

إدارة المواهب وعلاقتها بالأداء الوظيفي في وزارة الشباب والرياضة

م.د افتخار ياسر كريم

Fofsport@gmail.com

المديرية العراقية: مركز الحاسبة الالكترونية

تاريخ نشر البحث 2024/8/16

تاريخ استلام البحث 2024/3/24

الملخص

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة الارتباطية بين ادارة المواهب وعلاقتها بالأداء الوظيفي لموظفي وزارة الشباب والرياضة العراقية . كان المجال البشري: تحدد من جميع موظفي وزارة الشباب والرياضة العراقية قامت الباحثة بتحديد مجتمع البحث من خلال الحصر الشامل لكل المجتمع من العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية للمديريات العشرة (300) من العاملين حيث قامت الباحثة بتحديد نسبة (100%) بأخذ مجتمع البحث ككل (300) كانت الاستنتاجات : من خلال تم اعداد مقياسي (ادارة المواهب) يتكون من (9) عبارات و(الاداء الوظيفي) والذي يتكون من (14) عبارة . وهنالك شخصية قوية لأصحاب القرار الاكاديمي مدراء المديريات حيث انهم يمتلكون روح عالية على تقبل المشكلات التي تواجه العاملين (الموظفين) ويمتلك صاحب القرار الاكاديمي اعضاء هيئة التدريس القدرة على تشجيع العاملين المشاركة في المؤتمرات والنتائج العلمية لمديرية وزارة الشباب والرياضة العراقية . ويمتلك أصحاب القرار الاكاديمي الخبرة الوظيفية والادارية الكافية لمواجهة مشكلات التقويم العاملين (الموظفين) في المديرية .

الكلمات المفتاحية : ادارة المواهب , الاداء الوظيفي , موظفين

Talent Management and its Relationship to Job Performance in the Ministry of Youth and Sports

Dr. Iftikhar Yasser Karim

Fofsport@gmail.com

Iraqi Directorate: Electronic Computer Center

Received: 24-03-2024

Publication: 16-08-2024

Abstract

The study aimed to identify the correlation between talent management and its relationship to job performance of employees of the Iraqi Ministry of Youth and Sports. The human field was: It was determined from all employees of the Iraqi Ministry of Youth and Sports. The researcher determined the research community through a comprehensive census of the entire community of workers in the directorates of the Iraqi Ministry of Youth and Sports for the ten directorates (300) of workers, where the researcher determined the percentage (100%) by taking the research community as a whole (300). The conclusions were: Through the preparation of two scales (talent management) consisting of (9) phrases and (job performance) which consists of (14) phrases. There is a strong personality for the academic decision-makers, directorates' directorates, as they have a high spirit of accepting the problems facing workers (employees), and the academic decision-maker, faculty members, has the ability to encourage workers to participate in conferences and scientific products of the Iraqi Ministry of Youth and Sports Directorate. Academic decision makers have sufficient functional and administrative experience to address the problems of evaluating employees in the directorate.

Keywords: Talent management, job performance, employees

1 المقدمة واهمية البحث :-

يعد العنصر البشري من اهم العناصر التي تحقق القيمة المضافة للعمليات الإدارية التي تتم من خلال تنفيذ الأنشطة والبرامج التي تحقق الأهداف التي تسعى اليها المنظمات في ظل التحديات التي يشهدها العالم والتي تتم بالمنافسة والسرعة والتطورات الاقتصادية والتكنولوجية أذ أن امتلاك المنظمات مواهب بشرية ترعاها يعتبر مصدر قوة لتحقيق إداء متميز والذي يعتبر وسيلة للبقاء والنمو في ظل التحديات الشديدة التي تواجه المنظمات وصولا للتنافس ينتج عنه زيادة في الإنتاجية وتقديم الخدمات بكفاءة وجودة عالية. لذا تعتبر إدارة المواهب من الإدارات الحديثة التي تستحق الاهتمام الكبير من الباحثين، حيث أصبح اكتشاف المواهب المهمة الأولى والرئيسية لإدارة الموارد البشرية من خلال استقطاب المواهب وتنميتها وتطويرها وكيفية الحفاظ عليها. وأشارت هاجر & أحلام (2019) "إلى أهمية أبرزها الدور الرائد لإدارة المواهب والاستثمار فيها لتحقيق التميز في منظمات الاعمال كونها عنصرا حيويا يسهم في تحقيق الإداء العالي داخل المنظمة". كما ويرى ياسين (2010) " أن إدارة المواهب هي عملية تطوير وتوحيد وتكامل قدرات ومواهب الموظفين الحاليين وتطوير العاملين الجدد والمحافظة على العاملين الموجودين بالمنظمة وجذب ذوي الخبرات العالية من سوق العمل للعمل بالمنظمة لتحقيق ميزة تنافسية للمنظمة بين المنظمات الأخرى". لذا يتوجب تحسين وتطوير الأداء الوظيفي لتحقيق تلك الميزة اذ يعتبر الأداء الوظيفي المصدر الرئيسي لتحقيقها في المنظمات المنشودة فغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد , فالجهد يعد الطاقة المبذولة لتحقيق الخدمات المرجوة اما الأداء فيتم قياسه من خلال النتائج التي يحققها الافراد العاملين على تلك المهام التي كلفت لهم , اذ يشبه العمل بطالب يبذل جهداً يسيرا ولساعات طويلة مستعد لأداء الامتحان ولكنه يحصل على درجات منخفضة جدا هنا يكون الجهد المبذول عالي بينما الأداء منخفض بنتائج غير مرجوه قياسا بالجهد المبذول .

