The International Sports Science Journal vol. 5, issue 10, October 2023 ISSN: 1658- 8452

القيم الخلقية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى إدارات الأندية الرياضية

 2 أ.د نصير قاسم خلف 1 م.م محمد قاسم خلف 1 جامعة ديالي/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة وزارة الداخلية العراقية 2 (1 mq6680202@gmail.com)

المستخلص: هدف البحث الى التعرف على القيم الخلقية والإبداع التنظيمي لدى عينة البحث، والتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين القيم الخلقية والإبداع التنظيمي، واعتمد الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحى لملائمته لطبيعة المشكلة، وتكونت عينة البحث من الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظات وسط العراق فقد بلغت عينة التجربة الاستطلاعية (5) إداريين فقط، أما عدد عينة التجربة الرئيسة (120) فردا، للمدة الممتدة من 2023/4/2 لغاية 2023/7/9 تم توزيع الاستبانة الخاصة بالمقياسين بعد إجراء الأسس العلمية لمقياس القيم الخلقية ليكون بالصيغة النهائية إذ احتوى مقياس القيم الخلقية على (32) فقرة بمجال واحد فقط بينما كانت بدائل الإجابة ثلاث بدائل، إما مقياس الإبداع التنظيمي فقد اعتمد الباحثان المقياس المعد على عينة مماثلة يحتوي على أسس علمية، وبعد تفريغ الاستمارات الموزعة قام الباحثان بمعالجة النتائج باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss)، واستنتج الباحثان بأن العينة تمتلك مستوى جيد من القيم الخلقية والإبداع التنظيمي يمكنهم من إدارة وتنظيم الأندية الرياضية بشكل جيد وهناك علاقة ارتباط ايجابية بين المتغيرين إذ تسهم وتؤثر القيم الخلقية بالإبداع التنظيمي لديهم إيجابا، وتوصل الباحثان الى مجموعة من التوصيات أهمها انه من الضروري إشراك إدارات الأندية الرياضية بورش وندوات تتريبية بشكل دوري الطلاعهم على الأساليب الإدارية الحديثة لتطويرهم بشكل أفضل، وأيضا من الضروري العمل على دعم جهود الباحثين الأكاديميين في تخصصات علوم الرياضة لما لها من دور ايجابي ومهم في زيادة مستوى فاعلية الإدارة الناجحة.

الكلمات المفتاحية: القيم الخلقية -الإبداع النتظيمي-إدارات الأندية الرياضية.

WWW.ISSJKSA.COM ISSN: 1658-8452 Paper ID:59

The International Sports Science Journal, Volume 5, Issue 10, October 2023

ISSN: 1658- 8452

1- المقدمة:

أصبحت الإدارة إحدى الركائز المهمة والأساسية لتقدم الشعوب وتطورها في جميع جوانب الحياة وذلك من خلال استقطاب واختيار وتطوير وتتمية الأقراد العاملين بها والذين يمكنهم قيادة هذه المؤسسة، والاستخدام السليم للإمكانات والموارد والقدرات البشرية والمادية، وإعداد الأفراد القادرين على أداء واجباتهم الإدارية بصورة فعالة الذي يساعد على تحقيق أهدافها بقصد الحصول على أفضل النتائج بأقل جهد .

لذا ازداد اهتمام علماء علم الإدارة حديثا بدراسة مفهوم القيم الخلقية وتأثيرها على حياة المؤسسة من خلال فاعلية أعضاء الهيئات الإدارية في أساليب سلوكية التي لها دور في دعم المؤسسات من خلال تعزيز وتقوية العلاقات وتحفيز فاعلية الإبداع وبالتالي نستطيع من الاستمرار في تحقيق النجاحات في عملها وبشكل مميز، ووصفها (خالد الهيتي: 2005، 25) بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات ومعايير السلوك والتوقعات المشتركة التي يلتزم بها جميع أعضاء المنظمة لنكون بمثابة معايير تحدد ما هو مرغوب أو غير مرغوب من السلوك، وما هو صحيح أو خطأ، وقد تختلف القيم الخلقية للتنظيم عن قيم بعض الأهراد أو المنظمات الأخرى.

وقد أشارات العديد من الدراسات الى أهمية الإبداع التنظيمي وتأثيره على حياة المنظمة من خلال النتائج التي يقدمها لكل من البيئة الداخلية والخارجية، إذ يسعى الإبداع النتظيمي الى النمو والتطور، فضلا عن القرة على إيجاد الحلول لمختلف المشكلات التي تواجهها المنظمة ويسعى أيضا تغيير الأساليب لذلك فهو لا يبقى حبيس وجود مشكلة لكي يوجد الإبداع بل الإبداع مطلب مستمر ودائم وفقا للخطة الإستراتيجية التي تتبعها المؤسسة، وهذا فرض على المؤسسات إيجاد طرق حديثة إبداعية والابتعاد عن الروتين والطرق والإجراءات التقليدية عن طريق إيجاد أشخاص مبدعين وتوفير الوسائل المناسبة التي تساعد على ابتكار طرق جديدة وحلول إدارية سريعة، وعلى الرغم من أن هناك عوامل كثيرة داخل المؤسسة وخارجها تؤثر على مستوى الإبداع لدى العاملين بها إلا أن هناك العديد من الوسائل التي تشير الى أن القيادة الإدارية داخل المؤسسات

تؤدي دورا هاما في خلق البيئة الإدارية الملائمة التي تمكن من استثارة الإبداع وتأصيله، وتبرز أهمية البحث في التعرف على القيم الخلقية ومستوى الإبداع التنظيمي لدى ملاكات إدارات الأندية الرياضية في العراق وبالتالي ضمان الوصول الى تحقيق الأهداف المرجوة.

وتبلورت مشكلة البحث بأن تلك الإدارات تعيش في بيئة تحيطها المشكلات والمعوقات في العديد من المجالات مما يتطلب من القائمين على إدارتها امتلاك إحدى المجالات المهمة وهي القيم الخلقية والتي تساعدها على اختيار الاسلوب المناسب في معالجة هذه المشكلات الإدارية لأجل إنتاج الخدمة الرياضية بصورة مبدعة وتقديمها للشباب الذين يعدون الركيزة الأساسية لبناء مستقبل الأمة، وان غياب القيم الخلقية بين إدارات الأندية يجعل المناخ الإداري أكثر غموضاً وتوتراً ويمكن وصفه بالمناخ المشحون الذي لا يمكنه تحقيق الأهداف وتطوير العملية الإدارية للمؤسسة بشكل إيجابي وبالتالي تكون عملية صنع القرار غير ملبية للحاجات وغير قادرة على تحقيق الأهداف. ولا <mark>شك</mark> أن كثيرا من الأندية الرياضية بحاجة الى إحداث تغييرا<mark>ت لتواك</mark>ب ثورة الإدارة الرياضية على مستوى العالم، وان نتماشى مع متطلبات الإنتاج الرياضي في كافة مجالاتها وعلى مستوياتها كافة، وهذا ما دفع الباحثان الى الاهتمام بهذه الدراسة كمحاولة لارتقاء بمستوى جودة الإدارة الرياضية، ويمكن بلورة مشكلة الدراسة في السؤال الأتي ؟

ماهي علاقة القيم الخلقية بالإبداع التنظيمي لإدارات الأندية الرياضية:

لذا يفترض الباحثان طرح تساؤلات بخصوص التأثير المحتمل الذي يحدثه احدهما على الأخر، فلم يجد الباحثان دراسة جمعت بين القيم الخلقية والإبداع النتظيمي الآمر الذي حفزنا على القيام بالدراسة الحالية كمحاولة لارتقاء المؤسسات الرياضية التي باتت اليوم بأمس الحاجة الى تبني مثل هكذا مفاهيم وتضمينها في فلسفتها وممارساتها اليومية، ويرمى البحث الحالي تشخيص مدى وجود العلاقة بين المتغيرين والوقوف عليها بشكل أكثر تقصيلا.

