

تقويم المهام الإدارية على وفق المتغيرات الديمغرافية لبعض رؤساء أقسام وفروع كليات التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان من وجهة نظر التدريسيين
هرمان محمد صالح المفتي ، أ.م.د. سرتيب عمر عولا خوشناو
العراق. جامعة صلاح الدين. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

المخلص

تمثل مجتمع البحث بالطريقة العمدية من أعضاء الهيئة التدريسية لبعض أقسام وفروع كليات التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان للعام الدراسي (2016/2015) والبالغ عددهم (360) تدريسي وتدرسية، استخدم الباحثان طريقة العينة العشوائية العمدية في اختيار عينة الدراسة والذي بلغ عددهم (280) تدريسي وتدرسية يمثلون نسبة (78%) من مجتمع البحث الكلي، حيث بلغ عينة البناء من (132) تدريسياً وعينة التطبيق (148) تدريسياً، وقام الباحثان بإجراء التجربة الاستطلاعية بتاريخ (2016/1/3) على عينة عشوائية من التدريسيين لكلية التربية الرياضية جامعة صلاح الدين ودهوك والبالغ عددهم (10) تدريسي وكانت زمن الإجابة على الفقرات (30) دقيقة، وتم استبعاد عينة التجربة الاستطلاعية من التجربة الرئيسية الدراسة وبعد جمع البيانات وتقريغها تم معالجتها احصائياً بالوسائل الاحصائية المناسبة.

الكلمات المفتاحية: تقويم المهام ، الإدارية ، المتغيرات الديمغرافية

Evaluation of administrative tasks according to the demographic variables of some heads of departments and branches of faculties of physical education in the universities of the Kurdistan Region from the point of view of the teachers

Herman Muhammad Salih Al-Mufti, Prof. Dr. Sortib Omar Ola Khoshnaw

Iraq. Salahaddin University. college of Physical Education and Sports Sciences

Summary

The research community is represented by the intentional method from the faculty members of some departments and branches of the faculties of physical education in the universities of the Kurdistan Region for the academic year (2015/2016), and their number is (360) male and female teachers. Teaching and teaching represent a percentage of (78%) of the total research community, where the construction sample consisted of (132) teachers and the application sample (148) teachers. The University of Salah al-Din and Dohuk, which numbered (10) teachers, and the time for answering the paragraphs was (30) minutes, and the exploratory experiment sample was excluded from the main experiment of the study, and after data collection and unloading, it was processed statistically by appropriate statistical means.

Keywords: task evaluation, administrative, demographic variables

1- المقدمة:

برز اهتمام كبير منذ سنوات عدة بموضوع التقييم باعتباره أداة مهمة وأساسية لأجل تحقيق التطور المستمر والمطلوب لجميع عناصر العملية التعليمية وكان من الاتجاهات التي سادت وتعمقت في الآونة الأخيرة أن التقييم العلمية التعليمية لا يمكن أن يتحقق ما لم تكن عملية التقييم ومن يقوم بها جزء من هذه العملية . إن الحديث عن التقييم أصبح بالضرورة حديث عن صناعة القرار وذلك للعلاقة الوثيقة بينهما التي تبدأ من ممارسة الحياة اليومية وانتهاءً بالأعمال الإدارية والمنهجية المنظمة ، لذا فانه بغياب التقييم لا يمكن ضمان نجاح واكتمال العملية الإدارية والتعليمية في الجامعات وان المتأمل بالتقييم ليجد تطوراً في مفهومه فلم يعد التقييم التربوي منهجاً على الطلاب فحسب، بل أصبح شاملاً يتناول العملية التعليمية بكافة جوانبها ومتغيراتها من طلبة وتدرسيين ورؤساء اقسام (فروع) ونظم ادارية ومناهج وغيرها، يؤكد الوكيل " مفهوم التقييم من كونه العملية التي يؤديها الفرد أو الجماعة لتعرف مدى النجاح أو الفشل في تحقيق

الأهداف، ولا تتوقف عملية التقويم بهذا المفهوم في تشخيصها للواقع بل يتعدى إلى علاج عيوبه ومثاليه، فلم يعد تحديد وجه القصور كافياً، بل بات من الضروري جداً العمل على تلافي أوجه القصور تلك والتغلب عليها"

(الوكيل ، 1988 ، ص 112) ان الادارة الناجحة لمؤسسات هي الادارة القادرة على استحداث مفاهيم جديدة لعملها ومنها قياس مستوى الاداء الذي يتطلب وجود معايير ومستويات محدودة لاداء العاملين في الوظائف العليا والتأكد من صلاحياتهم بصفة دائمة بعيداً عن الميول والنزعات الشخصية ، أي تقويم ادائهم على اسس موضوعية عادلة ، يؤكد يونس "إن مسؤولية الإدارة تتمحور في إعادة النظر في هيكلها الوظيفية الإدارية واستثمار الطاقات البشرية العاملة وتنظيمها ووضعها مدى تحقيق الأهداف فضلاً عن توزيع المسؤوليات على وفق القدرات والكفاءات وتجزئة المراتب والتوجه نحو اللامركزية والبدء في بناء التصور للتخطيط الاستراتيجي واعتماد منهجية البحث العلمي كقاعدة للاختبارات وحماية العاملين والمختصين وان ذلك يصبح في غير موضعه ما لم تعتمد تقويم ما تقدم فضلاً عن تقويم قوانينها" (يونس ، 2000 ، ص21-24)

وبالرغم من أهمية الأدوار والمسئوليات التي يقوم بها رؤساء الأقسام، إلا أن معظم الأدبيات المتعلقة بمجال الإدارة التربوية، لم تحدد طبيعة الأدوار الرئيسية لرؤساء الأقسام في الجامعات، وإنما تؤكد فقط على القيادة وأنماطها وكيفية إدارة الأقسام، ويعتبر رئيس القسم بمثابة القلب النابض ليس للقسم الذي يرأسه فحسب، أو الكلية التي ينتمي إليها قسمه، بل للجامعة أيضاً .. ذلك أن معظم الفعاليات والقرارات العلمية والإدارية إنما تأتي بمبادأة وتعزيز من رئيس القسم ، كما يؤكد أبو الوفاء " فان الجامعات وسيلة رئيسية لتقدم المجتمع . ويقع عبء النهوض بهذه المسؤوليات الجسام على عاتق افراد المستوى الاكاديمي الاداري في كليات والاقسام ". (ابو الوفاء ، 1990 ، ص9-10) يمكن ابراز اهمية البحث الحالي النقاط الاتية:

- الكشف عن واقع مدى ممارسة المهام الادارية لدى رؤساء اقسام وفروع كليات التربية الرياضية في كلياتهم .

