

اثر استراتيجية الصف المقلوب في تحصيل مادة طرائق التدريس وتنمية
السعة العقلية لدى طالبات كلية التربية للبنات

م.د. ثامر حماد رجه

كلية التربية البدنية وعلوم

جامعة بغداد

م.م. نشأت عزيز عباس

وزارة الشباب

الرياضة

م.د. مهند يوسف كاظم

مديرية شباب ورياضة البصرة

ملخص البحث العربي:

القيادة الإبداعية هي تلك الممارسة القيادية التي تعتمد على تحقيق أعلى معايير الجودة والأداء المهني باستخدام المؤهلات والمهارات والخبرات لتحقيق الأهداف الإستراتيجية في داخل دوائر العمل ضمن مؤسسته وتذليل المشاكل والصعوبات، وتبرز أهمية البحث في التعرف على العلاقة الارتباطية بين القيادة الإبداعية وبين فاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية في العراق وتكمن مشكلة البحث في أهمية دراسة الجوانب الإدارية والأنشطة الفنية للأندية، والتعرف على تطبيق أهم الإجراءات التي تتبعها الهيئات الإدارية في تنظيم عملها وتهيئة الظروف المناسبة التي تتيح تسهيل العمل الفني والإداري في مناخ ملائم ومثالي وهدف البحث الى التعرف على واقع القيادة الإبداعية وتقييم أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية في محافظة بغداد ، والتعرف على العلاقة بين مستوى القيادة الإبداعية وتقييم أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية في محافظة بغداد من وجهة نظر أعضاءه واستخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائته طبيعة الدراسة على أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في العراق واستنتج الباحثون الى وجود علاقة ارتباط ايجابية بين القيادة الإبداعية وتقييم أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية في محافظة بغداد ، وإمكانية التنبؤ بفاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية بدلالة القيادة الإبداعية لدى أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية ، ويوصي الباحثون بضرورة تطبيق مقياسي القيادة الإبداعية وتقييم فاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية لأعضاء الأندية الرياضية من قبل وزارة الشباب والرياضة لتقييم عمل الأندية الرياضية في العراق

Abstract

**Creative leadership and its relationship to evaluating the effectiveness
of the performance of administrative work and technical activities of
sports clubs in**

Iraq from the viewpoint of members of administrative bodies

MR.Nashaat Aziz Abbas

Dr. Thamer Hammed
Dr. Mohanadyousifkadhem

Creative leadership is that leadership practice that relies on achieving the highest standards of quality and professional performance using qualifications, skills and experiences to achieve strategic goals within the business circles within his organization and overcoming problems and difficulties, and highlights the importance of research in identifying the correlation between creative leadership and the effectiveness of performing technical administrative work for clubs Sports in Iraq. The research problem lies in the importance of studying the administrative aspects and technical activities of clubs, and identifying the application of the most important procedures followed by administrative bodies in organizing their work and creating the appropriate conditions that facilitate technical and administrative work in an appropriate and ideal climate and the aim of the research is to identify the reality of creative leadership and evaluate the performance of administrative work and activities Technical Clubs in Baghdad Governorate, learn about the relationship between the level of creative leadership and evaluate the performance of administrative work and the technical activities of sports clubs in Baghdad Governorate from the viewpoint of its members. The researchers used the descriptive method in the survey method to suit the nature of the study on the members of the administrative bodies of sports clubs in Iraq. The researchers concluded that there is a positive correlation between creative leadership and evaluation of the performance of administrative work and technical activities of sports clubs in Baghdad Governorate, and the ability to predict the effectiveness of administrative work performance and technical activities of sports clubs in terms of Creative leadership among members of administrative bodies of sports clubs, and researchers recommend the need to apply standards of creative leadership and evaluate the effectiveness of administrative work performance and technical activities of sports clubs for members of sports clubs by the Ministry of Youth and Sports to assess the work of sports clubs in Iraq.

١ - التعريف بالبحث

١-١ مقدمة البحث وأهميته

في معظم الدول تتنافس المؤسسات الحكومية والأهلية كافة على أكرم وأنبل هدف ألا وهو العمل للنهوض والارتقاء بمستوى أداء الفرد وبناء المجتمع الراقي لتحقيق الدولة العصرية، حيث الزمة المؤسسات إلى تبني أدوات إدارية جديدة تمكنها من تحقيق أهدافها وضمان بقائها. إن نجاح أي مؤسسة رياضية هي من إدارة وتنظيم وأشرف العاملين أنفسهم في هذه المؤسسة، حيث يجب أن يتعاون جميع الأفراد لتنفيذ ألوان النشاطات المختلفة كل حسب قدرته وإمكانيته وميوله وفقاً لضوابط الأهداف العامة والخاصة للمؤسسات الرياضية (١ : ٦).

وتسعى الأندية الرياضية دائماً إلى إحداث تغيير في سياساتها لما يحقق انتقالها من الوضع الحالي إلى الوضع الذي تكون فيه مستقبلاً وهذا الانتقال يتطلب غالباً اتخاذ إجراءات

إدارية معينة يجب إن تتخذها الهيئات الإدارية تتم بعد مرحلة القياس والتقييم، حيث تسعى إلى تحقيق الأهداف الإستراتيجية من حيث الفاعلية والمنافسة للحصول على الشهرة المحلية والدولية، وتحقيق التوقعات من العديد من الأطراف مثل الجمهور والمشجعين والممولين والموظفين واللاعبين والموردين والقنوات الرياضية، والقيادة الإبداعية هي تلك الممارسة القيادية التي تعتمد على تحقيق أعلى معايير الجودة والأداء المهني باستخدام المؤهلات والمهارات والخبرات لتحقيق الأهداف الإستراتيجية في داخل دوائر العمل ضمن مؤسسته وتذليل المشاكل والصعوبات، وتبرز أهمية البحث في التعرف على العلاقة الارتباطية بين القيادة الإبداعية وبين تقييم فاعلية تقييم أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية في العراق، وفقاً لأسس علمية تركز عليها في تقييم مناهجها وأنشطتها في المجالات المتنوعة، ولتوضح الرؤى والأهداف للعمل المشترك والوصول إلى الغايات الموضوعية.

٢-١ مشكلة البحث

تكمن في كون الأندية الرياضية في العراق من الأماكن التي يرتادها أعداد كبيرة من الشباب والرياضيين بمختلف الفئات العمرية لممارسة هواياتهم المتنوعة تحت رعاية إداريين ومشرفين متخصصين كل حسب اختصاصه ومن خلال خبرة الباحثون لاحظ ان تلك الأندية وإداريها ومشرفيها البعض منهم يحتاجون الى دراسة الجوانب الإدارية والأنشطة الفنية للأندية، والتعرف على تطبيق أهم الإجراءات التي تتبعها الهيئات الإدارية في تنظيم عملها وتهيئة الظروف المناسبة التي تتيح تسهيل العمل الفني والإداري في مناخ ملائم ومثالي، ومدى إسهامه في تحقيق النجاح بشكل أفضل وهل ان الفرد الإداري عندما يتمتع بقيادة إبداعية ينعكس ذلك على فاعلية أداء العمل الإداري والفني في المؤسسة التي يعمل بها.

