DOI prefix: 10.33170, 2026, Vol (19), Issue (5): 312-336

Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619
https://joupess.uobabylon.edu.iq/

The Effectiveness of Implementing Performance Management Systems and Institutional Monitoring Mechanisms in Supporting Total Quality Management Requirements in the Departments of Sports and School Activities within Baghdad Directorates of Education

Lect. Zainab Jabbar Mohammed (Ph.D)
Baghdad Al-Karkh Second Directorate of Education, Ministry of Education, Iraq.
Zainabjabar17@gmail.com

Accepted date: 23/12/2025 **Publication date :** 28/10/2026

Abstract

This study aimed to identify the effectiveness of implementing performance management systems and institutional monitoring mechanisms in supporting total quality management in the Departments of Sports and School Activities within Baghdad Directorates of Education, from the perspective of their employees. The researcher adopted a descriptive-analytical approach and employed a questionnaire specifically designed for this purpose, which was administered to a random sample of employees working in the field of sports and school activities. The findings revealed a clear level of effectiveness in the implementation of performance management systems and institutional monitoring mechanisms in supporting total quality management, highlighting their role in improving institutional performance and enhancing administrative efficiency. The results also indicated statistically significant differences based on gender, in favour of female employees, in the level of implementation of these systems. The study recommended strengthening the implementation of performance management systems and institutional monitoring mechanisms, intensifying training programmes for employees, and fostering a culture of total quality management within the Departments of Sports and School Activities, thereby contributing to performance development and the achievement of institutional excellence.

Keywords: Performance Management Systems, Institutional Monitoring Mechanisms, Total Quality Management.

كفاءة تطبيق نظم إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم متطلبات الجودة الشاملة بالأقسام المختصة بالنشاط الرياضي والمدرسي في مديريات بغداد

م.د. زينب جبار محمد

العراق. وزارة التربية. تربية بغداد الكرخ الثانية

Zainabjabar17@gmail.com

تاريخ استلام البحث 2025/12/23 تاريخ نشر البحث 2026/10/28

الملخص

هدف البحث إلى التعرف على كفاءة تطبيق منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة بأقسام النشاط الرياضي والمدرسي في مديريات تربيات بغداد من وجهة نظر العاملين. واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمًة استبانة أُعدّت لهذا الغرض، وطبّقت على عينة عشوائية من العاملين في النشاط الرياضي والمدرسي. أظهرت نتائج البحث كفاءة واضحة لتطبيق منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة، مما يعكس دورها في تحسين الأداء المؤسسي ورفع كفاءة العمل الإداري. كما بيّنت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعًا لمتغير الجنس ولصالح الإناث في مستوى تطبيق هذه المنظومات. وأوصى البحث بضرورة تعزيز تطبيق منظومات إدارة الأداء والمتابعة المؤسسية، وتكثيف البرامج التدريبية للعاملين، وترسيخ ثقافة الجودة الشاملة داخل اقسام النشاط الرياضي والمدرسي، بما يسهم في تطوير الأداء وتحقيق التميز المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: منظومات إدارة الأداء، آليات المتابعة المؤسسية، الجودة الشاملة.

1- المقدمة:

أصبحت مؤسسات وزارة التربية في الوقت الراهن مطالبة بتبنّي مداخل إدارية حديثة تواكب التحولات المتسارعة في مفاهيم الجودة والتميز المؤسسي، ولم يعد تطوير الأداء المؤسسي خيارًا ثانويًا، بل ضرورة استراتيجية لضمان الاستمرارية وتحقيق الكفاءة والكفاءة في مختلف الوحدات التنظيمية. وتُعد الأقسام الرياضية في مديريات التربية من الوحدات الحيوية التي تضطلع بدور مهم في تنمية قدرات الطلبة البدنية والنفسية والاجتماعية، وتعزيز القيم التربوية، ودعم بيئة مدرسية متكاملة، الأمر الذي يستلزم تطوير أدائها الإداري والفني بما ينسجم مع متطلبات الجودة الشاملة. وفي هذا الإطار، برزت منظومات إدارة الأداء كأحد المداخل الإدارية المعاصرة التي تسعى إلى تنظيم العمل المؤسسي وتحسين نتائجه من خلال التخطيط المسبق للأداء، وتحديد المسؤوليات، وتنسيق الجهود، والمتابعة المستمرة لمستويات الإنجاز. ولا تقتصر منظومات إدارة الأداء على قياس النتائج النهائية فحسب، بل تمتد لتشمل إدارة العمليات وتحسينها، بما يسهم في رفع كفاءة استخدام الموارد البشرية والمادية، وتحقيق الانسجام بين الأهداف الاستراتيجية والتنفيذية لأقسام النشاط الرياضي والمدرسي. كما تمثل آليات المتابعة المؤسسية عنصرًا مكملًا ومحوريًا في دعم منظومات إدارة الأداء، لما لها من دور في ضمان الالتزام بالخطط المعتمدة، والكشف المبكر عن الانحرافات، وتصحيح المسار في الوقت المناسب، وتعزيز مبدأ التحسين المستمر. وتكتسب المتابعة المؤسسية أهمية خاصة في الأقسام الرياضية المدرسية نظرًا لتعدد البرامج والأنشطة، وتنوع الفئات المستفيدة، والحاجة إلى التنسيق الدقيق بين الجوانب الإدارية والفنية والتنظيمية. وفي ظل التوجه نحو الجودة الشاملة، يُنظر إلى تطبيق منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية بوصفه أحد الركائز الأساسية لدعم هذا التوجه، إذ تسهم هذه المنظومات في ترسيخ ثقافة الجودة، وتحقيق رضا المستفيدين، وتحسين بيئة العمل، ورفع مستوى الخدمات الرياضية والمدرسية المقدمة داخل المدرسة. غير أن كفاءة تطبيق هذه المنظومات والآليات تختلف من مؤسسة إلى أخرى، وقد تتأثر بعوامل تنظيمية وبشرية وإدارية متعددة، مما يستدعي الوقوف على واقع تطبيقها وتحليل مستوى فاعليتها. وتنبع أهمية هذا البحث من خلال تناولها لمتغيرات حديثة تتمثل في منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية، وتسليط الضوء على دورها في تطوير أداء أقسام النشاط الرياضي والمدرسي وكذلك من تركيزها على وجهة نظر العاملين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي المدرسي، باعتبارهم العنصر الأساسي في تنفيذ السياسات الإدارية وتطبيق منظومات إدارة الأداء والمتابعة، والأكثر قدرة على تشخيص الواقع العملي وتحديد التحديات التي تواجه تطبيق الجودة الشاملة. كما تسهم في تسليط الضوء على مدى كفاءة تطبيق هذه المنظومات والآليات في دعم الجودة الشاملة، والكشف عن جوانب القوة التي يمكن تعزيزها، ومواطن القصور او الضعف التي تتطلب المعالجة والتطوير. بإدارة الأداء والمتابعة المؤسسية، كما تحمل أهمية تطبيقية تتمثل في إمكانية الإفادة من نتائجها في تحسين الممارسات الإدارية، ودعم صانعي القرار

