

مجلة سوهاج لعلوم وفنون
التربية البدنية والرياضة



جامعة سوهاج
كلية التربية الرياضية

تصور مقترح لتطوير الإبداع الإداري ببعض اتحادات الرياضات الأولمبية

د/ بسام صلاح محمد علي

أ.م.د/ محمد أحمد الامام

مجلة سوهاج لعلوم وفنون التربية البدنية والرياضة - العدد العاشر - الجزء الأول - يناير ٢٠٢٣ م
الترقيم الدولي: (٢٦٨٢-٣٧٤٨) print (ISSN ٢٦٨٢-٣٨٣٧) online (ISSN ٢٦٨٢-٣٧٤٨)

تصور مقترح لتطوير الإبداع الإداري ببعض اتحادات الرياضات الأولمبية

(*) أ.م. د/محمد أحمد الامام

(**) د/ بسام صلاح محمد علي

مقدمة ومشكلة البحث :

إن تزايد التطور السريع لشتى المتغيرات المرتبطة بالمؤسسات الرياضية وتعدد المهارات اللازمة للعمليات الإدارية بالهيكل التنظيمية والمستويات الإدارية المختلفة التي تأثرت بمستحدثات التكنولوجيا والتي أصبح لها أثر كبير في مجالات الأعمال جعلها بحاجة إلى ابداع القائمين عليها من خلال تقديم أفكار جديدة وطرق وأساليب غير تقليدية تتناسب مع تلك المتغيرات، والسعي إلى تحقيق التميز الاداري والمؤسسي والذي يهتم بالتعامل مع التحديات كفرص جديدة للتطور والإبداع في تحقيق أفضل النتائج وبأحدث وأفضل الطرق ذات التكلفة الأقل والجودة الأعلى، إن الرياضة كصناعة بحاجة إلى الابداع في إدارتها وبحاجة إلى ما هو غير تقليدي، وما هو إبداعي مبتكر لإحداث التطور المأمول إدارياً وفنياً والذي يرمي إلى تحقيق التنمية المستدامة والشاملة لقطاع الرياضة وإدارتها في مختلف مؤسساتها على صعيد كل الاتحادات الرياضية والأندية ومراكز الشباب وكل مقدمي الخدمات الرياضية في جمهورية مصر العربية.

وحيث أن علم الإدارة الرياضية أصبح ضرورة من ضرورات أنشطة الحياة المختلفة للإنسان، خاصة وأن العصر الذي نعيشه يتسم بالإيقاع السريع، فمجالات التربية الرياضية بدون إدارة ناجحة، تقل فاعليتها وتبتعد عن أهدافها المرجوة وتُعد إدارة المؤسسات الرياضية فن قائم بذاته؛ لأنك تتعامل مع عدة مستويات ويكون تحت إدارتك كثير من اللاعبين في شتى الأعمار ومن يديرها يجب أن تكون لديه خبرة كافية في كيفية التعامل مع هؤلاء (٢٥ : ٢٠) (٢١ : ١٨) .

ويشير جمال محمد (٢٠٠٨م) إلى أن الإدارة هي العمود الفقري لأي عمل رياضي يُرجى له النجاح، ونجاح الهيئات الرياضية يعود إلى نجاح الإدارة وأيضاً يعود فشل هذه المؤسسات إلى فشل الإدارة (١٢ : ٩) . ويرى ظاهر الغالبي (٢٠٠٦م) أن العملية الإدارية في المؤسسات عملية معقدة ومتشعبة في المهام والوظائف التي تسعى في النهاية إلى تجميع، تنسيق، وتوجيه ثم مراقبة مجهودات أفرادها من أجل تحقيق هدف مشترك، وتحقيق هذا الهدف لا يتأتى إلا في ظل إدارة حديثة تعتمد التخطيط الاستراتيجي كوسيلة لرفع كفاءة المنظمة ككل (٢٠ : ١٧) .

