

ابعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم للدوري الممتاز

Dimensions of Excellence in Administrative Positions for Members of Sports Club Boards from the Perspective of Premier League Football Players

أ.م.د. حسين موسى حسين

جامعة البصرة / قسم النشاطات الطلابية

Hussein Mousa Hussein

hussein.mousa@uobasrah.edu.iq

أ.م.د. رواء عبد الأمير عباس

جامعة البصرة / قسم النشاطات الطلابية

Rawaa Abdul Ameer Abbas

rawaa.abbas@uobasrah.edu.iq

ملخص البحث

يمثل التميز احد المتطلبات الاساسية للعناصر الرئيسية التي تساهم في نجاح الهيئات ، وهو عملية استراتيجية تهدف الى تحقيق افضل النتائج وتحسين الاداء بشكل مستمر.. ويتطلب من التميز اعتماد اساليب محددة لتحقيق التفوق والتميز في جميع جوانب العمل، فهو نظام متكامل يهدف الى تحقيق التفوق التنظيمي ، من خلال تبني ممارسات ادارية حديثة، وتقنيات متقدمة لرفع مستوى الاداء والكفاءة وتحقيق الاهداف بشكل فعال ، فهو بمثابة الدافع لوجوده المهم في أي هيئة ادارية ويتصف التميز بكونه مفهوماً واسعاً ومتطوراً، كما أن محتوياته تتميز بالتغيير المستمر نظراً لتغير وتطور مواقف وظروف الهيئات الادارية للأندية ، يعتبر التميز في المنصب الاداري من العمليات الادارية الهامة التي تمارسها إدارة الهيئات الادارية في الأندية الرياضية ، وعلى جميع المستويات الادارية بحيث تكون نظام متكامل يضم كل فعاليات الادارة . فالمنصب الاداري هو وظيفة تقع ضمن الهيكل التنظيمي ويتمتع شاغله بالسلطة والمسؤولية لتحقيق الاهداف الرئيسية للهيئة الادارية ، من خلال اتخاذ القرارات اللازمة وتوجيه عمل الموظفين المباشرين ، بحيث أن العنصر الحاسم في كفاءة الاداء وفعاليتته هو استثمار وتنمية قدرات الأفراد وتحفيزهم للإجادة في التميز في العمل . تكمن اهمية البحث في بناء مقياس لأبعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم . ومن ثم بيان مدى الاستفادة من هذا المقياس لمعرفة ابعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية . استخدم الباحثان المنهج الوصفي ذات الاسلوب المسحي ، لأنه اكثر ملائمة لطبيعة المشكلة ، لذا تم اختيار عينة البحث بالطريقة (العمدية) ، وتمثلت عينة البحث ، اندية الدوري الممتاز لكرة القدم ، (الميناء- نفط الوسط -السماوة - نفط الجنوب - الناصرية - كربلاء) ، والبالغ عددهم (١٧٠) ، لاعب لمجتمع البحث، بلغ اجمالي الذين خضعوا للتجربة (١٦٠)لاعب وتم استبعاد (١٠) لاعبين للمشاركة في التجربة الاستطلاعية وتوزعت العينة الى عينة التجربة الاستطلاعية وشملت (١٠) لاعبين من مجتمع البحث ، وعينة بناء المقياس (١١١) لاعب ،وعينة تطبيق المقياس (٤٩) لاعب من مجتمع البحث ، وقام الباحثان بعرض نتائج بناء وتطبيق مقياس أبعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم. ومن اهم الاستنتاجات بناء وتطبيق مقياس أبعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم ، وجود تباين واضح في أبعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم ، واثبت نتائج الدراسة أن التميز في المنصب الاداري الهدف منها تحسين الأداء والكفاءة واكتشاف وتنمية القدرات الكامنة وتجاوز التحديات .

الكلمات المفتاحية: ابعاد التميز ، الهيئات الإدارية، كرة القدم.

