



دور الابداع الاداري في منتديات وزارة الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين في محافظة ذي قار
م. م. قاسم غالي عايد - مديرية تربية ذي قار

imqas377@gmail.com

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٥/٤/١٨

تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٥/٤/٢٩

الكلمات المفتاحية: الابداع الاداري، منتديات الشباب والرياضة، ذي قار
مستخلص البحث:

المئوية بوصفها وسائل احصائية مناسبة وتوصل
الباحث الى ما يأتي:

- امتلاك عينة البحث ابداع اداري ايجابي .
- دور الابداع الاداري في خلق بيئة مناسبة في
منتديات وزارة الشباب والرياضة في محافظة ذي
قار.
- ويوصي الباحث بما يأتي:
- تطبيق مقياسي البحث على المؤسسات
الرياضية الاخرى .
- ربط الابداع الاداري مع متغيرات ادارية اخرى
ومحاولة معرفة مدى تأثرها فيه.

The role of administrative creativity in the Ministry of Youth and Sports forums from the perspective of workers in thi Qar Governorate

Abstract

Administrative creativity plays a vital role in developing and improving the performance of youth and sports directorates. Creativity helps create new and diverse programs and

الإبداع الإداري يلعب دورًا حيويًا في تطوير وتحسين أداء مديريات الشباب والرياضة، والإبداع يساعد في ابتكار برامج وأنشطة جديدة ومتنوعة تجذب الشباب وتلبي احتياجاتهم المتغيرة. يمكن من خلاله تحسين جودة البرامج الحالية وتطويرها لتكون أكثر فعالية وتأثيرًا. يسهم في تبسيط الإجراءات الإدارية وتسهيلها، مما يزيد من كفاءة العمل. يساعد في إيجاد حلول مبتكرة للمشاكل والتحديات التي تواجه المديريات. يعزز من قدرة المديريات على التكيف مع التغيرات والتطورات في مجال الشباب والرياضة، ويهدف البحث الى التعرف على دور الابداع الاداري الرياضي لمديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار، وتم استخدام المنهج الوصفي لملائمته وطبيعة البحث واشتملت عينة البحث على العاملين في منتديات وزارة الشباب والرياضة في محافظة ذي قار والبالغ عددهم (٢٢٠) ويمثلون نسبة (٧٠,٦٩%) من مجتمع البحث الكلي واستخدم الباحث الاستبيان كوسيلة مناسبة لجمع المعلومات من عينة البحث وقد استعان الباحث بالوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة

-Applying the research measures to other sports institutions.

- Linking administrative creativity with other administrative variables and attempting to determine the extent of their influence.

Keywords: Administrative creativity, Youth and Sports Forums, Dhi Qar

١ - التعريف بالبحث

١-١ المقدمة وأهمية البحث :

إن التغيرات النسبية والعامة التي تطرأ على كافة المجالات، والتي تلقى بضررها وتأثيراتها على مجتمعاتنا بكافة مؤسساتها الخدمية والإدارية، والذي انتج عنه العديد من التحديات والصعوبات لها ما دفعها إلى التغيير والاستعداد للتكيف السريع وفق خطط جديدة وأفكار حديثة لم يتم التطرق لها ضمن المستويات الإدارية والتنفيذية التي تسهم في الوصول إلى أهداف المؤسسات والأندية الرياضية. إذ عد المهتمين بالمجال الإداري والرياضي الإبداع الصفة الأوسع في التحسين والتطوير بما له الدلالة المثلى في تحقيق التنمية الإدارية في قدرة الأندية الرياضية والعاملين فيها على التميز والإبداع والتجديد من خلال قيام إدارتها اعتماد تطوير مفاهيمها وأساليبها الإدارية وملائمة الظروف المناسبة للعقول البشرية كي تدفع في أداها. إذ إن البيئة الملائمة تعد جانب مساند للإدارة على القيام بالأعمال الإدارية وتحقيق الأهداف إلى تحديد المخاطر والمعوقات وتحليل المشكلات وتوفير الفرصة الحقيقية للتعامل مع التغييرات والتطوير

activities that attract youth and meet their changing needs. It can improve the quality of existing programs and develop them to be more effective and impactful. It contributes to simplifying and facilitating administrative procedures, which increases work efficiency. It helps find innovative solutions to problems and challenges facing directorates. It enhances the directorates' ability to adapt to changes and developments in the field of youth and sports. The research aims to identify the role of sports administrative creativity in the Youth and Sports Directorate in Dhi Qar Governorate. The descriptive approach was used due to its suitability to the nature of the research. The research sample included (220) employees of the Ministry of Youth and Sports forums in Dhi Qar Governorate, representing (70.69%) of the total research community. The researcher used a questionnaire as an appropriate means of collecting information from the research sample. The researcher used the arithmetic mean, standard deviation, and percentage as appropriate statistical methods. The researcher concluded the following:

-The research sample possesses positive administrative creativity. The role of administrative creativity in creating an appropriate environment in the Ministry of Youth and Sports forums in Dhi Qar Governorate.

