

التفكير الإبداعي وعلاقته بجودة الأداء الوظيفي لدى المعدين النفسيين الرياضيين بجمهورية مصر العربية

*د/ وهيب رمضان ياسين السيد

المقدمة ومشكلة البحث:

يوصف العصر الحالى بأنة عصر الانفجار العلمى والمعرفى والتطور المذهل فى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والسرعة الفائقة فى زيادة المعلومات وتشابكها ويعنى هذا أن تنمية الطاقات البشرية والقدرة على التفكير والابداع وإستخدام طاقات العقل البشرى ومهاراته الفكرية أصبح ضرورة حتمية حضارية للتكيف مع التطورات التى يشهدها الانسان فى هذا العصر، ويرجع ذلك الى إعتبار هؤلاء الافراد الركيزة الاساسية التى تستطيع بها هذه الدول التقدم والتطور ومنافسة الدول المتقدمة

فالتفكير الابداعى يمثل شكلا من أشكال التقدم للعقل البشرى ويقاس به مدى رقى النشاط البشرى فهو محط أنظار البحث العلمى فى كل دول العالم، والتقدم العلمى لا يمكن تحقيقه بدون وجود مستوى جيد من القدرات الابداعية لدى الانسان، ويعرف سعيد عبدالعزيز (٢٠٠٩) التفكير الابداعى بأنه عملية إنتراع شئ أو مفهوم من سياقة العادى والنظر إلية فى سياق جديد، أى كسر العادات العقلية المتبعة فى النظر الى قضية ما، وصهر عناصرها معا وتركيب شئ جديد منها. (٨ : ٢٢٦)

كما يعرف اولسون Olson (٢٠١٣) بأنه عملية ذهنية يتم فيها توليد وتعديل الافكار من خبرة معرفية سابقة وموجودة لدى الفرد، فلا يمكن تكوين حلول جديدة للمشكلات إذا لم يكن لدى الفرد خبرة سابقة، كما يشير الى القدرة على تكوين أفكار جديدة بإستخدام عمليات عقلية أهمها التصور والتخيل. (٢٧ : ٥٨)

وتذكر زينب حبش (٢٠١٢) ان هناك مكونات أساسية والتى تعتبر بمثابة مهارات التفكير الابداعى وأهمها :

- الطلاقة: أى القدرة على إنتاج أكبر عدد من الافكار الابداعية فى وقت قصير نسبيا، فالشخص المبدع لديه درجة عالية من القدرة على سيولة الافكار وانسابها بحرية تامة.
- المرونة: وهى القدرة على إنتاج عدد متنوع ومختلف من الافكار، كما أنها تغيير الحالة الذهنية بتغيير المواقف والتحول من نوع معين ممن التفكير الى نوع آخر.

* أستاذ مساعد بقسم علم النفس الرياضى - كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة.

- الحساسية للمشكلات: فالشخص المبدع لديه القدرة على رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد فهو يحس بالمشكلات إحساسا مرهفا وهو بالتالي أكثر حساسية لبيئة من المعتاد فهو يرى ويراقب الأشياء التي قد لا يلاحظها غيره.
- الاصاله : وهى القدرة على التفكير بطرق جديدة، فهى تستخدم من أجل التفكير بطرق واستجابات غير عادية أو فريدة من نوعها أى أن الشخص المبدع لا يكرر افكار الآخرين فتكون أفكار جديدة وغير متوقعة.
- الاثرء بالتفاصيل : أى القدرة على إضافة تفاصيل غزيرة على فكرة أو إنتاج معينة.

(٨٥:٧)

- واشارت **Amabile (٢٠١٦)** أن التفكير الإبداعي هو القدرة على النظر إلى الأمور من زوايا جديدة، وابتكار أفكار وحلول فريدة لمواجهة التحديات أو الاستفادة من الفرص، و تكمن أهمية التفكير الإبداعي في العديد من الجوانب، منها:
- حل المشكلات بطرق مبتكرة: حيث يتيح التفكير الإبداعي البحث عن حلول جديدة وغير تقليدية للتحديات اليومية أو المهنية، مما يساعد على التغلب على العقبات بفعالية.
 - تحفيز التقدم والابتكار: يعتبر الإبداع أساس التقدم في مختلف المجالات مثل التكنولوجيا، العلوم، الفن، وريادة الأعمال. إذ يؤدي إلى تطوير منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجات المجتمع المتغيرة.
 - تعزيز التميز الفردي والمؤسسي: يساعد التفكير الإبداعي الأفراد والشركات على التميز في بيئات تنافسية من خلال تقديم أفكار وأعمال فريدة.
 - زيادة المرونة والتكيف: يمكّن الإبداع الأفراد من التكيف مع التغيرات والمواقف الصعبة، من خلال التفكير في خيارات متعددة واتخاذ قرارات مناسبة.
 - تعزيز الثقة بالنفس: عندما يتمكن الشخص من إيجاد حلول مبتكرة أو تقديم أفكار جديدة، فإنه يشعر بالإنجاز والاعتزاز بقدراته، مما يعزز ثقته بنفسه.
 - تحفيز العمل الجماعي: يشجع التفكير الإبداعي على تبادل الأفكار ووجهات النظر بين أعضاء الفريق، مما يعزز التعاون والإنتاجية.
 - زيادة السعادة والرضا الشخصي: يساهم الإبداع في تحسين الحالة النفسية للفرد، إذ يمنحه شعورًا بالإنجاز والمتعة عند اكتشاف طرق للتعبير عن نفسه أو حل المشكلات. (٢٥: ٦٩)
- وأشار كلا من **سليم بطرس جلدة، زيد منير عبوى (٢٠١٠)** أن التفكير الإبداعي قد يواجه العديد من المعوقات التي تمنع الفرد أو المجموعة من توليد أفكار جديدة أو التوصل إلى حلول مبتكرة، من أبرز هذه المعوقات:

١. المعوقات الشخصية:

- الخوف من الفشل أو النقد: يخشى البعض تجربة أفكار جديدة خوفاً من أن يتم انتقادهم أو أن تفشل محاولاتهم.
- غياب الثقة بالنفس: الشعور بعدم القدرة على الإبداع أو الشك في الإمكانات الذاتية قد يثبط الإبداع.
- الاعتماد الزائد على الخبرات السابقة: التمسك بالطرق التقليدية والمألوفة يمنع التفكير خارج الصندوق.
- الخمول العقلي: غياب الحماس والرغبة في الابتكار يؤدي إلى الركون إلى الأفكار المتكررة.
- التسرع في الحكم على الأفكار: عدم إعطاء الأفكار الجديدة الوقت الكافي للتطوير قد يؤدي إلى رفضها بسرعة.

٢. المعوقات الاجتماعية:

- الضغوط الاجتماعية: توقعات المجتمع أو العائلة بأن يتبع الفرد معايير معينة قد تقيد حريته في التفكير.
- غياب الدعم: عدم وجود بيئة مشجعة تحفز الإبداع وتدعم الأفكار الجديدة.
- الخوف من التغيير: مقاومة التغيير من قبل المحيطين قد تعرقل تبني الأفكار الإبداعية.

٣. المعوقات العقلية:

- التفكير النمطي: الاعتماد على أنماط تفكير مألوفة يحد من الإبداع.
 - التركيز الزائد على التفاصيل: الانشغال بالتفاصيل الصغيرة يمنع النظر إلى الصورة الكبيرة.
 - الإجهاد العقلي: الإرهاق والتعب يقللان من القدرة على التفكير بوضوح وإبداع. (٣٦-٣٧)
- وقد ذكر عدنان يوسف العتوم (٢٠١١) أن هناك طرقاً للتغلب على تلك المعوقات ومنها:

- تعزيز الثقة بالنفس وتقبل الفشل كجزء من عملية الإبداع.
 - توفير بيئة مشجعة وداعمة للأفكار الجديدة.
 - تنمية مهارات التفكير النقدي والمرونة العقلية.
 - تخصيص وقت ومساحة للإبداع بعيداً عن الضغوط.
 - تبني ثقافة الابتكار في المؤسسات والمجتمع. (٤٧: ١٤)
- ويري موسى اللوزي (٢٠٠٨) أن يقوم العاملون بأي منظمة بأداء أعباء وواجبات ومسؤوليات وظيفية لتحقيق هدف أو أهداف محددة وفقاً لأساليب إجراءات عمل معروفة، وفي

إطار أخلاقيات استقرت سياسات المنظمة عليها، ويحدد أداء هؤلاء العاملين مستوى الكفاءة العامة للمنظمة، وقدرتهم على القيام بالأنشطة والأعمال المخطط لها، أو تحقيق الأهداف الموضوعية لها، ومن ثم فإن أداء العاملين وتقييمه يعتبر من الموضوعات التي توليها الإدارة قدراً كبيراً من الاهتمام في كافة المنظمات. (٢٠ : ٢٤)

ويحتل الأداء الوظيفي مكانة خاصة في أي منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة فيها، وذلك لأن المنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء الموظفين أداء متميزاً، ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام الموظفين بها. وبناءً على ذلك فيمكن القول بأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يُعد انعكاساً لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب، بل هو انعكاس لقدرات ودوافع القادة والرؤساء أيضاً.

ويري شوقي السعيد (٢٠١٩) أن جودة الأداء الوظيفي هي عملية تحقيق متطلبات وأهداف المستفيد (اللاعب، المدرب، الإداري، المدير الفني) في مجال الأداء الرياضي والإداري في المؤسسات الرياضية، وهي شكل جماعي لأداء الأعمال تركز على التحسينات فقط سواء في الهياكل التنظيمية أو في الأساليب والإجراءات المستخدمة، فهي فلسفة إدارية حديثة، تأخذ شكل نهج أو نظام إداري شامل قائم على أساس إحداث تغيرات إيجابية جذرية لكل شيء داخل المنظمة، بحيث تشمل هذه التغيرات: الفكر، السلوك، المعتقدات التنظيمية، المفاهيم الإدارية، نمط القيادة الإدارية، نظم وإجراءات العمل والأداء، وذلك من أجل تحسين وتطوير كل مكونات المنظمة، والتي تسعى إليها القيادات للوصول إلى أعلى جودة للأداء الوظيفي. (١٠ : ١٤)

وعرف موسى اللوزي (٢٠٠٨) جودة الأداء الوظيفي أنها تعني تحقيق الموظف لأهداف العمل بفعالية وكفاءة، مع الالتزام بالمعايير المهنية والمعايير الأخلاقية المطلوبة في الوظيفة. تعد جودة الأداء الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر في نجاح المؤسسات وتطورها. (٢٠ : ٢٥)

وذكر محمد عبدالوهاب (٢٠٠٥) أنه ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها عبر مراحلها المختلفة وهي: مرحلة الظهور، ومرحلة البقاء والاستمرارية، ومرحلة الاستقرار، ومرحلة السمعة والفخر، ومرحلة التميز، وأخيراً مرحلة الريادة، ومن ثم فإن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدماً، إنما يتوقف على مستويات الأداء فيها. (١٩ : ٣٩)

وأشار صالح الهللات (٢٠١٦) أن هناك مجموعة من المعايير لقياس جودة الأداء الوظيفي منها:

- الدقة والإتقان: مدى الالتزام بالمعايير المطلوبة في أداء المهام.
- السرعة في الإنجاز: قدرة الموظف على إتمام المهام في الوقت المحدد.
- الابتكار والإبداع: تقديم أفكار وحلول جديدة أثناء العمل.
- الالتزام بالقوانين والسياسات: مدى احترام الموظف للقواعد والإجراءات التنظيمية.
- التعاون والعمل الجماعي: قدرة الموظف على العمل بفعالية مع زملائه لتحقيق أهداف مشتركة.
- رضا العملاء أو المستفيدين: مدى تحقيق توقعات العملاء أو الزبائن فيما يخص الخدمة أو المنتج. (١٢: ٤١)

وذكرت **Bass** (٢٠١٨) أن لتحسين جودة الأداء الوظيفي من خلال.