وتكم أهمية البحث الحالي في التعرف على العلاقة الارتباطية بين ادارة الموهب الرياضية أهمية إدارة المواهب و الأداء الوظيفي لموظفي وزارة الشباب والرياضة في العراق .

1-2 مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث الحالي من خلال السؤال التالي (ما هي العلاقة بين إدارة المواهب وعلاقتها بالأداء الوظيفي في وزارة الشباب والرياضة)

1-3 هدف البحث :

التعرف على العلاقة الارتباطية بين ادارة المواهب وعلاقتها بالأداء الوظيفي لموظفي وزارة الشباب والرياضة العراقية .

1-4 مجالات البحث:

1-1-4 المجال البشري: تحدد من جميع موظفي وزارة الشباب والرياضة العراقية .

2-1-4 المجال الزمني : للمدة ما بين 2023 / 3 / 15 - 2024 / 7 / 25 .

3-1-4 المجال المكاني : المديرية في وزارة الشباب والرياضة العراقية .

2. اجراءات البحث الميدانية:

1.2 منهج البحث :

من اجل لحل مشكلة البحث الحالي والتحقق من هدفة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية .

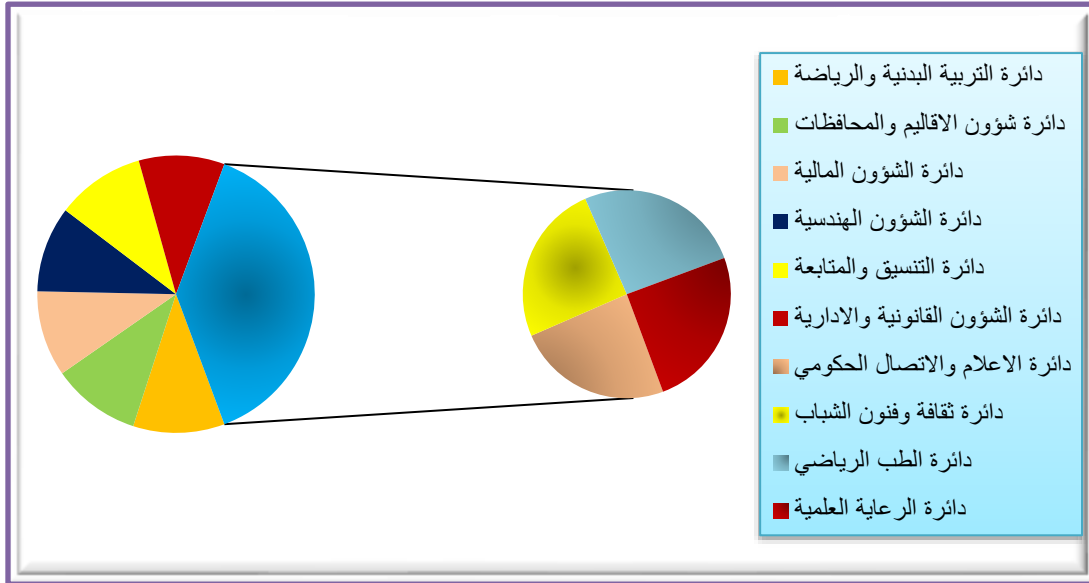
2.2 مجتمع وعينة البحث :

قامت الباحثة بتحديد مجتمع البحث من خلال الحصر الشامل لكل المجتمع من العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية للمديريات العشرة (300) من العاملين حيث قامت الباحثة بتحديد نسبة (100%) بأخذ مجتمع البحث ككل (300) من العاملين وقد تم تقسيم عينة البحث كما في جدول والشكل (1).

جدول (1)

يبين مجتمع البحث والعينة الاستطلاعية وعينة الثبات وعينة التطبيق

| ت | اسم المديرية | مجتمع البحث | العينة الاستطلاعية | عينة الثبات | عينة البحث |
|----|----------------------------------|-------------|--------------------|-------------|------------|
| 1 | دائرة التربية البدنية والرياضة | 32 | 1 | 1 | 30 |
| 2 | دائرة شؤون الأقاليم والمحافظات | 31 | 1 | 1 | 29 |
| 3 | دائرة الشؤون المالية | 30 | 1 | 1 | 28 |
| 4 | دائرة الشؤون الهندسية | 30 | 1 | 1 | 28 |
| 5 | دائرة التنسيق والمتابعة | 31 | 1 | 1 | 29 |
| 6 | دائرة الشؤون القانونية والإدارية | 30 | 1 | 1 | 28 |
| 7 | دائرة الإعلام والاتصال الحكومي | 28 | 1 | 1 | 26 |
| 8 | دائرة ثقافة وفنون الشباب | 29 | 1 | 1 | 27 |
| 9 | دائرة الطب الرياضي | 30 | 1 | 1 | 28 |
| 10 | دائرة الرعاية العلمية | 29 | 1 | 1 | 27 |
| | المجموع | 300 | 10 | 10 | 280 |
| | النسبة المئوية | %100 | %3 | %3 | %93.33 |
| | | | %100 | | |



2-3 اداة قياس الاداء :

قامت الباحثة بأعداد مقياسي (ادارة المواهب) و(الاداء الوظيفي) وذلك من خلال الاطلاع على المصادر والمراجع العلمية وقلقة المصادر التي تكلمت عن موضوع المتغيرين (ادارة المواهب) و(الاداء الوظيفي) لذلك قامت الباحثة بأعداد استبانة لهذا المتغير من خلال تحديد مجموعه من العبارات للمتغيرين حيث كان مقياس (ادارة المواهب من (12) عبارة ومقياس الاداء الوظيفي من (14) عبارة بعد عرضها على خبراء البالغ عددهم (8) خبراء وكما في جدول (2) .

