

سلوكيات القيادة المغناطيسية وعلاقتها بالجاذبية التنظيمية والابداع التنظيمي لدى رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في محافظة ديالى

أ.م.د. وداد يوسف محمد

sba71qi@gmail.com

المديرية العامة لتربية ديالى / اعدادية الخيزران للبنات

الكلمات المفتاحية : القيادة المغناطيسية ، الجاذبية ، الابداع .

ملخص البحث

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على سلوكيات القيادة المغناطيسية وعلاقتها بالجاذبية التنظيمية والابداع التنظيمي لدى رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في محافظة ديالى، من خلال مقاييس (القيادة المغناطيسية، الجاذبية التنظيمية، الابداع التنظيمي) ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب العلاقات الارتباطية حيث أنه المنهج المناسب لطبيعة هذا البحث ، وتتمثل مجتمع البحث مجتمع البحث من رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في ديالى الدين والبالغ عددهم (١٨٦) شخصا يمثلون الهيئة العليا لممثليه اللجنة الاولمبية إضافة إلى الهيئات الإدارية لـ (١٦) اتحادا رياضيا و (١٤) ناديا رياضيا ، وبعد جمع البيانات عولجت باستخدام البرنامج الاحصائي spss، واستنتجت الباحثة هناك ارتباط بين سلوكيات القيادة المغناطيسية والجاذبية التنظيمية والابداع التنظيمي ، وأوصت الباحثة بتعزيز سلوكيات القيادة المغناطيسية والجاذبية التنظيمية والابداع التنظيمي لدى رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في ديالى.

Magnetic leadership behaviors and their impact on organizational attractiveness and organizational creativity among the heads and members of sports federations and clubs in Diyala Governorate

Wided Yousif Mohammed

Keywords: magnetic leadership, gravity, creativity.

Research Summary

This study aimed to identify the behaviors of magnetic leadership and its relationship to organizational attractiveness and organizational creativity among the heads and members of sports federations and clubs in Diyala Governorate, through the measures of (magnetic leadership, organizational attractiveness, organizational creativity), and the researcher used the descriptive approach in relational relationships method, as it is the appropriate approach to the nature of This research, and the research community is represented by the research community of the heads and members of sports federations and clubs in Diyala Al-Din, which number (186) people representing the supreme body of the Olympic Committee's representatives in addition to the administrative bodies of (16) sports federations and (14) sports clubs. Using the statistical program spss, the researcher concluded that there is a correlation between magnetic leadership behaviors, organizational attractiveness and organizational creativity, and the researcher recommended enhancing magnetic leadership behaviors, organizational attractiveness and organizational creativity among the heads and members of sports federations and clubs in Diyala.

١- المقدمة وأهمية البحث .

