

المناخ الابداعي وعلاقته بإدارة الموهبة للمشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية
في المنطقتين الوسطى والجنوبية

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية

م.د. حيدر محمد مصلاح

haider.m1983@yahoo.com

Sp.post27@qu.edu.iq

المديرية العامة لتربية القادسية

م.م. علي جبر جهاد

amj.haz.ah@gmail.com

المديرية العامة لتربية النجف الاشرف

م.م. امجد حازم محمد

ملخص البحث

تكمن اهمية البحث في دور المناخ الابداعي وعلاقته بإدارة الموهبة لدى المشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية، حيث أن الإدارة هي التي يقع عليها مسؤولية تطوير الأنظمة لتكون أنظمة مساندة للعصر في برامجها وطرائقها ووسائلها وإدارة الموهبة فيها وتنفيذها إذ تعدّ إدارة الموهبة من المواضيع الحيوية في نجاح أي مؤسسة، لكونه يعبر عن قوة ارتباط الافراد مع المؤسسة التي يعمل فيها فهو يعكس مدى انتماء الأفراد لمؤسساتهم وتعلقهم بها، اما مشكلة البحث كانت بالسؤال التالي ما هي علاقة المناخ الابداعي بإدارة الموهبة للمشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية، اما هدفاً للبحث هو اعداد مقياسي المناخ الابداعي وإدارة الموهبة للمشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية، ومعرفة العلاقة بين المناخ الابداعي وإدارة الموهبة لدى المشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية.

اما الفصل الثالث فتضمن منهجية البحث واجراءاته الميدانية من اعداد المقياسين وعرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين وكذلك معالجة نتائج البحث عن طريق الوسائل الإحصائية المستخدمة، اما الفصل الرابع فتضمن عرض وتحليل ومناقشة النتائج لمحاوَر المقياسين والعلاقة بينهما، وكانت اهم استنتاجات الفصل الخامس ان مفهوم إدارة الموهبة المفتاح الرئيس لنجاح وتقدم المؤسسات الرياضية في العصر الحديث

وبصفته شكل من أشكال الاستثمار ينظر إلى الأفراد على أنهم المصدر الرئيس للإبداع والتطوير والتميز،
واهم التوصيات كانت تبني الوسائل والأساليب الإدارية الحديثة التي تسهم بتطوير خطوات العمل وتساعد
على تحسين الاداء والاستفادة من تقبل المشرفين للتجديد وقدرتهم على التكيف والتفاعل مع الاحداث
والمواقف المتغيرة.

الكلمات المفتاحية: المناخ الإبداعي ، إدارة الموهبة ، المدارس التخصصية .

**The creative environment with relationship to talent management for supervisors in the
specialized schools of the Sports Talent Care Department in the central and southern
regions**

Abstract: The importance of research lies in the role of the creative climate and its relationship to talent management among supervisors in the specialized schools of the Sports Talent Care Department, as the administration is the one that has the responsibility to develop systems to be modern systems in their programs, methods, means, talent management and implementation, as talent management is one of the vital topics in Management of any institution, Because it expresses the strength of individuals 'association with the institution in which they work, it reflects the extent of individuals' affiliation to their institutions and their attachment to it. As for the research problem, the following question was what is the relationship of the creative climate with the talent management of supervisors in the specialized schools of the Department of Sports Talent Care in the central and southern regions. The goal of the research is Preparing the two measures of creative climate and talent management for supervisors in the specialized schools of the Department of Sports Talent Care in the central and

southern regions, and knowing the relationship between the creative climate and talent management among supervisors in the specialized schools of the Department of Sports Talent Care in the central and southern regions.

As for the third chapter, it includes the research methodology and field procedures from preparing the two scales and presenting them to a group of experts and specialists, as well as treating the results of the research through the statistical means used, while the fourth chapter includes the presentation, analysis and discussion of the results of the two measures axes and the relationship between them, and the most important conclusions of the fifth chapter were that the concept of talent management is the key The president for the success and progress of sports institutions in the modern era, and as a form of investment looking at individuals as the main source of creativity, development and distinction, The most important recommendations were the adoption of modern administrative methods and methods that contribute to the development of work steps and help to improve performance and benefit from supervisors' acceptance of renewal and their ability to adapt and interact with changing events and situations.

الفصل الاول

1- التعريف بالبحث.

1-1 مقدمة البحث واهميته.

طرحت الإدارة الحديثة مفاهيم متطورة للتعامل ضمن منظومة العمل الإداري الرياضي في ظل المتغيرات المتسارعة التي تشهدها البيئة الرياضية المرافقة للمنافسة المحلية والعربية، وقد شهدت السنوات القليلة الماضية تطورات هائلة كان لها انعكاساتها الإيجابية على إدارة المؤسسات الرياضية بتفريعاتها المختلفة، إذ إنَّ تطور العمل الإداري الرياضي داخل المؤسسات الرياضية مرتبط ارتباطاً وثيقاً بما يحدث من تطور على مستوى الدولة ككل وفي مختلف قطاعاتها، ويمكن القول إنَّ تطور الرياضة بمجالاتها المختلفة، تعكس مدى ما تحقق من تطور فهي تحقق في قيمتها ما قد لا تحققه مجالات أخرى.

