

الفصل الرابع

عرض ومناقشة النتائج

الفصل الرابع

عرض ومناقشة النتائج

يتناول هذا الفصل عرض ومناقشة نتائج البحث الحالي حيث استخدم الباحث طريقة العرض والمناقشة المباشرة لكل محور وفي هذا الفصل حاول الباحث التعرف على مدى حاجة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية التربية الرياضية و العاملين بقسم الرياضة الجامعية بجامعة بغداد لوجود وانشاء قسم للإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة بغداد - العراق.

حيث قام الباحث باختبار الفروق بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية والعاملين بقسم الرياضة الجامعية والتربية الفنية بجامعة بغداد ووفقا للنتائج التالية:

اولا: الفروق بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية التربية الرياضية والعاملين بقسم الرياضة الجامعية بجامعة بغداد.

جدول رقم (٢٨)
يوضح دلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية
و العاملين بقسم الرياضة الجامعية بجامعة بغداد.

المحاور	الدلالات الإحصائية		أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية التربية الرياضية - جامعة بغداد ن = ١٥٥		العاملين بقسم الرياضة الجامعية بجامعة بغداد ن = ٤٨		الفرق بين المتوسطين	قيمة ت	نسبة الفروق %
	س	ع±	س	ع±	س	ع±			
المحور الأول: رؤية ورسالة وأهداف قسم الإدارة الرياضية .	٣٧.٠٩	١.٥٣	٣٧.٢٥	١.٧٢	٠.١٦	٠.٥٢	٠.٤٢		
المحور الثاني: المقررات الدراسية المقترحة لقسم الإدارة الرياضية .	٦٤.٩٩	٢.٠٦	٦٥.٢١	١.٨٠	٠.٢٢	٠.٦٣	٠.٣٤		
	٤٤.٦٣	١.٨٧	٤٤.٧٢	١.٩٣	٠.٠٨	٠.٢٤	٠.١٩		
	٤٠.٢٢	١.٢٩	٤٠.٣٤	١.٥٦	٠.١٢	٠.٤٥	٠.٣٠		
	٤٠.٩٣	١.٥٤	٤٠.٩٢	١.٦٣	٠.٠٠	٠.٠١	٠.٠٠		
المحور الثالث: التوصيف الوظيفي اللازم لقسم الإدارة الرياضية .	٣٧.٣٨	١.٤٠	٣٧.٢١	١.٤٩	٠.١٧	٠.٦٦	٠.٤٧		
	٤٤.٦٦	٢.٣٢	٤٤.٧٥	٢.٣٩	٠.٠٩	٠.٢٢	٠.٢١		
	٥٦.٧٤	١.٦٦	٥٧.٠٦	١.٧٥	٠.٣٢	١.٠٢	٠.٥٧		
	٢٧.٢٨	١.٥٥	٢٧.١١	١.٥٩	٠.١٧	٠.٥٨	٠.٦١		
المحور الرابع: الخريطة التنظيمية المقترحة لقسم الإدارة الرياضية .	٥.٢٩	٠.٧٣	٥.٣٨	٠.٦٦	٠.٠٨	٠.٦٦	١.٥٧		
المحور الخامس: طرق تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لقسم الإدارة الرياضية .	٤٧.٩٤	٢.٠٤	٤٧.٩٦	١.٩٨	٠.٠٢	٠.٠٦	٠.٠٤		

*معنوى عند مستوى ٠.٠٥ = ١.٩٧

يتضح من جدول (٢٨) والخاص بدلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية التربية الرياضية - جامعة بغداد والعاملين بقسم الرياضة الجامعية بجامعة بغداد، عدم وجود فروق معنوية بين المجموعتين حيث تراوحت قيمة ت المحسوبة ما بين (٠.٠١ إلى ١.٠٢) وهذه القيم غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥، كما تراوحت نسبة الفروق بين المجموعتين ما بين (٠.٠٠% الى ١.٥٧%) مما يؤكد ان المجموعتين متفقتين ومتساوين في استجابتهن على عبارات محاور وأبعاد الاستبيان مما دفع الباحث لضم المجموعتين في عينة واحدة للحصول على نتائج اكثر موضوعية.

جدول رقم (٢٩)

يوضح التكرار والنسبة المئوية لمربع كاي لأستجابات عينة البحث على عبارات

المحور الاول : رؤية ورسالة وأهداف قسم الإدارة الرياضية . ن = ٢٠٣

رقم العبارة	العبارات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		مربع كاي	المتوسط الحسابي	الاهمية النسبية
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %			
	اولاً: رؤية القسم									
١	ان يكون قسم الإدارة الرياضية رانداً على المستوى الاقليمي والعالمي في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.	١٩٥	٩٦.٠٦	٥	٢.٤٦	٣	١.٤٨	٣٥٩.٤٥	١.٩٥	٩٧.٢٩
	ثانياً: رسالة القسم									
٢	تلبية احتياجات القطاع العام والخاص من الكوادر المتخصصة وأجراء البحوث العلمية والتطبيقية لخدمة المجتمع.	١٩٢	٩٤.٥٨	١٠	٤.٩٣	١	٠.٤٩	٣٤٣.٢٨	١.٩٤	٩٧.٠٤
	ثالثاً: أهداف القسم									
٣	تأصيل وتطوير المعرفة الادارية.	١٨٤	٩٠.٦٤	١٣	٦.٤٠	٦	٢.٩٦	٣٠٠.٣٦	١.٨٨	٩٣.٨٤
٤	تقديم الخدمات الاستشارية الى المنظمات في القطاع العام والمؤسسات غير الربحية حسب الحاجة.	١٩١	٩٤.٠٩	٩	٤.٤٣	٣	١.٤٨	٣٣٧.٤٦	١.٩٣	٩٦.٣١
٥	دعم وتشجيع اعضاء هيئة التدريس على اجراء الدراسات والبحوث العلمية في مجال الإدارة الرياضية للنهوض بالمستوى الرياضي والمهني.	١٩٧	٩٧.٠٤	٤	١.٩٧	٢	٠.٩٩	٣٧٠.٨٣	١.٩٦	٩٨.٠٣
٦	استخدام الطرق العلمية الحديثة لمعالجة المشاكل الادارية التي تواجه المؤسسات الرياضية.	١٩٨	٩٧.٥٤	٢	٠.٩٩	٣	١.٤٨	٣٧٦.٥٦	١.٩٦	٩٨.٠٣
٧	مواكبة التطورات الاقليمية والعالمية في المناهج الدراسية والبحوث العلمية في الإدارة الرياضية.	١٩٧	٩٧.٠٤	٤	١.٩٧	٢	٠.٩٩	٣٧٠.٨٣	١.٩٦	٩٨.٠٣
٨	اعداد اداريين قادرين على العمل في مجالات الإدارة الرياضية المختلفة.	١٩٩	٩٨.٠٣	٣	١.٤٨	١	٠.٤٩	٣٨٢.٣٨	١.٩٨	٩٨.٧٧
٩	اكتساب الطلاب المعلومات والكفايات المهنية التي تمكنهم من العمل في سوق العمل الرياضي.	١٧٩	٨٨.١٨	٢٢	١٠.٨٤	٢	٠.٩٩	٢٧٧.٧٢	١.٨٧	٩٣.٦٠
١٠	تأهيل خريج قادر على المنافسة في سوق العمل في مجال الإدارة الرياضية.	١٨٢	٨٩.٦٦	١٩	٩.٣٦	٢	٠.٩٩	٢٩١.٩١	١.٨٩	٩٤.٣٣
١١	رفع المستوى المهني والعلمي للعاملين في ميدان الإدارة الرياضية من خلال الدورات المتخصصة.	١٨٨	٩٢.٦١	١٣	٦.٤٠	٢	٠.٩٩	٣٢١.٨٨	١.٩٢	٩٥.٨١
١٢	تقديم الخدمات العلمية اللازمة لصقل وتأهيل العاملين في مجال الإدارة الرياضية بالمنظمات الحكومية والاهلية.	١٧٩	٨٨.١٨	١٦	٧.٨٨	٨	٣.٩٤	٢٧٥.٢٤	١.٨٤	٩٢.١٢
١٣	اعداد وصقل قيادة اكاديمية قادرة على تولي إدارة التربية الرياضية لمختلف فئات المجتمع بالمؤسسات الرياضية الحكومية والاهلية.	٢٠١	٩٩.٠١	١	٠.٤٩	١	٠.٤٩	٣٩٤.٠٩	١.٩٩	٩٩.٢٦
١٤	التعاون مع الهيئات والمؤسسات الحكومية والاهلية العاملة في مجال التربية الرياضية في دراسة القضايا المرتبطة بالإدارة الرياضية التي تهتم بالمجتمع.	١٩٥	٩٦.٠٦	٨	٣.٩٤	٠	٠.٠٠	٣٥٩.٨٩	١.٩٦	٩٨.٠٣
١٥	اعداد خريج ذو ميزة تنافسية في المجالات التالية									
١/١٥	تنظيم المهرجانات واقامة البطولات الرياضية.	٢٠٠	٩٨.٥٢	٢	٠.٩٩	١	٠.٤٩	٣٨٨.٢١	١.٩٨	٩٩.٠١
٢/١٥	الاعلام الرياضي والعلاقات العامة.	٢٠١	٩٩.٠١	١	٠.٤٩	١	٠.٤٩	٣٩٤.٠٩	١.٩٩	٩٩.٢٦
٣/١٥	التسويق الرياضي.	٢٠٠	٩٨.٥٢	٢	٠.٩٩	١	٠.٤٩	٣٨٨.٢١	١.٩٨	٩٩.٠١
٤/١٥	الإدارة الرياضية.	١٩٩	٩٨.٠٣	٢	٠.٩٩	٢	٠.٩٩	٣٨٢.٣٥	١.٩٧	٩٨.٥٢
٥/١٥	البحث العلمي	١٨٨	٩٢.٦١	١٣	٦.٤٠	٢	٠.٩٩	٣٢١.٨٨	١.٩٢	٩٥.٨١

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٢٩) و الخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة برأى عينة البحث على عبارات المحاور الاولى: رؤية ورسالة وأهداف قسم الإدارة الرياضية، وجود فروق معنوية بين الإستجابات حيث تراوحت قيم مربع كاي ما بين (٢٧٥.٢٤ إلى ٣٩٤.٠٩) وهذه القيم معنوية عند مستوى (٠.٠٥) وقد حققت العبارة رقم (١) و التي تشير الى رؤية قسم الإدارة الرياضية يجب ان يكون قسم الإدارة الرياضية رائداً على المستوى الاقليمي والعالمي في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع نسبة بلغت (٩٧.٢٩) وتلتها رسالة القسم التي تحت على تلبية احتياجات القطاع العام والخاص من الكوادر المتخصصة وأجراء البحوث العلمية والتطبيقية لخدمة المجتمع وحصلت على نسبة (٩٧.٠٤) وقد حققت العبارة رقم (١٣) و التي تشير الى أن أهداف القسم اعداد وصقل قيادة اكاديمية قادرة على تولي إدارة التربية الرياضية لمختلف فئات المجتمع بالمؤسسات الرياضية الحكومية والاهلية و العبارة رقم (٢/١٥) و التي تشير الى اعداد خريج ذو ميزة تنافسية في الاعلام الرياضي والعلاقات العامة أعلى نسبة موافقة و بلغت (٩٩.٢٦%) تلتها العبارة رقم (١/١٥) و التي تشير الى اعداد خريج ذو ميزة تنافسية في تنظيم المهرجانات واقامة البطولات الرياضية و العبارة رقم (٣/١٥) و التي تشير الى اعداد خريج ذو ميزة تنافسية في التسويق الرياضي بنسبة موافقة بلغت (٩٩.٠١%) بينما جاءت فى الترتيب الأخير العبارة رقم (١٢) و التي تشير الى تقديم الخدمات العلمية اللازمة لصقل وتأهيل العاملين في مجال الإدارة الرياضية بالمنظمات الحكومية والاهلية بأقل نسبة موافقة و التي بلغت (٩٢.١٢%).

يتضح من العرض السابق اتفاق عينة البحث على رؤية ورسالة وأهداف قسم الإدارة الرياضية و يتفق الباحث مع هذه النتائج من حيث أهمية وجود ووضوح رؤية ورسالة وأهداف لقسم الإدارة الرياضية المقترح.

و التغيير يتطلب وضوح الرؤيا التي تمكن القيادات من التعرف وتقيم الأشياء بوضوح و بالتالى التخطيط للمستقبل أى تكون لديهم القدرة على التعرف على الأشياء التي قد لا يراها الانسان بعينه ولكن يراها بعقله. (٢١: ١٥)
كما ان الرؤية هي الحلم المستقبلي الذي تسعى المؤسسة إلى تحقيقه في ارض الواقع من خلال أعمالها وانجازاتها ؛ وبكلمات أخرى كيف ترى المؤسسة نفسها في المستقبل ككيان من خلال تحقيقها لرسالتها ولأهدافها. (٩٨: ١٧)
كما أكدت نتائج بعض الدراسات على ضرورة وضوح رؤية ورسالة وأهداف المؤسسات حتى تتمكن من تحقيق الهدف من انشائها.

ويرى الباحث إن الرؤية هي وصف لصورة مستقبلية افضل تتطلع اليها المؤسسة التعليمية لتكون متميزة .
والرسالة هي المهمة التي تُوثقها المؤسسة (أو الإدارة أو حتى الشخص) لنفسها لتجسيدها في الواقع من خلال العمل وفق الأهداف المحددة لهذه المؤسسة. (٨٦: ٣٠١)

كما ان رسالة المنظمة هي بيان رسمي صريح يوضح سبب وجود المنظمة وطبيعة النشاط الذي تمارسه، والسبب الذي وجدت لأجله وهذه الرسالة قد تتغير من حين لآخر، ولكن لا بد أن يعي ويفهم جميع الأطراف والجماعات ذات العلاقة بالمنظمة سبب وجودها، أي رسالتها، والهيكل التنظيمي هو وسيلة لتحقيق أهداف المنظمة وعليه فان أي تحليل أو تحديد لهيكل المنظمة لا بد أن ينطلق من أهداف وإستراتيجية المنظمة (الأهداف طويلة المدى للمنظمة)، فالتغيير في إستراتيجية المنظمة يلزمها تغير في الهيكل التنظيمي للمنظمة. (٣١: ٢١٤)

ويرى الباحث ان الرسالة هي الارتقاء بمستوى جودة التعليم وتطويره المستمر واعتماد المؤسسات التعليمية وفقاً لمعايير تنسم بالشفافية وتتلاءم مع المعايير الدولية لهيكله ونظم وموارد وأخلاقيات العملية التعليمية والبحث العلمى والخدمات المجتمعية والبيئية، وكسب ثقة المجتمع فى مخرجاتها لتحقيق الميزة التنافسية محلياً وإقليمياً ودولياً،

وإن الخطوة الأولى في عملية التنظيم هو معرفة الأهداف الرئيسة والفرعية الخاصة بوحدة. حيث أن عملية تحديد الأهداف تساعد في تحديد الاحتياجات التنظيمية وفي إعداد الهيكل التنظيمي المناسب. (٥٢: ١٤٧)

وأن تحديد الأهداف و وضوحها لدى كافة المستويات الإدارية يساعد على تنمية الخطط وتركيز الجهود وتوجيه الأعمال نحو تحقيق تلك الأهداف ومن ثم تقويم مدى الكفاءة الإدارية للعاملين. (٣٧: ٢٥)

وتعرّف الإدارة بصفة عامة على أنها قدرة التأثير في الآخرين، وتوجيه سلوكهم، وتنسيق جهودهم لتحقيق الأهداف المشتركة المرسومة، وتشترك الإدارة الاستراتيجية Strategic Management في التعريف إلا أنها تتسع لتشمل "مجموعة من القرارات والنظم الإدارية التي تحدد رؤية المنظمة ورسالتها على المدى البعيد في ضوء ميزاتها التنافسية التي تسعى إلى تنفيذها من خلال دراسة الفرص والتهديدات البيئية ومتابعتها وتقويمها، وعلاقاتها بقوة التنظيم وضعفه، وتحقيق التوازن بين مصالح الأطراف المختلفة". (٨٢: ٢٣٥)

ويرى الباحث بأن المؤسسة التعليمية يجب ان يكون لها رؤية واضحة ورسالة هادفة وأهداف موضوعية من اجل ان تحقق التميز والنجاح وتحقيق افضل الانجازات على المستوى المحلى والعالمي.