- توفير التدريب المستمر: لتطوير مهارات الموظفين وزيادة معرفتهم.
- تقديم الحوافز: مكافأة الأداء المتميز تشجع الآخرين على تحسين أدائهم.
- تعزيز بيئة العمل: خلق بيئة إيجابية ومريحة تحفز الموظفين على العمل بجد.
- توضيح الأهداف والمهام: تحديد مهام واضحة يسهل على الموظف فهمها وتنفيذها.
- إجراء تقييم دوري للأداء: متابعة تقدم الموظفين وتقديم ملاحظات بناءة لتحسين الأداء.
- تشجيع التواصل المفتوح: الاستماع إلى أفكار الموظفين وملاحظاتهم يعزز من روح الفريق. (٢٦: ٦٩)

ويرى الباحث أن جودة الأداء الوظيفي تُعد عاملاً حاسماً في نجاح الأفراد والمؤسسات بتحقيق معايير الجودة في الأداءات، كما تضمن المؤسسات الرياضية تحقيق أهدافها، وتساهم في خلق بيئة عمل مزدهرة وفعالة.

وقد أصبح لدور المُعد النفسي الرياضي مثله مثل المدرب الرياضي فأصبح له مكانة مهمة في المجتمع الرياضي الذي نعيش فيه نظراً للمشاكل النفسية التي تواجه الرياضيين والمدربين في حياتهم الرياضية، وكذلك الضغط غير المدرك من قبل المدربين وأولياء الأمور على اللاعبين الصغار والكبار وبذلك يمكننا القول أن عمل المُعد النفسي يلعب دوراً مهماً وفعالاً مع اللاعبين في الأندية والفرق الرياضية المختلفة بكل اختصاصاتها.

ويعمل المُعد النفسي على رفع مستوى الاداء للاعبين ويُطور مهاراتهم العقلية من خلال تعليمهم صياغة وبناء الأهداف الواقعية والسليمة وتنمية التخيل الإيجابي ما قبل المنافسة وزيادة الثقة بالنفس من خلال معرفة امكاناتهم البدنية والمهارية.. الخ، كما يعمل على ازالة التوتر والقلق المصاحب للمنافسات من خلال تدريبات اليقظة العقلية والاسترخاء وتعزيز وتنمية الثقة.

ومما سبق يرى الباحث أن أداء المعديين النفسيين أحد أهم المقاييس التي يتم بناء عليها ترشيحهم لشغل الوظائف والترقى حيث أن شروط شغل الوظائف غير كافية في حد ذاتها إذ يتنافس عليها عدد كبير ممن تتوافر فيهم تلك الشروط، وهنا يتعين المفاضلة بينهم وفقاً لتقدير كفاءتهم من خلال عملية التقييم التي تتم من قبل اللجنة الفنية والمستشارين للجنة الفنية لعلم النفس الرياضي بوزارة الشباب والرياضة، إضافة إلى ذلك تتبلور أهمية الأداء الوظيفي في كونه مقياس لقدرة المُعد النفسي على أداء مهامه في الوقت الحاضر وأعمال أخرى في المستقبل، ويُساعد في اتخاذ قرارات الترقى والتكليف في الأندية ومراكز الموهوبين وكذلك تدريب المنتخبات القومية، ويرتبط الاستقرار الوظيفي لدى المُعديين بالأداء، حيث أن المُعديين ذوو الأداء المتدني يكونوا دائماً مهددين بالاستغناء عن خدماتهم.

ويرى الباحث من خلال عمله بوزارة الشباب والرياضة كمُعد نفسي لمشاريع الموهبة والبطل الأولمبي والموهبة الحركية وكابيتانو مصرو كذلك تكليف من قبل وزارة الشباب والرياضة بالإشراف على المعديين النفسيين بجمهورية مصر العربية أن هناك الكثير من المعديين النفسيين بالاندية الرياضية ليس لديهم الدراسة والمعرفة والعلم الكافي لمتطلبات عملهم كمُعد نفسي للفرق الرياضية المختلفة حيث أن تلك الوظيفة تتطلب متطلبات علمية وعملية للتمكن من أداء تلك المهام على الوجه الأمثل، كما أنهم يعتمدون على طرق التفكير التقليدية في ممارسة عملهم، وضعف الابداع أثناء تأدية العمل، مما يقلل من فرص تفوقهم في مجال العمل مما دفع الباحث لدراسة التفكير الإبداعي لدى المُعديين النفسيين بجمهورية مصر العربية وعلاقته بجودة الأداء الوظيفي.

هدف البحث:

يهدف البحث الى التعرف على العلاقة بين التفكير الإبداعي وجودة الأداء الوظيفي لدى المُعديين النفسيين بجمهورية مصر العربية من خلال التعرف على:

- مستوى التفكير الإبداعي للمعديين النفسيين.
- مستوى جودة الاداء الوظيفي للمعديين النفسيين.
- العلاقة بين التفكير الإبداعي وجودة الاداء الوظيفي للمعديين النفسيين.

تساؤلات البحث :

- ما مستوى التفكير الإبداعي للمُعديين النفسيين؟
- ما مستوى جودة الاداء الوظيفي للمُعديين النفسيين؟
- ما العلاقة بين التفكير الإبداعي وجودة الاداء الوظيفي للمُعديين النفسيين؟

الدراسات السابقة

- ١- دراسة أحمد السيد أبو الخير السيد (٢٠٢٤) (٢) بعنوان "علاقه الصمود النفسي بجودة الأداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة المنصورة" يهدف البحث إلى دراسة العلاقة بين الصمود النفسي وجودة الأداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة المنصورة، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم تحديد عينة البحث من أخصائيين النشاط الرياضي بجامعة المنصورة بكلياتها المختلفة "نظرية - عملية" والبالغ عددهم (١٤١) أخصائي وفق احصائية ادارة التنظيم والادارة بجامعة المنصورة، أدوات جمع البيانات: مقياس الصمود النفسي، مقياس جودة الاداء الوظيفي، أهم النتائج: وجود مستوى جيد جداً من جودة الأداء الوظيفي في إدارات رعاية الطلاب، مع وجود تجانس كبير في آراء الموظفين، مما يدل على بيئة عمل إيجابية ومشجعة، تؤكد النتائج على وجود مستوى عالٍ من الدقة في الأداء الوظيفي في إدارات رعاية الطلاب بجامعة المنصورة، مع تجانس قوي في آراء المشاركين حول الالتزام بالدقة.
- ٢- دراسة "نادر أحمد حمدي" (٢٠٢٢) (٢١) بعنوان "تقييم جودة الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بمحافظة الدقهلية" يهدف البحث إلى تقييم جودة الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بمحافظة الدقهلية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت العينة قدرها (٤٤٧) معلم، أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان، أهم النتائج: معلم التربية الرياضية قد يختار طرائق التعليم وفقاً لطبيعة الأهداف المراد تحقيقها. الطلاب يشتركون أحياناً في تخطيط بعض الأنشطة وتنفيذها - أحياناً يتم تدريب الطلاب على إدارة الطابور بمفردهم.
- ٣- دراسة "أماني سليمان أحمد" (٢٠٢١) (٣) بعنوان "التمكين الإداري وأثره على جودة الأداء الوظيفي" ويهدف البحث إلى القاء الضوء على مفهوم التمكين الإداري وذلك من خلال ادبيات الموضوع. القاء الضوء على مفهوم جودة الاداء الوظيفي العاملين، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث على العاملين بجامعة الرباط الوطني، أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان، أهم النتائج: وجود علاقة موجبة طردية بين المجالات الفرعية لمقياس التمكين الوظيفي وبين الدرجة الكلية للالتزام الوظيفي. يؤثر تدريب العاملين على تطوير الأداء الوظيفي بصورة عامة.
- ٤- دراسة "تبيل كامل دخان" (٢٠١٥) (٢٣) بعنوان "فاعلية برنامج مقترح لتنمية التفكير الابداعي لدى المرشدين النفسيين فى مدارس وكالة الغوث الدولية"، يهدف البحث إلى الكشف عن مستوى التفكير الابداعي لدى المرشدين النفسيين بمدارس وكالة الغوث الدولية،

التعرف على مدى فاعلية برنامج مقترح لتنمية التفكير الابداعي لدى المرشدين النفسيين بمدارس وكالة الغوث الدولية، واستخدم الباحث المنهج التجريبي، واشتملت عينة البحث على المرشدين النفسيين العاملين ببرنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث الدولية بجنوب قطاع غزة والبالغ عددهم ١٨ مرشدا ومرشدة، أدوات جمع البيانات: مقياس تورانس للتفكير الابداعي، برنامج التفكير الابداعي من اعداد الباحث، أهم النتائج: لا توجد فروق بين مستوى التفكير الابداعي لدى المرشدين النفسيين والمستوى الافتراضي ٥٠%، توجد فروق ذات دلالة احصائية في تنمية التفكير الابداعي بين القياس القبلي والقياس البعدي لصالح التطبيق البعدي.

٥- دراسة "شيماء علي خميس" (٢٠١٤) (١١) بعنوان "التفكير الإبداعي وعلاقته بدافعية التعلم لدى طالبات بعض كليات جامعة بابل" يهدف البحث التعرف على مدى امتلاك الطالبات عينة البحث لمهارات الإبداع والتفكير وكذلك مستوى دافعية التعلم لديهن وأيضا التعرف على نوع العلاقة بين المتغيرين قيد البحث وهل للاختصاص (العلمي والإنساني) للكليات دور في وجود اختلاف بين أفراد العينة، واستخدمت الباحث المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث على طالبات المرحلة الرابعة لأربع كليات تم اختيارها عشوائيا بطريقة القرعة من باقي كليات جامعة بابل وبواقع (٢٠٦) طالبة، أدوات جمع البيانات: مقياس التفكير الإبداعي لـ (يسرى حسن)، أهم النتائج: وجود فروق معنوية في التفكير الإبداعي ودافعية التعلم بين الاختصاصين (العلمي والإنساني) ولصالح الاختصاص العلمي، وجود علاقة طردية بين التفكير الإبداعي ودافعية التعلم لأفراد عينة البحث.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمة لطبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من المعديين النفسيين بالاندية والفرق والاكاديميات بجمهورية

مصر العربية.

عينة البحث:

قام الباحث باختيار عينة عشوائية قدرها (١٠٠) من المعديين النفسيين بالاندية والفرق

والاكاديميات بجمهورية مصر العربية.

وقد قام الباحث بتقسيم عينة البحث على النحو الآتي :

- عينة الدراسة الاستطلاعية: قوامها (٢٠) فرد بغرض تقنين مقياسي البحث لإجراء معاملات الصدق والثبات بنسبة (٢٠%) من العينة الكلية، ومن خارج العينة الأساسية.
- عينة الدراسة الأساسية: قوامها (٨٠) فرد بنسبة (٨٠%) من العينة الكلية لتطبيق مقياسي البحث عليهم وهذا ما يوضحه جدول (١)

جدول رقم (١)

عينة البحث الكلية موزعة وفقا لكل من العينة الاستطلاعية والعينة الأساسية

فئات البحث		عينة البحث		العينة الاستطلاعية		العينة الأساسية	
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
المُعدين النفسيين بالاندية والفرق والاكاديميات بجمهورية مصر العربية		١٠٠	٢٠ %	٢٠	٢٠ %	٨٠	٨٠ %
المجموع		١٠٠	٢٠ %	٢٠	٢٠ %	٨٠	٨٠ %

أدوات جمع البيانات:

* مقياس التفكير الابداعي من (إعداد الباحث)

* مقياس جودة الاداء الوظيفي من (إعداد الباحث)

أولاً: مقياس التفكير الابداعي :

قام الباحث بتصميم مقياس التفكير الابداعي للمُعدين النفسيين مرفق رقم (٢) لافراد عينة البحث الموضحة بجدول رقم (١) كأداة اساسية لجمع البيانات، وقد اتبع الباحث الخطوات التالية لبناء مقياس التفكير الابداعي للمُعدين النفسيين:

- الاطلاع علي المراجع العلمية والدراسات المرتبطة بموضوع البحث.