وان ما تمتلكه المؤسسات من عناصر متعددة في مناخ عمل يمنحها القدرة على ايجاد القوة الدافعة لنيل ميزات متقدمة قياساً بالمؤسسات الأخرى لتكون قادرة من خلالها على مواجهة ما تفرضه البيئة الخارجية من ضغوط، وتعد عملية ايجاد اجواء عمل داعمة اولى الخطوات التي من شأنها ان تحقق حالة التألق للمؤسسة، وبناءً على ذلك تتجسد ضرورة معرفة مدى أهمية بناء مناخ ابداعي جيد، حيث يعد المناخ الإبداعي بشكل عام مجالاً خصباً للبحث والدراسة لتنوع مكوناته وعناصره، وتباين تأثيره فيما يحيط به ونتيجة لتنامي وعي المؤسسات بعمق تأثيره على اهم مورد لديها وهو العنصر البشري وقدرته على تحفيز طاقاته الاستثنائية والكامنة.

وان الإدارة إذا امتلكت خطة استراتيجية كفؤة داخل المؤسسات قد لا يكفي عادة لتحقيق النجاح والتقدم والإبداع إلا إذا نُفذت هذه الخطة بالاعتماد على موهبة و مهارة الأفراد العاملين كون الموهبة هي المصدر الأساس للإبداع الذي بدوره يعد العامل الرئيس لبقاء المؤسسات الرياضية واستمرارها، فضلاً عن كونه العامل الأهم لضمان النجاح الطويل الأمد لمختلف أنواع المؤسسات وقدرتها على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة، ولذلك فإن المؤسسات الرياضية التي تبغي النجاح والبقاء يجب أن لا تقف عند حدود الكفاءة

والفاعلية، بل يجب أن يكون لديها طموح أبعد من ذلك بحيث يكون الإبداع والابتكار سمات مميزة لها وترمي بصرها إلى الأبعد والأسمى حتى تكون متألفة أفكاراً وأداءً وأهدافاً لكي تكون مؤسسات رياضية خلاقية ومبدعة كون الإبداع يمثل صمام الأمان اللازم للإدارة الناجحة، من هنا تكمن الأهمية في دور المناخ الابداعي وعلاقتها بإدارة الموهبة لدى المشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية، حيث أن الإدارة هي التي يقع عليها مسؤولية تطوير الأنظمة لتكون أنظمة مساندة للعصر في برامجها وطرائقها ووسائلها وإدارة الموهبة فيها وتنفيذها إذ تعدّ ادارة الموهبة من المواضيع الحيوية في إدارة أي مؤسسة، لكونه يعبر عن قوة ارتباط الافراد مع المؤسسة التي يعمل فيها ويعكس مدى انتماء الأفراد لمؤسساتهم وتعلقهم بها.

1-2 مشكلة البحث.

تكمن مشكلة البحث في محاولة الاجابة على السؤال:(ما هي علاقة المناخ الابداعي بإدارة الموهبة للمشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية)؟

1-3 اهداف البحث.

1) اعداد مقياسي المناخ الابداعي وإدارة الموهبة للمشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية.

2) معرفة العلاقة بين المناخ الابداعي وإدارة الموهبة لدى المشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية.

1-4 مجالات البحث.

1-4-1 المجال البشري: المشرفون الرياضيون للمدارس التخصصية في قسم رعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية.

1-4-2 المجال المكاني: اقسام رعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية.

1-4-3 المجال الزمني: من (2021/1/3) الى (2021/2/5) .

الفصل الثاني

2- منهجية البحث واجراءاته الميدانية.

2-1 منهج البحث: استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته وطبيعة مشكلة البحث.

2-2 مجتمع وعينة البحث.

تم تحديد مجتمع البحث بجميع المشرفين الرياضيين في اقسام الموهبة الرياضية في محافظات المنطقتين الوسطى والجنوبية والبالغ عددهم (188) مشرفا، اذ تم تقسيمها الى ثلاث مجاميع بالطريقة العشوائية، اذ تضمنت المجموعة الاولى عينة البناء فقد بلغت (100) مشرفا، اما المجموعة الثانية وهي عينة التطبيق فتكونت من (80) مشرفا، والمجموعة الثالثة وهي عينة التجربة الاستطلاعية اذ تكونت من (8) مشرفا.

2-3 الادوات والوسائل والأجهزة المستخدمة في البحث.

تتحدد الأداة المناسبة في ضوء أهداف البحث وفرضياته والأسئلة التي يسعى إلى الإجابة عنها والأدوات هي الوسائل التي يستعملها الباحث في حصوله على المعلومات (محبوب, 2003). لذا استعان الباحثون بالاتي: المصادر والمراجع - المقابلات الشخصية - استمارة الاستبيان - شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) استمارة تفريغ البيانات - فريق العمل المساعد - حاسوب محمول نوع (DELL).

2-4 الخطوات والإجراءات الميدانية.

2-4-1 اجراءات اعداد المقياسين.

قام الباحثون بالاطلاع على الادبيات والمصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة ومصادر الانترنت التي تخص علم الإدارة العامة والإدارة الرياضية وبعض المقياس المستخدمة والاستعانة بآراء بعض الخبراء في هذا المجال من خلال المقابلات الشخصية لمناقشة المجالات التي أعدها الباحثون، ولغرض تحقيق أهداف البحث ومن اجل تحديد صلاحية المحاور تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين بهذا المجال

حيث تضمن مقياس المناخ الإبداعي على (5 محاور) وبواقع (25 عبارة) اما مقياس إدارة الموهبة على (4 محاور) وبواقع (19 عبارة) للمشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية، حيث قام الباحثون بأعداد استمارة استبانة وتم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين وبواقع (10 خبراء) ينظر (ملحق 1)، وذلك لغرض الحصول على مدى صلاحية العبارات وما يرتئيه الخبراء والمختصون وبعد جمع الاستبان تبين ان جميع العبارات المقترحة حصلت على موافقة جميع الخبراء والمختصين.

