

واقع الإبداع الإداري لدى الهيئات الإدارية لأندية دوري الدرجة الأولى لكرة القدم في بغداد

م.د. ثامر حماد رجه سامر سعد إبراهيم

1440 هـ

مستخلص البحث باللغة العربية.

اهتم البحث الحالي في إجراء دراسة لتحليل أهم الجوانب والإجراءات الإبداعية الإدارية لدى للهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى لكرة القدم في محافظة بغداد في ضل الإمكانيات المتوفرة والوصول إلى النتائج الايجابية بشكل مغاير وبأفكار إدارية مبدعة. إذ هدفت إلى بناء وتقنين مقياس الإبداع الإداري والتعرف على مستوى المتوافر لدى الهيئات الإدارية لأندية دوري الدرجة الأولى لكرة القدم في بغداد. وحددت مجالاته في الهيئات الإدارية للأندية، وتم الاتصال فيهم ضمن المواقع المتواجدين فيها للفترة من ٢٠١٨/٢/٨ إلى ٢٠١٨/٦/٣٠. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالدراسة المسحية والعلاقات الارتباطية، وحددت الأندية المستهدفة بـ(٣٥) نادي بمجتمع بلغ عددهم (٣٠٤) عضو هيئة إدارية، ويعينة بلغت (١٨٤) ونسبة بلغت (٦٠,٥٢%). وتم التوصل إلى تصميم المقياس النهائي للإبداع الإداري لدى الهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى لكرة القدم في بغداد. إذ احتوى (٣٦) عبارة مقسمة على (٧) مجالات توزعت بشكل متفاوت حسب صلاحية الفقرات، ومن ثم طبق على عينة قوامها (٩٠) عضواً. وعولجت البيانات وفق البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتوصلت النتائج إلى إن أعضاء الهيئات الإدارية للأندية لم يكن للإبداع الإداري ظهور واضح في ممارساتها بشكل مرن ومجدي، وانصب تركيز اهتمامها على تحقيق الكفاية الإدارية وفق البرامج المتعارف عليها لضمان عملها على ما موجود وليس على ما يجب أن يكون، وكان أهم الاستنتاجات إن التقدير المستحصل كان (متوسط) لقلة ممارسة الإبداع الإداري، والأخذ بنظر الاعتبار المفاضلة الحقيقية لتطوير الإبداع، فضلاً عن غياب الدوافع والحوافز الداعمة له. وأوصت الدراسة إلى تطبيق المقياس بشكل مستمر كمرجع للتحسين والتطوير، والتأكيد على الإبداع الجماعي والتفاعل في تبادل المعلومات، وتبني الطروحات الجديدة والتعبير عن حرية الرأي في الأفكار الإبداعية، مع التركيز على استطلاع آراء كافة المستفيدين لتنمية عمل هذه الهيئة.

الكلمات المفتاحية: الإبداع الإداري. كرة قدم

Abstract.

Administrative Creativity In Soccer Premier League Clubs' Administrative Bureau

The importance of the research lies in making an analytical study of administrative creative procedures in soccer primer league clubs in Baghdad. The aim of the research was to construct and standardize a scale for measuring administrative creativity as well as identifying the level of the current administrative bureau. The researchers used the descriptive method on (35) soccer primer league clubs taking (184) administrative member. The scale consisted of (36) item distributed on (7) fields applied on (90) members. The data was collected and treated using SPSS to conclude that administrative creativity was not apparent thus gained (fair) level due to lack of creativity. The researchers recommended applying the scale continuously as a reference for improvement and development and stressing team creativity and interaction to improve the work of this bureau.

Keywords: administrative creativity, soccer primer league, scale.

المقدمة.

إن التغييرات نسبية والعامية التي تطرأ على كافة المجالات، والتي تلقى بضررها وتأثيراتها على مجتمعاتنا بكافة مؤسساتها الخدمية وهيئاتها الإدارية، ما ينتج عن ذلك 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 المنظرين 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 ومواءمة الظروف المناسبة للعقول البشرية كي تبذل في أداها.

آذ إن البيئة الملائمة تعد جانب مساند يساعدها على القيام بالإعمال الإدارية وتحقيق الأهداف مما يوجه أنظار المديرين إلى تحديد المخاطر والمعوقات وتحليل المشكلات وتوفير الفرصة الحقيقية للتعامل مع التغييرات والتطوير بفاعلية (حريم، ٢٠٠٩، صفحة ٣٤).

لذا عد الإبداع الإداري لأي مؤسسة إدارية وعلى وجه الخصوص الاتحادات والأندية الرياضية 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 وإنتاج ما يتصف بالإبداع الإداري ضمن خط سير العمل، إذ غالباً ما يحتم عليه التوجه نحو مجالات الإبداع المتعددة ما بين حل المشكلات وإدخال التحسينات الجوهرية التي تؤدي إلى حلول عملية لمقتضيات العمل. ومن هنا تبرز أهمية البحث عبر إجراء دراسة

لتحليل لأهم الجوانب والإجراءات الإبداعية الإدارية لدى للهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى بكرة القدم في محافظة بغداد وتحقيق أهدافها في ضل الإمكانيات المتوافرة والوصول إلى النتائج الايجابية بشكل مغاير وبأفكار إدارية مبدعة للفريق، فضلاً عن جوانب القوة والضعف لأعضاء الهيئات الإدارية.

ومن اجل زيادة الكفاءة المهنية لأعضاء الهيئات الإدارية وتحقيق نتائج وأهداف ايجابية مبدعة ومميزة، ما يفضي إلى توفير البيئة الملائمة والاحتياجات اللازمة للفريق. ومن خلال الاطلاع والتقصي والتماس المباشر بأكثر من تجربة سابقة في أندية الدرجة الأولى تبين إن هناك ضعف لبعض الإجراءات والاحتياجات الواجب توفيرها من قبل الهيئات الإدارية في الأندية الرياضية والتي من شأنها التأثير الفعال على الفريق ونتائجه، ما يدعو التقصي عن جود أفكار إبداعية جديدة تعمل على تحسين واقع الحال وتجنب الرتابة والروتين. إذ تكمن مشكلة البحث إلى دراسة الجوانب الإبداع الإداري للهيئات الإدارية لأندية الدوري العراقي للدرجة الأولى بكرة القدم والإجراءات المتبعة لدى تلك الهيئات الإدارية مع فرقها للمشاركة في الدوري وكيفية تهيئة الظروف المواتمة للجهاز الفني والإداري واللاعبين والعمل في مناخ ملائم ومثالي.

أما أهداف فكانت بناء مقياس الإبداع الإداري لدى الهيئات الإدارية لأندية دوري الدرجة الأولى بكرة القدم في بغداد، والتعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى الهيئات الإدارية لأندية دوري الدرجة الأولى بكرة القدم في بغداد.

أما مجالات البحث فكانت

المجال البشري: الهيئات الإدارية لأندية دوري الدرجة الأولى بكرة القدم في محافظة بغداد للموسم ٢٠١٧-٢٠١٨.

المجال الزمني: من ٢٠١٨/٢/٨ ولغاية ٢٠١٨/٦/٣٠.

المجال المكاني: مقرات الأندية الرياضية لكرة القدم في بغداد.

أما عن تحديد المصطلحات فعرف الباحثان مصطلح الإبداع الإداري: المبادرة التي يبديها الموظف أو المدير بقدرته على الخروج عن التسلسل العادي أو التقليدي في التفكير والعمل والذي يوتر بشكل ايجابي(السكرانة، ٢٠٠٨، صفحة ١٨)

المنهج والطريقة.

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالدراسة المسحية والعلاقات الارتباطية للبحث فالأسلوب المسحي يبني على المنهج الوصفي وهو "التصور الدقيق للعلاقات المتبادلة بين المجتمع والاتجاهات والميول والرغبات والتطور، إذ يعطي البحث صورة للواقع الحياتي ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية" (محبوب، ٢٠٠٠، صفحة ٩٥)

ثم قام الباحثان بالتواصل مع الاتحاد العراقي لكرة القدم* لتحديد أندية الدوري العراقي الدرجة الأولى بكرة القدم المشاركة في الموسم الرياضي ٢٠١٧ - ٢٠١٨ للتعرف على حجم المجتمع الكلي والذي بلغ (٣٥) نادي رياضي وبعده (304) عضو هيئة إدارية. وتم اختيار العينة المكونة من (١٨٤) عضواً وبنسبة مئوية (٦٠,٥٢ %) من مجتمع البحث وكما مبين في الجدول (١).

الجدول (١)

يبين تفاصيل توزيع العينة

ت	مجتمع البحث		عينة البحث			
			عينة البناء		العينة استطلاعية	
	اسم النادي	أعداد الهيئة الإدارية	العدد	%	العدد	%
١	الاتصالات	١١	-	٣	٢٧,٢٧	
٢	جسر ديالى	١٠	١	١	٢٠	
٣	الشعلة	١١	١	٣	٢٧,٢٧	
٤	السكك	١٠	-	٢	٢٠	
٥	المحمودية	٥	-	١	٢٠	
٦	الجيش	٩	-	٣	٣٣,٣٣	
٧	الجنسية	٨	-	٢	٢٥	
٨	المشاهدة	١٠	١	٢	٢٠	
٩	المهندسين	٨	-	٣	٣٧,٥	
١٠	النصر والسلام	١٠	١	٢	٣٠	
١١	الصلبخ	٦	-	١	١٦,٦٦	
١٢	الأثير	٩	-	٢	٢٢,٢٢	
١٣	العدالة	١١	١	٣	٢٧,٢٧	
١٤	الحرية	٦	-	٢	٣٣,٣٣	
١٥	العربي	١٠	١	٢	٢٠	
١٦	الشباب	٩	-	٥	٥٥,٥٥	
١٧	السياحة	١١	١	٤	٣٦,٣٦	
١٨	أبو غريب	١٠	-	٣	٣٠	

(* تم التواصل مع لجنة المسابقات في الاتحاد العراقي المركزي لكرة القدم وتم تحديد فرق الدوري للدرجة الأولى للموسم ٢٠١٧ -

عينة البحث						مجتمع البحث		ت
عينة القياس		عينة البناء		العينة استطلاعية		أعداد الهيئة الإدارية	اسم النادي	
%	العدد	%	العدد	%	العدد			
١٨,١٨	٢	٣٦,٣٦	٤	٩,٠٩	١	١١	الديوان	١٩
٢٧,٢٧	٣	٤٥,٤٥	٥	٠	-	١١	الصناعة	٢٠
٦٠	٣	٢٠	١	٠	-	٥	حيفا	٢١
٢٠	٢	١٠	١	١٠	١	١٠	اليات الشرطة	٢٢
٢٥	١	٢٥	١	٠	-	4	المدائن	٢٣
٢٨,٥٧	٢	٢٨,٥٧	٢	٠	-	٧	بلادي	٢٤
٤٠	٢	٤٠	٢	٠	-	٥	الدفاع المدني	٢٥
٣٠	٣	٢٠	٢	٠	-	١٠	الطارمية	٢٦
٢٨,٥٧	٢	٢٨,٥٧	٢	٠	-	٧	المصلحة	٢٧
١٨,١٨	٢	٢٧,٢٧	٣	٩,٠٩	١	١١	التاجي	٢٨
٤٢,٨٥	٣	٢٨,٥٧	٢	٠	-	٧	الرصافة	٢٩
٥٧,١٤	٤	١٤,٢٨	١	٠	-	7	شباب العمل	٣٠
٤٢,٨٥	٣	٢٨,٥٧	٢	٠	-	٧	الإسكان	٣١
٢٧,٢٧	٣	٢٧,٢٧	٣	٠	-	١١	الخطوط	٣٢
٢٢,٢٢	٢	٢٢,٢٢	٢	٠	-	٩	الكاظمية	٣٣
٤٤,٤٤	٤	٢٢,٢٢	٢	٠	-	9	العدل	٣٤
٣٣,٣٣	٣	٢٢,٢٢	٢	٠	-	٩	المصافي	35
%٣٠,٩٢	٩٤	%٢٦,٣١	٨٠	%٣,٢٨	١٠	٣٠٤	المجموع	

واستخدم الباحثان الوسائل والأدوات والأجهزة الآتية:

- المصادر العربية والأجنبية.
- المقابلات الشخصية (انظر ملحق ١).
- الزيارات الميدانية لجمع المعلومات.
- شبكة المعلومات الدولية الالكترونية (الانترنت).
- فريق العمل المساعد (انظر ملحق ٢).
- حاسبة الكترونية نوع (HP).
- استمارة جمع وتفرغ البيانات. واستبانته القياس الخاصة بالإبداع الإداري لأندية الدرجة الأولى بكرة القدم في بغداد.

