاداري من خلال التقييم.	6
			يعمل الاتحاد الفرعي للعبة الملاكمة على رفع الاداء والانضباط .	7
			التقييم الاداري الخاص بالاتحاد الفرعي للعبة الملاكمة يستند الى اساليب حديثة ومتجددة .	8
			التقييم الاداري في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة له دور في سد الاحتياجات التدريبية وحل المشكلات.	9
			يساهم الاتحاد الفرعي للعبة الملاكمة في تحسين عمل المدربين واللاعبين من اجل تقييم ايجابي لهم.	10

الملاحظات	لا تصلح	تصلح	الفقرات	ت
			تسعى الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة الى الاداء الفعال والمثالي للنهوض بمستوى المدربين واللاعبين .	1
			توجد ندوات واجتماعات من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة لرفع مستوى الاداء في المدربين واللاعبين.	2
			يمتلك رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة اداء فاعل في حل المشكلات التي تواجه المدربين واللاعبين .	3
			تشجيع وتعزيز المدربين واللاعبين التي تحقق انجازات في البطولات ويكون ادائهم فعال من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة .	4
			تساهم التكنولوجيا المستخدمة من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة بالوصول الى الاداء المثالي للأندية.	5
			المناهج التدريبية المقدمة من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة تؤهل المدربين واللاعبين للوصول الى الاداء المثالي.	6
			تعمل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة على بث روح المنافسة بين المدربين واللاعبين للارتقاء بأدائهم .	7
			البحث والتطوير المستمر من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة للنهوض بمستوى اداء المدربين واللاعبين.	8
			توجد زيارات متكررة من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة للاندية لمتابعة سير العمل.	9

5. البعد الخامس: المناهج وأساليب العمل.

الملاحظات	لا تصلح	تصلح	الفقرات	ت
			المناهج التدريبية الموضوعة من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة ملائمة لرفع مستوى المدربين واللاعبين .	1
			تستخدم الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة كل ما هو جديد ومتطور من اساليب العمل .	2
			تعمل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة على حل المشكلات التي تواجه المدربين في استخدام المناهج التدريبية .	3
			يوجد عمل جماعي ومشترك من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة والمدربين واللاعبين للنهوض بمستوى المدربين واللاعبين .	4
			يوجد اتصال مستمر من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة لمتابعة سير عمل المدربين واللاعبين.	5
			تنظيم المواعيد للبطولات بالنسبة للاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة يتم على اكمل وجه.	6
			يوجد تنظيم عالي ودقيق في عمل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة كي لا تقع فوضى .	7
			يساهم التخطيط الجيد من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة في رفع مستوى المدربين واللاعبين.	8
			تعمل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة على وجود افضل الاساليب لتحقيق الاهداف.	9

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا/ الماجستير

((استبانة))

الأستاذ الفاضل ..... المحترم

تحية طيبة...

يروم الباحث إجراء بحثه الموسوم ((القدرات المتميزة بدلالة النمو المهني والأداء التنظيمي لدى رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة من وجهة نظر المدربين واللاعبين)) وقد عرف الاداء التنظيمي " (على انه النتائج التي تسعى المنظمة الى تحقيقها على المدى القريب والمدى البعيد). ، ونظرا لما تتمتعون به من خبرة علمية يسر الباحث أن تبداوا آراءكم القيمة في مدى صلاحية الفقرات لمقياس الاداء التنظيمي وذلك بوضع علامة (صح) أمام الفقرة التي ترونها مناسبة وعلامة (خطأ) أمام الفقرة التي ترونها غير مناسبة وبإمكانكم حذف أو تعديل أو إضافة أي فقرة ترونها مناسبة .

شاكرين تعاونكم معنا خدمةً للبحث العلمي ..

