

الرؤية الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء الإداري لدى القيادات الإدارية في كليات التربية البدنية وعلوم

الرياضة

م.م. علي عبد الكريم عبد الحسين/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ميسان

ملخص البحث

يهدف البحث إلى اعداد مقياس الرؤية الاستراتيجية والأداء الإداري لدى القيادات الادارية ومعرفة العلاقة بينهما في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة. وتم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وتمثل مجتمع البحث بالقيادات الادارية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة بالجامعات العراقية والبالغ عددها (18) كلية، حيث تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية وعددهم (90) عضوا من المجتمع الاصيلي. وقد توصلت الدراسة إلى الاستنتاجات التالية الرؤية الاستراتيجية أكثر أهمية والحاحاً في مراحل تحول الكليات وإجراء التغييرات المهمة التي ترافقها إذ تعمل على توضيح الاتجاه العام للتغيير وتبسط الاف القرارات التفصيلية وتحفز العاملين لاتخاذ الأفعال الصحيحة وعلى وفق الاتجاه المعلن بسرعة وبطريقة كفؤة. ومن اهم التوصيات ضرورة الاهتمام ببرامج التدريب لمختلف الكوادر التعليمية، لتنمية قدراتهم في مجال تعاملهم، والتدريب على استخدام الحاسوب والأجهزة المكتبية الحديثة لضمان الجوانب المتعلقة بجودة الأداء الاداري. ضرورة الاهتمام من قبل قيادات المؤسسات الادارية بالكوادر التدريسية والعاملين ومنحهم الحوافز والتشجيعات على أسس علمية هادفة لضمان رفع مستوى جودة أدائهم والارتقاء به. الكلمات المفتاحية: الرؤية الاستراتيجية، الأداء الإداري، القيادات الإدارية.

**The strategic vision and its relationship to the administrative performance
of the administrative leaders in the faculties of physical education and
sports sciences**

Abstract

The research aims to prepare a scale of strategic vision and administrative performance for administrative leaders and to know the relationship between them in the faculties of physical education and sports sciences. The descriptive approach was used by the survey method, and the research community was represented by the administrative leaders in the faculties of physical education and sports sciences in the Iraqi universities, which numbered (18) faculties, where the sample of the research was chosen randomly and numbered (90)

members of the original community. The study reached the following conclusions: the strategic vision is more important and urgent in the stages of college transformation and the important changes that accompany it, as it works to clarify the general direction of change, simplify thousands of detailed decisions, and motivate workers to take the right actions and according to the announced direction quickly and in an efficient manner. Among the most important recommendations is the need to pay attention to training programs for various educational cadres, to develop their capabilities in the field of their interaction, and training in the use of computers and modern office equipment to ensure aspects related to the quality of administrative performance. The necessity of paying attention by the leaders of administrative institutions to the teaching cadres and employees and giving them incentives and encouragements on purposeful scientific bases to ensure raising the level of quality of their performance and upgrading it.

1- التعريف بالبحث.

1-1 مقدمة البحث وأهميته.

تواجه المؤسسات التعليمية على اختلاف أشكالها تهديدات عديدة بسبب التغيرات المحيطة المتنوعة والتطورات التكنولوجية المتطورة، مما جعلت من تلك المؤسسات تسعى الى مواكبة هذه التطورات والتغييرات السريعة والمعقدة وطريقة التكيف معها وهذا فرض على الإداريين إيجاد مهارات وأساليب ادارية جديدة غير تقليدية تتماشى مع هذه المتغيرات والمستجدات البيئية والتعامل معها بطريقة متميزة. حيث تعدُّ الرؤية الاستراتيجية من الموضوعات المهمة التي نالت اهتمام كثير من الدراسات الإدارية والتنظيمية والاستراتيجية لما لها تأثير كبير وفاعل في رسم حاضر المؤسسات ومستقبلها، كونها تمثل انموذجاً فكرياً للمستقبل المرغوب به ونقطة إرشاد لتصور المستقبل الذي ينبغي حث خطى الأعمال تجاهه إذ تجعل من المؤسسة في حالة تطلع دائم نحو المستقبل وتصور مثالي لذاتها. اما مفهوم الأداء الإداري بمقام عملية منهجية لتطوير الأداء وذلك عن طريق التحسين والارتقاء بأداء المؤسسات والأفراد والجماعات من أجل الحصول على نتائج أفضل في المؤسسة، ويوضع في الحسبان المعايير ومتطلبات الكفاءة والفاعلية المطلوبة لتحقيق الأهداف بجدارة وفاعلية تامة.

