

دراسة واقع الابداع الاداري لدى الهيئات الادارية للأندية الرياضية
المؤسساتية في بغداد

أ.م.د. رنا تركي ناجي

كلية التربية الاساسية / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
جامعة المستنصرية

ملخص البحث العربي:

أكدت الباحثة في بحثها الحالي على اجراء دراسة لتحليل اهم الجوانب والاجراءات الابداعية في ادارة الاندية المؤسساتية من قبل الهيئات الادارية المسؤولة في محافظة بغداد وحسب الامكانيات المتوفرة تحت الظروف الحالية والوصول الى النتائج الايجابية بشكل مغاير وبأفكار ابداعية خلاقه , اذ تم اعداد مقياس الابداع الاداري والتعرف على مستوى الهيئات الادارية لهذه الاندية في هذا المجال , اذ استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالدراسات المسحية والعلاقات الارتباطية , وكان مجتمع البحث محدد بالطريقة العمدية وهو المتكون من الاندية الرياضية المؤسساتية والتي كان عددها (14) نادياً بمجتمع بلغ عدده تقريبا (110) عضو هيئة ادارة لهذه الاندية وبعد ان تم توزيع استمارات المقياس على العينة وملئها من قبلهم تم تجميع الاستمارات واجراء العمليات الاحصائية على نتائجها من خلال استخدام البرنامج الاحصائي SPSS اذ توصلت الباحثة الى نتيجة مفادها ان اعضاء الهيئات الادارية للأندية المؤسساتية العراقية في بغداد لم يكن الابداع الاداري فيها بالمستوى المطلوب اذ تبين ان اتجاه العمل يكون ضمن روتين نظامي معد مسبقا تحت ظروف قد تكون متغيرة مع ما هو حالي , فضلا عن ان هناك غياب واضح للدوافع والحوافز الداعمة للابداع الاداري , واوصت الدراسة الى تطبيق المقياس على عينات اخرى في مجالات واندية اخرى بصورة دورية حتى يعد مرجع لتحسين وتطوير العمل , كذلك اوصت الباحثة على التأكيد على الابداع الجماعي والتفاعل في تبادل المعلومات وتبني الطروحات الجديدة والتعبير عن حرية الراي في الافكار الابداعية , مع التركيز على استطلاع اراء كافة المستفيدين لتنمية عمل هذه الاندية .

Summary

A study of the reality of administrative creativity among the administrative bodies of institutional sports clubs in Baghdad
d.Rana turk

In her current research, the researcher emphasized conducting a study to analyze the most important aspects and creative procedures in the management of institutional clubs by the responsible administrative bodies in the governorate of Baghdad, according to the available capabilities under the current circumstances, and to reach positive results in a different way and with creative creative ideas, as the measure of administrative creativity was prepared and the level of identification The administrative bodies of these clubs in this field, as the researcher used the descriptive approach in survey studies and correlational relationships, and the research community was determined by the intentional method, which consisted of institutional sports clubs, which numbered (14) clubs in a

community of approximately (110)A member of the management board of these clubs, and after the scale forms were distributed to the sample and filled out by them, the forms were compiled and statistical operations were carried out on their results through the use of the SPSS statistical program. At the required level, as it was found that the direction of work is within a pre-prepared regular routine under circumstances that may be different from what is current, in addition to the clear absence of motives and incentives supporting administrative creativityThe study recommended applying the scale to other samples in other fields and clubs on a regular basis in order to be considered as a reference for improving and developing work. All beneficiaries of the development of the work of these clubs

1-التعريف بالبحث :

1-1 مقدمة وأهمية البحث :

تحدث التغيرات النسبية والعامّة بتواتر وتسارع في كل مجالات الحياة وهذه التغيرات تلقي بظلالها على مجتمعاتنا بكافة مؤسساته وتنظيماته الادارية والخدمية , مما ينتج عن ذلك كمية هائلة من التحديات والمصاعب التي هي السبب الذي يؤدي الى البحث عن التغير والاستعداد للتكيف المناسب وفق الخطط والافكار الحديثة لم تكن مستخدمة سابقاً ولم يتطرق لها ضمن المستويات الادارية والتنفيذية التي تساعد في الوصول الى الاهداف المرسومة والمخطط لها من قبل المؤسسة المعنية , اذ عد المنظرين الى ان الابداع الصفة الرئيسة والاوسع في تحسين وتطوير الاداء بما له من دلالة مثلى في تحقيق التنمية الادارية والتي تنعكس ايجاباً على قدرة الاندية الرياضية والعاملين فيها على التميز والابداع والتجديد من خلال قيام ادارتها اعتماد تطوير مفاهيمها وأساليبها الادارية وموائمة للظروف المناسبة للعقول البشرية كي تبذل في ادائها . تعد البيئة الملائمة جانب مساند في القيام بالإعمال الادارية المبدعة التي تنتج تحقيق الاهداف مما يوجه نظر المدراء الى تحديد المخاطر والمعوقات وتشخيص المشكلات لتوفير الفرص الحقيقية للتعامل مع المتغيرات والتطوير بفاعلية (حريم ,2009, * 34) .

