

بناء وتقنين مقياس الأداء الوظيفي لمسؤولي الشعب في النشاط الرياضي والكشفي في محافظة ذي قار من وجهة نظر مدرسي ومعلمي التربية البدنية وعلوم الرياضة  
م. م. لمياء يحيى عطوان ، أ. د. عامر سعيد الخيكاني

[alkhigani@gmail.com](mailto:alkhigani@gmail.com) [drlamyayahya1991@gmail.com](mailto:drlamyayahya1991@gmail.com)

العراق. جامعة ذي قار. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

تاريخ استلام البحث 2023 /12/ 10 تاريخ نشر البحث 2024/2/28

### الملخص

تجسدت مشكلة البحث بالتفاوت الكبير في الاداء الوظيفي لمسؤولي شعب النشاط الرياضي والكشفي ، وعدم معرفة مستوى هذه الادارات بشكل دقيق من خلال بناء وتقنين مقياس للأداء الإداري خاص بهذه الفئة من المؤسسات وذلك للمساهمة في ضبط وتنظيم عملها الإداري للارتقاء بالمستوى العام للنشاط الرياضي نحو الافضل، ومما يبرز أهمية دراسة الاداء الوظيفي على انها علم هو ان العمل الإداري بطبيعته لا ينفصل عن مضمونه الفني للحصول على الكفاءة الإدارية العالية للعاملين في مجال الرياضة ، اما هدفا للبحث فقد تمحورا في بناء مقياس الاداء الاداري لدى مسؤولي الشعب في النشاط الرياضي والكشفي وجهة نظر مدرسي ومعلمي التربية البدنية وعلوم الرياضة ، و معرفة مستوى الاداء الاداري لديهم ، وتم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لأنه الأكثر ملاءمة لطبيعة المشكلة وتحقيق أهداف البحث ، ومن اهم الاستنتاجات يتمتع مسؤولي شعب النشاط الرياضي والكشفي في محافظة ذي قار بمقادير جيدة من الأداء الوظيفي من وجهة نظر مدرسي ومعلمي التربية البدنية وعلوم الرياضة.

الكلمات المفتاحية: الأداء الوظيفي - مسؤولو النشاط الرياضي والكشفي.

**Building and codifying a measure of the administrative performance of people's officials in sports and scouting activities in Thi-Qar Governorate from the point of view of teachers and teachers of physical education and sports sciences**

Asst. Lec. Lamia Yahya Atwan , Prof. Dr. Amer Saeed Al-Khikani

[alkhigani@gmail.com](mailto:alkhigani@gmail.com) , [drlamyayahya1991@gmail.com](mailto:drlamyayahya1991@gmail.com)

College of Physical Education and Sports Sciences/University of Thi-Qar, Iraq.

Received: 10-12-2023

Accepted: 28-02-2024

---

**Abstract**

The problem of the research was embodied in the great disparity in the administrative performance of the officials of the sports and scouting activity divisions, and the lack of accurate knowledge of the level of these departments through building and codifying a measure of administrative performance specific to this category of institutions in order to contribute to controlling and organizing their administrative work to raise the general level of sports activity for the better. What highlights the importance of studying job performance as a science is that administrative work, by its nature, is inseparable from its technical content in order to obtain high administrative competence for workers in the field of sports. As for the objectives of the research, they centered on building a measure of the administrative performance of people's officials in sports and scouting activities, from the point of view of teachers and educators. Physical education and sports sciences, and knowing their level of administrative performance, the descriptive approach was used using the survey method because it is the most appropriate to the nature of the problem and achieving the objectives of the research. One of the most important conclusions is that the officials of the sports and scouting activities divisions in Thi-Qar Governorate enjoy good levels of administrative performance from the point of view of teachers of physical education and sports sciences.

