



Organizational performance of the managers of physical training and police games in Iraq from the viewpoint of its members

Yousif Yaquob Salman¹ ، Prof. Huseen Raheem Aziz²

Wasit University / College of Physical Education and Sports Sciences

Correspondent Mail: hazeez@uowasit.edu.iq

Abstract

The problem of the study was manifested by the researchers' awareness of the importance of diversity and the use of more modern and effective methods in the performance of the institution, as well as the importance of the awareness of each of the leaders, managers and members within the institution to unify and harmonize in the goals and opinions to reach a distinct performance that organizes and achieves a high degree of its goals and in the shortest possible time and this is only done by following modern methods and methods necessary to realize individuals, including the duties required of them to achieve those goals, so the study aimed to prepare a scale The organizational performance of the directors of the Directorate of Physical Training and Police Games from the point of view of its members, the researchers followed the descriptive approach in the survey method to suit the nature of the research, while the research sample included 244 individuals such as (supervisors, trainers for all games, assistant trainers for all games, members of the administrative body of the directorate) in the directorates of physical training and police games at the Ministry of Interior in Iraq), and the researcher was keen to conduct the preparation process for the study scale and follow all the main and scientific procedures in it of honesty, stability and objectivity, to then apply The scale on the application sample, and after extracting the results, as the researchers came out with conclusions that the Directorate of Physical Training and Police Games in Iraq enjoys a good level in their organizational performance of administrative operations within their directorates, and the availability of a high level of actual work and the will to achieve the goals are key factors in achieving organizational effectiveness and thus improving the level of organizational performance for it, as well as the availability of a healthy environment and climate within the institution and giving freedom to members and empowering them and instilling confidence in them contributes to achieving functional creativity within the Directorate Wheezy.

Keywords: Organizational performance, physical training, police games.



الاداء التنظيمي لدى مدراء التدريب البدني والالعاب الشرطة في العراق من وجهه نظر أعضاءها

أ.د. حسين رحيم عزيز²

الباحث يوسف يعقوب سلمان¹

جامعة واسط / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

ملخص الدراسة

تجلت مشكلة الدراسة عن طريق ادراك الباحثان لأهمية التنوع واستعمال أساليب أكثر حداثة وفعالية في أداء المؤسسة ، فضلاً عن أهمية ادراك كل من القيادات والمدراء والأعضاء داخل المؤسسة الى توحيد وانسجام في الأهداف والآراء للوصول الى أداء متميز ينظم ويحقق درجة عالية من أهدافها وبأقل زمن ممكن ولا يتم ذلك الا عن طريق اتباع الأساليب الحديثة والطرق اللازمة لأدراك الافراد بما يتطلب منهم من واجبات لتحقيق تلك الاهداف، لذا هدفت الدراسة الى اعداد مقياس الأداء التنظيمي لمدراء مديرية التدريب البدني والالعاب الشرطة من وجهة نظر اعضاءها، اتبع الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة البحث، فيما شملت عينة البحث على 244 فرداً مثلو (المشرفين، المدربين لكافة الالعاب، مساعد المدربين لكافة الالعاب، أعضاء الهيئة الإدارية الخاصة بالمديرية) في مديريات التدريب البدني والالعاب الشرطة بوزارة الداخلية في العراق، وحرص الباحث في اجراء عملية الاعداد لمقياس الدراسة واتبع كافة الإجراءات الرئيسة والعلمية فيها من صدق وثبات وموضوعية، لتقوم بعدها في تطبيق المقياس على عينة التطبيق، وبعد استخراج النتائج، اذ خرج الباحثان باستنتاجات تمتع مدراء التدريب البدني والالعاب الشرطة في العراق بمستوى جيد في اداءهم التنظيمي للعمليات الإدارية داخل مديرياتهم، كما ان توافر مستوى عالي من العمل الفعلي والإرادة على تحقيق الأهداف تعد عوامل أساسية في تحقيق الفاعلية التنظيمية وبالتالي تحسين مستوى الأداء التنظيمي له، فضلاً عن توفر بيئة ومناخ صحي داخل المؤسسة وإعطاء الحرية للأعضاء وتمكينهم وزرع الثقة فيهم يساهم في تحقيق الابداع الوظيفي داخل المديرية ويزيد من فعالية الأداء التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: الاداء التنظيمي، التدريب البدني، العاب الشرطة.



1- التعريف بالبحث:

1-1 مقدمة البحث وأهميته:

الوصول بإدارة كافة المؤسسات باختلاف توجهاتها وأهدافها بالإدارة الشاملة والأداء الفعال لا يتم الا عن طريق اتباع كافة الأساليب الخاصة بإدائها التنظيمي بما ينسجم ويتلاءم مع ما تمتلك من مقدرات جوهرية وخطط مستقبلية لها القابلية والقدرة على مواجهة كافة الظروف والتغيرات التي قد تواجه سلوكها.

ان الأداء التنظيمي للمؤسسة يتمثل في قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها عن طريق استثمار مواردها المتاحة بأفضل الطرق واكفئها، ومن أولويات الاستثمار الأمثل للموارد تتمثل بالموارد البشرية للمؤسسة، فالأهداف والمخرجات الخاصة بالمؤسسة لا يتم الوصول اليها وتحقيقها الا عن طريق مواردها البشرية من العاملين والموظفين المنتمين اليها، فالأداء التنظيمي العالي او الجيد يتمثل في قدرة القيادة العليا استخدام كافة المدخلات والامكانيات المتاحة للمؤسسة عن طريق أداء مجموعة من الأنشطة التي ينجزها افراد هذه المؤسسة بأفضل صورة ولا تتم الا عن طريق الفهم والوعي والادراك العالي لهم بهذه الأنشطة وخلال زمن قصير جداً.