طالب الدكتوراة

رعد قاسم عبد

مقياس الاداء التنظيمي

1 البعد الاول: تفويض السلطة



ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	الملاحظات
1	يعد التفويض حافز وسياسة ناجحة للمدربين واللاعبين.			
2	يعمل تفويض السلطة على رفع الروح المعنوية لدى المدربين واللاعبين.			
3	يساهم التفويض في تخفيف الضغط على رؤساء ورؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة .			
4	يعتبر التفويض ليس تشريف وإنما تكليف.			
5	يقوم التفويض بتسهيل عملية اتخاذ القرارات بالنسبة لرؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة .			
6	يساعد التفويض على تنمية القدرات لدى المدربين واللاعبين .			
7	توزع المسؤوليات في الاتحادات الفرعية تبعاً للاختصاص.			
8	تشجيع روح المبادرة يؤثر على كفاءة المدربين واللاعبين.			
9	يحث رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة المدربين واللاعبين العمل بروح الفريق .			
10	تقوم الاتحادات الفرعية للملاكمة على وضع برامج تدريبية تسير عليها الأندية .			

الملاحظات	لا تصلح	تصلح	الفقرات	ت
			تسعى الاتحادات الفرعية للملاكمة لتقديم ما هو أفضل.	1
			تهتم الاتحادات الفرعية للملاكمة بأبتكار أساليب وطرق جديدة في عملها .	2
			تسعى الاتحادات الفرعية للملاكمة الى تحسين وتطوير الخدمات المقدمة من قبلها .	3
			تهدف الاتحادات الفرعية للملاكمة الى التوسع في انشطتها .	4
			يساهم الأبتكار في تعزيز وتوضيح الصورة المثالية للاتحادات الفرعية للملاكمة.	5
			يساعد الابتكار في الاتحادات الفرعية للملاكمة على ايجاد روح المنافسة.	6
			تساهم الاتحادات الفرعية للملاكمة في تحسين القرارات لحل مشكلاتها .	7
			تهتم الاتحادات الفرعية للملاكمة بشؤون المدربين واللاعبين وتدعمهم .	8
			تساهم الاتحادات الفرعية للملاكمة في تحقيق ما هو مطلوب منها.	9
			تسعى الاتحادات الفرعية للملاكمة لتحسين علاقاتها مع المجتمع الرياضي.	10
			تهتم ادارة الاتحادات الفرعية للملاكمة بتنمية القدرات الفنية للمدربين واللاعبين.	11

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	الملاحظات
1	توفر الاتحادات الفرعية للملاكمة الفرصة لمشاركة المدربين واللاعبين في اتخاذ القرارات التي تخص البطولات.			
2	تفوض الاتحادات الفرعية للملاكمة بعض من صلاحياتها من مبدأ التشاور في اتخاذ القرارات .			
3	توجد طرق حديثة لتنظيم البطولات من قبل الاتحادات الفرعية للملاكمة .			
4	المشاركة في تسيير عمل الاتحادات الفرعية للملاكمة تحقق لك تلبية احتياجاتك .			
5	توفر الاتحادات الفرعية للملاكمة هامش من الحرية في التعبير عن الذات.			
6	تشجع الاتحادات الفرعية للملاكمة على إبداء روح المبادرة.			
7	توجد مكافأة مادية ومعنوية من قبل الاتحادات الفرعية للملاكمة للمدربين واللاعبين .			
8	القوانين التي وضعتها الاتحادات الفرعية للملاكمة جيدة .			
9	تحرص الاتحادات الفرعية للملاكمة على مواقيت البطولات.			
10	يشعر المدربين واللاعبين بالارتياح بالانتماء الى الاتحادات الفرعية للملاكمة.			
11	يوجد انسجام وتفاهم بين الاتحادات الفرعية للملاكمة وبين المدربين واللاعبين.			

