

القدرات الابداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظات
الفرات الاوسط والجنوبية

م.د حيدر حسن لفته الاسدي / الجامعة المستنصرية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
م.م مصطفى كاظم علي / وزارة التربية / مديرية تربية بغداد الرصافة الاولى
أ.د خالد اسود لايع / جامعة المثنى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

ملخص البحث

الباب الاول احتوى على المقدمة وأهمية البحث اذ تجلت أهمية البحث في التأثير المباشر للقدرات
الابداعية في تحقيق الاهداف اذ تمثل الخطوة الاولى على طريق الارتقاء بمستوى الاداء الوظيفي
لمدراء منتديات الشباب والرياضة ، وخاصة ان القدرات الابداعية لمدراء منتديات الشباب
والرياضة مهمة جدا كون الاعمال والفعاليات والبطولات الرياضية تناط بهم وهذه اعمال كبيرة
تتطلب قدرات خاصة والتزام وظيفي عالي لغرض تحقيق الاهداف المرجوة من الانشطة سواء
داخلية او خارجية في انجاح العمل ، تكمن مشكلة البحث في محاولة الاجابة عن التساؤل الاتي:
ماهي علاقة القدرات الابداعية بالأداء الوظيفي لمدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظات
الفرات الاوسط والجنوبية.

أما هدف البحث هو التعرف على القدرات الابداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمدراء منتديات الشباب
والرياضة في محافظات الفرات الاوسط والجنوبية.

وتضمن الباب الثاني منهجية البحث وإجراءاته الميدانية اذ أستعمل الباحث المنهج الوصفي لملائمة
عينة البحث .

وأما الباب الثالث فتضمن عرض النتائج ومناقشتها من خلال عرض الجداول ثم مناقشة النتائج التي تم
التوصل اليها .

وتضمن الباب الرابع أهم الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

(١) تتوفر لدى مدراء منتديات الشباب والرياضة جميع القدرات الابداعية بدرجة عالية.



Research Summary

The first chapter contained the introduction and the importance of research, as the importance of the research manifested itself in the direct impact of the creative abilities in achieving the goals, as it represents the first step on the road to upgrading the level of job performance of youth and sports forums directors, especially that the creative abilities of youth and sports forums directors are very important since business, events and sports championships are assigned These are great works that require special abilities and a high job commitment for the purpose of achieving the desired goals of activities, whether internal or external in the success of the work and the detection of sports talents and the creation of a spirit of competition, the research problem lies in trying to answer the question The following:

What is the relationship of the creative abilities with the job performance of the directors of youth and sports forums in the central and southern Euphrates governorates?

The aim of the research is to identify the creative abilities and their relationship to the job performance of the managers of youth and sports forums in the central and southern Euphrates provinces.

The second chapter included the research methodology and field procedures, as the researcher used the descriptive approach to suit the research sample.

As for the third chapter, it included the presentation and discussion of the results by presenting the tables and then discussing the results that were reached.

Chapter four contained the most important conclusions and recommendations

Conclusions

1)The directors of youth and sports forums possess all creativity with a high degree.

١- التعريف بالبحث:

١-١ المقدمة واهمية البحث.

ان عمل منتديات الشباب والرياضة على نحو الخصوص تتطلب تطوير القدرات والملكات الشخصية لرفع مستوى ادائها حتى يتسنى لها تقديم افضل ما لديها مع متطلبات التغيير السريع في تحقيق الاهداف وتبرز اهمية التلازم بين ادارة التغيير والابداع تحقيقا لاستجابات مبدعة ذات جدوى وفعالية للتحديات التي يبرزها التغيير في مجالات التنمية والتطوير في الاعمال، كما وان الابداع اصبح الان بمثابة الامل الاكبر لحل الكثير من المشكلات التي تواجه المهام والمسؤوليات في تنظيم وادارة البطولات والمسابقات، وتكمن اهمية البحث في التأثير المباشر للقدرات الابداعية في تحقيق الاهداف اذ تمثل الخطوة الاولى على طريق الارتقاء بمستوى الاداء الوظيفي لمدراء منتديات الشباب والرياضة ، وخاصة ان القدرات الابداعية لمدراء منتديات الشباب والرياضة مهمة جدا كون الاعمال والفعاليات والبطولات الرياضية تناط بهم وهذه اعمال كبيرة تتطلب قدرات خاصة والتزام وظيفي عالي لغرض تحقيق الاهداف المرجوة من الانشطة سواء داخلية او خارجية في انجاح العمل وكشف عن المواهب الرياضية وخلق روح التنافس.