وقد هدف البحث الى التعرف على مستوى القيم الخلقية لدى عينة البحث والتعرف على مستوى الإبداع وكذلك طبيعة العلاقة

The International Sports Science Journal, Volume 5, Issue 10, October 2023

WWW.ISSJKSA.COM ISSN: 1658-8452 Paper ID:60



ISSN: 1658-8452

| _ | | = | | | فر دا . |
|----------|-----------|--------------|------------|----|--|
| مائل جمع | البحث ووس | المستخدمة في | 3 الأجهزة | -2 | الرياضية في محافظات وسط العراق والبالغ عددهم (120) |
| %100 | 120 | 10 | المجموع | | وتتضمن مجالات البحث المجال البشري هم إدارات الأندية |
| 13،84 | 18 | - | صلاح الدين | 5 | |
| 20,76 | 27 | - | واسط | 4 | الارتباطية بين المتغيرين ومدى تأثير احدهما على الأخرى، |

2- إجراءات البحث:

1-2 منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفى بالأسلوب المسحى لملائمته طبيعة المشكلة قيد البحث والذى يعد من أكثر الوسائل كفاية من اجل الحصول على معلومات ونتائج دقيقة للوصول الى معرفة موثوق بها، وهذا ما أكده (وجيه محجوب، 2002) بأنه هو التصور الدقيق للعلاقات المتبائلة بين المجتمع والاتجاهات والميول والرغبات والتطور بحيث يعطى صورة للواقع الحياتي، ووضع مؤشرات، وإعداد نتبؤات مستقبلية "(وجيه محجوب: 2<mark>00</mark>2، 236).

2-2 مجتمع البحث وعينته يعدُّ مجتمع الدّراسة من أهم المراحل والخطوات في إجراءات البحث الميدانية وهذا ما أشار إليه (الحوري، وعلى، 2016)إن تحديد المجتمع المناسب الذي تجري الدراسة عليه من العوا<mark>مل الحا</mark>سمة في إنجاح الدراسة وتحقيق أهدافها "(الحوري، وعلى: 2016، 113)، إذ عرفه (الصيرفي، 2002) بأنَّهُ " جمع الأهداف والأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع دراسة مشكلة البحث "(الصيرفي: 2002، 182)، إذ تم تحديد مجتمع البحث وعيناته بالطريقة العمدية من إدارات الأندية الرياضية (رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية) في محافظات وسط العراق والبالغ عددهم (130) فرداموز عين على المحافظات (بغداد، ديالي، بابل، واسط، صلاح الدين) إذ كانت التجربة الاستطلاعية (5) أفراد لمقياس القيم الخلقية والإبداع التنظيمي واختيروا بالطريقة العشوائية (القرعة) من محافظة ديالي، إما عينة التطبيق فتكونت من (120) إداريا من المحافظات المنكورة أعلاه واختيروا بالطريقة العمدية، كما موضح بالشكل التالى:

الجدول (1) يوضح عدد مجتمع وعينة البحث

| ئوية | النسبة الم | عينة التطبيق | عينات التجارب الاستطلاعية | مجتمع البحث | IJ |
|------|------------|--------------|------------------------------|-------------|----|
| 1 | 9,23 | 25 | - | بغداد | 1 |
| 2 | 7,69 | 26 | 10 | ديالي | 2 |
| 1 | 8,46 | 24 | - | بابل | 3 |

المعلومات: استعان الباحثان بالأنوات والوسائل والأجهزة البحثية التالية: (المقابلة الشخصية، الاستبيان الورقة والالكترونية، استمارة تفريغ البيانات، جهاز حاسوب، المصادر والمراجع العربية، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)، فريق العمل المساعد) .

2- 4 إجراءات البحث الميدانية:

2- 4-1 إعداد مقياس القيم الخلقية للهيئات الإدارية في محافظات وسط العراق: لغرض إعداد مقياس القيم الخلقية استعانا الباحثان بالمقياس الذي صممه (سعد لعيبي فهد، 2020) على منتسبى امن الملاعب الرياضية في العراق، إذ احتوى المقياس على (26) فقرة موزعة على مجال واحد فقط، أما ب<mark>دائل الإج</mark>ابة كانت ثلاثة (دائما، أحيانا، أبدا) بأوزان مترجة (3، 2، 1) على التوالي، وذلك تم تعديل فقرات المقياس بما يتلاءم مع طبيعة العينة البحثية وتم عرضه على عدد من الخبراء والمختصين لبيان صلاحية ومدى ملائمة المقياس لعينة البحث والتعرف على الأسس العلمية للمقياس.

أما بخصوص الإبداع التنظيمي فقد اعتمد الباحثان المقياس المعد من قبل (نكرى خالد محمد، 2023) والذي يحتوى على (58) فقرة موزعة على خمس محاور بينما كانت بدائل الإجابة (اتفق تماما، اتفق، اتفق الى حد ما، لا اتفق، لا اتفق إطلاقا) وهي تحمل الأوزان (5، 4، 3، 2، 1).

2-4-2 تعديل فقرات مقياس القيم الخلقية: عمد الباحثان الى تعديل فقرات المقياس بما يتلاءم مع طبيعة عمل عينة البحث مستندا على بعض الدراسات والمصادر ذات العلاقة وقد احتوى مقياس القيم الخلقية بصيغته الأولية على (26) فقرة بمجال واحد فقط، وقد قام الباحثان بأجراء الأسس العلمية للمقياس وكالتالي:

2- 4-2 صدق المقياس:

The International Sports Science Journal, Volume 5, Issue 10, October 2023

2- 4-3-1 الصدق الظاهري: تحقق الباحثان من الصدق

WWW.ISSJKSA.COM ISSN: 1658-8452 Paper ID:61

ISSN: 1658- 8452

الظاهري وذلك بعرض فقرات المقياس التي أعدها الباحثان باستمارة استبيان على السادة ذوي الاختصاص في مجال الإدارة الرياضية ملحق (1) وذلك لبيان أرائهم من خلال (حذف أو إضافة أو أعادة صياغة الفقرات) وبما يتلاءم مع عينة الدراسة وهدف البحث فضلا عن صلاحية بدائل الإجابة .

وبعد الاطلاع على أراء المحكمين نبين أنهم اجمعوا على

صلاحية الابعاد وبدائل الإجابة وأوزانها كما انه بناءا على تحليل إجابتهم حول الفقرات تم استبعاد (3) فقرة لأنها لم تحصل على نسبة قبول من اتفاق المحكمين، وإضافة (11) فقرة جديدة. 2-4-2 التجرية الاستطلاعية للمقياس: طبق المقياس بصورته الأولية بعد حذف (3)فقر ات وإضافة (11) فقرة جديدة لتكون عدد فقرات المقياس (34) فقرة على عينة التجربة الاستطلاعية البالغ عددهم (12) إداريا موزعين على محافظتي بغداد و ديالي) للمدة من 2023/4/16 كما قام الباحثان باستخراج صدق البناء عن طريق استخراج القوة التمبيزية للفقرات ومعامل الاتساق الداخلي، إذ تم فحص الاتساق الداخلي وتم حساب معامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للاستمارة وبدرجة البعد الذي تنتمي إليه وتم استبعاد (2) فقرة كونها غير مميزة، وتم التأكيد من معامل الثبات للمقياس عن طريق التجزئة النصفية لفقرات المقياس، إذ تم تقسيم فقرات المقياس الى قسمين، وحساب معامل الارتباط بين إجابات الإفراد المفحوصين عن هذين القسمين.

وللحصول على معامل الثبات الكلي تم استخدام معادلة سبيرمان براون التصحيحية إذ بلغ الثبات وفقا لهذه المعادلة (0.934)، وبذلك تحقق الباحثان من إمكانية اعتماد المقياس لإدارات الأندية الرياضية قيد الدراسة وبذلك أصبح مقياس القيم الخلقية مكون من (32) قرة موزعه على مجال واحد، ملحق (2).

