

## لاستقرار الوظيفي ودوره بالإبداع التنظيمي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية لجامعة ديالى

ا.د نصير قاسم خلف<sup>١</sup> ا.د عدي عبد الحسين كريم<sup>٢</sup> باحث دكتوراه حسين إسماعيل التميمي<sup>٣</sup> باحث دكتوراه قيصر

إبراهيم حسوني<sup>٤</sup>

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة ديالى<sup>١</sup>

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة ديالى<sup>٢</sup>

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة ديالى<sup>٣</sup>

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة ديالى<sup>٤</sup>

(<sup>1</sup> Naseer.qasim@uodiyala.edu.iq/uday, <sup>2</sup> abdulhussein@uodiyala.edu.iq, <sup>3</sup> alitmimmi1458@gmail.com,

<sup>4</sup>qaessarhassony313@gmail.com)

**المستخلص:** تتجلى أهمية البحث في معرفة دور الاستقرار الوظيفي بالإبداع التنظيمي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية لجامعة ديالى، وقد هدف البحث إلى التعرف على معنوية هذه العلاقة، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية لملائمته طبيعة هذه الدراسة وأهدافها، واشتملت عينة الدراسة على عدد (٣٠) من العاملين في النشاطات الرياضية في جامعة ديالى، تم قياس الاستقرار الوظيفي والإبداع التنظيمي لديهم باستخدام مقياسي الاستقرار الوظيفي والإبداع التنظيمي، ومن أهم الاستنتاجات التي توصل إليها الباحثين انه توجد علاقة ارتباط معنوية بين الاستقرار الوظيفي والإبداع التنظيمي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية لجامعة ديالى أما أهم التوصيات تعزيز الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية لجامعة ديالى من خلال إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم.

**الكلمات المفتاحية:** الاستقرار الوظيفي – الإبداع التنظيمي –العاملين في النشاطات الرياضية.

I . S . S . J

## ١-المقدمة:

إن علم الإدارة له اثر كبير في الارتقاء بالحضارة الإنسانية بما له من تأثير على أنشطة الإنسان وتحسين أدائه وتنمية مهاراته وزيادة كفاءته، وقد اتضح ذلك جليا مع تطور الأنشطة والأعمال التي تحتاج إلى العديد من الأفراد لتنفيذها، إذ تطلب الأمر وضع أهداف محددة لهذه الأنشطة وتنظيم الأعمال التي تحتاج إلى العديد من الأفراد إلى تنفيذها، إذ تطلب الأمر وضع أهداف محددة لهذه الأنشطة وتنظيم الأعمال والتنسيق بين الأفراد وتوجيههم والرقابة عليهم، كل هذه العناصر شكلت في مجموعها جوهر مفهوم الإدارة، ولكون الإنسان هو عنصر التغيير والتطوير في أي مؤسسة تربوية، المؤسسة الرياضية هي إحدى أهم مؤسسات المجتمع، وتقاس كفاءة المؤسسة التربوية بمقدار تحقيقها لما يتوقعه المجتمع منها، ولكي ترقى المؤسسة التربوية إلى مستوى التوقعات فإنها بحاجة إلى مصادر بشرية ومادية كافية، وبنى تنظيمية مناسبة، وسياسات معقولة مستندة على دراسات علمية وعاملين مؤهلين وظروف عمل ملائمة، وتوافر هذه العوامل يؤدي إلى الاستقرار الوظيفي الذي هو بقاء الموظف في عمله الذي يشغله وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وترقيته وتوفير الظروف والشروط المناسبة للعمل (٨٣:٦).

كما ويعد الاستقرار الوظيفي عنصرا حيويا في بلوغ الابداع التنظيمي وتعزيز الثقة بين الإدارة والعاملين فيها، ويسهم في تطوير قدرات المؤسسات على البقاء والاستمرار، لذا نال عناية الكثير من الباحثين لما له من أهمية وانعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء، ويؤدي الاستقرار الوظيفي الى عدد من النتائج الايجابية ومنها الإبداع التنظيمي والإداري بالنسبة للمؤسسة والأفراد .

