

أهم الصفات المطلوب تواجدها في رؤساء منتديات الشباب والرياضة في محافظة الديوانية من وجهة نظر العاملين

ا.م.د نبيل حسين عباس
جامعة القادسية / كلية التربية للبنات

ملخص البحث

عنوان البحث (أهم الصفات المطلوب تواجدها في رؤساء منتديات الشباب والرياضة في محافظة الديوانية من وجهة نظر العاملين) إن منتديات الشباب المنبثقة من وزارة الشباب والرياضة في محافظة الديوانية واخصيتها ونواحيها يرتادها الشباب من مختلف الفئات العمرية لممارسة الأنشطة الرياضية والفنية والعلمية والثقافية كلا حسب هوايته وقدراته التي يتصف بها ويميل إليها من خلال رغبته ومهارته التي يجيدها في تلك الهواية. فيما كانت أبرز الأهداف: التعرف على الصفات المطلوب تواجدها في رؤساء منتديات الشباب والرياضة في محافظة الديوانية وجهة نظر العاملين، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته وطبيعة المشكلة المطروحة. وبلغ إجمالي مجتمع البحث (120) عاملاً. فيما كانت أهم الاستنتاجات يتمتع رؤساء منتديات الشباب والرياضة باحترام عادات وقيم المجتمع وعلى ضوء ذلك أوصى الباحث تطوير مستويات الرؤساء وضرورة اطلاعهم على أحدث المعلومات الإدارية ومواكبة التطور.

كلمات مفتاحية: فئات ، صفات ، رياضة

The Most Important Characteristics That Are Required To Be Present In The Heads Of Youth And Sports Forums In Al-Diwaniyah Governorate From The Employees' Point Of View

Prof. Dr. Nabil Hussein Abbas

Al-Qadisiyah University / College of Education for Girls

Research Summary

The title of the research (the most important characteristics that are required to be present in the heads of youth and sports forums in Al-Diwaniyah Governorate from the point of view of workers) The youth forums emanating from the Ministry of Youth and Sports in Al-Diwaniyah Governorate and its districts and districts are frequented by young people of different age groups to practice sports, artistic, scientific and cultural activities, each according to his hobby and abilities. He is characterized by it and tends to it through his desire and skill that he is good at in that hobby. The main objectives were: to identify the characteristics that are required to be present in the heads of the youth and sports forums in Diwaniyah Governorate, from the point of view of the workers. The total research community (120) workers. While the most important conclusions were that the presidents of youth and sports forums enjoy respect for the customs and values of society, and in light of this, the researchers recommend developing the levels of presidents and the need to inform them of the latest administrative information and keep pace with development.

Keywords: categories, characteristics, sport

الفصل الاول :

1-التعريف بالبحث

1-1المقدمة واهمية البحث:

ان منتديات الشباب المنبثقة من وزارة الشباب والرياضة في محافظة الديوانية واخصيتها ونواحيها يرتادها الشباب من مختلف الفئات العمرية لممارسة الانشطة الرياضية والفنية والعلمية والثقافية كلا حسب هوايته وقدراته التي يتصف بها ويميل اليها من خلال رغبته ومهارته التي يجيدها في تلك الهواية ، هنا تأتي مهمة رؤساء تلك المنتديات في تطوير تلك المهارات عند الشباب وجعل هوايتهم تتطور بشكل جيد ، من مهمات القائد الناجح في عمله بناء فريق او مجموعة من الشباب من خلال توجيههم بالصورة الصحيحة وان يتصف بالثقة العالية بنفسه وان يكون متواضعا وان يتسم بروح الدعابة والنشاط ، ومن هنا تبدأ مهمة المنتديات في بذل جهود واسعة مادية ومعنوية من اجل النهوض في الرياضة وكافة الفعاليات في المحافظة عندما يتواجد القائد الناجح من اجل دفع مهارات الشباب الى الامام وجعلهم يشاركون في البطولات عندما يتم صقل مهاراتهم بشكل جيد.