2- 5 التجربة الاستطلاعية: تجربة مصغرة مشابهة للتجربة الحقيقية والهدف منها الوقوف على السلبيات والايجابيات والتأكد من مستوى استعداد فريق العمل المساعد وصلاحية الأدوات المستخدمة وكفايتها في البحث والوقت المستغرق تنفيذ الاختبارات والوقوف على المعوقات التي تظهر أثناء تطبيق التجربة الرئيسة. وبعد أن أصبح المقياسين جاهزين للتطبيق قام

الباحثان بإجراء التجربة الاستطلاعية قبل النطبيق النهائي للبحث على عينة مكونه من (5) أفراد من مجتمع البحث بتاريخ 2023/4/9.

6-2 التطبيق النهائي للمقياسين: قام الباحثان مع فريق العمل المساعد بتطبيق المقياسين على عينة التطبيق والبالغ عددهم (120) فردا للمدة من 2023/4/16 ولغاية 2023/6/18

7-7 **الوسائل الاحصائية:** استخدم الباحثان الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لمعالجة البيانات التي تخدم البحث.

3 – عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3 - 1 عرض نتائج علاقة القيم الخلقية مع الإبداع التنظيمي:

تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين القيم الخلقية والإبداع التنظيمي، كما في الجدول (3).

الجدول (2) يبين معنوية الارتباط بين متغيري البحث .

| معنوية الارتباط | ىرجة (sig) | الوسط ال ف رض <i>ي</i> | J | ع | س – | القياس | اسم المقياس |
|--------------------|---------------|----------------------------------|------|------|--------|--------|------------------|
| معنوي | 0,00 | 153 | 0,64 | 5,77 | 168,13 | الدرجة | القيم الخلقية |
| معنوي | 0,00 | 63 | 0,04 | 4,98 | 75,80 | الدرجة | الإبداع التتظيمي |

الارتباط المعنوي أذا كانت درجة (sig) ≤0.05

تبين نتائج الجدول (2) أن علاقة نتائج القيم الخلقية ترتبط معنويا بالاتجاه الإيجابي بنتائج الإبداع التنظيمي لإدارات الأندية الرياضية .

3- 2 مناقشة علاقة الارتباط بين مقياس القيم الخلقية ومقياس الإبداع التنظيمي لدى إدارات الأندية الرياضية وتفسيرها:

يتضح من نتائج جدول (2) الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، إذ بلغ معامل الارتباط (0.64) بين القيم الخلقية والإبداع التنظيمي عند مستوى خطأ قره (0.000) وهذا يدل على أن العلاقة كانت متوازنة الارتباط بين القيم الخلقية والإبداع التنظيمي لدى إدارات الأندية الرياضية وهذا ما أكده (كامل محمد المغربي: 1994، 341) أن الإبداع يرتبط ارتباطا وثيقا بالتخيل والتغيير على نحو غير متوقع والتميز والتقرد، فضلا عن الربط بين الأشياء على أساس

The International Sports Science Journal, Volume 5, Issue 10, October 2023

WWW.ISSJKSA.COM ISSN: 1658-8452 Paper ID:62

ISSN: 1658-8452

علاقات غير مباشرة تقوم على أساس القيم الخلقية والعادات الحسنة، ويتضمن كل ذلك التوصل الى أفكار جديدة ومبتكرة ودراسة المشكلات من زوايا مختلفة، ويقع الإبداع والتحليل المنطقي للأشياء على طرفي نقيض، إذ يعتمد الاخير على المنطق وكل ما هو متوقع وتقليدي، فضلا عن الربط بين الأشياء على أساس علاقات مباشرة تقوم على المنطق.

ويرى الباحثان أن النتائج التي توصل إليها من خلال دراسته الحالية نتائج واقعية، إذ يرى أن القيم الخلقية لدى إدارات الأندية وان كانت بمستوى جيد إلا إنها ذات تأثيرات ايجابية كبيرة في مستوى الإبداع التنظيمي لديهم، والذي بدوره يعزز ويساعد على نتفيذ الواجبات والمهام بصورة مرضية لتحقيق الأهداف المنشودة.

4-الخاتمة:

من خلال النتائج التي توصل إليها الباحثان من ما الحالية استنتج التالي: أن مستوى القيم الخلقية في إدارات الأندية الرياضية ذات مستوى جيد، يمتلك إدارات الأندية مستوى عالي من الإبداع النتظيمي، هناك علاقة بين القيم الخلقية مع الإبداع التنظيمي لدى عينة البحث. أما التوصيات بناءا على النتائج التي توصل إليها الباحثان من دراستهما الحالية أوصيا بالتالي: انه من الضروري أشراك إدارات الأندية الرياضية بورش وندوات تريبية بشكل دوري لاطلاعهم على الأساليب الإدارية الحديثة لتطويرهم بشكل أفضل، وأيضا من الضروري العمل على دعم جهود الباحثين الأكاديميين في تخصصات علوم الرياضة لما لها من دور ايجابي ومهم في زيادة مستوى فاعلية الإدارة الناجحة.

المصادر:

- [1] عكلة سليمان الحوري، وهند سليمان على؛ الدليل إلى البحث العلمي ومناهجه في العلوم النربوية والإنسانية، ط1: (القاهرة، مركز الكتاب الحديث، 2016).
- [2] محمد عبد الفتاح الصيرفي؛ البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، ط1: (عمان، دار وائل للنشر، 2002).
- [3] مروان عبد المجيد؛ الأسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية (عمان، دار الفكر، 1999).
- [4] كامل محمد المغربي؛ مفاهيم وأسس سلوك الغرد والجماعة في التنظيم: (عمان، دار الفكر للطباعة والنشر، 1994) ص 341.
- [5] وجيه محجوب؛ أصول البحث العلمي ومناهجه، عمان، ط1: (دار المناهج للنشر، 2002)، ص263.
- [6] مصطفى طالب حمادي؛ الإبداع التنظيمي لمدراء منتديات الشباب والرياضة

على وفق عمليات أدارة المعرفة في محافظة صلاح الدين: (رسالة ماجستير، جامعة نكريت، 2018).

- [7] سعد لعيبي؛ القيادة الإستراتيجية والقيم الخلقية وعلاقتهما بالأداء التنظيمي لدى منتسبين امن الملاعب الرياضية في العراق: (سالة ماجستير، جامعة كربلاء، 2020).
- [8] خالد الهيتي؛ إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي): (عمان، دار وائل للنشر، 2005) ص 25.

The International Sports Science Journal, Volume 5, Issue 10, October 2023

WWW.ISSJKSA.COM ISSN: 1658- 8452 Paper ID:63



The International Sports Science Journal vol. 5, issue 10, October 2023 ISSN: 1658- 8452

الملاحق:

ملحق (1) يوضح أسماء الخبراء والمختصين

| مكان العمل | الاختصاص | الدرجة العلمية | الاسم | ij |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|----|
| جامعة ديالي / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة | علم النفس الرياضي | أ.د | كامل عبود | 1 |
| جامعة ديالي / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة | اختبار وقياس | أ.د | حنان عدنان عبعوب | 2 |
| جامعة ديالي / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة | الإدارة الرياضية | أ.د | محمد فاضل مصلح | 3 |
| جامعة ديالي / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة | الإدارة الرياضية | أ.د | عثمان محمود شحاذه | 4 |
| جامعة ديالي / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة | علم النفس الرياضي | ١.د | سناريا جبار محمود | 5 |

