

# الابداع الوظيفي بدلالة الجدارات الوظيفية للمشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في محافظات المنطقتين الوسطى والجنوبية

تحرير عبد الحسين مرزوك

مديرية تربية كربلاء

ملخص البحث باللغة العربية

هدف البحث اعداد مقياسي الجدارات الوظيفية والأبداع الوظيفي والتعرف على الجدارات الوظيفية والأبداع الوظيفي للمشرفين التعرف على العلاقة و دور الجدارات الوظيفية في الأبداع الوظيفي للمشرفين الفنيين استخدمت الباحثه المنهج الوصفي بالأساليب المسحية والعلاقات الارتباطية. يضم مجتمع البحث المشرفين الفنيين في أقسام النشاطات الرياضي بالمنطقة الوسطى والجنوبية ، وعددهم (115) مشرفاً فنياً ، للعام الدراسي الرياضي (2022-2023 م) ، وقد اختارتهم الباحثه بالطريقة العمدية تكونت عينه التجريبالاستطلاعية من (15) مشرفا فنيا رياضي من قسم النشاطات الرياضي والمدرسي ( كربلاء ) حيث بلغة نسبتهم(13.3%) واختيروا بالطريقة العمدية اشتملت عينه البناء والتطبيق على (100) مشرفاً فنيا رياضياً من مجتمع البحث حيث بلغة نسبتهم(86.91%) واختيروا بالطريقة العمدية. استخدمت الباحثه الاسس العلمية الخاصة بإعداد المقياسيين من صدق وثبات واستنتجت الباحثه تمتع المشرف الفني في اقسام النشاطات الرياضي بـ (الجدارات الوظيفية و الأبداع الوظيفي ) هناك دور للجدارات الوظيفية بالأبداع الوظيفي للمشرفين الفنيين الرياضيين واوصت الباحثه ضرورة توفير مناخ ايجابي للمشرفيين الفنيين لغرض الحصول على المزيد من الأبداع والابتكار

## Abstract

The aim of the research is to prepare the functional competence and job creativity scales, to identify the functional competences and job creativity of supervisors, to identify the relationship and the role of job competencies in the job creativity of technical supervisors. The researcher used the descriptive approach using survey methods and correlational relationships. The research community includes technical supervisors in the sports activity departments in the central and southern regions, and their number is (115) technical supervisors, for the sports academic year (2022-2023 AD), and the researcher chose them by the intentional method. And the school (Karbala), where their percentage was (13.3%) and they were chosen by the intentional method. The sample of construction and application

included (100) sports technical supervisors from the research community, where their percentage was (86.91%) and they were chosen by the intentional method.

The researcher used the scientific foundations for the preparation of the two scales of sincerity and stability, and the researcher concluded that the technical supervisors in the sports activity departments enjoy (functional competencies and functional creativity). Innovation There is a role for job competencies in job creativity for sports technician supervisors, and the researcher recommended the need to provide a positive climate for technical supervisors for the purpose of obtaining more creativity and innovation.

#### 1-1 مقدمة البحث وأهميته:

تعد الإدارة بصورة عامة هي الركيزة الأساس لكل عمل مبني على أسس علمية صحيحة وفعالة تعتمد على أساليب إدارية حديثة تكفل بتقديم الخدمات العامة في اقصر وقت وبأقل كلفة ممكنة , فإذا اردنا للرياضة ان تزدهر وتتقدم فلا بد لها ان تتخذ طريق العلم, والإدارة هي احد الأعمدة العلمية الاساسية التي تعتمد عليها جميع دول العالم المتقدم ومؤسساتها في النهوض بالرياضة والتربية الرياضية. إذ أظهرت التوجهات الإدارية الجديدة والمختلفة عن الرتابة والروتين للمؤسسات التربوية إلى اكتساب القدرة في بلورة هذه التوجهات والمفاهيم نحو العمل التربوي والتركيز على أهمية توافر الجدارات الوظيفية في المؤسسات التربوية والعنصر البشري الذي يدير الأعمال ويطور الأفكار والأداء بشكل فعال. أن الأبداع الوظيفي هو عملية نفسية ومعرفية يتفاعل فيها المشرف الفني مع البيئة والبيئة بشكل عام للانتقال إلى ما هو مألوف للتوصل إلى أشياء جديدة وغير مألوفة قد تكون أشياء جديدة. طريقة أو عملية جديدة في خدمة العملية التعليمية , ويعد قسم النشاطات الرياضي والمدرسي من الأقسام الفاعلة والمهمة في مديريات التربية لاسيما في المجتمعات المتمدنة والمتطورة إذ تقاس مدى رفاهية ورقي المجتمعات بمدى التقدم والتطور في نشاطها الرياضي وثقافتها التي تواكب الزمن , ونجد أنّ العاملين في النشاطات الرياضي والمدرسي من (الإشراف الفني) وبالخصوص تخصص التربية الرياضية يشكلون جانب مهم في سير عمل المديرية باعتبارهم القيادات الفنية التي تنظم المهرجانات والبطولات الرياضية وتقود الفرق الرياضية التابعة للمديرية , مما تقدم يمكن أن نؤشر أهمية الأبداع الوظيفي للمشرفين الفنيين والذي يمكن أن يظهر من خلال الجدارات الوظيفية لدى المشرف الفني في اقسام النشاطات الرياضية والمدرسية والذي قد يؤدي إلى تطوير أدائهم الوظيفي وتحسينه مما يعود بالنفع والفائدة لمديريات التربية واقسام النشاطات الرياضي على وجه الخصوص .

