

الذكاء الإداري وعلاقته بالأداء المتميز للإداريين والمشرفين على الأنشطة الرياضية بمراكز
الموهبة الرياضية

الباحث : م.د هدى محمد سليمان

Huda.Badran@gmail.com

الكلمات الافتتاحية: (الذكاء الإداري، الأداء المتميز)

ملخص البحث باللغة العربية

الباب الأول: التعريف بالبحث: -

أن اختلاف الأشخاص في قدراتهم ونظرتهم للعمل ودرجة ارتباطهم به ومستويات الجهد المبذول من قبلهم تختلف تبعاً للقدرات التي يتمتع بها بعض الموظفين عن البعض الآخر ومن أبرز هذه القدرات، قدرات ذهنية تعرف بالذكاء الإداري، والذكاء هو الذخيرة التي تعتمد عليها عملية الإدارة فهو يكسب قوة الفطنة والنجاح، وأكدت الدراسات وجود علاقة قوية بين نجاح المؤسسات وسمات إدارييها وقادتها وفي مقدمتها سمة الذكاء، والذي يعد المفاهيم الحديثة التي تعبر عن قابليات يتمتع بها الإداري تمكنه من التوافق بين مهامه التي تتطلب قابليات عقلية إلى جانب القابليات العاطفية للتعامل مع الأفراد المحيطين به بالطريقة الصحيحة ويظهر تأثيره في تنمية المنظمات بشكل ظاهر ويسعى إلى تكامل الشخصية الإدارية وارتقائها من خلال المهارات والقدرات التي تكفل للإداري في جميع المستويات الإدارية أن يقدم حلولاً للمشاكل الحالية والنظر بأهمية المشاكل المستقبلية قبل وقوعها". (١: ٢٢٥)

ويعرف (ماركوم وآخرون) الذكاء الإداري "بأنه مجموع القدرات والمهارات الذهنية التي تكفل لصاحبها إدارة مشروع خاص أو عام وتحقيق الأهداف بأفضل طريقة ممكنة". (٢: ٢٣) ومن هنا فإن ضرورة التعرف على هذا المفهوم للاستفادة منه في تطوير وتحسين الأساليب الإدارية وزيادة جودة الأنشطة والبرامج الرياضية التي تقدمها مراكز الموهبة الرياضية في العراق للرياضيين الموهوبين والإداريين العاملين فيها والاهتمام بنقاط القوة وتفعيلها والتقليل من آثار نقاط الضعف باستخدام أساليب إدارية حديثة واستغلال نقاط الضعف لتحقيق المزيد من الأداء المتميز في إدارة تلك المراكز.

أما مشكلة البحث: من خلال إطلاع الباحثة وزياراتها الميدانية للمراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في بغداد والمحافظات وأجرائها للمقابلات الشخصية لبعض المتخصصين والمعنيين على هذه المراكز لوحظ وجود ضعف في بعض من العمليات الإدارية وعدم توفر الكوادر الإدارية الكافية لإدارته المراكز لتحقيق الأهداف التي تسعى لتحقيقها ومن هنا جاءت هذه الدراسة للوقوف على واقع الذكاء الإداري وعلاقته بالأداء الإداري المتميز وتقييمه من وجهة نظر إداريي المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية.

أما هدفاً للبحث: -

- ١- التعرف على مستوى الذكاء الإداري والأداء المتميز للأفراد عينة البحث.
- ٢- التعرف على مستوى العلاقة بين الذكاء الإداري والأداء المتميز للأفراد عينة البحث.

في حين مجالات البحث كانت:

- المجال البشري: الإداريون العاملون في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية

- المجال الزماني: المدة من ٢٠١٩/٢/١٢ ولغاية ٢٠١٩/٤/١٥

- المجال المكاني: مواقع المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية التخصصية في العراق.

