



## Research Summary

The research aims to define the dimensions of the work environment in the Iraqi Athletics Federation, as well as to determine the dimensions of administrative creativity in the Federation and also, as well as the relationship between the dimensions of the work environment and the dimensions of administrative creativity in the Federation

Research methodology It is a descriptive method and the total research sample (110) is as follows (members of the board of directors of the Iraqi Federation in Athletics) (workers in the administration of the Iraqi association) (members of sub-federations) (members of working committees in the Iraqi Athletics Federation)

The existence of a direct moral relationship with statistical significance between the dimensions of the work environment and the dimensions of administrative creativity, the more work environment dimensions are available, the higher the level of administrative creativity working in the Iraqi Athletics Federation.

تاريخ استلام البحث: يهدف البحث إلى تحديد ابعاد بيئة العمل في الاتحاد العراقي لألعاب القوى وكذلك تحديد ابعاد الابداع الاداري في الاتحاد وايضاً وكذلك العلاقة بين ابعاد بيئة العمل وابعاد الابداع الاداري في الاتحاد

منهج البحث هو منهج وصفي وعينة البحث الكلي (110) على الشكل التالي (اعضاء مجلس الادارة الاتحاد العراقي في ألعاب القوى) (العاملين في ادارة الاتحاد العراقي) (اعضاء الاتحادات الفرعية) (اعضاء اللجان العاملة في الاتحاد العراقي للألعاب القوى)

وجود علاقة معنوية طردية ذات دلالة احصائية بين ابعاد بيئة العمل وابعاد الابداع الاداري كل ما توافرت ابعاد بيئة العمل كل ما ارتفع مستوى الابداع الاداري العاملين في الاتحاد العراقي للألعاب القوى.

## Work environment and its impact on the administrative creativity of the Iraqi Athletics Federation

M. Wahab Abdul Razzaq Abbas / Al-Qadisiyah University / College of Computer Science and Information Technology / Student Activities  
[whabwhab254@gmail.com](mailto:whabwhab254@gmail.com)

تاريخ قبول البحث :

of sub-federations) (members of working committees in the Iraqi Athletics Federation)  
The existence of a direct moral relationship with statistical significance between the dimensions of the work environment and the dimensions of administrative creativity, the more work environment dimensions are available, the higher the level of administrative creativity working in the Iraqi Athletics Federation.

relationship between the dimensions of the work environment and the dimensions of administrative creativity in the Federation

Research methodology It is a descriptive method and the total research sample (110) is as follows (members of the board of directors of the Iraqi Federation in Athletics) (workers in the administration of the Iraqi association) (members

وديمومتها خاصة في المؤسسات التي تسعى الى تبني استراتيجية الإدارة الحديثة التي تسمح بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات واستغلال الفرص وزيادة قدرتها التنافسية والإبداعية ولقد رأى الباحث دراسة هذا الموضوع والوقوف على بيئة العمل وابعادها وعلاقتها في الابداع الاداري للاطلاع على واقعه في الاتحاد العراقي لألعاب القوى في دوله العراق ومحاولة التغيير والتحسين من خلال ما تتوصل اليه الدراسة من نتائج ومقترحات. ولقد اصبحت حاجه التنظيمات للإبداعات مطلب ملحا ومهما لكل المؤسسات العراقية ومنها الاتحاد العراقي لألعاب القوى الذي يسعى الى الوصول الى التميز في الاداء والمحافظة على استمراريتها في بيئة تنافسية خاصة في الوقت الحاضر اذ ان التنافس الشديد على تنميه العنصر البشري باعتبار ان الانسان هو حجر الاساس في العملية الإبداعية وحتى تتبنى المؤسسات هذا المفهوم لا بد من توافر بيئة تنظيمية خاصة تهدف الى رعاية الابداع وتنميه وتهينه المناخ التنظيمي المناسب لها اهداف البحث:-

الاهداف التالية:

1. تحديد ابعاد بيئة العمل في الاتحاد العراقي لألعاب القوى.
2. تحديد ابعاد الابداع الاداري في الاتحاد العراقي لألعاب القوى.

3. العلاقة بين ابعاد بيئة العمل وابعاد الابداع الاداري في الاتحاد العراقي لألعاب القوى.  
الغرض من الدراسة :-  
-الابداع الاداري  
-بيئة العمل

الغرض من الدراسة التركيز في توفير معلومات علمية عن الابداع الاداري وبيئة العمل للعاملين في مراكز التنمية والباحثين

فروض البحث:-

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بيئة العمل وابداع الإداري للعاملين بالاتحاد العراقي لألعاب القوى.

منهجية البحث:-

استخدم الباحث المنهج الوصفي للبحث.

عينة البحث:-

جدول رقم (1)

عينة البحث الكلية موزعة وفقا لكل من العينة الاستطلاعية والعينة الاساسية

العينة الأساسية		العينة الاستطلاعية		عينة البحث	مستويات الإدارة
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد		
75%	6	25%	2	8	أعضاء مجلس إدارة الاتحاد العراقي لألعاب القوى
75%	6	25%	2	8	العاملين في ادارة الاتحاد
76.92%	40	23.08%	12	52	أعضاء الاتحادات الفرعية
78.57%	33	21.43%	9	42	اللجان العاملة في الاتحاد العراقي لألعاب القوى
77.27%	85	22.73%	25	110	المجموع

الاختبارات المستخدمة : استمارات الاستبيان مرفق رقم (1) التي تضمنت المقاييس المعتمدة في قياس الابداع الاداري وبيئة والعمل.