ملحق (2) يوضح مقياس القيم الخلقية

| ابدا | احيانا | دائما | عيارات الفقرات | ij |
|------|--------|-------|--|----|
| | | | امثلك القرة على حفظ الاسرار التي اؤتمن عليها | 1 |
| | | | احرص على ان لكون صادقًا في عملي مطلقًا | 2 |
| | | | اتحمل جميع نتائج العمل | 3 |
| | | | اتمكن من مواجهة الاعباء نتطلب منب مجهودا كبيرا دون ملل | 4 |
| | | | اتصف بضبط النفس في المواقف المثير ة | 5 |
| | | | امتلك جياشة نفس في المواقف الضاغطة | 6 |
| | | | امتلك استقلالية في التدخل في تنفيذ واجباتي | 7 |
| | | | احفظ اسرار زملائي في العمل | 8 |
| | | | احفظ اسرار عملي بكل الاوقات | 9 |
| | | | تدعم القيم الخلقية استقرار الاندية كنظام اجتماعي متكامل . | 10 |
| | | | اثق بإمكاناتي عند النعامل مع الظروف الحرجة | 11 |
| | | | اعتمد على نفسي في انجاز اعمالي بحل مشكلاتي الخاصة | 12 |
| | | | امتلك الشجاعة الكافية في اتخاذ القرارات المصيرية | 13 |
| | | | احرص على الوقت المخصص لإنجاز المهام والواجبات في القرة المحددة | 14 |
| | | | تراعى ادارة الاندية ثقافة العاملين عند توزيع الواجبات عليهم | 15 |
| | | | اتبنى الاعتدال في الرأي بنبذ النطرف | 16 |
| | | | اتحمل الاحباط والحرمان الذي بواجهني | 17 |
| | | | اتبني الهدوء في اي مواقف استفرازي بالعمل مع زملائي | 18 |
| | | | اتحكم في اعصابي عندما توجه الى بعض الكلمات غير المقبولة | 19 |
| | | | احرص على توفير الامان الوظيفي لضمان استمرارية العمل | 20 |
| | | | اخفض من صوتي في نقاشات العمل | 21 |
| | | | اؤمن بتعد الآراء في العمل الامني | 22 |
| | | | ادعم الانماط السلوكية التي تساهم في تحقيق الاداء الوظيفي المطلوب | 23 |
| | | | امثلك روح المبادرة في حل الازمات | 24 |
| | | | لحسم قرارات المواقف التي تواجهني بهدوء | 25 |
| | | | امتلك شجاعة مواجهة المواقف الصعبة بدون تخوف | 26 |
| | | | ادعم العاملين في المؤسسة بحثهم على الاحترام فيما بينهم | 27 |
| | | | يساعد السلوك الاخلاقي في الاندية على حث الالتزام بين العاملين بشيء اكثر اهمية من مصالحهم الشخصية والانية | 28 |
| | | | امتلك شجاعة لمواجهة مختلف الصعوبات | 29 |
| | | | تؤدي القيم الخلقية الى ترابط اجزاء ادارات الاندية واقسامها فيما بينها . | 30 |
| | | | احكم عقلي في مواجهة الانفعالات في المواقف المثيرة | 31 |
| | | | تدعم ادارات الاندية الخطط المستقبلية لتطوير كفاءة العاملين والحفاظ عليها | 32 |

The International Sports Science Journal, Volume 5, Issue 10, October 2023

WWW.ISSJKSA.COM ISSN: 1658-8452 Paper ID:64



The International Sports Science Journal Vol. 5, issue 10, October 2023 ISSN: 1658-8452