جدول رقم (٣٠)

يوضح التكرار والنسبة المئوية لأستجابات عينة البحث على عبارات

المحور الثاني : المقررات الدراسية المقترحة لقسم الإدارة الرياضية. (مقررات مرحلة البكالوريوس) ن = ٢٠٣

رقم العبارة	العبارات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		مربع كاي	المتوسط الحسابي	الاهمية النسبية
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد			
١	أولاً: الاعداد المهني العام (المواد النظرية) (عدد ساعات كل مقرر ساعتين نظرية اسبوعيا)									
١/١	اصول التربية الرياضية والبدنية	٩٤.٥٨	١٩٢	٥.٤٢	١١	٠.٠٠	٠	٣٤٣.٥٨	١.٩٥	٩٧.٢٩
٢/١	مبادئ الإدارة الرياضية	٩٨.٠٣	١٩٩	١.٤٨	٣	٠.٤٩	١	٣٨٢.٣٨	١.٩٨	٩٨.٧٧
٣/١	التشريعات والقوانين في المجال الرياضي	٩٨.٠٣	١٩٩	١.٤٨	٣	٠.٤٩	١	٣٨٢.٣٨	١.٩٨	٩٨.٧٧
٢	ثانياً: الاعداد المهني التخصصي (عدد ساعات كل مقرر ساعتين نظرية اسبوعيا)									
١/٢	إدارة الاحداث الرياضية	٩٣.١٠	١٨٩	٤.٤٣	٩	٢.٤٦	٥	٣٢٦.٤٦	١.٩١	٩٥.٣٢
٢/٢	التدريب الميداني	٩٧.٠٤	١٩٧	٢.٤٦	٥	٠.٤٩	١	٣٧٠.٩٢	١.٩٧	٩٨.٢٨
٣/٢	إدارة وتطوير المرافق	٧٣.٤٠	١٤٩	١٦.٢٦	٣٣	١٠.٣٤	٢١	١٤٧.٧٠	١.٦٣	٨١.٥٣
٤/٢	قانون الرياضة والاخلاق الرياضية	٧٩.٣١	١٦١	١٤.٢٩	٢٩	٦.٤٠	١٣	١٩٥.٠٠	١.٧٣	٨٦.٤٥
٥/٢	الإدارة المالية	٦٠.١٠	١٢٢	٣٨.٩٢	٧٩	٠.٩٩	٢	١٠٩.٢٥	١.٥٩	٧٩.٥٦
٦/٢	الإدارة والسلوك التنظيمي	٩٧.٥٤	١٩٨	١.٩٧	٤	٠.٤٩	١	٣٧٦.٦٢	١.٩٧	٩٨.٥٢
٧/٢	إدارة التسويق	٩٨.٥٢	٢٠٠	٠.٩٩	٢	٠.٤٩	١	٣٨٨.٢١	١.٩٨	٩٩.٠١
٨/٢	حلقة بحث في مجتمع الرياضة	٨٢.٢٧	١٦٧	١٥.٢٧	٣١	٢.٤٦	٥	٢٢٣.٧٢	١.٨٠	٨٩.٩٠
٩/٢	العلاقات العامة في مجال الرياضة	٩٦.٥٥	١٩٦	٢.٤٦	٥	٠.٩٩	٢	٣٦٥.١٥	١.٩٦	٩٧.٧٨
١٠/٢	القيادة الرياضية	٩٦.٠٦	١٩٥	٣.٤٥	٧	٠.٤٩	١	٣٥٩.٦٨	١.٩٦	٩٧.٧٨
١١/٢	إدارة الموارد البشرية	٩٧.٥٤	١٩٨	١.٤٨	٣	٠.٩٩	٢	٣٧٦.٥٦	١.٩٧	٩٨.٢٨
١٢/٢	علم النفس والرياضة	٤٣.٨٤	٨٩	٣٧.٤٤	٧٦	١٨.٧٢	٣٨	٢٠.٧٦	١.٢٥	٦٢.٥٦
١٣/٢	الرعاية الرياضية	٨٢.٧٦	١٦٨	١٤.٢٩	٢٩	٢.٩٦	٦	٢٢٧.٠٦	١.٨٠	٨٩.٩٠
٣	ثالثاً: المقررات الاختيارية (عدد ساعات كل مقرر ساعتين نظرية اسبوعيا)									
١/٣	القيادة المتقدمة والسلوك التنظيمي	٧٣.٤٠	١٤٩	٢٣.١٥	٤٧	٣.٤٥	٧	١٥٨.٤٦	١.٧٠	٨٤.٩٨
٢/٣	الاخلاقيات والاتجاهات في الرياضة	٨٥.٢٢	١٧٣	٩.٣٦	١٩	٥.٤٢	١١	٢٤٦.٤٢	١.٨٠	٨٩.٩٠
٣/٣	الإشراف والتوجيه الاداري في المجال الرياضي	٩٦.٠٦	١٩٥	٢.٩٦	٦	٠.٩٩	٢	٣٥٩.٥٤	١.٩٥	٩٧.٥٤
٤/٣	دراسات متقدمة في الإدارة الرياضية	٩١.٦٣	١٨٦	٦.٩٠	١٤	١.٤٨	٣	٣١١.٣٠	١.٩٠	٩٥.٠٧
٥/٣	استراتيجيات التسويق في الرياضة	٨٧.١٩	١٧٧	١٢.٣٢	٢٥	٠.٤٩	١	٢٦٩.٢٤	١.٨٧	٩٣.٣٥
٦/٣	إدارة المنشآت الرياضية والترفيهية	٩٦.٥٥	١٩٦	٢.٩٦	٦	٠.٤٩	١	٣٦٥.٢٧	١.٩٦	٩٨.٠٣
٤	المواد التطبيقية (الالعب الفردية) (عدد ساعات كل مقرر ساعتين نظرية وساعة واحدة تطبيقية اسبوعيا)									
١/٤	تنظيم وإدارة ألعاب القوى	٩٧.٠٤	١٩٧	٢.٩٦	٦	٠.٠٠	٠	٣٧١.٠٦	١.٩٧	٩٨.٥٢
٢/٤	تنظيم وإدارة السباحة	٩٢.٦١	١٨٨	٥.٩١	١٢	١.٤٨	٣	٣٢١.٥٩	١.٩١	٩٥.٥٧
٣/٤	تنظيم وإدارة الملاكمة	٧٣.٤٠	١٤٩	١١.٣٣	٢٣	١٥.٢٧	٣١	١٤٧.١١	١.٥٨	٧٩.٠٦
٤/٤	تنظيم وإدارة ألعاب المضرب	٨٨.١٨	١٧٩	٨.٣٧	١٧	٣.٤٥	٧	٢٧٥.٥١	١.٨٥	٩٢.٣٦
٥/٤	تنظيم وإدارة الجمناستيك	٦٧.٤٩	١٣٧	١٦.٧٥	٣٤	١٥.٧٦	٣٢	١٠٦.٥٩	١.٥٢	٧٥.٨٦
٦/٤	تنظيم وإدارة رفع اثقال	٧٩.٣١	١٦١	١٢.٨١	٢٦	٧.٨٨	١٦	١٩٣.٨٤	١.٧١	٨٥.٧١
٧/٤	تنظيم وإدارة المصارعة والجودو	٨٢.٢٧	١٦٧	١٥.٢٧	٣١	٢.٤٦	٥	٢٢٣.٧٢	١.٨٠	٨٩.٩٠
٨/٤	تنظيم وإدارة المبارزة	٦٧.٤٩	١٣٧	٢٢.١٧	٤٥	١٠.٣٤	٢١	١١٠.٨٢	١.٥٧	٧٨.٥٧
٥	المواد التطبيقية (الالعب الفرقية) (عدد ساعات كل مقرر ساعتين نظرية وساعة واحدة تطبيقية اسبوعيا)									
١/٥	تنظيم وإدارة كرة القدم	٩٨.٥٢	٢٠٠	٠.٩٩	٢	٠.٤٩	١	٣٨٨.٢١	١.٩٨	٩٩.٠١
٢/٥	تنظيم وإدارة كرة الطائرة	٩٨.٠٣	١٩٩	١.٤٨	٣	٠.٤٩	١	٣٨٢.٣٨	١.٩٨	٩٨.٧٧
٣/٥	تنظيم وإدارة كرة اليد	٨٩.١٦	١٨١	٩.٣٦	١٩	١.٤٨	٣	٢٨٦.٦٢	١.٨٨	٩٣.٨٤
٤/٥	تنظيم وإدارة كرة السلة	٩١.٦٣	١٨٦	٧.٨٨	١٦	٠.٤٩	١	٣١٢.٠٧	١.٩١	٩٥.٥٧
٥/٥	تنظيم وإدارة خماسي قدم	٩٥.٠٧	١٩٣	٣.٤٥	٧	١.٤٨	٣	٣٤٨.٣٣	١.٩٤	٩٦.٨٠

يتضح من جدول (٣٠) و الخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة برأى عينة البحث على عبارات المحور الثاني: المقررات الدراسية المقترحة لقسم الإدارة الرياضية .

(مقررات مرحلة البكالوريوس) وجود فروق معنوية بين الإستجابات حيث تراوحت قيم مربع كاي ما بين (٢٠.٧٦ إلى ٣٨٨.٢١) وهذه القيم معنوية عند مستوى (٠.٠٥) و قد حققت العبارتين رقم (٢/١) و (٣/١) والتي تشير الى مبادئ الإدارة الرياضية و التشريعات والقوانين في المجال الرياضي نسبة اتفاق متساوية وقد بلغت (٩٨.٧٧) في الاعداد المهني العام و قد حققت العبارة رقم (٧/٢) و التي تشير الى أن الاعداد المهني التخصصي (عدد ساعات كل مقرر ساعتين نظرية اسبوعيا) إدارة التسويق تليها العبارة رقم (٦/٢) والتي تشير الى الإدارة والسلوك التنظيمي بنسبة اتفاق (٩٨.٥٢) تليها العبارتين رقم (٢/٢) و (١١/٢) والتي تشير الى التدريب الميداني و إدارة الموارد البشرية وقد بلغت نسبة اتفاق متساوية مقدارها (٩٨.٢٨) وحصلت العبارة رقم (١٢/٢) على اقل نسبة بلغت نسبة اتفاق (٦٢.٥٦) في الاعداد المهني التخصصي والتي اشارت الى علم النفس والرياضة اما العبارة رقم (٦/٣) والتي تشير الى إدارة المنشآت الرياضية والترويحية في المقررات الاختيارية حازت على نسبة اتفاق بلغت (٩٨.٠٣) تليها العبارة رقم (٣/٣) حازت على نسبة اتفاق بلغت (٩٧.٥٤) والتي تشير الى الاشراف والتوجيه الاداري في المجال الرياضي وتشير العبارة رقم (١/٤) ضمن المواد التطبيقية (الألعاب الفردية) الى تنظيم وإدارة ألعاب القوى بنسبة اتفاق بلغت (٩٨.٥٢) تليها العبارة رقم (٢/٤) والتي تشير الى تنظيم وإدارة السباحة بنسبة اتفاق بلغت (٩٥.٥٧) والعبارة رقم (٥/٤) حققت اقل نسبة ضمن المواد التطبيقية (الألعاب التطبيقية) بلغت (٧٥.٨٦) والتي تشير الى تنظيم وإدارة الجمناستك اما العبارة رقم (١/٥) و التي تشير الى المواد التطبيقية (الألعاب الفرقة) (عدد ساعات كل مقرر ساعتين نظرية وساعة واحدة تطبيقية اسبوعيا) تنظيم وإدارة كرة القدم حصلت على أعلى نسبة موافقة و بلغت (٩٩.٠١%) تلها العبارة رقم (٢/٥) و التي تشير الى تنظيم وإدارة كرة الطائرة بنسبة اتفاق بلغت (٩٨.٧٧) والعبارة رقم (٣/٥) والتي تشير الى تنظيم وإدارة كرة اليد حصلت على اقل نسبة ضمن المواد التطبيقية (الألعاب الفرقة) وبلغت (٩٣.٨٤).

يتضح من العرض السابق اتفاق عينة الدراسة على مقررات مرحلة البكالوريوس المقترحة لقسم الإدارة الرياضية حول مبادئ الادارة الرياضية والتشريعات والقوانين في المجال الرياضي لما لهما من اهمية كبيرة في إرساء الاسس والقواعد والقوانين الادارية في المؤسسات الرياضية كما ان التسويق الرياضي له اهمية كبيرة في المؤسسات الرياضية وذلك لحاجة تلك المؤسسات الى التمويل المالي بشكل مستمر ويعد التسويق مصدراً يسهم في تطوير الخدمات والمنشآت الرياضية .

والاعداد الاكاديمي العام تطلق عليه بعض المدارس التربية المهنية او المتطلبات المهنية المحورية، وهي مجموعة مقررات تهدف الى بناء الاسس المهنية، واكتساب الكفايات المهنية المتصلة بنظام التربية المهنية والرياضية، واستيعاب المفاهيم والمبادئ المتنوعة المتصلة بظاهرة حركة الانسان، وتعتبر الكفايات المهنية والقدرات والخبرات حجر الزاوية في الاعداد الاكاديمي في التربية البدنية والرياضية اكثر من الاعتماد على المقررات الدراسية وعلى المسؤولين عن تصميم واعادة بناء برامج الاعداد الاكاديمي في التربية البدنية والرياضية، ان يضعوا ذلك في اعتبارهم بحيث يترجمون ذلك الى فرص تربوية متاحة لاكتساب هذه الكفايات والقدرات والمهارات والمعلومات التي يطلق عليها (الخبرات التربوية). (١١٤:١١٦)

اما الاعداد الاكاديمي التخصصي: هو مجموعة مقررات صممت لاعداد الطالب لتحمل المسؤولية كمتخصص مهني في احد المجالات الرئيسية للتربية البدنية والرياضية كجمال عمل، وبؤرة اهتمام مهني تخصصي. (١١٦:١٣)

فالاعداد المهني والقائم على اسس علمية صحيحة في التربية البدنية والرياضية يعمل على رفع مستوى الخريج فنياً وتربوياً الى اقصى حد ممكن في مجال تخصصه كوظيفة او عمل وذلك من خلال تنمية وتطوير قدراته وكفاياته الشخصية والمهنية حتى اذا تخرج يستطيع ان يقابل متطلبات العمل او الوظيفة المنوط بها بكفاية واقتدار ويحقق أهداف مهنته الاجتماعية والتربوية. (١١٥:١٤)

وان الإعداد المهني يشكل مطلباً أساسياً لتوفير مناخ مناسب لثقافة الجودة ينعكس على الأداء، مع الأخذ بعين الاعتبار أهميته في توفير الأرضية الصالحة لتوظيف عمليات تتسم بالجودة، إضافة الى إحداث تغييرات فكرية. (٧١:٤٠)

كما إن اتصال الجامعة بالمجتمع وتقديم مجموعة من الأدوار والأنشطة والخدمات له أصبح أمر ضروري تفرضه المتغيرات المعاصرة، فلم يعد قيام الجامعة بخدمة مجتمعها أمراً اختيارياً كما في جامعات دول العالم الثالث، كما أن عضو هيئة التدريس مطالب بدور حيوي في تقديم الخدمات المجتمعية ويجب أن يراعى ذلك عند اختياره وإعداده

وتقويمه، والوقوف على أهم المعوقات التي تحول دون قيامه بهذه الأدوار على الوجه الأمثل واقتراح الحلول لتلك المعوقات بهدف تفعيل دور عضو هيئة التدريس بالجامعات في مجال خدمة المجتمع. (١ : ٣٠)

وان الدول النامية تسعى إلى رفع مستوى معيشة شعوبها، للحاق بركب الدول المتقدمة اقتصادياً. وتتنظر هذه الدول للتعليم، على أنه العامل الأول في زيادة القدرة الإنتاجية؛ عن طريق تكوين رأس المال البشري المدرب، الذي يستطيع إحداث التنمية الاقتصادية. وعلى الرغم من الصعوبة في إيجاد علاقة حسابية بسيطة بين التعليم والتدريب، وزيادة الكفاية الإنتاجية، فقد أخذتها هذه الدول كقضية مسلمة، وعَدَّت هذه العلاقة قائمة ووثيقة، وإن أشد ما يُحتاج إليه، هو المهارة الناتجة عن التعليم والتدريب، ولقد آمنت هذه الدول أن أي زيادة في مخصصات التعليم، هي في الحقيقة استثمار مربح، سيعود على الدولة في صورة نمو اقتصادي، وهذا هو فحوى نظرية رأس المال البشري. (٣٢ : ١٩)

وأنه إذا حدثت تغيرات في المجتمع بحيث يترتب عليها تغيير في النظم الاقتصادية والسياسية القائمة أو يترتب عليها ظهور قوي جديدة مسيطرة ومهيمنة على مقدرات الأمور في شتى مناحي الحياة السائدة في المجتمع، فيكون لذلك صداه المسموع بالنسبة لتغيير النظام التربوي القائم، ولتعديل البرامج الدراسية المعمول بها، وغير ذلك من الأمور التي تفرز مفاهيم تربوية جديدة غير التي كانت قائمة، وكنتيجة طبيعية لتلك التغيرات قد تظهر تعاريف جديدة للمنهج التربوي تسهم بدورها في التأكيد على أهمية التغيرات التي حدثت في المجتمع وفي التبشير بأهميتها وجدواها للأفراد. (٥٩ : ٩)

أن إحدى القضايا المثيرة للجدل في الأوساط الأكاديمية والاقتصادية في آن واحد، هي تلك التي تتناول الآليات الكفيلة بتحقيق الربط العملي بين التعليم الأكاديمي وبين متطلبات سوق العمل ويشتكى البعض من وجود فوارق حادة بين ما يتعلمه طلبتنا في الجامعات من نظريات وبين ما يتطلبه سوق العمل من مهارات، الأمر الذي يسبب ضرراً كبيراً للقطاعين الأكاديمي والاقتصادي وبالرغم من الدور المطلوب في مواجهة التحديات الكبيرة والمتغيرات الكثيرة والمنافسة الشديدة والمعدلات المتسارعة للتقدم العلمي والتقني والتكنولوجي وضرورة استيعاب البيئة الحديثة المتطورة والمساهمة في خلق بيئة وطنية قادرة على التفاعل مع متطلبات العصر و التكيف مع الظروف و الخصوصيات المحلية فإننا نجد أداء القوى العاملة ما يزال قاصراً عن تلبية المتطلبات النوعية لسوق العمل ويتضح ذلك من خلال الاستعانة بالخبرات الأجنبية أفراداً ومؤسسات و في التبعية التقنية والبطالة المنتشرة. (٩٤ : ٢٩٣)

ويرى الباحث لأجل اكمال العملية التربوية في المؤسسات التعليمية يجب ان تمر العملية التربوية بعدة مراحل ومنها الاعداد المهني العام والاعداد المهني التخصصي وذلك لتنمية الكفايات المهنية التي من شأنها ان تجعل الخريج لديه كفاءة عالية ومؤهلاً مهنيّاً لتلبية متطلبات سوق العمل.