**Keywords:** Administrative performance ,sports and scouting activity officials.

1- المقدمة:

من خلال اطلاعنا على العديد من المصادر والمراجع نرى ان هناك عدد من الافكار والآراء تناولت الإدارة بوصفها تعبيراً يتكرر دائماً وفي مواقف مختلفة وهو يعني أشياء متباينة للأشخاص المختلفين فالإدارة عند بعض المختصين هي مجموعة الأفراد الذي يشغلون المناصب الرئاسية والقيادية في المؤسسات والأندية والاتحادات الرياضية وفي الأعمال المختلفة في المجتمع. والإدارة هي مجموعة الأعمال والوظائف التي يمارسها المسؤولون في مواقع العمل المختلفة في حين ان (الإدارة) هي تلك القواعد والإجراءات المنظمة التي يتعامل الناس على أساسها وفي حقيقة الأمر فالإدارة عملية إنسانية مستمرة تعمل على تحقيق أهداف محددة باستخدام الجهد البشري وبالاستعانة بالموارد البشرية المتاحة وقد تكون الأهداف التي تسعى الإدارة الى تحقيقها إنتاجية او اقتصادية بمعنى اوسع، كما قد تكون تلك الأهداف سياسية واجتماعية او ثقافية في طبيعتها. ان اختيار الأشخاص العاملين في المجال الرياضي وإدارته يتطلب مراعاة طبيعة وفن إدارته وأسلوب العمل وحسن تصريف الشؤون الإدارية والفنية التي تتطلب إعداد وتوجيه من يعمل كل حسب اختصاصه. ولهذا وجب الاعتماد أساسا على حسن التنظيم والتخطيط وضمان تحقيق وتنفيذ الإدارة الناجحة في رعاية الرياضيين بدعمهم ومساعدتهم وتوجيه أصحاب الخبرة والتجربة ممن يسهل مهمة من يعمل في هذه المؤسسات وتوعيدهم على الممارسات المستمرة والقدرة على خلق مبدأ العمل الجماعي ضمن هذا المجال الحيوي والمهم وتنظيم إدارته بما ينسجم مع الأهداف المنشودة من خلال القدرة على التنسيق والتدقيق بين الأجهزة العاملة من جهة والإدارة وتنفيذ المشروعات لكيلا تفقد الجهات القيادية قدرة السيطرة والاستمرار على تنفيذ المهام بنجاح. ومما يبرز أهمية دراسة الاداء الوظيفي على انها علم هو ان العمل الإداري بطبيعته لا ينفصل عن مضمونه الفني، وان رفع مستوى الأداء الوظيفي، والرياضي على كافة المستويات، وتحقيق الأهداف الموضوعية ربط بالكفاءة الإدارية العالية للعاملين في المجال الرياضي. من خلال ملاحظة الباحثان وجدا ان هناك تفاوت في الاداء الوظيفي لمسؤولي الشعب لذا ارتأت الباحثان دراسة تلك الحالة وإيجاد بعض الحلول الإدارية وفق معايير علمية مدروسة ومقياس خاص لها من خلال بناء وتقنين مقياس للأداء الإداري خاص بهذه الفئة من المؤسسات وذلك للمساهمة في ضبط وتنظيم عملها الإداري للارتقاء بالمستوى العام للنشاط الرياضي نحو الأفضل.

ويهدف البحث الى:

1. بناء مقياس الاداء الاداري لدى لمسؤولي الشعب في النشاط الرياضي والكشفي وجهة نظر مدرسي ومعلمي التربية البدنية وعلوم الرياضة
2. التعرف على مستوى الاداء الاداري لدى لمسؤولي الشعب في النشاط الرياضي والكشفي من وجهة نظر مدرسي ومعلمي التربية البدنية وعلوم الرياضة.

2- إجراءات البحث:

2-1 منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

تم تحديد مجتمع البحث بمدرسي ومعلمي التربية البدنية وعلوم الرياضة محافظة ذي قار 2023 والبالغ عددهم (150) مدرس ومعلم يمثلون (15) نادي يمثلون مختلف اقضية المحافظة. اما عينات البحث فهي: -

أولاً: عينة البناء وعددها (80) مدرس ومعلم  
ثانياً: عينة التطبيق وعددها (50) مدرس ومعلم  
ثالثاً: عينة التجربة وعددها (20) مدرس ومعلم

2-3 الوسائل والأدوات المساعدة في البحث:

2-3-1 أدوات البحث:

- المقابلة

- الاستبيان:

2-3-2 الأجهزة المستخدمة في البحث:

- جهاز حاسوب محمول نوع (hp).

2-3-3 الوسائل المستخدمة في البحث:

- المصادر والمراجع العربية والأجنبية.