التجربة الرئيسية:- بلغت التجربة الرئيسية عددها 85 شخص بنسبة 77% موزعة على الشكل التالي اعضاء مجلس ادارة الاتحاد العراقي لألعاب القوى وبنسبة 75% والعاملين في ادارة الاتحاد بنسبة 75% أيضا وكذلك الاتحادات الرياضية الفرعية بنسبة 40% واما اللجان العاملة لدى الاتحاد العراقي فكانت نسبته 33%

جدول (2)

معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه العبارة

ن = 25

معامل الارتباط	عدد العبارات	مسلسل العبارات	البعد	المحور
0.754 – 0.692	5	5-1	البعد الاول : الهيكل التنظيمي	ابعاد بيئة العمل
0.908 – 0.674	5	10-6	البعد الثاني : الانظمة والتعليمات	
0.894 – 0.781	5	15-11	البعد الثالث : التدريب	
0.699-0.658	5	20-16	البعد الرابع : المشاركة في اتخاذ القرارات	
0.769-0.584	5	25-21	البعد الخامس : الحوافز والمكافآت	
0.894-0.634	5	30-26	البعد السادس: التكنولوجيا	
0.687-0.502	5	35-31	البعد السابع : ظروف العمل	
0.839 – 0.759	7	7-1	البعد الاول : الحساسية للمشكلات	ابعاد الابداع الاداري
0.783 – 0.648	9	16-8	البعد الثاني : الطلاقة الفكرية	
0.891-0.631	9	25-17	البعد الثالث: الاصاله	
0.845 – 0.584	8	33-26	البعد الرابع : المرونة الذهنية	
0.874 – 0.708	12	45-34	البعد الخامس: تركيز الانتباه	

جدول (3)



معاملات الارتباط بين درجة بُعد مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ودرجة كل محور مع الدرجة الكلية للاستبيان  
ن=25

معامل الارتباط	المحاور والابعاد
0.694	المحور الاول : ابعاد بيئة العمل
0.754	البعد الاول : الهيكل التنظيمي
0.861	البعد الثاني : الانظمة والتعليمات
0.810	البعد الثالث : التدريب
0.599	البعد الرابع : المشاركة في اتخاذ القرارات
0.748	البعد الخامس : الحوافز والمكافآت
0.794	البعد السادس: التكنولوجيا
0.841	البعد السابع : ظروف العمل
0.648	المحور الثاني : ابعاد الابداع الاداري
0.748	البعد الاول : الحساسية للمشكلات
0.731	البعد الثاني : الطلاقة الفكرية
0.682	البعد الثالث: الاصاله
0.847	البعد الرابع : المرونة الذهنية
0.772	البعد الخامس: تركيز الانتباه

حساب الثبات عن طريق ألفا كرونباك

جدول (4)  
معاملات ثبات محاور الاستبيان

معامل ثبات الفا كرونباك للاستبيان	معامل ثبات الفا كرونباك للبعد والمحور	عدد العبارات	البعد
0.889	0.862	35	المحور الاول : ابعاد بيئة العمل
	0.814	5	البعد الاول : الهيكل التنظيمي
	0.754	5	البعد الثاني : الانظمة والتعليمات
	0.748	5	البعد الثالث : التدريب
	0.701	5	البعد الرابع : المشاركة في اتخاذ القرارات
	0.849	5	البعد الخامس : الحوافز والمكافآت
	0.871	5	البعد السادس: التكنولوجيا
	0.794	5	البعد السابع : ظروف العمل
	0.874	45	المحور الثاني : ابعاد الابداع الاداري
	0.864	7	البعد الاول : الحساسية للمشكلات
	0.759	9	البعد الثاني : الطلاقة الفكرية
	0.784	9	البعد الثالث: الاصاله
	0.738	8	البعد الرابع : المرونة الذهنية
	0.841	12	البعد الخامس: تركيز الانتباه

عرض ومناقشة النتائج

اولا: عرض ومناقشة نتائج المحور الاول: ابعاد بيئة العمل

جدول (5)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الأول ابعاد بيئة العمل