بعدها قام الباحثان بإجراء المقابلات الشخصية مع بعض المختصين في مجال الإدارة الرياضية والأكاديميين العاملين في لعبة كرة القدم وأعضاء الهيئات الإدارية للأندية، من أجل إعداد المقياس الخاص بالإبداع الإداري للهيئات الإدارية للأندية وكما يأتي:

ومن خلال اطلاع الباحثان على الدراسات والبحوث السابقة، والاستبانة المتعلقة في هذا المجال ومدى استيفائها لمجالات المقياس والأخذ بأراء السادة الخبراء، ارتأى الباحثان على اثر ذلك أن يقوم ببناء مقياس الإبداع الإداري لدى الهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى بكرة القدم. من خلال عدة خطوات رئيسة بغية الحصول على مقياس تتوافر فيه الشروط العلمية، وأهم الخطوات التي اتبعتها الباحثان في بناء المقياس هي:-

• تحديد فكرة المقياس:

من خلال الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة قام الباحثان بتحديد فكرة المقياس، بشكل واضح ومفهوم وتحديد موضوعة الظاهرة المراد دراستها المتمثلة بعملية الإبداع الإداري للهيئات الإدارية العاملة في الدوري العراقي الدرجة الأولى لكرة القدم في بغداد للموسم ٢٠١٧ - ٢٠١٨. إذ إن خطوة تحديد فكرة المقياس ومبررات تصميمه من أهم الخطوات وأولها نظراً لأنها تتيح للقائم بتصميم المقياس الوصول إلى المداخل والأفكار الرئيسية التي سوف يستند إليها في تصميمه (احمد، ٢٠٠٦، صفحة ١١٤)

• تحديد هدف المقياس:

تم تحديد الهدف من المقياس والغرض المطلوب من وراء بناء المقياس وهو إيجاد وسيلة علمية للتعرف على الإبداع الإداري لدى الهيئات الإدارية لأندية الدوري العراقي الدرجة الأولى بكرة القدم في محافظة بغداد.

• تحديد الإطار النظري للمقياس:

إن الإطار النظري يمكن الباحثين من تحديد مجالات المقياس وإعطاء تعريفات لها وصياغة الفقرات فضلاً عن الخطوات الواجب إتباعها في بنائه، وهذا ما اعتمده الباحثان كخطوة رئيسة للعمل. إذ يشير المختصون في بناء المقاييس إلى إن الجانب النظري الخاص بموضوعة المقياس يعد من الخطوات الواجب إتباعها في البناء وإن السمة موضوعة القياس لا بد أن تستند إلى إطار نظري خاص بها بوصفه المرجع الذي يعتمد عليه الباحثان لتحديد مجالات المقياس وتعريفاتها (احمد، ٢٠٠٦، صفحة ١١٥)

• تحديد مجالات المقياس:

تم تحديد (٩) مجالات وإعطاء تعريف إجرائي لكل مجال وأهتم الباحثان بأن تعطي المجالات معنى للظاهرة المدروسة أو المفهوم الذي يراد قياسه من خلال الإستبانة، وتم عرضها على عدد من السادة الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية وكرة القدم والبالغ عددهم (31) خبيراً (انظر ملحق ٣)، لإبداء آرائهم بصلاحيية المجالات

وتعريفاتها وإمكانية إضافة أو دمج إي مجال يروونه مناسباً وحذف أو تعديل المجالات الغير مناسبة، فقد اعتمد الباحثان قيمة (كا) ^٢ لقبول مجالات المقياس، وتحت مستوى دلالة (٠,٠٥) (وكما مبين في الجدول (2) لمقياس الإبداع الإداري.

الجدول (٢)

يبين اتفاق الخبراء والمختصين على مجالات الإبداع الإداري

ت	المجالات المرشحة	الموافقون	الغير موافقون	قيمة (كا) ^٢	قيمة الدلالة	الدلالة
١	الطلاقة الفكرية	30	1	27.129	٠,٠٠٠	معنوي
٢	المخاطرة	٢٧	٤	١٧,٠٦٥	٠,٠٠٠	معنوي
٣	القدرة على التحليل والربط	٣١	٠	٣١	----	معنوي
٤	اكتشاف المشكلات	٢٦	٥	١٤,٢٢٦	٠,٠٠٠	معنوي
٥	السلوك والاتجاهات	١١	٢٠	٢,٦١٣	٠,١٠٦	غير معنوي
٦	التمكين	٢٢	٩	٥,٤٥٢	٠,٠٢٠	معنوي
٧	الريادة	21	١٠	٣,٩٠٣	٠,٠٤٨	معنوي
٨	الإدارة الفاعلة للوقت	١٨	١٣	٠,٨٠٦	٠,٣٦٩	غير معنوي
٩	المرونة الإدارية	٢٣	٨	٧,٢٥٨	٠,٠٠٧	معنوي

• إعداد فقرات المقياس:

بعد إتمام تحديد مجالات المقياس للإبداع الإداري للهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى بكرة القدم، قام الباحثان بإعداد أسئلة تحتوي على فقرات مختارة للمجالات وموزعة ضمنها بحسب رؤيتهم، وتعتبر كل فقرة عن المجال الذي وضعت فيه وعلى أساس التعريف الإجرائي للمجال الذي وضعت فيه الفقرة مع تحديد بدائل للإجابة المقترحة، اذ بلغت عدد فقراته بالصيغة الأولية (84) فقرة، وتعد هذه الخطوة من المرتكزات الأساس في تصميم المقاييس، واستخدام أسلوب الاختيار من خمسة بدائل (Likert)، إذ تم وضع مقياس خماسي متدرج (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، إطلاقاً) وتم ترتيب سلم الدرجات ابتداءً من (٥) دائماً (٤) غالباً (٣) أحياناً (٢) نادراً (١) إطلاقاً، والعكس صحيح للعبارات السلبية. ومن ثم تم عرضه على الخبراء المختصين.

• تحديد صلاحية الفقرات:

قام الباحثان بعرض المقياس على مجموعة من السادة الخبراء والمختصين (انظر ملحق ٥)، والبالغ عددهم (٣١) بعدة تخصصات لغرض الاطلاع على فقرات المقياس ومدى ملائمتها وصلاحيتها وإبداء الملاحظات وتعديل أو حذف الفقرات غير الملائمة، ومن خلال مربع كأي تم إهمال (١٩) عبارة ليصبح المقياس (٦٥) عبارة من أصل (٨٤) عبارة، موزعة على سبعة (٧) مجالات والجدول (٣) يبين ذلك علماً أن قيمة الدلالة تكون معنوية عندما تكون > من

الجدول (٣)

يبين صلاحية فقرات مقياس الإبداع الإداري

ت	الفقرات	يصلح	لا يصلح	كا ^٢ المحسوبة	قيمة الدلالة	الدلالة
١	تعمل الهيئة الإدارية على تجميع وتحديث الأفكار لحل المشكلات في الفريق	٢٨	٣	٢٠,١٦١	٠,٠٠٠	مقبولة
٢	قدرتها على الانفتاح بالأفكار للوصول إلى أسلوب فعال يغير من حال الفريق	٢٧	٤	١٧,٠٦٥	٠,٠٠٠	مقبولة
٣	إلمام الهيئة الإدارية بالعلوم والقوانين والأنظمة الرياضية أساس للتحليل والتفسير بطرائق غير مألوفة	٣٠	١	٢٧,١٢٩	٠,٠٠٠	مقبولة
٤	تنفيذ الخطوات التنظيمية وإدارتها المباشرة في الملعب ينتج إبداعاً وأفكاراً جديدة	٣١	٠	٣١	--	مقبولة
٥	تستخدم سياسة الباب المفتوح لتجميع الأفكار من كافة الأطراف المستفيدة بما يصب من مصلحة الفريق	٣١	٠	٣١	--	مقبولة
٦	تعطي نماذج عديدة لتحقيق الاتصال الفعال بأفكار إبداعية وإيجاد البديل الجيد	١١	٢٠	٢,٦١٣	٠,١٠٦	ترفض
٧	قدرتها على الكشف المبكر للإبداع والابتكار لدى المدربين واللاعبين لرفع مستواهم	١٨	١٣	٠,٨٠٦	٠,٣٦٩	ترفض
٨	لديها القدرة على تقويم فيض من الأفكار الجديدة في فترة زمنية قصيرة وإيجاد البديل الأفضل لتطوير الفريق	٢٩	٢	٢٣,٥١٦	٠,٠٠٠	مقبولة
٩	تشجع المدربين واللاعبين لتنمية الإبداع والابتكار للأفكار الخلاقة بعيداً عن التقليدية	٣٠	١	٢٧,١٢٩	٠,٠٠٠	مقبولة
١٠	تقترح الهيئة الإدارية أفكاراً جذابة لإثراء الفريق وزيادة إبداعه	١٦	١٥	٠,٠٣٢	٠,٨٥٧	ترفض
١١	تمكن الهيئة الإدارية في توظيف الألفاظ الجديدة للدلالة عن طلاقة الأفكار	٢٦	٥	١٤,٢٢٦	٠,٠٠٠	مقبولة
١٢	تتبنى الأفكار الجديدة بسرعة لتغيير واقع الفريق والابتكار نحو الأفضل	٢٦	٥	١٤,٢٢٦	٠,٠٠٠	مقبولة
١٣	الإفادة من تجاربها السابقة لتوليد أفكار بأساليب جديدة تنمي الفريق	28	3	٢٠,١٦١	٠,٠٠٠	مقبولة
١٤	الإفادة من تجارب الإدارات الأخرى لابتكار خطط ناجعة تخدم الفريق	١٨	١٣	٠,٨٠٦	٠,٣٦٩	ترفض
١٥	تسمح الهيئة الإدارية بحرية الرأي والتعبير عن الأفكار من زوايا	٢٨	٣	٢٠,١٦١	٠,٠٠٠	مقبولة

ت	الفقرات	يصلح	لا يصلح	٢١ المحسوبة	قيمة الدلالة	الدلالة
	مختلفة					
١٦	مقاومة الظروف الطارئة باستثمار أفكار جديدة لتحسين واقع الفريق	٢٩	٢	٢٣,٥١٦	٠,٠٠٠	مقبولة
١٧	تستثمر الطاقات الإدارية لتقديم أفكار إبداعية تخدم الفريق وفق مبدأ التجريب الفعال	٣٠	١	٢٧,١٢٩	٠,٠٠٠	مقبولة
١٨	تتعاون الهيئة الإدارية مع مراكز وجهات متنوعة متميزة ببرامج ومبادرات إبداعية	١٥	١٦	٠,٠٣٢	٠,٨٥٧	ترفض
١٩	استثمار الجوانب التكنولوجية والمعلوماتية للابتكار والتحديث للبرامج الإدارية للفريق	٢٨	٣	٢٠,١٦١	٠,٠٠٠	مقبولة
٢٠	تتحمل مسؤولية تحقيق أهدافها حسب أولويات القرار لإحداث التغيير المميز للأداء	٢٩	٢	٢٣,٥١٦	٠,٠٠٠	مقبولة
٢١	تلتزم بزمam المبادرة للتغيير والتطوير بطرائق جديدة تتم عن الإبداع	٣٠	١	٢٧,١٢٩	٠,٠٠٠	مقبولة
٢٢	تمارس الهيئة الإدارية نهج إداري حديث لتغيير وضع الفريق نحو الجودة والتميز	٣٠	١	٢٧,١٢٩	٠,٠٠٠	مقبولة
٢٣	تبحث باستمرار عن الأفكار والإبداع للتغلب على معوقات الفريق وتذليلها	٢٧	٤	١٧,٠٦٥	٠,٠٠٠	مقبولة
٢٤	تقوم برصد الفرص والأفكار المبدعة التي تؤثر على أداء الفريق نحو الأفضل	١٦	١٥	٠,٠٣٢	٠,٨٥٧	ترفض
٢٥	تتحمل الهيئة الإدارية مسؤولية الفشل واستثماره واعتباره تجربة تسبق النجاح	٢٨	٣	٢٠,١٦١	٠,٠٠٠	مقبولة
٢٦	تبادر في تقصي ومتابعة الحقائق والمشكل الغامضة والمفاجئة بأفكار إبداعية لتذليل الصعوبات وإحداث تغيرات مبتكرة	١٣	١٨	٠,٨٠٦	٠,٣٦٩	ترفض
٢٧	لديهم القدرة على الدفاع عن أفكارهم بالحجة والبرهان	١٥	١٦	٠,٠٣٢	٠,٨٥٧	ترفض
28	تؤدي الهيئة الإدارية الأعمال الموكلة إليها طبقاً لمعايير الجودة	27	4	١٧,٠٦٥	٠,٠٠٠	مقبولة
29	تبنى إدارة العمليات والتغيير مؤثرات مبتكرة للتحسين المستمر لإمكانات الفريق	28	3	٢٠,١٦١	٠,٠٠٠	مقبولة
30	تسعى لترتيب الأفكار الجديدة والاتفاق الجماعي لتحسين الأهداف وفق توليفة مختلفة	27	4	١٧,٠٦٥	٠,٠٠٠	مقبولة
31	تحرص على تفسير الموضوعات واعتماد وجهات نظر متعددة	26	5	١٤,٢٢٦	٠,٠٠٠	مقبولة

