

عنوان البحث

((القدرات الابداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمدراء منتديات الشباب والرياضة في

محافظات الفرات الاوسط والجنوبية))

م.د حيدر حسن لفته الاسدي /الجامعة المستنصرية /كلية التربية البدنية وعلوم
الرياضة

م.م مصطفى كاظم علي /وزارة التربية / مديرية تربية بغداد الرصافة الاولى

أ.د خالد اسود لايخ /جامعة المثنى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

ملخص البحث

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

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

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

و الفصل الثاني يتكون على منهجية البحث وإجراءاته اذ أستعمل الباحث المنهج الوصفي لملائمة عينة البحث .

وأما الفصل الثالث تكون على عرض النتائج ومناقشتها .

وتضمن الفصل الرابع أهم الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

(١) تتوفر لدى مدراء مراكز الشباب والرياضة جميع القدرات الابداعية بدرجة متفوقة جدا.

Research Summary

The first chapter, as the importance of research was manifested in the direct impact of the creative abilities in achieving the goals, as it represents the first step on the road to upgrading the level of job performance of the directors of youth and sports forums, especially since the creative abilities of the managers of youth and sports forums are very important since the business, events and sporting championships are entrusted to them, and these are great works that require Special abilities and a high job commitment for the purpose of achieving the desired goals of activities, whether internal or external in the success of the work, the research problem lies in trying to :answer the following question

What is the relationship of creative abilities to the job performance of managers of youth and sports forums in the central and southern Euphrates governorates

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

The second chapter consists of the research methodology and procedures, as the researcher used the descriptive approach to suit the research sample. As for the third chapter, it is on presenting the results and discussing them. The fourth chapter included the most important conclusions and recommendations.

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

١ - التعريف بالبحث:

١-١ المقدمة وأهمية البحث.

ان عمل مراكز العراق للشباب والرياضة على نحو الخصوص تتطلب تطوير القدرات والملكات الشخصية لرفع مستوى ادائها حتى يتسنى لها تقديم افضل ما لديها من متطلبات في تحقيق الاهداف وتبرز اهمية التلازم بين ادارة التغيير والابداع وتحقيق الاهداف المثمرة ذات فعالية ايجابية للمواقف المثمرة في الاعمال، وان الابداع اصبح الان بمثابة الامل الاكبر للحلول العديدة من المشكلات التي تواجه المهام والمسؤوليات في الادارة والتنظيم المسابقات، وتكمن اهمية البحث في التأثير المباشر للقدرات الابداعية في تحقيق الاهداف اذ تمثل الخطوة الاولى على طريق الارتقاء بمستوى الاداء الوظيفي {لمدراء مراكز الشباب والرياضة} ، وخاصة ان القدرات الابداعية لمدراء مراكز الشباب والرياضة مهمة جدا كون الاعمال والفعاليات والبطولات الرياضية تتاط بهم وهذه اعمال كبيرة تتطلب قدرات خاصة والتزام وظيفي عالي لغرض تحقيق الاهداف المرجوة من الانشطة سواء داخلية او خارجية في انجاح العمل وكشف عن المواهب الرياضية وخلق روح التنافس.

١-٢ مشكلة البحث.

تكمن مشكلة البحث في محاولة الاجابة عن التساؤل الاتي:
ماهي علاقة القدرات الابداعية بالأداء الوظيفي {لمدراء مراكز الشباب والرياضة} في محافظات الفرات الاوسط والجنوبية.

١-٣ اهداف البحث.

- ١) اعداد استبانة القدرات الابداعية {لمدراء مراكز الشباب والرياضة} في محافظات الفرات الاوسط والجنوبية.
- ٢) اعداد استبانة الاداء الوظيفي {لمدراء مراكز الشباب والرياضة} في محافظات الفرات الاوسط والجنوبية.
- ٣) التعرف على القدرات الابداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي {لمدراء مراكز الشباب والرياضة} في محافظات الفرات الاوسط والجنوبية.

١-٤ مجالات البحث.

١-٤-١ المجال البشري: {مدراء مراكز الشباب والرياضة} في محافظات الفرات الاوسط والجنوبية.

١-٤-٢ المجال المكاني: {مراكز الشباب والرياضة} في محافظات الفرات الاوسط والجنوبية.

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

٢- منهج البحث واجراءاته الميدانية:

١-٢ منهج البحث.

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

٢-٢ مجتمع وعينة البحث.