الإدارة هي نشاط مميز له علاقة مباشرة بكل حياة الإنسان ، وفي الوقت نفسه هي وسيلة فعالة وناجحة لتحقيق الأهداف المنشودة لأي مجال ،فإن غابت الإدارة يحل محلها العشوائية والارتجال مما يهدد أي مجال بالفشل . وكلنا يعلم ان القيادة هي من اهم متطلبات الإدارة و البذرة الاولى لنجاح عمل اي مؤسسة ، أو منظمة تتطلع الى تحقيق اهدافها عن طريق اختيار الاشخاص القادرين على القيام بإدارتها بما يتمتعون به من كفاءات .وبما ان القيادة تضم مجموعة من القدرات ، والمهارات التي من المفترض أن يمتلكها القائمون بالأعمال الادارية لتمكينهم من أداء مهامهم وأدوارهم ومسؤولياتهم خير أداء مما يؤثر في عمل المؤسسة ككل . ويعتمد تطور الادارة على كفاءة القيادة في التعامل مع مدخلات العمل في المؤسسات الرياضية فنجاحها يعتمد على امتلاك عديد من الصفات والمهارات ومن أبرزها القيادة المغناطيسية وسلوكيات العمل بيها؛ لأنها من مؤشرات نجاح العمل ، والعمل على تطوير مستوى العمل ولأن القائد المغناطيسي يتعامل مع مواقف تتسم بالتعقيد والتشابك وتعدد العوامل والمتغيرات ذات الطبيعة المؤثرة، وبما ان العمل بالمؤسسات الرياضية له طبيعته الخاصة، أصبح من الضروري أن تتوفر القيادة المغناطيسية التي تعد أحدث انماط القيادة واهميتها جاءت لتجمع بين مميزات انماط القيادة وتلافي ما كان فيها من قصور، وتعد من أنسب الممارسات القيادية وأكثرها ملائمة لمعطيات العصر وأقدرها على مواجهة تحدياته .والاهتمام بها على المستوى الفردي والفرقي والمؤسسي ؛ لما لها من قوه جذب مغناطيسي ممكن ان يؤثر على الفرد . إن للجاذبية التنظيمية والابداع التنظيمي دوراً كبيراً في إنجاز الاعمال وتقليل نسبة التلكؤ في العمل إذ أفادت معظم الدراسات التي أجريت في مجال الجاذبية التنظيمية والابداع التنظيمي إلا أن أكثر الافراد انتماء لمؤسساتهم هم الذين تقل نسب غيابهم ويكونون مبدعين في عملهم وان نسبة الاضطرابات في العمل تكون قليلة وعلى هذا الاساس فإن القدرة على الانجاز والابداع تكون نتيجة ضرورية وحتمية لما سبق وهو ما تسعى إليه معظم الدول والمؤسسات بتوفير المناخ والجو التنظيمي المناسب ، ومن جانب آخر أن توفر البيئة الملائمة للعمل داخل المؤسسات الرياضية لأنها تعتبر من احد اسباب الارتقاء بالرياضة بكل انواعها لأنها تضم فئات عدة منها رؤساء واعضاء الاتحادات الاندية الرياضية الذين يعدون الركيزة الاساس للنهوض بالإدارة الاندية الرياضية وتطويرها ، وهم العنصر الاساس الذي يعتمد عليه نجاح العمل الاداري ، ويظهر ذلك من خلال العمل الجيد المتمثل بالأداء في كل المؤسسات ولعدم وجود دراسة تسلط الضوء على سلوكيات القيادة المغناطيسية والجاذبية التنظيمية والابداع التنظيمي ولأن الدراسة تتناول أهم عنصر في الموارد البشرية ، ومتغيراتها تركز على نوع جديد من القيادة بالإضافة الى تأثير الجاذبية التنظيمية والابداع ارتأت الباحثة دراسة هذه الظاهرة من هنا تبرز أهمية البحث . ومن هنا وجب على الاندية الرياضية التي ترغب الوصول الى مستويات عالية من الانجازات أن تبذل جهودا ملحوظة لتوفر سلوكيات القيادة المغناطيسية والجاذبية التنظيمية الملائمة والمشجعة للابداع التنظيمي لكي تساعد على استغلال القدرات الابداعية لدى العاملين لديها لما لها من أثر في تشكيل سلوك العاملين وعاداتهم وتوقعاتهم وما ينعكس سلباً او ايجاباً على أنشطة الاندية الرياضية كافة .

١-١ هدف البحث.

- ١ . التعرف على سلوكيات القيادة المغناطيسية والجاذبية التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عينة البحث.
- ٢ . التعرف الى العلاقة ما بين سلوكيات القيادة المغناطيسية والجاذبية التنظيمية لدى عينة البحث.
- ٣ . التعرف الى العلاقة ما بين سلوكيات القيادة المغناطيسية والابداع التنظيمي لدى عينة البحث.
- ٤ . التعرف الى العلاقة ما بين الجاذبية التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عينة البحث.

١-٢ فرض البحث .

- ١ . وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في سلوكيات القيادة المغناطيسية والجاذبية التنظيمية لدى عينة البحث.
- ٢ . وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في سلوكيات القيادة المغناطيسية والابداع التنظيمي لدى عينة البحث.
- ٣ . وجود وعلاقة ذات دلالة إحصائية بين الجاذبية التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عينة البحث

٢- منهج البحث واجراءاته الميدانية

٢-١ منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب العلاقات الارتباطية لكونه من اكثر المناهج ملائمة لطبيعة مشكلة البحث.

