



إدارة الأزمات التنظيمية بدلالة القيادة الإبداعية في الاتحادات الوطنية العراقية الاولمبية وغير الاولمبية من وجهة نظر اعضائها

أ.د. عماد عزيز نشمي

م.م حيدر خالد مهدي

imad.azez@mu.edu.iq

Haiderkhaled122@gmail.com

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة-جامعة المثنى

مديرية تربية القادسية

المستخلص

هدف البحث الى التعرف على ادارة الازمات التنظيمية بدلالة القيادة الابداعية في الاتحادات الوطنية العراقية الاولمبية وغير الاولمبية من وجهة نظر أعضائها والعلاقة بينهما. تمثل مجتمع البحث بأعضاء الهيئات الادارية في الاتحادات الوطنية العراقية الاولمبية وغير الاولمبية البالغ عددهم (347) عضواً، استخدم الباحث منهج البحث الوصفي بالأسلوب المسحي والأسلوب الارتباطي لملاءمته طبيعة البحث، وتم جمع النتائج باستخدام مقياس إدارة الأزمات التنظيمية ومقياس القيادة الإبداعية، ومن ثم أجريت المعالجات الاحصائية بالنتائج. وفي ضوء النتائج استنتج الباحث انصح تمتع اعضاء الاتحادات مستويات عالية بالقيادة الابداعية والقدرة على ادارة الازمات التنظيمية من إدارة الأزمات التنظيمية والقيادة الإبداعية، ووجود علاقة قوية طردية بينهما، واوصت الدراسة اعتماد مقياسي القيادة الابداعية وادارات الازمات التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: ادارة الازمات التنظيمية، القيادة، القيادة الابداعية.

Managing organizational crises in terms of creative leadership in the Iraqi national Olympic and non-Olympic federations from the point of view of their members

Prof. Dr.Emad Azeez Nashmi

imad.azez@mu.edu.iq

AI-muthana University College of Physical Education

Haider Kalid Mhdei

haiderkhaled122@gmail.com

AL-Qadisiyah Education Directorate

Abstract

The research aimed to identify the level of organizational crisis management and creative leadership in the Iraqi national Olympic and non-Olympic federations from the point of view of its members and the relationship between them. The research community was represented by members of the administrative bodies of the Iraqi national Olympic and non-Olympic federations, numbering (347) members. The researcher used the descriptive research approach using the survey method and the correlational method to suit the nature of the research. The results were collected using the organizational crisis management scale and the creative leadership scale, and then statistical treatments were conducted. With the results. In light of the results, the researcher concluded that union members have high levels of creative leadership

and the ability to manage organizational crises, such as organizational crisis management and creative leadership, and that there is a strong, direct relationship between them. The study recommended adopting two measures of creative leadership and organizational crisis management.

Keywords: organizational crisis management, leadership, creative leadership.

1-التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث:

تعد الإدارة بشكل عام هي الركيزة الأساسية في كل عمل يقوم على أسس علمية صحيحة إذ تعتمد على الأساليب الحديثة للإدارة التي من خلالها تضمن تقديم الخدمة المرجوة في أقصر وقت ممكن وبأقل تكلفة ، إذ تحرص الاتحادات الوطنية العراقية بجميع مسمياتها على إنجاز أعمالها ونشاطاتها المختلفة بمستوى عالي من الكفاءة والفعالية حيث لاتزال هذه الاتحادات تعمل على تطوير اعضائها كي يقدموا أفضل ما لديهم لصالح الإتحاد بما يؤدي إلى تحقيق أهدافه ، لذلك أعضاء الاتحادات يجب ان تكون لديهم القدرة لإدارة الازمات التنظيمية التي من الممكن ان تواجههم ، وهذا بدوره يدعم في تحقيق أهدافهم الشخصية والتي تنعكس على واقع أداء الاتحادات. وتعرف الازمة حسب رأي سيمون بوث "بأنها تعرف أو فشل في العمل يتدخل بوضوح مع الوظائف التي تؤديها المنظمة لتحقيق أهدافها وبقائها يكون لها تأثير شخصي ضار وملحوظ على غالبية العاملين بالمنظمة والعلاء المتعاملين معها" (12:5). فإدارة الازمات التنظيمية لها ارتباط واضح بالإعضاء حيث يعني تمتعهم بمجالات منها (اكتشاف اشارات الانذار، التأهب والوقاية، احتواء الضرر، استعادة النشاط) فكلما كان الاعضاء يتمتعون بهذه المجالات كلما كانت لديهم القدرة على مواجهة الازمة والقضاء عليها بوقت مبكر وبأقل التكاليف . كما ان القيادة الابداعية تساعد في مواجهة وحل الازمات التنظيمية من خلال تمتع الاعضاء ب (القدرة على حل المشكلات ،الجاذبية والتأثير، إظهار الاهتمام، المبادرة) ، فالقيادة الابداعية تعرف بأنها "قيام العاملين في المنظمة بسلوك إداري ما في ضوء مبادئ الإدارة، وذلك لتحقيق وظائف الإدارة بصورة رشيدة، أي بأقل جهد ووقت وتكاليف". (213:4)، فكلما كان أعضاء الاتحادات يتمتعون بقيادة ابداعية كلما زادت ثقتهم بقدراتهم وتمكنوا من مواجهة الازمات والقضاء عليها بوقت قصير وتكلفة قليلة