ويعد الإبداع التنظيمي هي قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المؤسسة تنتج عنها فكرة أو عمل جديد يتميز بأكثر قدر من الأصالة " (83:6).

والإبداع التنظيمي في المنظمات له دور كبير واهمية واضحة في توفير البيئة الإبداعية والابتكارية 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.

والإبداع يعني مواصلة التغيير من خلال المرونة، وتوفير المناخ المناسب والبيئة الإدارية المبدعة، وتفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات، ومنح المرؤوسين فرصة لأداء الأعمال بحرية واستقلالية، ويتضمن في الغالب إيجاد تطوير في الأنظمة الإدارية بحيث تكون مختلفة عما كانت عليه، وتؤدي إلى نتائج إيجابية بشكل مباشر أو غير مباشر .

وينبغي على العاملين في النشاطات الرياضية أن يكونوا مبدعين ومبتكرين في أفكارهم وأساليبهم، وأن تكون لديهم سماحة إدارية تحفيزية يستطيع العاملون معهم القيام بعملية الابتكار والإبداع والسعي المتواصل لدعم وجذب العناصر المبدعة، وعلى ذلك تراه يشجع العاملين معه على تقديم أفكار جديدة تحمل بين طياتها الإبداع والابتكار الخلاق، بحيث يطلب من كل العاملين تقديم أفكار مبتكرة لمشكلة معينة أو وضع تصور معين لتحقيق هدف محدد في أحد مجالات وجوانب العمل، ومن هنا تأتي أهمية البحث في معرفة الاستقرار الوظيفي ودوره بالإبداع التنظيمي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية لجامعة ديالى.

### مشكلة البحث:

يعد الاستقرار الوظيفي من المواضيع المهمة في العمل الإداري بمختلف جوانبه فهو يمثل احد العوامل الأساسية والمهمة في توفير الخبرة العلمية والعملية والمهارات المختلفة المطلوبة للأفراد العاملين بمختلف جوانب العمل الإداري وبالأخص في مجال النشاطات الرياضية التي يحتاج العمل فيها إلى استقرار الأفراد العاملين وتحقيق حاجاتهم وإشباع رغباتهم، والتي بدورها ترفع المعنويات للظهور بشكل أكثر انتظاما واهتماما بالعمل ويحفز الطاقات الإبداعية للظهور، من اجل الارتقاء بمستوى كفاءة العاملين.

وانطلاقا مما تقدم تمثلت مشكلة الدراسة ببيان أهمية وجود

## ٣-٢ الوسائل ولأجهزة ولأدوات المستعملة في البحث.

١-٣-٢ وسائل جمع المعلومات: (المصادر العربية والأجنبية، شبكة الانترنت، الاستبانة، المقاييس).

٢-٣-٢ لأجهزة ولأدوات المستخدمة: (لابتوب نوع (DELL)، أقلام).

٢-٤ أداة البحث:

**أولاً: مقياس لاستقرار الوظيفي:** اعتمد الباحثون المقياس الذي أعده (باسم محمد صالح كنو، ٢٠٢٠) (١٣٣:٢) ملحق (١)، ويتكون المقياس من (٣٤) فقرة ويقوم المجيب بالإجابة على المقياس في ضوء مقياس خماسي التدرج (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق بشدة)، وتعطى الدرجات من (١-٥) على التوالي، وان اقل درجة على المقياس (٣٤) درجة، وأعلى درجة هي (١٧٠) درجة، وبمتوسط فرضي بلغ (١٠٢)، وتصحيح المقياس يتم من خلال الدرجات التي يجمعها المجيب على جميع الفقرات .