2-4-2 تحديد أسلوب وأسس صياغة العبارات.

استعمل الباحث أسلوب ليكرث الخماسي في الإجابة على عبارات المقياسي حيث يعد من الأساليب الشائعة في القياس لأن هذا الاسلوب يتميز بما يلي :

- 1) سهولة استعمالها.
- 2) تقلل من درجة التخمين ومشرفا الصدفة.
- 3) تحوي على فكرة واحدة بسيطة غير مركبة.
- 4) مكتوبة بلغة سهلة وواضحة المعاني.
- 5) أن تكون جُملاً اعتقادي، انفعالية حسب طبيعة الموضوع. (عويس والهاللي, 1997)

2-4-3 إعداد تعليمات المقياسين.

بعد أن حددت عبارات المقياسين قام الباحثون بالإجراءات الآتية:

1. إيضاح الهدف من المقياسي هو التعرف على مدى علاقة المناخ الابداعي وادارة الموهبة للمشرفين في المدارس التخصصية لقسم الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية.
2. كتابة التعليمات بعبارات قصيرة ومفهومة ويتم فيها إيضاح طريقة الإجابة عن عبارات المقياسي.

3. إن المعلومات المقدمة تكون لأغراض البحث العلمي فقط.

4. لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة وإنما تكون إجاباتك على أساس ما تشعر به أنت.

حيث تعد تعليمات المقياسي بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب لعبارات المقياسي لذا روعي ان تكون التعليمات سهلة ومفهومة.

2-4-4 التجربة الاستطلاعية.

وهي تجربة مصغرة تطبق على عينة صغيرة من نفس مجتمع البحث تجري تحت ظروف مشابهة لظروف التجربة الرئيسة الهدف منها:

❖ التعرف على الاخطاء والمعوقات.

❖ التعرف على إمكانية الكادر المساعد.

❖ التعرف على إمكانية أفراد العينة على تطبيق الاختبار.

وبعد إن أصبحت المقياسي جاهزاً للتطبيق قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق النهائي للبحث بوقت ملائم على عينة مكونة من (8) مشرفاً في المدارس التخصصية لقسم الموهبة الرياضية في تاريخ (2021/1/5) لغرض تهيئة أسباب النجاح عند تطبيق الاختبار الرئيس على عينة البحث والتأكد من فهم العينة لعبارات المقياسي ومن أجل تلافي أي أخطاء أو صعوبات عند التطبيق خلال الاختبار الرئيس للبحث.

2-4-4 التطبيق الرئيسي للمقياسي (عينة الاعداد).

بعد الانتهاء من تنفيذ التجربة الاستطلاعية ، والحصول على نتائجها ، والتي أتضح من خلالها صلاحية مقياس (المناخ الإبداعي ، إدارة الموهبة)، أجرى الباحثون تجربتهم الرئيسية بتاريخ (8-2021/1/10) على عينة الاعداد البالغ عددهم (100 مشرفاً).

2-4-5 التحليل الإحصائي.

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، حيث تضمن العرض الإحصائي لنتائج الدراسة الحالية مع تحليل وتفسير هذه النتائج ويتضمن جانبين رئيسيين الأول يتعرض الى المتغير المستقل المتمثل بالمناخ الإبداعي بمحاوره الخمسة (دعم الحرية، السماح بالمناقشات، دعم التحدي والمشاركة، أجواء العمل المريحة، دعم الثقة والانفتاح)، اما الجانب الثاني فيتعلق بالمتغير التابع ادارة الموهبة بأبعاده الاربعة (استراتيجية التطوير، الجذب والاحتفاظ، النشر والإدارة، والاتصال والتمكين). وشمل كلا الجانبين عرضاً للمتوسطات الحسابية لعبارات الاستبانة وانحرافات المعيارية واقصى اجابة وادنى اجابة ومستوى الاجابة والاهمية النسبية، وقد تم تحديد مستوى الاجابات في ضوء المتوسطات الحسابية.

2-4-6 الأسس العلمية للمقياسيين.

2-4-6-1 الصدق.

أ- الصدق الظاهري: وهو يمثل مدى قدرة العبارات على قياس ما صممت من أجله الاستبانة وصدق انتمائها للمجال المعين لها فضلا عن موضوعية ووضوح عبارات الاستبانة ودقتها من الناحية العلمية، حيث عرض الأنموذج الأولي على عدد من الخبراء المتخصصين الذين قاموا مشكورين بتحكيم الاستبانة فكانت معظم آرائهم ايجابية بخصوص أغلب عبارات المقياسيين، وأشاروا إلى بعض الملاحظات التي اخذها الباحثون بالحسبان عند تعديله لعبارات الاستبانة.

