



واقع الابداع الاداري لدى الهيئات الادارية في اندية وزارة الداخلية العراقية

أ.م.د. رنا تركي ناجي

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

rana.turki76.edbs@uomustansiriyah.edu.iq

07707807334

المستخلص

اجرت الباحثة دراستها الحالية على عينة من اعضاء الهيئات الادارية للأندية التابعة الى وزارة الداخلية العراقية ، اذ تم اختيار مجتمع البحث وعينته بالطريقة العمدية ، وتم تعديل مقياس الابداع الاداري المستخدم في دراسات اخرى لتناسب اهداف وعينة الدراسة الحالية ، وبعد ان اكملت الباحثة من اتمام شروط التعديل وخطوات عمل البحث العلمي من استيفاء كل شروطه وبعد توزيع الاستبانة على العينة المستهدفة واجراء المعالجات الاحصائية للبيانات التي حصلت عليها الباحثة من خلال اجابات المفحوصين ، 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 . وفي ضوء تلك النتائج والاستنتاجات عملت الباحثة على وضع عدة توصيات منها : تطبيق المقياس على عينات اخرى في مجالات واندية اخرى بصورة دورية حتى يعد مرجع لتحسين وتطوير العمل ، كذلك اوصت الباحث 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 الهيئات الادارية في اندية وزارة الداخلية العراقية

الكلمات المفتاحية : الابداع الاداري .وزارة الداخلية العراقية .

The reality of administrative creativity among the administrative bodies in the clubs of the Iraqi Ministry of Interior

A.P.D. Rana Turki Naji

Department of Physical Education and Sports Sciences / College of Basic Education / Al-Mustansiriya University / Iraq

Abstract

The researcher conducted her current study on a sample of members of the administrative bodies of clubs affiliated to the Iraqi Ministry of Interior, as the research community was chosen and appointed by the intentional method, and the two standards of information technology and performance used in other studies were modified to fit the objectives and sample of the current study, and after the researcher completed the fulfillment of the conditions Modification and scientific From fulfilling all its conditions and after distributing questionnaires to the target sample and conducting statistical treatments for the data obtained by the researcher through the answers of the examinees, I reached several results and conclusions, including 1- There is a high correlation between information technology and the efficiency of administrative performance in the research sample. 2- The lack of guidance in working on the development of technology enabled through modern scientific and practical practices in gaining and circulating information.research work steps In light of these results and conclusions, the researcher worked on developing several recommendations, including:



1-Adopting the standards and levels reached by the researcher in other studies.

2-Urging the members of the administrative bodies to participate in development courses in the field of modern technology and methods of communication and communication with the outside world.

Keywords: administrative creativity. Iraqi Ministry of Interior.

1- التعريف بالبحث :

2-1 مقدمة البحث واهميته :

تحدث التغييرات النسبية والعامية بتواتر وتسارع في كل مجالات الحياة وهذه التغييرات تلقي بضلالها على مجتمعاتنا بكافة مؤسساته وتنظيماته الادارية والخدمية ، مما ينتج عن ذلك كمية هائلة من التحديات والمصاعب التي هي السبب الذي يؤدي الى البحث عن التغيير 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 تبديع 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 التغييرات 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 للاندية وتحقيق اهدافها في ضل الامكانيات المتاحة على حسب الظروف الحالية والتي تعد ظروف استثنائية نظرا لما موجود من وباء وحالة انكماش اقتصادي عملي اجتماعي للوصول الى نتائج ايجابية بشكل مغاير وبأفكار ابداعية للفريق فضلا عن التعرف على جوانب الضعف والقوة في عمل اعضاء الهيئات الادارية لهذه الاندية من خلال المعايير التي سوف تضعها هذه الدراسة .

2-1 مشكلة البحث :

تعد الاندية الرياضية التابعة لوزارة الداخلية العراقية مؤسسات تعمل ضمن اطار قانوني ومهني يرتكز على اسس عملية تمكن العاملين فيها من انجاز مهامهم بما يتناسب مع فلسفة وأهداف النادي ، لذا فإن مهمة الاداري في هذه المؤسسات ليست عملية عشوائية أو غير مخطط لها ، بل العكس من ذلك وبما انها عملية ومهام تحتاج من العامل فيها أو عليها الى تطوير قابلياته وإمكانياته الذاتية في العملية الادارية ، اذ ان التربية البدنية في ادارة عملياتها تحتاج الى اداريين او عاملين يتميزون في مجال الابداع الاداري تواجه المؤسسات 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 ادارية في تشكيل جانباً مهماً في كيفية التغلب او تجاوز هذه التغييرات ، وأن كل شيء عظيم تقدمه لا يمكن أن يكون مكتملاً من دون أن يكون مقترناً بقوة وقدرة الاشخاص على الابداع إلى جانبه . وهذا الشعور هو الذي يدعم ويقود حماسنا ، 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 فيتمثل في مسح ميداني شمل الهيئات الادارية للاندية الرياضية في وزارة الداخلية العراقية. حيث تمثلت ملامح المشكلة بالسؤال التالي