1-2مشكلة البحث:

من خلال لقاء الباحثات ببعض العاملين في المنتديات الرياضية تبين ان بعض الرؤساء لا يتمتعون بالصفات الواجب توافرها فيهم مما يؤثر هذا على سير العمل والاداء ، ان عملية تقويم الرؤساء من قبل العاملين من العمليات المهمة التي تساعد في معرفة جوانب الضعف والقوة لهم ، وبالتالي تساعد في تقديم افضل ما لديهم وهذا بدوره ينعكس على المؤسسة او المنظمة ، لذلك يمكن ان تكون المشكلة من خلال التساؤل التالي : ما هي اهم الصفات المطلوبة تواجدها في رؤساء منتديات الشباب والرياضة في محافظة الديوانية من وجهة نظر العاملين ؟

1-3اهداف البحث:

- 1- بناء مقياس اهم الصفات المطلوبة تواجدها في رؤساء منتديات الشباب والرياضة في محافظة الديوانية من وجهة نظر العاملين.
- 2- التعرف على اهم الصفات المطلوبة تواجدها في رؤساء منتديات الشباب والرياضة في محافظة الديوانية من وجهة نظر العاملين.

1-4مجالات البحث :

1-4-1 المجال البشري : العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة الديوانية.

1-4-2 المجال الزماني : 10/10 / 2022 ولغاية 26 / 1 / 2023

1-4-3 المجال المكاني : منتديات الشباب والرياضة في محافظة الديوانية.

الفصل الثاني :

2-الدراسات النظرية :

2-1الادارة :

هي نشاط متميز له علاقة مباشرة بمعظم جوانب حياة الانسان وفي نفس الوقت هي وسيلة فعالة وناجحة لتحقيق الاهداف المنشودة لاي مجال من مجالات حياو الانسان فان غابت الادارة عن حياة الانسان يحل محلها العشوائية.

الادارة الرياضية : هي الجانب التجاري للانشطة الرياضية والبدنية وقد يشارك المهنيون في هذا الميدان في التخطيط او التنظيم او وضع الميزانية او ادارة الاحداث ، ومن مميزات الادارة الرياضية واساليبها تقييم العمل الرياضي وهي من تنسيق وتوزيع العمل بين الافراد الرياضيين وهذا يمنح الافراد الدقة في اداء الواجبات اضافة الى البراعة والابداع وهذا ما يرفع جودة الاداء العام وبالتالي تحقيق الانجازات والاهداف الرياضية.

2-2 المنتديات :

يعرف المنتدى على انه مكان اجتماع عام للنقاش المفتوح بين عدد محدود او غير محدود من الناس حيث يوفر المنتدى للأشخاص المهتمين بنقاش مواضيع معينة وقد يكون المنتدى في مكان مؤتمرات معروف وذلك للنقاش المفتوح او التعبير عن الافكار.

اما بخصوص المنتديات الرياضية فهي الاماكن التي يتواجد فيها الشباب والهواة الذين يمارسون هواياتهم الرياضية المفضلة والتي يجيدونها بدقة ورغبة كبيرة مثل كرة القدم او السلة او الالعاب الاخرى، هنا يأتي دور مدراء المنتديات الرياضية والشبابية الذين لديهم فهم وادراك لاهمية ممارسة هذه الهوايات وصلها بالاتجاه الصحيح.

الفصل الثالث :

3-منهجية البحث واجراءاته الميدانية :

3-1 منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لملائمة وطبيعة المشكلة المطروحة .

3-2 مجتمع وعينة البحث:

"مجتمع البحث يعني جميع الافراد او الاشخاص او الاشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث اما عينة البحث فهي جزء مجتمع البحث الاصلي يختارها الباحثة باساليب مختلفة وتضم عددا من الافراد من المجتمع الاصلي" ¹

يشتمل مجتمع البحث العاملين في منتديات الشباب والرياضة والبالغ عددهم (120) عاملا، (80) للبناء و (40) للتطبيق والجدول (1) بين ذلك

¹ -ذوقان عبيدات وآخرون: البحث العلمي مفهومه -اساليب - ادواته ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1988، ص30.