فالأداء التنظيمي يعتمد بصورة أساسية على قدرة وكفاءة الافراد المؤسسة، لذا من الواجب ان يكون هناك توافق وتتطابق بين اهداف المؤسسة واهداف الفرد نفسه، بطريقة يمكن بواسطتها توحيد اهداف المؤسسة والفرد قدر المستطاع، ولا يتم ذلك الا عن طريق قدرة القيادة في توحيد ذلك، فالإدارة الناجحة والفعالة تكمن في قدرتها على تكامل اهداف المؤسسة التي يتم وضعها من قبل الإدارة العليا مع اهداف الافراد العاملين وقدرة المؤسسة في اتسامها بالوضوح بشأن وضوح اهداف المؤسسة وما تطمح الى تحقيقه، فضلاً عن ذلك تطوير ما يدعى بثقافة الأداء التي تؤدي الى تحقيق هذا التوافق بين كل من المؤسسة والافراد العاملين. (عذاري وإسماعيل:2013، 149)

تعد مديرية التدريب البدني والالعاب الشرطة احدى المديريات الهامة في تشكيلات وزارة الداخلية والتي لها مكانه متقدمة ومرموقة من الناحية الرياضية لمساهمتها في رفد المنتخبات الوطنية بمختلف الرياضيين ولمختلف الألعاب لما تضمه من قدرات بشرية ومواهب رياضية فذة بالإمكان تطويرها عن طريق الإدارة الناجحة والقيادة الفاعلة لهذه المديرية، لذا تجلت أهمية الدراسة من خلال سعي الباحث في الكشف عن مدى تمتع



القيادات في مديرية التدريب البدني والعباب الشرطة/ العباب الشرطة في العراق في أدائها ومدى تفوقه عن الأداء التنظيمي المتوقع عن طريق جمع وجهات النظر من قبل لاعبيها.

1-2 مشكلة البحث:

ان عملية الاهتمام بالجوانب الهامة في العمليات الإدارية تتمثل في اتباع الأساليب الإدارية الملائمة والقدرة على تنظيم كافة الأدوار التنظيمية الصحيحة وفقاً لمقدرات المؤسسة، والمتمثل بالأداء التنظيمي للمؤسسة والذي يعد احدى المعايير مؤشرات تقييم الأداء والحكم على مدى نجاح الإدارة من عدمها، لذا برزت مشكلة الباحث عن طريق ادراكه لأهمية التنوع واستعمال أساليب اكثر حداثة وفعالية في أداء المؤسسة ، فضلاً عن أهمية ادراك كل من القيادات والمدراء والأعضاء داخل المؤسسة الى توحيد وانسجام في الأهداف والآراء للوصول الى أداء متميز ينظم ويحقق درجة عالية من أهدافها وباقل زمن ممكن ولا يتم ذلك الا عن طريق اتباع الأساليب الحديثة والطرق اللازمة لأدراك الافراد بما يتطلب منهم من واجبات لتحقيق تلك الاهداف، لذا مما تقدم برزت مشكلة الباحث عن طريق طرح التساؤل الاتي:-

- هل يسعى مدراء مديريات التدريب البدني والعباب الشرطة في العراق الى اتباع الأداء التنظيمي الجيد لا عظائها في تحقيق اهدافها

1-3 اهداف البحث:

- اعداد مقياس الأداء التنظيمي لمدراء مديرية التدريب البدني والعباب الشرطة في العراق من وجهة نظر أعضائها.
- التعرف على درجة الأداء التنظيمي لمدراء مديرية التدريب البدني والعباب الشرطة في العراق من وجهة نظر أعضائها.

1-4 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري: أعضاء مديريات التدريب البدني والعباب الشرطة في العراق.

1-4-2 المجال الزمني: 2022/1/12 ولغاية 2023./2/18

1-4-3 المجال المكاني: المقرات التابعة لمديريات التدريب البدني والعباب الشرطة في العراق.



1-5 تحديد المصطلحات

الأداء التنظيمي: هي مجمل النتائج التي تسعى إليها كل مؤسسة الى تحقيقها سواء كانت على المدى القريب او البعيد. (Morgan:2009:913)

2- منهج البحث واجراءاته الميدانية:

1-2 منهج البحث:

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي وفقاً للدراسات المسحية لملائمته طبيعة الدراسة وأهدافها.

2-2 منهج البحث وعينته:

قام الباحث بتحديد مجتمع البحث والذي تمثل بأعضاء مديريات ألعاب الشرطة والتي شملت (المشرفين، المدربين لكافة اللاعبين، مساعد المدربين لكافة اللاعبين، أعضاء الهيئة الإدارية الخاصة بالمديرية) في مديريات التدريب البدني وألعاب الشرطة بوزارة الداخلية في العراق والبالغ عددهم (482) جميعهم من الذكور، موزعين على 22 مديرية وباعتماد على قاعدة البيانات في المديريات أعلاه والموثقة رسمياً في وزارة الداخلية، وقام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية والتي بلغت (244) فرداً ووفقاً لما تمكن الباحث من الحصول على النتائج عن طريق توزيع الاستمارات لهم والذي يمثلون نسبة 50.62%، اذ توزعت العينة وفقاً لما يأتي:

الجدول (1)

يوضح تفاصيل عينة الدراسة

ت	العدد الكلي	عينات الدراسة		
		الاعداد	التطبيق	التجربة الاستطلاعية
العينة	482	100	134	10
النسبة المئوية	%100	%20.74	%27.8	%2.07



2-3 الأدوات والأجهزة البحثية المستخدمة في البحث

تمثلت الأدوات البحثية بـ (المصادر العربية والأجنبية، البحوث والدراسات السابقة، الشبكة المعلوماتية (الانترنت)، المقابلات الشخصية، واستبيانات لاستطلاع آراء الخبراء والمختصين، فضلاً عن استمارات لجمع البيانات وتفرغها) اما فيما يخص الأجهزة والأدوات فتمثلت بـ (حاسبة الكترونية نوع (Hp)، كامرة فوتوغرافية نوع (Sony)، أدوات مكتبية متنوعة)

2-4 خطوات إجراءات البحث:

2-4-1 إجراءات البحث الميدانية:

2-4-1-1 إجراءات اعداد مقياس الدراسة:

بعد الاطلاع الباحث على المصادر والدراسات السابقة كافة واجراء المسح قدر المستطاع على البحوث والدراسات التي تناولت متغير الأداء التنظيمي في المجال الرياضي، قام الباحثان بالاعتماد على مقياس الأداء التنظيمي المعد من قبل (طبيه هاشم ادهم: 2021)، والذي يتكون من (38) فقرة موزعة على ثلاث مجالات هي (الكفاءة التنظيمية والتي تضم 12 فقرة) و(مجال الفاعلية التنظيمية والتي تضم 15 فقرة)، و (مجال الابداع التنظيمي والتي تضم 11 فقرة)، والمقياس يخلو من أي فقرات سلبية والمقياس اعتمد بدائل الإجابة وفق سلم ليكرت الخماسي (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداً) وسلم التصحيح (5، 4، 3، 2، 1) وبذلك فإن الدرجة الكلية للمقياس تبلغ 190 والدرجة الدنيا 38 فيما يكون الوسط الفرضي 114. (طبية: 2021)

اولاً: بيان صلاحية الفقرات.