أما الباب الثاني: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية لملائمته طبيعة المشكلة، تكون مجتمع البحث من الإداريين المشرفين على الأنشطة الرياضية بمراكز الموهبة الرياضية، وبلغ عدد العينة الكلي (١١٦) مشرفاً لبغداد والأقاليم والمحافظات لسنة (٢٠١٨/٢٠١٩) التي مثلت مجتمع الأصل، والألعاب هي (كرة سلة، قدم، طائرة، يد، طاولة، ألعاب قوى، مصارعة، ملاكمة، اثقال، تايكوندو، سباحة، مبارزة، الجمناز) وعينة التجربة الرئيسية (٩٩) فرداً وبنسبة (٨٥,٣٤%) أما العينة الاستطلاعية بلغت (١٠) وبنسبة ()

٨,٦٢%)، وتم استبعاد (٧) مشرفاً من عينة التجربة الرئيسية لعدم اكتمال الإجابات، وتم تغريف البيانات واستخدمت الحقيبة الإحصائية (SPSS) لغرض معالجتها.

في الباب الثالث: تم وضع البيانات في جداول ومناقشتها بأسلوب علمي دقيق مدعم بالمصادر العلمية الرصينة، والتي تم التوصل من خلالها إلى تحقيق أهداف البحث.

أما الباب الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:- تضمن هذا الباب مجموعة من الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث وأهمها:

- ١- وجود تباين بمستوى الذكاء الإداري والأداء المتميز للأفراد عينة البحث
- ٢- هناك علاقة ارتباط طردي بين الذكاء الإداري والأداء المتميز للأفراد عينة البحث .
- وأهم التوصيات كانت:
- ١- العمل بالمقاييس التي استخدمتها الباحثة لغرض جودة الأداء لدى إداريي ومشرفي المراكز التخصصية.

Administrative intelligence and its relation to the outstanding
performance of the administrators and supervisors of sports activities
centers sports talent
researcher

Hoda Mohamed Soliman
Huda Badran@gmail.com

Opening Words: (Management Talent, Outstanding Performance

Part One: Definition of research- :

This section contains the introduction, importance, problem and areas of research. The intensity of the competition and the challenges and requirements of modern times faced by organizations to seek to possess a high and distinguished kind of talented human resources with high capabilities and skills as capable of leadership, creativity, excellence and leadership of the Organization for success and requires dealing with it Especially as an important resource, but one of the most important resources in organizations of various disciplines and do everything necessary for the retention of talented individuals talented to achieve the competitive advantage of the organizations because they are rare and difficult to imitate and impossible to solve Or replace with the properties that are not owned by other individuals

The human resources in business organizations have diverse talents in their origins and different in kind and intensity of focus, talent is a human characteristic and component of the personality of individuals, one of the secrets of their success and the development of their administrative path and the basis of representation of their information and interactive roles and decision-making and is combined with the capacity Vtcbha state of renewal and vitality in the perception and intelligence and creativity.

The problem of the research: By informing the researcher and her field visits to the national centers for the care of sports talent in Baghdad and the provinces and conducting interviews of some specialists and those concerned at these centers it was noted weakness in some administrative matters and the lack of sufficient administrative cadres to manage the

centers Add to that the lack of data and updated on a continuous basis This study came to find out the reality of administrative talent and its relation to outstanding management performance and evaluation from the point of view of the managers of the National Center for the care of sports talent.

Either the goal of the research- :

- 1- Identifying the level of administrative talent and the outstanding performance of individuals in the research sample
- 2- .To identify the level of the relationship between the managerial talent and the performance of the distinguished individuals of the research sample.

But the imposition of research:

1. There is a statistically significant relationship between the managerial talent and the outstanding performance of the individuals in the research sample.

Human domain: Administrators working at the National Center for Sports Talent

The Azerbaijani domain: The period from 12/2/2019 until 15/4/2019

Sphere: Sites of national centers for specialized sports talent in Iraq.

As for the second section, the researcher used the descriptive approach in the method of correlative relations to suit the nature of the problem. The research society consists of supervisors of sport activities in sports centers. The total sample number (116) supervisors for Baghdad and the provinces and governorates for 2018/2019, (99.3) and (85.34%). The main sample of the experiment was (99) individuals‘

The survey sample was 10 (8.62%), 7 supervisors were excluded because the answers were not completed, and the exploratory experiment and the statistical pouch were selected for data processing. The fourth part: Conclusions and recommendations: - This section contains a set of conclusions reached by the researcher and most important:

- 1- There is a difference in the level of administrative talent and the performance of individuals in the research sample
- 2- There is a direct correlation between the managerial talent and the outstanding performance of the individuals in the research sample.