- المكتبة الافتراضية

- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

- فريق العمل المساعد ملحق (2).

#### 2-4 إجراءات بناء المقياس:

قام الباحثان بصياغة 50 فقرة لمقياس الأداء الإداري بعدها قام الباحثان بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين\* والبالغ عددهم (13) خبيراً لغرض بيان رأيهم حول صلاحية المقياس في قياس الأداء الإداري لرؤساء الأندية من وجهة نظر مدرسي ومعلمي التربية البدنية وعلوم الرياضة وبعد إطلاع الخبراء والمختصين على فقرات المقياسين أبدوا رأيهم حول صلاحيتها ومطابقتها لدى أفراد العينة ومستوياتهم وقد حصلت الباحثان على نسبة اتفاق جيدة لأراء الخبراء وحصلت الباحثان على نسبة اتفاق جيدة لجميع الفقرات وتم حذف 5 فقرات ليكون عدد الفقرات 45 فقرة.

#### 2-4-1 استطلاع المقياس:

قام الباحثان بإجراء تجربة استطلاعية بتاريخ 1/3/2023 على عينة مكونة من (10) مدرسين من الهيئات الإدارية وكان الغرض منها الوقوف على الصعوبات والمعوقات التي تواجه الباحث أثناء القيام بإجراء التجربة الأساسية وكذلك التعرف على الوقت اللازم لتطبيق المقياس إذ تراوح الوقت المستغرق للتطبيق بين (10 - 15) دقيقة.

#### 2-4-2 التجربة الأساسية:

نظراً لاستكمال الإجراءات التي توصل القيام بإجراء التجربة الأساسية والتي أكدت صلاحية المقياس في قياس الأداء الإداري لرؤساء الأندية من وجهة نظر مدرسي ومعلمي التربية البدنية وعلوم الرياضة في محافظة ذي قار إذ تم إجراء التجربة في مقرات الأندية الرياضية واستغرقت التجربة 6 أيام بعدها قام الباحثان بجمع الاستثمارات وتفرغ النتائج من أجل التعامل معها احصائياً.

#### 2-4-3 تصحيح المقياس:

أعطيت بدائل الخمسة الخاصة بمقياس الأداء الإداري (موافق بدرجة كبيرة؛ موافق؛ موافق أحياناً. غير موافق. غير موافق ابداً) (1-2-3-4-5) ومنها تحددت درجات الأداء الإداري لكل فرد من أفراد عينة البحث وذلك بحساب المجموع الكلي للدرجات التي يحصل عليها من خلال إجابته على كل فقرة من فقرات المقياس البالغة (45) فقرة. إن الهدف من تحليل فقرات المقياس إحصائياً هو تحسين نوعية الاختبار من خلال اكتشاف ضعف الفقرة ومن ثم العمل على إعادة صياغتها أو استبعادها إن لم تكن صالحة، ويعرف تحليل الفقرات أنه "الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الإحصائي والتجريبي لوحدات الاختبار لغرض معرفة خصائصها وحذف الفقرات أو تعديلها أو إبدالها أو إعادة ترتيبها، حتى يتسنى الوصول إلى اختبار ثابت وصادق من حيث الطول والصعوبة.

وهناك أساليب عديدة وقد اعتمد الباحثان لتحليل الفقرات على أسلوب المجموعات المتطرفة والاتساق الداخلي.

#### 2-4-4 القوة التمييزية:

يقصد بالقوة التمييزية للفقرة قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد المتميزين في الصفة التي يقيسها المقياس وبين الأفراد الضعفاء في تلك الصفة ومما لا شك فيه أن المقياس الذي يتكون من فقرات جيدة يكون قوياً فجودة المقياس تعتمد على جودة الأجزاء المكونة له وهي الفقرات والقدرة على التمييز بين الضعاف والمتفوقين تعد أهم دلالة تصف الموقف من فقرات المقياس.

ولغرض حساب تمييز الفقرات أتبع الباحث الخطوات الآتية:

1- صححت الاستثمارات وحسبت الدرجة الكلية لكل استثمار.

2- رتبنا الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة تنازلياً لكل مقياس أو استبيان.

