



Cultural intelligence and its relationship to administrative creativity among members of the administrative bodies of sports clubs in the Kurdistan Region - Iraq

Hemn H. Kareem^{1*}

Abdul-Wadud A. Al-Zubaidi¹

Ahmed Kamal Nassari²

1- College of Physical Education and Sports Sciences - University of Tikrit

2- South Valley Univ. /Egypt
<http://doi.org/10.25130/sc.21.2.39>

Article info.

Article history:

-Received: 12/4/2021

-Accepted: 7/7/2021

-Available online: 31/12/2021

Keywords:

- Cultural intelligence
- administrative creativity
- administrative bodies
- sports clubs
- Kurdistan Region

©2021 This is an open access article under the CC by licenses

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



Sports Culture Sports Culture Sports Culture Sports Culture Sports Culture Sports Culture Sports Culture Sports Culture Sports Culture Sports Culture

Abstract

The research aims to ;

-Building a measure of Cultural intelligence for members of the administrative bodies of sports clubs in the Kurdistan Region of Iraq .
Building a measure of administrative creativity for members of the administrative bodies of sports clubs in the Kurdistan Region of Iraq .
Knowing its level and the direction of the relationship between Cultural intelligence and administrative creativity among members of the administrative bodies of sports clubs in the Kurdistan Region of Iraq

The researchers assumed :

-There is no relationship between Cultural intelligence and administrative creativity among members of the administrative bodies of sports clubs in the Kurdistan Region of Iraq .

The researchers used the descriptive approach in the method of relational relations for its suitability and the nature of the research. The research community included (672) members of the administrative bodies of sports clubs in the Kurdistan Region of Iraq, numbering (96) clubs, as it included the governorates of (Sulaymaniyah, Erbil, Kirkuk, Dohuk) in the latest statistics for the year (2019-2020). The research sample included (576) members of the administrative bodies of clubs in the Kurdistan Region of Iraq, which are respectively the construction sample (288), the stability sample (30), the exploratory experience (30) members, (192) members of the application, and (36) who were excluded for various reasons. The researchers used statistical methods (arithmetic mean, standard deviation, mode, T-test for two independent samples, Pearson correlation coefficient, Spearman Brown coefficient) .

The researchers concluded, including :

1- Members of the administrative bodies of sports clubs in the Kurdistan region of Iraq enjoy the tribe of strategic planning, cultural intelligence and administrative creativity, with rates higher than the assumed averages

* Corresponding Author: hemnhoshear@gmail.com College of Physical Education and Sports Sciences - University of Tikrit.

الذكاء الثقافي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في إقليم كردستان - العراق

هيمن هوشيار كريم أ.د. عبدالودود أحمد الخطاب

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة تكريت / العراق
أ.د. أحمد كمال نصاري

جامعة جنوب الوادي - كلية التربية الرياضية جمهورية مصر العربية

الخلاصة:

يهدف البحث الى :

- التعرف على الذكاء الثقافي لدى اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في إقليم كردستان العراق.

- التعرف على درجة التخطيط الاستراتيجي والذكاء الثقافي والإبداع الإداري لدى أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في إقليم كردستان - العراق ..

- التعرف على درجة و اتجاه العلاقة بين الذكاء الثقافي و الإبداع الإداري لدى أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في إقليم كردستان - العراق.

افترض الباحثون:

- لا توجد علاقة بين الذكاء الثقافي و الإبداع الإداري لدى اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في إقليم كردستان العراق.

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية لملاءمته وطبيعة البحث اشتمل مجتمع البحث (٦٧٢) اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في اقليم كردستان العراق وعددها (٩٦) نادياً اذ شملت محافظات (السليمانية ، اربيل ، كركوك ، دهوك) في اخر احصائيات لسنة (٢٠١٩ . ٢٠٢٠)، اشتملت عينة البحث على (576) عضواً من أعضاء الهيئات الإدارية للأندية في إقليم كردستان - العراق وبنسبة (٨٥,٧١٪) من المجتمع البحث الكلي ، وهي على التوالي عينة البناء (٢٨٨) وعينة الثبات (٣٠) والتجربة الاستطلاعية (30) عضواً و(١٩٢) عضواً للتطبيق و (٣٦) المستبعدون لأسباب مختلفة. واستخدم الباحثون الوسائل الاحصائية (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، المنوال ، اختبار التائي لعينتين المستقلتين ، معامل الارتباط بيرسون ، معامل سبيرمان براون)

واستنتج الباحثون ومنها :

1. يتمتع اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في اقليم كردستان - العراق بقابلية الذكاء الثقافي والإبداع الإداري وبمعدلات اعلى من المتوسطات الفرضية .