Summary

Excellence represents one of the basic requirements for the key elements contributing to the success of organizations. It is a strategic process aimed at achieving the best results and continuously improving performance. Excellence requires the adoption of specific methods and tools to achieve excellence and distinction in all aspects of work. It is an integrated system that aims to achieve organizational excellence by adopting modern administrative practices and advanced technologies to raise the level of performance and efficiency and achieve goals effectively. It is the motivation for its important presence in any administrative body. Excellence is characterized by being a broad and evolving concept, and its contents are characterized by continuous change due to the change and development of the positions and circumstances of the administrative bodies of clubs. Excellence in the administrative position is considered one of the important processes practiced by the management of administrative bodies in clubs at all administrative levels, so that it is an integrated system that includes all management activities. The administrative position is a job located within the organizational structure of organizations, and its occupant enjoys the authority and responsibility to achieve the main goals of the administrative body by making the necessary decisions and directing the work of direct employees, so that the decisive element in the efficiency and effectiveness of performance is investing and developing the capabilities of individuals and motivating them to excel in work excellence. The importance of the research lies in constructing a scale for the dimensions of excellence in the administrative position of members of the administrative bodies of sports clubs from the point of view of football players. Then, the extent of benefit from this scale to identify the dimensions of excellence in the administrative position of members of the administrative bodies of sports clubs was demonstrated. The researcher used the descriptive approach with a survey method because it is more appropriate to the nature of the problem. therefore, the research sample was selected using purposive sampling. The sample consisted of players from the Premier League football clubs (Al-Minaa, Naft Al-Wasat, Al-Samawa, Naft Al-Janoob, Al-Nasiriya, and Karbala), totaling (170) players from the research population. A total of (160) players participated in the experiment, while 10 players were excluded to participate in the pilot study. The sample was divided into three parts: the pilot study (10) players from the research population), the scale development sample (111) players, and the scale application sample (49) players from the research population). The researchers presented the results of developing and applying the scale for measuring the dimensions of excellence in administrative positions for members of the administrative bodies of sports clubs, from the perspective of football players. One of the most important conclusions of building and applying a scale of dimensions of excellence in the administrative position of members of the administrative bodies of sports clubs from the point of view of football players is that there is a clear difference in the dimensions of excellence in the administrative position of members of the administrative bodies of sports clubs from the point of view of football players. The results of the study proved that excellence in the administrative position aims to improve performance and efficiency, discover and develop latent capabilities and overcome challenges.

Keywords: Dimensions of excellence, administrative bodies. Football.

١- التعريف بالبحث:

١-١ مقدمة البحث وأهميته:

التميز عملية شاملة تستهدف تحسين الاداء والكفاءة .. وتحقيق النتائج المتميزة في الهيئات الادارية وتعتمد هذه العملية على تطوير استراتيجيات مبتكرة ، واستخدام اساليب فعالة لتحقيق اهداف الجودة والكفاءة والتميز في الاداء ويسعى الى التحسين المستمر لتطوير القدرات والمهارات الادارية ، فالتميز في الإدارة الحديثة ليس مجرد شعار بل هو نظام متكامل ي ضم كل فعاليات الإدارة الحديثة .. وتقنياتها بهدف رفع مستوى الاداء والانجاز الى درجات متعالية تتفوق بها المنظمة لأعلى المستويات ، ويحظى التميز بأهمية كبرى في تسيير عمل الهيئات الادارية لذا نال اهتماما واسعا من طرف المفكرين والممارسين في المجال الإداري وهذا من منطلق أن التميز يمثل الدافع في الهيئات الادارية ، ويتصف بكونه مفهوما واسعا ومتطورا كما أن محتوياته تتميز بالديناميكية نظرا لتغير وتطور مواقف وظروف الهيئات الادارية ، اذن هو حالة من الابداع الاداري والتفوق التنظيمي يحقق مستويات غير عادية في الاداء ، ويشير التميز في المنصب الاداري إلى ذلك الفعل الذي يقود إلى إنجاز الأعمال كما يجب أن تنجز، والذي يتصف بالشمولية والاستمرار المحدد لنجاح عمل الهيئات الادارية للأندية ، كما يعكس في الوقت نفسه مدى قدرة الهيئة الادارية على التكيف مع بيئتها، وينطلق مفهوم التميز في المنصب الاداري من أن العنصر الحاسم في كفاءة الأداء وفعاليتها في استثمار وتنمية قدرات الأفراد وتحفيزهم للإجادة في الأداء ، كما وأن العمل البشري المنظم والمخطط هو أساس بناء تلك القدرات الإدارية ، ويتمثل التميز في المنصب الاداري بتعريف الفرد بكيفية أدائه لعمله وعمل خطه لتحسين وتطوير أدائه والابداع والتفوق في العمل لتحقيق الاهداف المطلوبة للأداء ، وعندما تطبق التميز في المنصب الاداري بصورة صحيحة فإنه يوضح للفرد مستوى تميزه بمستوى جهد الفرد واتجاهات المهام المستقبلية وتدعيم الجهود المبذولة لتحسين الأداء الاداري ، فالتميز في الهيئات الادارية تتكون وتتم بالتخطيط والإعداد والعمل المستمر للتحسين والتطوير في كل مجالات الأداء، فالعمل البشري المنظم والمخطط هو أساس بناء تلك القدرات الإدارية ، وبذلك يتحقق تطبيق نظام الاداء بنتائج إيجابية تد سن من جودة العمليات الادارية ، ود سن استخدامها في كافة المجالات وابتكار أساليب وسائل إدارية متطورة دائماً ، وان أي تغيير في المنظمة كهيئة داخلية لابد ان يتوافق مع التغيير في المجتمع للبيئة الخارجية وان كل هذه التغييرات تتطلب ادارة متميزة ذات رؤية واضحة تتوافق مع التفكير الابتكاري ، الذي يقودهم الى النمو والنجاح في المنظمة من خلال تبني استراتيجيات مبتكرة وادوات فعالة لتحقيق اهدافها . ومن هنا تبرز اهمية التميز في المنصب الاداري لأنه يعد من المفاهيم الادارية في علم الادارة التي يتوجب على الإدارات في الاندية ضرورة الاخذ بها لأنها تعتبر عملية إدارية يتم من خلالها تحديد مستوى الكفاءة ومدى إسهامهما في إنجاز الأعمال المناطة بهم ،