-The researcher recommends the following:

بفاعلية (حريم ، حسن ص^{٣٤})، لذا عد الإبداع الإداري مهما واساسيا لنجاح اي مؤسسة إدارية بصورة عامة وعلى الأندية الرياضية بصورة خاصة لما له من أهمية تصب في مصلحة الفريق، ما يجعل حاجتها إلى الإبداع والتميز صفة للمنافسة، إذ يتعين على الإداري الناجح تنمية قدراته للمساهمة في حل المشكلات، وتوليد الأفكار الجديدة والمشاركة الحقيقية في اتخاذ القرار والإنتاج بما يتصف بالإبداع الإداري ضمن خط سير العمل، إذ غالبا ما يحتم عليه التوجه نحو مجالات الإبداع المتعددة ما بين حل المشكلات وادخال التحسينات الجوهرية التي تؤدي إلى حلول عملية لمقتضيات العمل (رجه ، ثامر حماد ، وآخرون ص٤).

ومن هنا تأتي أهمية البحث الحالي في تناوله موضوع مهم وهو الابداع الاداري لما له من أهمية كبيرة في عمل المؤسسات وفي تطور اداءها والوصول الى اعلى درجات في العمل التحقيق الاهداف المنشودة .

٢-١ مشكلة البحث:

تبرز المشكلة الرئيسية في منتديات وزارة الشباب والرياضة في محافظة ذي قار في الممارسات الإدارية العقيمة التي تعتمد على الروتين القاتل لذلك يجدر بهذه المنتديات أن تولي العمل الإبداعي اهتماما كافياً، وأن تجري القياسات التي تسلط الضوء على المستوى الإبداعي والاستقرار الوظيفي لدى الأفراد عامة ولدى العاملين فيها خاصة كونهم هم الذين يصنعون القرارات ويرسمون مستقبل منتدياتهم، وأن تعمل على تحديد العوامل

التي تؤثر على هذا المستوى سواء كانت تتعلق بالماخ التنظيمي للمنتدى أو بالمتغيرات الشخصية للعاملين فيها، في سبيل تهيئة أفضل الظروف الملائمة للإبداع والتخلص من العقبات التي تحول دونه، وتحديد أفضل البدائل المطلوبة لدعم الإبداع وصولاً إلى زيادة قدرات المنظمة على مواجهة ومواكبة التغيرات المتلاحقة والوصول الاهداف التي ترسمها المؤسسة الرياضي حيث تتمثل مشكلة البحث في السؤال التالي:

١- ما هو دور الابداع الاداري لمنتديات مديرية شباب ورياضة محافظة ذي قار ؟
٣-١ اهداف البحث :

١- التعرف على دور الابداع الاداري لمنتديات وزارة الشباب والرياضة في محافظة ذي قار .
٤-١ مجالات البحث :

١- المجال البشري : العاملين في منتديات وزارة الشباب والرياضة في محافظة ذي قار
٢- المجال المكاني : منتديات وزارة الشباب والرياضة في ذي قار

٣- المجال الزمني : ٢٠٢٤/١٠/١٥ لغاية ٢٠٢٥/٤/٨ .

٥-١ مصطلحات البحث :

١- الابداع الاداري : القدرة على إيجاد أشياء جديدة قد تكون أفكاراً، أو حلولاً، أو منتجات، أو خدمات، أو طرق وأساليب عمل مفيدة (١ ايوب ، نادية ص٦).

١-٢ اجراءات البحث

١-٢ منهج البحث :

٢	عينة التجربة الرئيسية	٩٠	%٥٥,٥٤
٣	عينة التجربة الاستطلاعية	١٠	%٥,٧٨
	المجموع الكلي	٢٠٠	%٩٠,٣٦

أستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوبين المسحي و الارتباطي لملائتهما وطبيعة البحث .