- إجراء مقابلة شخصية مع بعض المُعدين النفسيين.

ومن خلال الخطوات السابقة قام الباحث بوضع عدد (٤) محاور لمقياس التفكير

الابداعي للمُعدين النفسيين والمتمثلين في الآتي :

المحور الاول: الحساسية للمشكلات للمُعدين النفسي

المحور الثاني: الطلاقة الفكرية للمُعدين النفسي

المحور الثالث: الأصالة

المحور الرابع: المرونة الذهنية للمُعدين النفسي

المعاملات العلمية لمقياس التفكير الابداعي:

الصدق:

لكي يتوصل الباحث إلى صدق مقياس التفكير الابداعي قام بالاعتماد على:

جدول (٤)

التكرارات والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول كل عبارة من عبارات مقياس التفكير
الابداعي ن = ١٠ خبراء

م	التكرار	النسبة المئوية	م	التكرار	النسبة المئوية	م	التكرار	النسبة المئوية	م	التكرار	النسبة المئوية		
المحور الاول			المحور الثاني			المحور الثالث			المحور الرابع				
١	١٠	%١٠٠	١١	١٠	%١٠٠	١٩	٨	%٨٠	٣٢	١٠	%١٠٠		
٢	١٠	%١٠٠	١٢	١٠	%١٠٠	٢٠	١٠	%١٠٠	٣٣	١٠	%١٠٠		
٣	١٠	%١٠٠	١٣	١٠	%١٠٠	٢١	١٠	%١٠٠	٣٤	٩	%٩٠		
٤	٩	%٩٠	١٤	٩	%٩٠	٢٢	١٠	%١٠٠	٣٥	٩	%٩٠		
٥	١٠	%١٠٠	١٥	٩	%٩٠	٢٣	٩	%٩٠	٣٦	٨	%٨٠		
٦	١٠	%١٠٠	١٦	١٠	%١٠٠	٢٤	٣	%٣٠	٣٧	١٠	%١٠٠		
٧	١٠	%١٠٠	١٧	٨	%٨٠	٢٥	٤	%٤٠	٣٨	٣	%٣٠		
٨	٩	%٩٠	١٨	١٠	%١٠٠	٢٦	١٠	%١٠٠	٣٩	٩	%٩٠		
٩	٣	%٣٠				٢٧	٩	%٩٠	٤٠	١٠	%١٠٠		
١٠	١٠	%١٠٠				٢٨	١٠	%١٠٠	٤١	١٠	%١٠٠		
						٢٩	٢	%٢٠					
						٣٠	١٠	%١٠٠					
						٣١	١٠	%١٠٠					

يتضح من جدول (٤) موافقة السادة الخبراء حول الصورة الأولية لمقياس التفكير الابداعي حيث تراوحت نسبة الموافقة ما بين (٢٠% : ١٠٠%)، مع اقتراح حذف بعض العبارات وقد قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة كما يتضح من الجدول التالي رقم (٥).

جدول (٥)

التعديلات التي تمت بمقياس التفكير الابداعي

المحاور	رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	نوع التعديل	العبارة بعد التعديل
الاول	٩	أنتبأ بما يحدث من تغيرات في البيئة الخارجية والتي قد تؤثر على الأهداف التنظيمية والأداء في العمل.	حذف	-
الثالث	٢٤	لدي القدرة على حل المشكلات الغامضة التي يتعرض لها العمل	حذف	-
	٢٥	أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز الأعمال	حذف	-
	٢٩	أبتعد عن الطرق السلبية في التعامل مع المشكلات	حذف	-
الرابع	٣٨	أحرص على تجريب الأفكار غير المألوفة لحل المشكلات المتعلقة بالعمل دون الخوف من التعرض للسخرية من الآخرين	حذف	-

وبناء على التعديلات للسادة الخبراء التي تمت بمقياس التفكير الابداعي من حذف بعض العبارات أصبح المقياس في صورته النهائية قبل التطبيق مرفق رقم (٣) وقد بلغ عدد عبارات المقياس في صورته النهائية (٣٦) عبارة كما يوضحها جدول (٦)

جدول (٦)

عدد العبارات بكل محور من محاور مقياس التفكير الابداعي فى صورة النهائية

عدد العبارات	المحاور
٩	المحور الاول : الحساسية للمشكلات للمعد النفسى
٨	المحور الثانى : الطلاقة الفكرية للمعد النفسى
١٠	المحور الثالث: الأصالة
٩	المحور الرابع : المرونة الذهنية للمعد النفسى
٣٦	الاجمــــــــالى

- صدق الاتساق الداخلى :

تم التأكد من صدق عبارات مقياس التفكير الابداعي بحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة وبين الدرجة الكلية للمقياس وهذا ما يوضحه جدول (٧).

جدول (٧)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور الذى تنتمى اليه والدرجة الكلية للمقياس

ن = ٢٠

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالمقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالمقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالمقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالمقياس
المحور الاول			المحور الثانى			المحور الثالث			المحور الرابع		
١	*٠,٤٥٦	*٠,٤٦٨	١٠	*٠,٧٦٧	*٠,٦٢٤	١٨	*٠,٥٩٥	*٠,٦٤٢	٢٨	*٠,٦٣٨	*٠,٥٦٥
٢	*٠,٦٤٨	*٠,٧٧٠	١١	*٠,٦١٦	*٠,٥٧٩	١٩	*٠,٤٣٨	*٠,٤٦٩	٢٩	*٠,٦١٧	*٠,٧٢٤
٣	*٠,٥٠٠	*٠,٤٦٢	١٢	*٠,٧٧٣	*٠,٥٩٦	٢٠	*٠,٦٦٤	*٠,٦٥٦	٣٠	*٠,٨٤٣	*٠,٦٥٠
٤	*٠,٥٢٠	*٠,٧٤٧	١٣	*٠,٧٩٨	*٠,٦٠٩	٢١	*٠,٦٦٥	*٠,٦٢٣	٣١	*٠,٨٥٩	*٠,٧٩٣
٥	*٠,٤٥٤	*٠,٤٧٣	١٤	*٠,٥٨٧	*٠,٤٥٧	٢٢	*٠,٥١٦	*٠,٤٤٩	٣٢	*٠,٨٥٩	*٠,٧٩٣
٦	*٠,٤٦٧	*٠,٤٧٥	١٥	*٠,٧٠٦	*٠,٦٢٤	٢٣	*٠,٧٠٩	*٠,٤٩٥	٣٣	*٠,٨٥٩	*٠,٧٩٣
٧	*٠,٥٣٩	*٠,٤٤٤	١٦	*٠,٥٨٥	*٠,٥١٩	٢٤	*٠,٤٩٧	*٠,٥٤١	٣٤	*٠,٨٤٧	*٠,٨٩٤
٨	*٠,٤٨٦	*٠,٤٩٠	١٧	*٠,٤٦٧	*٠,٤٩٣	٢٥	*٠,٤٩٦	*٠,٤٦٣	٣٥	*٠,٦٧٣	*٠,٥٧٢
٩	*٠,٥٩٢	*٠,٤٩٩				٢٦	*٠,٦٨٢	*٠,٧٠١	٣٦	*٠,٧٥٥	*٠,٥٢٠
						٢٧	*٠,٦٨٢	*٠,٧٠١			

* دال إحصائيًا عند ٠,٠٥ (معامل ارتباط بيرسون الجدولي = ٠,٤٣٣)

يتضح من جدول رقم (٧) أن معاملات الارتباط بين كل عبارة ودرجة المحاور الذى تنتمى اليه والتى تراوحت ما بين (٠,٤٣٨ : ٠,٨٥٩) والدرجة الكلية والتى تراوحت ما بين (٠,٤٤٤ : ٠,٨٩٤) وانها ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

جدول رقم (٨)

معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لمقياس التفكير الابداعي $n = 20$

معايير المقياس	قيمة معامل الارتباط
المحور الاول : الحساسية للمشكلات للمعد النفسي	*٠,٥٨٩
المحور الثاني : الطلاقة الفكرية للمعد النفسي	*٠,٦٥٤
المحور الثالث : الأصالة	*٠,٦٨٢
المحور الرابع : المرونة الذهنية للمعد النفسي	*٠,٧١٤

* دال إحصائيًا عند ٠,٠٥ (معامل ارتباط بيرسون الجدولي = ٠,٤٣٣)

يتضح من جدول (٨) أن معاملات الارتباط بين كل محور وإجمالي المقياس حيث تراوحت ما بين (٠,٦٥٤ : ٠,٧١٤) وانها دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لمعايير المقياس.

- الثبات:

تم التحقق من الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ لإيجاد ثبات عبارات مقياس التفكير الابداعي وثبات محاور المقياس وهذا ما يوضحه جدول (٩).

جدول (٩)

معاملات ثبات عبارات مقياس التفكير الابداعي باستخدام معامل ألفا كرونباخ $n = 20$

رقم العبارة	معامل ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبارة للمحور للمقياس	رقم العبارة	معامل ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبارة للمحور للمقياس	رقم العبارة	معامل ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبارة للمحور للمقياس	رقم العبارة	معامل ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبارة للمحور للمقياس
المحور الاول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع	
١	٠,٨٢٥	١٠	٠,٨٢١	١٨	٠,٨٨٢	٢٨	٠,٧٧٥
٢	٠,٧٤٤	١١	٠,٨٢٥	١٩	٠,٨٨٢	٢٩	٠,٧٨٩
٣	٠,٨٣٦	١٢	٠,٨١٤	٢٠	٠,٨٨٢	٣٠	٠,٨٢١
٤	٠,٨١١	١٣	٠,٧٥٥	٢١	٠,٨٨٢	٣١	٠,٨٦٩
٥	٠,٨٤٧	١٤	٠,٨٦٩	٢٢	٠,٨٨٢	٣٢	٠,٧١١
٦	٠,٧٨٩	١٥	٠,٧٣٦	٢٣	٠,٨٨٢	٣٣	٠,٨٢٤
٧	٠,٨٤١	١٦	٠,٧٦٥	٢٤	٠,٨٨٢	٣٤	٠,٨٤٤
٨	٠,٨٥٢	١٧	٠,٧٦٩	٢٥	٠,٨٨٢	٣٥	٠,٨٦٣
٩	٠,٨٣٦			٢٦	٠,٨٦٥	٣٦	٠,٧٩٠
				٢٧	٠,٨٠١		

يتضح من جدول (٩) والخاص بمعاملات ثبات عبارات مقياس التفكير الابداعي باستخدام معامل ألفا كرونباخ ان تراوحت معاملات الثبات بالنسبة للعبارات مع المحاور ما بين (٠,٧٤٤ - ٠,٩٠١) وبالتالي لا يتم حذف أى عبارة.

جدول (١٠)

قيم معامل الفا لكرونباخ لمحاوَر مقياس التفكير الابداعي

معامل الفا كرونباخ		محاوَر المقياس
للمقياس ككل	للمحور ككل	
٠,٩١٦	٠,٨٩٢	المحور الاول : الحساسية للمشكلات للمُعد النفسي
	٠,٨٨٩	المحور الثاني : الطلاقة الفكرية للمُعد النفسي
	٠,٩١١	المحور الثالث: الأصالة
	٠,٩٠١	المحور الرابع : المرونة الذهنية للمُعد النفسي

يتضح من جدول (١٠) والخاص بمعاملات ثبات محاوَر مقياس التفكير الابداعي باستخدام معامل الفا كرونباخ ان تراوحت معاملات الثبات بالنسبة للمحاوَر مع المقياس ما بين (٠,٨٨٩ - ٠,٩١١) كما تراوحت معاملات الثبات بالنسبة للعبارات مع المقياس ككل (٠,٩١٦) مما يدل على ثبات مقياس التفكير الابداعي

- إعداد مفتاح تصحيح مقياس التفكير الابداعي

اعتمد الباحث في تحديد استجابات مقياس التفكير الابداعي على (ميزان ليكرت الثلاثي) والذي يتمثل في (موافق- إلى حد ما- غير موافق) وقد اعطت الاستجابات (١، ٢، ٣) وبذلك تكون الدرجة الصغرى للمقياس = ٣٦ درجة والدرجة العظمى للمقياس = ١٠٨ درجة. ومن خلال تحديد العبارات في اتجاه المقياس وعكس اتجاه المقياس واستخدام مفتاح التصحيح الثلاثي (موافق- إلى حد ما- غير موافق) تم توزيع الدرجة كما هو موضح في جدول (١١).