قام الباحثان بعرض مقياس الدراسة بعد اجراء التعديلات على فقرات المقياس المعتمد وفقاً لأهداف الدراسة وعينيتها على مجموعة من الخبراء لبيان صلاحية الفقرات، اذ تم عرض المقياس على (13) من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية، ضمن استبانة خاصة توضح فيها الصورة الأولية للمقياس ول فقرات المقياس الاصلية والمعدلة، وحرص الباحث على اتباع التعديلات الخاصة بالفقرات كافة من قبل الخبراء والاخذ بها، وذلك عن طريق حساب نسبة اتفاق آراء الخبراء والمختصين والتي تبين ان جميع الفقرات التي تم اعدادها هي صالحة ولكلا المقياسين وبإمكان الباحث الشروع في اكمال إجراءاته البحثية الأخرى، والذي سيذكر لاحقاً ضمن الأسس العلمية لمقياسي الدراسة.



الجدول (2)

يبين آراء الخبراء والمختصين في فقرات مقياس الاداء التنظيمي وقيمة (كا²) للموافقين وغير الموافقين

الدلالة الإحصائية	قيمة كا ² المحسوبة	عدد الخبراء				عدد الفقرات	المعالم الاحصائية / ارقام الفقرات
		النسبة	غير موافقين	النسبة	الموافقين		
معنوية	13	%0	0	%100	13	29	-11-10-9-8-6-5-4-3-2 -19-18-17-15-14-13-12 -29-27-26-25-24-23-22 38-37-35-34-31-30
معنوية	236.	15.3 %8	2	84.69 %	11	9	-33-32-28-21-20-16-7-1 36
معنوية	13	%0	0	%100	13	بدائل الاجابة	

ثانياً: بيان صلاحية بدائل الإجابة للمقياس.

اعتمد الباحثان ايضاً على عرض البدائل الخاصة بمقياس الدراسة مع الفقرات المعدلة، وتبين انه تم الموافقة عليها بعد الحصول على اتفاق تام من قبل المختصين والخبراء في مجال الإدارة الرياضية.

ثالثاً: وضع تعليمات الإجابة على المقياس

قام الباحثان في اعداد التعليمات والشروط الخاصة بالإجابة على مقياس الدراسة، موضحاً فيه كيفية الإجابة وما هي التعليمات الواجب اتخاذها قبل الشروع في اجراء الإجابة على المقياس، مراعيّاً فيه الباحث في كتابه التعليمات بما يلاءم مع افراد العينة ومدى النضج لهم، ومستواهم المعرفي لكي يتوافق التعبير عن سلوكهم بما تهدف اليه كل فقرة، عن طريق ظهور فقرات كل مقياس أكثر وضوحاً.

رابعاً: التجربة الاستطلاعية للمقياس.



قام الباحثان وبالتعاون مع فريق العمل المساعد في اجراء تجربته الاستطلاعية على عينة مكونة من 10 افراد عن طريق اختيارهم بالطريقة العشوائية ، ومن خارج عينة الاعداد والتطبيق، اذ تكونت هذه العينة من 2 افراد من مديرية التدريب البدني والعباب الشرطة لـ (بغداد، المرور، واسط، ذي قار، بابل) وشكلت نسبة (2.07) %، اذ استغرق تنفيذ التجربة الاستطلاعية في تنفيذها أسبوع كامل ابتداءً من يوم الاثنين الموافق (2022/3/7) ولغاية الاحد (2022/3/13)، وإذ حرص الباحث في التزام فريق العمل المساعد على التأكيد لأفراد العينة الاستطلاعية منهم قراءة التعليمات والعبارات بصورة دقيقة، فضلاً عن إمكانية الاستفسار أي غموض في العبارات، وبعد الانتهاء من تنفيذ التجربة الاستطلاعية على افراد العينة التي حددت لذلك، اتضح أن التعليمات واضحة والعبارات مفهومة من المجيبين وكان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح ما بين (14-16) دقيقة للمقياس، وبذلك أصبح المقياس بتعليماتها وعباراتها جاهزان للتطبيق على عينة الاعداد لأجراء خطوات التحليل الإحصائي لل فقرات.

خامساً: تطبيق المقياس على عينة الاعداد

بعد الانتهاء من اكمال كافة الخطوات والإجراءات الخاصة في اعداد المقياس وقيام الباحثان في تنفيذ كافة الإجراءات اللازم تنفيذها في عملية الاعداد، أصبح مقياس الدراسة جاهزا للتطبيق على عينة الاعداد، اذ تم التطبيق المقياس على افراد عينة الاعداد والتي شملت افراد مديرية التدريب البدني والعباب الشرطة لـ (بغداد، المرور، الجنسية، واسط، البصرة، ذي قار، ميسان، الديوانية، بابل)، اذ بلغ عدد افراد عينة الاعداد 110 فرداً، وتم ذلك على مدار 12 يوماً ابتداءً من يوم الاحد الموافق (2022/3/20) الى يوم الخميس الموافق (2022/3/31)، وبعد تطبيق مقياس الدراسة قام الباحثان بفحص جميع الاستثمارات، اذ تم استبعاد 10 استثمارات 5 منها عدم توافر الشروط الخاصة بالإجابة و3 تعذر وصولها فيما استبعدت اثنان منها لعدم تمتع الاستثمارين بالمصادقية الكاملة في الإجابة. لتصبح عينة الاعداد تشمل على 100 فرداً وتمثل نسبة 20.74% من مجتمع البحث.

2-1-4-2 تحديد صلاحية المقياس (الأسس العلمية).