١-٢ مشكلة البحث.

تكمن مشكلة البحث في محاولة الاجابة عن التساؤل الاتي:

ماهي علاقة القدرات الابداعية بالأداء الوظيفي لمدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظات الفرات الاوسط والجنوبية.

١-٣ اهداف البحث.

(١) اعداد استبانة القدرات الابداعية لمدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظات الفرات الاوسط والجنوبية.

(٢) اعداد استبانة الاداء الوظيفي لمدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظات الفرات الاوسط والجنوبية.

٣) التعرف على القدرات الابداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمدراء منتديات الشباب والرياضة
في محافظات الفرات الاوسط والجنوبية.

١-٤-٤ مجالات البحث.

١-٤-١-١ المجال البشري: مدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظات الفرات الاوسط
والجنوبية.

١-٤-١-٢ المجال المكاني: منتديات الشباب والرياضة في محافظات الفرات الاوسط والجنوبية.

١-٤-١-٣ المجال الزمني: ٢٥/٤/٢٠١٩ ولغاية ٨/٦/٢٠١٩.

٢- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

١-٢ منهج البحث.

في مجال البحث العلمي يعتمد اختيار منهج البحث لحل المشكلة على اساس طبيعة
المشكلة لذا تم اعتماد المنهج الوصفي لحل مشكلة البحث ويُعرف المنهج الوصفي بأنه " منهج
الدراسات التي تُعنى بتقييم الاتجاهات، أو تسعى للوقوف على وجهات النظر، أو تهدف إلى
جمع البيانات الديموغرافية عن الأفراد، أو ترمي إلى التعرف على ظروف العمل ووسائله^(١).

٢-٢ مجتمع وعينة البحث.

ان العينة جزء من المجتمع يجري اختياره وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلا
صحيحا وكان مجتمع البحث من مدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظات الفرات الاوسط
والجنوبية والبالغ عددهم (٤٥ فرداً)، اما بالنسبة لعينة البحث اذا تم اختيارها بالطريقة العمدية
وكان عددها (٤٠ فرداً)، وقد تم استبعاد (٥ افراد) الذين شاركوا بالتجربة الاستطلاعية.

٢-٣ ادوات البحث.

لغرض حل مشكلة البحث اعتمد الباحث على الادوات التالية:

(المراجع والمصادر العربية والاجنبية، المقابلات الشخصية، الاستبيان)

٢-٤ إجراءات البحث الميدانية.

لتحقيق متطلبات الدراسة وعلى ضوء تصميم الاستبانة بما يتوافق مع اهداف الدراسة
وتحتوي على مجموعة من الاسئلة للتعرف على مدى توفر القدرات الابداعية لمدراء منتديات

^(١) عبدالرحمن عدس : ، أساسيات البحث التربوي ، ط٩ ، دار الفرقان ، عمان ، ٢٠١٣، ص١٠١.

الشباب والرياضة كذلك على واقع الاداء الوظيفي لديهم، وكانت الاجابات على كل عبارة مكونة من خمس بدائل للإجابة حسب مقياس ليكرت الخماسي.

٢-٥ التجربة الاستطلاعية.

قام الباحث بأجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق النهائي للبحث بوقت وذلك بتطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (٥ افراد) من مدرء منتديات الشباب والرياضة لغرض تهيئة اسباب النجاح عند تطبيق الاختبار الرئيسي على عينة البحث وبغية التعرف على مدى مناسبة فقرات الاستبانة وتلافيا لأي خطأ او صعوبة عند التطبيق النهائي للبحث، ووجد الباحث ان فقرات الاستبانة مناسبة لعينة البحث.