جدول (1) يبين مجتمع البحث

ت	المنتديات	عدد العاملين
1	الرعاية العلمية	15
2	شباب الشناقية	17
3	شباب عفك	14
4	شباب الاسكان	26
5	شباب الحمزة	15
6	المنتدى النسوي	15
7	شباب الشامية	18

3-3 ادوات البحث:

وهي الوسيلة والطريقة التي يستطيع الباحث بها حل مشكلته مهما كانت تلك الادوات، بيانات ، عينات، اجهزه². وقد اعتمد الباحث الوسائل الاتية :

- 1- المصادر والمراجع العربية والاجنبية .
- 2- الاستبانة .
- 3- المقابلة

4-3 خطوات بناء المقياس :

1-4-3 اعداد الصيغة الاولى للمقياس:

بعد الاطلاع على الادبيات الخاصة بالموضوع والرجوع الى المصادر الخاصة بعلم الادارة والتنظيم تم التوصل الى مجموعة من الفقرات والبالغ عددها (20) فقرة وتم عرضها على مجموعة من الخبراء والبالغ عددهم (5) خبيراً لبيان صلاحيتها من عدمها وكما مبين في الجدول (2) ولم يتم استبعاد اي فقرة من الفقرات كون قيمتها المحسوبة اكبر من الجدولية والبالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (1).

جدول (2) يبين صلاحية فقرات المقياس

مربع كا 2	اراء الخبراء		الفقرات	
	موافق	غير موافق		
16,2	1	19	الاخلاص في تنفيذ الواجب بالموعد المحد	1

² -وجية محجوب :-طرق البحث العلمي ومناهجه ،الموصل، مديرية مطبعة الجامعة ، 1980، ص122.

من قبل الرئيس			
2	ان يكون الرئيس ذو ثقافة واسعة	19	1
3	النقد البناء من قبل الرئيس للعاملين	17	3
4	الخبرة في ايصال المعلومة للعاملين	18	2
5	الهدوء في التعامل مع العاملين	18	2
6	مراعاة الفروق الفردية للعاملين	16	4
7	ان يكون الرئيس ذو شخصية قوية	17	3
8	بشاشة الوجه ورحابة الصدر	18	2
9	امكانية ارشاد وتوجيه العاملين	18	2
10	الميل والرغبة في العمل	19	1
11	عدم المماس بالعادات والتقاليد المجتمعية	17	3
12	احترام المواعيد	16	4
13	الهدوء في التعامل مع العاملين	16	4
14	تشجيع العاملين على المشاركة في المنافسة اثناء العمل	19	1
15	القدرة على اتخاذ القرارات	19	1
16	الميل والرغبة في العمل	17	3
17	فن الادارة	16	4
18	الامانة في العمل	18	2
19	استخدام عدة اساليب في تقويم اداء العاملين	17	3
20	مظهر الرئيس الحسن	18	2

3-4-2 اسلوب تصحيح فقرات المقياس:

تحددت اوزان فقرات المقياس من (1-3) وعلى هذا الاساس فقد وضعت ضمن بدائل واستجابات متدرجة والجدول (3) يبين ذلك

جدول (3) يبين اوزان البدائل لفقرات المقياس

سلم الفقرات	دائما	غالبا	احيانا
	3	2	1

3-4-3 تحليل الفقرات احصائيا:

اعتمد الباحثون على اسلوب القوة التمييزية والاتساق الداخلي

3-4-1 القوة التمييزية:

لمعرفة القوة التمييزية للفقرات بعد الحصول على اجابات عينة البناء قام الباحث بالاتي:

1-ترتيب الدرجات الكلية ترتيبا تنازليا :

2-تحديد نسبة (50%) من الاستثمارات التي حصلت على الدرجات الدنيا و(50%) من الاستثمارات التي حصلت على الدرجات العليا وبذلك تكونت للباحثات مجموعتين قوام كل منهما (40) عاملا.

3-تم حساب معامل التمييز لجميع فقرات المقياس البالغة (20) فقرة من خلال حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المجموعتين في كل مجال من مجالات وتطبيق اختبار (ت) للعينات المستقلة للتعرف على الدلالة الحصائية للفرق بين المجموعتين العليا والدنيا من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية (2,8) عند درجة حرية (38) ومستوى دلالة (0,05) واتضح من خلال النتائج ان جميع فقرات المقياس مميزة والجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4) يبين القوة التمييزية لفقرات المقياس

ت	الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القوة التمييزية	الدلالة
		س	ع	س	ع		
1	الاخلاص في تنفيذ الواجب بالموعد المحدد من قبل الرئيس	2,80	0,35	1,40	0,54	10,40	معنوي
2	ان يكون الرئيس ذو ثقافة واسعة	2,44	0,57	1,60	0,40	6,71	معنوي
3	النقد البناء من قبل الرئيس للعاملين	2,77	0,45	1,35	0,46	11,63	معنوي
4	الخبرة في اقبال المعلومة للعاملين	2,55	0,51	1,59	0,59	6,60	معنوي
5	الهدوء في التعامل مع العاملين	2,50	0,50	1,15	0,36	11,60	معنوي
6	مراعاة الفروق الفردية للعاملين	2,83	0,30	1,52	0,59	13,11	معنوي
7	ان يكون الرئيس ذو شخصية قوية	2,61	0,49	1,78	0,49	7,16	معنوي