- يعمل على معرفة نقاط القوة والضعف في اداء المهام الادارية والعلمية الموكلة اليهم .

- يساهم في اختيار الامكانيات والمهارات ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب .

- يوضح لنا المعايير والاسس التي لا بد منها في اختيار رؤساء الاقسام العلمية وتعينهم .

وتتبلور مشكلة البحث في كون قطاع كليات التربية الرياضية قطاعا واسعا وكبيرا وان عدم تأهيل رؤساء اقسامها وفروعها مسبقا تجعل ممن يصلون الى ادارات كليات التربية الرياضية دون المستوى القيادي والاداري المطلوب يعمل على عرقلة المسيرة التعليمية بشكل عام كما تتبلور مشكلة البحث نتيجة للممارسات المهامية التي يؤديها رؤساء اقسام وفروع كليات التربية الرياضية في اثناء تعاملهم اليومي مع اعمالهم الادارية ومع الاخرين لذا اصبح التعرف الى المهمات الادارية والتعليمية لرؤساء اقسام وفروع كليات التربية الرياضية من وجهة نظر التدريسيين موضوعا يستحق الدراسة . وفي ضوء ما سبق فان تتحدد مشكلة هذه الدراسة في الاجابة على السؤال الرئيسي التالي:

- ما مدى ممارسة رؤساء اقسام وفروع كليات التربية الرياضية في جامعات اقليم كردستان لدورهم القيام بالمهام الادارية في كلياتهم من وجهة نظر التدريسيين؟
- ما مستوى اداء المهام الادارية لرؤساء اقسام وفروع كليات التربية الرياضية بجامعات اقليم كردستان من وجهة نظر التدريسيين؟
- ما ابرز المشكلات التي يواجهها رؤساء اقسام وفروع كليات التربية الرياضية بجامعات اقليم كردستان اثناء اداء مهامهم الادارية من وجهة نظرهم؟
- ويهدف البحث الى:

- 1- بناء مقياس في عملية تقويم المهام الادارية لرؤساء اقسام وفروع كليات التربية الرياضية بجامعات اقليم كردستان .
- 2- التعرف على فروقات اثر كل من المتغيرات (المحافظة ، الجنس) .

2- اجراءات البحث:

1-2 منهج البحث: أستخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح لملاءمته لطبيعة ومشكلة البحث

2-2 مجتمع البحث وعينته: يعرف المجتمع بأنه "مجموعة العناصر والأفراد الذين ينصب عليهم الاهتمام في دراسة معينة أو مجموعة المشاهدات أو القياسات التي تم جمعها عن تلك العناصر" (أبو صالح ، 2000 ، ص249) لقد تم اختيار مجتمع البحث بالطريقة العمدية من أعضاء الهيئة التدريسية البالغ عددهم (360) تدريسي وتدرسية لبعض أقسام وفروع كليات التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان للعام الدراسي (2015 - 2016) أما عينة البحث تكونت من (280) تدريسي وتدرسية وشملت عينة البناء وعينة التطبيق وبما يمثل نسبة (78%) من مجتمع البحث الكلي . والجدولين (1) و (2) يبيننا تفاصيل عينة البحث .

جدول (1) يبين عدد أفراد عينة البحث والنسبة المئوية من التدريسيين والتدرسيات في كليات التربية الرياضية

ت	أسم الجامعة	أسم القسم(الفرع)	عينة البحث	النسبة المئوية	التدرسيين	النسبة المئوية	التدرسيات	النسبة المئوية
1	صلاح الدين	التربية الرياضية	71	25%	58	82%	13	18%
2	سليمانية	التربية الرياضية	64	23%	50	78%	14	22%
3	دهوك	التربية الرياضية	40	14%	32	80%	8	20%

4	سوران	التربية الرياضية	28	10%	23	82%	5	18%
5	كوية	التربية الرياضية	35	13%	29	83%	6	17%
6	زاخو	التربية الرياضية	26	9%	21	81%	5	19%
7	حلبجة	التربية الرياضية	16	6%	13	81%	3	19%
	المجموع الكلي		280	100%	226	81%	54	19%

2-2-1 عيني البناء والتطبيق: تم اختيار عينة البناء بالطريقة العشوائية والمتمثلة بـ (132) تدريسي وتدرسية من عينة البحث الكلي ونسبة مئوية مقدارها (48%) ، بينما بلغت عينة التطبيق بـ (148) تدريسي وتدرسية من عينة البحث الكلي ونسبة مئوية مقدارها (52%). وكما مبينة في الجدول (2).

جدول (2) يبين عدد أفراد عينة البناء وعينة التطبيق لمقياس المهام الإدارية

ت	أقسام وفروع كليات التربية الرياضية	العدد الكلي	عينة البناء	النسبة المئوية	عينة التطبيق	النسبة المئوية
1	أربيل-جامعة صلاح الدين	71	35	49%	36	50%
2	سليمانية - جامعة سليمانية	64	28	43%	36	56%
3	دهوك - جامعة دهوك	40	20	50%	20	50%
4	سوران - جامعة سوران	28	12	42%	16	57%
5	كوية - جامعة كوية	35	17	48%	18	51%
6	زاخو - جامعة زاخو	26	12	46%	14	53%
7	حلبجة - جامعة حلبجة	16	8	50%	8	50%
	المجموع الكلي	280	132	47%	148	52%

2-3 الوسائل والأدوات والأجهزة المستخدمة في البحث:

- المصادر والمراجع العربية والإنكليزية
- مقياس المهام الإدارية (الأداة)
- المقابلات الشخصية.