تاريخ البحث

- متوفر على الانترنت: 2021/12/31

الكلمات المفتاحية

- الذكاء الثقافي
- الابداع الإداري
- الهيئات الادارية
- الاندية الرياضية
- اقليم كردستان

1-التعريف بالبحث

1-1 المقدمة واهمية البحث:

تواجه الاندية الرياضية في العراق ومنها إقليم كردستان حالات من التغيرات الإدارية خلال الطبيعة فترات العمل لعدة اسباب منها التغيرات التي تطرأ على القوانين والانظمة والمتغيرات الصحية ما حصل في

انتشار جائحة كورونا ومنها ظروف ادارية وانتخابية تجري كل اربعة سنوات حسب قانون الاندية والاتحادات الرياضية والذي يحتم اجراء انتخابات جديدة لتمثيل الاندية من قبل اعضاء جدد يفترض ان يتمتعون بواصفات ادارية وقيادية افضل ممن سبقوهم وقد تركز بعض هذه المواصفات على تطوير القيادات الادارية و التخطيطية والتنظيمية فالتغيير المطلوب اجراءه يجب ان يكون على اسس ومعايير علمية و إدارية وتشكل المعرفة وطريقة استثمارها وإدارتها حلقة التحول الاستراتيجية والفاعلة في هذه المؤسسات الرياضية كما ان الفكر والمعرفة المتجددة والمبتكرة تفرض التغيير الذي حددته القوانين كل بأربعة سنوات وهو من أهم وسائل نجاح الاندية الرياضية.

يعد الذكاء الثقافي الرياضي في حالة تطور مستمرة شأنها شأن كافة أنواع المعرفة المرتبطة بالعلوم الرياضية الاخرى مما يفرض على الاندية الرياضية ايجاد واستخدام سبل اتصال متطورة للوصول الى الاداء الامثل في عمل هذه المؤسسات الرياضية ، التي هي في طبيعة الحال تعمل على تطبيق الذكاء الثقافي الذي رسمته هي لنفسها ، وتنشأ في إطاره وتتزود من مناهله ومصادره المختلفة، وان امكانية التطور تعتمد كتحصيل حاصل على التفاعل مع كل ما هو جديد و متطور

ومن المعلوم ان الجانب الإداري والنفسي لم يأخذ فرصته الحقيقية في الاندية الرياضية من حيث الدراسات و البحوث كما اخذته بقية المتغيرات البدنية و المهارية و الخططية التي تهتم بالجانب الفني فقط ونظرا لكون الإبداع الإداري احد الركائز الاساسية لكل عمل رياضي ولكونه من المجالات التي تعمل على زيادة المعرفة واعطاء افكار و معلومات صحيحة موضوعية مدروسة للرياضي والإداري حيث ظهرت في السنوات الاخيرة الحاجة الماسة الى ربط ، تلك المتغيرات الإدارية والنفسية كالإبداع الإداري والتخطيط المستقبلي والتنظيم والتوجيه واتخاذ القرار و الرقابة والتقييم كعناصر ممثلة للإدارة الرياضية، ويعد الإبداع الإداري واحدا من اهم العناصر التي يتنبأ من خلالها بتحقيق النجاحات في البطولات واعتلاء منصات التتويج، ولعل خدمة هذه العناصر في المجال الرياضي هو في تحقيق اكبر قدر ممكن من الطموحات الفردية والجماعية وخلق روح التماسك والتعاون بين الاعضاء^(١).

نظرا لكون الذكاء الثقافي من أحد اهم المفاهيم الحديثة ، وأداة فعالة لتحقيق أهداف طويلة الأمد عليه يمكن للمؤسسات الرياضية والاندية الخاصة تحديد قدراتها الحالية ورسم رؤيتها المستقبلية^(٢) . وبما اننا في عالم سريع التغير والتطور في جميع المجالات الحياة بصورة عامة و المجال الرياضي بصورة خاصة ، عليه يجب ان تواكب الاندية الرياضية التخطيط السليم للمستقبل الذي تقوم به المؤسسات الرياضي ، اما

(١) عبدالغني نعمان و لطيفة عبدالله شرف الدين ؛ الإدارة الرياضية ، البحرين ، مكتبة الثقافة والاعلام، ٢٠١٠ ، ص ٩٤.
(٢) موفق محمد الضمور؛ واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في القطاع العامة، رسالة الدكتوراه ،الأكاديمية العربية للعلوم،الأردن ، ٢٠١٠ ، ص ٢.

اهمية البحث فتتجلى في معالجة القصور او النقص في الدراسات التي تناولت جوانب الذكاء الثقافي والإبداع الإداري لدى اعضاء الهيئات الإدارية لأندية إقليم كردستان العراق اذ ذهبت اكثر الدراسات الى تناول الجوانب الفنية والبدنية و المهارية او التطبيقية و الخططية وفي هذا الصدد اراد الباحثون الوقوف على حقيقة مهمة وهي التعرف على مستوى الذكاء الثقافي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى اعضاء الهيئات الإدارية لأندية إقليم كردستان العراق ، والتعرف على العلاقة بين هذه المتغيرات ككل و كمجالات مع بعضها البعض .