3- أخذنا (27%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا وكذلك أخذنا (27%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا. بأن اختيار نسبة (27%) العليا والدنيا تعد نسبة مقبولة للمقارنة بين مجموعتين متباينتين من المجموعة الكلية، وعلى ضوء ذلك كان عدد الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا للمقياس للمدربين (22) (44)، وقد اتبع هذا الإجراء على أساس أن هذه النسبة تقدم لنا مجموعتين بأقصى ما يمكن من تمايز في الحجم وتوزع توزيعاً يقارب التوزيع الاعتدالي، وبهذا تحصل على أفضل تقدير للقوة التمييزية، وحُسبت القوة التمييزية للمقياسين (Independent Sample T-Test) اجري اختبار (ت) بين الأوساط الحسابية للمجموعتين الطرفيتين وقد استبعدت ثلاث فقرات من المقياس ليبقى عدد الفقرات (42) فقرة.

#### 2-4-5 معامل الاتساق الداخلي:

إن القوة التمييزية للفقرات لا تحدد مدى تجانسها في قياس الظاهرة الموضوعية لقياسها، إن هذا الأسلوب يبين لنا مدى تجانس الفقرات إذ ربما تكون هناك فقرات متقاربة لكنها تقيس أبعاداً مختلفة، لذا يستخدم معامل الاتساق الداخلي لتحقيق هذا الغرض وكثير من الدراسات عللت استخدامها هذا الأسلوب لأنه يمتاز بمميزات عديدة هي:

1- يوفر لنا مقياساً متجانساً في فقراته.

2- إن القوة التمييزية للفقرة تكون متشابهة لقوة المقياس التمييزية.

3- القدرة على إبراز الترابط بين فقرات المقياس.

وقد استخدم الباحثان معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات أفراد العينة على كل فقرة وبين درجاتهم على المقياس ككل بوساطة الحقيبة الإحصائية (SPSS) وكانت جميع الفقرات متنسقة

**2-5 المعاملات العلمية للمقياس:**

### **2-5-1 الصدق:**

يعد مفهوم الصدق من أكثر المفاهيم الأساسية أهمية في محور الاختبارات والقياس، فصدق الاختبار يعرف أنه "الدرجة التي تقيس بها الاختبار أو المقياس الشيء المراد قياسه، والصدق هو مفهوم مهم في محور القياس ويعد دليلاً إذا كان الاختبار يقيس السمة أو الظاهرة المراد قياسها، وعمدة الباحثان إلى التحقق من صدق المقياس من خلال :-

### **أولاً - صدق المحكمين:**

يحسب هذا الصدق بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المحور الذي يجري عليه الاختبار، فإذا أقر الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه، وبذلك يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء.

ولقد تحقق هذا النوع من الصدق عندما قام الباحثان بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء لإقرار صلاحيته وتقدير مدى قياس كل فقرة لمكونات كل محور، وبذلك قُبلت الفقرات التي حصلت على موافقة الخبراء

### **ثانياً- صدق البناء:**

يعد صدق البناء من أكثر أنواع الصدق ملاءمة لبناء المقاييس لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه".

وقد تحقق الباحثان من صدق البناء من خلال مؤشرات هي:

### **أولاً: أسلوب المجموعات المتطرفة:**

تم التوصل إليه عن طريق تمييز الفقرات للمقياس، فقد تم التحقق من ذلك عندما حسبت القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين وباستخدام الاختبار التائي (t-test) .

### **ثانياً: صدق المحك الداخلي:**

واعتمد الباحثان على هذه الطريقة (لكونها تمتاز بأنها تقدم لنا مقياساً متجانساً بحيث تقيس كل فقرة البعد الذي يقيسه المقياس ككل، كما أن لها القدرة على إبراز الترابط بين مواقف المقياس) وتحقق للباحثة هذا النوع من الصدق، من خلال استخراج معامل الاتساق الداخلي.