ويرى عبد الحميد عبد الفتاح (٢٠٠١م) أن الإدارة الاستراتيجية تأتي لتكون البوصلة التي توجه المؤسسات وتحدد لها الاتجاه الصحيح الذي يجب أن تسير فيه، وتُعرف الإدارة الاستراتيجية بأنها جهد منظم للوصول إلى قرارات ونظم وخطط استراتيجية للحصول على النتائج المطلوبة وتحقيق هدف المؤسسة في النهوض بها والمحافظة على تقدمها في ظل التحديات الموجودة (٢٢ : ١٣) .

* أستاذ الترويج الرياضي المساعد - كلية التربية الرياضية - جامعة السويس.
** مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويج - كلية التربية الرياضية - جامعة سوهاج.

وحيث أن الإدارة الرياضية تتعامل مع متغيرات أكثر تعقيداً وأكثر تشعباً فهي بحاجة إلى الإبداع في تنفيذ مهامها والابتكار في آلياتها ، و يعرف الإبداع بأنه " أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في صورة أشكال فريدة " ، ولا يقتصر الإبداع على الجانب التكنيكي لأنه لا يشمل تطوير السلع و العمليات المتعلقة بها وإعداد السوق فحسب بل يتعدى أيضاً الآلات و المعدات وطرائق التصنيع و التحسينات في التنظيم نفسه ونتائج التدريب و الرضا عن العمل بما يؤدي إلى ازدياد الإنتاجية (١٦ : ٢٨).

لقد زاد الاهتمام بمشكلات الإدارة في مختلف المجالات وفي المجال الرياضي بشكل خاص حيث أن الإعلام والرأي العام يكون مُسلط دائماً على المشكلات التي تحيط بالمجال الرياضي مما وضع الإداري الرياضي في مرمى تركيز أجهزة الدولة كونه عنصر أساسي ومهم في كل مراحل عملية التنمية الرياضية بكل ما تتضمنه من أبعاد، وهذا الاهتمام جزء من اهتمام عالمي متزايد برجال الإدارة الرياضية والتي أصبحت قدراتهم ومهارتهم من أهم المشكلات التي تواجه كثير من الدول وخاصة النامية منها ومن ثم فلقد وجهت كثير من الدول مجهوداتها وامكانياتها لتهيئة الظروف المناسبة التي تساعد على زيادة فاعلية القادة الإداريين وتنمية مهاراتهم وقدراتهم (١١ : ١١).

ويستلزم نجاح العمل الإبداعي في أي منظمة توفير الإدارة الجيدة، التي تساعد بدورها على ترجمة الامكانيات الإبداعية سواء أكان ذلك على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة الى سلوك حقيقي، وذلك لا يمكن أن يتوفر إلا من خلال وجود القيادة الإدارية الناجحة التي تسعى الى توفير المناخ الملائم للإبداع، ذلك ان تحويل الامكانيات الإبداعية لدى الفرد أو الجماعة أو المنظمة يمثل بلا شك الجزء الأساسي لمهمة القادة الإداريين الذين يتطلعون إلى توفير كافة الوسائل وإتاحة الفرصة للمرؤوسين وإيجاد المناخ التنظيمي الملائم الذي يشجع على الإبداع ويقود لقرارات وحلول ابداعية للمشكلات القائمة (٢٤ : ٣٢٥).

ويُعتبر الإبداع الإداري ذو أهمية كبيرة للمؤسسات الرياضية حيث أنها تواجه مراحل صعبة من التغير، بحيث يسهم الإبداع الإداري في زيادة قدرتها التنافسية، وتقديم خدماتها بشكل أفضل يصل إلى مرحلة التميز والتقدم؛ مما يجعلها تمتلك درجة عالية من المرونة في عملياتها الإدارية والفنية المستمرة بما يمكن من تقليل ظهور المشكلات، والمعوقات الادارية ويسهم في تحقيق أفضل النتائج (١١ : ٤٨).

