

الابداع التنظيمي وعلاقته بالوعي الشخصي وفقا لنافذة جوهاري لأعضاء الهيئة الإدارية
للأندية الرياضية
م.ذكرى خالد محمد

Womensports2000@yahoo.com

المستخلص

تعد المنظمة الوحدة الإدارية التي تطمح إلى تقديم خدماتها إلى عامة الناس من أجل تحقيق أهدافها الإدارية وهذا لا يأتي إلا من خلال تضافر مجموعة من الجهود منها ما يتعلق بالعاملين في هذا المجال سواء كانوا مدراء أو من العاملين.

وهدفنا الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الابداع التنظيمي والوعي الشخصي للعاملين بالهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظة بابل وقد اجرت الباحثة دراستها على 73 من الاعضاء للهيئات الادارية موزعين على 8 اندية من محافظة بابل مابين عضو ورئيس نادي وامين سر بعد ان تم استبعاد 23 عضو من مجتمع البحث الاصلي البالغ 96 لتكون نسبة تمثيل العينة للمجتمع 76.04 % من المجتمع الاصلي كما تم استبعاد عينة التجربة الاستطلاعية البالغة 21 عضو موزعين على اندية الحلة والمشروع وبابل وبذلك تكون عينة التطبيق النهائي مكونة من 51 عضو هيئة ادارية تم توزيع استمارات الاستبانة الخاصة بالمقياسين بعد اجراء الاسس العلمية للمقياسين ليكونا بالصيغة النهائية اذ احتواء مقياس الابداع التنظيمي على 58 فقرة موزعة على خمسة محاور بينما كانت بدائل الاجابة بخمسة بدائل فيما احتوى مقياس الوعي الشخصي على 27 فقرة موزعة على ثلاثة محاور منفصلة جميعها بالاتجاه الايجابي وبعد تفريغ الاستمارات الموزعة قامت الباحثة بمعالجة النتائج باستخدام الحقيبة الاحصائية spss وقد حصلت على نتائج العلاقة الارتباطية بين المقياسين لعينة البحث وعلى ضوء ذلك استنتجت الباحثة ان هناك علاقة ارتباطية قوية ايجابية بين الابداع التنظيمي والوعي الشخصي للهيئات الادارية للأندية عينة البحث

وقد اوصت بضرورة تعميم واطلاع رؤساء الاندية على النتائج المستحصلة لحث العاملين بأنديتهم على تحسين ادائهم الابداعي ووعيهم الشخصي

كما اوصت بضرورة اقامت واشراك العاملين بالأندية عينة البحث بالدورات التدريبية لزيادة قدرتهم الابداعية ووعيهم الشخصي من خلال ذلك.

الكلمات المفتاحية: الابداع التنظيمي ، الوعي الشخصي ،نافذة جوهاري

**Organizational creativity and its relationship to personal awareness
according to the Johari window for members of the administrative of sports
clubs**

dhikraa Khalid Mohammad

Abstract

The organization is the administrative unit that aspires to provide its service to the general public in order to achieve its administrative goals, and this does not come except through the concerted group of efforts, including those related to workers in this field, whether they are managers or employees. The study aimed to identify the relationship between organizational creativity and personal awareness of the employees of the administrative bodies of the sports clubs in the province of Babylon. The original research amounted to 96, so that the percentage of the sample representing the community was 76.04% of the original community. The sample of the exploratory experiment, amounting to 21 members distributed among the Hilla, Project and Babel clubs, was excluded. Thus, the final application sample consisted

of 51 members of the administrative body. The questionnaire forms for the two scales were distributed after conducting the scientific foundations For the two scales to be in the final form, as the Organizational Creativity Scale contained 58 items distributed on five axes, while the answer alternatives were five alternatives, while the Personal Awareness Scale contained 27 items distributed among three separate axes, all in a positive direction. After emptying the distributed forms, the researcher processed the results using the spss statistical bag. I obtained the results of the correlation between the two measures of the research sample and in the light of that a The researcher concluded that there is a strong positive correlation between organizational creativity and personal awareness of the administrative bodies of the research sample clubs. It recommended the necessity of circulating and informing club presidents of the results obtained to urge the employees of their clubs to improve their creative performance and personal awareness. It also recommended the need to set up and involve workers in the clubs, the research sample, in training courses to increase their creative ability and personal awareness through that.