1-2 مشكلة البحث: حدد الباحث مشكلة بحثه بالتساؤل التالي:

- هل يوجد للقيادة الابداعية دلالة لإدارة الازمات التنظيمية في الاتحادات الوطنية العراقية الاولمبية وغير الاولمبية من وجهة نظر اعضائها.

1-3 اهداف البحث: تهدف هذه الدراسة إلى:

1-بناء مقياسين لادارة الازمات التنظيمية و القيادة الابداعية في الاتحادات الوطنية العراقية الاولمبية وغير الاولمبية من وجهة نظر اعضائها .

2-التعرف على ادارة الازمات التنظيمية بدلالة القيادة الابداعية في الاتحادات الوطنية العراقية الاولمبية وغير الاولمبية من وجهة نظر اعضائها.

1-4 مجالات البحث :

1-4-1 المجال البشري: اعضاء الهيئات الادارية للاتحادات الاولمبية وغير الاولمبية في العراق (347).

2-4-1 المجال الزمني: للفترة من (2022/1/11) ولغاية (2023 /12/30).

3-4-1 المجال المكاني: مقرات الاتحادات في العراق واللجنة الاولمبية .

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:



2-1 منهج البحث: أستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، " فالمنهج الوصفي هو الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة، فهو أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، ويتطلب معرفة المشاركين في الدراسة والظواهر التي ندرسها والأوقات التي نستعملها لجمع البيانات"(8:65).

2-2 مجتمع البحث وعينته :

2-2-1مجتمع البحث: لغرض تحقيق اهداف اي بحث يتوجب اولاً معرفة المجتمع الاصلي بخصائصه لان استخدام اي وسيلة تعد حالة غير كاملة مالم يوصف مجتمع الدراسة بشكل دقيق، لذا سوف يشمل مجتمع البحث على اعضاء الاتحادات الوطنية الاولمبية وغير الاولمبية في الاتحادات المركزية العراقية والبالغ عددهم (347) عضواً، وتم اختيارهم من قبل الباحث بطريقة الحصر الشامل .

2-2-2 عينة البحث: بعد تحديد ملامح مجتمع البحث لجأ الباحث إلى اختيار عينة مناسبة منه تمهيداً لتطبيق البحث عليها، لذا اختار الباحث عينة بحثه من (347) عضواً بنسبة بلغت (100%) من مجتمع البحث بطريقة الحصر الشامل، لهذا قسمت عينة البحث إلى ما يأتي:

2-2-2-1 عينة التجربة الاستطلاعية: تكونت عينة التجربة الاستطلاعية من (14) عضواً من اتحادي الرماية والكبادي حيث بلغت نسبتهم (4.03%) واختيروا بالطريقة العمدية.

2-2-2-2 عينة البناء: اشتملت عينة بناء مقاييس الدراسة (ادارة الازمات التنظيمية ، القيادة الابداعية) على (200) عضواً من مجتمع البحث حيث بلغت نسبتهم (57.63%).

2-2-2-3 عينة التطبيق: اشتملت عينة التطبيق على (100) عضواً من مجتمع البحث حيث بلغت نسبتهم (28.81%).

2-3 الوسائل والأدوات والأجهزة المستعملة في البحث: كي يستكمل الباحث بحثه على أكمل وجه، يجب عليه استخدام الأدوات والوسائل التي تساعد على إكمال عمله. حيث يتم تحديد الأداة المناسبة في ضوء فرضيات البحث وأهدافه والأسئلة التي يسعى للإجابة عليها، والأدوات هي الوسائل التي يستخدمها الباحث في الحصول على المعلومات(4:273).

وهذه الوسائل والأدوات هي :

1- وسائل جمع المعلومات: وتتضمن:
✓ المصادر والمراجع العربية و الأجنبية.