٢-٢ مجتمع البحث وعيناته

مجتمع البحث الحالي من العاملين في منتديات وزارة الشباب والرياضة في محافظة ذي قار والبالغ عددهم (٢٢٠) عاملا .
أما عينات البحث كالتالي:

- عينة البناء والتي تكونت من (١٠٠) عاملا في منتديات وزارة الشباب والرياضة في ذي قار، وبذلك بلغت نسبة عينة التجربة الرئيسية (٦٠,٦٩%) من المجتمع الكلي للبحث و الذين تم اختيارهم بالطريقة العمدية لتحقيق أهداف البحث.

- عينة التجربة الرئيسية والتي تكونت من (٩٠) عاملا في منتديات وزارة الشباب والرياضة في ذي قار، وبذلك بلغت نسبة عينة التجربة الرئيسية (٥٥,٥٤%) من المجتمع الكلي للبحث و الذين تم اختيارهم بالطريقة العمدية لتحقيق أهداف البحث.

- عينة التجربة الاستطلاعية بلغ عددها (١٠) عاملا تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خارج عينة التجربة الرئيسية وبذلك بلغت نسبة عينة التجربة الاستطلاعية (٥,٧٨%) من مجتمع البحث الكلي.

جدول (١)

مجتمع البحث وعيناته

ت	العينة البحث	العدد	النسبة المئوية
١	عينة البناء المقياس	١٠٠	%٦٠,٦٩

٣-١ وسائل جمع المعلومات والبيانات:

- المصادر العربية والاجنبية .
- شبكة الانترنت
- الملاحظة
- المقابلات الشخصية
- الاستبيان
- الاختبارات والقياس

٣-٢ أدوات البحث :

- جهاز حاسوب (لا بتوب) نوع (hp)
- ورق ابيض (A4)
- اقلام رصاص
- حاسبة يدوية نوع (kenko)

٣-٤ إجراءات البحث الرئيسية:

٣-٤-١ أداة البحث :

لتحقيق اهداف البحث الحالي تطلب بناء مقياس الابداع الاداري و من خلال اطلاع الباحث على المصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة التي تخص علم الإدارة العامة والإدارة الرياضية وبعض المقاييس والاستعانة بأراء بعض الخبراء في هذا المجال من أجل تحديد بعض المجالات التي لها دور كبير في بناء المقياس ، وقد حدد الباحث (٦) مجالات خاصة الابداع الاداري وهي: (البرامج والأنشطة، الأداء الإداري ، المشاركة الشبابية،

٢-٤-٣ تحديد صلاحية فقرات مقياس الابداع الاداري :

قام الباحث بعرض فقرات المقياس على الخبراء والمختصين وذلك بعد تصميم استمارة استبيان خاصة بفقرات المقياس والبالغ عددها (٤٥) فقرة موزعة على خمسة محاور وذلك من اجل تحديد صلاحية الفقرات، اذ طلب الباحث من السادة الخبراء والمختصين ابداء ملاحظاتهم حول مدى صلاحية صياغة الفقرات ومضمونها وسلامتها والمجالات الرئيسية وارتباط كل فقرة بالمجال الذي وضعت فيه مع ذكر ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول المقياسين بشكل عام وحول استخدام سلم التقدير خماسي الدرجات .

وبعد ان ابدى الخبراء والمختصون آرائهم وملاحظاتهم حول فقرات المقياس قام الباحث بتحليل نتائج المقياس باستخراج النسبة المئوية للإجابات و استخدم مربع (كا) كمعيار لصلاحية فقرات المقياس من عدمها حيث قبلت الفقرات التي كان مستوى دلالتها اقل من (٠,٠٥) واستبعدت الفقرات التي كان مستوى دلالتها اكثر من (٠,٠٥) وهذه القيم تمثل اراء (١٧) خبير وبناءً على ما تقدم فقد قام الباحث باستبعاد (٥) فقرات من اصل (٤٥) فقرة وهي بالتسلسل (١٣-٢٠-٢٤-٢٨-٣٦) والباقي (٤٠) فقرة .