١,٢ مشكلة البحث:

من الملاحظ ان الذكاء الثقافي يتجدد باستمرار كون الرياضة في تطور مستمر والانجاز الرياضي يتصاعد مع تصاعد هذا التخطيط وتنوعه واعتماده وتطبيقاته العملية وعليه لابد من الوقوف على كل الجوانب المحيطة بالعمل الإداري لدى اعضاء الهيئات الإدارية في الأندية الرياضية في إقليم كردستان ومن خلال خبرتي لاعباً و عضوا اداريا في الاندية الرياضية لاحظ الباحثون بأن الذكاء الثقافي في المؤسسات والأندية الرياضية لا يواكب التطور الذي يحصل بالعالم و قد يكون ذلك سبباً في تحقيق الأهداف و الإنجازات ، ومن المعروف رؤساء واعضاء الهيئات الادارية يصدرن القرارات دون العودة الى المستشارون واصحاب الخبرة وهم بذلك يبتعدون عن الإبداع الإداري الذي يمتلكه اصحاب الخبرة وخاصة المستشارون .

ان معظم المؤسسات والاندية والهيئات الرياضية تدار تحت إشراف رؤساء واعضاء و أشخاص عن طريق خبراتهم السابقة وتعاملاتهم الشخصية الذي جمعوا معلوماتهم و خبراتهم وقدراتهم في ظروف غير الظروف الحالية والتي لم تعد تواكب المستجدات العلمية على جميع الاصعدة كما ان هذه المعلومات والخبرات لم تعد كافية في الوقت الحالي ، وعليهم تجديد وتحديث المعلومات والخبرات عن طريق القراءة المتواصلة للكتب و البحوث التي تتناول المواضيع الإدارية و الثقافية الحديثة و خاصة في مجال الإبداع الإداري و الثقافة والتنظيم ، و بهذا يستطيعون تحقيق تقدم كبير في هذا المجال اذا يربطون أبحاثهم العلمية بالنظريات والقوانين العلمية و العملية وهذا ما نطلق عليها بتزواج العلم والخبرة ومن خلال ذلك فأن الباحثون يحددون بان مشكلة البحث تكمن في الاجابة عن التساؤل الاتي:

هل ان الذكاء الثقافي له علاقة ايجابية مع الإبداع الإداري لدى اعضاء الهيئات الإدارية لأندية الرياضية في إقليم - كردستان والى اي مدى ستكون حدودها واتجاهاتها .

١,٣ اهداف البحث:

- التعرف على درجة الذكاء الثقافي لدى اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في إقليم كردستان - العراق
- التعرف على درجة الابداع الاداري لدى اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في إقليم كردستان - العراق
- التعرف على درجة و اتجاه العلاقة بين الذكاء الثقافي و الإبداع الإداري لدى اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في إقليم كردستان -العراق .

١. ٤ فرضيات البحث:

1. لا توجد علاقة بين الذكاء الثقافي و الإبداع الإداري لدى اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في إقليم كردستان - العراق.

١. ٥ مجالات البحث:

١. ٥. ١ المجال البشري: أعضاء الهيئات الإدارية للأندية إقليم كردستان العراق للموسم الرياضي 2019-2020.

١. ٥. ٢ المجال الزمني : الفترة من 2021/01/15 لغاية 2021/02/28 .

١. ٥. ٣ المجال المكاني : مقرات الاندية الرياضية في إقليم كردستان العراق .

٣. اجراءات البحث :

3. ١ منهج البحث:

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملاءمته وطبيعة البحث.

٢,٣ مجتمع البحث وعيناته:

اشتمل مجتمع البحث (٦٧٢)* اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في اقليم كردستان وعددها (٩٦) نادياً اذ شملت محافظات (السليمانية ، اربيل ، كركوك ، دهوك) في اخر احصائيات لسنة (٢٠١٩ . ٢٠٢٠).

الجدول (1)

تفاصيل مجتمع البحث وعدد الاندية وعدد الاعضاء والنسبة المئوية

ت	المحافظة	عدد الاندية	عدد الاعضاء	النسبة المئوية
---	----------	-------------	-------------	----------------

* تم الحصول على عدد الاندية واعضاء الهيئات الادارية الاندية اقليم كردستان العراق من مديرية العامة للرياضة من وزارة الثقافة والشباب ولجنة الاولمبية في كردستان العراق .