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

هدف البحث :

- التعرف على نسبة الابداع الاداري لدى الهيئات الادارية لأندية وزارة الداخلية العراقية

4-1 مجالات البحث :

- 1- المجال البشري : اعضاء الهيئات الادارية لأندية وزارة الداخلية العراقية .
- 2- المجال المكاني : مقرات اندية وزارة الداخلية في بغداد .
- 3- المجال الزمني : من 11 / 2 / 2024 لغاية 18 / 3 / 2024 .

5-1 تعريف المصطلحات :

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 للإمكانات المتاحة من اجل الوصول للهدف بأقل تكلفة وأسرع وقت ممكن " . (ابراهيم ، 2000 ، 39)

منهجية البحث وأجراءاته الميدانية :

1-2 منهج البحث :

أن اختيار الباحث للمنهج الملائم لبحث المشكلة من اهم الخطوات التي يترتب عليها نجاح بحثه، اذ ان المنهج هو ((الاسلوب الذي يتبعه الباحث لتحديد خطوات بحثه الذي يمكن من خلاله الى التوصل الى حل لمشكلة البحث ((عطوي : 2011 : 81) .

لذا استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي ويعرف الاسلوب المسحي ب" 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 وعينته :

1-2-2 مجتمع البحث :



يقصد بالمجتمع (جميع الافراد والاحداث والاشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث)، (الصيرفي 2009: 185) لذا كان مجتمع البحث الفئة المستهدفة في هذه الدراسة الا وهي الهيئات الادارية لأندية وزارة الداخلية العراقية.

2-2-2 عينة البحث :

قامت الباحثة باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وهم اعضاء الهيئات الادارية لأندية وزارة الداخلية العراقية ، وكان العدد الكلي للعينة (63) عضواً تقسمت العينة الى اقسام وهي العينة الاستطلاعية وكان عددها (12) عضواً اما عينة التطبيق فكان عددها (51) عضواً والجدول (1) يبين اعداد العينات مقسمة على الاندية لمجتمع الدراسة

جدول(1) يبين عدد العينة والاندية لمجتمع البحث

ت	اسم النادي	عينة الاستطلاع	عينة التطبيق	العدد الكلي
1	نادي الشرطة	2	8	10
2	نادي الحدود	1	8	9
3	نادي الدفاع المدني	2	7	9
4	نادي الجنسية	2	7	9
5	نادي النجدة	1	8	9
6	نادي المرور	2	7	9
7	نادي اليات الشرطة	2	6	8
	المجموع	12	51	63

3-2 وسائل جمع المعلومات :

- 1- المصادر العربية والاجنبية
- 2- شبكة المعلومات العالمية (الانترنت)
- 3- المصادر العربية والاجنبية .
- 4- استبانة الابداع الاداري.

4-2 خطوات اعداد الاستبانة :

1-4-2 تحديد الابعاد الرئيسية :

بعد اطلاع الباحثة على الادبيات النظرية والدراسات السابقة التي تتناول الموضوع قيد البحث وبعد الاطلاع على الدراسات العربية والاجنبية المتعلقة فيها للتعرف على الاطر النظرية والاساليب المعتمدة في قياسها وبعد اخذ رأي الخبراء والمختصين قامت الباحثة بتحديد الابعاد الرئيسية لمصطلح الابداع الاداري وتحديد بثلاث ابعاد هي (حل المشكلات ، القابلية للتغيير ، روح المبادرة والابتكار) والتي تم حصول الموافقة عليها من قبل المختصين وبالاجماع .

2-4-2 فقرات المقياس :



قامت الباحثة وبعد تحديد الابعاد الرئيسية والتي تخص الابداع الاداري بتحديد الفقرات 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 الباحثة بنظر الاعتبار رأي المختصين والخبراء حيث اجرت الباحثة في صياغتها 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 اوصى بها الخبراء على المقياس تمهيداً للبدء بالإحصائيات المطلوبة في ترصين عمل اداة البحث .

