

أدارة التغيير وعلاقته بالأبداع الإداري لمدراء الادارة العامة في وزارة الشباب والرياضة

من وجهة نظر منتسبيها

م. منتظر حسين سابط

العراق. الجامعة المستنصرية. كلية التربية الاساسية. قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

mentdharsabt@gmail.com

### الملخص

يهدف البحث الى التعرف على العلاقة بين إدارة التغيير والابداع الإداري لمدراء الوحدات الإدارية من وجهه نظر المنتسبين .. وتم التوصل إلى اعداد مقياسي إدارة التغيير ومقياس الابداع الاداري لدى مدراء الوحدات الإدارية في وزارة الشباب والرياضة من وجهه نظر المنتسبين. جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة ايجابية بشأن إدارة التغيير ومقياس الابداع الاداري ، حيث توجد علاقة ايجابية بين إدارة التغيير في المديرية وزارة الشباب والرياضة والابداع الاداري. تصدر مجال اهداف الوزارة ترتيب مجالات مقياس إدارة التغيير من وجهه نظر المنتسبين . وأوصى الباحث يجب اعطاء مدراء الوحدات الإدارية في وزارة الشباب والرياضة مساحة مطلوبة لتطوير ابداعهم على المستوى الوظيفي . توفير الدعم اللوجستي والمادي لمدراء الوحدات الإدارية في وزارة الشباب والرياضة من أجل تنفيذ الخطط الموضوعة من قبلهم نحو تنفيذ ادارة الابداع على ارض الواقع . يجب مشاركة مدراء الوحدات الإدارية في وزارة الشباب والرياضة في المؤتمرات والندوات وورش العمل وذلك من أجل نقل رؤياهم الابداعية للغير ومن اجل اكتساب الخبرات .

الكلمات المفتاحية: أدارة التغيير ، الأبداع الإداري ، لمدراء الادارة العامة

Change management and its relationship to administrative creativity for managers of public administration in the Ministry of Youth and Sports from the point of view of its affiliates

Lect. Montadher Hussain Sabit

Iraq. College of Physical Education and Sports Sciences

mentdharsabt@gmail.com

---

Abstract

The research aims to identify the relationship between change management and administrative creativity for managers of administrative units from the point of view of affiliates .. The numbers of change management scales and the measure of administrative creativity among managers of administrative units in the Ministry of Youth and Sports have been reached from the point of view of affiliates. The respondents of the study sample were positive regarding change management and the measure of administrative creativity as there is a positive relationship between change management in directorates and the Ministry of Youth and Sports and Administrative Creativity. The field of the ministry's objectives is the ranking of the areas of the change management scale from the point of view of the affiliates. The researcher recommended that managers of administrative units in the Ministry of Youth and Sports should be given the space required to develop their creativity at the functional level. Providing logistical and material support to the managers of the administrative units in the Ministry of Youth and Sports in order to implement the plans set by them towards implementing the creativity management on the ground. Managers of administrative units in the Ministry of Youth and Sports must participate in conferences, seminars and workshops in order to transfer their creative visions to others and in order to gain experience.

Key words: change management, administrative creativity, for public administration managers

تعد الإدارة من أهم القواعد الأساسية التي تولي لها المجتمعات المتطورة اهتمام كبير لأنها تدخل في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية بل أصبحت تشمل جميع مرافق الحياة لأنها ترتبط ارتباطاً مباشراً مع بعضها البعض من خلال عمليات الإدارة (التنظيم والتخطيط والتنسيق والتقييم والمتابعة) في مجال الأنشطة أو الفعاليات الرياضية لأنها جميعاً تصب في تحقيق الأهداف المطلوب تحقيقها .

حياة الإنسان بشكل عام تحولت عبر التطورات الالكترونية والاقتصادية والانفجار المعرفي من حياة بسيطة الى حياة معقدة لتعدد احتياجات الإنسان ولتعدد المتطلبات للأفراد بشكل عام .