The most important recommendations were:

1. work by the standards used by the researcher for the purpose of quality performance with the administrators and supervisors of specialized centers.

١- التعريف بالبحث: -

١-١ مقدمة البحث وأهميته: -

لا شك أن كل مؤسسات الدولة تضع في أولوياتها أن تكون فاعلة وناجحة في تحقيق أهدافها، لاسيما في عالم اليوم حيث التحديات المتزايدة، وفي ظل التنافس الشديد على الموارد البشرية والمالية المحدودة، وفي ظل المرحلة التقشفية الصعبة التي يمر بها البلد من نقص في الإمكانيات

المادية وتزايد عدد المؤسسات، لذلك تقع المسؤولية الكبيرة على قدرات وطاقات الإدارة والموظفين في تلك المؤسسات والذين بدورهم يرسمون مستقبل تلك المؤسسات وأيضاً مستقبلهم الشخصي، فهذا يدفعهم لبذل الجهد والعمل على تحقيق أهدافهما المشتركة، كذلك حدوث العديد من التغيرات والتسارع الرهيب في الاكتشافات وتطبيقاتها وتقادم المهارات البشرية والأساليب والنظم الإدارية بسرعة هائلة، مما انعكس ذلك على حياة المؤسسات فباتت تعيش حياة جديدة تتغير فيها المعرفة والأفكار والقيم والثقافة والنظم وحتى طبيعة هذه المؤسسات مما أدى إلى تغيرات في بيئة العمل وسلوكيات الموظفين وهذا يتطلب وجود جيل من المديرين والقادة الفاعلين والقادرين على قيادة مؤسساتهم نحو مستقبل أفضل، هذه التغيرات أوجبت السعي الدائم لفهم قدرات القائد المتميز وكيفية صناعه هذا النوع من القادة ولذلك كان لابد من تغيير سياسات اختيار وتعيين وتدريب وتنمية القادة بالمؤسسات لان مجموعة مهارات المدراء والمسؤولين قد تغيرت وأصبح المدير الناجح من يستطيع الانتقال بواقع المؤسسة من حال إلى حال أفضل وجذب الأنظار إليها وكذلك جذب الموظفين والاحتفاظ بهم وتفجير روح الحماس والالتزام وحب العمل فيهم وان يشكل لهم قدوة حقيقة في تمثيل مستقبل المؤسسة.

يختلف الأشخاص في قدراتهم ونظرتهم للعمل ودرجة ارتباطهم به، ومستويات الجهد المبذول من قبلهم تبعاً للقدرات التي يتمتعون بها وهذا ما أكدته دراسة مؤسسة روبرت هالف الأمريكية للمعلومات حول العناصر المؤثرة في اختيار القادة الإداريين اتضح أن أعلى نسبة كانت عنصر الذكاء، لذا يعتبر اهتمام الإدارة بالطاقة الذهنية المتمثلة بالذكاء من أهم أولويات المؤسسات الحديثة بالوقت الحاضر " (٣: ١١١) .

ولكون الذكاء الإداري من المصطلحات الإدارية الحديثة في بدايات القرن الحادي والعشرين لذا كان لابد من عمل دراسات حول هذه المصطلح من لإبرازه أولاً وتعريف الكثيرين به ثانياً ولمعرفة مدى علاقته بعملية التخطيط في المؤسسات، خاصة وأنه يختلف بعض الموظفين عن البعض الآخر في قدراتهم وأبرزها القدرات الذهنية وتعرف بالذكاء الإداري، من هنا جاءت أهمية البحث بضرورة التعرف على نوع العلاقة بين الذكاء الإداري والأداء المتميز.