وأن الهاجس الذي يُطارد المؤسسات التعليمية دائماً ويدفعها للدخول في حالة من الديمومة والاستمرارية ويجعلها قادرة على اللحاق في ركب المؤسسات المتميزة والناجحة هو تحقيق أعلى مستوى من الأداء، من خلال التمازج الذي تسعى لأحداثه بين ما يمتلكه أفرادها من قدرات وبين ما اكتسبوه من خبرة بالشكل الذي يُظهر أدائهم متناغماً الى حد كبير مع أداء المؤسسة التعليمية لتكون المحصلة النهائية هي تحقيق ما تصبوا اليه ورفع أداء المؤسسة وأفرادها على حد سواء. ومن هنا برزت أهمية الدراسة في تكوين نظام معرفي وتطبيقي ربما يعزز من قدرة كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في تعميق رؤيتها الاستراتيجية تجاه الأداء الإداري التابع لها ومواكبة تغييرات البيئة التعليمية المحيطة بها.

1-2 مشكلة البحث.

إذا كانت الإدارة هي جوهر نجاح كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة فان الرؤية الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء الإداري للمؤسسات والأفراد هو جوهر نجاح العملية الإدارية بل هي قلبها النابض لأنها تعتبر سر نجاحها حيث حاولت هذه الدراسة التعرف على مدى التأثير والتطور الذي يصاحب كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة على وفق متغيرات البحث، حيث تكمن مشكلة البحث في محاولة الإجابة عن التساؤل الاتي: (ما هي علاقة الرؤية الاستراتيجية بالأداء الإداري لدى القيادات الإدارية لكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة؟).

1-3 اهداف البحث.

1- اعداد مقياس الرؤية الاستراتيجية والأداء الإداري لدى القيادات الادارية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.

2- التعرف على العلاقة بين الرؤية الاستراتيجية والأداء الإداري لدى القيادات الادارية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.

1-4 مجالات البحث.

1-4-1 المجال البشري: القيادات الادارية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة المتمثلة بـ (العمداء، معاوني العمداء، رؤساء الفروع) في الجامعات العراقية.

1-4-2 المجال الزمني: للفترة من (2021/11/2) الى (2021/12/30).

1-4-3 المجال المكاني: كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة العراقية في الجامعات العراقية.

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية.**2-1 منهج البحث.**

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته وطبيعة مشكلة البحث.

2-2 مجتمع وعينة البحث.

تم تحديد مجتمع البحث وعيناته من حدوده المتمثل بالقيادات الادارية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة بالجامعات العراقية والبالغ عددها (18) كلية عدا جامعات إقليم كردستان، موزعين عليها (98) عضواً يمثلون التشكيل القيادي الإداري للكليات (عميد الكلية، المعاون العلمي، المعاون الإداري، رؤساء الفروع) حيث تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية وقد تم اختيار عينة التجربة الاستطلاعية من (8) اعضاء) وعينة الاعداد من (90عضوا) وعينة التطبيق من (90عضوا) من المجتمع الاصلي.

2-3 الوسائل والادوات المستعملة في البحث:

(المصادر العربية والأجنبية، الشبكة الدولية للمعلومات (الانترنت)، فريق العمل المساعد، استمارة تفرغ البيانات)

2-4 إجراءات البحث الميدانية.

لتحقيق أهداف البحث التي يبغى للباحث الوصول إليها كان عليه أتباع خطوات أساسية محددة للوصول إلى الغاية المنشودة فضلاً عن بعض الخطوات التفصيلية، ومن هذه الخطوات هي:

2-4-1 إجراءات إعداد المقاييس.

