

## تحليل فاعلية نظم التقييم المهني وقياس الأداء في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية

م. اوس سعد حسين

<sup>1</sup> الجامعة العراقية- قسم شؤون الاقسام الداخلية، العراق.

\*الايمل: [Aws.s.hussien@aliraqia.edu.iq](mailto:Aws.s.hussien@aliraqia.edu.iq)

تاريخ نشر: 2026/03/25

تاريخ استلام: 2026/01/10

### الملخص

تظهر الجامعات توسعاً واضحاً في أنشطتها الرياضية، مما جعل وحدات الرياضة جزءاً أساسياً من المنظومة الإدارية والأكاديمية. وفي ضوء التحولات المستمرة في منظومة التعليم العالي، واعتماد الكثير من الجامعات على الجودة والاعتماد الأكاديمي، أصبحت وحدات النشاط الرياضي مطالبة بتطبيق أساليب تقييم حديثة تتوافق مع متطلبات الجودة وأن القياس الفعال للأداء يرتبط بوجود مؤشرات معيارية واضحة وأدوات جمع بيانات موثوقة، وإجراءات تحليل تساعد في اتخاذ قرارات دقيقة بما يواكب معايير الجودة الحديثة. غير أن الكثير من الجامعات تستخدم أساليب تقييم تقليدية لا توفر مؤشرات دقيقة لتحسين الأداء حسب مؤشرات الجودة. لذا تتجلى الحاجة إلى نظم تقييم مهنية قادرة على تشخيص الواقع وتحديد نقاط القوة والضعف لدعم التطوير المستمر. ويسعى البحث إلى تحليل فعالية هذه النظم في البيئة الرياضية الجامعية من خلال دراسة واقع التطبيق وآراء العاملين. واستنتج أن معايير نظام التقييم المهني واضحة ومفهومة لدى العاملين في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية، مما يشير إلى متانة الأساس النظري للنظام. وأوصى برفع كفاءة المنفذين من خلال برامج تدريب مستمرة تتناول أساليب التقييم وطرق قياس الأداء والحد من التحيز.

### الكلمات المفتاحية:

التقييم المهني، الجودة، الاعتماد الأكاديمي.



## Analyzing the Effectiveness of Professional Evaluation Systems and Performance Measurement in University Sports Units and Departments

Asst. Lect. Aws Saad Hussein

<sup>1</sup> Iraqi University – Department of Dormitory Affairs, Iraq.

\*Corresponding author: [Aws.s.hussien@aliraqia.edu.iq](mailto:Aws.s.hussien@aliraqia.edu.iq)

**Received: 10-01-2026**

**Publication: 25-03-2026**

### Abstract

Universities have recently witnessed a noticeable expansion in their sports activities, making sports units an essential component of the administrative and academic structure. In light of ongoing developments in higher education and the increasing emphasis on quality assurance and academic accreditation, sports activity units are now required to adopt modern evaluation methods that align with quality standards. Effective performance measurement depends on the availability of clear benchmark indicators, reliable data-collection tools, and analytical procedures that support accurate decision-making in accordance with contemporary quality requirements. However, many universities continue to rely on traditional evaluation methods that fail to provide accurate indicators for performance improvement based on quality metrics. Therefore, there is a need for professional evaluation systems capable of diagnosing current conditions, identifying strengths and weaknesses, and supporting continuous development. This study aims to analyze the effectiveness of these systems within university sports environments by examining their actual implementation and gathering the perspectives of practitioners. The findings indicate that the criteria of the professional evaluation system are clear and well understood by staff in sports units and departments, suggesting a solid theoretical foundation. The study recommends enhancing the competencies of system implementers through continuous training programs focused on evaluation methods, performance measurement techniques, and minimizing bias.

### Keywords:

Professional Evaluation, Quality, Academic Accreditation.



**1-1 مقدمة البحث وأهميته:**

تشهد المؤسسات الجامعية في السنوات الأخيرة توسعاً ملحوظاً في أنشطتها الرياضية، سواء من حيث تنوع البرامج، أو تنظيم المنافسات، أو تطوير البنى التحتية، أو الاهتمام المتزايد بالطلبة الرياضيين. وقد أسهم هذا التوسع في جعل الوحدات والأقسام الرياضية جزءاً محورياً في بنية الجامعة، ليس بوصفها وحدات خدمية فحسب، بل كمؤسسات صغيرة ذات مهام إدارية، فنية، وتنظيمية تتطلب وضوحاً في الأدوار، ودقة في الأداء، ومحاسبة موضوعية للنتائج. فالتقييم المهني المعاصر لم يعد مقتصرًا على قياس الأداء الفردي للعاملين، بل أصبح يشمل مجموعة واسعة من المؤشرات، مثل جودة التنظيم، القدرة على التخطيط، كفاءة التواصل، إدارة الموارد، مستوى تحقيق الأهداف، ورضا المستفيدين. كما أن القياس الفعّال للأداء يرتبط بوجود مؤشرات معيارية واضحة وأدوات جمع بيانات موثوقة، وإجراءات تحليل تساعد في اتخاذ قرارات دقيقة، وتوفير تغذية راجعة موضوعية وفعّالة. وبذلك تصبح عملية التقييم ركناً أساسياً في تطوير العمل الرياضي الجامعي وتعزيز ممارسات الحوكمة الحديثة. ومن هنا برزت الحاجة إلى نظم تقييم مهني وقياس أداء قادرة على تشخيص مكامن القوة والضعف، وتوجيه الموارد، وتحسين جودة المخرجات في البيئة الرياضية الجامعية. وتعد نظم التقييم وقياس الأداء إحدى الأدوات الأساسية التي تستند إليها المؤسسات الحديثة لتحقيق التطوير المستمر، إذ توفر بيانات دقيقة يمكن الاعتماد عليها في التخطيط الاستراتيجي، ورفع كفاءة العاملين، وضبط سير العمل وفق معايير مهنية واضحة. غير أن الكثير من الوحدات الرياضية في الجامعات العراقية، ما تزال تعتمد آليات تقييم تقليدية أو جزئية، مما يؤدي إلى فجوة بين حجم المسؤوليات الملقاة على عاتقها وبين قدرتها الفعلية على تحسين أدائها بصورة منهجية. وفي ضوء التحولات المستمرة في منظومة التعليم العالي، واعتماد الكثير من الجامعات على الجودة والاعتماد الأكاديمي، أصبحت وحدات النشاط الرياضي مطالبة بتطبيق أساليب تقييم حديثة تتوافق مع متطلبات الجودة، وتتسجم مع التطورات الإدارية المعاصرة. وبالتالي تبرز الحاجة إلى دراسات علمية تعالج موضوع التقييم والقياس بشكل معمق، وتضيء الجوانب المهنية التي قد تكون غائبة أو غير مفعّلة بالشكل المطلوب. تأتي أهمية تحليل نظم التقييم في السياق الرياضي الجامعي من كون هذا المجال يجمع بين النشاط الإداري والعملي، ويتطلب تنسيقاً بين موارد بشرية وفنية وتجهيزية، الأمر الذي يجعل فعالية الأداء مرهونة بوجود نظام تقييم شامل ودقيق. كما أن وضوح معايير الأداء يساهم في بناء ثقافة مؤسسية قائمة على الإنجاز، ويحفّز العاملين على تطوير مهاراتهم، ويمنع الترهل الإداري، ويوجه الجهود نحو تحقيق أهداف استراتيجية تخدم الطلبة والجامعة في آن واحد. ومن هنا تنبع أهمية البحث في تحليل فاعلية نظم التقييم المهني وقياس الأداء في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية، من خلال دراسة واقع التطبيق، ودرجة