ب- الصدق البنائي: ويسمى أيضا صدق الدلالة أو صدق الافتراض، وهو يعني بالمعنى أو الدلالة التي يمكن أن تستخلص من الاختبار عندما يطبق على الفرد ويعد الاختبار صادقاً بالقدر الذي تعبر فيه درجة المفحوص عن السمة أو المفهوم فيه تضيف إلى معرفتنا به شيئاً جديداً (فهيمى وعلوان، 2005)، ويعتبر

صدق البناء بأنه أكثر أنواع الصدق تميز المفهوم الذي يسمى أحياناً بصدق المفهوم أو الصدق التكويني الفرضي.

2-4-6-2 الثبات.

أ- طريقة التجزئة النصفية: تتلخص فكرتها بقسمة عبارات على نصفين، يضم الأول العبارات الزوجية ويحتوي الثاني على العبارات الفردية ثم يتم استخراج معامل الارتباط بيرسون بين درجات النصفين والذي بلغ (0.89)، وباستخدام معادلة سبيرمان التصحيحية ظهر معامل الثبات (0.97)، وهو معامل ثبات عالٍ ومقبول بالنسبة لمقياس المناخ الإبداعي، أما معامل الارتباط بيرسون بين درجات النصفين والذي بلغ (0.90)، وباستخدام معادلة سبيرمان التصحيحية ظهر معامل الثبات (0.95)، وهو معامل ثبات عالٍ ومقبول أيضاً بالنسبة لمقياس إدارة الموهبة.

ب- معامل ألفا كرومباخ: يزودنا هذا المعامل بتقدير جيد في أغلب المواقف لاسيما ان هذه الطريقة تعتمد على اتساق أداء الفرد من عبارة الى أخرى، ولإستخراج الثبات على وفق هذه الطريقة يتم استخدام جميع استبانات البحث البالغ عددها (100 استبانة)، وبعد تطبيق معادلة (ألفا كرومباخ) بلغت قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ (92%) للمقياس الأول و(89%) للمقياس الثاني، وهو مؤشر عالي لثبات المقياسين.

2-4-7 التطبيق النهائي للمقاييس (عينة التطبيق).

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات اعداد وبناء المقاييس أصبحت المقاييس جاهزاً للتطبيق وقام الباحثون بتطبيق المقاييس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددهم (80 مشرفاً) حيث تم استرجاع جميع الاستبانات من العينة وتم للفترة من (2021/1/27) وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات كاملة في استمارة خاصة.

2-5 الوسائل الإحصائية

استعمل الباحثون الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات التي تخدم البحث.

الفصل الثالث

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل اجابات افراد عينة التجربة الرئيسية التي توصلنا اليها بعد معالجتها احصائيا ومناقشتها ولكل مقياس.

3-1 الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمحاور مقياس المناخ الإبداعي وتحليلها ومناقشتها.

جدول (1) يبين الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق

ت	المحاور	عدد العبارات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	مستوى الدلالة
1	دعم الحرية	4	31	39.21	11.52	5.11	0.00
2	دعم التحدي والمشاركة	4	23	31.56	12.01	4.78	0.00
3	السماح بالمناقشات	4	34	29.89	13.14	7.65	0.00
4	اجواء العمل المريحة	4	38	35.21	10.56	6.89	0.00
5	دعم الثقة والانفتاح	4	40	38.17	12.51	5.98	0.00

يبين الجدول اعلاه الوصف الاحصائي لعينة التطبيق على مقياس المناخ الإبداعي على افراد عينة التطبيق والبالغ عددهم (80 مشرفاً)، وبعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائياً، تبين ان الوسط الحسابي لمحور دعم الحرية (39.21) وبانحراف معياري (11.52) بينما كان الوسط الفرضي (31) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (5.11) وعند مستوى دلالة (0.00) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.98) تبين على معنوية محور دعم الحرية، حيث يؤدي منح الحرية للمشرفين الى ظهور مجموعة متنوعة من الأفكار والرؤى المتميزة ، ويمكن ان تتجسد بالسلوك القيادي الذي يشجع مشاركة المرؤوسين بتصميم أعمالهم وتداول وتبادل الآراء والايمان بأنهم قد يمتلكون أفكارا مفيدة بشأن تحسين ظروف العمل ويتطلعون الى ان تصغي إدارة المؤسسات لهم وتعاملهم معاملة حسنة نتيجة لذلك، على الرغم من اعتقاد بعض المنظمات ان فرض عدد من القيود في العمل ربما تولد

الدافع لدى المرؤوسين للوصول الى الافضل ، فذلك التوجه قد يحقق أثرا ايجابيا في المدى القصير فقط ، ويؤدي الى عددٍ من النتائج التنظيمية السلبية على المرؤوسين لاحقا كحرمانهم من فرصة التمكن من مواجهة التحديات التي قد يجدونها في عملهم، وعدم تقديمهم الافكار الجديدة نتيجة فقدانهم الشعور بالأمان وخشيتهم من الوقوع بالخطأ. (Fenton, T. L, 201).

