

دراسة واقع التطوير الاداري في مديرية الشباب والرياضة في محافظة نينوى من وجهة نظر
ملاكاتها الادارية والفنية

الكلمات المفتاحية: التطوير الاداري - مديرية الشباب والرياضة

م.م منتصر معيوف ذنون ابراهيم

muntaserhantosh@yahoo.com

م.د علي ضياء مجيد الطالب

م.د احمد رعد ابراهيم الساقي

الملخص

يهدف البحث الحالي في تعرف التطوير الاداري في مديرية الشباب والرياضة في مدينة الموصل من وجهة نظر الملاكات الادارية والفنية، حيث استخدم الباحثون المنهج الوصفي لملائمته طبيعة البحث، إذ بلغ عدد أفراد عينة البحث (71) عضواً يمثلون مديرية ومنتديات شباب مدينة الموصل، وأُعدت المقياس كوسيلة لجمع البيانات، وتم الاستعانة بالوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية، اختبار (ت) كوسائل إحصائية للوصول الى النتائج. وتم التوصل إلى استنتاجات منها، إن مديرية الشباب والرياضة في مدينة الموصل تعمل على تطوير واقعها الاداري للوصول الى الاهداف المتوخاة.

ويوصي الباحثون بضرورة إشراك الملاكات الفنية والادارية لمديرية الشباب والرياضة بالدورات والندوات التخصصية لتحسين قدراتهم وإمكاناتهم وتحفيزهم للأداء الافضل.

Studying the Reality of Administrative Development in the Directorate of Youth and Sports in Ninawa Governorate from the Point of view of its Administrative and technical Staff

Key words: Management development-Youth and Sports Directorate

Ass. Lecture

Muntaser Maauf Hantosh

Dr. Lecture

Ahmed Raad Al-Saqi

Dr. Lecture

Ali Dhyaa Al-Talib

Summary

The current research aims to identify the administrative development in the Directorate of Youth and Sports in the city of Mosul from the point of view of the administrative and technical staffs, where the researchers used the descriptive method to fit the nature of the research, as the number of members of the Research sample (71) members representing

the Directorate and forums of the youth city of Mosul, The measure was adopted as a means of data collection, and the arithmetic mean, standard deviation, percentage, test (t) was used as statistical means to reach the results. According to the conclusions, the Directorate of Youth and Sports in the city of Mosul is developing its administrative situation to reach the desired objectives.

The researchers recommend that the technical and administrative staffs of the Directorate of Youth and Sports should be involved in specialized courses and seminars to improve their abilities and potential and motivate them to perform better.

1- المقدمة

"إذا ما أردنا للرياضة أن تزدهر وتتقدم فلا بد من أن نتخذ العلم طريقاً، والادارة هي أحد الاعمدة العلمية الاساسية التي تعتمد عليها الدول المتقدمة كافة ومنشأتها ومؤسساتها في النهوض بالرياضة والتربية الرياضية" (عباد، 2016، ب ص). يعد التطوير قضية عامة يسعى الجميع الوصول اليه في جميع مجالات الحياة المختلفة من خلال تحديث الاجراءات والقوانين التي تنظم وتطور خطط العمل وتنفيذه، ويمثل التطوير الإداري إحدى مجالات الحياة المتعددة التي يسعى القائمون على العمل الاداري من خلالها الى إحداث التغيير نحو الأفضل، لذا يمكن التعبير عنه بأنه الاستراتيجيات التي يتم وضعها من اجل الوصول الى إحداث تطورات ايجابية داخل الهيكل التنظيمي للمنظمة من خلال اشراك جميع المستويات الادارية في وضع تلك الاستراتيجيات، لما له من دور أساسي يسهم في التأثير بصورة ايجابية على السلوكيات الادارية للأفراد من خلال إشعارهم بانهم جزء مهم في المنظمة من أجل الوصول الى النتائج التي وجدت من أجلها تلك المنظمات.