٣-١ أهداف البحث:

١- التعرف على واقع القيادة الإبداعية وتقييم أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية في العراق.

٢- التعرف على العلاقة بين مستوى القيادة الإبداعية وتقييم أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية في العراق من وجهة نظر أعضاءه.

٣- التنبؤ بفاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية بدلالة القيادة الإبداعية لدى أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في العراق

٤-١ مجالات البحث

١-٤-١ المجال البشري: أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية.

٢-٤-١ المجال الزمني: للمدة ٢٠٢٠/٢/١٥ لغاية ٢٠٢٠/٤/٢٠.

٣-٤-١ المجال المكاني: مقرات الأندية الرياضية المشمولة بالدراسة.

٢- منهجية البحث واجراءاته الميدانية:

١-٢ منهج البحث: استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة الدراسة.

٢-٢ عينة البحث:

تم تحديد مجتمع البحث باعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في العراق والبالغ عددهم (٣٠٠) نادياً رياضياً مسجلاً رسمياً في كشوفات وزارة الشباب والرياضة العراقية وبعدهم (٢١٠٠) عضو هيئة إدارية، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية والبالغ عددها (٣٠) نادي من مجتمع البحث بواقع (٢٠٣) عضواً للهيئة الإدارية للنادي ونسبة (٩,٧%) ، وتم تحديد عينة التجربة الاستطلاعية من خارج العينة الرئيسة مكونة من (٢٧) عضو بواقع (٣) اندية .

جدول (1)

العينة ومجتمع البحث

| العينة | | ت | العينة | | ت |
|----------------------------------|---------------|----|---------------------|---------------|----|
| عدد الهيئة الإدارية | اسم النادي | | عدد الهيئة الإدارية | اسم النادي | |
| ٨ | الخورنق | ١٦ | ١٠ | النجف | ١ |
| ٦ | جسر ديالى | ١٧ | ٧ | الكاظمية | ٢ |
| ٥ | العربي | ١٨ | ٦ | وسام المجد | ٣ |
| ٧ | العدالة | ١٩ | ٩ | السماوه | 4 |
| ٩ | ال بدير | ٢٠ | ٦ | السكك | 5 |
| ٦ | الدفاع المدني | ٢١ | ٩ | بابل | 6 |
| ٨ | الناصرية | ٢٢ | ٦ | الجنوب | 7 |
| ٨ | النجدة | ٢٣ | ٧ | الخليج العربي | 8 |
| ٦ | بلادي | ٢٤ | ٧ | القوة الجوية | 9 |
| ٩ | الصحة والبيئة | ٢٥ | ٧ | امانة بغداد | 10 |
| ٧ | جنسية | ٢٦ | ٧ | الصناعة | 11 |
| ٦ | الحسينية | ٢٧ | ٨ | النفط | 12 |
| ٩ | الشورجة | ٢٨ | ٨ | الموصل | 13 |
| ٥ | الاخاء | ٢٩ | ٧ | الإسكان | 14 |
| ٥ | الثورة | ٣٠ | ٥ | صلاح الدين | 15 |
| مجموع العينة الرئيسة (٢٠٣) عضواً | | | | | |

٢-٣ إجراءات البحث:

٢-٣-١ تحديد متغيرات الدراسة:

٢-٣-١-١ مقياس القيادة الإبداعية:

بعد إطلاع الباحثون على عدد من الاختبارات ذات العلاقة بالقيادة الإبداعية. وجد إن مقياس (خالد حمزة سوادى) (٢: ١٧٥) هو الأنسب للبحث، والذي يتكون من (٤٢) فقرة ملحق رقم (١) تهدف لقياس القيادة الإبداعية وتكون الإجابة عليها من خلال خمسة بدائل هي (بدرجة كبيرة جدا ، بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة ، بدرجة قليلة ، بدرجة قليلة جدا) إذ تتراوح الدرجة الكلية للمقياس من (٤٢ - ٢١٠) درجة.

٢-٣-١-٢ مقياس فاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية:

بعد إطلاع الباحثون على عدد من الاختبارات والمقاييس ذات العلاقة بتقييم فاعلية أداء العمل الإداري. وجد إن مقياس (نشأت عزيز عباس الزبيدي)(3: 170) هو الأنسب للبحث، والذي يتكون من (76) فقرة ملحق رقم (2) تهدف لقياس تقييم العمل والأنشطة الفنية للأندية الرياضية

في العراق وتكون الإجابة على فقرات المقياس من بدائل خماسي متدرج (كثيرا جدا، كثيرا، أحيانا ، نادراً ، نادراً جدا) وتم ترتيب سلم الدرجات ابتداء من (5) كثيرا جدا (4) كثيرا (3) أحيانا (2) نادراً (1) نادراً جدا، والعكس صحيح للعبارات السلبية إذ تتراوح الدرجة الكلية للمقياس من (76-380) درجة.

٢-٣-١-٣ صلاحية فقرات مقياس الدراسة .

بعد إعداد المقياسين بصيغتهما الأولية واللذان احتويا على (٤٢) فقره للمقياس الاول و(٧٦) فقرة للمقياس الثاني قام الباحثون بما يأتي:-

أولاً: عُرضَ المقياسين بصيغتهما الأولية على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال التربية البدنية وعلوم الرياضة والادارة الرياضية والادارة والاقتصاد وذلك من اجل التعرف على مدى صلاحية فقرات المقياس ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت له فضلا عن تقويم الفقرات وتعديلها والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون، إذ طلب من كل واحد إبداء ملاحظاته حول بيان مدى صلاحية صياغة الفقرات ومضمونها وسلامتها والمجالات الرئيسية وارتباط كل موقف بالمجال الذي يتبعه وكذلك واقعية الموقف وتمثيله الصفة التي يقيسها كذلك إبداء رأيهم حول اتجاه الفقرة من حيث كونها إيجابية ، مع ذكر ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول المقياس بشكل عام، وحول استخدام الميزان الخماسي سلماً لتقدير درجات أفراد العينة، إذ تتم عملية إجابة المحكمين بوضع علامة (√) على يسار العبارة ليحدد بموجبها صلاحية الفقرة من عدمها ووضع العلامة نفسها في حقل السلبية أو الإيجابية.