ملحق (3) يوضح مقياس الإبداع التنظيمي

| D المراقب القرارة على تقديم الكاتار جديدة بسهولة ويست لتطوير العمل. العلاق القرارة على تقديم الكاتار جديدة بسهولة ويست لتطوير العمل. الا تودد في تغيير مرقعة إذا القديم بعدم صحنة. الا تودد في تغيير مرقعة إذا القديم بعدم صحنة. الا تودد في تغيير مرقعة إذا القديم بعدم صحنة. المراقب التراقب المسافرة على روزيا التراقب العالمية. المراقب التراقب المسافرة على روزيا التراقب العالمية. المراقب التراقب المسافرة على روزيا المسافرة. المراقب التراقب المسافرة على روزيا المسافرة على التراقب العالمية. المراقب المسافرة على روزيا المسافرة على التراقب العالمية. المراقب المسافرة التراقب المسافرة على المسافرة المسافرة على المسافرة المسافرة على المسافرة المسافرة على المسافرة المسافرة المسافرة على المسافرة على المسافرة المسافرة على المسافرة على المسافرة المسافرة المسافرة على المسافرة المسافرة على المسافرة المسافرة المسافرة المسافرة على المسافرة على المسافرة على المسافرة المسا |
|--|
| 3 ا التردد في تغيير موقة إذا الثاني بعدم مسحنه . 4 لحرص على توبع أساليب العمل وتغيرها بين فترة وأضرى . 5 ألتيج على تشكيل فرق سل من المن تغيير الغير المختلفة . 7 ألت الفرائية المنافين ورقبا عليا الغير المطاوب بين فترة والحرى . 8 المه المنافين ورقبا المختلف المعالي ورقبا المختلف الغير المطاوب بين فترة والحرى . 9 لايم بالمرواحية المخاطر ومشكلات العمل وإنفائهها أن حدثت . 10 المختلف المواجهة المخاطر ومشكلات العمل وإنفائهها أن حدثت . 11 لتية الشرة على توقع الطي للمشكلات العمل والمؤافهها أن حدثت . 12 الموس على معرفة أبرق وإلغائر للمشكلات العستقابلية بهضف عليا المطاون في العلم المنافئ على المطافئ عند قبالهم بالعمل . 13 المرس على معرفة أبرق وأفكار المستكلات المستقابلية بهضف عليا . 14 المرس على معرفة أبرق وأفكار المستقابلية بهضف عليا . 15 المرس المنافئ من يعمل المستكلات المنافز والمهم في العمل . 16 المنافز المنافئ من قبل الكار الحل المشكلات . 17 المنافئ من قبل على المشكلات . 18 المرس المنافئ والمهم في العمل . 19 المؤر السائية بحد من الطول المشكلات . 20 المؤر السائية عرفة ورفائة المؤافق في العمل . 22 المؤل المشكلات في المؤرفة في العمل المشكلات . 23 < |
| |
| 5 لدية القرة على روية الاثنياء من عدة موالب ومن زوايا مختلفة . 6 الشجه على تشكيل قرق عمل من اجل تقفيد التعفيير . 7 احدد الوقت الدساب التعفيذ عليه التعفيير . 8 الحديث المراحية المعلقية التعفيير المعطوب بين فترة وأخوى . 9 لديه بالمرودة الادارية لتعفي التعليد وتطبيع الاعلان المحتلفات العمل المعلوب بين فترة وأخوى . 10 المخطف الراجهة المخطف العمل المعلقات العمل المعلقات العمل العمل . 11 المؤمن على معرفة أرجه القصر ر والضعف لدى العالملين عد قرامهم بالعمل . 12 احرب على عام معرفة أرجه القسر ر والضعف لدى العالملين عد قرامهم بالعمل . 13 المؤمن المعرفة أو الكامل خداة المعلقية بيضة حليا . 14 العرب بخورية طرق أو أواكار حديثة لم المستكلات السيقيلية بيضة حليا . 15 أوضح المعرف المعرفة المستكلات العمل العالمية العلى . 16 أوضح المعرفة على إلى المشتكلات أو المعلى المعرفة عديثة . 17 استم حالمتز إلى المشتكلات أو المياب علية حديثة . 18 أشجر المساب المعرفة المعرفة عديثة . 19 المؤل المشتكلات في خلال المشتكلات أو المياب علية حديثة عديثة الموافق المعتقلة . 22 الطرب الماليب جديدة في مل المشتكلات . 23 المؤل المشتكل المستكل المعرفة المؤل المشتكلة المؤل ألم المؤل |
| 6 الشعيع على تشكيل قرق عصل من اجل تقفيذ التغييد التغييد 7 احدد الوقات المناسب لتغييد عليه التغييد 8 التعد للعالم العالمين ورأسادهم في تنفيذ وتغييل (Michical الجديدة 9 لعب بالمردولة الخطاط المستكدات التغيير المسلوب بين قرة و اونور 10 العط العالمين العالمين العالمين عدقي المسلوب العمل 11 الدية القدرة على توقية الإنسانية المستكدات التي تواجه العمل 12 المرس على معرفة أوجه التعمل 13 المستكدات المستكدات المستكدات العالمين في العمل 14 المستحيد المدور على يعانى المستكدات القائمة ومواجهة التطور 15 الوضية على بعض المواق التي تواجه العالمين من خلال السراكيم في العمل 16 المستحيد المعلى الجماعي في محل المواق التعرب من خلال السراكيم في العمل 17 المستحيد المعلى المستحيد في محل المستحدة من قبل الكادر لحل المشتكدت 18 الشيخ السراكين بهر قبل والسائل المشتكدت على العمل الهردي 19 اعالى المشتكدت بيل خلول المستحدة من الحلول المستحدة من الحلول المشتكدت والمسائل المشتر الموافق المستخدة 22 اطال المشتكدت في العلى المستحدة من الحلول المشتكدت 23 اطال المشتكدت المستحدة من الحلول المشتكدت 24 الميل السرائذ بين عليه الميافق المخلو المراس والمؤلف المستخدة من الخول المستحدة على المواق المخلوات فيل المسائل الغير |
| 7 احدد الوقت الدائب التقويز عملية التغيير . 8 تابع العاملين وأرشادهم في تنفيذ وتعليق الاعكار الجديدة . 9 لديه العاملين وأرشادهم في تنفيذ وتعليق الاعكار الجديدة . 10 لدية العربة الدخلار ومشكلات الصلوب بين قرة ولغري . 11 لدية العربة العرف العلم المشكلات السمون العامل المسكلات السمون المسلوب على العامل . 12 لحرص على معرفة أوجه القصور والشعاد العرب العامل . 14 يشجع المدير على اكتشاف المشكلات المسئولية بهدف خطيا . 15 الورية عطورة طرق وأفكار حديثة لحل المشكلات العسقيلية بهدف خطيا . 16 الورية على الكتشاف المشكلات المسئولية بهدف خطيا . 17 الورية على المتشكلات المسئولية بهدف العلم المسئولية المسئولية بهدف العلم المسئولية المين الموافق التي تواجه العاملين من خلال المشكلات . 18 المسئول المتراك المين المؤلف المشكلات المين واجهه في العمل المربع . 19 العلم المسئولية المشكلات على العمل المشكلات على العمل الغربي المشكلات العياد المشكلات المين واجهه في العمل . 22 اعطالي لا تعارض مع المسئولة المؤلف المشكلات . 23 الحل المشكلات المين واجهيئة المؤلف المشكلات . 24 المين المورب والمين المؤلف المين المؤلف على المين المؤلف على المين المؤلف المين المؤلف المين المؤلف على المين المؤلف على المين المين على المين المؤلف على المين المؤلف المين المؤلف على المين |
| 8 تابع العاملين و رشادهم في تنفيز و تطفيق (1920) (الجديدة . 9 دنيه بالعروبة الادارية انتفق التغيير المطلوب بين فترة ولهرى . 10 المقطط لمواجهة المخاطر ومشكلات المعلى وتقاديها ان حدثت . 11 لية القادة على توقي إلحال المشكلات الشي تواجه العمل. 12 الحرص على موقة أوجه القصور والشعمة لدى العاملين عند قيامهم بالعمل . 13 بشيخ والموافق الشيخ التشكلات الشيخيان عبد في العمل . 14 بشيخ والموافق الشيخ المشكلات المستقيادة بهدف حلها . 16 العرب علي مون الموافق الشيخ والمداهلين من خلال الموافق . 17 استمع المقرطة في يعنص الموافق الشيخ والدي العاملين من خلال الموافق . 18 أميخ العمل الجماعي في حل المشكلات على العمل القردي . 19 اعالم الشكالات بطرق السائيل على مدينة المدرد . 20 اعرب عدد من الحلول المشكلات على العمل القردي . 12 اعرب عدد من الحلول المشكلات وإدبه في العمل . 12 اعرب عدد من الحلول المشكلات إلى على مدينة وإدادة . 22 اعرب عدد من الحلول المشكلة مونة والعرفة المخلفة . 23 اخل المشكلات إلى على مدينة والموقف المخلفة . 24 اعرب الساب الاجارة بالشركة في انتها القرار ولما المشكلات . 25 اعلى الساب الاجارة بالشركة في انتها القرار ولما المشكلات . 26 الدي القرة |
| |
| الخطط لمواجهة المحاطر ومشكلات العمل وتقاديها ان حدثت. 1 الدية القرة على توقع العل المشكلات التي تواجه العمل. 1 الحرص على معرفة أوجه القصور والضعف لذى العاملين عند قيامهم بالعمل. 1 الحرص على معرفة أوجه القصور والضعف لذى العاملين عند قيامهم بالعمل. 2 المثلث روية دقيقة كاكتناف المشكلات الشياقياة بهي منعا العاملون في العمل المدير على اكتناف المشكلات الشياقياة بهي بهيف حلها. 3 الوم بترية طرق وأفكار حديثة لحل المشكلات القائمة ومواكبة التظور. 3 الوصح العموض في بعدس المواقف التي تواجه العاملين من خلال الشراكهم في العمل . 3 المشكلات الإمامية من قبل المثلكات على العمل القردي. 4 العالم المعرفات الإبداعية المقتمة من قبل المثلكات على العمل القردي. 5 العالم المسكلات الإبداعية المقتمة من قبل المثلكات على العمل القردي. 5 الرب عد من العفول المشكلات التي تواجهه في العمل . 5 الرب عد من العفول المشكلات التي تواجهه في العمل . 6 المبل لا تتمارض مع الصبالع العام للمتذكى . 6 الخبل المشكلات التي تواجهه في العمل . 6 الخبل المشكلات التي تواجهه في العمل . 7 المبل الموب الافراء بالمشكلات التي تواجهه في العمل . 8 الخبل المتبل الأورة بالمشكلات التي تواجهه في العمل . 9 الخبل المتبل الكورة بالمشكلات التي تواجهة في العمواف المحتلفة . 10 الموب الافراء بالمشكلات التي متأور المسئل ومنا يقل منا والعلية المؤاد القرار وحل المشكلات . 10 الموب الافراء بالمشاكلة القرار وحل المشكلات . 10 الموب الدورة على الموادة بين عملية الخباذ القرار . 10 المتعور المعرفة العلوامة القرار في المشكلات . 10 المتودة المعارمات قبل عملية الخباذ القرار . 10 المتودة المعارمات قبل عملية المغارمات ألى عملية الخباذ القرار . |