**ثانياً: مقياس لإبداع التنظيمي:** اعتمد الباحثين مقياس الإبداع التنظيمي للباحث (مصطفى حمادي) (١١: ١٣٧) ملحق (٢)، والذي يتكون من (١٥) فقرة أما بدائل الإجابة فكانت (تتطبق عليه بدرجة كبيرة، تتطبق بدرجة متوسطة، تتطبق عليه، لا تتطبق، لا تتطبق إطلاقاً)، وهي تحمل الأوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي وتبلغ القيمة العليا للمقياس (٧٥) درجة والقيمة الدنيا (١٥) وتصحيح المقياس يتم من خلال الدرجات التي يجمعها المجيب على جميع الفقرات .

وعلى الرغم من استخدام المقياسين في البيئة العراقية وان المعاملات العلمية متحققة وموثوق بها إلا أن الباحثين قاموا بعرض المقياسين على عدد من الخبراء والمختصين في علم الإدارة الرياضية والذين أكدوا صلاحية المقياسين لقياس ما أعدا لأجله بعد إجراء بعض التعديلات الطفيفة بما يتلاءم مع طبيعة الدراسة والعينة وهذا ما يحقق صدق المحتوى للمقياسين، ثم قام الباحثون بإجراء تجربة استطلاعية على عينة من غير عينة

الاستقرار الوظيفي والإبداع التنظيمي لدى العاملين في النشاطات الرياضية في جامعة ديالى . والإجابة على التساؤل: هل للاستقرار الوظيفي دور بالإبداع التنظيمي لدى العاملين في النشاطات الرياضية.

### أهداف البحث:

١- التعرف على مستوى الاستقرار الوظيفي والإبداع التنظيمي لدى العاملين في النشاطات الرياضية.

٢- التعرف على العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والإبداع التنظيمي لدى العاملين في النشاطات الرياضية.

### مجالات البحث:

**المجال البشري:** العاملين في النشاطات الرياضية. في جامعة ديالى.

**المجال الزمني:** المدة من ٢٠٢٤/٩/١ ولغاية ٢٠٢٤/١٢/٣٠ .

**المجال المكاني:** النشاطات الرياضية في جامعة ديالى.

### تحديد المصطلحات

- **لاستقرار الوظيفي:** " هو بقاء الموظف في عمله الذي يشغله وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وترقيته وتوفير الظروف والشروط المناسبة للعمل " (٢٤:٤).

- **الإبداع التنظيمي:** " هي قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المؤسسة تنتج عنها فكرة أو عمل جديد يتميز بأكبر قدر من الأصالة " (6: 83).

## ٢- منهج البحث وإجراءاته الميدانية:

١-٢ **منهج البحث:** استخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية، وذلك لملائمته طبيعة المشكلة المراد حلها.

٢-٢ **مجتمع البحث وعينه:** تم تحديد مجتمع البحث بالعاملين في النشاطات الرياضية للعام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥، والبالغ عدد (٤١) أما عينة البحث فتم اختيارها بالطريقة العمدية من مجتمع البحث والبالغ عددهم (٣٠) من العاملين، كما تم اختيار (٧) منهم خارج العينة الرئيسة لإجراء تجربة استطلاعية عليهم.

## والوسط الفرضي لنتائج مقياس لادباع التنظيمي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية لجامعة ديالى وتحليلها:

جدول (٢) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لنتائج مقياس الابداع التنظيمي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية لجامعة ديالى

| المتغير          | الوسط الحسابي | لانحراف المعياري | الوسط الفرضي | قيمة T | مستوىلالة |
|------------------|---------------|------------------|--------------|--------|-----------|
| الابداع التنظيمي | 49.226        | 4.39             | 39           | 11.87  | معنوي     |

يبين الجدول (٢) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لنتائج مقياس الابداع التنظيمي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية لجامعة ديالى إذ ظهر أن قيمة الوسط الحسابي (٤٩.٢٢٦) وانحراف معياري (٤.٣٩) وهو اكبر من الوسط الفرضي البالغ (٣٩) وهذا يدل على أن لدى العاملين في الأنشطة الرياضية لجامعة ديالى لديهم ابداع تنظيمي وكانت قيمة (ت) المحسوبة (١١.٨٧) وبمستوى دلالة معنوي.