ن=85

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجملية (ليكرت)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لا أوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالات الإحصائية	م	محتوى العبارة
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار			
<b>البعد الاول: الهيكل التنظيمي</b>														
4	66.47%	إلى حد ما	2.33	.000	23.247	24.71%	21	17.65%	15	57.65%	49	1	يوجد وضوح لطبقات الهيكل التنظيمي والمفهوم الذي بنى عليه	
2	78.82%	نعم	2.58	.000	56.494	14.12%	12	14.12%	12	71.76%	61	2	يوجد وضوح للأدوار والمسئوليات والاختصاصات	
1	89.41%	نعم	2.79	.000	97.012	4.71%	4	11.76%	10	83.53%	71	3	يوجد وضوح لجهة المسائلة	
5	21.18%	لا	1.42	.000	53.247	70.59%	60	16.47%	14	12.94%	11	4	انخفاض البيروقراطية وبساطة الاجراءات	
3	72.94%	نعم	2.46	.000	40.965	20.00%	17	14.12%	12	65.88%	56	5	تشجيع التداخل الوظيفي وانتشار روح الفريق	
<b>البعد الثاني: الانظمة والتعليمات</b>														
2	81.76%	نعم	2.64	.000	56.071	7.06%	6	22.35%	19	70.59%	60	6	تؤدي الانظمة والتعليمات داخل الاتحاد الى تسهيل انجاز العمل	
1	87.65%	نعم	2.75	.000	84.729	4.71%	4	15.29%	13	80.00%	68	7	تتوافر انظمة رقابية واشراف فعالة داخل الاتحاد	
1	87.65%	نعم	2.75	.000	21.753	0.00%	0	24.71%	21	75.29%	64	8	يؤدي عدم وضوح بعض بنود الانظمة والتعليمات الى ارباك العمل وتأخيرها	
3	37.06%	إلى حد ما	1.74	.000	24.447	56.47%	48	12.94%	11	30.59%	26	9	تمتاز الانظمة والتعليمات بالمرونة لتحقيق اهداف الاتحاد	
4	7.65%	لا	1.15	.000	115.576	88.24%	75	8.24%	7	3.53%	3	10	هناك تهاون في الالتزام بالانظمة والتعليمات في تطبيق القرارات الادارية داخل الاتحاد	
<b>البعد الثالث: التدريب</b>														
2	94.12%	نعم	2.88	.000	121.153	1.18%	1	9.41%	8	89.41%	76	11	تهدف برامج التدريب الى التأكيد على تطوير امكانيات العاملين	
4	80.00%	نعم	2.60	.000	46.188	4.71%	4	30.59%	26	64.71%	55	12	فرص التدريب متاحة لجميع العاملين من مختلف الاقسام	
5	78.82%	نعم	2.58	.000	48.024	10.59%	9	21.18%	18	68.24%	58	13	لدى ادارة الاتحاد توجه نحو التدريب كفرق عمل وليس كأفراد	
1	95.88%	نعم	2.92	.000	59.306	0.00%	0	8.24%	7	91.76%	78	14	تسود روح التعاون بين العاملين في الاقسام المختلفة	
3	82.94%	نعم	2.66	.000	58.188	4.71%	4	24.71%	21	70.59%	60	15	يهتم الاتحاد بشارك العاملين في دورات تدريبية لغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم	
<b>البعد الرابع: المشاركة في اتخاذ القرارات</b>														
4	61.76%	إلى حد ما	2.24	.000	26.847	32.94%	28	10.59%	9	56.47%	48	16	تقوم الادارة بشارك العاملين في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالقسم الذي يعملون به	
5	30.59%	لا	1.61	.000	22.894	57.65%	49	23.53%	20	18.82%	16	17	اتخذ قراراتي الادارية بنفسى بعيدا عن مشاركة الاخرين	



وهاب عبد الرزاق / مجلة المثنى لعلوم التربية الرياضية العدد 1 المجلد 1 الجزء 1 (2020) ص 43-57

1	99.41%	نعم	2.99	.000	81.047	0.00%	0	1.18%	1	98.82%	84	احترم رأى المرؤوسين	18
3	68.24%	نعم	2.36	.000	38.847	27.06%	23	9.41%	8	63.53%	54	اشرك المرؤوسين في عملية اتخاذ القرار ولكن لا اخذ برأيهم	19
2	96.47%	نعم	2.93	.000	62.694	0.00%	0	7.06%	6	92.94%	79	اقدر العاملين كأشخاص لهم رغبات ودوافع واهداف شخصية	20

تابع جدول (5)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الأول ابعاد بيئة العمل