١	محافظة السلیمانیة	٣٥	٢٤٥	٣٦,٤٦%
٢	محافظة اربیل	٣٣	٢٣١	٣٤,٣٨%
٣	محافظة كركوك	١٥	١٠٥	١٥,٦٢%
٤	محافظة دهوك	١٣	٩١	١٣,٥٤%
	المجموع	٩٦	٦٧٢	١٠٠%

٣.٣ أدوات البحث:

- مقياس الذكاء الثقافي :

اعتمد الباحثون على مقياس الذكاء الثقافي والذي تم بناءه من قبل الباحث (هيمن هوشيار ، 2021) والمكون من (4٤) فقرة بصورته النهائية وتكون الإجابة عنه من خلال اختيار بديل واحد من خمسة بدائل وهي (تتطبق دائماً ، تتطبق كثيراً، تتطبق أحياناً، تتطبق قليلاً ، لا تتطبق أبداً) ، اذ تعطى لها الدرجات (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) على التوالي وعكسها بالنسبة لل فقرات السلبية وتراوحت الدرجة الكلية للمقياس بين (44 , 132 , 220) .

- مقياس الابداع الاداري :

اعتمد الباحثون على مقياس الذكاء الثقافي والذي تم بناءه من قبل الباحث (هيمن هوشيار ، 2021) والمكون من (39) فقرة ، وتكون الإجابة عنه من خلال اختيار بديل واحد من خمسة بدائل وهي (تتطبق دائماً ، تتطبق كثيراً، تتطبق أحياناً، تتطبق قليلاً ، لا تتطبق أبداً) ، اذ تعطى لها الدرجات (3 ، 4 ، 5 ، 1 ، 2) على التوالي وعكسها بالنسبة لل فقرات السلبية وتراوحت الدرجة الكلية للمقياس بين (39 , 117 , 195) .

3-3-3 صدق المقياسين :

للتحقق من صدق المحاور والفقرات وصلاحياتها في قياس ما وضعت من اجله عرضت المحاور والفقرات على مجموعة من السادة الخبراء المتخصصين لغرض الحكم على صلاحيتها .

3-3-4 ثبات المقياسين :

وهناك عدة طرائق لحساب الثبات اعتمد الباحثون على : -

- طريقة التجزئة النصفية :

إن هذه الطريقة تعتمد على تجزئة الاختبار إلى جزأين ، الجزء الأول يتضمن الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية ، والجزء الثاني يتضمن الفقرات التي تحمل الأرقام الزوجية ، إذ تم احتساب معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين الدرجات المشار إليها أعلاه لمقياس الذكاء الثقافي والذي بلغ (0,892) ، إلا إن هذه الطريقة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار لذا يجب أن يتم تصحيح قيمة معامل الثبات لكي يقيس الاختبار ككل ، وقد قام الباحثون باستخدام معادلة (سبيرمان - براون) بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك اصبح

ثبات المقياس (0,943) وهو معيار جيد يمكن الاعتماد عليه ، وكان الثبات لمقياس الابداع الاداري قام الباحث باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ) (0,940) ، وقد استخدم معادلة (سبيرمان - براون) بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك اصبح ثبات المقياس (0,912) هو معيار جيد يمكن الاعتماد عليه .

3. 4. التطبيق النهائي لادوات البحث .

قام الباحث بتطبيق المقاييس الثلاثة بصيغتها النهائية على عينة التطبيق المكونة من (١٩2) عضوا من الاعضاء الهيئات الادارية للاندية إقليم كردستان من خلال اعطاء المستجيب ادوات البحث الثلاثة دفعة واحدة وتوضيح التعليمات الخاصة بطريق الاجابة على كل الفقرات وبما يتناسب مع المستجيب فضلاً عن صدق وسرية الاجابة وانها تستخدم لاغراض البحث العلمي فقط . وقد بلغت مدة التطبيق النهائي من (07/2021/2) الى (2021/2/23) وبمدة (18-20) وبمعدل (19) دقيقة لكل فرد .

3. 5. الوسائل الاحصائية :

تحقيقاً لأغراض البحث الحالي استخدمت الوسائل الاحصائية ذات العلاقة لموضوع بحثنا لتحقيق اهدافه وفرضياته و تم حسابها باستخدام البرنامج الحاسوب الالي (spss) وهي:-

- الوسط الحسابي .
- الانحراف المعياري .
- اختبار التائي للعينتين المستقلتين .
- معامل الارتباط بيرسون .
- معامل سبيرمان براون .

4. عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

من أجل تحقيق اهداف البحث الحالي ، تم تطبيق ادوات البحث على عينة التطبيق وهم اعضاء الهيئات الإدارية للاندية الرياضية في اقليم كردستان العراق ، وكما يلي :

التعرف على مستوى العلاقة بين الذكاء الثقافي والإبداع الإداري لدى اعضاء الهيئات الإدارية للاندية إقليم كردستان العراق ، ولغرض التعرف على المستوى الذكاء الثقافي و الإبداع الإداري تم تطبيق المقياسين بصورتها النهائية على عينة التطبيق للدراسة البالغ عددها (192) وبعد تحليل استجابتهم في ضوء بدائل الاجابة لكل المقياس تبين ان المتوسط الحسابي للذكاء الثقافي بلغ (138,151) وبانحراف معياري (18,545) درجة والمتوسط و المتوسط الحسابي للإبداع الإداري بلغ (122,708) و بانحراف معياري (12,816) درجة، و عند مقارنة كل من المتوسطات اعلاه بالمتوسطات الفرضية(*) (

(*) تم أيجاد الوسط الفرضي للمقياس عن طريق حاصل ضرب عدد الفقرات في مجموع أوزان البدائل مقسوماً على عدد البدائل.

132 ، 117) باستخدام الاختبار التائي اتضح من الجدول(2) ان القيمة التائية المحسوبة للذكاء الثقافي (4,596) ، والقيمة التائية المحسوبة للإبداع الاداري(6,171) وهي اكبر من القيمة الجدولية عند مستوى الدلالة (0,05) وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسطين ولصالح الوسط الحسابي وهذه النتيجة تشير الى ان تبين لديهم مستوى مرتفع في الذكاء الثقافي والابداع الاداري وكما مبين :

الجدول (2)

يبين نتائج الاختبار (t) للفرق بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات الفرضية لمستوى الذكاء الثقافي والإبداع الإداري لدى اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في إقليم كردستان العراق

ت	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة (t)	(Sig)
1	الذكاء الثقافي	138,151	18,545	١٣٢	4,596	0.000
2	الإبداع الإداري	122,708	12,816	١١٧	6,171	0.000

يبين الجدول (2) اعلاه ان القيمة التائية لمتغيرات البحث على التوالي وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية (1,655) وعند مقارنة نتائج (sig) عند مستوى الدلالة (0,05) كانت الفروقات دالة ايضاً ، ويعزو الباحثون هذه النتيجة الى طبيعة التغيرات البيئة والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية و التي يشهدها اقليم كردستان في هذه المرحلة الراهنة والتي انعكست على اساليب التنشئة والعلاقات الاجتماعية و التي اعطت لأعضاء الهيئات الإدارية هامشاً كبيراً من الثقافة والحرية والاستقلالية والتفرد الشخصي و التفكير المنطقي والواقعي هذا فضلاً عن القدرة على تحقيق اهدافه واتخاذ قراراته وعلاقاته بمجتمع .

ويرى الباحثون ان سبب حصول اعضاء الهيئات الإدارية على مستوى مرتفع من الذكاء الثقافي لدى الاعضاء الهيئات الإدارية فيعزو الباحثون ذلك الى ان قوانين الانتخابات لا تتيح الترشيح الا لذوي الشهادات من اصحاب الخبرة في المجال الرياضي سواء كان لاعبا او اداريا او مدربا سابقا او من الاكاديميين ممن حصلوا شهادات في مجال الاختصاص كما ان التعاون بين اللاعبين والبيئة الاجتماعية من جهة والبيئة الرياضية والثقافية من جهة الاخرى لعبت دور في هذه النتائج ، ومن خلال خطط وبرامج والدورات والممارسات ادت الى تطور الذكاء الثقافي و اكد ان غالبيتهم لهم الميل نحو العمل الجماعي والاكاديمي والعلمي معتقدين بأن ما يقومون به من اعمال سوف تكون نتيجة النهائية لصالح شهرة الشخصية والعمل

الجماعي و الفريق النادي واعضاء المؤسسة وبيئة الرياضة إقليم كردستان بشكل خاص والعراق بشكل عام^(١) ، و في هذا المجال تلعب خبرة اعضاء الهيئات الإداري وممارسته لحفاظ على تاريخه و سمعته لها دوراً كبيراً في تطوير البيئة الثقافية من خلال الاداء العملي والعلمي وبشكل صحيح، ومن المعروف ان اغلبية الاعضاء لهم سمعة كبيرة لذا فأنهم سيقومون ببذل الكثير من الجهودات للحفاظ على سمعتهم والبقاء في مناصبهم وتجاوز السقوط والفشل ، اما ارتفاع مستوى الابداع الاداري لدى اعضاء الهيئات الادارية ، فيعزوا الباحثون الى ان اغلبية اعضاء هم من اصحاب الخبرة ومن حملة الشهادات وهناك بعض منهم من لعب للنادي عدة سنوات وهناك من سبق انه مارس التحكيم والتدريب كل ذلك يتزامن مع نهضة كبيرة في الاندية بشكل عام على اساس أن تطوير ملاكات البشرية و اعدادها الاعداد السليم للتنبوء بالحصول على المناصب الادارية القيادية في الاندية من جهة ومن جهة اخرى فأن وجود عنصر المنافسة بين اعضاء الهيئات الادارية ، اذ يطمح كل منهم ان يكون هو الأكثر ابداعا من الاخرين ولكي لا يدع الفرصة للآخرين لاستبعاده في الانتخابات القادمة^(١).