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	الملاحظات
1	تسعى الاتحادات الفرعية للملاكمة لتطوير قدراتها لتحقيق الأبداع في العمل.			
2	توجد خطة سنوية لكافة الفعاليات من قبل الاتحادات الفرعية للملاكمة .			
3	تعمل الاتحادات الفرعية للملاكمة وفق الضوابط الإدارية .			
4	يشارك اللاعبون والمدربين في الدورات التطويرية التي تتضمنها الاتحادات الفرعية للملاكمة.			
5	تسعى الاتحادات الفرعية للملاكمة لتحقيق الأبداع في العمل.			
6	رؤساء ورؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة من ذوي الاختصاص الإداري والإدارة الرياضية.			
7	تسعى الاتحادات الفرعية للملاكمة الى توفير احتياجات الأندية التابعة لها			
8	تُطرح المبادرات والأفكار الجديدة لتطوير الجانب الرياضي من قبل الاتحادات الفرعية للملاكمة.			
9	تقوم الاتحادات الفرعية للملاكمة بالتخطيط الجيد من أجل رفع مستوى الأندية.			

5. البعد الخامس: المهام التنظيمية.

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	الملاحظات
1	تدعم الاتحادات الفرعية للملاكمة المدربين واللاعبين ماديا ومعنويا.			
2	تتقدم الاتحادات الفرعية للملاكمة من خلال التخطيط الجيد.			
3	توجد مركزية بالعمل التنظيمي من قبل الاتحادات الفرعية للملاكمة .			
4	تشارك الاتحادات الفرعية للملاكمة المدربين واللاعبين في المهام التنظيمية .			
5	يوجد تنظيم على مستوى عالي في البطولات.			
6	توجد ندوات مستمرة في الاتحادات الفرعية للملاكمة من اجل رفع مستوى اللعبة.			
7	توزيع المهام من قبل الاتحادات الفرعية للملاكمة خاضع للأسس العلمية.			
8	حث المدربين واللاعبين على الأبداع في مجال عملهم .			
9	يوجد تطور ملحوظ في المهام التنظيمية من قبل الاتحادات الفرعية للملاكمة.			

أسماء السادة المختصين المعتمدين في تحديد صلاحية فقرات مقاييس  
(القدرات المتميزة والنمو المهني والاداء التنظيمي)

ت	أسم المختص ولقبه العلمي	الاختصاص	مكان العمل
1	أ. د عامر سعيد الخيكاني	علم النفس الرياضي	جامعة بابل- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	أ. د ساجت مجيد حسين	الادارة والتنظيم	جامعة القادسية- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	أ. د حسين عبيد مجهول	الادارة الرياضية	جامعة ذي قار- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
4	أ. د رحيم حلو علي	علم النفس الرياضي	جامعة ميسان- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	أ. د احمد حازم احمد	القياس والتقييم	جامعة الموصل- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
6	أ.د باسم سامي شهيد	الادارة الرياضية	جامعة ذي قار- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	أ.د خالد اسود	الادارة الرياضية	جامعة المثنى- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
8	أ. د. حسين موسى حسين	الادارة الرياضية	جامعة ذي قار- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
9	أ.د حسن غالي مهاوي	الادارة والتنظيم	جامعة ميسان- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
10	أ. د عثمان محمود	الادارة الرياضية	جامعة ديالى- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
11	أ. د محسن علي السعداوي	علم النفس الرياضي	جامعة ذي قار- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
12	أ.م.د حسين موسى حسين	الادارة الرياضية	جامعة ذي قار- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
13	أ.م. د وسام حميد عبد الرضا	اختبارات وقياس	الكلية التربوية المفتوحة _ميسان
14	أ.م. د. ميثم جبار مطر	الادارة والتنظيم	جامعة ميسان- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
15	أ. م. د جاسم علي محمد	الادارة والتنظيم	جامعة ميسان- كلية التربية لبيدنية وعلوم الرياضة
16	أ. م. د ميسون عبد الجليل	الادارة والتنظيم	جامعة البصرة
17	أ. م. د محمد ماجد محمد صالح	اختبارات وقياس	جامعة ميسان- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
18	أ.م.د حسين كريم حسون	الادارة الرياضية	المديرية العامة لتربية ميسان

19	أ.م. د مصطفى عبد الزهرة عبود	اختبارات وقياس كرة القدم	جامعة ميسان - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
20	م. د. محمد مالك سليم	ادارة وتنظيم كرة القدم	معهد الفنون الجميلة