قام الباحث بأجراء الأسس العلمية لبيان صلاحية اعداد مقياسي الدراسة القيادة التحويلية والأداء التنظيمي)، من الناحية الإحصائية باستعمال الطرق الاتية:

2-4-1-2-1 الصدق

أولاً: الصدق الظاهري: قام الباحثان بالاعتماد بعملية التحقق من الصدق الظاهري والذي تم تحديده مسبقاً من بين المقاييس الأخرى بما يلاءم الدراسة، كون رأي الخبراء والمختصين يعد من أولى الخطوات والاسس الواجب اتباعها لقبول فقرات المقياس او رفضها قبل شروع الباحث في اجراء المعالجات الإحصائية ووفقاً للتسلسل المنطقي للإجراءات البحثية.

ثانياً: الصدق البنائي (صدق التكوين الفرضي): قام الباحثان بتحقيق هذا النوع من الصدق عن طريق اجراء عملية التحليل الاحصائي لمقياسي الدراسة لكل فقرة من الفقرات الخاصة لمقياس الدراسة، اذ تم إيجاد القدرة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس بواسطة المجموعتين الطرفيتين وبالاعتماد على إبقاء الفقرات ذات التمييز العالي والجيد والمقبول، فضلاً عن ذلك إيجاد الاتساق الداخلي للفقرات.

1- القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) لمقياس الدراسة:

قام الباحثان بأجراء اول الخطوات للتحليل الاحصائي لمقياس الدراسة والكشف عن قدرة كل فقرة على التمييز عن طريق استعمال أسلوب المجموعتان الطرفيتان لعينة الاعداد والبالغ عددها (100) عضواً من أعضاء مديريات التدريب البدني والالعاب الشترطة، وتم جمع الاستمارات والدرجة الكلية لكل استمارة ومن ثم القيام بترتيب الاستمارات تنازلياً، وبعد ذلك قام الباحثان باختيار نسبة ما تشكل 27% من المجموع الكلي للاستمارات، تم اختيار ما يمثل (27) استمارة من لكل من المجموعتين العليا والدنيا، وان عملية حساب معامل التمييز لكل فقرة من فقرات مقياس الأداء التنظيمي البالغة (38) فقرة، وبوساطة قيمة t.test للعينات المستقلة وقيمة (sig) المقابلة لها.



الجدول (3) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية المحسوبة والدلالة الإحصائية لمقياس الأداء التنظيمي

تسلسل الفقرة	المجموعة الدنيا 27%		المجموعة العليا 27%		قيمة t المحسوبة	قيمة sig	الدلالة الإحصائية
	س	ع	س	ع			
1	3.629	0.762	4.259	0.883	2.883	0.032	معنوي
2	3.920	0.642	4.518	0.702	3.198	0.005	معنوي
3	3.740	0.815	4.222	0.859	2.193	0.039	معنوي
4	3.777	0.712	4.259	0.751	2.509	0.037	معنوي
5	3.963	0.636	4.481	0.706	2.822	0.031	معنوي
6	4.111	0.608	4.592	0.847	2.361	0.035	معنوي
7	3.703	0.606	4.296	0.668	3.405	0.006	معنوي
8	3.481	0.751	4.185	0.849	3.160	0.005	معنوي
9	3.814	0.800	4.444	0.807	2.552	0.037	معنوي
10	3.740	0.620	4.333	0.712	3.261	0.005	معنوي
11	3.814	0.557	4.296	0.620	2.078	0.046	معنوي
12	3.481	0.711	4.426	0.752	5.274	0.000	معنوي
14	3.557	0.800	4.158	0.833	2.830	0.033	معنوي
15	3.657	0.477	4.223	1.143	2.252	0.042	معنوي
16	3.480	0.732	4.332	0.822	3.936	0.004	معنوي
17	3.592	0.653	4.592	0.747	4.883	0.000	معنوي
18	3.925	0.642	4.481	0.997	2.433	0.031	معنوي
19	3.592	0.693	4.407	0.843	3.875	0.001	معنوي



معنوي	0.005	3.473	0.797	4.148	0.769	3.407	20
معنوي	0.007	3.553	0.784	4.407	0.747	3.666	21
معنوي	0.044	2.220	0.747	4.370	0.564	3.925	22
معنوي	0.039	2.177	0.878	4.259	0.594	3.814	23
معنوي	0.001	3.917	0.823	4.518	0.700	3.703	24
معنوي	0.033	3.225	0.784	4.332	0.733	3.666	25
معنوي	0.041	2.894	0.970	4.037	0.676	3.370	26
معنوي	0.046	2.039	0.813	4.148	0.601	3.740	27
معنوي	0.000	4.562	0.661	4.134	1.018	3.037	28
معنوي	0.044	2.060	0.801	4.112	0.784	3.666	29
معنوي	0.002	4.141	0.827	4.592	0.827	3.77	30
معنوي	0.031	3.505	0.877	4.370	0.877	3.666	31
معنوي	0.041	2.584	1.071	4.333	1.071	3.925	32
معنوي	0.000	2.729	0.697	4.259	0.594	3.777	33
معنوي	0.000	3.972	0.800	4.296	0.775	3.444	34
معنوي	0.000	5.363	0.769	4.074	0.729	3.148	35
معنوي	0.002	3.739	0.877	4.407	0.843	3.600	36
معنوي	0.000	5.541	0.735	4.592	0.500	3.214	37
معنوي	0.000	5.962	0.891	4.444	0.751	3.155	38

2- معامل الاتساق الداخلي: وقام الباحثان بإيجاد مؤشر الاتساق الداخلي بالاعتماد على معامل ارتباط (بيرسون) بين كلاً من درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ولمقياس الدراسة، ودرجة الفقرة مع الدرجة الكلية



للمجال، الدرجة الكلية للمجال مع والدرجة الكلية للمقياس، ولجميع أفراد عينة الاعداد البالغ عددهم (100) فرداً مع التأكد من الاتساق الداخلي عن طريق الاتي:

أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: تم استعمال معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس لجميع أفراد العينة، وكما موضح في الجدول (4) ادناه: -

جدول (4) يبين قيم معامل الاتساق الداخلي لدرجة الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس الأداء التنظيمي