8	بشاشة الوجه ورحابة الصدر	2,57	0,58	1,29	0,49	12,11	معنوي
9	امكانية ارشاد وتوجيه العاملين	2,48	0,66	1,62	0,46	15,70	معنوي
10	الميل والرغبة في العمل	2,33	0,45	1,77	0,44	14,20	معنوي
11	عدم المماس بالعادات والتقاليد المجتمعية	2,64	0,50	1,34	0,32	10,31	معنوي
12	احترام المواعيد	2,40	0,52	1,46	0,59	7,10	معنوي
13	المرح والدعابة اثناء العمل	2,77	0,45	1,68	0,43	7,60	معنوي
14	تشجيع العاملين على المشاركة في المنافسة اثناء العمل	2,44	0,68	1,60	0,61	10,16	معنوي
15	القدرة على اتخاذ القرارات	2,59	0,33	1,76	0,41	12,43	معنوي
16	القدرة على الابداع والابتكار	2,14	0,59	1,000	0,000	9,85	معنوي
17	فن الادارة	2,72	0,42	1,80	0,32	8,10	معنوي
18	الامانة في العمل	2,96	0,18	1,50	0,50	14,19	معنوي
19	مظهر الرئيس الحسن	2,56	0,52	1,15	0,47	12,54	معنوي
20	استخدام عدة اساليب في تقويم اداء العاملين	2,60	0,49	1,65	0,48	7,12	معنوي

3-4-2-3 الاتساق الداخلي:

ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس. استخرج الباحث معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية وبعد اتمام المعالجات الاحصائية باستخدام معامل الارتباط واستخراج النتائج من خلال (ر) المحتسبة مقارنة بدرجة (ر) الجدولية البالغ (0,217) تحت مستوى دلالة (0,05) وعند درجة حرية (78) وبالتالي اصبح عدد فقرات المقياس بصيغته النهائية (20) فقرة. والجدول (5) يبين ذلك

جدول (5) يبين معامل الاتساق الداخلي لفقرات المقياس

ت	معامل ارتباط
1	0,466
2	0,590
3	0,498
4	0,530
5	0,499
6	0,687
7	0,660
8	0,470
9	0,388
10	0,650
11	0,987
12	0,578
13	0,538
14	0,870
15	0,722
16	0,744
17	0,886
18	0,874
19	0,997
20	0,886

4-4-3 التطبيق النهائي للمقياس

بعد ان تم اكتمال المتطلبات الخاصة باجراء البناء فقد اصبح المقياس جاهز للتطبيق وبمجموع فقرات (20) فقرة.

5-4-3 الوسائل الاحصائية

- 1- النسبة المئوية
- 2- الوسط الحسابي
- 3- الانحراف المعياري
- 4- معامل الارتباط (بيرسون)
- 5- مربع كاي
- 6- قانون (t) لمجموعتين مترابطتين متساويتين

الفصل الرابع :

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

4-1 عرض نتائج مجالات المقياس وتحليلها ومناقشتها:

جدول (6) يبين التكرارات لاجابات افراد عينة البحث على الفقرات

فقرات	متحقق	متحقق الى حد ما	غير متحقق	المجموع التقديري	الوسط مرجح	الوزن النسبي	التسلسل
	العدد	العدد	العدد				
1	15	11	14	81	2,02	67,5	6
2	17	12	11	86	2,15	71,6	3
3	15	10	15	80	2	66,6	7
4	7	7	26	61	1,52	50,8	20
5	18	13	9	89	2,22	74,1	2
6	10	9	21	69	1,72	57,5	16
7	17	10	13	84	2,1	70	4
8	16	11	13	83	2,07	69,1	5
9	14	10	16	78	1,95	65	9
10	7	8	25	62	1,55	51,6	19
11	15	9	16	79	1,97	65,8	8
12	9	9	22	67	1,67	55,8	17
13	8	9	23	65	1,62	54,1	18
14	13	11	16	77	1,92	64,1	10
15	12	11	17	75	1,87	62,3	12
16	11	9	20	71	1,77	59,1	14
17	20	13	7	93	2,32	77,5	1
18	13	10	17	76	1,9	63,3	11
19	10	10	20	70	1,75	58,3	15
20	12	9	19	73	1,8	60,8	13