ملاءمة المؤشرات المستخدمة، إذ يقدم إطاراً نظرياً وتطبيقياً لدراسة مفهوم التقييم المهني في البيئة الرياضية الجامعية، وهو مجال قليل التداول في الأدبيات العربية ومدى قدرة هذه النظم على تحسين التخطيط والتنفيذ، وعلى دعم الكوادر الإدارية والفنية في أداء مهامها بكفاءة. ومن خلال تحليل وجهات نظر العاملين والمختصين يمكن رسم صورة واضحة تساعد في بناء نموذج تقييم أكثر كفاءة يتلاءم مع بيئة الجامعات ومتطلبات العمل الرياضي فيها. ويساهم في تحسين جودة الأنشطة والبرامج الرياضية، بما ينعكس إيجاباً على الطلبة الرياضيين وعلى صورة الجامعة.

## 2-1 مشكلة البحث:

تُمثل الوحدات والأقسام الرياضية في الجامعات واجهة بارزة تعكس مستوى التنظيم داخل المؤسسة التعليمية، إذ لا يقتصر دورها على تنظيم المباريات أو الأنشطة التنافسية، بل يتجاوز ذلك ليكون عاملاً مهماً في ترسيخ الانتماء لدى الطلبة، وبناء القيم التربوية، وإظهار قدرة الجامعة على إدارة الفعاليات المختلفة بكفاءة عالية. ومع اتساع نطاق الأنشطة الرياضية وتعدد البطولات التي تستضيفها الجامعات أو تشارك فيها، تتضاعف المسؤوليات الملقاة على عاتق الجهات المشرفة على النشاط الرياضي، مما يجعل من الأداء ركناً أساسياً لضمان نجاح هذه الأنشطة وتحقيق أهدافها. ومن خلال متابعة أداء العديد من الأقسام والوحدات الرياضية يتضح أن هناك تبايناً في تطبيق نظم التقييم المهني، سواء من حيث نوع الأدوات، أو آلية التطبيق، أو مستوى الشفافية، أو قدرة الإدارات على توظيف نتائج التقييم في تطوير الخطط والأنشطة. كما أن بعض الوحدات تعتمد التقييم الشكلي أو الورقي دون وجود إطار مهني، بينما تعتمد وحدات أخرى على خبرات فردية لا تستند إلى مؤشرات معيارية، مما يحد من دقة التشخيص ويقلل من أثره في تحسين الأداء. هذا التباين يفرض الحاجة إلى دراسة علمية تساهم في تحليل فعالية هذه النظم، وتحديد مستوى نضجها، وتشخيص واقع تطبيقها داخل الجامعات.

## 3-1 أهداف البحث

- 1- تحليل واقع نظم التقييم المهني وقياس الأداء المطبقة في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية، وتحديد مستوى فاعليتها في تحقيق الأهداف الإدارية والتنظيمية.
- 2- تحديد نقاط القوة والضعف في آليات التقييم المتبعة داخل الأقسام الرياضية، من منظور العاملين في النشاط الرياضي.
- 3- التعرف على مدى ملاءمة معايير التقييم الحالية لطبيعة العمل الإداري والرياضي، ومدى وضوحها وشموليتها للعناصر الأساسية للأداء المهني.



**3-1 فروض البحث**

- 1- تمتلك الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية مستوى متوسط أو أقل من الفاعلية في تطبيق نظم التقييم المهني وقياس الأداء من وجهة نظر العاملين.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم فاعلية نظم التقييم تبعاً لمتغير الوظيفة تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة والجنس) لدى العاملين في النشاط الرياضي.

**5-1 مجالات البحث :**

- 1-5-1 المجال البشري: (162) تدريسي وتدرسية من العاملون في الأنشطة الرياضية
- 2-5-1 المجال الزماني: المدة من (9 / 9 / 2025 لغاية 2025/11/20)
- 3-5-1 المجال المكاني: بغداد

**1-2 المنهج البحث**

اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة. اذ يعد المنهج الوصفي التحليلي الأنسب عند دراسة الكفاءة التنظيمية من العاملون في النشاط الرياضي في الجامعات العراقية " المنهج الوصفي التحليلي هو أحد الأساليب العلمية المستخدمة لدراسة الظواهر والوقائع الاجتماعية كما هي في الواقع، من خلال جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة محل الدراسة، وتحليلها بشكل دقيق لتحديد العلاقات بين المتغيرات واستنتاج النتائج." (عدس، 2001، صفحة 46)

**2-2 مجتمع البحث وعينته:**

يُعرف مجتمع البحث بأنه " جميع مفردات الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها , أو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث " (السعداوي و الجنابي، 2013، صفحة 30) تم تحديد مجتمع البحث بصورة قصدية والمتمثل من العاملون في النشاط الرياضي في الجامعات العراقية و يتم اختياره من المجتمع محل الدراسة بحيث يمثل هذا الجزء مجتمع البحث أو جمهور البحث وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية موزعا على عينة للتجربة الاستطلاعية الاولى (4) وعينة لبناء المقابس بلغت (72) مكون من (36) من الذكور و (36) من الاناث من العاملون في النشاط الرياضي وعينة التطبيق وكان عدد افراد العينة (86) من العاملون في النشاط الرياضي مكون من (43) من الذكور و (43) من الاناث

**3-2 وسائل جمع المعلومات المستخدمة بالبحث:**

- المصادر العربية والأجنبية.
- الاختبارات والقياس
- شبكة الانترنت



• استمارة استبانة خاص بقياس (نظم التقييم المهني وقياس الأداء).

## 2-4-4 أداة البحث:

اعتمدت الباحثة الاستمارة كأداة للبحث لقياس لدراسة الظاهرة التي وهي مستوى نظم التقييم المهني وقياس الأداء في شعب واقسام الرياضية الجامعية.