2-5-2 الثبات:

يعد الثبات من العناصر الأساسية في إعداد الاختبارات والاعتماد على نتائجها ويعني " استقرار النتائج عند إعادة تطبيق الاختبار على الأفراد والمحافظة على التباين الحقيقي للاختبار، "أي أن الاختبار أو المقياس الذي يمتاز بالثبات هو الذي يعطي النتائج نفسها إذا ما أعيد على الأفراد أنفسهم وفي الظروف نفسها، وهناك عدة طرائق يمكن من خلالها استخراج معامل الثبات، وقد إخطار الباحثان من بينها طريقتين هما:

أولاً: طريقة التجزئة النصفية:

إذ حُسب معامل الارتباط البسيط بيرسون، والذي بلغ للمقياس (0.876) إلا ان هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار، لذا يجب أن تُصحَّح قيمة معامل الثبات لكي يتعين الاختبار ككل، لذا قام الباحثان باستخدام معادلة سبيرمان بروان بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك أصبح ثبات المقياس (0,945) وبذلك يمكن اعتماد المقياس أداة للبحث.

ثانياً: طريقة الفا كرونباخ :

استخدم الباحثان هذه الطريقة نظراً " لكونها تُستخدم في أي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية و الم قالية"، إذ استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق (معادلة كرونباخ ) على أفراد العينه البالغة ( 80 ) باستخدام الحقيبة الإحصائية ( SPSS ) اذ تبين أن قيمة معامل الثبات للمقياس تساوي ( 0,923 ) وهو مؤشر ثبات عال ,

2-6 الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية (SPSS) الإصدار (26) وبرنامج اكسل.

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 عرض وتحليل نتائج مستويات الأداء الإداري لدى رؤساء الأندية من وجهة نظر مدرسي ومعلمي التربية البدنية وعلوم الرياضة.

جدول (1) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدى عينة التطبيق

المقياس	س	ع	الوسط الفرضي	الخطأ	معامل الالتواء	العينة
الأداء الإداري	141.3464	14.874	126	0.654	0.332	

جدول (2) بين المؤشرات الإحصائية لعينة تطبيق مقياس الأداء الوظيفي لرؤساء اندية محافظة ذي قار من وجهة نظر مدرسي ومعلمي التربية البدنية وعلوم الرياضة

تسلسل الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	معامل الالتواء
1	4.6832	0.552	0.356	0.559
2	4.6354	0.893	0.987	0.894
3	4.7460	1.108	0.313	0.552
4	4.7365	0.455	0.953	0.104
5	3.8173	1.102	0.995	0.456
6	4.1823	0.455	0.953	0.848
7	4.240	0.898	0.374	0.849
8	3.4212	0.894	0.676	0.553
8	4.8287	0.450	0.932	0.412
10	4.6243	0.553	0.693	0.845
11	3.3130	0.451	0.445	0.5367
12	4.4531	0.456	0.347	0.413
13	2.4534	0.558	0.563	0.844
14	4.2265	0.844	0.668	0.842
15	4.6865	0.452	0.765	0.762
16	2.7348	0.894	0.438	0.892
17	4.7412	0.894	0.538	0.553
18	2.7443	0.553	0.750	0.626
19	4.4532	1.005	0.835	0.718
20	3.4130	0.451	0.476	0.876
21	4.234	0.764	0.553	0.532

0.476	0.534	0.565	3.065	22
0.487	0.546	0.566	4.237	23
0.562	0.292	0.549	4.986	24
0.876	0.793	0.451	3.413	25
0.553	0.458	0.296	4.905	26
0.534	0.529	0.435	4.753	27
0.613	0.605	0.404	2.004	28
0.292	0.504	0.293	4.907	29
0.545	0.602	0.454	4.709	30
0.393	0.742	0.435	3.4455	31
0.542	0.553	0.546	4.101	32
0.553	0.393	0.296	4.905	33
0.654	0.538	0.455	2.544	34
0.613	0.547	0.404	4.004	35
0.292	0.557	0.293	4.907	36
0.545	0.323	0.454	2.709	37
0.533	1.014	0.296	4.905	38
0.754	0.958	0.774	4.765	39
0.553	0.996	0.296	4.905	40
0.605	0.536	0.480	3.655	41
0.504	0.413	0.407	4.763	42

ويرى الباحثان ان المستوى المتحقق في الأداء الوظيفي يدل على ما يتمتع به العاملون (رؤساء الأندية) في المؤسسات الإدارية بصفة عامة، من مهارات وقدرات وإمكانات، في إدارة الأندية الرياضية فإذا كان الأداء مناسباً للعمل المطلوب إنجازه، فإنه يحقق الغرض منه حيث ان الاداء الإداري الأنشطة التي تعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، ويعبر عن مدي كفاءة العامل أو بلوغه مستوى الإنجاز المرغوب في هذا العمل ويرتبط بالمرجات التي تسعى المؤسسات الإدارية. حيث "إن تميز الأداء الإداري يحتل مكانة خاصة داخل أي منظمة أهلية كانت أو حكومية باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع النشاطات بها، وذلك علي مستوي الفرد والمؤسسة والدولة، لأن المؤسسة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين بما متميزاً.

