

أثر القيادة الملهمة في الأداء الوظيفي لدى العاملين بوزارة الرياضة في ضوء رؤية المملكة

٢٠٣٠

الباحث . عادل فهد عواد الشيش

باحث متعاون

بقسم علوم الرياضة والنشاط البدني

بكلية التربية

جامعة حائل

مقدمة ومشكلة الدراسة:

القيادة هي العقل والقلب النابض لكل المنظمات، والحديث عن القيادة قديم قدم التاريخ حيث تعددت مفاهيم القيادة بتعدد الاتجاهات والأطر النظرية عبر مراحل تطورها، فالبعض اتجه إلى تعريفها على أنها مجموعة من الصفات الشخصية، وآخرون اعتبروا أن القيادة ولاية وسلطة رسمية، بينما تركز الدراسات الحديثة على أن القيادة سلوك وتفاعل وتأثير على الآخرين.

ويذكر جمال محمد علي (٢٠٠٩) أن القيادة تهدف إلى تنظيم العمل وتحقيق روح الفريق وتعد ضرورة حتمية لإدارة العمل بشكل جماعي والتنسيق بين مختلف وظائف العمل لمواجهة التغيرات والمستحدثات.(٤ : ٨)

وتعتبر القيادة الملهمة هي طموح يصبوا إليه الكثيرون من قادة ومدراء المؤسسات ولا يصل إليه إلا القليل منهم، فالقائد الملهم يمتلك رؤية متعددة الاتجاهات يستطيع من خلالها أن يرى الماضي بعين ناقدة ويتعلم من التجارب السابقة الفاشلة والناجحة، ويعيش الحاضر بأدق تفاصيله ويبذل في مجارته، ويستعد للمستقبل ويهيئ نفسه لخوض كل تحدياته.(١٦ : ٩)

وتوضح خليف محمد(٢٠٢٢) أن القيادة الإلهامية تقوم بالتأثير في المرؤوسين بالإقناع والتوجيه وإعطاء المثل والقوة والتحفيز الإيجابي كما أن لها أهمية أخرى مستمدة من معظم جوانب العملية الإدارية، وكذا الجوانب الإنسانية والأخلاقية في التعامل مع المرؤوسين بقصد تحقيق الأهداف التنظيمية، وتوليد اتجاهات إيجابية لديهم نحو أعمالهم.

(١٣ : ١٧)

ولذا يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق ويشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد، بحيث يلعب الأداء الوظيفي للعاملين دوراً هاماً وأساسياً في تحديد وقياس أداء المؤسسة، فالأفراد أصحاب الأداء العالي تكون لديهم القدرة على مساعدة المؤسسة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة والحفاظ عليها.(٨ : ١٢)

وقد وجد Hendricks 2020 أن قدرة القائد الملهم على الإبداع تنأتى من خلال حث الأفراد على التغيير الإيجابي حيث وجد أن أكثر من ٩٥% من التغيير كان بسبب القيادة الملهمة كونها تحت الأتباع على الحركة السريعة بطريقة جديدة من خلال تحفيز الحماس لديهم.(١٧ : ٥٢)

ولما كان رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ أداة هامة وفعالة وجوهرية لخلق التلاحم الاجتماعي وحق أساسي من رفح الوعي في شتي المجالات ومن بينها الرياضة من خلال الضامن الوطني والمشاركة العادلة في الأعباء لتحقيق حياة صحية للمواطن بجانب الوصول الي منتخبات تنافس الرياضة العالمية في كافة الالعاب، ونظرا للأعداد الكبيرة والمتنوعة التي يتعامل معها عاملي القطاع الرياضي بشكل يومي فإنه غالبا ما يواجهون العديد من المشكلات أثناء تأدية مهامهم مما يزيد الحاجة لمواجهة تلك المشكلات وتوظيف المنهج الإبداعي وتوفير البيئة المناسبة لتشجيع وإيجاد الأشخاص المبدعين والوسائل اللازمة لتنمية والتطوير والذي أصبح مطلب ضروري لكافة المنظمات على حد سواء، واعتماداً على نتائج بعض الدراسات ك(٤)،(٦)،(٩) بأهمية نمط القيادة الإلهامية في رفح مستوي العاملين لذلك ارتأى الباحث توجيه الأنظار لهذا القطاع الوظيفي الحيوي داخل وزارة الرياضة والذي يهدف إلى العمل بكفاءة وجودة للرفح من مستوى الأداء وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة بمعرفة دور القيادة الملهمة في رفح الاداء الوظيفي داخل المؤسسة الرياضية.

هدف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى:

1. التعرف على أثر القيادة الملهمة في الأداء الوظيفي لدى العاملين بوزارة الرياضة من خلال:
2. التعرف على مدى توافر للأداء الوظيفي الجيد لدى العاملين في فروع وزارة الرياضة بفرعي (حائل، القصيم).
3. مستوى توافر أبعاد القيادة الملهمة من وجهة نظر العاملين في وزارة الرياضة بفرعي (منطقة حائل، القصيم)

تساؤلات الدراسة:

1. ما مستوى ممارسة أبعاد القيادة الملهمة من قبل القياديين في الإدارة العامة بوزارة الرياضة بالمملكة العربية السعودية؟
2. ما مدى توافر الاداء الوظيفي الجيد لدى العاملين بالإدارة العامة بوزارة الرياضة بالمملكة العربية السعودية؟
3. ما هو الأثر الذي تحدثه القيادة الملهمة على تنمية الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة الرياضة بالمملكة العربية السعودية؟

بعض المصطلحات الواردة بالدراسة:

- 1- القيادة الملهمة: سلوك مهاري يعتمد على شخصية القائد وقدرته في التأثير على سلوك تابعيه والحصول على تأييدهم و طرح رؤية مشتركة تلهمهم وتجعلهم ينضمون إليه للوصول إلى الاهداف المطلوبة. (١٥ : ٢٢)
- 2- الأداء الوظيفي : قيام الموظفين بتنفيذ المهام والواجبات الوظيفية المنوطة بهم وفق ما جاءت به القوانين والمراسيم التنظيمية لتحقيق أهداف الوظائف الجزئية، التي تحقق في الأخير بتكاملها، وبتجميعها أهداف المؤسسة، ويكون ذلك بكل فعالية وكفاءة وبمراعاة الزمن في إنجاز الوظيفة. (٨ : ٤٣)

خطة واجراءات الدراسة :

منهج الدراسة: المنهج المتبع للدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بوصف الظاهرة في الوقت الراهن للإجابة على تساؤلات الدراسة .

مجتمع الدراسة: يتألف من جميع العاملين بالإدارات المختلفة بوزارة الرياضة السعودية، والبالغ عددهم (٣١٢) موظف تقريباً بحسب المعلومات المتحصل عليها من إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة.