## ٣-٣ عرض وتحليل نتائج ارتباط بين الاستقرار الوظيفي لإبداع التنظيمي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية لجامعة ديالى وتحليلها:

جدول (٣) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة معامل الارتباط البسيط لمقاييس الاستقرار الوظيفي والإبداع التنظيمي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية لجامعة ديالى

| المتغير           | الوسط الحسابي | لانحراف المعياري | الوسط الفرضي | قيمة معامل ارتباط | مستوىلالة |
|-------------------|---------------|------------------|--------------|-------------------|-----------|
| الاستقرار الوظيفي | 137.421       | 8.77             | 8.77         | 0.793             | 0.000     |
| الابداع التنظيمي  | 49.226        | 4.39             | 4.39         |                   | معنوي     |

\* معنوي عند مستوى دلالة  $\leq (0.005)$  وأمام درجة حرية (٢٣)

يبين جدول (٣) أن قيمة الوسط الحسابي لمقياس الاستقرار الوظيفي (١٣٧.٤٢١) وانحراف معياري (٨.٧٧) أما قيمة الوسط الحسابي لمقياس الرضا الوظيفي كانت (٤٩.٢٢٦) وانحراف معياري (٤.٣٩)، أما قيمة معامل الارتباط البسيط المحسوبة كانت (٠.٧٩٣) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٠) وهي اقل من مستوى دلالة (٠.٠٠٥) ودرجة حرية (٢٣) وهذا يدل على أن هناك ارتباط معنوي بين الاستقرار الوظيفي الإبداع التنظيمي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية لجامعة ديالى.

البحث الرئيسة ومن مجتمع الأصل وهم (٧) لدى العاملين في الأنشطة الرياضية لجامعة ديالى للتحقق من ثبات المقاييس من خلال تطبيق المقاييس وإعادة تطبيقهما بعد (١٤) يوم من التطبيق الأول، ومن ثم إيجاد معامل الارتباط بينهما، وكانت معاملات الارتباط عالية وهو ما يحقق الثبات للمقياسين .

٢-٤ التجربة الرئيسة: تم تطبيق مقياسي الاستقرار الوظيفي والإبداع التنظيمي على عينة التجربة الرئيسة بتاريخ ٢٠٢٤/١٢/٢ ولغاية يوم الخميس الموافق ٢٠٢٤/١٢/٢٧.

٢-٥ الوسائل إحصائية: تم استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تحليل بيانات البحث، وقد استعمل الوسائل الآتية: (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط البسيط بيرسون (ر)).

## ٣- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

٣-١ عرض لأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لنتائج مقياس الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية لجامعة ديالى وتحليلها:

جدول (١) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لنتائج مقياس الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في النشاطات الطلابية لجامعة ديالى

| المتغير           | الوسط الحسابي | لانحراف المعياري | الوسط الفرضي | قيمة T | مستوىلالة |
|-------------------|---------------|------------------|--------------|--------|-----------|
| الاستقرار الوظيفي | 137.421       | 8.77             | 102          | 14.22  | معنوي     |

يبين الجدول (١) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لنتائج مقياس الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية لجامعة ديالى إذ ظهر أن قيمة الوسط الحسابي (١٣٧.٤٢١) وانحراف معياري (٨.٧٧) وهو اكبر من الوسط الفرضي البالغ (١٠٢) وهذا يدل على أن لدى العاملين في الأنشطة الرياضية لجامعة ديالى لديهم استقرار وظيفي وكانت قيمة ت المحسوبة (١٤.٢٢) وبمستوى دلالة معنوي.