#### 1-2 مشكلة البحث

نظراً لأهمية دور الإشراف الفني الرياضيين في الميدان التربوي وما يقدموه من خطط وبرامج تساعد على إنجاح العملية التربوية والتعليمية في ضوء التطور والنقد الحاصل ترى الباحثة انهم يواجهون ظروف عديدة تتعلق بطبيعة عملهم ويرتبط ذلك في تحقيق الأبداع الوظيفي لهم , وتعزيز الاتجاهات لديهم, وبناء صورة ذهنية طيبة عن المؤسسة التربوية, والعلاقات الإنسانية فضلا عن ان هنالك جهود واضحة تبذلها هذه

المؤسسة لتذليل الصعوبات والمعوقات التي قد تواجه المشرف الفني اثناء عمله لخصت الباحثه المشكله  
بالسؤال التالي

1) ما دور الجدارات الوظيفية في الأبداع الوظيفي للمشرفين الفنيين ؟

3-1 اهداف البحث

1- اعداد مقياسي الجدارات الوظيفية والأبداع الوظيفي

2- التعرف على الجدارات الوظيفية والأبداع الوظيفي للمشرفين

3- التعرف على العلاقة و دور الجدارات الوظيفية في الأبداع الوظيفي للمشرفين الفنيين

4-1 مجالات البحث

1-4-1 المجال البشري : المشرف الفنيين اقسام النشاطات الرياضية والمدرسيه ( تخصص التربيه الرياضيه

( في المنطقتين الوسطى والجنوبيه للعام الدراسي الرياضي 2022 - 2023

1-4-2 المجال الزمني : 20-10-2022 الى 25/12/2022

1-4-3 المجال المكاني : اقسام النشاطات الرياضية والمدرسيه في المنطقتين الوسطى والجنوبيه حيث

تضمنت كل من محافظة (المتنى و بابل وكربلاء والنجف وواسط والقادسية وذي قار وميسان والبصرة )

2 منهج البحث واجراءاته الميدانية

2 - 1 منهج البحث:

استخدمت الباحثه المنهج الوصفي بالأساليب المسحية والعلاقات الارتباطية.

2 - 2 مجتمع البحث و عينته:

2-2-1مجتمع البحث:

يضم مجتمع البحث المشرفين فنيين في أقسام النشاطات الرياضي بالمنطقة الوسطى والجنوبيه ، وعددهم

(115) مشرفاً فنياً ، للعام الدراسي الرياضي (2022-2023 م) ، وقد اختارتهم الباحثه بالطريقة العمدية .

2-2-2 عينات البحث: قسمت عينه البحث على ما يأتي :

1-عينه التجريبالاستطلاعية:

تكونت عينه التجريبالاستطلاعية من (15) مشرفا فنيا رياضيا من قسمي النشاطات الرياضي والمدرسي (

كربلاء ) حيث بلغه نسبتهم(13.3%) واختيروا بالطريقة العمدية.

2- عينه البناء والتطبيق :

اشتملت عينه البناء والتطبيق على (100) مشرفاً فنيا رياضياً من مجتمع البحث حيث بلغه

نسبتهم(86.91%) واختيروا بالطريقة العمدية.