ويتضح لنا ان اهمية البحث في بناء مقياس لأبعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم للدوري الممتاز، ومن ثم بيان مدى الاستفادة من هذا المقياس لمعرفة ابعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية .

٢-١ مشكلة البحث:

التميز هو احدى الأمور المهمة لاي هيئة إدارية بحيث ان كل ادارة تسعى الى البقاء والاستمرار لانها تبحث عن أساليب شاملة لتغيير وضعها وللتكيف مع بيئة الاعمال الجديدة المتمثلة باتباع أساليب وطرق لنجاح أي نشاط اداري تقوم به من اجل تحقيق أهدافها ، لذا فمن الضروري البحث عن استراتيجيات للوصول الى هدفها ، ولما يعنيهها هو كيف تتم اهداف التميز لان المجتمع يحتوي على متغيرات عديدة تتحكم بها سياسات مختلفة، وهل ان ضعف التميز في المنصب الإداري يتاثر باختيار كفاءات إدارية مناسبة وناجحة وذات خطة عمل تسمح للفرد باستيعابها على الوجهة الصحيح ، لذا فان تقدم هذه الهيئات الادارية في تحقيق أهدافها أو فشلها لا بد ان يعود السبب فيه إلى الإدارة ، لذلك ان الكثير من المنظمات تبحث عن التميز لكن القليل قادر على تحقيق هذا الهدف ، ومن هنا تتجلى مشكلة البحث، بعدم وجود مقياس ومعايير مبنية على اساس علمية لقياس أبعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم للدوري الممتاز، مما يعزز مشكلة البحث ان الدراسات السابقة على حد علم الباحثان لم تتناول هكذا دراسة ،

٣-١ أهداف البحث:

- ١- تصميم استبانة لقياس أبعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم للدوري الممتاز .
- ٢- التعرف على أبعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم للدوري الممتاز .

٤-١ مجالات البحث :

- ١-٤-١ المجال البشري : لاعبي الاندية المشاركة في الدوري الممتاز بكرة القدم للموسم ٢٠٢٥-٢٠٢٦ .
- ٢-٤-١ المجال الزمني : ٢٠/٨/٢٠٢٥ ولغاية ١١/١/٢٠٢٥ .
- ٣-٤-١ المجال المكاني : ملاعب الاندية الرياضية قيد البحث .

٢- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

١-٢ منهج البحث

استخدم الباحثان المنهج الوصفي .. ذات الاسلوب المسحي لأنه اكثر ملائمة لطبيعة المشكلة. اما " العينة هي الجزء المأخوذ من المجتمع الأصلي بنسبة معينة عن طريقها تؤخذ البيانات المتعلقة بالبحث ذلك لغرض تعميم النتائج على المجتمع الأصلي" (١٧:١٤)، لذا تم اختيار عينة البحث بالطريقة (العمدية) ،

وتمثلت عينة البحث بعض من اندية الدوري الممتاز لكرة القدم (الميناء-نفط الوسط-السماوة-نفط الجنوب - الناصرية - كربلاء) والبالغ عددهم (١٧٠) لاعب للأندية المشاركة في الدوري الممتاز لكرة القدم للموسم ٢٠٢٥-٢٠٢٦ لمجتمع البحث وتوزعت العينة وكالاتي:

- ١- عينة التجربة الاستطلاعية وشملت (١٠) لاعبين من مجتمع البحث.
- ٢- عينة بناء المقياس وشملت (١١١) لاعب من مجتمع البحث.
- ٣- عينة تطبيق المقياس وشملت (٤٩) لاعب من مجتمع البحث.

٢-٢ إجراءات البحث الرئيسية

٢-٣- خطوات التصميم والبناء والإجراءات الميدانية

مرحل بناء المقياس يقوم الباحثان ، بجمع البيانات والمعلومات لأغراض العرض والتحليل،، ومن الأساليب المستخدمة في هذا المجال استمارة الاستبيان ،ولما كان البحث يهتم باستطلاع آراء مقياس أبعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم للدوري الممتاز.