٢-٤-٤ تصحيح فقرات المقياس :

استخدم الباحث سلم التقدير الخماسي بعد عرضه على مجموعة من الخبراء والمختصين ، و ان سلم التقدير لفقرات المقياس (بدائل الاجابة) مكون من

الموارد البشرية، مواجهة التحديات، كفاءة العمل) وبعدها صمم الباحث استمارة استبيان لمجالات المقياس، وتم عرضها على ذوي الخبرة والاختصاص في التربية الرياضية وفي اختصاصات علم الإدارة والتنظيم والاختبارات والقياس وكان عددهم (١٥) خبيراً ومختصاً وذلك لتحديد المجالات الرئيسية لبناء مقياس الابداع الاداري وإبداء أي ملاحظات حول مدى صلاحية المجالات او تعديلها، ومن خلال اجابات الخبراء تم استبعاد بعض المجالات التي لم يتفق الخبراء على صلاحيتها والتي كانت درجة مربع كأي المحسوبة اكبر من الجدولية (٣,٨٤) عند درجة حرية (١) ونسبة خطأ (٠,٠٥) وتعديل بعضها وتم قبول المجالات التالية :

جدول (٢) يبين النسبة المئوية وقيمة (كا) للآراء الخبراء لمجالات مقياس الابداع الاداري

المجالات	ن	النسبة المئوية	لا يصلح	النسبة المئوية	كا	Sig
البرامج والأنشطة	١٥	%٩٩,٦٠	٠	صفر%	١٥	٠,٠٠
الأداء الإداري	١٥	%١٠٠	١	%٧,٧	١٣,٢ ٣٥	٠,٠٠
المشاركة الشبابية	١٥	%٩٢,٤٠	٠	صفر%	١٥	٠,٠٠
الموارد البشرية	١٥	%٩٥,٣٣	٠	صفر%	١٥	٠,٠٠
مواجهة التحديات	١٥	%١٠٠	١١	%٨٤,٧٧	١,٤٧ ١	٠,٢٥ ٥
كفاءة العمل	١٥	%٩٨,٢٣	٠	صفر%	١٥	٠,٠٠

قيمة كا ٢ الجدولية (٣,٨٤) عند درجة حرية (١) ونسبة خطأ (٠,٠٥)

خمس بدائل هي (اتفق دائماً، اتفق غالباً، اتفق أحياناً، اتفق نادراً، لا اتفق) ويكون أسلوب تصحيحها كما مبين بالجدول (٦)، ولغرض الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة يتم جمع درجات المستجيب المتقابلة مع البديل المختار.

جدول (٣) يبين سلم التقدير وطريقة تصحيح فقرات

المقياس

التقدير	اتفق دائماً	اتفق غالباً	اتفق أحياناً	اتفق نادراً	لا اتفق
التصحيح	٥	٤	٣	٢	١

٢-٤ التصحيح اللغوي لعبارات المقياس :

بعد أن أعدت عبارات المقياس لتكون بصيغتها الأولية، عرضت على مختص في اللغة العربية، لغرض التأكد من صحة صياغة العبارات وتقويمها لغوياً، وأخذ بالملاحظات والتعديلات التي أبدتها، وبهذا يكون المقياس خاليين من الأخطاء اللغوية.

٢-٥ صلاحية العبارات صدق المقياس:

بعد إجراء التعديلات اللغوية عرضت الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال التربية البدنية وعلوم الرياضة وقد كان عددهم (١٥) خبيراً ومختصاً، وذلك من أجل التعرف على صلاحية العبارات ومضمونها وبدائلها ونوع وطريقة احتساب أوزان

بدائلها وانتمائها للمحاور المدرجة فيها هذه العبارات وانتمائها للمقياس، مع ذكر ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول المقياس بشكل عام، إذ تكون عملية إجابة المحكمين بوضع علامة (٧) على يسار العبارة ليحدد بموجبها صلاحية العبارة من عدم صلاحيتها، وبعد أن أبدى الخبراء والمختصون آراءهم على عبارات المقياس تم معالجتها للعبارات إحصائياً " وذلك من خلال تطبيق قانون (كا٢)، وكالتالي

٢-٦ التجربة الاستطلاعية للمقياسين .

هي عبارة عن إجراء تجريبي يقوم به الباحث على عينة صغيرة تسحب من المجتمع الأصلي قبل قيامه بتطبيق التجربة الرئيسية على عينة بحثه، لذا تم تطبيق المقياسين على عينة بلغ عدد أفرادها (١٠) عاملاً في منتديات وزارة الشباب والرياضة في محافظة ذي قار تم اختيارهم عمداً من خارج عينة التجربة الرئيسية وتمت التجربة بتاريخ (١٥/١١/٢٠٢٤) تم التأكد من قدرة العينة على الإجابة عن فقرات المقياس.