## 2-4-1 تحديد مجالات المقياس

بعد مراجعة الدراسات النظرية والبحوث السابقة ذات العلاقة، وتحليل الأدبيات التي تناولت موضوع نظم التقييم المهني وقياس الأداء ، توصل الباحث في ضوء تلك المراجع إلى اقتراح أربعة محاور أساسية تمثل أبعاد نظم التقييم المهني وقياس الأداء ، وهي: المحور الأول (وضوح معايير التقييم ومناسبتها لطبيعة العمل يركز هذا المحور على مدى وضوح، ودقة، وشمولية معايير التقييم المستخدمة في الأقسام الرياضية، والمحور الثاني) آليات التقييم وإجراءات قياس الأداء يتناول هذا المحور فاعلية الأدوات والإجراءات التي تُستخدم في تقييم العاملين، ويشمل كفاءة أدوات القياس وأساليب جمع البيانات. وانتظام عمليات التقييم وارتباطها بالخطط السنوية.) المحور الثالث) كفاءة المنفذين وشفافية عمليات التقييم يركز على الأشخاص المسؤولين عن إجراء التقييم، من حيث امتلاكهم الخبرة والمعرفة المهنية اللازمة. وقدرتهم على تطبيق المعايير بموضوعية.) المحور الرابع) التغذية الراجعة وأثر التقييم في تطوير الأداء يقيس مدى استفادة الأقسام الرياضية من نتائج التقييم في تحسين الأداء الوظيفي، ويشمل توفير ملاحظات بناءة للعاملين بعد التقييم. واستخدام النتائج في تطوير الخطط والبرامج ويتضمن كل محور مجموعة من الفقرات التي تقيسه، مع اعتماد مقياس ليكرت الخماسي (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، نادرًا جدًا). وقد عُرضت هذه المحاور على نخبة من الخبراء والمختصين في الإدارة والإدارة الرياضية بتاريخ (الثلاثاء 2025/9/9)، وبلغ عددهم (7) خبراء، حيث طُلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول المحاور المقترحة وتعريفاتها. وبعد المراجعة أبدى الخبراء موافقتهم على صلاحية هذه المجالات وشموليتها لقياس مستوى إتقان التخطيط الإداري، وبذلك تم الاتفاق على اعتمادها كأساس لبناء المقياس.



## جدول (1)

بين استجابة الخبراء على مجالات مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء

| الملاحظات | النسبة المئوية | الغير موافقين | الموافقين | المحور                                     |   |
|-----------|----------------|---------------|-----------|--|---|
|           | %100           | 0             | 7         | وضوح معايير التقييم ومناسبتها لطبيعة العمل | 1 |
|           | %100           | 0             | 7         | آليات التقييم وإجراءات قياس الأداء         | 2 |
|           | %100           | 0             | 7         | كفاءة المنفذين وشفافية عمليات التقييم      | 3 |
|           | %100           | 0             | 7         | المتابعة والتفويض الإداري                  | 4 |

## 2-4-2 تحديد فقرات المقياس.

عمل الباحث بإعداد الفقرات الأولية للمقياس، والتي بلغت (28) فقرة موزعة على (4) مجالات، بمعدل (7) فقرات لكل مجال. ثم تم عرض هذه الفقرات على مجموعة من الخبراء يوم الاثنين (2025/9/15) لتقييمها من حيث الصياغة ومدى صلاحيتها في قياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء لدى العاملين في النشاط الرياضي. وتم اعتماد الفقرات التي حققت نسبة قبول لا تقل عن 75%، كما تم الأخذ بجميع الملاحظات التي قدمها الخبراء واعتمادها في تحسين صياغة المقياس.

## جدول (2)

بين استجابة الخبراء على مجالات مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء

| الملاحظات | النسبة المئوية | الغير موافقين | الموافقين | المحور الأول: وضوح معايير التقييم ومناسبتها لطبيعة العمل              |    |
|-----------|----------------|---------------|-----------|---|----|
|           | %100           | 0             | 7         | المعايير المستخدمة لتقييم أداء العاملين واضحة ومفهومة للجميع.         | 1  |
|           | %100           | 0             | 7         | تتوافق معايير التقييم مع طبيعة المهام والمسؤوليات اليومية.            | 2  |
|           | %100           | 0             | 7         | تشمل المعايير جميع الجوانب المهنية والفنية والإدارية للعمل الرياضي.   | 3  |
|           | %85.7          | 1             | 6         | يتم تحديث معايير التقييم بشكل دوري لمواكبة التغيرات في العمل الرياضي. | 4  |
|           | %100           | 0             | 7         | توجد مؤشرات معيارية محددة لكل مستوى وظيفي في الأقسام الرياضية.        | 5  |
|           | %100           | 0             | 7         | المعايير تعكس أهداف الجامعة الاستراتيجية وتدعم تطوير الأداء.          | 6  |
|           | %85.7          | 1             | 6         | توفر المعايير إطاراً موضوعياً للتمييز بين مستويات الأداء المختلفة.    | 7  |
|           |                |               |           | المحور الثاني: آليات التقييم وإجراءات قياس الأداء                     |    |
|           | %100           | 0             | 7         | تستخدم أدوات تقييم فعالة ودقيقة لجمع البيانات عن الأداء.              | 8  |
|           | %85.7          | 1             | 6         | يتم تطبيق التقييم بشكل منتظم وفق جدول زمني محدد مسبقاً.               | 9  |
|           | %100           | 0             | 7         | الإجراءات المتبعة في التقييم موضوعية وغير متأثرة بالعلاقات الشخصية.   | 10 |



|    |   |   |   |       |
|----|---|---|---|-------|
| 11 | تُوظف الأساليب الإحصائية أو التقنية في تحليل نتائج التقييم.       | 7 | 0 | %100  |
| 12 | تشمل عملية القياس جميع العاملين دون استثناء أو تمييز.             | 6 | 1 | %85.7 |
| 13 | تتوفر سجلات واضحة وموثوقة لكل عملية تقييم تمت.                    | 7 | 0 | %100  |
| 14 | تتيح إجراءات التقييم متابعة التطور الفردي والجماعي للعاملين       | 7 | 0 | %100  |
|    | المحور الثالث: كفاءة المنفذين وشفافية عمليات التقييم              |   |   |       |
| 15 | يملك المسؤولون عن التقييم خبرة ومؤهلات مهنية مناسبة.              | 7 | 0 | %100  |
| 16 | يقوم المنفذون بتطبيق المعايير بشكل عادل وموضوعي.                  | 6 | 1 | %85.7 |
| 17 | تتم عمليات التقييم بشفافية أمام جميع العاملين.                    | 7 | 0 | %100  |
| 18 | تُقدم الإرشادات اللازمة قبل بدء عملية التقييم لضمان وضوحها.       | 7 | 0 | %100  |
| 19 | يلتزم المنفذون بعدم التأثير بالعلاقات الشخصية أو الضغوط الإدارية. | 6 | 1 | %85.7 |
| 20 | توجد آلية واضحة للتظلم أو الاعتراض على نتائج التقييم.             | 7 | 0 | %100  |
| 21 | يسعى المنفذون لتوفير بيئة تقييمية تشجع على التطوير والتحسين       | 7 | 0 | %100  |
|    | المحور الرابع: التغذية الراجعة وأثر التقييم في تطوير الأداء       |   |   |       |
| 22 | تُقدّم نتائج التقييم بشكل منتظم وواضح للعاملين.                   | 7 | 0 | %100  |
| 23 | يتم استخدام نتائج التقييم لتحديد نقاط القوة والضعف لكل موظف.      | 6 | 1 | %85.7 |
| 24 | تُستثمر نتائج التقييم في تطوير الخطط التدريبية والبرامج الوظيفية. | 7 | 0 | %100  |
| 25 | تساعد التغذية الراجعة على تحسين الأداء الفردي والجماعي.           | 7 | 0 | %100  |
| 26 | تُحفز نتائج التقييم العاملين على رفع كفاءتهم المهنية.             | 7 | 0 | %100  |
| 27 | يتم ربط نتائج التقييم بالمكافآت والحوافز المعتمدة في الجامعة.     | 6 | 1 | %85.7 |
| 28 | تسهم التغذية الراجعة في اتخاذ قرارات تنظيمية وإدارية أكثر فعالية  | 7 | 0 | %100  |