٢-٦ الاسس العلمية للبحث.

٢-٦-١ صدق البحث:

تم التأكد من صدق فقرات الاستبانة بطريقتين هما:

- الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة.

حيث قام الباحث بتطبيق الاداة على عينة الاعداد من مدرء منتديات الشباب والرياضة في محافظات الوسط والجنوب، حيث جمعت الملاحظات وجرى تعديل الفقرات كما تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على هذه العينة ولك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له والجدول ادناه يبين الك.

جدول رقم (١)

الاتساق الداخلي لفقرات محاور القدرات الابداعية

ت	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الطلاقة الفكرية			
١	يملك المدير القدرة على طرح الافكار والحلول السريعة لمواجهة المشاكل.	٠.٦٢١	٠.٠٠٠
٢	لدى المدير القدرة على تقديم واقتراح اكثر من فكرة وحل خلال فترة	٠.٥٢٢	٠.٠٠٠

		زمنية قصيرة.	
٠٠٠٠٢	٠٠٦٤٣	لدى المدير القدرة على تصميم المهرجانات والبطولات.	٣
٠٠٠٠٠	٠٠٦٤٥	لدى المدير القدرة على التفكير السريع وخطط بديلة في ظروف مختلفة.	٤
٠٠٠٠٣	٠٠٥٢٧	لدى المدير القدرة على التعبير عن افكاري بطلاقة والحث على اقامة الفعاليات.	٥
المرونة			
٠٠٠٠١	٠٠٥٤٣	لدى المدير القدرة على تقديم الافكار الجديدة لا قامة انشطة متنوعة.	١
٠٠٠٠٠	٠٠٦٣١	يحرص المدير على معرفة الراي المخالف للراي للاستفادة منه في مناسبات اخرى.	٢
٠٠٠٠٣	٠٠٤٢٥	أتردد في تغيير موقفي عندما اقتنع بعدم صحته والاستفادة من التجارب السابقة.	٣
٠٠٠٠٥	٠٠٥٩١	يحرص المدير على احداث تغييرات في اساليب البطولات ووضع خطط بديلة.	٤
٠٠٠٠٠	٠٠٧٠٨	لدى المدير القدرة على روية الاشياء من زوايا مختلفة والتقويم المستمر.	٥
التنبؤ للمشكلات			
٠٠٠٠٠	٠٠٦٠١	يتنبأ بمشكلات العمل قبل وقوعها.	١
٠٠٠٠٣	٠٠٦٢١	يخطط لمواجهة مشكلات تنظيم البطولات التي يمكن حدوثها.	٢
٠٠٠٠١	٠٠٥٠١	يستطيع ان يضع كثير من الحلول اغلب الاحيان.	٣
٠٠٠٠٧	٠٠٥٢٨	يحرص على معرفة اوجه القصور او الضعف فيما اقوم به من اداء.	٤
٠٠٠٠٠	٠٠٦٢١	يملك رؤية لمواجهة المشكلات التي يعاني منها الآخرون.	٥
القدرة على التحليل والاستنتاج			
٠٠٠٠٢	٠٠٦٤٤	لدى المدير القدرة على تنظيم الاهداف.	١
٠٠٤٦	٠٠٣٩١	لدى المدير القدرة على تقسيم العمل.	٢

٠.٠٠١	٠.٣٨٤	لدى المدير القدرة على التحليل.	٣
٠.٠١١	٠.٤٨٠	يحدد اقسام العمل قبل البدء بتنفيذه.	٤
٠.٠٠١	٠.٥٢٧	يدرك العلاقة بين الاشياء ووضع الحلول.	٥

والجدول رقم (١) يوضح معاملات الارتباط المبينة عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، حيث ان مستوى الدلالة لكل عبارة اقل من (٠.٠٥) وقيمة معامل الارتباط المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية والتي تساوي (٠.٣٥٣) وبذلك تعتبر عبارات صادقة لما وضعت لقياسه، والجدول رقم (٢) يبين الاتساق الداخلي لفقرات محاور الاداء الوظيفي.