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

٣-٢ ادوات البحث.

لغرض حل مشكلة البحث اعتمد الباحث على الادوات التالية:

(المراجع والمصادر العربية والاجنبية، المقابلات الشخصية، الاستبيان)

٤-٢ اجراءات البحث الميدانية.

لتحقيق متطلبات الدراسة وعلى ضوء تصميم الاستبانة بما يتوافق مع اهداف الدراسة وتحتوي على مجموعة من الاسئلة للتعرف على مدى توفر القدرات الابداعية لمدرء منتديات الشباب والرياضة كذلك على واقع الاداء الوظيفي لديهم، وكانت الاجابات على كل عبارة مكونة من خمس بدائل للإجابة حسب مقياس ليكرت الخماسي.

٥-٢ التجربة الاستطلاعية.

قام الباحثين بأجراء التجربة الاستطلاعية قبل الاجراءات النهائي في تطبيق البحث بوقت وذلك بتطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (٥ افراد) من {مدرء مراكز الشباب والرياضة} لغرض الاستعداد للنجاح عند تطبيق الاختبارات الرئيسية على مجتمع البحث وبغية التعرف على مدى مناسبة فقرات الاستبانة وتلافيا لأي خطأ او صعوبة عند التطبيق النهائي للبحث، ووجد الباحث ان فقرات الاستبانة مناسبة لعينة البحث.

٦-٢ الاسس العلمية للبحث.

١-٦-٢ صدق البحث:

تم التعرف على صدق فقرات الاستبانة بطريقتين:

- الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة.

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

(١) عبدالرحمن عدس : ، أساسيات البحث التربوي ، ط٩ ، دار الفرقان ، عمان ، ٢٠١٣، ص ١٠١ .

جدول رقم (١)

الاتساق الداخلي لفقرات محاور القدرات الابداعية

ت	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الطلاقة الفكرية			
١	يملك المدراء الحلول الايجابية والافكار لمواجهة المشاكل .	٠,٦٢١	٠,٠٠٠
٢	لدى المدراء القدرة على طرح الافكار وحلولها خلال فترة قصيرة.	٠,٥٢٢	٠,٠٠٠
٣	لدى المدراء القدرة على تصميم المهرجانات والبطولات.	٠,٦٤٣	٠,٠٠٢
٤	لدى المدراء الالمام السريع للافكار وتوفير الخطط البديلة في الظروف المختلفة.	٠,٦٤٥	٠,٠٠٠
٥	لدى المدراء المكانية في التعبير عن افكار بطلاقة والحث على اقامة الفعاليات.	٠,٥٢٧	٠,٠٠٣
المرونة			
١	لدى المدراء القدرة على تقديم الافكار المستحدثة لاقامة أنشطة متنوعة.	٠,٥٤٣	٠,٠٠١
٢	يعمل المدراء على معرفة للاراء المخالف للراي للاستفادة منه في مناسبات اخرى.	٠,٦٣١	٠,٠٠٠
٣	امتنع في تغيير المواقف عندما اقتنع بعدم صحته والاستفادة من الاعمال السابقة.	٠,٤٢٥	٠,٠٠٣
٤	يحرص المدراء على احداث اساليب في التغيير البطولات ووضع خطط بديلة.	٠,٥٩١	٠,٠٠٥
٥	لدى المدراء القدرة على روي اشياء من عدة زوايا مختلفة .	٠,٧٠٨	٠,٠٠٠
التنبؤ للمشكلات			
١	يستنبط المشكلات العمل قبل حدوثها.	٠,٦٠١	٠,٠٠٠
٢	يخطط لمواجهة المشكلات لتنظيم البطولات التي يمكن اجرائها .	٠,٦٢١	٠,٠٠٣
٣	يستطيع ان يضع كثير من الحلول اغلب الاحيان.	٠,٥٠١	٠,٠٠١
٤	المعرفة التامة للضعف والقصور بما يقومون به من اداء .	٠,٥٢٨	٠,٠٠٧
٥	يملك رؤية لمواجهة المشكلات التي يعاني منها الآخرون.	٠,٦٢١	٠,٠٠٠
القدرة على التحليلات والاستنتاجات			
١	لدى المدراء الامكانية العالية على تنظيم الاهداف.	٠,٦٤٤	٠,٠٠٢
٢	لدى المدراء المقدرة على تقسيم العمل.	٠,٣٩١	٠,٤٦
٣	لدى المدراء امكانية في التحليل.	٠,٣٨٤	٠,٠٠١
٤	يحدد الاقسام في العمل قبل بدء التنفيذ.	٠,٤٨٠	٠,٠١١
٥	يدرك العلاقة بين الاشياء ووضع الحلول.	٠,٥٢٧	٠,٠٠١

