

## JOB STABILITY AND ITS RELATIONSHIP TO THE ADMINISTRATIVE CREATIVITY OF THE TECHNICAL SUPERVISORS OF THE DEPARTMENT OF SPORTS ACTIVITY IN THE DHI QAR EDUCATION

Dr. Nabeel Makttoof Jwid  
Dhi Qar Education Directorate  
dr.nabeelm.j1986@utq.edu.iq

### ABSTRACT

The importance of the research is reflected in knowing the relationship between job stability and administrative creativity among the technical supervisors of the Department of Sports Activity in the Dhi Qar Education Directorate. The research aimed to identify the significance of this relationship. On the number of (25) technical supervisors in the department of sports and school activity in the education of Dhi Qar Governorate, their job stability and administrative creativity were measured using the measures of job stability and administrative creativity. One of the most important conclusions reached by the researcher is that there is a significant correlation between job stability and administrative creativity for supervisors. Technicians in the Department of Sports and School Activity in the Education of Dhi Qar Governorate.

**Keywords:** job stability, technical supervisors, administrative work, and administrative creativity

الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري للمشرفين الفنيين لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار

د. نبيل مكطوف جويد

مديرية تربية ذي قار

dr.nabeelm.j1986@utq.edu.iq

ملخص البحث

تتجلى أهمية البحث في معرفة العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والإبداع الإداري لدى المشرفين الفنيين لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار، وقد هدف البحث إلى التعرف على معنوية هذه العلاقة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية لملاءمته طبيعة هذه الدراسة وأهدافها، واشتملت عينة الدراسة على عدد (25) مشرف فني في قسم النشاط الرياضي والمدرسي في تربية محافظة ذي قار، تم قياس الاستقرار الوظيفي والإبداع الإداري لديهم باستخدام مقياسي الاستقرار الوظيفي والإبداع الإداري، ومن أهم الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث انه توجد علاقة ارتباط معنوية بين الاستقرار الوظيفي والإبداع الإداري لمشرفين الفنيين في قسم النشاط الرياضي والمدرسي في تربية محافظة ذي قار.

1- التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته

علم الإدارة له تأثير كبير على تقدم الحضارة الإنسانية، فهو يؤثر على أنشطة الإنسان، ويحسن أدائه، ويطور مهاراته، ويزيد من كفاءته. يتطلب التنفيذ العديد من الأفراد، حيث يتطلب وضع أهداف محددة لهذه الأنشطة وتنظيم العمل والتنسيق بين الأفراد والتوجيه والإشراف.

باعتبارها واحدة من أهم مؤسسات المجتمع ، فإن فعالية المؤسسة التعليمية تعتمد على مدى تلبية توقعات المجتمع ، ولكي تحقق المؤسسة التعليمية المستوى المطلوب ، والموارد البشرية والمادية الكافية ، والهياكل التنظيمية المناسبة ، والتوافر العقلاني للسياسات والموظفين المؤهلين وظروف العمل المناسبة ، هذه العوامل تؤدي إلى الاستقرار الوظيفي.