ويذكر جروان فتحي (٢٠٠٢م) أن الإبداع "مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة إدارية مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصلية ومفيدة سواءً بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو خبرات المؤسسة أو المجتمع أو العالم إذا كانت النتائج من مستوى الاختراعات الإبداعية في أحد ميادين الحياة الإنسانية (١٠ : ٦٥).

وكذلك يعرفه كل من طارق محمد، محمد أكرم (٢٠٠٤م) بأنه عبارة عن وحدة متكاملة من العوامل الذاتية والموضوعية تقود إلى تحقيق إنتاج جديد وأصيل ذو قيمة للفرد والجماعة يسهم في إيجاد الحلول الجديدة للأفكار والمشكلات والمناهج (١٩ : ٥٣).

ويذكر أحمد الضبع (٢٠٠٩م) أن الإبداع يُشير إلى أي جهد متميز وفكرة مختلفة وفعل فريد فهو غالباً ما يعبر عن محصلة العمل وتميز الفعل أكثر من الفاعل نفسه وهو قد يتبلور نتيجة للتنظيم والتفاني والإخلاص دون أن يرتبط بالضرورة بموهبة الابتكار أو الاختراع (٥ : ١١).

ولقد وضع ريتشارد تمبلر (٢٠١٤م) الإبداع كأحد قواعد الإدارة لتحقيق النجاح الإداري حيث يؤكد أنه حتى يتحقق عند القائمين على الإدارة أو المديرين يجب أن يكون لديهم خزينة مملوءة بالأفكار والطرق الإبداعية في تنفيذ أعمالهم وتحقيق أهداف العمل حتى يكون لديهم ما يركزون عليه عند مواجهة مشكلة ما في العمل، كون الإبداع يتعلق بإيجاد طرق جديدة ومختلفة من حل المشكلات وتنفيذ الأعمال باستخدام أساليب التفكير الخلاق (١٧ : ١٥٠).

وينطلق مفهوم الإبداع الإداري من المفاهيم العامة للإبداع ذاتها، فالإبداع في الإدارة متعلق بالأفكار الجديدة في مجال الإدارة وتطوير المنتجات وقيادة فرق العمل وتحسين الخدمات للعملاء، وكل وظائف الإدارة المعروفة، وباختصار فالإبداع الإداري هو كل فكرة أو إجراء أو منتج يقدمه الموظفون صغارهم وكبارهم يتسم بالتجديد والإضافة، ويعود بمنافع إدارية أو اقتصادية أو اجتماعية على المؤسسة أو الأفراد أو المجتمع (٣٤).

وبالرغم مما تم ذكره فيما سبق يواجه الإبداع الإداري كعملية العديد من المعوقات والمحددات التي تعمل على التقليل من قدرة الفرد على استثمار قدراته وتنمية ذاته وتقديم الجديد، ويمكن تصنيف هذه المعوقات في أربع مجموعات هي (المعوقات العقلية، والمعوقات الانفعالية، ومعوقات الدافعية، والمعوقات التنظيمية)، ويجب وضع آليات للتغلب على هذه المعوقات ومواجهتها لتحقيق الإبداع في العملية الإدارية داخل المؤسسات (١٩ : ٢١٢).