ت	الفقرات	يصلح	لا يصلح	كاً المحسوبة	قيمة الدالة	الدالة
	للمساهمة في الإبداع الجماعي لخدمة الفريق					
32	تنظم العلاقات الإدارية لتحقيق نمو مهني الذي يتصف بالإبداع لرفع مستوى الفريق	29	2	٢٣,٥١٦	٠,٠٠٠	مقبولة
33	قدرتها على تقويم المشكلات والاستجابة لها بطرائق غير مألوفة	28	3	٢٠,١٦١	٠,٠٠٠	مقبولة
34	قدرتها على تجزئة المهام الإدارية وتوليها وفق اطر جديدة	27	4	١٧,٠٦٥	٠,٠٠٠	مقبولة
35	تمتلك القدرة الإبداعية في التحليل والاستدلال والربط للمواقف المختلفة على الفريق	17	14	٠,٢٩٠	٠,٥٩٠	ترفض
36	تتمتع بإدارة غير مألوفة في إدراك العلاقات بين مستويات الأداء وتفسرها وفق استجابات جديدة	21	10	٣,٩٠٣	٠,٠٤٨	مقبولة
37	قدرتها على انجاز الأعمال بطرائق مغايرة تدعم الفريق	30	1	٢٧,١٢٩	٠,٠٠٠	مقبولة
38	تربط نتائج العمل بدوافع الإبداع والتعبير وفق استجابات غير مألوفة.	28	3	٢٠,١٦١	٠,٠٠٠	مقبولة
39	تتقصى الهيئة الإدارية الحقائق من خلال أساليب إدارية جديدة لحل المشكلات المؤثرة على الفريق	27	4	١٧,٠٦٥	٠,٠٠٠	مقبولة
40	تحت اللاعبين والإداريين في تنمية أسلوب التفكير العلمي ورسالة الحلول	30	1	٢٧,١٢٩	٠,٠٠٠	مقبولة
41	تمتلك الحساسية الدقيقة في بلورة الأفكار لحل عناصر المشكلة بطرائق غير مألوفة	28	3	٢٠,١٦١	٠,٠٠٠	مقبولة
42	تحرص على معرفة أوجه القصور ووضع رؤيا جديدة تسهم بإنتاج أفكار متجددة	16	15	٠,٠٣٢	٠,٨٥٧	ترفض
43	تبادر توفير المهارة والقدرة الإدارية وتوظيفها في العمل اليومي لتيسير عمل الفريق	30	1	٢٧,١٢٩	٠,٠٠٠	مقبولة
44	تمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات وفق نظرة غير مألوفة	21	10	٣,٩٠٣	٠,٠٤٨	مقبولة
45	تتنبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها بفترة زمنية محددة	30	1	٢٧,١٢٩	٠,٠٠٠	مقبولة
46	تمتلك الهيئة الإدارية رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الفريق بالعمل.	26	5	١٤,٢٢٦	٠,٠٠٠	مقبولة
47	تمتلك الهيئة الإدارية القدرة على الإقناع بالأفكار الجديدة	25	6	١١,٦٤٥	٠,٠٠١	مقبولة
48	تواجه المشكلات بإنتاج أفكار متجددة وفق الظروف المختلفة	29	2	٢٣,٥١٦	٠,٠٠٠	مقبولة
49	قدرتهم على الرؤية المشتركة في انجاز الأفكار الداعمة للفريق	29	2	٢٣,٥١٦	٠,٠٠٠	مقبولة

ت	الفقرات	يصلح	لا يصلح	كا المحسوبة	قيمة الدلالة	الدلالة
50	منح الصلاحيات لإنجاز الأعمال بطرائق جديدة	20	11	٢,٦١٣	٠,١٠٦	ترفض
51	تشرك الهيئة الإدارية الجهات المستفيدة في تحديد الخدمات الداعمة للفريق	31	0	31	---	مقبولة
52	تستخدم ثقافة التحفيز لأحداث تغيير إبداعي مميز يحسن مستوى الفريق	29	2	٢٣,٥١٦	٠,٠٠٠	مقبولة
53	تدعم العاملين على إعداد دراسات إجرائية بأفكار غير مألوفة	27	4	١٧,٠٦٥	٠,٠٠٠	مقبولة
54	تضع مقترحات عديدة لحل مشكلة واحدة بعدة أساليب إبداعية	30	1	٢٧,١٢٩	٠,٠٠٠	مقبولة
55	تمكنها من سرعة البديهة في ظروف مختلفة بكفاءة واقتدار	16	15	٠,٠٣٢	٠,٨٥٧	ترفض
56	تمكنها من الدفاع عن أفكارها بالدلائل والبراهين لإنجاح عمل الفريق	18	13	٠,٨٠٦	٠,٣٦٩	ترفض
57	تعتمد الهيئة الإدارية الثقة المتبادلة لتحمل مسؤولية الفريق	20	11	٢,٦١٣	٠,١٠٦	ترفض
58	تعمل على تحسين خططها وإقصاء القيود لرفع مستوى الفريق	29	2	٢٣,٥١٦	٠,٠٠٠	مقبولة
59	تلتزم بتقديم خدمات ذات جودة عالية تعكس اهتمامها بالفريق	17	14	٠,٢٩٠	٠,٥٩٠	ترفض
60	قدرتها في اكتشاف الاتجاهات والميول وتوظيفها لتحقيق أهداف الفريق بشكل مميز	30	1	٢٧,١٢٩	٠,٠٠٠	مقبولة
61	تفوض العاملين بصلاحيات إدارية لصناعة القرارات الداعمة لتحقيق أهداف الفريق	27	4	١٧,٠٦٥	٠,٠٠٠	مقبولة
62	تبحث على المشاركة بالدورات الإدارية للتعرف على ما هو جديد بما ينمي الإبداع	16	15	٠,٠٣٢	٠,٨٥٧	ترفض
63	تحرص على متابعة المستجدات الإدارية لتحقيق الإبداع داخل الفريق	29	2	٢٣,٥١٦	٠,٠٠٠	مقبولة
64	تبحث على النمو المهني للأفكار الجديدة بما ينسجم واحتياجات الفريق	28	3	٢٠,١٦١	٠,٠٠٠	مقبولة
65	تعزز الأنشطة المميزة لإثارة التنافس بين أعضاء الفريق	25	6	١١,٦٤٥	٠,٠٠١	مقبولة
66	تتعامل مع الأفكار المميزة بواقعية لتطوير العمل	30	1	٢٧,١٢٩	٠,٠٠٠	مقبولة
67	تتطلع إلى ما هو جديد في إدارة الفريق وتميز أفكاره نحو الأفضل	18	13	٠,٨٠٦	٠,٣٦٩	ترفض
68	تشجع الإبداع المنظم للاستفادة من التجارب القديمة وبلورتها نحو الأفضل	31	0	31	--	مقبولة

ت	الفقرات	يصلح	لا يصلح	كا ^٢ المحسوبة	قيمة الدلالة	الدلالة
69	تسعى إلى خلق روح التعاون وتشجيع الابتكارات للفريق	18	13	٠,٨٠٦	٠,٣٦٩	ترفض
70	تبني الإبداع والابتكار والتحسينات المستمرة وعدم الرضوخ للأعمال الروتينية	31	0	31	--	مقبولة
71	لها الرغبة الشديدة في إضافة كل ما هو جديد للنادي والفريق	22	9	٥,٤٥٢	٠,٠٢٠	مقبولة
72	تشجع على استخدام التكنولوجيا الحديثة للتحسين والجودة	26	5	١٤,٢٢٦	٠,٠٠٠	مقبولة
73	المبادرة في استباق الأحداث والإتيان بالعمل المبدع الذي يخدم الفريق	19	12	١,٥٨١	٠,٢٠٩	ترفض
74	للهيئة الإدارية القدرة على الإدارة الذاتية للموارد	30	1	٢٧,١٢٩	٠,٠٠٠	مقبولة
75	استخدام أسلوب المشاركة في اتخاذ القرارات بين المستويات في الإدارة	28	3	٢٠,١٦١	٠,٠٠٠	مقبولة
٧٦	تقوم على تذليل المعوقات والصعوبات عند التطبيق الميداني	٢٥	٦	١١,٦٤٥	٠,٠٠١	مقبولة
٧٧	تستشير كل الأطراف في عمليات التجديد والإبداع	٣١	٠	٣١	--	مقبولة
٧٨	تدعم المهارة الإدارية وفق مبدأ النقاش والحوار	30	1	٢٧,١٢٩	٠,٠٠٠	مقبولة
٧٩	تتحمل المسؤولية لدى الاستعداد إلى مواجهة الأفكار الجديدة	٢٢	٩	٥,٤٥٢	٠,٠٢٠	مقبولة
٨٠	تستخدم مقاييس متنوعة لتحديد معايير الانجاز بعدة مراحل	30	1	٢٧,١٢٩	٠,٠٠٠	مقبولة
٨١	تساعد الفريق في التفكير باتجاهات عديدة للوصول إلى أفكار مميزة	28	3	٢٠,١٦١	٠,٠٠٠	مقبولة
٨٢	تسعى للاستمرار في بناء قاعدة للتغيير والانفتاح لتطوير الفريق	27	4	١٧,٠٦٥	٠,٠٠٠	مقبولة
٨٣	توفر قاعدة رصينة للاطلاع على الاستراتيجيات الجديدة للإبداع	30	1	٢٧,١٢٩	٠,٠٠٠	مقبولة
٨٤	تستطلع آراء كافة الأطراف لرصد كافة المشكلات وفق الأفكار الإبداعية لحلها.	28	3	٢٠,١٦١	٠,٠٠٠	مقبولة

ثم قام الباحثان بتطبيق التجربة الاستطلاعية على مجموعة من أعضاء الهيئات الإدارية لبعض أندية الدرجة الأولى بكرة القدم في بغداد يوم (الخميس) الموافق ٢٠١٨/٢/١٥ في مقر هيئاتهم الإدارية والبالغ عددهم (١٠) أعضاء عشوائياً، من مختلف الهيئات الإدارية، وتبين تقبل العينة للمقياس من خلال وضوح التعليمات وسهولة فهم الفقرات ووضوحها.

أما الخصائص السايكومترية للمقياس:

• صدق المقياس:

لغرض استخراج صدق المقياس قام الباحثان باستخراجه بعدة طرق وكما يأتي:-

✓ الصدق الظاهري:

إذ تم عرض محاور وعبارات المقياس على مجموعة الخبراء وذوي الاختصاص لتقرير مدى صلاحيتها في قياس الظاهرة، والصدق الظاهري ويعني "إن الاختبار يبدو مناسباً للهدف الذي وضع من اجله، وهو ليس صادقاً بالمعنى العلمي للكلمة، لأنه يدل على ما يبدو أي إن الاختبار يقيس من الظاهر وليس على ما يقيسها الاختبار بالفعل" (الياسري، ٢٠١٠، صفحة ٧٢). إذ استخدم هذا النوع من الصدق في محتوى البحث من خلال عرض مجالات وفقراتها على السادة الخبراء والاختصاص وكما مبين سابقاً بالجدول (٢، ٣).

✓ الصدق المنطقي:

يتحقق هذا النوع من الصدق بواسطة التصميم المنطقي لعبارات المقياس بحيث تغطي الأبعاد الرئيسية للجانب السلوكي والتعريف بالظاهرة التي يقيسها المقياس (allen1, 1979, p. 96). وقام الباحثان بتحقيق هذا النوع من الصدق لمقياس هذه الدراسة من خلال وضع تعريف لمفهوم الإبداع الإداري وتحديد المجالات والعبارات التي تعبر عن كل مجال.

✓ صدق البناء:

إذ يدل ذلك من خلال التحقق التجريبي من مدى تطابق درجاته مع المفاهيم أو الافتراضات التي اعتمد عليها الباحثان في بناء الاختبار (allen2, 1983, p. 98) وقد قام الباحثان بتحقيق هذا النوع من الصدق عن طريق إجراء التحليل الإحصائي للفقرات من خلال القدرة التمييزية للفقرات، ومعامل الاتساق الداخلي، ومعامل الصعوبة والسهولة لعبارات المقياس.

بعد التوصل إلى الصيغة الأولية لمقياس (الإبداع الإداري) للهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى بكرة القدم في بغداد عمد الباحثان وبمساعدة فريق العمل المساعد (انظر ملحق ٢) بتطبيق المقياس على أفراد عينة البناء والبالغ عددهم عددها (٨٠) عضو هيئة أداريه لأندية الدرجة الأولى بكرة القدم في بغداد للموسم ٢٠١٧-٢٠١٨ من يوم (الأحد) الموافق ٢٥/٢/٢٠١٨ وبعد الانتهاء من تنفيذ التجربة الرئيسية تم ترتيب استمارات الإستبانة وتصحيحها وتدوين النتائج تمهيداً لتحليلها وقد تم إيجاد الخصائص الوصفية لدرجات استجابة، وتبين من خلالها أن أفراد العينة تتوزع بصورة طبيعية في المقياس والجدول (٤) يبين ذلك.

الجدول (٤)

يبين الخصائص الوصفية لعينة البناء

أعلى	أقل	الخطأ	الالتواء	الانحراف	المنوال	الوسيط	الوسط	الخصائص
------	-----	-------	----------	----------	---------	--------	-------	---------

درجة	درجة	المعياري		المعياري				
٢٩٨,٠٠	١٧٦,٠٠	٠,٢٦٩	-	٢٧,٥١٩	٢٤٧,٠٠	٢٤٦,٠٠	٢٣٨,٢٥٠	الإبداع الإداري

بعدها قام الباحثان بتحليل نتائج عينة البناء لمقياس (الإبداع الإداري) وتعد هذه الخطوة من أهم خطوات وإجراءات بناء المقاييس لذلك قام الباحثان بالإجراءات الآتية:

● القدرة (القوة) التمييزية:

تم ترتيب الدرجات الخام تصاعدياً من "أقل درجة إلى أعلى درجة، إذ اختير منها (٢٧%) من الدرجات العليا ومثلها من الدرجات الدنيا. وذلك للتعرف على قدرة المقياس على التمييز بين المجموعة ذات المستوى المرتفع وذات المستوى المنخفض (الكبيسي، ٢٠١٠، صفحة ٢٧) وعلى وفق ذلك استخدام اختبار (T) الإحصائي للعينات المتساوية غير المرتبطة وبعد معالجة البيانات إحصائياً تبين أن المقياس ذات (قوة) تمييزية بين المجموعتين العليا والدنيا لكون قيم الدلالة أصغر من مستوى دلالة (٠,٠٥) عند درجة حرية (٤٢) كما مبين في الجدول (٥).