عينة الدراسة: تم اختيارها بالطريقة العشوائية من موظفي الوزارة بمنطقتي (حائل، القصيم)، والبالغ عددهم (٦٠) فرداً بخلاف العينة الاستطلاعية وعددهم (١٥) فرداً من مجتمع الدراسة وخارج العينة الاساسية.

أدوات جمع البيانات:

تم الاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية للدراسة، وتشمل ثلاثة استبيانات كالآتي:

جمع البيانات الشخصية .

الاستبيان الاول: يحتوي على مقياس القيادة الملهمة بالاعتماد على تقسيم (عبدالله، ٢٠١٨) (١٢) وقد سبق استخدام المقياس في دراسات مثل (٢) (١٠) (١٣) (١٤) وتم إجراء بعض التعديلات على المقياس ليناسب أهداف الدراسة ومجال تطبيقها، ويشتمل على ثلاث أبعاد هي:

- المحور الأول: عبارات تتعلق بالقدرة على تمكين العاملين.
- المحور الثاني: عبارات تتعلق بالإنتماء والتوجيه.
- المحور الثالث: عبارات تتعلق الثقة والاعتمادية. مرفق (٣)

وقد بلغت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لأبعاد الإدارة الملهمة لدى إجمالي أفراد عينة الدراسة كما يلي:

جدول رقم (١)
أراء أفراد عينة الدراسة تجاه أبعاد القيادة الملهمة

مستوى التوافر	الترتيب	الوزن النسبي	نتيجة الاختبار	اختبار T-test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد القيادة الملهمة
				قيمة T	sig			
مرتفع	٣	٧٩.٠٩%	دال	52.6	***٠.٠	0.87	3.9	القدرة على التمكين
مرتفع	٢	٨١.٠٥%	دال	56.8	***٠.٠	0.85	4.01	الانتماء والتوجيه
مرتفع	١	٨١.٤٨%	دال	59.1	***٠.٠	0.71	4.08	الثقة والاعتمادية
مرتفع	-	٨٠.٦١%	دال	16.6	***٠.٠	1.03	12.05	القيادة الملهمة

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية 1% * دال إحصائياً عند مستوى معنوية 5%

يوضح الجدول (١) نتائج اختبار (T) حول متغير القيادة الملهمة، كما اظهر اختبار (T) لبيان الفروق بين المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد القيادة الملهمة معنوية أو دلالة الاختبار، أي أن اتجاهات أفراد العينة نحو متغير القيادة الملهمة وأبعاده الثلاثة كانت مرتفعة.

صدق وثبات الاداة:

جدول رقم (٢)
اختبار الثبات والصدق الذاتي لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	معامل ألفا كرونباخ للثبات	معامل الصدق الذاتي
القيادة الملهمة	٠.٨١٦	٠.٩٠٣

يتضح من الجدول أن قيم معاملات ألفا للاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة ومعاملات الصدق الذاتي عالية، وبذلك يعتبر هذا المقياس صادقاً لما وضع لقياسه وبالتالي يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني مما يجعل استمارة الاستبيان مقبولة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.

مقياس التحليل:

تم تحليل الانحدار البسيط لاختبار اثر القيادة الملهمة على تنمية الاداء الوظيفي، واعتمدت على المقياس الخماسي لإعطاء الدرجات لكل إجابة، موافق تماماً (٥)، موافق (٤)، محايد (٣)، غير موافق (٢)، غير موافق تماماً (١)، ولتحديد مستوى كل متغير فقد تم تحديده كما هو موضح بجدول (٣)

جدول رقم (٣)
المعيار المتبع لتفسير أسئلة الدراسة

التقدير	المتوسط المرجح
ضعيف جدا	من ١ إلى ١.٨
ضعيف	من ١.٨ إلى ٢.٦
متوسط	من ٢.٦ إلى ٣.٤
مرتفع	من ٣.٤ إلى ٤.٢
مرتفع جدا	من ٤.٢ إلى ٥

الاستبيان الثاني: للتعرف على واقع الأداء الوظيفي للعاملين حيث قام الباحث بتحديد أبعاد الاستبيان من خلال الإجراءات التالية:

تحديد المحاور الرئيسية للاستبيان: تم تحليل المراجع والدراسات المرتبطة مثل (١٠)، (٩)، (١٨)، (١٩)، حيث قام بتحديد محاور الاستبيان في صورتها الأولية وعرضها على الخبراء وعددهم (١٠) مرفق (١) بهدف الوصول إلى مدى مناسبة المحاور وكفائتها .

جدول (٤)

التكرارات والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في محاور استمارة لمستوى الأداء الوظيفي (ن = ١٠)

م	المحور	التكرار	النسبة المئوية
١	الدقة في الأداء	٧	٧٠%
٢	الالتزام بالعمل	٨	٨٠%
٣	المعرفة بالعمل	١٠	١٠٠%
٤	الإبداع والابتكار	١٠	١٠٠%
٥	تشجيع الأداء الفردي	٦	٦٠%
٦	حس التصرف	٤	٤٠%
٧	القدرة على اتخاذ القرار	١٠	١٠٠%
٨	الانتماء	٤	٤٠%
٩	توافر جودة الأداء	٦	٦٠%
١٠	التدريب	٥	٥٠%

يتضح من جدول (٤) أن النسبة المئوية للآراء الخبراء حول المحاور الاستمارة تراوحت ما بين (٤٠%:١٠٠%) وفي ضوء ما وضعت الباحثة من نسبة لقبول رأى الخبير وهى نسبة ٧٠% فأكثر يتضح انه تم حذف المحور الخامس والسادس والثامن والتاسع والعاشر .

إعداد عبارات الاستبيان: في ضوء نتائج آراء الخبراء قام الباحث بدراسة كل محور دراسة تفصيلية لتحديد العبارات الخاصة به وتم إعداد استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية، ثم عرضها على السادة الخبراء. وجدول (٥) يوضح النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة.

جدول (٥)

التكرارات والنسبة المئوية لآراء الخبراء في عبارات استمارة الواقع الحالي لمستوى الأداء الوظيفي (ن = ١٠)

م	الدقة في الأداء		المعرفة بالعمل		القدرة على اتخاذ القرار		الالتزام بالعمل		الإبداع والابتكار	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
١	٩	٩٠	١٠	١٠٠	٩	٩٠	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠
٢	٨	٨٠	٩	٩٠	٦	٦٠	٩	٩٠	٩	٩٠
٣	٤	٤٠	٥	٥٠	٨	٨٠	٧	٧٠	١٠	١٠٠
٤	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠	١٠	١٠٠	٤	٤٠	٥	٥٠
٥	٩	٩٠	٤	٤٠	٤	٤٠	٩	٩٠	٨	٨٠
٦	٥	٥٠	٥	٥٠	١٠	١٠٠	٤	٤٠	٩	٩٠
٧	٨	٨٠	٩	٩٠	١٠	١٠٠	٧	٧٠	٧	٧٠
٨	٥	٥٠	٧	٧٠	٩	٩٠				
٩	٦	٦٠	٤	٤٠						
١٠	١٠	١٠٠	٥	٥٠						

قام الباحث باستبعاد العبارات التي لم تحصل على نسبة موافقة ٧٠% فأكثر وهى : العبارة رقم ٣ ، ٦ ، ٨ ، ٩ من المحور الأول الدقة في الأداء. العبارة رقم ٣ ، ٥ ، ٦ ، ٩ ، ١٠ من محور المعرفة بالعمل. العبارة رقم ٢ ، ٥ ، من محور القدرة على اتخاذ القرار. العبارة رقم ٤ ، ٦ من محور الالتزام بالعمل. العبارة رقم ٤ من محور الإبداع والابتكار.

الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها (١٥) فرداً من خارج العينة الاستطلاعية وممثلة من المجتمع الأصلي ولها نفس مواصفات العينة الأصلية في الفترة من ٢٠٢٣/٥/١م إلى ٢٠٢٣/٥/٢٠م للتعرف على مدى وضوح عبارات الاستبيان- مدى فهم عينة البحث لها- إيجاد المعاملات العلمية للاستمارة الصدق ، الثبات. وقد أظهرت النتائج أن الاستبيان جاء مناسباً من حيث الصياغة واللغة المستخدمة

المعاملات العلمية للاستمارة:

صدق الاستمارة: استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق حيث تم تطبيقه في الفترة من ٢٠٢٣/٥/٢٥ م إلى ٢٠٢٣/٦/١٠ م على مجموعة قوامها (١٥) فرداً من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين عبارات محور (الدقة في الأداء) ومجموع المحور (ن=١٥)

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ر المحسوبة
١	٢.٢٣	١.٧٢	٠.٩٣
٢	٢.٦٦	١.٨٨	٠.٩٧
٣	٣.٤٦	١.٨٤	٠.٩١
٤	٢.١٩	١.٧٥	٠.٩٢
٥	٣.٥١	١.٦٣	٠.٩١
٦	٢.٤٠	١.٦٢	٠.٩٤

قيمة " ر " الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٤

يتضح من جدول (٦) أن معاملات الارتباط بين عبارات المحور الأول تراوحت ما بين (٠.٩١ : ٠.٩٧) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمحور.

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين عبارات محور (المعرفة بالعمل) ومجموع المحور (ن = ١٥)

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ر المحسوبة
١	٢.٩٨	١.٦٤	٠.٩٥
٢	٣.٨٣	١.٤٤	٠.٨٨
٣	٣.١٨	١.٦٩	٠.٩٤
٤	٢.٩٣	١.٦٤	٠.٩٦
٥	٢.٥٨	١.٨٣	٠.٩٦

قيمة " ر " الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٤

يتضح من جدول (٧) أن معاملات الارتباط بين عبارات المحور الثاني تراوحت ما بين (٠.٨٨ : ٠.٩٦) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمحور.

جدول (٨)

معاملات الارتباط بين عبارات محور القدرة على اتخاذ القرار ومجموع المحور (ن = ١٥)

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ر المحسوبة
١	٣.٨٢	١.٧١	٠.٩٢
٢	٢.٣٨	١.٦٦	٠.٨٧
٣	٣.١٧	١.٧٤	٠.٩٤
٤	٣.٩٥	١.٦٣	٠.٩٧
٥	٣.٦٣	١.٦٤	٠.٩٨
٦	٣.٠٢	١.٦٢	٠.٩٣

قيمة " ر " الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٤

يتضح من جدول (٨) أن معاملات الارتباط بين عبارات المحور الثالث تراوحت ما بين (٠.٨٧ : ٠.٩٨) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمحور.

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين عبارات محور الالتزام بالعمل (ن = ١٥)

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ر المحسوبة
١	٢.٦٠	١.٥٨	٠.٩٣
٢	٣.٨٠	١.٦٩	٠.٨٨
٣	٤.٤٠	١.٣٥	٠.٦٧
٤	٣.٤٠	١.٨٤	٠.٩١
٥	٣.٨٠	١.٦٩	٠.٨٨

قيمة " ر " الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٤

يتضح من جدول (٩) أن معاملات الارتباط بين عبارات المحور الرابع تراوحت ما بين (٠.٦٧ : ٠.٩٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمحور.

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين عبارات محور الإبداع والابتكار (ن = ١٥)

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ر المحسوبة
١	٣.١٨	١.٥٢	٠.٩٤
٢	٢.١٦	١.٧٣	٠.٨٣
٣	٣.٦٦	١.٦٥	٠.٩٦
٤	٤.١٥	١.٤٥	٠.٨٨
٥	٤.٠٣	١.٦٩	٠.٩١
٦	٢.٠٠	١.٤٠	٠.٧٤

قيمة " ر " الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٤

يتضح من جدول (١٠) أن معاملات الارتباط بين عبارات المحور الخامس تراوحت ما بين (٠.٧٤ : ٠.٩٦) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمحور.

جدول (١١)

معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والمجموع الكلي للاستمارة (ن = ١٥)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ر المحسوبة
١	الدقة في الأداء	١٥.٩٨	١٠.٣١	٠.٩٣
٢	المعرفة بالعمل	١٥.٠٢	٠٨.٢٩	٠.٩٢
٣	القدرة على اتخاذ القرار	١٦.٦٢	٨.٣٨	٠.٩٤
٤	الالتزام بالعمل	١٨.٠٠	٨.١٤	٠.٨٦
٥	الإبداع والابتكار	٢٢.٧٧	١٠.٩٩	٠.٨٥

قيمة " ر " الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٤

يتضح من جدول (١١) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور تراوحت ما بين (٠.٨٥ : ٠.٩٤) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستمارة ككل.

٢/٥/٦ ثبات الاستمارة : استخدم الباحث طريقة التطبيق وإعادة التطبيق وتم التطبيق على (١٥) فرداً من مجتمع الدراسة وخارج العينة الأساسية في الفترة من ٢٠٢٣/٧/٣ إلى ٢٠٢٣/٧/١٠ ثم إعادة التطبيق خلال الفترة من ٢٥/٧/٢٠٢٣ إلى ٢٠٢٣/٨/١ وذلك بفواصل زمني قدره (١٥) يوماً و جدول (١٢) يوضح ذلك.