جدول رقم (٢)

الاتساق الداخلي لفقرات الاداء الوظيفي

ت	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	يتمتع مدير بالمهارة المهنية والمعرفية الفنية المطلوبة لتنظيم البطولات بكفاءة.	٠.٦٣٣	٠.٠٠٠
٢	يتميز المدير بالتفاني والجدية والقدرة على تحمل المسؤولية.	٠.٦٢٩	٠.٠٠٠
٣	يوذي المدير المهام الوظيفية الموكلة اليه طبقا لمعايير الجودة المطلوبة.	٠.٦٣٤	٠.٠٠٠
٤	يبذل الجهد الكافي لا نجاز المهام المطلوبة منه.	٠.٥٨٢	٠.٠٠١
٥	يقوم المدير بأعماله وفق للمنهاج السنوي والخطط المرسومة.	٠.٥٨٣	٠.٠٠١
٦	يتوفر لدى المدير المهارة والقدرة على حل المشكلات التنظيمية.	٠.٦٠٢	٠.٠٠٠
٧	تتوفر لديه الدافعية والقدرة والرغبة للقيام بأعماله.	٠.٧١٠	٠.٠٠٠
٨	تتناسب الميزانيات مع حجم المهام الموكلة اليه.	٠.٣٧٠	٠.٠٢١
٩	يشعر المدير بالرضا الوظيفي عن اعماله.	٠.٥٢٠	٠.٠٠٦
١٠	يدرك المدير ادوراه بدقة ووضوح.	٠.٦٤٨	٠.٠٠٠
١١	يتم تقويم اداء المدير وفقا لأسس ومعايير موضوعية محددة بدقة	٠.٤٩٠	٠.٠٠٥

		ووضوح.	
٠٠٢٠	٠٠٤١٣	يحدد نظام تقييم الاداء بشكل فعال نقاط القوة ونقاط الضعف لديهم.	١٢
٠٠٠٠١	٠٠٥٧٠	يطلع المدير على نتائج تقييم ادائه السنوي ليتمكن من تعزيز نقاط القوة وتطوير وتحسين نقاط الضعف.	١٣
٠٠٢١	٠٠٣٩٩	يعتبر تقويم الاداء من الاساليب الاساسية والمهمة التي تستخدم في الكشف عن الحاجات التدريبية والتطويرية اللازمة.	١٤
٠٠٠٠٨	٠٠٤٨٧	تتم عملية التقويم بشكل روتيني بلا جدوى حقيقة.	١٥

والجدول اعلاه يوضح معاملات الارتباط المبينة عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، حيث قيمة معامل الارتباطات المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية والتي تساوي (٠.٣٥٣)، وبذلك تعبر صادقة لما وضعت لقياسه.

• الاتساق البنائي لمحاور البحث.

حيث يبين الجدول ادناه ان معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور البحث والمعدل الكلي لفقرات الاستبانة يتراوح ما بين (٠.٨٧١-٠.٩٢٣)، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط قوية بين معدل كل محور من محاور البحث والمعدل الكلي لفقرات الاستبانة وبذلك تعتبر هذه المحاور صادق لما وضعت لقياسه.

جدول رقم (٣)

معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور البحث مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة

ت	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	القدرات الابداعية	٠.٩٢٣	٠.٠٠٠
٢	الاداء الوظيفي لدى مدرء مركز الشباب والرياضة	٠.٨٧١	٠.٠٠٠

٢-٦-٢ ثبات فقرات الاستبانة:

١- طريقة الفا كرونباخ:

في هذا النوع استخدم الباحث معامل الفا كرونباخ الذي يعتبر مقياس او مؤشر لثبات الاختبار يهتم معامل الفا للعالم كرونباخ بمدى انسجام الفقرات وتماسكها الداخلي في التعرف على إجابات عينة البحث ، ويذكر المختصون إن اسلوب وطريقة الفا كرونباخ تعتمد على اتساق اداء الفرد من فقرة الى اخرى ويشير الى مدى قوة الارتباطات بين فقرات المقياس وانه يزدون بتقدير جيد للثبات (٢) والجدول ادناه بين ذلك.