جدول رقم (٣١)

يوضح التكرار والنسبة المئوية لأستجابات عينة البحث على عبارات

المحور الثاني : المقررات الدراسية المقترحة لقسم الإدارة الرياضية .(مقررات مرحلة الدبلوم) ن = ٢٠٣

رقم العبارة	العبارات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		مربع كاي	المتوسط الحسابي	الاهمية النسبية
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %			
١	أولاً: الاعداد المهني العام(المواد النظرية) (عدد ساعات كل مقرر ثلاث ساعات نظرية اسبوعيا)	١٩٩	٩٨.٠٣	٢	٠.٩٩	٢	٠.٩٩	٣٨٢.٣٥	١.٩٧	٩٨.٥٢
١/١	اصول التربية الرياضية والبدنية	١٩٩	٩٨.٠٣	٣	١.٤٨	١	٠.٤٩	٣٨٢.٣٨	١.٩٨	٩٨.٧٧
٢/١	مبادئ الإدارة الرياضية	١٩٤	٩٥.٥٧	٦	٢.٩٦	٣	١.٤٨	٣٥٣.٨٦	١.٩٤	٩٧.٠٤
٣/١	التشريعات والقوانين في المجال الرياضي									
٢	ثانياً: الاعداد المهني التخصصي (عدد ساعات كل مقرر ثلاث ساعات نظرية اسبوعيا)	١٩٧	٩٧.٠٤	٥	٢.٤٦	١	٠.٤٩	٣٧٠.٩٢	١.٩٧	٩٨.٢٨
١/٢	إدارة الاحداث الرياضية	١٧٨	٨٧.٦٨	١٩	٩.٣٦	٦	٢.٩٦	٢٧١.١٠	١.٨٥	٩٢.٣٦
٢/٢	التدريب الميداني	١٨٥	٩١.١٣	١٣	٦.٤٠	٥	٢.٤٦	٣٠٥.٦٦	١.٨٩	٩٤.٣٣
٣/٢	إدارة وتطوير المرافق	١٧٩	٨٨.١٨	٢١	١٠.٣٤	٣	١.٤٨	٢٧٧.١٦	١.٨٧	٩٣.٣٥
٤/٢	قانون الرياضة والاخلاق الرياضية	١٨٨	٩٢.٦١	٩	٤.٤٣	٦	٢.٩٦	٣٢١.٠٥	١.٩٠	٩٤.٨٣
٥/٢	الإدارة المالية	١٩٤	٩٥.٥٧	٧	٣.٤٥	٢	٠.٩٩	٣٥٣.٩٨	١.٩٥	٩٧.٢٩
٦/٢	الإدارة والسلوك التنظيمي	١٩٦	٩٦.٥٥	٦	٢.٩٦	١	٠.٤٩	٣٦٥.٢٧	١.٩٦	٩٨.٠٣
٧/٢	إدارة التسويق	٢٠٠	٩٨.٥٢	٢	٠.٩٩	١	٠.٤٩	٣٨٨.٢١	١.٩٨	٩٩.٠١
٨/٢	حلقة بحث في مجتمع الرياضة	١٨٨	٩٢.٦١	١٤	٦.٩٠	١	٠.٤٩	٣٢٢.٢٤	١.٩٢	٩٦.٠٦
٩/٢	العلاقات العامة في مجال الرياضة	١٦٩	٨٣.٢٥	٣٣	١٦.٢٦	١	٠.٤٩	٢٣٥.١٩	١.٨٣	٩١.٣٨
١٠/٢	القيادة الرياضية	١٩٧	٩٧.٠٤	٥	٢.٤٦	١	٠.٤٩	٣٧٠.٩٢	١.٩٧	٩٨.٢٨
١١/٢	إدارة الموارد البشرية	١٥٤	٧٥.٨٦	١٩	٩.٣٦	٣٠	١٤.٧٨	١٦٦.١٢	١.٦١	٨٠.٥٤
١٢/٢	علم النفس والرياضة	١٧٢	٨٤.٧٣	٢٩	١٤.٢٩	٢	٠.٩٩	٢٤٦.٦٩	١.٨٤	٩١.٨٧
١٣/٢	الرعاية الرياضية									
٣	ثالثاً: المقررات الاختيارية (عدد ساعات كل مقرر ثلاث ساعات نظرية اسبوعيا)	١٨٧	٩٢.١٢	١٤	٦.٩٠	٢	٠.٩٩	٣١٦.٧٤	١.٩١	٩٥.٥٧
١/٣	القيادة المتقدمة والسلوك التنظيمي	١٦٩	٨٣.٢٥	٢١	١٠.٣٤	١٣	٦.٤٠	٢٢٨.١٠	١.٧٧	٨٨.٤٢
٢/٣	الاخلاقيات والاتجاهات في الرياضة	١٩٨	٩٧.٥٤	٤	١.٩٧	١	٠.٤٩	٣٧٦.٦٢	١.٩٧	٩٨.٥٢
٣/٣	الإشراف والتوجيه الاداري في المجال الرياضي	١٨٦	٩١.٦٣	١٤	٦.٩٠	٣	١.٤٨	٣١١.٣٠	١.٩٠	٩٥.٠٧
٤/٣	دراسات متقدمة في الإدارة الرياضية	١٦٠	٧٨.٨٢	٣٦	١٧.٧٣	٧	٣.٤٥	١٩٥.٢٠	١.٧٥	٨٧.٦٨
٥/٣	استراتيجيات التسويق في الرياضة	٢٠١	٩٩.٠١	١	٠.٤٩	١	٠.٤٩	٣٩٤.٠٩	١.٩٩	٩٩.٢٦
٦/٣	إدارة المنشآت الرياضية والترويحية	١٨١	٨٩.١٦	١٩	٩.٣٦	٣	١.٤٨	٢٨٦.٦٢	١.٨٨	٩٣.٨٤
٧/٣	تنظيم وإدارة الألعاب الفردية	١٩٨	٩٧.٥٤	٢	٠.٩٩	٣	١.٤٨	٣٧٦.٥٦	١.٩٦	٩٨.٠٣
٨/٣	تنظيم وإدارة الألعاب الجماعية									

يتضح من جدول (٣١) و الخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة برأى عينة البحث على عبارات المحور الثاني : المقررات الدراسية المقترحة لقسم الإدارة الرياضية ، (مقررات مرحلة الدبلوم) وجود فروق معنوية بين الإستجابات حيث تراوحت قيم مربع كاي ما بين (١٦٦.١٢ إلى ٣٩٤.٠٩) وهذه القيم معنوية عند مستوى (٠.٠٥) و قد حققت العبارة رقم (٦/٣) و التي تشير الى المقررات الاختيارية (عدد ساعات كل مقرر ثلاث

ساعات نظرية اسبوعيا) إدارة المنشآت الرياضية والترويحية أعلى نسبة موافقة و بلغت (٩٩.٢٦%) تلتها العبارة رقم (٨/٢) و التي تشير الى الاعداد المهني التخصصي (عدد ساعات كل مقرر ثلاث ساعات نظرية اسبوعيا) حلقة بحث في مجتمع الرياضة بنسبة موافقة بلغت (٩٩.٠١%) بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (١٢/٢) و التي تشير الى الاعداد المهني التخصصي (عدد ساعات كل مقرر ساعتين نظرية اسبوعيا) علم النفس والرياضة بأقل نسبة موافقة و التي بلغت (٨٠.٥٤%).

يتضح من العرض السابق اتفاق عينة الدراسة على المقررات المقترحة لقسم الإدارة الرياضية لمرحلة الدبلوم وقد حققت ادارة المنشآت الرياضية أعلى نسبة لما لها من اهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسات الرياضية الحكومية والخاصة التي لا تعدوا عليها حقبة من الزمن ألا وكانت هنالك بطولة سواء كانت محليا ام دوليا فهذا المقرر اهميته في الوسط الرياضي ينبع من احتياج المؤسسات الرياضية الى اخصائيين في ادارة وتنظيم البطولات الرياضية والترويحية كما أن حلقات البحث لها اهمية كبير في الوقوف على مسببات المشاكل في المؤسسات الرياضية ومعالجتها بالاسلوب العلمي الصحيح.

ويقصد بالإعداد المهني كل أنواع المعرفة والخبرات التربوية والعملية التي يتلقاها ويكتسبها الفرد من دراسته في المعهد العلمي بغرض إعداده للعمل. (٢٣٩:٥٤)

ان العلاقة بين الجامعة والمجتمع تأخذ صيغة خاصة بسبب ما تتميز به أهدافها وفعاليتها ومدخلاتها، وأهم جوانب هذا التمييز أن العنصر الأساسي في هذه العلاقة هو العنصر البشري، فالجامعة تستقطب من المجتمع أعلى فئاته علما وثقافة (العلماء والمفكرين). (٥٩ : ٢٥)

وتأثير الجامعة الايجابي بالمجتمع عبارة عن نشاط تقوم به الجامعة لحل مشكلات المجتمع أو لتحقيق التنمية الشاملة في المجالات المتعددة. (٦٦ : ٦٦)

كما ان العملية التي يتم من خلالها تمكين أفراد المجتمع وجماعته ومؤسساته وهيئاته من تحقيق أقصى استفادة ممكنة من الخدمات المختلفة التي تقدمها الجامعة بوسائل وأساليب متنوعة تتناسب مع ظروف المستفيد وحاجاته الفعلية. (٧٨ : ٧٩)

لذلك وجود علاقة تبادلية بين التعليم وعملية التنمية الاقتصادية، فالتعليم يسهم في التنمية بصورة مباشرة من خلال مايقدمه لها من قوى بشرية متعلمة ومن معارف علمية هي ثمرة البحث العلمي الذي يرتبط بالتعليم، وما يغرسه من مواقف تجاه العمل والتنظيم والمجتمع توائم جميعها التنمية بشكل أو آخر هذا من ناحية ومن ناحية أخرى كلما تحسن معدل التنمية كلما زاد مستوى التعليم، ويتم النظر إلى التعليم على المستويين الجزئي والكلي، باعتباره مزيجا من الاستهلاك والادخار، فالأسرة أو المجتمع تنفق على التعليم كنوع من الاستمتاع بالتعليم بحد ذاته من جانب وعلى أمل الحصول منه على عوائد مستقبلية متمثلة بين أمور أخرى بفوارق الأجر الناجمة مبدئيا عن التعليم، إن جرعة الاستثمار تنزايد أهميتها كلما ارتفعنا على السلم التعليمي من جانب وكلما توجهنا إلى الفروع التطبيقية من التعليم من جانب آخر. (٣٨ : ١٦٩)

و أن مخطط القوى العاملة يحتاج إضافة إلى اقتصاد العمل وتقنيات تخطيط القوى العاملة إلى معرفة، على قدر من الوضوح، بأسواق العمل، موضع التخطيط، وبيئتها والتحديات الحالية والمستقبلية التي تواجهها. كما سيسعمل عددا من المفاهيم والمصطلحات والمؤشرات فقرارات الدخول والخروج من سوق العمل تعتمد على عدة متغيرات مختلفة منها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية. (٨٨ : ٢٥)

والانتفاع الجزئي من القوى العاملة العربية يمثل تحدياً كبيراً للمؤسسات التعليمية العربية وللهيئات والمنظمات الحكومية و الشعبية الممثلة بالمعاهد و الجامعات و مراكز التقانة و البحث والتطوير و يكمن التحدي في سد الفجوة بين حاجات سوق العمل و بين القدرة على توظيف القوة العاملة في سد تلك الحاجات كما و بالقدر الكافي من المستويات والاختصاصات كيفاً أو نوعاً إذا السوق بحاجة الى يد عاملة مدربة وذات مهارات عالية قادرة على التعامل مع التقنيات المتطورة و هذا ما يجب أن يكفله التعليم الذي يعاني من أزمات مزمنة. (١٦ : ١٦٥)

اصبح العصر الذي نعيشه عصرا يتسم بالايقاع السريع مما يدفع الانسان لاتخاذ الاسلوب العلمي في اداره حياته، وهذا من المؤكد يساعده على النجاح وتحقيق أهدافه، واذا كان العلم المعاصر قد ارجع ذلك النجاح الى اتباع الاسس العلمي في الاداره. (٤٣ : ١٩)

ويرى الباحث ضرورة توجه المجتمع نحو الاختصاصات الدقيقة التي من شأنها زيادة كفاءة العاملين في سوق العمل المتنامي من خلال اعدادهم اعداداً مهنيّاً متميزاً يسهم في الارتقاء بمستوى التعليم بالمجتمع نحو الابداع والتميز .

جدول رقم (٣٢)

يوضح التكرار والنسبة المئوية لأستجابات عينة البحث على عبارات

المحور الثاني : المقررات الدراسية المقترحة لقسم الإدارة الرياضية. (مقررات مرحلة الماجستير) ن = ٢٠٣

رقم العبارة	العبارات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		مربع كاي	المتوسط الحسابي	الاهمية النسبية
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد			
١	أولاً: الاعداد المهني العام (المواد النظرية) (عدد ساعات كل مقرر ثلاث ساعات نظرية اسبوعيا)									
١/١	اصول التربية الرياضية والبدنية	٩٨.٠٣	٣	١.٤٨	١	٠.٤٩	١	٣٨٢.٣٨	١.٩٨	٩٨.٧٧
٢/١	مبادئ الإدارة الرياضية	٨٨.١٨	١٨	٨.٨٧	٦	٢.٩٦	٦	٢٧٥.٨٣	١.٨٥	٩٢.٦١
٣/١	التشريعات والقوانين في المجال الرياضي	٩١.٦٣	٣	١.٤٨	١٤	٦.٩٠	١٤	٣١١.٣٠	١.٨٥	٩٢.٣٦
٢	ثانياً: الاعداد المهني التخصصي (عدد ساعات كل مقرر ثلاث ساعات نظرية اسبوعيا)									
١/٢	إدارة الاحداث الرياضية	٨٢.٧٦	٣١	١٥.٢٧	٤	١.٩٧	٤	٢٢٨.٥٤	١.٨١	٩٠.٣٩
٢/٢	التدريب الميداني	٨٧.٦٨	١٤	٦.٩٠	١١	٥.٤٢	١١	٢٦٩.٩٢	١.٨٢	٩١.١٣
٣/٢	إدارة وتطوير المرافق	٥٨.٦٢	٦٩	٣٣.٩٩	١٥	٧.٣٩	١٥	٧٩.٩٦	١.٥١	٧٥.٦٢
٤/٢	قانون الرياضة والاخلاق الرياضية	٨٢.٢٧	٢٤	١١.٨٢	١٢	٥.٩١	١٢	٢١٩.٧٩	١.٧٦	٨٨.١٨
٥/٢	الإدارة المالية	٨٧.١٩	٢٠	٩.٨٥	٦	٢.٩٦	٦	٢٦٦.٤٣	١.٨٤	٩٢.١٢
٦/٢	الإدارة والسلوك التنظيمي	٩٣.١٠	١٣	٦.٤٠	١	٠.٤٩	١	٣٢٧.٤١	١.٩٣	٩٦.٣١
٧/٢	إدارة التسويق	٩٨.٠٣	٣	١.٤٨	١	٠.٤٩	١	٣٨٢.٣٨	١.٩٨	٩٨.٧٧
٨/٢	حلقة بحث في مجتمع الرياضة	٩٨.٠٣	٢	٠.٩٩	٢	٠.٩٩	٢	٣٨٢.٣٥	١.٩٧	٩٨.٥٢
٩/٢	العلاقات العامة في مجال الرياضة	٩٢.١٢	١٥	٧.٣٩	١	٠.٤٩	١	٣١٧.١٢	١.٩٢	٩٥.٨١
١٠/٢	القيادة الرياضية	٩٢.٦١	٩	٤.٤٣	٦	٢.٩٦	٦	٣٢١.٠٥	١.٩٠	٩٤.٨٣
١١/٢	إدارة الموارد البشرية	٩٥.٠٧	١٠	٤.٩٣	٠	٠.٠٠	٠	٣٤٨.٩٦	١.٩٥	٩٧.٥٤
١٢/٢	علم النفس والرياضة	٦٧.٩٨	٥١	٢٥.١٢	١٤	٦.٩٠	١٤	١١٩.٧٧	١.٦١	٨٠.٥٤
١٣/٢	الرعاية الرياضية	٨٧.٦٨	١٧	٨.٣٧	٨	٣.٩٤	٨	٢٧٠.٤٥	١.٨٤	٩١.٨٧
٣	ثالثاً: المقررات الاختيارية (عدد ساعات كل مقرر ثلاث ساعات نظرية اسبوعيا)									
١/٣	القيادة المتقدمة والسلوك التنظيمي	٩٥.٥٧	٧	٣.٤٥	٢	٠.٩٩	٢	٣٥٣.٩٨	١.٩٥	٩٧.٢٩
٢/٣	الاخلاقيات والاتجاهات في الرياضة	٨٠.٣٠	٣٣	١٦.٢٦	٧	٣.٤٥	٧	٢٠٦.٤٦	١.٧٧	٨٨.٤٢
٣/٣	الإشراف والتوجيه الإداري في المجال الرياضي	٨٩.١٦	٢١	١٠.٣٤	١	٠.٤٩	١	٢٨٧.٦٨	١.٨٩	٩٤.٣٣
٤/٣	دراسات متقدمة في الإدارة الرياضية	٩٦.٥٥	٦	٢.٩٦	١	٠.٤٩	١	٣٦٥.٢٧	١.٩٦	٩٨.٠٣
٥/٣	استراتيجيات التسويق في الرياضة	٩٢.١٢	١٤	٦.٩٠	٢	٠.٩٩	٢	٣١٦.٧٤	١.٩١	٩٥.٥٧
٦/٣	إدارة المنشآت الرياضية والترويحية	٩٧.٥٤	٤	١.٩٧	١	٠.٤٩	١	٣٧٦.٦٢	١.٩٧	٩٨.٥٢