من خلال الدراسة لمفهوم لإدارة نلاحظ انها هي المرتكز الأساسي لتطوير المجتمعات وتقدمها بلهي العمل الحاسم في تحقيق التنمية في جميع المجالات ،هذا ما أدى الى ظهور عدة أنواع من الإدارة ومنها (إدارة الاعمال ، إدارة الوقت، إدارة التغيير، إدارة الازمات ، إدارة الجودة ) (الموسوي ، ٢٠٠٣ ، ص ٨٩-١١٨)

ومن هذا المنطلق فإن إدارة التغيير هي عملية الانتقال من وضع قائم بالفعل إلى وضع مستهدف لتحقيق أهداف محددة في إطار رؤية واضحة مشتركة بين القيادة والعاملين تتم من خلالها عمل تغييرات في نظام معين، حيث يتم تنفيذ هذه التغييرات بطريقة يمكن التحكم بها عن طريق اتباع إطار ونموذج محددين .

وبما ان وزارة الشباب والرياضة احد اهم المؤسسات الادارية في العراق لكونها الراعي الرسمي للشباب والرياضة ومن خلالها يمكن ان تنهض بالشباب وتطوير قدراتهم في صناعة الرياضيين والممارسين للرياضة فلهذا فأن الاهتمام بمديريات الشباب والرياضة دور مهم في نهضة المؤسسات الرياضية داخل الوزارة لان نجاح الوزارة او مديريتها اداريا يكون بالإيجاب نحو تطوير عمل المديريات مما يؤدي الى الازدهار داخل المؤسسة .

وفي ظل التغييرات المتسارعة في كافة قطاعات الحياة ومع ظهور المدارس الإدارية الحديثة وتطور العلوم والمعارف فيجب على مدراء الوحدات الإدارية في وزارة الشباب والرياضة التكيف مع البيئة العالمية والمحلية التي تحيط بوزارة الشباب والرياضة من خلال التعايش مع هذه التحديات ودراسة الأوضاع والظروف المحيطة من خلال توقع المستقبل والتغييرات المستقبلية واستشراف المستقبل ومن خلال الباحث كعضو هيئة إدارية ورئيس اتحاد لحد الأندية الرياضية الدرجة الثانية

ومن خلال مراجعة المستمرة لوزارة الشباب والرياضة بحكم عملة بتماس مباشر مع الوزارة ومن خلال ملاحظة لمدراء الإدارة العامة لوزارة الشباب والرياضة وعلاقة بهم ما للإدارة التغيير من ذات أهمية كبيرة في وزارة الشباب والرياضة وأهمية الابداع الإداري في العمل المؤسسي وما يستلزم من توافر وجود قائد اداري مبدع قادر على التحويل بين القيادة التقليدية الى إدارة تتوافق مع متطلبات العصر. ومن هنا تكمن مشكلة البحث الحالي في التعرف على العلاقة بين إدارة التغيير والابداع الإداري . ويهدف البحث الى:

- التعرف على العلاقة بين إدارة التغيير والابداع الإداري لمدراء الوحدات الإدارية من وجهه نظر المنتسبين .

٢- اجراءات البحث:

٢-١ منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي ذو العلاقات الارتباطية لملاءمته لطبيعة ومشكلة البحث.

٢-٢ مجتمع وعينة البحث:

حدد الباحث مجتمع بحثه بمنتسبي مديريات وزارة الشباب والرياضة حيث بلغ مجتمع البحث للمديريات العشرة (٢٨٠) من المنتسبين الموزعين كما في الجدول (١) وتم اخذ مجتمع البحث ككل وقد بلغت عينة البحث (٢٨٠) بعد استبعاد العينة الاستطلاعية والاستمارات المفقودة والغير صالحة .