جدول رقم (٤)

معامل الثبات (الفا كرونباخ)

ت	المحور	محتوى المحور	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
١	القدرات الابداعية	الطلاقة الفكرية	٥	٠.٩٠١
		المرونة	٥	٠.٨٩٤
		التنبؤ للمشكلات	٥	٠.٨٧٣
		القدرة على التحليل والاستنتاج	٥	٠.٩١١
٢	الاداء الوظيفي		١٥	٠.٨٠١

(٢) Nunnally, J.C. ; Psychometric Theory : 2nded : (New York , Ms. Graw – hill , 1978) , P.250

جميع عبارات الاستبانة	٤٥	٠.٨٦١
-----------------------	----	-------

والجدول اعلاه يبين ان معامل الفا كرونباخ لجميع الفقرات كانت (٠.٨٦١) وتعتبر هذه القيمة عن درجة عالية من الثبات مما يعكس ثبات اجابات المبحوثين وهذا بدور يدل على القدرة العالية لأداة البحث على قياس ما صمم من اجله.

٢- التجزئة النصفية:

لغرض ايجاد معامل ثبات الاستبانة تم اعتماد طريقة التجزئة النصفية كونها طريقة لا تتطلب وقتا طويلا وتنسجم مع متطلبات الاختبار الحالي، وبعد ان تم تصحيح الاجابات على فقرات الاختبار قام الباحث باستخراج معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون وتبين معامل الثبات يساوي (٠.٨٧٦) وعند مقارنته بالقيمة الجدولية وجد معامل الارتباط معنوي وبهذا اصبح جاهز للتطبيق على عينة البحث.

٢-٧ التطبيق الميداني للاستبانة.

بعد تحقيق الاسس العلمية للاستبانة تم تطبيق الاستبانة على عينة البحث وبالغلة عددهم (١٤٠ فردا)، وقبل تطبيق الاستبانة تم شرح هذه الاستبانة على العينة وتزويدهم بتعليمات خاصة حول كيفية الاجابة على فقرات الاستبيان.

٢-٨ الوسائل الاحصائية.

قام الباحث باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss) لغرض تفرغ ومعالجة البيانات.

٣- عرض وتحليل ومناقشة النتائج.

تحقيقاً لأهداف البحث تم تحليل اجابات عينة البحث وفيما يلي لبيانات البحث وتحليلها.

٣-١ عرض وتحليل ومناقشة فقرات محور القدرات الابداعية.

تم استخدام اختبار (T) للعينة الواحدة لتحليل مدى توفر القدرات الابداعية وكما في الجدول ادناه.

جدول رقم (٥)

تحليل فقرات القدرات الابداعية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة
١	يملك المدير القدرة على طرح الافكار والحلول السريعة لمواجهة المشاكل.	٤.٤٠	٠.٥٤	٤٥.١	٠.٠٠
٢	لدى المدير القدرة على تقديم واقتراح اكثر من فكرة وحل خلال فترة زمنية قصيرة.	٤.٣١	٠.٧٥	٣٤.٩٧	٠.٠٠
٣	لدى المدير القدرة على تصميم المهرجانات والبطولات.	٤.٢٨	٠.٦٥	٤٢.٩	٠.٠٠