من خلال عرض الجدول (6) تبين ان النسبة المئوية للفقرات تراوحت ما بين (50,8-77,5) حيث حققت فقرة (فن الادارة) نسبة (77,5%) وجاء ترتيبها الاول القدرة على التصور والابداع وفن الاستماع والتحفيز وحل المشاكل والوقوف بوجه الازمات في حال حصولها من المهارات المهمة لرؤساء منظمات الشباب والرياضة وكذلك التنسيق في العمل وبالتالي ستتعرض هذه المهارات في العمل وبالتالي تحقيق الاهداف المرسومة بافضل حال. اما التسلسل الثاني جاءت الفقرة (الهدوء في التعامل مع العاملين) وبنسبة (74,1%) التواضع والهدوء في التعامل ما بين الرئيس والعاملين مهم وضروري فعليه الاستماع لهم بعناية واحترام ارائهم حتى وان كانت مخالفة لرأيه ويمد يد العون لهم ويبادلهم التحية والسلام بكل حب ومودة. في حين جاءت الفقرة بالتسلسل الثالث (ان يكون الرئيس ذو ثقافة واسعة) وبنسبة (71,6%) الثقافة علامة على رقي المجتمعات وتطورها وبالتالي على الرؤساء ان يكونوا اكثر ثقافة واوسع معرفة