ن=85

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجدلة (ليكات)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لا أوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالات الإحصائية	م
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
												البعد الخامس: الحوافز والمكافآت:	
3	3.53%	لا	1.07	.000	141.482	94.12%	80	4.71%	4	1.18%	1	يمتاز نظام المكافآت والحوافز في الاتحاد بالفعالية	21
1	12.35%	لا	1.25	.000	88.188	81.18%	69	12.94%	11	5.88%	5	الدخل الذى اتقاضاه من الاتحاد يعتبر مرتفعا مقارنة مع رواتب ا	22
2	7.65%	لا	1.15	.000	107.388	85.88%	73	12.94%	11	1.18%	1	نظام المكافآت والحوافز في الاتحاد ترتبطان بشكل مباشر مع نتائج الاداء	23
4	1.76%	لا	1.04	.000	73.424	96.47%	82	3.53%	3	0.00%	0	تعد جداول المكافآت والحوافز عادلة وتؤدى الى المحافظة على معنويات الموظف وتحسن الاداء	24
5	1.18%	لا	1.02	.000	77.188	97.65%	83	2.35%	2	0.00%	0	يسد الدخل ومحلقاته الذى اتقاضاه حاجاتي الاساسية	25
												البعد السادس: التكنولوجيا	
1	93.53%	نعم	2.87	.000	125.459	3.53%	3	5.88%	5	90.59%	77	يواكب الاتحاد التطور التكنولوجي المرتبط بأعماله	26
4	58.24%	إلى حد ما	2.16	.000	32.282	38.82%	33	5.88%	5	55.29%	47	لدى الاتحاد خطة لتوظيف التكنولوجيا الحديثة في العمل	27
2	81.76%	نعم	2.64	.000	63.906	10.59%	9	15.29%	13	74.12%	63	يهتم الاتحاد بالتكنولوجيا المعاصرة في تحقيق مستويات اداء افضل	28
5	41.76%	إلى حد ما	1.84	.000	19.365	51.76%	44	12.94%	11	35.29%	30	يقوم الاتحاد وبشكل مستمر بتحديد الاحتياجات من التكنولوجيا	29
3	80.00%	نعم	2.60	.000	51.553	9.41%	8	21.18%	18	69.41%	59	يملك الاتحاد كوادر بشرية مؤهلة ذات مهارة عالية في تحسين الاستخدامات التكنولوجية	30
												البعد السابع: ظروف العمل:	
1	86.47%	نعم	2.73	.000	83.741	7.06%	6	12.94%	11	80.00%	68	يشعر العاملون بالاتحاد بالارتياح بخصوص المكان الذى يمارسون عملهم فيه	31
2	80.00%	نعم	2.60	.000	67.788	15.29%	13	9.41%	8	75.29%	64	يتلاءم الأثاث الموجود مع طبيعة العمل الذى يؤديه العاملون	32
3	70.59%	نعم	2.41	.000	48.024	25.88%	22	7.06%	6	67.06%	57	يوفر الاتحاد ظروف الامن والسلامة لكافة العاملين	33
5	47.06%	إلى حد ما	1.94	.000	22.329	48.24%	41	9.41%	8	42.35%	36	يسعى الاتحاد الى توفير كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض لحوادث	34
4	68.24%	نعم	2.36	.000	17.671	12.94%	11	37.65%	32	49.41%	42	يسعى الاتحاد على توفير كافة التسهيلات للعاملين لإنجاز اعمالهم	35

وتصميم البرامج المناسبة لتوفير السلامة والصحة في مكان العمل فيها وتشتمل هذه البرامج على مجموعة من المستلزمات التي تعبر عن الداعمين المادي والمعنوي اللازمين لنجاح هذه البرامج والانشطة وتشتمل على الفعاليات والممارسات التي تبذل في سبيل وضع برامج السلامة والصحة موضع التطبيق والتنفيذ وتتكون هذه الفعاليات من أنشطة فنية وإدارية (تنظيم وتوجيه ومتابعة وتقييم) والمخرجات، وتمثل تحليل نتائج تقييم جهود إدارة بيئة العمل ومدى توفيرها لعناصر السلامة والصحة في مكان العمل. (2 : 47).

يتضح من جدول (5) والخاص التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الأول (أبعاد بيئة العمل) وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى 0.05 في جميع العبارات، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (1.18 إلى 99.41%) (ويترتب العبارات كما هو موضح بالجدول).

ويذكر عمرو وصفي عقيلي (2005) ان بيئة العمل نظام متكامل يتكون من المدخلات ، وتشمل على دراسة بيئة العمل المادية والنفسية والاجتماعية وطبيعة الاعمال التي تمارس داخل المنظمة

### عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني: ابعاد الابداع الإداري

#### جدول (6)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني ابعاد الأبداع الإداري

ن=85

م	محتوى العبارة	الدلالات الإحصائية		إلى حد ما		لا أوافق		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجدلة (ليكاتر)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار						
<b>البعد الأول : الحساسية للمشكلات</b>													
1	تشعر بالإثارة عند تعاملك مع مشكلات العمل	94.12%	80	5.88%	5	0.00%	0	66.176	.000	2.94	نعم	97.06%	2
2	تمتلك القدرة على توقع المشكلات قبل حدوثها	92.94%	79	4.71%	4	2.35%	2	135.976	.000	2.91	نعم	95.29%	3
3	تخطط لمواجهة المشكلات التي يمكن حدوثها	84.71%	72	7.06%	6	8.24%	7	100.965	.000	2.76	نعم	88.24%	6
4	تستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات التي تواجهك	83.53%	71	7.06%	6	9.41%	8	96.447	.000	2.74	نعم	87.06%	7
5	تحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما تقوم به من مهام	96.47%	82	3.53%	3	0.00%	0	73.424	.000	2.96	نعم	98.24%	1
6	تمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل	89.41%	76	5.88%	5	4.71%	4	120.306	.000	2.85	نعم	92.35%	5
7	تتنبأ بما يحدث من تغيرات في البيئة الخارجية والتي قد تؤثر على الأهداف التنظيمية والأداء في العمل.	88.24%	75	11.76%	10	0.00%	0	49.706	.000	2.88	نعم	94.12%	4
<b>البعد الثاني: الطلاقة الفكرية</b>													
8	لديك مهارة عالية في النقاش والحوار عندما يتطلب العمل ذلك	84.71%	72	12.94%	11	2.35%	2	102.376	.000	2.82	نعم	91.18%	6
9	تحرص على التعبير عن آرائك ولو كانت مخالفة لرؤسائك في العمل	81.18%	69	12.94%	11	5.88%	5	88.188	.000	2.75	نعم	87.65%	8
10	لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة	90.59%	77	4.71%	4	4.71%	4	125.388	.000	2.86	نعم	92.94%	5
11	لديك القدرة على انتاج أكبر عدد من الالفاظ ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة معينة	78.82%	67	21.18%	18	0.00%	0	28.247	.000	2.79	نعم	89.41%	7
12	لديك القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة	95.29%	81	4.71%	4	0.00%	0	69.753	.000	2.95	نعم	97.65%	3
13	لديك القدرة على صياغة افكارك في كلمات تناسب موقفاً معيناً	96.47%	82	3.53%	3	0.00%	0	73.424	.000	2.96	نعم	98.24%	2