## ٣-٢ عرض لأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية



### ٣-٤ مناقشة النتائج:

لقد ظهر من عرض وتحليل النتائج في الجداول (١، ٢) أن درجة الاستقرار الوظيفي لدى عينة البحث اكبر من الوسط الفرضي مما يدل على أن لدى العاملين في الأنشطة الرياضية لجامعة ديالى لديهم استقرار وظيفي مما اثر في قدرتهم على الإبداع التنظيمي، إذ إنه عندما يتحقق الاستقرار العاملين بالأنشطة الطلابية في العمل يؤدي إلى توطيد علاقة العاملين ببعضهم البعض وتحسين العلاقة أيضا بين العاملين وغيرهم وبالتالي سوف يعود ذلك بشكل إيجابي على المؤسسة، فعندما يشعر العاملون بالأنشطة الرياضية بالاستقرار الوظيفي سواء نفسيا، اجتماعيا، ماليا، بيئيا، أو إداريا سوف يساعد ذلك على رفع مستوى النشاط والطموح لديهم كما انه يرفع الروح المعنوية له ويعطيه الدافعية للإنجاز فيقبل على العمل بصدر رحب دون الشعور بالكسل أو التوتر أو الملل، وهذا ما أكدته (سليمان الفارس وآخرون، ٢٠٠٦) بأن شعور العاملين بالاستقرار يولد لديه شعور قوي بالانتماء إلى العمل ويبعد عنه مشاعر الاغتراب عن هذا العمل وبالتالي فإن درجة حماسه ورغبته في الأداء تكون قوية ويكون مطمئنا ومستقرا (٧٣:٧) .

ويرى (العنزي، ١٩٨٥) أن الاستقرار الوظيفي يتولد عندما يشعر الفرد بالأبداع ويعرف الإبداع التنظيمي بأنه مفهوم قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المؤسسة تنتج عنها فكرة أو عمل جديد يتميز بأكبر قدر من الأصالة لجميع جوانبها، وبالتالي يعكس درجة سعادته واستقراره وإبداعه فيها، وما تحققه له الوظيفة من إشباع لحاجاته المتعددة التي يرغب في أن يشبعها قياسا بأدائه للوظيفة (٢٤:٥) .

كما أن الإبداع أصبح الآن بمثابة الأمل الأكبر للعنصر البشري لحل الكثير من المشكلات التي تواجهه، لذا فإن مستقبل الأمم لا يعتمد على مجرد القوى العاملة بها، وإنما يعتمد على توفير نوع ممتاز من العاملين، أي على أفراد مبدعين في مختلف المجالات (٥:٨) .

كما ظهر من الجدول (٣) علاقة ارتباط معنوية بين الاستقرار الوظيفي والإبداع التنظيمي ويعزو الباحثون هذه العلاقة المعنوية إلى الشعور بالطمأنينة عند يتوفر الجو المناسب مما يدفعه إلى

أداء واجباته في مجال العمل ورغبته في العطاء مما يكسبه الخبرات التي تؤدي إلى الاستمرارية في التقدم والنجاح في العمل.

كما إن العاملين بالأنشطة الرياضية يجب أن يتمتع بعلاقات اجتماعية طيبة مع الزملاء والمجتمع لكون شخصيتهم الرياضية شخصية اجتماعية وقوية ويكون محبوبا ومقربا من جميع الزملاء و نتيجة كونه سابقا رياضي وخريج تربية رياضية ومزاولته لدروس التربية الرياضية والألعاب الرياضية المختلفة مما يدفع هذا العاملين إلى المزيد من التقدم والإبداع في مجال عمله، ويشير إلى ذلك (ناصر قاسمي، ٢٠١٧) بأن العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة اعقد مما نتصور فهي ليست مجالا ماديا يتمثل في أداء ادوار التسيير والإنتاج بل هي مجال اجتماعي وثقافي وتنافسي وتعاوني، كل هذه العناصر تؤثر بأي شكل من الأشكال على فعالية المؤسسة التربوية (١٠:١٩٤) .