| ال الدية القرة على توقع العلى للشكلات التي تولجه العمل. 11 احرص على معرفة أوبه القصور والضعف ادى العاملين عند قيامهم بالعمل. 12 أستر صعلى معرفة أوبه القصور والضعف ادى العاملين عند قيامهم بالعمل. 14 شجع المدير على اكتثباف المشكلات القي يعاني منها العاملين في العمل. 15 الوم بتحربة طرق وأفكال حديثة لحل المشكلات القائمة ومواكبة التطور. 16 المستح المعترحات الإبداعية المعتمة من قبل الكادر لحل المشكلات. 17 استمع المعترحات الإبداعية المعتمة من قبل الكادر لحل المشكلات. 18 اشجع العمل الجماعي في حل المشكلات على العمل الفردي . 19 اعتلج المشكلات بطرق واساليب عليية حديثة. 20 اتج الفرصة المنطق في تقديم خلول للمشكلات وأبداء لرائهم . 21 العرب عدد من الحول المشكلات التي تواجهه في العمل . 22 اعمالي لا تتعارض مع الصبائح العام المنتدى 23 اعلى والساليب جديدة في حل المشكلات وأبداء لرائهم . 24 الحرف اساليب جديدة في حل المشكلات المختلات. 25 الحرار الساليب بالامرا المشكلات المن منقص الحراث في الموافق المختلفة . 26 المؤل الساليب الامرازة بين عملية المغذ إلى المؤلف المغذافة . 27 المؤل الساليب الامرازة بين عملية المغذ القرار وحل المشكلات . 28 الدي العرق على المعرف ويديل قبل عملية المؤلة السالي المعرف السابقة المعرف المعرفة السابقة . 38 الدي القرة على المعرف تقبل على عمية المعرفة السابقة . 49 الدي القرة على سابل الخبرة والمعرفة السابقة . 40 الدي القرة على يعجمع المعرمات قبل عمية المغاؤة السابقة . |
| 1.1 ا احرص على معرفة أرجه القصور والضعف لدى العاملين عند قيامهم بالعمل . 1.2 ا امتلك روية نقيقة الاكتشاف المشكلات التي يعاني منها العاملون في العمل . 1.1 يشجع المدير على اكتشاف المشكلات المستقبلية بهدف حلها. 1.2 العرب علم المتشاف المشكلات القائمة ومواكبة التطور . 1.2 العرب عض المواقف التي تواجه العاملين من خلال اشراكهم في العمل . 1.2 استمع المعترحات الإبداعية المقدمة من قبل الكادر لحل المشكلات . 1.2 الميم المعالم الجماعي في حل المشكلات على العمل الغردي . 1.2 الميل الجماعي في حل المشكلات وأيداء واليه . 2.3 الرس عدد من الخول المشاكل التي تواجهه في العمل . 2.5 الموس عدد من الخول المشاكل المين تواجهه في العمل . 2.5 المسلس عدم الصالح العمل المستخدي . 2.6 المول السائل المين تواجهه في العمل . 2.7 الحل المشكلات إلى عناصرها الأساسية في العواقف المختلة . 2.5 الحل المشكلات الي عناصرها الأساسية في العواقف المختلة . 2.6 المؤل المين الخير على صلية القرار قبل الصلية القرار وطل المشكلات . 3.6 الدي الدير على المسلس الخيرة والمعرفة السابقة . 4.6 الدي الديرة على المسلس الخيرة والمعرفة السابقة . 5. الدي الديرة على المسلس الخيرة والمعرفة السابقة السابقة . 6. < |
| المثلك روية دقيقة لاكتثاف المشكلات التي يعاني منها العاملون في العمل |
| |
| 1 الوم بتجرية طرق وأفكار حديثة لحل المشكلات القائمة ومراكبة التطور. 1 الوضح الضوصل في بعض المواقف التي تؤاجه العاملين من خلال اشراكهم في العمل . 1 استمع المقرحات الإبداعية المقدمة من قبل الكادر لحل المشكلات . 1 استمع المقرحات الإبداعية المقدمة من قبل الكادر لحل المشكلات . 1 الشجع العمل المواعي في حل المشكلات علمية حديثة. 1 عالج المشكلات بطرق واساليب علمية حديثة. 2 التي القرصة للموظفين في تقديم حلول للمشكلات وأبداء ارائهم . 2 لارس عدد من الحلول المشاكل التي تؤاجهه في العمل . 2 اعسالج العام المنتدى 2 عسالج العام المنتدى 2 عسالج العام المنتدى 2 اعسالج العام المنتدى 2 اعسالج العام المنتدى 2 اطور اساليب جديدة في حل المشكلات . 2 اطور اساليب عديدة في حل المشكلات . 2 المؤل المسلم الأساسية في المواقف المختلفة . 2 المؤل السلوب الافراء بالمشاركة في اتخيذ القرار التو وتنفيذها . 2 المؤل السلوب الافراء بالمشاركة في اتخيذ القرار وحل المشكلات . 2 لدي القرة في تعينة قرار مسبق ويديل قبل عطية اتخيذ القرار . 3 لدي القرة في تعينة قرار مسبق ويديل قبل عطية اتخيذ القرار . 3 لدي القرة على المباس الخيزة والمعرفة السابقة . 3 لديد القرة على المباس الخيزة والمعرفة السابقة . 3 لديد القرة على تحديد موضوع والهمية القرار قبل اتخيذ القرار . 3 لديد القرة على تحديد موضوع والهمية القرار قبل التخيذ . 3 لديد القرة على تحديد موضوع والهمية القرار قبل التخيذ . 3 لديد القرة على تحديد موضوع والهمية القرار قبل التخيذ . 3 لديد القرة على تحديد موضوع والهمية القرار قبل التخيذ . 3 لديد القرة على تحديد موضوع والهمية القرار قبل التخيذ . 3 لديد القرة على تحديد موضوع والهمية القرار قبل التخيذ . 3 لديد القرة على تحديد موضوع والهمية القرار قبل التخيذ . 3 لديد القرة على تحديد موضوع والهمية القرار قبل التخيذ . 3 التخيذ . 3 التخيذ التخيذ . 3 التخيذ . 3 التخيذ ال |
| 11. اوضح القمروض في بعض الموافف التي تواجه العاملين من خلال اشراكهم في العمل . 12. استمع المقترحات الإبداعية المقتمة من قبل الكادر لحل المشكلات . 13. الشج علمل الجماعي في حل المشكلات على العمل القردي . 14. اعليج القرصة للموظفين في تقديم حلول المشكلات وأبداء لوائهم . 15. الحي الشملكات بطرق الساليب علمية حلول المشكلات وأبداء لوائهم . 16. اعمالي المسلول المشكلات التي تواجهه في العمل . 17. اعطور الساليب جديدة في حل المشكلات . 18. اطور الساليب جديدة في حلى المشكلات . 19. لركز المدير على مهام العمل اكثر من اي شخص الحر . 10. لركز المدير على مهام العمل اكثر من اي شخص الحر . 10. لدي السنوب الادارة بالمشاركة في التخيذ القرارات وتتفيذها . 10. لدي القدرة على الموازنة بين عملية التخيذ القرار وحل المشكلات . 10. لدي القدرة غي تهيئة قرار مسبق وبديل قبل عملية التخيذ القرار . 10. لدية القدرة على تمديد موضوع واهمية الشارة الشارة . 10. لدية القدرة على مديد موضوع واهمية الشارة الشارة . 10. لدية القدرة على مديد موضوع واهمية الشارة الخيار الخرار . 10. لدية القدرة على مديد موضوع واهمية الشارة . |
| 11 استمع للمقرحات الإبداعية المقدمة من قبل الكادر لحل المشكلات . 11 اشجع العمل الجماعي في حل المشكلات على العمل القردي . 12 اعلق المشكلات يطرق واساليب علمية حديثة. 12 اتيج القرصة للموظفين في تقديم حلول المشكلات وأبداء ارائهم . 12 احرس عدد من الحلول المشكلات وأجهه في العمل . 12 اعساسي لا تتعرض مع الصالح العام المشكلات . 12 اطور اساليب جديدة في حل المشكلات . 12 احل المشكلات إلى عناصرها الأساسية في المواقف المختلفة . 12 احل المشكلات إلى عناصرها الأساسية في المواقف المختلفة . 12 احريل المدير على مهام العمل أكثر من أي شخص اخر . 12 احريل المدير على المهام العمل أكثر من أي شخص اخر . 13 احديز القرارات جو هر العملية الأقرار أو حل المشكلات . 14 لدي القرة في تهيئة قرار مسبق وبديل قبل عملية اتخإذ القرار . 15 احديق المحصول على نتائج جوية عند اتخإذ القرار . 16 احد قراراته على ساس الخيرة والمعرفة السابقة . 17 الدية القرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخإذ القرار . 18 لدية القرة على جمع المعلومات قبل عليه التخإذ . |
| 11 الشجع العمل الجماعي في حل المشكلات على العمل الفودي . 12 اعالج المشكلات بطرق واساليب علمية حديثة. 24 اتيح الفرصة للموظفين في تقديم حلول للمشكلات وأبداء ارائهم . 25 لرس عند من الحطول المشكل التي تواجهه في العمل . 25 اعمالي لا تتعارض مع الصالح العالم للمنتدى 26 اعسالي لا تتعارض مع الصالح العالم للمنتدى 27 اطور اساليب جديدة في حل المشكلات. 28 اطور اساليب جديدة في حل المشكلات. 29 الميل اسلوب الاثارة بالمشلكة في المواقف المختلفة . 20 اميل اسلوب الاثارة بالمشلكة في التخاذ القرارات وتنفيذها. 30 لذي القدرة على الموازنة بين عملية اتخإذ القرار ووحد المشكلات . 40 لذي القدرة على الموازنة بين عملية اتخإذ القرار وحد المشكلات . 51 لذي القدرة على تعينة قرار مسبق ويديل قبل عملية اتخإذ القرار . 52 احد قراراته على اساس الخبرة والمعرفة السابقة. 53 احد قراراته على اساس الخبرة والمعرفة السابقة. 64 لذية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخإذ القرار . 65 لذية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخإذ القرار . 66 لذية القدرة على حديد موضوع واهمية القرار قبل التخإذه. 76 لذية القدرة المن على تحديد موضوع واهمية القرار قبل التخاذه. |
| 11 اعالج المشكلات بطرق واساليب علمية حديثة. 22 انتيح الفرصة للموظفين في نقديم حلول للمشكلات وأبداء (رائهم 23 لارس عدد من الحلول المشاكل التي تواجهه في العمل 24 اصالح العلم للمنتدى 25 اصالح العالم المنتدى 26 اصنع عدة معتدمات وبدائل لحل مشكلة معينة واحدة 27 اطور اساليب جديدة في حل المشكلات 28 اطل المشكلات إلى عناصرها الأساسية في المواقف المختلفة 29 اميل اسلوب الامارة بالمشاركة في اتخإذ القرارات وتتفيذها 20 اميل اسلوب الامارة بالمشاركة في اتخإذ القرارات وتتفيذها 21 اميل اسلوب الامارة بالمشاركة في اتخإذ القرار وحل المشكلات 22 لدي القرة على الموازنة بين عملية اتخإذ القرار 33 لدي القرة على محمد المعلومات قبل عملية اتخإذ القرار 44 لدي القدرة على عديد ومصوع والمعية المارة السابقة 45 لدية القدرة على تحديد موضوع والمعية القرار قبل اتخإذه 46 لدية القدرة على تحديد موضوع والمعية القرار قبل اتخإذه 47 لدية القدرة على تحديد موضوع والمعية القرار قبل الخراد |