في هذه الاقسام، وتطوير خطط العمل بها.، وترسيخ مفاهيم العمل المؤسسي المنظم، بما ينعكس إيجابًا على مستوى الأداء والكفاءة والتميز. وفي ظل التوجه المتزايد نحو تطبيق مفاهيم الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية، تبرز الحاجة إلى تطوير الأداء المؤسسي لمختلف الوحدات التنظيمية، ولا سيما أقسام النشاط الرياضي والمدرسي، لما لها من دور فاعل في دعم العملية التعليمية وبناء شخصية الطالب المتكاملة. ويُعد تطبيق منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية من الركائز الأساسية التي يُفترض أن تسهم في تحسين كفاءة الأداء، وضمان جودة الخدمات، وتحقيق التحسين المستمر داخل هذه الأقسام. وعلى الرغم من الأهمية لمنظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية، إلا أن واقع تطبيقها في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي قد يشهد تباينًا في مستوى الكفاءة، سواء من حيث وضوح الأهداف، أو تكامل الإجراءات، أو استمرارية المتابعة، أو ارتباطها بمبادئ الجودة الشاملة. كما قد تواجه عملية التطبيق تحديات تتعلق بالهيكل التنظيمي، أو الإمكانات المتاحة، أو مستوى الوعي الإداري لدى العاملين، مما قد يحدّ من قدرتها على تحقيق الأثر المنشود في تطوير الأداء. ومن خلال عمل الباحث وملاحظتها الميدانية لاحظ وجود تفاوت في تقيم مستوى كفاءة جودة الأداء والخدمات المقدمة بين قسم نشاط رياضي ومدرسي واخر نظيره لمديرية اخرى، وتابين في النتائج كل ذلك ولد للباحثة مشكلة حول مدى كفاءة تطبيق منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية، ومدى إسهامها الفعلي في دعم الجودة الشاملة من وجهة نظر العاملين أنفسهم. ويزداد هذا التساؤل أهمية في ظل ندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع بشكل متكامل في البيئة المدرسية، وبخاصة من منظور العاملين. وذلك من خلال تشخيص الواقع الحالي للتطبيق، والكشف عن مستوى الكفاءة، وتحديد الجوانب التي تتطلب تطويرًا، بما يسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق متطلبات الجودة الشاملة.

ويهدف البحث الى:

1- التعرف على كفاءة تطبيق منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي.

2- تحديد نقاط القوة والضعف في كفاءة تطبيق منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي.

2- إجراءات البحث:

2-1 منهج البحث: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

تم تحديد مجتمع البحث بصورة قصدية والمتمثل من العاملون في النشاط الرياضي والمدرسي في تربيات بغداد الست و يتم اختياره من المجتمع محل الدراسة بحيث يمثل هذا الجزء مجتمع البحث أو جمهور البحث وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية موزعا على عينة للتجربة الاستطلاعية الاولى (6) وعينة لبناء المقابس بلغت (78) مكون من (40) من الذكور و(38) من الاناث من العاملون في النشاط الرياضي والمدرسي وعينة التطبيق وكان عدد افراد العينة (90) من العاملون في النشاط الرياضي والمدرسي مكون من (47) من الذكور و(43) من الاناث .

2-3 الوسائل والأجهزة والادوات المستخدمة بالبحث:

- المصادر العربية والأجنبية.
- الاختبارات والقياس
- شبكة الانترنت
- استمارة استبانة خاص بقياس (كفاءة تطبيق منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية).

2-4 مقياس البحث او اداة البحث:

اعتمدت الباحثة الاستمارة كأداة للبحث لقياس لدراسة الظاهرة التي وهي مستوى كفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي.