وان هذه العلاقة المعنوية بين الاستقرار الوظيفي الأبداع التنظيمي لها دور كبير في إقامة علاقات مع المجتمع المحيط والتي تؤثر إيجابا على عمل العاملين وتشمل العلاقات الاجتماعية بين الزملاء والادارات العمل فهذه العوامل لها تأثير كبير ومباشر على عمله فكلما كانت علاقة العاملين بالأنشطة الرياضية بالمجتمع المحيط به قوية وجيدة ذلك يدفعه إلى الاستقرار في عمله وتكون مهاراته في الإشراف عالية جدا ويدفعه نحو الإبداع والتقدم (٨٥:٣) .

كما انه من العوامل التي تساعد على تنمية الا الأبداع التنظيمي في بيئة العمل اليومية وما يوجهه من مؤثرات والتي تعد ذات أثر على الإبداع إذ نجد أن الفلسفة الجيدة التي تنتهجها الإدارة في التعامل مع العاملين والنظرة الإيجابية من قبل الإدارة نحوهم تؤدي إلى بناء علاقات جيدة بين الإدارة والعاملين، وهذا يؤدي إلى درجة جيدة من الاستقرار الوظيفي ما يؤدي إلى المزيد من البذل والعطاء من قبل العاملين ما يؤدي بالتالي إلى خلق وإطلاق القدرات الإبداعية لديهم كما أن تبسيط إجراءات العمل وقتل الجمود والروتين سيؤديان أيضاً إلى هذه النتيجة (٦:٩١) .

### ٤-الخاتمة:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة استنتج الباحثون

### مجلة الرياضة المعاصرة، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

للبنات، المجلد (١٧)، العدد (٣)، (٢٠١٨).

[٢] باسم محمد صالح كنو؛ الاستقرار الوظيفي وعلاقته بمهارات التدريس لمدرسي

التربية الرياضية في محافظة ديالى: (رسالة ماجستير، جامعة ديالى، كلية

التربية البدنية وعلوم الرياضة، ٢٠٢٠).

[٣] بن منصور رفيقة؛ الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع

الخاص: (رسالة ماجستير، جامعة باتنة، ٢٠١٤).

[٤] حنفي فاتح؛ الترقية الوظيفية والاستقرار الوظيفي المهني: (رسالة ماجستير في

علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ٢٠٠٦).

[٥] سعد علي حمود الغنزي؛ الرضا الوظيفي والأداء: (رسالة ماجستير في إدارة

الإعمال: (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد،

١٩٨٥).

[٦] مسعود محمد النمر؛ الإبداع الإداري، دراسة سلوكية: (المدير العربي، ع

(١١٧)، (١٩٩٢).

[٧] سليمان خليل الفارس وآخرون؛ إدارة الموارد البشرية لأفراد: (جامعة دمشق،

حقوق التكاليف للطبع والنشر، ٢٠٠٦).

[٨] محمد عبد المقصود؛ معوقات تنمية الإبداع في التربية العربية وسبل مواجهتها،

دراسة تحليلية: (مجلة التربية المعاصرة، عمان، ١٩٩٨).

[٩] مشعل بن مبارك الحارثي؛ واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري وأبرز معوقاته

لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة جدة: (رسالة ماجستير، ٢٠١٢).

[١٠] ناصر قاسمي؛ التحميل السيسولوجي نماذج تطبيقية: (ديوان المطبوعات

الجامعية، ٢٠١٧).

[١١] مصطفى طالب حمادي؛ الإبداع التنظيمي للملاكات الادارية والتدريبية على

وفق عمليات ادارة المعرفة لمنتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح

الدين: (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تكريت/كلية التربية البدنية وعلوم

الرياضة، ٢٠١٩).

التالي:

١-العاملين في الأنشطة الرياضية لجامعة ديالى لديهم استقرار

وظيفي .

٢-العاملين في الأنشطة الرياضية لجامعة ديالى لديهم إبداع

تنظيمي .

٣-توجد علاقة ارتباط معنوية بين الاستقرار الوظيفي والابداع

التنظيمي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية لجامعة

ديالى.