١-٢ مشكلة البحث:-

تسعى المؤسسات الرياضية إلى تحقيق أهدافها المحددة من خلال الاهتمام بفلسفة ونظم إدارة الموهبة والابتكار والتميز بالأداء لبلوغ الأهداف المقصودة ولم تعد المواهب الرياضية في الوقت الحالي مجرد تسلية أو حالة من الترف بل جزء حيوي مؤثر في الاقتصاد لكثير من البلدان فقد أصبحت الشغل الشاغل للمختصين في مختلف الألعاب.

ومن خلال إطلاع الباحثة وزياراتها الميدانية للمراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في بغداد والمحافظات وإجرائها مقابلات شخصية لبعض المتخصصين والمعنيين على هذه المراكز لوحظ وجود ضعف في بعض العمليات الإدارية للوصول للأداء الإداري المتميز وعدم توفر كواادر إدارية كافية لأداره المراكز وضعف مستوى الانجازات الرياضية التي تسعى تلك المراكز لتحقيقها ضمن أهدافها أضف إلى ذلك قلة البيانات وتحديثها بصورة مستمرة ومن هنا جاءت هذه الدراسة للوقوف على واقع الذكاء الإداري وعلاقتها بالأداء الإداري المتميز وتقييمه من وجهة نظر أداري المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية.

١-٣ هدفا البحث:-

- ١- التعرف على مستوى الذكاء الإداري والأداء المتميز للأفراد عينة البحث.
- ٢- التعرف على مستوى العلاقة بين الذكاء الإداري والأداء المتميز للأفراد عينة البحث.

٤-١ مجالات البحث:-

- ١-٤-١ المجال البشري: الإداريون العاملون في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية
- ١-٤-٢ المجال الزمني: المدة من ١٢ / ٢ / ٢٠١٩ ولغاية ١٥ / ٤ / ٢٠١٩
- ١-٤-٣ المجال المكاني: مواقع المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية التخصصية في العراق.

٢- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:-

٢-١ منهج البحث:-

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب العلاقات الارتباطية لملائمته طبيعة المشكلة.

٢-٢ مجتمع البحث وعينته:-

تكون مجتمع البحث من الإداريين المشرفين على الأنشطة الرياضية بالمراكز الموهبة الرياضية، إذ بلغ عدد العينة الكلي (١١٦) مشرفاً لبغداد والأقاليم والمحافظات لسنة (٢٠١٩/٢٠١٨) التي مثلت مجتمع الأصل، والألعاب هي (كرة سلة، قدم، طائرة، يد، طاولة، ألعاب قوى، مصارعة، ملاكمة، اثنال، تايكونديو، سباحة، مبارزة، جمباز) وكانت عينة التجربة الرئيسية (٩٩) فرداً وبنسبة (٨٥,٣٤%) وبلغت العينة الاستطلاعية (١٠) وبنسبة (٨,٦٢%) وتم استبعاد (٧) استمارات بسبب عدم اكتمال الإجابات والجدول (١) يوضح توزيع أفراد العينة المشمولة من المجتمع.

ت	المحافظة	الألعاب	عدد مجتمع الأصل	عدد عينة الاستطلاع	استبعاد	عدد أفراد العينة الرئيسية للبناء والتقنين
١	بغداد	قدم /سلة /طائرة /ملاكمة /مبارزة / التايكوندو / مصارعة /سباحة /طاولة / ألعاب قوى	٢٠	٢	١	١٧
٢	البصرة	قدم /طائرة /ملاكمة /مصارعة / طاولة / ألعاب قوى	٩	٢	---	٧
٣	ميسان	قدم /طائرة /ملاكمة /التايكوندو /مصارعة / ألعاب قوى	٨	---	---	٨
٤	صلاح الدين	قدم /سلة /التايكوندو /مصارعة	٤	---	---	٤
٥	واسط	قدم /يد / ملاكمة / التايكوندو /سباحة /الجمباز / ألعاب قوى / اثنال	١٩	٢	٦	١١
٦	الديوانية	قدم /سلة /التايكوندو /مصارعة	٦	---	---	٦
٧	النجف	قدم /سلة /يد /مبارزة / التايكوندو /مصارعة /طاولة /اثنال	٨	---	---	٨
٨	كربلاء	قدم /سلة / يد / طاولة /قوى	٥	---	---	٥
٩	الانبار	قدم / طائرة / يد	٥	---	---	٥
١٠	ديالى	قدم /سلة /طائرة /يد /اثنال	٩	٢	---	٧
١١	بابل	قدم /سلة /طائرة /ملاكمة /مبارزة / التايكوندو /مصارعة /سباحة /طاولة /قوى	٧	---	---	٧
١٢	كركوك	قدم /سباحة/تنس /	٣	---	---	٣
١٣	المنشي	قدم /سلة /يد /الطائرة /الطاولة	٨	٢	---	٦
١٤	ذي قار	يد /طاولة /قوى / ملاكمة /قوى	٥	---	--	٥
	المجموع		١١٦	١٠	٧	٩٩