وهاب عبد الرزاق / مجلة المثنى لعلوم التربية الرياضية العدد 1 المجلد 1 الجزء 1 (2020) ص 43-57

1	99.41%	نعم	2.99	.000	81.047	0.00%	0	1.18%	1	98.82%	84	14	تحرص على التجديد والابداع في مجال العمل بصفة دائمة
9	87.06%	نعم	2.74	.000	96.447	9.41%	8	7.06%	6	83.53%	71	15	تستخدم التفكير المنظم لحل المشكلات وتحسين أساليب العمل
4	97.06%	نعم	2.94	.000	66.176	0.00%	0	5.88%	5	94.12%	80	16	يتوافر لديك خطط بديلة لمواجهة التحديات المختلفة
<b>البعد الثالث: الأصالة</b>													
8	94.71%	نعم	2.89	.000	52.812	0.00%	0	10.59%	9	89.41%	76	17	تحرص على إنجاز الأعمال الموكلة لك بأسلوب متطور
6	95.88%	نعم	2.92	.000	141.341	2.35%	2	3.53%	3	94.12%	80	18	تساهم في تقديم أفكار جديدة خلال عملك في الاتحاد لحل أي مشكلة تواجهك .
9	89.41%	نعم	2.79	.000	97.012	4.71%	4	11.76%	10	83.53%	71	19	تعمل على الابتعاد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل المشكلات المتعلقة بالعمل.
4	96.47%	نعم	2.93	.000	62.694	0.00%	0	7.06%	6	92.94%	79	20	لديك القدرة على التطوير المستمر لأساليب العمل والبعد عن الروتين
5	96.47%	نعم	2.93	.000	62.694	0.00%	0	7.06%	6	92.94%	79	21	لديك القدرة على حل المشكلات الغامضة التي يتعرض لها العمل

تابع جدول (6)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني ابعاد الأبداع الإداري

ن=85

الترتيب	نسبة الموافقة %	الاستجابة المجملية (ليكرات)	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة	مربع كاي	لا أوافق		إلى حد ما		موافق		الدلالات الإحصائية	م
						النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
2	98.82%	نعم	2.98	.000	77.188	0.00%	0	2.35%	2	97.65%	83	22	تشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز الأعمال
3	98.82%	نعم	2.98	.000	77.188	0.00%	0	2.35%	2	97.65%	83	23	تتمتع بمهارة النقاش والحوار
1	99.41%	نعم	2.99	.000	81.047	0.00%	0	1.18%	1	98.82%	84	24	تمتلك القدرة على الاقتناع لحل المشكلات
7	95.88%	نعم	2.92	.000	59.306	0.00%	0	8.24%	7	91.76%	78	25	البعد عن الطرق السلبية في التعامل مع المشكلات
<b>البعد الرابع: المرونة الذهنية</b>													
7	89.41%	نعم	2.79	.000	93.341	3.53%	3	14.12%	12	82.35%	70	26	تسعى للحصول على الأفكار التي تساهم في حل مشكلات العمل
1	98.82%	نعم	2.98	.000	77.188	0.00%	0	2.35%	2	97.65%	83	27	تحرص على الاستفادة من انتقاد الآخرين لك في المهام المتعلقة بالعمل
6	92.94%	نعم	2.86	.000	130.75	5.88%	5	2.35%	2	91.76%	78	28	تحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيك للاستفادة منه
4	95.29%	نعم	2.91	.000	131.03	1.18%	1	7.06%	6	91.76%	78	29	تعمل على تغيير موقفك عندما تقتنع بعدم صحة رأيك
3	97.06%	نعم	2.94	.000	66.176	0.00%	0	5.88%	5	94.12%	80	30	تحرص على أحداث تغييرات إيجابية في أساليب العمل كل فترة
2	97.65%	نعم	2.95	.000	69.753	0.00%	0	4.71%	4	95.29%	81	31	لديك القدرة على رؤية الأشياء من جوانب مختلفة
5	94.12%	نعم	2.88	.000	49.706	0.00%	0	11.76%	10	88.24%	75	32	تحرص على تجريب الأفكار غير المألوفة لحل المشكلات المتعلقة بالعمل دون الخوف من التعرض للسخرية من الآخرين





وهاب عبد الرزاق / مجلة المثنى لعلوم التربية الرياضية العدد 1 المجلد 1 الجزء 1 (2020) ص 43-57