2-4-4 أداة البحث: لأجل تحقيق أهداف البحث تم بناء أداة خاصة بالمهام الإدارية لتنسجم مع متطلبات البحث الحالي وللتعرف على تقويم المهام الإدارية لرؤساء أقسام وفروع كليات التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان من وجهة نظر التدريسيين، وقد قام الباحثان باتباع الخطوات الآتية:-

2-4-1 الصيغة الأولية للمقياس: الاطلاع على المصادر والدراسات ذات العلاقة بموضوع المهام الإدارية، وجد الباحثان بأن هناك عدة آراء ووجهات نظر بين الكتاب والباحثين في تحديد طبيعة الأبعاد، فالمصادر التي تحدد الأبعاد الرئيسية للمهام الإدارية ، والتي تتضمن الأبعاد الآتية:(التخطيط، التنظيم ، الاتصال ، القيادة ، اتخاذ القرارات ، الرقابة والمتابعة، العلاقات العامة ، المناهج الدراسية ، الأهداف) إلى أن "تشكل مراجعة البحوث السابقة والدراسات الخاصة بالموضوع قيد البحث ملاحظات مهمة لضبط العمل والتحكم به على أفضل وجه" (موسى النبهان ، 2004 ، ص74)

1- تحديد أبعاد المقياس: "عملية بناء أي مقياس تبدأ بالتخطيط له وذلك بتحديد الأبعاد التي تغطي فقراته ثم صياغة فقرات كل بعد"

(allen . 1979 . p.118-119) في ضوء التعريف النظري لمفهوم (المهام الإدارية) بالاعتماد على الأدبيات والدراسات ذات العلاقة

بموضوع البحث، حدد الباحثان (9) أبعاد مقترحة لمقياس المهام الإدارية بصورته الأولية بما ينسجم مع طبيعة العمل لرؤساء أقسام وفروع كليات التربية الرياضية ثم توزيعها على مجموعة من الخبراء لإبداء رأيهم في نسبة الاتفاق لهذه الأبعاد، كما في الملحق (1)، فقد أختار الباحثان الأبعاد التي حصلت على نسبة (75%) فما فوق من قبل الخبراء. والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3) يبين أبعاد المهام الإدارية ونسبة اتفاق الخبراء

ت	1	2	3	4	5	6	7	8	9
أبعاد المهام الإدارية	التخطيط	التنظيم	القيادة	اتخاذ القرارات	الرقابة والمتابعة	الاتصال	العلاقات العامة	المناهج الدراسية	لأهداف
نسبة الاتفاق	% 100	% 100	% 97	% 100	% 96	% 91	% 95	% 88	% 86

كما أتفق أغلبية الخبراء على دمج أبعاد مقياس المهام الإدارية، لذا قامت الباحثة بدمج أبعاد (مجالات) المقياس على الشكل الآتي:

1- (التخطيط مع الأهداف).

2- (التنظيم مع المناهج الدراسية).

3- (القيادة مع اتخاذ القرارات).

4- (الاتصال مع العلاقات العامة).

5- (الرقابة مع المتابعة).

2-4-2 الصدق الظاهري للمقياس: وهو "مدى انسجام فقرات المقياس مع موضوعها ومفهومها ، أي مدى قياس المقياس لما وضع من أجله" (Aiken . 1979 . p.361) فبعد تحديد

الأبعاد وصياغة الفقرات للمقياس، تم عرضها على عدد من الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية، علم النفس الرياضي، الإدارة والتنظيم، إدارة أعمال، القياس والتقويم، تاريخ وفلسفة رياضية، فقد طلب منهم الحكم على المقياس المهام الإدارية من حيث مدى صلاحية كل فقرة وانتمائها إلى بعده المحدد ومدى ملاءمته لعينة البحث، بالإضافة إلى ملاءمة بدائل القياس المستخدمة (دائماً – غالباً – أحياناً – نادراً – أبداً) مع إضافة، حذف، نقل، دمج أو تعديل أي فقرة يرتئيها المحكم، إلى أن " وقد أظهرت النتائج حسب اتفاق (75%) فأكثر من الخبراء، لذا قلت فقرات مقياس المهام الإدارية لرؤساء أقسام وفروع كليات التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان من وجهة نظر التدريسيين، وذلك بعد حذف (13) فقرة وتعديل (13) فقرة، فأصبح عدد فقرات مقياس المهام الإدارية (57) فقرة. والجدول (4) يبين نسبة الاتفاق والرفض للخبراء على مقياس المهام الإدارية.

جدول (4) يبين نسب الاتفاق والرفض لتقديرات آراء الخبراء في صلاحية فقرات مقياس

المحور	المهام الإدارية
--------	-----------------

1 - التخطيط								الأبعاد		
8	7	6	5	4	3	2	1	تسلسل الفقرة		
%95	%54	%100	%96	%92	%95	%100	%100	نسبة اتفاق المحكمين		
2- التنظيم								الأبعاد		
7	6	5	4	3	2	1	تسلسل الفقرة			
%98	%100	%95	%54	%100	%62	%94	نسبة اتفاق المحكمين			
3- القيادة								الأبعاد		
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	تسلسل الفقرة
%52	%92	%95	%90	%95	%45	%94	%98	%90	%86	نسبة اتفاق المحكمين
4 - اتخاذ القرارات								الأبعاد		
7	6	5	4	3	2	1	تسلسل الفقرة			
%100	%100	%96	%45	%100	%92	%100	نسبة اتفاق المحكمين			
5- الرقابة والمتابعة								الأبعاد		
8	7	6	5	4	3	2	1	تسلسل الفقرة		
%94	%100	%90	%44	%100	%92	%100	%94	نسبة اتفاق المحكمين		
6- الاتصال								الأبعاد		
7	6	5	4	3	2	1	تسلسل الفقرة			
%88	%100	%64	%96	%100	%62	%92	نسبة اتفاق المحكمين			
7- العلاقات العامة								الأبعاد		
8	7	6	5	4	3	2	1	تسلسل الفقرة		
%100	%44	%100	%88	%92	%100	%92	%96	نسبة اتفاق المحكمين		
8- المناهج الدراسية								الأبعاد		
8	7	6	5	4	3	2	1	تسلسل الفقرة		
%56	%94	%90	%88	%100	%96	%45	%100	نسبة اتفاق المحكمين		
9- الأهداف								الأبعاد		
7	6	5	4	3	2	1	تسلسل الفقرة			
%100	%66	%92	%88	%88	%100	%90	نسبة اتفاق المحكمين			

2-4-3 أسلوب تصحيح الإجابة لأداة البحث: أعتمد الباحثان في المقياس طريقة وأسلوب البدائل الخماسية وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، في ضوء آراء الخبراء لبناء مقياس المهام الإدارية، وأن إعطاء الدرجات يكون ما بين (1-5) لكل فقرة، ولكونها سهلة البناء والتصحيح وتسمح بالحصول على تباين واضح بين الأفراد في ضوء آراء الخبراء للمقياس، وبذلك تم وضع خمس بدائل أمام كل فقرة وقد كانت إجابات كل فقرة من فقرات المقياس وفق معيار ليكرت الخماسي كما في جدول (5).