ت	قيمة معامل الارتباط	SIG	الدالة الإحصائية	ت	قيمة معامل الارتباط	SIG	الدالة الإحصائية
1	0.328	0.006	معنوي	20	0.348	0.009	معنوي
2	0.373	0.006	معنوي	21	0.467	0.001	معنوي
3	0.388	0.005	معنوي	22	0.491	0.000	معنوي
4	0.303	0.011	معنوي	23	0.348	0.004	معنوي
5	0.360	0.005	معنوي	24	0.467	0.000	معنوي
6	0.319	0.008	معنوي	25	0.491	0.000	معنوي
7	0.370	0.005	معنوي	26	0.375	0.005	معنوي
8	0.378	0.005	معنوي	27	0.506	0.000	معنوي
9	0.396	0.005	معنوي	28	0.517	0.000	معنوي
10	0.419	0.001	معنوي	29	0.472	0.002	معنوي
11	0.422	0.001	معنوي	30	0.383	0.006	معنوي
12	0.344	0.002	معنوي	31	0.325	0.006	معنوي
13	0.412	0.001	معنوي	32	0.452	0.002	معنوي
14	0.369	0.004	معنوي	33	0.432	0.002	معنوي
15	0.366	0.005	معنوي	34	0.482	0.002	معنوي

معنوي	0.004	0.348	35	معنوي	0.002	0.483	16
معنوي	0.001	0.486	36	معنوي	0.001	0.491	17
معنوي	0.000	0.511	37	معنوي	0.000	0.523	18
معنوي	0.001	0.487	38	معنوي	0.001	0.494	19

من خلال القيم الظاهرة في جدول (4) قام الباحثان بالإبقاء على الفقرات التي حصلت على معامل الارتباط المقبول وفقاً للقيمة المعنوية لمعامل الارتباط البسيط (sig) معنوية التي كانت أصغر من (0.05)، وكانت جميع الفقرات تتمتع بالاتساق وأصبح المقياس بجميع فقراته الـ 38 بهذا الاجراء يتمتع بدرجة من الصدق.

ب- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال: نظراً لتتوع مجالات المقياس فيما بينها سيتم استخراج العلاقة الارتباطية (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه.

جدول (5)

يبين قيم معامل الاتساق الداخلي لدرجة الفقرات بالدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي اليه لمقياس الأداء

التنظيمي

ت	قيمة معامل الارتباط	SIG	الدلالة الإحصائية	ت	قيمة معامل الارتباط	SIG	الدلالة الإحصائية
1	0.407	0.001	معنوي	20	0.446	0.001	معنوي
2	0.516	0.006	معنوي	21	0.569	0.000	معنوي
3	0.404	0.002	معنوي	22	0.578	0.000	معنوي
4	0.416	0.001	معنوي	23	0.525	0.000	معنوي
5	0.528	0.000	معنوي	24	0.522	0.000	معنوي
6	0.464	0.002	معنوي	25	0.591	0.000	معنوي
7	0.514	0.000	معنوي	26	0.452	0.002	معنوي
8	0.586	0.000	معنوي	27	0.396	0.003	معنوي

معنوي	0.000	0.498	28	معنوي	0.000	0.524	9
معنوي	0.004	0.368	29	معنوي	0.000	0.514	10
معنوي	0.001	0.479	30	معنوي	0.000	0.554	11
معنوي	0.000	0.509	31	معنوي	0.002	0.482	12
معنوي	0.001	0.445	32	معنوي	0.002	0.406	13
معنوي	0.000	0.508	33	معنوي	0.002	0.418	14
معنوي	0.001	0.429	34	معنوي	0.001	0.486	15
معنوي	0.004	0.384	35	معنوي	0.000	0.597	16
معنوي	0.001	0.452	36	معنوي	0.002	0.418	17
معنوي	0.004	0.383	37	معنوي	0.001	0.427	18
معنوي	0.001	0.480	38	معنوي	0.000	0.580	19

يُبين جدول (5) معنوية قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال التي تنتمي اليه، قام الباحثان بالإبقاء على الفقرات الحاصلة على معامل الارتباط المقبول وفقاً للقيمة المعنوية لمعامل الارتباط البسيط (sig) معنوية التي كانت أصغر من (0.05)، وكانت جميع الفقرات تتمتع بالاتساق وأصبح المقياس بجميع فقراته الـ 38 بهذا الاجراء يتمتع بدرجة من الصدق.

ج- علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس: تم إيجاد هذا النوع باستخدام معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات المفحوصين ضمن كل مجال والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (6)

يبين معامل ارتباط الدرجة الكلية لكل مجال والمجموع الكلي لمقياس الأداء التنظيمي

المجال	معامل الارتباط	sig	الدلالة
الابداع التنظيمي	0.624	0.000	معنوية
الفاعلية التنظيمية	0.695	0.000	معنوية
الابداع التنظيمي	0.698	0.000	معنوية



يُبين جدول (6) معنوية قيم معاملات الارتباط بين كل من درجة المجال والدرجة الكلية لمقياس الأداء التنظيمي، وتحقق هذا النوع من الصدق عن طريق الاستدلال بقيمة معامل الارتباط بين كل من الدرجة الكلية للمجال والدرجة الكلية للمقياس، وبعد معالجة النتائج للمقياس تبين ان فقرات المقياس حققت قيماً معنوية، لان قيم مستوى الخطأ لقيم الارتباط اقل من (0.05).

2-4-1-2-2 الثبات

لأجل التحقق من ثبات المقياس تم الاعتماد من قبل الباحثان في حساب الثبات على:

أولاً: التجزئة النصفية:

قام الباحثان باتباع طريقة التجزئة النصفية واحتسابها عن طريق تقسيم فقرات المقياس الى نصفين متساويين بواسطة مجموعتين (المجموعة الأولى تشمل الفقرات الفردية من المقياس 1,3,5... 37)، اما (المجموعة الثانية شملت الفقرات الزوجية 2,4,6... 38)، وبعد ذلك قام الباحث بإيجاد التجانس بين الفقرات الفردية والزوجية تم استخدام اختبار (f) للتجانس إذ ظهرت بأن هنالك تجانساً لكون القيمة المحسوبة لـ (f) والبالغة (1.013) بالنسبة لمقياس الأداء التنظيمي وهي أصغر من القيمة الجدولية والبالغة (1.52) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (99-99) عدها تم استعمال معامل الارتباط بيرسون بين كلا المجموعتين ذات الفقرات الفردية والزوجية حيث ظهرت قيمة معامل الارتباط عالية وقد بلغت (0.781) عند مستوى دلالة 0.000 والتي عند مقارنتها نجدها اصغر من القيمة sig البالغة 0.05 مما يدل على أنّ المقياس يتمتع بالثبات بدرجة جيدة ، كما وأن هذا المؤشر يشير الى قياس نصف المقياس وليس الكل ، لذا لا بد من ان يتم استعمال معادلة (سبيرمان براون) للتعرف على مقدار معامل الثبات لجميع المفردات، وبعد الإجراء الإحصائي لهذه المعادلة تبين بأن قيمته والبالغة (0.814) وهي قيمة ثبات عالية