لذا عد الابداع الصفة التنافسية الاولى والمهمة في ادارة المؤسسات العامة ومنها الاندية الرياضية , اذ يتعين على الاداري في هذه الاندية تنمية قدراته للمساهمة في حل المشكلات وتوليد الافكار الجديدة التي تسمح بذلك , كذلك المشاركة في القرارات التي تستند على الحداثة ومواكبة التغيرات البيئية والاجتماعية المحيطة , اذ غالباً ما يتحتم عليه التوجه نحو توليد افكار جديدة غير مسبوقه ولم يعمل بها سابقاً وادخال التحسينات الجوهرية التي تؤدي الى حلول عملية لمقتضيات العمل , ومن هنا تبرز أهمية البحث عبر اجراء دراسة لتحليل لأهم الجوانب والاجراءات الابداعية الادارية لدى الهيئات الادارية للأندية المؤسساتية في بغداد وتحقيق اهدافها في ظل الامكانيات المتاحة على حسب الظروف الحالية والتي تعد ظروف استثنائية نظراً لما موجود من وباء وحالة انكماش اقتصادي عملي اجتماعي للوصول الى نتائج ايجابية بشكل غير وبأفكار ابداعية للفريق فضلاً عن التعرف على جوانب الضعف والقوة في عمل اعضاء الهيئات الادارية لهذه الاندية.

2-1 مشكلة البحث :

تواجه المنظمات في عالم الأعمال بصورة عامة وفي مجال الرياضة بصورة خاصة متغيرات كثيرة، مما يجعلها تحت الخطى من أجل بناء إدارة قوية وإعداد قادة ذوي مستوى عالٍ للتعامل مع تلك المتغيرات، من خلال تبني مفاهيم وأساليب إدارية متطورة ترتبط معظمها بالجوانب الإنسانية . وما اكتشفه العلماء هو أننا نحتاج إلى قدرة ابداعية الادارية في تشكل جانباً مهماً في كيفية التغلب او تجاوز هذه التغييرات ،وأن كلشيء عظيم نقدمه لايمكن أن يكون مكتملاً من دون أن يكون مقترناً بقوة وقدرة الاشخاص على الابداع إلبجانبه . وهذا الشعور هو الذي يدعم ويقود حماسنا، طاقتنا، إبداعنا .ومن يشغل منصباً إدارياً، ويتولى دوراً قيادياً مع امتلاكه عقلاً تحليلياً وحصوله على تدريب وإعداد جيدين، وتقديمه أفكاراً ذكية عالية المستوى، هو الذي يتصف بأنه إدارياً وقائداً بارعاً .

وبناءً على ذلك فإن البحث الحالي يرمي إلى معالجة مشكلة ذات بعدين الأول نظري والآخر تطبيقي. يتمثل البعد النظري بقلة الدراسات نسبياً على المستوى العالمي، وانعدامها على المستوى العربي والعراقي بشكل خاص. أما الجانب التطبيقي في تمثل في مسح ميداني شمل الهيئات الادارية للاندية الرياضية المؤسساتية في العراق . حيث تمثلت ملامح المشكلة بالسؤال التالي :

- هل ان القيادات الادارية لهذه الاندية تمتلك صفة الابداع الاداري والذي يمكن صاحبه من خلق الافكار الجديدة والتمكنة لمواجهة كل المواقف والمشكلات التي تصادفه في عمله .

3-1 هدف البحث : التعرف على مستوى الابداع الاداري لدى الهيئات الادارية للاندية المؤسساتية في بغداد
4-1 مجالات البحث :

1-4-1 المجال البشري: اعضاء الهيئات الادارية للاندية الرياضية المؤسساتية في بغداد .