جدول (2)

يبين درجة قبول ورفض العبارات لمقياس ادارة المواهب

| ت | عبارات مقياس المواهب الرياضية | الخبراء | | النسبة المئوية | مقبولية العبارة |
|---|---|---------|------|----------------|-----------------|
| | | لا يصلح | يصلح | | |
| 1 | تستقطب الوزارة الأشخاص ذوي الخبرة والكفاءة للعمل فيها. | 0 | 7 | 100 | مقبولة |
| 2 | تستقطب الوزارة الافراد وفق قواعد وإجراءات تتلاءم مع متطلبات العمل الوظيفي فيها. | 1 | 6 | 86 | مقبول |

| | | | | | |
|--------|-----|---|---|---|----|
| مقبولة | 100 | 0 | 7 | تجتذب الوزارة اعداد كبيرة من الافراد للعمل فيها وفق مؤهلات تمكنهم من ذلك. | 3 |
| مقبول | 86 | 1 | 6 | يتوفر لدى الوزارة أساتذة مؤهلين للعمل فيها من حيث المهارات والامكانيات التي يمتلكونها. | 4 |
| مقبولة | 100 | 0 | 7 | تقوم الوزارة بتطوير موظفيها وفقا لما تتطلب الوظيفة التي يشغلونها | 5 |
| مقبولة | 100 | 0 | 7 | تقيم الوزارة عدد من الدورات والبرامج التدريبية من اجل تحسين الأداء الموظفين فيها | 6 |
| مقبول | 86 | 1 | 6 | تتميز الوزارة مهارات وقابليات ومواهب موظفيها بمختلف الطرائق الممكنة. | 7 |
| مقبولة | 100 | 0 | 7 | تسعى الوزارة الى مواكبة التغيرات المختلفة وتبحث عن توجيهات جديدة تخدم أهدافها واهداف موظفيها. | 8 |
| مقبول | 86 | 1 | 6 | تحافظ الوزارة على ما تمتلكه من افراد موهوبين وذوي خبرة في مجال اعمالها | 9 |
| مقبولة | 100 | 0 | 7 | تسعى الوزارة الى تنمية مواهب موظفيها لتضمن السلوك المتوقع والمرغوب | 10 |
| مقبول | 86 | 1 | 6 | تقدم الوزارة الدعم المتواصل والمكافئات للموظفين الموهوبين | 11 |
| مقبول | 86 | 1 | 6 | تحافظ الوزارة على مستوى عالي مما تمتلكه من مهارات ومواهب وخبرات داخل الوزارة | 12 |

جدول (3)

يبين درجة قبول ورفض العبارات لمقياس الاداء الوظيفي

| مقبولية العبارة | النسبة المئوية | الخبراء | | عبارات مقياس الاداء الوظيفي | ت |
|-----------------|----------------|---------|------|---|---|
| | | لا يصلح | يصلح | | |
| مقبول | 86 | 1 | 6 | يوجد عدد مناسب من الإداريين الذين يمتلكون خبرات عقلية تفيد المجال الوزاري | 1 |
| مقبولة | 100 | 0 | 7 | يسمح للموظفين باتخاذ أي اجراء يضمن تحقيق جودة عالية للعمل | 2 |

| | | | | | |
|--------|-----|---|---|---|----|
| مقبول | 86 | 1 | 6 | انجز عملي الموكل الى طبقا لمعايير الجودة المطلوبة | 3 |
| مقبول | 86 | 1 | 6 | يوجد حرص من الموظفين على التميز في أداء العمل | 4 |
| مقبولة | 100 | 0 | 7 | اتمتع بالمهارة المهنية المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة وفعالية | 5 |
| مقبولة | 100 | 0 | 7 | تستخدم الموارد المتاحة أحسن استخدام ممكن | 6 |
| مقبولة | 100 | 0 | 7 | تستخدم تقنيات حديثة في مجال العمل مما يساهم في سرعة انجاز الاعمال | 7 |
| مقبول | 86 | 1 | 6 | الاستعداد التام للموهوبين الإداريين لبذل الجهد والعطاء من اجل تقديم أفضل الأفكار في الوزارة | 8 |
| مقبولة | 100 | 0 | 7 | هناك مشاركة من الموظفين الموهوبين من اجل تخفيض التكاليف والاحتفاظ بالجودة | 9 |
| مقبول | 86 | 1 | 6 | يتم استخدام تكنولوجيا حديثة لتخفيض تكلفة الإنتاج | 10 |
| مقبول | 86 | 1 | 6 | المشاركة الفعالة في اتخاذ القرار وحل المشاكل في العمل | 11 |
| مقبول | 86 | 1 | 6 | تبني وإدارة الأفكار الادارية الجديدة من قبل الموهوبين | 12 |
| مقبول | 86 | 1 | 6 | توفير القدر المناسب من الموهوبين الإداريين لزيادة القيمة المضافة للوزارة | 13 |
| مقبول | 86 | 1 | 6 | وضع الأفكار الإدارية الابتكارية للموهوبين موضع التطبيق | 14 |

4.2 تحديد البدائل للمقياس :

قامت الباحثة بتحديد بدائل للإجابة على المقياس من خلال عرض مجموعة من البدائل (ليكرت) على نفس الخبراء العبارات (ملحق 1) لاختيار افضل البدائل التي تلائم العبارات المختارة وقد تم الاتفاق على البدائل الخماسية لأنها تعطي حرية اكبر للمستجيب على المقياس وكما في جدول (4)