✓ شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

✓ استمارة جمع وتقرير البيانات.

2- الأدوات البحث العلمي :

✓ الملاحظة

✓ المقاييس المستخدمة من قبل الباحث

✓ فريق العمل المساعد

✓ أستاذانه لاستطلاع آراء الخبراء.

3-الاجهزة المستخدمة:

✓ جهاز حاسوب (لا بتوب) (hp) عدد (1).

✓ حاسبة الكترونية يدوية نوع (Sony) عدد (1).

✓ قرطاسية وأدوات مكتبية (أوراق وأقلام).

4-2 إجراءات البحث الميدانية :

1-4-2 تحديد مجالات مقياسي إدارة الازمات التنظيمية والقيادة الابداعية :

بعد الاطلاع على الأدبيات والمراجع ذات الصلة بإدارة الازمات التنظيمية والقيادة الابداعية، تبنى الباحث المجالات الخمس (5) لإدارة الازمات التنظيمية وهي (اكتشاف اشارات الانذار ، التأهب والوقاية ، احتواء الاضرار، استعادة النشاط، التعلم) وخمسة (5) مجالات للقيادة الابداعية وهي (القدرة على حل المشكلات، الجاذبية والتأثير، اظهار الاهتمام، المبادرة، العمل تحت الضغط)، وللتعرف على ملائمة هذه المجالات لهدف البحث، تم عرضها على مجموعة من المحكمين عددهم (17) مختص في مجال (الإدارة الرياضية). ضمن الاستبيان، يعد الاستبيان أداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع بحث معين من خلال نموذج يملأه المستجيب (3:57). وطلب من المختصين إبداء رأيهم في صلاحية المجالات لقياس ادارة الازمات التنظيمية والقيادة الابداعية . وبعد جمع البيانات تم استخدام اختبار (كا²) لقبول مجالات المقياس فقد تم قبول المجالات التي حصلت على قيمة (كا²) أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى الدلالة (0.05) حيث تم قبول اربع مجالات مع استبعاد مجال (التعلم) في مقياس ادارة الازمات التنظيمية وكما مبين في الجدول (1)، اما القيادة الابداعية فقد تم قبول اربع مجالات لأنها حصلت على قيمة (كا²) أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (3.84) مع استبعاد مجال (العمل تحت الضغط) وكما مبين في الجدول (2)

جدول (1) يبين صلاحية مجالات مقياس ادارة الازمات التنظيمية

ت	المجالات المقترحة	الصلاحية		قيمة كا ² المحسوبة	نوع الدلالة
		يصلح	لا يصلح		
1	اكتشاف اشارات الانذار	16	1	13.23	معنوي
2	التأهب والوقاية	15	2	9.94	معنوي
3	احتواء الاضرار	16	1	13.23	معنوي
4	استعادة النشاط	14	3	7.11	معنوي
5	التعلم والاستفادة	10	7	0.52	غير معنوي
قيمة (كا ²) الجدولية عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) هي (3.84)					

جدول (2) يبين صلاحية مجالات مقياس القيادة الابداعية

ت	المجالات المقترحة	الصلاحية		قيمة كا ² المحسوبة	نوع الدلالة
		يصلح	لا يصلح		
1	القدرة على حل المشكلات	15	2	9.94	معنوي

معنوي	17	صفر	17	الجاذبية والتأثير	2
معنوي	13.23	1	16	اظهار الاهتمام	3
معنوي	17	صفر	17	المبادرة	4
غير معنوي	2.88	5	12	العمل تحت الضغط	5
قيمة (كا ²) الجدولية عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) هي (3.84)					

2-4-2 اعداد الصيغة الأولية لفقرات مقياسي إدارة الازمات التنظيمية والقيادة الابداعية :

من أجل إعداد الصيغة الأولية للمقياسين تم اتباع ما يأتي:

1-2-4-2 جمع وإعداد فقرات مقياسي إدارة الازمات التنظيمية والقيادة الابداعية :

من أجل جمع عدد مناسب من الفقرات المعنية بقياس مجالات إدارة الازمات التنظيمية والقيادة الابداعية ، سعى الباحث إلى مراجعة المصادر والمؤلفات والدراسات المتعلقة بالمقياس ذات الصلة.