والجدول رقم (١) يوضح (معاملات الارتباط المبينة عند مستوى دلالة (٠,٠٥))، حيث ان مستوى الدلالة لكل عبارة اقل من (٠,٠٥) وقيمة معامل الارتباط المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية والتي تساوي (٠,٣٥٣) وبذلك تعتبر عبارات صادقة لما وضعت لقياسه، والجدول رقم (٢) يبين الاتساق الداخلي لفقرات محاور الاداء الوظيفي.

جدول رقم (٢)

الاتساق الداخلي لفقرات الاداء الوظيفي

ت	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	يتمتع المدراء بالمهارات الادراكية والمعرفية لتنظيم البطولات بكفاءة عالية .	٠,٦٣٣	٠,٠٠٠
٢	يتميز المدراء بالاخلاص والتفاني على تحمل المسؤولية.	٠,٦٢٩	٠,٠٠٠
٣	يعمل المدراء على اكمال المتطلبات الوظيفية الموكلة اليهم .	٠,٦٣٤	٠,٠٠٠
٤	تبذل الجهود الكافية لاتمام المهام المطلوبة منهم .	٠,٥٨٢	٠,٠٠١
٥	يقوم المدير بأعماله وفق للمنهاج السنوي والخطط المرسومة.	٠,٥٨٣	٠,٠٠١
٦	يتوفر لدى المدير المهارة والقدرة على حل المشكلات التنظيمية.	٠,٦٠٢	٠,٠٠٠
٧	تتوفر لديه الدافعية والقدرة والرغبة للقيام بأعماله.	٠,٧١٠	٠,٠٠٠
٨	تتناسب الميزانيات مع حجم المهام الموكلة اليه.	٠,٣٧٠	٠,٠٢١
٩	يشعر المدير بالرضا الوظيفي عن اعماله.	٠,٥٢٠	٠,٠٠٦
١٠	يدرك المدير ادواره بدقة ووضوح.	٠,٦٤٨	٠,٠٠٠
١١	يتم تقييم اداء المدير وفقا لأسس ومعايير موضوعية محددة بدقة ووضوح.	٠,٤٩٠	٠,٠٠٥
١٢	يحدد نظام تقييم الاداء بشكل فعال نقاط القوة ونقاط الضعف لديهم.	٠,٤١٣	٠,٠٢٠
١٣	يطلع المدير على نتائج تقييم ادائه السنوي ليتمكن من تعزيز نقاط القوة وتطوير وتحسين نقاط الضعف.	٠,٥٧٠	٠,٠٠١
١٤	يعتبر تقييم الاداء من الاساليب الاساسية والمهمة التي تستخدم في الكشف عن الحاجات التدريبية والتطويرية اللازمة.	٠,٣٩٩	٠,٠٢١
١٥	تتم عملية التقييم بشكل روتيني بلا جدوى حقيقة.	٠,٤٨٧	٠,٠٠٨

والجدول اعلاه يوضح معاملات (الارتباط المبينة عند مستوى دلالة (٠,٠٥))، حيث قيمة معامل الارتباطات المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية والتي تساوي (٠,٣٥٣)، وبذلك تعبر صادقة لما وضعت لقياسه.

- الاتساق البنائي لمحاور البحث.

حيث يبين الجدول ادناه ان معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور البحث والمعدل الكلي لفقرات الاستبانة يتراوح ما بين (٠,٨٧١-٠,٩٢٣)، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط قوية بين معدل كل محور من محاور البحث والمعدل الكلي لفقرات الاستبانة وبذلك تعتبر هذه المحاور صادق لما وضعت لقياسه.