٢-٣ الأدوات والأجهزة المستخدمة في البحث:

من أجل حل مشكلة البحث وتحقيق أهدافه استعملت الباحثة الأدوات والأجهزة الآتية:

٢-٣-١ أدوات البحث:

١- الاستبانة

٢- المصادر والمراجع العلمية.

٣- المقاييس والاختبارات.

٤- الشبكة الدولية للمعلومات (الانترنت).

٥- برامج تقنية إحصائية (حقيبة SPSS).

٦- الدراسات والبحوث المشابهة.

٢-٣-٢- الاجهزة المستخدمة في البحث :

١- استمارات جمع البيانات وتفرغها.

٢- حاسبة الكترونية (Pantium -4) .

٣- حاسبة يدوية .

٤- ساعات الكترونية عدد (٤) .

٤-٢ تحديد متغيرات البحث

٢-٤-١- مقياس الذكاء الاداري (٤:١٨٧)

٢-٤-٢ مقياس الأداء المتميز (٣:١٩٣)

٢-٥ التجربة الاستطلاعية

قامت الباحثة بأجراء تجربة الاستطلاعية بتاريخ ٢٨/٢/٢٠١٩ وهي تجربة مصغرة للتجربة الأساسية والتي تتوافر فيها الشروط والظروف نفسها التي في التجربة الرئيسية ما أمكن ليتسنى الأخذ بنتائجها.

٢-٦ التجربة الرئيسية للبحث: -

قامت الباحثة بأجراء التجربة الرئيسية بتاريخ ١٢/٣/٢٠١٩ وتوزيع الإستبانة على الإداريين المشرفين على الأنشطة الرياضية بالمراكز الموهبة الرياضية ومن ثم استردادها وتفرغ البيانات لمعالجتها إحصائياً.

٢-٧ الوسائل الإحصائية المستخدمة بالبحث: -

استخدمت الباحثة البرنامج (spss) في الحقيبة الإحصائية لمعالجة البيانات والحصول على النتائج .

٣- عرض النتائج ومناقشتها:-

٣-١ عرض ومناقشة علاقة الارتباط بين الموهبة الإدارية والأداء المتميز.

جدول (١)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (t) المحسوبة والدلالة المعنوية للاختبار

المتغيرات	الوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
الذكاء الإداري	٢٦٤,٣٨	٢٦٥,٠٠	١٧,٥٤	٠,٠٣
الأداء المتميز	١٥٢,٢٧	١٥٣,٠٠	١٧,٢٣	٠,٢١

جدول (٢)

علاقة الارتباط بين الذكاء الاداري والاداء المتميز

المتغيرات	المعالم الاحصائية	قيمة (R) المحسوبة	نسبة الخطأ	الدلالة
الذكاء الإداري	س ٢٦٤,٣٨	*,٢٢٩	٠,٠٣	دال
	ع ١٧,٥٤			
الأداء المتميز	س ١٥٢,٢٧			
	ع ١٧,٢٣			

مناقشة النتائج:

يبين الجدول (١) قيمة الوسط الحسابي للذكاء الإداري (٢٦٤,٣٨) وهي أعلى من قيمة الوسط الحسابي للأداء المتميز والبالغ (١٥٢,٢٧) وهذا يدل على امتلاك عينة البحث ذكاء أداري إلا

انه مستوى الأداء المتميز ليس بمستوى الطموح وتعزو الباحثة تلك النتيجة إلى عدم الاستثمار الأمثل للكوادر ذات المهارات والقدرات الذهنية العالية في المكان الإداري الملائم لها واستخدام أساليب إدارية محددة غير قابلة للتجديد والتطوير والحدثة، " فالذكاء الإداري مجموعة من المهارات والقدرات الذهنية التي تكفل لصاحبها إدارة المنظمة وتحقيق الأهداف بأكثر من طريقة ممكنة وبأسلوب علمي متطور. " (٥: ١٦٨).