اما بالنسبة لمحور التحدي والمشاركة تبين ان الوسط الحسابي(31.56) وبانحراف معياري(12.01) بينما كان الوسط الفرضي(23) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان القيمة التائية المحسوبة(4.78) وعند مستوى دلالة(0.00) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة(1.98) تبين على معنوية محور دعم التحدي والمشاركة حيث يمكن أن يمثل دعم التحدي والمشاركة بأنه كافة الإجراءات التي تعتمد على المؤسسة بهدف اسناد مرؤوسيهيها ومساعدتهم في التعامل مع المواقف التي يوجهونها والقدرة على تجاوزها و تعزيز الرغبة لديهم في المشاركة وتقديم الافكار البناءة، فمن خلال التشجيع والدعم ربما تبرز مواهب وقدرات لم يلاحظها المرؤوسون في انفسهم ، وتفق المؤسسة بهذا الجانب يضمن قدرتها على التصدي لأي ظروف محتملة قد تواجهها من بيئتها الخارجية، تعكس حالة التحدي التي يشعر بها المرؤوسون الميل في المشاركة و المساهمة في العمليات اليومية ، وبتحديد أهداف وخطط المنظمة بطريقة تعزز من ارتباطهم بها والرغبة في استثمار طاقاتهم لصالح العمل . (كامل, 2003)

اما محور السماح بالمناقشات تبين ان الوسط الحسابي(29.89) وبانحراف معياري(13.14) بينما كان الوسط الفرضي(34) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان القيمة التائية المحسوبة(7.65) وعند مستوى دلالة(0.00) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة(1.98) تبين على معنوية المحور، حيث يعنقد الباحثون ان هناك نوعاً من علاقات الترابط والتأثير بين بعض عناصر المناخ الإبداعي ، فارتفاع مستويات دعم الحرية مثلا ، ربما يساعد على تنامي اجواء العمل المريحة في المؤسسة ، وكذلك قد يصاحب ارتفاع دعم التحدي والمشاركة، حيث تمتد طبيعة العلاقة لتمثل وصفاً لعلاقة كل عنصر من العناصر المذكورة سابقاً مع المناخ الإبداعي ، حيث يتطلب الامر وجود هيكل مختلط يتم خلاله بلورة المرؤوسين لأفكارهم بمفردهم ، ثم مناقشتها ضمن المجموعات . (قاسم , 2003)

اما محور أجواء العمل المريحة تبين ان الوسط الحسابي (35.21) وبانحراف معياري (10.56) بينما كان الوسط الفرضي (38) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (6.89) وعند مستوى دلالة (0.00) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.98) تبين على معنوية محور اجواء العمل المريحة، حيث يرى الباحثون ان أجواء العمل المريحة هي مجمل السلوكيات التي تعتمدها المؤسسة الرياضية بهدف ابعاد الملل والرتابة عن العمل وتحفيز المشرفين للتوجه نحو الانجاز وتقديم الافكار المتميزة ، وهو سلاح ذو حدين يمكن ان يؤدي لنتائج ايجابية على المؤسسة ان استخدم بما يتلاءم مع نوعية الموقف والاشخاص ، و وجود قائد سريع البديهيية ذي المام بطبيعة وثقافة المرؤوسين ومدى تقبلهم لذلك ، حيث اعتماد التلقائية والانبساط في العمل يساعد بناء التماسك وتقوية المشاركة بين جماعات العمل ، وإنشاء اجواء عمل خالية من الاجهاد تتسم بالانفتاح والثقة المتبادلة التي تؤدي بالتالي الى جعل المرؤوسين أكثر قدرة على تقديم الحلول لمشكلات العمل.

واخيرا محور دعم الثقة والانفتاح تبين ان الوسط الحسابي (38.17) وبانحراف معياري (12.51) بينما كان الوسط الفرضي (40) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (5.98) وعند مستوى دلالة (0.00) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.98) تبين على معنوية محور دعم الثقة، حيث يرى الباحثون ان دعم الثقة والانفتاح هي مجمل المبادرات التي تمارسها المؤسسة مع مرؤوسيهها بهدف تعزيز مشاعرهم الايجابية تجاهها وبشكل يحقق اهداف المؤسسة الرياضية ، و ينبغي ان تبدأ بوادر الثقة من المنظمة نحو مرؤوسيهها بتوزيع اعباء العمل والمكافآت ، والوفاء بالوعود والاحترام والصدق يقود الى غرس الولاء والثقة في نفوس المشرفين بهدف إثبات جدارتهم في العمل و التوجه نحو الافضل، فدعم الثقة والانفتاح من قبل المنظمة يؤثران في فاعليتها والمساعدة في هيكله وتشكيل انماط التفاعل والتنسيق داخل وبين المنظمات لأنها تساعد في تحفيز المرؤوسين على المساهمة والالتزام والتعاون من خلال تقاسم المعرفة والعمل . (Isaksen, S.G. & Tidd, 2006)

3-2 الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمحاو مقياس ادارة الموهبة وتحليلها ومناقشتها.

جدول (2) يبين الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق

ت	المحاو	عدد العبارات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	مستوى الدلالة
1	استراتيجية التطوير	5	34	38.11	11.23	6.06	0.00
2	الاجذب والاحتفاظ	5	33	30.22	12.14	5.14	0.00
3	النشر والادارة	5	35	38.19	14.55	6.31	0.00
4	الاتصال والتمكين	4	32	35.49	13.43	4.29	0.00