لذا اعتمد الباحثان استمارة الاستبيان ، كوسيلة رئيسية لجمع البيانات والتي ، قام الباحثان بأعدادها وتصميمها

٢-٤ إعداد الصيغة الأولية للمقياس

اعتمد الباحثان لبناء الصيغة الأولية للمقياس ،، على المقابلات الشخصية مع الخبراء والمختصين ، في هذا المجال للتعرف على آرائهم ، والحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات التي تساعد الباحثان في صياغة فقرات المقياس. وكذلك الاطلاع على بعض المقاييس ذات العلاقة القريبة بموضوع البحث ، في مجال الإدارة والتنظيم والتعرف على طبيعة المواقف التي تتضمنها والطريقة التي تصاغ بها الفقرات، وبعدها قام الباحثان بصياغة الفقرات للمقياس، وقد حاول الباحثان إن يراعي سهولة ووضوح مضمونها وعدم اختلاف الأفراد في تفسيرها وقصرها وهكذا فقد بلغ عدد الفقرات بصيغتها الأولية (٢٠) فقرة مقترحة تمثل مقياس أبعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم للدوري الممتاز.

٢-٥ تحديد أسلوب وأسس صياغة الفقرات

اعتمد الباحثان في صياغته للفقرات على أسلوب (ليكرت) "حيث يعد هذا الأسلوب من أفضل الاساليب الشائعة في التنبؤ بالسلوك أو الظاهرة" (٣٩:٦)

واستندت في صياغة فقرات المقياس على الاسس الاتية وهي : (٣٩:٧)

- ١- ان يكون للفقرة معنى واحد ومحدد .

٢-الابتعاد عن استخدام اسلوب النفي .

٣-تكتب بلغة سهلة و واضحة .

٤-ممثلة لمجالات المقياس

٦-٢ عرض فقرات المقياس على المحكمين

بعد أن أعد المقياس بصيغته الأولية والذي احتوى على (٢٠) فقرة ، قام الباحثان بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال العلوم الرياضية والإدارية ، وكان عددهم (٨) محكماً كما في ملحق (١) ، ذلك من اجل التعرف على مدى صلاحية فقرات المقياس ومدى أن تكون مناسبة في قياس ما وضعت لقياسه ، فضلا عن تقويم وتعديل الفقرات والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون .

قام الباحثان بتحليل نتائج الاستبيان .. مستخدماً النسبة المئوية كمعيار لقبول أو استبعاد فقرات المقياس، حيث قبلت الفقرات التي يتفق عليها (٧٥%) فأكثر من المحكمين ، ويشير (بلوم) إلى " أنه على الباحثان الحصول على موافقة بنسبة (٧٥%) فأكثر من آراء المحكمين في هذا النوع من الصدق " . (١٢٦:٢) ، وقد حصل الباحثان على نسبة الاتفاق ونتيجة لذلك حذف فقرة واحدة .

٧-٢ إعداد المقياس بصيغته النهائية

بعد أن حددت فقرات المقياس قام الباحثان بالإجراءات التالية:

١- كتابة التعليمات لطريقة الاستجابة ، وان تكون وفق الشعور وعدم وجود إجابة صحيحة او خاطئة .

٢- أن الدراسة تكون لأغراض البحث فقط .

٨-٢ التجربة الاستطلاعية

"وهي استطلاع الظروف المحيطة في الظاهرة التي يرغب الباحثان في دراستها " (٨٨:١٨) ، بعد إن أصبح المقياس جاهز للتطبيق ، قام الباحثان بإجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق النهائي للبحث بوقت ملائم ، وذلك من خلال تطبيق مقياس أبعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم .. وعلى عينة مكونه من (١٠) لاعبين، وبتاريخ ٢٠٢٥/٩/٣ لغرض تهيئة أسباب النجاح ، عند تطبيق الاختبار الرئيسي على عينة البحث ، لغرض التأكد من فهم العينة لفقرات المقياس ومن اجل تلافي أي أخطاء أو صعوبة عند التطبيق خلال الاختبار الرئيسي للبحث، وقد قام الباحثان بإعطاء الوقت الكافي لإفراد العينة ووجد الباحثان إن الفقرات مناسبة ومتوسط الوقت المستغرق في الإجابة (٢٠) دقيقة .

٩-٢ التجربة الرئيسية

ان الغرض من اجراء هذه التجربة ، هو بناء وتطبيق مقياس أبعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم للدوري الممتاز.