2-4-1 المجال الزمني : من 2019/1/23 الى 2019/4/4.

3-4-1 المجال المكاني : مقرات الاندية الرياضية المؤسساتية في بغداد .

5-1 تعريف المصطلحات :

1-5-1 الابداع الاداري : عرف بأنه " اجراء تحسين فائق في الاستراتيجيات او السياسات او الاجراءات وادوات واساليب العمل ومراجعتها من وقت الى اخر لضمان جودة العمل أو هو ابتكار آلية جديدة للعمل عن طريق التوظيف الامثل للإمكانيات المتاحة من اجل الوصول للهدف بأقل تكلفة وأسرع وقت ممكن " .(ياسين , 2000, 39)

كما عرف بأنه " مجموعة من العمليات التي يستخدمها الفرد بما يتوفر لديه من قدرات عقلية وفردية وفكرية ومايحيط به من مؤثرات مختلفة لينتج انتاجاً نافعاً له وللمؤسسة التي يعمل فيها وللمجتمع الذي يعيش فيه " (النمر , 2001, 45)

1-5-2 الاندية الرياضية المؤسساتية : وهي الاندية الرياضية التي تعمل تحت مظلة مؤسسة حكومية رسمية كأن تكون وزارة أو هيئة غير مرتبطة بوزارة وتعمل هذه الاندية تحت قانون الاندية العام والذي نص ويطبق من قبل وزارة الشباب والرياضة العراقية الا انها كادارة وتمويل ترتبط بالمؤسسة المنشئة او الراعية والتي سمى النادي بأسمها كنادي الكهرباء ونادي النفط وما الى ذلك .

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية :

1-2 منهجية البحث : استخدمت الباحث في بحثها الحالي المنهج الوصفي بالدراسات المسحية فالاسلوب المسحي يبني على المنهج الوصفي وهو " التصور الدقيق للعلاقات المتبادلة بين المجتمع والاتجاهات والميول والرغبات والتطور , اذ يعطي البحث صورة للواقع الحياتي ووضع مؤشرا وبناء تنبؤات مستقبلية (محجوب , 2000 , 95)

2-2 مجتمع البحث وعينه : تعد عينة البحث من الأمور المهمة في أي بحث علمي إذ " أن الباحث يلجا إلى جمع بياناته ومعلوماته أما من المجتمع الأصلي أو من عينة ممثلة لهذا المجتمع " (محجوب , 2000 , 103)، اذ قام الباحثان بالاتصال والتواصل مع الاندية المقصودة في البحث اذ تم اختيارها بالطريقة العمدية وهي الاندية المؤسساتية في بغداد والتي كان عددها (14) ناديا وقد ابدوا استعدادهم للتعاون في اكمال اجراءات البحث حيث رشحت العينة من اعضاء الهيئات الادارية لهذه الاندية والذين متواجدين اثناء توزيع الاستبانة والذي كان عددهم (110) عضوا والجدول (1) يشير الى اسماء الاندية وعدد العينة المأخوذ منها.

جدول (1) يبين فيه الاندية مجتمع البحث مع اعداد العينة من اعضاء الهيئات الادارية فيها

ت	اسم النادي	عدد افراد الهيئة الادارية	عدد العينة
1	نادي الجيش الرياضي	9	8
2	نادي الدفاع المدني الرياضي	10	8
3	نادي الطلبة الرياضي	7	7
4	نادي لنفط الرياضي	10	9
5	نادي الصناعة الرياضي	10	8
6	نادي الكهرباء الرياضي	9	7
7	نادي الحدود الرياضي	8	7
8	نادي الامانة الرياضي	8	7
9	نادي البريد الرياضي	10	9
10	نادي التجارة الرياضي	11	9
11	نادي الخطوط الرياضي	7	7
12	نادي السياحة الرياضي	11	9
13	نادي الاتصالات الرياضي	9	8
14	نادي الصناعات الكهربائية الرياضي	9	7

2-3 وسائل جمع المعلومات :

- * المصادر العربية والاجنبية .
- * المقابلات الشخصية مع الخبراء والمتخصصين .
- * شبكة المعلومات العالمية الالكترونية (الانترنت) .
- * الاستبانة .