2-4-1 تحديد محاور المقياس:

بعد مراجعة الدراسات النظرية والبحوث السابقة ذات العلاقة، وتحليل الأدبيات التي تناولت موضوع كفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة ، توصلت الباحثة في ضوء تلك المراجع إلى اقتراح خمس محاور أساسية تمثل أبعاد منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة ، وهي المحور الأول (التخطيط الاستراتيجي للأداء ويشمل وضوح الرؤية والرسالة، وتحديد الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية، ومواءمة خطط الأقسام الرياضية مع خطط المدرسة، وتحديد مؤشرات الأداء المرتبطة بتحقيق هذه الأهداف) والمحور الثاني (تنفيذ الأداء وإدارة العمليات ويتضمن آليات تنظيم العمل، وتوزيع المهام والمسؤوليات، واستثمار الموارد البشرية والمادية بكفاءة، وضمان انسيابية الإجراءات الإدارية والفنية) والمحور الثالث (المتابعة والرقابة المؤسسية ويعنى بأساليب المتابعة الدورية، ونظم التقارير، ورصد مستوى الإنجاز، والكشف عن الانحرافات، واتخاذ الإجراءات التصحيحية في الوقت المناسب) والمحور الرابع (التقويم والتحسين المستمر للأداء ويركز على مراجعة نتائج الأداء، وتحليل جوانب القوة والضعف، وتوظيف نتائج التقويم في تطوير العمل، وتعزيز ثقافة التحسين المستمر والجودة) والمحور الخامس (الدعم المؤسسي وبناء القدرات ويشمل التدريب والتأهيل، والتحفيز، ودعم القيادة الإدارية، وتوفير بيئة عمل مساندة تسهم في رفع كفاءة العاملين وتعزيز التزامهم المؤسسي). ويتضمن كل محور مجموعة من الفقرات التي تقيسه، مع اعتماد مقياس ليكرت الخماسي (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، نادرًا جدًا). وقد عُرضت هذه المحاور على نخبة من الخبراء والمختصين في الإدارة والإدارة الرياضية بتاريخ (الاثنين 2025/3/10)، وبلغ عددهم (7) خبراء، حيث طُلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول المحاور المقترحة وتعريفاتها. وبعد المراجعة أبدى الخبراء موافقتهم على صلاحية هذه المحاور وشموليتها لقياس كفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة، وبذلك تم الاتفاق على اعتمادها كأساس لبناء المقياس.

جدول (1) يبين استجابة الخبراء على محاور مقياس في كفاءة تطبيق منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية

	المحور	الموافقين	الغير موافقين	النسبة المئوية	الملاحظات
1	كفاءة تطبيق التخطيط الاستراتيجي	6	1	%85.7	
2	كفاءة تنفيذ الأداء وإدارة العمليات	7	0	%100	
3	كفاءة المتابعة والرقابة المؤسسية	7	0	%100	
4	كفاءة التقويم والتحسين المستمر للأداء	7	0	%100	
	كفاءة الدعم المؤسسي وبناء القدرات	6	1	%85.7	

2-4-2 تحديد فقرات المقياس:

عملت الباحثة بإعداد الفقرات الأولية للمقياس، والتي بلغت (35) فقرة موزعة على (5) محاور، بمعدل (7) فقرات لكل مجال. ثم تم عرض هذه الفقرات على مجموعة من الخبراء يوم الاثنين (2025/3/17) لتقييمها من حيث الصياغة ومدى صلاحيتها في قياس كفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة في النشاط الرياضي. وتم اعتماد الفقرات التي حققت نسبة قبول لا تقل عن 75%، كما تم الأخذ بجميع الملاحظات التي قدمها الخبراء واعتمادها في تحسين صياغة المقياس.

جدول (2) يبين استجابة الخبراء على محاور مقياس إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية

	المحور الأول: كفاءة تطبيق التخطيط الاستراتيجي	الموافقين	الغير موافقين	النسبة المئوية	الملاحظات
1	توجد رؤية واضحة للأداء المؤسسي في القسم الرياضي تتوافق مع التوجهات.	6	1	%85.7	
2	يتم تحديد أهداف الأقسام الرياضية بصورة مكتوبة ومعلنة للعاملين.	7	0	%100	
3	ترتبط خطط الأداء في القسم الرياضي بالأهداف الاستراتيجية.	7	0	%100	
4	يشارك العاملون في وضع خطط الأداء وبرامج العمل الخاصة بالقسم الرياضي.	6	1	%85.7	
5	يتم تحديد أولويات العمل في القسم الرياضي بناءً على احتياجات واقعية.	7	0	%100	
6	تعتمد خطط الأداء على أسس علمية ومنهجية واضحة.	6	1	%85.7	
7	يتم مراجعة خطط الأداء بشكل دوري لتحديثها وتطويرها	6	1	%85.7	
	المحور الثاني: كفاءة تنفيذ الأداء وإدارة العمليات				
1	يتم توزيع المهام والمسؤوليات في القسم الرياضي بشكل واضح وعادل.	7	0	%100	
2	تتناسب أعباء العمل مع إمكانات وقدرات العاملين في القسم الرياضي.	6	1	%85.7	
3	تُنفذ الخطط والبرامج الرياضية وفق جداول زمنية محددة.	6	1	%85.7	
4	يتم استثمار الموارد البشرية والمادية المتاحة بكفاءة أثناء تنفيذ الأنشطة.	6	1	%85.7	

