

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مدراء منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين

م.د. فلاح عبد الحسن يوسف / جامعة واسط / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

fahasan@uowasit.edu.iq

### ملخص البحث

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابداع الاداري لمدراء منتديات الشباب و الرياضة من وجهة نظر المديرين والمشرفين في بعض الالعاب الرياضية من الفترة 15 / 2022 الى 15 / 6 / 2022 وتم تطبيق الاجراءات في مباني وقاعات المنتديات في محافظة واسط حيث تم تحديد مجتمع البحث بالعاملين ( مدرب ، مشرف) في بعض الالعاب الرياضية في منتديات الشباب و الرياضة في محافظة واسط والبالغ عددهم ( 51) مدرب موزعين على ( 17 ) منتدى في عموم المحافظة حيث تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية ل (34) وتم اعداد مقياسين لقياس الثقافة التنظيمية و الابداع الاداري و استخدام الحقيبة الاحصائية spss في معالجة النتائج حيث توصل الباحث الى مجموعة استنتاجات منها ان هناك علاقة ارتباط معنوية بين الثقافة التنظيمية والابداع الاداري لدى مدراء المنتديات في محافظة واسط واوصى الباحث بالتأكيد على اشراك مدراء منتديات الشباب و الرياضة في دورات تطويرية لغرض تطوير الثقافة التنظيمية لديهم.

### **Organizational culture and its relationship to administrative creativity among managers of youth and sports forums from the point of view of employees**

#### **Abstract**

The study aimed to identify the relationship between organizational culture and administrative creativity and for the managers of youth and sports forums from the point of view of coaches and supervisors in some games from the period from 15/1/ 2022 to 15/6/ 2022. Determining the research community with workers (coaches,

supervisors) in some games in youth and sports forums in Wasit Governorate, which number (51) coaches distributed over (17) forums throughout the governorate, where the research sample was randomly selected for (34) and two scales were prepared to measure Organizational culture, administrative creativity, and the use of the spss statistical portfolio in addressing the results, where the researcher reached a set of conclusions, including that there is a significant correlation between organizational culture and administrative performance among forum managers in Wasit Governorate.

### 1-التعريف بالبحث

#### 1-1مقدمة البحث وأهميته

شهد العالم في الاعوام الاخيرة تطورات وقفزات كبيرة في مجال الادارة الرياضية ولم يستثني عنصرا من عناصرها حيث ان علم الادارة من العلوم الاساسية في المجال الرياضي لما لها من اثر كبير في تطور الرياضة بصورة عامة وبالأخص في مجال الشباب ،حيث لم يكن هذا التطور من محض الصدفة وانما هو اهتمام مقصود ومتعمد من اجل تخطي جميع العوائق والمشاكل التي تواجه عملية النهوض بالرياضة والوصول بها الى المستويات العليا.

ان القيادة في المجال الرياضي احد اهم عناصر العملية الادارية لذا حرص القائمون على الرياضة في العالم على تطوير مستوى الثقافة التنظيمية لدى هؤلاء القادة من اجل قيادة دفة المؤسسات الرياضية وكوادرها الادارية والاهتمام كذلك بالإبداع الاداري من اجل التقدم وتحقيق جميع الاهداف المرسومة لتلك المؤسسات. وتكمن اهمية البحث بضرورة الاهتمام بمننديات الشباب لما لها من اهمية كبيرة في تحديد مسار الشباب والمحافظة عليهم من الانجرار خلف شوائب الحياة بسن مبكرة لما لها من تأثير كبير على فئة مهمة في المجتمع يقع على عاتقها تقدم البلد واستقراره.

#### 1-2 مشكلة البحث

من خلال ملاحظة الباحث كونه من مرتادي منتديات الشباب و المهتمين بهذه الفئة السنية وكذلك من اصحاب الاختصاص في مجال الادارة الرياضية اتضح لهم ان

- هناك قلة اهتمام بالثقافة التنظيمية لدى مدراء منتديات الشباب و الرياضة من وجهة نظر المدربين

- كذلك عدم الاهتمام الكافي بالابداع الاداري لديهم مما انعكس سلبا على تلك المؤسسات وبالتالي ينعكس ايضا سلبيا على فئة الشباب وتوجهاتهم الرياضية وغير الرياضية .