2-4 خطوات اعداد الاستبانة :

2-4-1 تحديد المحاور الرئيسية :

بعد اطلاع الباحث على ادبيات النظرية ولدراسات السابقة التي تتناول الموضوع قيد البحث وبعد الاطلاع على الدراسات العربية والاجنبية المتعلقة فيها للتعرف على الاطر النظرية والاساليب المعتمدة في قياسها وبعد مقابلة الخبراء والمختصين قامت الباحث بتحديد الابعاد والمجالات الرئيسة لمصطلح الابداع الاداري وتحديد ثلاث مجالات هي (حل المشكلات , القابلية للتغيير , روح المبادرة والابتكار) والتي تم حصول الموافقة عليها من قبل المختصين وبالإجماع .

2-4-2 فقرات المقياس :

قامت الباحث وبعد تحديد المحاور الرئيسة والمجالات التي تخص الابداع الاداري بتحديد العبارات والفقرات المناسبة له وكان مجموعها بواقع (45) فقرة موزعة كالتالي , (القابلية للتغيير ويتكون من 14 فقرة) , (حل المشكلات ويتكون من 13 فقرة) , (روح المبادرة والابتكار فيتكون من 18 فقرة) وقد اخذت الباحث بنظر الاعتبار رأي المختصين والخبراء حيث اجرت الباحث في صياغتهما للفقرات كل الاجراءات للايفاء بكافة متطلبات قياس الجوانب الخاصة بمتغيرات البحث كذلك التزمت بكل توصيات ومؤشرات المختصين والخبراء والذي على اثرها قد تم تحديد صلاحيات الفقرات من قبل الخبراء والمختصين بالقبول أو الرفض أو التعديل أو الاضافة ومدى ارتباط هذه الفقرات بالعينة والهدف المطلوب تحقيقه وتم اجراء التعديلات التي اوصدها الخبراء على المقياس تمهيداً للبدء بالإحصائيات المطلوبة في ترصين عمل اداة البحث .

2-4-3 صدق المقياس :

للتحقق من صدق المقياس قامت الباحث بعرض المقياس على مجموعة الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (11) مختص ومحكم من التخصصات القياس والتقويم والادارة والتنظيم الرياضي , من عدة جامعات عراقية , اذ طلب منهم ابداء الرأي بمدى ارتباط الفقرات الموجودة بالمحاور الرئيسة للمقياس والهدف منه كذلك سلامة اللغة والشكل اللغوي والمنطقي للفقرات من حيث وضوحها وسهولة فهمها , اذ اعتمدت الباحث على ما نسبته (90%) من اجماع رأي لمحكمين والمختصين لتعديل او حذف وأضافة اذ تم التوصل الى الصيغة النهائية للمقياس والمكونه من (45) فقرة تشمل جميع الابعاد الرئيسة والمعنى الكامل لمتغير الابداع الاداري .

4-4-2 ثبات المقياس :

من الامور الرئيسية والضرورية في تعديل او بناء المقاييس هو التحقق من ثبات هذه الاداة (الاستبانة) ليتم العمل بها وتطبيقها على عينة البحث اذ تم التأكد من ثبات المقياس من خلال استخدام طريقة هي التطبيق واعادة التطبيق (test – retest) وقد اجريت هذه الطريقة على عينة استطلاعية اذ كانت الفترة بين الاختبار والاختبار الثاني هو (15) يوما ومن ثم تم احتساب معامل ارتباط بيرسون بين اجابات الاختبارين , ومن ثم بعد ذلك تم استخدام معامل (كرونباخ) لأيجاد معامل الاتساق الداخلي للمقياس ككل وكما هو مبين في الجدول التالي .

جدول (2) يبين الثبات من خلال معامل الارتباط بيرسون ومعامل الاتساق كرونباخ

ت	الابعاد	الثبات معامل ارتباط بيرسون	الاتساق الداخلي معامل (كرونباخ)
1	القابلية للتغيير	0.83	0.88
2	حل المشكلات	0.87	0.84
3	روح المبادرة والابتكار	0.91	0.79
4	مقياس الابداع الاداري ككل	0.90	0.86

2-5 التجربة الاستطلاعية :

قامت الباحث باجراء التجربة الاستطلاعية من خلال توزيع الاستبانة المعدة على مجموعة من اعضاء الهيئات الادارية والذين هم من ضمن عينة البحث وكان عددهم (10 اعضاء) تم اختيارهم عشوائيا اذ يعد هذا الاجراء من مكملات اجراء البحوث العلمية وذلك لعدة اسباب اهمها تعرف الباحث على الوقت المستغرق في اجراء التجربة النهائية وكذلك التعرف على المعوقات التي قد تصادف اجراءات البحث الرئيسي كما اضافة الى التعرف على كل الامور السلبية والايجابية التي قد تصادفها في اجراء البحث وكيفية التعامل معها .