جدول (5) يبين معيار ليكرت الخماسي للبدائل أمام الفقرات

التصنيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
الترميز	5	4	3	2	1

2-4-4 التأكد من دقة المستجيب وجديته في الإجابة: لغرض الكشف عن دقة المستجيب وجديته في الإجابة عن المقياس أستخدم الباحثان أساليب إحصائية تعتمد معظمها أساساً واحداً هو تكرار بعض فقرات المقياس وحساب مدى تطابق إجابات المستجيب على الفقرات المذكورة، ويحدد

بعض الباحثين نسبة محددة لتطابق الفقرات المكررة ويعدها معياراً لقبول استمارة المجيب .
وعادة يتم استبعاد الإجابات التي يجيب أفرادها عن (5).

2-4-5 صدق البناء: وقد تم التوصل إلى صدق البناء للمقياس باستخدام أسلوبين

(تميز الفقرات والاتساق الداخلي)، حيث إن "صدق البناء يرتكز في أمرين أولهما صدق التمييز
وثانيهما الاتساق الداخلي، واللذان يعدان من المؤشرات لصدق البناء"

(أحمد سليمان عودة ، 1999 ، ص386) وتم إجراء

القوة التمييزية للفقرات والاتساق الداخلي للمقياس كالاتي:

2-4-6 القوة التمييزية للفقرات: القدرة على التفريق أو التمييز بين الافراد الذين يحصلون على
درجات عالية والافراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في المقياس نفسه

(أميرة حنا ، 2001 ، ص54) ولإيجاد القوة

التمييزية للفقرات أتبع الباحثان الخطوات الآتية:

- تطبيق مقياس المهام الإدارية بالصيغة الأولية على عينة البناء (132) تدريبياً.

- المجموع الكلي لكل استمارة من استمارات عينة بناء مقياس المهام الإدارية البالغة (132)
استمارة.

- ترتيب الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة على أساس المجموع الكلي من أعلى درجة
ترتيباً تنازلياً درجة إلى أقل درجة المقياس.

- استخدام أسلوب المجموعات المتطرفة، المجموعة العليا والمجموعة الدنيا، ثم اختيار نسبة

(27%) من أعلى الدرجات من المجموعة العليا ونسبة (27%) من أقل الدرجات من المجموعة

الدنيا وبما أن العينة كبيرة فإنه "بالإمكان أخذ نسبة (27%) من المجموعة العليا ونسبة (27%)

من المجموعة الدنيا" (Al-Zobzie . 1982 . p.20) فضلاً عن أنه "عند

تحليل مفردات الاختبار يجب الاعتماد على النسبة (27%) من أفراد المجموعتين المتطرفتين

واستبعاد نسبة (46%) الوسطى لأن هذه النسبة تعطي أكبر وأقصى تمايز ممكن"

(عايد كريم الكناني ، 2009 ، ص194) يفيد عامل التميز في توضيح الفروق بين الأفراد في إيجاد

صدق الاختبار الداخلي والخارجي للاختبار.

- استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين درجات مجموعتين ، العليا والدنيا، وكل فقرة من فقرات مقياس المهام الإدارية، فان" استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين في حساب دلالة الفروق بين المجموعتين. المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القيمة التمييزية للفقرة، وتم احتساب القيمة التائية المحسوبة دلالة على إبقاء الفقرة أو حذفها عند مقارنتها بقيمة ت الجدولية، والجدول(6) يبين ذلك.

الجدول(6) يبين (القوة التمييزية) بقيم (ت) المحسوبة لفقرات المقياس

فقرات المهام الإدارية								
Sig	T	تسلسل	Sig	T	تسلسل	Sig	T	تسلسل
الاحتمالية	المحسوبة	الفقرة	الاحتمالية	المحسوبة	الفقرة	الاحتمالية	المحسوبة	الفقرة
0.000	4.849	39	0.000	3.862	20	0.001	2.276	1
0.000	3.706	40	0.140	1.414	21	0.003	3.034	2
0.000	3.785	41	0.000	2.177	22	0.002	3.211	3
0.002	2.323	42	0.000	3.960	23	0.000	3.742	4
0.000	6.104	43	0.000	5.151	24	0.000	4.220	5
0.000	4.567	44	0.009	2.671	25	0.001	3.603	6
0.001	3.555	45	0.001	3.583	26	0.131	1.405	7
0.000	4.562	46	0.106	1.244	27	0.003	3.055	8
0.001	3.623	47	0.000	3.969	28	0.003	3.123	9
0.103	1.263	48	0.008	1.311	29	0.041	2.081	10
0.000	4.339	49	0.000	3.915	30	0.000	3.995	11
0.000	4.670	50	0.002	3.206	31	0.004	2.940	12
0.011	5.590	51	0.028	2.246	32	0.126	1.016	13
0.000	2.597	52	0.173	1.375	33	0.000	4.359	14
0.000	6.837	53	0.040	2.090	34	0.000	6.650	15
0.000	4.967	54	0.002	3.211	35	0.000	6.304	16
0.000	4.052	55	0.000	4.647	36	0.000	4.567	17
0.000	4.017	56	0.221	1.523	37	0.130	1.438	18
0.000	4.582	57	0.136	1.051	38	0.000	4.898	19

(* غير معنوي عند درجة حرية (130) ومستوى الدلالة (0.05) وقيمة الجدولية = (1.98)

يتبين من الجدول (7) إن القيم التائية المحسوبة لفقرات مقياس المهام الإدارية تراوحت ما بين (2,081- 6.837) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0,05)، مما تدل على أن فقرات المقياس مميزة بإستثناء فقرات (7، 13، 18، 21، 27، 29، 33، 37، 38، 48)، إذ بلغت قيمة (ت) المحسوبة لها (1,405 - 1,016 - 1,438 - 1,414 - 1,244 - 1,311 - 1,375 - 1,523 - 1,051 - 1,263)، وهي أكبر عند مقارنتها بقيم الاحتمالية (sig) بمستوى الدلالة (0.05)، لذا تعد فقرات غير مميزة، فقد تم حذفها، كما في الملحق (5).