على ضوء الاستنتاجات التي توصل لها الباحثون يوصون

بالتالي:

١-تعزيز الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية

لجامعة ديالى من خلال إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم.

٢-تعزيز الإبداع التنظيمي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية

لجامعة ديالى من خلال عقد الندوات في مجالات الإدارة

المختلفة وتنمية الحس الإبداعي لديهم.

٣-تشجيع موضوع الابداع التنظيمي لدى العاملين في الأنشطة

الرياضية لجامعة ديالى من خلال العمل تحقيق ابداعهم

واستقرارهم الوظيفي.

### المصادر:

[١] افتخار ياسر كريم وآخرون؛ دراسة مقارنة للقدرة على الإبداع الإداري لدى

العاملين في المدارس التخصصية للألعاب الفردية والفردية: (بحث منشور،

## الملاحق:

### ملحق (١) يوضح مقياس الاستقرار الوظيفي

| ت  | العبارة                                                                  | اتفق بشدة | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق بشدة |
|----|--------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|---------|--------------|
| 1  | يناسب الراتب الشهري الذي أنقاضه مع الجهد الذي أبدله في العمل             |           |      |       |         |              |
| 2  | أنقاضى أجور النقل والضمان الصحي بصورة مستمرة                             |           |      |       |         |              |
| 3  | يتوفر نظام واضح وشفاف خاص بالمكافآت والحوافز والعلاوات                   |           |      |       |         |              |
| 4  | يتوفر نظام إقراض وسلف متاح وميسر للمشرف التربوي                          |           |      |       |         |              |
| 5  | يتوفر تخصص مالي ملائم لاحتياجات درس التربية الرياضية                     |           |      |       |         |              |
| 6  | تربطني علاقات اجتماعية جيدة مع زملائي في العمل                           |           |      |       |         |              |
| 7  | أساعد المدرسين عندما يحتاجون المساعدة وبيادلوني بالمثل                   |           |      |       |         |              |
| 8  | علاقاتي ايجابية مع إدارات المدارس                                        |           |      |       |         |              |
| 9  | أشارك مع زملائي خصوصياتي الشخصية وبيادلوني بالمثل                        |           |      |       |         |              |
| 10 | تربطني علاقة ايجابية مع مدرسي التربية الرياضية                           |           |      |       |         |              |
| 11 | تتوفر غرفة خاصة لمدرسي التربية الرياضية مجهزة بالاحتياجات الأساسية       |           |      |       |         |              |
| 12 | تتوفر في المدارس الأدوات والأجهزة الرياضية الخاصة بمدرس التربية الرياضية |           |      |       |         |              |
| 13 | تتوفر في المدارس الساحات والملاعب الخاصة بدرس التربية الرياضية           |           |      |       |         |              |
| 14 | يؤثر الوضع الأمني على أداء عملي كمشرف تربوي                              |           |      |       |         |              |
| 15 | العمل الذي أقوم به يشعرني باحترام الآخرين لي                             |           |      |       |         |              |
| 16 | اشعر أن عملي مريح وخال من الصعوبات                                       |           |      |       |         |              |
| 17 | حالي الصحية لا تعيقني من أداء مهنة الإشراف                               |           |      |       |         |              |
| 18 | المسافة بين عملي ومحل سكني لا يؤثر على أدائي الوظيفي                     |           |      |       |         |              |
| 19 | مشاكلي وظروفي الخاصة لا تؤثر على أدائي الوظيفي                           |           |      |       |         |              |
| 20 | اشعر بالضغوط النفسي والعصبي بسبب وظيفتي                                  |           |      |       |         |              |
| 21 | اشعر بالفخر والثقة بالنفس كوني مشرف تربية رياضية                         |           |      |       |         |              |
| 22 | اشعر بالملل والروتين من مزاولة عملي كمشرف تربية رياضية                   |           |      |       |         |              |
| 23 | ارغب بترك وظيفتي وإيجاد عمل بديل له                                      |           |      |       |         |              |
| 24 | أعامل إداريا بعدالة مع جميع المدرسين                                     |           |      |       |         |              |
| 25 | تتابع الإدارة أدائي بصورة دورية وتعمل على تحسين وتطوير مستواي            |           |      |       |         |              |
| 26 | ساعات العمل تتلاءم مع قدراتي وإمكانياتي                                  |           |      |       |         |              |
| 27 | تتشارك الإدارة مع القرارات الخاصة بعملي                                  |           |      |       |         |              |
| 28 | تستمع الإدارة إلى أفكارتي ومقترحاتي                                      |           |      |       |         |              |
| 29 | تتوفر فرص تطوير الذات وإكمال الدراسة                                     |           |      |       |         |              |
| 30 | يتم متابعة ساعات عملي في جهاز الإشراف                                    |           |      |       |         |              |
| 31 | يهمن نجاح جهاز الإشراف التربوي الذي اعمل فيه                             |           |      |       |         |              |
| 32 | نظرة جهاز الإشراف التربوي للتربية الرياضية على أنها دون المواد الأخرى    |           |      |       |         |              |
| 33 | افتقار الملاعب والمساحات في المدارس إلى إجراءات السلامة والأمان          |           |      |       |         |              |
| 34 | أجد صعوبة كبيرة في استخدام الأساليب الحديثة في مجال الإشراف التربوي      |           |      |       |         |              |