لان الثقافة ركنا اساسيا لا يمكن غض النظر عنه في العلاقات الانسانية. اما التسلسل الرابع فقد جاءت الفقرة (ان يكون الرئيس ذو شخصية قوية) وبنسبة (70%) اهم ما يهتم به الرئيس في هذه الحياة هو اعطاء الحب وتكريس وقته لعمله بشكل جدي ومساعدتهم على النجاح وكذلك ان يكون مفتحا معهم ومفعما بالحيوية وانسان قيادي لهم من خلال الاقتداء باخلاقه وصفاته الحميدة وامتلاك الشخصية القيادية التي تؤثر بهم وتساهم على النجاح.. اما التسلسل الخامس كانت من نصيب الفقرة (بشاشة الوجه ورحابة الصدر) وبنسبة (69,1%) الابتسامة لها قوة عجيبة في فرح الروح وهي السرور الذي يظهر في الوجه ، وحرارة الترحيب بالموظفين من قبل الرؤساء تجعلهم يشعرون بالراحة وبدوره هذا يزيد من العلاقة بينهم فيبشاشة الوجه ورحابة الصدر من المؤكد تثمر المحبة والتالف وبالتالي هذا ينعكس على مستوياتهم وقراراتهم في العمل. اما التسلسل السادس كان من نصيب الفقرة (الاخلاص في تنفيذ الواجب بالموعد المحدد من قبل الرئيس) وبنسبة (67,5%) قيام الرئيس بأداء مهام وظيفته بالدقة والأمانة والنزاهة والإخلاص والانضباط يعتبر أمراً واجباً عليه ، وعليه الالتزام في وقت الدوام بأن يحضر في الوقت المحدد وينصرف في الوقت المحدد للانصراف، ولا يخرج خلال وقت الدوام إلا في حالات الضرورة، وذلك لأن وقت الدوام ليس ملكاً للرئيس مهما كانت مرتبته أو درجته بل هو ملك لجهة العمل. في حين جاءت الفقرة (النقد البناء من قبل الرئيس للعاملين) بالتسلسل السابع وبنسبة (66,6%) النقد البناء مهم في العمل حيث يتم استخدام اساليب علمية جيدة ويكون الترحيب بجميع الاراء المطروحة ومناقشتها ويحسن من سلوك الشخص ويشجعه على التغيير ، اذ ان الايجابية والتحفيزية في النقد تشعر العامل بقيمته وبالتالي تهيئة الاجواء الصحية في العمل من قبل الرئيس. في حين جاءت الفقرة (عدم المماس بالعوادات والتقاليد المجتمعية) بالتسلسل الثامن وبنسبة (65,8%) العادات والتقاليد رمز اجتماعي وفكري وثقافي لذلك يجب ان نحافظ عليها والتي تكون ذات اهمية في تركيبة المجتمع ومن ابرزها المحافظة على الاخلاق الصحيحة والتالف الاسري واتباع قيم التسامح واکرام الضيف وغيرها من الامور ، العادات والتقاليد تعمل على خلق علاقة عائلية ومجتمعية مستقرة ومتماسكة تسهم في تعزيز المودة والرحمة والمحبة بينهم لذلك يجب التمسك بهذه العادات والتقاليد الاصيلية المستمدة من الحضارات التي تحث على الاخلاق والاداب الجميلة وعدم المماس بها باي شكل من الاشكال. اما التسلسل التاسع فقد جاءت الفقرة (امكانية ارشاد وتوجيه العاملین) وبنسبة (65%) الارشاد التربوي من قبل الرئيس للعاملين هو مساعدتهم على معرفة امكانياتهم وقدراتهم ومساعدتهم في تخطي العقبات التي تواجههم وكذلك على التكيف مع البيئة ومساعدة المتميزين في استغلال قدراتهم مستقبلا وكذلك تحقيق الصحة النفسية . ان التزام الاستاذ ومصادقته ووعوده وتنفيذها ان كانت ضمن خطط موضوعه او اليات تعبيرية شفوية هي دليل على نجاح الاستاذ في مواصلة تفوقه والتزامه العمل ، اما التسلسل العاشر فقد جاءت الفقرة (تشجيع العاملين على المشاركة في المنافسة اثناء العمل) وبنسبة (64,1%) تعد المنافسة من اهم واقوى الدوافع للعمل والانجاز حيث انها تتحكم بسلوكيات الفرد وتجعله في رضى دائم حول ما يقدم ، يجب ان تكون المنافسة شريفة بين العاملين بعيدة عن الحسد والمكائد ، المنافسة النزيفة تحفز العاملين اكثر على العمل وتنمي مهاراتهم وتمنحهم شعورا بالسعادة كونهم يؤدون الاعمال بطريقة اكثر فعالية وبكل نشاط . في حين جاءت الفقرة (الامانة في العمل) بالتسلسل الحادي عشر وبنسبة (63,3%) امانة العمل والاقتداء بها من انبل واعظم الخصال ومن الاخلاق الفاضلة فعلى الرؤساء الجد والاجتهاد في العمل والحفاظ على مرافق العمل وممتلكاته واداء الاعمال في وقتها وكذلك اداء الحقوق والمحافظة عليها. وجاءت الفقرة (القدرة على اتخاذ القرارات) بالمرتبة الثانية عشر وبنسبة (62,3%) اتخاذ القرارات بشكل سليم وصحيح يسهم في الانجاز بشكل اسرع ويقوي روح الالتزام ويوفر الوقت ويزيد من تركيز العاملين في عملهم ويحسن مدى رضاهم ومشاركتهم ويقلل من نسبة الاخطاء في العمل ، اذن اتخاذ القرار هو للخروج من مشكلة قد تواجهنا او لتحقيق امرا نريده في حياتنا وبذلك لا بد من تكون هناك الية صحيحة نستخدمها في اتخاذ القرارات . وجاءت الفقرة (استخدام عدة اساليب في تقويم اداء العاملين) بالمرتبة الثالثة عشر وبنسبة (60,8%) التقويم عملية مهمة توجه وتعزز وتصحح المسار في العمل ، ان التطور الحاصل والتقدم والانفجار المعرفي يحتم علينا استخدام اساليب متنوعة وحديثة ، من خلال عملية التقويم يمكن للرئيس معرفة وتحديد نقاط القوة والضعف في اداء العاملين وبالتالي تعميق وتعزيز نقاط القوة وتجاوز نقاط الضعف وكذلك