2-2-4-2 تحديد أسلوب بدائل فقرات مقياسي إدارة الازمات التنظيمية والقيادة الابداعية:

تم الاعتماد على طريقة ليكرت المطورة في صياغة البدائل فقرات المقياس، والتي تشبه طريقة الاختيار من متعدد، وهي إحدى الطرق الشائعة في القياس والبحث، إذ يقدم للعينة مجموعة أسئلة ويطلب منه تحديد إجابته باختيار بديل من عدة بدائل لها أوزان مختلفة (1:100) ، وعليه راعى الباحث الجوانب الاتية عند الصياغة فقرات المقياس:

- ان يكون للفقرة معنى واحد محدد.
 - ان تكون الفقرات واضحة من حيث المعنى ومفهومة الكلمات.
- وتتضمن بدائل الإجابة لكل فقرة خمسة بدائل للإجابة لكل من المقياسين إذ أعطيت للبديل تنطبق بدرجة كبيرة جداً (5) تنطبق بدرجة كبيرة (4) تنطبق بدرجة متوسطة (3) تنطبق بدرجة قليلة (2) تنطبق بدرجة قليلة جداً (1).

3-2-4-2 تحديد أسلوب صياغة فقرات مقياسي إدارة الازمات التنظيمية والقيادة الابداعية:

بعد الاطلاع على المصادر ذات العلاقة لمقياسي إدارة الازمات التنظيمية والقيادة الابداعية ومجالتهما تم صياغة (40) فقرة موزعة على (4) مجالات لكل مقياس.

جدول (3) عدد مجالات مقياسي إدارة الازمات التنظيمية والقيادة الابداعية وعدد الفقرات لكل مجال

4-	مقياس القيادة الإبداعية		مقياس إدارة الازمات التنظيمية		2-4
	عدد الفقرات	المجال	عدد الفقرات	المجال	
	10	القدرة على حل المشكلات	10	اكتشاف اشارات الانذار	
	10	الجاذبية والتأثير	10	التأهب والوقاية	
	10	اظهار الاهتمام	10	احتواء الاضرار	
	10	المبادرة	10	استرجاع النشاط	

صلاحية الفقرات لغويا لمقياسي إدارة الازمات التنظيمية والقيادة الابداعية:

بعد أن انتهى الباحث من صياغة فقرات لمقياسي إدارة الازمات التنظيمية والقيادة الابداعية ، تم عرضها على متخصص في اللغة العربية لتكون سليمة وخالية من الأخطاء اللغوية، وأخذت الملاحظات بعين الاعتبار.

5-2-4-2 تحديد صلاحية فقرات لمقياسي إدارة الازمات التنظيمية والقيادة الابداعية :

لبيان صلاحية فقرات المقياس تم عرضها على السادة المختصين في الادارة الرياضية وكما موضح بالجدول رقم (4)

جدول (4) صلاحية فقرات مقياس ادارة الازمات التنظيمية

ت	المجال	أرقام الفقرات في المقياس	عدد الخبراء		قيمة كا ²	الدلالة الإحصائية
			صالحة	لا تصلح		
1	اكتشاف اشارات الانذار	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	16	1	13.23	معنوي
2	التأهب والوقاية	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	15	2	9.94	معنوي
3	احتواء الاضرار	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	14	3	7.11	معنوي
4	استعادة النشاط	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	17	صفر	17	معنوي

قيمة (كا²) الجدولية عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) يساوي (3,84)

جدول (5) صلاحية فقرات مقياس القيادة الابداعية

ت	المجال	أرقام الفقرات في المقياس	عدد الخبراء		قيمة كا ²	الدلالة الإحصائية
			تصلح	لا تصلح		
1	القدرة على حل المشكلات	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	17	صفر	13.23	معنوي
2	الجاذبية والتأثير	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	15	2	9.94	معنوي
3	اظهار الاهتمام	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	16	1	13.23	معنوي
4	المبادرة	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	14	3	7.11	معنوي

قيمة (كا²) الجدولية عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) يساوي (3,84)

7-2-4-2 التجربة الاستطلاعية لمقياسي إدارة الازمات التنظيمية والقيادة الابداعية:

طبق المقياس على عينة استطلاعية بلغت (14) عضوا اداريا يومي الثلاثاء والاربعاء الموافق 2023/9/26.

