

الابداع التنظيمي بدلالة مفهوم الذات لمشرفيين الفنيين بالمديريات العامة للتربية

في محافظات الوسط والجنوب

م.م غفران ماجد عبد الحسين لعبيبي - مديرية تربية ميسان

Majidghufran453@gmail.com

تاريخ نشر البحث 2024/8/16

تاريخ استلام البحث 2024/3/24

الملخص

هدف البحث للتعرف بالابداع التنظيمي من خلال مفهوم الذات لدى المشرفيين الفنيين بمديريات التربية في محافظات الوسط والجنوب و استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأساليب المسحي والعلاقات الارتباطية والدراسات التنبؤية لملاءمته مع طبيعة المشكلة , وقد تكون مجتمع البحث من (6) مديريات (3) مديريات لمحافظة في الجنوب وهي البصرة ذي قار وميسان و (3) مديريات لمحافظة في الوسط وهي واسط كربلاء والنجف والبالغ عددهم (84) مشرفا فنيا) وهم يمثلون جميع المشرفيين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفي للمديريات العامة للتربية في محافظات الوسط والجنوب للعام الدراسي (2023 - 2024) واستنتجت الباحثة وجود علاقة طردية موجبة بين الابداع التنظيمي ومفهوم الذات للمشرفيين الفنيين واوصت باستخدام المعادلة التنبؤية للتعرف بالابداع التنظيمي ومفهوم الذات لدى المشرفيين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفي .

الكلمات المفتاحية :- الابداع التنظيمي , مفهوم الذات , المشرف الفني .

Organizational creativity in terms of the self-concept of technical supervisors in the general directorates of education in the central and southern governorates

Mr. Ghufran Majid Abdul Hussein Laibi - Maysan Education
Directorate

Majidghufran453@gmail.com

Received: 24-03-2024

Publication: 16-08-2024

Abstract

The aim of the research is to predict organizational creativity through the self-concept of technical supervisors in the directorates of education in the central and southern governorates. The researcher used the descriptive approach with survey methods, correlations and predictive studies to suit the nature of the problem. The research community consisted of (6) directorates (3) directorates for governorates in the south, namely Basra, Dhi Qar and Maysan, and (3) directorates for governorates in the center, namely Wasit, Karbala and Najaf, totaling (84 technical supervisors), who represent all technical supervisors in the sports and scouting activity departments of the general directorates of education in the central and southern governorates for the academic year (2023 - 2024). The researcher concluded that there is a positive direct relationship between organizational creativity and self-concept For technical supervisors, it was recommended to use the predictive equation to predict organizational creativity and self-concept among technical supervisors in the sports and scouting activity departments.

Keywords: Organizational creativity, self-concept, technical supervisor.

1. التعريف بالبحث

1.1 مقدمة واهمية البحث

تعد الإدارة بشكل عام هي الركيزة الأساس لكل عمل مبني على أسس علمية صحيحة وفعالة تعتمد على أساليب إدارية حديثة تكفل بتقديم الخدمات العامة في اقصر وقت وبأقل كلفة ممكنة , إذ ان تقدم أي مجتمع من المجتمعات لا يعتمد على ما يمتلكه من ثروات طبيعية وحسب , وإنما يعتمد على ما لديه من عناصر بشرية معدة إعداداً جيداً , إذ انه لا يمكن لأي مجتمع مهما تعددت وتباينت أشكاله وظروفه ان يكون ناجح كما لا يمكنه ان يحافظ على هذا النجاح إلا اذا توافرت له إدارة فعالة و يعد الإبداع التنظيمي من المواضيع المهمة في الوقت الحاضر , فالأبداع عملية متعددة الجوانب تتفاعل فيها متغيرات عديدة وهي ليست حدثاً طارئاً أو محفزاً لا يستند إلى أرضية تمده بسبل البقاء والاستمرار وإنما يلجأ إليه الإنسان لغرض التكيف مع الظروف الجديدة والمواءمة معها من أجل البقاء والنمو , ويعد الإبداع التنظيمي مطلباً رئيساً ومؤشراً يستدل من خلاله على نجاح المؤسسات أو فشلها في تحقيق أهدافها مما يتطلب إيجاد جهود تمكينية من اجل النهوض بمستوى أداء هذه المؤسسات بكفاءة وفاعلية وإظهار إبداع العاملين والمؤسسة معا ويتضح في نتائج الأبحاث والدراسات أن فكرة الإنسان عن نفسه ترتبط ارتباطاً واضحاً بالأدوار التي يؤديها مما يعني أن سلوك الإنسان وشخصيته يتأثران بما حمله من مفهوم لذاته أي أن الفرد يتصرف بطرق تتناسب مع المفهوم الذي يحمله من ذاته فالأشخاص الذين يحملون مفهوماً عالياً لذواتهم هم أكثر توافقاً في عملهم من الأشخاص الذين يحملون مفهوماً واطناً لها (قاسم حسين صالح:1988,ص362) مما تقدم يمكن ان نبين اهمية البحث في محاولة الربط بين الابداع التنظيمي والذات وابرار دور المؤسسة من حيث العمل على توفير مناخ يعمل على تنمية قدرات أفرادها ويدعم الإبداع التنظيمي من خلال إيمانها بأن الإبداع هو المجال الأكثر أهمية في تعزيز التفاعل بين المؤسسة وتحقيق أهدافها المستمدة من احتياجات البيئة المحيطة به مما يعود بالنفع والفائدة لجميع العاملين وإعطاء نتائج إيجابية نحو مجتمع رياضي افضل حيث يعتبر قسم النشاط الرياضي والكشفي احد اهم الشرايين الرافدة للرياضة فهو يعكس المشاركات والانشطة المدرسية وتمثيل المديریات لمختلف محافظات العراق في احتفالياته ومناسباته .