الجدول (٥)

يبين القدرة التمييزية لعبارات المقياس بين المجموعتين العليا والدنيا

رقم الفقرة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
	ع	س	ع	س			ع	س	ع	س	
1	2.9091	1.10880	5.0000	.00000	34	8.845	4.6818	.47673	5.0000	.00000	34
2	2.5000	.67259	4.6818	.47673	35	12.413	2.6364	2.8636	4.4091	.50324	35
3	2.6364	.49237	4.8636	.35125	36	17.273	2.6818	2.3636	4.7727	.42893	36
4	2.6818	.56790	5.0000	.00000	37	19.146	2.6364	2.6364	4.4545	.50965	37
5	2.6364	.58109	5.0000	.00000	38	19.079	2.6364	2.6364	4.4545	.50965	38
6	2.6364	.65795	4.5455	.50965	39	10.759	2.6364	2.3636	5.0000	.00000	39
7	1.6818	.47673	4.4545	.50965	40	18.636	1.6818	2.7273	4.7273	.45584	40
8	2.4091	.73414	4.3182	.47673	41	10.230	2.4091	1.5000	4.6364	.49237	41
9	1.7273	.45584	4.5455	.50965	42	19.332	1.7273	2.8182	5.0000	.00000	42
10	2.4545	.59580	5.0000	.00000	43	20.039	2.4545	2.6818	4.8182	.39477	43
11	2.5000	.74001	4.7727	.42893	44	12.463	2.5000	2.6818	4.7273	.45584	44
12	2.3636	.65795	4.7273	.45584	45	13.851	2.3636	2.9545	5.0000	.00000	45
13	2.6818	.64633	4.4545	.50965	46	10.102	2.6818	2.5000	4.4091	.50965	46
14	2.5000	.74001	4.6364	.49237	47	-11.274	2.5000	2.7273	4.5000	.51177	47
15	1.3182	.47673	4.6818	.47673	48	-23.401	1.3182	2.6364	5.0000	.00000	48
16	2.9545	.72225	4.7727	.42893	49	-10.152	2.9545	2.6364	4.7273	.45584	49
17	2.7727	.61193	4.8182	.39477	50	-13.175	2.7727	2.5455	4.7727	.42893	50
18	2.6364	.65795	5.0000	.00000	51	-16.850	2.6364	2.5455	5.0000	.00000	51
19	2.6818	.56790	4.7727	.42893	52	-13.780	2.6818	2.7727	4.7727	.42893	52
20	2.2727	.76730	4.7273	.45584	53	-12.900	2.2727	2.6364	4.8182	.39477	53
21	2.2273	.75162	4.4545	.50965	54	-11.504	2.2273	1.6818	4.4545	.50965	54
22	1.2727	.45584	4.5909	.50324	55	-22.921	1.2727	2.3636	5.0000	.00000	55
23	2.5455	.73855	4.7727	.42893	56	-12.232	2.5455	2.5909	4.7727	.42893	56
24	2.6364	.58109	5.0000	.00000	57	-19.079	2.6364	2.6364	4.5455	.50965	57
25	2.5909	.66613	4.7273	.45584	58	-12.414	2.5909	2.7727	4.8182	.39477	58
26	1.2273	.42893	4.5000	.51177	59	-22.988	1.2273	2.6818	5.0000	.00000	59
27	2.7727	.42893	5.0000	.00000	60	-24.355	2.7727	2.5909	4.6818	.47673	60
28	2.5455	.67098	4.8182	.39477	61	-13.693	2.5455	1.7727	4.4091	.50324	61
29	2.6818	.47673	4.6818	.47673	62	-13.914	2.6818	2.5455	4.7727	.42893	62
30	2.6818	.56790	4.4545	.50965	63	-10.897	2.6818	2.6818	5.0000	.00000	63
31	2.9091	.75018	5.0000	.00000	64	-13.073	2.9091	2.9091	4.5909	.50324	64
32	3.0455	.57547	4.7273	.45584	65	-10.745	3.0455	2.7273	4.4091	.50324	65
33	2.7727	.52841	5.0000	.00000		-19.770	2.7727	2.7727			

• معنوي > ٠,٠٥ عند درجة حرية (٤٢)

• معامل الاتساق الداخلي:

واستخدم الباحثان ثلاثة أنواع من الاتساق الداخلي هي:

✓ علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

هو إيجاد علاقة ارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس لكل أفراد العينة، أن الهدف من هذا الإجراء هو معرفة ما إذا كانت الإجابات في مجملها بالنسبة لل فقرات متنسقة بطريقة معقولة مع اتجاهات السلوك التي تفرضها الدرجات وان ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس حالي تعني إن الفقرة تمثل المفهوم أو السمة التي يراد قياسها، إذ إن ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس تعد دليلاً على إن الفقرة فعلاً تقيس البعد السلوكي الذي يهدف المقياس إلى قياسه وكما مبين بالجدول (٦).

الجدول (٦)

يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة	رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة	رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة
١	**0.514	0.000	معنوي	٢٣	**0.383	0.000	معنوي	٤٥	0.189	0.060	غير معنوي
٢	**0.٤٦٥	0.000	معنوي	٢٤	**0.473	0.000	معنوي	٤٦	**0.361	٠,٠٠١	معنوي
٣	**0.390	0.000	معنوي	٢٥	**0.337	0.002	معنوي	٤٧	**0.380	٠,٠٠١	معنوي
٤	**0.630	0.000	معنوي	٢٦	0.171	0.128	غير معنوي	٤٨	**0.463	0.000	معنوي
٥	0.047	0.641	غير معنوي	٢٧	**0.362	0.001	معنوي	٤٩	**0.460	0.000	معنوي
٦	**0.400	0.000	معنوي	٢٨	**0.560	0.000	معنوي	٥٠	**0.458	0.000	معنوي
٧	0.175	0.121	غير معنوي	٢٩	**0.370	٠,٠٠١	معنوي	٥١	**0.547	0.000	معنوي
٨	**0.419	0.000	معنوي	٣٠	**0.447	0.000	معنوي	٥٢	**0.588	0.000	معنوي
٩	0.138	0.222	غير معنوي	٣١	**0.517	0.000	معنوي	٥٣	**0.479	0.000	معنوي
١٠	**0.468	0.000	معنوي	٣٢	**0.583	0.000	معنوي	٥٤	**0.380	0.000	معنوي
١١	**0.521	0.000	معنوي	٣٣	**0.464	0.000	معنوي	٥٥	**0.543	0.000	معنوي
١٢	**0.416	0.000	معنوي	٣٤	**0.339	0.002	معنوي	٥٦	-0.085	0.401	غير معنوي
١٣	**0.392	0.000	معنوي	٣٥	**0.520	0.000	معنوي	٥٧	**0.349	0.002	معنوي

رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة	رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة	رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة
١٤	**0.311	0.005	معنوي	٣٦	**0.568	0.000	معنوي	٥٨	**0.456	0.000	معنوي
١٥	*0.263	0.019	معنوي	٣٧	**0.447	0.000	معنوي	٥٩	**0.456	0.000	معنوي
١٦	**0.526	0.000	معنوي	٣٨	*0.258	0.021	معنوي	٦٠	**0.523	0.000	معنوي
١٧	**0.408	0.000	معنوي	٣٩	**0.500	0.000	معنوي	٦١	**0.302	0.006	معنوي
١٨	**0.693	0.000	معنوي	٤٠	**0.468	0.000	معنوي	٦٢	**0.451	0.000	معنوي
١٩	0.166	0.098	غير معنوي	٤١	**0.302	0.006	معنوي	٦٣	**0.396	0.000	معنوي
٢٠	**0.434	0.000	معنوي	٤٢	**0.576	0.000	معنوي	٦٤	0.162	٠,١٥١	غير معنوي
٢١	**0.417	0.000	معنوي	٤٣	**0.563	0.000	معنوي	٦٥	*0.285	0.010	معنوي
٢٢	-0.020	0.840	غير معنوي	٤٤	**0.415	0.000	معنوي				

• معنوي عند مستوى دلالة > ٠,٠٥

تبين إن جميع فقرات مقياس الإبداع الإداري دالة إحصائياً (معنوية) عدا الفقرات (٥، ٧، ٩، ١٩، ٢٢، ٢٦، ٤٥، ٥٦، ٦٤) فأنها غير دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لذلك تم رفضها، ونظراً لتنوع مجالات المقياس فقد قام الباحثان باستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لكل مجال من مجالات المقياس.

✓ علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال:

هو من المؤشرات الضرورية التي تبين مدى صدق الاختبار أو المقياس في قياس البعد السلوكي المراد قياسه في المجال الذي ينتمي إلى المقياس أو الاختبار والتأكد من مدى ملائمة كل فقرة في المجال الذي وضعت فيه، وقد تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون بين الدرجة الكلية للمجال ودرجة كل فقرة ضمن المجال نفسه. ونجد إن جميع فقرات المقياس دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، إذ لم يتم رفض أي فقرة من فقرات المقياس. والجدول (٧) يبين ذلك.

الجدول (٧)

يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة ودرجة الكلية للمجال

المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة		
الطلاقة الفكرية	١	٠.642**	0.000	الريادة	٣٢	٠.٤٥٧**	0.000	اكتشاف المشكلات	٣٢	٠.٤٥٧**	0.000		
	٢	٠.٥٤٥**	0.000		٣٣	٠.٥٢١**	0.000		٣٣	٠.٥٢١**	0.000		
	٣	٠.615**	0.000		٣٤	٠.٣٥٧**	٠.٠٠١		0.000	٣٤	٠.٣٥٧**	٠.٠٠١	
	٤	٠.675**	0.000		٣٥	٠.٥٥٧**	0.000		0.000	٣٥	٠.٥٥٧**	0.000	
	٦	٠.611**	0.000		٣٦	٠.٧٣٩**	0.000		0.000	٣٦	٠.٧٣٩**	0.000	
	٨	٠.470**	0.000		٣٧	٠.٦١٨**	0.000		0.000	٣٧	٠.٦١٨**	0.000	
	١٠	٠.555**	0.000		٣٨	٠.٣٩٠**	0.000		0.000	٣٨	٠.٣٩٠**	0.000	
	١١	٠.584**	0.000		٣٩	٠.٧١٣**	0.000		0.000	٣٩	٠.٧١٣**	0.000	
	١٢	٠.٤٨٦**	0.000		٤٠	٠.٥٠٥**	0.000		0.000	٤٠	٠.٥٠٥**	0.000	
	١٣	٠.٤٤٢**	0.000		٤١	٠.٣٧٤**	0.000		0.000	٤١	٠.٣٧٤**	0.000	
	المخاطرة	١٤	٠.٤١٩**		0.000	المرونة	٤٢		٠.٦٢١**	0.000	التمكين	٤٢	٠.٦٢١**
١٥		٠.٢٩٤**	0.000	٤٣	٠.٦٦٢**		0.000	0.000	٤٣	٠.٦٦٢**		٠.٠٠٦	
١٦		٠.٥٨٨**	0.000	٤٤	٠.٥٦١**		0.000	0.000	٤٤	٠.٥٦١**		0.000	
١٧		٠.٤٨٩**	0.000	٤٦	**		0.000	0.000	٤٦	**		0.000	

				٠,٤٨٩					
0.000	٠,٤٠٦**	٦٥	0.000	** ٠,٤٤٥	٤٧	0.000	٠,٧٢٤**	١٨	
			0.000	** ٠,٤٢٨	٤٨	0.000	٠,٥٩٨**	٢٠	
						0.000	٠,٤٦٤**	٢١	
						0.000	٠,٤٩٠**	٢٣	القدرة على التحليل والربط
						0.000	٠,٦٠٨**	٢٤	
						0.000	٠,٤٥٨**	٢٥	
						0.000	٠,٥٥١**	٢٧	
						0.000	٠,٦٣٣**	٢٨	
						0.000	٠,٥٦٥**	٢٩	
						0.000	٠,٦٣٨**	٣٠	
						0.000	٠,٥٩١**	٣١	

✓ علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس:

هو إيجاد علاقة ارتباطية درجة كل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية للمقياس لكل أفراد العينة، إذ إن الهدف من هذا الإجراء هو معرفة إذا ما كان هذا المجال يمثل السمة أو الظاهرة التي يقيسها المقياس لذا تم استخدام معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمجال والدرجة الكلية للمقياس والجدول (٨) يبين ذلك.