يعد الاستقرار الوظيفي عاملاً مهماً في تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز الثقة بين الإدارة والموظفين ، مما يساعد على تطوير قدرة المنظمة على البقاء والاستمرار في النمو. بالنسبة للأفراد والمؤسسات على حد سواء ، يؤدي الاستقرار الوظيفي إلى العديد من النتائج الإيجابية ، بما في ذلك الإبداع الإداري لكل من المؤسسات والأفراد يعتبر الإبداع التنفيذي من أهم العوامل في أداء وإنجاز المنظمات الناجحة والتميزة ، والتي تسعى إلى إحداث نقلة نوعية وتغييرات جذرية في أساليب العمل ، ودعم الأفراد العاملين فيها ، وتشجيع سلوكهم الإبداعي ، حتى تصبح أكثر كفاءة وفعالية الإبداع يعني التغيير المستمر من خلال المرونة ، وتوفير المناخ المناسب والبيئة الإدارية للإبداع ، والتمكين والمشاركة في صنع القرار ، وإعطاء المرؤوسين فرصة لأداء عملهم بحرية واستقلالية. ما هي وتؤدي إلى النتائج. بشكل مباشر أو غير مباشر إيجابي. في حين أن المشرفين الفنيين بشكل عام يجب أن يكونوا مبدعين ومبتكرين في أفكارهم ومناهجهم وأن يكون لديهم كرم إداري محفز يمكن العمال معهم من الانخراط في عملية الابتكار والإبداع والجهد المستمر لدعم وجذب العنصر الإبداعي ، وبالتالي أنت شاهده وهو يشجع موظفيه على ابتكار أفكار جديدة خلاقية ومبتكرة. لذلك ، يُطلب من كل معلم أن يخرج بأفكار مبتكرة لمشاكل محددة أو أن يصوغ رؤى محددة لتحقيق أهداف محددة في مجال وجانب معين من العمل التربوي للمدرسة كل عام دراسي ، بحيث تحمل هذه الحلول في أسرارها التميز والجدة. وأهمية الابتكار ، وهي أهمية المشرفين الفنيين لقسم البحث في فهم العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والإبداع التنفيذي.

#### 1-2 مشكلة البحث

الاستقرار الوظيفي هو أحد الموضوعات المهمة في جميع جوانب العمل الإداري وهو يمثل أحد العوامل الأساسية والمهمة المطلوبة لتوفير الخبرة العلمية والعملية والمهارات المختلفة للأفراد العاملين في جميع جوانب العمل الإداري وخاصة في هذا المجال الاشراف الفني فالعمل يتطلب استقرار الأفراد العاملين وتلبية احتياجاتهم وإشباع رغباتهم. وهو بدوره يعزز الروح المعنوية ويجعلهم يظهرون أكثر ويهتمون بالعمل ويحفز ظهور الإبداع لزيادة فاعلية مستوى الإشراف الفني. وانطلاقاً مما تقدم تمثلت مشكلة الدراسة بالتعرف على الاستقرار الوظيفي والإبداع الإداري لدى المشرفين الفنيين لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار والإجابة على التساؤل : هل للاستقرار الوظيفي علاقة بالإبداع الإداري لدى المشرفين الفنيين لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار ؟

#### 1-3 أهداف البحث

- 1- التعرف على مستوى الاستقرار الوظيفي لدى المشرفين الفنيين لقسم النشاط الرياضي والمدرسي في مديرية تربية ذي قار .
- 2- التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى المشرفين الفنيين لقسم النشاط الرياضي والمدرسي في مديرية تربية ذي قار .
- 3- التعرف على العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والإبداع الإداري لدى المشرفين الفنيين لقسم النشاط الرياضي والمدرسي في مديرية تربية ذي قار .

#### 1-4 فرضية البحث

- توجد علاقة ارتباط معنوية بين الاستقرار الوظيفي والإبداع الإداري لدى المشرفين الفنيين لقسم النشاط الرياضي والمدرسي في مديرية تربية ذي قار .

#### 1-5 مجالات البحث

1-5-1 المجال البشري : المشرفين الفنيين لقسم النشاط الرياضي والمدرسي في مديرية تربية ذي قار

1-5-2 المجال أزماني : المدة من 2202/7/4م ولغاية 3202/4/12م .

1-5-3 المجال المكاني : قسم النشاط الرياضي والمدرسي في محافظة ذي قار .

1-6-6 تحديد المصطلحات :

1-6-1 الاستقرار الوظيفي : "هو بقاء الموظف في عمله الذي يشغله وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وترقيته وتوفير الظروف والشروط

المناسبة للعمل" (4:22) .

1-6-2 الإبداع الإداري : "هو جميع العمليات التي يمارسها الفرد داخل المنظمة وتتسم بالأصالة والطلاقة والمرونة والمخاطرة ، والقدرة على

التحليل والخروج عن المألوف سواء للفرد أو المنظمة التي يعمل بها والحساسية للمشكلات التي تنتج عن التعامل مع البيئة" (9:185) .