٢-١٠ مؤشرات صدق وثبات المقياس

٢-١٠-١ صدق المقياس

هو الاختبار (المقياس) الذي يدل اسمه على صدقه ، إي صادق في صورته الظاهرة وبمعنى آخر ليس صدقاً علمياً وإحصائياً (١٢٢:١٣)

ويعد الصدق الظاهري أحد أنواع الصدق الذي يتضح من خلال محتويات استمارة المقياس ، ومن خلال الفقرات في قياس الظاهرة المراد قياسها ، وذلك من خلال عرض هذه الفقرات على الخبراء والمختصين وقد تحقق هذا النوع من الصدق ، من خلال عرض المقياس على الخبراء والمختصين في علم الإدارة والاختبارات والقياس كما مر في عرض الصيغة الأولية للمقياس.

٢-١٠-٢ ثبات المقياس

من الطرق الإحصائية لتعيين معامل الثبات طريقة (الفا كرو نباخ) ، استخدمت هذه الطريقة نظراً لكونها تُستخدم في أي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية والمقالية " (٢٨٢:٨)

اذ استخرج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة (كور نباخ) ، على أفراد عينة البناء البالغة (١٠) لاعبين على المقياس باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss) ، تبين أن قيمة معامل الثبات بلغ (٠,٨١٢) وبذلك يمكن اعتماد المقياس أداة للبحث " (٧٨:١)

٢-١٠-٣ الموضوعية

" يكون الاختبار موضوعياً عندما لا تتأثر النتائج الخاصة بالاختبار بذاتية المصحح أو شخصيته، أي أن المفحوص يحصل على درجة معينة عندما يقوم بتصحيح الاختبار أكثر من واحد " (٤٩:٤) ، اذ اتضح ان جميع الفقرات كانت واضحة للعينة وتتميز بكون البدائل اختيار من متعدد ولا تقبل الإجابة عن اكثر من بديل ولا توجد فيها عبارة للإجابة المفتوحة ، لذلك يعد المقياس ذات موضوعية عالية ولا يمكن الاختلاف على الدرجات التي يحصل عليها افراد العينة.

٢-١١ التطبيق النهائي للمقياس

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات تصميم المقياس ، أصبح المقياس جاهزا للتطبيق ومكونا من (١٩) فقرة ،، حيث قام الباحثان بتطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها (٤٩) لاعب وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات في استمارة خاصة ، إذ أصبح لكل اداري درجه خاصة به.

٢-١٢ الوسائل الإحصائية

استخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية (SPSS)

٣- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

٣-١ عرض الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس أبعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم .

جدول (١) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المقياس
٥,٠٨	٣٢,٥٦	تعتبر عملية التميز في المنصب الاداري من العمليات الهامة التي تمارسها الإدارة في الأندية

٣-٢ عرض نتائج مقياس أبعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم .

جدول (٢) يبين الدرجات الخام والمستويات والعدد والنسبة المئوية لمقياس مستوى أبعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم .

النسبة المئوية	العدد	الدرجة الخام	المستويات
%٢٤,٣٧	٣٩	٧٤-٩٠	جيد جداً
%٢١,٨٧	٣٥	٦١-٧٤	جيد
%٢٥,٦٢	٤١	٤٥-٦١	متوسط
%١٥,٦٢	٢٥	٣٣-٤٥	مقبول
% ١٢,٥	٢٠	١٨-٣٣	ضعيف

يتبين من الجدول (٢) مستوى أبعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم .. قد توزعت العينة على عدة مستويات، إذ يتضح أن اللاعبين الذين بلغوا مستوى جيد جدا عددهم (٣٩) لاعب أي ما نسبته (٢٤,٣٧%) والمستوى جيد (٣٥) لاعب ونسبته (٢١,٨٧%) والمستوى متوسط (٤١) لاعب أي ما نسبته (٢٥,٦٢%) والمستوى مقبول (٢٥) لاعب أي ما نسبته (١٥,٦٢%) والمستوى ضعيف (٢٠) لاعب أي ما نسبته (١٢,٥%) ، من خلال النتائج الواردة في أعلاه ان الأندية الرياضية الذين حصلوا على مستوى جيد جداً ومستوى جيد تبين أن التميز في المنصب الاداري مهم بالنسبة لأعضاء الهيئات الادارية حيث يعتبر من العناصر الأساسية التي تعمل على ضمان استمرارية الابداع والتفوق التنظيمي لتلك الهيئات الادارية في أداء دورها بشكل يحقق الاهداف ، حيث أن التميز له أهمية كبيرة في عمل تلك للهيئات الادارية لأنه يساعد على تحقيق أفضل النتائج وتحقيق انجازات

من خلال معرفة الاداريين لاتجاهات ادائهم في الاندية الرياضية بهدف رفع مستوى الاداء والانجاز الى درجات عالية تتفوق بها الهيئات الادارية الحالية ومحاولة تحقيق اهدافها.