#### 4-4-2 احتساب أوزان البدائل:

اعتمد الباحث مقياس ليكرت الخماسي في صياغة عناصر المقياس، وهو أسلوب مشابه لأسلوب الاختيار من متعدد (Multiple Choice)، الذي يُعد من الطرق الشائعة في البحوث والدراسات القياسية، حيث يعرض للمستجيب موقفاً أو عبارة محددة ويطلب منه اختيار الرد الأنسب من بين عدة خيارات تحمل درجات أو أوزاناً متفاوتة (عودة، 1988م، صفحة 40). وكان احتساب الأوزان باتجاه إيجابي من (5-1) على وفق البدائل، وهي: عبارة (دائماً)، أعطيت الوزن (5) درجة، وعبارة (غالباً)، أعطيت الوزن (4) درجة، وعبارة (حياتاً)، أعطيت الوزن (3) درجات، وعبارة (قليلاً)، أعطيت الوزن (2) درجات، وعبارة (نادراً)، أعطيت الوزن (1) درجات. وعكسه بالاتجاه السلبي

#### 5-4-2 تجربة عينة البناء:

قام الباحث بإجراء تجربة على المقياس للفترة من يوم الاثنين (2025/9/22) ولغاية يوم الاثنين (2025/10/6) إذ قام بتوزيع استمارات مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء وجمعها على



عينة البناء المكونة من (72) مكون من (36) من الذكور و (36) من الاناث من العاملون في النشاط الرياضي في الجامعات العراقية في (جامعة بغداد، المستصرية ، و جامعة النهريين وجامعة بابل و جامعة سامراء وجامعة ابن سينا للعلوم الطبية و جامعة الاسراء وكلية النور الجامعة وجامعة الفراهيدي وجامعة اشور وكلية دجلة الجامعة) تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع الاصل إذ جرى جمع و تفرغ إجابات عينة التجربة جميعها ، وقام بتجربة أدوات القياس في الدراسة الاستطلاعية وأجراء المعاملات العلمية للمقياس

## 2-4-6:المعاملات العلمية

### 1- صدق المقياس .

#### أ : صدق المحتوى (Content Validity).

**الصدق الظاهري :** من اهم انواع الصدق في القياسات و يشير الى مدى صلة الفقرة بالظاهرة المراد قياسها. ويتحقق مؤشر الصدق هذا " حين يقرر شخص له علاقة بالموضوع أن المقياس مناسب للخاصية المراد قياسها ، وقد يكون ذلك خبيراً" (Freeman, 1998, p. 90) وقد تحقق الصدق الظاهري للمقياس عندما تم عرض مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء لدى العاملون في النشاط الرياضي في الجامعات العراقية بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية فقراته

2- الصدق المنطقي : توافر هذا النوع من الصدق عند بداية إعداد مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء لدى العاملون في النشاط الرياضي في الجامعات العراقية من خلال التعريف وتحديد مجالاته وفقراته بالاستعانة بمجموعة من الخبراء

### 2 : صدق البناء :

#### اولاً:القوة التمييزية للفقرات.

(تهدف هذه الطريقة إلى تقدير صدق الاختبار بناءً على قدرته على التمييز بين الأفراد ذوي الدرجات العالية والأفراد ذوي الدرجات المنخفضة في السمة أو القدرة التي يقيسها الاختبار) (رضوان، 2006، صفحة 244) حيث تم أولاً تفرغ إجابات كامل عينة التجربة التي بلغت (72) فرداً من العاملين في النشاط الرياضي بالجامعات العراقية، وتم حساب الدرجة الكلية لكل استمارة. بعد ذلك، تم ترتيب الاستمارات ترتيباً تنازلياً من الأعلى إلى الأدنى. ثم اختيرت نسبة (27%) من الاستمارات الأعلى، وعددها (19) استمارة، ونسبة (27%) من الاستمارات الأدنى، وعددها (19) استمارة، لتمثل المجموعة المتطرفة، بينما تم استبعاد نسبة (46%) الوسطى وعددها (34) استمارة، حيث إن اعتماد نسبة 27% يُعطي أكبر تمايز وحجم مناسب للتليل. بعد ذلك، تم استخدام اختبار (t-test) لحساب معامل التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس البالغ عددها (24) فقرة. وأظهرت النتائج أن قيمة الدلالة المحسوبة لجميع



الفقرات كانت أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على أن جميع الفقرات تتمتع بدلالة إحصائية، كما هو موضح في الجدول (3).

### الجدول (3)

معامل التمييز لكل فقرة من فقرات مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء

| العبارات  | المجموعة        | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة ت المحسوبة | مستوى المعنوية | دلالة الفروق |
|---|-----------------|---------------|-------------------|-----------------|----------------|--------------|
| <b>المحور الأول: وضوح معايير التقييم ومناسبتها لطبيعة العمل</b> |                 |               |                   |                 |                |              |
| 1   | المجموعة العليا | 3.4737        | 1.21876           | 2.529           | 0,016          | معنوية       |
|   | المجموعة الدنيا | 2.4737        | 1.21876           |                 |                |              |
| 2   | المجموعة العليا | 3.4737        | 1.12390           | 3.795           | 0,001          | معنوية       |
|   | المجموعة الدنيا | 2.2105        | .91766            |                 |                |              |
| 3   | المجموعة العليا | 3.4211        | 1.46499           | 3.145           | 0,003          | معنوية       |
|   | المجموعة الدنيا | 2.1579        | .95819            |                 |                |              |
| 4   | المجموعة العليا | 4.2105        | 1.13426           | 5.807           | 0,000          | معنوية       |
|   | المجموعة الدنيا | 2.1053        | 1.10024           |                 |                |              |
| 5   | المجموعة العليا | 3.8421        | 1.11869           | 4.673           | 0,000          | معنوية       |
|   | المجموعة الدنيا | 2.2105        | 1.03166           |                 |                |              |
| 6   | المجموعة العليا | 3.5789        | 1.21636           | 3.115           | 0,004          | معنوية       |
|   | المجموعة الدنيا | 2.4211        | 1.07061           |                 |                |              |
| 7   | المجموعة العليا | 3.4737        | 1.21876           | 3.286           | 0,002          | معنوية       |
|   | المجموعة الدنيا | 2.2632        | 1.04574           |                 |                |              |
| <b>المحور الثاني: آليات التقييم وإجراءات قياس الأداء</b>        |                 |               |                   |                 |                |              |
| 1   | المجموعة العليا | 3.6842        | 1.37649           | 2.160           | 0,038          | معنوية       |
|   | المجموعة الدنيا | 2.7368        | 1.32674           |                 |                |              |
| 2   | المجموعة العليا | 4.1579        | .89834            | 5.155           | 0,000          | معنوية       |
|   | المجموعة الدنيا | 2.2632        | 1.32674           |                 |                |              |
| 3   | المجموعة العليا | 3.0526        | 1.47097           | 2.222           | 0,033          | معنوي        |
|   | المجموعة الدنيا | 2.1579        | .95819            |                 |                |              |
| 4   | المجموعة العليا | 4.1579        | 1.01451           | 6.155           | 0,000          | معنوي        |
|   | المجموعة الدنيا | 2.3158        | .82007            |                 |                |              |
| 5   | المجموعة العليا | 3.6842        | 1.20428           | 4.166           | 0,022          | معنوية       |
|   | المجموعة الدنيا | 2.2632        | .87191            |                 |                |              |
| 6   | المجموعة العليا | 3.8947        | 1.04853           | 4.938           | 0,000          | معنوية       |
|   | المجموعة الدنيا | 2.1579        | 1.11869           |                 |                |              |