٢-٣-٢-٢ التجربة الاستطلاعية:

قام الباحثون بتطبيق التجربة الاستطلاعية على افراد العينة الاستطلاعية من اعضاء الهيئات الادارية لاندية محافظة بغداد للمدة من يوم (السبت) الموافق 2020 /2/15 ولغاية يوم (الاثنين) الموافق 2020/2/17 في مقر الهيئات الادارية لاندية (العمال -الشرطة - الكرخ) والبالغ عددهم (27) اعضاء هيئة ادارية ، وطلب منهم قراءة التعليمات والعبارات ، والاستفسار عن أي غموض وذكر الصعوبات التي تواجههم في أثناء الاجابة حول فقرات المقياسين، وتبين تقبل العينة للمقياسين من خلال وضوح التعليمات وسهولة فهم الفقرات ووضوحها ولم يواجه الباحثين او فريق العمل المساعد اي سلبيات او معوقات، الغرض من التجربة الاستطلاعية هو من اجل ان يتأكد الباحث من وضوح الفقرات وسهولة فهمها بالنسبة للمستجيبين، كذلك لغرض التعرف على وضوح التعليمات الخاصة بالمقياسين، فضلاً عن تعد تدريباً عملياً لفريق العمل المساعد، لذا قام الباحث بالتجربة الاستطلاعية للأهداف الاتية:

* معرفة الصعوبات والمشاكل التي قد تواجه الباحث.

* تم التعرف على وضوح الفقرات للمقياسين لافراد عينة البحث.

- * معرفة فاعلية ميزان التقدير للبدائل الخمسة المستخدمة للمقياسين.
- * تم التأكد من كفاية فريق العمل المساعد وصلاحية الادوات المستخدمة.
- * مدى تجاوب أفراد عينة التجربة الاستطلاعية لتطبيق المقياسين عليهم.
- * التعرف على الوقت المستغرق للإجابة على استمارة الاستبانة لكل مقياس.
- * التأكد من مستوى العينة ومدى إمكانية إجراء الدراسة.

٣-٣-٢ الخصائص السايكومترية لمقياسي (القيادة الإبداعية وتقييم فاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية) :

٣-٣-١ صدق المقياس: لغرض استخراج صدق المقياسين قام الباحث باستخراجه بطريقتين.

أولاً: الصدق الظاهري :

يستخرج هذا النوع من الصدق من خلال عرض عبارات المقياس على مجموعة الخبراء وذوي الاختصاص لتقرير مدى صلاحيتها في قياس الظاهرة، والصدق الظاهري "يعني ان الاختبار يبدو مناسباً للهدف الذي وضع من اجله، وهو ليس صادقاً بالمعنى العلمي للكلمة، لأنه يدل على ما يبدو اي ان الاختبار يقيس من الظاهر وليس على ما يقيسها الاختبار بالفعل (4): (72) اذ استخدم الباحث هذا النوع من الصدق في محتوى البحث وذلك من خلال عرض فقرات مقياسي (القيادة الإبداعية وتقييم فاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية) على السادة الخبراء وذوي الاختصاص للتأكد من صلاحية استخدامهما على افرادا عينة البحث.

ثانياً: الصدق المنطقي: هو التعريف بالظاهرة أو المفهوم المطلوب دراسته وتحديد ابعاده ومحاوره وتغطية هذه الابعاد بالعبارات التي تمثلها بصورة صادقة(٥: ١٤٢) وقام الباحث بتحقيق هذا النوع من الصدق لمقياسي هذه الدراسة من خلال وضع تعريف لمفهوم مقياس القيادة الإبداعية ومقياس تقييم أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية في العراق.

٣-٣-٢ الثبات: قام الباحثون باستخراج الثبات وهو من الشروط العلمية في عملية استخدام الاختبارات والمقياس، وقد استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية ومعامل الفاكرو نباخ لاستخراج الثبات لمقياسي البحث وهما القيادة الإبداعية وتقييم فاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية.

أولاً: التجزئة النصفية: وهي طريقة لقياس ثبات المقياس عن طريق تجزئة عبارات المقياس الى جزئين متساويين جزء يشتمل على العبارات الفردية والجزء الاخر يشتمل على العبارات الزوجية ومن ثم ايجاد معامل الارتباط بيرسون بينهما، وعند تطبيق هذه الطريقة على مقياس القيادة الإبداعية ظهر معامل الارتباط بين نصفي المقياس هم (٠,٨٦٤) ولمقياس تقييم فاعلية العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية كان معامل الارتباط (٠,٨٢٩) وهذا يمثل ارتباط

نصف العبارات لكل مقياس اذ قام الباحث فيما بعد ايجاد معامل الثبات للمقياسين باستخدام معامل الارتباط سبيرمان براون والذي تبين قيمته (0,925) لمقياس القيادة الإبداعية و(0,931) لمقياس تقييم اداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية وهي قيمة ثبات عالية.

ثانياً: معامل الفايرونباخ :

استخدم الباحثون طريقة ثانية لأستخراج ثبات المقياسين المستخدمين بالدراسة، اذ ان طريقة الفا كرونباخ تعبر عن مدى قوة الارتباطات بين عبارات المقياس وانه يزودنا بتقدير جيد للثبات (6: 124) وتبين عند تطبيق المقياسين على افراد العينة الاستطلاعية ان معامل الثبات هو (0.874) لمقياس القيادات الإبداعية و(0.899) لمقياس تقييم اداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية وهي قيمة عالية للثبات .

٢-٣-٣ الموضوعية:

تحققت من خلال عدم تدخل المحكمين في عملية التصحيح والحصول على الدرجة النهائية للمقياسين ، كذلك تعني الموضوعية (مدى وضوح التعليمات الخاصة بتطبيق الاختبار، وحساب الدرج (7: 61) ، فضلاً عن ذلك هي (عدم تدخل ذاتية الباحث وآرائه ومعتقداته في نتائج الاختبار) (8: 72) ، وعليه يجب ان تكون المقاييس المستخدمة في البحث تمتاز بالموضوعية كونها بعيدة عن التقويم الذاتي والتحيز.

٢-٤ الوسائل الإحصائية:

تم استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) الإصدار (١٧) في استخراج النتائج الخاصة بالبحث.

٣- عرض النتائج ومناقشتها.

يتضمن هذا الباب عرض النتائج ومناقشتها التي تم التوصل إليها في ضوء الأهداف الموضوعية بالبحث على افراد العينة أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في العراق والبالغ عددهم (203) عضواً، ولغرض تسهيل الإجراءات عرضت هذه الإجراءات على شكل جداول ثم تفسيرها لتحقيق أهداف البحث المتبقية والفروض الموضوعية وقد ظهرت النتائج الآتية:-

٣-١ واقع القيادة الإبداعية وتقييم فاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية لاجتماعات الأعضاء الأندية الرياضية في العراق:

لتحقيق هدف البحث الأول في التعرف على واقع التعرف على واقع القيادة الإبداعية وتقييم أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية في العراق لدى أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية تبين بعد تحليل البيانات ان المتوسط الحسابي لمقياس القيادة الإبداعية فقد بلغ (١٦٢) وبانحراف معياري بلغ (١٣,٤٧) ، وبالنسبة لمقياس وتقييم أداء العمل الإداري

والأنشطة الفنية للأندية الرياضية في العراق قبل المتوسط الحسابي لهم (٢٣٠,٢٨) وبتباخراف معيارى بلع (١٩,٢٣) والءءول (٢) ببىن ذلك

الءءول (٢)