وبما أن المنتديات الرياضية تعد منتديات شبابية وثقافية غير ربحية تعمل على تقديم الخدمات الى المجتمع بصورة مجانية من خلال توفير البرامج والفعاليات والمسابقات التي تخدم فئة الشباب عن طريق وضع برامج وخطط تهدف الى رفع مستوى الثقافة والتعليم لدى الشباب فضلاً عن تطوير امكاناتهم البدنية والرياضية من اجل إيجاد وتكوين قاعدة رياضية شبابية متطورة تكون قادرة على المشاركة الفعالة في البطولات الداخلية والخارجية وبشكل مشرف فضلاً عن تنمية بعض الصفات المثلى (المواطنة، الايثار، التعاون...الخ). "اذ من هنا تبدأ المهمة اليرادية لمديريات الشباب والرياضة ومنتدياتها في بذل كل الجهود المادية والمعنوية من أجل

توفير المناخ المناسب الذي ينسجم والمشاركات الحيوية في البطولات الرياضية والمهرجانات الاخرى، وهذا يتطلب تهيئة، واعداد الشباب بفترة زمنية مناسبة قبل المشاركة في هذه الانشطة المختلفة، ومن جهة أخرى فإن هذه المنتديات تضم أقسام خاصة بكل نشاط ويقوم على رئاسة كل قسم مشرف ينظم عمله الإداري والفني ويعمل على تهيئة وتطوير الكادر الإداري والفني بما يسهم في تطبيق مفردات خطة الأنشطة السنوية التي تعدها دوائر الوزارة التخصصية" (برسيم، 2008، 149). لذا يرى الباحثون ضرورة اهتمام إدارات المنظمات الرياضية بالبنى التحتية المتوفرة من خلال القيام بوضع الخطط والبرامج المتطورة لتقديم أفضل الخدمات الى المجتمع بصورة عامة والى فئة الشباب بصورة خاصة، وخصوصاً إذا ما علمنا أن "إحدى أبرز المهام لمنتديات الشباب تكمن في طبيعة دورها الفاعل بصفتها مؤسسات اجتماعية تحتضن الشباب وتسعى لاستثمار اوقات فراغهم وصقل مواهبهم وتطوير اهتماماتهم المختلفة وتعميق الروابط بينهم وبالشكل الذي يعزز في نفوسهم الانتماء الوطني ويعمق فيهم روح العطاء والعمل من خلال الفعاليات والأنشطة العديدة التي تهدف الى خدمة الشباب في مختلف فئاتهم العمرية وتكرس صلتهم بالمجتمع" (عواد، 2007، 13). ومن هنا تبرز أهمية البحث الحالي في محاولة تسليط الضوء على واقع التطوير الإداري في مديرية الشباب والرياضة في مدينة الموصل ولما لهذه المنظمة من أهمية كبيرة كونها تتعامل مع فئة مهمة من فئات المجتمع الا وهي فئة الشباب.

مشكلة البحث

إن ممارسة الأنشطة الثقافية والبدنية من أهم ملامح وعلامات التطور لدى المجتمعات المتقدمة لما لها من تأثيرات إيجابية على فئات المجتمع بصورة عامة، إذ إن ممارسة الرياضة بانتظام في أماكن مخصصة يسهم في تقوية العلاقات والواصر بين أفراد المجتمع كما يساعد في تكوين قاعدة رياضية تشمل كافة الفعاليات، وتعد مديرية الشباب والرياضة إحدى مؤسسات الدولة الراعية للشباب في مختلف النواحي وبخاصة الرياضية، ويمكن أن تكون من المنظمات التي تقدم خدمات نوعية إذا ما استندت في أعمالها على قدرات متمكنة في الاداء الإداري على وفق أساليب حديثة، لذلك يحاول الباحثون في هذه الدراسة الوقوف على واقع التطوير الإداري في المنتديات الرياضية داخل مدينة الموصل وما تعانيه من مشاكل ومعوقات إدارية وفنية تقف

أمام هذا التطور الذي بدوره يؤثر سلباً على نوعية وجودة القرارات التي تخدم الحركة الشبابية داخل منتديات الشباب والرياضة.

هدفاً البحث

يهدف البحث الحالي في تعرف

1. التطوير الإداري في مديرية الشباب والرياضة في مدينة الموصل من وجهة نظر الملاكات الإدارية والفنية.