2-4-7 الإتساق الداخلي: بعد استبعاد الفقرات غير المميزة من خلال الإجراء الذي سبق ذكره، وأن لتحرير درجة صدق العبارات وانسجامها الداخلي يصادر إلى إيجاد معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس (Thorndik . 1986 . p.86) ولقد ارتأى الباحثان في بناء المقياس انه كلما زاد معامل الارتباط الفقرة بالمجموع الكلي زاد من احتمال الحصول على مقياس أكثر تجانساً، الجدول (8) يبين نتائج معامل الارتباط والتي تراوحت قيم

معاملات الارتباط المحسوبة لمقياس المهام الإدارية لكل فقرة مع درجة البعد الذي تنتمي إليه ما بين (0,207- 0,506) ولمعرفة دلالتها الإحصائية قورنت بقيم الاحتمالية (Sig) بمستوى دلالة (0.05) وقد أظهرت النتائج جميع الفقرات كانت قيمها الاحتمالية (Sig) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) بإستثناء فقرتين (10،51) فإن جميع نتائج الفقرات دالة إحصائياً والجدول (7) يبين ذلك.

الجدول (7) يبين قيم معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس لاتساق الفقرات

Sig الاحتمالية	معامل الاتساق	تسلسل الفقرة	Sig الاحتمالية	معامل الاتساق	تسلسل الفقرة	Sig الاحتمالية	معامل الاتساق	تسلسل الفقرة
0.000	**0.426	39	0.000	**0.323	20	0.000	**0.324	1
0.000	**0.351	40	/	/	21	0.000	**0.292	2
0.000	**0.384	41	0.000	**0.322	22	0.000	**0.322	3
0.000	**0.311	42	0.000	**0.416	23	0.000	**0.363	4
0.000	**0.426	43	0.000	**0.352	24	0.000	**0.374	5
0.000	**0.378	44	0.000	**0.229	25	0.000	**0.340	6
0.000	**0.330	45	0.000	**0.288	26	/	/	7
0.000	**0.335	46	/	/	27	0.000	**0.325	8
0.000	**0.275	47	0.000	**0.368	28	0.000	**0.324	9
/	/	48	/	/	29	0.111	0.077	10
0.000	**0.342	49	0.000	**0.360	30	0.000	**0.386	11
0.000	**0.394	50	0.000	**0.312	31	0.000	**0.303	12
0.073	0.016	51	0.000	**0.270	32	/	/	13
0.000	**0.252	52	/	/	33	0.000	**0.406	14
0.000	**0.506	53	0.000	**0.282	34	0.000	**0.270	15
0.000	**0.442	54	0.000	**0.289	35	0.000	**0.412	16
0.000	**0.357	55	0.000	**0.359	36	0.000	**0.356	17
0.000	**0.356	56	/	/	37	/	/	18
0.000	**0.318	57	/	/	38	0.000	**0.441	19

** معنوي عند مستوى الدلالة (0.05)

2-4-8 الثبات: ولأجل التأكد من ثبات المقياس أستخدم الباحثان إعادة تطبيق المقياس للحصول على الثبات وذلك بتوزيعه على (10) تدريسي اختيروا بطريقة عشوائية من جامعة صلاح الدين وجامعة دهوك وبعد مرور أسبوعين على تطبيق الاول، حيث يؤكد أن "لا تقل مدة تطبيق الاختبار وإعادة تطبيقه عن أسبوع" (فرحات ، 2001 ، ص154) إذ بلغت قيمة معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار بين الإجابتين (0.89) للمهام الإدارية . مما يدل على معامل الثبات العالي للمقياس، وبعد التحقق من الصدق والثبات للمقياس أصبح بالإمكان تطبيقه على عينة البحث الأساسية .

2-5 التجربة النهائية: بعد التأكد من صدق وثبات أداة البحث وصلاحيه استخدامها تم تطبيق أداة البحث على العينة الرئيسية البالغ عددهم (148) تدريسي وتدرسية بكلليات التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان، وقد امتدت فترة التطبيق النهائي من يوم الأحد 2016/1/13 وانتهت في يوم الأحد 2016/3/13، بعد تزويد العينة بالتعليمات حول كيفية الإجابة على المقياس والحرص على شرح التعليمات وتقديم توضيح عن فقرات المقياس عندما تحتاج، وقد تأكد عن قراءة الفقرات بدقة والإجابة عنها بكل موضوعية وصدق وأمانة، ولاطمئنان العينة فقد بينت أن البيانات التي سيتم جمعها سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ولا داعي لكتابة الاسم وسوف تتعامل بسرية تامة، وقد استغرقت عملية الإجابة على المقياس من (20-30) دقيقة إذ تم إعطاء الوقت الكافي للجواب من قبل عينة البحث الرئيسية.

2-6 الوسائل الإحصائية المستخدمة: تحقيقاً لأغراض البحث الحالي استخدمت الوسائل الإحصائية ذات العلاقة لموضوع البحث لتحقيق أهدافه وفرضياته وتحليل البيانات ومعالجتها وحسابها باستخدام البرنامج الإحصائي (spss) لأجل التوصل إلى النتائج ومناقشتها ومعالجة

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 التعرف على الفروق في المهام الإدارية بين رؤساء الأقسام والفروع على وفق المحافظات (أربيل - سلیمانية - دهوك).

جدول (8) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس المهام الإدارية وفق المحافظات

ت	المحافظة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أربيل	68	172.675	8.118
2	سلیمانية	46	166.664	10.477
3	دهوك	34	153.978	13.862

يتبين من الجدول (8) نتائج بأن الوسط الحسابي لأقسام وفروع كليات التربية الرياضية لجامعات محافظة أربيل (172.7209) والانحراف المعياري (8.118)، وأيضاً يتضح من الجدول أن الوسط الحسابي لأقسام وفروع كليات التربية الرياضية لجامعات محافظة سلیمانية (166.5833) والانحراف المعياري (10.477). أما بالنسبة لأقسام وفروع كليات التربية الرياضية لجامعات محافظة دهوك بأن الوسط الحسابي (153.9032) والانحراف المعياري (13.862).

جدول (9) يبين تحليل التباين في المهام الإدارية بحسب المحافظات

Sig	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصادر الاختلاف
0.000	25.575	3226.240	2	6452.480	بين المجموعات
		126.151	146	13498.111	داخل المجموعات

يتبين من الجدول (9) أنه قيمة (Sig) بلغت (0.000) وهي أصغر من نسبة الخطأ (0.05) وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة معنوية بين المحافظات (أربيل - سلیمانية - دهوك).