Keywords: organizational creativity, personal awareness, Johari window

1-مقدمة البحث واهميته :

تعد المنظمة الوحدة الإدارية التي تطمح إلى تقديم خدماتها إلى عامة الناس من أجل تحقيق أهدافها الإدارية وهذا لا يأتي إلا من خلال تضافر مجموعة من الجهود منها ما يتعلق بالعاملين في هذا المجال سواء كانوا مدراء أو من العاملين.

ويعتبر الإبداع التنظيمي أحد المقومات الأساسية في هذا التطوير، فالتطورات المحيطة بنا الناتجة عن الثورة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وزيادة حدة المنافسة بين المنظمات الإدارية أضفى على الجانب الإداري في المجال الرياضي نوعاً من الحاجة إلى الإبداع التنظيمي وتوفير العاملين المبدعين على أساس أن "الإبداع في المنظمات له دور كبير وأهمية واضحة في توفير البيئة الإبداعية التي تساعد على تطوير وتحسين الخدمات بما يعود بالنفع على التنظيم والأفراد وكذلك يساهم في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في التنظيم وكذلك يساعد المنظمة على حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتهم بإتاحة الفرصة لهم في البحث عن كل جديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل"⁽¹⁾.

وتعد الاندية الرياضية أحد المؤسسات الرياضية التي تضم تحت طياتها شريحة الشباب والتي وجب الاهتمام بها واعطائها الأولوية من الدراسة والبحث وان تنظيم عمل مثل هذه المؤسسة يقع على عاتق البحث العلمي من خلال العمل على اندماج العمل الأكاديمي مع العمل الفني

ومن خلال ذلك تناولت الباحثة هذا الموضوع الحيوي للتعرف على الإبداع التنظيمي والوعي الشخصي للهيئات الإدارية في الاندية الرياضية في محافظة بابل وفقاً لنافذة جوهاري على اعتبار أن تطبيق الإبداع التنظيمي جزء من الوعي الشخصي للقائمين على إدارة العمل الإداري بالأندية الرياضية الذي تسعى إلى الوصول إليه المنظمات الإدارية وتأمل الباحثة أن يؤدي هذا البحث من خلال النتائج والتوصيات التي سوف تتوصل إليها الباحثة إلى اتخاذ قرارات وتدابير باستخدام الوعي التنظيمي لنجاح عملية إدارة هذه المنظمة الحيوية والتعرف على الوعي الشخصي بشكل ينعكس إيجابياً على أداء العاملين فيها.

1-2 مشكلة البحث:

(¹) منى عبد الهادي المرشد؛ الثقة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الاجتماعية والإدارية، قسم العلوم الإدارية، 2014) ص 40.

من خلال عمل الباحثة في المجال الرياضي والاندية الرياضية لاحظت بان اساس نجاح رياضة الاندية هو الادارة الناجحة لها والتي تتميز بالابداع والتنظيم كما ان الوعي الشخصي لأعضاء الهيئة الادارية للاندية الرياضية من اسباب نجاح النادي وتحقيق اهدافه وبالتالي تحقيق الانجازات وبالنظر الى اهمية هذين المتغيرين في تطوير عمل الاندية الرياضية لذا يمكن تلخيص مشكلة البحث بالتساؤلات الاتية :

- هل هناك علاقة احصائية بين الابداع التنظيمي والوعي الشخصي للهيئات الادارية للاندية الرياضية في محافظة بابل

1-3 أهداف البحث:

- التعرف على طبيعة العلاقة بين الابداع التنظيمي والوعي الشخصي لأعضاء الهيئة الادارية لأندية محافظة بابل للموسم 2021-2022

1-4 مجالات البحث:

- المجال البشري: اعضاء الهيئات الادارية للاندية الرياضية في محافظة بابل للموسم 2021 – 2022

- المجال المكاني: مقرات الاندية الرياضية في محافظة بابل .

- المجال الزماني: للفترة من 2021/8/1 ولغاية 2021/10/1م.

2. اجراءات البحث الميدانية :

1-2 منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية لملائمتها وطبيعة مشكلة البحث الحالية.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من الهيئات الادارية للاندية الرياضية ضمن الدرجة الاولى في محافظة بابل والبالغ عددهم (8) اندية بواقع 12 عضو لكل نادي وبذلك فان مجتمع البحث بلغ 96 عضو هيئة ادارية موزعين بين رئيس نادي ونائب وامين سر وامين مالي وتم استبعاد 23 عضو هيئة ادارية بسبب عدم تواجدهم بشكل مستمر بأنديتهم وبذلك فان عينة البحث تكون 73 عضو هيئة ادارية بواقع 76.04 % من مجتمع البحث الكلي , وهي تمثل عينة الاعداد والتطبيق النهائي للدراسة.