٢-٦ الوسائل الإحصائية

استخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية (SPSS) للتوصل إلى نتائج البحث الحالي، إذ استخدم القوانين الإحصائية التالية:

- النسبة المئوية.
- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط البسيط (بيرسون).

الإبداع والتميز لإظهار مواهبهم في إنجاز الأعمال المكلفين بها بدرجة لا بأس بها ومعالجة المعوقات التي تقف حائلاً أمامهم سوى كانت معوقات إدارية أو مادية أو قانونية حسب صلاحياتهم وإمكانياتهم الممنوحة لهم وتفانيهم في عملهم ، فالأداء الجيد هو نتاج جهد سواء كان عضلياً أو فكرياً قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز معين للوصول إلى تحقيق أهداف مسطرة سلفاً ، مبني على استغلال الموارد المتاحة أو مدخلات المؤسسة بأقل جهد أو تكلفة وإنتاجية عالية مع الحفاظ على صحة وراحة العاملين ، هذا ما يعطي للمؤسسة مكانتها في المجتمع بطبيعتها سواء كانت تربوية أو اقتصادية أو خدمية ويضمن لها البقاء والاستمرار والتميز ضمن المؤسسات الناجحة ويعرف الإبداع الإداري بأنه درجة متقدمة من التميز الناتج عن أدوار العاملين الذين بدورهم وظفوا معارفهم ومهاراتهم القيادية التي يمتلكونها لا نجاز أعمالهم مما يجعل المنظمة أكثر تميزاً عن غيرها من المنظمات في تقديم مستوى القيادة، والخدمات المقدمة، ومستوى المعرفة " (حمود خضير كاظم ص ٣٣) . "وهنا يبرز دور العاملين الذي يستطيع أن يدفع الموظفين نحو الإبداع. فالمدير ذو الكفاءة الشخصية العالية، أو ذلك المجتهد في العمل يحقق الإبداع الإداري عندما يدفع المنظمة إلى تحقيق نتائج مالية أعلى

٣- عرض النتائج ومناقشتها :

٢- عرض مستويات مقياس الإبداع الإداري وتحليلها ومناقشتها:

جدول (٤)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة

التطبيق للمقياس

ت	المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	الإبداع الإداري	١١٩,٩٤	١٦,٧٦	متوسط

من خلال النتائج المعروضة في الجدول (٤) نلاحظ ان عينة التطبيق قد حققت في مقياس التألق التنظيمي وسط حسابي قدره (١١٩,٩٤) وبانحراف معياري (١٦,٧٦) وهو أعلى وكانت مستوى إجابات العينة ضمن المستوى المتوسط. وهذا يدل على تمتع عينة البحث على قدر مهم من الإبداع الإداري وإيجادهم لعمليات الإبداع في إنجاز مهامهم الوظيفية . ونجاح المسؤولين عنهم بتوفير كل سبل

من المتوسط " ومما سبق فإن الإدارة الجيدة والمناخ الداخلي في المؤسسة له أهمية كبيرة في اندفاع العاملين لتفاني في إنجاز أعمالهم بطريقة مثالية ، مما يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها المخطط لها بوقت أقل وبكلفة بسيطة وبجهود مقننه مع وجود تفاوت في ذلك حسب الخبرة والتخصص والمستوى الإداري، وقد يكون هناك بعض المعوقات قد أدت إلى الحد من إبراز بعض الحالات الإبداعية مثل التخصيصات المالية للمديرية أو الجوانب القانونية أو التعليمات الوزارية التي تقيد بعض الصلاحيات وقيام الإدارة العليا بتقنين بعض الامتيازات وخفض الميزانيات المخصص للمشاريع والمهرجانات التي تقيمها المديرية سنوياً.