اما التعرف على نوع العلاقة بين الذكاء الثقافي والإبداع الإداري لدى اعضاء الهيئات الإدارية للاندية الرياضية في إقليم كردستان العراق ، وكما في الجدول (3) ادناه .

الجدول(3)

يبين علاقة الارتباط (r) بين الذكاء الثقافي والإبداع الإداري لدى اعضاء الهيئات الإدارية للاندية إقليم كردستان العراق

ت	المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (r)	(sig)
1	الذكاء الثقافي	138,151	18,545	0,694	0,000
2	الإبداع الإداري	122,708	12,816		

يبين الجدول (3) ان دلالة الارتباط (r) يبين الذكاء الثقافي والإبداع الإداري لدى اعضاء الهيئات الإدارية للاندية إقليم كردستان العراق كانت (0,694) وهي علاقة ذات دلالة معنوية عند مقارنتها بقيمة (r) الجدولية (0,147) ويعزو الباحثون ذلك إلى ان كل من الذكاء الثقافي والإبداع الإداري مهارتين ايجابيتين تتميز فيها الاندية والمؤسسات الرياضية التي تتسم بالدراسة والممارسة والتدريب ، لذا فأن الذكاء الثقافي له تأثيرات واضحة و عديدة في مستقبل كل المؤسسة والاندية الرياضية ، ويأتي ذلك من خلال وفحص

^(١) سيد عليوه؛ تنمية المهارات الفكرية والابداعية ، ط1، مكتبة جزيرة الورد ، المنصور ، 2007، ص7-8.
^(١) ابراهيم رمضان الديب؛ استراتيجيات الابداع والابتكار ، مجلة التدريب والتقنية، العدد(106)، الرياض ، السعودية، 2007، ص33.

وتعقب البيئة المحيطة سواء كانت داخلية او خارجية و التنبؤ والتحليل والتفسير المنطقي والدقيق، وكذلك رصد وتحديد الفرص والمشاكل التي تواجه المؤسسة .

و يرى الباحثون ان عملية الذكاء الثقافي الناجح و تركيز الانتباه على الاداء من الخصائص الإدارية والعلمية المرتبطة بالفكر الإبداعي و العقل المبدع ، وهي اساس العلاقة التي تشير الى وجود الارتباط بين الذكاء الثقافي والإبداع الإداري، اي ان الذكاء الثقافي الناجح يؤدي الى تحسين ورفع قدرة اعضاء الهيئات الإدارية للتفكير والاداء بشكل احترافي واجراء ابداعات في المجالات المختلفة داخل المؤسسة، ان ذلك يتوقف الى حد كبير على درجة توفير الامكانيات التي توازن ما بين النهوض بعملية التخطيط ومن جهة وبين التطور الفني الذي يصاحب مستوى الاندية الرياضية من جهة اخرى وتوفير الفرص بذلك كلما سمح الوقت ^(١).

5. الاستنتاجات والتوصيات:

5. 1 الاستنتاجات :

استنتج الباحثون ما يأتي:

1. يتمتع اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في اقليم كردستان -العراق بقابلية الذكاء الثقافي والإبداع الإداري وبمعدلات اعلى من المتوسطات الفرضية .
2. يرتبط الذكاء الثقافي معنوياً بالإبداع الإداري لدى أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في إقليم كردستان - العراق.

5. 2 التوصيات :

1. فتح دورات تطويرية لأعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في إقليم كردستان العراق في متغيرات الذكاء الثقافي والذكاء الثقافي والأبداع الإداري لمواكبة التطورات الحاصلة على هذا الصعيد في المؤسسات الرياضية و خاصة الاندية .
2. إجراء مزيد من الدراسات بين المتغيرات البحث الحالي والمتغيرات الاخرى الت لها علاقة بتطوير اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في إقليم كردستان العراق كالمسلمات الشخصية والروح الرياضية والقيم الرياضية والمزاج وغيرها.

المصادر :

- ابراهيم رمضان الديب ؛استراتيجيات الابداع والابتكار ، مجلة التدريب والتقنية ، العدد (106) ، الرياض، السعودية ، 2007 .

^(١) ابراهيم رمضان الديب، مصدر السابق نفسه ، ص34.

- الن جي روي ؛ الذكاء الابداعي الامكانات والقدرات، ترجمة عادل محمود رشي ونعيم حافظ ابو جمعة ، المنظمة العربية للتنمية الادارية بحوث ودراسات، ط 2 ، القاهرة ، 2008 .
- سيد عليوه ؛ تنمية المهارات الفكرية والابداعية ، ط1، مكتبة جزيرة الورد ، المنصور ، 2007 .
- عبدالغني نعمان و لطيفة عبدالله شرف الدين ؛ الإدارة الرياضية ، البحرين ، مكتبة الثقافة والاعلام، ٢٠١٠ .
- موفق محمد الضمور ؛ واقع الذكاء الثقافي للموارد البشرية في القطاع العامة ، رسالة الدكتوراه ،الاكاديمية العربية للعلوم ، الاردن ، ٢٠١٠ .