جدول (١١)

تحديد مفتاح التصحيح الثلاثي للمقياس

نوع العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
في اتجاه المحور	٣	٢	١
عكس اتجاه المحور	١	٢	٣

حيث تحتسب الدرجة طبقا لما يلي :

في حالة العبارات الايجابية تعبر (موافق) على ارتفاع مستوى التفكير الابداعي (الى حد ما) على ان مستوى التفكير الابداعي بدرجة متوسطة، أما (غير موافق) فهي تدل على انخفاض مستوى التفكير الابداعي والعكس بالنسبة للعبارات السلبية ويوضح جدول (١٢) الحد الأدنى والأقصى للدرجات في المقياس.

جدول (١٢)

الحد الأدنى والأقصى للدرجة الكلية لمحاوَر مقياس التفكير الابداعي

م	المحور	الحد الأدنى للدرجة	الحد الأقصى للدرجة
١	المحور الاول : الحساسية للمشكلات للمُعد النفسي	٩	٢٧
٢	المحور الثاني : الطلاقة الفكرية للمُعد النفسي	٨	٢٤
٣	المحور الثالث: الأصالة	١٠	٣٠
٤	المحور الرابع : المرونة الذهنية للمُعد النفسي	٩	٢٧
	اجمالي مقياس التفكير الابداعي	٣٦	١٠٨

ثانيا: مقياس جودة الاداء الوظيفي :

قام الباحث بتصميم مقياس جودة الاداء الوظيفي للمعديين النفسيين مرفق رقم (٤) لافراد عينة البحث الموضحة بجدول رقم (١) كأداة اساسية لجمع البيانات، وقد اتبع الباحث الخطوات التالية لبناء مقياس جودة الاداء الوظيفي للمعديين النفسيين:

- الاطلاع علي المراجع العلمية والدراسات المرتبطة بموضوع البحث

- اجراء مقابلة شخصية مع بعض المعديين النفسيين

ومن خلال الخطوات السابقة قام الباحث بوضع عدد(٦) محاور لمقياس جودة الاداء

الوظيفي للمعديين النفسيين والمتمثلين في الآتي :

المحور الاول: كفاءة الاداء

المحور الثاني: الالتزام الوظيفي

المحور الثالث: القدرة على حل المشكلات

المحور الرابع: الابتكار والابداع

المحور الخامس: سرعة الانجاز

المحور السادس: الدقة في الاداء

المعاملات العلمية لمقياس جودة الاداء الوظيفي:

الصدق:

لكي يتوصل الباحث إلى صدق مقياس جودة الاداء الوظيفي قام بالاعتماد على:

- صدق المحتوى (صدق المحكمين):

قام الباحث بعرض المحاور على مجموعة من السادة الخبراء المتخصصين في مجال علم النفس الرياضي والذي تتوافر فيهم شروط الحصول على درجة أستاذ دكتور في مجال علم النفس الرياضي والبالغ عددهم (١٠) خبراء مرفق رقم (١) لاستطلاع آراءهم حول مناسبة المحاور المقترحة لإبداء الرأي في مدى ملائمتها لتحقيق اهداف البحث.

جدول رقم (١٥)

التكرارات والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول كل عبارة من عبارات مقياس جودة الاداء
الوظيفي ن = ١٠ خبراء

م	التكرار	النسبة المئوية	م	التكرار	النسبة المئوية	م	التكرار	النسبة المئوية
المحور الاول			المحور الثانى			المحور الثالث		
١	١٠	%١٠٠	٩	١٠	%١٠٠	١٧	١٠	%١٠٠
٢	١٠	%١٠٠	١٠	١٠	%١٠٠	١٨	١٠	%١٠٠
٣	١٠	%١٠٠	١١	١٠	%١٠٠	١٩	١٠	%١٠٠
٤	١٠	%١٠٠	١٢	١٠	%١٠٠	٢٠	١٠	%١٠٠
٥	١٠	%١٠٠	١٣	١٠	%١٠٠	٢١	١٠	%١٠٠
٦	١٠	%١٠٠	١٤	١٠	%١٠٠	٢٢	١٠	%١٠٠
٧	١٠	%١٠٠	١٥	١٠	%١٠٠	٢٣	١٠	%١٠٠
٨	١٠	%١٠٠	١٦	١٠	%١٠٠	٢٤	١٠	%١٠٠
						٢٥	١٠	%١٠٠
						٢٦	١٠	%١٠٠
						٢٧	١٠	%١٠٠
المحور الرابع			المحور الخامس			المحور السادس		
٢٨	١٠	%١٠٠	٣٨	١٠	%١٠٠	٤٨	١٠	%١٠٠
٢٩	١٠	%١٠٠	٣٩	١٠	%١٠٠	٤٩	١٠	%١٠٠
٣٠	١٠	%١٠٠	٤٠	١٠	%١٠٠	٥٠	١٠	%١٠٠
٣١	١٠	%١٠٠	٤١	١٠	%١٠٠	٥١	١٠	%١٠٠
٣٢	١٠	%١٠٠	٤٢	١٠	%١٠٠	٥٢	١٠	%١٠٠
٣٣	١٠	%١٠٠	٤٣	١٠	%١٠٠	٥٣	١٠	%١٠٠
٣٤	١٠	%١٠٠	٤٤	١٠	%١٠٠	٥٤	١٠	%١٠٠
٣٥	١٠	%١٠٠	٤٥	١٠	%١٠٠	٥٥	١٠	%١٠٠
٣٦	١٠	%١٠٠	٤٦	١٠	%١٠٠	٥٦	١٠	%١٠٠
٣٧	١٠	%١٠٠	٤٧	١٠	%١٠٠			

يتضح من جدول (١٥) موافقة السادة الخبراء حول الصورة الأولية لمقياس جودة الاداء
الوظيفي حيث تراوحت نسبة الموافقة ما بين (٢٠% : ١٠٠%)، مع اقتراح حذف بعض العبارات
وقد قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة كما يتضح من الجدول التالي رقم (١٦).

جدول (١٦)

التعديلات التى تمت بمقياس جودة الاداء الوظيفي

المحاور	رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	نوع التعديل	العبارة بعد التعديل
الاول	٦	لدى المام تام بنظم واجراءات العمل	حذف	-
الثالث	٢٣	احدد الاسباب المحتملة للمشكلة قبل اتخاذ القرار	حذف	-
الرابع	٢٩	لدى القدرة على التفكير السريع فى الظروف المختلفة	حذف	-
	٣١	اقدم اكثر من فكرة متعلقة بالعمل خلال فترة زمنية قصيرة	حذف	-

تابع جدول (١٨)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور الذي تنتمي اليه والدرجة الكلية لمقياس جودة الاداء الوظيفي ن = ٢٠

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالمقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالمقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالمقياس
المحور الاول			المحور الثاني			المحور الثالث		
٧	*٠,٦٥٧	*٠,٦٢٨	١٤	*٠,٨١٨	*٠,٦١٣	٢٢	*٠,٨٩٨	*٠,٨٢١
			١٥	*٠,٥٩٨	*٠,٦٣١	٢٣	*٠,٨٨٣	*٠,٨١٦
						٢٤	*٠,٥٩٠	*٠,٥٨٦
						٢٥	*٠,٨٨٣	*٠,٨١٦
المحور الرابع			المحور الخامس			المحور السادس		
٢٦	*٠,٨٩٨	*٠,٨٢١	٣٤	*٠,٦٧٩	*٠,٦٩٠	٤٢	*٠,٩٥٠	*٠,٩٠٦
٢٧	*٠,٨٨٣	*٠,٨١٦	٣٥	*٠,٨٦١	*٠,٧٦١	٤٣	*٠,٩٥٥	*٠,٩٦٣
٢٨	*٠,٨٩٨	*٠,٨٢١	٣٦	*٠,٥٤٥	*٠,٥٩٠	٤٤	*٠,٧٥٧	*٠,٥٨٣
٢٩	*٠,٨٨٣	*٠,٨١٦	٣٧	*٠,٦٦٦	*٠,٥٨٣	٤٥	*٠,٨٨٣	*٠,٨١٦
٣٠	*٠,٧٦٩	*٠,٦٩٠	٣٨	*٠,٩٦٩	*٠,٩٠٦	٤٦	*٠,٤٩٩	*٠,٥٨٣
٣١	*٠,٧٣٧	*٠,٥١٦	٣٩	*٠,٩٠٠	*٠,٦٩٠	٤٧	*٠,٥٥١	*٠,٥٨٣
٣٢	*٠,٨٩٨	*٠,٨٢١	٤٠	*٠,٨٣١	*٠,٥٦٩	٤٨	*٠,٨٨٣	*٠,٨١٦
٣٣	*٠,٨٢٧	*٠,٨١٦	٤١	*٠,٩٠٠	*٠,٦٩٠			

* دال إحصائياً عند ٠,٠٥ (معامل ارتباط بيرسون الجدولي = ٠,٤٣٣)

يتضح من جدول رقم (١٨) أن معاملات الارتباط بين كل عبارة ودرجة المحاور الذي تنتمي اليه والتي تراوحت ما بين (٠,٤٩٩ : ٠,٩٥٥) والدرجة الكلية والتي تراوحت ما بين (٠,٥٠٦ : ٠,٩٦٣) وانها ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

جدول رقم (١٩)

معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لمقياس جودة الاداء الوظيفي ن = ٢٠

قيمة معامل الارتباط	محاور المقياس
*٠,٦٣٤	المحور الاول: كفاءة الاداء
*٠,٧٨٠	المحور الثاني: الالتزام الوظيفي
*٠,٦٩١	المحور الثالث: القدرة على حل المشكلات
*٠,٥٨٧	المحور الرابع: الابتكار والابداع
*٠,٨١٠	المحور الخامس: سرعة الانجاز
*٠,٧٤٨	المحور السادس: الدقة في الاداء

* دال إحصائياً عند ٠,٠٥ (معامل ارتباط بيرسون الجدولي = ٠,٤٣٣)

يتضح من جدول (١٩) أن معاملات الارتباط بين كل محور وإجمالي المقياس حيث تراوحت ما بين (٠,٥٨٧ : ٠,٨١٠) وانها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لمحاور المقياس.

- الثبات:

تم التحقق من الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ لإيجاد ثبات عبارات مقياس جودة الاداء الوظيفي وثبات محاور المقياس وهذا ما يوضحه جدول (٢٠).