ببىن الءءول الحسابى والفرضى والقىمة الءائىة المءسوبة لعىنة البءء لمقىاسى القىاءة الابداعىة و فاعلىة أءاء العمل الإءارى والأنشءة الفنىة للأنىة الرىاضىة لاعضاء الأنىة الرىاضىة فى العراق

| المقىاس | العىنة | الءءول الحسابى | الءءول الفرضى | الانءراف المعيارى | قىمة (ء) المءسوبة | Sig | الءالة |
|---|--------|----------------|---------------|-------------------|-------------------|-------|--------|
| القىاءة الابداعىة | 203 | 162 | 126 | 13.47 | 3.65 | 0.000 | ءالة |
| فاعلىة أءاء العمل الإءارى والأنشءة الفنىة للأنىة الرىاضىة | | 230.27 | 228 | 19.23 | 4.24 | 0.000 | ءالة |

بمقارنة الءءول الحسابى بالءءول الفرضى لمقىاس القىاءة الابداعىة* ءبىن ان هناء فروقا ظاهرة لءا ءم اءءبارها بالاءءءبار ءائىة t-test للءءرف على الءالة الإءصائىة لهءه الفروق وظهر ان قىمة (ء) المءسوبة قء بلغت (٣,٦٥) وءائء قىمة (SIG) اءل من (٠,٠٥) وهءا يعنى ان الفرق ءال إءصائىا ، وبفسر الباءء هءه الءئىة من أنّ أعضاء الهىئاء الإءارىة للأنىة الرىاضىة ءان اهءمامهم بىنصب ءول طرء الأفءار الءءىة وبءالى ءمءهم بءاصىة الأصالة والطلاقة وسعهم الءواصل بالءغىر والءءءىد وهى من ءصائص الشءص المءءع فهو لا بىءقى بءفءة واءءة وإنما بىسعى إلى ءولءء اكبر قءر من الأفءار والمفاضلة ببىنها (٩: ٥٢)، ءذلك ءبىن من ءلال الءئاءء ان الاعضاء ءائء لءبهم ءاصىة القءرة على ءل المشءلاء وبىسعون إلى ءلها بأسلوب الءءىد وهم بىشءعون على طرء الأفءار لءقائى وءل المشاءل الءى قء ءءصل أثناء العمل فضلا عن القءرة إلى ءء ما فى الءئبؤ للمشاءل قبل ءءوئها لءون ذلك بىءطلب الءقة فى عملىة الءءللل والاسءمراءىة فى العمل من ءلال فرىق ءاص ءءوفر فىه ءاصىة الءئبؤ بالمشاءل قبل ءءوئها ، أما فىما بىءص ءال المواظبة على العمل أظهرء الءئاءء ءرص القاءة المءسءر من أجل الوصل إلى أفضل الإنءازاء مع ءهىئه البىئة المءاسبىة للإبءاع الءاءءة من ءصرفاءهم القىاءىة والموزونة بالءءقة العالىة فى سبىل ءءقىق الأهداف المءشءوءة ، وفى ءال المباءرة أظهرء

* بىفصء بالءءول الفرضى للمقىاس اسءءراء ءءول ءل موقء من مواقء المقىاس من ءلال ءمع ءرءاء البءائل ءمسة وءقسءها على عءءها ، ءم ءرب الءئاءء فى عءء المواقء ، وبما ان ءرءاء البءائل هى (١، ٢، ٣، ٤، ٥) ومءموعها (١٥) وعءءها (٥) فىءون ءءولها (٣) ءم ءربها فى عءء مواقء القىاءة الابداعىة البالىء (٤٢) بىصء الءءول الفرضى بىساوى (١٢٦) ، أما ءقىم فاعلىة الأءاء بنفس الءءولاء اء ان عءء فقراءه بىساوى (٧٦) والءءول الفرضى له (٢٢٨)

النتائج اهتمام أفراد العينة بالعمل الجماعي وتكوين فريق واحد في انجاز أعمالهم و مواجهة المواقف المختلفة وفي نفس الوقت لا بد أن تكون لديهم مبادرات تعكس روح الابداع بالعمل الكشفي.

أما فيما يخص مقياس فاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية فقد كان المتوسط الحسابي (٢٣٠,٢٧) والانحراف المعياري (١٩,٢٣) وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي تبين ان هناك فروقا ظاهرة لذا تم اختبارها بالاختبار التائي t-test للتعرف على الدلالة الإحصائية لهذه الفروق وظهر ان قيمة (ت) المحسوبة قد بلغت (٤,٢٤) وكانت قيمة (SIG) اقل من (٠,٠٥) وهذا يعني ان الفرق دال إحصائيا ، ويفسر الباحث هذه النتيجة الى أن الإداريين يتمتعون بسمات معينة تجعلهم قادرين على معايشة الظروف المتباينة للأندية مع عمليات التغيير المستمر فيها يكونون قادرين على التعامل معها من خلال مواجهة المواقف الصعبة وكيفية معالجتها وتظافر الجهود فيما بين الإداريين وتحمل المسؤولية وتوفير كافة الظروف والأجواء للعمل الإداري بما فيها توفير الأجهزة الملائمة بما يضمن نجاح العمل الإداري "الأدارة الناجحة هي القدرة على مواجهة الأمور وتحديد المشكلات والأسراع بدراستها ومعالجتها بالتعاون مع الآخرين والذي يعد من أركان العمل الإداري وذلك بالالتزام والاحترام والشعور بالمسؤولية وحب العمل وحسن أداء الواجب، إضافة الى توفير مستلزمات العمل الإداري الكفاء (١٠:٣)

٣-٢ العلاقة بين القيادة الابداعية و فاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية لاعضاء الأندية الرياضية في العراق:

لتحقيق الهدف الثاني في التعرف على العلاقة الارتباطية بين القيادة الابداعية وتقييم فاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية لاعضاء الأندية الرياضية لمحافظة بغداد تم حساب معامل الارتباط بينهما لدى أفراد عينة البحث البالغ عددهم (٢٠٣) عضواً ، وبلغت قيمته (٠,٤٧٦) ، وللكشف من مستوى معنوية دلالة الارتباط استخدم الباحث الاختبار التائي الخاص بارتباط بيرسون وظهر وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٦,٨٦٩) وهي اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (١,٩٦) وكما موضح في الجدول (٣)

الجدول (٣)

يبين معامل الارتباط لعينة البحث

| المتغيرات | معامل الارتباط | القيمة التائية المحسوبة | مستوى الدلالة | الدلالة |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|---------------|---------|
| (القيادة الابداعية) و (فاعلية) | 0.543 | 8.205 | 0.000 | معنوي |