٢-٢ مجتمع وعينة البحث:

اشتمل تكون مجتمع البحث من رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في ديالى والبالغ عددهم (١٦٦) شخصا يمثلون الهيئة العليا لممثليه اللجنة الاولمبية إضافة إلى الهيئات الإدارية لـ (١٦) اتحادا رياضييا و (١٤) ناديا رياضييا وقد تم استبعاد (٣٠) عضو ورئيس اتحاد ونادي من العينة وذلك لكونهم عينة التحليل الاحصائي والتجربة الاستطلاعية .

٢-٣ ادوات البحث و وسائل جمع المعلومات :

أ. المصادر والمراجع العربية.

ب. الأدبيات والدراسات السابقة والخبراء.

ج. استمارة استبيان.

د. الملاحظة

هـ. استمارة تفريغ المعلومات والبيانات.

٢-٤ المقاييس المستخدمة في البحث

٢-٤-١ مقياس القيادة المغناطيسية:

تم استعمال مقياس (القيادة المغناطيسية) (العجيلي، ٢٠٢١، ص١٠٧) المعد من قبل زينب علي كاظم العجيلي ٢٠٢١، جامعة بغداد ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات ، ويتمتع المقياس بخصائص سيكو مترية علمية إذ تكون مقياس القيادة المغناطيسية بصيغته النهائية من (٣١) فقرة موزعة على ثمانية محاور المقياس، محور الكاريزما مكون من (٥) فقرة، ومحور التمايز من (٥) فقرة، ومحور مواجهة التحديات من (٥) فقرة، ومحور استغراق العاملين من (٤) فقرة، ومحور مشاركة السلطة من (٣) فقرة، ومحور خلق الثقة من (٣) فقرة، ومحور معرفة ذاته وذات المرؤوسين من (٣) فقرة، ومحور الاحتفال بالنجاح من (٣) فقرة، وبخمس بدائل للإجابة (اتفق بشدة، اتفق، غير متأكد، لا اتفق، لا اتفق بشدة). وبلغت اعلى درجة للمقياس (١٥٥) واقل درجة (٣١) والوسط الفرضي للمقياس (٩٣) درجة.

٢-٤-٢ مقياس الجاذبية التنظيمية:

قامت الباحثة بإعداد مقياس الجاذبية التنظيمية ، لغرض اطلاع الخبراء، عليها وبيان رأيهم من حيث قبول الفقرات من عدمها أيضا إذا كانت هناك فقرات تحتاج إلى تعديل أو حذف أو إضافات ، وبعد تثبيت الفقرات المناسبة والتي لاقت نسبة قبول أكثر من ٨٠ % من آراء الخبراء والمختصين ، وضعت المقياس بشكلها النهائي، حيث يتكون من (٢٤) فقرة ، وبخمس بدائل للإجابة (اتفق بشدة، اتفق، غير متأكد، لا اتفق، لا اتفق بشدة). وبلغت اعلى درجة للمقياس (١٢٠) واقل درجة (٢٤) والوسط الفرضي للمقياس (٧٢) درجة. وقامت الباحثة بالتحليل الاحصائي للفقرات للمقياس عن طريق استخراج معامل الاتساق الداخلي للوصول إلى القوة التمييزية للفقرات وقد تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون لتحقيق هذا الغرض، وبعد أن تم عرضها على الخبراء والمختصين لتحديد صلاحية الفقرات المرشحة والبالغ عددها (٢٤) فقرة ، وبعد جمع البيانات وتفرغها استخدمت الباحثة اختبار (كا^٢) للتعرف على الفقرات الصالحة من غيرها وأظهرت النتائج صلاحية جميع الفقرات وذلك لان قيمه (كا^٢) المحسوبة لهذه المجالات كانت اصغر من قيمتها الجدولية والبالغة (٣,٨٤) عند درجه حرية (١) ومستوى دلالة (٠,٠٥) وبهذا قبلت جميع فقرات المقياس وهذا يعد دليل على الصدق الظاهري للمقياس وبالنسبة لثبات الاختبار (المقياس) فان (الاختبار الذي يعطي نتائج مقاربه او نفس النتائج اذا طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة) ولقد قام الباحثة بتطبيق المقياس على عينة التحليل الاحصائي وبواقع (٣٠) عضو ثم أعيد الاختبار بتطبيق نفس المقياس وعلى العينة نفسها وفي نفس الظروف بعد أسبوع واحد وقد حصلت الباحثة على معامل ثبات لاستمارة التقييم باستخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون وبلغت قيمته (٠,٨٨) مما يعطي مؤشرا جيدا لثبات المقياس.