8	89.41%	نعم	2.79	.000	97.012	4.71%	4	11.76%	10	83.53%	71	33	الاعتراف بالخطأ والتراجع عند الاخطاء لتصحيح المسارات
													البعد الخامس : تركيز الانتباه
1	100.00	نعم	3.00	0.00	0.00	0.00%	0	0.00%	0	100.00	85	34	لديك القدرة على دافع قوى لتحقيق النجاح والدرجات العليا في الحياة
1	100.00	نعم	3.00	0.00	0.00	0.00%	0	0.00%	0	100.00	85	35	لديك القدرة على التغلب على صعوبات العمل
2	99.41%	نعم	2.99	.000	81.047	0.00%	0	1.18%	1	98.82%	84	36	لديك القدرة على الدفاع عن أفكارك بالحجة والبرهان
3	98.82%	نعم	2.98	.000	77.188	0.00%	0	2.35%	2	97.65%	83	37	لديك القدرة على تحليل مهام العمل بالاتحاد
5	97.65%	نعم	2.95	.000	69.753	0.00%	0	4.71%	4	95.29%	81	38	لديك القدرة على ادراك العلاقة بين الاشياء وتفسيرها لمصلحة العمل
6	97.65%	نعم	2.95	.000	69.753	0.00%	0	4.71%	4	95.29%	81	39	تحرص على التركيز على مهام عملك أكثر من أي شخص آخر بالاتحاد
9	96.47%	نعم	2.93	.000	141.48	1.18%	1	4.71%	4	94.12%	80	40	تعمل على دراسة المعلومات المرتبطة بمشكلات العمل الجيدة للوصول إلى الحلول المناسبة لها.
7	97.65%	نعم	2.95	.000	69.753	0.00%	0	4.71%	4	95.29%	81	41	تتبنى الفكرة التي تحقق الهدف المرجو.
11	96.47%	نعم	2.93	.000	62.694	0.00%	0	7.06%	6	92.94%	79	42	تعمل على بذل الجهد لتنفيذ الأفكار المطروحة لحل مشكلات العمل
8	97.06%	نعم	2.94	.000	66.176	0.00%	0	5.88%	5	94.12%	80	43	تحرص على متابعة الأفكار المطروحة التي تخدم العمل من أجل تحقيق الأهداف
4	98.24%	نعم	2.96	.000	73.424	0.00%	0	3.53%	3	96.47%	82	44	المتابعة المستمرة لمدى تحقيق الأهداف من الأفكار المطروحة التي تخدم العمل.
10	96.47%	نعم	2.93	.000	62.694	0.00%	0	7.06%	6	92.94%	79	45	تحرص على إنتاج أفكار جديدة أكثر من اهتمامك بمحاولة الحصول على موافقة الآخرين

وأشارت نتائج دراسة قرماش وهيبه (2014) إن 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. وهذا يتفق مع نتائج دراسة توفيق عطية توفيق (2009) التي أشارت إلى أن العاملين بالمنظمة يتمتعون بدرجة عالية من المرونة الذهنية كما أشارت إلى أن العاملين بالمنظمة لديهم حرص عالي على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة، وأشارت أيضاً إلى وجود علاقة موجبة بين المرونة الذهنية والأداء الوظيفي.

يتضح من جدول (6) والخاص التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (أبعاد الإبداع الإداري) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الاستجابات و هذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى 0.05 في جميع العبارات، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (87.06% إلى 100%) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول. وذكر حسين أحمد الطراونة وآخرون (2012) بأن المنظمات تعمل في بيئة ديناميكية ومتغيرة، ولمواجهة تلك التغيرات المستمرة والمتسارعة وللحفاظ على الميزة التنافسية للمنظمة فلا بد من الاهتمام بالإبداع، حيث أنه يساعد بصورة كبيرة على تحقيق الفائدة الكبرى في تعزيز تلك الميزة التنافسية للمنظمة. (3 : 259)

عرض ومناقشة نتائج العلاقة بين بيئة العمل والابداع الإداري

### جدول (7)

معاملات الارتباط بين بيئة العمل والابداع الإداري للعاملين بالاتحاد العراقي لألعاب القوى

المحور الثاني: ابعاد الابداع الإداري						المحاور والابعاد
إجمالي محاور الابداع الإداري	البعد الخامس : تركيز الانتباه	البعد الرابع : المرونة الذهنية	البعد الثالث : الاصاله	البعد الثاني : الطلاقة الفكرية	البعد الاول : الحساسية للمشكلات	
*0.745	*0.469	*0.664	*0.559	*0.749	*0.475	البعد الاول: الهيكل التنظيمي
*0.629	*0.525	*0.567	*0.488	*0.764	*0.691	البعد الثاني: الانظمة والتعليمات
*0.547	*0.499	*0.554	*0.528	*0.476	*0.319	البعد الثالث: التدريب
*0.599	*0.639	*0.694	*0.367	*0.801	*0.574	البعد الرابع: المشاركة في اتخاذ القرارات
*0.487	*0.479	*0.784	*0.529	*0.432	*0.617	البعد الخامس: الحوافز والمكافئات
*0.639	*0.579	*0.701	*0.648	*0.697	*0.569	البعد السادس: التكنولوجيا
*0.582	*0.463	*0.547	*0.367	*0.807	*0.394	البعد السابع: ظروف العمل
*0.548	*0.679	0.569	0.548	*0.602	*0.639	إجمالي محاور بيئة العمل

يتضح من جدول (7) والخاص بمعاملات الارتباط بين بيئة العمل والابداع الإداري للعاملين بالاتحاد العراقي لألعاب القوى أن هناك:

- علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين ابعاد بيئة العمل وابعاد الابداع الإداري حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0,548) وهي أكبر من قيمة "ر" الجدولية عند مستوى 0,05, مما يدل على أنه كلما توافرت ابعاد بيئة العمل كلما ارتفع مستوى الابداع الإداري للعاملين بالاتحاد العراقي لألعاب القوى , وهذا يحقق فرض البحث.