ومن هنا تمثلت مشكلة البحث بالتساؤلات التالية

1- ما دور الثقافة التنظيمية لدى مدراء منتديات الشباب و الرياضة في محافظة واسط من .

2- ما مستوى الابداع الاداري لدى مدراء منتديات الشباب و الرياضة في محافظة واسط.

3- ما العلاقة بين الثقافة التنظيمية و الابداع الاداري لدى مدراء منتديات الشباب و الرياضة في محافظة

واسط .

### 3-1 اهداف البحث

1- التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابداع الاداري و لمدراء منتديات الشباب و الرياضة من وجهة نظر المدربين والمشرفين في بعض الالعاب .

### 5-1 مجالات البحث

1-المجال البشري : العاملين (مدرب ، مشرف) بعض الالعاب الرياضية في منتديات الشباب و الرياضة في محافظة واسط.

2-المجال المكاني : مبنى منتديات الشباب و الرياضة في محافظة واسط .

3-المجال الزمني : من 15 / 1 / 2022 الى 15 / 6 / 2022

2- اجراءات البحث الميدانية

**1-2 منهج البحث :-**

ان طبيعة الظاهرة المبحوثة والاهداف تحتم على الباحث اختيار المنهج المناسب الذي يساعد في تنظيم الافكار الذي يؤدي الى الكشف عن الحقيقة التي يريد ان يصلها وعليه استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملاءمته وطبيعة البحث .

**2-2 مجتمع البحث :**

حدد مجتمع البحث العاملين ( مدربين ، مشرفين) بعض الالعاب في منتديات الشباب و الرياضة في محافظة واسط والبالغ عددهم ( 51) مدرب موزعين على ( 17 ) منتدى في عموم المحافظة .

**1-2-2 عينة البحث :**

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة وقد اشتملت على (43) مدرب ومشرف من تدريبي الالعاب الرياضية في منتديات الشباب و الرياضة في محافظة واسط وبنسبة مقدارها (84,313%) من مجتمع البحث وبواقع (16) منتدى حيث كانت عينة التطبيق هي (36) والعينة الاستطلاعية (7) مدرب .

**2-3 الوسائل والأدوات والأجهزة المستعملة في البحث :**

ينبغي توصيف الأدوات التي تستعمل في البحث لتعطي مدلولاً عن احتياجات الدراسة منها ، إذ يذكر محمد خليل وآخرون " تتحدد الأداة المناسبة في ضوء أهداف البحث وفرضياته والأسئلة التي يسعى إلى الإجابة عنها والأدوات هي الوسائل التي يستعملها الباحث في حصوله على المعلومات " (عباس ،2011، ص237)

و لكي يقوم الباحث بإنجاز بحثه على أتم وجه ، لابد له أن يستعين بأدوات ووسائل تساعده في

إكمال عمله وهي :

**2-3-1 الوسائل البحثية :**

- المصادر والمراجع العربية والأجنبية .
- المقابلات الشخصية.
- فريق العمل المساعد.
- استمارة استبيان.

#### 2-3-2 الأدوات والأجهزة المستعملة في البحث :

- جهاز حاسوب نوع (acer) عدد (1) .
- حاسبة الكترونية يدوية نوع (CASIO) عدد (1) .
- ساعة الكترونية (CASIO) عدد (1) .
- قرطاسيه وأدوات مكتبية (أوراق وأقلام) .

#### 2-4 إجراءات البحث الميدانية:

تطلب من الباحث تحقيقاً لأهداف البحث الحالي وذلك عن طريق اعداد مقاييس للابداع الاداري و الثقافة التنظيمية لمدراء منتديات الشباب و الرياضة في محافظة واسط ، وفق الخطوات الآتية:

#### 2-4 إجراءات البحث الميدانية:

#### 2-4-1-1 اعداد مقياس الثقافة التنظيمية :

استعان الباحث بمقياس الثقافة التنظيمية الذي تم اعداده في دراسة ( محمد جابر كاظم)

ويتكون من (25) فقرة، وقد وضعت خمسة بدائل (اتفق تماما 5 درجات ، اتفق 4 درجات ، محايد 3 درجات ، لا اتفق 2 درجتان ، لا اتفق تماما 1 درجة) (كاظم : ، 2019 ، ص158)

حيث قام الباحث بتعديل فقرات المقاييس بما يتناسب مع متطلبات البحث الحالية وبعدها تم عرض المقاييس على مجموعة من الخبراء والمختصين لاختيار الفقرات المناسبة وتعديل الفقرات التي تحتاج الى تعديل وبعد استخدام النسبة المئوية تبين صلاحية الفقرات من عددهما كما في جدول (1) .