|   |       |       |         |        |                 |   |
|---|-------|-------|---------|--------|-----------------|---|
| معنوية  | 0,000 | 8.573 | .56195  | 4.7368 | المجموعة العليا | 7 |
|   |       |       | 1.06513 | 2.3684 | المجموعة الدنيا |   |
| المحور الثالث: كفاءة المنفذين وشفافية عمليات التقييم        |       |       |         |        |                 |   |
| معنوية  | 0,031 | 2.244 | 1.61499 | 3.0526 | المجموعة العليا | 1 |
|   |       | 2.244 | 1.07877 | 2.0526 | المجموعة الدنيا |   |
| معنوية  | 0,002 | 3.344 | .84119  | 3.5263 | المجموعة العليا | 2 |
|   |       | 3.344 | 1.16980 | 2.4211 | المجموعة الدنيا |   |
| معنوية  | 0,001 | 3.449 | 1.53897 | 3.5789 | المجموعة العليا | 3 |
|   |       | 3.449 | 1.04853 | 2.1053 | المجموعة الدنيا |   |
| معنوية  | 0,014 | 2.591 | 1.59311 | 3.2632 | المجموعة العليا | 4 |
|   |       | 2.591 | .95819  | 2.1579 | المجموعة الدنيا |   |
| معنوية  | 0,000 | 4.472 | 1.10554 | 4.0000 | المجموعة العليا | 5 |
|   |       | 4.472 | 1.07061 | 2.4211 | المجموعة الدنيا |   |
| معنوية  | 0,005 | 3.020 | 1.53516 | 3.3684 | المجموعة العليا | 6 |
|   |       | 3.020 | .83421  | 2.1579 | المجموعة الدنيا |   |
| معنوية  | 0,000 | 4.348 | 1.12390 | 3.5263 | المجموعة العليا | 7 |
|   |       |       | .87526  | 2.1053 | المجموعة الدنيا |   |
| المحور الرابع: التغذية الراجعة وأثر التقييم في تطوير الأداء |       |       |         |        |                 |   |
| معنوية  | 0.000 | 4.685 | 1.19697 | 3.8947 | المجموعة العليا | 1 |
|   |       |       | .93346  | 2.2632 | المجموعة الدنيا |   |
| معنوي   | 0.013 | 2.626 | 1.44894 | 3.1053 | المجموعة العليا | 2 |
|   |       |       | .80930  | 2.1053 | المجموعة الدنيا |   |
| معنوي   | 0.001 | 3.772 | 1.11607 | 3.3684 | المجموعة العليا | 3 |
|   |       |       | 1.28646 | 1.8947 | المجموعة الدنيا |   |
| معنوي   | 0.044 | 2.082 | 1.00000 | 3.0000 | المجموعة العليا | 4 |
|   |       |       | 1.31567 | 2.2105 | المجموعة الدنيا |   |
| معنوي   | 0.009 | 2.744 | 1.21395 | 3.1579 | المجموعة العليا | 5 |
|   |       |       | 1.14962 | 2.1053 | المجموعة الدنيا |   |
| معنوي   | 0.000 | 6.209 | .91127  | 4.0526 | المجموعة العليا | 6 |
|   |       |       | .91766  | 2.2105 | المجموعة الدنيا |   |
| معنوي   | 0.018 | 2.470 | 1.28646 | 3.1053 | المجموعة العليا | 7 |
|   |       |       | 1.06787 | 2.1579 | المجموعة الدنيا |   |

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

استخدم الباحث معامل الارتباط البسيط بين درجة المقياس والفقرة، لل فقرات (28) وقد اظهرت جميع الفقرات اتساق داخلي لان معامل الارتباط لكل منها أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية من مستوى الدلالة (0,05) لقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء و الجدول (4) يبين معامل الاتساق الداخلي.



## جدول (4)

معاملات الارتباط البسيط لـ(بيرسون) لفحص صلاحية فقرات مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء

| رقم الفقرة   | معامل ارتباطها | مستوى الخطأ | رقم الفقرة  | معامل ارتباطها | مستوى الخطأ |
|--|----------------|-------------|---|----------------|-------------|
| المحور الثالث: كفاءة المنفذين وشفافية عمليات التقييم |                |             | وضوح معايير التقييم ومناسبتها لطبيعة العمل        |                |             |
| 1  | 0,358          | 0,002       | 1   | 0,485          | 0,000       |
| 2  | 0,379          | 0,001       | 2   | 0,319          | 0,006       |
| 3  | 0,487          | 0,000       | 3   | 0,486          | 0,000       |
| 4  | 0,477          | 0,000       | 4   | 0,396          | 0,000       |
| 5  | 0,237          | 0,042       | 5   | 0,298          | 0,008       |
| 6  | 0,533          | 0,000       | 6   | 0,435          | 0,000       |
| 7  | 0,521          | 0,000       | 7   | 0,395          | 0,000       |
| التغذية الراجعة وأثر التقييم في تطوير الأداء         |                |             | المحور الثاني: آليات التقييم وإجراءات قياس الأداء |                |             |
| 1  | 0,289          | 0,013       | 1   | 0,443          | 0,000       |
| 2  | 0,284          | 0,014       | 2   | 0,290          | 0,012       |
| 3  | 0,498          | 0,000       | 3   | 0,333          | 0,003       |
| 4  | 0,482          | 0,000       | 4   | 0,521          | 0,000       |
| 5  | 0,393          | 0,001       | 5   | 0,421          | 0,000       |
| 6  | 0,428          | 0,000       | 6   | 0,511          | 0,000       |
| 7  | 0,529          | 0,000       | 7   | 0,311          | 0,007       |

## 2- ثبات المقياس :

أولاً : طريقة التجزئة النصفية . اعتمد طريقة التجزئة النصفية لأنها من أكثر طرق الثبات استخدام على العينة وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين النصفين ( 0.727 ) عند مستوى خطأ بلغ (0,000)، لذا تم استخدام (معادلة سبيرمان - براون) لذلك تم تعديل قيمة معامل ثبات نصف الاختبار بمعادلة دلالة ثبات سبيرمان براون (Spearman – Brawn) وقد بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس (0.842) وهذا مؤشر جيد وهو معامل ثبات عال، يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار.