5	تسود روح التعاون والعمل الجماعي بين العاملين في القسم الرياضي.	6	1	%85.7	
6	تسهم الإجراءات الإدارية المتبعة في تسهيل تنفيذ العمل وعدم إعاقته.	7	0	%100	
7	يتم التنسيق بكفاءة بين الإدارة والعاملين أثناء تنفيذ البرامج الرياضية	7	0	%100	
	المحور الثالث: كفاءة المتابعة والرقابة المؤسسية				
1	توجد آليات واضحة لمتابعة تنفيذ الخطط والبرامج في القسم الرياضي.	6	1	%85.7	
2	تتم المتابعة بشكل دوري ومنظم لمستوى الأداء الوظيفي.	6	1	%85.7	
3	تعتمد إدارة القسم على تقارير دورية لمتابعة سير العمل.	7	0	%100	
4	يتم الكشف عن جوانب القصور في الأداء ومعالجتها في الوقت المناسب.	7	0	%100	
5	تُستخدم نتائج المتابعة في تحسين الأداء وليس فقط للمحاسبة.	6	1	%85.7	
6	تتسم إجراءات المتابعة بالموضوعية والعدالة.	7	0	%100	
7	تسهم المتابعة المؤسسية في رفع مستوى الانضباط الوظيفي داخل القسم	6	1	%85.7	
	المحور الرابع: كفاءة التقويم والتحسين المستمر للأداء				
1	يتم تقويم أداء العاملين في القسم الرياضي بصورة منتظمة.	7	0	%100	
2	تعتمد عملية التقويم على معايير واضحة ومعلنة.	6	1	%85.7	
3	تسهم نتائج التقويم في تطوير أساليب العمل داخل القسم الرياضي.	7	0	%100	
4	يتم إشراك العاملين في مناقشة نتائج تقويم الأداء.	7	0	%100	
5	تُستخدم نتائج التقويم في تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين.	7	0	%100	
6	يشجع نظام التقويم على تحسين الأداء والابتكار في العمل.	6	1	%85.7	
7	يدعم التقويم المستمر تحقيق متطلبات الجودة الشاملة بالقسم الرياضي	7	0	%100	
	المحور الخامس كفاءة الدعم المؤسسي وبناء القدرات				
1	تحرص إدارة القسم الرياضي على توفير برامج تدريبية لتطوير أداء	6	1	%85.7	

	العاملين.				
2	يحصل العاملون على الدعم الإداري اللازم لإنجاز مهامهم بكفاءة.	6	1	%85.7	
3	تُسهم القيادة الإدارية في تحفيز العاملين وتحسين أدائهم.	7	0	%100	
4	تتوافر بيئة عمل إيجابية تشجع على الإبداع والتميز المؤسسي.	6	1	%85.7	
5	يتم تعزيز ثقافة الجودة الشاملة بين العاملين في القسم الرياضي.	7	0	%100	
6	تُراعى احتياجات العاملين المهنية عند اتخاذ القرارات الإدارية.	6	1	%85.7	
7	يسهم الدعم المؤسسي في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين	6	1	%85.7	

2-4-3 احتساب أوزان البدائل:

اعتمدت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي في صياغة عناصر المقياس، وهو أسلوب مشابه لأسلوب الاختيار من متعدد (Multiple Choice)، الذي يُعد من الطرق الشائعة في البحوث والدراسات القياسية، حيث يعرض للمستجيب موقفاً أو عبارة محددة ويطلب منه اختيار الرد الأنسب من بين عدة خيارات تحمل درجات أو أوزاناً متفاوتة.

(عودة، 1988م، صفحة 40)

وكان احتساب الأوزان باتجاه ايجابي من (1-5) على وفق البدائل، وهي: عبارة (، دائما)، أعطيت الوزن (5) درجة، وعبارة (غالبا)، أعطيت الوزن (4) درجة، وعبارة (احيانا)، أعطيت الوزن (3) درجات، وعبارة(قليلا)، أعطيت الوزن (2) درجات، وعبارة(نادراً)، أعطيت الوزن (1) درجات. وعكسه بالاتجاه السلبي.

2-4-4 تجربة عينة البناء:

قامت الباحثة بأجراء تجربة على المقياس للفترة من يوم الاربعاء (2025/3/26) ولغاية يوم الاثنين(2025/4/28) اذ قام بتوزيع استمارات مقياس كفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة وجمعها على عينة البناء المكونة من (72) مكون من (36) من الذكور و (36) من الاناث من العاملون في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي افي تربيات بغداد في تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع الاصل إذ جرى جمع و تفريغ إجابات عينة التجربة جميعها ، وقامت بتجربة أدوات القياس في الدراسة الاستطلاعية وأجراء المعاملات العلمية للمقياس.

2-4-5 المعاملات العلمية:

1- صدق المقياس:

أ- صدق المحتوى (Content Validity):

- **الصدق الظاهري:** من اهم انواع الصدق في القياسات ويشير الى مدى صلة الفقرة بالظاهرة المراد قياسها. ويتحقق مؤشر الصدق هذا " حين يقرر شخص له علاقة بالموضوع أن المقياس مناسب للخاصية المراد قياسها، وقد يكون ذلك خبيراً" (Freeman, 1998, p. 90)

وقد تحقق الصدق الظاهري للمقياس عندما تم عرض مقياس إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية من وجهة نظر العاملون في النشاط الرياضي والمدرسي بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية فقراته.

- **الصدق المنطقي:** توافر هذا النوع من الصدق عند بداية إعداد مقياس كفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة من وجهة نظر العاملون في النشاط الرياضي والمدرسي من خلال التعريف وتحديد محاوره وفقراته بالاستعانة بمجموعة من الخبراء

– صدق البناء :

اولاً: القوة التمييزية للفقرات.