الجدول (٨)

يبين معامل الارتباط بين المجال والدرجة الكلية للمقياس

رقم المجال	المجال	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة
١	الطلاقة الفكرية	**٠,٨١٦	٠,٠٠٠	معنوي
٢	المخاطرة	0.857**	٠,٠٠٠	معنوي
٣	القدرة على التحليل والربط	0.764**	٠,٠٠٠	معنوي
٤	اكتشاف المشكلات	0.828**	٠,٠٠٠	معنوي
٥	التمكين	0.864**	٠,٠٠٠	معنوي
٦	الريادة	0.893**	٠,٠٠٠	معنوي
٧	المرونة	0.777**	٠,٠٠٠	معنوي

ثم استخدم الباحثان التحليل العاملي كنوع من أنواع الصدق إذ إن "التحليل العاملي وبكل وضوح هو محاولة إحصائية لإرجاع كثرة الإشباع إلى جودة الأنواع وقلتها" (mischel, 2010, p. 134). إذ تم قبول العوامل وفق شروط وهي كالآتي:

- استخدام محك (Kaiser–Meyer–Olkin) إذ يجب أن يكون بدرجة (٠,٥٠) فما فوق ليؤكد مدى ملائمة العينة لإجراء التحليل العاملي (جودة، ٢٠٠٨، صفحة ١٧٤)
- استخدام طريقة المكونات الأساس (لهوتلنج) لإيجاد أقصى تباين لكل مفردة.
- العوامل الدالة هي التي يساوي جذورها الكامنة الواحد الصحيح على الأقل وفق المحك هنريكايزر (H–Kaiser).
- تفسير العوامل يعتمد على نتائج التحليل العاملي بعد التدوير المتعامد باستخدام طريقة (Varimax) بغية الوصول إلى البناء العاملي البسيط لثلاث فئات (مفيد و سلمان، ١٩٩٢، صفحة ٦٣) إذ يعد تدوير العوامل عملية قائمة على أسس رياضية تهدف أساساً إلى تحقيق تركيب بسيط لمصفوفة النموذج بحيث ترفع قيمة التشعبات الكبيرة وتقلل قيمة التشعبات الصغيرة (مفيد و سلمان، ١٩٩٢، صفحة ٦٤)
- اعتماد الفقرة وتفسير العوامل وفق تشعبات عالية تساوي أو تزيد (0.4) لزيادة الدقة
- يقبل العامل عند تشعبه بثلاث فقرات على الأقل فما أكثر بعد عملية التدوير (ياسين و العبيدي ، ١٩٩٩ ، الصفحات ٣٥٦-٣٥٥)
- ترتيب الفقرات تنازلياً في كل عامل من العوامل بجدول يخص العامل فقط ومراعاة اختيار الفقرات الحاصلة على التشعبات الأعلى.
- مراعاة عدم تكرار الفقرات في أكثر من عامل.

أسلوب التحليل العاملي يبدأ من المصفوفة، إذ لا يمكن تطبيقه على البيانات الأصلية قبل إيجاد معامل الارتباط. وأدخلت فقرات الإبداع الإداري (٥٦) في التحليل العاملي للتعرف على درجات معامل الارتباط بين الفقرات عبر مصفوفة الارتباطات البينية.

إذ نتج عن ذلك إن المصفوفة تشتمل (١٥٤٠) معامل ارتباط ويعد إخضاع الدرجات الخام لعينة البناء وباستخدام طريقة المكونات الأساس (لهوتلنج) التي تؤدي إلى إيجاد أقصى تباين لكل مفردة، بواسطة محك (هنريكايزر) الذي يؤكد استخراج العوامل التي يقل جذرها الكامن (١)، بين نتائج التحليل العاملي قبول (١٧) عاملاً، لأن قيمة الجذر الكامن لكل عامل أكبر من (١).

هذا ومن خلال عملية تفسير نتائج التحليل العاملي لمقياس الإبداع الإداري توصل الباحثان إلى (٣٦) فقرة للمقياس النهائي وهي ما تمثل نسبة (٦٤,٢٨٦%) من العدد الكلي للفقرات التي تم إدخالها للتحليل العاملي.

ثم توصل الباحثان إلى استخلاص (١٧) عاملاً أولياً، وبما أنه لا يمكن تفسير هذه العوامل إلا بعد تدويرها، وذلك؛ لأن هذه النتائج هي نتائج أولية مباشرة، وأن التحليل العاملي لا يكتفي بهذه الخطوة، لأنها لا تحقق التركيب اليسير للعوامل التي تساعد على تفسيرها.

عرض عوامل مقياس الإبداع الأردني بعد التدوير.

تعد عملية تدوير العوامل خطوة أساس للوصول إلى العوامل المستخلصة بشكل يسير ومنظم (فرج، ١٩٨٠، صفحة ٢٧٥) إذ أجرى الباحثان تحديداً للعوامل باستخدامه للتدوير المتعامد يمكن تفسيرها بالاعتماد على درجة تشبع الفقرات ضمن عواملها وعدد الفقرات في كل عامل، إذ اعتمدت درجة التشبع (٠,٤٠) وأكثر وقبول العامل الذي تشبعت فيه (٣) فقرات فأكثر.

على وفق ذلك تم قبول (١٧) عاملاً وفقاً للشروط العلمية التي وضعها الباحثان معتمداً بذلك على مصفوفة العوامل بعد التدوير في تفسير النتائج وبعد ترتيب تشبعت متغيراتها على العوامل بصورة تنازلياً، وبعد إدخال (٥٦) فقرة إلى التحليل العاملي وبعد إجراء عملية التدوير توصل إلى (١٧) عاملاً، وبعد تطبيق شروط قبول العامل والفقرات استخلص (٨) عوامل و(٣٦) فقرة، هي التي ستمثل مقياس الإبداع الإداري والجدول (١٠) يبين الفقرات المتخلصة من التحليل العاملي. فضلاً عن ذلك قد عرضت العوامل، وتفسيراتها، ومسمياتها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) لإبداء آرائهم ومقترحاتهم ليكون هذا دعماً علمياً لعمل الباحث.

الجدول (١٠)

يبين أرقام الفقرات وتسلسلها الخاص بكل عامل مرتبة تنازلياً بحسب درجات تشبعها

ت	العامل الأول		العامل الثاني		العامل الثالث		العامل الرابع		العامل السابع		العامل العاشر		العامل الثاني عشر		العامل الرابع عشر	
	فقرة	تشبعها	فقرة	تشبعها	فقرة	تشبعها	فقرة	تشبعها	فقرة	تشبعها	فقرة	تشبعها	فقرة	تشبعها	فقرة	تشبعها
1	10	0.714	41	0.810	2	0.763	37	0.830	30	0.764	65	0.752	53	0.783	46	0.783
2	31	0.677	57	0.785	1	0.761	36	0.615	20	0.633	21	0.510	16	0.554	43	0.554
3	51	0.642	54	0.747	3	0.670	39	0.558	28	0.581	49	0.449	60	0.411	24	0.411
4	59	0.641	34	0.728	32	0.449										
5	18	0.482	61	0.701	50	0.449										
6	42	0.475	8	0.601	58	0.435										
7	48	0.460	15	0.553	13	0.414										
8																
9																

ثم قام الباحثان باستخراج الثبات وهو من الشروط العلمية في عملية بناء المقياس، وقد تم استخدام طريقة التجزئة النصفية ومعامل الفاكرونباخ لاستخراجه وكما يأتي:

● التجزئة النصفية:

وهي طريقة لقياس ثبات المقياس عن طريق تجزئة عبارات المقياس إلى جزئين متساويين جزء يشتمل على العبارات الفردية والجزء الآخر يشتمل على العبارات الزوجية ومن ثم إيجاد معامل الارتباط بيرسون بينهما، وعند تطبيق هذه الطريقة ظهر معامل الارتباط (٠,٨٨٢) وهذا يمثل ارتباط نصف العبارات اذ قام الباحثان فيما بعد إيجاد معامل الثبات للمقياس باستخدام معامل الارتباط سبيرمان براون والذي تبين قيمته (٠,٩٣٧) وهي قيمة ثبات عالية.

● معامل الفاكرونباخ:

استخدم الباحثان طريقة ثانية لاستخراج ثبات المقياس إذ إن طريقة الفاكرونباخ تعبر عن مدى قوة الارتباطات بين عبارات المقياس وانه يزودنا بتقدير جيد للثبات (الامام، ٢٠١١، صفحة ١٢٤) وتبين عند تطبيق المقياس على عينة البناء وبالغلة (٨٠) عضو هيئة إدارية إن معامل الثبات هو (٠,٧٩٤) وهي قيمة عالية للثبات.

● الموضوعية:

تحققت من خلال عدم تدخل المحكمين في عملية التصحيح والحصول على الدرجة النهائية للمقياس، فضلاً عن ذلك قام الباحثان بإضافة فقرتين متشابهتين في المعنى لغرض التعرف على موضوعية الإجابة لكل استمارة. وتعني مدى وضوح التعليمات الخاصة بتطبيق الاختبار، وحساب الدرجات (يوسف، ٢٠٠٠، صفحة ٦١) وعليه يجب أن يكون المقياس المستخدم في البحث يمتاز بالموضوعية كونه بعيد عن التقويم الذاتي والتحيز.

بعد إنهاء تحديد المجالات وفقراتها على وفق الخطوات الإجرائية وإجراء الأسس العلمية تم التوصل إلى تصميم المقياس النهائي للإبداع الإداري (انظر ملحق رقم ٤) لدى الهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى بكرة القدم في بغداد. إذ احتوى (٣٦) عبارة مقسمة على سبعة مجالات، توزعت بشكل متفاوت حسب صلاحية الفقرات في الإجراءات السيكمترية وكما في جدول (٥).

الجدول (١٠)

يبين تفاصيل عبارات المقياس وأرقامها وتوزيعها على المجالات

عدد العبارات	أسم المجال	أرقام العبارات	التسلسل
٥	الطلاقة الفكرية	١٠-٨-٣-٢-١	١
٦	المخاطرة	٢١-٢٠-١٨-١٦-١٥-١٣	٢
٤	القدرة على التحليل والربط	٣١-٣٠-٢٨-٢٤	٣
٥	اكتشاف المشكلات	٣٩-٣٧-٣٦-٣٤-٣٢	٤
٥	التمكين	٤٨-٤٦-٤٣-٤٢-٤١	٥
٦	الريادة	٥٧-٥٤-٥٣-٥١-٥٠-٤٩	٦

٥	المرونة	٦٥-٦١-٦٠-٥٩-٥٨	٧
٣٦	مقياس الإبداع الإداري		المجموع

بعد إتمام إجراءات عملية البناء وجاهزية المقياس بصورته النهائية، تم توزيع الاستبانة على عينة البحث والبالغ عددها (٩٤) فرد من العاملين في الهيئات الإدارية بتاريخ ٢٠١٨/٥/١٠، وترتيب العبارات بشكل غير متسلسل كي لا ينحصر المستجيب نحو مجال معين دون الآخر. وتم جمع الاستبانات بعد فترة محددة وإهمال (٤) استبانات لعدم إرجاعها من قبل العينة، ليصبح العدد الكلي للعينة (٩٠)، وتم إعادة ترتيبها بشكل منظم حسب كل مجال تمهيداً لإخضاعها للمعالجات الإحصائية.

تم استخدام الباحثان الحقيبة الإحصائية لنظام (SPSS) لاستخراج المعاملات الإحصائية وكل ما يحقق نتائج البحث.

النتائج.

من خلال النتائج المستحصلة لبيانات النتائج الخاصة بالبحث الحالي يعرض الباحثان ما توصل إليه في ضوء المجالات والفقرات ومناقشتها.

- عرض البيانات الإحصائية لمواصفات عينة التطبيق ونتائج في الإبداع الإداري وتحليلها ومناقشتها:

الجدول (١١)

يبين نتائج عينة التطبيق

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	الوسيط	المنوال	أدنى درجة	أعلى درجة
الإبداع الإداري	100.2667	6.98763	0.601	98.5000	97.00	84.00	118.00

- عرض البيانات الإحصائية لفقرات مقياس الإبداع الإداري لعينة التطبيق:

الجدول (١٢)

يبين الوصف الإحصائي لفقرات مقياس الإبداع الإداري لعينة التطبيق

ت	أعلى درجة	أدنى درجة	المنوال	الوسيط	معامل الالتواء	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	فقرات مقياس الإبداع الإداري	ت
١	5.00	1.00	4.00	4.00	-٠.228	٠.73277	3.5889	١	١
٢	5.00	1.00	3.00	3.0000	٠.106	٠.69067	3.0778	٢	٢
٣	5.00	2.00	3.00	3.0000	٠.357	٠.77894	3.3333	٣	٣
٤	5.00	2.00	3.00	3.0000	٠.372	.74318	3.1778	٤	٤
٥	5.00	1.00	3.00	3.0000	٠.032	.77966	2.9000	٥	٥
٦	3.00	1.00	3.00	3.0000	-٠.796	.80137	2.3778	٦	٦
٧	5.00	1.00	3.00	3.0000	-٠.196	.87723	2.2889	٧	٧
٨	4.00	1.00	1.00	2.0000	٠.099	.88686	2.0000	٨	٨
٩	3.00	1.00	3.00	2.0000	-٠.466	.83532	2.2333	٩	٩
١٠	5.00	1.00	3.00	3.0000	-٠.120	.92165	2.2667	١٠	١٠
١١	3.00	1.00	3.00	3.0000	-٠.496	.85211	2.2444	١١	١١
١٢	5.00	2.00	3.00	3.0000	٠.490	.84682	3.1556	١٢	١٢
١٣	5.00	1.00	3.00	3.0000	-٠.048	1.02070	3.0556	١٣	١٣
١٤	5.00	1.00	3.00	3.0000	٠.384	.92300	3.1556	١٤	١٤
١٥	5.00	1.00	3.00	3.0000	-٠.008	.82380	3.1333	١٥	١٥
١٦	5.00	2.00	3.00	3.0000	٠.474	.82380	3.2000	١٦	١٦
١٧	5.00	2.00	3.00	3.0000	٠.837	.77862	3.0222	١٧	١٧
١٨	4.00	2.00	3.00	3.0000	٠.185	.71623	2.8778	١٨	١٨
١٩	5.00	2.00	3.00	3.0000	٠.384	.94684	3.4111	١٩	١٩
٢٠	5.00	2.00	3.00	3.0000	٠.192	.77258	3.1444	٢٠	٢٠
٢١	4.00	1.00	3.00	3.0000	-٠.207	.80797	2.9000	٢١	٢١
٢٢	4.00	1.00	3.00	3.0000	-٠.296	.81527	2.8222	٢٢	٢٢
٢٣	4.00	2.00	3.00	3.0000	-٠.031	.70277	3.0222	٢٣	٢٣
٢٤	4.00	1.00	3.00	3.0000	-٠.197	.72661	3.0111	٢٤	٢٤
٢٥	4.00	1.00	3.00	3.0000	-٠.352	.80797	2.5667	٢٥	٢٥
٢٦	5.00	1.00	3.00	3.0000	0.134	.84068	2.6333	٢٦	٢٦
٢٧	5.00	1.00	3.00	3.0000	٠.925	.79079	2.6778	٢٧	٢٧
٢٨	5.00	2.00	2.00	2.0000	0.537	.87410	2.6667	٢٨	٢٨