2-6 التجربة الرئيسية :

قامت الباحث باجراء التجربة الرئيسية بتاريخ 20/3/2019 اذ تم بعد توضيح طريقة الاجابة وبيان جميع المعلومات المتعلقة بذلك وبمساعدة فريق العمل * (ملحق) من توزيع الاستبانة على عينة البحث والذي كان عددهم الكلي (110) عضو هيئة ادارية , اذ تم اعطاء العينة الوقت الكافي للاجابة على كل فقرات الاستبانة الموجهة اليهم ومن ثم وبعد الاجابة تم جمع الاستبانة وتدقيقها والتأكد من صلاحيتها دون اهما لايواحدة وتم ترتيبها بشكل منظم لأكمال الاجراءات الاحصائية عليها .

2-7 المعالجات الاحصائية :

بعد تفرغ الدرجات الخام استخدمت الباحث الحقيبة الاحصائية SPSS وبالعمليات التالية :

1-الوسط الحسابي .

2- الانحراف المعياري .

3- قيمة T المحسوبة .

4- المنوال .

5- معامل الالتواء .

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

3-1 عرض نتائج مجالات الابداع الاداري :

3-1-1 عرض وتحليل ومناقشة نتائج المجال الاول (القابلية للتغيير) .

جدول (3) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (t) المحسوبة وقيمة الدلالة ونوع الفرق لمجال

القابلية للتغيير

المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الفرق
القابلية للتغيير	13.253	2.33	4.703	0.000	غير معنوي
الوسط الفرضي للمجال			16		

يتبين من الجدول (3) ان الوسط الحسابي لمجال القابلية للتغيير من مقياس الابداع الاداري هو (13.253) وهو اصغر من الوسط الفرضي للمحور والبالغ (16) وان الانحراف المعياري لهذا المجال هو (2.33) وكانت قيمة t المحسوبة هي (4.703) وتشير هذه النتيجة الى ضعف امكانية الهيئات الادارية في الاندية المؤسساتية من القدرة والقابلية للتغيير بسبب الانظمة واللوائح المعمول بها من قبل المؤسسة الراعية والتي لا يمكن ان تتغير بقرار من الهيئة الادارية بل يتم التغيير من قبل القيادات الادارية لتلك المؤسسة , اضافة الى وجود عوامل عدة اخرى منها التمويل المالي المحدد , كذلك البنى التحتية المخصصة مسبقاً وعدم القدرة على تحويلها او تغيير مشغوليتها .

3-1-2 عرض وتحليل ومناقشة نتائج مجال حل المشكلات

جدول (4) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (t) المحسوبة وقيمة الدلالة ونوع الفرق لمجال حل

المشكلات .

المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الفرق
حل المشكلات	15.566	2.324	2.548	0.009	معنوي
الوسط الفرضي			15		

من خلال جدول (4) والذي ادرجت فيه درجات مجال حل المشكلات في مقياس الابداع الاداري , يكون فيه الوط الحسابي يساوي (15.566) وهو اكبر كمن قيمة الوسط الفرضي البالغ (15) , والانحراف المعياري لدرجات المجال كانت (2.324) , اما قيمة t المحسوبة فهي (2.548) , وقيمة الدلالة هي

(0.009) , ومن خلال هذه الدرجات يتبين ان الهيئات الادارية للاندية المؤسساتية لها القدرة اعلى تقصي الحقائق عندما تظهر المشكلات كذلك امكانياتها في تذليل العواقب والمعوقات التي تطرأ على العمل الاداري والقيادي في الاندية والتي قد تؤثر سلبا على انجابه , اذ ان "الافراد الذين يرون الكثير من المشكلات في موقف معين ولا يراها الاخرين لهم القدرة على الاحساس العالي في تذليل مسبباتها وفق ابداع متميز ومبتكر يوصل الى حلول جديدة ومبتكرة , فالمتابعة المستمرة للمشكلات الادارية واكتشافها مبكراً يساعد على رفع مستوى النجاح والتميز والحفاظ على المسار الصحيح . (عبد الستار , 2000 , 58) .