جدول (4)

يبين بدائل الاجابة لمقياس ادارة الواهب والاداء الوظيفي

| بشكل كبير | بشكل متوسط | بشكل بسيط | بشكل قليل | بشكل قليل جدا | البدائل |
|-----------|------------|-----------|-----------|---------------|---------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |

5.2 التحريب الاولي للمقياس ادارة الواهب والاداء الوظيفي (الاستطلاعية):

من اجل التعرف على سهولة المقياس من عدمه قامت الباحثة بتجريب المقياس بشكله الاولي على عينة من العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية والبالغ عددهم (10) من العاملين وبنسبة مئوية بلغت (3%) ومن خلالها تم التعرف على ان المقياس يتمتع بمقبولية من قبل المستجيبين بشكل كبير وانه مفهوم من قبلهم وقد تمت التجربة الاستطلاعية في يوم الاربعاء 2023/4/5 . وكان مقدار الوقت المستغرق للإجابة هو (12) دقيقة

6.2 استخراج الاسس العلمية للمقياس ادارة الواهب والاداء الوظيفي:

1-6-2 صدق مقياس :

تم الحصول عليه من خلال العرض الاولي للمقياس على مجموعة من الخبراء البالغ عددهم (7) خبراء في مجال تخصص الادارة الرياضية وقد اعطوا قبولهم ورفضهم لبعض العبارات وبذلك تحقق الصدق المحتوى للمقياس وكما في جدول (5) .

جدول (5)

يبين نسبة الاتفاق للخبراء على العبارات للمقياس ادارة المواهب

| ت | مقياس ادارة المواهب | نسبة الاتفاق |
|---|---|--------------|
| 1 | تستقطب الوزارة الأشخاص ذوي الخبرة والكفاءة للعمل فيها. | 100% |
| 2 | تستقطب الوزارة الافراد وفق قواعد وإجراءات تتلاءم مع متطلبات العمل الوظيفي فيها. | 86% |
| 3 | تجتذب الوزارة اعداد كبيرة من الافراد للعمل فيها وفق مؤهلات تمكنهم من ذلك. | 100% |
| 4 | يتوفر لدى الوزارة أساتذة مؤهلين للعمل فيها من حيث المهارات والامكانيات التي يمتلكونها. | 86% |
| 5 | تقوم الوزارة بتطوير موظفيها وفقا لما تتطلب الوظيفة التي يشغلونها | 100% |
| 6 | تقيم الوزارة عدد من الدورات والبرامج التدريبية من اجل تحسين الأداء الموظفين فيها | 86% |
| 7 | تتميز الوزارة بمهارات وقابليات ومواهب موظفيها بمختلف الطرائق الممكنة. | 100% |
| 8 | تسعى الوزارة الى مواكبة التغيرات المختلفة وتبحث عن توجيهات جديدة تخدم أهدافها واهداف موظفيها. | 100% |

| | | |
|----|--|------|
| 9 | تحافظ الوزارة على ما تمتلكه من افراد موهوبين وذوي خبرة في مجال اعمالها | %86 |
| 10 | تسعى الوزارة الى تنمية مواهب موظفيها لتضمن السلوك المتوقع والمرغوب | %100 |
| 11 | تقدم الوزارة الدعم المتواصل والمكافئات للموظفين الموهوبين | %86 |
| 12 | تحافظ الوزارة على مستوى عالي مما تمتلكه من مهارات ومواهب وخبرات داخل الوزارة | %100 |

جدول (6)

يبين نسبة الاتفاق للخبراء على العبارات للمقياس للاداء الوظيفي

| ت | مقياس الاداء الوظيفي | نسبة الاتفاق |
|----|--|--------------|
| 1 | يوجد عدد مناسب من الإداريين الذين يمتلكون خبرات عقلية تفيد المجال الوزاري | %100 |
| 2 | يسمح للموظفين باتخاذ أي اجراء يضمن تحقيق جودة عالية للعمل | %86 |
| 3 | انجز عملي الموكل الى طبقا لمعايير الجودة المطلوبة | %100 |
| 4 | يوجد حرص من الموظفين على التميز في أداء العمل | %86 |
| 5 | اتمتع بالمهارة المهنية المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة وفعالية | %100 |
| 6 | تستخدم الموارد المتاحة أحسن استخدام ممكن | %86 |
| 7 | تستخدم تقنيات حديثة في مجال العمل مما يساهم في سرعة انجاز الاعمال | %100 |
| 8 | الاستعداد التام للموهوبين الإداريين لبذل الجهد والعطاء من اجل تقديم أفضل الأفكار | %100 |
| 9 | هناك مشاركة من الموظفين الموهوبين من اجل تخفيض التكاليف والاحتفاظ بالجودة | %86 |
| 10 | يتم استخدام تكنولوجيا حديثة لتخفيض تكلفة الإنتاج | %100 |
| 11 | المشاركة الفعالة في اتخاذ القرار وحل المشاكل في العمل | %86 |
| 12 | تبنى وإدارة الأفكار الادارية الجديدة من قبل الموهوبين | %100 |
| 13 | توفير القدر المناسب من الموهوبين الإداريين لزيادة القيمة المضافة للوزارة | %86 |
| 14 | وضع الأفكار الإدارية الابتكارية للموهوبين موضع التطبيق | %100 |

2-6-2 ثبات المقياس

تم التحقق من ثبات المقياس من خلال استخدام الحقيبة الاحصائية spss وباستخدام معادلة الفا كرونباخ على عينة من العاملين البالغ عددهم (10) من العاملين وبنسبة مئوية بلغت (3%) وقد كانت جميع العبارات تمتلك نسبة ثبات عالية وكما في جدول (7).