أضف إلى ذلك أن الذكاء خاصية إنسانية ومكون مهم لشخصيه الإداري وأحد عناصر نجاحه وتطور مساره الإداري فقد عرف الذكاء الإداري " هو الذي يعتمد على التفكير الاستراتيجي، والتخطيط للتطوير، والترتيبات الإدارية المنظمة، مع توزيع مسؤوليات القيادة بصورة صحيحة " (٦: ٤٠).

فالذكاء الإداري يخصص مجالاً للقيادة ومجالاً للإدارة فلا يجب أن تحل واحدة محل الأخرى " فالمدبر أو المسؤول الإداري الحق هو من يجعل عينا يقظة على النتائج وعينا حانية على الأفراد " (٧: ١٦).

ويمثل الأداء المتميز قدرة المنظمات على بلوغ الأهداف بالاستخدام الأمثل للموارد، ويعبر عن مدى قيام الموارد البشرية بمهامها وفق معايير محددة من خلال القيام بعملية تقييم الأداء، حتى يتم الوصول إلى الأداء الأفضل أو المتميز وهو ضرورة من أجل البقاء والاستمرار (٦: ٥٣).

ويرى السلمي أن التميز لدى الفرد يشير إلى قدرته على انجاز نتائج غير مسبوقة يتفوق على نفسه وعلى الآخرين، وأن يتحاشى قدر الإمكان التعرض للخطأ أو الانحراف من خلال الاعتماد على وضوح الرؤية، تحديد الأهداف، التخطيط السليم، التنفيذ السليم، والتقييم المستمر، مما يؤدي إلى نجاح سواء في عمله أو في حياته (٨: ٧٦)، وبناءاً عليه يمكن التوصل إلى تعريف شامل لمفهوم تميز الأداء من خلال كونه " الممارسات والجهود المتميزة في المؤسسة لتحقيق نتائج ذات طابع متميز لكل من الإدارة والموظفين نتيجة الإبداع الإداري والتفوق التنظيمي، وصولاً لمستويات غير عادية من الأداء في المؤسسة، وإنجازاته تتفوق على المستويات السابقة وترقى إلى إرضاء المتعاملين " (٩: ١٣٥).

يبين الجدول (٢) ان قيمة R المحسوبة بين الذكاء الإداري والأداء المتميز بلغت (٠,٢٢٩) وبنسبة خطأ (٠,٠٣) وهي قيمة دالة اي هناك علاقة ارتباط طردية وإيجابية بين الذكاء الإداري والأداء المتميز.

فمن خلال التعاريف السابقة لكلا من الذكاء وأبعاده التي تم تناولها في الدراسة الحالية والأداء المتميز ومتطلبات تحقيقه ترى الباحثة بأن مستوى ما يمتلكه الإداري من تلك المواهب والقدرات ومدى تحصيله واستخدامه لها يرتبط بعلاقة ايجابية وطردية مع الأداء المتميز فكلما كان الإداري يتمتع بتلك المواهب والقدرات كلما ساعده على تحقيق الهدف وبمستوى عالي للأداء المتميز والعكس صحيح فأن اي نقص أو غياب في أي من أبعاد الذكاء وتحصيلها واستخدام إحداها أو بعضها أو كلها يؤثر سلباً في تحسين وتطوير أداء الإداريين وبالتالي ينعكس على الإدارة ككل ونتائج تحقيق أهدافها ورسالتها، ومن خلال بحثنا هذا وجدنا أن عمل الإدارة في المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية على تطوير وتنمية الذكاء وقدراتها لا يتأتى إلا من خلال إدارة حكيمة تعمل على تطوير الرؤى وتوحيد الجهود وإرساء أرضية ملائمة يتم من خلالها تناول مفردات وأهداف تلك المراكز والعمل على تنميتها وتطويرها للارتقاء بالمواهب الرياضية والوصول بها إلى العالمية وتحقيق الأرقام القياسية في مختلف أنواع الرياضات، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه نتائج الدراسات ومنها دراسة كلا من بالمختار (١٠: ٦٢)، ودراسة توانيت (١١: ١٧٢) فقد توصلنا إلى أن القيادة الإدارية هي العمود الفقري في توجيه العمليات الإدارية في المؤسسات وهي ضرورة حتمية في جميع المؤسسات الرياضية وسر نجاحها، فبالقيادة تستطيع هذه المؤسسات الرياضية تحقيق التميز والنجاح من خلال الجهود والكفاءات التي تعمل على تنمية الابتكار واهتمامها بالموارد البشري والمحافظة عليه وتكوينه لأنه هو الذي يحقق لها التميز في