ثانياً: معامل ثبات ألفا كرونباخ:

إن معامل ألفا يعد مؤشراً حقيقياً للثبات، اذ يعمل على تزويدنا بتقدير جيد في اغلب المواقف وتعتمد هذه الطريقة على اتساق فقرة إلى أخرى ولاستخراج الثبات وفق هذه الطريقة تم التعرف على قدرتها وعلى التمييز بين الفقرات سواء كان من المجموع العام للمقياس او المجموع العام للبعد لكل فقرة من فقرات المقياس البالغ عددها (100) استمارة.



الجدول (7)

يبين قيم الثبات لمقياس الأداء التنظيمي بطريقة التجزئة النصفية ومعامل الفا كرونباخ

معامل الفا كرونباخ	التجزئة النصفية		المعالم الاحصائية المجالات	ت
	الثبات قبل التصحيح	الثبات بعد التصحيح		
0.828	0.691	0.604	الابداع التنظيمي	1
0.812	0.744	0.692	الفاعلية التنظيمية	2
0.847	0.707	0.644	الابداع التنظيمي	3
0.836	0.814	0.781	المقياس كله	

3-1-4-2 مقياس الدراسة بصورته النهائية

بعد ان أتم الباحثان الإجراءات الخاصة بأعداد مقياس الدراسة واجراء بالأسس العلمية والخطوات المطلوبة كافة، بالاعتماد على الوسائل الإحصائية ذات العلاقة، وبذلك أصبح مقياس الدراسة جاهز وبصورته النهائية يضم على 38 فقرة وبذلك تصبح الدرجة الكلية للمقياس تبلغ 190 والدرجة الدنيا هي 38 فيما يكون الوسط الفرضي 114.

4-1-4-2 تطبيق مقياس الدراسة على عينة التطبيق:

قام الباحثان بأجراء عملية تطبيق مقياس الدراسة وبمساعده الفريق المساعد على مجموعة من أعضاء مديريات التدريب البدني والعباب الشرطة في العراق، البالغ عددهم (140) فرداً ومن خارج عينة الاعداد والتجربة الاستطلاعية، اذ استغرقت مده التطبيق (16) يوماً، ابتداءً من يوم الاحد الموافق (2022/4/24) ولغاية يوم الاثنين المصادف (2022/5/16).

5-2 الوسائل الإحصائية

اعتمد الباحثان في المعالجات الإحصائية على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).



3. عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها.

3-1 عرض ومناقشة نتائج مقياس الاداء التنظيمي لمدراء التدريب البدني وألعاب الشرطة.

3-1-1 عرض نتائج ابعاد ومقياس الأداء التنظيمي لمدراء التدريب البدني وألعاب الشرطة

الجدول (8) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (t) ومستوى الدلالة للوسط الحسابي والوسط الفرضي لمقياس الأداء التنظيمي

الابعاد	عدد الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة T الجدولية	قيمة SIG	الدلالة
الكفاءة التنظيمية	12	46.333	5.697	36	10.210	0.000	معنوي
الفاعلية التنظيمية	15	59.644	6.684	45	14.130	0.000	معنوي
الابداع التنظيمي	11	42.122	4.522	33	12.268	0.000	معنوي
مقياس الأداء التنظيمي	38	148.100	10.857	114	19.160	0.000	معنوي

4-1-2 مناقشة نتائج ابعاد ومقياس الأداء التنظيمي لمدراء التدريب البدني وألعاب الشرطة

من خلال الجدول (8) والذي يبين أنّ مقياس الاداء التنظيمي وأبعاده وعن طريق مقارنة الأوساط الحسابية مع الوسط الفرضي أنّ هناك تفوق ولصالح الوسط الحسابي وهذا ما جاءت به قيمة t و sig التي أشارت إلى المعنوية، ويرى الباحث إلى أنّ تتمتع مديرية التدريب البدني وألعاب الشرطة في أدائها التنظيمي داخل المديرية وهي تعد إحدى اهم المؤشرات الحقيقية في إمكانية المؤسسة على أداء مهامها وتحقيق أهدافها وفق نظامها الإداري المتبع، ويرى الباحث لعل أحد الأسباب التي جعلت المؤسسة تتمتع بالأداء التنظيمي الجيد هو عن طريق امتلاك المديرية إلى كفاءة وقدرة عالية في تخطيط وتنظيم مهامها وواجباتها ولا يتم ذلك الا عن طريق التنظيم الصحيح وإتباع الأساليب التي تلاءم موارد المديرية المالية والبشرية، فضلاً عن ذلك سعي المديرية إلى تحسين وتطوير كفاءة كوادرها عن طريق تدريبهم لأجل تحسين كفاءتهم اذ ان "الأداء يعني مقدرة المنظمة في تحقيق الأهداف المزمع تنفيذها عن طريق الاستخدام الأمثل لكافة الموارد المتاحة بطريقة فاعلة وكفؤه" (Daft:2001:120)، بينما يشير (Birkinshaw & R:2008) "قدرة المنظمة في إدارة اعمالها وما



يتطلب من نجاح تلك الاعمال بكفاءة عالية عن طريق تجسيد مستوى عمليات الفريق الواحد وقدرته على إيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات وفقاً للرؤية المشتركة والثقة المتبادلة فيما بينهم". (Birkinshaw: 2008: 1)