#### الاستخلاصات :

في ضوء نتائج البحث يستخلص الباحث وجود علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين ابعاد بيئة العمل وابعاد الابداع الإداري ، مما يدل على أنه كلما توافرت ابعاد بيئة العمل كلما ارتفع مستوى الابداع الإداري للعاملين بالاتحاد العراقي لألعاب القوى

#### المراجع :

- سيد عليوة حسن (2007): تنمية المهارات الفكرية والابداعية، ط1 , مكتبة جزيرة الورد, المنصورة.
- عمر وصفى عقيلي (2005): ادارة الموارد البشرية، الطبعة الاولى ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن.
- حسين احمد الطراونه (2012) : نظرية المنظمة , ط1 , دار الحامد للنشر والتوزيع , عمان.
- قرماش وهيبة (2014): مقومات الابداع الإداري ودورها في تحسين مستوى الاداء الوظيفي في المنظمات الرياضية , مجلد جامعة دمشق.
- توفيق عطية توفيق (2009): الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام " دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة", رسالة ماجستير غير منشورة, كلية التجارة, الجامعة الإسلامية، غزة.

#### مرفق رقم (1)

استمارة الاستبيان في صورتها النهائية  
المحور الاول : ابعاد بيئة العمل

رقم العبارة	العبارة	موافق	الى حد ما	غير موافق
	<b>البعد الاول : الهيكل التنظيمي</b>			
1	يوجد وضوح لطبقات الهيكل التنظيمي والمفهوم الذي بنى عليه			
2	يوجد وضوح للأدوار والمسئوليات والاختصاصات			
3	يوجد وضوح لجهة المسائلة			
4	انخفاض البيروقراطية وبساطة الاجراءات			
5	تشجيع التداخل الوظيفي وانتشار روح الفريق			
	<b>البعد الثاني : الانظمة والتعليمات</b>			



رقم العبارة	العبارة	موافق	الى حد ما	غير موافق
6	تؤدي الانظمة والتعليمات داخل الاتحاد الى تسهيل انجاز العمل			
7	تتوافر انظمة رقابية واشراف فعالة داخل الاتحاد			
8	يؤدي عدم وضوح بعض بنود الانظمة والتعليمات الى ارباك العمل وتأخيره			
9	تمتاز الانظمة والتعليمات بالمرونة لتحقيق اهداف الاتحاد			
10	هناك تهاون في الالتزام بالانظمة والتعليمات في تطبيق القرارات الادارية داخل الاتحاد			
<b>البعد الثالث : التدريب</b>				
11	تهدف برامج التدريب الى التاكيد على تطوير امكانات العاملين			
12	فرص التدريب متاحة لجميع العاملين من مختلف الاقسام			
13	لدى ادارة الاتحاد توجه نحو التدريب كفرق عمل وليس كأفراد			
14	تسود روح التعاون بين العاملين في الاقسام المختلفة			
15	يهتم الاتحاد باشارك العاملين في دورات تدريبية لغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم			
<b>البعد الرابع: المشاركة في اتخاذ القرارات</b>				
16	تقوم الادارة باشارك العاملين في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالقسم الذي يعملون به			
17	اتخذ قراراتي الادارية بنفسي بعيدا عن مشاركة الاخرين			
18	احترم رأى المرؤوسين			
19	اشرك المرؤوسين في عملية اتخاذ القرار ولكن لا اخذ برأيهم			
20	اقدر العاملين كأشخاص لهم رغبات ودوافع واهداف شخصية			
<b>البعد الخامس : الحوافز والمكافآت :</b>				
21	يمتاز نظام المكافآت والحوافز في الاتحاد بالفعالية			
22	الدخل الذى اتقاضاه من الاتحاد يعتبر مرتفعا مقارنة مع رواتب العاملين الذين يحملون نفس المؤهل في مؤسسات حكومية اخرى			
23	نظام المكافآت والحوافز في الاتحاد يرتبطان بشكل مباشر مع نتائج الاداء			
24	تعد جداول المكافآت والحوافز عادلة وتؤدي الى المحافظة على معنويات الموظف وتحسن الاداء			
25	يسد الدخل ومحفقاته الذى اتقاضاه حاجاتي الاساسية			
<b>البعد السادس : التكنولوجيا</b>				
26	يواكب الاتحاد التطور التكنولوجي المرتبط بأعماله			
27	لدى الاتحاد خطة لتوظيف التكنولوجيا الحديثة في العمل			
28	يهتم الاتحاد بالتكنولوجيا المعاصرة في تحقيق مستويات اداء افضل			
29	يقوم الاتحاد وبشكل مستمر بتحديد الاحتياجات من التكنولوجيا			
30	يمتلك الاتحاد كوادر بشرية مؤهلة ذات مهارة عالية في تحسين الاستخدامات التكنولوجية			
<b>البعد السابع : ظروف العمل :</b>				
31	يشعر العاملون بالاتحاد بالارتياح بخصوص المكان الذى يمارسون عملهم فيه			
32	يتلاءم الاثاث الموجود مع طبيعة العمل الذى يؤديه العاملون			
33	يوفر الاتحاد ظروف الامن والسلامة لكافة العاملين			
34	يسعى الاتحاد الى توفير كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض لحوادث			
35	يسعى الاتحاد على توفير كافة التسهيلات للعاملين لإنجاز اعمالهم			