يتضح من جدول (٣٢) و الخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة برأى عينة البحث على عبارات المحور الثاني : المقررات الدراسية المقترحة لقسم الإدارة الرياضية، (مقررات مرحلة الماجستير) وجود فروق معنوية بين الإستجابات حيث تراوحت قيم مربع كاي ما بين (٧٩.٩٦ إلى ٣٨٢.٣٨) وهذه القيم معنوية عند مستوى (٠.٠٥) و قد حققت العبارة رقم (١/١) و التي تشير الى الاعداد المهني العام (المواد النظرية) (عدد ساعات كل مقرر ثلاث ساعات نظرية اسبوعيا) اصول التربية الرياضية والبدنية و العبارة رقم (٧/٢) و التي تشير الى الاعداد المهني التخصصي (عدد ساعات كل مقرر ثلاث ساعات نظرية اسبوعيا) إدارة التسويق أعلى نسبة موافقة و بلغت (٩٨.٧٧%) تلتها العبارة رقم (٨/٢) و التي تشير الى الاعداد المهني التخصصي (عدد ساعات كل مقرر ثلاث ساعات نظرية اسبوعيا) حلقة بحث في مجتمع الرياضة و العبارة رقم (٦/٣) و التي تشير الى المقررات الاختيارية (عدد ساعات كل مقرر ثلاث ساعات نظرية اسبوعيا) إدارة المنشآت الرياضية والترويحية بنسبة موافقة بلغت (٩٨.٥٢%) بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (٣/٢) و التي تشير الى الاعداد المهني التخصصي (عدد ساعات كل مقرر ثلاث ساعات نظرية اسبوعيا) إدارة وتطوير المرافق بأقل نسبة موافقة و التي بلغت (٧٥.٦٢%).

يتضح من العرض السابق اتفاق عينة الدراسة على مقررات مرحلة الماجستير المقترحة لقسم الإدارة الرياضية.

وبرزت الحاجة لتدريب أعضاء الهيئات التدريسية لتطوير مهاراتهم، فقد ازدادت الحاجة للتدريب إلحاحاً مع الأخذ بتطبيق مفهوم جودة النوعية في التعليم، سيما و أن تطويرهم يختص بدعم الأفراد و المجموعات في الكليات والأقسام و فرق إعداد المقررات الدراسية لكي يتفهموا ويطوروا نظرتهم إلى عملهم، ولكي يفكروا في التغيرات والتحولات الجارية ليتمكنوا من تطوير استجابات جديدة لها، فالقبول غير المحدود بالتغير يمكن أن يكون خطيراً بالنسبة للفرد والمؤسسة والمجتمع. لهذا فإن أبرز المؤشرات الرئيسة لتطوير الهيئة التدريسية تتمثل في تطوير تفهم ناقد حتى تتمكن الهيئة التدريسية من تحليل التغير والنظر في مراميه وأن تقوم به أو تعدله ما كان ذلك ممكناً. (٩٦: ٢١٠)

ولقد شعرت الدول المتقدمة بأهمية الإعداد المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، فأخذت به جامعات بريطانيا وأمريكا وبعض الدول الأوروبية الأخرى في منتصف القرن الماضي، كما شعرت بالحاجة له مختلف الدول النامية لا سيما في وطننا العربي وذلك في مرحلة ما بعد السبعينات، فأخذت به جامعات عربية في كل من مصر ودول الخليج والعراق والاردن والجزائر. من هنا فإن الإعداد المهني لأعضاء هيئة التدريس لم يكن فقط استجابة لنوايا شخصية بقدر ما كان نابعا من جملة عوامل، ويرى (اونيشكن) أن الاهتمام العالمي بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس الجامعي يعود للعوامل الآتية. (٣٠: ١٤٢)

- التطور التكنولوجي و انعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقنيات التعلم والتعليم. فقد أثرت تكنولوجيا المعلومات و الحاسب الآلي بشكل جذري على نظم التعليم، وأساليبه مما تطلب مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات التعلم الذاتي، والتعلم التعاوني، والتعلم من بعد، إضافة لزيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئات التدريسية بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية. (٤٨: ٢)
- التغير الذي حصل على أدوار أعضاء هيئة التدريس، فتطور تقنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعلم أدت الى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات الموقف التعليمي من حيث وسائل نقل المعرفة وأدوار أعضاء الهيئات التدريسية التي تحولت من الأدوار التقليدية التي تعتبر المدرس مجرد ناقل للمعرفة الى ميسر و مسهل ومرشد وموجه لطلابه وبالرغم من ذلك فقد أشارت الدراسات الى أن معظم أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الغربية ينقصهم التدريب على ممارسة التدريس وهذا الوضع ينطبق أيضاً على الجامعات العربية. (٦٨: ٢٠٥)

كما أنه على الرغم مما هو معروف بأن نظام التعليم الياباني الأساسي العام بعد من أحسن النظم التعليمية في العالم فإن اليابانيين منشغلون دوماً في عمليات الإصلاح أي مراجعة دورية إجبارية للمناهج كل خمس سنوات كما أن الولايات المتحدة قد شعرت بتدهور تنافسيتها وعزته إلى قصور نسبي في نظامها التعليمي، فأجرت الإصلاحات اللازمة بعد تقرير " أمة في خطر " كما أن الأوروبيين يجرون تعديلات على نظامهم التعليمي فإذا كان حال الأمم المتقدمة تجاه منظومتها التعليمية بهذا القدر من التخوف على نوعيتها ومدى ملائمتها فإن الدول النامية أحوج ما تكون إلى مثل هذه المراجعة. (٣٨: ١٦٩)

وتطوير المنهج ليس نظاماً مفرداً بل مجموعة من الأنظمة المتفاعلة ومن الأنظمة الفرعية أيضاً، فالمنهج منظومة فرعية للنظام التعليمي الذي هو بدوره منظومة فرعية للثقافة القومية ومن ثم للثقافات الإقليمية والإنسانية وهذا يعني أن المنهج نظام يؤثر ويتأثر بالبيئة التي تمثل في المنظومات الرئيسية. (٨٥ - ٤٩٥)، (٨١ - ٤٦٤)

وأن تصميم المنهج يشير إلى ترتيب مخرجات التعلم المطلوب تحقيقها في ضوء الأهداف، ويشير أيضاً إلى ترتيب خبرات التعلم ووضع خطة لتزويد المتعلمين بهذه الخبرات، وعلى ذلك يمكن القول أن تصميم المنهج يعني محتوى المنهج وعناصره وتنظيم تلك العناصر أي تنظيم أجزاء المنهج. (٧٣: ٤٩)

ويرى الباحث بأنه يجب مواكبة الدول التي تعمل على تطوير المناهج الدراسية من أجل تأهيل طلبة الماجستير علمياً وتربوياً وفقاً لأحدث النظم العلمية والتقنية في مجالات التعليم والتربية وذلك من خلال اعداد اجيالاً متخصصة ومعدة اعداداً مهنيّاً مناسباً لمتطلبات سوق العمل مما يؤثر ذلك بشكل ايجابي نحو بناء مجتمعات متميزة تساهم في تقدم الامم وأزدهارها .

جدول رقم (٣٣)

يوضح التكرار والنسبة المئوية لأستجابات عينة البحث على عبارات
المحور الثاني : المقررات الدراسية المقترحة لقسم الإدارة الرياضية.(مقررات مرحلة الدكتوراه) ن = ٢٠٣

رقم العبارة	العبارات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		مربع كاي	المتوسط الحسابي	الاهمية النسبية
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %			
١	أولاً: الاعداد المهني العام(المواد النظرية) (عدد ساعات كل مقرر ثلاث ساعات نظرية اسبوعيا)	١٨٧	٩٢.١٢	١٤	٦.٩٠	٢	٠.٩٩	٣١٦.٧٤	١.٩١	٩٥.٥٧
١/١	اصول التربية الرياضية والبدنية ٢	١٨٧	٩٢.١٢	١٤	٦.٩٠	٢	٠.٩٩	٣١٦.٧٤	١.٩١	٩٥.٥٧
٢/١	مبادئ الإدارة الرياضية ٢	١٩٩	٩٨.٠٣	٣	١.٤٨	١	٠.٤٩	٣٨٢.٣٨	١.٩٨	٩٨.٧٧
٣/١	التشريعات والقوانين في المجال الرياضي ٢	١٨٦	٩١.٦٣	١١	٥.٤٢	٦	٢.٩٦	٣١٠.٥٩	١.٨٩	٩٤.٣٣
٢	ثانياً: الاعداد المهني التخصصي (عدد ساعات كل مقرر ثلاث ساعات نظرية اسبوعيا)									
١/٢	إدارة الاحداث الرياضية ٢	١٩٨	٩٧.٥٤	٤	١.٩٧	١	٠.٤٩	٣٧٦.٦٢	١.٩٧	٩٨.٥٢
٢/٢	التدريب الميداني ٢	١٦٧	٨٢.٢٧	٣١	١٥.٢٧	٥	٢.٤٦	٢٢٣.٧٢	١.٨٠	٨٩.٩٠
٣/٢	إدارة وتطوير المرافق ٢	١٧٣	٨٥.٢٢	١٨	٨.٨٧	١٢	٥.٩١	٢٤٦.٢٢	١.٧٩	٨٩.٦٦
٤/٢	قانون الرياضة والاخلاق الرياضية ٢	١٩٥	٩٦.٠٦	٧	٣.٤٥	١	٠.٤٩	٣٥٩.٦٨	١.٩٦	٩٧.٧٨
٥/٢	الإدارة المالية ٢	١٨٣	٩٠.١٥	١٤	٦.٩٠	٦	٢.٩٦	٢٩٥.٣٤	١.٨٧	٩٣.٦٠
٦/٢	الإدارة والسلوك التنظيمي ٢	١٨٩	٩٣.١٠	١٠	٤.٩٣	٤	١.٩٧	٣٢٦.٦١	١.٩١	٩٥.٥٧
٧/٢	إدارة التسويق ٢	١٩٧	٩٧.٠٤	٥	٢.٤٦	١	٠.٤٩	٣٧٠.٩٢	١.٩٧	٩٨.٢٨
٨/٢	حلقة بحث في مجتمع الرياضة ٢	١٨٧	٩٢.١٢	١٢	٥.٩١	٤	١.٩٧	٣١٦.١٥	١.٩٠	٩٥.٠٧
٩/٢	العلاقات العامة في مجال الرياضة ٢	١٩٦	٩٦.٥٥	٦	٢.٩٦	١	٠.٤٩	٣٦٥.٢٧	١.٩٦	٩٨.٠٣
١٠/٢	القيادة الرياضية ٢	١٦١	٧٩.٣١	٢٣	١١.٣٣	١٩	٩.٣٦	١٩٣.٢٢	١.٧٠	٨٤.٩٨
١١/٢	إدارة الموارد البشرية ٢	١٩٤	٩٥.٥٧	٧	٣.٤٥	٢	٠.٩٩	٣٥٣.٩٨	١.٩٥	٩٧.٢٩
١٢/٢	علم النفس والرياضة ٢	١٨٥	٩١.١٣	١٢	٥.٩١	٦	٢.٩٦	٣٠٥.٤٥	١.٨٨	٩٤.٠٩
١٣/٢	الرعاية الرياضية ٢	١٧٢	٨٤.٧٣	٢٩	١٤.٢٩	٢	٠.٩٩	٢٤٦.٦٩	١.٨٤	٩١.٨٧
٣	ثالثاً: المقررات الاختيارية (عدد ساعات كل مقرر ثلاث ساعات نظرية اسبوعيا)									
١/٣	القيادة المتقدمة والسلوك التنظيمي ٢	١٨٨	٩٢.٦١	١٤	٦.٩٠	١	٠.٤٩	٣٢٢.٢٤	١.٩٢	٩٦.٠٦
٢/٣	الاخلاقيات والاتجاهات في الرياضة ٢	١٧٩	٨٨.١٨	١٤	٦.٩٠	١٠	٤.٩٣	٢٧٤.٨٩	١.٨٣	٩١.٦٣
٣/٣	الإشراف والتوجيه الإداري في المجال الرياضي ٢	٢٠٠	٩٨.٥٢	٢	٠.٩٩	١	٠.٤٩	٣٨٨.٢١	١.٩٨	٩٩.٠١
٤/٣	دراسات متقدمة في الإدارة الرياضية ٢	١٦٨	٨٢.٧٦	٣١	١٥.٢٧	٤	١.٩٧	٢٢٨.٥٤	١.٨١	٩٠.٣٩
٥/٣	استراتيجيات التسويق في الرياضة ٢	١٧٩	٨٨.١٨	١٧	٨.٣٧	٧	٣.٤٥	٢٧٥.٥١	١.٨٥	٩٢.٣٦
٦/٣	إدارة المنشآت الرياضية والترويحية ٢	١٨٤	٩٠.٦٤	١٥	٧.٣٩	٤	١.٩٧	٣٠٠.٩٠	١.٨٩	٩٤.٣٣

يتضح من جدول (٣٣) و الخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة برأى عينة البحث على عبارات المحور الثاني : المقررات الدراسية المقترحة لقسم الإدارة الرياضية،(مقررات مرحلة الدكتوراه) وجود فروق معنوية بين الإستجابات حيث تراوحت قيم مربع كاي ما بين (١٩٣.٢٢ إلى ٣٨٨.٢١) و هذه القيم معنوية عند مستوى (٠.٠٥) و قد حققت العبارة رقم (٣/٣) و التي تشير الى المقررات الاختيارية (عدد ساعات كل مقرر ثلاث

ساعات نظرية اسبوعيا) الاشراف والتوجيه الاداري في المجال الرياضي أعلى نسبة موافقة و بلغت (٩٩.٠١%) تلتها العبارة رقم (٢/١) و التي تشير الى الاعداد المهني العام(المواد النظرية) (عدد ساعات كل مقرر ثلاث ساعات نظرية اسبوعيا) مبادئ الإدارة الرياضية بنسبة موافقة بلغت (٩٨.٧٧ %) بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (١٠/٢) و التي تشير الى الاعداد المهني التخصصي (عدد ساعات كل مقرر ثلاث ساعات نظرية اسبوعيا القيادة الرياضية) بأقل نسبة موافقة و التي بلغت (٨٤.٩٨%).

يتضح من العرض السابق اتفاق عينة الدراسة على مقررات مرحلة الدكتوراة المقترحة لقسم الإدارة الرياضية حيث بلغ مقرر الاشراف والتوجيه اعلى النسب لما له من اهمية في متابعة سير العمل وتطويره بأستخدام افضل الطرق من خلال المتابعة والتوجيه الاداري من اجل تحقيق أهداف المؤسسة الرياضية .