2- منهج البحث وإجراءاته الميدانية

2-1 منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية ، وذلك لملاءمته طبيعة المشكلة المراد حلها.

2-2 مجتمع البحث وعينته

تم تحديد مجتمع البحث موظفي قسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار ، أما عينة البحث فتم اختيارها بالطريقة العمدية من المشرفين

الفنيين لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار والبالغ عددهم ( 25 ) مشرفا ، كما تم اختيار (8) مشرفين فنيين لإجراء تجربة

استطلاعية عليهم .

2-3 الوسائل والأجهزة والأدوات المستعملة في البحث

2-3-1 وسائل جمع المعلومات

المصادر العربية والأجنبية - شبكة الانترنت - الاستبانة - المقاييس .

2-3-2 الأجهزة والأدوات المستخدمة

لابتوب نوع (DELL) - أقلام .

2-4 أداة البحث

أولا : مقياس الاستقرار الوظيفي : اعتمد الباحث المقياس الذي أعده (باسم محمد صالح كنو 2020) (2:133) ملحق (1) ، ويتكون المقياس

من (34) فقرة ويقوم المجيب بالإجابة على المقياس في ضوء مقياس خماسي التدرج ( اتفق بشدة ، اتفق ، محايد ، لا اتفق ، لا اتفق بشدة )

، وتعطى الدرجات من (5-1) على التوالي ، وان اقل درجة على المقياس (34) درجة ، وأعلى درجة هي (170) درجة ، وبمتوسط فرضي

بلغ (102) ، وتصحيح المقياس يتم من خلال الدرجات التي يجمعها المجيب على جميع الفقرات .

ثانيا : مقياس الإبداع الإداري : اعتمد الباحث مقياس الإبداع الإداري (1 : ب) ملحق (2) ، الذي يتكون من (13) فقرة ويقوم المجيب بالإجابة

على المقياس في ضوء مقياس خماسي التدرج ( اتفق بشدة ، اتفق ، محايد ، لا اتفق ، لا اتفق بشدة ) ، وتعطى الدرجات من (5-1) على

التوالي ، وان اقل درجة على المقياس (13) درجة ، وأعلى درجة هي (65) درجة ، وبمتوسط فرضي بلغ (39) ، 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 الباحث قام 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 الباحث بإجراء تجربة استطلاعية على عينة من غير عينة

البحث الرئيسة ومن مجتمع الأصل وهم (8) مشرفين تربويين تخصص تربية رياضية للتحقق من ثبات المقياسين من خلال تطبيق المقياسين وإعادة تطبيقهما بعد (14) يوم من التطبيق الأول ، ومن ثم إيجاد معامل الارتباط بينهما ، وكانت معاملات الارتباط عالية وهو ما يحقق الثبات للمقياسين .

#### 4-2 التجربة الرئيسة

تم تطبيق مقياسي الاستقرار الوظيفي والإبداع الإداري على عينة التجربة الرئيسة بدءاً من 2022/8/22م ولغاية يوم 2022/10/12م .

#### 5-2 الوسائل الإحصائية

تم استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تحليل بيانات البحث ، وقد استعمل الوسائل الآتية :

الوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل الارتباط البسيط بيرسون (ر) .

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

3-1 عرض الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لنتائج مقياس الاستقرار الوظيفي لدى المشرفين الفنيين لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار وتحليلها

#### جدول (1)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لنتائج مقياس الاستقرار الوظيفي لدى المشرفين الفنيين لقسم النشاط الرياضي

في مديرية تربية ذي قار

المتغير	الوسط الحسابي (س)	الانحراف المعياري (ع) $\bar{\sigma}$	الوسط الفرضي
الاستقرار الوظيفي	137.421	8.77	102

يبين الجدول (1) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لنتائج مقياس الاستقرار الوظيفي لدى المشرفين الفنيين

لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار إذ ظهر أن قيمة الوسط الحسابي (137.421) وانحراف معياري (8.77) وهو أكبر من الوسط

الفرضي البالغ (102) وهذا يدل على أن مدرء المنتديات التابعة لمديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار لديهم استقرار وظيفي .