### جدول (1)

يبين تسلسل الفقرات والخبراء الموافقون وغير الموافقون لمقياس الثقافة التنظيمية

الدالة	كا <sup>2</sup> المحسوبة	غير الموافقون	الموافقون	تسلسل الفقرات
معنوي	9	صفر	9	21 ، 6 ، 8 ، 13 ، 18 ، 19 ، 22 ، 23 ، 24 ، 5 ، 9 ، 10 ، 14 ، 15 ، 16 ،
معنوي	8.06	1	8	3 ، 4 ، 7 ، 11 ، 12 ، 17 ، 20 ، 21 ، 25

وبعد استخدام اختبار كا<sup>2</sup> تم قبول جميع فقرات مقياس الثقافة التنظيمية والتي بلغت ( 25 ) فقرة لان قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية البالغة (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) .

### 2-7 الخصائص السايكومترية لمقياس الثقافة التنظيمية :

2-7-1 صدق الإختبار: يعد الصدق احد الأسس العلمية المهمة في الإختبار والمقياس وهو يشير إلى الصلاحية أو الصحة للاختبار اي هل يقيس بالفعل الوظيفة المخصص لها من دون أن يقيس وظيفة أخرى إلى جانبها ، اذ استخدم الباحث نوعين من الصدق وهما

أولاً: الصدق الظاهري اذ يهدف هذا النوع من الصدق إلى معرفة مدى تمثيل المقياس للجوانب المطلوب قياسها، وقد تحقق هذا النوع من الصدق عندما تم عرض فقرات المقياس على الخبراء والمختصين في مجال الادارة الرياضية ملحق (1) لبيان صلاحيتها وكما مبين في الجداول (2)، إذ تم اعتماد نسبة 75% فما فوق لقبول الفقرة فضلاً عن ذلك قيام الباحث بإيجاد القدرة التمييزية والاتساق الداخلي للمقياس.

الجدول (2) يبين صلاحية فقرات مقياس الثقافة التنظيمية

النسبة المئوية	لا يصلح	يصلح	الفقرات
100%	0	9	1
100%	0	9	2
100%	0	9	3
100%	0	9	4
100%	0	9	5
100%	0	9	6
100%	0	9	7
100%	0	9	8
100%	0	9	9
100%	0	9	10
77.77%	2	7	11
77.77%	2	7	12
100%	0	9	13
100%	0	9	14
100%	0	9	15
100%	0	9	16
100%	0	9	17
100%	0	9	18
100%	0	9	19
77.77%	2	7	20

100%	0	9	21
77.77%	2	7	22
77.77%	2	7	23
77.77%	2	7	24
77.77%	2	7	25

قام الباحث باستخراج الوصف الاحصائي للعينة وكما مبين بالجدول (3) .

### الجدول (3) يبين الخصائص الوصفية لعينة مقياس الثقافة التنظيمية

المقياس	الوسط	الوسيط	الانحراف المعياري	الالتواء	الخطأ المعياري	أقل درجة	أعلى درجة
الثقافة التنظيمية	214.5667	217.0000	11.82541	-0.110	.4270	190.00	241.00

### 2-7-2 ثبات الإختبار:

استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية، إذ انه " يمكن التنبؤ بثبات الإختبار إذا علمنا بثبات نصفية ومعامل سبيرمان براون وذلك لان المقياس زوجي كما استخرج الباحث معامل الفا كرونباخ للمقياس وكما مبين بالجدول (4).

### الجدول(4) يبين معاملات الثبات للمقياس موضوعة البحث

ت	المقاييس	التجزئة النصفية	
		معامل الثبات	ثبات نصف الاختبار
1	الثقافة التنظيمية	0.779	0.556
	الفا كرونباخ		0.882

## 3-4-3 إجراءات إعداد مقياس الابداع الاداري

تم اعداد الفقرات بالاعتماد على مقياس الابداع الاداري الذي قام ببنائه (محمد عبدالسادة) والذي يتكون من (30) فقرة تم وضع بدائل الاجابة هي (اتفق تماما 5 درجات ، اتفق 4 درجات ، محايد 3 درجات ، لا اتفق 2 درجتان ، لا اتفق تماما 1 درجة) (عبدالسادة ، 2017 ، ص176).