٢-٤-٣ مقياس الابداع التنظيمي:

تم استعمال مقياس (الابداع التنظيمي) (سلمان، ٢٠١٨، ص) المعد من قبل زياد عنيد سلمان، ٢٠١٨، جامعة بابل، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، ويتمتع المقياس بخصائص سيكو مترية علمية إذ تكون مقياس الابداع التنظيمي بصيغته النهائية من (١٧) فقرة، وبخمس بدائل للإجابة (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، ابداً). وبلغت أعلى درجة للمقياس (٨٥) وأقل درجة (١٧) والوسط الفرضي للمقياس (٥٩) درجة.

٢-٥ التجربة الاستطلاعية

قامت الباحثة بالتجربة الاستطلاعية لغرض التعرف على السليبات التي قد ترافق تطبيق كل من المقاييس لعينة البحث وفيما إذا كانت عبارات كل من المقاييس مفهومة من قبل أفراد عينة البحث ومعرفة السليبات التي مر بها المختبرون وتجاوزها بالاختبار الرئيسي ومعرفة وتحديد الوقت المستغرق لملاً الاستمارة و كان الوقت المستغرق لمل الاستمارة (١٥-١٠) دقيقة لكل استمارة، وقامت الباحثة بتوزيع استمارات المقاييس على مجموعة من عينة البحث البالغة عددهم (٣٠) عضو وبعد استطلاع آراء المختبرين حول طبيعة المقاييس ومدى استيعابهم لعباراته فيما إذا كانت مفهومة أو لا وإن كانت لديهم أية ملاحظات حول صياغة عباراته أو فيما إذا كانت هناك صعوبات تذكر في الإجابة عن كل من المقاييس المذكورة وقد تبين انه ليس هناك أية صعوبة عند الإجابة على المقاييس.

٢-٦ الأسس العلمية للمقاييس

٢-٦-١ معامل ثبات

تم احتساب الثبات بطريقة الاختبار وأعاد الاختبار ولغرض التأكد من حصول المقاييس على درجة ثبات عالية قامت الباحثة بتطبيق الاختبار على عينة مكونة من (٣٠) عضو وأعيد تطبيق الاختبار بعد أسبوع في تحت ظروف الاختبار الأول نفسها وعلى العينة ذاتها ثم تم حساب معامل الارتباط البسيط بين نتائج الاختبارين الأول والثاني لمعرفة معامل الثبات بينهما

جدول (١)

يبين حساب معامل الثبات باستعمال أسلوب الاختبار وإعادة الاختبار لمقاييس

المعالم الاحصائية	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة	درجة الحرية
القيادة المغناطيسية	٠,٧٩	٠,٦٣	٠,٠٥	٢٧
الجاذبية التنظيمية	٠,٨٨			
الابداع التنظيمي	٠,٨٥			

وقد تبين من خلال جدول (٢) ان هنالك علاقة ارتباط عالية دالة احصائياً بين الاختبارين الأول والثاني لمقاييس (القيادة التنظيمية، الجاذبية التنظيمية، الابداع التنظيمي) لدى عينة البحث إذ بلغت قيمة معامل الثبات (٠,٧٩) (٠,٨٠) (٠,٨٥) على التوالي وهم أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٠,٦٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٧) .