## ملحق (9)

## يبين اسماء الخبراء والمختصين المعتمدين في المقابلات الشخصية

ت	أسم المختص ولقبه العلمي	الاختصاص	مكان العمل
1	أ. د حسن غالي مهاوي	الادارة والتنظيم	جامعة ميسان - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	أ. د رحيم عطية الزبيدي	اختبارات وقياس	جامعة ميسان - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	أ. د عبد الكاظم جليل حسان	علم النفس الرياضي	جامعة البصرة - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
4	أ. د رحيم حلو علي	علم النفس الرياضي	جامعة ميسان - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	أ.م. د. ميثم جبار مطر	الادارة والتنظيم	جامعة ميسان - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
6	أ.م. د ماجد رحيمة الحلفي	الادارة والتنظيم	جامعة ميسان - كلية التربية
7	أ.م. د جاسم علي محمد	الادارة والتنظيم	جامعة ميسان - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
8	أ. د محمد ماجد محمد صالح	اختبارات وقياس	جامعة ميسان - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
9	أ.م. د وسام حميد عبد الرضا	اختبارات وقياس	كلية التربية المفتوحة - ميسان
10	أ.م. د مصطفى عبد الزهرة	اختبارات وقياس	جامعة ميسان - كلية التربية البدنية وعلوم

الرياضة		عبود	
جامعة ميسان - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	علم النفس الرياضي	أ.م. د حيدر كاظم عبد الزهرة	11
مديرية تربية ميسان	الاختبارات والقياس والتقويم	أ.م. د سيف كريم نعمه	12

## ملحق (10)

## يبين مقياس القدرات المتميزة بالصورة النهائية

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
1	لدى رؤساء ورؤساء واعضاء اتحادات الملاكمة القدرة على تقديم الحلول الجديدة لحل المشكلات التي تواجههم في أداء عملهم .					
2	اهتمام رؤساء واعضاء اتحادات الملاكمة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة لتطوير محاور العمل.					
3	يملك اعضاء الاتحادات القدرة على الحرية الكاملة في ابداء الآراء والحلول والمقترحات التي تصب في مصلحة العمل الاداري .					
4	لدى الرؤساء واعضاء اتحادات الملاكمة صفة الأقتناع في الحوار مع المدربين واللاعبين.					
5	يدعم رئيس واعضاء الاتحادات في الملاكمة الأفكار الابداعية والمميزة .					
6	يحرص رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية في					



					التعبير عن آرائهم حتى لو كانت غير موافقة لمصلحة العمل الاداري.	
					يحرص رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة على الاهتمام بالمدربين واللاعبين .	7
					يهتم رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة في الاستفادة من الملاحظات التي توجه اليهم من قبل الاتحاد المركزي.	8
					تعمل الاتحادات الفرعية للملاكمة على خلق روح المنافسة الشريفة بين الاندية.	9
					تتميز الاتحادات الفرعية للملاكمة باستخدام التكنولوجيا الحديثة في نقل المعلومات من داخل وخارج المؤسسة .	10
					تهتم الاتحادات الفرعية للملاكمة في سرعة تدقيق المعلومات الواردة من المدربين واللاعبين .	11
					لدى اتحادات لعبة الملاكمة القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة التي تصب في مصلحة الاندية.	12
					تعقد الاتحادات الفرعية للملاكمة اجتماعات دورية للهيئة الإدارية وللهيئات العامة.	13
					تعتمد الاتحادات الفرعية للملاكمة على تطبيق واستخدام القرارات الواردة والتي تصب في صالح المؤسسة الادارية.	14

					تتناقش الاتحادات الفرعية للملاكمة المعلومات مع المدربين واللاعبين ومن دون تمييز واحد عن الآخر.	15
					تتواصل الاتحادات الفرعية للملاكمة بشكل مستمر مع اللاعبين المدربين .	16
					توطيد العلاقات مع الاتحادات الاخرى من قبل الاتحادات الفرعية للملاكمة.	17
					تعتمد الاتحادات الفرعية للملاكمة على نشاط العلاقات العامة في داخل المؤسسة وخارجها.	18
					يملك رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة شهادات علمية وكفاءة بحثية وتطويرية عالية .	19
					تجنب الروتين والسياقات القديمة من قبل الاتحادات الفرعية للملاكمة .	20
					يتمتع موظفي البحث والتطوير بتنوع المعارف والتخصصات العلمية .	21
					يوجد بحث وتطوير مستمر في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة .	22
					يعتبر البحث والتطوير في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة ركيزة اساسية يعتمد عليها .	23
					تهتم الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة باللاعبين والمدربين وتلبية احتياجاتهم.	24
					تخصص الاتحادات الفرعية اوقاتاً لمقابلة	25