وتم عرض المقياس على (9) الخبراء ليقوموا ببيان مدى صلاحية الفقرات وحذف غير الصالحة والتأشير على الفقرات التي تحتاج الى تعديل وكما مبين بالجدول (5) .

## جدول (5)

يبين تسلسل الفقرات والخبراء الموافقون وغير الموافقون لمقياس الابداع الاداري

الدالة	قيمة كا <sup>2</sup> المحسوبة	غير الموافقون	الموافقون	تسلسل الفقرات
معنوي	9	صفر	9	6 ، 1 ، 29 ، 26 ، 16 ، 15 ، 14 ، 10 ، 9 ، 5 ، 2 ، ، 18 ، 13 ، 8 ،
معنوي	8.06	صفر	8	، 12 ، 11 ، 7 ، 4 ، 30 ، 24 ، 23 ، 22 ، 19 ، 3، ، 28 ، 27 ، 25 ، 21 ، 20 ، 17

وبعد استخدام اختبار كا<sup>2</sup> تم قبول جميع فقرات مقياس الابداع الاداري والتي بلغت (30) فقرة لان قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية البالغة (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) .

## 2-3-4-5 الخصائص السيكومترية لمقياس الابداع الاداري

## 1 الصدق

## أ. صدق المحتوى

يعتمد هذا النوع من الصدق على ما إذا كنا نقيس الشيء الذي أردنا قياسه فعلاً إذ يعرف " بأنه الدرجة التي يقيس بها الاختبار ما صمم من أجل قياسه في المجتمع ( عقل ، 2013، ص44، ) .

وقد تم التحقق من صدق المقياس من خلال عرض فقراته على مجموعة من السادة الخبراء والمختصين ينظر ملحق (1) وذلك للتأكد من صلاحية فقراته وملائمته للقياس وكما تم عرضه آنفاً في موضوع تحديد صلاحية فقرات المقياس .

## جدول رقم (6)

يبين صلاحية فقرات مقياس الابداع الاداري

النسبة المئوية	لا يصلح	يصلح	الفقرات
77.77%	2	7	1
100%	0	9	2
100%	0	9	3
88,88%	1	8	4
100%	0	9	5
100%	0	9	6
88,88%	1	8	7
100%	0	9	8
100%	0	9	9
100%	0	9	10
77.77%	2	7	11
77.77%	2	7	12

100%	0	9	13
100%	0	9	14
100%	0	9	15
88,88%	1	8	16
100%	0	9	17
100%	0	9	18
100%	0	9	19
77.77%	2	7	20
100%	0	9	21
77.77%	2	7	22
77.77%	2	7	23
77.77%	2	7	24
77.77%	2	7	25
100%	0	9	26
77.77%	2	7	27
100%	0	9	28
77.77%	2	7	29
77.77%	2	7	30

2 الثبات

يعد الثبات شرطاً أساسياً من شروط أدوات القياس الفعال ويُقصد به " مدى دقة الاختبار في القياس ، واتساق نتائجه عند تطبيقه مرات متعددة على نفس الأفراد ، أي إذا طبقنا اختبار معين على عينة من الأفراد ، ثم أعدنا تطبيقه مرة أخرى مرات متتالية على ذات العينة ، فإن درجاتهم لا تتغير جوهرياً من تطبيق لآخر ، كما أن وضع كل فرد وترتيبه بالنسبة لمجموعته لا يتغير جوهرياً ( الياسري ، 1995 ، ص75).

وللتحقق من ثبات المقياس تم استخدام الطرق الآتية :

### 1- التجزئة النصفية

ثبات الإختبار:

استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية، إذ انه " يمكن التنبؤ بثبات الإختبار إذا علمنا بثبات نصفية ومعامل سبيرمان براون وذلك لان المقياس زوجي كما استخرج الباحث معامل الفا كرونباخ للمقياس وكما مبين بالجدول (7).