3-1-3 عرض وتحليل ومناقشة نتائج المجال الثالث (روح المبادرة والابتكار)

جدول (5) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (t) المحسوبة وقيمة الدلالة ونوع الفرق لمجال روح المجازفة .

المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الفرق
روح المبادرة والابتكار	17.229	6.169	2.254	0.019	غير معنوي
الوسط الفرضي			18		

من خلال جدول(5) تتبين الدرجات التالية لمجال روح المجازفة منمقياس الابداع الاداري , فقد كان الوسط الحسابي للأجابات على فقرات هذا المجال هي (17.229) والذي هو أقل من الوسط الفرضي البالغ (18), والانحراف المعياري له هو (6.169) , اما قيمة t المحسوبة فقد تبينت بانها (2.254) , اما قيمة الدلالة فكانت (0.019) , ومن خلال هذه الدرجات التي تم الحصول عليها من اجابات المختبرين في هذا المجال يتضح لنا ضعف الهيئات الادارية في الاندية المؤسساتية من ادارة التغيير خلال تطوير ملكة المجازفة وروح الاقدام وتعزو الباحث ذلك الى القوانين والتعليمات التي يعمل بها هؤلاء الاعضاء والهيئات الادارية والتي يغلب عليها طابع الرتابة والروتين وعدم القدرة على تخطيها لأن ذلك يؤدي الى التعرض للمساءلة واحتمال الحصول على عقوبات ادارية ووظيفية اذ ان " عملية تحرير الفرد من القيود وتشجيعه نحو الانجاز الجيد والمميز ومكافأته على الممارسات الابداعية وتنمية روح المبادرة والابتكار لديه يرفع من مستوى الاداء ويساعد على زيادة واقعية الافكار والوصول الى ما هو غير مألوف في البناء والتطور . (عساف , 2001 , 120) .

وترى الباحث ان النتائج التي توصلت اليها من خلال دراستها الحالية نتائج واقعية وتمثل واقع حال الهيئات الادارية في الاندية المؤسساتية في بغداد فالخطوات والاجراءات المتخذة من قبل هذه الهيئات لتنمية واقع الابداع هي خطوات متناقلة وملزمة بقوانين روتينية كبيرة وان كان هناك تغيير وابداع فيكون بجزيئيات بسيطة لايمكن ان تساهم بشكل كبير وواضح في تغيير الواقع وخصوصية هذه الاندية .

4- الاستنتاجات والتوصيات :

1-4 الاستنتاجات :

من خلال النتائج التي خرجت بها الباحث من بحثها الحالي استنتجت ما يأتي :

- 1- ان مستوى الابداع الاداري بشكل عام لدى الهيئات الادارية للأندية المؤسساتية في بغداد مستوى مقبول قياسا مع تعاملهم مع البيئة المحيطة والقوانين التي تدير اعمالهم كوظيفة حكومية رسمية .
- 2- ان مستوى الابداع الاداري يتفاوت من نادي الى آخر استنادا الى مستوى المرونة والصلاحيات المعطاة للهيئة الادارية للنادي من قبل المؤسسة الراعية .
- 3- الظروف الاقتصادية العامة للبلد وتأثراته السلبية على الواقع الاداري والرياضي بصورة عامة مما يؤدي الى تضيق مجال الابداع وعملية الابتكار في العمل .
- 4- غياب الحوافز والدوافع التي تساعد على تقديم كل ما هو جديد في الابداع الاداري .
- 5- قلة الاخذ نظر الاعتبار المفاضلة الحقيقية والمحاولات العملية للابداع الاداري .

2-4 التوصيات :

- 1- تطبيق المقياس من قبل الاندية الرياضية العراقية بمختلف تصنيفاتها .
- 2- اتاحة الفرصة للعاملين في الهيئات الادارية للأندية المؤسساتية بحرية الرأي وتبني الافكار الجديدة ومن ثم تنفيذها على ارض الواقع .
- 3- اعتماد المقاييس الحديثة في تطوير جميع جوانب الادارة بصورة عامة والادارة الرياضية بصورة خاصة للوصول الى الانجازات المنشودة .
- 4- تبني روح التعاون بين الهيئات الادارية للاندية والقيادات العليا للمؤسسات الراعية لهذه الاندية لتحقيق الاهداف المخطط لها .