جدول (٥)

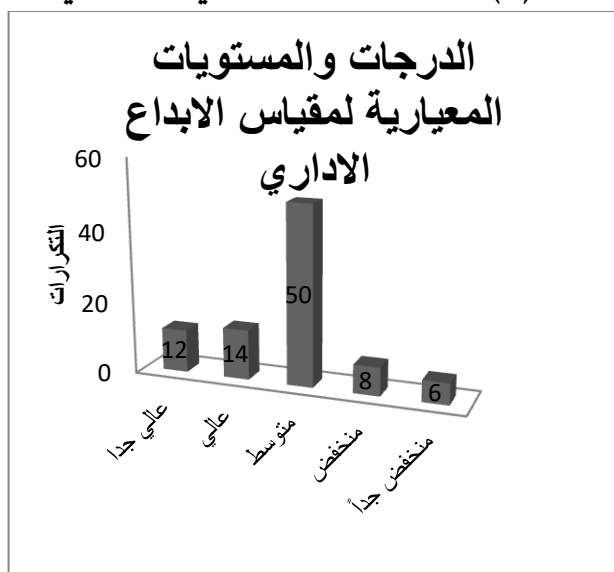
يبين الدرجات الخام والمستويات والتكرار والنسبة المئوية لعينة التطبيق لمقياس الابداع الاداري

ت	المستويات	المعيارية	الدرجة الخام	العدد	النسبة المئوية
1	عالي جداً	٦٨-٨٠	١٦٨-٢٠٠	١٢	%١٤,٤١
2	عالي	٤٤-٥٦	١٠٤-١٣٥	14	%٢٧,٤٤
3	متوسط	٥٦-٦٨	١٣٦-١٦٧	50	%٤٤,٦٥
4	منخفض	٣٢-٤٤	٧٢-١٠٣	8	%١٠,٥٣
5	منخفض جداً	٢٠-٣٢	٤٠-٧١	6	%٣,٢٥

يتبين من خلال الجدول (5) أن العينة توزعت على عدة مستويات في مقياس الابداع الاداري الذي يبين أن أفراد عينة التطبيق الذين بلغوا مستوى عالي جداً فكان عددهم (١٢) وكانت نسبتهم (%١٤,٤١) أما الذين بلغوا مستوى عالي فكان عددهم (١٤) وكانت نسبتهم (%٢٧,٤٤)، أما الذين بلغوا مستوى متوسط فكان عددهم (٥٠) وكانت نسبتهم (%٤٤,٦٥)، أما الذين بلغوا مستوى منخفض فكان عددهم (٨) وكانت نسبتهم (%١٠,٥٣) أما الذين بلغوا مستوى منخفض جداً فكان عددهم (٦) وكانت نسبتهم (%٣,٢٥) والشكل (١) يوضح ذلك

شكل (٣)

شكل (١) يبين الدرجات والمستويات المعيارية



يوضح مستويات مقياس الابداع الاداري

من الجدول رقم (٥) والشكل (١) اللذان يبينان مستويات الابداع الاداري لدى عينة البحث في مديريات الشباب والرياضة في محافظة ذي قار نجد أن من حصلوا على مستوى عالي جدا كان عددهم (١٢) ونسبته (١٤,٤١%) وهذه فئة قليلة كانت ترى أن عوامل الابداع موجودة حسب وجه نظرهم بدرجة كبيرة ، وهذه الفئة لديها نظر إيجابية لعمل المديريات وقد يكونوا من أصحاب الخبرة القليلة ، وإن أعمالهم يتسم بالبساطة وعدم التعقيد وقد يمارسون أعمال مكتبية إدارية ولا يمارسون الجوانب العملية في الميدان الفني التخصصي . أما الذين حصلوا على المستوى العالي فكان عددهم (١٤) ونسبتهم (٢٧%) وهي نسبة ليست بالكبيرة وقد تتجاوز نسبة الربع من العينة ، وهؤلاء يمتلكون بعض المواهب الإدارية أو الفنية والخبرة في مجال تخصصهم وقد يكون لديهم إحساس بأنهم قد أبدعوا في مجالهم وحققوا نتائج جيدة قياساً بزملائهم ، وقد تكون قد توفرت لديهم بعض الميزات في عملهم مثل توفر الحرية الإدارية أو المادية وهامش من الفسحة القانونية أو هناك تفاعل وانسجام بينهم وبين مسؤوليهم بشكل جيد جداً مما أتاح لهم الإبداع وتميز والتألق في أنجاز أعمالهم . أما الذين حصلوا على مستوى المتوسط فكان عددهم (٥٠) ونسبتهم (٤٤,٦٥%) وهي تمثل معظم آراء عينة البحث