1. 2 مشكلة البحث

نظرا للتغيرات والتطورات السريعة في عصرنا الحاضر فقد تطلب هذا ان يكون الفرد اكثر ابداعاً ليتمكن من مواكبة الظروف والمتغيرات المحيطة به ولكي ينجح الموظف في عمله الإداري يتطلب منه يكون على قدر معين من الإبداع التنظيمي وباطلاع الباحثة على العديد من أدبيات ودراسات سابقة والتي تؤكد على أن لمفهوم الذات الأثر الفعال في أبداع الأشخاص العاملين الذي يمكنه من إداء المهام الموكلة إليه بنجاح وتميز لذا حددت الباحثة مشكلة بحثها بالتساؤلات الآتية :-

- هل توجد علاقة بين الإبداع التنظيمي ومفهوم الذات لدى المشرفين الفنيين بمديريات التربية في محافظات الوسط والجنوب .
- هل بالإمكان التنبؤ بالإبداع التنظيمي عن طريق مفهوم الذات للمشرفين الفنيين بمديريات التربية في محافظات الوسط والجنوب .

1 . 3 أهداف البحث

١. التنبؤ بالابداع التنظيمي من خلال مفهوم الذات لدى المشرفيين الفنيين بمديريات التربية في محافظات الوسط والجنوب .

1 . 4 فرضيتي البحث

١. توجد علاقة ارتباطية بين الإبداع التنظيمي والذات لدى المشرفيين الفنيين بمديريات التربية في محافظات الوسط والجنوب .
٢. يمكن التنبؤ بالابداع من خلال الذات لدى المشرفيين الفنيين بمديريات التربية في محافظات الوسط والجنوب .

1 . 5 مجالات البحث

- ١- المجال البشري : المشرفيين الفنيين بمديريات التربية في محافظات الوسط والجنوب للعام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤) .
- ٢-المجال الزمني : الفترة الواقعة من (2024/3/17 لغاية 2024/6/25) .
- ٣-المجال المكاني : المديريات العامة للتربية في محافظات الوسط والجنوب .

3- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

3-1 منهج البحث :

أن اختيار المنهج الملائم لمشكلة البحث يعد من الامور المهمة التي يجب على الباحث مراعاتها في مجال البحث العلمي حيث يعتمد اختيار منهج البحث لحل المشكلة على أساس طبيعة المشكلة ولذلك استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأساليب المسحي والعلاقات الارتباطية والدراسات التتبؤية وذلك لملاءمته مع طبيعة المشكلة .

3-2 مجتمع البحث وعينته :

يتكون مجتمع البحث من (6) مديريات (3) مديريات لمحافظة في الجنوب وهي البصرة ذي قار وميسان و (3) مديريات لمحافظة في الوسط وهي واسط كربلاء والنجف والبالغ عددهم (84 مشرفاً فنياً) وهم يمثلون جميع المشرفيين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفي للمديريات العامة للتربية في محافظات الوسط والجنوب للعام الدراسي (2023 - 2024) وتم استبعاد (9 مشرفين فنيين) لانهم استخدموا لقياس معامل الثبات للمقياسين و (3 مشرفيين فنيين) لعدم استكمال شروط مليء استمارتي المقياسين ، ولأن الأهداف التي يضعها الباحث لبحثه والإجراءات التي يستخدمها تحدد طبيعة العينة التي سيختارها (وجيه محجوب : 2002 ، ص160) ، لذلك اصبحت عينة البحث التي تم اختيارها عمدياً (72) مشرفاً فنياً أي أن نسبة العينة الى مجتمع البحث كانت (85 %) ، وكما مبين في الجدول التالي

جدول رقم (1)

ت	النشاط الرياضي والكشفي	عدد المشرفيين الفنيين
1.	البصرة	11
2.	ذي قار	11
3.	• ميسان - المركز • ميسان - قضاء المجر	12 7
4.	كربلاء	15
5.	النجف	15
6.	واسط	13

3-3 أدوات البحث ووسائل جمع المعلومات :

يقصد ب أدوات البحث " الوسيلة او الطريقة التي يستطيع الباحث من خلالها حل مشكلة ما ، مهما كانت تلك الادوات بيانات او اجهزة " (محمد عويس :2003، ص151) .

لذا اعتمدت الباحثة على الأدوات الآتية :-

- ❖ شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)
- ❖ جهاز حاسوب نوع ديل (corei5) Lap top dell
- ❖ الحاسبة الإلكترونية .

وكانت وسائل جمع المعلومات :-

- ❖ الملاحظة ، المقابلات الشخصية ، المراجع والمصادر العربية والأجنبية ، المقياسان المستخدمان في البحث ملحق رقم (1و2) ، آراء الخبراء والمختصين. (ملحق 1و2) ، استمارات جمع البيانات (المقياس) ، استمارات تفرغ البيانات .

3-4 إجراءات البحث الميدانية :

لتحقيق أهداف البحث الحالي تطلب إعداد مقياسي الإبداع التنظيمي ومفهوم الذات لذا فقد قامت الباحثة بالإجراءات الآتية :-

3-4-1 إجراءات إعداد مقياس الإبداع التنظيمي :-

3-4-1-1 تحديد الهدف من إعداد مقياس الإبداع التنظيمي :-

ان الهدف من إعداد مقياس الإبداع التنظيمي هو قياس درجة الإبداع التنظيمي لدى المشرفين الفنيين لمديريات التربية العامة في محافظات الوسط والجنوب .