إذ إن الأداء يستمد أهميته من أهمية الهدف الذي تسعى الإدارة إلى تحقيقه، فالجهاز الإداري قد أعد بشريا وماديا ومعنويا ومكانا من أجل الوصول إلى الهدف المنشود، فأى تقريط فيه يؤدي إلى إهدار هذه الطاقات، بقدر ذلك من التقريط، من هنا كان الحرص على الأداء الإداري الجيد من أهم أو أهم ما تعني به الإدارة.

لذا كان الأداء وسيلة مهمة للحكم على الإنتاجية المطلوبة ومعيارا مهما للوصول إلى الأهداف المرجوة وفق معايير محددة مسبقا ويشمل في ذلك الرؤساء أو الأفراد إذ أن الأداء الإداري هو جهد يبذله المدير أو الموظف، ويتحدد بإطار المهام والمسؤوليات الموكلة إليه وفي حدود اللوائح المنظمة لهذه المهام ، وبطريقة اقتصادية هادفة ، وبمستوي إنجاز مميز يحقق الأهداف المرجوة من تنفيذ هذه المهام والمسؤوليات ، بمعنى أن الأداء الإداري ليس مجرد تنفيذ رئيس النادي لمهامه وأدواره بطريقة روتينية ، وإنما تنفيذها بطريقة فاعلة وناجحة ومتكاملة مع الجميع لتحقيق الأهداف المرسومة للعمل ، وصولا إلى جودة العمل في البيئة التعليمية .

#### 4- الاستنتاجات والتوصيات:

##### 1-4 الاستنتاجات:

- 1- يتمتع مسؤولو شعب النشاط الرياضي والكشفي في محافظة ذي قار بمقادير جيدة من الأداء الوظيفي من وجهة نظر مدرسي ومعلمي التربية البدنية وعلوم الرياضة.
- 2- ان المستوى الذي يتمتع به مسؤولو شعب النشاط الرياضي والكشفي في محافظة ذي قار من الأداء الوظيفي ينعكس إيجابيا على مدرسي ومعلمي الرياضة من جميع النواحي.

##### 2-4 التوصيات:

- 1- الاستفادة من مقياس الأداء الوظيفي قام الباحثان بإعداده في قياس الأداء الوظيفي مسؤولي شعب النشاط الرياضي والكشفي في محافظة ذي قار من وجهة نظر مدرسي ومعلمي التربية البدنية وعلوم الرياضة.
- 2- تعميم نتائج الدراسة الحالية على اندية المحافظات.
- 3- كما يقترح الباحثان إجراء دراسات أخرى لصفات ومميزات تدعم الاتجاه السليم في اختيار قيادات جيدة في النشاطات الرياضية والكشفية.