٢-٣ أدوات البحث: استخدم الباحث أداتين لمعرفة العلاقة بين إدارة التغيير والابداع الإداري مقياس ادارة إدارة التغيير والابداع الإداري: تم الاعتماد على مقياس

(خالد اسود لا يخ ، ٢٠١٠) المعدل من قبل الباحث والمطبق على البيئة العراقية حيث قام الباحث بتعديل المقياس بما يتناسب مع البيئة العراقية والمكون (٢٥) عبارة لأداره التغيير و(١٥) عبارة للأبداع الإداري (٢:٩٨) . وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس متغيرات البحث (موافق تماما ، موافق ، لا ادري ، غير موافق ، غير موافق تماما)

صدق أدواتي البحث:

تم التحقق من صدق أدواتي الدراسة بعرضهما على مجموعة من المحكمين وعددهم (٧) محكمين والذين أبدوا عدداً من الملاحظات حولهما، وتم أخذها بعين الاعتبار عند إخراج الأدوات بشكلها النهائي، بعد حذف وتعديل بعض العبارات من أجل ان تصبح بالشكل المطلوب والملائم للبيئة العراقية وأصبحت استبانة ادارة التغيير مكونا من (١٥) عبارة ومقياس الابداع الإداري من (٢٠) عبارة.

ثبات أدوات البحث:

تم حساب الثبات لأدواتي الدراسة بطريقة الاتساق الداخلي، بحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا وقد جاءت النتائج كما هو مبين في الجدول (١).

جدول (١) يبين نتائج معادلة الثبات كرونباخ ألفا لأدواتي الدراسة

ت	اداة القياس	عدد العبارات	قيمة Alpha
١	ادارة التغيير	١٥	٠,٨٩
٢	الابداع الاداري	٢٠	٠,٩٢
	المجموع	٣٥	٩٠,٣

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن أدواتي الدراسة تتمتعان بدرجة عالية من الثبات. ولتحديد درجة كل من ادارة التغيير والابداع الاداري من خلال قيم المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة ، اعتمد الباحث المقياس الوزني الآتي:

درجة عالية: اذا كان المتوسط الحسابي أعلى من (٣ + انحراف معياري واحد).

درجة متوسطة: اذا كان المتوسط الحسابي محصورا بين (٣ + انحراف معياري واحد).

درجة منخفضة: اذا كان المتوسط الحسابي أقل من (٣ - انحراف معياري واحد).

الوسائل الاحصائية: استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية Spss في معالجة البيانات.

٣- عرض النتائج ومناقشتها:

٣-١ عرض ومناقشة نتائج مقياس إدارة التغيير:

من أجل التعرف على العلاقة بين إدارة التغيير والابداع الإداري للمدراء الوحدات الإدارية من وجهة نظر المنتسبين. قام الباحث باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستجابات افراد العينة على استبانة إدارة التغيير من اجل تفسير النتائج اعتمد المعيار التالي لدرجة الاستجابة وهو اعتبار ان الدرجة (٦٠%) هي حد الكفاية لقبول السلوك وتكون الدرجات دون الستين ضعيفة وغير مقبولة والدرجات من (٦٠%-٦٩%) تعتبر متوسطة ، ومن (٧٠%-٧٩%) جيدة ومن (٨٠%-٨٩%) جيدا جدا ، ومن (٩٠%) فما فوق متميزة كما في الجدول (٢) التالي:

جدول (٢) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المئوي النسبي لاستجابات افراد العينة لمقياس إدارة التغيير

الترتيب	الوزن المئوي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الفقرات	الاستبيان
٢	٧٠,٦١%	٣,٦٥	٢٠,٤٣	٥	الرؤية والرسالة للوزارة
٣	٦٨,٧١%	٣,٢١	١٨,٣٢	٥	الاستشارة الفكرية
١	٧١,٤٦%	٤,٥٢	٢١,٦٧	٥	اهداف الوزارة
	٧٠,٢٦%	٣,٧٩	٢٠,١٤	١٥	الدرجة الكلية

يتبين من الجدول (٢) ان درجة الممارسة لإدارة التغيير لدى مدراء المديرية لوزارة الشباب والرياضة من وجهة نظر المنتسبين بلغ (٧٠,٢٦%).