٢-٦-٢ معامل الصدق

لقد تم التحقق من صدق كل من المقاييس (القيادة التنظيمية، الجاذبية التنظيمية، الابداع التنظيمي) من خلال ايجاد صدق المحتوى وذلك بعرض المقاييس على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال علم الادارة والتنظيم وعلم النفس الرياضي وبعد الاطلاع على إجابات الخبراء عن فقرات المقاييس ومدى ملائمتها لعينة البحث والبيئة العراقية حيث تبين ان هناك اتفاقاً تاماً بنسبة (١٠٠%) حول الفقرات جميعها وعلى هذا الأساس تم التأكد من صدق الاختبار واعتماد المقاييس في البحث

٣-٦-٢ الموضوعية

ولغرض استخراج موضوعية المقاييس قامت الباحثة بتطبيق الاختبارات على عينة التحليل الاحصائي نفسها والمكونة من (٢٠) عضو إذ قامت الباحثة بتكليف (محكمين) لتأشير نتائج الاختبارين وكما موضح في جدول (٣) .

جدول (٢)

يبين حساب موضوعية الاختبار المقاييس

المعالم الإحصائية	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة	درجة الحرية
القيادة المغناطيسية	٠,٨٥	٠,٦٣	٠,٠٥	٢٧
الجاذبية التنظيمية	٠,٨٩			
الابداع التنظيمي	٠,٨٦			

من خلال جدول (٣) يتبين لنا ان قيم معاملي الارتباط لكل من المقاييس (القيادة المغناطيسية ، الجاذبية التنظيمية ، الابداع التنظيمي) والبالغة قيمتهما (٠,٨٥) (٠,٨٩) (٠,٨٦) على التوالي ذات دلالة احصائية وهما أكبر من القيمة الجدولية البالغة قيمتها (٠,٦٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٧) .

٧-٢ التجربة الرئيسية

تم اجراء التجربة الرئيسية من خلال توزيع الاستثمارات على رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في ديالى للإجابة على فقراتها ومن ثم تم جمعها وتفرغ نتائجها في استمارات تفرغ البيانات وذلك لغرض معالجتها إحصائياً واطهار النتائج النهائية للدراسة.

٨-٢ الوسائل الإحصائية:

تم استعمال حقيب SPSS الإحصائية وحسب متطلبات إجراءات البحث

٣- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها
٣-١ عرض الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم معاملات الالتواء للمقياس القيادة المغناطيسية لدى عينة البحث

جدول (٣)

يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الالتواء للمقياس القيادة المغناطيسية لدى عينة البحث

المقاييس	الوسط	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	التوزيع
الكاريزما	٢٠,٣٤٠	٢٠	٢,٢٢٤	٠,٤١٩	اعتدالي
التمايز	١٩,٩٢٠	١٩	٢,٣٤٩	٠,٥٦٣	اعتدالي
مواجهة التحديات	٢٠,٢٥٠	٢٠	٢,٣٥٠	٠,٩٣٧	اعتدالي
استغراق العاملين	١٦,٠٠٥	١٦	١,٩٧٣	صفر	اعتدالي
مشاركة السلطة	١١,٧٤٥	١٢	١,٨١٥	٠,٣٠٤	اعتدالي
خلق الثقة	١٢,١٠٥	١٢	١,٨٠٥	٠,٥٦٣	اعتدالي
معرفة ذاته وذات المرفوسين	١٢,١٤٥	١٢	١,٧٦٠	٠,٥٠٣	اعتدالي
الاحتفال بالنجاح	١١,٩٤٥	١٢	١,٩٢٦	٠,٣٠٠	اعتدالي
الدرجة الكلية للمقياس	١٢٤,٤٥٥	١٢٤	٦,٤٣٣	٠,٦١٧	اعتدالي
الجاذبية التنظيمية	٨٩,٤	٩٠	٩,٢٤٩	٠,١٩٤-	اعتدالي
الابداع التنظيمي	٨٣,١	٨٣	٥,٨٥٣	٠,٠٥١	اعتدالي

يتضح من جدول (٣) ان قيم معمل الالتواء للمقاييس تراوحت بين (صفر - ٠,٩٣٧) وهي اقل من ± 1 وهذا يدل على اعتدال توزيع العينة في هذه المتغيرات.