جدول (٢٠)

معاملات ثبات عبارات مقياس جودة الاداء الوظيفي باستخدام معامل الفا كرونباخ ن = ٢٠

رقم العبرة	معامل ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبرة		رقم العبرة	معامل ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبرة		رقم العبرة	معامل ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبرة	
	للمحور	للمقياس		للمحور	للمقياس		للمحور	للمقياس
المحور الثالث			المحور الثاني			المحور الاول		
١	٠,٨٢١	٠,٨٦١	٨	٠,٨١٩	٠,٨٨٣	١٦	٠,٨٥٠	٠,٨٥٦
٢	٠,٨٢١	٠,٨٦١	٩	٠,٨٧٩	٠,٨٨٣	١٧	٠,٨٤٧	٠,٨٥٦
٣	٠,٨٢١	٠,٨٦١	١٠	٠,٨٦٤	٠,٨٨٣	١٨	٠,٧٩٩	٠,٨٥٦
٤	٠,٨٣١	٠,٨٦١	١١	٠,٨٣٤	٠,٨٨٣	١٩	٠,٧٨٤	٠,٨٥٦
٥	٠,٨٤٧	٠,٨٦١	١٢	٠,٧٥٩	٠,٨٨٣	٢٠	٠,٨٢٥	٠,٨٥٦
٦	٠,٨٤١	٠,٨٦١	١٣	٠,٨٣٢	٠,٨٨٣	٢١	٠,٨٨٧	٠,٨٥٦
٧	٠,٨٢١	٠,٨٦١	١٤	٠,٧٨٤	٠,٨٨٣	٢٢	٠,٨٢١	٠,٨٥٦
			١٥	٠,٨٦١	٠,٨٨٣	٢٣	٠,٨٣١	٠,٨٥٦
						٢٤	٠,٧٨٤	٠,٨٥٦
						٢٥	٠,٧٥٩	٠,٨٥٦
المحور الرابع			المحور الخامس			المحور السادس		
٢٦	٠,٨٣٥	٠,٩٠٢	٣٤	٠,٨٦١	٠,٨٧٤	٤٢	٠,٨١١	٠,٨٤٤
٢٧	٠,٨٦٦	٠,٩٠٢	٣٥	٠,٨٢١	٠,٨٧٤	٤٣	٠,٨٠٢	٠,٨٤٤
٢٨	٠,٨٠٤	٠,٩٠٢	٣٦	٠,٨١٤	٠,٨٧٤	٤٤	٠,٨٣١	٠,٨٤٤
٢٩	٠,٨٢٥	٠,٩٠٢	٣٧	٠,٨١٤	٠,٨٧٤	٤٥	٠,٧٩٥	٠,٨٤٤
٣٠	٠,٨٩٩	٠,٩٠٢	٣٨	٠,٧٩٣	٠,٨٧٤	٤٦	٠,٧٨٥	٠,٨٤٤
٣١	٠,٨٠١	٠,٩٠٢	٣٩	٠,٧٩٥	٠,٨٧٤	٤٧	٠,٧٩١	٠,٨٤٤
٣٢	٠,٧٨٥	٠,٩٠٢	٤٠	٠,٧٩٠	٠,٨٧٤	٤٨	٠,٨٠١	٠,٨٤٤
٣٣	٠,٨٠٩	٠,٩٠٢	٤١	٠,٧٩٤	٠,٨٧٤			

يتضح من جدول (٢٠) والخاص بمعاملات ثبات عبارات مقياس جودة الاداء الوظيفي باستخدام معامل الفا كرونباخ ان تراوحت معاملات الثبات بالنسبة للعبارات مع المحاور ما بين (٠,٧٥٩ - ٠,٨٩٩)، وبالتالي لا يتم حذف أى عبارة.

جدول (٢١)

قيم معامل الفا لكرونباخ لمحاور مقياس جودة الاداء الوظيفي

معامل الفا كرونباخ	محاور المقياس	
	للمحور ككل	للمقياس ككل
٠,٩٢١	٠,٨٧٥	المحور الاول: كفاءة الاداء
	٠,٨٩٧	المحور الثاني: الالتزام الوظيفي
	٠,٨٦٩	المحور الثالث: القدرة على حل المشكلات
	٠,٩١٣	المحور الرابع: الابتكار والابداع
	٠,٨٨٩	المحور الخامس: سرعة الانجاز
	٠,٨٥٩	المحور السادس: الدقة في الاداء

يتضح من جدول (٢١) والخاص بمعاملات ثبات محاور مقياس جودة الاداء الوظيفي باستخدام معامل الفا كرونباخ ان تراوحت معاملات الثبات بالنسبة للمحاور مع المقياس ما بين (٠,٨٥٩ - ٠,٩١٣) كما تراوحت معاملات الثبات بالنسبة للعبارات مع المقياس ككل (٠,٩٢١) مما يدل على ثبات مقياس جودة الاداء الوظيفي

- إعداد مفتاح تصحيح مقياس جودة الاداء الوظيفي

اعتمد الباحث في تحديد استجابات مقياس جودة الاداء الوظيفي على (ميزان ليكرت الثلاثي) والذي يتمثل في (موافق - إلى حد ما - غير موافق) وقد اعطت الاستجابات (١، ٢، ٣) وبذلك تكون الدرجة الصغرى للمقياس = ٤٨ درجة والدرجة العظمى للمقياس = ١٤٤ درجة. ومن خلال تحديد العبارات في اتجاه المقياس وعكس اتجاه المقياس واستخدام مفتاح التصحيح الثلاثي (موافق - إلى حد ما - غير موافق) تم توزيع الدرجة كما هو موضح في جدول (٢٢)

جدول (٢٢)

تحديد مفتاح التصحيح الثلاثي للمقياس

نوع العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق
في اتجاه المحور	٣	٢	١
عكس اتجاه المحور	١	٢	٣

حيث تحتسب الدرجة طبقا لما يلي :

في حالة العبارات الايجابية تعبر (موافق) على ارتفاع مستوى جودة الاداء الوظيفي، (إلى حد ما) على ان مستوى جودة الاداء الوظيفي بدرجة متوسطة، أما (غير موافق) فهي تدل على انخفاض مستوى جودة الاداء الوظيفي والعكس بالنسبة للعبارات السلبية ويوضح جدول (٢٣) الحد الأدنى والأقصى للدرجات في المقياس

جدول (٢٣)

الحد الأدنى والأقصى للدرجة الكلية لمحاوّر مقياس جودة الاداء الوظيفي

م	المحور	الحد الأدنى للدرجة	الحد الأقصى للدرجة
١	المحور الاول: كفاءة الاداء	٧	٢١
٢	المحور الثاني: الالتزام الوظيفي	٨	٢٤
٣	المحور الثالث: القدرة على حل المشكلات	١٠	٣٠
٤	المحور الرابع: الابتكار والابداع	٨	٢٤
٥	المحور الخامس: سرعة الانجاز	٨	٢٤
٦	المحور السادس: الدقة في الاداء	٧	٢١
	اجمالي مقياس جودة الاداء الوظيفي	٤٨	١٤٤

المعالجات الإحصائية المستخدمة في البحث :

تم ايجاد المعالجات الاحصائية باستخدام برنامج SPSS version 2020 فيما يلي :

- النسبة المئوية Percentage %

- معامل الارتباط (بيرسون)

- معامل ثبات الفا كرونباخ

- المتوسط الحسابي

- مربع كا ٢

عرض ومناقشة النتائج :

أولاً: عرض ومناقشة نتائج التساؤل الاول والذي ينص على " ما مستوى التفكير الابداعي

للمُعدين النفسيين؟

جدول (٢٤)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات (مقياس التفكير الابداعي للمُعدين

النفسيين) (ن = ٨٠)

م	الدلالة الإحصائية محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط المسابي	الاستجابة المجملة (ليكاترت)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
	المحور الاول : الحساسية للمشكلات											
١	أحاول إحتواء أى مشكلة تواجهني بتأن وبدون خوف	٨١,٢٥ %	65	١٣,٧٥ %	11	٥,٠٠ %	4	83.575	.000	2.76	نعم	٨٨,١٣ %
٢	أمتلك القدرة على توقع المشكلات قبل حدوثها	٧٦,٢٥ %	61	١٧,٥٠ %	14	٦,٢٥ %	5	67.825	.000	2.70	نعم	٨٥,٠٠ %
٣	أخطط لمواجهة المشكلات العمل التي يمكن حدوثها	٥٦,٢٥ %	45	٢٠,٠٠ %	16	٢٣,٧٥ %	19	19.075	.000	2.33	إلى حد ما	٦٦,٢٥ %

تابع جدول (٢٤)
التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات (مقياس التفكير الابداعي للمعدين
النفسيين) (ن = ٨٠)

م	الدلالات الإحصائية محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجملة (ليكاترت)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
٤	أقوم بالتعرف على المعلومات الدقيقة التي تسهم في حل المشكلات التي تواجهني	٢٢,٥٠ %	18	١٥,٠٠ %	12	٦٢,٥٠ %	50	31.300	.000	1.60	لا	٣٠,٠٠ %
٥	أستطيع في كثير من الاحيان توقع الحل للمشكلات التي تواجهني	٦٣,٧٥ %	51	٢٥,٠٠ %	20	١١,٢٥ %	9	35.575	.000	2.53	نعم	٧٦,٢٥ %
٦	لدى القدرة على اتخاذ القرارات فى الوقت المناسب قبل حدوث المشكلات	٥٧,٥٠ %	46	٣١,٢٥ %	25	١١,٢٥ %	9	25.825	.000	2.46	نعم	٧٣,١٣ %
٧	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من مهام	٥٨,٧٥ %	47	٣٥,٠٠ %	28	٦,٢٥ %	5	33.175	.000	2.53	نعم	٧٦,٢٥ %
٨	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعانى منها الآخرون في العمل	٦١,٢٥ %	49	٢٦,٢٥ %	21	١٢,٥٠ %	10	30.325	.000	2.49	نعم	٧٤,٣٨ %
٩	أتجنب حدوث المواقف التي تؤدي الى حدوث خلافات مع الآخرين	٨١,٢٥ %	65	١٥,٠٠ %	12	٣,٧٥ %	3	84.175	.000	2.78	نعم	٨٨,٧٥ %
	المحور الثانى : الطلاقة الفكرية											
١٠	لدى مهارة عالية في النقاش والحوار عندما يتطلب العمل ذلك	٨١,٢٥ %	65	١٥,٠٠ %	12	٣,٧٥ %	3	84.175	.000	2.78	نعم	٨٨,٧٥ %
١١	أحرص على التعبير عن آرائى ولو كانت مخالفة لرؤسائى في العمل	٢٠,٠٠ %	16	٢٢,٥٠ %	18	٥٧,٥٠ %	46	21.100	.000	1.63	لا	٣١,٢٥ %
١٢	لدى القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة	٧٨,٧٥ %	63	١٥,٠٠ %	12	٦,٢٥ %	5	75.175	.000	2.73	نعم	٨٦,٢٥ %

تابع جدول (٢٤)
التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات (مقياس التفكير الابداعي للمعدين
النفسيين) (ن = ٨٠)

م	الدلائل الإحصائية محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط المسابي	الاستجابة المجملة (البيكرات)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
١٣	لديك القدرة على انتاج أكبر عدد من الالفاظ ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة معينة	٧٠,٠٠ %	56	٢١,٢٥ %	17	٨,٧٥ %	7	50.275	.000	2.61	نعم	٨٠,٦٣ %
١٤	لدى القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة	٧٥,٠٠ %	60	٢٠,٠٠ %	16	٥,٠٠ %	4	65.200	.000	2.70	نعم	٨٥,٠٠ %
١٥	لدي القدرة على صياغة افكار في كلمات تناسب موقفاً معيناً	٣٢,٥٠ %	26	٤١,٢٥ %	33	٢٦,٢٥ %	21	2.725	.256	2.06	إلى حد ما	٥٣,١٣ %
١٦	أحرص على التجديد والابداع في مجال العمل بصفة دائمة	٧٣,٧٥ %	59	٢٥,٠٠ %	20	١,٢٥ %	1	65.575	.000	2.73	نعم	٨٦,٢٥ %
١٧	أستخدم التفكير المنظم لحل المشكلات وتحسين أساليب العمل	٧٠,٠٠ %	56	٢٢,٥٠ %	18	٧,٥٠ %	6	51.100	.000	2.63	نعم	٨١,٢٥ %

تابع جدول (٢٤)
التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات (مقياس التفكير الابداعي للمعدين
النفسيين) (ن = ٨٠)