ت	أعلى درجة	أدنى درجة	المنوال	الوسيط	معامل الالتواء	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	فقرات مقياس الإبداع الإداري	ت
٢٩	5.00	1.00	3.00	3.0000	0.013	.76282	2.5889	٢٩	٢٩
٣٠	5.00	1.00	3.00	3.0000	٠.838	.77605	2.6000	٣٠	٣٠
٣١	5.00	1.00	2.00	2.0000	٠.747	.88298	2.3889	٣١	٣١
٣٢	5.00	1.00	3.00	3.0000	0.180	.72144	2.6556	٣٢	٣٢
٣٣	5.00	1.00	2.00	2.0000	0.284	.88432	2.6000	٣٣	٣٣
٣٤	5.00	1.00	3.00	2.5000	-٠.054	.70392	2.4333	٣٤	٣٤
٣٥	5.00	1.00	2.00	2.0000	٠.667	.79480	2.4444	٣٥	٣٥
٣٦	5.00	1.00	3.00	3.0000	٠.098	.69822	2.6111	٣٦	٣٦

• عرض الوصف الإحصائي لمقياس الإبداع الإداري والوسط الفرضي:

الجدول (١٣)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء وأعلى وأدنى درجة وقيمة (T) المحتسبة وقيمة الدلالة

نوع الفرق	قيمة الدلالة	قيمة (ت) المحسوبة	أقل درجة	أعلى درجة	الالتواء	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
معنوي	٠,٠٠٠	١٠,٤٩٩-	84.00	118.00	0.601	6.987	100.266	مقياس الإبداع الإداري
					١٠٨	الوسط الفرضي للمقياس		

* قيمة الدلالة تكون معنوية إذا كانت > من ٠,٠٥

• عرض نتائج مجالات المقياس وتحليلها ومناقشتها:

✓ عرض نتائج مجال الطلاقة الفكرية وتحليلها ومناقشتها:

الجدول (١٤)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة وقيمة الدلالة ونوع الفرق لمجال الطلاقة الفكرية

نوع الفرق	قيمة الدلالة	قيمة (T) المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المقياس
معنوي	٠,٠٠٠	٤,٤٠١	٢,٣٢٣	١٦,٠٧٧	الإبداع الإداري
			١٥	الوسط الفرضي للمجال	

✓ عرض نتائج مجال المخاطرة وتحليلها ومناقشتها:

الجدول (١٥)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة وقيمة الدلالة ونوع الفرق لمجال المخاطرة

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الفرق
الإبداع الإداري	١٣,٤١١	٢,٢١٢	١٩,٦٧٤-	٠,٠٠٠	معنوي
الوسط الفرضي للمجال					١٨

✓ عرض نتائج مجال القدرة على التحليل والربط وتحليلها ومناقشتها

الجدول (١٦)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة وقيمة الدلالة ونوع الفرق لمجال القدرة على التحليل

والربط

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الفرق
الإبداع الإداري	١٢,٥٠٠	٢,٢٣٤	٢,١٢٤	٠,٠٣٧	معنوي
الوسط الفرضي للمجال					١٢

✓ عرض نتائج مجال القدرة على اكتشاف المشكلات ومناقشتها:

جدول (17)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة وقيمة الدلالة ونوع الفرق لمجال اكتشاف المشكلات

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الفرق
الإبداع الإداري	١٥,٦٥٥	٢,٣١٨	٢,٦٨٣	٠,٠٠٩	معنوي
الوسط الفرضي للمجال					١٥

✓ عرض نتائج مجال التمكين ومناقشتها:

الجدول (١٨)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة وقيمة الدلالة ونوع الفرق لمجال التمكين

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الفرق
الإبداع الإداري	١٤,٣٢٢٢	١,٨٢٢٦٣	٣,٥٢٨-	٠,٠٠١	معنوي
الوسط الفرضي للمجال					١٥

✓ عرض نتائج مجال الريادة ومناقشتها:

الجدول (١٩)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة وقيمة الدلالة ونوع الفرق لمجال الريادة

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الفرق
الإبداع الإداري	١٥,٥٥٥٦	٢,١٢٥٨٨	١٠,٩٠٨-	٠,٠٠٠	معنوي
الوسط الفرضي للمجال					١٨

✓ عرض نتائج مجال المرونة الإدارية ومناقشتها:

الجدول (20)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة وقيمة الدلالة ونوع الفرق لمجال المرونة الإدارية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الفرق
الإبداع الإداري	١٢,٧٤٤	١,٥٩٧	١٣,٣٩٥-	٠,٠٠٠	معنوي
الوسط الفرضي للمجال					١٥

مناقشة النتائج.

يتبين من الجدول (١٣) إلى إن أعضاء الهيئات الإدارية لأندية دوري الدرجة الأولى بكرة القدم في محافظة بغداد لم يكن للإبداع الإداري ظهور واضح في ممارساتها بشكل مرن ومجدي، وانصب تركيز اهتمامها على تحقيق الكفاية الإدارية وفق البرامج المتعارف عليها لضمان عملها على ما موجود وليس على ما يجب أن يكون، إذ لم تعتبر الإبداع هدفاً استراتيجياً في تطوير عمل الهيئة الإدارية، فضلاً عن ذلك إن البيئة المتوافرة غير مجدية لإظهار عملية الإبداع إذ أنها تقتصر إلى العديد من المقومات الإدارية والإمكانات المادية والتي تعد مصدر من مصادر معوقات الإبداع. إذ يشير (بال ٢٠١١) إن المنظمات والمؤسسات الغير مبدعة عادة ما تستثمر جزءاً قليلاً من الإمكانيات المتوافرة أو المطلوبة ما يدفعهم إلى قلة الاهتمام في حل المشكلات، فضلاً عن اعتقادها إن إدارة المكلفة بمهام العمل تقف عند القيم والمعتقدات السائدة التي تعتقد إن هذا الأمر يتطلب أناس يمتازون بالإبداع دون غيرهم، وقد يؤثر سلباً في دافعية العاملين لإنجاز عملها (السكرانة، ٢٠٠٨، الصفحات ١٧-١٨). ويؤكد (عبد المعطي ٢٠٠١) إلى إن المنظمات والهيئات والمؤسسات الخدمية التي لا تعتبر الإبداع هدفاً استراتيجياً غالباً ما يؤثر على طبيعة عملها، بوصفه العامل الأساس في عمليات التغيير والتطوير والتجديد ومحدد مهم في جعل عملية الانجاز للأهداف أكثر فاعلية (عساف، ٢٠٠١، صفحة ٤٣)

ويتبين من جدول (١٤) على إن مستوى أعضاء الهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى يتميزون بمستوى جيد من الطلاقة الفكرية. ويعزو الباحثان ذلك إلى إن الهيئة الإدارية تعمل غالباً على الاجتماع للمداولة وتبادل الأفكار ومحاولاتها المستمرة في الوصول إلى أكبر عدد من الأفكار الجديدة التي تساعد في حل المشكلات الإدارية التي تواجه

الفريق. مما يؤدي إلى الاستقبال الفعال لكافة المعلومات والمقترحات والحلول العملية التي تسعى لها الهيئة الإدارية والتي تتم عن إظهار أكبر قدر من الخبرات الإدارية والدراسة الواعية لكل ما هو جديد يخدم الواقع الحالي لإدارة الفريق والدعم الفعال لإنجاح القدرات الفردية والجماعية في رفق النادي بكل الإمكانيات المتوافرة لديهم لخدمة الفريق. إذ يشير (أسامة ٢٠١٢) إلى إن المؤسسات والإدارات الإبداعية هي التي تزيد من فرص التفاهم والعمل الجماعي لتطوير الأفكار وإظهار إبداع مميز وبلورة المقترحات لتحسين ظروف العمل وفتح المجالات للعتاء وبذل الجهود لتحسين الأداء المميز لهم....وتحقيق الفرصة الأكبر للإبداع في ظل الاهتمام بالأبعاد الإنسانية والتعاطي الإداري مع الأفراد بشكل فعال، بوصفهم أدوات الإبداع والابتكار الحقيقي لتلك المؤسسات والهيئات التنظيمية والعمل الرئيس في تطبيقه بالشكل الأمثل (خيري، ٢٠١٢، صفحة ٤٧)

ويتبين من جدول (١٥) على الرغم من الاجتماعات والمداولات الدورية للهيئة الإدارية لتبادل الأفكار والمعلومات لدعم الفريق، إلا إن قدرتهم على مواجهه الظروف الصعبة ومقاومتها وفق أداء مميز غالباً ما يتعثر لقلة الإمكانيات المتوافرة والضغط التي تواجههم تحول دون إحداث تغيير واقعي ومميز أو غير مألوف. إذ إن قلة الاختلاط الدائم والابتعاد النسبي عن الجهات الإدارية والمراكز البحثية المتخصصة التي لها القدرة على إسعاف هذه الهيئات ببرامج علمية ومبادرات تتم عن إبداع مميز يخدم الفريق. فضلاً عن قلة اعتماد الكوادر الإدارية المتخصصة والملمة ببرامج التكنولوجيا الحديثة والتواصل المستمر مع كافة المستجدات العالمية للتطوير المستمر، مما يحدث إرباك وخلل واضح في الأداء الإداري. إذ يشير (Daft 2001) إن الخوف من الفشل ربما يكون العائق الرئيس الذي يحد من قدرة الهيئة الإدارية على المتابعة والتفكير بالمخاطرة في إيجاد الحلول الإبداعية والغريبة على نطاق العمل المتعارف عليه، مما يجعلهم يميلون إلى الروتين والرتابة في طرح الأفكار للحفاظ على الوضع العام أمام الآخرين، ويدفعهم في أكثر الأحيان إلى اعتماد البرامج المجربة ضمن نطاق العمل المحدد وليس على مدى الفكر الخلاق، مما يمكنهم من تنبؤ من نتائجها البسيطة بدلاً من التعامل مع المواقف الغامضة. والابتعاد عن الدخول إلى عالم المخاطرة التي قد يترتب عليها الفشل الذي يقودهم إلى النقد وإلحاق الضرر بالفريق (daft, richard , noe, & raymond , 2001, pp. 323-324)

ويتبين من جدول (١٦) إلإن الهيئة الإدارية من خلال خبراتها العملية أثناء فترة أداء مهامها أصبحت لها القدرة النسبية على تشخيص الخلل وتحليل المعوقات والأسباب الرئيسة التي تؤثر على واقع الفريق والتعامل مع المتغيرات الطارئة ومحاولة التكيف في ضوء الإمكانيات المتاحة لمساعدتها في ابتكار الأشياء الجديدة ومحاولة تحسين الأداء لدعم الفريق، إذ إن اعتمادها عمليات التقييم المتوافرة لديها بشكل متفاوت تعد محاولة فعلية في إيجاد الحلول العملية لمساندة الفريق ورفع من مستواه وفق الطرائق الحديثة والتي تتم عن إبداع مميز. إذ كلما كانت عمليات التحليل واقعية وبعيدة عن التعقيد ويمكن السيطرة عليها ووضع حلول تحقق الغايات المنشودة للهيئة الإدارية وما ينتج عنها لخدمة الفريق. إذ يؤكد (بلال ٢٠١١) إنا لأساس في عمليات التحليل والربط وفق مبدأ الإبداع الإداري هو الإتيان بالجديد الكلي أو الجزئي لحالة معينة واعتمادها كمصدر للتجديد لكل مفاصل العمل الإداري والأداء المميز فيها من قبل الهيئة الإدارية، والقدرة على تجميع الأفكار والمعلومات وتحديد الغايات والمستويات والهدف المطلوب وتقديم الحلول بأكثر من اتجاه وبأبعاد متعددة

الأشكال واختيار الغير مألوف كصفة للتميز لتكون مدخل مؤثر لدعم الفريق والاعتماد على أنماط إبداعية فعالة لربط الأجزاء واكتمال الهدف وفق قراءة تحليلية للحاجات والتوقعات والرؤية الخلاقة لاكتشاف ما هو جديد ومؤثر وإظهار ما يشكل الفرصة الحقيقية في زيادة كفاءة الأداء المميز (السكرانة، ٢٠٠٨، الصفحات ٥٥-٥٦)