جدول (1)

تفاصيل مجتمع البحث وعينته

ت	اسم النادي	العدد الكلي للأعضاء	المستبعدون	الاعضاء	نائب	رئيس نادي
1	بابل	12	2	7	2	1
2	الحلة	12	2	8	1	1
3	المشروع	12	4	5	2	1
4	البلدي	12	4	5	2	1
5	المحاويل	12	2	7	2	1
6	الكفل	12	4	6	1	1
7	الهندية	12	4	6	1	1
8	جبله	12	3	6	2	1
المجموع 71		96	25	50	13	8
النسبة المئوية		100%	26.04%	52.08%	13.54%	8.33%

2-3 أدوات البحث ووسائله:

الاستبانة , الملاحظة , المقياسين المعدين , اوراق , اقلام

2-4 اعداد مقياسي الدراسة (الإبداع التنظيمي والوعي الشخصي) للهيئات الادارية للاندية الرياضية في محافظة بابل :

لغرض اعداد مقياس الابداع التنظيمي استعانت الباحثة بالمقياس الذي صممه الباحث (مصطفى طالب حمادي القيسي) (2018) على العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين⁽¹⁾ اذ احتوى المقياس على (81) فقرة موزعة على خمسة أبعاد (المرونة, الحساسية للمشكلات, القدرة على اتخاذ القرار, الأصالة, الطلاقة), أما بدائل الإجابة فكانت (اتفق تماماً, اتفق, اتفق إلى حد ما, لا اتفق, لا اتفق إطلاقاً), وهي تحمل الأوزان (5, 4, 3, 2, 1) .

أما بخصوص مقياس الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري فقد اعتمد الباحث المقياس الذي صممه الباحث جاسم علي محمد⁽²⁾ والذي يحوي (28) فقرة موزعة على (3) أبعاد منفصلة , ولكل عبارة هناك ثلاث بدائل (دائماً , أحياناً , أبداً) متدرجة في احتساب أوزانها بالاتجاه الإيجابي فقط وفق مقياس (ليكارت) (1,2,3) بعد ذلك تم تعديل فقرات ومحاور المقياسين بما يتلاءم مع طبيعة العينة البحثية وتم عرضه على عدد من الخبراء والمختصين لبيان صلاحية ومدى ملائمة المقياس لعينة البحث والتعرف على الاسس العلمية للمقياس والجدول (2)(3) يبين محاور المقياسين

الجدول (2)

آراء السادة ذوي الاختصاص حول محاور مقياس الإبداع التنظيمي ونسبة الاتساق

ت	المحاور	عدد الخبراء الكلي	الموافقون	نسبة الاتساق
1	المرونة	12	12	%100
2	الحساسية للمشكلات	12	11	%91,6
3	القدرة على اتخاذ القرار	12	9	%75
4	الأصالة	12	10	%83.3
5	الطلاقة	12	12	%100

جدول رقم (3)

آراء السادة ذوي الاختصاص حول محاور مقياس الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري ونسبة الاتساق

ت	المحاور	عدد الخبراء الكلي	الموافقون	نسبة الاتفاق
1	الصفات النفسية في شخصية الإداري	12	12	%100
2	الاتجاهات الاجتماعية في شخصية الإداري	12	12	%100
3	السلوكيات الإدارية في شخصية الإداري	12	12	%100

وبذلك حصلت جميع المحاور على نسبة الاتفاق المطلوبة من آراء السادة الخبراء لذا اعتمدها الباحث كمحاور للمقياسين للهيئات الادارية للأندية الرياضية .

2-4-1 تعديل فقرات أبعاد المقياسين:

بعد تحديد أبعاد المقياسين في الخطوة الأولى عمدت الباحثة الى تعديل فقرات كل مقياس وبما يتلاءم وطبيعة عمل عينة البحث مستندتا على بعض الدراسات والمصادر ذات العلاقة وقد احتوى مقياس الابداع التنظيمي بصيغته الأولى على (81) فقرة موزعة على أبعاد (المرونة , الحساسية للمشكلات , القدرة على اتخاذ القرار , الأصالة , الطلاقة) بينما يحوي مقياس الوعي الشخصي على (28) فقرة موزعة على (3) مجالات (الصفات النفسية , الاتجاهات الاجتماعية , السلوكيات الاجتماعية) وقد قامت الباحثة بأجراء الاسس العلمية للمقياسين وكالاتي :