م	الدلالة الإحصائية محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجملة (ليكات)	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %					
	المحور الثالث : الأصالة											
١٨	أحرص على إنجاز الأعمال الموكلة إلى بأسلوب متطور	64	80.00%	15	18.75%	1	1.25%	82.075	.000	2.79	نعم	89.38%
١٩	أساهم في تقديم أفكار جديدة خلال عملي لحل أى مشكلة تواجهني.	70	87.50%	10	12.50%	0	0.00%	45.000	.000	2.88	نعم	93.75%
٢٠	أعمل على الابتعاد عن تكرار ما يفعله الآخرون فى حل المشكلات المتعلقة بالعمل.	62	77.50%	14	17.50%	4	5.00%	72.100	.000	2.73	نعم	86.25%
٢١	لدى القدرة على التطوير المستمر لأساليب العمل والبعد عن الروتين	54	67.50%	15	18.75%	11	13.75%	42.325	.000	2.54	نعم	76.88%
٢٢	أحرص على الافادة من كل ما يسهم فى تنمية مهارات التفكير الابداعي لدى	56	70.00%	21	26.25%	3	3.75%	54.475	.000	2.66	نعم	83.13%
٢٣	أتمتع بمهارة النقاش والحوار	59	73.75%	16	20.00%	5	6.25%	61.075	.000	2.68	نعم	83.75%
٢٤	أمتلك القدرة على الاقناع لحل المشكلات	47	58.75%	16	20.00%	17	21.25%	23.275	.000	2.38	نعم	68.75%
٢٥	أتميز عن الآخرين فى حل المشكلات التي تواجهني بطرق متنوعة وجديدة	48	60.00%	26	32.50%	6	7.50%	33.100	.000	2.53	نعم	76.25%
٢٦	أبحث بشكل مستمر عن كل جديد فيما يتعلق بتخصصي	75	93.75%	5	6.25%	0	0.00%	61.250	.000	2.94	نعم	96.88%

تابع جدول (٢٤)
التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات (مقياس التفكير الابداعي للمعدين
النفسيين) (ن = ٨٠)

م	الدلالة الإحصائية محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجملة (ليكاتر)	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %					
٢٧	أهم بالافتكار العلمية الاصلية	60	75.00%	14	17.50%	6	7.50%	63.700	.000	2.68	نعم	83.75%
	المحور الرابع : المرونة الذهنية											
٢٨	أسعى للحصول على الافكار التي تساهم في حل مشكلات العمل	54	67.50%	25	31.25%	1	1.25%	52.825	.000	2.66	نعم	83.13%
٢٩	أحرص على الاستفادة من انتقاد الاخرين لى في المهام المتعلقة بالعمل	31	38.75%	35	43.75%	14	17.50%	9.325	.009	2.21	إلى حد ما	60.63%
٣٠	أحرص على معرفة الرأى المخالف لرأى للاستفادة منه	48	60.00%	24	30.00%	8	10.00%	30.400	.000	2.50	نعم	75.00%
٣١	أعمل على تغيير موقفى عندما أقتنع بعدم صحة	58	72.50%	17	21.25%	5	6.25%	57.925	.000	2.66	نعم	83.13%
٣٢	أحرص على أحداث تغييرات إيجابية في أساليب العمل كل فترة	27	33.75%	36	45.00%	17	21.25%	6.775	.034	2.13	إلى حد ما	56.25%
٣٣	لدي القدرة على رؤية الاشياء من جوانب مختلفة	62	77.50%	16	20.00%	2	2.50%	73.900	.000	2.75	نعم	87.50%
٣٤	أؤمن بأن الحوار له دور فى تبادل المعلومات والخبرات فى النوحى النفسية	60	75.00%	18	22.50%	2	2.50%	67.300	.000	2.73	نعم	86.25%
٣٥	أتبع طرق غير تقليدية فى التواصل الاجتماعى	23	28.75%	34	42.50%	23	28.75%	3.025	.220	2.00	إلى حد ما	50.00%
٣٦	أعمل على ضبط انفعالاتى عند تفوق زملائى فى الاداء	54	67.50%	23	28.75%	3	3.75%	49.525	.000	2.64	نعم	81.88%
	إجمالى مقياس التفكير الابداعى	1860	64.58%	685	23.78%	335	11.63%			2.53	نعم	76.48%

*مربع كاي معنوى عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة $0.05 \geq$ عند درجة الحرية ٢

= ٥,٩٩، درجة الحرية = ٣,٨٤

مقياس ليكاتر : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان : - ١,٠٠ - ١,٦٦ (لاوافق)، ١,٦٧ - ٢,٣٣

(إلى حد ما)، ٢,٣٤ - ٣,٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (٢٤) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارة (مقياس التفكير الابداعي للمُعدين النفسيين) وجود فروق معنوية بين الإستجابات في جميع العبارات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠,٠٥، عد العبارات ارقام (١٥، ٣٤)، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٣٠% إلى ٩٦,٨٨%).

كما يتضح من الجدول إرتفاع مستوى التفكير الابداعي لدى المعدين النفسيين حيث حصل المقياس على نسبة إتفاق بلغت (٧٦,٤٨%) في الاتجاه السائد (موافق)

ويعزو الباحث ذلك أن الإعداد القوى والإهتمام من قبل الوزارة بالمُعدين النفسيين والمتابعة المستمرة وتوفير مرتبات مجزية من قبل الوزارة وكذلك اعطائهم المساحة الكافية مع الاعبين وتوجيه المدربتين لمساعدتهم من قبل الوزارة واللجنة الفنية.

وفي هذا الصدد اشارت **فاطمة محمود الزيات (٢٠٠٩)** أن الحساسية للمشكلات تعتبر من أهم أبعاد الإبداع الإداري، وذلك لأن عدم شعور الفرد بالمشكلة يجعله لا يسعى إلى حلها سواء بطريقة إبداعية أو بطريقة مألوفة ويتوفر هذا البُعد عندما يرى المُعد النفسى المبدع مشكلة أو قصوراً أو نقصاً في موقف ما، وفي نفس الوقت قد لا يرى الآخرون أن هناك مشكلة في هذا الموقف تحتاج إلى حل. (الزيات، ٢٠٠٩: ٦٩).

وأكدت نتائج دراسة **قرماش وهيبة (٢٠١٤)** أن الابداع هو جوهر عملية التطوير والتغيير الفعال لأهداف وعمليات أداء العاملين في المنظمات والهيئات الرياضية كما أن للإبداع أهمية قصوى في العمل الإداري فهو يؤدي إلى صقل قدرات المرؤوسين وتنمية مهاراتهم وتنمية روح الفريق والروح المعنوية وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة بفعالية وكفاءة للهيئات أو المنظمات الرياضية والعاملين فيها.

وذكرت نتائج دراسة **ولاء احمد السيد ابو الاسعاد (٢٠١٤)** أن تشجيع الرؤساء للعاملين بالمشاركة في صنع القرار زاد من تقبل المرؤوسين لآعباء العمل وزيادة دافعيتهم للابتكار والابداع مما يؤدي لتحسين مستوى الاداء الوظيفي لديهم.

وأوضحت نتائج دراسة **عفاف حيران اسماعيل (٢٠١٤)** وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين مشاركة العاملين في اتخاذ القرار والابداع الاداري.

وأوصت دراسة **محمد إبراهيم سليمان (٢٠١٦)** بإتباع نظام أمثل للحوافز بإدارة النشاط الرياضي برعاية الشباب بجامعة المنصورة والكليات التابعة لها يشمل الحوافز المادية والمعنوية، مما يشجع على الإبداع الإداري لدى الأخصائيين الرياضيين ويؤدي إلى نجاح العمل على أكمل وجه.

ثانياً: عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني والذي ينص على "ما مستوى جودة الاداء الوظيفي للمعدين النفسي؟"

جدول (٢٥)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات (مقياس جودة الاداء الوظيفي للمعدين النفسيين) (ن = ٨٠)

م	الدلالات الإحصائية محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط المسابي	الاستجابة المجملة (ليكاترت)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
	المحور الأول : كفاءة الاداء											
١	اقوم بتادية الاعمال المطلوبة بكفاءة وفاعلية	٨٧,٥٠ %	70	١٢,٥٠ %	10	٠,٠٠ %	0	45.000	.000	2.88	نعم	٩٣,٧٥ %
٢	لدى القدرة على الحوار وإدارة النقاش	٨٢,٥٠ %	66	١٢,٥٠ %	10	٥,٠٠ %	4	87.700	.000	2.78	نعم	٨٨,٧٥ %
٣	امتلك المهارات اللازمة لاداء وظيفتي	٧٨,٧٥ %	63	١٨,٧٥ %	15	٢,٥٠ %	2	77.425	.000	2.76	نعم	٨٨,١٣ %
٤	اطلع على كل ما هو جديد مجال عملي	٧٥,٠٠ %	60	٢١,٢٥ %	17	٣,٧٥ %	3	66.175	.000	2.71	نعم	٨٥,٦٣ %
٥	امتلك القدرة على تحمل مسؤوليات اعلى	٧٦,٢٥ %	61	١٦,٢٥ %	13	٧,٥٠ %	6	67.225	.000	2.69	نعم	٨٤,٣٨ %
٦	امتلك القدرة على حسن التصرف في المواقف الصعبة	٣٥,٠٠ %	28	٢٥,٠٠ %	20	٤٠,٠٠ %	32	2.800	.247	1.95	إلى حد ما	٤٧,٥٠ %
٧	اشعر بأن هناك استفادة من كفاءتي في عملي	٢٦,٢٥ %	21	٣٦,٢٥ %	29	٣٧,٥٠ %	30	1.825	.402	1.89	إلى حد ما	٤٤,٣٨ %
	المحور الثاني : الالتزام الوظيفي											
٨	احضر المؤتمرات والاجتماعات المتعلقة بالعمل	٢٨,٧٥ %	23	٤٠,٠٠ %	32	٣١,٢٥ %	25	1.675	.433	1.98	إلى حد ما	٤٨,٧٥ %
٩	التزم بقوانين ولوائح العمل	٧٣,٧٥ %	59	٢٥,٠٠ %	20	١,٢٥ %	1	65.575	.000	2.73	نعم	٨٦,٢٥ %
١٠	التزم بانتهاء الاعمال المكلف بها وفقا للخطة الموضوعة في الميعاد المحدد	٧٧,٥٠ %	62	١٥,٠٠ %	12	٧,٥٠ %	6	70.900	.000	2.70	نعم	٨٥,٠٠ %

تابع جدول (٢٥)
التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات (مقياس جودة الاداء الوظيفي للمعدين
النفسيين) (ن = ٨٠)

م	محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجملة (ليكارت)	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %					
١١	احافظ على اوقات العمل الرسمية	76	%٩٥,٠٠	4	%٥,٠٠	0	%٠,٠٠	64.800	.000	2.95	نعم	%٩٧,٥٠
١٢	اخطط تخطيطا جيد للأعمال قبل تنفيذها	30	%٣٧,٥٠	33	%٤١,٢٥	17	%٢١,٢٥	5.425	.066	2.16	إلى حد ما	%٥٨,١٣
١٣	توجد لدى قدرة على تحمل المسؤولية والاعباء اليومية	56	%٧٠,٠٠	17	%٢١,٢٥	7	%٨,٧٥	50.275	.000	2.61	نعم	%٨٠,٦٣
١٤	اشعر باننى اعلم بدقة ووضوح الدور المطلوب منى ادائته	52	%٦٥,٠٠	17	%٢١,٢٥	11	%١٣,٧٥	36.775	.000	2.51	نعم	%٧٥,٦٣
١٥	التزم بتعليمات وتوجيهات رؤسائى فى العمل	68	%٨٥,٠٠	11	%١٣,٧٥	1	%١,٢٥	97.975	.000	2.84	نعم	%٩١,٨٨

*مربع كاي معنوى عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة $0,05 \geq$ عند درجة الحرية ٢

= ٥,٩٩، درجة الحرية = ٣,٨٤

مقياس ليكارت : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان :- ١,٠٠ - ١,٦٦ (لاوافق)، ١,٦٧ - ٢,٣٣

(إلى حد ما)، ٢,٣٤ - ٣,٠٠ (موافق)

تابع جدول (٢٥)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات (مقياس جودة الاداء الوظيفي للمعدين
النفسيين) (ن = ٨٠)