وجاء ترتيب المجالات كما يلي:

المجال الأول: اهداف الوزارة: حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢١,٦٧) والانحراف المعياري (٤,٥٢) الوزن المئوي (٧١,٤٦%) . وجاء بالترتيب الأول .

المجال الثاني: الرؤية والرسالة للوزارة: حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢٠,٤٣) والانحراف المعياري (٣,٦٥) الوزن المئوي (٧٠,٦١%) . وجاء بالترتيب الثاني .

المجال الثالث: الاستشارة الفكرية: حيث بلغ المتوسط الحسابي (١٨,٣٢) والانحراف المعياري (٣,٢١) الوزن المئوي (٦٨,٧١%) . وجاء بالترتيب الثالث .

حيث جاءت جميع المجالات بمستوى متقارب مما يؤكد الى ان ممارسة التغيير في الوزارة الشباب والرياضة من وجهة نظر المنتسبين تقع ضمن هذا المستوى .

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان مجال اهداف الوزارة جاء بالمرتبة الأولى والسبب في ذلك ان الوزارة تعمل على تحقيق أهدافها من خلال أشرك الجميع في تحقيقها وهذا ما اعطى انطباع إيجابي لدى المنتسبين بان العمل بروح الفريق هو الأساس لنجاح أي عمل مؤسستي وبدورة

يخلق جو من الألفة والاخاء بين العاملين كما يعزز السلوك الإيجابي لديهم بالشكل الصحيح من أجل تحقيق الأهداف المرسومة وكذلك ان يوجد لدى المدراء العاملين في وزارة الشباب والرياضة بالحماسة والطاقة الإيجابية في العمل من خلال اتباع الأساليب العلمية في الإدارة وهذا ما اتفق مع دراسة (الرقيب ، ٢٠٠٨ ، ص ٤٣)

٢-٣ عرض ومناقشة نتائج مقياس الابداع الاداري:

من أجل التعرف على العلاقة بين إدارة التغيير والابداع الإداري للمدراء الوحدات الإدارية من وجهة نظر المنتسبين . قام الباحث باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستجابات افراد العينة على استبانة إدارة التغيير من اجل تفسير النتائج اعتمد المعيار التالي لدرجة الاستجابة وهو اعتبار ان الدرجة (٦٠%) هي حد الكفاية لقبول السلوك وتكون الدرجات دون الستين ضعيفة وغير مقبولة والدرجات من (٦٠%-٦٩%) تعتبر متوسطة ، ومن (٧٠%-٧٩%) جيدة ومن (٨٠%-٨٩%) جيدا جدا ، ومن (٩٠% ) فما فوق متميزة كما في الجدول (٣) التالي :

جدول (٣) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المئوي النسبي لاستجابات افراد العينة لمقياس الابداع الاداري

الترتيب	الوزن المئوي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الفقرات	الاستبيان
٤	٧٠,٦١%	٣,٧٦	٢٢,٩٠	٥	الطلاقة
١	٦٨,٧١%	٤,٢٧	٢٥,١٢	٥	المرونة
٣	٧١,٤٦%	٤,٣٢	٢٣,٩٠	٥	الاصالة
٢	٧٠,٥٤%	٤,٥٥	٢٤,٩٧	٥	الحساسية للمشكلات
	٧٠,٣٣%	٤,٢٢٥	٢٤,٢٢	٢٠	الدرجة الكلية

يتبين من الجدول (٣) ان درجة الممارسة الابداع الاداري لدى مدراء المديرية لوزارة الشباب والرياضة من وجهة نظر المنتسبين بلغ (٧٠,٣٣%).

وجاء ترتيب المجالات كما يلي:

المجال الأول: المرونة: حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢٥,١٢) والانحراف المعياري (٤,٢٧) الوزن المئوي (٦٨,٧١%) . وجاء بالترتيب الأول .

المجال الثاني: الحساسية للمشكلات: حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢٤,٩٧) والانحراف المعياري (٤,٥٥) الوزن المئوي (٧٠,٥٤%) . وجاء بالترتيب الثاني .