5-2 التجربة الاستطلاعية :

بعد اتمام عملية التأكد من صلاحية فقرات المقياس من قبل الباحثة قامت باجراء التجربة الاستطلاعية قبل تطبيق التجربة النهائية ، وتم ذلك من خلال توزيع الاستبانة على عدد من عينة البحث البالغ (12) عضو هيئة ادارية للأندية المستهدفة اذ تعد التجربة الاستطلاعية (دراسة تجريبية اولية يقوم بها الباحث على عينة صغيرة قبل القيام بالبحث بهدف اختيار اساليب البحث وادواته) (المندلأوي وآخرون : 157:1989)0 ، وهذه التجربة يستفيد منها الباحث في التأكد من وضوح التعليمات ، كذلك معرفة الوقت الكافي للاجابة عن الاستبانة والتعرف على المشكلات او الصعوبات التي قد تواجهه اثناء القيام بتوزيع الاستبانة في التجربة الرئيسية .

6-2 المعاملات العلمية للمقياس :

1-6-2 صدق المقياس :

للتحقق من صدق المقياس قامت الباحثة 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 بالابعاد الرئيسية للمقياس والهدف منه كذلك سلامة اللغة والشكل اللغوي والمنطقي للفقرات من حيث وضوحها وسهولة فهمها ، اذ اعتمدت الباحثة نسبة (80%) من اجماع رأي المحكمين والمختصين لتعديل او حذف وأضافة اذ تم التوصل الى الصيغة النهائية للمقياس والمكونه من (40) فقرة تشمل جميع الابعاد الرئيسية والمعنى الكامل لمتغير الابداع الاداري .

جدول (2) يبين اراء المحكمين في صلاحية فقرات استبانة الابداع الاداري

ت	صاحبة	غير صاحبة	ت	صاحبة	غير صاحبة	ت	صاحبة	غير صاحبة
الفقرة	النسبة	التكرار	الفقرة	النسبة	التكرار	الفقرة	النسبة	التكرار
1	100%	11	24	90.9%	10	1	9.09%	1
2	90.9%	10	25	100%	11	1	9.09%	1
3	81.8%	9	26	90.9%	10	2	18.1%	2
4	100%	11	27	100%	11	---	---	---
5	72.7%	8	28	81.8%	9	3	27.2%	3
6	100%	11	29	54.5%	6	---	---	---



0.79	0.91	روح المبادرة والابتكار	3
0.86	0.90	مقياس الابداع الاداري ككل	4

2-6-3 الموضوعية :

يكون الاختبار موضوعياً عندما لا تتأثر النتائج الخاصة بالاختبار بذاتية المصحح او شخصيته اي ان المفحوص يحصل على درجة معينة عندما يقومك بتصحيح الاختبار اكثر من واحد وكذلك من الصفات التي تجعل من الاختبار موضوعياً هو ان تكون الاسئلة محددة وواضحة ، وتكون الاجابة واحدة لأي سؤال فيه ، وهذه الشروط انطبقت على هذا الاختبار من خلال تقييم المحكمين والمختصين بذلك .

2-7 التجربة الرئيسية :

بعد اتمام ايجاد المعاملات العلمية للمقياس ، قامت الباحثة بأجراء التجربة الرئيسية للبحث من خلال توزيع الاستبانة وبمساعدة فريق العمل المساعد على عينة البحث والذي كان عددهم الكلي (51) عضو هيئة ادارية في يوم (الخميس) المصادف (14/3/2024) اذ تم بعد توضيح طريقة الاجابة وبيان جميع المعلومات المتعلقة بذلك اعطاء العينة الوقت الكافي للاجابة على كل فقرات الاستبانة الموجهة اليهم ومن ثم جمع الاستبانات وتدقيقها والتأكد من صلاحيتها دون اهمال اي واحدة وترتيبها بشكل منظم لأكمال الاجراءات الاحصائية عليها ..

2-8 الوسائل الاحصائية :

استخدمت الباحثة الاساليب الاحصائية المناسبة من خلال تطبيق الحقيبة الاحصائية (Spss) من خلال العمليات التالية

- 1- الوسط الحسابي .
- 2- الانحراف المعياري .
- 4- قيمة T المحسوبة .
- 5- معامل كرونباخ

3 – عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

3-1 عرض نتائج ابعاد الابداع الاداري :

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

جدول (4)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (t) المحسوبة وقيمة الدلالة ونوع الفرق لبعد القابلية للتغيير

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

يتبين من الجدول (4) ان الوسط الحسابي لبعد 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 اعضاء الهيئات الادارية لأندية وزارة الداخلية العراقية 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 بعد حل المشكلات

جدول (5)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (t) المحسوبة وقيمة الدلالة ونوع الفرق لبعدها للمشكلات .