قياساً بالمستويات الأخرى ويدل ذلك على وجود حالة إبداع وتألق ولكن بمقدار محترم حسب إمكانية المؤسسة وقدرتها على توفير ما تستطيع خلق روح التنافس والإبداع بين العاملين كل في مجال تخصصه والمستوى الثقافي والفكري ودرجة الوعي لديه بأهمية إنجاز عمله بطريقة جيدة ومرضية (أما فيما يتعلق لاهتمام العاملين، فإن قيمة احترام الرؤساء في العمل لحدود الآخرين كانت كبيرة، واهتمامهم العالي ببناء فريق العمل لتشجيعهم على المشاركة في اتخاذ القرار والأخذ برأيهم) ، إذ إن طبيعة نمط القيادة والبيروقراطية الإدارية المنتشرة بشكل كبير في مؤسسات الحكومية تعمل على الحد من إبراز المواهب والحالات الإبداعية . أما الذين حصلوا على المستوى الضعيف وضعيف جداً فكان عددهم (٨) ونسبته (١٠,٥٣%) وعدد (٦) ونسبته (٣,٢٥%) وهي تمثل فئة قليلة من عينة البحث ، إذ يشعرون بأن حالات الابداع الاداري موجودة بنسبة قليلة جداً ولن تتوفر لهم الظروف المناسبة لإظهار مواهبهم في مجال عملهم . وعدم امتلاكهم الخبرات والمعلومات اللازمة التي تساعد في عملية التألق مع المستويات الإدارية الأخرى في مديرياتهم وهم بالعادة يمثلون المستويات الإدارية الدنيا من الذين يقومون بأعمال فنية

٤- علي، سعاد بن فاطمة ، جيلالي ، بلحاج (٢٠١٩): أثر إدارة التغيير في تحسين الأداء المؤسسي دراسة حالة مؤسسة "باتيميتال"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجبلالي بونعامة بخميس مليانة.

٥- المولى ، محمد عبد الجبار يحيى (٢٠٢٠): التميز المؤسسي الرياضي لأندية الدوري العراقي الممتاز بكرة السلة من وجهة نظر اللاعبين، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الأساسية ، جامعة الموصل ، العراق.

٦- محمد، ياسر بازل، احمد، محمد خالد (٢٠٢٣): تقييم الابداع الاداري لدى رؤساء الاندية الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية، بحث منشور، مجلة علوم التربية الرياضية، المجلد السادس، العدد الثالث، جامعة بابل، العراق.

٧- الرشادة، نايل سالم (٢٠٠٧): مفهوم الأداء المؤسسي المتميز لدى القادة التربويين في إقليم الجنوب وبناء نموذج تقييمي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

٨- ٥٣. سماح، صولح (٢٠١٢): دور تسيير الرأس مال البشري في تحقيق التميز للمؤسسة المتعلمة، اطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة بكرة.

٩- العبدلات، فاطمة عبد الحليم (٢٠٠٩): تطوير معايير تميز مقترحة لعضو هيئة التدريس الجامعي في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

ولوجستية للمديرية كعمال الخدمة والحرفيين والحراس

٥-الاستنتاجات والتوصيات

٥-١ الاستنتاجات

- مقياسي الذي بُنيَ صالح لقياس الابداع الاداري في مديريات الشباب والرياضة لدى العاملين في محافظة ذي قار.

- ان غالبية موظفي المديريات لديهم الابداع الاداري الذي بدوره يزيد من العمل الجماعي لتحقيق الاهداف في مديريات الشباب والرياضة

٥-٢ التوصيات

- تطبيق مقياسي البحث على المؤسسات الرياضية الاخرى .

- ربط الابداع الاداري مع متغيرات ادارية اخرى ومحاولة معرفة مدى تأثيرها فيه.

المصادر

١- حريم، حسن (٢٠٠٩) : ادارة المنظمات ، دار الحامد للنشر ، عمان ، الاردن.

٢- رجه، ثامر حماد، ابراهيم ،سامر سعد (٢٠١٨): واقع الابداع الاداري لدى الهيئات الادارية لأندية الدرجة الاولى بكرة القدم في بغداد، بحث منشور ، مجلة كلية التربية الرياضية ، بغداد ، العراق .

٣- السلمي، علي (٢٠٠١) : السلوك التنظيمي ، ط ٣ ، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.



١٠ - ايوب ، نادية (٢٠٠٠): العوامل المؤثرة على
السلوك الاداري الابتكاري لدى المديرين في قطاع البنوك
التجارية السعودية ، مجلة الادارة العامة ، مجلد ٤٠ ،
الرياض.