يظهر من الجدول أعلاه إن هناك علاقة ارتباطية بين القيادة الإبداعية و فاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية لاعضاء الأندية الرياضية في العراق وذلك من خلال ان الإداري المبدع يتميز على الإداري الناجح ذلك أنه يهتم بتنفيذ أهداف المنظمة فيؤدي واجباته بدقة وأمانة وسرعة، ويحقق النتائج المطلوبة منه، في حين أن الإداري الإبداعي أو المبدع هو الذي يهتم بتطوير المؤسسة فيبتكر لها أهداف جديدة أو يطور من وسائلها وأساليبها ويكون تفكيره متمسك بالأصالة والطلاقة والمرونة فلا يتعامل مع الأساليب التقليدية وإنما يبتكر أساليب غير مسبوقه وإذا كانت المنظمة أو المؤسسة تسير بانتظام وتحقق أغراضها فإن عالم اليوم يتسم بالتعقيد والغموض فيرمي مشكلاتٍ لم تطرأ على البال (١١ : ٢٩) كما أن المنافسة في هذا العالم تجعل من المنظمة أن تفكر بمواصلة سيرها في هذا التطور المتمثل بالمنافسة في ضوء هذا الإدراك فإن إصلاح المنظمة أو المؤسسة عامة كانت أم خاصة يتطلب إيجاد قيادات مبدعة تكتشف أفكار جديدة أو أنماط غير مسبوقه من الأداء أو من الإنتاج وهذا ما تميز به قادة المخيم والذين كان لديهم مستوى القيادة الإبداعية عاليا مما انعكس على تقييمهم الإداري أثناء العمل في الأندية الرياضية.

3-3 عرض وتحليل ومناقشة نتائج نسبة مساهمة القيادة الإبداعية بفاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية لاعضاء الأندية الرياضية في العراق والمعادلات التنبؤية

لتحقيق الهدف الثالث من هذه الدراسة وهو (التنبؤ بفاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية بدلالة القيادة الإبداعية لدى أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في العراق)، قام الباحثون بإجراءات عدة لتحقيق هذا الهدف.

3-3-1 عرض وتحليل ومناقشة نتائج نسبة مساهمة القيادة الإبداعية بفاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية لاعضاء الأندية الرياضية في العراق:

لغرض التعرف على نسبة مساهمة القيادة الإبداعية بمتغير تقييم فاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية لاعضاء الأندية الرياضية في العراق استعمل الباحثون الانحدار البسيط بغية استخراج قيمة نسبة المساهمة والنااتجة عن قيمة مربع الارتباط بينهما، والجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4)

يبين دلالة معامل الارتباط ونسبة مساهمة القيادة الإبداعية بفاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية لأعضاء الأندية الرياضية في العراق

| المتغيرات | طبيعة معامل الارتباط | قيمة معامل الارتباط R | نسبة المساهمة R2 | قيمة F | Sig | الدالة الإحصائية |
|----------------------------------|----------------------|-----------------------|------------------|--------|------|------------------|
| القيادة الإبداعية وفاعلية الاداء | بسيط | 0.61 | 0.39 | 65.44 | 0.00 | دالة |

يتبين من الجدول (4) إن نسبة مساهمة القيادة الإبداعية بمؤشر فاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية لأعضاء الأندية الرياضية في العراق كانت معنوية وهذا ما تؤكدته قيمة (F) المحسوبة البالغة (167.45) التي تدل على أن التباين المشترك بين المتغيرين كان كبيراً وهذا ما يتضح من خلال مستوى الدلالة البالغ (0.000).

ويعزو الباحثون ذلك إلى أن القيادة الإبداعية لها تأثير كبير على تقييم العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية لأعضاء الأندية الرياضية نتيجة كون القيادة الإبداعية تمثل ركن أساسية من عملية إدارة المؤسسات وهي كذلك طريقة الإدارة الناجحة ، لذا فإن هنالك علاقة ارتباط وثيقة بين كل من القيادة الإبداعية وفاعلية تقييم الأداء الإداري ، فكلما كانت القيادة الإبداعية التي يتحلّى بها القائد عالية كلما كان تأثيرها إيجابياً على تقييم الأداء الإداري للعاملين في المجال الإداري للأندية الرياضية.

٣-٣-٢ عرض وتحليل ومناقشة نتائج التنبؤ بفاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية بدلالة القيادة الإبداعية لدى أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في العراق

لغرض الحصول على قيمة تنبؤيه أو متوقعة لفاعلية الأداء الإداري والفني للأندية الرياضية بدلالة القيادة الإبداعية سعى الباحث إلى استعمال معادلات الانحدار الخطي التي يمكن من خلالها التنبؤ بهذه العلاقة ، والجدول (5) بين ذلك .

جدول (5)

يبين نتائج المعادلة التنبؤية لمتغيرات البحث

| المتغيرات | قيمة العامل | قيمة (t) | مستوى الدلالة |
|-------------------|---|----------|---------------|
| القيادة الإبداعية | أ 96.458 | 7.436 | 0.05 |
| | ب 1.613 | 12.085 | 0.05 |
| المعادلة التنبؤية | تقييم الأداء = 96.457 + 1.614 X القيادة الإبداعية | | |

يتبين من خلال الجدول أعلاه والخاص بقيم معادلات الانحدار لفاعلية الأداء الإداري والقيادة الإبداعية وعليه يمكن استنباط معادلة تنبؤية أو استنباط قيمة متوقعة للتقييم بدلالة القيادة الإبداعية المتضمنة لأعضاء الهيئات الإدارية للنادية الرياضية كما يأتي :-

المعادلة التنبؤية لتقييم فاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للنادية الرياضية بدلالة القيادة الإبداعية لدى أعضاء الهيئات الإدارية للنادية الرياضية في العراق :-

- تقييم فاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للنادية الرياضية = قيمة المعامل للثابت أ + ب × درجة القيادة الإبداعية لعرض الهيئة الإدارية للنادي في المقياس .

مثلا :- إذا أخذ أحد الأعضاء درجة (120) في القيادة الإبداعية فإنه يمكن التنبؤ بدرجته في تقييم فاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للنادية الرياضية هو

تقييم الاداء = 96.457 + 120 × 1,614 = 290.14

ومن هذا يتبين إمكانية التنبؤ لفاعلية فاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للنادية الرياضية بدلالة القيادة الإبداعية ، ومن خلال النتائج والمعادلات التنبؤية التي تم التوصل إليها نلاحظ إمكانية كشف أي عضو من أعضاء الاندية في حال اتسامه أو تحليه بالقيادة الإبداعية إذ أن هذا الكشف المبكر هو خطوة إيجابية لهم في تصحيح أدائهم لان عملية التنبؤ هي عملية تخمينية وتقديرية تعتمد على أسس علمية صحيحة تكتسب الثقة التامة وأن هذه العملية ليست بالضرورة أن تكون متطابقة مع الواقع مئة بالمئة وإنما فيها نسبة كبيرة من معرفة اتجاهات أعضاء الاندية وطريقة تصرفاته أو أفعالهم أو أدائهم في إدارة النادي.

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات: استنتج الباحثون

1-وجود علاقة ارتباط ايجابية بين القيادة الإبداعية وتقييم اداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للنادية الرياضية في العراق

2-إمكانية التنبؤ بفاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للنادية الرياضية بدلالة القيادة الإبداعية لدى أعضاء الهيئات الإدارية للنادية الرياضية في العراق.