إن عملية الإبداع الإداري في تنفيذ مهام العمل وإدارة المؤسسات تتأثر بمجموعة من العوامل التي تسهم في تنميتها وتطويرها حيث يتعرض الموظف عند أدائه لعمله لكثير من المنبهات التي تؤثر على العملية الإدارية فالفرد يقضي ثلث وقته داخل التنظيم، ويتعامل مع عدد من المتغيرات التي يتأثر بها وتتأثر به وهذه المتغيرات قد تكون إيجابية تساهم في دفع الفرد إلى الإبداع والتطوير، وقد تكون عاملاً مثبطاً للإبداع داخل التنظيم، وهذه المنبهات تتفاوت بين أن تكون هيكلية ذات علاقة بأنظمة وقواعد وإجراءات العمل أو تكون غير هيكلية أي مصدرها العلاقات الإنسانية القائمة بين الأفراد وزملائهم في العمل، و تتمثل في عوامل داخلية تشمل بيئة العمل وجماعة العمل وما بينهم من علاقات إنسانية تسهم في تنمية مناخ العمل الإبداعي وكذلك تشمل الاتصالات الإدارية التي يتم عن طريقها نقل المعلومات والبيانات داخل المؤسسة والتي تسهم في اتخاذ قرارات لها دور إيجابي في تنمية الإبداع الإداري لدى المرؤوسين، ليس

هذا فحسب فذلك تسهم العوامل الخارجية المتمثلة في الاسرة ومستوى التعليم ووسائل الاعلام والمجتمع المحيط في تنمية الابداع وتطويره بما ينعكس على الابداع الإداري (٣٥).

ومن خلال ملاحظة الباحثان واطلاعهم على لوائح الاتحادات الرياضية محل الدراسة (١)(٢)(٣)(٤)(٥) اتضح أن الاتحادات الرياضية تسير في ضوء ما أقرته القوانين واللوائح الصادرة في أعقاب قانون الرياضة لسنة ٢٠١٧م، و لم تطرأ تغيرات ابداعية في إدارة هذه الاتحادات بما يحقق طفرة إدارية في نتائجها الدولية والقارية، أو في أنشطتها المحلية، وهو ما يتطلب أن تكون الإدارة مبدعة فيما تقوم به من جهود إدارية من شأنها الارتقاء بمختلف شئون تلك الاتحادات حيث يتطلب منها السعي للتمثيل وتحقيق الانجازات الأولمبية، ولكن ما حدث أن بعضها لم يسبق له حتى مجرد المشاركة في هذه الإنجازات الأولمبية، وكون جمهورية مصر العربية تمتلك تعداد سكاني تعدى المائة مليون مواطن ما يقرب من (٦٠ %) منهم من الشباب هذا ما يحتم على أي اتحاد رياضي وضع نظم إدارية تسهم في تحقيق أفضل الانجازات الأولمبية من خلال الابداع في العملية الإدارية التي تخص جوانب وشئون هذه الاتحادات، وخاصة التي تعاني من القصور في جوانب الابداع الإداري، كما أكدت على ذلك بعض الدراسات التي طبقت على بعض هذه الاتحادات منها دراسة عصمت محمد (٢٠١٣م) (٢٧)، ودراسة كل من حازم كمال الدين، عادل حسني، عصمت محمد، عبدالرحمن علي (٢٠١٧م) (١٣)، دراسة مصطفى علي (٢٠١٥م) (٣٠) والعديد من الدراسات الأخرى، كما أكدت على ضرورة الاهتمام بعملية الابداع الإداري في المؤسسات المختلفة لما للإدارة من أهمية وما للابداع الإداري من متطلبات لتطويره وثقله لدى العاملين، واتفق ذلك مع دراسة خالد ذوالفقار (٢٠١٤م) (١٤)، دراسة بلال هاشم (٢٠١٠م) (٨)، دراسة بسام العنزي (٢٠١٥م) (٧)، وهذا ما شجع الباحثان للسعي إلى محاولة وضع تصور مقترح لتطوير الإبداع الإداري لدى العاملين ببعض الاتحادات الرياضية الأولمبية كون الإدارة هي العمود الفقري لنجاح أي مؤسسة في تحقيق أفضل النتائج بكفاءة وفعالية.