					المدرين واللاعبين .	
					تتفق الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة باستمرار لاقتناء المواد والمعدات والتجهيزات اللازمة لمشاريع البحث والتطوير.	26
					تستخدم الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة مبدأ التعزيز للمدرين واللاعبين المتميزة انديتهم في تحقيق الانجازات العالية.	27
					تتضمن الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة لجان لمناقشة وتطوير الأفكار الابداعية .	28
					يوجد دعم وتعزيز من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة للمبتكرين في المجال الاداري.	29
					يوجد ابداع وابتكار في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة بطرق واساليب حديثة .	30
					يساهم الابتكار في تسهيل العمل الاداري في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة.	31
					يعتمد الابتكار على الاسس العلمية في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة .	32
					يهدف الابتكار في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة على ايجاد كل ما هو جديد ومتطور .	33
					وجود التسهيلات الادارية من قِبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة للقائمين على الابتكار والابداع على المستوى الاداري والرياضي.	34
					تُطرح المبادرات والأفكار الجديدة لتطوير	35

					الجانب الرياضي من الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة.	
					يساهم الابتكار في رفع المستوى المادي في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة.	36
					تطبيق الجودة من خلال معايير اكااديمية وادارية في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة .	37
					يعمل ضمان الجودة في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة على جعل المتطلبات مثالية التي تخص الجانب الاداري والرياضي .	38
					يوجد تنسيق بين ضمان الجودة الخاص بالاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة والاتحادات الاخرى.	39
					يحرص موظفي الضمان والجودة في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة على خلق ثقافة الجودة وتبادل الخبرات العلمية .	40
					مشاركة موظفي الضمان والجودة في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة بالمؤتمرات والندوات الخاصة بهم.	41
					يوجد تطوير من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة للضمان والجودة.	42
					تعزيز وتشجيع لموظفي الضمان والجودة من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة.	43
					يعتمد موظفو الضمان والجودة على الاسس العلمية والطرق والاساليب الحديثة في عملهم.	44
					تنفيذ القرارات الاكثر فاعلية من قبل الضمان والجودة في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة.	45

					يوجد دعم من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة لموظفي الضمان والجودة.	46
--	--	--	--	--	---	----

## ملحق (11)

## يبين مقياس النمو المهني بالصورة النهائية

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
1	التدريب المقدم من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة يرفع من جودة اهداف الاتحاد.					
2	يساهم التدريب والتأهيل لرؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة في نجاح عملهم الاداري.					
3	يساعد التدريب والتأهيل رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة في استقطاب الجماهير					
4	للتدريب اهداف سلوكية عامة تجعل رؤساء ورؤساء واعضاء الاتحادات اكثر كفاءة .					
5	وجود رؤساء واعضاء متدربين داخل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة له اهمية بالغة في تحقيق الاهداف المرجوة .					
6	المناهج التدريبية المقدمة من قبل المدربين تكون الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة مطلعة عليها.					
8	تستخدم الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة ورش عمل تدريبية مباشرة .					
9	توجد دورات تدريبية تؤهل المدربين من قبل					

					الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة.	
					التاهيل والتدريب المستخدم لتطوير الكوادر الادارية تحقق الاهداف المطلوبة .	10
					تستخدم الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة أنظمة تساعد على الارتقاء بمستوى الادارة .	11
					تلجأ الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة الى المحافظة على ادارة مؤسساتها بشكل جيد .	12
					تمتلك الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة افراد مؤهلين بخبرة عالية وكفاءة ادارية جيدة.	13
					توجد اجتماعات دورية مستمرة من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة.	14
					تسعى الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة من خلال التكنولوجيا الى ادارة مؤسساتها بجودة عالية.	15
					يأخذ رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة الاخطاء بعين الاعتبار لتلافيها في المستقبل.	16
					يحصل المدربون واللاعبين على دعم من قبل الاتحاد الفرعي للعبة الملاكمة.	17
					تستفيد الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة من الخبرات في ادارة مؤسساتها.	18
					تشجع الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة المدربين واللاعبين على الابداع والابتكار.	19

					20	تبني الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة فكرة ان اللاعب والمدرّب هم العنصر الاساسي للعبة.
					21	توجد رقابة ادارية في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة .
					22	يلتزم رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة بتوقيات العمل.
					23	يهتم رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة بسلوك المدرّبين واللاعبين.
					24	يقوم الاتحاد الفرعي للعبة الملاكمة بتنظيم سير العمل وتصحيح الاخطاء .
					25	توجد اجتماعات دورية من قبل الاتحاد الفرعي للعبة الملاكمة بالمدرّبين واللاعبين والمدرّبين واللاعبين.
					26	يعمل الاتحاد الفرعي للعبة الملاكمة على تشخيص مشكلات العمل الاداري من خلال التقييم.
					27	يعمل الاتحاد الفرعي للعبة الملاكمة على رفع الاداء والانضباط .
					28	التقييم الاداري في الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة له دور في سد الاحتياجات التدريبية وحل المشكلات.
					29	يساهم الاتحاد الفرعي للعبة الملاكمة في تحسين عمل المدرّبين واللاعبين من اجل تقييم ايجابي

					لهم.	
					تسعى الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة الى الاداء الفعال والمثالي للنهوض بمستوى المدربين واللاعبين .	30
					توجد ندوات من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة لرفع مستوى الاداء في المدربين واللاعبين.	31
					يملك رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة اداء فاعل في حل المشكلات التي تواجه المدربين واللاعبين .	32
					تشجيع وتعزيز المدربين واللاعبين التي تحقق انجازات في البطولات ويكون ادائهم فعال من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة .	33
					تساهم التكنولوجيا المستخدمة من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة بالوصول الى الاداء المثالي للأندية.	34
					تعمل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة على بث روح المنافسة بين المدربين واللاعبين للارتقاء بأدائهم .	35
					البحث والتطوير المستمر من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة للنهوض بمستوى اداء المدربين واللاعبين.	36
					توجد زيارات متكررة من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة للهيئات العامة لمتابعة سير	37



					العمل.	
					المناهج التدريبية الموضوعة من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة ملائمة لرفع مستوى المدربين واللاعبين .	38
					تستخدم الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة كل ما هو جديد ومتطور من اساليب العمل .	39
					تعمل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة على حل المشكلات التي تواجه المدربين في استخدام المناهج التدريبية .	40
					يوجد عمل جماعي ومشترك من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة والمدربين واللاعبين للنهوض بمستوى المدربين واللاعبين .	41
					يوجد اتصال مستمر من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة لمتابعة سير عمل المدربين واللاعبين.	42
					تنظيم المواعيد للبطولات بالنسبة للاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة يتم على اكمل وجه.	43
					تعمل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة على وجود افضل الاساليب لتحقيق الاهداف.	44

## ملحق (12)

## يبين مقياس الاداء التنظيمي بالصورة النهائية

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابدأ
1	يعد التفويض حافز وسياسة ناجحة للمدربين واللاعبين.					
2	يعمل تفويض السلطة على رفع الروح المعنوية لدى المدربين واللاعبين.					
3	يساهم التفويض في تخفيف الضغط على رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة .					
5	يقوم التفويض بتسهيل عملية اتخاذ القرارات بالنسبة لرؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة .					
6	يساعد التفويض على تنمية القدرات لدى المدربين واللاعبين من خلال ابداء آرائهم .					
7	توزع المسؤوليات في الاتحادات الفرعية تبعا للاختصاص.					
8	تشجيع روح المبادرة يؤثر على كفاءة المدربين واللاعبين.					
9	يحث رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة المدربين واللاعبين العمل بروح الفريق .					
10	تقوم الاتحادات الفرعية للملاكمة على خلق اجواء المنافسة بين الاندية.					