لتحقيق أهداف البحث في التعرف على الرؤية الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء الإداري لدى القيادات الإدارية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، حيث قام الباحث بأعداد المقاييس (الرؤية الاستراتيجية ، الأداء الإداري)، حيث تم الاستعانة بالمصادر والأدبيات الخاصة بموضوع البحث والاستفادة منها في تحديد محاور المقاييس وصياغة عباراتها والاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث ذات العلاقة والاستفادة من توصياتها، فقد امكن صياغة عدد من العبارات لكل محور من المحاور المقترحة حيث تم الاتصال بعدد من الأساتذة والخبراء في مجال الإدارة الرياضية حيث تم عرضها إلكترونياً عليهم عن طريق البريد الالكتروني والبرامج الأخرى (ينظر ملحق (1)، وفي ضوء الخطوة السابقة فقد أمكن صياغة عدد من العبارات للبحث الحالي(المقاييس) بصورته الأولية، حيث تم الاستعانة بالدراسة الحالية وضم مقياس الرؤية الاستراتيجية (يوسف حجيم، 2008، ص 32) (4 محاور لكل محور 5 عبارات)، وكذلك تم الاستعانة بالدراسة الحالية

لمقياس الاداء الإداري (كاظم علي احمد، 1998، ص27) (3 محاور لكل محور 5 عبارات) وبهذا اصبح المقياسيين جاهزين (ينظر ملحق (2)).

وبعد ذلك قام الباحث بعرض المقاييس على مجموعة من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال العلوم الرياضية والإدارية وذلك من اجل التعرف على مدى صلاحية عبارات المقاييس ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت له زيادة على تقويم وتعديل العبارات، وبعد هذا الاجراء حصلت جميع عبارات المقاييس على صلاحية المحكمين والخبراء حيث كانت جميع العبارات بالاتجاه الإيجابي ولأتوجد عبارة سلبية في المقاييسيين، وبعد جمع البيانات وتفرغها استعمل الباحث اختبار (كا²) للتعرف على العبارات الصالحة من غيرها وقد أظهرت النتائج صلاحية عبارات مقياس الرؤية الاستراتيجية والأداء الإداري، حيث كانت قيمة (كا²) المحسوبة تتراوح بين (4.67-7.72) وبمستوى خطأ (0.000)، وقد اتضح من خلال نتائج التحليل أن جميع عبارات المقاييس مميزة، ومن خلال ذلك يمكن أن نستدل على إن المقاييس يحتويان على عبارات يمكن أن تميز الأشخاص نحو مقياس الرؤية الاستراتيجية ومقياس الأداء الإداري.

2-4-2 التجربة الاستطلاعية للمقاييس.

تم اجراء التجربة الاستطلاعية للمقاييس يوم (2021/11/16) على عينة قوماها (8 اعضاء) تم اختيارهم بشكل عشوائي وكان الغرض من التجربة الاستطلاعية هو:-

- التأكد من وضوح تعليمات المقاييس.
- التأكد من وضوح العبارات وعدم وجود الاخطاء فيها.
- الوقوف على المعوقات والسلبيات التي قد تحدث اثناء تطبيق التجربة الرئيسية.
- التأكد من كفاءة ومهام فريق العمل المساعد.

2-4-3 التجربة الرئيسية للمقاييس (عينة الاعداد).

تم تطبيق التجربة الرئيسية على عينة البحث (عينة الاعداد) والبالغة (90عضواً) خلال المدة (2021/11/21) , اذ تم توزيع المقاييسيين على العينة مع ضرورة التأكيد على المختبر بالإجابة لبديل واحد خلال وضع اشارة (√) امام البديل الذي يجده مناسباً لهم وبسلم خماسي(دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابدأ)، وبعد الانتهاء من الاجابة تم جمع المقاييس وتدقيقها وتفرغها باستمارات خاصه ، وقد تبين ان جميع المقاييس مكتملة الاجابة، ومن خلال جمع درجات البدائل لكل عبارة لتمثل في النهاية الدرجة الكلية للمقياس لأجل معالجتها احصائياً باستخدام الوسائل الاحصائية المناسبة.

2-4-4 التحليل الإحصائي لعبارات المقاييس.

مهما بلغت دقة الأساليب المنطقية وأحكام الخبراء فإنها لا تغني عن التجريب الميداني للمقياس وتحليل درجات عباراته باستعمال الأساليب الإحصائية، كون التحليل الإحصائي يتحقق من مضمون العبارة في قياس ما أعدت لقياسه من خلال التحقق من بعض المؤشرات القياسية للعبارة مثل قدرتها على التمييز بين المستجيبين ومعامل صدقها، وقد اتضح من خلال نتائج التحليل أن جميع عبارات المقاييس مميزة، ومن خلال ذلك يمكن أن نستدل على إن المقاييس يحتويان على عبارات يمكن أن تميز الأعضاء نحو المقاييس المستخدمة في البحث.