2-4-2 صدق المقياسين:

2-4-2-1 الصدق الظاهري:

¹ مصطفى طالب حمادي القيسي: الابداع التنظيمي لمدراء منتديات الشباب والرياضة على وفق عمليات ادارة المعرفة في محافظة صلاح الدين رسالة

ماجستير جامعة تكريت كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة, 2018, ص 107-108

² جاسم علي محمد :المعرفة الادارية وعلاقتها بالوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري لمدراء منتديات الشباب والرياضة في بغداد من وجهة نظر العاملين فيها , اطروحة دكتوراه غير منشورة , جامعة بغداد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة , 20 ص 173-174 .

تحققت الباحثة من الصدق الظاهري وذلك بعرض فقرات المقياس التي تم اعدتها الباحثة باستمارة استبيان على السادة ذوي الاختصاص في مجال الإدارة الرياضية ملحق رقم (1) وذلك لبيان آرائهم من خلال (حذف أو إضافة أو إعادة صياغة الفقرة) وبما يتلاءم مع عينة الدراسة وهدف البحث فضلاً عن صلاحية بدائل الإجابة.

وبعد الاطلاع على آراء المحكمين , تبين أنهم أجمعوا على صلاحية الأبعاد وبدائل الإجابة وأوزانها كما أنه بناءً على تحليل إجاباتهم حول الفقرات تم استبعاد (20) فقرة من فقرات مقياس الابداع التنظيمي وفقرة واحدة من مقياس الوعي الشخصي لأنها لم تحصل على نسبة قبول من اتفاق المحكمين .

2-4-3 التجربة الاستطلاعية للمقياسين:

طبق المقياسين بصورتها الأولية بعد حذف 20 فقرة لتكون عدد الفقرات المقياس (61) فقرة من مقياس الابداع التنظيمي وفقرة واحدة من مقياس الوعي الشخصي لتصبح عدد الفقرات 27 فقرة على عينة التجربة الاستطلاعية البالغ عددهم 21 عضو هيئة إدارية مابين عضو ونائب وامين سر موزعين على ناديي (الحلة والمشروع وبابل) للمدة من 15-20/8/2021 كما قامت الباحثة باستخراج صدق البناء عن طريق استخراج القوة التمييزية لفقرات المقياسين ومعامل الاتساق الداخلي أذ تم فحص الاتساق الداخلي وتم حساب معامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للاستمارة وبدرجة البعد الذي تنتمي إليه وتم استبعاد ثلاثة فقرات كونها غير المميزة من مقياس الابداع التنظيمي ولم تستبعد اي فقرة من مقياس الوعي الشخصي , وتم التأكد من معامل الثبات للمقياس عن طريق التجزئة النصفية لفقرات المقياس اذ تم تقسيم عبارات (فقرات) المقياسين الى قسمين وحساب معامل الارتباط بين إجابات الأفراد المفحوصين عن هذين القسمين⁽¹⁾.

وللحصول على معامل الثبات الكلي تم استخدام معادلة سبيرمان براون التصحيحية إذ بلغ الثبات وفقاً لهذه المعادلة (0.956), وبذلك تحققت الباحثة من إمكانية اعتماد المقياسين بفقراته لقياس الإبداع التنظيمي والوعي الشخصي لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية قيد الدراسة وبذلك أصبح مقياس الابداع التنظيمي مكون من 58 فقرة موزعة على (5) محاور ملحق (2) و (27) فقرة لمقياس الوعي الشخصي موزعة على ثلاثة محاور منفصلة ملحق (3) .

2-5 الوسائل الإحصائية : استخدمت الباحثة الحقيبة الاحصائية spss لاستخراج النتائج .

3- عرض ومناقشة النتائج

3-1 عرض نتائج علاقة الابداع التنظيمي بالوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري

جدول (4) يبين علاقة الارتباط بين متغيري البحث

أسم المقياس	المقياس	س-	ع	ر	الوسط الفرضي	درجة (sig)	معنوية الارتباط
الابداع التنظيمي	الدرجة	171.04	6.68	0.86	174	0.000	معنوي
الوعي الشخصي	الدرجة	51.17	3.017		54		معنوي

الارتباط معنوي إذا كانت درجة (Sig) $\geq (0.05)$

تبين نتائج الجدول (4) أن علاقة نتائج الابداع التنظيمي ترتبط معنوياً بالاتجاه الإيجابي بنتائج الوعي الشخصي لأعضاء الهيئات الادارية وفقاً لنافذة جوهاري .