المجال الثالث: الاصاله: حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢٤,٩٧) والانحراف المعياري (٤,٣٢) الوزن المئوي (٧١,٤٦%) وجاء بالترتيب الثالث .

المجال الرابع: الطلاقة: حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢٢,٩٠) والانحراف المعياري (٣,٧٦) الوزن المئوي (٧٠,٦١%) وجاء بالترتيب الرابع .

حيث جاءت جميع المجالات بمستوى متقارب مما يؤكد الى ان ممارسة الابداع الاداري في الوزارة الشباب والرياضة من وجهه نظر المنتسبين تقع ضمن هذا المستوى .

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان مجال المرونة جاء بالمرتبة الأولى والسبب في ذلك ان الوزارة تعمل على تحقيق أهدافها بكل مرونة وشفافية اعطى انطباع إيجابي لدى عينة البحث بالشكل الذي جعلهم تكوت استجابتهم نحو مجال المرونة باستجابات عالية ومن خلال ذلك فان المرونة احتلت المركز الأول بالمجالات ويعزو الباحث هذا النتيجة الى (التنشئة و اختلاف البيئة والتعليم ... ) التي تؤثر في القدرات الإبداعية ومع الدور الكبير الي يقوم به الفرد في تأكيد موهبه وقدراته الا ان ذلك لا يلغي دور الظروف المحيطة التي تؤثر على تلك القدرات حيث يؤكد (روشاك) الى ان الابداع الوظيفي ليس صفة محده للشخصية بل هو شيء متغير يصعد ويهبط بتأثير الظروف التي تساعد على نمو وازدهار وقد يرجع الشيب ايضا الى اختلاف في كون الابداع الوظيفي علم نظري تجريبي قابل للتبديل والتغيير باختلاف الزمان والمكان فبعض ما هو موجود اليوم يلغى .

(خالد اسود ، ٢٠٢٠ ، ص٥٦)

٤- الاستنتاجات والتوصيات:

٤-١ الاستنتاجات:

١- تم التوصل إلى اعداد مقياسي إدارة التغيير ومقياس الابداع الاداري لدى مدراء الوحدات الإدارية في وزارة الشباب والرياضة من وجهة نظر المنتسبين .  
٢- جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة إيجابية بشأن إدارة التغيير ومقياس الابداع الاداري ، حيث توجد علاقة ايجابية بين إدارة التغيير في المديریات وزارة الشباب والرياضة والابداع الاداري .

٣- تصدر مجال اهداف الوزارة ترتيب مجالات مقياس إدارة التغيير من وجهة نظر المنتسبين .

٤-٢ التوصيات:

- ١- يجب اعطاء مدراء الوحدات الإدارية في وزارة الشباب والرياضة مساحة مطلوبة لتطوير ابداعهم على المستوى الوظيفي .
- ٢- توفير الدعم اللوجستي والمادي مدراء الوحدات الإدارية في وزارة الشباب والرياضة من أجل تنفيذ الخطط الموضوعة من قبلهم نحو تنفيذ ادارة الابداع على ارض الواقع .
- ٣- يجب مشاركة مدراء الوحدات الإدارية في وزارة الشباب والرياضة في المؤتمرات والندوات وورش العمل وذلك من أجل نقل رؤياهم الابداعية للغير ومن اجل اكتساب الخبرات .

المصادر

- ١- الموسوي ، نعمان : تطوير أداة لقياس أدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ، المجلة التربوية ، العدد ٦٧ ، ٢٠٠٣ .
- ٢- محمد عويس : مدخل إلى مناهج البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية ، ط ٢ ، الكويت ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٣ .
- ٣- خالد اسود لايخ ، سلام حنتوش رشيد : المفاهيم الإدارية الحديثة وعلاقة بإدارة المؤسسات الرياضية ، دار دجلة للطباعة والنشر ، الأردن ، ط ١ ، ٢٠٢٠ .