8-2-4-2 التجربة الأساسية (عينة البناء): تمت بتطبيق مقياس الدراسة على عينة البناء البالغ عددها (200) عضوا اداريا بهدف إجراء تحليل إحصائي مبدئي لفقرات المقياس للفترة من 2023/8/15 ولغاية يوم 2023/10/15

9-2-4-2 تصحيح مقياسي إدارة الازمات التنظيمية والقيادة الابداعية :

كانت أعلى درجة إجمالية يمكن الحصول عليها لكل فقرة (5) وأدنى درجة لكل فقرة كانت (1). ثم يتم جمع الدرجات واستخراج النتيجة الإجمالية لكل نموذج من نماذج الاستثمارات ، والتي من خلالها تم تحديد درجات مقياسي إدارة الازمات التنظيمية والقيادة الابداعية لكل عضوا من أفراد عينة البناء ، يتكون مقياس إدارة الازمات التنظيمية من (40) فقرة ، وبالتالي يمكن الحصول على أعلى درجة (200) ، بينما أقل درجة يمكن الحصول عليها هي (40). كذلك يتكون مقياس القيادة الابداعية من (40) فقرة ، وبالتالي فإن أعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (200) ، بينما أقل درجة يمكن الحصول عليها هي (40).

10-2-4-2 التحليل الاحصائي لفقرات مقياسي إدارة الازمات التنظيمية والقيادة الابداعية: اولاً : القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان): الكشف عن القدرة التمييزية لفقرات المقياس، حيث تعد هذه الطريقة من الطرق المناسبة لتمييز الفقرات، عن طريق التحليل الإحصائي لعينة من (200) عضوا، ولحساب القدرة التمييزية للفقرات، تم اتخاذ الخطوات التالية:

- 1- ترتب درجات العينة من أعلى درجة إلى أدنى درجة.
 - 2- تعيين ما نسبته 27 % من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا و 27 % من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا " إذ أكدت أبحاث ميهرز ويلهام (1993) على أن اعتماد نسبة 27 % تعطي حجماً وتميزاً " (44:2) إذ أن عدد كل مجموعة هو (54) فرداً فيكون المجموع (108).
 - 3- حساب معامل تمييز كل فقرة والبالغة (40) فقرة لكل مقياس باستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) إذ تعد القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)، ولقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للفقرات أن فقرات مقياس جميعها مميزة عند مستوى دلالة (0.05).
- ثانياً: معامل الاتساق الداخلي: هذه الطريقة هي المؤشر الثاني الذي يوضح قدرة الفقرة على التمييز، وتعتمد هذه الطريقة على ارتباط درجة كل فقرة من المقياس مع الدرجة الإجمالية للمقياس نفسه. يشار إلى أن هذا الإجراء يوفر للمقياس عدة مزايا وهي:

- يظهر مدى ترابط فقرات المقياس في ما بينها.
- هذا الإجراء يجعل المقياس متجانساً من حيث أن كل فقرة من فقراته تقيس الصفة نفسها التي يسعى المقياس لقياسها.

وقد تم استخراج قيمة هذا المؤشر باستخدام معامل ارتباط بيرسون لجميع أفراد العينة البالغ عددهم (200) عضوا بواسطة الحقيبة الإحصائية (SPSS).

11-2-4-2 الخصائص السايكومترية لمقياسي إدارة الازمات التنظيمية والقيادة الابداعية :

اولاً: الصدق: الصدق يعني "أن الاختبار يقيس ما تم وضعه من أجله، أي أن الاختبار الصادق يقيس الوظيفة التي يدعي قياسها ولا يقيس أي شيء آخر بدلاً من الاختبار أو بالإضافة إليه" (67:7).

- 1- صدق المحتوى: تحقق الباحث على هذا الصدق عندما عُرض المقياس بمجالاته وفقراته على مجموعة من المختصين لإقرار صلاحية كل فقرة من الفقرات.

2- الصدق البنائي (صدق التكوين الفرضي): وقد تحقق هذه الصدق في المقياس من خلال التحليل الإحصائي لل فقرات، من خلال إيجاد معاملات التمييز من قبل المجموعتين، والاعتماد عليها للحفاظ على الفقرات بتمييز مقبول، وعن طريق استخراج معامل الاتساق الداخلي.

ثانيا: الثبات: وتم حساب الثبات بما يأتي:

1- طريقة التجزئة النصفية: اذ قسم فقرات المقياس على نصفين فقرات فردية واخرى زوجية وبما ان فقرات المقياسين يتكونان من (40) فقرة لكل مقياس فسوف نحصل على (20) فقرة زوجية و(20) فقرة فردية لكلا المقياسين، وتم استخراج معامل الارتباط بين مجموع الدرجات باستعمال طريقة بيرسون اذ بلغ معامل الارتباط إدارة الازمات التنظيمية (0.68) والقيادة الابداعية (0.75)، وحيث ان معامل الارتباط يعني الثبات لنصف الاختبار ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار قام الباحث بتطبيق معادلة سبيرمان- براون، وبذلك بلغت قيمة معامل ثبات الاختبار لإدارة الازمات التنظيمية (0.81) والقيادة الابداعية (0.86) وهو مؤشر ثبات عال والجدول (6) يبين ذلك.