جدول رقم (٣)

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

ت	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	القدرات الابداعية	٠,٩٢٣	٠,٠٠٠
٢	الاداء الوظيفي لدى مدراء مركز الشباب والرياضة	٠,٨٧١	٠,٠٠٠

٢-٦-٢ ثبات فقرات الاستبانة:

١- طريقة الفا كرونباخ:

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

جدول رقم (٤)

معامل الثبات (الفا كرونباخ)

ت	المحور	محتوى المحور	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
١	القدرات الابداعية	الطلاقة الفكرية	٥	٠,٩٠١
		المرونة	٥	٠,٨٩٤
		التنبؤ للمشكلات	٥	٠,٨٧٣
		القدرة على التحليل والاستنتاج	٥	٠,٩١١
٢	الاداء الوظيفي		١٥	٠,٨٠١
	جميع عبارات الاستبانة		٤٥	٠,٨٦١

والجدول اعلاه يبين ان معامل الفا كرونباخ لجميع الفقرات كانت (٠,٨٦١) وتعتبر هذه القيمة عن درجة عالية من الثبات مما يعكس ثبات اجابات المبحوثين وهذا بدور يدل على الامكانية والقدرة العالية لأداة البحث .

التجزئة النصفية:

لغرض ايجاد معامل ثبات الاستبانة تم اعتماد طريقة التجزئة النصفية كونها طريقة لا تتطلب وقتا طويلا وتتسجم مع متطلبات الاختبار الحالي، وبعد ان تم تصحيح الاجابات على فقرات الاختبار قام الباحث باستخراج معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون وتبين معامل الثبات يساوي (٠,٨٧٦) وعند مقارنته بالقيمة الجدولية وجد معامل الارتباط معنوي وبهذا اصبح جاهز للتطبيق على عينة البحث.

٧-٢ التطبيق الميداني للاستبانة.

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

٨-٢ الوسائل الاحصائية.

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

٣- عرض وتحليل ومناقشة النتائج.

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

٣-١ عرض وتحليل ومناقشة فقرات محور القدرات الابداعية.

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

جدول رقم (٥)

تحليل فقرات القدرات الابداعية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة
١	يملك المدراء الحلول الابداعية والافكار لمواجهة المشاكل .	٤,٤٠	٠,٥٤	٤٥,١	٠,٠٠
٢	لدى المدراء القدرة على طرح الافكار وحلولها خلال فترة قصيرة.	٤,٣١	٠,٧٥	٣٤,٩٧	٠,٠٠
٣	لدى المدراء القدرة على تصميم المهرجانات والبطولات.	٤,٢٨	٠,٦٥	٤٢,٩٦	٠,٠٠
٤	لدى المدراء الالمام السريع للافكار وتوفير الخطط البديلة في الظروف المختلفة.	٤,٣٠	٠,٤٩	٤٥,٦٥	٠,٠٠
٥	لدى المدراء المكانية في التعبير عن افكاري بطلاقة والحث على اقامة الفعاليات.	٤,٤١	٠,٥٨	٤٤,١٢	٠,٠٠
٦	لدى المدراء القدرة على تقديم الافكار المستحدثة لاقامة أنشطة متنوعة.	٤,٢٧	٠,٦٧	٣٢,٧٩	٠,٠٠
٧	يعمل المدراء على معرفة للاراء المخالف للراي للاستفادة منه في مناسبات اخرى.	٤,٤٩	٠,٥٩	٤٨,٩٨	٠,٠٠
٨	امتنع في تغيير المواقف عندما اقتنع بعدم صحته والاستفادة من الاعمال السابقة.	٤,٣٩	٠,٦٥	٣٨,٩٤	٠,٠٠
٩	يحرص المدراء على احداث اساليب في التغيير البطولات ووضع خطط بديلة.	٤,١١	٠,٨٦	٢٤,١٩	٠,٠٠
١٠	لدى المدراء القدرة على روي اشياء من عدة زوايا مختلفة .	٤,٠٥	٠,٧٢	٢٨,٧٣	٠,٠٠
١١	يستنبط المشكلات العمل قبل حدوثها.	٣,٧٦	٠,٨١	٢٠,١	٠,٠٠
١٢	يخطط لمواجهة المشكلات لتنظيم البطولات التي يمكن اجرائها .	٤,١١	٠,٤٩	٣١,٣٢	٠,٠٠
١٣	يستطيع ان يضع كثير من الحلول اغلب الاحيان.	٤,٠٢	٠,٥٦	٣٠,١٨	٠,٠٠
١٤	المعرفة التامة للضعف والقصور بما يقومون به من اداء .	٤,٥٢	٠,٤٩	٤٨,١١	٠,٠٠
١٥	يملك رؤية لمواجهة المشكلات التي يعاني منها الآخرون.	٣,٨٩	٠,٧١	١٧,٤٨	٠,٠٠