3-2 عرض الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لنتائج مقياس الإبداع الإداري لدى المشرفين الفنيين لقسم النشاط الرياضي

في مديرية تربية ذي قار وتحليلها

#### جدول (2)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لنتائج مقياس الإبداع الإداري لدى المشرفين الفنيين لقسم النشاط الرياضي في

مديرية تربية ذي قار

المتغير	الوسط الحسابي (س)	الانحراف المعياري (ع) $\bar{\sigma}$	الوسط الفرضي
الإبداع الإداري	49.226	4.39	39

يبين الجدول (2) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لنتائج مقياس الإبداع الإداري لدى المشرفين الفنيين لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار إذ ظهر أن قيمة الوسط الحسابي (49.226) وانحراف معياري (4.39) وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (39) وهذا يدل على أن لمشرفين الفنيين لديهم إبداع إداري .

3-3 عرض وتحليل نتائج الارتباط بين الاستقرار الوظيفي والإبداع الإداري لدى المشرفين الفنيين لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار وتحليلها .

### جدول (3)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة معامل الارتباط البسيط لمقياس الاستقرار الوظيفي والإبداع الإداري لدى مدراء المنتديات التابعة لمديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار .

المعالجات المتغير	وحدة القياس	الوسط الحسابي (س)	الانحراف المعياري ( $\bar{X}$ ع)	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة sig	الدلالة الإحصائية
الاستقرار الوظيفي	درجة	137.421	8.77	0.793	0.000	معنوي
الإبداع الإداري	درجة	49.226	4.39			

\* معنوي عند مستوى دلالة  $> (0.05)$  وأمام درجة حرية (23)

يبين جدول (3) أن قيمة الوسط الحسابي لمقياس الاستقرار الوظيفي (137.421) وانحراف معياري (8.77) أما قيمة الوسط الحسابي لمقياس الإبداع الإداري كانت (49.226) وانحراف معياري (4.39) ، أما قيمة معامل الارتباط البسيط المحسوبة كانت (0.793) وبمستوى دلالة (0.000) وهي أقل من مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (23) وهذا يدل على أن هناك ارتباط معنوي بين الاستقرار الوظيفي والإبداع الإداري لدى الشرفين الفنيين في قسم النشاط الرياضي والمدرسي .

### 4-3 مناقشة النتائج

لقد ظهر من عرض وتحليل النتائج في الجداول (2،1) أن درجة الاستقرار الوظيفي لدى عينة البحث أكبر من الوسط الفرضي مما يدل على أن مدراء المنتديات التابعة لمديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار لديهم استقرار وظيفي مما اثر في قدرتهم على الإبداع الإداري والذي ظهر ارتفاع مستوى العينة أيضا في الإبداع الإداري ، إذ إنه عندما يتحقق الاستقرار للمشرف التربوي في العمل يؤدي إلى توطيد علاقة المشرفين ببعضهم البعض وتحسين العلاقة أيضا بين المشرفين والمدرسين وبالتالي سوف يعود ذلك بشكل إيجابي على المؤسسات التربوية ، فعندما يشعر المشرف الفني بالاستقرار الوظيفي سواء نفسيا ، اجتماعيا ، ماليا ، بيئيا ، أو إداريا سوف يساعد ذلك على رفع مستوى النشاط والطموح لدى المشرف كما انه يرفع الروح المعنوية له ويعطيه الدافعية للإنجاز فيقبل على العمل بصدق رغب دون الشعور بالكسل أو التوتر أو الملل ، وهذا ما أكده سليمان الفارس وآخرون (2006) بأن شعور المشرف التربوي بأهميته يولد لديه شعور قوي بالانتماء إلى العمل ويبعد عنه مشاعر الاغتراب عن هذا العمل وبالتالي فأن درجة حماسه ورغبته في الأداء تكون قوية ويكون مطمئنا ومستقرا (73:7) .