2- معامل (ألفا كرونباخ): تعتمد هذه الطريقة على مدى ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل المقياس وكذلك ارتباط كل فقرة مع المقياس ككل، إذ أن معدل مفردات الارتباط الداخلي بين الفقرات هو الذي يحدد معامل ألفا كرونباخ، وطبقت معادلة ألفا كرونباخ على أفراد عينة البناء البالغة (200) عضوا باستخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS) وتم استخراج معامل الثبات للمقياس والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6) يبين قيم (معامل الارتباط بيرسون- معادلة سبيرمان براون) ومعادلة ألفا كرونباخ لمقياسي إدارة الازمات والقيادة الابداعية، لثبات مقياس إدارة الازمات التنظيمية

المقياس	معامل الارتباط بيرسون	معادلة سبيرمان وبراون	معامل ألفا كرونباخ
إدارة الازمات التنظيمية	0.68	0.81	0.89
القيادة الابداعية	0.75	0.86	0.85

2-4-2-3 تطبيق المقياس على عينة التطبيق:

بعد الانتهاء من بناء مقياسي إدارة الازمات التنظيمية والقيادة الابداعية في الشكل النهائي تم تطبيق المقياس على عينة تطبيقية قوامها (100) عضوا لـ الفترة من 2023/11/5 إلى 2023/12/15 من قبل الباحث وفريق العمل المساعد، وتم جمع نتائجها باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss).

2-5 الوسائل الإحصائية والمعادلات المستعملة في البحث:

استعان الباحث بالحقيبة الإحصائية (spss) لمعالجة البيانات ولحصول على النتائج.

3- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

3-1 عرض نتائج مقياس إدارة الازمات التنظيمية ومناقشتها: لغرض تحقيق هذا الهدف تم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة عددهم (100) عضوا ، وكانت النتائج كالآتي:

جدول (7) يبين قيم الاوساط الحسابية وقيم (t) ومستوى الدلالة لمقياس إدارة الازمات التنظيمية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة t		Sig	الدلالة الاحصائية
					المحسوبة	الجدولية		
إدارة الازمات	188.4	7,103	120	99	96,342	1.99	0.00	معنوي

							3	التنظيمية
--	--	--	--	--	--	--	---	-----------

وبين الجدول (7) درجات مجالات إدارة الازمات التنظيمية لدى اعضاء الاتحادات بمتوسط حسابي (188.43) وانحراف معياري (7,103)، مما يدل على أن درجات أفراد عينة البحث تتوزع توزيعاً اعتدالياً على المقياس، وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث للمقياس بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغة (120) درجة، تبين أن متوسط درجات المقياس أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، وهذا يعني أن أعضاء الاتحادات الوطنية العراقية الاولمبية وغير الاولمبية يتمتعون بالقدرة على إدارة الازمات التنظيمية، ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (96,342) وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة (0.00)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (99). ويتبين من خلال مقياس ادارة الازمات التنظيمية جميعاً أن أعضاء الاتحادات الوطنية العراقية الاولمبية وغير الاولمبية لديهم القدرة في ادارة الازمات التنظيمية، ويعزو الباحث ذلك قدرتهم على القيام بمهامهم بشكل يتسم بالدقة والثبات والسيطرة فيما يبذلونه من وقت وجهد. "إدارة الازمات التنظيمية: هي إدارة المستقبل والحاضر نظراً لكونها إدارة علمية رشيدة تبنى على العلم والمعرفة وتعمل على حماية ووقاية المؤسسات والارتقاء بأدائها والمحافظة على سلامة المشتغلين بها ومعالجة أي قصور أو خلل يصيب أحد قطاعاتها أو معالجة أي سبب يكون من شأنه أحداث بوادر أزمة مستقبلية ومن ثم تحتفظ هذه المؤسسات بحيويتها واستمرارها" (44:5). ويرى الباحث أن ادارة الازمات التنظيمية أصبحت ذات أهمية كبيرة في السنوات الأخيرة لدورها الأساس في إظهار الأبداع لأداء الاعضاء وقدرتهم على مواجهتهم لأي أزمة سواء كانت متوقعة أو غير متوقعة ونجاحها وتطورها وامتلاك الاعضاء لهذه المهارات وممارستها في حد ذاته يشعرهم بالفخر والاعتزاز بالنفس ويحظى بثقة وتقدير زملائه. "أن توفر القدرة على ادارة الازمات يعد امراً ضرورياً من أجل المحافظة على مستوى الخدمة فضلاً عن النهوض بالواقع لأفضل مستوى" (52:11) وأن المهارات الحيوية للإداء الفعال في القرن الحادي والعشرين ومجال جيد للقيادة في الحاضر والمستقبل وأولوية للإداء العالي وعنصر فعال ومهم لنجاح أي مؤسسة" (92:12)، ويرى الباحث أن اعضاء الاتحاد يعملون بروح الفريق فيما بينهم وهم إيجابيون وكذلك يمتلكون مهارة إدارة الوقت والتي تمكنهم من اتخاذ القرار الصائب بالوقت المناسب، ويقومون بعقد اجتماعات دورية وهم قادرين على التواصل مع الآخرين والمجتمع بشكل جيد، وذلك نتيجة للبرامج التدريبية والورش العلمية التي التحقوا بها إضافة الى الحصيلة المتوفرة لديهم من مجموعة معارفهم وخبراتهم الطويلة في المجال الرياضي التي تعينهم في النهاية على حسن القيام بدورهم في مجال تخصصهم. "يعكس الترابط الوثيق بين أشكال ادارة الازمات التنظيمية (اكتشاف اشارات الانذار، التأهب والوقاية، احتواء الاضرار، استعادة النشاط) فهذه الأنواع مترابطة وتؤثر في بعضها البعض" (95:6). كما يرى الباحث إن ايجابية توفر إدارة الازمات التنظيمية لدى أعضاء الاتحادات تعني تجنب المشكلات التي يعاني منها الأعضاء في الإتحاد على المستوى التي تؤثر في سلوكياتهم وبالتالي في إنتاجيتهم وفي قدرة الاتحادات التي يعملون فيها على تحقيق الأهداف المتوخاة منها.