الجدول (1) يبين مجتمع البحث وعيناته والنسب المئوية

الاعداد والتطبيق	النسبة المئوية	التجربة الاستطلاعية	المجتمع	المعالم	ت
				الاحصائية	المحافظة
9	/	/	9	المتنى	1
16	/	/	16	بابل	2
9	/	/	9	ميسان	3
10	/	/	10	ذي قار	4
14	/	/	14	نجف	5
/	13.03	15	15	كربلاء	6
16	/	/	16	القادسية	7
12	/	/	12	البصرة	8
20	/	/	20	واسط	9
100	% 13.03	15	115	المجموع	

2-3 الوسائل والأدوات والأجهزة المستعملة في البحث: ولكي تستكمل الباحثه من أجل إجراء بحثه ، يجب عليه استخدام الأدوات والوسائل التي ستساعده في أداء وظيفته. تحديد الأدوات المناسبة ، وهي الوسائل التي يحصل بها الباحث على المعلومات ، بناءً على فرضيات البحث وأهداف البحث والأسئلة المراد الإجابة عليها وهذه الوسائل والادوات هي :

1- وسائل جمع المعلومات: (المصادر والمراجع العربية و الأجنبية. شبكة المعلومات الدولية (الانترنت). استمارة جمع وتفرغ البيانات. الملاحظة ، المقاييس المستخدمة من قبل الباحثه أستبانه لإستطلاع آراء الخبراء .

3- الاجهزة المستخدمة: جهاز حاسوب (لابتوب) ( نوع acer ) عدد (1). حاسبة الكترونية يدوية نوع )

( Sony ) عدد (1)

2-4 إجراءات البحث الميدانية :

2-4-1 تحديد مجالات مقياس الأبداع الوظيفي وجدارات الوظيفية :

وبعد الاطلاع على الأدبيات والمراجع ذات الصلة الأبداع الوظيفي والجدارات الوظيفية ، تبنت الباحثه المجالات الخمسة (5) للأبداع الوظيفي وهي (الكفايات التدريسية ، الكفايات العلمية الكفايات المهنية ، الكفايات التربوية ، الكفايات الاجتماعية الفكرية ) ، و (4) مجالات لمقياس الجدارات الوظيفية . وهي (الجدارات القيادية

الجدارات السلوكية ،الجدارات الفنية ،الجدارات الشخصية ) وللتعرف على مدى صحة تلك المجالات تم عرضها على مجموعة من (17) مختص. في مجال (الإدارة الرياضية). ضمن الاستبيان وطلب منهم إبداء رأيهم في صلاحية المجالات لقياس الأبداع الوظيفي والجدارات الوظيفية للمشرفين الفنيين الرياضيين. وبعد جمع البيانات تم استخدام اختبار(كا<sup>2</sup>) لقبول مجالات المقياسين فقد تم قبول المجالات التي حصلت على قيمة(كا<sup>2</sup>) أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى الدلالة (0.05) حيث تم قبول جميع المجالات

2-4-2 اعداد الصيغة الأولية لفقرات مقياس الأبداع الوظيفي والجدارات القيادية :

من أجل إعداد الصيغة الأولية للمقياسين تم اتباع ما يأتي:

2-4-2-1 جمع وإعداد فقرات المقياسين :

من أجل جمع عدد مناسب من الفقرات المعنية بقياس مجالات الأبداع الوظيفي ومجالات الجدارات الوظيفية ، سعت الباحثة إلى مراجعة المصادر والمؤلفات والدراسات المتعلقة بالمقاييس ذات الصلة.

2-4-2-3 تحديد صلاحية الفقرات لمقياس الجدارات الوظيفية والأبداع الوظيفي :

قدمت الباحثة المقياس إلى لجنة من (17) خبيراً ومتخصصاً ، بهدف مراجعة فقرات الميزان ومدى انطباقها وصلاحيتها ، وإجراء الملاحظات ومراجعة أو حذف الفقرات غير الملائمة. (5) فقرات موزعة على خمسة (4) مجالات أما مقياس الإبداع الوظيفي فهو الآن يتكون من (30) جملة موزعة على (5) مجالات مع ملاحظة قيمة الأهمية. تكون معنوية عندما تكون > من 0.05

الجدول (2) يبين عدد مجالات وفقرات مقياس الجدارات الوظيفية

ت	المجالات	عدد الفقرات
1	الجدارات القيادية	10
2	الجدارات السلوكية	10
3	الجدارات الفنية	10
4	الجدارات الشخصية	10
	المجموع	40