م	محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجملة (ليكارت)	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %					
	المحور الثالث : القدرة على حل المشكلات											
١٦	استطيع حل مشكلات العمل التى تواجهنى	69	%٨٦,٢٥	11	%١٣,٧٥	0	%٠,٠٠	42.050	.000	2.86	نعم	%٩٣,١٣

تابع جدول (٢٥)
التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات (مقياس جودة الاداء الوظيفي للمعدين
النفسيين) (ن = ٨٠)

م	الكلمات الإحصائية محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط المسابي	الاستجابة المجملة (البيكارت)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
١٧	لدى الاستعداد الكافي لتحمل المسئولية	٦٠	٧٥,٠٠ %	١٧	٢١,٢٥ %	٣	٣,٧٥ %	66.175	.000	2.71	نعم	٨٥,٦٣ %
١٨	انتبأ بالمشكلات قبل حدوثها	٢١	٢٦,٢٥ %	١٩	٢٣,٧٥ %	٤٠	٥٠,٠٠ %	10.075	.006	1.76	إلى حد ما	٣٨,١٣ %
١٩	اقوم بحل المشكلات وفقا للاسلوب العلمى المتبع لذلك	٢٨	٣٥,٠٠ %	٣٩	٤٨,٧٥ %	١٣	١٦,٢٥ %	12.775	.002	2.19	إلى حد ما	٥٩,٣٨ %
٢٠	اشارك المسئولين فى حل المشكلات	٦٥	٨١,٢٥ %	١٣	١٦,٢٥ %	٢	٢,٥٠ %	84.925	.000	2.79	نعم	٨٩,٣٨ %
٢١	اقوم بتحديد الاسباب التى ادت الى المشكلة	٦٩	٨٦,٢٥ %	١٠	١٢,٥٠ %	١	١,٢٥ %	102.325	.000	2.85	نعم	٩٢,٥٠ %
٢٢	احدد البديل المناسب للمشكلة	٦٤	٨٠,٠٠ %	١٦	٢٠,٠٠ %	٠	٠,٠٠ %	28.800	.000	2.80	نعم	٩٠,٠٠ %
٢٣	احرص على طرح أفكار جديدة لم يفكر بها أحد من قبل لحل المشكلات المتعلقة بالعمل.	٦٤	٨٠,٠٠ %	١٢	١٥,٠٠ %	٤	٥,٠٠ %	79.600	.000	2.75	نعم	٨٧,٥٠ %
٢٤	يؤثر ضعف المعلومات المتاحة على قدرتى على حل المشكلات	٢٧	٣٣,٧٥ %	٣٨	٤٧,٥٠ %	١٥	١٨,٧٥ %	9.925	.007	2.15	إلى حد ما	٥٧,٥٠ %
٢٥	اتردد عند مواجهة المشكلات واضطر الى اتخاذ قرار بسرعة	١١	١٣,٧٥ %	٢٠	٢٥,٠٠ %	٤٩	٦١,٢٥ %	29.575	.000	1.53	لا	٢٦,٢٥ %
	المحور الرابع : الابتكار والابداع											
٢٦	اعمل على تطوير ادائى ومهاراتى بشكل مستمر	٦٥	٨١,٢٥ %	١٤	١٧,٥٠ %	١	١,٢٥ %	85.825	.000	2.80	نعم	٩٠,٠٠ %
٢٧	اقترح الحلول السريعة لمواجهة مشكلات العمل	٦٢	٧٧,٥٠ %	١٤	١٧,٥٠ %	٤	٥,٠٠ %	72.100	.000	2.73	نعم	٨٦,٢٥ %

تابع جدول (٢٥)
التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات (مقياس جودة الاداء الوظيفي للمعدين
النفسيين) (ن = ٨٠)

م	محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجملة (ليكاترت)	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %					
٢٨	إمتلاك الحجة والقدرة على الإقناع	63	٧٨,٧٥ %	12	١٥,٠٠ %	5	٦,٢٥ %	75.175	.000	2.73	نعم	٨٦,٢٥ %
٢٩	لدى القدرة على تركيز الإنتباه والتفكير فى مشكلة معينة لفترات طويلة	56	٧٠,٠٠ %	17	٢١,٢٥ %	7	٨,٧٥ %	50.275	.000	2.61	نعم	٨٠,٦٣ %
٣٠	اعمل على سرعة إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار فى زمن محدد	67	٨٣,٧٥ %	11	١٣,٧٥ %	2	٢,٥٠ %	93.025	.000	2.81	نعم	٩٠,٦٣ %
٣١	اعبر عن مقترحاتى وافكارى الجديدة بثقة	58	٧٢,٥٠ %	21	٢٦,٢٥ %	1	١,٢٥ %	62.725	.000	2.71	نعم	٨٥,٦٣ %
٣٢	انجز ما يسند الى من اعمال بأسلوب متجدد	61	٧٦,٢٥ %	15	١٨,٧٥ %	4	٥,٠٠ %	68.575	.000	2.71	نعم	٨٥,٦٣ %
٣٣	لدى القدرة على تجزئة مهام العمل	45	٥٦,٢٥ %	20	٢٥,٠٠ %	15	١٨,٧٥ %	19.375	.000	2.38	نعم	٦٨,٧٥ %

*مربع كاي معنوى عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة $\geq ٠,٠٥$ عند درجة الحرية ٢

= ٣,٨٤، درجة الحرية = ١

مقياس ليكاترت : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان :- ١,٠٠ - ١,٦٦ (لاوافق)، ١,٦٧ - ٢,٣٣

(إلى حد ما)، ٢,٣٤ - ٣,٠٠ (موافق)

تابع جدول (٢٥)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات (مقياس جودة الاداء الوظيفي للمعدين
النفسيين) (ن = ٨٠)

م	محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجملة (ليكاترت)	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %					
	المحور الخامس : سرعة الانجاز											
٣٤	انجز الاعمال فى الوقت المحدد	58	٧٢,٥٠ %	21	٢٦,٢٥ %	1	١,٢٥ %	62.725	.000	2.71	نعم	٨٥,٦٣ %
٣٥	استفيد من خبراتى السابقة فى اداء عملى بفاعلية	72	٩٠,٠٠ %	8	١٠,٠٠ %	0	٠,٠٠ %	51.200	.000	2.90	نعم	٩٥,٠٠ %

تابع جدول (٢٥)
التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات (مقياس جودة الاداء الوظيفي للمعدين
النفسيين) (ن = ٨٠)

م	الكلمات الإحصائية محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط المسابي	الاستجابة المجملة (ليكاترت)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
٣٦	اعتمد على ذاتي في انجاز عملي	٧٨,٧٥ %	63	١٧,٥٠ %	14	٣,٧٥ %	3	76.525	.000	2.75	نعم	٨٧,٥٠ %
٣٧	لدى القدرة على انجاز الاعمال دون الاشراف من قبل الرؤساء	٧٢,٥٠ %	58	٢١,٢٥ %	17	٦,٢٥ %	5	57.925	.000	2.66	نعم	٨٣,١٣ %
٣٨	انفذ العمل والمهام المطلوبة وفقا للخط المعدة مسبقا	٢٧,٥٠ %	22	٥٣,٧٥ %	43	١٨,٧٥ %	15	15.925	.000	2.09	إلى حد ما	٥٤,٣٨ %
٣٩	استطيع ان اتعامل بشكل مرضي مع الضغط الناجم عن العمل	٧٠,٠٠ %	56	٢٢,٥٠ %	18	٧,٥٠ %	6	51.100	.000	2.63	نعم	٨١,٢٥ %
٤٠	افضل ان انجز اعمالى بسرعة عالية وجودة عالية	٧٨,٧٥ %	63	٢٠,٠٠ %	16	١,٢٥ %	1	78.475	.000	2.78	نعم	٨٨,٧٥ %
٤١	اعمل على انجاز اعمالى دون مساعدة من احد	٦٦,٢٥ %	53	٢٨,٧٥ %	23	٥,٠٠ %	4	45.775	.000	2.61	نعم	٨٠,٦٣ %
	المحور السادس : الدقة في الاداء											
٤٢	احرص ان يكون عملي منظم ومرتب.	٨٧,٥٠ %	70	١٢,٥٠ %	10	٠,٠٠ %	0	45.000	.000	2.88	نعم	٩٣,٧٥ %
٤٣	احرص على اداء عملي بدقة عالية	٨٦,٢٥ %	69	١٣,٧٥ %	11	٠,٠٠ %	0	42.050	.000	2.86	نعم	٩٣,١٣ %
٤٤	امتلك الدقة والاقتان عند القيام بالعمل.	٨٢,٥٠ %	66	١٢,٥٠ %	10	٥,٠٠ %	4	87.700	.000	2.78	نعم	٨٨,٧٥ %
٤٥	اقوم بالتنسيق مع جميع الادارات الموجودة بالم المنظمة.	٧٨,٧٥ %	63	٨,٧٥ %	7	١٢,٥٠ %	10	74.425	.000	2.66	نعم	٨٣,١٣ %
٤٦	احرص علي تنظيم الملفات والسجلات حرصا علي سهولة اداء الاعمال.	٧٠,٠٠ %	56	٢٠,٠٠ %	16	١٠,٠٠ %	8	49.600	.000	2.60	نعم	٨٠,٠٠ %

تابع جدول (٢٥)
التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات (مقياس جودة الاداء الوظيفي للمعدين
النفسيين) (ن = ٨٠)

م	الدلالات الإحصائية محتوى العبارة	موافق		إلى حد ما		لاوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجملة (ليكاترت)	نسبة الموافقة %
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار					
٤٧	امتلك الحنكة في التعامل مع مختلف المواقف التي تقابلني في العمل	٧١,٢٥ %	57	٢١,٢٥ %	17	٧,٥٠ %	6	54.025	.000	2.64	نعم	٨١,٨٨ %
٤٨	أحرص علي استشارة ذوي الخبرة في الاستفادة من قدراتهم العلمية والعملية.	٢٨,٧٥ %	23	٤٢,٥٠ %	34	٢٨,٧٥ %	23	3.025	.220	2.00	إلى حد ما	٥٠,٠٠ %
	إجمالي مقياس جودة الاداء الوظيفي	67.68%	2599	21.98%	844	10.34%	397			2.57	نعم	78.67%

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة $\geq ٠,٠٥$ عند درجة الحرية ٢

= ٥,٩٩، درجة الحرية = ٣,٨٤

مقياس ليكاترت : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان : - ١,٠٠ - ١,٦٦ (لاوافق)، ١,٦٧ - ٢,٣٣ (إلى حد ما)، ٢,٣٤ - ٣,٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (٢٥) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات (مقياس جودة الاداء الوظيفي للمعدين النفسيين) وجود فروق معنوية بين الإستجابات في جميع العبارات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠,٠٥، عد العبارات ارقام (٦، ٧، ١٨، ١٢، ٤٨)، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٢٦,٢٥ % إلى ٩٧,٥٠ %).

كما يتضح من الجدول إرتفاع مستوى جودة الاداء الوظيفي لدى المعدين النفسيين حيث حصل المقياس على نسلة إتفاق بلغت (٧٨,٦٧ %) في الاتجاه السائد (موافق)

وفي هذا الصدد يرى الباحث أن جودة الأداء الوظيفي للمُعدين النفسيين تلعب دورًا حاسمًا في تقديم الدعم النفسي الفعّال وتحقيق الأهداف الموضوعة والمناسبة من قبل الوزارة والأندية كما تعتمد هذه الجودة على مهاراتهم في التقييم النفسي، وبناء علاقات ثقة مع كل

المستفيدين، وتطبيق استراتيجيات التدخل المناسبة وفقاً لحاجات اللاعبين، كما تتطلب مستوى عالٍ من الالتزام بأخلاقيات المهنة، والتحديث المستمر للمعرفة من خلال البحث والتدريب والمتابعة المستمرة، كما أن الأداء الوظيفي المتميز للمُعد النفسي يساهم في تحسين جودة الحياة النفسية للأفراد، وتعزيز الصحة النفسية في المجتمع، مما يعكس أهمية تطوير مهاراتهم وتعزيز بيئة عمل داعمة لهم.