3-4-3-2 اختيار مقياس الإبداع التنظيمي :

بعد اطلاع الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الإبداع التنظيمي اعتمدت الباحثة على مقياس الإبداع التنظيمي ، المعد من قبل (زياد عنيد سلمان ، 2018) حيث صيغت فقراته بالاتجاه الإيجابي بخمسة بدائل إجابة وهي (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً) حسب صيغة السؤال وقد أعطيت أوزان تراوحت بين (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) حسب تسلسل الإجابة بالنسبة للفقرات وتم حساب درجة الإبداع التنظيمي لدى المفحوصين من خلال الإجابة عن جميع فقرات المقياس البالغة (17) فقرة وبذلك يتراوح مجموع الدرجة على المقياسين (85) درجة وهي أعلى درجة ، و (15) درجة وهي أقل درجة ، ومتوسط فرضي

مقداره (51) درجة يمثل الوسط الفرضي لدرجات المقياس ، فإذا كانت درجة الإجابة على المقياس أكثر من (51) فهذا يشير إلى أن الإبداع التنظيمي فوق المتوسط ، أما إذا كانت أقل من (51) درجة فإن هذا يدل على ضعف الإبداع التنظيمي لدى المفحوص.

3-3-4-3 تحديد صلاحية فقرات مقياس الإبداع التنظيمي:

تم تحديد صلاحية فقرات مقياس الإبداع التنظيمي عن طريق عرضهم على السادة الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (13) خبيراً ومختصاً ، وكما مبين في الجدول رقم (2).

الجدول رقم (2)

يبين آراء الخبراء والمختصين في فقرات مقياس الإبداع التنظيمي

الدالة الإحصائية	قيمة (كا) المحسوبة	عدد الخبراء ونسبهم المئوية				عدد الفقرات	الفقرات في المقياس	ت
		النسبة المئوية	غير موافقون	النسبة المئوية	موافقون			
معنوي	13	صفر	صفر	%100	17	17	مقياس الإبداع التنظيمي	1

3-3-4-3 التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الإبداع التنظيمي :

3-3-4-3 القدرة التمييزية (المجموعتين الطرفيتين) لمقياس الإبداع التنظيمي :
تم التحقق من قدرة الفقرة على التمييز باستخدام المجموعتين الطرفيتين من خلال نتائج استمارات عينة البناء البالغة (72) استمارة ، أذ اتبع الباحث الخطوات، والجدول رقم (3) يبين نتائج الاختبار لجميع الفقرات.

الجدول رقم (3)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية المحسوبة ودالاتها في حساب القدرة التمييزية لمقياس الإبداع التنظيمي

رقم الفقرة	الحدود الدنيا %27		الحدود العليا %27		قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة (0.05) اقل من	قوة الفقرة التمييزية
	ع	س-	ع	س-			
1	0.55	3.62	0.00	5.00	14.05	0.00	مميزة
2	0.50	3.43	0.00	5.00	17.53	0.00	مميزة
3	0.55	3.62	0.00	5.00	14.68	0.00	مميزة

مميّزة	0.00	15.13	0.00	5.00	0.78	2.96	4
مميّزة	0.00	23.14	0.00	5.00	0.50	2.93	5
مميّزة	0.00	16.60	0.00	5.00	0.76	3.15	6
مميّزة	0.00	18.60	0.00	5.00	0.52	3.28	7
مميّزة	0.00	17.65	0.00	5.00	0.78	3.31	8
مميّزة	0.00	15.91	0.00	5.00	0.64	3.18	9
مميّزة	0.00	17.43	0.00	5.00	0.66	2.93	10
مميّزة	0.00	18.01	0.00	5.00	0.67	2.84	11
مميّزة	0.00	31.20	0.00	5.00	0.39	2.81	12
مميّزة	0.00	17.43	0.00	5.00	0.56	3.25	13
مميّزة	0.00	24.38	0.00	5.00	0.54	2.65	14
مميّزة	0.00	26.27	0.00	5.00	0.47	2.81	15
مميّزة	0.00	19.16	0.33	4.87	0.43	3.00	16
مميّزة	0.00	17.18	0.00	5.00	0.68	2.90	17

من الجدول أعلاه تبين ان اغلب فقرات المقياس مميّزة وبالغّة (17) فقرة لكون مستوى الدلالة لديها اقل من (0.05) من المقياس.

3-4-2-4-3 الاتساق الداخلي لمقياس الإبداع التنظيمي :

تم التأكد من الاتساق الداخلي من خلال حساب علاقة الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس إذ تم استخدام معامل ارتباط بيرسون في ذلك ولجميع أفراد العينة والبالغ عددها (72) مشرفاً فنياً بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) , والجدول رقم (4) يبين ذلك.

الجدول رقم (4)

يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الإبداع التنظيمي

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.42**	10	0.40**	1
0.59**	11	0.51**	2
0.58**	12	0.58**	3
0.48**	13	0.57**	4

0.49**	14	0.60**	5
0.57**	15	0.48**	6
0.60**	16	0.46**	7
0.57**	17	0.60**	8
		0.51**	9

** تشير إلى وجود الاتساق الداخلي.

يظهر لنا من خلال ملاحظة الجدول أعلاه ان جميع الفقرات والبالغة (17) فقرة لديها اتساق داخلي لان قيمها المحسوبة معنوية عند مستوى دلالة اقل من (0.05)

3-4-5 الخصائص السايكومترية لمقياس الإبداع التنظيمي :

1- صدق المقياس : اعتمدت الباحثة على نوعين من صدق المقياس الحالي وهما:

أ- صدق المحتوى : تحقق هذا النوع من الصدق عندما عرض الباحث مقياس الإبداع

التنظيمي على مجموعه من الخبراء لإقرار صلاحية فقرات المقياس.

ب- صدق التكوين الفرضي : وتم التحقق من هذا الصدق في المقياس الحالي من خلال

التحليل الإحصائي للفقرات وذلك بحساب القدرة التمييزية والاتساق الداخلي لفقرات

المقياس.