ثانياً : طريقة (معامل الفا-كرونباخ) لحساب الثبات بمعامل الفا كرونباخ اعتمد على عينة بناء المقياس نفسها وبلغت قيمة معامل الثبات (0.837)



**3- موضوعية المقياس:**

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

**2-4-7 وصف مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء:**

يتكون مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء من (28) فقرة موزعة في اربع مجالات للمقياس بواقع (7) فقرات لمجال لكل مجال و المقياس التقدير الخماسي (دائماً ، غالباً ، احياناً، قليلاً ، و نادراً) و اقل درجة هي (28) ودرجة الحياد هي (84) و اعلى درجة هي (140)

**22-6 تطبيق المقياس (التجربة الرئيسة) .**

قام الباحث بتطبيق مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء على عينة تم اختيارها بالطريقة العشوائية، حيث تكونت العينة من (84) فرداً من العاملين في اقسام وشعب النشاط الرياضي الجامعي، (جامعة بغداد ، والمستصرية ، و جامعة النهرين والجامعة العراقية والجامعة التكنولوجية وجامعة بابل وجامعة الكوفة وجامعة الانبار و جامعة واسط و جامعة سامراء وجامعة ابن سينا للعلوم الطبية و جامعة الاسراء وكلية النور الجامعة وجامعة الفراهيدي وجامعة اشور وكلية دجلة الجامعة) وكان عدد افراد العينة (86) من العاملون في النشاط الرياضي مكون من (43) من الذكور و (43) من الاناث. وقد تم تصنيف أفراد العينة أيضاً وفق سنوات الخبرة، فبلغ عدد من لديهم خبرة أقل من 15 سنة (48) فرداً، بينما بلغ عدد من لديهم خبرة أكثر من 15 سنة (41) فرداً. تم توزيع المقياس على المشاركين ابتداءً من يوم الثلاثاء (2025/10/28) وحتى يوم الخميس (2025/11/20)،

**7-2 الوسائل الإحصائية :**

تم معالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام البرنامج الجاهز (SPSS)\*

**3-1 عرض نتائج مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء:**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات استبانة مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء للعاملين في اقسام وشعب النشاط الرياضي في الجامعات العراقية وفقاً للمحاور الاربع بطريقتي الساق والفرع والجدول (6) يبين ذلك :



## جدول (5)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة دلالة مستوى لمقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء لعينة البحث

| المرتبة | مجال                                       | الدرجة | الاهمية النسبية | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | س الف رضى | القيمة التائية | sig   | الدلالة | المستوى |
|---------|--|--------|-----------------|-----------------|-------------------|-----------|----------------|-------|---------|---------|
| 1       | وضوح معايير التقييم ومناسبتها لطبيعة العمل | 24.122 | %27.6           | 3.446           | 2.776             | 21        | 4.662          | 0.000 | معنوي   | مرتفع   |
| 2       | آليات التقييم وإجراءات قياس الأداء         | 22.512 | %25.7           | 3.216           | 2.063             | 21        | 2.210          | 0.032 | معنوي   | متوسط   |
| 3       | كفاءة المنفذين وشفافية عمليات التقييم      | 20.755 | %23.7           | 2.965           | 2.442             | 21        | 0.653          | 0.446 | عشوائي  | متوسط   |
| 4       | المتابعة والتقييم الإداري                  | 19.978 | %22.8           | 2.854           | 1.997             | 21        | 1.468          | 0.086 | عشوائي  | متوسط   |
|         | درجة المقياس                               | 87.367 |                 | 3.120           | 6.299             | 84        | 2.884          | 0.001 | معنوي   | متوسط   |

عند مستوى دلالة (0.05)

### 2-3 مناقشة نتائج مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية

تُظهر نتائج اختبار (t) لعينة واحدة وجود تباين واضح بين مجالات المقياس الأربعة من حيث مستوى الدلالة الإحصائية ودرجة التحقق العملي داخل الوحدات الرياضية الجامعية. فقد جاء محور (وضوح معايير التقييم ومناسبتها لطبيعة العمل) في المرتبة الأولى وبمستوى دلالة معنوي، وهو ما يشير إلى أن المعايير المعتمدة داخل البيئة الرياضية الجامعية تتسم بدرجة من الوضوح تسمح للعاملين بفهم التوقعات المرتبطة بأدوارهم ومهامهم المهنية. وتُعد هذه النتيجة إيجابية لأنها تمثل الأساس الذي تُبنى عليه عمليات التقييم الفعّالة، حيث يشير (Aguinis) إلى (أن وضوح المعايير وربطها بطبيعة العمل يُعد مدخلاً جوهرياً لضمان العدالة والاستقرار في نظم التقييم) (Aguinis, 2009, p. 83) أما بُعد آليات التقييم وإجراءات قياس الأداء فقد جاء بدرجة متوسطة ولكن مع دلالة إحصائية معنوية، وهو ما يعني أن النظام يمتلك إجراءات قياس قائمة وقابلة للاستخدام، إلا أنها ليست متطورة أو متكاملة بالشكل الذي يضمن تغطية جميع جوانب الأداء الرياضي والإداري في الوحدات الجامعية. ولا بد الإشارة إلى أن البنية الإجرائية لنظام الأداء تحتاج إلى تكامل بين الأدوات الكمية والكيفية وإلى بناء نموذج متعدد الأبعاد يستطيع قياس فاعلية الأداء في محيط العمل الرياضي الذي يتسم بالتعقيد والتنوع في المقابل،



لم يظهر بُعد كفاءة المنفذين وشفافية عمليات التقييم دلالة إحصائية، على الرغم من حصوله على درجة متوسطة، مما يعكس وجود فجوة بين وضوح المعايير ونوعية تطبيقها من قبل المقيمين. فضعف التدريب، أو غياب توحيد آليات التطبيق، أو محدودية الخبرة المهنية في تنفيذ إجراءات التقييم قد يؤدي إلى ضعف الثقة لدى العاملين في نتائج التقييم، وهو ما يتوافق مع ما ذكره (Armstrong 2014) حول (أهمية تدريب المقيمين بشكل مستمر لضمان العدالة والشفافية) (Armstrong, 2014, pp. . 293-294) كما أن غياب الشفافية يقلل من إدراك العدالة الإجرائية، مما يحد من فعالية نظام التقييم حتى لو كانت معاييرها واضحة. وتتشابه نتائج محور (المتابعة والتقييم الإداري) مع المحور السابق من حيث غياب الدلالة الإحصائية ودرجة الأداء المتوسطة. ويفسر ذلك بوجود فجوة في استثمار نتائج التقييم داخل العملية الإدارية وصنع القرار، مثل ضعف خطط التحسين والمتابعة أو محدودية ربط التقييم بالتطوير المهني للعاملين) أن المتابعة المستمرة شرط أساسي لتحويل التقييم من مجرد إجراء شكلي إلى أداة فعالة في تحسين الأداء) (Aguinis, 2009، صفحة 195). وبالتالي فإن غياب المتابعة يجعل من نظام التقييم أداة ناقصة التأثير، حتى وإن كانت معاييرها واضحة وإجراءاته موجودة. أما الدرجة الكلية للمقياس فجاءت متوسطة وبمستوى دلالة معنوي، مما يشير إلى أن النظام في صورته العامة مقبول ويمتلك أساساً يمكن البناء عليه، إلا أن فعاليته لا تزال مرهونة بمعالجة المشكلات المرتبطة بالشفافية، تنفيذ الإجراءات، والمتابعة الإدارية. وبذلك تؤكد النتائج أن النظام أقرب إلى (نظام تصميم جيد و تنفيذ ضعيف، وهو نمط أشار إليه عدد من الباحثين باعتباره شائعاً في المنظمات التي تركز على صياغة المعايير دون الاستثمار الكافي في قدرة النظام على التطبيق والمتابعة) (Aguinis, 2009، صفحة 198) تسمح هذه النتائج بتحديد مسار واضح للتحسين؛ إذ يمكن الاستفادة من قوة وضوح المعايير كأساس لتطوير آليات التطبيق، تعزيز كفاءة المقيمين، وتفعيل دورة المتابعة والتقييم الإداري.