:Source

- Ibrahim Ramadan Al diyb ; Strategies for Creativity and Innovation, Training and Technology Journal, Issue (106), Riyadh, Saudi Arabia, 2007.
- Alan J Roy Creative Intelligence, Potentials and Capabilities, translated by Adel Mahmud Rashid and Naeima Hafez Abu Jumaa, Arab Organization for Administrative Development Research and Studies, Cairo, 2008.
- Said Aliwa ; Development of Intellectual and Creative Skills, 1st Edition, Al Ward Island Library, Mansour, 2007.
- Abdul Ghani Numan and Latifa Abdullah Sharaf Al Din: Sports Administration, - Bahrain, Culture and Media Library, 2010.
- Mwafaq Muhammad Al dumur: The Reality of Cultural intelligence for Human Resources in the Public Sector, PhD Thesis, The Arab Academy for Sciences, Jordan, 2010.

ملحق (1)

مقياس الذكاء الثقافي

ت	العبارات	تتطبق دائما	تتطبق كثيراً	تتطبق احياناً	تتطبق قليلاً	لا تتطبق ابداً
1	يسهل التميز بين القواعد الثقافية للنادي و المؤسسات الاخرى .					
2	اركز على كشف الاخطاء فقط دون تعديلها .					
3	استخدم الاستراتيجيات المجربة بدون المجازفة باستراتيجيات جديدة.					
4	من الصعب ادراك نقاط القوة والضعف في قدراتي العقلية.					

					ارفض تقسيم وتجزئة الخطط الى مهام صغيرة	5
					يصعب تغيير استراتيجية العمل عندما اواجه صعوبة في فهم الموضوع .	6
					اجد الصعوبة في فهم طرق واساليب تنفيذ الخطة	7
					اعرف القيم والمعتقدات الثقافية المتعلقة باعضاء النادي الرياضي.	8
					يسهل علي فهم المشكلة واتجه لمعالجتها وحلها فورا	9
					اجهل العادات والتقاليد الثقافية لمعظم اعضاء الهيئة الادارية للنادي.	10
					لدي القدرة الجيدة للتعرف على الافكار الثقافية المختلفة.	11
					لدي القدرة على دمج المعلومات النظرية مع الاداء التطبيقي الفعلي.	12
					نظام تداول المعلومات الموجود في النادي يساهم في تعزيز الابداع.	13
					ارفض مشاركة افكاري مع الاعضاء الاخرين في النادي.	14
					يساهم الذكاء الثقافي على التعايش مع الثقافات الجديدة .	15
					خبرتي الثقافية تجعلني اتعرف على القواعد والقوانين لأي مؤسسة رياضية.	16
					المعتقدات الدينية تعيق التفاعل مع الثقافة الجديدة .	17
					عندما اواجه صعوبة في النجاح اتخلي عن تكرار المحاولة الاخرى.	18
					يصعب علي اكتشاف الخلل الثقافي بالطرق التقليدية.	19
					يعمل النادي على تسهيل فرص التطوير المهني للاعضاء من خلال التدريب .	20
					انا مخول بالاشراف والمتابعة المباشرة على فرق النادي .	21
					اختلاف ومعارضة اراء اعضاء النادي امر غير مقبول	22
					تعليمات النادي كتبت بطريقة نفعية سهلة الاختراق.	23
					تقدير الاعضاء في النادي بحسب انتمائهم ومناصبهم وليس بحسب انجازاتهم	24
					يتصف عمل اعضاء النادي بعدم المرونة وعدم قدرتهم على التأقلم والتكيف.	25
					خبراتي لاتسعني لانجاز اعماله كما ينبغي .	26
					استطيع فهم ومعرفة سلوك اصدقائي عندما يتعرضون لضغوط تنظيمية وخطئية.	27
					اجد صعوبة في تحول سلوكي السلبي الى سلوك ايجابي.	28
					اعمل على تحويل قدراتي النظرية الى واقع تطبيقي ميداني .	29
					اتجاهل تعليمات النادي واعمل بطريقتي الخاصة	30
					احاول اطاعة اوامر النادي لتادية واجبي بشكل مرضي	31
					اخطائي في الاداء السابق لا تساعدني على رفع قدراتي بالعمل.	32
					اعتمادي على عمليات المقارنة بين البدائل يجعل عملية اتخاذ القرار	33