١٦	لدى المدراء الامكانية العالية على تنظيم الاهداف.	٤,٤٩	٠,٥١	٥٢,٣٢	٠,٠٠
١٧	لدى المدراء المقدرة على تقسيم العمل.	٤,٦٠	٠,٤٩	٥٢,٠٧	٠,٠٠
١٨	لدى المدراء امكانية في التحليل.	٤,٤١	٠,٥١	٥٣,٣٢	٠,٠٠
١٩	يحدد الاقسام في العمل قبل بدء التنفيذ.	٤,٦٣	٠,٥١	٥٢,٠٩	٠,٠٠
٢٠	يدرك العلاقة بين الاشياء ووضع الحلول.	٤,٣٨	٠,٦١	٣٧,٩٥	٠,٠٠

يوضح الجدول اعلاه ان الوسط الحسابي لجميع الفقرات يساوي (٤,١٣) وقيمة (T) المحسوبة (٥٨,٨٣) ومستوى الدلالة (٠,٠٠)، مما يدل على ان

{ مدراء مراكز الشباب والرياضة } يتمتعون بدرجة عالية من القدرات الابداعية، وهذا يدل على ان القدرات التي اظهرها المبحوثين مرتفعة وهذا احد اهم الركائز التي تركزت عليها مدراء منتديات الشباب والرياضة حيث ان القدرة عند المنظمين ضروري ومهم اذ عدم وجود من يمتلك المواصفات والمؤهلات سوف لا يحقق النتائج المرجوة، المنظم لا يقتصر في شموله في المعنى على القائمين بتنظيم البطولات والفعاليات بصورة مباشرة وانما ايضا الممارسات الفردية التي يتمتع بها المدراء وتهيئة الإجراءات اللازمة لتنفيذ المطلوب والمشاركة من بعيد او قريب في التخطيط والتنسيق سواء اكانت منافسات او مسابقات او عمل رياضي معين () .

٣-٢ عرض وتحليل ومناقشة فقرات محور الاداء الوظيفي.

جدول رقم (٦)

تحليل فقرات الاداء الوظيفي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة
١	يتمتع المدراء بالمهارات الادراكية والمعرفية لتنظيم البطولات بكفاءة عالية .	٤,١٩	٠,٤٩	٤٧,١١	٠,٠٠
٢	يتميز المدراء بالاخلاص والتفاني على تحمل المسؤولية.	٤,٣٥	٠,٥٤	٤٠,١٢	٠,٠٠
٣	يعمل المدراء على اكمال المتطلبات الوظيفية الموكلة اليهم .	٣,٨٠	٠,٨٦	١٩,٧	٠,٠٠
٤	تبذل الجهود الكافية لاتمام المهام المطلوبة منهم .	٤,٢٠	٠,٥٨	٣٥,٧٨	٠,٠٠
٥	يقوم المدير بأعماله وفق للمنهاج السنوي والخطط المرسومة.	٤,٣٤	٠,٤٩	٤٦,٢٤	٠,٠٠
٦	يتوفر لدى المدير المهارة والقدرة على حل المشكلات التنظيمية.	٤,١٠	٠,٥٦	٤٢,٨٧	٠,٠٠
٧	تتوفر لديه الدافعية والقدرة والرغبة للقيام بأعماله.	٤,٢٩	٠,٥٦	٤٦,٥٩	٠,٠٠
٨	تتناسب الميزانيات مع حجم المهام الموكلة اليه.	٣,٨١	٠,٧٦	٢١,٢	٠,٠٠
٩	يشعر المدير بالرضا الوظيفي عن اعماله.	٣,٧١	٠,٥٦	٢٤,٨١	٠,٠٠

١٠	يدرك المدير ادواراه بدقة ووضوح.	٤,٢٢	٠,٤٩	٤١,١٨	٠,٠٠
١١	يتم تقييم اداء المدير وفقا لأسس ومعايير موضوعية محددة بدقة ووضوح.	٤,٤٤	٠,٥٩	٤١,١	٠,٠٠
١٢	يحدد نظام تقييم الاداء بشكل فعال نقاط القوة ونقاط الضعف لديهم.	٤,٦٠	٠,٥١	٤٩,٠١	٠,٠٠
١٣	يطلع المدير على نتائج تقييم ادائه السنوي ليتمكن من تعزيز نقاط القوة وتطوير وتحسين نقاط الضعف.	٤,١٣	٠,٧١	٣٠,١٣	٠,٠٠
١٤	يعتبر تقييم الاداء من الاساليب الاساسية والمهمة التي تستخدم في الكشف عن الحاجات التدريبية والتطويرية اللازمة.	٣,٧١	٠,٥٦	٢٤,٨١	٠,٠٠
١٥	تتم عملية التقييم بشكل روتيني بلا جدوى حقيقة.	٤,١٠	٠,٥٦	٤٢,٨٧	٠,٠٠