2- ثبات المقياس

تحققت الباحثة من ثبات مقياس الإبداع التنظيمي باستخدام طريقة إعادة الاختبار

ولتحقيق ذلك قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة بلغت (9) مشرف فني وبعد مرور

فترة أسبوعين تم إعادة التطبيق على نفس العينة وبعد استخراج درجات كلا التطبيقين

استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين وكان معامل الارتباط

(0.81) . ويعد هذا مؤشراً جيداً لثبات إذ يعد معامل الثبات مرتفعاً إذا بلغ (0.80) فأكثر

ومتوسطاً اذا تراوح بين (0.60 - 0.70) ومنخفضاً إذا كان أقل من ذلك(صلاح احمد

مراد وسليمان أمين علي : 2002 , ص360) .

3-4-2 مقياس مفهوم الذات :-

تبتت الباحثة مقياس مفهوم الذات المعد من قبل الباحث (رضوان كاظم علي ، 2017) ، (إدارة الوقت وعلاقتها بمفهوم الذات لدى منتسبي وزارة الشباب والرياضة في صلاح الدين) كأداة في موضوع بحثها (الابداع التنظيمي بدلالة مفهوم الذات للمشرفين الفنيين بالمديريات العامة للتربية في محافظات الوسط والجنوب) ، إذ يتكون المقياس من (36) فقرة وتكون الإجابة عنه من خلال خمس بدائل (بدرجة كبيرة جدا ، بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة ، قليلة ، قليلة جدا) وتراوحت الدرجة الكلية للمقياس بين (36 - 180) وغن المتوسط الفرضي لمقياس مفهوم بلغ (108) ، ملحق رقم (3) .

3-4-2-1 تحديد صلاحية فقرات مقياس مفهوم الذات :

تم تحديد صلاحية فقرات مقياس مفهوم الذات عن طريق عرضهم على السادة الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (13) خبيراً ومختصاً ، وكما مبين في الجدول رقم (5).

الجدول (5)

يبين آراء الخبراء والمختصين في فقرات مقياس مفهوم الذات

ت	أرقام الفقرات في المقياس	عدد الفقرات	عدد الخبراء ونسبهم المئوية			قيمة (كا) (2)	الدلالة الإحصائية
			موافقون	النسبة المئوية	غير موافقون		
1	مفهوم الذات	36	13	100	صفر	صفر	معنوي

3-4-2-2 القدرة التمييزية (المجموعتين الطرفيتين) لمقياس مفهوم الذات:

تم التحقق من قدرة الفقرة على التمييز باستخدام المجموعتين الطرفيتين من خلال نتائج استمارات عينة البناء البالغة (72) استمارة ، أذ اتبع الباحثة الخطوات، والجدول رقم (6) يبين نتائج الاختبار لجميع الفقرات.

الجدول رقم (6)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية المحسوبة ودلالاتها في حساب القدرة التمييزية لمقياس مفهوم الذات

رقم الفقرة	الحدود الدنيا 27%		الحدود العليا 27%		قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة (اقل من 0.05)	قوة الفقرة التمييزية
	ع	س-	ع	س-			
1	0.55	2.62	0.29	4.90	20.55	0.00	مميزة
2	0.53	2.68	0.43	4.75	16.84	0.00	مميزة
3	0.61	3.40	0.00	5.00	14.66	0.00	مميزة
4	0.29	2.90	0.29	4.90	27.01	0.00	مميزة
5	0.54	0.65	0.00	5.00	13.93	0.00	مميزة
6	0.39	3.81	0.00	5.00	16.94	0.00	مميزة
7	0.54	3.34	0.00	5.00	17.18	0.00	مميزة
8	0.53	2.68	0.49	4.59	14.73	0.00	مميزة
9	0.45	3.28	0.00	5.00	21.28	0.00	مميزة
10	0.52	2.71	0.48	4.65	15.40	0.00	مميزة
11	0.60	3.65	0.00	5.00	12.63	0.00	مميزة
12	0.50	3.75	0.00	5.00	13.91	0.00	مميزة
13	0.60	2.62	0.49	4.37	12.64	0.00	مميزة
14	0.67	2.53	0.45	4.71	15.24	0.00	مميزة
15	0.55	2.78	0.47	4.68	14.85	0.00	مميزة
16	0.62	3.53	0.00	5.00	13.37	0.00	مميزة
17	0.44	3.84	0.00	5.00	20.60	0.00	مميزة
18	0.53	3.68	0.00	5.00	13.87	0.00	مميزة
19	0.47	3.31	0.00	5.00	20.27	0.00	مميزة
20	0.48	3.65	0.00	5.00	15.75	0.00	مميزة
21	0.56	3.00	0.00	5.00	19.92	0.00	مميزة
22	0.57	3.13	0.00	5.00	18.49	0.00	مميزة
23	0.52	2.93	0.00	5.00	22.45	0.00	مميزة

مميزة	0.00	21.79	0.39	4.81	0.61	1.96	24
مميزة	0.00	20.82	0.00	5.00	0.50	3.13	25
مميزة	0.00	28.52	0.00	5.00	0.44	2.73	26
مميزة	0.00	20.69	0.00	5.00	0.55	2.96	27
مميزة	0.00	18.86	0.00	5.00	0.49	3.36	28
مميزة	0.00	19.98	0.00	5.00	0.65	2.70	29
مميزة	0.00	18.86	0.00	5.00	0.49	3.36	30
مميزة	0.00	18.76	0.00	5.00	0.58	3.06	31
مميزة	0.00	16.22	0.42	4.78	0.50	2.86	32
مميزة	0.00	19.20	0.00	5.00	0.62	2.86	33
مميزة	0.00	24.72	0.00	5.00	0.57	2.50	34
مميزة	0.00	20.64	0.00	5.00	0.46	3.30	35
مميزة	0.00	21.32	0.33	4.87	0.44	2.73	36

من الجدول أعلاه تبين ان اغلب فقرات المقياس والبالغة (36) فقرة هي مميزة لكون مستوى الدلالة لديها اقل من (0.05) من المقياس.