ولكي تستطيع المنظمات أن تنمو وتتقدم وتستمر في عملها فان عليها ن تتكيف مع البيئة التي تعمل فيها، وعلى إداراتها أن تقوم بعمل مسح Scanning لبيئتها الخارجية لتحديد الفرص Opportunities الموجودة في تلك البيئة بغرض الاستفادة منها، والتهديدات Threats لتحديد أو مواجهتها. كما تقوم أيضا بفحص بيئتها الداخلية لتحديد عناصر القوة Strengths بهدف الاستفادة منها في استثمار الفرص ومواجهة التهديدات في البيئة الخارجية، وعناصر الضعف Weaknesses بهدف معالجتها حتى تكون المنظمة قادرة على التكيف مع البيئة التي تعمل فيها، وتطور نفسها ميزة تنافسية Competitive Advantage تمكنها من المنافسة والتفوق على الآخرين. (٢٧ : ٦٨)

وأن المقدرة الإنسانية يمكن تحسينها وتطويرها عن طريق اكتساب الخبرات وتنمية المعرفة ولاشك أن تحكم الإنسان في البيئة المحيطة به هو أكبر مظاهر تطور التاريخ الاجتماعي للبشرية وانتشار التعليم من أهم متطلبات التقدم الاقتصادي للشعوب.(٩ : ٤٤٤)

كما انه لا بد للانسان أن يكون ملما بمبادئ الإدارة العامة حتي يمكنه عن طريق هذه المبادئ التي تحكم التصرفات الادارية من أن يقوم بعمله علي خير وجه. (٢ : ١٤)

ومن أهم الجوانب التي يؤدي فيها التعليم دورا أساسيا في سوق العمل هو العلاقة بين مستوى التعليم ومعدل الأجر، حيث أنه وفقا لهذه العلاقة المثبتة فإن ذوي التعليم الأعلى يتقاضون أجور في المتوسط أعلى من ذوي التعليم المنخفض كذلك فإن معدل نمو أجورهم هو أيضا أعلى من حال ذوي الدخل المنخفض ويمكن توضيح العلاقة بين مستوى التعليم ومستوى الأجر أو الدخل حيث توجد علاقة طردية بين مستوى التعليم ومعدلات الأجر. (٣٨ : ١٧٣)

و يرى الباحث ان لتطوير المناهج أهمية كبرى ومكانة بالغة، وذلك لأن تطوير المناهج معناه في الواقع تطوير في بناء وإعداد إنسان المستقبل ورجل الغد، ومتى طورنا هذا الإنسان فإنه يصبح بدوره قادرا على الإمساك بدفة التطوير في كافة مجالات الحياة ليشق بها طريقه، وبهذا يكون تطوير المناهج أساسا لكل تطوير ونواة تقدم.

كما يعني تطوير المنهج بأنه عملية مقصودة تستند إلى التخطيط السليم والدراسة العلمية لما ينبغي أن يكون عليه المنهج وترتبط بمجموعة من القيم الفلسفية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية والتربوية التي يلتزم بها المجتمع بهدف رفع الكفاءة الداخلية للعملية التعليمية. (٦ : ٤٢٧)

وأن تطوير المناهج مبني على مجموعة من الأسس يجب الالتزام بها لتحقيق الأهداف المنشودة من التطوير مثل التخطيط السليم، ومراجعة الأهداف التربوية وإعادة صياغتها، وكذلك استناد التطوير على دراسة علمية لكل من الطلاب والبيئة والمجتمع، وأيضا مسايرة التطوير الحادث للاتجاهات العالمية وروح العصر الذي نعيش فيه وهكذا نجد أن عملية التطوير في أي مجال من المجالات هي عملية شاملة لجميع الجوانب والعناصر التي لها صلة بالموضوع المراد تطويره. (٢٨ : ١٢٧)(٥٥ : ١٠٨)(٩٤ : ٤٢١)

فكلما حصل المدرس على دراسات متقدمة وكلما ارتفع مستواه علمياً وأدبياً واجتماعياً، كلما كان أقدر على النهوض بالمستوى التعليمي والتربوي. (٥٤ : ٢٤٠)

ويرى الباحث بأنه لا بد من ان نمتلك القدرة على احداث تغيرات جوهرية لمواكبة التغيرات المجتمعية الهائلة في مختلف مجالات الحياة ويتحقق ذلك من خلال تطوير المقررات الدراسية بشكل مستمر لتنمية قدرة الطلاب على التفكير الابداعي، وتحليل المشكلات، وتنمية قدرات البحث والتحليل والاستكشاف ومواكبة العالم في اعداد جيلاً متخصص في مختلف فروع الإدارة الرياضية.

جدول رقم (٣٤)
يوضح التكرار والنسبة المئوية لأستجابات عينة البحث على عبارات
المحور الثالث: التوصيف الوظيفي اللازم لقسم الإدارة الرياضية. (رئيس القسم) ن = ٢٠٣

رقم العبارة	العبارات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		مربع كاي	المتوسط الحسابي	الاهمية النسبية
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %			
المهام الوظيفية لرئيس قسم الإدارة الرياضية المقترح										
١	تنفيذ قرارات مجلس الجامعة ومجلس الكلية فيما يتعلق بالقسم.	١٩٩	٩٨.٠٣	٣	١.٤٨	١	٠.٤٩	٣٨٢.٣٨	١.٩٨	٩٨.٧٧
٢	إدارة القسم من خلال النواحي التالية:-									
١/٢	العمليات الادارية.	١٩٩	٩٨.٠٣	٣	١.٤٨	١	٠.٤٩	٣٨٢.٣٨	١.٩٨	٩٨.٧٧
٢/٢	الجوانب التربوية	١٠٩	٥٣.٦٩	٦٧	٣٣.٠٠	٢٧	١٣.٣٠	٤٩٦.٦٩	١.٤٠	٧٠.٢٠
٣/٢	النواحي الثقافية.	١٧٧	٨٧.١٩	١٢	٥.٩١	١٤	٦.٩٠	٢٦٥.٠١	١.٨٠	٩٠.١٥
٣	لاشراف على سير العملية التدريسية.	١٦٧	٨٢.٢٧	٢٣	١١.٣٣	١٣	٦.٤٠	٢١٩.٤٧	١.٧٦	٨٧.٩٣
٤	متابعة اداء اعضاء الهيئة التدريسية لتأدية الواجبات المكلفين بها.	١٨١	٨٩.١٦	٢٠	٩.٨٥	٢	٠.٩٩	٢٨٧.١٢	١.٨٨	٩٤.٠٩
٥	اعداد التقارير الفصلية والسنوية عن أنشطة القسم الثقافية والعلمية والتربوية والادارية ورفعها للعميد.	٢٠١	٩٩.٠١	١	٠.٤٩	١	٠.٤٩	٣٩٤.٠٩	١.٩٩	٩٩.٢٦
٦	وضع الخطط البحثية للقسم.	١٨٥	٩١.١٣	١٧	٨.٣٧	١	٠.٤٩	٣٠٧.٠٧	١.٩١	٩٥.٣٢
٧	توزيع المهام على كافة اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفقاً للأنظمة القانونية لهم.	١٧٨	٨٧.٦٨	٢١	١٠.٣٤	٤	١.٩٧	٢٧١.٩٩	١.٨٦	٩٢.٨٦
٨	تحديد احتياجات القسم من خلال:-									
١/٨	العنصر البشري (التدريسيين والفنيين والاداريين)	١٦٧	٨٢.٢٧	٣٣	١٦.٢٦	٣	١.٤٨	٢٢٥.٣٨	١.٨١	٩٠.٣٩
٢/٨	الموارد المادية (المكاتب، الكراسي)	١٨٠	٨٨.٦٧	٢١	١٠.٣٤	٢	٠.٩٩	٢٨٢.٣٩	١.٨٨	٩٣.٨٤
٣/٨	الدورات التدريبية في الإدارة الرياضية لاعضاء الهيئة التدريسية والهيئة المعاونة في القسم.	١٩٩	٩٨.٠٣	٣	١.٤٨	١	٠.٤٩	٣٨٢.٣٨	١.٩٨	٩٨.٧٧
٩	مسئول عن عقد كل من :-									
١/٩	الاجتماعات الدورية لتسيير اعمال القسم.	١٨٦	٩١.٦٣	١٦	٧.٨٨	١	٠.٤٩	٣١٢.٠٧	١.٩١	٩٥.٥٧
٢/٩	المؤتمرات الداخلية العلمية والثقافية.	١٩٩	٩٨.٠٣	٣	١.٤٨	١	٠.٤٩	٣٨٢.٣٨	١.٩٨	٩٨.٧٧
٣/٩	البروتوكولات.	١٩٣	٩٥.٠٧	٦	٣.١١	٤	١.٩٧	٣٤٨.٢٥	١.٩٣	٩٦.٥٥
١٠	(مؤهلات شاغر هذه الوظيفة)									
١/١٠	حاصل على استاذ مساعد على الأقل في الادارة الرياضية .	٢٠١	٩٩.٠١	١	٠.٤٩	١	٠.٤٩	٣٩٤.٠٩	١.٩٩	٩٩.٢٦
٢/١٠	حاصل على أستاذ مساعد على الأقل في التربية الرياضية.	١٢٠	٥٩.١١	٣٦	١٧.٧٣	٤٧	٢٣.١٥	٦١.٦١	١.٣٦	٦٧.٩٨
١١	ان يكون لديه خبرة سابقة في مجال التدريس او العمل في الإدارة الرياضية لمدة:									
١/١١	لا تقل عن خمسة سنوات.	١٢١	٥٩.٦١	٢٢	١٠.٨٤	٦٠	٢٩.٥٦	٧٣.٧٢	١.٣٠	٦٥.٠٢
٢/١١	لا تقل عن سبعة سنوات.	١٣٩	٦٨.٤٧	٦١	٣٠.٠٥	٣	١.٤٨	١٣٧.٦٦	١.٦٧	٨٣.٥٠
٣/١١	لا تقل عن عشرة سنوات.	١٨٣	٩٠.١٥	١٨	٨.٨٧	٢	٠.٩٩	٢٩٦.٧٦	١.٨٩	٩٤.٥٨
١٢	ان يكون حاصل على دورات تدريبية متخصصة في الإدارة الرياضية	١٢٧	٦٢.٥٦	٥٣	٢٦.١١	٢٣	١١.٣٣	٨٤.٦٩	١.٥١	٧٥.٦٢

يتضح من جدول (٣٤) و الخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة برأى عينة البحث على عبارات المحور الثالث: التوصيف الوظيفي اللازم لقسم الإدارة الرياضية. (رئيس القسم) وجود فروق معنوية بين الإستجابات حيث تراوحت قيم مربع كاي ما بين (٤٩.٦٩ إلى ٣٩٤.٠٩) وهذه القيم معنوية عند مستوى (٠.٠٥) و قد حققت العبارة رقم

(٥) و التي تشير الى إدارة القسم من خلال اعداد التقارير الفصلية والسنوية عن أنشطة القسم الثقافية والعلمية والتربوية والادارية ورفعها للعميد والعبارة رقم (١/١٠) والتي تشير الى ان مؤهلات شاغر هذه الوظيفة حاصل على استاذ مساعد على الأقل في الادارة الرياضية أعلى نسبة موافقة و بلغت (٩٩.٢٦%) تلتها العبارة رقم (١) و التي تشير الى المهام الوظيفية لرئيس قسم الإدارة الرياضية المقترح تنفيذ قرارات مجلس الجامعة ومجلس الكلية فيما يتعلق بالقسم والعبارة رقم (١/٢) و التي تشير الى إدارة القسم من خلال العمليات الادارية والعبارة رقم (٣/٨) و التي تشير الى تحديد احتياجات القسم من خلال الدورات التدريبية في الإدارة الرياضية لاجراءات الهيئة التدريسية والهيئة المعاونة في القسم. والعبارة رقم (٢/٩) و التي تشير الى مسؤول عن عقد المؤتمرات الداخلية العلمية والثقافية بنسبة موافقة بلغت (٩٨.٧٧%) بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (١/١١) و التي تشير الى ان يكون لديه خبرة سابقة في مجال التدريس او العمل في الإدارة الرياضية لمدة لا تقل عن خمسة سنوات بأقل نسبة موافقة و التي بلغت (٦٥.٠٢%).

يتضح من العرض السابق اتفاق عينة الدراسة على التوصيف الوظيفي اللازم لقسم الإدارة الرياضية .

ان الجامعة هي مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة، وتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتتألف من مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية وتقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة منها ما هو على مستوى البكالوريوس ومنها ما هو على مستوى الدراسات العليا تمنح بموجبها درجات علمية للطلاب. (٧٢ : ٢١٤)

وان التوصيف الوظيفي عملية تنظيمية تدرج تحت ادارة الافراد كما انها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتحليل الوظيفة حيث يعتبرها بعض العلماء جزءاً من مهام التحليل الوظيفي . (٧٧ : ١٩)

كما ان الهيكل الوظيفي يعتمد على التخصص وتقسيم العمل، تبعاً للوظائف ويكون لكل فرد يعمل في تخصص معين رئيس مباشر، وتكون الإدارة العليا في تحكم قوي للمنظمة ككل، وينعكس هذا على تدفق المعلومات في المنظمة، حيث تتركز في المديرين ويتم توزيعها من قبل الإدارة على الأفراد. ويعني ذلك عدم وجود علاقات مباشرة بين الأفراد، وبالتالي تكون إمكانية نقل المعرفة والمشاركة فيها محدودة. (٩٤ : ٩)

وان مهمة التخطيط لقوة العمل تعتبر إحدى المهمات الرئيسية لإدارة شؤون الأفراد، ويهدف التخطيط إلى القيام بعمليات التنبؤ وتحديد الاحتياجات من قوة العمل وكيفية الحصول عليها وتحديد مصادرها، وينظر للتخطيط على أنه عملية التأكد من توافر الكمية والنوعية الجيدة من القوى البشرية في المكان والزمان الملائم، والقيام بما هو مطلوب منها من أعمال تتناسب مع احتياجات المنظمة وتؤدي إلى تحقيق رضا العاملين. (٩٢ : ٤١)

وهناك أنواع للتخطيط حسب الهدف منه أو اتساعه تنقسم الى، التخطيط الاستراتيجي : يحدد فيه الأهداف العامة للمنظمة، والتخطيط التكتيكي : يهتم بالدرجة الأولى بتنفيذ الخطط الاستراتيجية على مستوى الإدارة الوسطى والتخطيط التنفيذي. يركز على تخطيط الاحتياجات لإنجاز المسؤوليات المحددة للمدراء أو الأقسام أو الإدارات. (٤١ : ٣٦)

يُعد التنظيم الوظيفة الثانية للعمل الإداري ويمثل ركناً أساسياً لمختلف النشاطات الإدارية فهو يلزم عملية التخطيط ويتعادل معها بالأهمية فكل من هذين العنصرين ينبع من الهدف ويقود إليه، فإذا كان الهدف هو الشيء الذي تسعى الجماعة إلى بلوغه والتنظيم يتضمن أعداد الجهاز اللازم لإنجاز تلك الأعمال وتوزيع الواجبات على أعضاء الجماعة بما يحقق التنسيق بين الجهود عن طريق بلوغ الأهداف. (٢٦ : ٨٧)

ولذا فإن التنظيم يعد بمثابة العمود الفقري للعملية الادارية لأكملها حيث يحدد الوظائف التنظيمية لجميع المستويات من اعلاها حتى المستوى التنفيذي، وفي نفس الوقت يوضح العلاقات بين الادارات المختلفة والاقسام مما يساعد على منع الانحراف عن المسار المطلوب وأيضاً يمنع التضاد والازدواجية في الاعمال. (٧٥ : ٤٩)

ولذا فإن الحاجة تصبح ملحة وماسة إلى إعادة تنظيم المنظمة من حين لآخر لأجل ضمان بقائها واستمرارها في اداء أعمالها، وإذا لم تتطور وتتكيف المنظمة حسب الظروف التي تواجهها فإن مصيرها سيكون التجمد، وإعادة التنظيم تعنى إجراء الدراسة اللازمة لهيكل المنظمة وإجراء التغييرات، أو الإصلاح الإداري، هي عملية مستمرة متجددة لا تتوقف عن حد معين. (٤٤ : ١١٢)

و يرى الباحث من خلال نسبة موافقة عينة البحث على التوصيف الوظيفي المناسب لرئيس قسم الإدارة الرياضية في كلية التربية الرياضية جامعة بغداد. ان رئيس القسم هو العنصر الفعال وحجر الزاوية في نجاح العملية الادارية والتربوية في المؤسسات الاكاديمية. وجب عليه ان يكون قائداً تربوياً متفهماً يتمتع بالصفات والقدرات العلمية والمهنية التي تمكنه من ادارة القسم بكفاءة عالية من خلال توزيع المهام والمسؤوليات وكذلك منح السلطة الوظيفية كلاً حسب تخصصه الوظيفي.