3-ان حرية التفكير والتعبير عن الاراء يصب في مصلحة الهيئات الادارية للنادية الرياضية .

4-ضعف اجراء التجارب وتبني الافكار الجديدة اثر في القيادة الإبداعية والعمل الاداري .

5-غياب الدوافع والحوافز التي تساعد على تقديم كل ما هو جديد .

6-قلة الاستثمار الحقيقي للطاقات والمواهب الادارية اثر سلبا على القيادة الإبداعية والعمل الاداري .

4-2 التوصيات: يوصي الباحثون بضرورة

- 1-تطبيق مقياسي القيادة الابداعية وفاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية لاعضاء الأندية الرياضية في العراق من قبل وزارة الشباب والرياضة لتقييم عمل الاندية الرياضية في العراق لكي يتسنى لهم معرفة مستوى أداء عمل الاندية الرياضية.
- 2- التأكيد على العمل الاداري الجماعي من خلال التفاعل بين اعضاء الاندية وتبادل الافكار والمعلومات بشكل مستمر، ومحاولة اعادة صياغتها وبلورتها بشكل ابداعي غير مألوف يصب في تطوير عمل الاندية الرياضية.
- 3-التأكيد على استخدام عدة دراسات للاستفادة منها في تقييم العمل الاداري والمشاركة في الدورات والمؤتمرات التي تدعم الابداع والتطور لعمل الاندية الرياضية.
- 4-تبني روح التعاون والعمل.
- 5-تبني الافكار الجديدة والعمل على تجربتها واستحصال الموافقات لتطبيقها من اجل تشجيع الاخرين على التطور.
- 6-اعتماد المقاييس الحديثة التعرف على تقييم العمل الاداري للأندية في العراق والى ما نرجو الوصول اليه.

- 7-تطبيق المقاييسين على منظمات مجتمع مدني كاللجنة الأولمبية والاتحادات الرياضية.
- 8-ضرورة الاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي للأندية الرياضية من خلال تنظيم البرامج والأنشطة الفصلية والسنوية وفق الامكانيات المتوفرة.
- 9-ضرورة الاهتمام بالبنى التحتية للأندية من خلال توفير القاعات والملاعب والمساح والاجهزة والإداوت.

المصادر:

- ١-عقيل الكاتب وآخرون؛ الإدارة والتنظيم في التربية الرياضية لكليات التربية الرياضية، بغداد، دار الكتب، 1986.
- ٢-خالد حمزة سوادي؛ السلوك التنظيمي بدلالة القيادة الإبداعية والتمكين الإداري من وجه نظر مسؤولي الفرق الكشفية، رسالة ماجستير، جامعة الكوفة، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، ٢٠١٩.
- ٣-نشأت عزيز عباس؛ بناء وتقنين مقياس تقييم فاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية في العراق، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، ٢٠١٩.
- ٤-محمد جاسم الياسري؛ الأسس النظرية لاختبارات التربية الرياضية، ط١، (النجف الاشرف، دار الضياء للطباعة والتصميم، ٢٠١٠).
- ٥-احمد سليمان عودة؛ القياس والتقويم في العملية التدريسية، (عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥).
- ٦-محمد صالح الامام؛ القياس في التربية الخاصة، ط١، (عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١١).
- ٧-فارس سامي يوسف؛ تحديد مستويات معيارية لبعض القدرات البدنية والمهارية والهجومية بكرة السلة في العراق، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، ٢٠٠٠.

- ٨-عدي عبد الحسين كريم الربيعي، علاقة بعض القدرات البدنية الخاصة بدقة أداء مهارة التصويب في كرة السلة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة ديالى، ٢٠٠٥.
- ٩-ألكسندر وروشكا؛ الإبداع العام والخاص، ترجمة - غسان عبد الحي أبو فخر، الكويت، مطبعة الساسة، سلسلة عالم المعرفة، ١٩٨٩.
- ١٠-محمود داود الربيعي؛ التنظيم الإداري في العمل الرياضي، ط٢، (النجف، دار الضياء للطباعة والتصميم، ٢٠١٠).
- ١١-جمال أنيس خير الله؛ الإبداع الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٩.

ملحق (١) / يبين مقياس القيادة الإبداعية المستخدم بالبحث

| ت | الفقرات | درجة كبيرة جدا | درجة كبيرة | درجة متوسطة | درجة قليلة | درجة قليلة جدا |
|----|--|----------------|------------|-------------|------------|----------------|
| ١ | لديه سرعة تحديد أي مشكلة تواجه العاملين | | | | | |
| ٢ | يهتم بمشاعر وسلوكيات العاملين في جميع المواقف | | | | | |
| ٣ | لديه القدرة على جمع أكبر قدر من المعلومات لتحديد جوانب المشكلة | | | | | |
| ٤ | قادر على كشف أوجه القصور والضعف في بيئة العمل قبل وقوع المشكلة | | | | | |
| ٥ | لا يتم اتخاذ القرارات بشكل عشوائي بل حسب تعليمات وقرارات العمل | | | | | |
| ٦ | هناك حلول واضحة للمشاكل | | | | | |
| ٧ | تحسين مهارات الاتصال والاستماع للعاملين | | | | | |
| ٨ | ليس لديه المعرفة في التحكم بمسببات المشاكل | | | | | |
| ٩ | يستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل لمشكلات داخل العمل | | | | | |
| ١٠ | يحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما يقوم به العاملين في العمل | | | | | |
| ١١ | يمتلك الرؤية الدقيقة في التنبؤ والاكتشاف للمشكلات التي يعاني منها العاملون في العمل | | | | | |
| ١٢ | يحصل على معلومات مفصلة قبل البدء بعمل جديد | | | | | |
| ١٣ | يسعى إلى تبسيط الأفكار عند مواجهة المشكلات في العمل | | | | | |
| ١٤ | يتم اتخاذ القرارات بدون دراسة مستفيضة | | | | | |
| ١٥ | البقاء على الأفكار القديمة والتقليدية بدون توليد افكار جديدة والمتنوعة التي تخدم العمل | | | | | |
| ١٦ | لا يعبر اهتمامه للأفكار والمقترحات التي تطرح من قبل العاملون حتى لو كانت قريبة عن الواقع | | | | | |
| ١٧ | يتميز بالأفكار الطريفة المثيرة للدهشة أو الابتسامة | | | | | |
| ١٨ | يشعرنا بان المساهمة المباشرة بإنتاج الأفكار الجديدة لا تخدم العمل | | | | | |
| ١٩ | يشجع على العمل الجماعي داخل المؤسسة | | | | | |
| ٢٠ | يدرك ويوجه العلاقات بين العاملين بما يخدم العمل | | | | | |
| ٢١ | ينجز الأعمال الموكلة إليه بأسلوب تقليدي | | | | | |
| ٢٢ | لا يشعر العاملون بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز الأعمال | | | | | |
| ٢٣ | يتمتع القائد بالمهارة في النقاش والحوار ويملك الحجة والقدرة على إقناع العاملون معه | | | | | |
| ٢٤ | يحاول تطبيق أساليب جديدة بالعمل | | | | | |
| ٢٥ | يملك المهارات الكافية لإقناع العاملون فيها على تطبيق خططها | | | | | |
| ٢٦ | عدم الشعور بمساهمته المباشرة بإنتاج الأفكار الجديدة التي تخدم العمل | | | | | |
| ٢٧ | لدينا الثقة في قيادته لتحقيق أهدافها | | | | | |