3-4-2-3 الاتساق الداخلي لمقياس مفهوم الذات :

الجدول رقم (7)

يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس مفهوم الذات

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.49**	19	0.50**	1
0.64**	20	0.49**	2
0.49**	21	0.43**	3
0.58**	22	0.51**	4
0.54**	23	0.45**	5
0.54**	24	0.54**	6
0.45**	25	0.39**	7
0.52**	26	0.46**	8
0.46**	27	0.44**	9

0.38**	28	0.53**	10
0.32**	29	0.45**	11
0.54**	30	0.43**	12
0.59**	31	0.43**	13
0.69**	32	0.53**	14
0.48**	33	0.43**	15
0.62**	34	0.50**	16
0.57**	35	0.44**	17
0.50**	36	0.35**	18

** تشير إلى وجود الاتساق الداخلي

يظهر لنا من خلال الجدول (6) ان جميع الفقرات والبالغة (36) لديها اتساق داخلي لأن قيمتها المحسوبة كانت معنوية عند مستوى دلالة اقل من (0.05)

3-4-2-4 الخصائص السايكومترية لمقياس مفهوم الذات

1. صدق المقياس : اعتمدت الباحثة على نوعين من صدق المقياس الحالي وهما:
 - صدق المحتوى : تحقق هذا النوع من الصدق عندما عرض الباحث مقياس الإبداع التنظيمي على مجموعه من الخبراء لإقرار صلاحية فقرات المقياس.
 - صدق التكوين الفرضي : وتم التحقق من هذا الصدق في المقياس الحالي من خلال التحليل الإحصائي للفقرات وذلك بحساب القدرة التمييزية والاتساق الداخلي لفقرات المقياس.
2. ثبات المقياس :- تم حساب الثبات باستخدام طريقة معامل الفاكرونباخ :-
 - معامل الفاكرونباخ : طبقت المعادلة على أفراد عينة إعداد المقياس باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وظهر بأن قيمة معامل الثبات للمقياس تساوي (0.87) وهي مؤشر عال لثبات المقياس.

3-6 التطبيق الميداني للمقياسين :-

بعد أن تم الانتهاء من إعداد مقياسي الإبداع التنظيمي ومفهوم الذات والتأكد من صدق أداتي البحث وثباتهما ، تم توزيع الاستمارات للمقياسين على أفراد عينة البحث من المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفي للمديريات العامة للتربية في محافظات الوسط والجنوب للمدة من (2024/3/25 ولغاية 2024/4/4) وبعد الانتهاء من تنفيذ خطوات البحث جمعت الباحثة البيانات الخاصة بالمقياسين من أفراد عينة البحث وعددهم (75) ولم يتم استلام (3) استمارات لعدم إكمال الإجابة وبعد جمع الاستمارات وتفرغ البيانات تم الحصول على الدرجات لأفراد العينة البالغة (72) لغرض اجراء المعالجات الاحصائية الضرورية للحصول على النتائج المطلوبة.

3-6 الوسائل الإحصائية:

استخدمت الباحثة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss / الإصدار 20) لمعالجة البيانات وتم استخدام الحقيبة في المواضيع الآتية :-
 + النسبة المئوية ، الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الارتباط بيرسون ، الوسط الفرضي ، اختبار t لعينة واحدة، الانحدار ، نسبة مساهمة f.

4- عرض نتائج البحث وتحليلها ومناقشتها :

4-1 عرض وتحليل نتائج متغيرات البحث ومناقشتها :

4-1-1 عرض نتائج مقياس الابداع التنظيمي وتحليلها ومناقشتها :

بينت النتائج المتعلقة بتحليل البيانات لدرجة مقياس الابداع التنظيمي لإفراد عينة البحث باستعمال الوسائل الإحصائية الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي ، وبعد الاستدلال عن دلالة الفروق بين الوسطين الحسابي للعينة والفرضي للمقياس استعملت الباحثة اختبار (t) لعينة واحدة للتعرف على واقع الابداع التنظيمي لدى أفراد عينة البحث الرئيسية كما مبين في الجدول رقم (8).

الجدول رقم (8)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (t) المحسوبة لمقياس

الإبداع التنظيمي

المتغيرات	عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة
الإبداع التنظيمي	72	75.12	7.10	51	94.87	0.00	دالة

تبين نتائج الجدول رقم (8) الدرجة الكلية لمقياس الإبداع التنظيمي الذي يتكون من (17) فقرة ذات قدرة تمييزية وكفاءة ودلالة إحصائية عالية ؛ لان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الدلالة (0.00) وهو اصغر من مستوى الدلالة (0.05) ، وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الوسطين ولصالح الوسط الحسابي للعينة مما يدل على ان المشرفين الفنيين لديهم إبداع تنظيمي فوق المتوسط ، وتعزو الباحثة هذه النتائج إلى أن عينة البحث (المشرفين الفنيين) تتمتع بمقدار جيد من الإبداع التنظيمي ، والذي ينعكس بدوره على مفهوم الذات وهذا يتفق مع ما تم ذكره ان الإبداع التنظيمي هو "عملية معينة يحاول فيها الإنسان عن طريق استخدام تفكيره وقدراته وما يحيط به من مثيرات مختلفة وأفراد مختلفين، ان ينتج إنتاجا جديدا بالنسبة له أو بالنسبة لبيئته ، شريطة ان يكون هذا الإنتاج نافعا للمجتمع الذي يعيش فيه" (حسين محمد حريم : 2009 ، ص 299).