2-4-5 الاسس العلمية للمقاييس.

لغرض الكشف عن صدق عبارات المقاييس وبشكل صحيح فإن الخطوة التي تلي تصحيح المقاييس تعتمد على النظر في عباراته التي يتكون منها لذا فقد يكون المقياس صالحاً من خلال النظر إليه، باستخدام التحليل الإحصائي الذي سيكشف عن دقة العبارات في قياس ما وضعت من اجل قياسه.

2-4-5-1 صدق المقاييس.

لقد ذهب الباحث إلى التحقق من صدق المقياس باستخدام نوعين من أنواع الصدق:

أولاً- صدق المحتوى: إذ قام الباحث بأعداد المقياس وتحديد محاوره وعباراته بالاستعانة بمجموعة من الأساتذة والخبراء في مجال الإدارة الرياضية لإقرار صلاحية العبارات وتقدير مدى قياس كل عبارة لأبعاد المقياس.

ثانياً- صدق البناء: يعد من أكثر أنواع الصدق ملاءمة لبناء المقاييس ويسمى بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي، حيث تعد الدرجة الكلية للمحور او المقياس بمثابة قياسات معيارية آنية من خلال ارتباط درجات الأفراد على عبارات المقياس وبالتالي فإن ارتباط درجة العبارة مع الدرجة الكلية للمحور.

2-4-5-2 الثبات.

استخدم الباحث لقياس الثبات بمفهوم الاتساق الداخلي الذي يعني الثبات الداخلي لعبارات أداة المقياس.

2-4-6 التطبيق النهائي للمقاييس (عينة التطبيق).

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات اعداد المقاييس أصبحت المقاييس جاهزاً للتطبيق حيث قام الباحث بتطبيق المقاييس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها (90) عضواً حيث تم استرجاع جميع الاستبيانات من العينة وتم للفترة من (2021/12/15) وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات في استمارة خاصة إذ أصبح لكل عضواً درجة خاصة به.

2-4-7 الوسائل الإحصائية.

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في استخراج نتائج البحث الحالي.

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمحاوَر مقياس الرؤية الاستراتيجية وتحليلها ومناقشتها.

جدول (1) يبين الوصف الاحصائي لمحاوَر مقياس الرؤية الاستراتيجية لنتائج عينة التطبيق

ت	المحاوَر	عدد العبارات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الخطأ Sig
1	محور الطموح	5	33	36.43	14.21	3.49	0.000
2	محور الموارد البشرية	5	35	39.56	12.24	3.78	0.000
3	محور الهيكلية	5	34	36.85	13.29	3.48	0.000
4	محور القدرة على التطوير	5	36	39.21	14.18	3.35	0.000

يبين الجدول اعلاه الوصف الاحصائي لعينة التطبيق على مقياس الرؤية الاستراتيجية لأفراد عينة التطبيق والبالغ عددهم (90 عضواً) وبعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائياً، تبين ان الوسط الفرضي (33) والوسط الحسابي (36.43) والانحراف المعياري (14.21) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (3.49) وعند مستوى خطأ (0.000) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين وجود علاقة ارتباط معنوية لصالح محور الطموح، حيث يرى الباحث إلى تميز الرؤية الاستراتيجية للمؤسسات الإدارية بمستوى طموح جيد يدعو إلى الاهتمام بتحقيق مستوى انجاز لم يسبق تم انجازه والعمل على وفق معايير عالية الجودة، وهذا ناتج طبيعي من وجهة نظر الباحث كون أفراد العينة ذي كفاءات وشهادات علمية عالية ولديهم رغبة واندفاع نحو انجاز الأعمال بشكل متميز ومختلف.

اما بالنسبة لمحور الموارد البشرية تبين ان الوسط الفرضي (35) والوسط الحسابي (39.56) والانحراف المعياري (12.24) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (3.49) وعند مستوى خطأ (0.000) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على وجود علاقة ارتباط معنوية لصالح محور الموارد البشرية، حيث يرى الباحث أن المؤسسات تؤمن بضرورة أحداث التغيير في اتجاهات وخصائص العاملين والافراد لتوسيع قدراتهم على مواجهة الظروف الحالية والمستقبلية كون من خلالها الحكم على نجاح أو فشل عمليات التغيير إذ تقوم المؤسسة بتوجيه سلوكيات العاملين بما يتناسب مع أهدافها وطموحاتها من خلال القيام بعملية التدريب أو وضع شروط ومعايير جديدة لاختيار الافراد الجدد، حيث ان أحداث تغييرات تنظيمية في اتجاهات وقيم وخصائص الأفراد العاملين يؤدي الى تطوير أدائهم ومهاراتهم (طاهر محسن ووائل محمد، 2007، ص145).