2. أكثر الأبعاد التي يعتمد عليها في عملية التطوير الإداري من وجهة نظر الملاكات الإدارية والفنية.

مجالات البحث

المجال البشري: الملاكات الإدارية والفنية العاملة في مديرية ومنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل.

المجال الزمني: الفترة الممتدة من 2018/10/1 ولغاية 2018/12/27.

المجال المكاني: مديرية شباب ورياضة نينوى فضلاً عن منتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل.

تحديد المصطلحات

التطوير الإداري

عرفه الاعرجي بأنه "إحداث تغييرات في طبيعة النشاطات الفكرية والسلوكية داخل الجهاز الإداري" (الاعرجي، 1995، 1).

منتديات الشباب والرياضة

يعرفها الباحثون بأنها عبارة عن أماكن مخصصة من قبل وزارة الشباب والرياضة تحتوي على قاعات رياضية وفنية وثقافية، يعمل القائمون في تلك المنتديات على اكتشاف المهارات والقدرات الرياضية وغير الرياضية لأفراد المجتمع وتطويرها ولكلا الجنسين من الشباب وبحسب قدراتهم ورغباتهم.

2 - إجراءات البحث

1-2 منهج البحث

استخدم الباحثون المنهج الوصفي لملاءمته طبيعة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته

اشتمل مجتمع البحث على الملاكات الادارية والفنية العاملة ضمن مديرية شباب نينوى ورياضتها فضلاً عن الملاكات الادارية والفنية في المنتديات الشبابية والرياضية في مركز مدينة الموصل للعام 2018-2019 والبالغ عددهم (113) عضواً. أما عينة البحث فقد ضمت (100) عضو من الملاكات الادارية والفنية العاملين ضمن مديرية شباب ورياضة نينوى بعد استبعاد (13) عضواً كونهم مثلوا عينة الثبات للمقياس، فضلاً عن حصول الباحثين على (71) وهي تشكل ما نسبته (71%) من مجتمع البحث الكلي بعد استبعاد (29) استمارة غير صالحة للتحليل الاحصائي كما مبين في الجدول (1).

الجدول رقم (1)

يبين مجتمع البحث وعينته

ت	العينة	الموقع	المجتمع	عينة الثبات	المستبعدون	العينة	النسبة المئوية
1.	مديرية الشباب والرياضة	حي المثنى	50	3	16	31	62%
2.	منتدى شباب الحدباء	حي المثنى	5	1	-	4	80%
3.	منتدى شباب الاندلس	حي الاندلس	17	2	7	8	47%
4.	منتدى شباب الكرامة	حي الكرامة	13	2	4	7	54%
5.	منتدى شباب أم الربيعين	حي 17 تموز	4	1	-	3	75%
6.	منتدى شباب الموصل	الدواسة	11	2	2	7	64%
7.	منتدى شباب المنصور	حي المنصور	8	1	-	7	88%
8.	المنتدى العلمي	حي العربي	5	1	-	4	80%

2-3 وسائل جمع البيانات

يقصد بوسائل جمع البيانات والمعلومات الوسيلة والطريقة التي يستطيع الباحث بها حل مشكلة ما، مهما كانت تلك الأدوات بيانات أو عينات أو أجهزة (محبوب وبديري، 2002، 163). ومن أجل أن تكون الصورة واضحة أمام الباحثون تم الاستعانة بـ

- المصادر والادبيات العربية.

- الاستبيان.

- الانترنت.

إذ يقصد بالاستبانة عبارة عن "أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث، عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة، مرتبة بأسلوب منطقي مناسب يجري توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها" (عليان وغنيم، 2010، 156).

2-4 أداة البحث

تعد أداة البحث إحدى الوسائل التي يلجأ إليها الباحث من أجل الوصول إلى نتائج بحثه، ومن من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي، لجأ الباحثون إلى اعتماد أداة الدراسة المعدة من قبل (الشريف، 2013) إذ تألف المقياس من (5) محاور (التطوير الإداري، التأثير، الإدارة العليا، التحديات، الأنشطة) وبلغ عدد فقرات المقياس الكلي (27) فقرة موزعة على التوالي (7-5-3-6) تكون الإجابة عنه على وفق (4) بدائل هي (وافق بشدة، اوافق، لا اوافق، لا اوافق بشدة) وتعطي الأوزان (1,2,3,4) على التوالي (الشريف، 2013، 83-86).