(تهدف هذه الطريقة إلى تقدير صدق الاختبار بناءً على قدرته على التمييز بين الأفراد ذوي الدرجات العالية والأفراد ذوي الدرجات المنخفضة في السمة أو القدرة التي يقيسها الاختبار) (رضوان، 2006، صفحة 244)
حيث تم أولاً تفريغ إجابات كامل عينة التجربة التي بلغت (78) فردًا من العاملين في النشاط الرياضي والمدرسي، وتم حساب الدرجة الكلية لكل استمارة. بعد ذلك، تم ترتيب الاستمارات ترتيبًا تنازليًا من الأعلى إلى الأدنى. ثم اختيرت نسبة (27%) من الاستمارات الأعلى، وعددها (21) استمارة، ونسبة (27%) من الاستمارات الأدنى، وعددها (21) استمارة، لتمثل المجموعة المتطرفة، بينما تم استبعاد نسبة (46%) الوسطى وعددها (36) استمارة، حيث إن اعتماد نسبة 27% يُعطي أكبر تمايز وحجم مناسب للتحليل. بعد ذلك، تم استخدام اختبار (t–test) لحساب معامل التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس البالغ عددها (35) فقرة. وأظهرت النتائج أن قيمة الدلالة المحسوبة لجميع الفقرات كانت أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على أن جميع الفقرات تتمتع بدلالة إحصائية، كما هو موضح في الجدول (3).

الجدول (3) يبين معامل التمييز لكل فقرة من فقرات مقياس إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية

العبارات	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى المعنوية	دلالة الفروق
المحور الأول: كفاءة تطبيق التخطيط الاستراتيجي						
1	المجموعة العليا	3.8571	1.01419	4.586	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.3810	1.07127			
2	المجموعة العليا	3.1429	1.35225	2.193	0,034	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.3333	1.01653			
3	المجموعة العليا	3.9524	1.24403	5.138	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.2381	.88909			
4	المجموعة العليا	4.2857	1.05560	3.989	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.8095	1.32737			
5	المجموعة العليا	3.7619	.76842	5.708	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.2857	.90238			
6	المجموعة العليا	3.2857	1.00712	3.853	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.0952	.99523			
7	المجموعة العليا	4.0952	1.04426	4.985	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.4286	1.12122			
المحور الثاني: كفاءة تنفيذ الأداء وإدارة العمليات						
1	المجموعة العليا	4.0952	1.09109	4.738	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.4762	1.12335			

2	المجموعة العليا	4.1429	1.06234	4.492	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.4762	1.32737			
3	المجموعة العليا	3.5714	1.36277	3.605	0,001	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.2857	.90238			
4	المجموعة العليا	3.6190	1.20317	4.053	0,000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.2381	.99523			
5	المجموعة العليا	4.0476	.74001	5.882	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.5238	.92839			
6	المجموعة العليا	4.1429	.91026	4.351	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.6190	1.32198			
7	المجموعة العليا	4.2381	1.26114	5.096	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.4286	1.02817			
المحور الثالث: كفاءة المتابعة والرقابة المؤسسية						
1	المجموعة العليا	3.7619	1.22085	2.530	0,015	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.7619	1.33809			
2	المجموعة العليا	3.4286	1.07571	4.495	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.0952	.83095			
3	المجموعة العليا	3.6667	1.19722	2.879	0,006	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.6190	1.16087			
4	المجموعة العليا	3.4762	1.43593	2.718	0,010	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.4286	1.02817			

5	المجموعة العليا	3.1905	1.16701	3.304	0,002	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.1905	.74960			
6	المجموعة العليا	3.2381	1.26114	2.569	0,014	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.3810	.86465			
7	المجموعة العليا	3.7143	1.45406	2.697	0,010	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.6190	1.16087			
المحور الرابع: كفاءة التقويم والتحسين المستمر للأداء						
1	المجموعة العليا	3.5238	.92839	4.485	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.1429	1.06234			
2	المجموعة العليا	3.6667	1.06458	4.121	0,000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.2381	1.17918			
3	المجموعة العليا	3.5714	1.12122	3.987	0,000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.1905	1.12335			
4	المجموعة العليا	4.0000	1.22474	3.630	0,001	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.6667	1.15470			
5	المجموعة العليا	3.4286	1.24786	3.686	0,001	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.0952	1.09109			
6	المجموعة العليا	3.3810	1.35927	3.224	0,003	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.2381	.88909			
7	المجموعة العليا	4.0476	.74001	5.728	0,000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.3333	1.15470			

كفاءة الدعم المؤسسي وبناء القدرات						
1	المجموعة العليا	3.5238	.98077	4.257	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.2857	.90238			
2	المجموعة العليا	3.3810	1.16087	4.029	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.0952	.88909			
3	المجموعة العليا	3.3810	1.11697	2.256	0,030	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.5714	1.20712			
4	المجموعة العليا	3.0000	1.18322	3.246	0,002	معنوية
	المجموعة الدنيا	1.9048	.99523			
5	المجموعة العليا	3.4286	.97834	3.146	0,003	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.2857	1.34695			
6	المجموعة العليا	4.0000	1.04881	4.363	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.4762	1.20909	4.363		
7	المجموعة العليا	3.5714	1.07571	2.398	0,000	معنوية
	المجموعة الدنيا	2.6667	1.35401			

ثانياً: معامل الاتساق الداخلي (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية):

استخدمت الباحثة معامل الارتباط البسيط بين درجة المقياس والفقرة، للفقرات (35) وقد اظهرت جميع الفقرات اتساق داخلي لان معامل الارتباط لكل منها أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية من مستوى الدلالة (0,05) لقياس كفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة من وجهة نظر العاملون في النشاط الرياضي والمدرسي والجدول (4) يبين معامل الاتساق الداخلي.