### الجدول(7)

يبين معاملات الثبات للمقياس موضوعة البحث

ت	المقاييس	التجزئة النصفية	
		ثبات نصف الاختبار	معامل الثبات
1	الابداع الاداري	0.556	0.779
			0.882

### أ. معادلة الفاكرومباخ

إن فكرة هذه الطريقة تقوم على أساس حساب الارتباطات بين العلاقات المجموعة الثبات على جميع الفقرات في الاختبار ، وكأننا قسمنا الاختبار على عدد من الأجزاء يساوي عدد فقراته أي كل فقرة تشكل اختباراً فرعياً ومن اجل حساب الثبات بهذه الطريقة تم إخضاع جميع الاستثمارات لأفراد عينة

البحث والبالغ عددهم (43) مدرباً إلى معامل الفاكرومباخ وعند تطبيق المعادلة ظهرت قيمة معامل الثبات تساوي (0.943) وهي قيمة عالية للثبات.

## 2-4 التجربة الاستطلاعية

لمعرفة مدى وضوح التعليمات وفهم العبارات والكلمات من المجيبين ومعرفة كيفية الاجابة في ورقة الاستبيان كل هذا يتحقق من خطوات علمية أحدها وأهمها التجربة الاستطلاعية، اذ قام الباحث باجراء تجربته الاستطلاعية يوم الاحد الموافق 2022/3/20 على عينة من نفس مجتمع البحث والبالغ عددها (10) افراد (مدرب ، مشرف ).

2-5 التجربة الرئيسية: بعد الانتهاء من التحليل لمقاييس البحث تم تطبيقه على عينة البحث والبالغ عددها (43) مدرب للفترة من 2022/ 5 / 15 ولغاية 2022/ 6 / 17

## 4 عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

يتضمن هذا الباب عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة بعد تطبيق المقاييس على العينة من العاملين في منتديات الشباب و الرياضة وهي على النحو التالي :

## 4-1 عرض وتحليل ومناقشة النتائج الخاصة الثقافة التنظيمية :

### جدول (8)

#### يبين الوصف الإحصائي لنتائج مقياس الثقافة التنظيمية

المقياس	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة sig	نوع الدلالة
الثقافة التنظيمية		214,566	11,8254	112	0.000	معنوي

يبين الجدول (10) درجات مقياس الثقافة التنظيمية ، إذ بلغ الوسط الحسابي (214,566) ، وانحراف معياري (214,566) ، وعند موازنة الوسط الحسابي لدرجات المقياس بالوسط الفرضي البالغ (112) ، تبين إن الوسط الحسابي لدرجات المقياس هو اكبر من الوسط الفرضي ، وهذا يعني أن رؤساء الاندية يتمتعون الثقافة

التنظيمية ، ولغرض الوقوف على الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطين، تم استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ، وقيمة نسبة الخطأ (sig) البالغة (0.000) هي اقل (0.05) مما يدل وجود دلالة معنوية لمقياس الثقافة التنظيمية .

ويعزو الباحث ذلك الى ان مدراء منديات الشباب و الرياضة لديهم فهم وتفسير وادراك لأهمية الثقافة التنظيمية ودورها في التعامل مع الآخرين ولأنها سلوك ومعتقد يتبعه الانسان ويكسبه من المحيط الذي يعيش فيه وايضا هي قيم وعادات واتجاهات يجب ان يتحلى بها كل حسب وظيفته ومركزه والتي تدل على مدى مستوى المؤسسة التي يعمل بها من رقي و التزام للنظام الداخلي لها لكي ترتقي بتعاملها مع الآخرين وظهور المؤسسة بأحسن ما يكون وتحقيق هوية خاصة بكل مؤسسة

ان الثقافة التنظيمية انماط سلوكية يكتسبها العاملون وطرق تفكير وعادات ومفاهيم وقيم واتجاهات ومهارات قبل انضمامهم الى المؤسسة ثم تضيف المؤسسة ذلك النسق الثقافي او الهوية الخاصة بها من خصائصها واهتماماتها وسياساتها واهدافها ما يحدد شخصية المؤسسة ويميزها عن غيرها من مؤسسات وهي سلوكيات وقيم مشتركة للعاملين التي توجههم نحو الانجاز و التميز في تحقيق الاهداف وهذا يعني ان يؤمن الرئيس او المسؤول لكل فرد شخصية فريدة يجب احترامها (السيد ، 2006 ، ص 176)