### 3-3 عرض نتائج الفروق حسب متغير الجنس آراء الذكور والإناث العاملين في النشاط الرياضي

#### بمقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية:

قام الباحث بعرض نتائج الفروق بين الذكور والإناث مكونة من (49) من الذكور و (45) من الإناث بمقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية، من خلال الوسط الحسابي، وقيمة (t) المحسوبة. والجدول (7) يوضح ذلك.



## الجدول (6)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (t) المحسوبة ومستوى الخطأ ودلالة الفروق بين مجموعتي البحث الذكور والإناث في مقياس مستوى نظم التقييم المهني وقياس الأداء في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية

| المقياس                         | وحدة القياس | الذكور (43) |        | الإناث (43) |        | قيمة t المحسوبة | مستوى الخطأ | الدلالة |
|---------------------------------|-------------|-------------|--------|-------------|--------|-----------------|-------------|---------|
|                                 |             | ع           | س      | ع           | س      |                 |             |         |
| نظم التقييم المهني وقياس الأداء | درجة        | 5.772       | 88.962 | 6.118       | 85.772 | 4.113           | 0.000       | معنوي   |

\* معنوي عند مستوى الخطأ (0,05) إذا كان مستوى الخطأ أصغر من (0,05). ودرجة الحرية 92

### 3-4 مناقشة نتائج الفروق حسب متغير الجنس آراء الذكور والإناث العاملين في النشاط الرياضي في مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء:

تُظهر نتائج الجدول (7) وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات، وذلك في الدرجة الكلية لمقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء، حيث تفوق الذكور من حيث المتوسط الحسابي (88.962) مقارنة بالإناث (85.772)، مع قيمة (t) (4.113) ودلالة معنوية عند مستوى (0.000). وتشير هذه الفروق إلى اختلافات في إدراك كل من الذكور والإناث لطبيعة نظام التقييم المهني وآلية قياس الأداء داخل الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية، وهو ما يمكن تفسيره بمجموعة من العوامل التنظيمية والمهنية المرتبطة بالسياق الجامعي الرياضي. وقد تعود الفروق لصالح الذكور إلى اختلاف طبيعة المهام والأدوار التي يشغلها كل من الذكور والإناث داخل الوحدات الرياضية. فغالباً ما يتولى الذكور مهاماً تشغيلية وميدانية أكبر في الأنشطة الرياضية، مثل التدريب، الإشراف على الفرق، وإدارة الفعاليات الرياضية، مما يجعلهم أقرب لآليات التقييم وأكثر احتكاكاً بإجراءات قياس الأداء. هذا القرب المؤسسي ينعكس في ارتفاع مستوى إدراكهم ورضاهم عن نظام التقييم. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه (Aguinis, 2009). إلى أن الموظفين الذين يعملون في مواقع ترتبط مباشرة بأدوات وأهداف التقييم يميلون إلى تقييم النظام بشكل أكثر إيجابية مقارنة بغيرهم (Aguinis, 2009، صفحة 112) بحيث يحصل الذكور على فرص أكبر في المناقشة المباشرة مع المسؤولين أو المشاركة في عمليات التخطيط الرياضي، ما يعزز لديهم الشعور بالشفافية والوضوح في التقييم. أما الإناث فقد يعانين من محدودية المشاركة في بعض الجوانب الإدارية أو الفنية داخل النشاط الرياضي، مما يجعل إدراكهن لفاعلية النظام أقل. (أن الخبرة ونوعية المهام ترتبط بشكل مباشر بدرجة إدراك الموظف لعدالة وفعالية نظام التقييم، بغض النظر عن الجنس) (de Araújo & et al., 2024, p. 66) و من



المحتمل أن تكون الإناث أكثر حساسية لبعض جوانب التقييم مثل العدالة الإجرائية أو شفافية المقيمين، وهي عناصر قد لا تكون كاملة في البيئة الرياضية الجامعية، مما يؤدي إلى انخفاض التصورات لديهن مقارنة بالذكور. وتبين الدراسات أن الإناث غالباً ما يقيمن العدالة التنظيمية بناءً على معايير أشد دقة فيما يتعلق بالحياد والموضوعية، وهو ما قد يفسر تراجع متوسط درجاتهن حتى في حال تطبيق نفس النظام على كلا الجنسين

### 3-5 عرض نتائج الفروق على وفق سنوات الخبرة للعاملين في النشاط الرياضي بمقياس نظم

#### التقييم المهني وقياس الأداء في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية

قام الباحث بعرض نتائج الفروق بين حسب الخبرة (أكثر من 15) عددهم (40) و(أقل من 15 سنة) عددهم (46) بمقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية، من خلال الوسط الحسابي، وقيمة (t) المحسوبة. والجدول (8) يوضح ذلك.

#### الجدول (7)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (t) المحسوبة ومستوى الخطأ ودلالة الفروق بين مجموعتي البحث حسب الخبرة في مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية

| المقياس                         | وحدة القياس | أكثر من 15 |       | أقل من 15 سنة |       | قيمة t المحسوبة | مستوى الخطأ | الدلالة |
|---------------------------------|-------------|------------|-------|---------------|-------|-----------------|-------------|---------|
|                                 |             | ع          | س     | ع             | س     |                 |             |         |
| نظم التقييم المهني وقياس الأداء | درجة        | 89.442     | 5.886 | 85.292        | 6.004 | 5.541           | 0.000       | معنوي   |

\* معنوي عند مستوى الخطأ (0,05) إذا كان مستوى الخطأ أصغر من (0,05). ودرجة الحرية 92\*

### 3-6 مناقشة نتائج الفروق على وفق سنوات الخبرة للعاملين في النشاط الرياضي بمقياس نظم

#### التقييم المهني وقياس الأداء :

تُظهر نتائج الجدول (8) وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة وفقاً لمتغير الخبرة المهنية في العمل الرياضي الجامعي؛ حيث بلغ متوسط درجات ذوي الخبرة الأكثر من (15) سنة (89.442)، فيما بلغ لدى من خبرتهم أقل من (15) سنة (85.292)، وبقيمة (t = 5.541) عند مستوى دلالة (0.000). وتشير هذه النتائج إلى أن الخبرة المهنية تُعد عاملاً مؤثراً في إدراك فعالية نظم التقييم وقياس الأداء داخل الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية. يمكن تفسير تفوق ذوي الخبرة الأعلى بامتلاكهم فهماً أعمق لطبيعة العمل الرياضي الجامعي، وتصوراً أوضح لآليات التقييم ومعاييرها، نتيجة سنوات أطول من التفاعل مع النظام الإداري والأدوار التنظيمية. فالخبرة الممتدة تمنح الفرد قدرة أكبر