ويتبين من جدول (١٧) إلى إن الهيئة الإدارية لها القدرة على تقصي الحقائق واكتشاف المشكلات والمعوقات التي تطرأ على العمل، والعوامل المؤثرة سلباً في إنجاح الأداء الإداري لها لدعم الفريق. إلا إن هذا لا يعني قدرتها العالية في إبداع مميز يغني عمل الهيئة لدعم الفريق، إذ إن الأساليب والأدوات المتوافرة غير كافية لتخطي المعوقات والصعوبات والوصول إلى الإبداع الإداري الفعال، والتغييرات التي تواجهها والتحديات قد تجعل فاعليتها محدودة أي تساير الوضع العام ولكن لا تعمل إلى ما فوق المعتاد لتضفي عليها طابع الإبداع والابتكار لما هو جديد. إذ يشير (عبد الستار ٢٠٠٠) إلى إن الأفراد الذين يرون الكثير من المشكلات في موقف معين والتي لا يراها الآخرون لهم القدرة على الإحساس العالي في تذليل مسبباتها وفق إبداع مميز ومبتكر يوصل إلى حلول جديد ومختلفة، فالمتابعة المستمرة للمشكلات الإدارية واكتشافها مبكراً يجعل الحاجة ماسة إلى التفكير الإبداعي لطرح أفكار جديدة مما يساعد على مستوى النجاح والتميز والحفاظ على المسار الصحيح، والذي بالمقابل يعتمد ذلك على الإمكانيات المتوافرة والقدرة الإدارية الماهرة فضلاً عن حرية العمل للوصول إلى مبتغاة (ابراهيم، ٢٠٠٠، صفحة ٢١)

ويتبين من جدول (١٨) إلى قلة الإمكانيات الواقعية للهيئة الإدارية في أداء مهامها يحبط من عملها، إذ إن عدم اعتماد الآراء والأفكار المتنوعة من كافة الاتجاهات والأطراف ذات العلاقة في كافة الاتجاهات الداخلية والخارجية يؤثر سلباً في دعم الفريق ما لا يحدث أي تغيير إبداعي قد يميز الفريق. إذ يعد التمكين سمة مميزة للاتجاه بعدة طرق لاكتشاف الميول والاتجاهات التي يمكن توظيفها لتحقيق الإبداع الإداري المميز، وهذا ما قد يشعر العاملين في الهيئات الإدارية بالتلكؤ من خلال ابتعادهم عن تلك التجارب. وعدم تمكنهم منها في ضوء مشاركة فعلية للدورات والمنديات العلمية للتعرف على ما هو جديد والارتقاء بمستوى التفكير بالمعلومات والإمكانيات التي تساعد في إظهار ميزة الإبداع لتدعيم عمل الفريق. إذ يشير (بجي ٢٠٠٦) إن عملية تحرير الفرد من القيود وتشجيعه نحو الانجاز الجيد والمميز ومكافأته على الممارسات الإبداعية وتنمية روح المبادرة والابتكار لديه يرفع من مستوى الأداء ويساعد في زيادة واقعية الأفكار والوصول إلى ما هو غير مألوف في البناء والتطور (ملحم، ٢٠٠٦، الصفحات ١٢٠-١٢١)

ويتبين من جدول (١٩) إلى إن العمل الإداري يتطلب المتابعة المستمرة للمستجدات الإدارية ومراقبة كافة تحركات الفريق متابعتها إدارياً لتسيير العمل وفق النظم الصحيحة والمتصفة بالإبداع، إذ إن الأفكار الجديدة المتصفة بالمخاطرة تقضي على الريادي تحملها والعمل فيها بأطر حديثة غير موجودة سابقاً، ما يعزز النشاط الإداري ويساعد في الميزة للتنافس نحو الأفضل، فالغاية الأساس في العمل الريادي التوصل لما نحتاج في بناء المنظومة الرياضية في ضوء الفرص دون النظر إلى الموارد من خلال الأبعاد الإستراتيجية والرقابة والتنظيم الممنهج والحوافز الدافعة للإبداع، فضلاً عن ذلك إن الأندية التي تمتاز بالريادة هي تبحث باستمرار إلى المخاطرة الجديدة لتنفيذ التكنولوجيا الحديثة والمرتبطة

بالنمو في الفكر الابتكاري والتحقيق الريح المعنوي والمادي على حد سواء، إذ إن الأندية الرياضية كلما سعت إلى تحقيق ذلك اوجب عليها توفير البيئة المناسبة والتأكيد على المدخلات والعمليات والمخرجات ومتابعة الأداء بشكل مستمر. إذ يؤكد (بلال ٢٠٠٨) إن الريادة تعتمد عدة اتجاهات اقتصادية وثقافية واجتماعية لتحقيق التوافق الجديد في العمل الإداري، لاعتماده التنوع والتمايز وإدخال الطرائق الجديدة وليس النماذج والعادات المتبعة فحسب في ثقافات معينة دون غيرها (السكرانة، ٢٠٠٨، الصفحات ٢٠-٢١). ويرى (Histrich and Peters ٢٠٠٥) إن المنظمة الريادية تكون قادرة على إيجاد الشيء الجديد ذات قيمة فريدة من نوعها ضمن الوقت المناسب والأخذ بالاعتبار الظروف المالية والمعنوية والمخاطرة الاجتماعية والاستقلالية في الأداء المميز (robert & peters , 2005, p. 10)

ويتبين من جدول (٢٠) إلى إن العمل الإداري في الهيئات الإدارية لا يتصف بالحرية المطلقة وان هناك قيود قد تحجم من عملها أو تضعفه مما يريك سرعة العمل في تقديم الحلول والبدائل للمشكلات الإدارية بشكل مستمر وعلى مستوى عالي من الادعاء. فضلاً عن قلة إشراك الآخرين في بيان الإدارة حول نظم العمل والطرائق المتبعة يؤثر سلباً في مسيرة ديمومة العمل، إذ إن عمليات القياس المستمرة وفق المعايير الرصينة والتي تحاكي التطور والتسارع العالمي في متابعة الهيئات الإدارية والانغماس التام في تحسين واقع الفريق، صفة رئيسة في عمليات الإبداع والتطور وموجه فعالة نحو الإبداع والابتكار لخطوات جريئة في بناء القاعدة الرصين لإدارة الفريق. إذ إن عملية الجمود والتفوق في مرحلة محددة والثبات النسبي على مواقف روتينية قد لا تقضي إلى أفكار إبداعية غايتها التغيير نحو الأفضل، في عالم يسوده السرعة في المنافسة والتغيير المتسارع نحو الأفضل. إذ يشير (عبد الستار ٢٠٠٠) إلى إن تغيير الحالات الإدارية بتغيير المواقف وتبني أنماط كثيرة متجددة وغير محددة لمواجهة المواقف المختلفة، يسترعي وجود مرونة في التفكير المنوع والانفتاح العملي لقدرات الهيئة الإدارية بنظرة إبداعية مختلفة عما يسير عليه النظام الحالي لأحداث التغييرات المطلوبة بما تتناسب العمل المناط بهم ووضع الخطط في ضوء الإمكانيات عقلية غير متعارف عليها تتم عن أسلوب إداري فعال وبرامج عملية تحرك عجلة التطور لأداء الفريق ودفعه نحو المنافسة الحقيقية وفق النظم الإدارية الجديدة (ابراهيم، ٢٠٠٠، صفحة ٥٥)

وقد توصل الباحثان إلى الاستنتاجات التالية:

١. تم التوصل إلى بناء مقياس الإبداع الإداري للهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى بكرة القدم في بغداد للموسم ٢٠١٧ - ٢٠١٨. وفق (٧) مجالات، وموزعة عليها (٣٦) فقرة.
٢. ظهور النتيجة العامة للمقياس بتقدير (متوسط)، مما يبين قلة ممارسة الإبداع الإداري في عمل الهيئة الإدارية في الأندية.
٣. قلة الأخذ بنظر الاعتبار المفاضلة الحقيقية والمحاولات العملية للإبداع والتطوير.

٤. يؤدي الإبداع الإداري دوراً مهماً في التغيير ودفع الهيئة الإدارية إلى التعايش والتكيف مع متطلبات المستقبل وفق متغيرات العصر المتسارعة.
٥. إن حرية التعبير للأفكار والمعلومات وبلورتها وفق أسس علمية متطورة تفضي إلى تحسين الأداء ودعم الفريق.
٦. غياب الدوافع والحوافز التي تساعد على تقديم كل ما هو جديد في الإبداع الإداري.
٧. قلة المقارنات المرجعية والمعايرة وفق أساليب تقييمية حديثة تظهر المدى التطوير بالنسبة لباقي الفرق المحلية على أقل تقدير.

والتوصيات التالية:

١. تطبيق المقياس من قبل الأندية الرياضية كمرجع قياسي للتحسين المستمر.
٢. التأكيد على الإبداع الجماعي من خلال التفاعل بين أعضاء الهيئة الإدارية وتبادل الأفكار والمعلومات بشكل مستمر، ومحاولة إعادة صياغتها وبلورتها بشكل إبداعي غير مألوف.
٣. إتاحة الفرصة لحرية الرأي وتبني الأفكار الجديدة وتبنيها من ثم تنفيذها واقعياً.
٤. التأكيد على الدراسات المستفيضة للعمل التخصصي لإدارة الأندية والمشاركة في الدورات والمؤتمرات الداعمة للإبداع والتطور
٥. تبني روح التعاون للهيئة الإدارية والتحول في فلسفة العمل من المهام الفردية إلى فرق العمل، إذ إن الإبداع الجماعي له الفاعلية في التأثير والقبول لبرامج إدارة الأعمال.
٦. تبني الأفكار الجديدة والتشجيع المستمر على إثارة التنافس مع الآخرين يفضي إلى إبداع مستمر.
٧. اعتماد المقاييس الحديثة التعرف على واقع الأداء والى ما نرجو الوصول إليه.
٨. اعتماد استطلاع الآراء لكافة الأطراف المستفيدة ينمي عمل الهيئة الإدارية ويشجع على الإبداع.

المصادر.

- allen1, m. j. (1979). *introduction to measurement theory*. california: book cole.
- allen2, m. y. (1983). *introduction to measurement theory*. california: book cole.
- daft, richard, L., noe, & raymond. (2001). *organizational behavior*. pandon pr: southwestren publishing.
- mischel, w. (2010). *introduction to personality*. newyork: CBS college publishing.
- robert, h., & peters. (2005). *entrepreneuship*. me grow- hill higher education.
- اسامة محمد خيربي. (٢٠١٢). *ادارة الابداع والابتكارات* (المجلد ط١). عمان: دار الولاية للنشر.
- بلال خلف السكارنة. (٢٠٠٨). *الريادة وادارة منظمات الاعمال*. عمان: دار المسيرة للنشر.
- حسين حريم. (٢٠٠٩). *ادارة المنظمات*. عمان: دار الحامد للنشر.

- ريسان خريبط مجيد، وثائر داود سلمان. (١٩٩٢). طرق تصميم بطاريات الاختبار والقياس في التربية الرياضية. البصرة: دار الحكمة.
- صفوت فرج. (١٩٨٠). التحليل العاملي في العلوم السلوكية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- عبد الستار ابراهيم. (٢٠٠٠). الابداع. قضايا. وتطبيقات. القاهرة: جماعة التاصيل الادبي والفكري.
- عبد المعطي محمد عساف. (٢٠٠١). مقومات الابداع الاداري في المنظمات المعاصرة. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- فارس سامي يوسف. (٢٠٠٠). تحديد مستويات معيارية لبعض القدرات البدنية والمهارية والهجومية بكرة السلة في العراق. كلية التربية الدينية وعلوم الرياضة - جامعة بغداد، ٦١.
- محسن لطفي احمد. (٢٠٠٦). مقياس الشخصية. القاهرة: المصرية الدولية للطباعة والنشر.
- محفوظ جودة. (٢٠٠٨). التحليل الاحصائي باستخدام SPSS. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- محمد جاسم الياسري. (٢٠١٠). الاسس النظرية لاختبارات التربية الرياضية. النجف: دار الضياء للطباعة والتصميم.
- محمد صالح الامام. (٢٠١١). القياس في التربية الخاصة. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- ملحم ري. (2006). التكمين كمفهوم اداري معاصر. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الادارية.
- وجيه محجوب. (٢٠٠٠). البحث العلمي ومناهجه. بغداد: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- وديع ياسين، وحسن العبيدي. (١٩٩٩). التطبيقات الاحصائي واستخدامات الحاسوب في التربية الرياضية. الموصل: دار الكتب للطباعة والنشر.
- وهيب الكبيسي. (٢٠١٠). الاحصاء التطبيقي في العلوم الاجتماعية. بيروت: العالمية المتحدة.