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

من خلال جدول (5) والذي ادرجت فيه درجات بعد حل المشكلات في مقياس الابداع الاداري ، يكون فيه الوسط الحسابي يساوي (15.566) وهو اكبر من 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 اعضاء الهيئات الادارية لأندية وزارة الداخلية العراقية لهم القدرة على تقصي الحقائق عندما تظهر المشكلات كذلك امكانياتهم في تدليل العواقب والمعوقات التي تطرأ على العمل الاداري في الاندية والتي قد تؤثر سلباً على انجابه ، اذ ان "الافراد الذين يرون الكثير من المشكلات في موقف معين ولا يراها الاخرين لهم القدرة على الاحساس العالي في تدليل 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 البعد الثالث (روح المبادرة والابتكار)

جدول (6) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (t) المحسوبة وقيمة الدلالة ونوع الفرق لمجال روح المجازفة

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

من خلال جدول (6) تتبين الدرجات التالية لبعدها روح المبادرة والابتكار من مقياس 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 تبين 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 اعضاء الهيئات الادارية لأندية وزارة الداخلية العراقية من روح المبادرة والابتكار خلال تطوير ملكة المجازفة وروح الاقدام وتعزو الباحثة ذلك الى القوانين والتعليمات التي يعمل بها هؤلاء الاعضاء والهيئات الادارية والتي يغلب عليها طابع الرتابة والروتين وعدم القدرة على تخطيطها لأن ذلك يؤدي الى التعرض للمسائلة 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 ماهو غير مألوف في البناء والتطور". (عساف ، 2001 ، 120) .

وترى الباحثة ان النتائج التي توصلت اليها من خلال دراستها الحالية نتائج واقعية وتمثل واقع حال اعضاء الهيئات الادارية لأندية وزارة الداخلية العراقية فالخطوات والاجراءات المتخذة من قبل هذه الهيئات لتنمية واقع الابداع هي خطوات متناقلة وملزمة بقوانين روتينية كبيرة وان كان هناك تغيير وابداع فيكون جزئيات بسيطة لايمكن ان تساهم بشكل كبير وواضح في تغيير الواقع وخصوصية هذه الأندية .

4-الاستنتاجات والتوصيات :

4-1 الاستنتاجات :

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

- 1- ان الابداع الاداري بشكل عام لدى اعضاء الهيئات الادارية لأندية وزارة الداخلية العراقية يشكل نسبة مقبول قياسا مع تعاملهم مع البيئة المحيطة والقوانين التي تسيّر اعمالهم كوظيفة حكومية رسمية .
- 2- ان نسبة الابداع الاداري يتفاوت من نادي الى آخر استنادا الى مستوى المرونة والصلاحيات المعطاة لاعضاء الهيئة 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 بنظر الاعتبار المفاضلة الحقيقية والمحاولات العملية للابداع الاداري .

4-2 التوصيات :

- 1- تطبيق المقياس من قبل الأندية الرياضية العراقية بمختلف تصنيفاتها .
- 2- اتاحة الفرصة للعاملين في الهيئات الادارية للأندية 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 للأندية والقيادات العليا للمؤسسات الراعية لهذه الأندية لتحقيق الاهداف المخطط لها .

المصادر

- 1.حسن حريم : ادارة المنظمات : عمان ، دار الحامد للنشر ، 2009 .
- 2.عبد الستار ابراهيم : الابداع قضايا وتطبيقات ، القاهرة ، جماعة التأصيل الادبي والفكري ، 2000 .
- 3.وجيه محجوب : البحث العلمي ومناهجه ، بغداد ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، 2000 .
- 4.احمد كنعان : تطوير كفايات المعلمين ، مجلة المعلم العربي .العدد الاول ، السنة الستون ، الكويت : 2007 .
- 5.جودت عزت عطوي : اساليب البحث العلمي ، مفاهيمه ، ادوات الطرق الاحصائية ، دار الثقافة، عمان ، 2011 .



6. رياض احمد السالمي ، علاء عبد الرزاق الدباغ : تقنيات المعلومات الادارية ، دار وائل للنشر ، عمان ، الاردن ، 2001.
7. عبد الرزاق جبر الماجدي : مستوى كفاءة القيادات الادارية (رؤساء الاندية الرياضية) في بغداد من وجهة نظر لاعبوا الدرجة الممتازة بكرة القدم ، رسالة ماجستير ، كلية الرياضية ، جامعة بغداد ، 2009.
8. محمد حسن علاوي ، محمد نصر الله : القياس في التربية الرياضية وعلم النفس ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2000.
9. منى حميد جاسم : تقانة المعلومات وعلاقتها بجودة الاداء الاداري للاتحادات الاولمبية العراقية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، الجامعة المستنصرية