والجدول اعلاه يوضح الوسط الحسابي لجميع الفقرات المرتبطة في الاداء الوظيفي حيث بلغت (٣,٩١) وبلغت قيمت (٢٨,٠١) وبلغت مستوى الدلالة (٠,٠٠)، وهذا يعكس النظرة الايجابية لأفراد العينة اتجاه مجمل فقرات المتعلقة بمحور الاداء الوظيفي.

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

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

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

جدول رقم (٧)

يوضح معامل الارتباط بين القدرات الابداعية وبين الاداء الوظيفي

المحور	الاحصاءات	الطلاقة الفكرية	المرونة	التنبؤ للمشكلات	القدرة على التحليل والاستنتاج	القدرات الابداعية
واقع الاداء الوظيفي	معامل الارتباط	٠,٣١٩	٠,٤١٨	٠,٣٢٤	٠,٢١٩	٠,٤٣٩
	مستوى الدلالة	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
	حجم العينة	١٤٠	١٤٠	١٤٠	١٤٠	١٤٠

والجول اعلاه يبين ان قيمة (r) تساوي (٠,٤٣٩) كما ان قيمة مستوى الدلالة (٠,٠٠٠) مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين القدرات الابداعية وبين مستوى الاداء الوظيفي لدى {مدراء مراكز الشباب والرياضة} ، كما يلعب دورا كبير الخبرة اي سنوات الخدمة وكذلك المؤهل العلمي في تحقيق النتائج والابداع الوظيفي والنجاح المستمر ، اذ ان الابداع اثناء العمل هو وسيلة شائعة وفعالة لتدريب الإداريين فالتجربة الميدانية مهمة للغاية لتطوير الاداء وتحسينه (٤) .

٤- الاستنتاجات والتوصيات.

١-٤ الاستنتاجات.

استنتج الباحث ما يلي:

- (١) تتوفر لدى مدراء مراكز الشباب والرياضة جميع القدرات الابداعية بدرجة عالية.
- (٢) ان النتائج التي استخرجت تشير الارضية السلبية للأداء الوظيفي لديهم.
- (٣) عملية تقويم الاداء الوظيفي بمراكز الشباب والرياضة لا تتم بشك صحيح وفعال بما يخدم مسؤولي المراكز.

٢-٤ التوصيات.

توصل الباحث الى الاتي:

- (١) وضع استراتيجيات تدل على المعايير الواضحة للكشف عن المبدعين والمتفوقين والعمل على تهيئتهم لتوفير قيادات ادارية رياضية جيدة لها القدرة على تجبير طاقاتها الابداعية في تطوير جميع الانشطة الرياضية.
- (٢) اتباع اللامركزية وتفويض السلطة ومشاركة الرؤوسين في اتخاذ القرارات ورسم الخطط والمناهج والبطولات.
- (٣) مكافأة مدراء مراكز الشباب والرياضة على اسس ومعايير مهنية تتصف بالتميز والابداع في الاداء والنتائج.
- (٤) مراجعة انظام التقويم العام للاداء التي تتصف بالموضوعية بما يكفل اطلاق مدراء مراكز الشباب والرياضة على نتائج تقويم ادائه، فهذا يعطي الفرصة لهم من تعزيز نقاط القوة لديه وتحسين وتطوير نقاط الضعف.

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

المصادر:-

- بشير العلق: مبادئ الادارة ، ط١ ، عمان ،دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠.
- عبدالرحمن عدس : ، أساسيات البحث التربوي ، ط٩ ، دار الفرقان ، عمان ، ٢٠١٣ .
- محمد سليمان الاحمد: المسؤولية عن الخطأ التنظيمي في ادراه المنافسات الرياضية، ط١، دار وائل للنشر ، ٢٠٠٣.
- Nunnally , J.C. ; Psychometric Theory : 2nded : (New York , Ms. Graw – hill , ١٩٧٨)