جدول (10) يبين فروق الأوساط الحسابية بين الجامعات (أربيل - سلیمانية - دهوك) وفق المحافظات

المقارنات	فرق الأوساط الحسابية	Sig	الدلالة
أربيل - سلیمانية	6.1376 (*)	0.017	معنوي
أربيل - دهوك	18.8177 (*)	0.000	معنوي
سلیمانية - دهوك	12.6801 (*)	0.000	معنوي

يتبين من الجدول (10) بلغت قيمة (Sig) (0.017) بين جامعات أربيل وسليمانية، وهذه يدل على وجود فروق ذات دلالة معنوية لصالح جامعات أربيل، وأيضاً بلغت قيمة (Sig) (0.000) بين جامعات أربيل ودهوك، وهذه يدل على وجود فروق ذات دلالة معنوية لصالح جامعات أربيل. وبلغت قيمة (Sig) (0.000) بين جامعات سليمانية ودهوك، وهذه يدل على وجود فروق ذات دلالة معنوية لصالح جامعات سليمانية. يتبين من الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة التدريسيين حول مستوى المهام الإدارية لرؤساء أقسام وفروع كليات التربية الرياضية تعزو لمتغير جامعات (أربيل، سليمانية، دهوك) وذلك على فقرات الاستبانة ككل.

ويعزى الباحثان هذه النتيجة الى عدة أسباب أهمها :

- أقدمية جامعات أربيل من حيث النشأة.
- أسبقية جامعات أربيل من حيث الاهتمام بموضوع المهام الإدارية لرؤساء أقسام وفروع بشكل عام.
- الاستقرار الإداري في جامعات أربيل جعل الاهتمام بتطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة ضرورياً للمحافظة على مكانة الجامعة الأكاديمية المتكونة عبر السنين.
- يرى الباحثان أسباب الدرجات المرتفعة لأقسام وفروع كليات التربية الرياضية لجامعات (أربيل، سليمانية، دهوك) أن الحرية الممنوحة للموظفين تأتي من خلال تبني إدارة الكلية لنظام خاص يهدف إلى تحفيز وتشجيع العاملين لتقديم الأفكار الإبداعية والمقترحات الجديدة والخلقة التي تهدف إلى تطوير أداء الكلية في كافة مجالات العمل، وتسعى إدارة الكلية بشكل مستمر إلى تحسين القدرات الابتكارية والإبداعية لدى العاملين، وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة (الثويني ، 2007) التي أكدت أن هناك دعم إيجابي للأفكار والمقترحات الجديدة وتشجيعها في حدود الإمكانيات المتاحة.
- جمع الحقائق والمعلومات التي تساعد على تحديد الأعمال الضرورية لتحقيق النتائج والأهداف المرغوب فيها" (عفيف ، 2012 ، ص100) وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة حمد (1998) ، التي أشارت إلى أن رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية يعدون جميع المهمات الرئيسة التي اشتملت عليها الاستبانة تقع ضمن مسؤولياتهم .

2-3 التعرف على الفروق في المهام الإدارية بين رؤساء الأقسام والفروع على وفق الجنس (ذكور - إناث).

الجدول (11) يتبين تحليل التباين في المهام الإدارية بحسب الجنس

الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	Sig	الدلالة معنوي
إناث	63	161.7826	13.9074	2.394	0.018	
ذكور	85	168.4063	14.5947			

يتبين من الجدول (11) أنه قيمة (Sig) بلغت (0.018) وهي أصغر من نسبة الخطأ (0.05) وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إناث وذكور لصالح ذكور. ويتبين من الجدول (11) هناك وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة التدريسيين حول مستوى المهام الإدارية لرؤساء أقسام وفروع كليات التربية

الرياضية تعزى لمتغير الجنس (ذكور، أناث) وذلك على فقرات الاستبانة ككل. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى ما يلي:

يمكن تفسيرها بأن أفراد العينة التدريسيين في جامعات إقليم كردستان من الذكور ينظرون بنظرة مختلفة في إجاباتهم على تقويم المهام الإدارية لرؤساء أقسام وفروع. أي يوجد أثر الجنس هو أن الذكور أكثر اطلاع على الأمور الإدارية لرؤساء أقسامهم أو فروعهم وكذلك يوجد علاقات قوية بينهم، إذ يقع رؤساء أقسامهم وفروعهم ضمن عدة مستويات ويتمتعون بقدرات ومهارات مختلفة وهناك تمايز بينهم في المهام الإدارية في هذه الأداة. أما فيما يتعلق بالنتائج أظهرت أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \leq \alpha)$ من المهام الإدارية لرؤساء أقسام وفروع كليات التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان تعزى لمتغير الجنس. ويعود ذلك إلى أن الذكور والإناث ينظرون بمنظار مختلف إلى المهام الإدارية لرئيس القسم (الفرع)، وأن هنالك اختلاف في منظور الذكر والأنثى حول كيف يرى المهام الإدارية لرئيس قسمه أو فرعه، وأختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (شقيير، 1999) والتي توصلت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأنماط القيادية تعزى لمتغير الجنس.

وكذلك أظهرت نتائج التحليل الجدول (11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \leq \alpha)$ في درجة التزام رؤساء أقسام وفروع كليات التربية الرياضية في مجال الاتصال والعلاقات العامة مع أعضاء هيئة التدريس تبعاً لاختلاف الجنس، وقد يعزى ذلك إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية إقامة العلاقات يكون لدى الذكور أكثر من الإناث. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة السعود وبطاح (1996)، التي بينت أن هناك فروقاً تعود إلى متغير الجنس ولصالح الذكور. وان سيادة جو من الثقة والتفاهم من قبل رؤساء الأقسام الفروع تساعد على بث روح التعاون والثقة والتفاهم ورفع الروح المعنوية لدى التدريسيين. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة ابتسام

4- الاستنتاجات والتوصيات :

1-4 الاستنتاجات:

1- تم بناء مقياس المهام الإدارية لرؤساء أقسام وفروع كليات التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية .

2- يمتاز رؤساء أقسام وفروع بدرجة جيدة في أداء المهام الإدارية الموكل إليهم .

3- تفوق رؤساء أقسام وفروع بالمهام الإدارية في محافظة أربيل عن محافظتي سلیمانانية ودهوك .

4- تختلف أداء المهام الإدارية لرؤساء أقسام وفروع كليات التربية الرياضية وبحسب الجنس (ذكور إناث) .

5- تفوق الذكور في أداء المهام الإدارية لرؤساء أقسام وفروع كليات التربية الرياضية قياساً بالإناث .