جدول (١٢)

معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لمستوى الأداء الوظيفي (ن = ١٥)

قيمة "ر"	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		المحاور	م
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
٠.٩٥	٩.٣٠	١٩.٣٣	٨.١٣	١٧.٩٨	الدقة في الأداء	١
٠.٩٧	١٢.٩٩	٢٦.٣٩	١٢.٩٠	٢٤.١٧	المعرفة بالعمل	٢
٠.٩٨	٩.٢٠	١٨.٠١	٨.٤١	١٦.٩٥	القدرة على اتخاذ القرار	٣
٠.٩٦	١١.٤٨	٢٣.٦٢	١٠.٩٨	٢٢.٧٧	الالتزام بالعمل	٤
٠.٩٧	١٤.١١	٢٣.٤٠	١٣.٩٠	٢٢.٠٠	الإبداع والابتكار	٥
٤.٨٣	٤٥.٤٤	١١٠.٧٥	٥٤.٣٢	١٠٣.٨٤	المجموع	

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٤

تطبيق الاستبيان الثاني في صورته النهائية : بعد إجراء المعاملات العلمية والتحقق من صدق العبارات وثباتها، واستقر الاستبيان في صورته النهائية (مرفق ٤) والمشمّل على (٢٨ عبارة). تم تطبيق الاستبيان في صورته النهائية على أفراد عينة الدراسة حيث بلغت عينة الاستبيان (٦٠) فرداً من العاملين بمنطقتي (حائل، القصيم) بوزارة الرياضة السعودية، وذلك خلال الفترة من ٢٠٢٣/٨/٤م إلى ٢٠٢٣/٨/١٨م وفقاً لميزان التقدير الثلاثي (كبيرة – متوسطة – ضعيفة)، وقد تم تصحيح عبارات الاستبيان بحيث أعطيت الإجابة (كبيرة) خمس درجات والإجابة (متوسطة) ثلاث درجات والإجابة (ضعيفة) درجة واحد وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائياً.

المعالجة الإحصائية :

قد استخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، لحساب الأساليب الإحصائية الآتية: التوزيع التكراري- النسبة المئوية- المتوسط الحسابي- الانحراف المعياري- القيمة التائية المحسوبة والجدولية- معامل ارتباط.

عرض ومناقشة النتائج:

للإجابة على التساؤلات قام الباحث بحساب البيانات الوصفية لاستجابات العينة ، والجدول التالية توضح ذلك.

جدول رقم (١٣)
البيانات الوصفية لعينة الدراسة

المتغير	فئة المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	68	58.1%
	أنثى	49	41.9%
المجموع			
العمر	أقل من ٣٥	65	55.6%
	من ٣٥ إلى ٤٥	41	35.0%
	أكثر من ٤٥	11	9.4%
المجموع			
المؤهل العلمي	بكالوريوس أو ليسانس	58	49.6%
	ماجستير	39	33.3%
	دكتوراه	17	14.5%
	غير ذلك	2	1.7%
المجموع			
مدة الخدمة	أقل من ٥ سنوات	40	34.2%
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	56	47.9%
	من ١٠ إلى ١٥ سنة	14	12.0%
	١٥ سنة فأكثر	7	6.0%
المجموع			
		117	100%

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن ما نسبته (58.1%) من عناصر العينة من فئة الذكور بينما يبلغ نسبة الإناث في عينة البحث (٤١.٩%) وهي نسبة متقاربة مما يدل على أن فرص الالتحاق بالعمل بوزارة الرياضة السعودية كانت متاحة للطرفين دون تحيز، كما يتضح أن ما نسبته (٥٥.٦%) من أفراد العينة مستوى أعمارهم أقل من ٣٥ سنة وهذا مؤشر إلى أن فئة الشباب هم الأكثر توظيفاً وهو أمر يعتبر جيد للزج بالدماء الجديدة والاستفادة من أفكارها وربما فرصة لخلق الاداء الوظيفي جيد، كما يتبين أن غالبية أفراد العينة لديهم مؤهل علمي في المستوى المتوسط والجامعي فما فوق (٩٧.٤٣%) وهذا يؤكد على توفر المعرفة لديهم، كما يتضح أن نسبة أفراد العينة الذين لديهم مدة خدمة من (٥-١٠) سنوات بلغت (٤٧.٩%)، مما يعني تمتعهم بفترة خبرة لا بأس بها في قطاع الخدمات الوظيفية ويعكس تنوع خصائص أفراد العينة من حيث النوع والعمر والمؤهل العلمي ومدة الخدمة في قطاع الخدمات الوظيفية، وقدرتهم على إدراك أهداف الدراسة والإجابة على الأسئلة المطروحة في استمارة الاستبانة.

جدول رقم (١٤)

البيانات الوصفية لاستجابات أفراد العينة في القدرة علي تمكين العاملين (ن = ٦٠)

م	العبرة	موافق	الى حد ما	غير موافق	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
١	يزود مجلس الإدارة العاملين بالمعلومات التي يحتاجها لتأدية مهام عمله.	٣١	١٤	١٥	١.٨٩	٦٢.٩٢	مرتفعة
٢	يطور مجلس الإدارة مواهب العاملين لاستخدامها في مهام عملهم.	٣٠	١٤	١٦	١.٩٤	٦٤.٥٨	متوسطة
٣	يشجع مجلس الإدارة العاملين على توليد وابتكار الأفكار الجديدة.	٢٩	١٤	٢٩	١.٩٠	٦٣.٣٣	مرتفعة
٤	يمكن مجلس الإدارة العاملين من حل المشكلات التي تواجههم.	٣١	١٨	٣١	٢	٦٦.٦٧	متوسطة
٥	يعمل مجلس الإدارة على احترام قدرات العاملين وتحفيزهم على ممارسة قدراتهم وإخراج أفضل ما لديهم.	٣٥	١٤	٢٩	٢.١٠	٧٠	متوسطة
٦	يقوم مجلس الإدارة بتفويض بعض المسؤوليات للعاملين في اتخاذ القرارات داخل الوزارة.	٢٢	١٦	٤٧	١.٦٣	٥٤.١٧	مرتفعة
	المجموع	٢٤٥	١٤٣	٣٣٢	١.٨٨	٦٢.٦٤	متوسطة

يتضح من جدول (١٤) أن المتوسط الحسابي بلغ (٢.٢٠)، وبإتجاه إستجابة متوسطة. كما يتضح أن العبارات (١، ٣، ٦) حصلت على الإتجاه المرتفع للاستجابة، وهذا يدل على أن القائمين على العمل بفروع وزارة الرياضة يسعون إلى تعبئة طاقات العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة من خلال تفعيل روح الإخاء والتعاون بين الموظفين، بينما حصلت عبارات (٢، ٤، ٥) على الإتجاه المتوسط للاستجابة، وهذا يدل على أن القائمين على العمل، يرون أن لديهم بعض القصور في تطوير مواهب العاملين لاستخدامها في مهام عملهم .