٢-٣ عرض الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم معاملات الارتباط بين القيادة المغناطيسية والجاذبية التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عينة البحث

جدول (٤)

يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم معاملات الارتباط بين القيادة المغناطيسية و الجاذبية التنظيمية لدى عينة البحث .

الدلالة الاحصائية	قيمة لمعنوية الارتباط	قيمة (ر) معامل الارتباط المحسوبة	الجاذبية التنظيمية		القيادة المغناطيسية		مجالات المقياس
					ع	س	
			ع	س			
معنوي	٣,١١٥	٠,٦٥٤	٩,٢٤٩	٨٩,٤	٢,٢٢٤	٢٠,٣٤٠	الكاريزما
معنوي	٤,١٨١	٠,٧٥٧			٢,٣٤٩	١٩,٩٢٠	التمايز
معنوي	٣,٣٨١	٠,٦٨٤			٢,٣٥٠	٢٠,٢٥٠	مواجهة التحديات
معنوي	٤,٧٣١	٠,٧٩٥			١,٩٧٣	١٦,٠٠٥	استغراق العاملين
معنوي	٣,١٧٦	٠,٦٦١			١,٨١٥	١١,٧٤٥	مشاركة السلطة
معنوي	٢,١٩١	٠,٦٥٤			١,٨٠٥	١٢,١٠٥	خلق الثقة
معنوي	٣,١٨٩	٠,٦٨١			١,٧٦٠	١٢,١٤٥	معرفة ذاته وذاة المرووسين
معنوي	٤,١١١	٠,٦٨٩			١,٩٢٦	١١,٩٤٥	الاحتفال بالنجاح
معنوي	٤,٤٥١	٠,٧٧٧			٦,٤٣٣	١٢٤,٤٥٥	الدرجة الكلية للمقياس

*قيمة (t) الجدولية بلغت (٢,١٦٠) تحت مستوى دلالة (٠,٠٥).

٣-٣ عرض الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم معاملات الارتباط بين القيادة المغناطيسية والابداع التنظيمي لدى عينة البحث.

جدول (٥)

يبين قيم الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم معاملات الارتباط بين القيادة المغناطيسية و الابداع التنظيمي لدى عينة البحث.

الدالة الاحصائية	قيمة * (ت) لمرتباط	قيمة معامل الارتباط المحسوبة (ر)	الابداع التنظيمي		القيادة المغناطيسية		مجالات المقياس
			ع	س	ع	س	
معنوي	٤,٧٩٤	٠,٧٩٩	٥,٨٥٣	٨٣,١	٢,٢٢٤	٢٠,٣٤٠	الكاريزما
معنوي	٤,٥٠٨	٠,٧٨١			٢,٣٤٩	١٩,٩٢٠	التمايز
معنوي	٣,٤٥٦	٠,٦٩٢			٢,٣٥٠	٢٠,٢٥٠	مواجهة التحديات
معنوي	٤,٢٩٧	٠,٧٦٦			١,٩٧٣	١٦,٠٠٥	استغراق العاملين
معنوي	٥,١٩٢	٠,٨٢١			١,٨١٥	١١,٧٤٥	مشاركة السلطة
معنوي	٣,٤٩٩	٠,٦٤١			١,٨٠٥	١٢,١٠٥	خلق الثقة
معنوي	٤,٤٥٦	٠,٦٩٢			١,٧٦٠	١٢,١٤٥	معرفة ذاته وذات المرفوسين
معنوي	٣,٤٩٦	٠,٦٦٦			١,٩٢٦	١١,٩٤٥	الاحتفال بالنجاح
معنوي	٤,١٩١	٠,٧٥٨			٦,٤٣٣	١٢٤,٤٥٥	الدرجة الكلية للمقياس

*قيمة (t) الجدولية بلغت (١٦٠, ٢) تحت مستوى دلالة (٠, ٠٥) .