ويتضح من خلال ذلك أن توافرها أصبح شرطاً أساسياً في العمليات الإدارية والتنظيمية ، إذا رغبت الأندية الرياضية بالارتقاء بمستوى إدارتها إلى مستوى حضاري يساهم في تحسين مستوى ادائهم مستقبلاً . التميز في المنصب الاداري هو الجوهر الاساسي في العمل الاداري ، بل هو مطلب أساسي من اجل مواكبة كافة التطورات والمستجدات لنهوض مستوى التميز في المنصب الاداري لاعضاء ادارات الاندية . ويؤكد (عادل زايد، ٢٠٠٣) " أن الابداع والتفوق الاداري يعد مصدر إلهام لفريق العمل في الهيئات الادارية الرياضية وهذا يعد بوصلة اتجاه تحقيق الأهداف المستقبلية، ولهذا يحرص الاداريين في العمل على وجود نظام متكامل يضم كل فعاليات الاداء لجميع أعضاء فريق العمل الإداري داخل الهيئات الادارية ، فهي تصف الشكل الذي ينبغي أن تكون عليه الهيئات الجيدة عندما تعمل بكفاءة ادارية بالنسبة لأفرادها ومحيطها" .(٩، ٦٩).

اضافة إلى اهتمام تلك الهيئات بمبادئ التميز ومراعاة اسس العمل التعاوني في عملهم ومن خلال علاقاتهم الطيبة مع الاداريين ، ومتابعة الجهود وتوجيهها نحو تحقيق الانجازات نظرا لامتلاكهم قابليات ادارية وشخصية في العمل الاداري ، واكد (محمود داود، ٢٠٠١) " ان التميز هو عملية متابعة وتنفيذ للسياسة التي سبق وضعها وتقييم مراحل العمل من خلال التوجيهات المستمرة ومعالجة معوقات العمل الاداري والتي تقوم على التعاون المتبادل بين اعضاء الهيئات الادارية " (١٦:١٣٢).

من وجهة نظر الباحثان يجب على اعضاء الهيئات الادارية أن يقسموا العمل الاداري حسب التخصص والخبرات العلمية والعملية وذلك تفادياً للعشوائية في العمل الاداري واتقانه بشكل سليم وهذا ماكده (مفتي حماد، ١٩٩٩) " بان إدارة شؤون ومهام اداء الهيئات الادارية وتحديد الأعمال كلاً حسب إمكانيته وتخصصه وتوفير الفرص للأعضاء لتأدية نشاطاتهم الادارية وخبراتهم على أكمل وجه لتنفيذ الخطة المقررة " .(١٧، ٥٠).

أما الذين حصلوا على مستوى (متوسط) لكي يؤدي التميز في المنصب الاداري، دوره كأسلوب لتطوير للعملية الادارية والرقي بها فإنه لا بد له من أن يطور مفاهيمه وأساليبه وأنماطه بما يتفق والاتجاهات العالمية المعاصرة ، وأن يصبح له دور أساسي وفاعل في تطوير قدرات التميز الاداري في الاداء وإمكاناته من خلال تزويده بالمعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية التي تمكنه من أداء عمله بكفاءة عالية.. ويشير (علي عباس ، ٢٠٠٩) " ان لكل اداري متميز اسلوبه الخاص في متابعة اعمال الآخرين وقد تطورت اساليب التميز في المنصب الاداري بتطور نظم الحكم نتيجة لتطبيق مبادئ الديمقراطية والاشتراكية في معظم الدول نتيجة لتقدم العلوم الاجتماعية واستقرار مبادئ العلاقات الانسانية " (١١:٦٢) .

وان التميز يعمل على إحداث تنسيق مستمر بين الإدارات المعنية في الهيئة الادارية، لذا فانه لا يقتصر فقط على الحفاظ على العمل في الهيئات الادارية .، ولكن لها عمليات الهدف منها تشكيل رصيد يعرف في الهيئة الادارية من خلال استخراج المعارف والمعلومات الادارية ، ويؤكد (سمير عبد الحميد، ١٩٩٩) "للتميز الاداري دور كبير في الهيئات الادارية لأنها عملية نظامية تكاملية لتنسيق الجهود والانشطة المختلفة في اتجاه تحقيق الاهداف المعتمد على الخبرة " (٦٦:٥) .

من وجهة نظر الباحثان يروا بانه عمل مشترك يهتم بتطوير العملية الادارية من خلال المناقشة وتبادل وجهات النظر بغية الوصول الى تطوير عمل التميز في المنصب الاداري ويشير (فائق حسني ، ٢٠٠٤) "التميز الاداري هو القدرة على ابتكار اساليب ووسائل وافكار مفيدة للعمل الاداري بحيث تتلقى هذه الافكار والاساليب التجاوب الامثل من قبل الاداريين وتحفيز ما لديهم من قدرات ومواهب التي تساهم في تحقيق الهدف الأساسي في العمل ورفع مستوى تلك الإدارة " (٧٠:١٢) .