2-4-1 الصدق الظاهري

قام الباحثون بعرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من الخبراء في الإدارة والتنظيم الرياضي من أجل الوقوف على مدى صلاحية وملائمة فقرات المقياس للأبعاد وكذلك بدائل الإجابة وأوزانها، وإجراء ما يروونه مناسباً من حذف أو دمج أو إعادة صياغة أو إضافة عدد من الفقرات، وقد تراوحت نسبة الاتفاق للسادة الخبراء حول فقرات المقياس ما بين (33.34% إلى 100%) إذ تشير المصادر إلى أن نسبة الاتفاق كلما ازدادت عن (70%) يكون المقياس ملائماً من حيث الصدق الظاهري، ويمكن عد "الاختبار صادقاً بعد عرضه على مجموعة من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار، فإذا أقر الخبراء أن هذا

الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه، يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء" (عويس، 1999، 55). وبذلك فقد تشكلت الصورة النهائية للمقياس بعد حذف (3) فقرات ودمج فقرتين لتصبح فقرة واحدة، وبذلك بلغ عدد فقرات المقياس (23) فقرة بعد الاخذ بملاحظات السادة الخبراء.

2-4-2 الثبات

من أجل الحصول على ثبات المقياس استخدم الباحثون طريقة إعادة الاختبار (Test-Re-Test)، إذ طبق هذا الاجراء على (13) من أعضاء مجتمع البحث، وبعد أربعة عشر يوماً تم إعادة الاختبار على نفس الاعضاء. "ولأجل حساب معامل الثبات نحصل على درجة الأفراد في المقياس، بإجرائه أكثر من مرة أو بالحصول على درجات متكافئة في الإجراء نفسه أو أكثر من إجراء" (أبو علام، 2005، 374). بعدها قام الباحثون بمعالجة ذلك إحصائياً عن طريق إيجاد قيمة معامل الارتباط البسيط (بيرسون)، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط (0.82) وهي قيمة جيدة.

2-5 وصف المقياس بصورته النهائية

تكونت أداة البحث من (23) فقرة موزعة على المحاور الخمسة (التطوير الاداري، التأثير، الادارة العليا، التحديات، الانشطة) وواقع (7، 4، 3، 4، 5) على التوالي والموضح ذلك في الملحق (2). أما بدائل الإجابة فهي (أوافق بشدة، أوافق، لا أوافق، لا أوافق بشدة) وتعطي الاوزان (1,2,3,4) على التوالي وتم احتساب الدرجة الكلية للمجيب على وفق البدائل المختارة عن كل فقرة من فقرات المقياس، وبذلك تبلغ القيمة الكلية للإجابة عن جميع الفقرات (92) درجة، بينما تبلغ القيمة الدنيا للإجابة على فقرات المقياس (23) درجة.

2-6 التطبيق النهائي

بعد اكمال الشروط العلمية لمقياس التطوير التنظيمي، قام الباحثون بتوزيع المقياس على عينة البحث النهائية والبالغ عددها (100) عضواً من منتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل للفترة من 2018/10/15 ولغاية 2018/11/12 وقد حصل الباحثون على (71) استمارة صالحة للمعالجة الإحصائية.

2-7 الوسائل الاحصائية

من أجل الوصول الى نتائج البحث فقد تم الاستعانة بالوسائل الاحصائية الاتية:

- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- النسبة المئوية.
- معامل الارتباط البسيط (بيرسون).
- اختبار T-Test.
- تحليل التباين.

3- عرض النتائج ومناقشتها

سيتم في هذا الباب عرض ومناقشة النتائج التي توصل اليها الباحثون على وفق أهداف البحث.