الجدول (3) يبين عدد مجالات وفقرات مقياس الأبداع الوظيفي

ت	المجالات	عدد الفقرات
1	الكفايات التدريسية	6
2	الكفايات العلمية	5
3	الكفايات المهنية	6
4	الكفايات التربوية	7
5	الكفايات الاجتماعية الفكرية	6

5-2 التجربة الاستطلاعية: قامت الباحثة بتطبيق التجربة الاستطلاعية على مجموعة من المشرف الفني في محافظة كربلاء عددهم (15) مدرساً بتاريخ (2022/10/20)

2-6 الخصائص السايكومترية للمقياس:

2-6-1 صدق المقياس:

2-6-1-1 الصدق الظاهري

يقصد بهذا النوع من الصدق هو ان يتم عرض محاور وفقرات المقياسين الجدارات الوظيفية والأبداع الوظيفي على مجموعة الخبراء وذوي الاختصاص لتقرير مدى صلاحيتها في قياس الظاهرة، والصدق الظاهري ان استخدمت الباحثة هذا النوع من الصدق في محتوى البحث وذلك من خلال عرض مجالات وفقرات المقياسين على السادة الخبراء وذوي الاختصاص.

2-6-1-2 صدق البناء:

يعمل هذا النوع من الصدق على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجاته مع المفاهيم أو الافتراضات التي اعتمد عليها الباحثة في بناء الاختبار او المقياس (رضوان ، 205، 67)، وقد قامت الباحثة بتحقيق هذا النوع من الصدق عن طريق اجراء التحليل الاحصائي للفقرات من خلال القدرة التمييزية للفقرات، معامل الاتساق الداخلي،

2-7 التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:

2-7-1 القدرة التمييزية:

قامت الباحثة بترتيب الدرجة الخام من ،وعلى وفق ذلك تم استمالة اختبارات (T) الإحصائي للعينات المتساوية غير المرتبطة وبعد معالجة البيانات احصائياً تبين أن المقياسين ذو (قوة) تمييزيه بين المجموعه الاعلى والادنى لكون قيمة الدلالة أقل من مستوى دلالة (0.05) عند درجة حرية (98) لمقياس الجدارات الوظيفية والأبداع الوظيفي

2-7-2 معامل الاتساق الداخلي:

أولاً: علاقة درجه فقره بالدرجه الكليه للمقياس:

ان الهدف من هذا الاجراء هو التعرف ما إذا كانت الاجابات في المجل بالنسبة للفقرات متسقة بطريقه معقوله مع اتجاهات السلوك التي تفرض الدرجات إذ قامت الباحثة باستخراجه لمقياسي الجدارات الوظيفية والأبداع الوظيفي تبين ان جميع فقرات المقياسين دالة احصائياً (معنوية) عند مستوى دلالة (0.05) لذلك تم قبول فقرات المقياسين.

ثانياً: علاقه فقره بالمجال: ونظراً لاختلاف مجال المقياس قد قامت الباحثة باستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة الفقره والدرجة الكلية لكل مجال من مجالات المقياسين نجد ان معظم فقرات مقياس الجدارات الوظيفية دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، اما مقياس الأبداع الوظيفي فجميع الفقرات دالة احصائيا عند مستوى دلالة 0.05.

ثالثاً: علاقه درجه المجال بالدرجه الكليه للمقياس: هو ايجاد علاقة ارتباط بين درجة كل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية للمقياس لكل افراد العينه، ان الهدف من هذا الاجراء هو معرفه إذا ما كان هذا المجال يمثل السمة او الظاهرة التي يقيسها المقياس لذلك قامت الباحثة ايضاً باستخدام معامل الارتباط

بيرسون بين الدرجة الكلية للمجال والدرجة الكلية للمقياس وتبين انها دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

2-7-3 الثبات:

التجزئة النصفية:

وهي طريقة لقياس ثبات المقياس ، والتي تقسم عبارات المقياس إلى جزئين متساويين ، يحتوي جزء واحد على عبارات فردية ، والآخر يحتوي على عبارات متزاوجة ، ثم يجد معامل ارتباط بيرسون بينهما. وبعد ذلك استخدم الباحثون معامل ارتباط Saberman-Brown للحصول على معامل ثبات المقياس وكانت قيمته (0.915) والتي تنتمي إلى قيمة ثبات عالية نسبياً. اما مقياس الأبداع الوظيفي فقد بلغ معامل الارتباط (0.886) وهو يمثل نصف المقياس وبعدها تم إيجاد ثبات المقياس ككل باستخدام سبيرمان بلغت (0.939).