يبين الجدول اعلاه الوصف الاحصائي لعينة التطبيق على مقياس إدارة الموهبة للمشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية بعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائياً، تبين ان الوسط الحسابي لمحور استراتيجية التطوير (38.11) وبانحراف معياري (11.23) بينما كان الوسط الفرضي (34) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (6.06) وعند مستوى دلالة (0.00) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.98) تبين على معنوية محور استراتيجية التطوير، حيث يرى الباحثون استراتيجية تطوير الموهبة جزءاً أساسياً من إبعاد وعمليات إدارة الموهبة ويمكن أن يتم ذلك من خلال التعلم وتحسين الأداء وبالتالي تستطيع المؤسسات الرياضية ان تطور المعرفة، المهارات، القدرات لتصبح فريدة من نوعها وذات قيمة بواسطة خلق نظام داخلي يتضمن التدريب الشامل وعملية التقييم وتطوير الأداء، إن تطوير الموهبة هي وظيفة مرتبطة بالشخصية، الأداء، وتقييمات القيادة التي يمكن أن تكون مستخدمة لتعزيز الكفاءات الجوهرية للأفراد. (احمد، 2007)

اما بالنسبة لمحور الاجذب والاحتفاظ تبين ان الوسط الحسابي (30.22) وبانحراف معياري (12.14) بينما كان الوسط الفرضي (33) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (5.14) وعند مستوى دلالة (0.00) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.98) تبين على

معنوية المحور، حيث يرى الباحثون إن انتقال العالم إلى عصر المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات الحديثة جعل الموارد البشرية أهم الموجودات التنظيمية، فالأفراد هم العنصر التنظيمي الوحيد القادر على استيعاب المفاهيم والأفكار الجديدة التي تساعد على استغلال الفرص ومواجهة التحديات التي تفرضها الظروف البيئية الجديدة، بعد جذب الأفراد الموهوبين فإن التحدي الأساسي أمام المنظمات هو في كيفية الحفاظ عليهم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم الأخرى. (سعيد, 2009)

اما محور النشر والإدارة تبين ان الوسط الحسابي(38.19) وبانحراف معياري(14.55) بينما كان الوسط الفرضي(35) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان القيمة التائية المحسوبة(6.31) وعند مستوى دلالة(0.00) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة(1.98) تبين على معنوية محور النشر والادارة، أن الأداء الجيد يكمن في وضع الأفراد المناسبين في المكان المناسب، وأن كل فرد قادر على القيام بأشياء كثيرة، حيث يرى الباحثون ان الأفراد(المشرفين) هم أكثر رغبة لمحاولة بذل قصارى جهودهم في الأدوار التي يحبذونها وليس في الأدوار التي يطلب منهم القيام بها، وذلك لتطابق المشرفين مع المواقف التي تتلاءم كثيراً مع مهاراتهم وقدراتهم، حيث توفر لهم المراكز الداعم والتدريب وتعمل على منح المرونة لممارسة الأدوار التي تعكس الفائدة لكل الافراد والمؤسسات الرياضية.

واخيرا محور الاتصال والتمكين تبين ان الوسط الحسابي(35.49) وبانحراف معياري(13.43) بينما كان الوسط الفرضي(32) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان القيمة التائية المحسوبة(4.29) وعند مستوى دلالة(0.00) وعند مقارنة القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة(1.98) تبين على معنوية المحور، حيث يرى الباحثون ان الاتصال والتمكين من الضروريات الملحة لأي مؤسسة رياضية، لأنه بدون الاتصال يصعب على المشرفين معرفة توجه إدارتهم والأهداف التنظيمية التي تطمح المؤسسة إلى الوصول إليها، أن الاتصال الفعال يؤدي إلى رفع مستوى أداء العاملين وزيادة مستوى الرضا لديهم عن العمل فالالاتصال بأنه عملية المشاركة في المعلومات التي تكون ذات علاقة بالنشاط التنظيمي بين شخصين أو بين وحدتين منظميتين أو أكثر ويتضمن التشارك في المعلومات والمهارات الأخرى. (محمد, 2007)

3-3 عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين المناخ الابداعي وادارة الموهبة وتحليلها ومناقشتها.

جدول (3) علاقة الارتباط البسيط بين نتائج العينة على مقياسي البحث

ت	المتغيرات	قيمة معامل الارتباط البسيط	sig	دلالة الارتباط
1	المناخ الابداعي	0.563	0,000	معنوي
	ادارة الموهبة			
معنوي عند مستوى دلالة $0.05 \geq$				

إذ يتبين من الجدول أعلاه إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين مقياس (المناخ الابداعي) و(ادارة الموهبة)، إذ بلغ معامل الارتباط (0.563) وبمستوى الخطأ (0,000) عند مستوى دلالة (0.05). وهذا يعني وجود علاقة ارتباط معنوية، ويعزو الباحثون ذلك الى ان على أنه كلما ارتفع مستوى المناخ الإبداعي لدى المشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية زاد ذلك من مستوى إدارة الموهبة لديهم، حيث ان رفع مستوى الانتماء إلى القسم والعمل على نجاحها وهي من اهداف المناخ الإبداعي لأداء مهمة ما بنشاط وحماس كبيرين ورغبة منه في اكتساب خبرة النجاح الممكن من خلال الخبرات والمهارات والمعارف التي اكتسبوها والتي أوصلتهم إلى رفع الاداء وتوظيف هذه الخبرات واستغلالها لتحسين إدارة الموهبة لديهم.

الفصل الرابع

4-الاستنتاجات والتوصيات.

4-1الاستنتاجات.

1. هناك ثقة من قبل الادارة بقدرات المشرفين في اقسام رعاية الموهبة الرياضية على إنجاز الأعمال الموكلة إليهم لأنهم يمتلكون القدرة المناسبة ويستطيعون أن ينجزوا المهمات التي يكلفون بها وباستقلالية عالية.