الدراسات السابقة:

دراسة بسام العنزي (٢٠٠٥م) (٧)، وكانت بعنوان "دراسة استطلاعية على العاملين في المؤسسات العامة في مدينة الرياض"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، السعودية ١٤٢٥ هـ، استهدفت الدراسة التعرف على الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية من خلال الاجابة على التساؤلات التالية: ما أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري في المؤسسات العامة بالمملكة العربية السعودية؟، ما القيم المكونة للثقافة التنظيمية في المؤسسات العامة؟، ما مدى توفر عناصر الإبداع الإداري في المؤسسات العامة؟، ما أثر القيم السائدة المكونة للثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري في المؤسسات العامة؟، وللاجابة عن هذه التساؤلات تم تصميم استبانة تتكون من ثلاثة أجزاء الجزء الأول يتعلق بالثقافة التنظيمية وقد تم الاستعانة بهذا المقياس (المصمم من

قبل فرانسيس و ودكوك والذي تمت ترجمته إلى اللغة العربية من قبل هيجان (١٦٤١ هـ) وقد تم تعديله من قبل الباحث ليناسب متطلبات الدراسة)، استخدم الباحث المنهج الوصفي على عينة بلغت (٤٥٤) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية توفر جميع القيم المكونة للثقافة التنظيمية في المؤسسات العامة بشكل متوسط ماعدا قيمة المكافأة، توفر عناصر الإبداع الإداري بالمؤسسات العامة بشكل متوسط ماعدا عنصر الخروج عن المألوف، وأن هناك ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية بين القيم المكونة للثقافة التنظيمية وعناصر الإبداع الإداري، وأن أهم القيم المكونة للثقافة التنظيمية التي تؤثر على الإبداع الإداري بشكل عام هي (الكفاءة، فرق العمل).

دراسة توفيق عطية (٢٠٠٩م) (٩)، وكانت بعنوان "الإبداع الإداري وعلاقته بالآداء الوظيفي لمديري القطاع العام" "دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة"، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الإبداع الإداري وعلاقته بآداء المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة، استخدام الباحث المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبيان على عينة قوامها (٣٠٥) من مجتمع البحث، وأشارت أهم النتائج إلى أن واقع الإبداع الإداري بوزارات قطاع غزة مقبول، وأن عملية تقويم الآداء بوزارات قطاع غزة لا تتم بشكل صحيح وفعال بما يخدم الموظف والوزارة معاً، وأن واقع الآداء الوظيفي بوزارات قطاع غزة بشكل عام مقبول.

دراسة بلال هاشم (٢٠١٠م) (٨)، وكانت بعنوان "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالقدرة الابتكارية لدى بعض الاتحادات الرياضية المصرية" دراسة مقارنة"، هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والقدرة الابتكارية لدى بعض الاتحادات الرياضية المصرية، استخدم الباحث المنهج الوصفي، شملت عينة الدراسة (١٨٥) فرداً من أعضاء مجلس الإدارة والمدير المالي والتنفيذي وأعضاء اللجان العليا بالاتحادات الرياضية المصرية الخاصة بالدراسة وأعضاء مجلس الإدارة والمدير المالي والتنفيذي بأفرع الاتحادات الخاصة بالدراسة، وقد استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى تصميم مقياس الثقافة التنظيمية ومقياس للقدرة الابتكارية كأحد أدوات جمع البيانات، وأشارت أهم النتائج إلى أن الثقافة التنظيمية سبب لنجاح العمل الإداري داخل الاتحاد المصري لكرة اليد.

دراسة أحمد عزمي (٢٠١١م) (٦)، وكانت بعنوان "تأثير برنامج تنمية إدارية مقترح على الإبداع الإداري لدى طلاب كلية التربية الرياضية"، هدفت الدراسة إلى تصميم برنامج تنمية إدارية مقترح والتعرف على تأثيره على الإبداع الإداري لدى طلاب كلية التربية الرياضية قسم الإدارة الرياضية جامعة المنيا، اتبعت الدراسة المنهج التجريبي، وقد استعان الباحث بإحدى التصميمات التجريبية وهو التصميم التجريبي لمجموعة واحدة بإتباع القياس القبلي والبعدي لها، وقد قام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية والبالغ عددهم (٣٠) طالباً وطالبة من الطلاب المستجدين غير الحاصلين على دورات تنمية بشرية من قبل، تضمنت أدوات الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكان من أهم النتائج أن الحساسية للمشكلات هي الطريقة المثلى لإطلاق شرارة التفكير المبدع، وأن عنصر الطلاقة يتوافر في الفرد كلما كان قادراً على