3-2 عرض نتائج مقياس القيادة الإبداعية ومناقشتها: لغرض تحقيق هذا الهدف تم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة عددهم (100) عضواً، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (8) المتوسط الحسابي وقيمة (t) ومستوى الدلالة لمقياس القيادة الإبداعية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة t		Sig	الدلالة الاحصائية
					المحسوبة	الجدولية		
القيادة	181,01	9.548	120	99	63.899	1.99	0.00	معنوي



								الإبداعية
--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

ويبين الجدول (8) درجات مجالات إدارة الأزمات التنظيمية لدى أعضاء الاتحادات بمتوسط حسابي (181,01) وانحراف معياري (9.548)، مما يدل على أن درجات أفراد عينة البحث تتوزع توزيعاً اعتدالياً على المقياس، وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث للمقياس بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغة (120) درجة، تبين أن متوسط درجات المقياس أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، وهذا يعني أن أعضاء الاتحادات الوطنية العراقية الأولمبية وغير الأولمبية يتمتعون بالقدرة على القيادة الإبداعية، ولغرض الوقوف على الدلالة الإحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (63.899) وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة (0.00)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (99). ويتبين من خلال مقياس القيادة الإبداعية جميعاً أن أعضاء الاتحادات الوطنية العراقية الأولمبية وغير الأولمبية لديهم القدرة في القيادة الإبداعية، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الأعضاء لديهم الثقة العالية باتخاذ قرارات مصيرية والتصدي لأي أزمة تواجههم وكلما كان الأعضاء لديهم القدرة على القيادة الإبداعية كلما كان الاتحاد في مأمن من أي أزمة تواجهه، كما ويعزو الباحث إلى أن هناك ثقة لدى الاتحاد بقيادته ونظامه وقراراته بالأعضاء التي بدورها ساعدت على الإبداع وشعورهم بأنهم جزء أساسي بوضع الحلول لأي أمر طارئ يحدث للاتحاد.

3-3 عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين متغيري البحث وتحليلها ومناقشتها:

لغرض التعرف على طبيعة العلاقة بين إدارة الأزمات التنظيمية والقيادة الإبداعية لدى أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الوطنية العراقية الأولمبية وغير الأولمبية، استخرج الباحث قيمة معامل الارتباط (بيرسون) بين متغيرات الدراسة، كما موضح في جدول (9).