**المحور الثاني: أبعاد الإبداع الإداري**

رقم العبارة	العبارة	موافق	الى حد ما	غير موافق
<b>البعد الاول : الحساسية للمشكلات(الوعي بوجود مشكلات أو عناصر ضعف في بيئة العمل)</b>				
1	تشعر بالإثارة عند تعاملك مع مشكلات العمل			
2	تمتلك القدرة على توقع المشكلات قبل حدوثها			



رقم العبارة	العبارة	موافق	الى حد ما	غير موافق
3	تخطط لمواجهة المشكلات العمل التي يمكن حدوثها			
4	تستطيع في كثير من الاحيان توقع الحل للمشكلات التي تواجهك			
5	تحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما تقوم به من مهام			
6	تمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل			
7	تنتبأ بما يحدث من تغيرات في البيئة الخارجية والتي قد تؤثر على الأهداف التنظيمية والأداء في العمل.			
	<b>البعد الثاني: الطلاقة الفكرية (سرعة إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار في زمن محدد)</b>			
8	لديك مهارة عالية في النقاش والحوار عندما يتطلب العمل ذلك			
9	تحرص على التعبير عن آرائك ولو كانت مخالفة لرؤسائك في العمل			
10	لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة			
11	لديك القدرة على إنتاج أكبر عدد من الالفاظ ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة معينة			
12	لديك القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة			
13	لديك القدرة على صياغة افكارك في كلمات تناسب موقفاً معيناً			
14	تحرص على التجديد والابداع في مجال العمل بصفة دائمة			
15	تستخدم التفكير المنظم لحل المشكلات وتحسين أساليب العمل			
16	يتوافر لديك خطط بديلة لمواجهة التحديات المختلفة			
	<b>البعد الثالث: : الأصالة (القدرة على الإتيان بالأفكار الجديدة, وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة)</b>			
17	تحرص على إنجاز الأعمال الموكلة لك بأسلوب متطور			
18	تساهم في تقديم أفكار جديدة خلال عملك في الاتحاد لحل أي مشكلة تواجهك .			
19	تعمل على الابتعاد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل المشكلات المتعلقة بالعمل.			
20	لديك القدرة على التطوير المستمر لأساليب العمل والبعد عن الروتين			
21	لديك القدرة على حل المشكلات الغامضة التي يتعرض لها العمل			
22	تشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز الأعمال			
23	تتمتع بمهارة النقاش والحوار			
24	تمتلك القدرة على الإقناع لحل المشكلات			
25	البعد عن الطرق السلبية في التعامل مع المشكلات			
	<b>البعد الرابع: المرونة الذهنية (التحرر من الجمود في التفكير والبعد عن النمطية)</b>			
26	تسعى للحصول على الأفكار التي تساهم في حل مشكلات العمل			
27	تحرص على الاستفادة من انتقاد الآخرين لك في المهام المتعلقة بالعمل			
28	تحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيك للاستفادة منه			
29	تعمل على تغيير موقفك عندما تقتنع بعدم صحة رأيك			
30	تحرص على أحداث تغيرات إيجابية في أساليب العمل كل فترة			
31	لديك القدرة على رؤية الأشياء من جوانب مختلفة			
32	تحرص على تجريب الأفكار غير المألوفة لحل المشكلات المتعلقة بالعمل دون الخوف من التعرض للسخرية من الآخرين			
33	الاعتراف بالخطأ والتراجع عند الأخطاء لتصحيح المسارات			
	<b>البعد الخامس : تركيز الانتباه(القدرة على تركيز الانتباه والتفكير في مشكلة معينة لفترات طويلة)</b>			
34	لديك القدرة على دافع قوى لتحقيق النجاح والدرجات العليا في الحياة			
35	لديك القدرة على التغلب على صعوبات العمل			
36	لديك القدرة على الدفاع عن أفكارك بالحجة والبرهان			
37	لديك القدرة على تحليل مهام العمل بالاتحاد			



			لديك القدرة على ادراك العلاقة بين الاشياء وتفسيرها لمصلحة العمل	38
			تحرص على التركيز على مهام عملك أكثر من أي شخص آخر بالاتحاد	39
			تعمل على دراسة المعلومات المرتبطة بمشكلات العمل الجيدة للوصول إلى الحلول المناسبة لها.	40
			تتبنى الفكرة التي تحقق الهدف المرجو.	41
			تعمل على بذل الجهد لتنفيذ الأفكار المطروحة لحل مشكلات العمل	42
			تحرص على متابعة الافكار المطروحة التي تخدم العمل من أجل تحقيق الأهداف	43
			المتابعة المستمرة لمدى تحقيق الأهداف من الأفكار المطروحة التي تخدم العمل.	44
			تحرص على إنتاج أفكار جديدة أكثر من اهتمامك بمحاولة الحصول على موافقة الآخرين	45