اما محور الهيكلية تبين ان الوسط الفرضي (34) والوسط الحسابي (36.85)، والانحراف المعياري (13.29) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (3.48) وعند مستوى خطأ (0.000) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على معنوية محور الهيكلية، حيث يرى الباحث أن المؤسسات الإدارية (الكليات) في ضوء الظروف المحيطة بها جادة في اعادة توزيع الاختصاصات والوظائف وتقسيم الأعمال وتحديد الصلاحيات والمسؤوليات بغية تفعيل عمليات الاتصال والتعاون والشراكة الحقيقية ما بين أقسامها والمنظمات الأخرى، تهتم قادة المؤسسات بهذا المجال بغية تهيئة البنية التحتية المناسبة لدعم المبادرات التمهيديّة والتطويرية وتحسين بيئة العمل وظروفه بالشكل الذي يسمح لأعضاء المؤسسة من المساهمة في عملية التخطيط وصنع القرارات من خلال تفعيل عمليات الاتصال والتعاون بين العاملين في المؤسسة وبين المؤسسات الأخرى (رحيمة سلمى، 2008، ص76).

واخيرا محور القدرة على التطوير تبين ان الوسط الفرضي (36) والوسط الحسابي (39.21) والانحراف المعياري (14.18) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (3.35) وعند مستوى خطأ (0.000) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على معنوية مجال الاستثارة الفكرية، حيث يرى الباحث حصول هذه الخاصية على نسبة ارتفاع جيدة وهذه تشير إلى تميز قادتها بالقدرة على التطوير من خلال حث العاملين للتعرف على أساليب العمل المتطور واعتمادها في تطوير أسلوب عملهم وذلك يعود إلى كون أفراد العينة المبحوثة اساتذة جامعيين وقادة عمل يمتلكون قدرات وخبرات علمية ومعرفية فضلاً عن طبيعة العمل عن طرائق وأساليب عمل متميز تحقق افضل النتائج، عملية إنسانية اجتماعية تتناسق فيها جهود العاملين في المؤسسات الادارية كأفراد وجماعات لتحقيق الأهداف التي وجدت المؤسسة من أجل تحقيقها متوخين في ذلك استخدام ممكن للإمكانات المادية والبشرية والفنية المتاحة لها (صالح مهدي وظاهر محسن، 2007، ص148).

3-2 الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمحاوّر مقياس الاداء الإداري وتحليلها ومناقشتها.

جدول (3) يبين الوصف الاحصائي لمحاوّر مقياس الاداء التنظيمي لنتائج عينة التطبيق

ت	المحاوّر	عدد العبارات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الخطأ Sig
1	محور الكفاءة الادارية	5	38	36.43	14.21	3.36	0.000
2	محور الفاعلية الادارية	5	39	39.56	12.24	3.71	0.000
3	محور الابداع التنظيمي	5	37	40.89	14.29	3.46	0.000

يبين الجدول اعلاه الوصف الاحصائي لعينة التطبيق على مقياس الاداء الإداري لأفراد عينة التطبيق والبالغ عددهم (90 عضواً) وبعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائياً، تبين ان الوسط الفرضي (38) والوسط

الحسابي (36.43) والانحراف المعياري (14.21) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (3.36) وعند مستوى خطأ (0.000) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين وجود علاقة ارتباط معنوية لصالح محور الكفاءة الادارية ، حيث يرى الباحث ان التميز للقيادات الإدارية للمؤسسات لم يعد كافياً أن يكون أدائها بالطرق التقليدية إنما يجب ان يكون التغيير والتجديد سمة من سماتها وهذا التغيير يستوجب إحداثه وجود ظروف مناخية وتنظيمية مُشجعة ووسائل توفر الراحة وتحافظ على مستوى مرتفع من الرضا لدى الافراد بالشكل الذي يهيب بيئة حاضنة كون الاخير واحد من مُتطلبات الادارة المُعاصرة التي تفتح أمام المؤسسات آفاق النجاح ويُشكل جانب حيوي وضروري في جميع أنشطتها، حيث تعبر على انها القدرة على اختيار المسلك الذي يُحقق أحسن نتيجة بتطبيق الموارد المتاحة أي الوصول الى الهدف الذي تسعى اليه المؤسسة (حسن نوفل، 2013، ص102).