2-4 التوصيات:

- 1- الاستفادة من المساهمات الإيجابية لرؤساء الأقسام والفروع في تطوير المهام الإدارية في جامعات إقليم كردستان .
- 2- ضرورة الاهتمام بمراقبة وتقويم رؤساء الأقسام والفروع في أداء المهام الإدارية في كافة المحافظات.
- 3- الأخذ بنظر الاعتبار مستوى المؤهل العلمي في تقييم وتقويم رؤساء الأقسام والفروع في كليات التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان .
- 4- اعتماد في عامل الخبرة في تقييم وتقويم رؤساء الأقسام والفروع في كليات التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان .
- 5- خلق التوازن الإداري في رئاسة القسم والفرع بين الذكور والإناث في كليات التربية الرياضية في إقليم كردستان .
- 6- ضرورة الاهتمام بتوكيل المهام الإدارية لرؤساء الأقسام والفروع كليات التربية الرياضية للإناث .
- 7- إجراء الدراسات المشابهة عن المهام والوظائف الإدارية على مستوى عمداء كليات التربية الرياضية في جامعات إقليم كردستان.
- 8- إجراء الدراسات حول المهام الإدارية بمتغيرات أخرى (كتبادل المعلومات ، نظام الإشراف ، العدالة ، حوافز المادية والمعنوية ، حركة الظروف البيئة التنظيمية ، الالتزام ، ضغوط العمل ، المناخ الإدارية).

- ابتسام جواد مهدي (2002): وسائل الاتصال في الإدارة التعليمية ومعوقاتهما، مجلة القادسية للعلوم التربوية، المجلد 2، العدد 2، كلية الآداب جامعة القادسية.
- أبو الوفا، جمال (1990): تصميم استراتيجيات إدارية للجامعات المصرية باستخدام مدخل النظم وأسلوب الإدارة بالأهداف، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية فرع بنها، جامعة الزقازيق.
- أبو صالح، محمد صبحي (2000): الطرائق الإحصائية، دار المعارف للتوزيع والنشر، عمان.
- احمد سليمان عودة (1999): القياس والتقويم في العملية التدريسية، عمان، جامعة يرموك.
- أميرة حنا (2001): بناء وتقنين مقياس الاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد، أطروحة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد.
- عايد كريم الكفاني (2009): مقدمة في الإحصاء وتطبيقات SPSS، ط1، النجف، دار الضياء للطباعة والتصميم.
- العساف، صالح بن حمد (1988): المدخل الى البحث في العلوم السلوكية، المديرية العامة للمطبوعات، الرياض.
- عفيف حيدر، صباح هاشم (2012): الإدارة العامة، منشورات جامعة دمشق، كلية العلوم السياسية.
- فرحات، ليلي السيد (2001): القياس والاختبار في التربية الرياضية، ط1، مركز الكتاب للطباعة والنشر، عمان.
- يونس، أوقاسي (2000): أزمة الإدارة التربوية في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، العدد 13، جامعة منتوري قسنطينية، الجزائر.
- Aiken, Lewis, R (1979): Psychological Testing and assessment, Allyn and Bacon, 3rd, London, Ine.
- Alle. M. and Yen. W. M (1979): Introduction to Measurement Theory, California, Brook, Cole.
- Al-Zobzie. A. and Al-Hamdane. M (1982): Test Construction Mosul University Publishing, Mosul.
- Thorndik. L. and Hagen. P. E (1986): Measurement and evaluation in psychology and education, Mc Millan

الملحق (1)

استبانة المهام الإدارية المستخدم في التطبيق النهائي

جامعة صلاح الدين / أربيل
كلية التربية الرياضية
الدراسات العليا / الماجستير
السيد أو السيدة المحترمين
تحية طيبة وبعد

يقوم الباحثان بأجراء دراسة بعنوان (تقويم المهام الإدارية على وفق المتغيرات الديمغرافية لبعض رؤساء أقسام وفروع كليات التربية الرياضية في جامعات إقليم كوردستان من وجهة نظر التدريسيين)، والباحثان بصدد تطبيق استبيان للحصول على

المعلومات والبيانات اللازمة للدراسة ، استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير ، لذا فقد أعد هذا الاستبيان الذي يتضمن المهام الإدارية المطلوبة لرؤساء أقسام وفروع كليات التربية الرياضية ، ونظراً لكونكم تدريسيين في هذه الكليات فأنتم أقدر من غيركم على تحديد مدى أداء المهام الإدارية لرئيس قسم (فرع) كليتك.

فأرجو منكم التكرم بتعبئة هذه الاستبيان بعد قراءة الفقرات بدقة والإجابة عنها بكل صراحة وموضوعية وأمانة وذلك بوضع علامة (/) أمام كل فقرة وتحت البديل التي ترونه مناسباً ، علماً بأن البيانات التي سيتم جمعها سوف تعامل بسرية تامة وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ، ولا داعي لكتابة الاسم.

تعريف المهام الإدارية لرؤساء أقسام وفروع: بأنه كافة المهام الوظيفية المكلف بها من مسؤوليات وواجبات العلمية والإدارية والمالية في حدود نظام مجلس التعليم العالي ولوائحه ، وأية مهام أخرى يكلف بها من قبل عميد الكلية ، لتوجيه المؤسسة نحو تحقيق الأهداف المحددة.

أشركم لحسن تعاونكم العلمي.... ولكم فائق الاحترام والتقدير

❖ أرجو من حضرتكم وضع إشارة (/) أمام الحالة التي تنطبق عليك:

- 1- الجنس () ذكر () أنثى
- 2- المحافظة () أربيل () سلیمانية () دهوك
- 3- المؤهل العلمي () بكالوريوس () ماجستير () دكتوراه
- 4- الخبرة التدريسية () أقل من 5 سنوات () من 5-10 سنوات () أكثر من 10 سنوات
- 5- الجامعة

ت	الفقرات	دائماً د (5)	غالباً د (4)	أحياناً د (3)	نادراً د (2)	أبداً د (1)
1	يشرك التدريسيين في التخطيط لتحقيق أهداف القسم (الفرع).					
2	يقوم بوضع الخطط وفق الامكانيات المتوفرة في القسم (الفرع).					
3	يتشاور مع التدريسيين في أعداد جدول المحاضرات.					
4	يضع خطط شاملة تضم جميع المجالات التي يحتاجها القسم (الفرع).					
5	يملك القدرة والامكانية على التخطيط.					
6	يقوم بوضع أهداف شاملة لجميع جوانب تطوير العملية التعليمية.					
7	يحدد أهداف واقعية وقابلة للتحقيق.					
8	يتعاون مع التدريسيين لتحقيق الاهداف المرجوة للقسم (الفرع).					
9	يوضح أهداف القرار للتدريسيين قبل اتخاذها.					
10	يعمل على توفير أفضل الامكانيات لتنظيم سير عمل التدريسيين.					
11	يوزع المهام على التدريسيين حسب تخصصاتهم وامكانياتهم.					
12	يقوم بدور المنسق لحل قضايا التدريسيين مع عمادة الكلية.					
13	ينظم إدارة وقت القسم (الفرع) بفاعلية.					
14	يستشير التدريسيين لأخذ آرائهم ومقترحاتهم حول تطوير المناهج.					