ويرى العنزي (1985) أن الاستقرار الوظيفي يتولد عندما يشعر الفرد بالرضا ويعرف الرضا بأنه مفهوم سلوكي يقيس مدى تقبل الفرد لوظيفته من جميع جوانبها ، وبالتالي يعكس درجة سعادته واستقراره وإبداعه فيها ، وما تحققه له الوظيفة من إشباع لحاجاته المتعددة التي يرغب في أن يشبعها قياسا بأدائه للوظيفة (24:5) .

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 (5:8) .

كما ظهر من الجدول (3) علاقة ارتباط معنوية بين الاستقرار الوظيفي والإبداع الإداري للمشرفين الفنيين في قسم النشاط الرياضي والمدرسي في تربية محافظة ذي قار ويعزو الباحث هذه العلاقة المعنوية إلى النتيجة المنطقية في المشرف التربوي بالاستقرار الوظيفي والطمأنينة عند يتوفر الجو المناسب مما يدفعه إلى أداء واجباته في مجال الإشراف ورغبته في العطاء مما يكسبه الخبرات التي تؤدي إلى الاستمرارية في التقدم والنجاح في العمل.

كما إن مدير منتدى التابع لمديرية الشباب والرياضة يجب أن يتمتع بعلاقات اجتماعية طيبة مع إدارات المدارس ومع الزملاء من المدرسين والمجتمع لكون شخصية المشرف التربوي اختصاص التربية الرياضية شخصية اجتماعية وقوية ويكون محبوباً ومقرباً من جميع الزملاء والمدرسين نتيجة كونه سابقاً مدرس تربية رياضية ومزاولته لدروس التربية الرياضية والألعاب الرياضية المختلفة مما يدفع هذا المشرف إلى المزيد من التقدم والإبداع في مجال عمله ، ويشير إلى ذلك ناصر قاسمي (2017) بأن العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة اعقد مما نتصور فهي ليست مجالاً مادياً 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 (194:10) .

وان هذه العلاقة المعنوية بين الاستقرار الوظيفي والإبداع الإداري لها دور كبير في إقامة علاقات مع المجتمع المحيط والتي تؤثر إيجاباً على عمل المشرف وتشمل العلاقات الاجتماعية الزملاء والمدرسين وعلاقة المشرف بإدارات المدارس فهذه العوامل لها تأثير كبير ومباشر على عمله فكلما كانت علاقة المشرف بالمجتمع المحيط به قوية وجيدة ذلك يدفعه إلى الاستقرار في عمله وتكون مهاراته في الإشراف عالية جداً ويدفعه نحو الإبداع والتقدم (85:3) .

كما انه من العوامل التي تساعد على تنمية الإبداع الإداري بيئة العمل اليومية وما يواجهه المشرف من مؤثرات والتي تعد ذات أثر على الإبداع الإداري حيث 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 (91:6) .

#### 4- الاستنتاجات والتوصيات

##### 1-4 الاستنتاجات

1- المشرفين الفنيين لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار لديهم استقرار وظيفي .

2- المشرفين الفنيين لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار لديهم إبداع إداري .

3- توجد علاقة ارتباط معنوية بين الاستقرار الوظيفي والإبداع الإداري لدى المشرفين الفنيين لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار .

##### 2-4 التوصيات

1- تعزيز الاستقرار الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في قسم النشاط الرياضي في تربية محافظة ذي قار بصورة خاصة والمشرفين الفنيين عامة في العراق من خلال إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم .

2- تعزيز الإبداع الإداري المشرفين الفنيين في قسم النشاط الرياضي في تربية محافظة ذي قار بصورة عامة والمشرفين الفنيين عامة في العراق خاصة في العراق من خلال عقد الندوات في مجالات الإدارة المختلفة وتنمية الحس الإبداعي لديهم .

3- تشجيع الإبداع الإداري لدى المشرفين الفنيين بصورة عامة والمشرفين الفنيين خاصة في العراق من خلال العمل على تحقيق رضاهم واستقرارهم الوظيفي .