					تسعى الاتحادات الفرعية للملاكمة لتقديم ما هو أفضل.	11
					تهتم الاتحادات الفرعية للملاكمة بابتكار أساليب وطرق جديدة في عملها .	12
					تسعى الاتحادات الفرعية للملاكمة الى تحسين وتطوير الخدمات المقدمة من قبلها .	13
					تهدف الاتحادات الفرعية للملاكمة الى التوسع في انشطتها .	14
					يساهم الابتكار في تعزيز وتوضيح الصورة المثالية للاتحادات الفرعية للملاكمة.	15
					تساهم الاتحادات الفرعية للملاكمة في تحسين القرارات لحل مشكلاتها .	16
					تهتم الاتحادات الفرعية للملاكمة بشؤون المدربين واللاعبين وتدعمهم .	17
					تساهم الاتحادات الفرعية للملاكمة في تحقيق ما هو مطلوب منها.	18
					تسعى الاتحادات الفرعية للملاكمة لتحسين علاقاتها مع المجتمع الرياضي.	19
					تهتم ادارة الاتحادات الفرعية للملاكمة بتنمية القدرات الفنية للمدربين واللاعبين.	20
					توفر الاتحادات الفرعية للملاكمة الفرصة لمشاركة المدربين واللاعبين في اتخاذ القرارات التي تخص البطولات.	21

					22	تفوض الاتحادات الفرعية للملاكمة بعض من صلاحياتها من مبدأ التشاور في اتخاذ القرارات .
					23	توجد طرق حديثة لتنظيم البطولات من قبل الاتحادات الفرعية للملاكمة .
					24	المشاركة في تسيير عمل الاتحادات الفرعية للملاكمة تحقق لك تلبية احتياجاتك .
					25	توفر الاتحادات الفرعية للملاكمة هامش من الحرية في التعبير عن الذات.
					26	تشجع الاتحادات الفرعية للملاكمة على إبداء روح المبادرة.
					27	توجد مكافأة مادية ومعنوية من قبل الاتحادات الفرعية للملاكمة للمدربين واللاعبين .
					28	القوانين التي وضعتها الاتحادات الفرعية للملاكمة جيدة .
					29	تحرص الاتحادات الفرعية للملاكمة على مواقيت البطولات.
					30	يشعر المدربين واللاعبين بالارتياح بالانتماء الى الاتحادات الفرعية للملاكمة.
					31	يوجد انسجام وتفاهم بين الاتحادات الفرعية للملاكمة وبين المدربين واللاعبين.
					32	تسعى الاتحادات الفرعية للملاكمة لتطوير قدراتها لتحقيق الأبداع في العمل.
					33	توجد خطة سنوية لكافة الفعاليات من قبل

					الاتحادات الفرعية للملاكمة .	
					تعمل الاتحادات الفرعية للملاكمة وفق الضوابط الإدارية .	34
					يشترك اللاعبون والمدربين في الدورات التطويرية التي تتضمنها الاتحادات الفرعية للملاكمة.	35
					تسعى الاتحادات الفرعية للملاكمة لتحقيق الأبداع في العمل.	36
					رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للملاكمة من ذوي الاختصاص الإداري والإدارة الرياضية.	37
					تسعى الاتحادات الفرعية للملاكمة الى توفير احتياجات الأندية التابعة لها	38
					تُطرح المبادرات والأفكار الجديدة لتطوير الجانب الرياضي من قبل الاتحادات الفرعية للملاكمة.	39
					تقوم الاتحادات الفرعية للملاكمة بالتخطيط الجيد من أجل رفع مستوى الأندية.	40
					المناهج التدريبية الموضوعة من قبل الاتحادات الفرعية ملائمة لرفع مستوى المدربين واللاعبين .	41
					تستخدم الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة كل ما هو جديد ومتطور من اساليب العمل .	42
					تعمل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة على حل المشكلات التي تواجه المدربين في استخدام المناهج التدريبية .	43
					يوجد عمل جماعي ومشترك من قبل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة والمدربين واللاعبين للنهوض بمستوى المدربين واللاعبين .	44
					يوجد اتصال مستمر من قبل الاتحادات الفرعية	45