				يشجع التدريسيين على زيادة نشاطاتهم البحثية وتوفير الامكانيات لهم.	15
				إعطاء فرص للتدريسيين للمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية.	16
				يكلف التدريسيين بالإشراف على مشاريع البحوث العلمية للطلبة ومناقشتها.	17
				يشرك التدريسيين بشكل دوري في الدورات التدريبية.	18
				يعمل على توفير مختبرات والوسائل والتقنيات التعليمية لتحقيق أهداف المنهاج.	19
				يقوم بوضع تعليمات داخل القسم (الفرع) لسير العمل.	20
				يمتلك الصفات القيادية كالجرأة والشخصية والابتكار.	21
				يدبر اجتماعات القسم (الفرع) بكفاءة عالية.	22
				لديه القدرة على حل المشكلات وحسم الأمور بشكل إيجابي.	23
				يستخدم مبدأ الثواب والعقاب بموضوعية.	24
				لديه القدرة في التأثير على الآخرين.	25
				يتميز بالعدالة والمساواة في تعامله مع التدريسيين.	26
				يقوم بأشراك التدريسيين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالقسم (بالفرع).	27
				يعتمد على الاسس العلمية في صنع واتخاذ القرار.	28
				لديه القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة لتحقيق أهداف القسم (الفرع).	29
				يتحمل مسؤولية فشل القرار الذي يتخذه.	30
				يكون المنسق داخل القسم (الفرع) أثناء تنفيذ القرارات والخطط.	31
				يقوم بخلق جو من الثقة والاحترام المتبادلين بين التدريسيين.	32
				يحاول توفير كافة وسائل الاتصالات لخدمة القسم (الفرع).	33
				يسمح للتدريسيين بالاتصال به مباشرة عند الحاجة.	34
				يعمل على بناء علاقات ودية قوية مع التدريسيين لضمان سير العمل.	35
				يقوم بتطوير علاقات القسم (الفرع) مع كليات أخرى ورئاسة الجامعة.	36
				يحاول على تحسين علاقات القسم (الفرع) مع المؤسسات الرياضية المختلفة.	37
				يهتم بالنشاطات الرياضية الداخلية والخارجية.	38
				يقوم بعمليات مراقبة ومتابعة مستمرة لمختلف أعمال القسم (الفرع).	39
				يراقب ويتابع التدريسيين بشكل مستمر لتنفيذ القرارات المتخذة.	40
				يتابع حاجة التدريسيين من المستلزمات ويعمل على توفيرها.	41
				يراقب مدى التزام التدريسيين بالدوام وحسن إدارتهم للوقت.	42
				يقوم بمتابعة غيابات التدريسيين ويستفسر عن أسبابه.	43
				يتابع باستمرار سير المهام التعليمية والعلمية في القسم (الفرع).	44
				يعد تقارير شاملة لتقييم أداء التدريسيين لتحديد جوانب القوة والضعف لديهم.	45

الملحق (2)

أسماء السادة الخبراء والمحكمين الذين عرض عليهم مقياس المهام الإدارية للحكم على كل من الأهمية النسبية للأبعاد وصلاحيات الفقرات

الجامعة	الكلية	التخصص	اللقب العلمي	الأسماء	ت
بغداد	التربية الرياضية	الإدارة والتنظيم	أستاذ	د. أسعد عبدالعزيز العاني	1
دهوك	التربية الرياضية	القياس والتقويم	أستاذ	د. اوديد عوديشو اسي	2
صلاح الدين	التربية الرياضية	علم النفس الرياضي	أستاذ	د. عزيمة عباس علي	3
موصل	التربية الرياضية	الإدارة والتنظيم	أستاذ	د. وليد خالد همام	4
دهوك	التربية الرياضية	طرائق التدريس	أستاذ	د. أحمد قاسم محمد	5
صلاح الدين	الإدارة والاقتصاد	إدارة أعمال	أستاذ	د. أحلام إبراهيم علي	6
دهوك	الإدارة والاقتصاد	إدارة التسويق	أستاذ	د. درمان سليمان صادق	7
صلاح الدين	التربية الرياضية	القياس والتقويم	أستاذ مساعد	د. نسرين بهجت عبدالله	8
موصل	التربية الرياضية	تاريخ وفلسفة رياضية	أستاذ مساعد	د. هديل داهي عبدالله	9
صلاح الدين	التربية الرياضية	علم النفس الرياضي	أستاذ مساعد	د. نالان قادر رسول	10
صلاح الدين	التربية الرياضية	الإدارة والتنظيم	أستاذ مساعد	د. عوزير سعدي أسماعيل	11
موصل	التربية الرياضية	الإدارة والتنظيم	أستاذ مساعد	د. خالد محمود عزيز	12
دهوك	التربية الأساسية	علم النفس النمو	أستاذ مساعد	د. جاجان جمعة محمد	13
دهوك	الإدارة والاقتصاد	إدارة عمليات	أستاذ مساعد	د. حكمت رشيد سلطان	14
صلاح الدين	التربية الرياضية	علم النفس الرياضي	أستاذ مساعد	د. سعيد نزار سعيد	15
زاخو	الإدارة والاقتصاد	إدارة أعمال	أستاذ مساعد	د. ره نج محمد نوري	16
زاخو	كلية التربية	علم النفس التربوي	مدرس	د. نصر الدين إبراهيم محمد	17
صلاح الدين	التربية الرياضية	الإدارة والتنظيم	مدرس	د. تحسين علي سمايل	18
صلاح الدين	التربية الرياضية	علم النفس الرياضي	مدرس	د. علي حسين علي	19