٠	٦				
٠٠٠	٤٥.٦	٠.٤٩	٤.٣٠	لدى المدير القدرة على التفكير السريع وخطط بديلة في ظروف مختلفة.	٤
٠	٥				
٠٠٠	٤٤.١	٠.٥٨	٤.٤١	لدى المدير القدرة على التعبير عن افكاري بطلاقة والحث على اقامة الفعاليات.	٥
٠	٢				
٠٠٠	٣٢.٧	٠.٦٧	٤.٢٧	لدى المدير القدرة على تقديم الافكار الجديدة لاقامة انشطة متنوعة.	٦
٠	٩				
٠٠٠	٤٨.٩	٠.٥٩	٤.٤٩	يحرص المدير على معرفة الراي المخالف لراي للاستفادة منه في مناسبات اخرى.	٧
٠	٨				
٠٠٠	٣٨.٩	٠.٦٥	٤.٣٩	أتردد في تغيير موقفي عندما اقتنع بعدم صحته والاستفادة من التجارب السابقة.	٨
٠	٤				
٠٠٠	٢٤.١	٠.٨٦	٤.١١	يحرص المدير على احداث تغييرات في اساليب البطولات ووضع خطط بديلة.	٩
٠	٩				
٠٠٠	٢٨.٧	٠.٧٢	٤.٠٥	لدى المدير القدرة على روية الاشياء من زاويا مختلفة والتقويم المستمر.	١٠
٠	٣				
٠٠٠	٢٠.١	٠.٨١	٣.٧٦	يتنبأ بمشكلات العمل قبل وقوعها.	١
٠					١
٠٠٠	٣١.٣	٠.٤٩	٤.١١	يخطط لمواجهة مشكلات تنظيم البطولات التي يمكن حدوثها.	١
٠	٢				٢
٠٠٠	٣٠.١	٠.٥٦	٤.٠٢	يستطيع ان يضع كثير من الحلول اغلب الاحيان.	١
٠	٨				٣
٠٠٠	٤٨.١	٠.٤٩	٤.٥٢	يحرص على معرفة اوجه القصور او الضعف فيما اقوم به من اداء.	١
٠	١				٤
٠٠٠	١٧.٤	٠.٧١	٣.٨٩	يملك رؤية لمواجهة المشكلات التي يعاني منها الآخرون.	١

٥					
١	٨				
١	٥٢.٣	٠.٥١	٤.٤٩	لدى المدير القدرة على تنظيم الاهداف.	
٦	٢				
١	٥٢.٠	٠.٤٩	٤.٦٠	لدى المدير القدرة على تقسيم العمل.	
٧	٧				
١	٥٣.٣	٠.٥١	٤.٤١	لدى المدير القدرة على التحليل.	
٨	٢				
١	٥٢.٠	٠.٥١	٤.٦٣	يحدد اقسام العمل قبل البدء بتنفيذه.	
٩	٩				
٢	٣٧.٩	٠.٦١	٤.٣٨	يدرك العلاقة بين الاشياء ووضع الحلول.	
٠	٥				

يوضح الجدول اعلاه ان الوسط الحسابي لجميع الفقرات يساوي (٤.١٣) وقيمة (T) المحسوبة (٥٨.٨٣) ومستوى الدلالة (٠.٠٠٠)، مما يدل على ان مدرء منتديات الشباب والرياضة يتمتعون بدرجة عالية من القدرات الابداعية، وهذا يدل على ان القدرات التي اظهرها المبحوثين مرتفعة وهذا احد اهم الركائز التي تركزت عليها مدرء منتديات الشباب والرياضة حيث ان القدرة عند المنظمين ضروري ومهم اذ عدم وجود من يمتلك المواصفات والمؤهلات سوف لا يحقق النتائج المرجوة، المنظم لا يقتصر في شموله في المعنى على القائمين بتنظيم البطولات والفعاليات بصورة مباشرة وانما ايضا الممارسات الفردية التي يتمتع بها المدرء وتهيئة الإجراءات اللازمة لتنفيذ المطلوب والمشاركة من بعيد او قريب في التخطيط والتنسيق سواء اكانت منافسات او مسابقات او عمل رياضي معين (٣) .

٢-٣ عرض وتحليل ومناقشة فقرات محور الاداء الوظيفي.

جدول رقم (٦)

تحليل فقرات الاداء الوظيفي

ت	الفقرات	الوسط	الانحرا	قيمة	مستو
---	---------	-------	---------	------	------

(٣) محمد سليمان الاحمد: المسؤولية عن الخطأ التنظيمي في ادراء المنافسات الرياضية، ط١، دار وائل للنشر، ٢٠٠٣، ص٤٥ .