ويتفق هذا مع نتائج دراسة صلاح الدين عدنان مقدادي (٢٠٢٣) وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها التدريب والتعليم، بيئة العمل والعلاقات الاجتماعية، النمط القيادي، والأجور والمزايا المادية، توفر فرص الترقية والتطوير على أداء العاملين في بلديات اربد مرتبة حسب الأهمية الإحصائية، في حين أظهرت عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية، للأمان الوظيفي والمشاركة في صنع القرار على أداء العاملين

وأكدت نتائج دراسة بغزو جميلة (٢٠٢٣) أن لتكنولوجيا المعلومات أهمية قصوى ودور كبير وبارز في زيادة كفاءة الموظفين لما تقدمه تقنياتها من خدمات تساعد في زيادة كفاءة الموظفين، لكن هذا لا يمنع من وجود بعض النقائص التي يشعر بها الموظفين في مجال عملهم والمتعلقة أساساً بالنقص في التجهيزات والبرمجيات.

وأشارت نتائج دراسة إبراهيم سعيد بركة (٢٠٢٣) بوجود أثر معنوي لجميع متطلبات الجودة الشاملة على الأداء الوظيفي لدى العاملين.

وذكرت نتائج دراسة نادية محمد طاهر (٢٠٢٠) بوجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين مكونات الاحتراق النفسي (مثل الإنهاك العقلي والجسدي) ومستويات الأداء الوظيفي، إذ بينت الدراسة أن ارتفاع مستويات الاحتراق النفسي يرتبط بتدني جودة الأداء الوظيفي، مما يدل على أهمية توفير الدعم النفسي وتحسين ظروف العمل لمعلمي السباحة للحد من مستويات الاحتراق النفسي وتعزيز جودة أدائهم الوظيفي وإن دور الصمود النفسي والقدرات الشخصية في تحسين القرارات الوظيفية لدى العاملين في القطاع الرياضي. وجدت الدراسة أن الصمود النفسي يساهم في رفع كفاءة الأخصائيين وقدرتهم على اتخاذ قرارات أكثر فعالية، حيث تبين وجود ارتباط إيجابي بين الصمود النفسي وبين جودة القرارات الوظيفية

ثالثاً: عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث والذي ينص على "ما العلاقة بين التفكير الابداعي وجودة الاداء الوظيفي للمعديين النفسيين؟

جدول (٢٦)

معاملات الارتباط بين محاور مقياس التفكير الابداعي ومحاور مقياس جودة الاداء الوظيفي للمعديين النفسيين ن = ٨٠

معامل الارتباط مع محاور مقياس جودة الاداء الوظيفي						المحاور	
المحور السادس الدقة في الاداء	المحور الخامس: سرعة الانجاز	المحور الرابع: الابتكار والابداع	المحور الثالث: القدرة على حل المشكلات	المحور الثاني: الالتزام الوظيفي	المحور الاول: كفاءة الاداء		
*٠,٥١٤	*٠,٤٦٩	*٠,٢٩٥	*٠,٥٢١	*٠,٣٥٩	*٠,٤٢١	المحور الاول: الحساسية للمشكلات	محاور مقياس التفكير الابداعي
*٠,٢٨٦	*٠,٦٣١	*٠,٤٨٧	*٠,٤٠١	*٠,٣٦٤	*٠,٧٠٣	المحور الثاني: الطلاقة الفكرية	
*٠,٢٩٣	*٠,٤٠٢	*٠,٣٣٩	*٠,٤٢٤	*٠,٤٩٦	*٠,٦٣١	المحور الثالث: الأصالة	
*٠,٣٠٨	*٠,٥٢١	*٠,٥٥٤	*٠,٣٣١	*٠,٤٥٨	*٠,٣٧٤	المحور الرابع: المرونة الذهنية	

* قيمة "ر" معنوية عند مستوى $0.05 = 0.219$

يتضح من جدول (٢٦) والخاص بمعاملات الارتباط بين محاور مقياس التفكير الابداعي ومحاور مقياس جودة الاداء الوظيفي للمعديين النفسيين أن هناك:

- علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين محاور مقياس التفكير الابداعي ومحاور مقياس جودة الاداء الوظيفي للمعديين النفسيين حيث تراوح معامل الارتباط بينهما ما بين (٠,٢٨٦ : ٠,٧٠٣) وهى أكبر من قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠,٠٥، مما يدل على أنه كلما توافرت محاور التفكير الابداعي لدى المُعديين النفسيين كلما ارتفعت مستوى جودة الاداء الوظيفي لديهم، وهذا يحقق فرض البحث والذي ينص على "توجد علاقة ذات دلالة بين التفكير الابداعي وجودة الاداء الوظيفي للمُعديين النفسيين".

الاستخلاصات:

فى ضوء ما توصل اليه الباحث من خلال عرض ومناقشة نتائج البحث تم استخلاص الاتى:

- بناء مقياس التفكير الابداعي للمُعديين النفسيين والذي يشتمل على أربعة محاور (الحساسية للمشكلات، الطلاقة الفكرية، الأصالة، المرونة الذهنية)

- المعاملات العلمية لمقياس التفكير الابداعي تشير الى إمكانية تطبيقه.
- بناء مقياس جودة الاداء الوظيفي للمُعديين النفسيين والذي يشتمل على ستة محاور (كفاءة الاداء، الالتزام الوظيفي، القدرة على حل المشكلات، الابتكار والابداع، سرعة الانجاز، الدقة في الاداء)
- المعاملات العلمية لمقياس جودة الاداء الوظيفي تشير الى إمكانية تطبيقه.
- إرتفاع مستوى التفكير الابداعي لدى المُعديين النفسيين
- إرتفاع مستوى جودة الاداء الوظيفي لدى المُعديين النفسيين
- وجود علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين محاور مقياس التفكير الابداعي ومحاور مقياس جودة الاداء الوظيفي للمُعديين النفسيين

التوصيات:

- في ضوء ما توصل إليه الباحث من نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي :
- ضرورة تطبيق مقياس التفكير الابداعي على المُعديين النفسيين للتعرف على مستوى تفكيرهم
- ضرورة تطبيق مقياس جودة الاداء الوظيفي على المُعديين النفسيين للتعرف على جودة أدائهم.
- ضرورة وضع مستويات معيارية لمقياس التفكير الابداعي للمُعديين النفسيين.
- ضرورة وضع مستويات معيارية لمقياس جودة الاداء الوظيفي للمُعديين النفسيين.
- إقامة دورات تدريبية للمُعديين النفسيين لصقل مهاراتهم في التفكير الابداعي.
- وضع برامج تدريبية شاملة تركز على تطوير المهارات التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي بناءً على معايير مثل القدرة والدقة والإلمام الوظيفي.
- تشجيع الابتكار والإبداع والعمل على خلق بيئة عمل تُشجع على الإبداع وتتيح الفرص للتعبير عن أفكار جديدة ويمكن تحقيق ذلك من خلال إعطاء مساحات أكبر للابتكار وتطوير آليات مكافأة للابتكارات المتميزة.

((المراجع))

أولاً: المراجع العربية

- ١ - ابراهيم سعيد بركة (٢٠٢٣): دور متطلبات الجودة الشاملة في تحسين الأداء الوظيفي بالكليات الحكومية بمحافظة غزة دراسة تطبيقية في كلية العلوم والتكنولوجيا بخان يونس-مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية-الجامعة الإسلامية بغزة - شئون البحث العلمي والدراسات العليا-بركة.

- ٢- أحمد السيد أبو الخير (٢٠٢٤): "علاقته الصمود النفسي بجودة الأداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة المنصورة، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة.
- ٣- أماني سليمان أحمد (٢٠٢١): التمكين الإداري وأثره على جودة الأداء الوظيفي دراسة حالة جامعة الرباط الوطني السودان - مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر وجامعة الحضارة.
- ٤- بغزو جميلة (٢٠٢٣): تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات على جودة الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - جامعة خنشلة - مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية - جامعة عباس لغرور خنشلة - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- ٥- بلال خلف (٢٠٠٩): التطوير التنظيمي والإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الاردن.
- ٦- حامد زهران (٢٠٠٩): علم النفس الاجتماعي. (ط ٧)، عالم الكتب، القاهرة.
- ٧- زينب حبش (٢٠١٢): التفكير الابداعي، ط٢، وزارة التربية والتعليم العالي، فلسطين.
- ٨- سعيد عبدالعزيز (٢٠٠٩): تعليم التفكير ومهاراته - تدريبات وتطبيقات عملية، ط٢، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن.
- ٩- سليم بطرس جلدة، زيد منير عبوي (٢٠١٠): ادارة الابداع والابتكار، ط٢، درا كنوز المعرفة، الاردن.
- ١٠- شوقي السعيد (٢٠١٩): التنمية الإدارية وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي للقيادات بالأندية الرياضية بمحافظة الدقهلية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية.
- ١١- شيماء علي خميس (٢٠١٤): "التفكير الإبداعي وعلاقته بدافعية التعلم لدى طالبات بعض كليات جامعة بابل"، بحث منشور، مجلة علوم التربية الرياضية، المجلد ٧، العدد ٢، جامعة بابل.
- ١٢- صالح الهلالات (٢٠١٦): الإدارة الفعالة للموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار - الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- ١٣- صلاح الدين عدنان مقدادي (٢٠٢٣): أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في البلديات الأردنية رسالة ماجستير - جامعة آل البيت -كلية الأعمال الأردن.
- ١٤- عدنان يوسف العتوم (٢٠١١): تنمية مهارات التفكير - نماذج نظرية وتطبيقات عملية، ط ٣، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- ١٥- عفاف حيران اسماعيل (٢٠١٤): جودة حياة العمل وعلاقتها بالابداع الادارى دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال بسكرة، (رسالة ماجستير غير منشورة)،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- ١٦- فاطمة محمود الزيات (٢٠٠٩): علم النفس الإبداعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- ١٧- قرماش وهيبة (٢٠١٤): مقومات الابداع الادارى ودورها في تحسين مستوى الاداء الوظيفى في المنظمات الرياضية، (بحث منشور)، مجلد جامعة دمشق.
- ١٨- محمد إبراهيم عبد الفتاح سليمان (٢٠١٦): المناخ التنظيمى وعلاقته بالابداع الإدارى لدى أخصائي النشاط الرياضى بإدارات رعاية الشباب جامعة المنصورة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الاسكندرية.
- ١٩- محمد عبد الوهاب (٢٠٠٥): إدارة الجودة الشاملة، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- ٢٠- موسى اللوزي (٢٠٠٨) : التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- ٢١- نادر أحمد حمدي (٢٠٢٢): تقييم جودة الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بمحافظة الدقهلية- المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة- جامعة المنصورة- كلية التربية الرياضية.
- ٢٢- نادية محمد طاهر (٢٠٢٠): الاحتراق النفسي وعلاقته بجودة الاداء الوظيفي لمعلمي السباحة بمحافظة القليوبية - جامعة بنها- كلية التربية الرياضية.
- ٢٣- نبيل كامل دخان (٢٠١٥): "فاعلية برنامج مقترح لتنمية التفكير الابداعي لدى المرشدين النفسيين فى مدارس وكالة الغوث الدولية"، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الاسلامية.

٢٤- ولاء احمد السيد أبو الاسعاد (٢٠١٤): العلاقة بين تفويض السلطة وفاعلية اتخاذ القرار
واثرها على الاداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصرى للكرة الطائرة،
(رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية الرياضية، جامعة اسيوط.

ثانيا: المراجع الاجنبية

25. Amabile, T. M., & Pratt, M. G) :2016The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. Research in Organizational Behavior
26. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2018): Improving organizational effectiveness through transformational leadership. SAGE Publications.
27. OLSON, J(2013): Wht cdemic lirrins lirrins hip should know out cretive thinking, Journl Of cdemic Lirrins hip, (5),