جدول رقم (٣٥)

يوضح التكرار والنسبة المئوية لأستجابات عينة البحث على عبارات
المحور الثالث: التوصيف الوظيفي اللازم لقسم الإدارة الرياضية. اعضاء هيئة التدريس (استاذ – استاذ مساعد)

ن = ٢٠٣

رقم العبرة	العبارات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		مربع كاي	المتوسط الحسابي	الاهمية النسبية
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %			
١٣	المهام الوظيفية لأعضاء الهيئة التدريسية (استاذ – استاذ مساعد)	٢٠٠	٩٨.٥٢	١	٠.٤٩	٢	٠.٩٩	٣٨٨.٢١	١.٩٨	٩٨.٧٧
١/١٣	رعاية الطلبة فكرياً وتربوياً.	٢٠٠	٩٨.٥٢	٢	٠.٩٩	١	٠.٤٩	٣٨٨.٢١	١.٩٨	٩٩.٠١
٢/١٣	القاء المحاضرات النظرية والعملية.	٢٠١	٩٩.٠١	١	٠.٤٩	١	٠.٤٩	٣٩٤.٠٩	١.٩٩	٩٩.٢٦
٣/١٣	الاشراف على البحوث العلمية.	١٩٤	٩٥.٥٧	٦	٣.٠٦	٣	١.٤٨	٣٥٣.٨٦	١.٩٤	٩٧.٠٤
٤/١٣	القيام بالاختبارات التطبيقية والشفوية للمقررات الدراسية.	١٨٧	٩٢.١٢	١٤	٦.٩٠	٢	٠.٩٩	٣١٦.٧٤	١.٩١	٩٥.٥٧
٥/١٣	الاشراف الاكاديمي على الطلاب في مختلف المراحل الدراسية.	١٩٩	٩٨.٠٣	٣	١.٤٨	١	٠.٤٩	٣٨٢.٣٨	١.٩٨	٩٨.٧٧
٦/١٣	اجراء البحوث العلمية في مختلف مجالات الإدارة الرياضية.	١٤	٩٢.١٢	١٤	٦.٩٠	٢	٠.٩٩	٣١٦.٧٤	١.٩١	٩٥.٥٧
١٤	(الاسهام في النشاطات الجامعية التالية)									
١/١٤	المواسم الثقافية.	٢٠١	٩٩.٠١	١	٠.٤٩	١	٠.٤٩	٣٩٤.٠٩	١.٩٩	٩٩.٢٦
٢/١٤	يوم الجامعة.	٢٠١	٩٩.٠١	١	٠.٤٩	١	٠.٤٩	٣٩٤.٠٩	١.٩٩	٩٩.٢٦
٣/١٤	معارض الكلية.	١٨١	٨٩.١٦	١٥	٧.٣٩	٧	٣.٤٥	٢٨٥.٢٠	١.٨٦	٩٢.٨٦
٤/١٤	حفلات التخرج.	١٦٤	٨٠.٧٩	٣١	١٥.٢٧	٨	٣.٩٤	٢٠٩.٦٣	١.٧٧	٨٨.٤٢
٥/١٤	التأليف والترجمة والنشر.	١٩٩	٩٨.٠٣	٣	١.٤٨	١	٠.٤٩	٣٨٢.٣٨	١.٩٨	٩٨.٧٧
٦/١٤	اللجان الدائمة.	١٨٤	٩٠.٦٤	١٥	٧.٣٩	٤	١.٩٧	٣٠٠.٩٠	١.٨٩	٩٤.٣٣
٧/١٤	اللجان المؤقتة.	١٧٦	٨٦.٧٠	٢٤	١١.٨٢	٣	١.٤٨	٢٦٣.٤٢	١.٨٥	٩٢.٦١
٨/١٤	تطوير القسم علمياً وتربوياً وفكرياً.	٢٠١	٩٩.٠١	١	٠.٤٩	١	٠.٤٩	٣٩٤.٠٩	١.٩٩	٩٩.٢٦
٩/١٤	تقديم الدراسات والبحوث العلمية والخطط والمناهج الدراسية.	٢٠٠	٩٨.٥٢	٢	٠.٩٩	١	٠.٤٩	٣٨٨.٢١	١.٩٨	٩٩.٠١
١٠/١٤	مراقبة اجراء الامتحانات وحسن سيرها.	١٩٨	٩٧.٥٤	٤	١.٩٧	١	٠.٤٩	٣٧٦.٦٢	١.٩٧	٩٨.٥٢
١٥	المشاركة داخل وخارج العراق فيما يلي:-									
١/١٥	الندوات	١٨٩	٩٣.١٠	١١	٥.٤٢	٣	١.٤٨	٣٢٦.٨٢	١.٩٢	٩٥.٨١
٢/١٥	المؤتمرات	٢٠١	٩٩.٠١	١	٠.٤٩	١	٠.٤٩	٣٩٤.٠٩	١.٩٩	٩٩.٢٦
٣/١٥	الحلقات الدراسية	١٧٣	٨٥.٢٢	٢٩	١٤.٢٩	١	٠.٤٩	٢٥١.٧٤	١.٨٥	٩٢.٣٦
١٦	اداء الواجبات الدراسية التي يكلف بها من القسم.	٢٠١	٩٩.٠١	١	٠.٤٩	١	٠.٤٩	٣٩٤.٠٩	١.٩٩	٩٩.٢٦
١٧	مؤهلات شاغر وظيفة عضو الهيئة التدريسية (استاذ – استاذ مساعد) ان يكون حاصل على الدرجات العلمية التالية.									
١/١٧	دكتوراه في التربية الرياضية.	١١٧	٥٧.٦٤	٥٥	٢٧.٠٩	٣١	١٥.٢٧	٥٨.٢١	١.٤٢	٧١.١٨
٢/١٧	دكتوراه في الإدارة الرياضية.	٢٠١	٩٩.٠١	٢	٠.٩٩	٠	٠.٠٠	٣٩٤.١٢	١.٩٩	٩٩.٥١
٣/١٧	دكتوراه في إدارة الأعمال.	١٧٤	٨٥.٧١	١٩	٩.٣٦	١٠	٤.٩٣	٢٥١.٢٤	١.٨١	٩٠.٣٩
٤/١٧	ان يكون حاصل على مؤهل عالي ودورات تدريبية متخصصة في الإدارة الرياضية.	١٦٣	٨٠.٣٠	٣١	١٥.٢٧	٩	٤.٤٣	٢٠٥.٠٤	١.٧٦	٨٧.٩٣

يتضح من جدول (٣٥) و الخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة برأى عينة البحث على عبارات المحور الثالث: التوصيف الوظيفي اللازم لقسم الإدارة الرياضية. اعضاء هيئة التدريس (استاذ – استاذ مساعد) وجود فروق معنوية بين الإستجابات حيث تراوحت قيم مربع كاي ما بين (٥٨.٢١ إلى ٣٩٤.١٢) وهذه القيم معنوية عند مستوى (٠.٠٥) و قد حققت العبارة رقم (٢/١٧) و التي تشير الى مؤهلات شاغر وظيفة عضو الهيئة التدريسية (استاذ – استاذ مساعد) ان يكون حاصل على دكتوراه في الإدارة الرياضية أعلى نسبة موافقة و بلغت (٩٩.٥١%) تلتها العبارة رقم (٣/١٣) و التي تشير الى المهام الوظيفية لأعضاء الهيئة التدريسية (استاذ – استاذ مساعد) الاشراف على البحوث العلمية و العبارة رقم (١/١٤) و التي تشير الى الاسهام في المواسم الثقافية و العبارة رقم (٢/١٤) و التي تشير الى الاسهام في يوم الجامعة و العبارة رقم (٨/١٤) و التي تشير الى الاسهام في تطوير القسم علمياً وتربوياً وفكرياً و العبارة رقم (٢/١٥) و التي تشير الى المشاركة داخل وخارج العراق في المؤتمرات و العبارة رقم (١٦) و التي تشير الى المشاركة داخل وخارج العراق في اداء الواجبات الدراسية التي يكلف بها من القسم بنسبة موافقة بلغت (٩٩.٢٦%) بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (١/١٧) و التي تشير الى مؤهلات شاغر وظيفة عضو الهيئة التدريسية (استاذ – استاذ مساعد) ان يكون حاصل على دكتوراه في التربية الرياضية بأقل نسبة موافقة و التي بلغت (٧١.١٨%).

يتضح من العرض السابق اتفاق عينة الدراسة على التوصيف الوظيفي اللازم لقسم الإدارة الرياضية لإعضاء هيئة التدريس (استاذ – استاذ مساعد).

ويحدد التوصيف السليم للوظيفة الواجبات والمسؤوليات المفروضة على صاحب هذه الوظيفة. (٥٤: ٧٤)

وان البناء التنظيمي للمؤسسة يحدد الأنماط الإدارية الخاصة بالأدوار المتكاملة التي يؤديها الأفراد ضمن المستويات الإدارية المختلفة، كما يحدد المسؤوليات والصلاحيات وتنظيمها بحيث تتوحد الجهود الجماعية للمنظمة باتجاه تحقيق أهداف المؤسسة (و إن البناء التنظيمي للمؤسسة عادة ما يمثل بواسطة الهيكل التنظيمي الذي يمكن أن يكون هيكلاً بسيطاً أو مقسماً حسب الوظائف أو حسب وحدات العمل الإستراتيجية). (٧٢-٥٣: ٩٥) (١٠١: ٦٩)

كما ان الاتجاهات الفكرية المعاصرة في دراسة السلوك التنظيمي أولت أهمية كبيرة لأثر المناخ التنظيمي إذ أنها تضمنت كافة المتغيرات السائدة في إطار العمل من قيم فكرية وأفاق حضارية وأبعاد مادية تؤثر بشكل أساسي على الأفراد وان الاهتمام بالمناخ التنظيمي يأتي من خلال كون المنظمة وحدة اجتماعية هادفة تتسم أعمالها ونشاطاتها بالتشابك والتعقيد في مختلف المجالات ومن خلال النظر إلى الأبعاد الرئيسية للمناخ التنظيمي يبدو واضحاً تأثيره في أداء العاملين ودافعيتهم إلى العمل وما يترتب عليه من نجاحات المؤسسات في تحقيق أهدافها مما يستدعي دراسة المناخ التنظيمي لهذه المؤسسة وتحديد طبيعتها ان الربط بين المناخ التنظيمي وفاعلية المنظمات ليست بالأمر السهل، ويتبين أهمية المناخ التنظيمي يخلق الموائمة بين المهارات وقابليات الأفراد في الأداء من جهة وبين متطلبات الوظائف أو المهن التي يشغلونها من جهة أخرى. (٦٧: ٦٧) (٩٧: ١١٩)

و ان المناخ التنظيمي هو ذلك المجال المتضمن الطرق والأساليب والأدوات والعناصر والعلاقات المتفاعلة داخل بيئة المنظمة بين الأفراد. وبناء على ذلك يمكن النظر إلى المناخ التنظيمي على انه يمثل شخصية المنظمة الناجحة، وان نجاحها يعتمد على جو العمل السائد، فالمناخ التنظيمي الجيد يشجع على خلق جو عمل ايجابي يعمل على تحقيق الاستقرار للأفراد وللتنظيم، ويجعل العاملين يشعرون بأهميتهم في العمل من حيث المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات والشعور بوجود درجة عالية من الثقة المتبادلة... الخ. لأن تمتع العاملين بمناخ تنظيمي ملائم من حيث الوفاق والتعاون والعدالة والمساواة للوصول إلى تحقيق الأهداف التنظيمية والفردية يعزز الثقة المتبادلة، ويرفع الروح المعنوية، ويزيد درجة الرضا الوظيفي، ويدعم الشعور بالولاء والانتماء التنظيمي. فالبيئة التنظيمية المتمثلة في زيادة الدوران الوظيفي، واللامبالاة، وعدم الحيوية، وتدني الإنتاجية. (٩٣: ٢٤١)

و يرى الباحث من خلال نسبة موافقة عينة البحث على التوصيف الوظيفي المناسب لاعضاء هيئة التدريس (استاذ – استاذ مساعد) بالهيكل التنظيمي المقترح لقسم الإدارة الرياضية في كلية التربية الرياضية جامعة بغداد ، يجب تحديد المهام والمسؤوليات والصفات الواجب توفرها في اعضاء الهيئة التدريسية والذي من شأنه الارتقاء بالمستوى التعليمي لانه يوضح لكل فرد الصلاحيات والواجبات التي يكلف بها لتحقيق اهداف القسم.

جدول رقم (٣٦)

يوضح التكرار والنسبة المئوية لأستجابات عينة البحث على عبارات
المحور الثالث: التوصيف الوظيفي اللازم لقسم الإدارة الرياضية. أعضاء هيئة التدريس (مدرس - مدرس مساعد)

ن = ٢٠٣

رقم العبارة	العبارات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		مربع كاي	المتوسط الحسابي	الاهمية النسبية
		العدد	% النسبة	العدد	% النسبة	العدد	% النسبة			
١٨	المهام الوظيفية لعضوا الهيئة التدريسية (مدرس - مدرس مساعد)	١٨٩	٩٣.١٠	١٣	٦.٤٠	١	٠.٤٩	٣٢٧.٤١	١.٩٣	٩٦.٣١
١/١٨	رعاية الطلبة فكرياً وتربوياً.	٢٠٠	٩٨.٥٢	٢	٠.٩٩	١	٠.٤٩	٣٨٨.٢١	١.٩٨	٩٩.٠١
٢/١٨	القاء المحاضرات النظرية والعملية.	١٩٧	٩٧.٠٤	٥	٢.٤٦	١	٠.٤٩	٣٧٠.٩٢	١.٩٧	٩٨.٢٨
٣/١٨	الإشراف على البحوث العلمية.	١٧٦	٨٦.٧٠	٢٦	١٢.٨١	١	٠.٤٩	٢٦٤.٧٨	١.٨٦	٩٣.١٠
٤/١٨	القيام بالاختبارات التطبيقية والشفوية للمقررات الدراسية.	١٧٥	٨٦.٢١	٢٣	١١.٣٣	٥	٢.٤٦	٢٥٧.٧٧	١.٨٤	٩١.٨٧
٥/١٨	الإشراف الأكاديمي على الطلاب في مختلف المراحل الدراسية.	١٩٣	٩٥.٠٧	٨	٣.٩٤	٢	٠.٩٩	٣٤٨.٤٨	١.٩٤	٩٧.٠٤
٦/١٨	إجراء البحوث العلمية في مختلف مجالات الإدارة الرياضية.	١٨٢	٨٩.٦٦	١٧	٨.٣٧	٤	١.٩٧	٢٩١.٠٢	١.٨٨	٩٣.٨٤
٧/١٨	تطوير القسم علمياً وتربوياً وفكرياً.	١٩٩	٩٨.٠٣	٣	١.٤٨	١	٠.٤٩	٣٨٢.٣٨	١.٩٨	٩٨.٧٧
٨/١٨	تقديم الدراسات والبحوث العلمية والخطط والمناهج الدراسية.	١٦٧	٨٢.٢٧	٣٤	١٦.٧٥	٢	٠.٩٩	٢٢٦.٣٠	١.٨١	٩٠.٦٤
٩/١٨	مراقبة اجراء الامتحانات وحسن سيرها.	١٨٦	٩١.٦٣	١٥	٧.٣٩	٢	٠.٩٩	٣١١.٦٦	١.٩١	٩٥.٣٢
١٩	(الاسهام في النشاطات الجامعية التالية)	١٩٠	٩٣.٦٠	١٢	٥.٩١	١	٠.٤٩	٣٣٢.٦٤	١.٩٣	٩٦.٥٥
١/١٩	المواسم الثقافية.	١٨٣	٩٠.١٥	١٦	٧.٨٨	٤	١.٩٧	٢٩٥.٩٣	١.٨٨	٩٤.٠٩
٢/١٩	يوم الجامعة.	١٦٤	٨٠.٧٩	٢	٠.٩٩	٣٧	١٨.٢٣	٢١٤.٧٧	١.٦٣	٨١.٢٨
٣/١٩	معارض الكلية.	٢٠٠	٩٨.٥٢	٢	٠.٩٩	١	٠.٤٩	٣٨٨.٢١	١.٩٨	٩٩.٠١
٤/١٩	حفلات التخرج.	١٩٨	٩٧.٥٤	٣	١.٤٨	٢	٠.٩٩	٣٧٦.٥٦	١.٩٧	٩٨.٢٨
٥/١٩	التأليف والترجمة والنشر.	١٦٧	٨٢.٢٧	٣٥	١٧.٢٤	١	٠.٤٩	٢٢٧.٢٧	١.٨٢	٩٠.٨٩
٦/١٩	اللجان الدائمة.	١٨٩	٩٣.١٠	١١	٥.٤٢	٣	١.٤٨	٣٢٦.٨٢	١.٩٢	٩٥.٨١
٧/١٩	اللجان المؤقتة.	١٨٠	٨٨.٦٧	١٩	٩.٣٦	٤	١.٩٧	٢٨١.٣٩	١.٨٧	٩٣.٣٥
٢٠	المشاركة داخل وخارج العراق فيما يلي:-	٢٠٠	٩٨.٥٢	٢	٠.٩٩	١	٠.٤٩	٣٨٨.٢١	١.٩٨	٩٩.٠١
١/٢٠	الندوات	١٩٩	٩٨.٠٣	٣	١.٤٨	١	٠.٤٩	٣٨٢.٣٨	١.٩٨	٩٨.٧٧
٢/٢٠	المؤتمرات	٨٩	٤٣.٨٤	٧٦	٣٧.٤٤	٣٨	١٨.٧٢	٢٠.٧٦	١.٢٥	٦٢.٥٦
٣/٢٠	الحلقات الدراسية	٢٠١	٩٩.٠١	١	٠.٤٩	١	٠.٤٩	٣٩٤.٠٩	١.٩٩	٩٩.٢٦
٤/٢٠	اداء الواجبات الدراسية التي يكلف بها من القسم.	١٦٢	٧٩.٨٠	٣٥	١٧.٢٤	٦	٢.٩٦	٢٠٣.٤٨	١.٧٧	٨٨.٤٢
٢١	مؤهلات شاغر وظيفة عضو الهيئة التدريسية (مدرس - مدرس مساعد) ان يكون حاصل على الدرجات العلمية التالية	١٣٣	٦٥.٥٢	٥٤	٢٦.٦٠	١٦	٧.٨٨	١٠٥.٢٩	١.٥٨	٧٨.٨٢
١/٢١	ماجستير في التربية الرياضية.	٢٠١	٩٩.٠١	١	٠.٤٩	١	٠.٤٩	٣٩٤.٠٩	١.٩٩	٩٩.٢٦
٢/٢١	ماجستير في الإدارة الرياضية.	١٦٢	٧٩.٨٠	٣٥	١٧.٢٤	٦	٢.٩٦	٢٠٣.٤٨	١.٧٧	٨٨.٤٢
٣/٢١	ماجستير في إدارة الاعمال.	١٣٣	٦٥.٥٢	٥٤	٢٦.٦٠	١٦	٧.٨٨	١٠٥.٢٩	١.٥٨	٧٨.٨٢
٤/٢١	ان يكون حاصل على مؤهل عالي ودورات تدريبية متخصصة في الإدارة الرياضية.									