الدرجة	البيان	الحساب	المتوسط	(T)	الدرجة
١	يتمتع مدير بالمهارة المهنية والمعرفية الفنية المطلوبة لتنظيم البطولات بكفاءة.	٤.١٩	٠.٤٩	٤٧.١	١
٢	يتميز المدير بالتفاني والجدية والقدرة على تحمل المسؤولية.	٤.٣٥	٠.٥٤	٤٠.١	٢
٣	يؤدي المدير المهام الوظيفية الموكلة اليه طبقا لمعايير الجودة المطلوبة.	٣.٨٠	٠.٨٦	١٩.٧	٠
٤	يبدل الجهد الكافي لا نجاز المهام المطلوبة منه.	٤.٢٠	٠.٥٨	٣٥.٧	٨
٥	يقوم المدير بأعماله وفق للمنهاج السنوي والخطط المرسومة.	٤.٣٤	٠.٤٩	٤٦.٢	٤
٦	يتوفر لدى المدير المهارة والقدرة على حل المشكلات التنظيمية.	٤.١٠	٠.٥٦	٤٢.٨	٧
٧	تتوفر لديه الدافعية والقدرة والرغبة للقيام بأعماله.	٤.٢٩	٠.٥٦	٤٦.٥	٩
٨	تناسب الميزانيات مع حجم المهام الموكلة اليه.	٣.٨١	٠.٧٦	٢١.٢	٠
٩	يشعر المدير بالرضا الوظيفي عن اعماله.	٣.٧١	٠.٥٦	٢٤.٨	١
١	يدرك المدير ادواره بدقة ووضوح.	٤.٢٢	٠.٤٩	٤١.١	٨
١	يتم تقويم اداء المدير وفقا لأسس ومعايير موضوعية محددة بدقة ووضوح.	٤.٤٤	٠.٥٩	٤١.١	١

٠.٠	٤٩.٠	٠.٥١	٤.٦٠	يحدد نظام تقييم الاداء بشكل فعال نقاط القوة ونقاط الضعف لديهم.	١ ٢
٠.٠	٣٠.١	٠.٧١	٤.١٣	يطلع المدير على نتائج تقييم ادائه السنوي ليتمكن من تعزيز نقاط القوة وتطوير وتحسين نقاط الضعف.	١ ٣
٠.٠	٢٤.٨	٠.٥٦	٣.٧١	يعتبر تقويم الاداء من الاساليب الاساسية والمهمة التي تستخدم في الكشف عن الحاجات التدريبية والتطويرية اللازمة.	١ ٤
٠.٠	٤٢.٨	٠.٥٦	٤.١٠	تتم عملية التقويم بشكل روتيني بلا جدوى حقيقة.	١ ٥

والجدول اعلاه يوضح الوسط الحسابي لجميع الفقرات المرتبطة في الاداء الوظيفي حيث بلغت (٣.٩١) وبلغت قيمت (٢٨.٠١) وبلغت مستوى الدلالة (٠.٠٠٠)، وهذا يعكس النظرة الايجابية لأفراد العينة اتجاه مجمل فقرات المتعلقة بمحور الاداء الوظيفي.

ومن خلال نتائج الاداء الوظيفي يتضح ان جميع عناصر الاداء الوظيفي الجيد تتوفر لدى مدراء منتديات الشباب والرياضة ولكن بدرجات متفاوتة فقدرتهم في التخطيط تختلف عن بعضهم البعض وكذلك في تنفيذ الخطط ووضع استراتيجيات للنهوض بالواقع التنظيمي لعمل وحدات مدراء منتديات الشباب والرياضة اي بمعنى لا نكتفي بالمشاركة الشكلية دون النتائج.

ومن خلال النتائج المرتبطة للأداء الوظيفي يتضح تفاوت لدى مسؤولي منتديات الشباب والرياضة ، اذ ان نظام تقويم الاداء الوظيفي لمسؤولي لأيتم بشكل صحيح وفعال بما يخدم تقويم شامل لعمل النشاطات الرياضية في كشف المواهب والمنافسة في تحقيق المراتب المتقدمة، وان الاداء الوظيفي لدى منتديات الشباب والرياضة بشكل عام يعتبر جيد حسب الامكانيات المتوفرة من تخصيصات مالية وكذلك المنشآت الرياضية من ملاعب واجهزة وادوات وكوادر بشرية.