- أسامة كامل راتب: الإعداد النفسي للاعبين - دليل الإرشاد والتوجيه للمدربين والإداريين وأولياء الأمور، دار الفكر العربي، 2002.
- باسم نزهة السامرائي وطارق حميد البلداوي: اتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس، المجلد 7، العدد 2، المجلة العربية للبحوث التربوية، 1987
- باسم نزهة السامرائي وطارق حميد البلداوي: بناء مقياس الاتجاهات للطلبة نحو مهنة التدريس، المجلة العربية للبحوث التربوية، العدد 7، 1987.
- صالح ارشد العقيلي و سامر محمد الشايب: التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج Spss، ط 1، دار الشروق للنشر، عمان، 1988 .
- صفاء طارق حبيب: بناء مقياس مقنن للذكاء الاجتماعي لدى طلبة الجامعة. رسالة ماجستير، كلية التربية (ابن رشد)، جامعة بغداد، 1994.
- عبد الجليل الزوبعي وآخرون: الاختبارات والمقاييس النفسية، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل. 1980.
- عصام النمر: القياس والتقويم في التربية الخاصة، دار اليازوري للطباعة، الاردن، 2008.
- عماد عيد عبيد: فاعلية الاتصال بين مدربي ولأعبي الجودو وأثرها على نتائج المباريات؛ جامعة بنها؛ 2006.
- فايز جمعة النجار وآخرون: أساليب البحث العلمي - منظور تطبيقي، ط 2، عمان، دار الحامد، 2010.
- ليلي السيد فرحات: القياس المعرفي الرياضي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2001، محمد حسم علاوي : علم نفس المدرب والتدريب الرياضي ؛ دار المعارف ؛ ط 1 . 1997 .
- محمد عبد السلام احمد: القياس النفسي والتربوي، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، 1980.
- موفق أسعد: الاختبارات والتكتيك بكرة القدم، دار دجلة، الاردن، 2007.
- وائل رفاعي إبراهيم: بروفييل سمات الشخصية للمدرب وتأثيره على مهارات الاتصال واتخاذ القرار؛ رسالة دكتوراه؛ كلية التربية الرياضية للبنين؛ جامعة حلوان .
- جمال محمد علي : التنمية الادارية في الادارة الرياضية والادارة العامة ، (ط 1 ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2008).
- Morgan Bitts , p. g, and stotler , d.k: fundamentals of sports , 1996marketing fitness information technology, Inc, Town,

ملحق (1) مقياس الأداء الوظيفي بصيغته النهائية

ت	الفقرات	موافق بدرجة كبيرة	موافق	موافق احياناً	موافق نادراً	غير موافق مطلقاً
1.	يهتم ببناء علاقات وظيفية طيبة مع المدرسين					
2.	يستخدم السلطة لفرض آرائه					
3.	يطبق القرارات التي يصدرها دون مراعاة آراء المدرسين					
4.	يستخدم الاستجاب المكتوب اكثر من التوجيه المباشر					
5.	يعتمد على السلطة الرسمية لتسيير الاعمال الادارية					
6.	يتابع تنفيذ التعليمات التي يصدرها					
7.	يساعد على انجاز الواجبات الوظيفية					
8.	يتصف بالروتين بتطبيق التعليمات					
9.	يؤدي واجباته بصورة متميزة					
10.	يختار الشخص المناسب في ادارة الاعمال					
11.	يعتمد معايير موضوعية لاختيار المدربين والمشرفين					
12.	يعتمد الصلاحيات الرسمية بعلاقاته مع الاخرين					
13.	التوجيهات والتعليمات التي يصدرها تتصف بعدم الوضوح					
14.	يتصف بالمزاجية بتطبيق التعليمات والقوانين					
15.	لا يهتم بحل مشاكل المدربين والمدرسين والمعلمين					
16.	لديه القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة					
17.	يتقبل النقد برحابة صدر					
18.	يحاور من يختلف معه بالرأي					
19.	يستثمر الوقت بشكل متميز					
20.	يعمل على خلق المحاور والتكتلات بين المدرسين والمعلمين					
21.	يفقد المرونة في التعامل					
22.	لا يهتم بالتخطيط للمستقبل					

					يتصف باثارة دافعية المدربين	23.
					يجري ندوات دورية	24
					يتعامل بتعالى	25.
					يستثمر الموارد البشرية بصورة صحيحة	26.
					يستخدم وسائل الاتصال بشكل فاعل	27
					يتابع اداء المدربين بحكمة واحترام	28.
					سريع الانفعال	29.
					يتمتع بثقافة جيدة	30.
					ينصب العدااء لمن يختلف معه بالرأي	31.
					له القدرة على تحمل المسؤولية	32.
					متفائل وطموح	33.
					يتصف بالنشاط والحيوية	34.
					يراعي اهتمامات التدريسيين واحتياجاتهم	35.
					يهتم بمشاعر العاملين (لا يجرح مشاعرهم)	36.
					يهتم بالعمل الجماعي	37.
					غير متسامح مع من يسئ اليه	38.
					يتجاهل الظروف الخاصة للعاملين	39.
					يثمن جهود العاملين	40.
					يمارس النقد الجارح للعاملين	41.
					ينتقد زملائه امام الاخرين	42.