2-8 التجربة الرئيسية : قامت الباحثة بتوزيع استمارات الاستبيان على عينه التطبيق البالغة )

100 ( مشرفا فنيا للفترة من 11 /16 الى 22 / 12 /2022

2-9 الوسائل الإحصائية:

استعملت الباحثة الحقيبة الاحصائية SPSS لإيجاد المعاملات الاحصائية وكل ما يحقق نتائج البحث.

3- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها.

3-1 عرض نتائج مقياس الجدارات الوظيفية وتحليلها ومناقشتها :

جدول (4) يبين قيم الاوساط الحسابية وقيم (T) ومستوى الدلالة لمقياس الجدارات الوظيفية

الدلالة الاحصائية	Sig	قيمة T		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
		الجدولية	المحسوبة					
معنوي	0.000	1.984	327.440	99	120	2.350	146.950	المقياس ككل

ويبين الجدول (4) درجات مقياس الجدارات الوظيفية لدى الاشراف الفني في اقسام النشاطات الرياضية والمدريسيهفي المنطقتين الوسطى والجنوبيه ككل ، بمتوسط حسابي (146.950) وانحراف معياري (2.350) وعند مقارنة متوسط درجات عينه البحث للمقياس بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغة (120) درجة ، تبين أن متوسط درجات المقياس أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينه واحدة ، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (327.440) وهي معنوية لكون قيمة ( sig ) البالغة ( ٠,٠٠ ) ، وهي أصغر من مستوى الدلالة ( 0.05 ) ودرجة حرية (99) . ويتبين من خلال الجدارات الوظيفية ككل ان الاشراف الفني في اقسام النشاطات الرياضية والمدريسيهفي المنطقتين الوسطى والجنوبيه ككل لديهم جدارات وظيفية ، وتعزو الباحثة ذلك ان الجدارات الوظيفية تسهم في عملية الاختيار والتعيين للعناصر المتميزة المبنية على الجدارات ضماناً للشفافية وتحقيق العدالة، ورسم المسارات الوظيفية القائمة على الكفاءة للجميع، وإعداد خطط للتعاقب الوظيفي القائم على النجاح والاجتهاد . ان الجدارات تتعلق بالمواصفات اللازمة للقيام بوظيفة او عمل معين خصص معينه أو عمل معين، وتركز الجدارت الوظيفية على الافراد بدلاً من المؤسسة، وإذا كانت الجدارات المحورية تظهر في أي وظيفة

بالمؤسسة باعتبارها من الضرورات اللازمة لنجاح المؤسسة فإن أي وظيفة بالمؤسسة تتطلب مجموعة من الجدارات المحورية والإدارية والوظيفية" ( , صافية ، 2020 ، 15 )  
3- 2 عرض نتائج مقياس الأبداع الوظيفي وتحليلها ومناقشتها :

جدول (5) يبين قيم الاوساط الحسابية وقيم (T) ومستوى الدلالة لمقياس الأبداع الوظيفي

الدلالة الاحصائية	Sig	قيمة T		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
		الجدولية	المحسوبة			
معنوي	0.000	1.984	101.301	99	90	المقياس ككل

ويبين الجدول (5) درجات مقياس العدالة التنظيمية لدى الاشراف الفني في اقسام النشاطات الرياضي ككل ، بمتوسط حسابي (102.100) وانحراف معياري (2.512) ، وعند مقارنة متوسط درجات عينه البحث للمقياس بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغة (90) درجة ، تبين أن متوسط درجات المقياس أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينه واحدة ، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (101.301) وهي معنوية تكون قيمة ( sig ) البالغة ( ٠,٠٠ ) ، وهي أصغر من مستوى الدلالة ( 0.05 ) ودرجة حرية (99) . ويتبين من خلال مقياس الأبداع الوظيفي ككل ان الاشراف الفني في اقسام النشاطات الرياضي لديهم ابداع وظيفي ، وتغزو الباحثه ذلك أسباب ظهور النتائج قد تعود الى شخصية المشرف الرياضي الفني الذي يعمل جاهداً على تميز وتنوع عمله لكي يكون مقنعاً