على تفسير إجراءات التقييم وربطها بالمتطلبات الفعلية للعمل، وهو ما ينعكس في تقييمهم الأكثر إيجابية للنظام. فالخبرة تعد من العوامل الجوهرية التي تزيد قدرة الفرد على إدراك العدالة التنظيمية وفهم معايير الأداء و غالباً ما يتعرض أصحاب الخبرة الطويلة لعدد أكبر من دورات التطوير المهني، الورش التدريبية، ونظم التقييم السابقة، مما يتيح لهم مقارنة النظام الحالي بأنظمة سابقة وربما أقل فاعلية، فيرونه أكثر تطوراً نسبياً. فالتعرض المتكرر لعمليات التقييم يزيد من قدرة الفرد على فهم أهداف النظام والتمييز بين نقاط قوته وضعفه. وقد أشار (Armstrong 2014) إلى ( أن التطور المهني المستمر والخبرة التراكمية يساهمان في تعزيز وعي العاملين بطبيعة نظام إدارة الأداء، ويفسر أن ارتفاع إدراك المهارات ومعايير التقييم لدى ذوي الخبرة الأكبر) (Armstrong، 2014، الصفحات 115-116) و أن الموظفين الأقل خبرة قد يواجهون بعض الصعوبات في فهم تفاصيل التقييم أو آلياته، أو قد يشعرون بغياب الشفافية أو قلة الدعم الإداري مقارنة بزملائهم الأكثر خبرة. تجاه العدالة ووضوح الإجراءات، نتيجة نقص التراكم المعرفي وقلة الاحتكاك المباشر بعمليات التقييم الفعلية. وأن أصحاب الخبرة الأكبر يشغلون في كثير من الأحيان مناصب إشرافية أو مسؤوليات أكبر داخل النشاط الرياضي، مما يزيد من إحساسهم بالاندماج في عملية التقييم وامتلاكهم قدرة أكبر على التأثير في نتائجه. وهذا الاندماج التنظيمي يقود إلى إدراك أعلى لفعالية النظام وموضوعيته. ( أن المشاركة التنظيمية ووضوح الدور الوظيفي ترتبط ارتباطاً مباشراً برضا العاملين عن نظم إدارة الأداء) (Armstrong، 2014، صفحة 87) أن الخبرة المهنية تعد عاملاً مؤثراً في تقييم نظام الأداء داخل الوحدات الرياضية الجامعية؛ حيث يزداد رضا العاملين وارتفاع تقديراتهم لفاعلية النظام بزيادة سنوات الخبرة. وهذا يشير إلى ضرورة اهتمام الإدارات الجامعية بتوفير برامج توجيه وتدريب خاصة للموظفين الجدد لتعزيز فهمهم للمعايير وآليات التقييم، وتقليص الفجوة الإدراكية بين مستويات الخبرة المختلفة.

#### 4- الاستنتاجات والتوصيات:

##### 1-4 الاستنتاجات

- 1- تم التوصل الى مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء لدى العاملين في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية.
- 2- أن معايير نظام التقييم المهني واضحة ومفهومة لدى العاملين في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية، مما يشير إلى متانة الأساس النظري للنظام.
- 3- أن كفاءة المنفذين وآليات المتابعة الإدارية لا تزال محدودة، ما يضعف من فعالية النظام في التطبيق العملي ويجعل بعض عناصره في مستوى متوسط.



- 4- وجود فروق دالة لصالح الذكور مقارنة بالإناث، مما يدل على اختلاف في إدراك بيئة التقييم والشفافية بين الجنسين داخل المؤسسات الرياضية الجامعية.
- 5- أن الفروق بين الجنسين لا ترتبط بجودة النظام ذاته، بل بـ اختلاف الخبرات المهنية وطبيعة المشاركة في العمل الميداني الرياضي.
- 6- أن الخبرة المهنية عامل أساسي في فهم وتقبل عمليات التقييم لدى العاملين في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية.
- 7- أن النظام الحالي يُنظر إليه بشكل إيجابي من قبل أصحاب الخبرة الأكبر، بينما يحتاج الأقل خبرة إلى دعم إضافي، ما يشير إلى أن عملية التقييم ما تزال بحاجة إلى تطوير تشغيلي وبشري لرفع كفاءتها وشمولها.

#### 4-2 التوصيات

- 1- استخدام مقياس نظم التقييم المهني وقياس الأداء لدى العاملين في الوحدات والأقسام الرياضية الجامعية في البحوث والدراسات القادمة
- 2- رفع كفاءة المنفذين من خلال برامج تدريب مستمرة تتناول أساليب التقييم وطرق قياس الأداء والحد من التحيز.
- 3- تطوير آليات التقييم عبر صياغة مؤشرات كمية ونوعية أكثر دقة، وتوفير أدوات تطبيقية واضحة تدعم قياس الأداء الوظيفي.
- 4- تعزيز مشاركة الإناث في اللجان والممارسات الميدانية المرتبطة بالتقييم لردم الفجوات الإدراكية وتحقيق مساواة أكبر في الفهم والإجراءات.
- 5- تحسين قنوات التواصل الإداري لضمان وصول المعلومات المتعلقة بالتقييم إلى جميع العاملين بشكل متوازن، بغض النظر عن الجنس أو موقع العمل.
- 6- تصميم برامج تهيئة وظيفية وإرشاد مهني للموظفين الجدد أو ذوي الخبرة الأقل، تتضمن تعريفاً دقيقاً بمعايير التقييم ومتطلبات الأداء.
- 7- تشجيع تبادل الخبرات بين العاملين من خلال تبني نظام بحيث يقوم أصحاب الخبرة بنقل المعارف المهنية إلى الأقل خبرة لدعم فهم النظام وتطبيقه.



## المراجع

1. احمد عودة. (1988م). القياس والتقويم في العملية التدريسية، عمان: ط2، دار الأمل للنشر والتوزيع ،
2. عبد الرحمن عدس. (2001). أساليب البحث العلمي: في العلوم الاجتماعية. عمان: دار الشروق.
3. عبد العزيز القرني. (2018). الإدارة الاستراتيجية في المؤسسات التعليمية. الرياض: دار الزهراء.
4. فاضل عباس الشمري، (2019). تحديات الإدارة الجامعية في ظل محدودية الموارد.. مجلة العلوم التربوية، جامعة بغداد.
5. محسن علي السعداوي، و سلمان عكاب الجنابي. (2013). (1) أدوات البحث العلمي في التربية الرياضية ، ط1. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
6. محمد نصر الدين رضوان. (2006). المدخل الى القياس في التربية الرياضية والبدنية ، ط1 ، القاهرة: مركز الكتاب للنشر.
7. A H Eagly و L L Carli. (2003). *The female leadership advantage: An evaluation of the evidence* . The Leadership Quarterly, 14(6). (
8. f s Freeman. (1998). *Theory and Praction of Psychological Testing* .New York.
9. H Aguinis. (2009). *Performance Management* .Pearson Education.
10. M Armstrong. (2014). *Armstrong's Handbook of Performance Management* .Kogan Page.
11. M de Araújo و et al. (2024). *Integrated Models for Assessing Performance Management Effectiveness: A Systematic Review* . Journal of Performance and Organizational Studies.
12. S P Robbins و M Coulter. (2017). *Management (13th ed)* .(Pearson Education.