جدول (7)

يبين قيم معامل الثبات العبارات للمقياس ادارة المواهب

| ت | العبارات | الفاكرونباخ |
|----|--|-------------|
| 1 | تستقطب الوزارة الأشخاص ذوي الخبرة والكفاءة للعمل فيها. | 0,77 |
| 2 | تستقطب الوزارة الافراد وفق قواعد وإجراءات تتلاءم مع متطلبات العمل الوظيفي فيها. | 0,78 |
| 3 | تجتذب الوزارة اعداد كبيرة من الافراد للعمل فيها وفق مؤهلات تمكنهم من ذلك. | 0,79 |
| 4 | يتوفر لدى الوزارة أساتذة مؤهلين للعمل فيها من حيث المهارات والامكانيات التي يمتلكونها. | 0,76 |
| 5 | تقوم الوزارة بتطوير موظفيها وفقا لما تتطلب الوظيفة التي يشتغلونها | 0,80 |
| 6 | تقيم الوزارة عدد من الدورات والبرامج التدريبية من اجل تحسين الأداء الموظفين فيها | 0,85 |
| 7 | تتميز الوزارة بمهارات وقابليات ومواهب موظفيها بمختلف الطرائق الممكنة. | 0,89 |
| 8 | تسعى الوزارة الى مواكبة التغيرات المختلفة وتبحث عن توجيهات جديدة تخدم أهدافها واهداف | 0,89 |
| 9 | تحافظ الوزارة على ما تمتلكه من افراد موهوبين وذوي خبرة في مجال اعمالها | 0,84 |
| 10 | تسعى الوزارة الى تنمية مواهب موظفيها لتضمن السلوك المتوقع والمرغوب | 0,89 |
| 11 | تقدم الوزارة الدعم المتواصل والمكافئات للموظفين الموهوبين | 0,81 |
| 12 | تحافظ الوزارة على مستوى عالي مما تمتلكه من مهارات ومواهب وخبرات داخل الوزارة | 0,84 |
| | المجموع | 84.416 |

جدول (8)

يبين قيم معامل الثبات العبارات للمقياس الاداء الوظيفي

| ت | العبارات | الفاكرونباخ |
|---|---|-------------|
| 1 | يوجد عدد مناسب من الإداريين الذين يمتلكون خبرات عقلية تفيد المجال الوزاري | 0,77 |
| 2 | يسمح للموظفين باتخاذ أي اجراء يضمن تحقيق جودة عالية للعمل | 0,78 |

| | | |
|--------|--|----|
| 0,79 | انجز عملي الموكل الى طبقا لمعايير الجودة المطلوبة | 3 |
| 0,76 | يوجد حرص من الموظفين على التميز في أداء العمل | 4 |
| 0,80 | اتمتع بالمهارة المهنية المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة وفعالية | 5 |
| 0,85 | تستخدم الموارد المتاحة أحسن استخدام ممكن | 6 |
| 0,89 | تستخدم تقنيات حديثة في مجال العمل مما يساهم في سرعة انجاز الاعمال | 7 |
| 0,89 | الاستعداد التام للموهوبين الإداريين لبذل الجهد والعطاء من اجل تقديم أفضل الأفكار | 8 |
| 0,84 | هناك مشاركة من الموظفين الموهوبين من اجل تخفيض التكاليف والاحتفاظ بالجودة | 9 |
| 0,89 | يتم استخدام تكنولوجيا حديثة لتخفيض تكلفة الإنتاج | 10 |
| 0,81 | المشاركة الفعالة في اتخاذ القرار وحل المشاكل في العمل | 11 |
| 0,84 | تبنى وإدارة الأفكار الادارية الجديدة من قبل الموهوبين | 12 |
| 0,89 | توفير القدر المناسب من الموهوبين الإداريين لزيادة القيمة المضافة للوزارة | 13 |
| 0,81 | وضع الأفكار الإدارية الابتكارية للموهوبين موضع التطبيق | 14 |
| 84.416 | المجموع | |

7.2 تجربة مقياس ادارة المواهب والاداء الوظيفي على عينة التطبيق :

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على العينة المختارة والتي تم اختيارها بالطريقة العشوائية على عينة تبلغ (280) من العاملين حيث تم تطبيق المقياس في يوم الاربعاء 2023/7/19 وقد تم استرجاع الاستبانة من عينة التطبيق وقد تم رفض (30) استبانة لكونها غير صالحة للتحليل الاحصائي وبذلك تبقى (250) استبانة صالحة

8.2 الوسائل الاحصائية :

تم استخدام الحقيبة الاحصائية (SPSS) من قبل الباحثة لمعالجة البيانات احصائيا .

3. عرض ومناقشة النتائج :

من اجل تحقيق هدف البحث (ما هي العلاقة بين إدارة المواهب وعلاقتها بالأداء الوظيفي في وزارة الشباب والرياضة) قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل عبارة من عبارات مقياس (ادارة المواهب) كما في جدول (8) .