الجدول (2)

يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية وترتيب المحاور لمقياس التطوير الاداري

المحاور	عدد الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	النسبة المئوية	ترتيب المحاور
التطوير الاداري	7	23,014	2,891	جيد جداً	82,193	الثاني
التأثير	4	12,592	2,321	جيد	78,697	الرابع
الإدارة العليا	3	10,169	1,331	جيد جداً	84,742	الاول
التحديات	4	12,296	2,351	جيد	76,849	الخامس
الأنشطة	5	16,282	2,306	جيد جداً	81,408	الثالث
المجموع	23	74,352	6,988	جيد جداً	80,818	

يتبين من الجدول (2) أن الوسط الحسابي لمقياس التطوير الاداري قد بلغ (74,352)

وبانحراف معياري قدره (6,988) وبنسبة مئوية بلغت (80,818) من الدرجة الكلية للمقياس مما

يعني وجود تطور إداري في مديرية شباب ورياضة نينوى.

أما فيما يخص الهدف الثاني للبحث فقد حصل محور الادارة العليا على وسط حسابي (10,169) وانحراف معياري (1,331) وبنسبة مئوية بلغت (84%) من الدرجة الكلية للبعد وهي أعلى نسبة تطور واردة في الجدول مما جعله أولاً ضمن محاور مقياس التطوير الاداري. أما محور التطوير الاداري فقد بلغ وسطه الحسابي (23,014) وانحرافه المعياري (2,891) وبنسبة مئوية (82,19%) وبمستوى تطور جيد جداً ووفق ذلك كان ترتيبه ثانياً ضمن محاور التطوير الاداري.

وجاء ثالثاً محور الأنشطة، إذ بلغ الوسط الحسابي (16,282) والانحراف المعياري (2,306) وبنسبة مئوية بلغت (81,40%) من الدرجة الكلية للبعد وبمستوى جيد جداً من التطوير جعله بالمرتبة الثالثة من محاور التطوير.

أما محور التأثير فقد بلغ وسطه الحسابي (12,592) وانحرافه المعياري (2,321) في الترتيب الرابع وبنسبة مئوية (78%) مما جعله الرابع بعد محور الأنشطة وبمستوى جيد. وأخيراً جاء محور التحديات، إذ بلغ الوسط الحسابي له (12,296) وانحراف معياري (2,351) وبنسبة مئوية (76%) وبمستوى جيد.

ويرى الباحثون من خلال النتائج المتحققة أن مديرية شباب ورياضة نينوى تعمل بشكل جيد من أجل إحداث تطور في عمل ملاكاتها الادارية سعياً منها لمواكبة التطور الحاصل في شتى مجالات الحياة، ولاسيما أن العمل الاداري في المجال الرياضي يعد من ضروريات التفوق والنجاح في المسابقات الرياضية، إذ يهدف العمل الاداري الى "تطوير الموارد البشرية من مديرين وإداريين وفنيين وتنمية القيم والمهارات والقدرات، فضلاً عن تطوير التخطيط والتقييم وتنمية التفكير العلمي وتطوير العلاقات الانسانية، كما أن رغبة المسؤولين في ضرورة حل المشكلات وتحسين كفاءة الاداء وفعاليتها هي من الدواعي المهمة للتطوير والتي تساعد الادارة في الحصول على معلومات واسترجاعها في أسرع وقت لذلك يتطلب من الادارة جهود كبيرة ومخططة لتلك العملية، لأنه إذا لم تنتبه الادارة لأثر هذه التطورات وما تتطلبه من تطوير للجوانب الاخرى ومنها الجانب البشري، فإنه قد تحدث مشاكل إدارية غير متوقعة" (مشهور، 2010، 47).

"ولقد اتفق الناس على إنشاء منظمات خاصة للوصول الى أغراض معينة وأهداف واضحة، وبلا شك أن هذه المنظمات وباختلاف الخدمات المقدمة مثل الاتحادات، الاندية، المدارس المنتديات، إذ أن هذه المنظمات لا يمكن أن تدار بجهود فردية، كما أن الادارة لا يمكن أن تعمل بشكل مثالي الا بنجاح هذه المنظمات، فالإدارة تعبر عن النشاط الانساني المركب والمستمر والذي يضطلع به أفراد ممن لهم قدرات ومهارات وخبرات متنوعة تمكنهم من تحقيق أهداف محددة، وهذا يعني أن الادارة تقوم بالتخطيط والتنظيم والرقابة والتوجيه، وإن الغرض الرئيس للإدارة يهتم بالسلوك والتصرف البشري ومن خلال هذا السلوك تقدم الخبرات" (بناجي واخران، 2017، 21). لذلك يرى الباحثون الى أن العمل الاداري الفعال أصبح أمر ضرورياً وملحاً في الادارة الرياضية، من أجل خلق بيئة عمل سليمة تساهم بشكل فعال في تطوير العمل المؤسسي للمنتديات الشبابية والرياضية في مدينة الموصل.