| | |
|----|--|
| ٢٨ | يتصرف القائد بحكمة في مواجهه ضغوط العمل داخل العمل |
| ٢٩ | تميل القيادة للأعمال التي تبرز وتبين قدرات العمل |
| ٣٠ | تستمر القيادة في العمل لفترات طويلة من اجل الاستمرار في العطاء |
| ٣١ | تهتم القيادة بالمبدعين والمتميزين وتهيئ البيئة المناسبة للإبداع |
| ٣٢ | تأخذ القيادة الوقت الكافي لدراسة وتحليل الأفكار الجديدة والمبتكرة |
| ٣٣ | تعديل القيادة وتبدل طرق حل المشكلات الوارد حدوثها في العمل |
| ٣٤ | تستعمل الامكانيات الموجودة في العمل |
| ٣٥ | تسعى لإقامة احتفال سنوي لدعم المشاركين في العمل |
| ٣٦ | تطرح الرأي كهدف أسمى لتطوير خطوات العمل داخل المؤسسة |
| ٣٧ | تميل لتسخير مواقف العمل اليومية للمبادرة نحو تعلم المشاركين في المعسكر العمل الجماعي |
| ٣٨ | تمارس جميع الأعمال والمهام اليومية بروح الفريق الواحد داخل العمل |
| ٣٩ | تبادر في جلب الخبراء والمختصين لغرض تنمية المواهب الإبداعية في العمل |
| ٤٠ | تتبنى المبادرات للقيام بدورات تدريبية في داخل العمل |
| ٤١ | تتبنى الاستراتيجيات التعليمية الخاصة في العمل |
| ٤٢ | تبادر بإقامة التجمعات والدورات لغرض منح تطوير قدرات العاملين |

ملحق رقم (٢) / مقياس فاعلية أداء العمل الإداري والأنشطة الفنية للأندية الرياضية في العراق

| ت | الفقرات | كثيراً جداً | كثيراً | أحياناً | نادراً | نادراً جداً |
|-----|--|----------------|--------|---------|--------|----------------|
| ١. | معرفة الأولويات بناء على الاحتياجات الضرورية التي يتم معرفتها من خلال الدراسات والتحليل. | | | | | |
| ٢. | يساهم التخطيط الاستراتيجي في مواجهة التحديات التي تؤثر على العمل. | | | | | |
| ٣. | يفتح التخطيط الاستراتيجي الباب أمام جميع العاملين للإبداع والابتكار والوصول إلى أفكار وأهداف جيدة. | | | | | |
| ٤. | يتم وضع خطط مستقبلية لمختلف المراحل التي سيمر بها النادي. | | | | | |
| ٥. | تتم ترجمة السياسات و الأهداف المرسومة بصورة نشاطات واضحة للجميع. | | | | | |
| ٦. | تضع الهيئة الإدارية خطط إستراتيجية لتطوير مستوى مديريه ولاعبيه من خلال المعسكرات التدريبية داخل العراق وخارجه. | | | | | |
| ٧. | إعلان خطة الإيرادات والمصروفات لأعضاء الهيئة العامة ضمن التقرير السنوي نهاية السنة المالية | | | | | |
| ٨. | توجد تخصيصات مالية سنوية أو شهرية من الجهات الحكومية. | | | | | |
| ٩. | توفير الحوافز المالية ضمن ميزانية النادي لجميع العاملين. | | | | | |
| ١٠. | توجد رؤيا واضحة للهيئة الإدارية عن كافة الأنظمة والقوانين والتشريعات الرياضية المعتمدة في العراق. | | | | | |
| ١١. | تضارب القوانين الإدارية مع التشريعات المعمولة بها يؤثر على عمل الأنشطة المختلفة. | | | | | |
| ١٢. | يشعر جميع العاملين في النادي بأن الأنظمة والقوانين تحمي حقوق الجميع. | | | | | |
| ١٣. | يتم تأجير المنشأة والملاعب الرياضية التابعة للنادي وفق الضوابط والأنظمة المعمول بها . | | | | | |
| ١٤. | إبرام العقود ضمن الأطر القانونية المعتمدة في تشريعات الدولة المصادق عليها بشكل رسمي | | | | | |
| ١٥. | تعتمد الهيئة الإدارية النظام الداخلي في تسيير العمل الإداري للنادي | | | | | |
| ١٦. | يساهم بناء المنشأة الرياضية في تطوير قطاع الرياضة لدعم المجتمع. | | | | | |
| ١٧. | تشجيع المنتسبين على تطبيق الأسس الحديثة في إدارة المنشأة الرياضية. | | | | | |
| ١٨. | تتوفر لدى النادي المنشأة والملاعب الرياضية المختلفة الفردية والجماعية. | | | | | |
| ١٩. | لدى الهيئة الإدارية القدرة على توفير الأدوات المستلزمات لإدارة منشأتها الرياضية. | | | | | |
| ٢٠. | تتوفر الخدمات الصحية والطبية بشكل متكامل للعناية بالسلامة والأمان لجميع المنتسبين للنادي بشكل | | | | | |