اما بالنسبة لمحور الفاعلية الادارية تبين ان الوسط الفرضي (39) والوسط الحسابي (39.56) والانحراف المعياري (12.24) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (3.71) وعند مستوى خطأ (0.000) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على وجود علاقة ارتباط معنوية لصالح محور الفاعلية، حيث يرى الباحث أن أهمية الفاعلية تنبثق من كون فاعلية المجتمع مرهونة بفاعلية قياداتها ومؤسساتها على اختلافها واختلاف المجالات التي تشغلها سواء كان المجال السياسي أو الاقتصادي أو الرياضي أو الاجتماعي وهذه المؤسسات وجدت للإيفاء بواجبات مُعينة وتحقيق أهداف مُعينة يخولها المجتمع بذلك. ان هذه المؤسسات قائمة بجهد وتعاضد مساهمات الافراد ليُبقى عليها على قيد الحياة لذا يتطلب منها تحقيق أهدافها التي هي بالمحصلة النهائية أهداف الافراد والمجتمع ككل (نور الدين تاويرت، 2006، ص151).

اما محور الابداع التنظيمي تبين ان الوسط الفرضي (37) والوسط الحسابي (40.89)، والانحراف المعياري (14.29) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (3.46) وعند مستوى خطأ (0.000) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على معنوية محور الابداع التنظيمي، حيث يرى الباحث أن المؤسسات الإدارية التي لاتضع الابداع نُصب عينها في عملها وانشطتها سينتهي بها المطاف الى التردّي والاختفاق وحتى لا يتراجع العمل يجب على كل فرد في المنظمة أن يتحلى بالابداع ليُساهم في رفع وتيرة التنمية والتطوير في المؤسسة وله هو شخصياً.

3-3 عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين الرؤية الاستراتيجية والاداء الاداري وتحليلها ومناقشتها.

جدول (4) علاقة الارتباط البسيط بين نتائج العينة على مقياسي البحث

ت	المتغيرات	قيمة معامل الارتباط البسيط	sig	دلالة الارتباط
1	الرؤية الاستراتيجية الاداء الإداري	0.692	0,000	معنوي
معنوي عند مستوى دلالة $0.05 \geq$				

إذ يتبين من الجدول أعلاه إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين مقياس (الرؤية الاستراتيجية) و (الأداء الإداري)، إذ بلغ معامل الارتباط (0.692) وبمستوى الخطأ (0,000) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط معنوية وهذا يعني وجود علاقة ارتباط معنوية، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الرؤية الاستراتيجية لدى القيادات الإدارية هو مستوى جيد وذلك معتمد على الخبرة العلمية التي يتمتع بها أفراد عينة البحث بالإضافة إلى التجارب الكثيرة التي مرت عليهم أثناء مدة عملهم وكذلك الأداء الإداري وإدراكهم كيفية التعامل مع مختلف الظروف والقدرة على تحمل ضغوط العمل وتجاوزها بالشكل الذي ينسجم في المقدر على عدم تأثيرها في تقديم الخدمات الإدارية والرياضية لتحقيق الأهداف المنشودة لديهم، وتأتي الإدارة الاستراتيجية لتعبر عن كيفية استعمال الطرق والوسائل للقيادات الإدارية من خلال رؤيتها المستقبلية لإحداث تغييرات جوهرية إدارية بقصد بلوغ الأهداف المحددة للمؤسسات ولمواجهة التحديات المستقبلية (محمد بن علي، 2002، ص59).

4-الاستنتاجات والتوصيات.

4-1 الاستنتاجات.

1- تحديد الرؤية الاستراتيجية واتجاهاتها المستقبلية وذلك لأهميتها للقيادات الإدارية في حشد طاقات وحماس ومهارات الأعضاء تجاه وضع رؤية قادرة على توجيه نشاطات عمل الكليات وزيادة قدرتها للتحرك في الاتجاه الصحيح.