فالقدرات الابداعية ومقارنتها بين مستوى الاداء الوظيفي لدى مدراء منتديات الشباب والرياضة تكون مهمة ويجب دعم الانشطة الرياضية حيث الكوادر المتدربة في تنظيم وإدارة البطولات والمسابقات والنشاطات سواء داخلية او خارجية، اذ تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين القدرات الابداعية ومستوى الاداء الوظيفي وكما في الجدول ادناه.

جدول رقم (٧)

يوضح معامل الارتباط بين القدرات الابداعية وبين الاداء الوظيفي

المحور	الاحصاءات	الطلاقة الفكرية	المرونة	التنبؤ للمشكلات	القدرة على التحليل والاستنتاج	القدرات الابداعية
واقع الاداء الوظيفي	معامل الارتباط	٠.٣١٩	٠.٤١٨	٠.٣٢٤	٠.٢١٩	٠.٤٣٩
	مستوى الدلالة	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠
	حجم العينة	١٤٠	١٤٠	١٤٠	١٤٠	١٤٠

والجول اعلاه يبين ان قيمة (٢) تساوي (٠.٤٣٩) كما ان قيمة مستوى الدلالة (٠.٠٠٠) مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين القدرات الابداعية وبين مستوى الاداء الوظيفي لدى مدارء منتديات الشباب والرياضة ، كما يلعب دورا كبير الخبرة اي سنوات الخدمة وكذلك المؤهل العلمي في تحقيق النتائج والابداع الوظيفي والنجاح المستمر، اذ ان الابداع اثناء العمل هو وسيلة شائعة وفعالة لتدريب الإداريين فالتجربة الميدانية مهمة للغاية لتطوير الاداء وتحسينه (٤).

٤ - الاستنتاجات والتوصيات.

٤-١ الاستنتاجات.

استنتج الباحث ما يلي:

- (١) تتوفر لدى مدارء منتديات الشباب والرياضة جميع القدرات الابداعية بدرجة عالية.
- (٢) ان النتائج المتحققة تعكس الارضية الخصبة للأداء الوظيفي الجيد لديهم.
- (٣) عملية تقويم الاداء الوظيفي بمنتديات الشباب والرياضة لا تتم بشك صحيح وفعال بما يخدم مسؤولي المراكز.

٤-٢ التوصيات.

(٤) بشير العلق: مبادئ الادارة ، ط١ ، عمان ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠، ص١٩٨.

توصل الباحث الى الاتي:

- ١) وضع استراتيجية مبنية على معايير دقيقة للكشف عن المبدعين والموهوبين والعمل على تدريبهم لتوفير قيادات رياضية مؤهلة قادرة على استثمار طاقاتها الابداعية في تطوير النشاطات الرياضية.
- ٢) اتباع اللامركزية وتفويض السلطة ومشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات ورسم الخطط والمناهج والبطولات.
- ٣) مكافأة مدراء منتديات الشباب والرياضة على اسس ومعايير مهنية تتضمن التمييز والابداع في الاداء والنتائج.
- ٤) مراجعة نظام تقويم الاداء ليتضمن اسس ومعايير تقويم موضوعية بما يكفل اطلاع مدراء منتديات الشباب والرياضة على نتائج تقويم ادائه، فهذا يعطي الفرصة لهم من تعزيز نقاط القوة لديه وتحسين وتطوير نقاط الضعف.

المصادر :-

- بشير العلاق: مبادئ الادارة ، ط ١ ، عمان ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠.
- عبدالرحمن عدس : ، أساسيات البحث التربوي ، ط ٩ ، دار الفرقان ، عمان ، ٢٠١٣ .
- محمد سليمان الاحمد: المسؤولية عن الخطأ التنظيمي في ادراه المنافسات الرياضية، ط ١، دار وائل للنشر ، ٢٠٠٣.
- Nunnally , J.C. ; Psychometric Theory : 2nded : (New York , Ms. (Graw – hill , 1978