جدول (4) يبين معاملات الارتباط البسيط لـ(بيرسون) لفحص صلاحية فقرات مقياس إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية

رقم الفقرة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ	رقم الفقرة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ
كفاءة تطبيق التخطيط الاستراتيجي			المحور الثالث: كفاءة المتابعة والرقابة المؤسسية		
1	0.513	0.000	1	0.548	0.000
2	0.284	0.000	2	0,352	0.002
3	0,505	0.000	3	0.499	0.000
4	0,337	0.003	4	0,477	0.000
5	0.422	0.000	5	0.244	0.039
6	0.321	0.007	6	0.501	0.000
7	0.491	0.000	7	0.511	0.000
المحور الثاني: كفاءة تنفيذ الأداء وإدارة العمليات			كفاءة التقويم والتحسين المستمر للأداء		
1	0.404	0,000	1	0.298	0.009
2	0.329	0.005	2	0.384	0.000
3	0.333	0.004	3	0.260	0.025
4	0.576	0.000	4	0.412	0.000
5	0.453	0,000	5	0.393	0.000
6	0.392	0,000	6	0.490	0.000
7	0.311	0.013	7	0.533	0.000
كفاءة الدعم المؤسسي وبناء القدرات					
1	0,355	0.001	5	0.377	0.000
2	0.436	0.000	6	0.255	0.026
3	0,428	0.000	7	0.451	0.000
4	0.252	0.027			

1- ثبات المقياس:

أولا: طريقة التجزئة النصفية. اعتمد طريقة التجزئة النصفية لأنها من أكثر طرق الثبات استخدام على العينة وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين النصفين (0.657) عند مستوى خطأ بلغ (0،000)، لذا تم استخدام

(معادلة سبيرمان – براون) لذلك تم تعديل قيمة معامل ثبات نصف الاختبار بمعادلة دلالة ثبات سبيرمان براون

(Spearman – Brawn) وقد بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس (0.793) وهذا مؤشر جيد وهو معامل ثبات عال، يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار.

ثانيا: طريقة (معامل الفا. كرونباخ) لحساب الثبات بمعامل الفا كرونباخ اعتمد على عينة بناء المقياس نفسها وبلغت قيمة معامل الثبات (0.702)

2- موضوعية المقياس:

اتضح بان جميع العبارات كانت واضحة للعينة كما أنها تتميز بكون البدائل اختيار من متعدد ولا تقبل الإجابة عن أكثر من بديل ولا توجد فيها عبارة للإجابة المفتوحة حيث تعد الاستبانة ذات موضوعية عالية ولا يمكن الاختلاف على الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة.

2-4-6 وصف مقياس إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية:

يتكون مقياس كفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة من وجهة نظر العاملون في النشاط الرياضي والمدرسي من (35) فقرة موزعة في خمس محاور للمقياس بواقع (7) فقرات لمجال لكل مجال والمقياس التقدير الخماسي (دائما، غالبا، احيانا، قليلا، ونادراً) واقل درجة هي (35) ودرجة الحياد هي (105) واعلى درجة هي (175).

2-5 تطبيق المقياس (التجربة الرئيسة).

قامت الباحثة باستخدام مقياس كفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة من منظور العاملين في مجال النشاط الرياضي والمدرسي، وذلك على عينة تم اختيارها عشوائيًا. وبلغ حجم العينة (90) مشرف ومشرفة في أقسام وشُعب النشاط الرياضي المدرسي، توزّعوا إلى (47) من الذكور و(43) من الإناث. وقد جرى توزيع المقياس على أفراد العينة خلال الفترة الممتدة من يوم الاثنين الموافق (2025/6/9) ولغاية يوم الخميس الموافق (2025/7/24).

2-6 الوسائل الإحصائية: تم معالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام البرنامج الجاهز (SPSS).

3- عرض نتائج مقياس إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات مقياس كفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة من وجهة نظر العاملون في النشاط الرياضي والمدرسي وفقاً للمحاور الخمسة بطريقتي الساق والفرع والجدول (5) يبين ذلك:

جدول (5) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة دلالة مستوى لمقياس كفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة من وجهة نظر العاملون في النشاط الرياضي

المرتبة	مجال	الدرجة	الاهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	س الفرضي	القيمة التائية	sig	الدلالة	المستوى
1	كفاءة تطبيق التخطيط الاستراتيجي	25.032	%22.3	3.576	1.987	21	5.886	0.000	معنوي	مرتفع
2	كفاءة تنفيذ الأداء وإدارة العمليات	20.909	%18.6	2.987	2.017	21	0.865	0.643	عشوائي	متوسط
3	كفاءة المتابعة والرقابة المؤسسية	22.141	%19.7	3.163	2.006	21	1.063	0.198	عشوائي	متوسط
4	كفاءة التقويم والتحسين المستمر للأداء	23.324	%20.7	3.332	1.885	21	2.387	0.006	معنوي	متوسط
5	كفاءة الدعم المؤسسي وبناء القدرات	20.762	%18.5	2.966	2.123	21	0.643	0.711	عشوائي	متوسط
	درجة المقياس	112.168		204.3	6.881	105	6.749	0.000	معنوي	متوسط

عند مستوى دلالة (0.05)

3-2 مناقشة نتائج مقياس كفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة من وجهة نظر العاملون في النشاط الرياضي والمدرسي:

تُظهر نتائج اختبار (t) لعينة واحدة وجود تباين واضح بين محاور المقياس الخمسة من حيث مستوى الدلالة الإحصائية ودرجة التحقق فأظهرت نتائج الدراسة كفاءة تطبيق منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة بالأقسام الرياضية في المدارس من وجهة نظر العاملين، وهو ما يعكس إدراكًا واضحًا لدى المشرفين لأهمية هذه المنظومات في تحسين مستوى العمل المؤسسي وتطوير الأداء الوظيفي ولكن لم تصل الى الحالة التي تتطلعها لها تطبيقات جودة الاداء الشاملة. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن كفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة وخصوصا محور التخطيط الاستراتيجي أسهم في تحديد الأهداف بوضوح، وقياس مستويات الإنجاز، وربط الأداء الفردي بالأداء المؤسسي، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على تحقيق معايير الجودة الشاملة داخل الأقسام الرياضية. كما تشير النتائج إلى أن آليات المتابعة المؤسسية تؤدي دورًا محوريًا في ضمان استمرارية تطبيق الخطط الموضوعة، وتصحيح الانحرافات في الوقت المناسب، وتعزيز مبدأ المساءلة والشفافية، وهي من المرتكزات الأساسية لتطبيق الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية. ويتفق ذلك مع ما أشار إليه (الحريري 2011) (بأن المتابعة الفاعلة تُعد أداة تنظيمية تسهم في تحسين كفاءة الأداء وضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات التعليمية). (الحريري، 2011، صفحة 214)

ومن جانب آخر، فإن كفاءة منظومات إدارة الأداء في دعم الجودة الشاملة تعكس وجود وعي مؤسسي متزايد لدى العاملين في الأقسام الرياضية المدرسية بأهمية التحسين المستمر وتطوير العمليات الإدارية والفنية. إذ تؤكد فلسفة الجودة الشاملة على إشراك العاملين في عملية التطوير، وتحفيزهم على الالتزام بالمعايير المهنية، وهو ما يتقاطع مع ما ذكره (دمنغ 1986) (بأن الجودة لا تتحقق إلا من خلال نظام إداري فعّال يعتمد على القياس والمتابعة والتحسين المستمر). (Deming, 1986, p. 23)

كما يمكن إرجاع هذه النتائج إلى أن الأقسام الرياضية والمدرسية أصبحت تواجه تحديات متزايدة تتطلب تبني أساليب إدارية حديثة، من بينها إدارة الأداء المؤسسي، لما لها من دور في رفع كفاءة الخدمات الرياضية المقدمة وتحقيق رضا المستفيدين. وهذا ما أشار إليه (الزهراني2018) أن تطبيق نظم إدارة الأداء يسهم في تحسين جودة المخرجات المؤسسية وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمات التعليمية" (الزهراني، 2018، صفحة 97)

وبناءً على ما تقدم، تؤكد نتائج الدراسة الحالية أن التكامل بين منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية يمثل عنصرًا أساسيًا في دعم تطبيق الجودة الشاملة بأقسام النشاط الرياضي والمدرسي، وأن نجاح هذه المنظومات يعتمد بدرجة كبيرة على قناعة العاملين بها ومشاركتهم الفاعلة في تنفيذها، مما يعزز من كفاءة الأداء المؤسسي ويحقق أهداف الجودة المنشودة.

3-3 عرض نتائج استجابات الفروق لكفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة على وفق متغير الجنس بين (الذكور والاناث) بأقسام وشعب النشاط الرياضي والمدرسي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات استبانة المقياس وفقاً للمحاور الخمس المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (T) والجدول (6) يبين ذلك:

الجدول (6) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (t) المحسوبة ومستوى الخطأ ودلالة الفروق بين مجموعتي البحث مقياس مستوى كفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة

المقياس	وحدة القياس	الذكور		الاناث		قيمة t المحسوبة	مستوى الخطأ	الدلالة
		سَ	ع	سَ	ع			
إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية	درجة	110.174	6.228	114.162	6.932	3.421	0.000	معنوي

أظهرت نتائج الجدول (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في كفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة ، حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (3.421) عند مستوى خطأ (0.000)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد، مما يشير إلى أن هذه الفروق معنوية ولصالح الإناث، إذ سجّلت الإناث وسطًا حسابيًا أعلى (114.162) مقارنة بالذكور (110.174).ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العاملات في الأقسام الرياضية المدرسية قد يمتلكن مستوى أعلى من الالتزام بالإجراءات التنظيمية والتعليمات الإدارية، فضلاً عن اهتمامهن بالتفاصيل المرتبطة بمتابعة الأداء وتنفيذ الخطط المؤسسية، وهو ما ينعكس على إدراكهن الإيجابي لكفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة. كما قد تعود هذه الفروق إلى طبيعة الأدوار الوظيفية التي تؤديها الإناث داخل الأقسام الرياضية، والتي غالبًا ما تتطلب الدقة والتنظيم والاستمرارية في المتابعة. كما تشير هذه النتيجة إلى أن الإناث أكثر تقبلاً لتطبيق النظم الإدارية

الحديثة، وأكثر تفاعلًا مع متطلبات الجودة الشاملة، لما تتضمنه من تخطيط، وتوثيق، وتقويم مستمر للأداء، وهو ما يتوافق مع فلسفة إدارة الأداء التي تعتمد على المتابعة الدقيقة والتحسين المستمر. وقد يُعزى ذلك أيضًا إلى سعي الإناث لإثبات الكفاءة المهنية داخل بيئة العمل المدرسية، الأمر الذي يدفعهن إلى الالتزام بتطبيق آليات المتابعة المؤسسية بصورة أفضل. وتتفق نتيجة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث في مستوى إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية مع ما أشار إليه (الحريري،2011) (أن العاملات في المؤسسات التعليمية غالبًا ما يُظهرن مستويات أعلى من الالتزام بالأنظمة الإدارية، والحرص على تطبيق التعليمات التنظيمية، والمتابعة المستمرة لسير العمل، لما يمتلكن من توجهات تنظيمية وانضباط وظيفي ينعكس إيجابًا على الأداء المؤسسي كما يوضح أن هذه السمات تسهم في تعزيز كفاءة نظم إدارة الأداء ودعم متطلبات الجودة الشاملة داخل المؤسسات التعليمية، وهو ما ينسجم مع نتائج الدراسة الحالية في الأقسام الرياضية المدرسية.)