جدول رقم (١٥)

البيانات الوصفية لاستجابات أفراد العينة في مايتعلق بالإنتماء والتوجيه (ن = ٦٠)

م	العبرة	موافق	الى حد ما	غير موافق	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
١	يسعى رؤساء الإدارات إلى تعبئة طاقات العاملين في خدمة المستفيدين لتحقيق أهداف الاتحاد.	٢٦	١٣	٢١	٢.٤١	٨٠.٨٥	مرتفعة
٢	يحاول رؤساء الإدارات بذل مجهودات عالية لتوفير الرعاية الاجتماعية والاقتصادية والطبية للعاملين وأسرهم.	٣٦	١٦	٨	٢.١٤	٧٦.١٥	متوسطة
٣	يعمل رؤساء الإدارات على تحقيق روح الإخاء والتعاون بين العاملين.	٢٠	٢٤	١٦	٢.٣٥	٧٨.٣٣	مرتفعة
٤	يهتم رؤساء الإدارات بالنهوض بعملية التدريب للعاملين وتطويرها وفقاً لمقتضيات التقدم العلمي في المجال الرياضي	٢٨	٢١	١١	٢.٠١	٦٦.٦٧	متوسطة
٥	يوجه رؤساء الإدارات الموظفين الي تحقيق الاهداف المنوطة بمهامهم الوظيفية .	٣٥	١٢	١٣	٢.١٠	٧٩.١٢	متوسطة
٦	يلجأ العاملين إلى رؤساء الإدارات إذا ما واجهتهم مشكلة تخص العمل.	١٨	٢٢	٢٠	٢.١٥	٧١.٦٧	متوسطة
٧	يهتم رؤساء الإدارات على المستوى المهني أن يكون العاملين في أحسن حال.	٣٢	١٨	١٠	٢.٠٣	٦٧.٥٠	متوسطة
٨	يخصص رؤساء الإدارات لقاء مفتوح للتحدث مع العاملين على المستوى الشخصي.	١٨	١٧	٤٥	١.٦٦	٥٥.٤٢	منخفضة
٩	يشارك رؤساء الإدارات العاملين في مناسباتهم الاجتماعية.	٣٢	٢٠	٢٨	٢.٠٥	٦٨.٣٣	متوسطة
١٠	يستخدم رؤساء الإدارات العلاقات الطيبة في التأثير على العاملين أكثر من السلطة الرسمية.	٣٧	١٨	٢٥	٢.١٥	٧١.٦٧	متوسطة
١١	يسعى رؤساء الإدارات لتحقيق تغيير إيجابي للاتحاد مستقبلاً.	٣٠	١٥	١٥	٢.١٥	٧١.٦٧	متوسطة
١٢	يسعى رؤساء الإدارات على خلق روح التعاون بين العاملين.	٢٤	١٧	١٩	٢.٠٣	٦٧.٥٠	متوسطة
١٣	يتمتع رؤساء الإدارات بالأخلاق العالية في تعاملهم مع العاملين مع تحمل المسؤولية للقرارات الخاصة بالعمل.	٢٢	٢٢	١٦	١.٦٦	٥٥.٤٢	منخفضة
	المجموع	٣٥٨	١٥٩	١٧٨	١٥.٨٨	٨٩.٢٠	متوسطة

يتضح من جدول (١٥) أن النسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة حول عبارات استبيان القيادة المهمة في محور الانتماء والتوجيه بلغت (٨٩.٢٠) وبتجاه استجابة متوسطة. كما يتضح أن عبارتين رقم (١، ٣) حصلت على الاتجاه المرتفع للاستجابة، وهذا يدل على أن القائمين على العمل يسعون إلى تعبئة طاقات العاملين لتحقيق أهداف الاتحاد من خلال تفعيل روح الإخاء والتعاون بين الأعضاء.

جدول رقم (١٦)
البيانات الوصفية لاستجابات أفراد العينة حول محور الثقة والاعتمادية (ن = ٦٠)

م	العبارة	موافق	الى حد ما	غير موافق	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
١	يعمل مجلس الإدارة على إعداد وتنظيم العمل وتأهيل العاملين لأداء أدوار إيجابية داخل الاتحاد.	٥٠	١٤	١٦	٢.٤٣	٨٠.٨٣	مرتفعة
٢	ينظم مجلس الإدارة العمل داخل الاتحاد لخدمة العاملين.	٥٣	١١	١٦	٢.٤٦	٨٢.٠٨	مرتفعة
٣	يسعى مجلس الإدارة لتحقيق تغيير إيجابي للاتحاد مستقبلاً.	٥١	١٠	١٩	٢.٤٠	٨٠	مرتفعة
٤	يسعى مجلس الإدارة على خلق روح التعاون بين العاملين.	٤٩	١٣	١٨	٢.٣٩	٧٩.٥٨	مرتفعة
٥	يتمتع مجلس الإدارة بالأخلاق العالية في تعاملهم مع العاملين مع تحمل المسؤولية للقرارات الخاصة بالعمل.	٥٥	١٠	١٥	٢.٥٠	٨٣.٣٣	مرتفعة
٦	يتسم مجلس إدارة الاتحاد بالحذر الشديد لما يمكن أن يحدث في العمل.	٤٨	١٢	٢٠	٢.٣٥	٧٨.٣٣	مرتفعة
	المجموع	٣٠٦	٧٠	١٠٤	٢.٤٢	٨٠.٦٩	مرتفعة

يتضح من جدول (١٦) أن النسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة حول عبارات استبيان القيادة الملهمة في محور الثقة والاعتمادية بلغت (٨٠.٩٦%)، وبمتوسط حسابي (٢.٤٢)، وباتجاه استجابة مرتفعة. كما أن جميع العبارات حصلت على الاتجاه المرتفع للاستجابة، وهذا يدل على أن القائمين على العمل يعملون على إعداد وتنظيم العمل وتأهيل العاملين لأداء أدوار إيجابية من خلال خلق روح التعاون ومن خلال ما سبق وجدول رقم (١٤)، (١٥)، (١٦) يتضح أن أبعاد القيادة الملهمة تتوفر داخل فروع وزارة الرياضة باتجاه استجابة متوسطة، حيث بلغت نسبتها المئوية (٧٢.٦٤%)، وبمتوسط حسابي (٢.١٨)، لذا يرى الباحث ضرورة الاعتماد على أسلوب القيادة الملهمة لما لها أهمية كبرى داخل المؤسسات كونها تهتم بالدرجة الأولى بخدمة وتنمية رأس المال البشري وتعمل على غرس خصلة التعلم المستمر في التابعين من خلال ما تهب لهم من شعور بالاستقلالية والنمو، كما يشير أحمد غنيم (٢٠١٩م) أن القيادة الملهمة تؤكد أهمية الإرتقاء بمستوي أداء العاملين وتعمل على تلبية حاجاتهم، لذلك فهي تعد أحد الدوافع القوية للأفراد والتي تحثهم على بذل قصاري جهدهم لتحقيق أهداف المؤسسة وهذا ما أوضحت نتائج دراسة (٥)(٦)(٨)(١٢) وبهذا يكون الباحث قد أجابت على التساؤل الأول . ومن خلال تحقيق هدف الدراسة والاجابة على التساؤل الثاني يمكن توضيح نتائج التحليلات الإحصائية كما يلي:

جدول (١٧)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية الموزونة للمحور الخاص بالدقة في الاداء (ن=٦٠)

العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الترتيب	درجة التحقق
أهتم بالتخطيط الجيد والإعداد السليم.	٢.٣٣	٧٧.٧٨	٢	متوسطة
استخدام البرامج الإلكترونية والإحصائية لإنجاز المهام الوظيفية الموكلة لي.	١.٥٨	٥٢.٥٩	٧	ضعيفة
لدينا أجهزة وأدوات وتقنيات حديثة تساعدني على إنجاز مهامي بسرعة ودقة.	١.٥٢	٥٠.٧٤	٨	ضعيفة
تتناسب مهاراتي في العمل وفقاً لمعايير الجودة.	١.٨٣	٦١.١١	٦	متوسطة
أقوم بإنجاز عملي وفقاً لخطة وجدول زمني.	٢.٢٩	٧٦.٣٠	٣	متوسطة
لدي الدافعية والرغبة والقدرة للقيام بالعمل .	١.٩٩	٦٦.٣٠	٥	متوسطة
تكلفني بالكثير من المهام والواجبات أسهم في انخفاض إنجازي للأعمال.	٢.٠٧	٦٨.٨٩	٤	متوسطة
أقوم بالعمل المطلوب بجدية واهتمام لتحقيق أهداف الهيئة التي أنتمي إليها.	٢.٣٦	٧٨.٥٢	١	متوسطة

يتضح من جدول (١٧) أنه ومن خلال متابعة إستجابات العينة على العبارات فإنه يتبين أن النسبة المئوية لاستجابات العينة على عبارات المحور تراوحت ما بين (٧٨,٥٢% : ٥٠,٧٤%)، حيث حصلت العبارات رقم (٨، ١، ٥) على أعلى نسبة تحقق على التوالي (٧٨,٥٢%، ٧٧,٧٨%، ٧٦,٣٠%)؛ وهذا يدل على أن هذه العبارات لم تتخطى الحد الأعلى للثقة وإنما تخطت الحد الأدنى للثقة وأنها عبارات محققة بالهيئة ولكن بنسبة متوسطة، بينما لم تتحقق العبارة رقم (٣، ٢)، حيث حصلت على (٥٢,٥٩%، ٥٠,٧٤%) وهي بهذا الشكل لم تتعدى الحد الأدنى للثقة، وقد يرجع الأمر إلى نقص الخبرات المرتبطة بكيفية التعامل مع التكنولوجيا، لذا كان لا بد من توفير السياسات الإدارية التي تمنح العاملين فرصة التعرف على كل ما هو حديث ومبتكر من خلال وضع الاستراتيجيات وبرامج التدريب المتطورة لتساهم في إنجاز المهام بسرعة ودقة

جدول (١٨)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية الموزونة الخاص المعرفة بالعمل (ن=٦٠)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الترتيب	درجة التحقق
١	أحرص على احترام توقيت العمل وألتزم به.	٢.٥٨	٨٥.٩٣	٥	كبيرة
٢	ألتزم بالحفاظ على نظام سير العمل.	٢.٦٨	٨٩.٢٦	٢	كبيرة
٣	أحرص على تنفيذ الأوامر والتعليمات الخاصة بالعمل والصادرة من رؤسائي بدقة وإتقان.	٢.٦٠	٨٦.٦٧	٣	كبيرة
٤	ألتزم بالجديه والاهتمام أثناء قيامي بالعمل الموكل لي.	٢.٥٩	٨٦.٣٠	٤	كبيرة
٥	أحرص على الإلتزام بحضور الاجتماعات المقرره من قبل رؤسائي في العمل.	٢.٥١	٨٣.٧٠	٦	كبيرة
٦	أعلم حدود سلطاتي ومسئولياتي الوظيفية.	٢.٧١	٩٠.٣٧	١	كبيرة

يتضح من جدول (١٨) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة الدراسة على عبارات المحور تراوحت ما بين (٩٠,٣٧% : ٨٣,٧٠%)، حيث حصلت العبارات رقم (٦، ٢، ٣، ٤، ١، ٥) على أعلى نسبة تحقق وهي على التوالي (٩٠,٣٧%، ٨٩,٢٦%، ٨٦,٦٧%، ٨٦,٣٠%، ٨٥,٩٣%، ٨٣,٧٠%)؛ وهذا يدل على أن هذه العبارة تخطت الحد الأعلى للثقة وأنها عبارة محققة بالهيئة بدرجة كبيرة نسبياً

جدول (١٩)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية الموزونة الخاص القدرة علي إتخاذ القرار (ن=٦٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الترتيب	درجة التحقق
١	لدى معرفة كافية بالنواحي المالية والإدارية للهيئة.	٢.٤٢	٨٠.٧٤	١	كبيرة
٢	لدى معرفة كافية بالقوانين المنظمة للهيئات الرياضية واللوائح والقرارات والتعليمات المنظمة لسير العمل بالهيئة.	٢.٤٠	٨٠.٠٠	٢	كبيرة
٣	لدى القدرة على الحوار وإدارة النقاش والتواصل مع الزملاء في العمل.	٢.٠٢	٦٧.٤١	٦	متوسطة
٤	أقوم بوضع الأولويات للموضوعات وفق أهميتها النسبية.	٢.١٧	٧٢.٢٢	٥	متوسطة
٥	أطلع على وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة في المجال الرياضي.	٢.٢١	٧٣.٧٠	٣	متوسطة
٦	أقوم بتنمية الجانب العلمي عن طريق التعرف على الثقافات الإدارية الحديثة وحضور دورات التدريب المقررة وحضور المؤتمرات والندوات في مجال الإدارة الرياضية.	١.٨٩	٦٢.٩٦	٧	متوسطة
٧	لدي القدرة على تصحيح ومعالجة أخطاء العمل بصفة مستمرة.	٢.١٩	٧٢.٩٦	٤	متوسطة

يتضح من جدول (١٩) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة الدراسة على عبارات المحور الثالث تراوحت ما بين (٨٠,٧٤% : ٦٢,٩٦%)، حيث حصلت العبارات رقم (١، ٢) على أعلى نسبة تحقق وهي على التوالي (٨٠,٧٤%)، (٨٠,٠٠%)؛ وهذا يدل على أن هذه العبارة تخطت الحد الأعلى للثقة وأنها عبارة محققة بالهيئة بدرجة كبيرة نسبياً حيث اختلفت هذه النتائج في هذا المحور مع دراسة (٧) حيث توصلت إلى أن بعض العاملين لديهم قصور في معرفة القوانين واللوائح المنظمة للعمل مما يؤثر على اتخاذ قراراتهم .