كما ويشير الباحث إلى أنّ فاعلية الأداء التنظيمي والتي ظهرت عن طريق تمتع مديريات التدريب البدني والعباب الشرطة هي ناتجة عن طريق الاهتمام والرعاية لكافة العاملين في هذه المديرية عن طريق التحفيز المعنوي واللفظي و أحياناً حتى المالي الذي له الدور الفاعل في إبراز فاعلية الأداء لدى العاملين وكافة الكوادر داخل المديرية فضلاً عن ذلك تمتعهم بالأبداع مما يضفي الفاعلية لديهم خلال إتمام المهام والواجبات المكلفة لديهم ، إذ أنّ سلوكيات الإدارة العليا والمسؤولين كلما اتسمت بالإيجابية والتعزيز كلما أدت إلى تحسين فاعلية الأداء لدى العاملين، وهذا ما أشار اليه (ناصر محمد وديوب ايمن: 2016) " أنّ القادة الفاعلون هم من يسعون إلى استخدام سلوكيات ومساهمات تجعل من أفراد المؤسسة أكثر فاعلية ، فضلاً عن الثناء والاطراء الذي بدوره يكون ذا اثرٍ فاعلي عندما يصدر من القائد او المدير مما يولد الاحترام والثقة بينهم فضلاً عن ذلك ينعكس إيجابياً على أبداعه وإتجاهاته نحو العمل" (ناصر وديوب: 2016، 33)، إذ " أنّ عملية التوافق بين الموارد التي تمتلكها المنظمة وبين الأهداف الرسمية التي تسعى اليها المنظمة التي تعد اهم المؤشرات في تعزيز فاعلية المنظمة". (Jones: 2007: 274).

أما فيما يخص الابداع التنظيمي والذي يعده الباحث نتيجة لأبداع كل من القيادة وسلوكياتها وأفراد المؤسسة من مشرفين ومدرّبين ولأعبين، إذ أنّ الابداع وكما يراه الباحث هو سلسلة تنتقل من شخص لأخر ما دام هناك بيئة صحية، إذ أنّ كلما كان سلوك القائد مبدعاً انعكس ذلك على المرؤوسين وبالتالي ينعكس على العاملين، وكنتيجة سابقة أظهرت أنّ سلوكيات القيادة التي تمكن العاملين وإعطاء حرية وفرصة في ابراز الذات وابداء الرأي ودعم الابداع كلها نتيجة لتظهر عملية الابداع الوظيفي خلال اداءهم، إذ يرى الباحث أنّ الإدارة العليا التي تعتمد على الأساليب المناسبة و إتخاذ السلوكيات التي تسهم في ابراز الابداع فضلاً عن الكفاءة في عملية التنظيم والتخطيط لكافة الواجبات الإدارية من عملية تخطيط للأهداف والسعي إلى تحقيقها فضلاً عن توفير المعلومات الكافية لأي مشكلة او معوق يعيق أداء المديرية والتعامل معه بكل مرونة ما هو الا مؤشر لتمتع المديرية بالأبداع للعمليات الإدارية وكيفية تنظيمها بشكل جيد وهذا ما أكدّه (محمد احمد جلال: 2015) " أنّ عملية السلوك الإبداعي يعد أسلوباً فاعلاً في إبراز عملية الدعم المتبادل بين القيادة والعاملين ، أي أنّه



بالإمكان توظيف متطلبات الإبداع الإداري كأسلوب يزود أفراد المنظمة بأساليب إبداعية تمكنهم من تحويل أفكارهم ومعارفهم بشكل جيد لمواجهة كافة المشكلات والمعوقات التي قد تواجههم". (جلال:2015: 47)

4. الاستنتاجات والتوصيات

4-1 الاستنتاجات

- 1- تمتع مديرية التدريب البدني والعباب الشرطة في العراق بمستوى جيد في اداءهم التنظيمي للعمليات الإدارية داخل مديرياتهم.
- 2- ان توفر بيئة ومناخ صحي داخل المؤسسة وإعطاء الحرية للأعضاء وتمكينهم وزرع الثقة فيهم يسهم في تحقيق الابداع الوظيفي داخل المديرية ويزيد من فعالية الأداء التنظيمي.

4-2 التوصيات

- 1- ضرورة الاهتمام في عملية تمكين العاملين واشراكهم في بعض القرارات والآراء ومناقشتها لما لها مردودات إيجابية على الأداء التنظيمي للمديرية.
- 2- ضرورة بث روح الابداع ولاسيما الابداع الوظيفي عن طريق القائد لمرؤوسيه وأعضاء لما له دور هام في تعزيز الأداء التنظيمي ومواجهة كافة المشكلات والمعوقات التي تعترض المديرية.
- 3- ضرورة الاهتمام بالأداء التنظيمي للمديرية كونه يعد احدى اهم المؤشرات التي تحكم أداء المديرية.
- 4- اجراء دراسات تتناول الأداء التنظيمي مع متغيرات إدارية أخرى والتعرف على دورها.

المصادر

- جاسم رحيم عذاري ومجبل دواي إسماعيل: اثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، بحث منشور، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 33، المجلد 9، 2013.
- طيبة هاشم أدهم: تشخيص واقع العروض الرياضية وفقاً لنظام التحليل الاستراتيجي SWOT واثره في الأداء التنظيمي لمشرفي النشاط الرياضي في وزارة التربية، أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات، 2021.



- محمد احمد جلال: الابداع الإداري وفعاليتيه بعملية اتخاذ القرار لدى العاملين في الاتحاد المصري للشوكونغ فو، رسالة ماجستير، جامعة أسيوط، كلية التربية الرياضية، 2015.
- ناصر محمد وديوب ايمن: السلوك التنظيمي، دمشق، منشورات جامعة دمشق، 2016.
- Daft, R., (2001) Organization Theory and Design, (7thed) (south- western, Thompson Learning,
- Jones, G. R. (2007). Types and forms of organizational change. Organizational theory, design and change.
- Morgan, Neil A; Douglas W. Vorhies and Charlotte H. Mason, (2009), "Market Orientation, Marketing Capabilities and Firm Performance", **Strategic Management Journal**, 30: 909–920
- Raisch, Sebastian and Birkinshaw, Julia "Organizational ambidexterity: Antecedents, outcomes, and moderators". Journal of Management, Vol. 34, No.1, 2008.

الملاحق

مقياس الأداء التنظيمي بصورته النهائية

ت	الفقرات	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	اطلاقاً
1	تسعى المديرية الى تحقيق مثالية العمل والأداء الإداري لها بشكل مستمر					
2	تسعى المديرية الى الاهتمام الكبير في تدريب كافة كوادرها والسعي الى تطويرهم لأجل رفع كفاءتهم المهنية والادارية					
3	تسعى المديرية الى الاهتمام في كيفية مواجهة كافة الازمات والمعوقات والصعوبات التي تواجهها عن طريق تدريب كوادرها عن طريق برامجها التطويرية					
4	تسعى المديرية الى توفير مناخ وبيئة عمل اكثر إنسانية التي تسهم في تحسين أداء المديرية.					