٣-٤ عرض قيمة معامل الارتباط بين الجاذبية التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عينة البحث.

جدول (٦)

يبين قيمة معامل الارتباط بين الجاذبية التنظيمية والابداع التنظيمي لدى عينة البحث.

المقاييس	قيمة ر معامل الارتباط المحسوبة	قيمة ت * لمعنوية الارتباط	الدالة الاحصائية
الجاذبية التنظيمية	٠,٧٥١	٤,١٠٤	معنوي
الابداع التنظيمي			

*قيمة (t) الجدولية بلغت (١٦٠, ٢) تحت مستوى دلالة (٠, ٠٥) .

٣-٥ مناقشة النتائج

يتضح من الجدول (٤) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة المغناطيسية والجاذبية التنظيمية ، وتعزو الباحثة ذلك الى أن رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في ديالى لديهم سلوكيات قيادة مغناطيسية في عملية تقييم الافكار التي تسعى الى تطوير إجراءات ونظم العمل والمحافظة على العلاقات الطيبة التي تستند على مبدأ التعاون والتكامل في إنجاز المهام عن طريق الدافعية التي لديهم لأداء المهام والواجبات دون إشراف ، كما يتميزون بالمهارة والقدرة الكافية على التكيف مع المتغيرات والتطورات ، وهذا يدل على تحمل المسؤولية والعمل من أجل تحقيق اهدافهم رغم التقيد بنظام الاتحادات ويتحملون الضغوطات والمخاطر من أجل النهوض بالأندية وتطورها ، وهذا يدل على أن السياسات والاجراءات لديهم تتسم بالوضوح الى حد ما ، ولديهم التزام واضحاً بها وهذا يؤدي بدوره الى إنجاز المهام الموكلة اليهم ويساعد في تحقيق الجاذبية التنظيمية التي تسهم في تحقيق اهداف الاندية الرياضية، وترى الباحثة أن سلوكيات القيادة المغناطيسية تؤدي الى تحمل رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في تحقيق أهداف الاندية الرياضية والعمل على نهوضها والتأكيد على معطياتها ، إذ كلما كانت القيادة المغناطيسية عالية كلما زادت الجاذبية التنظيمية لديهم .

يتضح من الجدول (٥) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين سلوكيا القيادة المغناطيسية والابداع التنظيمي ، وترى الباحثة أن من الصعوبة وجود إبداع تنظيمي من دون وجود قيادة مغناطيسية ثقافة ترى هذا الابداع وتدعمه أو أن أي مؤسسة اذا ما أريد لها النجاح لابد من كافة السبل الميسرة للابداع العاملين فيها لتشجيعهم وتحفزهم على إظهار قدراتهم وطاقاتهم الابداعية والتي يمكن استثمارها في تحسين أداء وعمل الاندية الرياضية ليتماشى مع متغيرات ومتطلبات المجتمع لذا لابد من توفر سلوكيات القيادة المغناطيسية تشجع وتعزز قيم الابداع التنظيمي وتوفر البيئة المناسبة لأطلاق القدرات الابداعية التي تؤكد قيمها على المرونة والطلاقة والاصالة ونبذ النهج التقليدي (البيروقراطي) الموجود في كاسلوب عمل والابتعاد عن النمطية وتوفير كل ما يسمح بنقل الافكار والآراء وظهورها في اطار عمل اتحادات الاندية الرياضية وبشكل مبدع وخلاق ، ويتفق هذا الرأي مع ما أشار إليه (هيجان ، ١٤٢٠) من أن يندر وجود ابداع تنظمي دون قيادة مغناطيسية تشجع وتدعم هذا الابداع وكما اشار الى ضرورة تهيئة البيئة الداخلية المناسبة للتفكير الابداعي لتسهيل عمل المؤسسة وإظهار إبداعها ، مما يعني كلما زادت سلوكيات القيادة المغناطيسية كلما زاد الابداع التنظيمي للرؤساء واعضاء الاتحادات الاندية الرياضية في المؤسسة.