توضح مدى استجابة العاملين لسياسات المؤسسة او المنظمة العاملين بها ، وبذلك سوف تقوي اندفاع العاملين نحو العمل وتقوي العلاقة ما بينهم وما بين الرئيس وكذلك تسهم في اشعار العاملين بمسؤوليتهم فعندما يشعر العاملين بان نشاطهم وادائهم في العمل موضع تقييم من قبل الرؤساء وان نتائج هذا التقييم سترتب عليها اتخاذ قرارات مهمة تؤثر في مستقبلهم في العمل سيبدلون كل ما لديهم من جهد وطاقة . في حين جاءت الفقرة (القدرة على الابداع والابتكار) بالتسلسل الرابع عشر وبنسبة (59,1%) التفكير الابداعي من اكثر المهارات المفيدة اذ يمكن حل كل مشكلة تواجهنا في العمل ، يساعد كل من الابداع والابتكار ادارة المهام وتحسين اداء العاملين وخلق افكار جديدة بعيدة عن اطار المألوف وكذلك ادخال شيء جديد وفعال واستخدامه بطريقة مستحدثة وفريدة ، اذن لابد من ان تكون لدى العاملين القدرة على اقناع الاشخاص وبحلول المشكلة بشكل مبسط وكذلك ليونة الافكار واستخدام المصطلحات الجيدة والتعبير بطلاقة . اما الفقرة (مظهر الرئيس الحسن) فقد جاءت بالمرتبة الخامسة عشر وبنسبة (58,3%) المظهر الخارجي هو انعكاس للشخصية ويمكن بداية من المظهر التعرف على الاشخاص حيث يعتمد الناس دائما على اخذ اول انطباعاتهم عن الاشخاص على المظهر ، فاذا كان المظهر جيد يميل الناس للانجذاب لهؤلاء الاشخاص لذلك فان للمظهر دور كبير في كسب حب الناس ، الرئيس الذي يهتم بمظهره الخارجي يمتلك ذوق مناسب في كل الامور التي تتعلق بمظهره وذلك بداية من النظافة الشخصية وحتى الملابس وغيرها من الامور التي تلفت نظر الناس وهذا كله يساعد الرئيس من كسب اعجاب العاملين. وجاءت الفقرة (مراعاة الفروق الفردية للعاملين) بالتسلسل السادس عشر وبنسبة (57,5%) الفروق الفردية هي السمات او الصفات التي تميز كل عامل عن غيره سواء في الذكاء او الهدوء او الصوت او العصبية ، لذا كان على الرئيس الاهتمام بتلك السمات وذلك لمعرفة كيفية التعامل معهم وكيفية توزيع مهام العمل على اساس قدرته او امكانيته وبالتالي تعم الفائدة على كل العاملين ، وجاءت الفقرة (احترام المواعيد) بالتسلسل السابع عشر وبنسبة (55,8%) احترام المواعيد من قبل الرئيس لموظفيه وعدم الاخلال بها يخلق الثقة فيما بينهم وبالتالي يعكس الصدق والوفاء ويربي الاحترام للوقت وكذلك النظام والانضباط ، اذ ان الدقة في المواعيد من الذوق السليم والاخلاق الحميدة. في حين جاءت الفقرة (المرح والدعابة اثناء العمل) بالتسلسل الثامن عشر وبنسبة (54,1%) روح الدعابة والمرح من العوامل المهمة التي تؤدي دوراً مهماً في تنمية وتطور اجواء العمل وخلق الاجواء المناخية الصحية وخلق روح المنافسة بين العاملين وبالتالي زيادة انتاج العمل. اما الفقرة (الميل والرغبة في العمل) فقد جاءت بالتسلسل التاسع عشر وبنسبة (51,6%) الميل والرغبة هما عاملان اساسيان في العمل لان الوظيفة تحتاج الى رؤساء يمتلكون اتجاهات ايجابية تجاه عملهم ومدركين للصعوبات اذ بدونهما سيكون الاداء متذبذب وغير منتج ، على الرؤساء خلق افضل ظروف ممكنة للعاملين لان ذلك يؤثر بشكل مباشر على رضاهم وادائهم كفريق واحد .

، اما الفقرة (الخبرة في ايجاد المعلومات للعاملين) جاءت بالتسلسل العشرين وبنسبة (50,8%) كل رئيس له أسلوبه في تبسيط وايجاد المعلومات وهي بالاساس تعتمد على مهارته الشخصية وايضا خبرته التي تمكنه من اتباع افضل الاساليب لايجاد المعلومات بشكل سلس ، كذلك الشرح بأسلوب واضح وغير مبهم والتكرار في الشرح يجعل من المعلومة سهلة الوصول للعاملين.

الفصل الخامس :

5-الاستنتاجات والتوصيات:

5-1-الاستنتاجات:

- 1-يتمتع الرؤساء باحترام مواعيد العمل .
- 2-يتمتع رؤساء منتديات الشباب والرياضة باحترام عادات وقيم المجتمع .
- 3-يتمتع رؤساء المنتديات بالثقافة الجيدة والقدرة على التعامل مع العاملين بالشكل الحسن.