2-1-4 عرض نتائج مقياس مفهوم الذات وتحليلها ومناقشتها :

الجدول رقم (9)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (t) المحسوبة لمقياس مفهوم الذات

المتغيرات	عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة
مفهوم الذات	72	162.13	12.76	108	86.17	0.00	دالة

تبين نتائج الجدول رقم (9) الدرجة الكلية لمقياس مفهوم الذات الذي يتكون من (32) فقرة ذات قدرة تمييزية وكفاءة ودلالة إحصائية عالية ؛ لان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الدلالة (0.00) وهو اصغر من مستوى الدلالة (0.05) ، وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الوسطين ولصالح الوسط الحسابي للعينة مما يدل على ان المشرفيين الفنيين لديهم مفهوم الذات فوق المتوسط ، وتعزو الباحثة ان امتلاك عينة البحث (المشرفيين الفنيين) لمفهوم الذات وحصولهم على درجة فوق المتوسط جاء تأكيداً على التأثير المتبادل بين مفهوم الذات والابداع التنظيمي ذلك لأن مفهوم الذات من الإبعاد الهامة في بناء وتكوين شخصية الفرد ولما له أثر كبير في سلوكه وتصرفاته في أثناء عملة (علاوي محمد حسن: 1992 ، ص 45) .

2-4 عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث وتحليلها ومناقشتها :

بغية تحقيق الهدف لهذه الدراسة وهو التعرف على طبيعة العلاقة بين الابداع التنظيمي ومفهوم الذات لدى عينة البحث ، قامت الباحثة باستخراج قيمة معامل الارتباط (بيرسون) الابداع التنظيمي ومفهوم الذات والنتائج يبينها الجدول رقم (10).

الجدول رقم (10)

يبين العلاقات الارتباطية بين المتغيرات

الدالة الإحصائية	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الإحصائيات المتغيرات
دالة	0.00	0.57	الإبداع التنظيمي x مفهوم الذات

تبين من خلال الجدول رقم (10) ان قيمة معامل الارتباط بين متغيرات البحث دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.00) وهي اقل من مستوى دلالة (0.05) , ومن خلال الجدول (3) نستدل على ان هنالك علاقة ارتباط طردية وموجبة بين الابداع التنظيمي ومفهوم الذات.

وفيما يخص هذه العلاقة استدللت الباحثة إلى ان هنالك تأثير للإبداع التنظيمي على مفهوم الذات فكما ارتفع مستوى الابداع ارتفع معه وبشكل طردي مستوى الإداء الذات , إذ أظهرت النتائج قيمة (ر) المحسوبة بين المتغيرين هي (0.57) بمستوى دلالة (0.00) وهي اقل من مستوى دلالة (0.05) مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية وموجبة بين المتغيرين , وتعزو الباحثة وجود علاقة الارتباط بين الابداع التنظيمي والذات , إلى انه كلما كان (المشرف الفني) يتمتع بمستوى ذات جيد كلما تمتع بأبداع تنظيمي جيد , لان الإبداع التنظيمي يتطلب من (المشرف الفني) أن يكون متفانيا ذاتيا لأن الانجازات الأدائية أحد مصادر فاعلية الذات والشعور الايجابي نحوها وهي تعمل على تعزيز الإحساس بقيمتها وبفعالية الشخصية (Randura,1994, p.71-81) ولان من اهم متطلبات تنمية الابداع التنظيمي هو الانتماء والولاء فالفرد الذي يحب منظمته يتفانى في خدمتها وتتوافر لديه دوافع الإبداع أكثر من غيره (محمد زويد العتيبي: 2011، ص307).

3-4 عرض وتحليل ومناقشة نتائج نسبة مساهمة الإبداع التنظيمي في مفهوم الذات والمعادلات التنبؤية :

بغية تحقيق الهدف الاخير من اهداف الدراسة وهو (التنبؤ الابداع التنظيمي من خلال مفهوم الذات لدى عينة البحث , قامت الباحثة بإجراءات عدة لتحقيق هذا الهدف.

4-3-1 عرض وتحليل ومناقشة نتائج نسبة مساهمة الابداع التنظيمي بمفهوم الذات :

لجأت الباحثة الى استخدام الانحدار البسيط بغية استخراج قيمة نسبة مساهمة الابداع التنظيمي بمتغير بمفهوم الذات والنتيجة عن قيمة مربع الارتباط بينهما , والجدول رقم (11) يبين ذلك.

الجدول رقم (11)

يبين دلالة معامل الارتباط ونسبة مساهمة الابداع التنظيمي بمفهوم الذات

المتغيرات	طبيعة معامل الارتباط	قيمة معامل الارتباط	نسبة المساهمة المعدلة ر2	درجات الحرية	الخطأ المعياري المتعدد	قيمة F	الدلالة الإحصائية
الابداع التنظيمي ومفهوم الذات	بسيط	40.3	0.12	72-1	10.48	14.05	دالة إحصائية عند 0.00

يتبين من الجدول رقم (11) ان نسبة مساهمة الابداع التنظيمي بمؤشر مفهوم الذات كانت عالية وهذا ما تؤكدته قيمة (F) المحسوبة البالغة (14.05) التي تدل على ان التباين المشترك بين المتغيرين كان كبيرا وهذا ما يتضح من خلال مستوى الدلالة البالغ (0.00).

4-3-3 عرض وتحليل ومناقشة نتائج التنبؤ بالابداع التنظيمي بدلالة مفهوم الذات :

استكمالا للإجراءات أعلاه ولغرض الحصول على قيمة تنبؤيه أو متوقعة للأبداع التنظيمي بدلالة مفهوم الذات لدى العينة سعت الباحثة إلى استخدام معادلات الانحدار الخطي التي يمكن من خلالها التنبؤ بهذه العلاقة وتسلسل الباحثة الضوء على شكل الانحدار الخطي والقيم الخاصة بمعاملات الانحدار الخطي بين الابداع التنظيمي وتقديرات المتغيرات المبحوثة والجدول رقم (12) يبين ذلك.