| 2 اتتح الفرصة للموظفين في تقديم حلول للمشكلات وأيداء ارائهم . 2 لارس عدد من الحلول المشاكل التي تواجهه في العمل . 2 اعمالي لا تتعارض مع الصالح العام للمنتدى 2 اصل العلم شكلات ويدائل لحل مشكلة معينة واحدة . 2 اطور اساليب جديدة في حل المشكلات. 2 اطل المشكلات إلى عناصرها الأساسية في المواقف المختلفة . 4 لوكز المدير على مهام العمل اكثر من اي شخص الحر . 5 اميل اسلوب الادارة بالمشاركة في اتخلإ القرارات وتنفيذها . 6 لدي القدرة على الموازنة بين عملية اتخلإ القرار وحل المشكلات . 7 لدي القدرة في تهيئة قرار مسيق وبديل قبل عملية اتخلإ القرار . 8 لدي التحصول على نتائج جيدة عند اتخلإ القرار . 9 لدية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخلإ القرار . 10 لدية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخلإ القرار . 10 لدية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية الخلإ القرار . 10 لدية القدرة على تحديد موضوع واهمية القرار قبل ا تخلؤه . |
| 2 ادرس عدد من الطول المشاكل التي تواجهه في العمل . 2 اعمالي لا تتعارض مع الصالح العام للمنتدى 2 اضع عدة مقرحات وبدائل لحل مشكلة معينة واحدة . 2 اطور اساليب جديدة في حل المشكلات. 2 اطل المشكلات إلى عناصرها الأساسية في العواقف المختلفة . 2 لركز المدير على مهام العمل اكثر من اي شخص اخر . 2 اميل اسلوب الادارة بالمشاركة في اتخلإ القرارات وتتفيذها. 2 انتجاز القرارات جوهر العملية الادارية . 2 لدي القدرة على الموازنة بين عملية اتخلإ القرار وحل المشكلات . 3 لدي القدرة في تهيئة قرار مسبق وبديل قبل عملية اتخلإ القرار . 4 استعين بأشخاص مختصين في عملية اتخلإ القرار . 5 الحد قراراته على اساس الخبرة والمعرفة السابقة . 6 لدية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخلإ القرار . 7 لدية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخلإ القرار . 8 لدية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية الخلإ القرار . 8 لدية القدرة على تحديد موضوع واهمية القرار قبل اتخلإذه . 8 لدية القدرة على تحديد موضوع واهمية القرار قبل اتخلإذه . |
| 2 اعمالي لا تتعارض مع الصالح العام للمنتدى 2 اضع عدة مقرحات وبدائل لحل مشكلة معينة واحدة . 2 اطور اساليب جديدة في حل المشكلات. 2 احلل المشكلات إلى عناصرها الأساسية في العراقف المختلفة . 2 لركز المدير على مهام العمل اكثر من اي شخص اخر . 2 اميل اسلوب الادار ة بالمشاركة في اتخإذ القرارات وتنفيذها. 4 اتخإذ لقرارات جوهر العملية الادارية . 5 لدي القدرة على الموازنة بين عملية اتخإذ القرار . 6 لدي القدرة في تهيئة قرار مسبق وبديل قبل عملية اتخإذ القرار . 7 انحق المعرفة السابق علية التخإذ القرار . 8 انحق الحصول على نتائج جيدة عند اتخإذ القرار . 9 احد قراراته على اساس الخبرة والمعرفة السابقة. 10 لدية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخإذ القرار . 10 لدية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخإذه. 10 لدية القدرة على تحديد موضوع واهمية القرار قبل اتخإذه. |
| اضع عدة مقرّ حات وبدائل لحل مشكلة معينة واحدة . اطور اساليب جديدة في حل المشكلات. اطل المشكلات إلى عناصرها الأساسية في المواقف المختلفة . اركز المدير على مهام العمل اكثر من اي شخص اخر . اميل اسلوب الادارة بالمشاركة في اتخاذ القرارات وتنفيذها . اتخاذ القرارات جوهر العملية الادارية . لدي القدرة على الموازنة بين عملية اتخاذ القرار وحل المشكلات . لدي القدرة في تهيئة قرار مسبق وبديل قبل عملية اتخاذ القرار . استعين بأشخاص مختصين في عملية اتخاذ القرار . اتوقع الحصول على نتائج جيدة عند اتخاذ القرار . احد قراراته على اساس الخيرة والمعرفة السابقة . الدية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخإذ القرار . الدية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخإذ القرار . |
| 2 اطور اسالیب جدیدة فی حل المشکلات. 2 احلل المشکلات إلى عناصرها الأساسية في المواقف المختلفة . 2 لركز المدیر علی مهام العمل اكثر من اي شخص اخر . 2 امیل اسلوب الادارة بالمشاركة في انخلا القرارات وتنفیذها. 3 اتخلاق القرارات جو هر العملیة الاداریة . 4 لدي القدرة علی الموازنة بین عملیة انخلا القرار وحل المشکلات . 5 استعین بأشخاص مختصین في عملیة انخلا القرار . 6 استعین بأشخاص مختصین في عملیة انخلا القرار . 7 احدد قراراته علی اساس الخبرة والمعرفة السابقة . 8 احدد قراراته علی اساس الخبرة والمعرفة السابقة . 9 احدی القدرة علی جمع المعلومات قبل عملیة اتخلا القرار . 10 احدید القدرة علی جمع المعلومات قبل عملیة اتخلا قرار . 10 احدید القدرة علی تحدید موضوع واهمیة القرار قبل اتخلاف . |
| احلل المشكلات إلى عناصرها الأساسية في المواقف المختلفة . اركز المدير على مهام العمل اكثر من اي شخص اخر . اميل اسلوب الادارة بالمشاركة في اتخلا القرارات وتتفيذها . اتخلا القرارات جوهر العملية الادارية . الدي القرة على الموازنة بين عملية اتخلا القرار وحل المشكلات . الدي القرة في تهيئة قرار مسبق وبديل قبل عملية اتخلا القرار . استمين بأشخاص مختصين في عملية اتخلا القرار . اتوقع الحصول على نتائج جيدة عند اتخلا القرار . الدي القرة على اساس الخبرة والمعرفة السابقة . الدية القرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخلاذ القرار . الدية القرة على تحديد موضوع واهمية القرار قبل اتخلاف . الدية القدرة على تحديد موضوع واهمية القرار قبل اتخلاف . الدية القدرة على تحديد موضوع واهمية القرار قبل اتخلاف . الدية القدرة على تحديد موضوع واهمية القرار قبل اتخلاف . |
| 2 اركز المدير على مهام العمل اكثر من اي شخص اخر . 2 اميل اسلوب الادارة بالمشاركة في اتخلإ القرارات وتنفيذها. 2 اتخلإ القرات جوهر العملية الادارية . 2 لدي القدرة على الموازنة بين عملية اتخلإ القرار وحل المشكلات . 3 لدي القدرة في تهيئة قرار مسبق ويديل قبل عملية اتخلإ القرار . 4 استعين بأشخاص مختصين في عملية اتخلإ القرار . 5 اتوقع المحصول على نتائج جيدة عند اتخلإ القرار . 6 احد قراراته على اساس الخيرة والمعرفة السابقة . 7 لدية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخلإذ القرار . 8 لدية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخلإذ القرار . 9 لدية القدرة على حصوط واهمية القرار قبل اتخلإذه. 10 لدية القدرة على تحديد موضوع واهمية القرار قبل اتخلإذه. |
| اميل اسلوب الادارة بالمشاركة في اتخلا القرارات وتنفيذها. اتخاذ القرارات جوهر العملية الادارية . الدي القترة على الموازنة بين عملية اتخاذ القرار وحل المشكلات . الدي القترة في تهيئة قرار مسبق وبديل قبل عملية اتخاذ القرار . استعين بأشخاص مختصين في عملية اتخاذ القرار . انوقع الحصول على نتائج جيدة عند اتخاذ القرار . ادد قراراته على اساس الخيرة والمعرفة السابقة . الدية القترة على جمع المعلومات قبل عملية اتخإذ القرار . الدية القترة على جمع المعلومات قبل عملية اتخإذ القرار . |
| اتخاذ القرارات جوهر العملية الادارية . Ley القدرة على الموازنة بين عملية اتخاذ القرار وحل المشكلات . Ley القدرة في تهيئة قرار مسبق ويديل قبل عملية اتخاذ القرار . Invaring of the property of the propert |
| لدي القدرة على المولزنة بين عملية اتخإذ القرار وحل المشكلات . لدي القدرة في تهيئة قرار مسبق ويديل قبل عملية اتخإذ القرار . استعين بأشخاص مختصين في عملية اتخإذ القرار . اتوقع الحصول على نتائج جيدة عند اتخإذ القرار . احدد قراراته على اساس الخيرة والمعرفة السابقة . لدية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخإذ القرار . لدية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخإذ القرار . لدية القدرة على تحديد موضوع واهمية القرار قبل اتخإذه. |
| ك لدي القدرة في تهيئة قرار مسبق وبديل قبل عملية اتخإذ القرار. استعين بأشخاص مختصين في عملية اتخإذ القرار. اتوقع الحصول على نتائج جيدة عند اتخإذ القرار. احدد قراراته على اساس الخيرة والمعرفة السابقة. لدية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخإذ القرار. لدية القدرة على تحديد موضوع واهمية القرار قبل اتخإذه. |
| 3 استعین بأشخاص مختصین فی عملیة اتخإذ القرار . 3 اتوقع الحصول علی نتائج جیدة عند اتخإذ القرار . 3 احدد قراراته علی اساس الخبرة والمعرفة السابقة . 3 لدیة القدرة علی جمع المعلومات قبل عملیة اتخإذ القرار . 3 لدیة القدرة علی تحدید موضوع واهمیة القرار قبل اتخإذه. |
| 3 اتوقع الحصول على نتائج جيدة عند اتخإذ القرار. 6 احدد قراراته على اساس الخبرة والمعرفة السابقة. 7 لدية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخإذ القرار. 8 لدية القدرة على تحديد موضوع واهمية القرار قبل اتخإذه. |
| احدد قراراته على اساس الخبرة والمعرفة السابقة. لدية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخإذ القرار. لدية القدرة على تحديد موضوع واهمية القرار قبل اتخإذه. |
| لدية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية اتذإذ القرار. لدية القدرة على تحديد موضوع واهمية القرار قبل اتخإذه. |
| 3 لدية القدرة على تحديد موضوع واهمية القرار قبل اتخإذه. |
| |
| : " : : : : : : : : : : |
| الترم بتنفيذ قرارة الذي اتخذه اقدم حلول تستمر لفترة طويلة . |
| |
| 3 اشجع اقتراح وتوليد الافكار الجديدة. |
| 3 اطبق الافكار الجديدة والعمل بها. 4 العرب أنا عادة العرب ا |
| 4 اشجع بمبدأ المكافئة والحوافز وتشجيع اصحاب الافكار الجيدة . |
| 4 اتقبل الافكار الجديدة وان تعارضت مع الانظمة السائدة. |
| 4 يساعد في عملية اكتشاف المبدعين وتتشيط وتطوير عملية الإبداع. |
| 4 ابتعد تكرار أفعال وأعمال الأخرين وطرقهم للابداع في العمل . |
| 4 اتمتع بالمهارة في الحوار والنقاش ولدية القدرة على الاقناع. 4 باله أنا ما يتراد الأقراع المتراد على الاقناع. |
| 4 امتلك أسلوب متطور الانجاز الأعمال بطريقة علمية. 4 لدية اسلوب مؤثر في تقديم النصح والارشاد للعاملين. |