2. هناك مستوى محدود من بعض العناصر الداعمة للمناخ الابداعي في قسم رعاية الموهبة الرياضية، مع توافر بعض التوجهات التي قد تؤدي إلى تعزيز هذه العناصر والإفادة من انعكاساتها الإيجابية على المشرفيين.

3. عدم وضوح دور القيادات الإدارية في عملية توجيه المشرفيين والتأثير عليهم بشكل ايجابي رغم اعتماد قسم رعاية الموهبة الرياضية على معايير فاعلة في اختيارها لقادتها.

4. يمتلك المشرفين القدرة على تطوير امكانياتهم وقابلياتهم والرغبة بإنجاز المهام بشكل متميز، وهذا يفسر سبب ارتفاع مؤشر التحدي والمشاركة بالرغم من انخفاض مستويات الدعم والتشجيع من قبل الإدارة العليا.

5. يعد مفهوم إدارة الموهبة المفتاح الرئيس لنجاح وتقدم المؤسسات الرياضية في العصر الحديث وبصفته شكل من أشكال الاستثمار ينظر إلى الأفراد على أنهم المصدر الرئيس للإبداع والتطوير والتميز.

4-2 التوصيات.

(1) العمل على تنمية مهارات المشرفين بشكل دوري لما لذلك من أثر كبير في تعزيز نجاح عملية ادارة الموهبة لديهم.

(2) تبني الوسائل والأساليب الإدارية الحديثة التي تسهم بتطوير خطوات العمل وتساعد على تحسين الاداء والاستفادة من تقبل المشرفيين للتجديد وقدرتهم على التكيف والتفاعل مع الاحداث والمواقف المتغيرة.

(3) العمل على تطوير الخطط والاجراءات الخاصة بوضع برامج لتطوير وتدريب الافراد من ذوي المواهب والمهارات الحالية كجزء من الاستراتيجية الكلية لقسم رعاية الموهبة الرياضية.

(4) استثمار وسائل الاتصالات الحديثة الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت) للاطلاع على أفكار ومواهب ومعارف الاخرين ونشرها وتوظيفها بما يخدم أهداف القسم او المديرية وطموحاتها المستقبلية.

(5) محاولة زيادة ثقة المشرفين الرياضيين بالإدارة ويتحقق ذلك من خلال عدالة التعاملات بين المشرفين والإدارة إضافة إلى مشاركة المشرفين في اتخاذ القرارات وإبداء الرأي في مجالات العمل.

المصادر

- خير الدين علي وعصام الهلالي: الاجتماع الرياضي ، القاهرة، دار الفكر العربي ، ط1 ، 1997.
- طارق محمد: دراسات في التفوق والموهبة والإبداع والابتكار، ط1 ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان، 2007.
- ليلى احمد: التفوق والموهبة والإبداع وأخذ القرار ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان، 2007.
- محمد قاسم : السلوك التنظيمي - دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في منظمات الاعمال ، ط5، عمان ، دار وائل للنشر، 2003.
- موسى كامل: التطوير التنظيمي ، اساسيات ومفاهيم واسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم ، ط2، الأردن ، دار الفكر للنشر والتوزيع، 2003.
- مؤيد سعيد: أدارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي ، أثراء للنشر والتوزيع ، الأردن، ط4، 2009.
- نادر فهمي وهشام عامر علوان : مبادئ القياس والتقويم في التربية ، ط 3 ، عمان ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، 2005.
- وجيه محبوب : البحث العلمي و منهجه ، بغداد ، دار الكتب للطباعة والنشر ، 2003.
- Fenton, T. L. Inspiring Democracy in the Workplace: From Fear-Based to Freedom-Centered Organizations, Executive forum, spring. 2012.
- Isaksen, S.G. & Tidd, J. Meeting the Innovation Challenge: Leadership for Transformation & Growth. Chichester, UK: Wiley. 2006.

الملاحق (جدول 1) يبين اسماء الخبراء والمختصين في علم الادارة الرياضية

ت	الاسم	اللقب العلمي	التخصص	مكان العمل
1	خالد أسود لاخ	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.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة بغداد
4	سندس موسى جواد	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات/ جامعة بغداد
5	عماد عزيز نشمي	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة المثنى
6	حسن غالي مهاوي	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ميسان
7	سلام حنتوش رشيد	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	الجامعة المستنصرية /كلية التربية الاساسية
8	ساجت مجيد جعفر	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
9	بهاء حيدر فليح	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
10	فائز حسن عبد السادة	م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية

ملحق (2)