جدول (٢٠)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية الموزونة الخاص الالتزام بالعمل (ن=٦٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الترتيب	درجة التحقق
١	أحرص على أن أكون منظماً في عملي.	٢.٧١	٩٠.٣٧	٢	كبيرة
٢	أحرص على أداء مهامي بدقة ومهارة عالية.	٢.٣٩	٧٩.٦٣	٣	كبيرة
٣	أحترم قرارات رؤسائي في العمل وأنفذها بدقة وإتقان.	٢.٧٣	٩١.١١	١	كبيرة
٤	أحرص على حفظ الملفات والسجلات إلكترونياً لسهولة الرجوع لها عند الحاجة.	٢.١٣	٧١.١١	٥	متوسطة
٥	أقوم بالتنسيق الدقيق والاتصال مع الزملاء من أجل أداء عملي بإتقان تام.	٢.٢٦	٧٥.١٩	٤	متوسطة

يتضح من جدول (٢٠) أن النسبة المئوية تراوحت ما بين (٩١,١١% : ٧١,١١%)، حيث حصلت العبارات رقم (٣، ١، ٢) على أعلى نسبة تحقق وهي على التوالي (٩١,١١%)، (٩٠,٣٧%)، (٧٩,٦٣%)؛ وهذا يدل على أن هذه العبارة تخطت الحد الأعلى للثقة وأنها عبارة محققة بالهيئة بدرجة كبيرة نسبياً، بينما حصلت العبارات رقم (٤، ٥) على نسبة تحقق متوسطة وهي على التوالي (٧٥,١٩%)، (٧١,١١%)؛ وهذا يدل على أن هذه العبارات لم تتخطى الحد الأعلى للثقة .

جدول (٢١)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية الموزونة الخاص بالإبداع والإبتكار الوظيفي (ن=٦٠)

العبارة	النسبة المئوية	الترتيب	درجة التحقق
أستخدم الأساليب الحديثة والتكنولوجية في انجاز أعمالي المكلف بها.	٢.٢٢	٥	متوسطة
أمتلك رؤية لحل المشكلات التي تواجهني في العمل.	٢.٤٠	٢	كبيرة
ثناء رؤسائي على مجهوداتي في العمل أعطاني دافعاً للارتقاء بأدائي الوظيفي.	٢.٢٢	٤	متوسطة
أفضل الأعمال ذات الطابع المثير والمبتكر عن الأعمال الروتينية أو التقليدية.	٢.٢٣	٣	متوسطة
أحرص على تقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة في العمل.	٢.٦٩	١	كبيرة

يتضح من جدول (٢١) أنه ومن خلال متابعة استجابات العينة فإنه يتبين أن النسبة المئوية لاستجابات عينة الدراسة على عبارات المحور الرابع تراوحت ما بين (٦٣,٨٩% : ٧٤,٠٧%)، حيث حصلت العبارات رقم (٥, ٢) على أعلى نسبة تحقق وهي على التوالي (٦٣,٨٩% ، ٨٠,٠٠%)؛ وهذا يدل على أن هذه العبارة تخطت الحد الأعلى للثقة وأنها عبارة محققة بالهيئة بدرجة كبيرة نسبياً. ولعرض ومناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الثالث تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على متغيري القيادة الملهمة ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بوزارة الرياضة السعودية للتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين القيادة الملهمة ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالادارات المختلفة داخل فروع وزارة الرياضة السعودية. كما في بالجدول التالي:

جدول (٢٢)

معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة الارتباطية بين القيادة الملهمة ومستوى الأداء الوظيفي

المتغيرات	الدقة في الأداء	المعرفة بالعمل	القدرة على اتخاذ القرار	الالتزام بالعمل	الإبداع والابتكار	مستوى الإبداع الوظيفي
التخطيط	**٠.٧٧٤	**٠.٧٨٩	**٠.٨٥٤	**٠.٧٢١	**٠.٧٨٤	**٠.٨٧٤
التنظيم	**٠.٨٤١	**٠.٧٢٣	**٠.٧٦٩	**٠.٧٦٥	**٠.٨٤١	**٠.٧٦٥
التوجيه	**٠.٩١٠	**٠.٧٨٥	**٠.٧٦٩	**٠.٧٢٤	**٠.٧٦٥	**٠.٧٧٧
الرقابة	**٠.٧٦٨	**٠.٧٤١	**٠.٧٥٤	**٠.٧٤١	**٠.٧٥٤	**٠.٧٨٤
الدرجة الكلية للإدارة بالمشاركة	**٠.٧٦٩	**٠.٧٦٤	**٠.٨٦١	**٠.٧٦٢	**٠.٨٩١	**٠.٨٩١

** دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

يتبين من جدول (٢٢) أن طبيعة العلاقة بين القيادة الملهمة وأبعادها الفرعية ارتبطت بصورة موجبة ودالة بمستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالوزارة ، حيث جاءت جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١ وهذا يعطي مؤشر بأن تحسن في القيادة الملهمة وأبعادها الفرعية يعود بالنفع على مستوى الأداء الوظيفي. وهذا يدل على أن أبعاد القيادة الملهمة والتي توصل إليها الباحث حيث أنها تلعب دوراً هاماً وأساسياً في الإثراء الوظيفي للعاملين ورفع كفاءتهم الوظيفية بالهيئة العامة لرعاية الرياضة، وبالتالي زيادة أعداد المستفيدين من لاعبين ومدربين وحكام وتحقيق أعلى مستوى ممكن من الإنجاز على مختلف المستويات المحلية والقارية والدولية. ومن خلال عرض النتائج السابقة يكون قد توصل الباحث إلي الإجابة علي التساؤل الثالث.

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات :

١. أوضحت النتائج أن اتجاهات أفراد العينة نحو القيادة الملهمة وأبعادها كانت مرتفعة، حيث تبين ارتفاع مدركات العاملين بوزارة الرياضة السعودية لبعث الثقة والاعتمادية بما يعكس توافر هذا البعد أكثر من غيره من الأبعاد. أما بالنسبة لباقي الأبعاد والمقياس الكلي للقيادة الملهمة جاءت مرتفعة إلى حد ما.
٢. أن أبعاد تنمية الأداء الوظيفي كانت موجودة بدرجة مرتفعة ذلك لوجود موظفين من فئة الشباب لديهم خبرة معقولة في مجال عملهم وربما يمتلكون أفكار تؤولهم للقيام بوظائفهم بطريقة مبدعة.
٣. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية مؤثرة (طردية) بين القيادة الملهمة والاداء الوظيفي.

التوصيات:

١. التمسك بممارسة أبعاد القيادة الملهمة من حيث القدرة على التمكين والانتماء والتوجيه لبناء رؤية مستقلة .
٢. وضع معايير لاختيار القادة ممن تتوافر فيهم سمات القيادة الملهمة وتدريب القادة الحاليين لإكسابهم سمات القيادة الملهمة.
٣. إجراء دراسات مكتملة للقيادة الملهمة في قطاعات مختلفة أو تبني أبعاد أخرى لما لها من آثار تنعكس على الأداء التنظيمي.