5-2التوصيات:

- 1-اعتماد الصفات الواردة في استمارة الاستبيان كاساس لتقويم الرؤساء.
- 2- تطوير مستويات الرؤساء وضرورة اطلاعهم على احدث المعلومات الادارية ومواكبة التطور.
- 3-اجراء دراسات اخرى لمعرفة صفات اخرى من المفترض تواجدها لدى الرؤساء.

المصادر العربية :

- 1- -ذوقان عبيدات وآخرون: البحث العلمي مفهومه -أساليب -ادوات،دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1988.
- 2 -وجية محجوب :-طرق البحث العلمي ومناهجه ،الموصل، مديرية مطبعة الجامعة ، 1980.

الملاحق

ملحق (1)

م/ استمارة استبيان

السيد..... المحترم

تقوم الباحثات بإجراء البحث الموسوم بـ(اهم الصفات المطلوب تواجدها في رؤساء منتديات الشباب والرياضة في محافظة الديوانية من وجهة نظر العاملين)، لذا نرجوا من حضراتكم الاجابة على فقرات المقياس بوضع اشارة صح امام الاجابة التي ترونها مناسبة شاكرين تعاونكم معنا. ولكم فائق الاحترام والتقدير

ت	الفقرات	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق
1	الاحلاص في تنفيذ الواجب بالموعد المحدد من قبل الرئيس			
2	ان يكون الرئيس ذو ثقافة واسعة			
3	النقد البناء من قبل الرئيس للعاملين			
4	الخبرة في ايصال المعلومة للعاملين			
5	الهدوء في التعامل مع العاملين			
6	مراعاة الفروق الفردية للعاملين			
7	ان يكون الرئيس ذو شخصية قوية			
8	بشاشة الوجه ورحابة الصدر			
9	امكانية ارشاد وتوجيه العاملين			
10	الميل والرغبة في العمل			

ت	الفقرات	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق
11	عدم المماس بالعادات والتقاليد المجتمعية			
12	احترام المواعيد			
13	المرح والدعابة اثناء العمل			
14	تشجيع العاملين على المشاركة في المنافسة اثناء العمل			
15	القدرة على اتخاذ القرارات			
16	القدرة على الابداع والابتكار			
17	فن الادارة			
18	الامانة في العمل			
19	مظهر الرئيس الحسن			
20	استخدام عدة اساليب في تقويم اداء العاملين			

ملحق (2)

يبين اسماء السادة الخبراء والمختصين الذين استعانت بهم الباحثات في تحديد صلاحية الفقرات

ت	اللقب العلمي والأسم	الأختصاص	مكان العمل
1	أ.د. سلام جبار صاحب	الأختبارات والقياس - كرة قدم	جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	أ.د. علي حسين هاشم	علم النفس الرياضي - كرة قدم	جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	أ.د. عماد عزيز نشمي	الادارة الرياضية	جامعة المثنى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
4	أ.م.د. ساجت مجيد جعفر	الادارة الرياضية	جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	أ.م.د. حيدر محمد مصلح	الادارة الرياضية	جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

المقياس بصيغته النهائية

غير موافق	موفق الى حد ما	موافق	الفقرات	
			الاخلاص في تنفيذ الواجب بالموعد المحدد من قبل الرئيس	1
			ان يكون الرئيس ذو ثقافة واسعة	2
			النقد البناء من قبل الرئيس للعاملين	3
			الخبرة في ايصال المعلومة للعاملين	4
			الهدوء في التعامل مع العاملين	5
			مراعاة الفروق الفردية للعاملين	6
			ان يكون الرئيس ذو شخصية قوية	7
			بشاشة الوجه ورحابة الصدر	8
			امكانية ارشاد وتوجيه العاملين	9
			الميل والرغبة في العمل	10
			عدم المماس بالعادات والتقاليد المجتمعية	11
			احترام المواعيد	12
			المرح والدعابة اثناء العمل	13
			تشجيع العاملين على المشاركة في المنافسة اثناء العمل	14
			القدرة على اتخاذ القرارات	15

16	القدرة على الابداع والابتكار			
17	فن الادارة			
18	الامانة في العمل			
19	مظهر الرئيس الحسن			
20	استخدام عدة اساليب في تقويم اداء العاملين			