ويضيف الكثير يتحدث عن الثقافة التنظيمية دون وعي علمي لمعناها وماهيتها وضرورتها الاجتماعية و التاريخية لذلك هي قائمة ومتأصلة في كل المنظمات اذ لاتخلو منظمة من الثقافة التنظيمية اي انها سياق عمل وتتشكل بناء على طبيعة المنظمة وسياساتها الداخلية او سياسة ادارتها العليا بدون وعي وادراك وتخطيط مسبق تتحول مع مرور الزمن الى مجموعة من المهارات و الممارسات و القيم للعاملين في هذه المنظمات و التي تكون بشكل غير مباشر ثقافة خاصة بالمنظمة(الفرج ، 2011 ، ص 98)

### جدول (9)

يبين الوصف الإحصائي لنتائج مقياس الابداع الاداري

المقياس	عدد العينة	المتوسط	الانحراف	الوسط	قيمة sig	نوع الدلالة
---------	------------	---------	----------	-------	----------	-------------

		الفرضي	المعياري	الحسابي		
معنوي	0.000	132	23.311	145,731	43	الابداع الاداري

يبين الجدول (11) درجات مقياس الابداع الاداري ، إذ بلغ الوسط الحسابي (145,731) ، وانحراف معياري (23.311) ، وعند موازنة الوسط الحسابي لدرجات المقياس بالوسط الفرضي البالغ (132) ، تبين إن الوسط الحسابي لدرجات المقياس هو اكبر من الوسط الفرضي ، وهذا يعني أن مدراء المنتديات يتمتعون بالابداع الاداري ، ولغرض الوقوف على الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطين، تم استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ، وقيمة نسبة الخطأ (sig) البالغة (0.000) هي اقل (0.05) مما يدل وجود دلالة معنوية لمقياس الابداع الاداري . ويعزو الباحث الباحث ذلك الى ان القائمين على ادارة المنتديات لديهم القدرة على خلق وتغيير افكارهم حسب متغيرات الظروف التي تواجههم من اجل انجاح مؤسساتهم وتحقيق اهدافها المرسومة.

و الإبداع على أنه" توظيف أمثل للقدرات العقلية والفكرية التي تتميز بأكبر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية لحل المشكلات والقدرة على تحليلها بما يؤدي إلى تكوين ترابط واكتشاف علاقات أو أفكار أو أساليب عمل جديدة داخل المنظمات الإدارية (الشمري ، 2002 ، ص45)

ويؤكد (نبيل محمود، 2010) ان الإبداع الإداري أحد وسائل التجديد والتغيير، فالتغيير ما هو إلا أحد مظاهر الإبداع التي تعبر عنه، ومع النظر للتطورات المحيطة بنا والناجمة عن ثورة المعلومات والانفجار التكنولوجي، ومع زيادة حدة المنافسة بين الشركات، وتنوع حاجات الأفراد وزيادة طموحهم، قد أحدثت وأوجدت مشكلات عديدة، لذلك على المنظمات أن تستجيب لهذه التطورات بإحداث التغييرات والتعديلات التي تتواءم مع هذه التطورات، ويصعب تحقيق ذلك إلا بوجود الأفكار الجديدة والأساليب الحديثة التي تستجيب لهذه التغييرات المستمرة، إذ إنها تتطلب مهارات إبداعية (شاكرا ، 2010 ، ص30).

- دراسة وتحليل ومناقشة علاقة الارتباط لمتغيرات الدراسة

لمعرفة علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة وهي الثقافة التنظيمية والابداع الاداري استخدم الباحث معامل الارتباط البسيط بيرسون للدلالة على العلاقة بينهما وتحقيقاً لأهداف الدراسة والتي نصت على:

1 التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابداع الاداري

2 فقد جاءت النتائج وكما مبين بالجدول (10)

### جدول (10)

يبين معامل الارتباط لمتغيرات الدراسة

ت	المتغيرات	معامل الارتباط	Sig	الدلالة
1	الثقافة التنظيمية × الابداع الاداري	0.591	0.026	معنوي

اوضحت نتائج ارتباط متغير الثقافة التنظيمية بمتغير الابداع الاداري ارتباطاً موجباً بلغ (0.591) وهذا يؤكد ان الثقافة التنظيمية تتناسب طردياً مع الابداع الاداري كلما زادت لديهم الثقافة التنظيمية زادت لديهم الابداع الاداري وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين .

- الاستنتاجات

استنتج الباحث ان -

1- فاعلية المقاييس التي تم اعدادها لقياس الثقافة التنظيمية والابداع الاداري لدى مدراء المنتديات في محافظة واسط .