2- الرؤية الاستراتيجية أكثر أهمية والحاحاً في مراحل تحول الكليات وإجراء التغييرات المهمة التي ترافقها إذ تعمل على توضيح الاتجاه العام للتغيير وتبسط الآف القرارات التفصيلية وتحفز العاملين لاتخاذ الأفعال الصحيحة وعلى وفق الاتجاه المعلن بسرعة وبطريقة كفؤة.

3- تميزت عينة البحث بإدارة فاعلة وبكل مجالاتها، أي أن هناك تفهماً من قبل الإداريين بأهميتها ودورها في تطور عمل كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.

4- الإدارة الفاعلة ومجالاتها لها دور وعلاقة في الحفاظ على مستوى الأداء الإداري بشكل مقبول.

4-2 التوصيات.

- 1- إشراك العاملين في القيادات الإدارية للمؤسسات في دورات تدريبية بشكل دوري واطلاعهم على الأساليب الإدارية الحديثة ومنها موضوع الاداء المؤسسي والتنظيمي.
- 2- تشجيع العمل بروح الفريق وإيجاد درجة عالية من الثقة والتعاون بين أعضاء المجلس لتقليل الصراع بين الأفراد والمجموعات.
- 3- ضرورة الاهتمام ببرامج التدريب لمختلف الكوادر التعليمية، لتنمية قدراتهم في مجال تعاملهم، والتدريب على استخدام الحاسوب والأجهزة المكتبية الحديثة لضمان الجوانب المتعلقة بجودة الأداء الإداري.
- 4- ضرورة الاهتمام من قبل قيادات المؤسسات الإدارية بالكوادر التدريسية والعاملين ومنحهم الحوافز والتشجيعات على أسس علمية هادفة لضمان رفع مستوى جودة أدائهم والارتقاء به.

المصادر

- حسن نوفل عبد الرحمن: إثر التمكين على الابداع الإداري، رسالة ماجستير، اكااديمية السادات للعلوم الادارية، 2013.
- خالد الهيتي: أدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.
- رحيمة سلمى: تأثير الرؤية الاستراتيجية في إدارة الأزمة، رسالة ماجستير مقدمة الى قسم الإدارة العامة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2008.
- صالح مهدي وطاهر محسن: الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر، ط1، الأردن-عمان، 2007.
- طاهر محسن ووائل محمد صبحي: الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل، دار وائل للنشر، ط1، الأردن-عمان، 2007.
- عبد الهادي علي، ميسون علي: رأس المال الفكري ودوره في جودة الاداء المؤسسي، دراسة تطبيقية على برنامج التربية والتعليم بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين في قطاع غزة، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، 2017.
- كاظم علي احمد: الكفايات اللازمة لعمداء الكليات في ضوء مهامهم، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة بغداد كلية التربية / ابن رشد، 1998.
- محمد بن علي: إدارة الاداء والتحديات العصرية للمدير، عمان، دار حامد للنشر، 2002.
- ناصر محمد سعود: الإدارة الاستراتيجية في القرن الحادي والعشرين النظرية والتطبيق، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.

- نور الدين تاويرت: قياس الفعالية التنظيمية من خلال التقييم التنظيمي، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، 2006.
- يوسف حجيم: الرؤية الاستراتيجية للقيادات الجامعية ودورها في إدارة علاقات الزبون الداخلي/ رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الكوفة، 2008.

الملاحق

ملحق (1) أسماء الخبراء والمختصين الذين تم عرض المحاور والعبارات المقترحة عليهم

ت	الاسم	اللقب العلمي	التخصص	مكان العمل
1	خالد أسود لاخي	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة المثنى
2	جاسم جابر محمد	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة القاسم الخضراء/ قسم النشاطات الطلابية
3	صلاح وهاب شاكر	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة بغداد
4	عماد عزيز نشمي	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة المثنى
5	حيدر محمد مصلح	ا.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
6	نبيل حسين عباس	ا.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
7	ساجت مجيد جعفر	ا.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
8	بهاء حيدر فليح	ا.م.د.	الإدارة الرياضية	جامعة القادسية / قسم النشاطات الطلابية

ملحق (2) المقاييس المستخدمة بالبحث

1- مقياس الرؤية الاستراتيجية	
أولاً	محور الطموح
1	العمل بجدية من اجل تحقيق التفوق والانجاز العالي داخل الكلية.
2	التضحية باختيارنا الحالية من اجل مستقبل افضل.
3	تحديد اتجاهاتنا المستقبلية على وفق معايير عالية الجودة .
4	اعتماد الوضوح التام بتحديد الاتجاهات والطموحات المستقبلية للعاملين داخل الكلية وخارجها.
5	توجيه العاملين داخل الكلية بضرورة التفكير المستقبلي .