المصادر

- 1- احمد ضيف الله علي : اثر ادارة التغيير في تحقيق الميزة التنافسية لمجموعة الاتصالات الاردنية , رسالة ماجستير , جامعة آل البيت , قسم ادارة الاعمال , 2008 .
- 2- حسن حريم : ادارة المنظمات : عمان , دار الحامد للنشر , 2009 .
- 3- عبد الستار ابراهيم : الابداع قضايا وتطبيقات , القاهرة , جماعة التأصيل الادبي والفكري , 2000 .
- 4- عبد المعطي محمد عساف : مقومات الابداع الاداري في المنظمات المعاصرة , عمان , دار وائل للنشر والتوزيع , 2001 .
- 5- وجيه محجوب : البحث العلمي ومناهجه , بغداد , وزارة التعليم العالي والبحث العلمي , 2000 .
- 6- وديع ياسين و حسن العبيدي : التطبيقات الاحصائية وأستخدامات الحاسوب في التربية الرياضية , الموصل , دار الكتب للطباعة والنشر , 1999 .

7-محسن احمد الخضيرى : ادارة التغيير , دمشق , دار الرضا للنشر , 2003 .

الملاحق

ملحق (1) اسماء الخبراء والمتخصصين

ت	اسم الخبير	التخصص	مكان العمل
1	أ.د. ايمان حمد شهاب	علم النفس الرياضي	كلية التربية الاساسية / الجامعة المستنصرية
2	أ.د. علي يوسف حسين	علم النفس الرياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
3	أ.د. صالح راضي اميش	الاختبار والقياس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
4	أ.د. علي حسون فندي	ادارة عامة	كلية الادارة والاقتصاد / الجامعة المستنصرية .
5	أ.د. علي سموم دغل	الاختبار والقياس	كلية التربية الاساسية / الجامعة المستنصرية .
6	أ.د. خالد اسود لايخ	ادارة وتنظيم رياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة القادسية
7	أ.م.د. سلام حنتوش رشيد	ادارة وتنظيم رياضي	كلية التربية الاساسية / الجامعة المستنصرية
8	أ.م.د. صلاح وهاب شاكر	ادارة وتنظيم رياضي	كلية التربية الاساسية / لجامعة المستنصرية
9	أ.م.د. سندس موسى جواد	ادارة وتنظيم رياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات / جامعة بغداد
10	أ.م.د. هديل كامل سعيد	ادارة عامة	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد
11	أ.م.د. فارس سامي يوسف	الاختبار والقياس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد

ملحق (2) اسماء فريق العمل

ت	الاسم	مكان العمل
1	م.د. حيدر علي موسى	وزارة التربية
2	م.د. تحسين علي حاتم	وزارة التربية
3	امجد جثير موسى	نادي الحدود الرياضي
4	محمد حسين علي	كلية المصطفى الجامعة الاهلية
5	سعد موحان لفتة	نادي الجوية الرياضي

ملحق (3) مقياس الابداع الاداري بصورته النهائية

م / استبانة

السيد / السيدةالمحترمة

تحية طيبة

تروماً بالباحث إجراء البحث الموسوم (دراسة واقع الابداع الاداري لدى الهيئات الادارية للنادية الرياضية المؤسساتية في بغداد) ولكونكم تمثلون عينة البحث ترجوا الباحث من حضراتكم الاجابة عن فقرات المقاييس المرفقة طياً وأختيار بديل واحد لكل فقرة من الفقرات الاتية ومراعاة عدم تكرار او الشطب في المقياس ولفعل ذلك يرجوا وضع علامة (صح) في داخل المربع الذي يوازي الفقرة وتحت البديل المناسبكم .
ولكم خالص الشكر والامتنان

ت	العبارات	وافق درجة كبيرة جداً	وافق بدرجة كبيرة	موافق الى حد ما	لا وافق	لا ابدا
1	الهيئة الادارية للنادي تعمل وفق منهاج مخطط له مسبقاً					
2	الاهداف التي تسعى اليها الهيئة الادارية للنادي تتصف بالواقعية					
3	تعتمد الهيئة الادارية قوانين وانظمة رياضية بحته					
4	قلة مشاركة الهيئة الادارية للجهة المستفيدة في اتخاذ القرارات					
5	استثمار القدرات التكنولوجية والمعلوماتية في برامج ادارية وتحديثها لخدمة النادي					
6	الهيئة الادارية للنادي لديها رؤيا واضحة للمستقبل					
7	تحدد الهيئة الادارية مديات زمنية لتحقيق اهداف النادي					
8	تقوم الهيئة الادارية بأشراك اعضائها بدورات خاصة للعمل الاداري					
9	تهتم الهيئة الادارية للنادي بالتطور التكنولوجي والاتصالات					
10	تتبنى الهيئة الادارية ادارة العمليات عند التغيير والتكيف وفق مؤثرات مبتكرة للتحسين المستمر لإمكانات النادي					
11	أمكانية الهيئة الادارية في توظيف الالفاظ الادارية الجديدة للدلالة على طلاقة الافكار					