2- هناك علاقة ارتباط معنوية بين الثقافة التنظيمية والابداع الاداري لدى مدراء المنتديات في محافظة واسط.

3- ان مدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة واسط يمتلكون ثقافة تنظيمية جيدة .

- التوصيات

يوصي الباحث بـ

- 1- التأكيد على اشراك مدراء منتديات الشباب و الرياضة في دورات تطويرية لغرض تطوير الثقافة التنظيمية لديهم .
- 2- التأكيد على تطوير الابداع الاداري لدى مدراء منتديات الشباب و الرياضة من اجل المضي قدما في تحقيق اهداف المؤسسة الرياضية .
- 3- دعم وتطوير مهارة الاتصال بين المدربين ومدراء منتديات السباب والرياضة من اجل تذليل العقبات التي تواجه العمل من اجل تحقيق اهداف المؤسسة الرياضية.

### المصادر و المراجع

- اسامة الفراج : نموذج مقترح لخصائص الثقافة التنظيمية الملائمة في مؤسسات القطاع العام في سوريا ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية و العدد الاول ، المجلد 27، ص98، 2011
- فهد عايض الشمري : المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث، الرياض ، 2002، عالم المعرفة للطباعة والنشر ، .
- متولي السيد : السلوك التنظيمي المبادئ و المفاهيم ومجالات تطبيقه، مكتبة عين الشمس ، القاهرة ، 2006،
- مصباح جمعة عقل وآخرون : التحليل الاحصائي والاحتمالات ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، عمان الاردن ، ط1 ، 2009 ، .
- محمد جابر كاظم : الكفايات الادارية والثقافة التنظيمية لرؤساء الاندية الرياضية وعلاقتها بجودة اتخاذ القرار من وجهة نظر مدربي كرة القدم ، اطروحة دكتوراه ، جامعة كربلاء ، 2019،
- محمد جاسم الياسري : بناء وتقنين بطارية اختبار اللياقة البدنية لانتقاء الناشئين بأعمار (10-12) سنة ، أطروحة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بغداد ، 1995 ، .
- محمد عبد السادة : التنبؤ بالانجاز بدلالة الابداع الاداري وادارة الصراع الايجابي لمدربي الكرة الطائرة في العراق من وجهة نظر لاعبيهم .، اطروحة دكتوراه منشورة ، جامعة بابل ، 2017،
- محمد خليل عباس وآخرون : مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط3 ، عمان ، دار المسيرة للنشر

- نبيل محمود شاكر: موضوعات مختارة في التنظيم والإدارة/إدارة التربية الرياضية، ط1، العراق، ديالى، مكتب ليث للطباعة، 2010.

## ملحق رقم (1) اسماء السادة الخبراء

ت	الاسم	التخصص	مكان العمل
1	أ.د. محمود داود الربيعي	ادارة رياضية	جامعة المستنقبل
2	أ.م.د. عامر علي حسين	ادارة رياضية	جامعة كربلاء
3	أ.م.د. بشار عبد اللطيف هاتف	تعلم حركي	القاسم الخضراء
4	أ.م.د. بهاء حيدر	ادارة رياضية	جامعة القادسية
5	أ.م.د. مهدي راهي لفته	اختبارات	جامعة واسط
6	أ.م.د. عامر راشد شيال	تعلم حركي	جامعة واسط
7	أ.م.د. محمد جابر كاظم	ادارة رياضية	جامعة كربلاء
8	م.د. غزوان عزيز	ادارة رياضية	جامعة واسط
	م.د. علاء حسين علي	ادارة رياضية	جامعة بابل

## ملحق رقم (2) مقياس الثقافة التنظيمية

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
1	يسعى لجذب اللاعبين القدامى لخدمة النادي وادارته					
2	يحرص على توحيد جهود وكلمة جميع العاملين					
3	يساعد في تكوين فرق عمل ذو كفاءة عالية					
4	يشرك الجميع في حل المشاكل التي تواجهه					
5	يولي اهتماما كبيرا للرياضي المميز					