| | | | | | |
|------|--|--|--|--|--|
| | | | | مستمر . | |
| ٢١ . | | | | توفر الهيئة الإدارية منشأة رياضية وإدارية مطابقة للمواصفات العالمية | |
| ٢٢ . | | | | توجد خطط مستقبلية لتوسيع الأبنية والمنشآت الرياضية لتحسين عمل الهيئة الإدارية. | |
| ٢٣ . | | | | دعم البنى التحتية للنادي يؤثر بشكل إيجابي لتطوير العمل الإداري والفني . | |
| ٢٤ . | | | | وجود مسبح مغلق بمواصفات عالمية . | |
| ٢٥ . | | | | وجود مسبح خارجي وفقاً لمواصفات عالمية. | |
| ٢٦ . | | | | تتوفر في المنشأة والمباني التابعة للنادي مواد مقاومة للحرائق. | |
| ٢٧ . | | | | تقع منشأة النادي على مسافة آمنة من المباني الأخرى للحد من انتقال النيران. | |
| ٢٨ . | | | | تتوفر في النادي اللوائح الإرشادية اللازمة لطرق النجاة والمخارج وجميع متطلبات السلامة. | |
| ٢٩ . | | | | تتوفر منظومة الإطفاء للحرائق بشكل متكامل. | |
| ٣٠ . | | | | تعمل منظومة الإطفاء للحرائق وفق نظام مطابق للمواصفات العالمية. | |
| ٣١ . | | | | تستعين الهيئة الإدارية بأشخاص متخصصين بالحرائق والدفاع المدني لتعيينهم ضمن ملاك النادي. | |
| ٣٢ . | | | | توفر الهيئة الإدارية الصيانة المستدامة لكافة أنظمة الحرائق في النادي | |
| ٣٣ . | | | | تشارك فرق النادي في جميع الألعاب الرياضية لجميع الفئات العمرية. | |
| ٣٤ . | | | | تشارك فرق النادي في جميع الألعاب الرياضية الدولية والعربية والفرق المتقدمة. | |
| ٣٥ . | | | | تقيم الهيئة الإدارية بطولات للأندية الرياضية على منشأتها الرياضية. | |
| ٣٦ . | | | | تقيم الهيئة الإدارية مسابقات تأهيلية داخلية وخارجية لغرض إعداد فرقها للمشاركة في البطولات. | |
| ٣٧ . | | | | تخصص الهيئة الإدارية المبالغ اللازمة للمشاركة المحلية والخارجية. | |
| ٣٨ . | | | | تتشارك فرق المتقدمين في مختلف الألعاب الرياضية التي تعتمدها الاتحادات الرياضية. | |
| ٣٩ . | | | | تسعى الهيئة الإدارية لتحقيق فرقها مراكز متقدمة في مختلف الألعاب الرياضية. | |
| ٤٠ . | | | | تكرم الهيئة الإدارية الفرق مادياً عند تحقيق إنجازات معينة. | |
| ٤١ . | | | | تهتم الهيئة الإدارية للاشتراك في الدورات والبطولات الداخلية والخارجية لغرض تحقيق الإنجاز. | |
| ٤٢ . | | | | تدعم الهيئة الإدارية في التعامل مع المدربين معنوياً ومادياً. | |
| ٤٣ . | | | | يخضع اللاعبون لتقييم الأداء وفق المعايير والاختبارات الدولية. | |
| ٤٤ . | | | | يستقطب الاتحاد المركزي لأي لعبة لاعبين النادي للمشاركة ضمن الفئات العمرية المختلفة. | |
| ٤٥ . | | | | تدعم الهيئة الإدارية لاعبي ومدربي النادي المشاركين في جميع البطولات. | |
| ٤٦ . | | | | تشارك الهيئة الإدارية في اختبارات المدربين للمشاركة في الدورات التدريبية العالمية والعربية والمحلية. | |
| ٤٧ . | | | | ترقد الهيئة الإدارية الاتحادات المركزية للاعبين لتمثيل المنتخبات الوطنية. | |
| ٤٨ . | | | | تعتمد الهيئة الإدارية الترشيح للمدربين واللاعبين وفق معايير مقننة. | |
| ٤٩ . | | | | يخضع مدربي النادي إلى اختبارات دولية لتقييم أدائهم. | |
| ٥٠ . | | | | تسمح الهيئة الإدارية بمدربه المشاركة مع الاتحاد المركزي في البطولات العالمية والعربية والمحلية. | |
| ٥١ . | | | | تعطي الهيئة الإدارية حقوق الدعاية والإعلام لمنشأته الرياضية لغرض الاستثمار . | |
| ٥٢ . | | | | تهتم الهيئة الإدارية في إقامة المؤتمرات الصحفية والبرامج الأولية للتعريف عن سير النشاط المختلف. | |
| ٥٣ . | | | | تعتمد الهيئة الإدارية على مبدأ التفاوض لتسوية الخلافات والتغلب على المشكلات والخروج من الأزمات. | |
| ٥٤ . | | | | توجد لدى الهيئة الإدارية علاقات بالجمهور وأعضاء النادي. | |
| ٥٥ . | | | | تقوم الهيئة الإدارية بتعريف الجمهور وتشرح لهم الخدمة التي تقدمها لهم بسهولة. | |
| ٥٦ . | | | | لدى الهيئة الإدارية وسائل اتصال تسهم في نشر الأهداف وتحقيقها. | |
| ٥٧ . | | | | تنظم الهيئة الإدارية ندوات ولقاءات لشرح وسائل النهوض بالمستوى الرياضي. | |
| ٥٨ . | | | | تقوم الهيئة الإدارية في غرس الروح الوطنية وإشعار جميع العاملين بالمسئولية. | |
| ٥٩ . | | | | تقديم المنهج والإرشادات حول الوسائل والخطط المتعلقة بوضع السياسات واتخاذ القرارات. | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|-----|
| | | | | | تحقيق التوازن بين الأهداف التي تضعها الهيئة الإدارية ومصالح واحتياجات الجماهير الرياضية. | .٦٠ |
| | | | | | تكافئ الهيئة الإدارية المتميزين والمبدعين بحث الآخرين على تحقيق الإنجاز. | .٦١ |
| | | | | | تحرص الهيئة الإدارية على توفير أماكن السكن المريح ودار الضيافة للمنتسبين. | .٦٢ |
| | | | | | تقيم الهيئة الإدارية حفلات ولقاءات ضمن المناسبات الوطنية. | .٦٣ |
| | | | | | تعمل الهيئة الإدارية على إقامة سفرات ورحلات ترفيهية لجميع المنتسبين. | .٦٤ |
| | | | | | يوجد مرافق ترفيهية في النادي. | .٦٥ |
| | | | | | تهتم الهيئة الإدارية في توطيد العلاقات مع باقي الأندية الرياضية ولقاءه المستمرة. | .٦٦ |
| | | | | | تعمل الهيئة الإدارية رحلات سياحية وترفيهية لكافة منتسبي النادي. | .٦٧ |
| | | | | | يعتبر الاستثمار عنصر مهم لدعم ميزانية الأنشطة والبرامج والأدوات الرياضية. | .٦٨ |
| | | | | | يساهم التسويق الرياضي في توفير المساهمات المالية والتي تمثل مصدر رئيسي للنادي. | .٦٩ |
| | | | | | يوفر التسويق الرياضي مجال واسع لحل المشاكل والمعوقات المالية التي تعاني منها الهيئة الإدارية. | .٧٠ |
| | | | | | تدرك الهيئة الإدارية بأن التسويق الرياضي يساهم في إيجاد الحلول المناسبة لاستقرار عملها. | .٧١ |
| | | | | | يمثل التسويق الرياضي جزء مهم من ميزانية النادي. | .٧٢ |
| | | | | | يساهم التسويق الرياضي دون الاعتماد الكلي على التمويل التي تقدمه الدولة للنادي. | .٧٣ |
| | | | | | اهتمام الهيئة الإدارية بالتسويق الرياضي يساهم في استقطاب أعداد الممارسين والمهتمين بالرياضة. | .٧٤ |
| | | | | | يزيد التسويق الرياضي من شدة المنافسات العالمية في المجالات الرياضية. | .٧٥ |
| | | | | | يساهم التسويق الرياضي في خطط الهيئة الإدارية لتحقيق الأهداف المتعلقة بالنشاط وفق إستراتيجية. | .٧٦ |