3-2 مناقشة النتائج

تشير علاقة الارتباط بين الابداع التنظيمي والوعي الشخصي لأداري الاندية الرياضية في محافظة بابل بأنها معنوية وبالاتجاه الإيجابي , وتعزو الباحث ظهور هذه النتيجة إلى اننا نجد انه من الضروري ان يتمتع اعضاء الهيئات الادارية للأندية ورؤسائهم بالابداع التنظيمي كونهم قد ترشحوا لهذه المناصب عن طريق انتخابهم وثقة اعضاء الهيئة العامة بهم لذا فهم على درجة جيدة من التنظيم والمعرفة الادارية بكيفية ادارة المهام بأنديتهم كما وان الدور الذي يتصدره الابداع التنظيمي في تنمية الوعي الشخصي , إذ ان الابداع التنظيمي احد مصادر الوعي الشخصي للإداري الناجح وان الوعي الشخصي يعني تمتع الإداري بالصفات النفسية وان يكون ذا شخصية اجتماعية مقبولة من الهيئة العامة ولذا فلا بد له ان يكون على قدر جيد من الابداع التنظيمي لذا كانت العلاقة بينهما

(1) محمد احمد الخطيب واحمد حامد الخطيب؛ الاختبارات والمقاييس النفسية، ط1: (الاردين، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2011ص29.

معنوية وبالاتجاه الايجابي كما ان الادارة الناجحة هي (عملية تنفيذ الاعمال بأفضل الطرق والاساليب لتحقيق افضل النتائج تماشياً مع الظروف والمتطلبات الزمانية والمكانية للمؤسسة)⁽¹⁾

وإن العمل المشترك بين اعضاء الهيئات و المؤسسات الرياضية هي ثمرة جهود مبذولة لتحقيق ما تطمح اليه القيادات الرياضية ، فان الإدارة العلمية الحديثة تتحقق من خلال الاستخدام العلمي للعمل الإداري، وتعد الإدارة الرياضية من أهم مقومات التطور الرياضي الحديث ،لأنها الإدارة الفعالة لتطوير الإنجاز الرياضي لجميع المستويات⁽²⁾.

ومن هنا ترى الباحثة أن علاقة الارتباط الإيجابية تعطي تعزيز لدور الابداع التنظيمي في تطوير الوعي الشخصي للأعضاء الهيئات الادارية للاندية الرياضية كحقيقة علمية تُبين انعكاس ابداعهم التنظيمي على وعيهم الشخصي ومدولاً عن إمكانية تحسين شخصيتهم بزيادة توافرها ، وعلى الرغم من ان الوسط الحسابي لكلا المقياسين كان اقل من الوسط الفرضي مما يعني ان العينة كانت بمستوى ابداع تنظيمي ووعي شخصي اقل من المطلوب ولكن هذا لا يعني ان العلاقة بينهما تكون بنفس المستوى وانما كانت علاقة معنوية وبارتباط قوي وايجابي وعلى الرغم من تباين انجذاب آراء الاعضاء في الاندية عينة البحث لفقرات المقياسين ، إلا أنها توصلت لهذه العلاقة الإيجابية بين متغيري الدراسة ، إذ كلما تحسن الابداع التنظيمي كلما زاد الوعي الشخصي للهيئات الادارية لعينة الدراسة والتي بدورها ستعطي مردودات إيجابية على العمل الإداري والمهني والتقدم بالمؤسسة الرياضية لمستوى أفضل .

وتتفق الباحثة مع ما يراه (صلاح وهاب شاكر) على (ان الادارة الرياضية اصبحت حديثاً ميداناً يستند إلى حقائق ومبادئ علمية مختلفة , وقد استعان العاملون فيها بالأسلوب العلمي في إدارتها)⁽³⁾

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات :

- 1- أن اعضاء الهيئات الادارية لا ندية محافظة بابل يحتاجون إلى مستوى أفضل من الابداع التنظيمي كون الوسط الفرضي اعلى من الوسط الحسابي لأجابتهم على فقرات المقياس .
- 2- أن اعضاء الهيئات الادارية لا ندية محافظة بابل يحتاجون إلى مستوى أفضل من الوعي الشخصي كون الوسط الفرضي اعلى من الوسط الحسابي لا جابتهم على فقرات المقياس.
- 3- يرتبط الابداعي التنظيمي لأعضاء الهيئات الادارية ورؤساء اندية محافظة بابل بعلاقة إيجابية بمستوى وعيهم الشخصي وفقاً لنفاذة جوهاري .