(الحريري، 2011، صفحة 219) ومن جانب آخر، قد تُعزى الفروق لصالح الإناث إلى اختلاف أساليب العمل والتواصل الإداري بين الجنسين، حيث تميل الإناث إلى العمل الجماعي والالتزام بالأنظمة والتعليمات، مما يعزز من كفاءة تطبيق منظومات إدارة الأداء. في حين قد يميل الذكور إلى التركيز على الجوانب التنفيذية الميدانية للنشاط الرياضي أكثر من الجوانب الإدارية والتنظيمية، مما ينعكس على مستوى استجاباتهم على المقياس. وبناءً على ما سبق، تؤكد هذه النتيجة أن متغير الجنس يُعد عاملًا مؤثرًا في تحديد مستوى كفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة، وأن تعزيز برامج التدريب والتأهيل الإداري لكلا الجنسين، مع مراعاة الفروق الفردية، من شأنه أن يسهم في رفع كفاءة الأداء المؤسسي ودعم تطبيق الجودة الشاملة.

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

1- تم التوصل الى مقياس كفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في دعم الجودة الشاملة للعاملين في الأقسام للنشاط الرياضي والمدرسي.

2- أن تطبيق كفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية يُعد فاعلًا في دعم الجودة الشاملة بأقسام النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر العاملين، مما يدل على أهمية هذه المنظومات في تحسين كفاءة الأداء المؤسسي وتطوير العمل الإداري والرياضي.

3- أن اعتماد آليات المتابعة المؤسسية يسهم في تعزيز الانضباط الوظيفي، وضمان تنفيذ الخطط المرسومة، وتصحيح الانحرافات في الأداء، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على تحقيق أهداف الجودة الشاملة داخل بأقسام النشاط الرياضي والمدرسي

4- أن متغير الجنس يؤثر في درجة إدراك وتطبيق هذه المنظومات داخل بيئة العمل بأقسام النشاط الرياضي والمدرسي

5- تمتلك الإناث مستوى أعلى من الالتزام بالإجراءات التنظيمية والحرص على المتابعة الإدارية، وهو ما يعزز من كفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية بأقسام النشاط الرياضي والمدرسي ويؤكد دور العنصر البشري في نجاح تطبيق النظم الإدارية الحديثة.

6- أن التكامل بين إدارة الأداء والمتابعة المؤسسية يُعد عنصرًا أساسيًا في تحقيق الجودة الشاملة، وأن نجاح هذه المنظومات يعتمد على وعي العاملين وقناعتهم بأهميتها ومشاركتهم الفاعلة في تنفيذها.

4-2 التوصيات:

1- ضرورة اعتماد وتفعيل مقياس كفاءة منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية بصورة منهجية داخل الأقسام النشاط الرياضي والمدرسي، لما لها من دور واضح في دعم الجودة الشاملة وتحسين الأداء المؤسسي.

2- العمل على إعداد برامج تدريبية وتطويرية مستمرة للعاملين في الأقسام الرياضية، تهدف إلى رفع مستوى الوعي بمفاهيم إدارة الأداء والمتابعة المؤسسية، وتعزيز مهارات التخطيط والتقويم والتحسين المستمر.

3- الاستفادة من خبرات العاملات في الأقسام الرياضية المدرسية، وتعزيز مشاركتهن في المهام الإدارية والتنظيمية، نظرًا لما أظهرته النتائج من كفاءة أعلى في تطبيق منظومات إدارة الأداء وآليات المتابعة.

4- تعزيز ثقافة الجودة الشاملة داخل الأقسام الرياضية من خلال إشراك جميع العاملين، ذكورًا وإناثًا، في وضع الخطط وتقويم الأداء، بما يسهم في تقليل الفجوة بين الجنسين في تطبيق النظم الإدارية.

5- إجراء دراسات مستقبلية تتناول متغيرات أخرى مثل سنوات الخدمة، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وعلاقتها بإدارة الأداء وآليات المتابعة المؤسسية في الأقسام الرياضية المدرسية.

6- الاستمرار في تطوير الموارد البشرية عبر برامج تدريبية تخصصية للإدارة الرياضية.

المصادر

- احمد عودة. (1988م). القياس والتقويم في العملية التدريسية،. عمان: ،ط2، دار الأمل للنشر والتوزيع ،.

- رافدة عمر الحريري. (2011). الإدارة التربوية المعاصرة. عمّان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

- عبد الرحمن عدس. (2001). أساليب البحث العلمي: في العلوم الاجتماعية. عمان: دار الشروق.

- محسن علي السعداوي، و سلمان عكاب الجنابي. (2013). (1) أدوات البحث العلمي في التربية الرياضية , ط1. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

- محمد بن أحمد الزهراني. (2018). إدارة الأداء المؤسسي وتطبيقاته في المؤسسات التعليمية. الرياض: دار الفكر.

- محمد بن أحمد الزهراني. (2018). إدارة الأداء المؤسسي وتطبيقاته في المؤسسات التعليمية. الرياض: دار الفكر.

- محمد نصر الدين رضوان. (2006). المدخل الى القياس في التربية الرياضية والبدنية ، ط1 ،. القاهرة: مركز الكتاب للنشر.

- f s Freeman .(1998) .Theory and Praction of Psychological Testing .New York.

- H Aguinis .(2009) .Performance Management .Pearson Education.

- W E Deming .(1986) .Out of the Crisis .Cambridge, MA: MIT Press.