					متاخرة.	
					لدي القدرة على تشخيص وتحليل المشاكل بأسلوب مرن وغير معقد.	34
					امارس مبدء الاقتصاد في الوقت والجهد اثناء العمل .	35
					يصعب علي إدراك الواقع الحالي في النادي .	36
					لدي الجرأة على المناقشة والتدخل في مختلف المواضيع الادارية والاستراتيجية في النادي.	37
					ثقافتي تساعدني على اظهار اوجه الابداع والتميز في النادي.	38
					ثقافتي تساعدني على ايجاد حلول مناسبة للجميع.	39
					يفتقر النادي الى نظام التواصل بين الملاكات.	40
					الوعي الثقافي يدعم الصلة بين الرياضة والعلوم الأخرى.	41
					يتعامل الاعضاء القدامى مع الاعضاء الجدد بروح الحب والاحترام .	42
					استخدم انفعالاتي للسيطرة على المقابل وتمرير قراراتي .	43
					اختلاف الثقافات للاعضاء يزيد الشعور بعدم الراحة.	44

ملحق (2)
مقياس الابداع الاداري

ت	العبارات	تنطبق دائماً	تنطبق كثيراً	تنطبق احياناً	تنطبق قليلاً	لا تنطبق ابداً
1	استطيع انتاج افكار وحلول جديدة تتناسب مع مشاكل النادي .					
2	استطيع ان اعطي اضافات وتفاصيل جديدة لأي فكرة يعتمد عليها النادي.					
3	اشعر بالملل نتيجة تكرار الاجراءات الروتينية في الأداء الإداري.					
4	لدي القدرة على رؤية الاشياء من عدة جوانب وايجاد الحلول من زوايا مختلفة.					
5	اشعر بالاحباط عندما اكون سببا في تراجع النتائج.					
6	تقديمي لافكار نادرة وجديدة يجعلني غير مرغوب في النادي					
7	تنحصر البدائل والمقترحات في النادي لفترة زمنية قصيرة .					
8	لدي القدرة على طرح المعالجات الحديثة للمشاكل في اقل زمن ممكن					
9	استطيع تغيير افكاري نحو الافضل قبل اتخاذ القرار.					
10	الحلول السريعة المرتجلة لمواجهة المشاكل يعرض النادي للخطر.					
11	لدي القدرة على التحدث وايصال الافكار باللغات الاخرى .					
12	احرص على معرفة الآراء المخالفة لارائي للاستفادة منها .					
13	يتوفر في النادي الادوات والموارد اللازمة لتطبيق الافكار والاداء الابداعي .					
14	يساهم النادي في تنمية القدرات العقلية والفكرية للاعضاء					

					استطيع تقييم المعلومات من جميع النواحي، واتمكن من اعادة صياغتها بشكل منتظم.	15
					التوتر النفسي الذي يلزمني يتسبب بانخفاض ادائي .	16
					تفكيري نحو مستقبل النادي مرهون بالحظ والصدفة.	17
					ياخذ النادي باراء اعضاء الهئية الادارية عند وضع معايير جديدة للاداء .	18
					يتجاهل النادي اراء الاعضاء الاخرين حتى لو كانت ايجابية	19
					لدي القدرة على عرض افكاري بطريقة متميزة	20
					لدى النادي خطة مقننة وفعالة في مواجهة المشاكل والتعامل معها.	21
					يقوم النادي باستخدام طرق الوقاية الممكنة لمواجهة المشاكل المحتملة.	22
					اتجنب تجربة الافكار ذات المخاطرة العالية.	23
					ارغب العمل ضمن مجموعة تسودها روح المخاطرة والمجازفة	24
					اتجنب اتخاذ القرارات في حل المشاكل قبل معرفة مسبباتها .	25
					اشعر بصعوبة الحصول على المعلومات في فترة زمنية محدودة .	26
					افقد الصبر عندما افشل في حل المشكلات	27
					احاول تحليل المشاكل و مواجهة الازمات بمفردتي .	28
					احدد اسلوب واضح التحليل الذي امارسه في النشاطات والاداء .	29
					اقوم بجمع الافكار من بعض الاعضاء قبل حل المشاكل .	30
					اعتمد على طرق جديدة وفعالة لتحليل الازمات ومعالجتها	31
					احلل المشاكل ببطء ويصعب علي نسيانها.	32
					اقوم بوضع خطة مفصلة لتنفيذ الحلول النهائية.	33
					انتبأ بالمشكلات والمخاطر الادارية قبل حدوثها.	34
					تنبؤاتي مناسبة لمواجهة الاحداث المستقبلية.	35
					يتم تقويم الاداء على اساس الخبرات السابقة بدل الاسس العلمية.	36
					اواجه الصعوبة في التنبؤ بسبب العوامل العشوائية .	37
					صعوبة حصر المتغيرات يؤثر على التنبؤ الدقيق .	38
					يحدد النادي متطلباته و احتياجاته على المدى القصير والمتوسط .	39