الملاحق

ملحق (1)

اسماء السادة الخبراء والمتخصصين وعناوينهم

ت	الاسم	التخصص	العنوان الوظيفي
1	أ.د. غازي صالح	علم النفس الرياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / الجامعة المستنصرية
2	أ.د. عبد الله هزاع	علم النفس الرياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
3	أ.د. علي سموم دغل	قياس واختبار	كلية التربية الاساسية / الجامعة المستنصرية
4	أ.د. نصير قاسم	ادارة وتنظيم رياض	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ديالى
5	أ.د. خالد اسود لايع	ادارة وتنظيم رياض	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة المثنى
6	أ.د. سلام حنتوش رشيد	ادارة وتنظيم رياض	كلية التربية الاساسية / الجامعة المستنصرية
8	أ.م.د. صلاح وهاب شاكا	ادارة وتنظيم رياض	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
9	أ.م.د. ساجت مجيد	ادارة وتنظيم رياض	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة القادسية
10	أ.م.د. مازن فرحان	ادارة وتنظيم رياض	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة القادسية
11	م.د. حيدر علي موسى	ادارة وتنظيم رياض	وزارة التربية / تربية الرصافة الثانية
12	م.د. تحسين علي حاتم	قياس واختبار	وزارة التربية / الكلية التربوية المفتوحة

ملحق (3) مقياس الابداع الاداري بصورته النهائية

م / استبانة

السيد / السيدةالمحترمة



تحية طيبة

تروم الباحثة إجراء البحث الموسوم ب (واقع الابداع الاداري لدى الهيئات الادارية في اندية وزارة الداخلية العراقية) ولكونكم تمثلون عينة البحث ترجوا الباحثة من حضراتكم الاجابة عن فقرات المقياس المرفق طياً وأختيار بديل واحد لكل فقرة من الفقرات الاتية ومراعاة عدم تكرار او الشطب في المقياس ولفعل ذلك يرجى وضع علامة (√) في داخل المربع الذي يوازي الفقرة وتحت البديل المناسب لكم .

ولكم خالص الشكر والامتنان

الباحثة

ت	العبارات	وافق بدرجة كبيرة جداً	وافق بدرجة كبيرة	موافق الى حد ما	لا وافق	لا وافق ابداً
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
					12	تلتزم الهيئة بزمam المبادرة في تطوير طرائق جديدة تتم عن الابداع في ادارة النادي
					13	تبحث بأستمرار عن الافكار الابداعية للتغلب على المعوقات التي تواجه النادي لتذليلها
					14	تقوم برصد الفرص التي تؤثر على اداء النادي نحو الافضل
					15	قدرتها على تقويم الاداء والاستجابة في حل المشكلات المؤثرة على النادي
					16	قدرة الهيئة الادارية على انجاز الاعمال بجودة عالية
					17	تربط نتائج العمل بدوافع الابداع في ضوء المعايير الحديثة
					18	افادتها من تجاربها وخبرتها السابقة لتوليد الافكار الابداعية في ادارة النادي وتطويره
					19	تمتلك الهيئة الادارية رؤية ادارية دقيقة للاكتشاف المشكلات التي يعاني منها النادي
					20	يفتقد النادي الى البرامج التي تتابع المؤشرات الادارية الناجعة في العمل
					21	هناك تغيير من قبل الهيئة الادارية للنادي في مجال التكنولوجيا
					22	قلة مشاركة الهيئة الادارية للجهة المستفيدة في اتخاذ القرارات الخاصة بالنادي ومستقبله
					23	تشجع الادارة على الابداع من خلال وضع حزمة حوافز للمبدعين
					24	تواجه المشكلات في انتاج افكار جديدة ومتجددة وفق مختلف الظروف
					25	تستخدم مبدأ الثواب والعقاب لأحداث تغيير ابداعي مميز يحسن مستوى النادي
					26	تدعم العاملين على اعداد دراسات اجرائية بأفكار ابداعية



				قدرتها في اكتشاف الاتجاهات والميول وتوظيفها نحو تحقيق اهداف النادي	27
				تحت المشاركة بدورات ادارية للتعرف على الجديد بما ينمي الابداع في عملية الادارة	28
				تحرص على متابعة المستجدات الادارية العالمية لتحقيق الابداع داخل النادي	29
				هناك جهود تبذل من قبل الهيئة الادارية لبناء منشأة في النادي	30
				تقوم الهيئة الادارية للنادي بفتح دورات منظمة حول أحدث البرامجيات 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 للأستفادة 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