الأداء ويتجلى هذا من خلال بث روح التعاون وتوجيه الجهود لتحقيق الأهداف والسمو بالمؤسسة وأنه توجد علاقة ذو دلالة معنوية لرأس المال البشري بأبعاده المختلفة في تحقيق الأداء المتميز.

٤ - الاستنتاجات والتوصيات.

٤ - ١ الاستنتاجات.

- ١- هناك تباين بمستوى الذكاء الإداري والأداء المتميز لأفراد عينة البحث
- ٢- هناك علاقة ارتباط طردي بين الذكاء الإداري والأداء المتميز لأفراد عينة البحث.

٤-٢ التوصيات:

- ١- العمل بالمقاييس التي استخدمتها الباحثة لغرض جودة الأداء لدى إداري ومشرفي المراكز التخصصية.

المصادر العربية والاجنبية

- ١- عمر الصليبي: الذكاء الإداري وأثره في التنمية: دراسة حالة في جامعة القدس، بحث مقدم إلى مؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، ٢٠١٢.
- ٢- ماركوم، ديف وآخرون: الذكاء الإداري: إعادة النظر في تطبيقات الإدارة ونظرياتها، مجلة خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال، الشركة العربية للإعلام الفني، العدد ٢٣١، ٢٠٠٢.
- ٣- هدى محمد سليمان، الموهبة الإدارية وعلاقتها بالأداء المتميز لمشرفي المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية التخصصية في العراق، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة المستنصرية، ٢٠١٩.
- ٤- نوار محمد سعيد، الذكاء الإداري وعلاقته بالتخطيط الاستراتيجي لشعب مدراء ومسؤولي مديريات الشباب والرياضة في العراق، رسالة ماجستير، الجامعة المستنصرية لسنة ٢٠١٨ .
- 5 - Armstrong, M., "Strategic Human Resource Management A guide Location", 4th edition, Koganpage, Great Britain, Cambridge University Press, 2009 .
- ٦- مضاي علي محمد السبيل: الابداع في الادارة المدرسية والاشراف التربوي، ط١، فهرسة الملك فهد الوطنية، ٢٠١٣.
- ٧- ديف ماركوم وآخرون: الذكاء الإداري إعادة النظر في تطبيقات الإدارة ونظرياتها، مجلة خلاصات كتب المدير ورجال الأعمال، الشركة العربية للإعلام الفني، العدد ٢٣١، ٢٠٠٢.
- ٨- مدحت أبو النصر: الأداء الإداري المتميز، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ٢٠٠٨.
- ٩- هاجرة غانم : دور تسيير الموارد البشرية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الخدمية - دراسة حالة، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف- المسيلة، الجزائر، ٢٠١٨.
- ١٠- بالمختار هاشم: دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات الرياضية - دراسة ميدانية بالمسيح النصف أولمبي بلدية رأس الوادي ولاية برج بو عريريج، رسالة ماجستير، معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر ، ٢٠١٦.
- ١١- نسرين توانيت، القيادة النسوية وعلاقتها بأداء العاملين في المؤسسة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية ، جامعة الحاج لخضر باتنة، ٢٠١٤.