The International Sports Science Journal, Volume 5, Issue 10, October 2023

WWW.ISSJKSA.COM ISSN: 1658- 8452 Paper ID:65



| C 1 | S 1 |
|-----|----------|
| ico | S.J ISSI |
| | 1221 |
| | |

| | | اطبق أساليب جديدة لأنجاز الاعمال. | 47 |
|--|--|--|----|
| | | اقتراح الحلول السريعة في مواجهة المشاكل . | 48 |
| | | لدية القررة على نقديم أكثر من حل في فترة زمنية قصيرة. | 49 |
| | | لدية القررة على أنتاج أكثر من تعبير لفظي للدلالة على الفكرة المعينة . | 50 |
| | | لدية القررة على التفكير السريع في مختلف الظروف. | 51 |
| | | لدية القررة على صداغة الافكار والتعبير عنها بطلاقة تناسب الموقف. | 52 |
| | | امتلك المدير المهارات التي تساعده في أقناع العاملين. | 53 |
| | | لدية سرعة بديهية عالية في مختلف الظروف . | 54 |
| | | لدى المدير القرة على عقد الننوات والمؤتمرات التي تساعد على تطور الإبداع لدى العاملين | 55 |
| | | احاول توفير الأيرادات الضرورية لأدامه الأنشطة وزيادة الإبداع لدى العاملين. | 56 |
| | | افعل انظمه المتابعة. | 57 |
| | | لدية القررة على تلافي الأنظمة والاجراءات الخاصة التي تعيق الإبداع. | 58 |



The International Sports Science Journal, Volume 5, Issue 10, October 2023

WWW.ISSJKSA.COM ISSN: 1658- 8452 Paper ID:66