جدول (9) قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجات العينة في متغيري إدارة الأزمات التنظيمية والقيادة الإبداعية

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدالة الإحصائية
القيادة الإبداعية x إدارة الأزمات التنظيمية	0.8	0,00	دالة

يتضح من الجدول (9) أن قيمة معامل الارتباط المحسوبة بمعادلة بيرسون بين متغيري القيادة الإبداعية وإدارة الأزمات التنظيمية بلغت (0.8) وهي قيمة ذات دلالة (0.00) وهي أقل من مستوى دلالة (0.05)، أي أن هنالك علاقة ارتباطية طردية بين القيادة الإبداعية وإدارة الأزمات التنظيمية، ويستدل أن هنالك تأثير للقيادة الإبداعية على إدارة الأزمات التنظيمية. أي كلما ارتفع مستوى القيادة الإبداعية ارتفع معه مستوى القدرة على إدارة الأزمات التنظيمية، كما يرى الباحث أن الاتحادات تعمل على تطوير أعضائها وإعطائهم الثقة بالقيادة الإبداعية، كما أن الأعضاء كلما طوروا من أنفسهم في القيادة والإبداع كلما كان لديهم سهولة ومرونة في مواجهة أي أزمة والسيطرة عليها ويرى الباحث أن أعضاء الاتحادات يتمتعون بقيادة إبداعية في إدارة الأزمات.

4- الاستنتاجات والتوصيات

1-4 الاستنتاجات

1. صلاحية مقياسي إدارة الأزمات التنظيمية والقيادة الإبداعية الذي قام الباحث ببنائهما في قياس إدارة الأزمات التنظيمية بدلالة القيادة الإبداعية في الاتحادات الوطنية العراقية الأولمبية وغير الأولمبية.
2. تمتع أعضاء الاتحادات الوطنية العراقية الأولمبية وغير الأولمبية بإدارة الأزمات التنظيمية والقيادة الإبداعية.
3. أن مجالات إدارة الأزمات التنظيمية (اكتشاف إشارات الانذار، التأهب والوقاية، احتواء الاضرار، استعادة النشاط) كانت مقبولة.



4. إن مجالات القيادة الابداعية(القدرة على حل المشكلات، الجاذبية والتأثير، اظهار الاهتمام، المبادرة) كانت مقبولة.

2-4 التوصيات

1. الاستفادة من المقياسين في قياس ادارة الازمات التنظيمية و القيادة الابداعية .
2. زيادة الاهتمام بتنظيم برامج ودورات متخصصة في مجال (ادارة الازمات التنظيمية و القيادة الابداعية) من أجل ترسيخ القيم لدى اعضاء الاتحادات .
3. اعتماد مقياسين البحث معيارا في الاتحادات الاولمبية وغير الاولمبية.
4. تعميم نتائج الدراسة الحالية على الاتحادات الوطنية العراقية الاولمبية وغير الاولمبية.

المصادر

1. راشد حماد الدوسري : القياس والتقويم الحديث ، ط1، عمان ، دار الفكر العربي ، 2004.
2. سامي محمد ملحم : القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، ط1 ، عمان ، دار الميسرة للنشر والتوزيع ، 2000.
3. سوسن شاكر الجليبي: أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية ، ط1، دمشق، مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، 2005.
4. عبد الناصر علك حافظ ونسرين جاسم محمد وآخرون: دور استراتيجيات التكامل واثرها في تحقيق التميز التنظيمي ، دراسة تطبيقية في دائرة البحث والتطوير، مجلة الدنانير ، العدد 16 ، 2019، ص213
5. عبد الوهاب كامل ، سيكولوجية ادارة الازمات المدرسية ، مركز الكتاب للنشر، القاهرة ، 2003 ، ص12.
6. محمد خليل عباس وآخرون: مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط3 ، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2011.
7. محمد عبد المحسن محمود وخالد محمد الخطيب. الاعلام الرياضي وإدارة الازمات ، دار العلم والايمان للنشر والتوزيع، القاهرة، 2016، ص44.
8. محمد قاسم القريوتي: السلوك التنظيمي، ط1، الأردن، دار الشروق للنشر، 2003، ص 95.
9. مرتضى علي شعلان: الاتصال الرياضي الرقمي وعلاقته بدافعية المشاركة في المنافسات الرياضية والكشفية لمدرسي التربية الرياضية في محافظة بابل، اطروحة دكتوراه ،جامعة بابل، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2021.
10. موفق الحمداني، 2006: مناهج البحث العلمي، ط1، مؤسسة الوراق للنشر، الأردن.
11. نهاية رافع، وفارس محمد (2015): القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي، دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية – قطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والاقتصادية.

11. Allport, G. W.(1997).The psychology of participation. Psychological Review, 52(3).

12. ELIAS , S, MITTAL, R. (2011). The importance of supervisor support for a change initiative: An analysis of job satisfaction and involvement. International journal of Organizational Anailysis ,19,4