				تلتزم الهيئة بزمام المبادرة في تطوير طرائق جديدة تتم عن الابداع في ادارة النادي	12
				تبحث بأستمرار عن الافكار الابداعية للتغلب على المعوقات التي تواجه النادي لتذليلها	13
				تقوم برصد الفرص التي تؤثر على اداء النادي نحو الافضل	14
				قدرتها على تقويم الاداء والاستجابة في حل المشكلات المؤثرة على النادي	15
				قدرة الهيئة الادارية على انجاز الاعمال بجودة عالية	16
				تربط نتائج العمل بدوافع الابداع في ضوء المعايير الحديثة	17
				افادتها من تجاربها وخبرتها السابقة لتوليد الافكار الابداعية في ادارة النادي وتطويره	18
				تمتلك الهيئة الادارية رؤية ادارية دقيقة للاكتشاف المشكلات التي يعاني منها النادي	19
				يفتقد النادي الى البرامج التي تتابع المؤشرات الادارية الناجعة في العمل	20
				هناك تغيير من قبل الهيئة الادارية للنادي في مجال التكنولوجيا	21
				قلة مشاركة الهيئة الادارية للجهة المستفيدة في اتخاذ القرارات الخاصة بالنادي ومستقبله	22
				تشجع الادارة على الابداع من خلال وضع حزمة حوافز للمبدعين	23
				تواجه المشكلات في انتاج افكار جديدة ومتجددة وفق مختلف الظروف	24
				تستخدم مبدأ الثواب والعقاب لأحداث تغيير ابداعي مميز يحسن مستوى النادي	25
				تدعم العاملين على اعداد دراسات اجرائية بأفكار ابداعية	26
				قدرتها في اكتشاف الاتجاهات والميول وتوظيفها نحو تحقيق اهداف النادي	27
				تحت المشاركة بدورات ادارية للتعرف على الجديد بما ينمي الابداع ف عملية الادارة	28
				تحرص على متابعة المستجدات الادارية العالمية	29

					لتحقيق الابداع داخل النادي	
					هناك جهود تبذل من قبل الهيئة الادارية لبناء منشأة في النادي	30
					تقوم الهيئة الادارية للنادي بفتح دورات منظمة حول أحدث البرمجيات والتطبيقات المستخدمة في المجال الرياضي	31
					النادي يفتقد وسائل الاتصال الحديثة مع الاندية العربية والعالمية	32
					وسائل التكنولوجيا في النادي لا تتسجم مع طموحاته	33
					استخدام الافكار الجديدة من أجل التنمية المهنية في ضوء احتياجات النادي	34
					تعزز الادارة في النادي النشاطات المميزة لأثارة التنافس الايجابي بين الاعضاء	35
					تشجع الابداع المنظم للاستفادة من التجارب القديمة وبلورتها نحو الافضل	36
					احرص على ايجاد طرق جديدة لتنفيذ العمل	37
					ارى ان التغير ظاهرة طبيعية يفترض ان نتعامل معها بمرونة	38
					ارغب في امتلاك افكار جديدة حول العمل من خلال استشارة الخبراء واصحاب التخصص	39
					السيطرة على الاعمال الروتينية وتغييرها بأكثر انفتاحية من قبل الهيئة الادارية .	40
					قلة اعتمادها على اسلوب المشاركة في اتخاذ القرارات بين جميع المستويات	41
					تقوم الادارة بتقديم البدائل التي تعمل على تذليل المعوقات والصعوبات عند التطبيق الميداني	42
					تدعم الادارة المهارة الادارية على مبدأ النقاش والحوار	43
					تعتمد مقاييس قليلة لتحديد معايير الانجاز وفق المراحل المتعددة	44
					تستطلع اراء الاطراف كافة لرصد المشكلات كلها وحلها في ضوء الافكار المبتكرة	45