ويؤكد الباحثون على ضرورة اهتمام مديرية الشباب والرياضة بإعداد الدورات والندوات العلمية لتأهيل عمل المدربين والحكام الرياضيين والاداريين والفنيين وتطويرهم من أجل مواكبتهم للطرق والاساليب الحديثة في الادارة الرياضية. "فان غياب المناهج الخاصة بإعداد المشرفين في مختلف الانشطة الاعداد العلمي التخصصي والذي يجعلهم مؤهلين للإشراف على الانشطة الرياضية والفنية والثقافية والعلمية في منتديات الشباب والرياضة هو المطلوب في الوقت الحاضر من اجل تطويرهم وتزويدهم بالمعلومات النظرية والعملية في مجال الاشراف الاداري والفني من اجل تطوير الحركة الشبابية والرياضية العراقية"(الصفار وكامل، 1988، 225).

4- الخاتمة

من خلال النتائج التي ظهرت توصل الباحثون إلى إن مديرية الشباب والرياضة في مدينة الموصل تعمل على تطوير واقعها الاداري للوصول الى الاهداف المتوخاة، تركز إدارة مديرية الشباب والرياضة على تطوير الادارة العليا والتطوير الاداري والانشطة بمستوى جيد جداً في حين كان اهتمامها بمستوى جيد في محوري التأثير والتحديات.

ويوصي الباحثون إلى ضرورة إبداء إدارة مديرية الشباب والرياضة في الموصل مزيد من الاهتمام بجوانب التطوير الاداري وخاصة التأثير والتحديات. وضرورة اشراك الملاكات الفنية والادارية لمديرية الشباب والرياضة بالدورات والندوات التخصصية لتحسين قدراتهم

وإمكاناتهم وتحفيزهم للأداء الأفضل. وإجراء دراسة متقدمة على واقع التطوير الإداري في مديريات الشباب والرياضة في محافظات العراق كافة.

المصادر

1. أبو علام، رجاء محمود (2005): تقويم التعلم، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن
2. الاعرجي، عاصم (1995): دراسات معاصرة في التطوير الإداري، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، ط1، عمان.
3. برسيم، نعيم عبد الحسين (2008): منتديات الشباب في العراق بين الواقع والطموح، بحث منشور، مجلة علوم التربية الرياضية، المجلد الاول، العدد التاسع، العراق.
4. بناجي، عبد القادر واخران (2017): الادارة الرياضية ودورها في تحسين تسيير المنشآت الرياضية دراسة ميدانية، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة الجلفة، الجزائر.
5. الشريف، ريم بنت عمر بن منصور (2013): دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الاداء الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.
6. عباد، ضياء الحق (2016): واقع التسيير الإداري في المنشآت الرياضية دراسة حالة، رسالة ماجستير، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
7. عليان، ربحي مصطفى وغنيم، عثمان محمد (2010): أساليب البحث العلمي - الأسس النظرية والتطبيق العملي، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
8. عواد، ماهر محمد (2007): أهمية الاندية ومراكز الشباب في المجتمع، النشرة الثقافية الرياضية، مديرية التربية الرياضية، الجامعة المستنصرية.
9. عويس، خير الدين علي أحمد (1999): دليل البحث العلمي، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.

10. محجوب، وجيه وبدري، أحمد (2002): البحث العلمي، مطبعة جامعة بابل، وزارة التعليم العالي، العراق.

11. مشهور، ثروت (2010): استراتيجيات التطوير الاداري، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.

12. الصفار، سامي و كامل، شامل (1988): قيادة المعسكرات، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل.