5	تتصف البيئة التنظيمية فرصة لأجل مساندة كافة الشعب التابعة لها في القيام بأعمالها وتحقيق اهدافها				
6	تسعى المديرية الى توفير قاعدة معرفية وعلمية حول أداء المديرية يؤدي بالمدرسين والكادر الإداري في ممارسة عملهم بمهنية في مجال الادارة				
7	تسعى المديرية الى التنبؤ بكافة المتغيرات البيئية بشكل صحيح ودقيق فضلاً عن ادراكها السليم للبيئة الواقعية وعقلانية القرارات التي تؤدي الى نجاح استراتيجية المديرية				
8	تحرص المديرية في خلق دوراً هاماً يسهم في تبني وتطبيق منهجية متكاملة خاصة بعمل المديرية باستمرار لأجل تحسين جودة وكفاءة الاداء				
9	تسعى المديرية الى الحد من افتقارها لبعض المعلومات الخاصة بإدارة المديرية ولاسيما المعلومات الخاصة بالتغيرات البيئية التي تحدث				
10	تسمح المديرية في منح كافة الصلاحيات اللازمة للمدرسين والمسؤولين كافة لأجل تمكين اداءهم داخل المديرية				
11	تحرص المديرية على ضرورة ايمان بالأهداف ولاسيما في العلاقات العامة لها لأهميتها في جذب الدعم لمختلف العاملين خصوصاً اذا كانت الأهداف تحقيقاً لمصالحها ورغباتها				
12	تحرص المديرية في ادخال التكنولوجيا في كافة أنشطتها الوظيفية والأنشطة الرياضية				
13	اعتماد المديرية على عملية تقويم الأداء كأسلوب أساسي في عملية الكشف عن حاجاتها الإدارية والوظيفية والفنية وعن طريقها يتم تحديد برامجها التطويرية				
14	تحرص المديرية على توثيق عملها في تقارير مجدوله ومناقشتها مع الجهات العليا				
15	المديرية تمتلك القدرة في عملية التكيف مع المتغيرات المحيطة بها وما يستجد من ظروف منها				
16	تفاعل مكونات الأداء للمديرية بما تحتويه أنشطة فنية وإدارية ووظيفية لتحقيق الأهداف المطلوبة				



17	أسلوب عمل المديرية منسجم مع الأهداف والخطط المرسومة				
18	المديرية تحرص على وجود مناخ إيجابي وعلاقات إنسانية واتصال فاعل بين العاملين فيها لأجل العمل بروح الفريق الواحد بين الافراد التابعين لها				
19	تسعى المديرية الى زيادة تدريب العاملين لإكسابهم مهارات تنسجم مع المستجدات في ظروف العمل				
20	تتمتع المديرية في المرونة عند وضع الخطط المستقبلية للمديرية بما تتلاءم مع البيئة المحيطة				
21	يتسم الأداء الوظيفي بين العاملين والمرؤوسين بالاهتمام والثقة المتبادلة				
22	تحرص المديرية على توفير حالة الشعور بالمسؤولية لدى العاملين ويجعلهم يبذلون اقصى طاقاتهم لتحسين الاداء				
23	للقدرات الإبداعية ونظام الحوافز دور مهم واساس للعاملين في المديرية وضرورة الاهتمام بها				
24	تسعى المديرية الى الانفتاح وتبادل الخبرات بينها وبين المديریات الأخرى من حيث تدريب وتطوير وتبادل خبرات مواردها البشرية بوصفه العنصر الأساس داخل المديرية				
25	تسعى المديرية باستمرار في الحث على اتباع كافة الأساليب الحديثة في عملية خزن المعلومات والنظم ورعاية أفكار الخبراء لما له من اثر في الفاعلية التنظيمية				
26	تتمتع المديرية بامتلاكها للخبرات الفنية والإدارية في عملها الوظيفي الخاص بها				
27	تتسم المديرية بوجود علاقة جيدة قائمة على التعاون المشترك بينها وبين المديریات الشعب التابعة لها				
28	تعزز وتشجع المديرية عملية ابداء الآراء والحرية في طرح كافة المعلومات والطرق المبتكرة بما يخدم أهدافها وخططها المستقبلية				
29	تؤمن المديرية بأن رفع مستوى أداء العاملين والمدربين والمشرفين يؤدي الى تحقيق النتائج المرجوة				



					30	تحرص المديرية على إقامة الاجتماعات الدورية لأجل مناقشة رؤى وتطلعات العاملين فيها في كل مرحلة
					31	للأبداع ومتخذه القرار في المديرية دوراً هاماً عن طريق تحسين الأداء الفعلي للمديرية بوساطة اعتمادها على أساليب جديدة لحل مشكلاتها
					32	تتمتع إدارة المديرية في الاستقرار الوظيفي في علمها كونه تسهم في تحقيق الأهداف وسرعة انجاز العمل وفقاً لرؤيتها المستقبلية
					33	تسعى المديرية الى توطيد العلاقات الاجتماعية بين العاملين والمرؤوسين كونها تؤدي الى استقطاب الافراد الموهوبين والمبدعين
					34	تتبع المديرية نظاماً ادارياً مرناً لأجل التأثير على السلوك الإبداعي للمديرية بواسطة التشجيع للأفكار الجديدة وتطويرها
					35	تؤمن المديرية في الابداع المنظمي لما له دوراً هاماً واساساً فعالاً للشعبه لتحقيق جودة عالية من الاداء
					36	تتمتع المديرية بامتلاكها نظاماً متكاملأ للمعلومات لدعم اتخاذ القرار وتقييم الأداء والنتائج والانجازات
					37	تسعى المديرية في الاستفادة من خبرات وتجارب العاملين والمرؤوسين الاخرين في المجالات الجديدة وذلك عن طريق تعديلها وتطويرها بما يتلاءم مع الوضع الجديد لها
					38	تتمتع المديرية بقيادة فاعلة من خلال وضع الأسس والمعايير الخاصة في تطبيق كافة الخطط الموضوعة وقيم واخلاقيات العمل الإداري لأجل تحقيق التميز