جدول (8)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لمقياس ادارة المواهب

| الترتيب | ع- | س- | العبارات | ت |
|---------|------|------|--|----|
| 8 | 1,67 | 3,09 | تستقطب الوزارة الأشخاص ذوي الخبرة والكفاءة للعمل فيها. | 1 |
| 2 | 1,11 | 3,77 | تستقطب الوزارة الافراد وفق قواعد وإجراءات تتلاءم مع متطلبات العمل الوظيفي فيها. | 2 |
| 9 | 1,90 | 2,98 | تجتذب الوزارة اعداد كبيرة من الافراد للعمل فيها وفق مؤهلات تمكنهم من ذلك. | 3 |
| 6 | 1,55 | 3,32 | يتوفر لدى الوزارة أساتذة مؤهلين للعمل فيها من حيث المهارات والامكانيات التي يمتلكونها. | 4 |
| 1 | 1,01 | 3,87 | تقوم الوزارة بتطوير موظفيها وفقا لما تتطلب الوظيفة التي يشتغلونها | 5 |
| 5 | 1,44 | 3,45 | تقيم الوزارة عدد من الدورات والبرامج التدريبية من اجل تحسين الأداء الموظفين فيها | 6 |
| 3 | 1,23 | 3,76 | تتميز الوزارة مهارات وقابليات ومواهب موظفيها بمختلف الطرائق الممكنة. | 7 |
| 7 | 1,76 | 3,22 | تسعى الوزارة الى مواكبة التغيرات المختلفة وتبحث عن توجيهات جديدة تخدم أهدافها واهداف | 8 |
| 4 | 1,25 | 3,65 | تحافظ الوزارة على ما تمتلكه من افراد موهوبين وذوي خبرة في مجال اعمالها | 9 |
| 10 | 1,55 | 3,32 | تسعى الوزارة الى تنمية مواهب موظفيها لتضمن السلوك المتوقع والمرغوب | 10 |
| 11 | 1,11 | 3,77 | تقدم الوزارة الدعم المتواصل والمكافئات للموظفين الموهوبين | 11 |
| 12 | 1,90 | 2,98 | تحافظ الوزارة على مستوى عالي مما تمتلكه من مهارات ومواهب وخبرات داخل الوزارة | 12 |
| | 1,43 | 3,33 | المجموع | |

من خلال جدول (8) ومن خلال عرض استجابات العينة يتضح لدى الباحثة ان هنالك تفاوت بالاستجابات وقد تراوح الاوساط الحسابية للمقياس ككل محصورة ما بين (2,98-3,87) بدرجة انحراف بلغت (1,90-1,01) وهذا يؤكد للباحثة ان العينة قد كانت استجاباتها بشكل صحيح وموضوعي حيث حصلت العبارة (5) التي تنص على (تقوم الوزارة بتطوير موظفيها وفقا لما تتطلب الوظيفة التي يشتغلونها) على الترتيب الاول بوسط حسابي بلغ (3,87) وبدرجة انحراف بلغت (1,01) وهذا يؤكد للباحثة ان العينة ترى ان اصحاب القرار الاكاديمي يمتلكون شخصية قوية ذات طابع ابوي في حل المشاكل وتقبلها من قبل المدراء في الوزارة وهي تساعد على ان تترك انطباع ايجابي لدى العينة من خلال التفهم الكبير من قبل عمداء كلية التربية البدنية وعلوم

الرياضة وان تقبل المشاكل من قبل الاعضاء وتفهمها من قبل اصحاب القرار الاكاديمي تساهم بشكل كبير على تنمية العلاقات داخل المؤسسة الحكومية مما يساعد على نمو المحبة والاخوة بين القيادات العليا و المدراء ويرى (صلاح: 2013) ان نجاح اي مؤسسة كانت حكومية او غير حكومية يعتمد بالدرجة الاساس على القائد الاداري وكيفية التحكم بالأدوار التي يلعبها العاملين معه بالشكل الصحيح .

وقد حصلت العبارة (2) والتي تنص على (تقدم الوزارة الدعم المتواصل والمكافئات للموظفين الموهوبين) على الترتيب (2) بوسط حسابي بلغ (3,77) ودرجة انحراف بلغت (1,11) وهنا ترى الباحثة ان التشجيع المستمر والمتواصل من قبل اصحاب القرار الاكاديمي له مردود ايجابي كبير على طبيعة وعمل المدراء من خلال زيادة الالتزام الوظيفي لديهم والانتماء الوظيفي وان اهتمام المدراء بالجانب العلمي من خلال التشجيع المستمر لهم وفتح افاق تعاون لهم يساعد على زيادة جانب الانتاجية العلمية لديهم بالشكل الصحيح وبالشكل الذي يكون مقبول من قبل عمادة المديرية لان الزيادة في الانتاجية العلمية تنعكس بالإيجاب على عمل المديرية وان تشجيع صاحب القرار الاكاديمي العاملين يساعد على تقوية الجانب العلمي لديهم وبالتالي فانه يعمل على تطوير وتحسين انتاجهم العلمي بالشكل الصحيح .ويرى (اسود: 2011) ان التشجيع المستمر من قبل القيادات العليا في وزارة الشباب والرياضة والبح العلمي له مردود ايجابي العاملين في العمل على تطوير نفسة بالشكل الملائم لطبيعة واهداف وجودة وزارة الشباب والرياضة .