ثانيا	محور الموارد البشرية
1	استبدال العاملين الحاليين بأخرين أكثر كفاءة في مستوى ادائهم الوظيفي.
2	تدريب العاملين الحاليين واكسابهم المعارف والمهارات.
3	توجيه سلوكيات العاملين وبما يتناسب مع اهداف الكلية وطموحاتها.
4	وضع شروط ومعايير جديدة لاختيار العاملين الجدد.
5	بث الثقة في نفوس العاملين باتجاه العمل بقيم الكلية ومعتقداتها.
ثالثا	محور الهيكلية
1	يتم توزيع الصلاحيات وقنوات تدفق السلطة بين فترة واخرى.
2	تجميع الانشطة والمهام ذات طبيعة العمل الواحدة.
3	تنظيم آلية اتصال فعالة ضمن الكلية الواحدة ومع الكليات الاخرى.
4	تقسيم العمل وتوزيعه حسب الوظائف والاختصاصات الوظيفية المتوفرة.
5	تحويل الرؤية الى استراتيجيات وبرامج عمل فعالة.
رابعاً	محور القدرة على التطوير
1	اعتماد آليات وأساليب عمل حديثة.
2	حث العاملين على معرفة أحدث اساليب العمل المتطورة.
3	البحث المستمر عن طرائق عمل متميزة تحقق افضل اداء ورؤية مستقبلية.
4	العمل على تطوير افكار العاملين بسرعة وفعالية عالية.
5	الاهتمام بمقترحات الآخرين وآرائهم اتجاه العمل.

2- مقياس الأداء الاداري	
اولاً	محور الكفاءة الإدارية.
1	التنبؤ بالمتغيرات البيئية بشكل صحيح ودقيق والادراك السليم للبيئة الواقعية وعقلانية القرارات تودي الى نجاح استراتيجية الكلية.
2	لأهداف اهمية في العلاقات العامة في الكلية فهي تجذب دعماً لمختلف الافراد خصوصاً اذا وجدت هذه الاهداف تحقيقاً لمصالحها ورغباتها.
3	للكليات دور في تبني وتطبيق منهجية متكاملة للعمل باستمرار على تحسين جودة وكفاءة الاداء.
4	للكلية دور مهم في مواجهة المعرقلات والصعوبات في تهيئة الكوادر الكفوة للشروع في تطبيق برامجها المعلنة.
5	توفر الكلية بيئة عمل أكثر انسانية وكفاءة تسهم في تحسين اداء المؤسسات التابعة لها.
ثانيا	محور الفاعلية الادارية.

1	تتخذ الكلية تقويم الاداء كأسلوب اساسي في الكشف عن حاجاتها التربوية وبالتالي تحديد برامجها التطويرية.
2	الانفتاح على ما هو جديد من حيث تدريب وتطوير وتبادل خبرات العنصر البشري بوصفه العنصر الاساسي داخل الكلية.
3	الاهتمام والثقة المتبادلة بين العاملين في الكلية والادارة العليا وهي الصفة الغالبة في العمل.
4	تتم مراعاة المرونة بوضع الخطط المستقبلية للكلية بحيث تتلائم مع البيئة المحيطة.
5	تمتلك الكلية نظام متكامل للمعلومات لدعم اتخاذ القرار وتقويم الاداء والنتائج والانجازات.
ثالثا	محور الابداع التنظيمي.
1	للعلاقات الاجتماعية دور مهم واساسي للكلية لأنها تؤدي الى استقطاب العاملين الموهوبين والمبدعين.
2	استفادة الكلية من تجارب الاخرين في المجالات الجديدة وذلك بعد تعديلها وتطويرها وتكيفها بما يتلائم مع الوضع الجديد لها.
3	تخصص الكلية اجتماعات دورية لمناقشة روى وتطلعات العاملين فيها في كل مرحلة.
4	النظام الاداري المرن يؤثر على السلوك الابداعي للكلية عن طريق تشجيع التعبير للأفكار الجديدة وتطويرها.
5	تمتلك الكلية قيادة فعالة بوضع الاسس والمعايير لتطبيق الخطط الموضوعة وقيم واخلاقيات العمل لتحقيق التميز.