الجدول رقم (12)

يبين المعادلة التنبؤية للمتغيرات المساهمة مع الابداع التنظيمي

مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	المعاملات		المتغيرات
		قيمة المعامل الثابت	طبيعة المعامل الثابت	
معنوي عند (0.00)	6.524	45.456	أ	مفهوم الذات
معنوي عند (0.00)	3.346	0.460	ب	
• الابداع التنظيمي = قيمة المعامل الثابت أ + ب X درجة مفهوم الذات لدى العينة في المقياس.				المعادلة التنبؤية

يتبين من الجدول أعلاه والخاص بقيم معدلات الانحدار والمعادلة التنبؤية أو القيمة المتوقعة الابداع التنظيمي بدلالة مفهوم الذات ، إمكانية معرفة القيمة المتوقعة الابداع التنظيمي بدلالة مفهوم الذات لأي (عينة البحث) والأمثلة الآتية توضح ذلك :

• مثال للمعادلة

إذا كانت درجة للعينة (ص) في مقياس الإبداع التنظيمي (75) فإن الدرجة المتوقعة في مفهوم الذات هي :

$$\text{الابداع التنظيمي} = 45.456 + (75 \times 0.460) = 79.95$$

وهي درجة قريبة من الوسط الحسابي للعينة في الابداع التنظيمي إذا علمنا ان الوسط الحسابي لها كان (75.12) ، مما يدل على ان التنبؤ كان دقيقاً. وبذلك تحقق هدف الذي جاء في البحث والذي من خلاله يمكن للباحثة في استنباط معادلة التنبؤ والدرجة المتوقعة للإبداع التنظيمي بدلالة مفهوم الذات.

5- الاستنتاجات والتوصيات :

5-1 الاستنتاجات :

- من خلال عرض نتائج البحث وتحليلها ومناقشتها توصلت الباحثة الى الاستنتاجات الآتية :-
1. مقياسي الابداع التنظيمي ومفهوم الذات اللذان عدتهم الباحثة صالحان لقياس الابداع التنظيمي ومفهوم الذات لدى المشرفين الفنيين في مراكز النشاط الرياضي والكشفي لمديريات التربية .
 2. تتمتع عينة البحث بدرجة جيدة في الابداع التنظيمي ومفهوم الذات .
 3. أظهرت النتائج وجود علاقة طردية موجبة بين الابداع التنظيمي ومفهوم الذات للمشرفين الفنيين

4. امكانية التنبؤ بالابداع التنظيمي لدى المشرفين الفنيين عن طريق مفهوم الذات.

2-5 التوصيات :

في ظل الاستنتاجات التي توصلت اليها الباحثة توصي بما يلي:-

1. الاستفادة من مقاييس الابداع التنظيمي ومفهوم الذات الذي قامت الباحثة بأعدادهما بوصفهما أدوات موضوعية للباحثين وامكانية استخدامهما في بحوثهم ودراساتهم.
2. ضرورة الاهتمام بالمشرفين الفنيين وزجهم في دورات تطويرية تصب في تطوير الابداع التنظيمي ومفهوم الذات والذي ينعكس بشكل ايجابي لتطور ادائهم الإبداعية.
3. استخدام المعادلة التنبؤية للتنبؤ بالابداع التنظيمي ومفهوم الذات لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفي

المصادر

1. حسين محمد حريم : إدارة المنظمات ، ط2، عمان ، دار الحامد ، 2009 ،
2. زياد عنيد سلمان : الإداء الوظيفي بدلالة الوعي المهني والإبداع التنظيمي للمشرف الرياضي في مديريات الشباب والرياضة بالفرات الأوسط, رسالة ماجستير، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بابل ، 2018 .
3. صلاح احمد مراد وسليمان أمين علي ؛ الاختبارات والمقاييس في العلوم التربوية والنفسية ، خطوات أعدادها وخصائصها : (دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، 2002) ص360 .
4. عبد الودود احمد خطاب نبراس يونس محمد آل مراد ؛ تأثير مفهوم الذات على إدارة الوقت لدى رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في محافظة صلاح الدين ، المؤتمر الدولي الخامس جامعة السابع من ابريل ، ليبيا 2009.
5. علاوي محمد حسن ؛ سيكولوجية التدريب والمنافسات : ط1 (دار المعارف ، القاهرة ، 1992) ص45.
6. قاسم حسين صالح ؛ الشخصية بين التنظير والقياس : (العراق ، بغداد ، المكتبة الوطنية ، 1988)
7. محمد زويد العتيبي : الطريق إلى الإبداع والتميز الإداري ، ط1، عمان ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2011 .

8. محمد عويس ؛ البحث العلمي في الخدمة الاجتماعية (الدراسة والتشخيص في بحوث الممارسة) ، ط3 ، (القاهرة ، دار النهضة العربية ، 2003) .
9. وجيه محجوب ؛ البحث العلمي ومناهجه ، (بغداد،مديرية دار الكتب للطباعة والنشر،2002)

المصادر الاجنبية

1. Randura , A (1994) Seif – efficag In V . S . .
Ramachaudran (Ed) Encyclopedia of human behavior
(.vol . 4 pp .71–81. Now york Academic press .
Reprinfed in H .Friedman (Ed) Encyclopedia of mental
healf , San Dido academic press

الملاحق

الملحق رقم (1)

استبانة تحديد صلاحية فقرات مقياس الإبداع التنظيمي

حضرة الأستاذ الفاضل المحترم
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

تروم الباحثة استعمال مقياس (الإبداع التنظيمي) المعد من قبل الباحث (زياد عنيد سلمان،2018) ، (الإداء الوظيفي بدلالة الوعي المهني والإبداع التنظيمي للمشرف الرياضي في مديريات الشباب والرياضة بالفرات الأوسط، كأداة في موضوع بحثها (الإبداع التنظيمي بدلالة مفهوم الذات للمشرفين الفنيين بالمديريات العامة للتربية في محافظات الوسط والجنوب) إذ يتكون المقياس من (17) فقرة وبدائل الإجابة للمقياس كانت (دائما ، غالبا ، أحيانا ، نادرا ، ابدأ) ، ونظرا لما تملكون من خبرة ودراية واسعة ، تأمل الباحثة بيان رأيكم حول صلاحية الفقرات وتوضيح آرائكم واقتراحاتكم وملاحظاتكم .