					6	يشجع الرياضيين والعاملين بالنادي بالنادي على الابتكار والتجديد
					7	الابتكار والخبرات المتراكمة من اهم اسباب نجاحه في ادارة النادي
					8	ينوع اساليب التعامل مع العاملين
					9	يصطدم الابتكار مع اللوائح و القوانين القديمة
					10	يعمل يمدأ الثواب والعقاب مع الجميع
					11	المعايير الموجودة تساعد على الابداع و الابتكار
					12	يخصص الاموال للابتكارات والافكار الجديدة من اجل تطبيقها
					13	ينزعج كثيرا عن طرح ابتكارات وافكار بعيدة عن الواقع
					14	ينجز رئيس النادي الاعمال الموكلة اليه بكفاءة عالية
					15	يتنافس مع اقرانه لتحقيق انجازات تمييزة عن الاخرين
					16	يتفاعل مع النتائج المميزة للنادي ويوفر جميع الاحتياجات
					17	تدخله في جزئيات العمل تكون لصالح النادي
					18	لديه طموح بجعل النادي محط انظار جميع الرياضيين
					19	يبذل اقصى الجهود من اجل تحقيق الاهداف و المكاسب للنادي
					20	يلتزم بالحضور اليومي للنادي
					21	يوفر كافة الظروف المناسبة والتسهيلات للعاملين لأنجاح عملهم
					22	ينجز الاعمال الموكلة اليه بسرعة عالية
					23	ملم بجميع الكفايات التنظيمية والادارية
					24	يختار اعضاء اللجان حسب اختصاصهم الفنية والادارية
					25	ادارته للنادي مميزة جدا

## ملحق (3) مقياس الابداع الاداري

ت	الفقرة	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
1	للمدرب القدرة على إدارة عملية التدريب بمهارة وفن					
2	يحرص المدرب على تقديم كل ما هو جديد في الوحدة التدريبية					
3	ينمي المدرب مهارات لاعبيه بأسلوب علمي وحديث					
4	قدرة المدرب على الحوار والنقاش وإقناع اللاعبين بأفكاره					
5	يقوم المدرب بحل أخطاء اللاعبين المهارية بطرائق وأساليب حديثة					
6	يضع المدرب عدة طرائق لتطبيق التمرين ( التدرج في درجة الصعوبة )					
7	اطلاع المدرب على ما هو حديث في التدريب و قانون اللعبة					
8	للمدرب القدرة على إيجاد الحلول المناسبة والسريعة لتغيير طريقة اللعب					
9	تشجيع المدرب للاعبين على استعمال الرموز والإشارات في تنفيذ الخطط الهجومية					
10	يطبق المدرب الأسلوب الحديث للمهارات الهجومية والدفاعية					
11	يمتلك المدرب المرونة في التعامل مع اللاعبين في أثناء المباراة					
12	يضع المدرب بعض الخطط البديلة لحل المشاكل غير المتوقعة					
13	للمدرب القدرة على تنظيم أفكاره ووضع الحلول المناسبة والتصرف بحكمة					
14	يمنح المدرب الفرصة للاعبين لإبداء آرائهم والاستفادة منها في أثناء الوحدة التدريبية					

					15	يتقبل المدرب الخسارة بوصفها التجربة التي تسبق تحقيق الفوز
					16	قدرة المدرب على اتخاذ الأوقات المستقطعة والاستفادة منها بصورة ايجابية
					17	ثقة المدرب في اختيار اللاعب البديل الناجح
					18	يتقبل المدرب من اللاعبين تغيير خطة اللعب حسب الموقف في أثناء المباراة
					19	يغامر المدرب في زج لاعبين شباب ويتقبل جميع النتائج والاستفادة منها
					20	يطبق المدرب أفكاراً جديدة ويتحمل المسؤولية ومواجهة الانتقادات
					21	يسعى المدرب للحصول على أي معلومات عن الفريق المنافس وتحليلها
					22	للمدرب القدرة على قراءة الفريق المنافس في أثناء المباراة
					23	يعطي المدرب عدة حلول وخيارات للاعبين خلال أوقات الراحة والأوقات المستقطعة
					24	قدرة المدرب على تنظيم أفكاره وانسجامها مع مجريات المباراة
					25	يوزع المدرب مهام العمل بين اللاعبين وإشراك الجميع في تحقيق الانجاز
					26	يتوقع المدرب المشاكل قبل حدوثها
					27	يضع المدرب مقترحات عديدة لحل أي مشكلة
					28	يحدد المدرب نقاط الضعف في فريقه ويعمل على معالجتها
					29	يتصرف المدرب بحكمة في حل المشاكل بين اللاعبين
					30	يتمتع المدرب بالعدالة وعدم التحيز لأي لاعب