وقد حصلت العبارة (3) والتي تنص على (تنمي الوزارة مهارات وقابليات ومواهب موظفيها بمختلف الطرائق الممكنة.) على الترتيب (9) بوسط حسابي بلغ(2,98) ودرجة انحراف بلغت (1,90) وهنا ترى الباحثة ان صاحب القرار الاكاديمي لا يضع كل خبرة التي اكتسبها من خلال مسيرة العلمية في مصلحة العاملين بل يستخدم جزء منها في التعامل م الاخرين دون البحث عن خبرات كبيرة قد اكتسبها مسبقا في التعامل الاكاديمي وهناك العينة ان صاحب القرار الاكاديمي لا يعمل على تحسين وتشجيع المدراء يعمل على استخدام الاساليب الادارية الخاصة به دون مراعاة للحاجات الاساسية التي يحتاجها العاملين وهنا يرى (منور: 2014)

وقد قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل عبارة من عبارات مقياس (الاداء الوظيفي) كما في جدول (9) .

جدول (9)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لمقياس لاداء الوظيفي

| ت | العبارات | س- | ع- | الترتيب |
|----|--|------|------|---------|
| 1 | يوجد عدد مناسب من الإداريين الذين يمتلكون خبرات عقلية تقيد المجال الوزاري | 3,65 | 1,11 | 2 |
| 2 | يسمح للموظفين باتخاذ أي إجراء يضمن تحقيق جودة عالية للعمل | 3,11 | 1,99 | 6 |
| 3 | انجز عملي الموكل الى طبقا لمعايير الجودة المطلوبة | 3,32 | 1,67 | 4 |
| 4 | يوجد حرص من الموظفين على التميز في أداء العمل | 2,29 | 2,23 | 9 |
| 5 | اتمتع بالمهارة المهنية المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة وفعالية | 3,77 | 1,05 | 1 |
| 6 | تستخدم الموارد المتاحة أحسن استخدام ممكن | 3,02 | 2,09 | 7 |
| 7 | تستخدم تقنيات حديثة في مجال العمل مما يساهم في سرعة انجاز الاعمال | 3,25 | 1,89 | 5 |
| 8 | الاستعداد التام للموهوبين الإداريين لبذل الجهد والعطاء من اجل تقديم أفضل الأفكار | 2,98 | 2,15 | 8 |
| 9 | هناك مشاركة من الموظفين الموهوبين من اجل تخفيض التكاليف والاحتفاظ بالجودة | 3,44 | 1,23 | 3 |
| 10 | يتم استخدام تكنولوجيا حديثة لتخفيض تكلفة الإنتاج | 2,29 | 2,23 | 11 |
| 11 | المشاركة الفعالة في اتخاذ القرار وحل المشاكل في العمل | 3,25 | 1,89 | 12 |
| 12 | تبنى وإدارة الأفكار الادارية الجديدة من قبل الموهوبين | 2,98 | 2,15 | 13 |
| 13 | توفير القدر المناسب من الموهوبين الإداريين لزيادة القيمة المضافة للوزارة | 3,32 | 1,67 | 14 |
| 14 | وضع الأفكار الإدارية الابتكارية للموهوبين موضع التطبيق | 2,29 | 2,23 | 11 |
| | المجموع | 3,19 | 1,71 | |

من خلال جدول (9) ومن خلال عرض استجابات العينة يتضح لدى الباحثة ان هنالك تفاوت بالاستجابات وقد تراوح الاوساط الحسابية للمقياس ككل محصورة ما بين (2,29-3,77) بدرجة انحراف بلغت (1,05-2,23) وهذا يؤكد للباحثة ان العينة قد كانت استجاباتها بشكل صحيح وموضوعي حيث حصلت العبارة (5) التي تنص على (اتمتع بالمهارة المهنية المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة وفعالية) بوسط حسابي بلغ (3,77) وبانحراف بلغ (1,05) وترى الباحثة هنا اصحاب القرار يعملون على تلبية كافة المتطلبات التي يحتاجها العاملين من خلال توفير المستلزمات الضرورية التي تساعده على تحسين مستوى الانتاجية العلمية من خلال الاستقبال العاملين من خلال التحدث بكل حرية مع اصحاب القرار الاكاديمي وطرح مشاكلهم بالشكل

الصريح من اجل المساعدة في توفير حلول لتلك المشكلات التي تقع على عاتق العاملين وبالتالي فأنها تؤدي الى اعاقه العمل لديهم من خلال المشاكل الموجودة في العمل الجامعي .
وقد حصلت العبارة (1) التي تنص على (يوجد عدد مناسب من الإداريين الذين يمتلكون خبرات عقلية تفيد المجال الوزاري) على الترتيب الثاني بوسط حسابي بلغ (3,65) وانحراف معياري بلغ (1,11) وهنا ترى الباحثة ان المكافآت التي تقدم العاملين لقاء اي جهد او عمل او نتاج علمي يساعد على تطوير وتحسين مستوى المديرية بالشكل الصحيح والذي ينعكس ايجابا على عمل المديرية وتصنيفها ولهذا فان العمداء يستخدمون الطريقة الصحيحة في التعامل مع الاخرين من المدراء المتميزين منهم مما يساعد في تحفيز العمل في المديرية وبالتالي فان ينعكس ايجابا على المديرية والمديرية فهذا ان من انجح الامور لزيادة قابلية ونتاجية العاملين من خلال المكافاة والحوافز المادية لهم

العلاقة الارتباطية بين للمقياسين (ادارة المواهب) و(الاداء الوظيفي)

جدول (10)

العلاقة الارتباطية بين للمقياسين (ادارة المواهب) و(الاداء الوظيفي)

| المتغيرات | العينة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | R | Sig | الدلالة |
|----------------|--------|---------------|-------------------|-------|------|---------|
| ادارة المواهب | 142 | 3,33 | 1,43 | 0,874 | 0,00 | معنوية |
| الاداء الوظيفي | 142 | 3,19 | 1,71 | 0,888 | 0,00 | معنوية |