#### المصادر

- 1- افتخار ياسر كريم وآخرون : دراسة مقارنة للقدرة على الإبداع الإداري لدى العاملين في المدارس التخصصية للألعاب الفردية والفقرية ، بحث منشور ، مجلة الرياضة المعاصرة ، جامعة بغداد ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات ، المجلد (17) ، العدد (3) ، 2018 .
- 2- باسم محمد صالح كنو : الاستقرار الوظيفي وعلاقته بمهارات التدريس لمدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى ، رسالة ماجستير ، جامعة ديالى ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، 2020 .
- 3- بن منصور رفيقة : الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص ، رسالة ماجستير ، جامعة باتنة ، 2014 .
- 4- حنفي فاتح : الترقية الوظيفية والاستقرار الوظيفي المهني ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2006 .
- 5- سعد علي حمود العنزي : الرضا الوظيفي والأداء" ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 1985 .
- 6- سعود محمد النمر : الإبداع الإداري ، دراسة سلوكية ، المدير العربي ، ع (117) ، 1992 .
- 7- سليمان خليل الفارس وآخرون : إدارة الموارد البشرية للأفراد ، حقوق التكاليف للطبع والنشر ، جامعة دمشق ، 2006 .
- 8- محمد عبد المقصود : معوقات تنمية الإبداع في التربية العربية وسبل مواجهتها ، دراسة تحليلية ، مجلة التربية المعاصرة ، عمان ، 1998 .
- 9- مشعل بن مبارك الحارثي : واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري وأبرز معوقاته لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة جدة ، رسالة ماجستير ، السعودية ، 2012 .
- 10- ناصر قاسمي : التحميل السوسولوجي نماذج تطبيقية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2017 .

#### ملحق (1)

##### مقياس الاستقرار الوظيفي

ت	العبرة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق بشدة	لا اتفق
1	يناسب الراتب الشهري الذي أتقاضاه مع الجهد الذي ابذله في العمل					
2	أتقاضى 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 ويبادلوني بالمثل
					8	علاقاتي ايجابية مع إدارات المدارس
					9	أشارك مع زملائي خصوصياتي الشخصية ويبادلوني 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 يشعرنى باحترام الآخرين لي
					16	اشعر أن عملي مريح وخال من الصعوبات
					17	حالتي 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 بالضغط النفسي والعصبي بسبب وظيفتي
					21	اشعر بالفخر والثقة بالنفس كوني مشرف تربية رياضية
					22	اشعر بالملل والروتين من مزولة عملي كمشرف تربية رياضية
					23	ارغب بترك وظيفتي وإيجاد عمل بديل له
					24	أتعامل 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	يهيمن نجاح جهاز الاشراف الفني الذي اعمل فيه
					32	نظرة جهاز الاشراف الفني للتربية الرياضية على أنها دون المواد الأخرى
					33	افتقار الملاعب والساحات في المدارس إلى إجراءات السلامة والأمان
					34	أجد صعوبة كبيرة في استخدام الأساليب الحديثة في مجال الإشراف التربوي



## مقياس الإبداع الإداري

ت	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	أحاول تطبيق طرائق وأساليب جديدة لحل أي مشكلة أواجهها في العمل					
2	أقوم بإنجاز عملي بأسلوب متطور وجديد					
3	أحرص على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة					
4	امتك الحجج القوية والقدرة على الإقناع					
5	أتمتع بحرية التعبير عن آرائ ومقترحاتي حتى وإن كانت مخالفة رئيسي					
6	أحرص على تمتعي بمهارة النقاش والحوار مع الآخرين					
7	أهتم بالآراء المخالفة لآرائ والاستفادة منها					
8	أسعي للحصول على أفكار ومقترحات جديدة تساهم في حل مشكلات العمل					
9	أحرص على الاستفادة من الانتقادات والملاحظات التي توجه لي					
10	اعتقد بأن الجميع يثق بقدراتي وقيادتي					
11	قدرتي للتعامل مع مشكلات العمل					
12	امتك رؤية دقيقة لمشكلات العمل					
13	قدرتي على توقع مشكلات بالعمل والتعامل معها قبل وقوعها					