مع وافر الشكر والتقدير

ملاحظة :-

- يعرف الإبداع التنظيمي بأنه:اختراع الشيء أو إنشاؤه على غير مثال سابق ، واستحداث أساليب جديدة بدل الأساليب القديمة أو المتعارف عليها ، فهو خروج عن المؤلف ونقيض للتقليد والمحاكاة.

الاسم واللقب العلمي:

الكلية:

مكان العمل: الجامعة:

التخصص: _____ ص _____ دقيق:

التوقيع:

الباحثة

م.م غفران ماجد عبد الحسين

الملحق رقم (1)

مقياس الإبداع التنظيمي

ت	الفقرات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	ابدا
1	أساهم في تطوير العمل من خلال مساهماتي الخاصة والمتمثلة بتبني أفكار جديدة في مجالي بالعمل .					
2	أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وأمتلك القدرة على الإقناع.					
3	أحرص على تقديم أفكار قيمة للعمل.					
4	أحاول تقديم حلول تستمر نتائجها لمدة طويلة.					
5	لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.					
6	لدي القدرة على التعبير عن أفكاري بطلاقة أو صياغتها في كلمات مفيدة .					
7	لدي القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل					
8	أمتلك القدرة على التعبير عن أفكاري لحل المشاكل التي تواجهني في العمل.					
9	لا أتردد في تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته.					
10	أحرص على أحداث تغييرات في أساليب العمل كل					

					فترة.
					11 أسعى للحصول على الأفكار التي تساهم بحل مشاكل العمل
					12 أقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح .
					13 أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات
					14 أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.
					15 أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.
					16 أستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات التي تواجهني في العمل.
					17 أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها زملائي في العمل .

الملحق رقم (2)

استبانة تحديد صلاحية فقرات مقياس مفهوم الذات

حضرة الأستاذ الفاضل المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

تروم الباحثة استعمال مقياس (مفهوم الذات) المعد من قبل الباحث (رضوان كاظم علي ,
2017) , (إدارة الوقت وعلاقتها بمفهوم الذات لدى منتسبي وزارة الشباب والرياضة في
صلاح الدين) كأداة في موضوع بحثها (الابداع التنظيمي بدلالة مفهوم الذات
للمشرفين الفنيين بالمديريات العامة للتربية في محافظات الوسط والجنوب)
إذ يتكون المقياس من (36) فقرة وتكون الإجابة عنه من خلال خمس بدائل (بدرجة كبيرة
جدا , بدرجة كبيرة , بدرجة متوسطة , قليلة , قليلة جدا) ملحق رقم (2) .

ملحق رقم (2)

ت	الفقرات	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
1	أضحى بما لدي في سبيل المصلحة العامة					
2	التزم بمبادئ القيم والأخلاق العليا					
3	أراجع نفسي للوقوف على الأخطاء					
4	أقدم المقترحات للمسؤولين لمصله العمل					
5	لا أبالي بالأثاث والمعدات العامة					
6	أحاول أن أقدم المساعدة للذين يحتاجونها					
7	انتقد الأعمال التي يقوم بها زملائي وتقليل أهميتها					
8	لدي القدرة على التأثير وإقناع الآخرين					
9	أتسرع في حكمي على الآخرين					
10	لدي القدرة الذاتية على حل مشاكل العمل					
11	احترم المواعيد التي أعطيها والتزم بها					
12	عدم التكلف أو التصنع في السلوك					
13	أدرك مواطن القوة والضعف في نفسي					
14	ثقافتي لا تساعدني بالدخول في نقاشات مع الآخرين					
15	اترك العمل بمجرد ظهور مشكلة أو صعوبة فيه					
16	أحب مساعدة الآخرين بكل ما املك					
17	اشعر بأنه لدي القدرة على حل مشاكل الآخرين وتوجيههم					
18	اشعر بانني متواضع					
19	ارفض انتقاد الآخرين من ذاتي أو الحط من قيمتي					
20	لدي القدرة على تحليل واستنتاج الحلول					

					لمشاكل العمل	
					اتعض بتجارب وخبرات الآخرين	21
					لدي نظرة متفائلة للحياة	22
					أتملق لمن هو صاحب القرار في عملي	23
					اعترف بخطأي أمام الآخرين	24
					اشعر بانى امتلك طموح لتحقيق أهدافي	25
					أثارة المشاكل والمتاعب للآخرين	26
					أحاول الحصول على مكاسب أكثر مما استحق	27
					اصبر وأتحمل الصعاب لتحقيق ما أصبو إليه	28
					اشعر بالغيرة والحسد من زملائي المتفوقين	29
					أضع أمامي تجارب الآخرين للاستفادة منها	30
					اكذب لغرض الوصول إلى هدفي	31
					صراحتي توقعني بالإحراج أمام الآخرين	32
					أحسن استغلال القدرات الذاتية	33
					اشعر بان خطواتي بالعمل واضحة	34
					امتلك قوة الإرادة والحزم في المواقف الصعبة	35
					ابرر الفشل الذي أقع به للظروف والآخرين	36