يتضح من جدول (٣٦) و الخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة برأى عينة البحث على عبارات المحور الثالث: التوصيف الوظيفي اللازم لقسم الإدارة الرياضية. أعضاء هيئة التدريس (مدرس - مدرس مساعد) وجود فروق معنوية بين الإستجابات حيث تراوحت قيم مربع كاي ما بين (٢٠.٧٦ إلى ٣٩٤.٠٩) وهذه القيم معنوية عند مستوى (٠.٠٥) و قد حققت العبارة رقم (٢/٢١) و التي تشير الى مؤهلات شاغر وظيفة عضو الهيئة التدريسية (مدرس - مدرس مساعد) ان يكون حاصل على ماجستير في الإدارة الرياضية أعلى نسبة موافقة و بلغت (٩٩.٢٦%) تلتها العبارة رقم (٢/١٨) و التي تشير الى المهام الوظيفة لعضوا الهيئة التدريسية (مدرس - مدرس مساعد) لقاء المحاضرات النظرية والعملية و العبارة رقم (٥/١٩) و التي تشير الى الاسهام في التأليف والترجمة والنشر و العبارة رقم (٣/٢٠) و التي تشير الى المشاركة داخل وخارج العراق فى الحلقات الدراسية بنسبة موافقة بلغت (٩٩.٠١%) بينما جاءت فى الترتيب الأخير العبارة رقم (١/٢١) و التي تشير الى ان مؤهلات شاغر وظيفة عضو الهيئة التدريسية (مدرس - مدرس مساعد) ان يكون حاصل على ماجستير في التربية الرياضية بأقل نسبة موافقة و التي بلغت (٦٢.٥٦%).

يتضح من العرض السابق اتفاق عينة الدراسة على التوصيف الوظيفي اللازم لقسم الإدارة الرياضية لإعضاء هيئة التدريس (مدرس - مدرس مساعد) .

ولقد تغيرت الدنيا مع نهاية القرن العشرين وتغير معها علم الإدارة فبعد أن كان الهدف من الإدارة هو وضع الأهداف للعاملين لتنفيذها، ووضع القواعد و اللوائح لكي يسيرو عليها، وتصميم هياكل إدارية للسيطرة، ووضع ضوابط رقابية لضمان التنفيذ، أصبح الهدف من الإدارة فى القرن ٢١ استثارة حماس العاملين، إفراح المجال للقدرات الابتكارية، منح سلطات واسعة والتفويض الفعال للمساهمة فى وضع المستقبل. (٢١: ١٦)

ان الهيكل التنظيمي يعتبر من أهم عناصر البيئة الداخلية من حيث تناسبه مع مجال عمل المنظمة وتخصصها واستيعابه لاحتياجاتها من الوظائف والتخصصات وقدرته على الوفاء باحتياجات العمل مع العلاقة الوظيفية ومساهمة في تبسيط إجراءات العمل وتحقيق السلاسة في انسياب القرارات والأوامر والتوجيهات من الإدارة العليا إلى الإدارات الوسطى والإشرافية والتنفيذية وكذلك انسياب الاقتراحات والأفعال من التنفيذيين والإدارات ولمساهمة في تحقيق هذه الأهداف تتجلى أهميته كعنصر ايجابي في المناخ التنظيمي. أما إذا كان يساهم بسلبية في تحقيق هذه الأهداف فإنه يعتبر عنصراً تنظيمياً معوقاً. (٢٠ : ٨٤)

و كلما كانت الهياكل التنظيمية للمنظمة مرنة ومفتوحة ومستوعبة للظروف ومتفهمه للموقف فإنها تكون مشجعة على الخلق والإبداع والتكيف مع الحالات. (٤٢ : ٢١٧)

ولم يعد هناك شك فى أن الموارد البشرية هى إحدى المقومات الأساسية لنجاح المنظمة، بل يمكن القول أنها المحدد الأول والأساسى لهذا النجاح حيث أن توافر قوى عاملة ذات كفاءة ومسئولية تمكنها من النهوض بأعباء العمل وتحقيق أهداف المنظمة واستخدام إمكانياتها المادية المتاحة بأكبر كفاءة ممكنة. (٨٤ : ٦٤)

كما يتطلب توفير المناخ التنظيمي الجيد أنظمة حوافز معنوية ومادية مناسبة، فتوافر الأنظمة المناسبة يؤدي إلى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي وعن المنظمة ككل، وبالتالي زيادة الولاء التنظيمي وارتفاع معدلات الإنتاج وتقليل التكاليف. وقد أشار بعض الباحثين إلى أن المنظمات العاملة في القطاع العام هي من أقل المنظمات استخداماً للحوافز وتطبيقاً لأنظمة الحوافز الجيدة، وبالتالي تقع عليها مسؤولية الاهتمام بهذا الجانب لضمان تحقيق مستويات عالية من الولاء التنظيمي لدى الأفراد العاملين. (١٠٢ : ٣٧)

ويرى الباحث ان التوصيف الوظيفي هو وصف شامل لمسؤوليات وواجبات كل وظيفة وكذلك الشروط التي يجب ان تتوفر في شاغليها .

جدول رقم (٣٧)

يوضح التكرار والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث على عبارات
المحور الثالث: التوصيف الوظيفي اللازم لقسم الإدارة الرياضية. الهيئة المعاونة (مدرّب ألعاب رياضية-السكرتارية)

ن = ٢٠٣

رقم العبارة	العبارات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		مربع كاي	المتوسط الحسابي	الاهمية النسبية
		النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد			
٢٢	المهام الوظيفية لعضو الهيئة المعاونة(مدرّب ألعاب رياضية)									
١/٢٢	المشاركة في المؤتمرات العلمية للقسم او الكلية.	٩٢.١٢	١٨٧	٦.٩٠	١٤	٠.٩٩	٢	٣١٦.٧٤	١.٩١	٩٥.٥٧
٢/٢٢	اداء الواجبات الادارية التي يكلف بها من القسم.	٩٥.٥٧	١٩٤	٢.٩٦	٦	١.٤٨	٣	٣٥٣.٨٦	١.٩٤	٩٧.٠٤
٣/٢٢	اعمال سير الامتحانات وحسن سيرها.	٨٧.٦٨	١٧٨	٩.٨٥	٢٠	٢.٤٦	٥	٢٧١.٥٢	١.٨٥	٩٢.٦١
٢٣	(الاسهام في النشاطات الجامعية التالية)									
١/٢٣	حفلات التخرج.	٦٨.٤٧	١٣٩	٣٠.٠٥	٦١	١.٤٨	٣	١٣٧.٦٦	١.٦٧	٨٣.٥٠
٢/٢٣	يوم الجامعة.	٩٧.٠٤	١٩٧	١.٩٧	٤	٠.٩٩	٢	٣٧٠.٨٣	١.٩٦	٩٨.٠٣
٣/٢٣	معارض الكلية.	٩١.١٣	١٨٥	٧.٣٩	١٥	١.٤٨	٣	٣٠٦.٢٥	١.٩٠	٩٤.٨٣
٤/٢٣	اللجان الدائمة والمؤقتة.	٩٧.٠٤	١٩٧	١.٤٨	٣	١.٤٨	٣	٣٧٠.٨٠	١.٩٦	٩٧.٧٨
٢٤	المؤهلات العلمية لشاغر وظيفة الهيئة المعاونة(مدرّب ألعاب رياضية):-									
١/٢٤	حاصل على بكالوريوس في الإدارة الرياضية بتقدير امتياز والاول على القسم.	٩٨.٥٢	٢٠٠	٠.٤٩	١	٠.٩٩	٢	٣٨٨.٢١	١.٩٨	٩٨.٧٧
٢/٢٤	حاصل على بكالوريوس في الإدارة الرياضية بتقدير جيد جداً.	٦٨.٩٧	١٤٠	٣٠.٥٤	٦٢	٠.٤٩	١	١٤٣.٤٨	١.٦٨	٨٤.٢٤
٢٥	(مهام وظيفة السكرتارية)									
١/٢٥	تصنيف وحفظ الملفات الخاصة بالقسم بشكل منظم.	٩٨.٥٢	٢٠٠	٠.٩٩	٢	٠.٤٩	١	٣٨٨.٢١	١.٩٨	٩٩.٠١
٢/٢٥	ارشفة جميع المعاملات الصادرة والواردة للقسم.	٩٢.١٢	١٨٧	٦.٤٠	١٣	١.٤٨	٣	٣١٦.٤١	١.٩١	٩٥.٣٢
٣/٢٥	تنفيذ التوجيهات الصادرة من رئيس القسم.	٩٨.٠٣	١٩٩	١.٤٨	٣	٠.٤٩	١	٣٨٢.٣٨	١.٩٨	٩٨.٧٧
٤/٢٥	تنظيم العمل وعقد الاجتماعات وفقاً للأولويات.	٧٣.٤٠	١٤٩	٢٤.١٤	٤٩	٢.٤٦	٥	١٦٠.٩٥	١.٧١	٨٥.٤٧
٥/٢٥	الاحتفاظ بمذكرة يومية وترتيب المواعيد حسبما يتطلب الامر.	٦٢.٥٦	١٢٧	٣٢.٠٢	٦٥	٥.٤٢	١١	٩٩.٥٩	١.٥٧	٧٨.٥٧
٢٦	(مؤهلات شاغر هذه الوظيفة)									
١/٢٦	حاصل على شهادة الاعدادية على الاقل.	٩٠.٦٤	١٨٤	٧.٣٩	١٥	١.٩٧	٤	٣٠٠.٩٠	١.٨٩	٩٤.٣٣
٢/٢٦	لديه خبرة سنتين على الاقل في مجال السكرتارية.	٩٨.٠٣	١٩٩	١.٤٨	٣	٠.٤٩	١	٣٨٢.٣٨	١.٩٨	٩٨.٧٧
٣/٢٦	مهارات جيدة في التعامل مع الآخرين.	٨٤.٢٤	١٧١	١٣.٧٩	٢٨	١.٩٧	٤	٢٤٠.٩٦	١.٨٢	٩١.١٣
٤/٢٦	مهارات عالية في النواحي التنظيمية واستخدام الحاسب الالى.	٩٧.٠٤	١٩٧	١.٩٧	٤	٠.٩٩	٢	٣٧٠.٨٣	١.٩٦	٩٨.٠٣
٥/٢٦	اتقان مهارات اللباقة وحسن التصرف.	٦٦.٠١	١٣٤	٣٠.٥٤	٦٢	٣.٤٥	٧	١١٩.٨٩	١.٦٣	٨١.٢٨
٢٧	المستوى الاداري للهيكل التنظيمي المقترح :-									
١/٢٧	الإدارة العليا (العديد)	٩٨.٥٢	٢٠٠	٠.٩٩	٢	٠.٤٩	١	٣٨٨.٢١	١.٩٨	٩٩.٠١
٢/٢٧	الإدارة الوسطى (رئيس القسم - اعضاء الهيئة التدريسية)	٩٩.٠١	٢٠١	٠.٤٩	١	٠.٤٩	١	٣٩٤.٠٩	١.٩٩	٩٩.٢٦
٣/٢٧	الإدارة التنفيذية (الهيئة المعاونة والسكرتارية)	٩٥.٥٧	١٩٤	٢.٩٦	٦	١.٤٨	٣	٣٥٣.٨٦	١.٩٤	٩٧.٠٤

يتضح من جدول (٣٧) و الخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة برأى عينة البحث على عبارات المحور الثالث: التوصيف الوظيفي اللازم لقسم الإدارة الرياضية. الهيئة المعاونة (مدرّب ألعاب رياضية- السكرتارية) وجود فروق معنوية بين الإستجابات حيث تراوحت قيم مربع كاي ما بين (٩٩.٥٩ إلى ٣٩٤.٠٩) وهذه القيم معنوية عند مستوى (٠.٠٥) و قد حققت العبارة رقم (٢/٢٧) و التي تشير الى المستوى الاداري للهيكل التنظيمي المقترح الإدارة الوسطى (رئيس القسم - اعضاء الهيئة التدريسة) أعلى نسبة موافقة و بلغت (٩٩.٢٦%) تلتها العبارة رقم (١/٢٥) و التي تشير الى مهام وظيفة السكرتارية تصنيف وحفظ الملفات الخاصة بالقسم بشكل منظم و العبارة رقم (١/٢٧) و التي تشير الى المستوى الاداري للهيكل التنظيمي المقترح الإدارة العليا (العميد) بنسبة موافقة بلغت (٩٩.٠١%) بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (٥/٢٥) و التي تشير الى مهام وظيفة السكرتارية الاحتفاظ بمذكرة يومية وترتيب المواعيد حسبما يتطلب الامر بأقل نسبة موافقة و التي بلغت (٧٨.٥٧%).

يتضح من العرض السابق اتفاق عينة الدراسة على التوصيف الوظيفي المناسب لاعضاء الهيئة المعاونة (مدرّب ألعاب رياضية-السكرتارية) بالهيكل التنظيمي المقترح لقسم الإدارة الرياضية في كلية التربية الرياضية جامعة بغداد.

ان اهمية تحديد اختصاص كل وحدة تنظيمية والقيام باعداد الوصف الوظيفي لكل وظيفة في الوحدة التنظيمية. هذا يتطلب تحديد المهام والواجبات والمسؤوليات المنوطة بكل وظيفة، وكذلك نطاق الرقابة لكل مركز إداري، أي عدد الأشخاص الذين يرتبطون مباشرة بالمدير. فإذا كان عدد المرووسين التابعين للمدير غير كاف، يعني ذلك أن وقت المدير غير مستغل بشكل فعال، وقد يكون العكس بحيث لا يتوفر للمدير الوقت الكافي للقيام بالمهام المنوطة به على اكمل وجه. (٨٩: ٥٦٧)

كما يتم في الغالب تنظيم المؤسسة التي تتبنى الابتكار وتدعمه وفق هيكل يساعد على تشجيع الإبداع وتطبيقه، ولاسيما ما يتعلق بالاستجابة لأحوال البيئة وتغيرات السوق ونوع الطلب فيه. كما أن الهيكل التنظيمي لهذه المؤسسة يتجدد ويتعدل باستمرار كلما تطلبت تغيرات البيئة والتقنية الاستجابة لهذه التغيرات والتكيف معها، فيتم إعادة التنظيم والتدريب وإدخال التقنيات الإدارية كلما اقتضى مناخ الابتكار ذلك. وغالباً ما تحدث هذه المؤسسات في بيئتها التنظيمية وحدات خاصة تتولى مهمة البحث والابتكار والتطوير والتطبيق. (٦٣: ٩١)

وان وضوح الأهداف التنظيمية يساعد على زيادة الولاء التنظيمي لدى الأفراد العاملين، فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة كلما كانت عملية إدراك وفهم الأفراد للولاء التنظيمي وللمنظمة أكبر. وينطبق ذلك على المنهج والفلسفة والكفاءة الإدارية، فكلما كانت العمليات التنظيمية ووظائف الإدارة واضحة كلما أدى ذلك إلى زيادة الولاء التنظيمي والإخلاص والإنماء للتنظيم. (٩١: ٢٨ - ٣٦)

و يرى الباحث من خلال نسبة موافقة عينة البحث على التوصيف الوظيفي اللازم لقسم الإدارة الرياضية لإعضاء الهيئة المعاونة (مدرّب ألعاب رياضية-السكرتارية) إن هناك شروطاً واجب توافرها في عضو الهيئة المعاونة يجب الالتزام بها وهناك واجبات ومسؤوليات تقع عليهم يجب تأديتها على اتم وجه وذلك من شأنه الارتقاء بالمؤسسة التعليمية لتحقيق اهداف القسم.

جدول رقم (٣٨)
يوضح التكرار والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث على عبارات
المحور الرابع : الخريطة التنظيمية المقترحة لقسم الإدارة الرياضية .