4-2 : التوصيات :

- 1- تعميم نتائج الدراسة الحالية على رؤساء الاندية واعضائهم لأخذ التدابير اللازمة وتحسين ادائهم الابداعي وعيهم الشخصي في ادارة انديتهم .
- 1- إشراك اعضاء الهيئة الادارية في اتخاذ القرار في إدارة انديتهم وان يتمتع رؤسائهم بالديمقراطية في الادارة .
- 2- اشراك العاملين بالاندية الرياضية في محافظة بابل بدورات تدريبية وتوعوية من اجل زيادة ابداعهم التنظيمي وعيهم الشخصي .
- 4- العمل على توطيد العلاقات الاجتماعية بين رؤساء الاندية واعضاء الهيئة الادارية لاندية محافظة بابل

المصادر

(1) صبار محمود شحادة؛ بناء مقياس الخصخصة ودوره لتطوير اداء الاندية الرياضية للمؤسسات في العراق، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية- جامعة ديالى، 2011، ص29.

(2) سعيد جاسم الاسدي ومروان عبد المجيد ابراهيم؛ الإشراف التربوي: ط1، عمان، الدار العلمية الدولية، 2003، ص189.

(1) صلاح وهاب شاكر؛ دراسة تحليلية وتقويمية لأداء القيادات الإدارية للهيئات والمؤسسات الرياضية والشبابية في العراق من وجهة نظر العاملين من 1948 لغاية 2004 :اطروحة دكتوراه، كلية التربية الرياضية / جامعة بغداد ، 2009، ص 26 .

- جاسم علي محمد: المعرفة الادارية وعلاقتها بالوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري لمدراء منتديات الشباب والرياضة في بغداد من وجهة نظر العاملين فيها، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2018
- محمد احمد الخطيب واحمد حامد الخطيب؛ الاختبارات والمقاييس النفسية، ط1: (الاردن، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2011.
- منى عبد الهادي المرشد؛ الثقة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الاداري: (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الاجتماعية والادارية، قسم العلوم الادارية، 2014.
- مصطفى طالب حمادي القيسي: الابداع التنظيمي لمدراء منتديات الشباب والرياضة على وفق عمليات ادارة المعرفة في محافظة صلاح الدين رسالة ماجستير جامعة تكريت كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2018.
- سعيد جاسم الاسدي ومروان عبد المجيد ابراهيم؛ الإشراف التربوي: ط1، عمان، الدار العلمية الدولية، 2003.
- صبار محمود شحادة؛ بناء مقياس الخصخصة ودوره لتطوير اداء الاندية الرياضية للمؤسسات في العراق، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية- جامعة ديالى، 2011.
- صلاح وهاب شاكر؛ دراسة تحليلية وتقويمية لأداء القيادات الإدارية للهيئات والمؤسسات الرياضية والشبابية في العراق من وجهة نظر العاملين من 1948 لغاية 2004: اطروحة دكتوراه، كلية التربية الرياضية / جامعة بغداد 2009،

ملحق (1)

يبين أسماء الخبراء والمختصين

ت	الاسم	اللقب العلمي	الاختصاص	الجامعة
1	محمود داود الربيعي	أ.د.	الادارة الرياضية	كلية المستقبل الجامعة
2	رغداء حمزة السفاح	أ.د.	علم النفس	بابل
3	صدام محمد فريد	أ.د.	طرائق تدريس	بابل
4	نعمان هادي الخزرجي	أ.د.	طرائق تدريس	بابل
5	هيثم محمد كاظم	أ.د.	علم النفس	بابل
6	خالد اسود لايد	أ.د.	الادارة الرياضية	المثنى
7	امنه فاضل محمود	أ.د.	علم النفس	بابل
8	فراس سهيل	أ.م.د.	اختبار وقياس	بابل
9	علي هاشم	أ.د.	علم النفس	القادسية
10	أ.د ندى نبهان اسماعيل	أ.د.	اختبارات	بغداد
11	أ.م.د محمد علي جلال	أ.م.د.	طرائق تدريس	بابل
12	أ.م.د حيدر محمود عيود	أ.م.د.	علم النفس	بابل

ملحق (2)