يبين جدول (٦) من خلال الجدول مما يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الجاذبية التنظيمية والابداع التنظيمي ، وتعزو الباحثة ذلك الى أن الجاذبية التنظيمية يعد من الدعائم الرئيسة للابداع التنظيمي اذ لابد من توافر التفاني في العمل والدوافع المحضرة للابداع التنظيمي والقدرة على تطوير العمل وحبه لتحقيق الابداع التنظيمي في عمل اتحادات الاندية الرياضية إذ يجب ان يتمتع العاملون في الاتحادات بعدة خصائص كالذكاء والموهبة والقدرة على تحليل للمشكلات والمواقف التي تواجه العمل وبذل قصارى الجهد لتحقيق أهداف اتحادات الاندية الرياضية والشعور بالاعتزاز والقناعة للعمل وتمسكهم بالعمل بها ومتى ما توفرت هذه الخصائص فسيحصلون على درجة عالية من الجاذبية التنظيمية والذي بدوره يسهم بشكل واضح بالارتقاء في العمل الكشفي والممارسات الادارية وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه (الفهد والقطاونة ، ٢٠٠٤ ، ص٤٨) من أن وجود الجاذبية التنظيمية للرؤساء واعضاء اتحادات الاندية الرياضية ضرورة للارتقاء في العمل واطلاق القدرات الابداعية التي تسمح بالانطلاق بالأفاق والمجالات الابداعية .

٤- الاستنتاجات والتوصيات

٤-١ الاستنتاجات

١. توفر سلوكيات القيادة المغناطيسية لدى رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في ديالى.
٢. توفر الجاذبية التنظيمية لدى رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في ديالى.
٣. توفر الابداع التنظيمي لدى رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في ديالى.
٤. هناك ارتباط بين سلوكيات القيادة المغناطيسية و الجاذبية التنظيمية لدى رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في ديالى.

٥. هناك ارتباط بين سلوكيات القيادة المغناطسية و الابداع التنظيمي التنظيمية لدى رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في ديالى.
٦. هناك ارتباط بين الجاذبية التنظيمية و الابداع التنظيمي لدى رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في ديالى.

٢-٤ التوصيات

١. تعزيز سلوكيات القيادة المغناطسية والجاذبية التنظيمية والابداع التنظيمي لدى رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في ديالى.
٢. الحفاظ على علاقات عمل طيبة بين أعضاء الاتحادات تستند الى مبدأ التعاون والتكامل في إنجاز المهام وبالتالي يستطيعون التحكم بمستوى الابداع التنظيمي بدعم أو نبذ القيم ذات التأثير الكبير في العملية الابداعية.
٣. عمل ورشات عمل لإعداد وتأهيل رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في ديالى.
٤. إقامة ندوات لأعضاء رؤساء وأعضاء الاتحادات والأندية الرياضية في ديالى.

المصادر

- أحمد ، عبد الرحمن ، هيجان ، معوقات الإبداع الإداري في المنظمات السعودية. مجلة الإدارة العامة، مج (٣٩)، العدد (١). (١٤٢٠هـ)
- زينب علي كاظم العجيلي: القيادة المغناطيسية وعلاقتها بروحانية مكان العمل لمدرسي التربية الرياضية لمديريات تربية الرصافة في بغداد، رسالة ماجستير ،جامعة بغداد ،كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات ،٢٠٢١ .
- زياد عنيد سلمان :الإداء الوظيفي بدلالة الوعي المهني والإبداع التنظيمي للمشرف الرياضي في مديريات الشباب والرياضة بالفرات الأوسط، رسالة ماجستير ، جامعة بابل ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، ٢٠١٨ .
- الفهداوي ،فهد، القطاونة ،نشأت : تأثير العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي ،دراسة تنظيمية للدوائر المركزية في محافظات الجنوب الاردنية ،المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الادارية ،المجلد ٢٤، العدد الثاني ،القاهرة ،الجامعة العربية .