استدعاء أكبر عدد ممكن من الأفكار في فترة زمنية معينة وازدياد تلك الفترة يزداد الإبداع وترتفع درجة نموه، وأنه لزيادة الإبداع وارتفاع درجة نموه لدى الطلاب يكون من خلال زيادة قدراتهم العقلية والقدرة على إنتاج فكر أو عمل جيد يتميز بأكبر قدر من الطلاقة والاصالة والمرونة والحساسية للمشكلات.

دراسة كل من محمود حسن، حيدر شاكر (٢٠١١م) (٢٩)، وكانت بعنوان "تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري" دراسة تطبيقية لآراء القيادات العليا في جامعة ديالى، هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الارتباط والأثر بين متغير القيادة الإدارية ومتغير الإبداع الإداري، استخدم الباحث المنهج الوصفي، تضمنت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث طبقت على عينة قوامها (٤٤) فرد بالطريقة العمدية، وأشارت أهم النتائج إلى وجود علاقة ارتباط وأثر معنويين بين القيادة الإدارية الناجحة وتحقيق الإبداع الإداري .

دراسة علي خالد (٢٠١٧م) (٢٨)، وكانت بعنوان "أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات الأعمال"، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإبداع الإداري في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المركب المنجمي للفوسفات بجبل العنق (الجزائر)، وشركة فوسفات قفصة (تونس)، والمكتب الشريف للفوسفات (المغرب)، وذلك من خلال قياس مستوى الإبداع والأداء في المؤسسات الثلاث محل المقارنة، والتعرف على مدى استخدامها للأساليب الإدارية التي تحقق الإبداع وتعززه، إضافة إلى اختبار دور المتغيرات الديمغرافية في نقل العلاقة بين أساليب الإدارة والإبداع من جانب، والإبداع الإداري والأداء من جانب آخر، استخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات، أختيرت العينة بطريقة عشوائية وتضمنت ٦٤٢ فرد، وكان من أهم النتائج أن مستوى الإبداع الإداري كان جيداً في المكتب الشريف للفوسفات ومتوسط في المركب المنجمي وشركة فوسفات قفصة، وكذلك الحال بالنسبة لمستوى الأداء في المؤسسات الثلاث إلا أن إدارة المركب المنجمي وشركة فوسفات قفصة لا تستخدم الأساليب الإدارية التي تحقق الإبداع وتعززه لدى العاملين، بينما يستخدم المكتب الشريف تلك الأساليب بصفة محتشمة، كما وجدت الدراسة أن المتغيرات الديموغرافية ليست ناقلة للعلاقة بين الإبداع الإداري والأداء، وبين أساليب الإدارة والأداء.

دراسة عصمت محمد (٢٠١٣م) (٢٧)، وكانت بعنوان "المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري كمدخل لتحسين مستوى إنجاز أندية الدوري الممتاز لكرة الطائرة"، استهدفت الدراسة التعرف على علاقة المناخ التنظيمي بالإبداع الإداري على مستوى إنجاز أندية الدوري الممتاز لكرة الطائرة، استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) على عينة قوامها (١٦٨) فرد، وأستخدمت الإستبانة كأداة لجمع البيانات، وكان من أهم النتائج أن الهيكل التنظيمي بأندية الدوري الممتاز لكرة الطائرة يتميز بسرعة إنجاز العمل وجودته العالية كما يتميز أيضاً بالمرونة، كما توصلت الدراسة إلى تحديد الواقع الفعلي للمناخ التنظيمي ومستوى الانجاز بأندية الدوري الممتاز لكرة الطائرة.