مقياس الإبداع التنظيمي

السيد عضو النادي المحترم

يروم الباحث اجراء البحث الموسوم (الابداع التنظيمي وعلاقته بالوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري لأعضاء الهيئة الادارية للاندية الرياضية) راجيا الاطلاع على فقرات المقياس المعد والاجابة عنها وفق ما ترونه مناسباً لناديكم بشكل فعلي من خلال وضع اشارة للبديل المناسب لكل فقرة

شاكرين تعاونكم

اسم المنتدى :

صفة العمل :

عدد سنوات الخدمة :

الباحثة

مقياس الإبداع التنظيمي

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق	لا اتفقا
1.	لدى المدير القدرة على تقديم افكار جديدة بسهولة ويسر لتطوير العمل.					
2.	اكون حريص على معرفة رأي المعارضين والاستفادة منه					
3.	لا اتردد في تغيير موقفي إذا اقتنعت بعدم صحته .					
4.	احرص على تنويع أساليب العمل وتغييرها بين فترة وأخرى .					
5.	لدية القدرة على رؤية الاشياء من عدة جوانب ومن زوايا مختلفة .					
6.	اشجع على تشكيل فرق عمل من اجل تنفيذ التغيير					
7.	احدد الوقت المناسب لتنفيذ عملية التغيير .					
8.	اتابع العاملين وأرشدهم في تنفيذ وتطبيق الافكار الجديدة .					
9.	لدية المرونة الادارية لتحقيق التغيير المطلوب بين فترة وأخرى .					
10.	اخطط لمواجهة المخاطر ومشكلات العمل وتقاديها ان حدثت.					
11.	لدية القدرة على توقع الحل للمشكلات التي تواجه العمل.					
12.	احرص على معرفة أوجه القصور والضعف لدى العاملين					
13.	امتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها العاملون في العمل .					
14.	يشجع المدير على اكتشاف المشكلات المستقبلية بهدف حلها.					
15.	اقوم بتجربة طرق وأفكار حديثة لحل المشكلات القائمة ومواكبة التطور.					
16.	إوضح الغموض في بعض المواقف التي تواجه العاملين من خلال خبرتي في العمل					
17.	استمع للمقترحات الإبداعية المقدمة من قبل الكادر لحل المشكلات .					
18.	اشجع العمل الجماعي في حل المشكلات على العمل الفردي .					
19.	اعالج المشكلات بطرق واساليب علمية حديثة.					
20.	اتيح الفرصة لزملائي في تقديم حلول للمشكلات وأبداء ارائهم .					
21.	ادرس عدد من الحلول للمشاكل التي تواجهني في العمل .					
22.	اعمالي لا تتعارض مع الصالح العام للمنندى .					
23.	اضع عدة مقترحات وبدائل لحل مشكلة معينة واحدة .					
24.	اطور اساليب جديدة في حل المشكلات.					
25.	احلل المشكلات إلى عناصرها الأساسية في المواقف المختلفة .					
26.	اركز على مهام العمل أكثر من اي شخص اخر .					
27.	اميل إلى اسلوب الادارة بالمشاركة في اتخاذ القرارات وتنفيذها.					
28.	اتخاذ القرارات هو جوهر العملية الادارية .					
29.	لدية القدرة على الموازنة بين عملية اتخاذ القرار وحل المشكلات .					
30.	لدية القدرة في تهيئة قرار مسبق وبدل قبل عملية اتخاذ القرار.					
31.	استعين بأشخاص مختصين في عملية اتخاذ القرار .					
32.	اتوقع الحصول على نتائج جيدة عند اتخاذ القرار.					
33.	احدد قراراته على اساس الخبرة والمعرفة السابقة.					
34.	لدية القدرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخاذ القرار.					
35.	لدية القدرة على تحديد موضوع واهمية القرار قبل اتخاذه.					
36.	الترزم بتنفيذ قرارة الذي اتخذه.					
37.	اقدام حلول تستمر لفترة طويلة .					
38.	اشجع الافكار الجديدة.					
39.	اطبق الافكار الجديدة والعمل بها.					
40.	اشجع مبدأ المكافئة والحوافز وتشجيع اصحاب الافكار الجيدة .					
41.	اتقبل الافكار الجديدة وان تعارضت مع الانظمة السائدة.					