## ملحق (2) يوضح مقياس الإبداع التنظيمي

| ت  | العبارة                                                                    | تنطبق علي<br>درجة كبيرة | تنطبق بدرجة<br>متوسطة | تنطبق<br>علي | لا تنطبق<br>علي | لا تنطبق علي<br>اطلاقا |
|----|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|--------------|-----------------|------------------------|
| 1  | أعتبر مكان العمل منظمة مهنية وتربوية وأشعر بالفخر كوني أعمل بها.           |                         |                       |              |                 |                        |
| 2  | الاهتمام بأوقات الراحة التي أقدمها في عملي.                                |                         |                       |              |                 |                        |
| 3  | أشعر بالأبداع عن عملي وسيرتي الوظيفية                                      |                         |                       |              |                 |                        |
| 4  | ظروف العمل الفيزيائية جيدة مكان العمل، وأدوات العمل لتعطي انطباع بالإبداع. |                         |                       |              |                 |                        |
| 5  | يتم تشجيع العاملين في العمل وتقدير الإبداعات.                              |                         |                       |              |                 |                        |
| 6  | وظيفتي ممتعة لدرجة كافية لا تسبب لي أي مشاكل                               |                         |                       |              |                 |                        |
| 7  | يتناسب راتبي مع متطلباتي وطبيعة عملي وأنا أعمل بجد                         |                         |                       |              |                 |                        |
| 8  | في عملي هناك فرصة للأبداع.                                                 |                         |                       |              |                 |                        |
| 9  | أمتلك الحرية في اختيار الطريقة لإنجاز العمل وإدفع فيه.                     |                         |                       |              |                 |                        |
| 10 | أشعر بالأمان والراحة بالعمل وأعمل بحرية                                    |                         |                       |              |                 |                        |
| 11 | تتفق مهنتي مع ميولي وقد راتي وإمكاناتي العملية والنظرية                    |                         |                       |              |                 |                        |
| 1  | أنني ا رضى عن الطريقة التي ينظم بها عملي في النشاطات الطلابية              |                         |                       |              |                 |                        |
| 13 | أشعر بالرضا عن نظام تقييم الأداء الحالي لعملي وإبداعي                      |                         |                       |              |                 |                        |
| ١٤ | أشعر بالعدالة وعد التحيز في وظيفتي الحالية.                                |                         |                       |              |                 |                        |
| ١٥ | هناك دعم مستمر في عملي بالنشاطات الطلابية .                                |                         |                       |              |                 |                        |