					للعبة الملاكمة لمتابعة سير عمل المدربين واللاعبين.
					46 تنظيم المواعيد للبطولات بالنسبة للاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة يتم على اكمل وجه.
					47 يوجد تنظيم عالي ودقيق في عمل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة كي لا تقع فوضى .
					48 تعمل الاتحادات الفرعية للعبة الملاكمة على وجود افضل الاساليب لتحقيق الاهداف.

## ملحق (13)

## فريق العمل المساعد

مكان العمل	الاسم	ت
كلية التربية المفتوحة_ميسان	أ. م. د وسام حميد عبد الرضا	1
مديرية تربية ميسان	أ. م. د سيف كريم نعمة	2
وزارة الشباب والرياضة	م. م. م. مقداد بشير حسين	3
مديرية تربية ميسان	م. م. علي خزل شجر	4
مديرية الشباب والرياضة	م. م. م. عمار كاطع رحيم	5
مديرية تربية ميسان	م. م. م. نعيم محمد حبيبي	6
ماجستير تربية بدنية	م. م. م. علي جعفر	7
كلية الادارة والاقتصاد_ جامعة ميسان	م. م. محمد حمادي جابر	8
مديرية تربية ميسان	أبازر يحيى طارق	9
مدرب رياضي	شاكر وحيد مناتي	10
مهندس حاسبات	عباس راضي شراد	11

## Abstract

### **Distinguished capabilities in terms of professional growth and organizational performance among presidents and members of boxing sub-federations from the point of view of coaches and players**

Researcher

Raad Qasim Abd

Supervisors

Prof. Dr. Amer Hussein Ali

2024

Study aimed to build a scale of distinguished capabilities, professional growth and organizational performance, as well as to extract predictive equations of distinguished capabilities in terms of professional growth and organizational performance. The researcher used the descriptive approach to suit the research problem, as the study sample consisted of heads and members of boxing federations as a target sample and coaches and players as a research sample in the Middle and Southern Euphrates regions in the boxing game for the sports season (2023-2024 AD). Research requirements period continued from (1/22/2023) to (4/28/2024 AD). In the second chapter (theoretical), Researcher used statistical methods appropriate for the study sample and the results, with all the details, most notably the use of the simple regression equation to extract predictive equations. The researcher concluded that he had reached the construction of a scale of distinguished capabilities, professional growth and organizational performance for the target sample, heads and members of boxing federations in the Euphrates and Southern Region, in addition to the targeted research sample of members of boxing federation enjoying a good degree through measuring distinguished capabilities, professional growth and organizational performance in the Middle Euphrates and Southern Regions. The researcher recommended adopting the scale of distinguished capabilities, professional performance and organizational performance that the researcher built as means of evaluation, which are consistent with and approach the level of administrative performance of the targeted sample, as well as the predictive equations that the researcher reached the possibility of predicting the evaluation of members of the boxing federations in the Middle and Southern Euphrates regions.

لجنة الترجمة وسلامة  
اللغة الانكليزية



Ministry of Higher Education & Scientific Research

University of Kerbala

College of Physical Education & Sport Science

**Distinguished capabilities in terms of  
professional growth and organizational  
performance among presidents and members  
of boxing sub-federations from the point of  
view of coaches and players**

*Written By*

**Raad Qasim Abd**

A Dissertation Submitted to the Council of the College of Physical  
Education & Sport Science, University of Kerbala as Partial  
Fulfillment of the Requirement of PhD Degree in Physical  
Education & Sport Science

*Supervised by*

**Prof. Dr. Amer Hussein Ali**

**1445 AH / Moharam**

**2024 AD / July**