ملحق رقم (1)

أسماء السادة الخبراء

ت	الاسم	الاختصاص	مكان العمل
1.	أ.د وليد خالد همام النعمة	إدارة وتنظيم	كلية التربية الاساسية / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
2.	أ.د رياض أحمد إسماعيل	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3.	أ.م.د خالد محمود عزيز	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
4.	م.د ثابت أحمد إحسان	إدارة وتنظيم	كلية التربية للبنات
5.	م. محمد خالد أحمد	إدارة وتنظيم	كلية التربية الاساسية / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

ملحق (2)

جامعة الموصل

كلية التربية الاساسية

قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

عضو الملاك الاداري والفني المحترم..

تحية طيبة..

في النية إجراء البحث الموسوم بـ (التطوير الاداري في مديرية الشباب والرياضة في محافظة نينوى من وجهة نظر ملاكاتها الرياضية) ولكونكم تمثلون عينة البحث الحالي، ومن أجل المساهمة في عملية التطوير الاداري في مديرية شباب ورياضة نينوى فضلاً عن منتديات الشباب والرياضة، نضع بين يديكم مقياس التطوير الاداري راجين الاطلاع على فقراته والإجابة عليها وفق ما يتم تراه مناسباً حسب وجهة نظرك، وذلك بوضع علامة (√) أمام العبارة وتحت البديل الذي تراه مناسباً.

مع الشكر والتقدير..

التحصيل الدراسي:

عدد سنوات الخدمة:

التاريخ:

التوقيع:

الباحثون

التطوير الإداري: هو إحداث تغييرات ايجابية في طبيعة النشاطات الفكرية والسلوكية داخل الجهاز الإداري وكيفية الاستفادة المثلى من الامكانيات المتاحة.

ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
1.	وجود سياسات وظيفية مرنة تعتمد على الكفاءة في اختيار العناصر البشرية.				
2.	وجود سياسات وظيفية مرنة تعتمد على المؤهل المناسب في اختيار العناصر البشرية.				
3.	وجود نظام يقوم على توحيد الأسس التي يتم بناءً عليها الترقية وزيادة الأجور.				
4.	توفير المواد العلمية والحالات الدراسية في مجال التطوير الإداري.				
5.	توفير جهة متخصصة بتقديم الاستشارة في بعض الموضوعات الجوهرية مما يساعد في تطوير الأداء.				
6.	وجود مشاركة بين الإدارة العليا والعاملين في عملية التغيير.				
7.	وضع معدلات أداء موضوعية لتوزيع العمل.				
8.	تحديث وتطوير أساليب وطرق العمل داخل المنظمة.				
9.	تطوير الهياكل التنظيمية على ضوء حجم وطبيعة العمل.				
10.	تحديد الاحتياجات الوظيفية للعاملين.				
11.	وجود عملية تقييم مستمرة تساعد على تحديد الأعمال وتوزيعها بشكل دقيق ومنع الازدواجية وتحديد المسؤولية.				
12.	تنمية التفكير العلمي وروح الابتكار والتجديد.				

ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة
13.	تتمية قدرات العاملين عن طريق توفير برامج تدريبية مناسبة لاحتياجاتهم.				
14.	إيجاد علاقات إنسانية جيدة داخل بيئة العمل مما يحسن الأداء.				
15.	الاجراءات الروتينية المعقدة المتبعة داخل العمل.				
16.	عدم ملائمة مكان وظروف العمل للعاملين.				
17.	وجود بعض المشكلات المتعلقة بجمود النظم واللوائح.				
18.	عدم توافر الكوادر البشرية المتخصصة من حيث العدد والنوعية.				
19.	تقديم برامج تدريبية حديثة تساعد على تحسين أداء العاملين.				
20.	تنفيذ البرامج التدريبية بالتعاون مع الاتحادات الرياضية وكليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة.				
21.	تسهيل إجراءات العمل الإداري في المنظمة وإعداد وتحديث دليل الإجراءات.				
22.	متابعة العناية بالمعدات والأجهزة والأدوات المستخدمة في المنظمة وإعداد الدراسات لترشيدها استعمالها.				
23.	تشجيع العاملين على البحث العلمي للوصول لمفاهيم جديدة لتطوير العمل الإداري.				