من خلال جدول (10) ومن خلال الارتباط بين المقياسين وجدت الباحثة ان هنالك علاقة ارتباط قوية بين المتغيرين حيث حصل المقياس الاول (ادارة المواهب) بوسط حسابي كلي بلغ (3,33) وبانحراف معياري بلغ (1,43) وبدرجة ارتباط بلغت (8,74) بينما حصل المقياس الثاني (الاداء الوظيفي) على وسط حسابي بلغ (3,19) وبدرجة انحراف معياري بلغ (1,71) وبدرجة ارتباط بلغت (0,888) وهنا ترى الباحثة ان العلاقة الارتباطية المتحققة هي عالية وتؤكد تفسير لهذه النتيجة ان قوة الارتباط جاءت

من خلال استجابات العينة حيث ترى العينة لا يمكن الفصل باي حال من الاحوال بين المتغيرين فكلاهما متغير يؤثر في متغير وان زيادة فاعلية متغير تزيد من فاعلية المتغير الثاني فان الاهتمام الكبير من قبل اصحاب القرار الاكاديمي ب المدراء وخاصة من خلال الاهتمام بالجانب التعليمي الاداء الوظيفي يساعد في عملية زيادة قابليات العاملين نحو تقديم المزيد من نتاجاته العلمية التي تساعد فيتحسين المستوى العام للكلية وللجامعة وبشكل خاص العاملين الذي يكون هو العنصر الالهم في المديرية من اجل زيادة نتاجه العلمي . حيث ان امتلاك صاحب القرار الاكاديمي للشخصية القوية والتي تتميز بالروح الابوية من خلال التقبل للمشكلات التي تواجه العاملين والتي تؤثر سلبا على عمله داخل المديرية من اجل تلافيها ليتفرغ العاملين للعمل على نتاجاته العلمية بالشكل المطلوب والمحقق لأهداف المديرية والمديرية والوزارة ويمكن ذلك من خلال الخبرة الوظيفية والادارية التي يمتلكها صاحب القرار الاكاديمي والي تم اكتسابها من خلال مسيرته التربوية .

التي مارسها اثناء عمله في المديرية هي من الامور المهمة التي تساعد في تقييم المدراء بشكل موضوعي وبعيد عن التحيز ومن خلال مساعدة وتشجيعه العاملين في المشاركة في المؤتمرات والنتاجات العلمية والبحوث له دور كبير في زيادة الانتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس .

4. الاستنتاجات والتوصيات :

1.4 الاستنتاجات :

1. تم اعداد مقياسي (ادارة المواهب) يتكون من (9) عبارات و(الاداء الوظيفي) والذي يتكون من (14) عبارة .
2. هنالك شخصية قوية لأصاحب القرار الاكاديمي مدراء المديرية حيث انهم يمتلكون روح عالية على تقبل المشكلات التي تواجه العاملين (الموظفين) .
3. يمتلك صاحب القرار الاكاديمي اعضاء هيئة التدريس القدرة على تشجيع العاملين المشاركة في المؤتمرات والنتاجات العلمية لمديرية وزارة الشباب والرياضة العراقية .
4. يمتلك أصحاب القرار الاكاديمي الخبرة الوظيفية والادارية الكافية لمواجهة مشكلات التقويم العاملين (الموظفين) في المديرية .
5. يعمل صاحب القرار الاكاديمي على توفير كافة المتطلبات الاساسية العاملين .

6. يعمل صاحب القرار الاكاديمي (المدراء) على التشجيع وعلى الضرورة للتعاون بين الوزارات من اجل عمل بحوث مشتركة تهدف للصالح العام .
7. يعمل صاحب القرار الاكاديمي بمكافاة المدراء من خلال المكافآت المادية والمعنوية .

2.4 التوصيات :

1. العمل على تطوير قابليات صاحب القرار الاكاديمي من خلال تشجيعه على استخدام خبرة السابقة في حل المشكلات التي تواجه العاملين .
2. تعزيز الحكمة والموعظة والتصرف الجيد لأصحاب القرار الاكاديمي من خلال ادراجهم في الدورات والورش التعليمية .
3. تشجيع صاحب القرار الاكاديمي على عملية زرع الثقة عند العاملين من خلال استخدامه لخبرة الواسعة في التعامل .
4. تشجيع المدراء على جعل عملهم لخدمة وزارة الشباب والرياضة العراقية حصرا .
5. ضرورة توفير مستلزمات الانترنت لغرف الاساتذة من اجل حثهم على التواصل العلمي مع باقي الوزارات .

المصادر :

1. شاطر شفيق: أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي بالموارد البشرية في المؤسسة الصناعية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية ، الجزائر ، 2010.
2. صلاح الدين محمود علام: القياس والتقويم التربوي والنفسي ، أساسياته، تطبيقاته، توجيهاته المعاصرة، ط1، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2000.
3. علي ابو الشون: ادارة المؤسسات الرياضية وفق مبادئ الادارة العامة ، ط1، دار دجلة للطباعة والنشر ، 2021.
4. محفوظ احمد جودة: التحليل الإحصائي الاساسي باستخدام spss ، ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2008 .
5. مروة جبر حنون: دور القوة التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الافراد العاملين ، جامعة القادسية ، رسالة ماجستير ، 2017 .



6. ناجي معلا : بحوث التسويق ، ط3 ، الأردن ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2006

7. Joe, W. K; James E. B.; Chadwick C. H. & Heather A. W. (2002). Factors associated with research productivity of agricultural education faculty. Journal of Agricultural Education,