المراجع العربية

أولاً: المراجع باللغة العربية

- ١- إبراهيم إبراهيم بسيوني: السلوك التنظيمي، مكتبة كلية التجارة، طنطا، ٢٠٠١م.
- ٢- أحمد عبد الخالق أحمد: أثر الحكومة الإلكترونية على الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على دوائر المحلية بحكومة دبي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٢١م.
- ٣- أحمد محمد غنيم: مداخل إدارية معاصرة لتحديث المنظمات، مكتبة كلية التجارة، جامعة المنصورة، ٢٠١٩م.
- ٤- جمال محمد علي: الحديث في الإدارة الرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٩م.
- ٥- حاتم على حسن رضا: الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز بجدة، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠٠٣م.
- ٦- خالد أحمد الصرايرة: الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام بها، مجلة دمشق، المجلد ٧، العدد الأول، ٢٠١١م.
- ٧- خليل اسماعيل إبراهيم ماضي: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ٢٠١٤م.
- ٨- طلال عبد الملك الشريف: الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجه نظر العاملين في إمارة مكة المكرمة، رسالة ماجستير جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠٠٤م.
- ٩- فروج أحمد، شعشوعة ياسين: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة الحيلالي بونعامة، ٢٠١٩م.
- ١٠- فيصل خرشي: فعالية الأداء الوظيفي لإدارة الموارد البشرية ودوره في تحقيق الأداء المتميز للأفراد في المؤسسة الرياضية، رسالة ماجستير معهد وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، ٢٠١٩م.
- ١١- كمال عبد الرحمن درويش وآخرون: الإدارة الرياضية والأسس التطبيقية، القاهرة، ١٩٩٠م.
- ١٢- مصطفى حسين باهي، أحمد نصاري مبارك: مهارات القيادة في المجال الرياضي في ضوء الاتجاهات الحديثة، مكتبة الانجلو، القاهرة، ٢٠٢٢م.
- ١٣- خليف، محمد محمد: القيادة الملهمة والمفاجأة الاستراتيجية، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، ٢٠٢٢م.
- ١٤- زنداح، سامر و فائق صالح: إثر القيادة الملهمة في إدارة الأزمات بالتطبيق على وزارة الصحة الفلسطينية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠١٦م.
- ١٥- عواد عمرو محمد أحمد: تأثير القيادة الملهمة في السلوكيات المضادة للإنتاجية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد (٣) ٢٠١٥م.
- ١٦- فنري، نور غياث (٢٠١٢): أثر القيادة الملهمة على سلوكيات المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 17- Hendricks, K.B., Singhal, V.R.: firm characteristics, total quality management and financial performance, Journal of operations Manage, Vol. 19, No3. 2020.
- 18- Kreitner, Rober & Kinicki,: Angelo, Organizational Behavior, fifth Eduction, McGraw-Hill, New York, 2004
- 19- Kazan, Halim: Measurement of Employees' Performance: A State Bank Application). International Review of Management .

المخلص

أثر القيادة الملهمة في الأداء الوظيفي لدى العاملين بوزارة الرياضة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

الباحث. عادل فهد عواد الشيش

باحث متعاون
بقسم علوم الرياضة والنشاط البدني
بكلية التربية
جامعة حائل

استهدف البحث الحالي : التعرف على أثر القيادة الملهمة في الأداء الوظيفي لدى العاملين بوزارة الرياضة في فروع وزارة الرياضة بفرعي (حائل، القصيم)، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بوصف الظاهرة للإجابة على تساؤلات الدراسة. كما أشتمل مجتمع البحث على جميع العاملين بالإدارات المختلفة بوزارة الرياضة السعودية، والبالغ عددهم (٣١٢) موظف تقريباً بحسب المعلومات المتحصل عليها من إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة، تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية من موظفي الوزارة بمنطقتي (حائل، القصيم)، والبالغ عددهم (٦٠) فرداً بخلاف العينة الاستطلاعية وعددهم (١٥) فرداً من مجتمع الدراسة وخارج العينة الأساسية، استخدم الباحث برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لإجراء المعالجات الإحصائية، وكانت اهم الاستنتاجات: أن اتجاهات أفراد العينة نحو القيادة الملهمة وأبعادها كانت مرتفعة، حيث تبين ارتفاع مدركات العاملين بوزارة الرياضة السعودية لبعدهم الثقة والاعتمادية بما يعكس توافر هذا البعد أكثر من غيره من الأبعاد. أما بالنسبة لباقي الأبعاد والمقياس الكلي للقيادة الملهمة جاءت مرتفعة إلى حد ما، أن أبعاد تنمية الأداء الوظيفي كانت موجودة بدرجة مرتفعة ذلك لوجود موظفين من فئة الشباب لديهم خبرة معقولة في مجال عملهم وربما يمتلكون أفكار تؤهلهم للقيام بوظائفهم بطريقة مبدعة. التوصيات: التمسك بممارسة أبعاد القيادة الملهمة من حيث القدرة على التمكين والانتماء والتوجيه لبناء رؤية مستقلة، وضع معايير لاختيار القادة ممن تتوافر فيهم سمات القيادة الملهمة وتدريب القادة الحاليين لإكسابهم سمات القيادة الملهمة، إجراء دراسات مكملة للقيادة الملهمة في قطاعات مختلفة أو تبني أبعاد أخرى لما لها من آثار تنعكس على الأداء التنظيمي.

Summary

The impact of inspirational leadership on job performance among employees of the Ministry of Sports in light of the Kingdom's Vision 2030

Researcher. Adel Fahd Awad Al-Sheesh

Cooperating Researcher
Department of Sports Sciences and Physical Activity
College of Education
University of Hail

Target current research: Identifying the impact of inspirational leadership on job performance among employees of the Ministry of Sports in the branches of the Ministry of Sports (Hail, Qassim), Use FinderCurriculumThe study followed the descriptive analytical method Which is concerned with describing the phenomenon at the present time to answer the questions of the study. It also includes a community Search on All employees of the various departments of the Saudi Ministry of Sports, whose number is approximately (312) employees, according to the information obtained from the human resources department of the institution under study, The sample was selected By random method from the Ministry's employees in the regions (Hail and Qassim), who numbered (60) individuals, in addition to the exploratory sample, which numbered (15) individuals from the study population and outside the basic sample. The researcher used the Statistical Package for the Social Sciences program to conduct statistical treatments of the basic data within this study, and the most important conclusions were: The attitudes of the sample members towards inspirational leadership and its dimensions were high, as it was shown that the perceptions of employees in the Saudi Ministry of Sports of the dimension of trust and dependability increased, which reflects the availability of this dimension more than other dimensions. As for the rest of the dimensions, the overall measure of inspirational leadership was fairly high. The dimensions of job performance development were present to a high degree due to the presence of young employees who have reasonable experience in their field of work and may possess ideas that qualify them to carry out their jobs in a creative way. Recommendations: Adhering to practicing the dimensions of inspirational leadership in terms of the ability to empower, belong and guide to build an independent vision, setting criteria for selecting leaders who possess the attributes of inspiring leadership and training current leaders to give them the attributes of inspired leadership, conducting complementary studies of inspirational leadership in different sectors or adopting other dimensions because of their effects. Reflected on organizational performance.