اما المستوى (مقبول وضعيف) ويرى الباحثان إلى عدم وجود كوادرات ادارية بمختلف التخصصات للمشاركة في التخطيط وصياغة الأهداف وكيفية تطبيق تلك الخطط ، فضلاً عن عدم إتاحة الفرصة لتلك الكوادرات الادارية لأخذ دورهم ،ويؤكد (حسين حريم ٢٠٠٣) " أن عدم سعي الهيئات الادارية لمواكبة التغييرات من خلال الخطط والبرامج ومتابعتها كهدف أساسي واستراتيجي لتطوير منظومة العمل الاداري وبما يتوافق مع الاتجاهات الحديثة للإدارة ، ومن خلال ذلك تحدد مكان القوة والضعف والإيجابية والسلبية" (٨٥:٣) كما لا يوجد دور واضح للتميز الاداري الذي يعتبر الجزء الرئيسي في العملية الإدارية التي تعنى في الدرجة الأولى بالعناصر البشرية المكونة للتنظيم الإداري ويؤكد (محمد سلمان ٢٠٠٤) " أن مقومات العمل الاداري في ادارة الهيئات لم تساهم في انتظام العمل وفق الية عمل مبرمجة تخضع لجميع اعمال الإدارة " (٢٩:١٥)

من وجهة نظر الباحثان أن الهيئات الادارية لأنقوم بتسجيل الأخطاء وتحليلها بشكل علمي ومدروس والذي يساعد على تقليل وتلافي الأخطاء المستقبلية، ويؤكد(علي حسن ٢٠٠٥) "ان دراسة المشاكل وإيجاد الحلول اللازمة لتجاوزها من خلال دراسة مسبباتها وذلك لتحقيق وتأمين رغباتهم واحتياجاتهم المستقبلية" (٢٩ :١٠)

٤- الاستنتاجات والتوصيات

٤-١ الاستنتاجات

أستنتج الباحثان ما يلي:

١- بناء وتطبيق مقياس مستوى أبعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم .

٢- وجود تباين واضح في تطبيق مقياس مستوى أبعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم .

٣- اثبت نتائج الدراسة أن التميز في المنصب الاداري الهدف منها تحسين الأداء والكفاءة واكتشاف وتنمية القدرات الكامنة وتجاوز التحديات .

٤-٢ التوصيات

١- اعتماد مقياس مستوى أبعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم .

٢- الاهتمام باستعراض الاحتياجات والفرص لكل موظف في سياق تحسين التميز في المنصب الاداري ، أو الإعداد لمهام مقبلة وكيفية تحقيق ذلك التطور مستقبلاً.

٣- الاستفادة من خبرات المختصين في المجال الإداري والفني من مزاجية أعمالهما للاطلاع المستمر على آلية العمل الحديث أو مواكبة التطور والتغيرات .

المصادر

- أميرة حنا مرقس: بناء وتقنين مقياس الاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، رسالة ماجستير، ٢٠٠١ .
- بلوم بنيامين(وآخرون): تقييم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة محمد امين المفتي (وآخرون)، القاهرة مطابع المكتب المصري الحديث، ١٩٨٣.
- حسين حريم : إدارة المنظمات (منظور كلي)، ط١، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣.
- خير الدين علي عويس : دليل البحث العلمي: القاهرة . دار الفكر العربي، ١٩٩٩.
- سمير عبد الحميد علي : ادارة الهيئات الرياضية ، ط١ ، الاسكندرية ، منشأة المعارف ، ١٩٩٩.
- شاكرا مبدر جاسم: نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن ، مطابع التعليم العالي، جامعة البصرة، ١٩٩٠.
- صلاح الدين محمود :القياس والتقويم التربوي والنفسي ، ط١ ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٠.
- صالح ارشد العقيلي و سامر محمد الشايب : التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج (Spss) ، ط١ ، دار الشروق للنشر، عمان ، ١٩٨٨.
- علي حسن مسلم: دراسة تقويمية للعمل الإداري وبرامج الأنشطة الرياضية بالمدينة الجامعية بجامعة الأزهر، رسالة ماجستير(غير منشورة)، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان، ٢٠٠٥.
- فائق حسني أبو حليلة : الحديث في إدارة لرياضية ، ط١، عمان ، دار وائل، ٢٠٠٤ .
- محمد نصر الدين رضوان : الاحصاء الاستدلالي في علوم التربية البدنية والرياضية ، ط١ ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠٠٣ .
- محمد سلمان واخرون: الثقافة بين القانون والرياضة، ط١، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤.
- محمود داود : التنظيم الإداري في العمل الرياضي ، ط٢ ، النجف الاشرف ، دار الضياء ، ٢٠١٠
- مفتي إبراهيم حماد: تطبيقات الإدارة الرياضية، مصر، مركز الكتاب للنشر والتوزيع، ١٩٩٩.