3-3 عرض نتائج العلاقة الارتباطية ونسبة المساهمة بين متغيرات البحث وتحليلها ومناقشتها:

جدول ( 6 ) يبين العلاقات الارتباطية بين المتغيرات

الإحصائيات	معامل الارتباط	R2معامل	مستوى الدلالة	الدالة الإحصائية
المتغيرات الجدارات الوظيفية x الأبداع الوظيفي	0.72	0.528	0.00	دالة

تبين من خلال الجدول (6) ان قيمة معامل الارتباط بين متغيرات البحث دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.00) وهي اقل من مستوى دلالة (0.05) ، ومن خلال الجدول ( 11 ) نستدل على ان هناك علاقة ارتباط طردية بين الجدارات الوظيفية والأبداع الوظيفي ونسبة مساهمة تبلغ 52% ، وفيما يخص هذه العلاقة استدلت الباحثه إلى ان هناك تأثير للجدارات الوظيفية على الأبداع الوظيفي فكلما ارتفع مستوى العدالة التنظيمية ارتفع معه مستوى سلوك العدالة التنظيمية، إذ أظهرت النتائج قيمة (R) المحسوبة بين المتغيرين (0.72) بمستوى دلالة (0.00) ، مما يدل على وجود ارتباط بين المتغيران، وترى الباحثه ان الجدارات الوظيفية دور في تحقيق الأبداع الوظيفي للمشرفين الفنيين الرياضيين ، وهذا بدوره يؤدي الى تحقيق فعالية تنظيمية تقوم على الثقة والشعور بالانتماء والتي ترجع بالإيجاب على القسم والمشرفين على حد سواء إذن طبيعة العلاقة بين المتغيرين هي علاقة سببية فالمشرف إذا شعر باهتمام في وظيفته ثبت واستقر فيها و بذل جهداً في أداء المهام الموكلة إليه مما يزيد من درجة ابداعه والتزامه في القسم و بالتالي يحقق أداء و تميز ان الأبداع الوظيفي يمكن تحديده بمعرفه شعور الفرد نحو ما تنطوي عليه الوظيفة بما في ذلك الشعور

بالإنجاز والاعتبار والمسئولية أما عدم الأبداع فيمكن تحديده من خلال شعوره نحو بيئة العمل المتمثلة  
بسياسة التنظيم وظروف العمل المادية ودرجة الاستقرار والأمن في الوظيفة والمركز الاجتماعي والأجور  
وأسلوب الإشراف.

4- الاستنتاجات والتوصيات:

1-4 الاستنتاجات

1. تمتع المشرف الفني في اقسام النشاطات الرياضي بـ (الجدارات الوظيفية )
2. تمتع المشرف الفني في اقسام النشاطات الرياضي بـ (بالأبداع الوظيفي )
3. وجود علاقة بين سلوك العدالة التنظيميه والعداله التنظيميه لدى المشرف الفني في اقسام  
النشاطات الرياضي.

4-2 التوصيات

- 1-الاستفادة من مقياسي الجدارات الوظيفية والأبداع الوظيفي الذي اعتدهما الباحثه في قياس  
درجة الجدارات الوظيفية والأبداع الوظيفي لدى المشرف الفني في اقسام النشاطات الرياضي.
- 2- زيادة الاهتمام بتنظيم برامج ودورات متخصصة في مجال ( الجدارت الوظيفية ) من أجل  
ترسيخ الجدارات لدى المشرف الفني في اقسام النشاطات الرياضي .
- 3- ضرورة توفير مناخ ايجابي للمشرفين الفنيين لغرض الحصول على المزيد من الأبداع  
والابتكار

#### المصادر

- بلال خلف السكارنة : الأبداع الاداري ، ط1، عمان ، دار الميسرة ، 2011
- صفية مصطفى وآخرون : فعالية الجدارات الادارية في ترشيد قرارات تيسير الموارد البشرية في المؤسسة  
الاقتصادية ، جامعة غرداية ، الجزائر
- محمد نصر الدين رضوان : المدخل الى القياس في التربية البدنية والراضية ، القاهرة ، مصر ، مركز  
الكتاب للنشر 2005
- محمد خليل عباس وآخرون : مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط3 ، عمان، دار  
المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2011، ص 237.
- سوسن شاكر مجيد: الاختبارات النفسية(نماذج) ، دار الصفا للنشر والتوزيع ، 2010، ص26.