ن = ٢٠٣

رقم العبارة	العبارات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		مربع كاي	المتوسط الحسابي	الاهمية النسبية
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %			
الخرائط التنظيمية المناسبة للهيكل التنظيمي المقترح :										
١	الطريقة الهرمية وهي أن تدرج الوحدات التنظيمية ضمن الهيكل التنظيمي.	٤٩	٢٤.١٤	٩	٤.٤٣	١٤٥	٧١.٤٣	١٤٤.٣٩	٠.٥٣	٢٦.٣٥
٢	الطريقة الفرنسية وهي تدرج الوحدات التنظيمية من اعلى الى اسفل ومن اليمين الى اليسار بالهيكل التنظيمي.	١٩٤	٩٥.٥٧	٦	٢.٩٦	٣	١.٤٨	٣٥٣.٨٦	١.٩٤	٩٧.٠٤
٣	الطريقة الدائرية وهي تدرج الوحدات التنظيمية من منتصف الدائرة الى خارج مركز الدائرة في الهيكل التنظيمي .	٩٨	٤٨.٢٨	٢	٠.٩٩	١٠٣	٥٠.٧٤	٩٥.٧٧	٠.٩٨	٤٨.٧٧
٤	الطريقة العمودية وهي تدرج الوحدات التنظيمية من الاعلى الى الاسفل على شكل قائمة باسماء الوحدات في الهيكل التنظيمي.	١٣٤	٦٦.٠١	٥٩	٢٩.٠٦	١٠	٤.٩٣	١١٥.٢٨	١.٦١	٨٠.٥٤
٥	طريقة الشجرة وهي تدرج الوحدات التنظيمية من الاسفل الى الاعلى وتأخذ شكل الشجرة في الهيكل التنظيمي.	٦١	٣٠.٠٥	٧	٣.٤٥	١٣٥	٦٦.٥٠	١٢٢.٠٥	٠.٦٤	٣١.٧٧

يتضح من جدول (٣٨) و الخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة برأى عينة البحث على عبارات المحور الرابع الخريطة التنظيمية المقترحة لقسم الإدارة الرياضية ،وجود فروق معنوية بين الإستجابات حيث تراوحت قيم مربع كاي ما بين (٩٥.٧٧ إلى ٣٥٣.٨٦) وهذه القيم معنوية عند مستوى (٠.٠٥) و قد حققت العبارة رقم (٢) و التي تشير الى الطريقة الفرنسية وهي تدرج الوحدات التنظيمية من اعلى الى اسفل ومن اليمين الى اليسار بالهيكل التنظيمي أعلى نسبة موافقة و بلغت (٩٧.٠٤%) تلتها العبارة رقم (٤) و التي تشير الى الطريقة العمودية وهي تدرج الوحدات التنظيمية من الاعلى الى الاسفل على شكل قائمة باسماء الوحدات في الهيكل التنظيمي بنسبة موافقة بلغت (٨٠.٥٤%) بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (١) و التي تشير الى الطريقة الهرمية وهي أن تدرج الوحدات التنظيمية ضمن الهيكل التنظيمي بأقل نسبة موافقة و التي بلغت (٢٦.٣٥%).

يتضح من العرض السابق اتفاق عينة الدراسة على الخريطة التنظيمية المقترحة لقسم الإدارة الرياضية.

ان التغيير أصبح حقيقة لا بد منها، فالعصر الحالي هو عصر التغيرات السياسية والاقتصادية والفكرية والتكنولوجية. فالعالم اليوم هو عالم تتعدد فيه المؤثرات وتتنوع أشكال المنافسة وتتهار الفواصل الزمنية والمكانية بين الدول والأسواق. فالحدود المادية بين الدول لم تعد تؤثر على الأعمال كما كان الوضع في الماضي، حيث إن بقاء هذه الأعمال بات يتوقف على النظرة الشمولية للعالم ككل. والتغيير، كونه سمة من السمات الحضارية للعالم المتقدم، يمس الأفراد، والمنظمات، والمؤسسات، دون استثناء. (٥٨ : ٤٩)

وتعتبر الخرائط التنظيمية هي الصورة الكاملة الموضحة للهيكل التنظيمي في المنشأة وتوضح الخرائط التنظيمي للمناصب الادارية والتسلسل الرئاسي بحيث يتمكن كل من ينظر اليها ان يعرف نطاق الاشراف الاداري والمستويات الادارية وحدو سلطات كل رئيس وأنسياب السلطة. (٥٤-٥١: ٧٤)

كما تعرف الخرائط التنظيمية بانها الاشكال الهندسية التي تستخدم لتوضيح الهيكل الخارجي للمنظمة في لحظة معينة من خلال تحديد العلاقات التنظيمية في المنظمة وخطوط الاتصال بين وحدات النظام ، وخطوط انسياب السلطة والمسؤولية من خلال المستويات التنظيمية المختلفة وكذا نطاق الاشراف ، وعدد المستويات الادارية وانواع وحدات العمل من ادارات وأقسام بدرجاتها المختلفة. (١١٤: ٦١)

كما ان تخطيط قوة العمل يتطلب وجود إستراتيجية جيدة واضحة المعالم ذات أبعاد شمولية تساعد على معرفة تركيبة القوى العاملة الداخلية، وكذلك كيفية العمل على تنميتها وتطويرها من خلال إتباع آليات تدريبية معتمدة وذات كفاءة وفعالية تساعد في الحصول على قوة عمل فعلية حالية ومستقبلية ذات تكاليف معقولة. إن اعتماد هذه الإستراتيجية يساعد المنظمة على استخدام المنهجية العلمية لدراسة المنظمة وتحليلها عمليا بشكل يساعد المنظمة على تحديد النوعية المطلوبة من الأفراد مستقبلا، وكذلك إعادة توزيع الموارد البشرية الحالية للتخلص من الأعداد الزائدة أو إعادة تأهيلها وتوزيعها من جديد، كما يساعد ذلك على قيام المنظمة بتقييم وضعها الحالي، والتعرف على نواحي القوة والضعف في جميع الجوانب التنظيمية والبشرية، وتحديد ما إذا كانت هناك حاجة لإحداث تغيير تطوير ببعض الجوانب، وذلك لتجنب انعكاس ذلك على محتوى ونوعية العمل والعاملين و تلعب البيئة الداخلية بعناصرها الرئيسية : البناء التنظيمي، الثقافة التنظيمية، والموارد التنظيمية دورا هاما وحيويا في أداء المنظمات، وذلك عن طريق التأثير في طبيعة المناخ التنظيمي الذي ينعكس في سلوك العاملين فيها. (٥ : ٧٨)

وان الهيكل التنظيمي، هو الإطار الذي يبين العلاقات بين الوحدات والتقسيمات داخل التنظيم، ويحدد خطوط السلطة وموقع اتخاذ القرار. وليس هناك هيكل تنظيمي مثالي يمكن أن يوصى به لجميع المنظمات، لأن شكل الهيكل التنظيمي يعتمد على مجموعة من العوامل أهمها حجم المنشأة، ومكان عملها، ودرجه التخصص اللازمة لها، ومدة حياتها، والقدرات الإنسانية التي تحتاجها، ونوعية التكنولوجيا التي تستخدمها، والظروف البيئية التي تعمل فيها. (٧٩ : ٩٩ - ١١٥)

و يرى الباحث من خلال نسبة موافقة عينة البحث على شكل الخريطة التنظيمية المقترحة للهيكل التنظيمي المقترح لإنشاء قسم الإدارة الرياضية في كلية التربية الرياضية - جامعة بغداد أن الخريطة التنظيمية تساعد على ابراز المستويات الادارية وتحديد اتجاهات السلطة بين الموظفين وتقسيم العمل وتوزيع المهام والمسؤوليات المناطة بهم .

جدول رقم (٣٩)

يوضح التكرار والنسبة المئوية لأستجابات عينة البحث على عبارات

المحور الخامس: طرق تقييم اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لقسم الإدارة الرياضية. ن = ٢٠٣

رقم العبارة	العبارات	موافق		موافق الى حد ما		غير موافق		مربع كاي	المتوسط الحسابي	الاهمية النسبية
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %			
	يتم تقييم أعضاء الهيئة التدريسية من خلال الاتي:-									
١	أولاً: الدراسات الأولية وتتضمن :-									
١/١	قدرة التدريسي على ايصال المادة الدراسية وإدارة صفه وتقييم الطلبة.	١٨٩	٩٣.١٠	١١	٥.٤٢	٣	١.٤٨	٣٢٦.٨٢	١.٩٢	٩٥.٨١
٢/١	مدى مساهمته في تطور المادة العلمية.	١٩٧	٩٧.٠٤	٤	١.٩٧	٢	٠.٩٩	٣٧٠.٨٣	١.٩٦	٩٨.٠٣
٣/١	مواكبة التطورات العلمية الحديثة لرفع المستوى العلمي للطلاب.	١٩٤	٩٥.٥٧	٧	٣.٤٥	٢	٠.٩٩	٣٥٣.٩٨	١.٩٥	٩٧.٢٩
٤/١	استخدام الطرق والاساليب العلمية الحديثة في التدريس.	١٦٢	٧٩.٨٠	٣٥	١٧.٢٤	٦	٢.٩٦	٢٠٣.٤٨	١.٧٧	٨٨.٤٢
٥/١	عدد ساعات التدريسي وعدد المواد التي يدرسها.	١٩٨	٩٧.٥٤	٣	١.٤٨	٢	٠.٩٩	٣٧٦.٥٦	١.٩٧	٩٨.٢٨
٢	ثانياً: الجانب التربوي والتقييم النفسي:-									
١/٢	قدرة التدريسي على الارشاد والتوجيه.	١٦٧	٨٢.٢٧	٣٤	١٦.٧٥	٢	٠.٩٩	٢٢٦.٣٠	١.٨١	٩٠.٦٤
٢/٢	المساهمة في النشاط اللاصفي.	١٧٩	٨٨.١٨	١٩	٩.٣٦	٥	٢.٤٦	٢٧٦.٢٢	١.٨٦	٩٢.٨٦
٣/٢	المواظبة على الدوام.	٢٠٠	٩٨.٥٢	٢	٠.٩٩	١	٠.٤٩	٣٨٨.٢١	١.٩٨	٩٩.٠١
٤/٢	تفاعل التدريسي مع الطلبة لاداء المهام والواجبات الموكلة اليه.	١٩١	٩٤.٠٩	٨	٣.٩٤	٤	١.٩٧	٣٣٧.٣١	١.٩٢	٩٦.٠٦
٥/٢	الشخصية المعتدلة والمظهر اللائق.	١٤٣	٧٠.٤٤	٥١	٢٥.١٢	٩	٤.٤٣	١٣٨.٨٤	١.٦٦	٨٣.٠٠
٦/٢	كتب الشكر والعقوبات.	١٨٦	٩١.٦٣	٨	٣.٩٤	٩	٤.٤٣	٣١٠.٤١	١.٨٧	٩٣.٦٠
٣	ثالثاً: النشاط العلمي:-									
١/٣	عدد البحوث المنشورة او المقبولة للنشر محلياً خلال سنة التقييم	٢٠٠	٩٨.٥٢	٢	٠.٩٩	١	٠.٤٩	٣٨٨.٢١	١.٩٨	٩٩.٠١
٢/٣	المشاركة في المؤتمرات والندوات المحلية وتقديم الترقية	١٩١	٩٤.٠٩	٧	٣.٤٥	٥	٢.٤٦	٣٣٧.٢٢	١.٩٢	٩٥.٨١
٣/٣	ضمن المدة المحددة للترقية العلمية	١٦٣	٨٠.٣٠	٣١	١٥.٢٧	٩	٤.٤٣	٢٠٥.٠٤	١.٧٦	٨٧.٩٣
٤/٣	عدد اللجان الدائمة التي شارك بها التدريسي	١٩٧	٩٧.٠٤	٤	١.٩٧	٢	٠.٩٩	٣٧٠.٨٣	١.٩٦	٩٨.٠٣
٥/٣	المساهمات العلمية في خدمت المجتمع	١٦٤	٨٠.٧٩	١٩	٩.٣٦	٢٠	٩.٨٥	٢٠٥.٧٢	١.٧١	٨٥.٤٧
٤	رابعاً: النشاطات الاضافية:-									
١/٤	المشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية.	١٩٩	٩٨.٠٣	٤	١.٩٧	٠	٠.٠٠	٣٨٢.٤٧	١.٩٨	٩٩.٠١
٢/٤	عدد البحوث المنشورة عالمياً وعربياً خلال سنة التقييم	١٩٦	٩٦.٥٥	٤	١.٩٧	٣	١.٤٨	٣٦٥.٠٩	١.٩٥	٩٧.٥٤
٣/٤	عدد الكتب المؤلفة والمترجمة والمقومة لغوياً خلال سنة التقييم	٢٠١	٩٩.٠١	١	٠.٤٩	١	٠.٤٩	٣٩٤.٠٩	١.٩٩	٩٩.٢٦
	يتم تقييم الهيئة المعاونة وفق معايير (كمية، وصفية)									
٥	أولاً (معايير نواتج الاداء)									
١/٥	كمية الاداء	١٦٨	٨٢.٧٦	٢٧	١٣.٣٠	٨	٣.٩٤	٢٢٥.٨٢	١.٧٩	٨٩.٤١
٢/٥	جودة الاداء	١٩٩	٩٨.٠٣	٣	١.٤٨	١	٠.٤٩	٣٨٢.٣٨	١.٩٨	٩٨.٧٧
٦	ثانياً (معايير سلوك الاداء)									
١/٦	كتابة التقارير	٢٠٠	٩٨.٥٢	٢	٠.٩٩	١	٠.٤٩	٣٨٨.٢١	١.٩٨	٩٩.٠١
٢/٦	المبادئ	١٨٤	٩٠.٦٤	١٤	٦.٩٠	٥	٢.٤٦	٣٠٠.٦٠	١.٨٨	٩٤.٠٩
٣/٦	الدافعية العالية	١٤٧	٧٢.٤١	٤٩	٢٤.١٤	٧	٣.٤٥	١٥٢.٥٥	١.٦٩	٨٤.٤٨
٤/٦	الاتزان الانفعالي	١٧٣	٨٥.٢٢	٢٤	١١.٨٢	٦	٢.٩٦	٢٤٨.٣٤	١.٨٢	٩١.١٣
٥/٦	الانتباه	١٦٧	٨٢.٢٧	٣١	١٥.٢٧	٥	٢.٤٦	٢٢٣.٧٢	١.٨٠	٨٩.٩٠

يتضح من جدول (٣٩) و الخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة برأى عينة البحث على عبارات المحور الخامس طرق تقييم اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لقسم الإدارة الرياضية، وجود فروق معنوية بين الإستجابات حيث تراوحت قيم مربع كاي ما بين (١٣٨.٨٤ إلى ٣٩٤.٠٩) وهذه القيم معنوية عند مستوى (٠.٠٥) و قد حققت العبارة رقم (٣/٤) و التي تشير الى النشاطات الاضافية عدد الكتب المؤلفة والمترجمة والمقومة لغوياً خلال سنة التقويم أعلى نسبة موافقة و بلغت (٩٩.٢٦%) تلتها العبارة رقم (٣/٢) و التي تشير الى الجانب التربوي والتقييم النفسي المواظبة على الدوام و العبارة رقم (١/٣) و التي تشير الى النشاط العلمي عدد البحوث المنشورة او المقبولة للنشر محلياً خلال سنة التقويم والعبارة رقم (١/٤) و التي تشير الى النشاطات الاضافية المشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية والعبارة رقم (١/٦) و التي تشير الى معايير سلوك الاداء كتابة التقارير بنسبة موافقة بلغت (٩٩.٠١%) بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (٥/٢) و التي تشير الى الجانب التربوي والتقييم النفسي الشخصية المعتدلة والمظهر اللائق بأقل نسبة موافقة و التي بلغت (٨٣%).

يتضح من العرض السابق اتفاق عينة البحث على طرق تقييم اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لقسم الإدارة الرياضية.

تتجلى أهمية عملية القياس و التقييم في تحسين مستوى الإنجاز عند الفرد، و كذا تحديد إمكانياته المتوقع استغلالها، و من ثم تجديد مكافآته، كما تساعد في تخطيط القوى العاملة. (٥٣: ١٣٥)

كما انه يجب أن تكون هناك معايير لتقييم أداء الأفراد، والمقصود بالمعايير "المستويات التي يعتبر عندها الأداء مرضيا" (٧: ١١٧)

وان المعايير هي الأساس الذي ينسب إليه الفرد، وبالتالي يقارن به للحكم على أدائه، أو هي المستويات التي يعتبر فيها الأداء جيداً أو مرضياً، وأن تحديد هذه المعايير أمر ضروري لنجاح عملية تقييم الأداء، حيث أنها تساعد في تعريف العاملين بما هو مطلوب منهم بخصوص تحقيق أهداف المنظمة و توجيه المديرين إلى الأمور التي ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار لتطوير الأداء. (٤٠: ٣٥٥)

ولو كان من الممكن تقييم جهود الأفراد العاملين على أساس عدد الوحدات المنتجة أو قيمة المبيعات، أو غير ذلك من المعايير الموضوعية لأمكن تجنب تلك العيوب المصاحبة لعملية تقييم الأداء، إذ أن هذه العملية تتم على أساس التقديرات الشخصية، مما ينتج عنها الكثير من الأخطاء. (٢٠: ٤١٥)

ويرى الباحث من خلال نسبة موافقة عينة البحث على طرق تقييم اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لقسم الإدارة الرياضية، ان التقييم له اهمية كبيرة في بث روح الحماس والمنافسة لدى العاملين نحو الابداع والتميز في العمل مما يؤدي الى الرضا الوظيفي ويسهم في تحقيق افضل الانجازات التي تؤدي الى تحقيق اهداف القسم كما ان ملاحظة سلوك و تصرفات العاملين أثناء العمل بشكل مستمر يساعد على تحديد اوجه القصور ومعالجته .