- نوري إبراهيم و رافع صالح : دليل البحوث لكتابة الأبحاث في التربية الرياضية ، بغداد ، ٢٠٠٤ .

السادة الخبراء والمختصون في مجال الادارة والاقتصاد والتربية الرياضية الذين عرضت الفقرات عليهم.

ت	الاسم	الاختصاص	عنوان العمل
١	أ د هادي عبد الوهاب	قسم ادارة الاعمال	كلية الادارة والاقتصاد /جامعة البصرة
٢	أ د عبد الكاظم جليل حسان	علم النفس / كرة قدم	التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة البصرة
٣	أ د محمد حسين منهل	قسم ادارة الاعمال	كلية الادارة والاقتصاد /جامعة البصرة
٤	أ د قصي فوزي خلف	الادارة الرياضية	التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة البصرة
٥	أ د رياض نوري عباس	الادارة الرياضية	التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة البصرة
٦	أ د عقيل جارح صبر	الادارة الرياضية	التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة البصرة
٧	أ م د شهاب غالب شهاب	الادارة الرياضية	التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة البصرة
٨	أ م د فواد عبد المهدي محمود	الادارة الرياضية	التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة البصرة

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة البصرة

كلية التربية الرياضية

م/ استمارة استبيان

تحية طيبة

يروم الباحثان إجراء (أبعاد التميز في المنصب الاداري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من

وجهة نظر لاعبي كرة القدم .)

ولما كنت من المعنيين بهذه الدراسة يرجى قراءة فقرات المقياس بكل دقة وموضوعية والتأشير بعلامة (√) أما العبارة التي تشعر بأنها توافقك أو لا توافقك .

شاكرين تعاونكم معنا خدمة للبحث العلمي

في هذه الفقرة مثال توضيحي .

ت	الفقرات	اتفق دائماً	اتفق غالباً	اتفق أحياناً	اتفق نادراً	لا أتفق
١	تعتبر عملية التميز في المنصب الاداري من العمليات الهامة التي تمارسها الإدارة في الأندية	√				

ملاحظة :-

- ❖ لأتوجد إجابة صحيحة أو أخرى خاطئة دائماً تكون اجابتك على اساس ما تشعر به
 - ❖ ان المعلومات التي تقدمها تكون لأغراض البحث العلمي فقط .
- الباحثان

ت	الفقرات	اتفق دائماً	اتفق غالباً	اتفق احيانا	اتفق نادراً	لا اتفق
١	تعتبر عملية التميز في المنصب الاداري من العمليات الهامة التي تمارسها الإدارة في الأندية					
٢	التميز له أهمية كبيرة في عمل تلك للهيئات الادارية					
٣	بهدف التميز في المنصب لرفع مستوى الاداء والانجاز					
٤	يعتبر التميز الجزء الرئيسي في العملية الإدارية					
٥	التميز في المنصب ينفذ الخطوات التنظيمية وادارتها					
٦	تقوم الهيئة الإدارية بتوضيح أهداف العمل الاداري لضمان العمل على تحقيقها.					
٧	التميز في المنصب هو الجوهر الاساسي في العمل الاداري					
٨	تطوير ودعم بناء ثقافة القيادة المشتركة					
٩	التميز هو القدرة على ابتكار اساليب ووسائل وافكار مفيدة للعمل الاداري					
١٠	عدم وجود تميز في المنصب الاداري في الهيئات الادارية للأندية					
١١	أن الابداع والتفوق الاداري يعد مصدر إلهام لفريق العمل					
١٢	التميز الاداري توضع الأهداف بشكل واضح ومفهوم من قبل الهيئة الادارية للأندية.					
١٣	يتم وضع خطط طواري للمشاكل التقنية والادارية.					
١٤	توجه الهيئة الإدارية على الاشتراك في الدورات التدريبية و التطويرية للأدري					
١٥	تدرس الهيئة الادارية الخطط الموضوعية ويضع المعايير الخاصة لمقتضيات مشاريع الاتحاد.					
١٦	السماح بتبادل المعلومات وتوضيح العمل المطلوب					
١٧	ان لكل اداري متميز اسلوبه الخاص في متابعة اعمال الآخرين					
١٨	تساهم في انتظام العمل وفق الية عمل مبرمجة					
١٩	تزود الهيئة الإدارية الاعضاء بالمعلومات والمعارف التي تؤدي إلى تحسين أدائهم					

المقياس بصيغته النهائية