42.	ابتعد عن تكرار أفعال وأعمال الآخرين وطرقهم للإبداع في العمل				
43.	اتمتع بالمهارة في الحوار والنقاش ولدية القدرة على الاقتناع.				
44.	امتلك أسلوب متطور لإنجاز الأعمال بطريقة علمية.				
45.	لدية أسلوب مؤثر في تقديم النصيح والارشاد للعاملين.				
46.	اطبق أساليب جديدة لإنجاز الاعمال.				
47.	اقتراح الحلول السريعة في مواجهة المشاكل .				
48.	لدية القدرة على تقديم أكثر من حل في فترة زمنية قصيرة.				
49.	لدية القدرة على إنتاج أكثر من تعبير لفظي للدلالة على الفكرة المعينة .				
50.	لدية القدرة على التفكير السريع في مختلف الظروف.				
51.	لدية القدرة على صياغة الأفكار والتعبير عنها بطلاقة تناسب الموقف.				
52.	امتلك المدير المهارات التي تساعده في اقناع العاملين.				
53.	لدى القدرة على عقد الندوات والمؤتمرات التي تساعد على تطور الإبداع لدى العاملين				
54.	احاول توفير الإيرادات الضرورية لأدامه الأنشطة وزيادة الإبداع لدى العاملين.				
55.	افعل انظمه المتابعة.				
56.	لدية القدرة على تلافي الأنظمة والاجراءات الخاصة التي تعيق الإبداع.				
57.	لدية القدرة على تلافي الأنظمة والاجراءات الخاصة التي تعيق الإبداع.				
58.	اشجع اقامة الندوات والمؤتمرات التي تساعد على تطور الإبداع لدى العاملين				

ملحق (3)

مقياس الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري بصيغته النهائية
السيد: عضو الهيئة الادارية المحترم
تحية طيبة :

يبين يديكم مقياس الوعي الشخصي وفقاً لنافذة جوهاري يتكون من عبارات لكل منها ثلاث إجابات (بدائل) كل إجابة منها تُمثل رأيكم عن مضمونها .

أرجو قراءة كل عبارة والإجابات الخاصة بها وفهمها فهماً جيداً قبل إجابتها . **الباحثة**
المحاور والعبارات

المحور الاول/ السلوكيات الادارية في شخصية الاداري :-

ت	العبارات	دائماً	أحياناً	أبداً
	استطيع ان اقود المؤسسة باتجاه تحقيق أهدافها المرسومة			
	استفيد من الصلاحيات المخولة لي لتقديم الخدمة للآخرين .			
	أحفز العاملين بمختلف الوسائل المتاحة لديه .			
	امتلك الإبداع في إدارة عمل انادي .			
	اهتم بتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين .			
	اقوم بالتخطيط السليم لحل المشكلات للعاملين بالنادي			
	استعين بخبرات العاملين في النادي لإيجاد الحلول			
	اشجع العاملين على الابداع			

المحور الثاني/ الصفات النفسية في شخصية المدير :-

ت	العبارات	دائماً	أحياناً	أبداً
	لدية الجرأة باتخاذ القرارات الخاصة بابتكارات العاملين بالنادي .			

			اجد حلول مناسبة للمواقف المختلفة بذكاء .
			اعدل قراراتتي في مواقف العمل المختلفة عندما يتطلب الامر
			اتخذ قرارات شجاعة في الوقت المناسب .
			ارسم اهدافي واصر على تحقيقها بروح المنافسة .
			احترم العاملين في النادي واجعلهم ينفذون ما مطلوب منهم بثقة عالية
			أطمح إلى تطوير معلوماتي وخبراتي الإدارية.
			أتحلى بضبط النفس مع العاملين في مواقف العمل المختلفة.
			أتمتع بقدرتي على إدارة النقاش مختلف المواقف.

المحور الثالث/ الاتجاهات الاجتماعية في شخصية المدير:-

ت	العبارات	دائماً	أحياناً	أبداً
	امتلك التأثير في تغيير قناعات العاملين لتحقيق أهداف النادي.			
	الاقبي قبولاً إيجابياً من لدن العاملين لفاعليته في إدارة النادي.			
	اعامل الاعضاء والعاملين في النادي بلطف			
	لا افرق بين العاملين في النادي عند إتخاذ القرارات تجاههم.			
	اتقبل الإستماع لنصيحة العاملين بمحبة.			
	اعمل على بث روح الإنسجام بين العاملين في النادي.			
	انمي مهارات العاملين الذين اثق بهم في النادي.			
	اضع خطة مشتركة لتحقيق اهدافي مع العاملين بالنادي .			
	اشارك العاملين بالنادي افرحهم وعند تحقيق الفوز			
	ادافع عن العاملين عند تعرضهم لمواقف ومشكلات العمل.			