المقاييس المستخدمة في البحث

مقياس المناخ الابداعي للمشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية						
المعايير	ت	العبارات	لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق تماما
دعم الحرية	1	يتم تأدية مهام العمل بالطريقة التي يراها المشرفين بتفاعل وانسجام عالي.				
	2	تمنح المدارس التخصصية الحرية للمشرفين للتصرف بالأنشطة اليومية المناطة لهم .				
	3	تسمح المدارس التخصصية بتبادل المعلومات بين المشرفين بمختلف المستويات الادارية والفنية.				
	4	يمنح المدير حدود مختلفة من الصلاحيات للمشرفين المؤهلين لذلك لتطوير العمل الرياضي.				
دعم التحدي والمشاركة	1	تسمح المدارس لمشرفيها بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص عملهم الاداري والرياضي.				
	2	يُعدّ العمل في المدارس فرصة لإظهار القدرات والامكانيات.				
	3	يلتزم المشرفين ذاتياً بالمشاركة لتحقيق نجاح المدارس التخصصية والاسهام في بلوغ اهدافها.				
	4	تُكلف المدارس التخصصية ببعض المهام الصعبة إلى النخبة من مشرفيها المتميزين.				
دعم الثقة و الانفتاح	1	النجاح الذي يحققه الزملاء في العمل من المشرفين لا يقصد منه الحاق الضرر بالأفراد الاخرين.				
	2	يسود الاحترام والتقدير والثقة المتبادلة بين المشرفين فيما بينهم.				
	3	تُهمش انجازات بعض المشرفيين المتميزين بالذات.				
	4	تُشجع أجواء العمل في المدارس التخصصية على تكوين علاقات ايجابية مع الزملاء الاخرين في المدارس الاخرى.				
بالمناقشة	1	تتناقش الإدارة العليا الأفكار المقدمة كافة وإن كانت تتعارض مع سياقات العمل الموجودة.				

					تحدث حوارات جانبية غير مجددة في اثناء الاجتماعات في المدارس التخصصية.	2	اجراء العمل المبرحة
					تطرح وجهات نظر متنوعة من قبل المشرفين عند عقد الاجتماعات الدورية.	3	
					يتم الخضوع للأوامر والتعليمات من دون مناقشتها مع إدارة المدارس التخصصية.	4	
					تمتاز أجواء المدارس التخصصية بالجدية والحماسة والمتعة في العمل.	1	
					تتسم توجيهات المدير للمشرفين بالمرونة والسلاسة.	2	
					يتصرف المشرفين بعفوية وتلقائية في اثناء العمل الاداري والرياضي .	3	
					تسعى المدارس التخصصية لتقديم مبادرات ايجابية تثري حياة العمل الرياضي لتحقيق ما تصبوا اليه.	4	

ملحق (3)

مقياس ادارة الموهبة للمشرفين في المدارس التخصصية لقسم رعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية						
المحاور	ت	العبارات	لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق تماما
استراتيجية التطوير	1	تعتبر المدارس التخصصية ذات فاعلية في العمل ومن القضايا المهمة في تحسين مستوى العملية الادارية والرياضية.				
	2	لدى المدارس التخصصية معرفة واسعة بالأدوار والمهام الوظيفية التي تساعد في تمييز أدائها مقارنة مع المدارس الاخرى.				
	3	تمتلك المدارس التخصصية استراتيجية لأداره قوى العمل ترتبط بوضوح مع استراتيجية المراكز ككل.				
	4	تمتلك المدارس التخصصية برنامجاً تطويرياً وتدريبياً لاكتساب المهارات والمعارف المطلوبة الآن ومستقبلاً.				
	5	تتنبأ المدارس التخصصية بشكل دقيق بحالات العمل الرياضي من حيث المهارات والقدرات عبر فترات زمنية مختلفة				
الاحتفاظ	1	تمتلك المدارس التخصصية قدرة على جذب وتعيين الافراد من ذوي الموهبة بفاعلية كبيرة وبمساعدة المشرفين.				
	2	لدى المدارس التخصصية نظام حوافز جيد لجذب المشرفين نحو				

					العمل الرياضي المتنوع والكفوء والمحافظة عليه واستثماره.	
					تمتلك المدارس التخصصية إجراءات لاستقطاب الافراد الموهوبين من الخارج.	3
					تقوم المدارس التخصصية بتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية بشكل دقيق ولديها البرامج الفاعلة في المحافظة عليهم.	4
					لدى المدارس التخصصية البرامج الادارية الناجحة لرعاية وتطوير القيادات الادارية الموهوبة من المشرفين.	5
					لدى مدراء المدارس التخصصية قدرة عالية على تخصيص قدرة اداء العاملين بأسلوب مرن وكفوء .	1
					تمتلك المدارس التخصصية القدرة العالية على سد احتياجاتها من الموارد البشرية والمالية باستخدام ممارسات العمل المرنة.	2
					يدعم مدراء المدارس التخصصية عملية التعاون والانسجام بين المشرفيين العاملين عبر الاقسام والشعب المختلفة.	3
					تمتلك المدارس التخصصية الطاقات البشرية والمادية الفاعلة لإدارة وتخطيط العمل الرياضي الموهوب.	4
					لدى المدارس التخصصية المؤشرات اللازمة لقياس فاعلية وأداره العمل الاداري والرياضي والقرارات ذات الصلة بنشرها.	5
					يتبادل المشرفون المعلومات والمعرفة مع بعضهم البعض بأسلوب يسهم في تحقيق نجاح عمل المدارس التخصصية.	1
					يستطيع المشرفون داخل المدارس أن يحددوا المهارات المطلوبة لأداء العمل بالوقت المناسب.	2
					تمتلك المدارس التخصصية هيكلاً تنظيمياً يساعد في خلق مناخ عمل يشجع على نشر ما هو جديد من الالعاب الرياضية وتبادلها ما بين المدارس الاخرى.	3
					يبادر المشرفون داخل المدارس التخصصية الى تعلم المهارات والقدرات الجديدة التي تحتاجها متطلبات العمل الاداري والرياضي.	4