ملحق رقم (١)

المقابلات الشخصية لاستطلاع آراء الخبراء والمختصين

ت	الاسم واللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
١	أ.د صباح رضا	تدريب - كرة قدم	أمين سر الاتحاد العراقي المركزي لكرة القدم
٢	أ.د صالح راضي أميش	اختبارات كرة قدم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة بغداد
٣	أ.د إسماعيل محمد رضا	مناهج	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة بغداد
٤	أ.د زهرة حامد شهاب	اختبارات - جمناستك	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة بغداد
٥	أ.د عبد الله هزاع الشافعي	علم نفس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة بغداد
٦	أ.م.د اسعد لازم علي	اختبارات كرة قدم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة بغداد
٧	أ.م.د سندس موسى جواد	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات / جامعة بغداد
٨	فلاح حسن جاسم	كرة قدم	رئيس نادي الزوراء الرياضي
٩	صباح صبري عبد الله	كرة قدم	رئيس نادي الشباب الرياضي

الملحق (٢)

أسماء فريق العمل المساعد

ت	الاسم	اللقب العلمي	مكان العمل
١	احمد ذاري هاني	مدرس دكتور	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة بغداد
2	خليل ستار محمد	مدرس دكتور	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة بغداد
3	ثائر كاظم علوان	مدرس	وزارة التربية
4	زهراء عماد جمعة	دبلوم ادارة	وزارة التربية
5	تمارة محمد مسلم	بكالوريوس تربية رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة بغداد
6	سارة محمود شاکر	بكالوريوس تربية رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة بغداد

ملحق رقم (٣)

استبانه الخبراء لتحديد المجالات والمحاور لمقياس الإبداع الإداري

ت	الاسم	الاختصاص	مكان العمل
١	أ.د. قاسم لام صبر	تعلم – كرة قدم	المدير الفني في الاتحاد العراقي لكرة القدم
٢	أ.د. صباح رضا	تدريب – كرة قدم	أمين سرالاتحاد العراقي المركزي لكرة القدم
٣	أ.د. صالح راضي أميش	أختبارات كرة قدم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
٤	أ.د. أسماعيل محمد رضا	مناهج وطرق تدريس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
٥	أ.م. كاظم الربيعي	تدريب – كرة قدم	الاتحاد العراقي المركزي لكرة القدم
٦	أ.د. ايمان حسين علي	قياس واختبار	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
٧	أ.د. عباس علي عذاب	قياس واختبار	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
٨	أ.د. زهرة حامد شهاب	اختبارات – جمناستك	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
٩	أ.د. فارس سامي يوسف	اختبارات – سلة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
١٠	أ.د. سعدون حمود جثير	إدارة عامة	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد
١١	أ.د. ناظم جواد عبد	إدارة عامة	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد
١٢	أ.د. محمد عبد الحسين عطية	تعلم – كرة قدم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
١٣	أ.د. محمد صادق الدوري	إدارة عامة	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد
١٤	أ.د. عبد الله هزاع الشافعي	علم نفس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
١٥	أ.د. رعد حسين حمزة	تدريب – كرة قدم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
١٦	أ.د. صلاح الدين عواد كريم	إدارة عامة	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد
١٧	أ.م.د. ناجي كاظم علي	تدريب – كرة قدم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
١٨	أ.م.د. خالد نجم عبد الله	بايو – كرة سلة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
١٩	أ.م.د. صلاح وهاب شاكر	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
٢٠	أ.م.د. سندس موسى جواد	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات / جامعة بغداد
٢١	أ.م.د. اسعد لازم علي	اختبارات كرة قدم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
22	أ.م.د. محمد محمود كاظم	فلسجة – كرة يد	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
٢٣	أ.م.د. ضياء ناجي عبود	تدريب كرة قدم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
٢٤	أ.م.د. فادي عبد اللطيف	إدارة عامة	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد

ت	الاسم	الاختصاص	مكان العمل
٢٥	أ.م.د. سهير محمد سعد	إدارة عامة	كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بغداد
٢٦	أ.م.د. اقبال حسين علي	قياس واختبار	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات/ جامعة بغداد
٢٧	أ.م.د. عبد الجليل جبار	تدريب - ملاكمة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة بغداد
٢٨	أ.م.د. سلام حنتوش رشيد	إدارة رياضية	كلية التربية الأساسية / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة / الجامعة المستنصرية
٢٩	أ.م.د. غني دحام علي	إدارة عامة	كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بغداد
٣٠	أ.م.د. محسن علي نصيف	تدريب كرة قدم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
٣١	م.د. محمد قصي جميل	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد

ملحق رقم (٤)

استبيان المجالات المقترحة وتعريفاتها

ت	المجالات	تعريفات المجالات	يصلح	لا يصلح	الملاحظات
١	الطلاقة الفكرية	القدرة على توفير وتجميع فيض من الأفكار التي تطرأ على أذهان الهيئة الإدارية خلال فترة زمنية معينة وذلك لرصد كافته الأفاق التي من شأنها إعطاء صورة مغايرة لحل المشكلات وإيجاد أفكار بديلة لموقف معين.			
٢	المخاطرة	الأخذ بزمام المبادرة في تبني الأفكار الجديدة وتحمل المخاطر الناتجة عما يتم طرحه من قبل الهيئة الإدارية والاستعداد لمواجهة الظروف والصعوبات واستثمار الطاقات للتغلب على المعوقات المترتبة من المخاطرة وتحمل نتائجها.			
٣	القدرة على التحليل والربط	أمكانية تفسير الموضوعات وترتيب الأفكار فضلاً عن تنظيم العلاقات الإدارية بمستوى خبرات واستجابات غير مألوفة، وتقارب المعلومات المطروحة من قبل الهيئة الإدارية وإدراكا بالعلاقات ما بين الأثر والسبب لاستنتاج توليفة وفق اطر جديدة تتصف بالابتكار.			
٤	اكتشاف المشكلات	القدرة على رؤية المشكلات والتقصي عنها والتعرف على مواطن القوة والضعف فضلاً عن المبادرة من قبل الهيئة الإدارية في بلورة الأفكار في حل عناصر المشكلة وتوظيفها في تحسين الأداء الإداري وفق نظرة غير مألوفة			

ت	المجالات	تعريفات المجالات	يصلح	لا يصلح	الملاحظات
٥	السلوك الاتجاهات	فاعلية الهيئة الإدارية في الاستمرار بالتفكير المنظم باتجاه الأهداف وتذليل المشكلات وفق فترات طويلة المدى والوصول إلى حلول ناجعة تتسم بالإبداع والتميز.			
٦	التمكين	القدرة على انجاز الأفكار الإدارية وإقضاء القيود للمستفيدين واعتماد العمل الجماعي والثقة المتبادلة وتحمل المسؤولية في التطوير والتحسين وتحقيق غايات الهيئة الإدارية من خلال العلاقات والنتائج المرجوة وتحقيق أهداف النادي.			
٧	الريادة	الطريقة الإبداعية المنظمة التي تستخدم من قبل الهيئة الإدارية للوصول إلى أهداف ذات قيمة مضافة بما ينسجم وحاجات النادي ورغباته بقدرات غير مألوفة وضمن الوقت والمناخ والجهد والمال وتقبل المخاطر.			
٨	الإدارة الفعالة للوقت	القدرة على استخدام التخطيط الفاعل للوقت والمناخ من قبل الهيئة الإدارية والذي يمكنها من أداء قدر كافي من الأعمال المناطه بها بأقل كلفة ووقت ومال.			
٩	المرونة	القدرة على اتخاذ عدة طرق مختلفة والتفكير باتجاهات عديدة والنظر إلى المشكلات بشكل مغاير وعدم التعصب للأفكار المطروحة مع إمكانية استخدام عدة بدائل للوصول إلى أهداف النادي.			

ملحق رقم (٥)

المقياس بصورته النهائية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

م/ آستبانة

الأستاذ الفاضل.....المحترم

تحية طيبة...

يروم الباحثان إجراء رسالته الموسومة (دراسة تحليلية للإبداع الإداري لدى الهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى بكرة القدم في بغداد). ولتحقيق أهداف البحث بعد التقصي والاطلاع على الدراسات والأدبيات السابقة التي تناولت موضوعة البحث. حدد الباحثان المجالات الرئيسية والفقرات التابعة لها وفق الإستبانة المعدة للبناء، لترحها على عينة البحث المتمثلة بأعضاء الهيئة الإدارية لأندية الدرجة الأولى بكرة القدم في بغداد. وتم تحديد الإجابة ضمن مقياس (ليكرت) الخماسي ب(تعمل دائماً، تعمل غالباً، تعمل أحياناً، تعمل نادراً، لا تعمل إطلاقاً). للإجابة عنها بعلامة (٧) أمام كل خيار ترونه مناسباً. ويعرف إجرائنا الإبداع الإداري بأنه: المبادرة التي يبديها الفرد من خلال قدرته على الخروج عن التفكير المألوف أو التقليدي والعمل الذي يؤثر بشكل ايجابي في أداء الهيئة الإدارية لتحسين وتطوير الفريق.

يرجو الباحثان قراءة فقرات الإستبانة والإجابة عليها وفقالتعليمات الآتية:

١. عدم كتابة أي اسم على الإستبانة.
٢. المحافظة على سرية الإجابة.
٣. الإفادة من إجاباتكم لأغراض البحث العلمي فقط.
٤. الإجابة بدقة وحرية تامة بما ترونه مناسباً عن الفقرات.
٥. عدم ترك إحدى الفقرات بدون إجابة.

ولكم خالص الشكر والامتنان...

ت	المجالات	الفقرات	تعمل دائماً	تعمل غالباً	تعمل أحياناً	تعمل نادراً	لا تعمل إطلاقاً
١	مجال الطلاقة الفكرية	تعمل الهيئة الإدارية على تجميع الأفكار لحل المشكلات التي تواجه الفريق					
٢		قدرتها على استقبال الأفكار من الآخرين للوصول إلى أسلوب فعال يغير من حال الفريق					
٣		تعتمد الهيئة الإدارية قوانين وأنظمة رياضية أساساً للتحليل والتفسير بطرائق علمية حديثة					
٨		إمكانية الهيئة الإدارية في توظيف الألفاظ الإدارية الجديدة للدلالة على طلاقة الأفكار					
١٠		إفادتها من تجاربها السابقة لتوليد أفكار ذات أساليب جديدة تنمي الفريق					
١٣	مجال المخاطرة	مواجه الظروف الطارئة باستخدام أفكار جديدة لتذليل الصعوبات وإحداث تغييرات مبتكرة لتحسين واقع الفريق					
١٥		أحياناً ما تتعاون الهيئة الإدارية مع مراكز وجهات متنوعة متميزة ببرامج ومبادرات إبداعية مختلفة تخدم الفريق					
١٦		استثمار القدرات التكنولوجية والمعلوماتية في ابتكار برامج إدارية وتحديثها لخدمة الفريق					
١٨		تلتزم بزمام المبادرة في تطوير طرائق جديدة تتم عن الإبداع في إدارة الفريق.					
٢٠		تبحث باستمرار عن الأفكار الإبداعية للتغلب على المعوقات التي تواجه الفريق وتذليلها					
٢١		تقوم برصد الفرص والتهديدات التي تؤثر على أداء الفريق نحو الأفضل.					

ت	المجالات	الفقرات	تعمل دائماً	تعمل غالباً	تعمل أحياناً	تعمل نادراً	لا تعمل إطلاقاً
٢٤	مجال القدرة على التحليل والربط	تتبنى إدارة العمليات عند التغيير والتكيف وفق مؤثرات مبتكرة للتحسين المستمر لإمكانيات الفريق					
٢٨		قدرتها على تقويم الأداء والاستجابة في حل المشكلات بطرائق علمية حديثة.					
٣٠		قدرتها على انجاز الأعمال بجودة عالية تدعم الفريق.					
٣١		ترتبط نتائج العمل بدوافع الإبداع في ضوء المعايير الحديثة.					
٣٢	مجال اكتشاف المشكلات	تتقصى الهيئة الإدارية الحقائق عبر أساليب دارية مبتكرة للمشكلات المؤثرة على الفريق					
٣٤		ضعيفة في تنبؤها بحدس مشكلات العمل قبل حدوثها بمدة زمنية محددة					
٣٦		تستثمر المهارات والقدرات الإدارية وتوظيفها في تسيير العمل اليومي للفريق					
٣٧		تمتلك الهيئة الإدارية رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الفريق بالعمل					
٣٩		تواجه المشكلات بإنتاج أفكار متجددة وفق مختلف الظروف.					
41	مجال التمكين	قلة مشاركة الهيئة الإدارية الجهات المستفيدة في تحديد الخدمات الداعمة للفريق					
42		تستخدم ثقافة الثواب والعقاب لإحداث تغيير إبداعي مميز يحسن مستوى الفريق.					
43		تدعم العاملين على إعداد دراسات إجرائية بأفكار إبداعية					
46		قدرتها في اكتشاف الاتجاهات والميول وتوظيفها نحو تحقيق أهداف الفريق بشكل مميز					
48		تحث على المشاركة بدورات الإدارية للتعرف على الجديد بما ينمي الإبداع في إدارة الفريق					

ت	المجالات	الفقرات	تعمل دائماً	تعمل غالباً	تعمل أحياناً	تعمل نادراً	لا تعمل إطلاقاً
49	مجال الريادة	تحرص على متابعة المستجدات الإدارية عالمياً لتحقيق الإبداع داخل الفريق					
50		استخدام الأفكار الجديدة من أجل التنمية المهنية في ضوء احتياجات الفريق.					
51		تعزز النشاطات المميزة لإثارة التنافس الايجابي بين أعضاء الفريق.					
53		تشجع الإبداع المنظم للاستفادة من التجارب القديمة وبلورتها نحو الأفضل.					
54		سيطرة على الأعمال الروتينية وإرباكها في تبني الابتكار للتحسين المستمر للأداء.					
57		قلة اعتمادها أسلوب المشاركة في اتخاذ القرارات بين مختلف المستويات الإدارية.					
58	مجال المرونة الإدارية	تقديم البدائل التي تعمل على تذليل المعوقات والصعوبات عند التطبيق الميداني.					
59		تستشير الأطراف كلها في عمليات التجديد والإبداع.					
60		تدعم المهارة الإدارية وفق مبدأ النقاش والحوار.					
61		تعتمد مقاييس قليلة لتحديد معايير الانجاز وفق المراحل المتعددة.					
65		تستطلع آراء الأطراف كافة لرصد المشكلات كلها وحلها في ضوء الأفكار المبتكرة.					