دراسة موسي أبودلجوح، وصفاء جرادات (٢٠١٣م) (٣١)، وعنوانها "مستوى الإبداع الإداري لدى مديري ومديرات مدارس منطقة بني كنانة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات العاملين فيها"، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى مديري مدارس منطقة بني كنانة ومديراتها من وجهة نظر المعلمين والمعلمات العاملين فيها، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣١٧) معلماً ومعلمة تم اختيارها بالطريقة العشوائية، وشكلت ما نسبته (١٧.٥ %) من مجتمع الدراسة الكلي، وقد تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد بينت نتائج الدراسة أن مستوى الإبداع الإداري لدى مديري ومديرات مدارس منطقة بني كنانة بحسب وجهات نظر المعلمين والمعلمات العاملين فيها، ولمختلف المجالات كان بدرجة تقدير كبيرة، حيث جاء مجال المرونة بالمرتبة الأولى، تلاه مجال الحساسية للمشكلات بالمرتبة الثانية، وتلاه مجال الأصالة بالمرتبة الثالثة، وتلاه مجال الطلاقة بالمرتبة الرابعة والأخيرة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مديري ومديرات المدارس في منطقة بني كنانة يتمتعون بالمرونة والعمل بروح الفريق مع المعلمين في تعاملهم مع المواقف والمشكلات التي تعترض مسيرة العمل التربوي، كما أظهرت النتائج أنهم يستخدمون تكنولوجيا المعلومات بكفاءة وفاعلية عالية في إدارتهم المدرسية، وكانت أهم توصيات الباحثان ضرورة التنمية الإدارية المستمرة للقيادات التربوية في البيئة المدرسية وذلك بعقد دورات وورشات عمل تحت على ممارسة الإبداع بمختلف أساليبه، وتهيئة الظروف المادية والمعنوية المساعدة على ممارسة الإبداع بفاعلية.

دراسة خالد ذوالفقار (٢٠١٤م) (١٤)، وكانت بعنوان "تصور مقترح لاختيار قيادات رعاية الشباب بجامعة أسيوط في ضوء أنماط القيادة والإبداع الإداري"، هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لاختيار قيادات رعاية الشباب بجامعة أسيوط، استخدم الباحث المنهج الوصفي على عينة قوامها (٣٣٤) من الإخصائيين والادريين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط، وقد استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج أنه يجب أن يشارك المدير الإخصائيين في وضع الخطة بإدارة رعاية الشباب، كما أشارت النتائج من الجانب الآخر إلى تردد بعض العاملين بإدارات رعاية الشباب في تطبيق الأساليب الجديدة خوفاً من الفشل، أوصى الباحث بضرورة تفعيل دور قيادات رعاية الشباب في تطوير وتنمية القدرات الإبداعية لدى رؤسائهم وتوفير التسهيلات المادية والمعنوية والفنية والتقنية لعملية التغيير من قبل الجامعة.

دراسة مصطفى علي (٢٠١٥م) (٣٠)، وكانت بعنوان "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مسئولي الأنشطة الترويحية بالجامعات المصرية"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري، استخدم الباحث المنهج الوصفي على عينة قوامها (٢٠٨) من مسئولي الأنشطة الترويحية في سبع جامعات مصرية، واستخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، كان من أهم النتائج ضرورة توفير بيئة عمل صحية وآمنة لمسئولي الأنشطة الترويحية بالجامعات المصرية، وجود قصور في المشاركة في اتخاذ القرار لمسئولي الأنشطة الترويحية بالجامعات المصرية،

وجود قصور في عدالة نظم المكافآت لمسئولي الأنشطة الترويحية بالجامعات المصرية، تواجد عناصر الابداع لدى مسئولو الأنشطة.

دراسة كلاً من حازم كمال الدين، عادل الشواف، عصمت محمد، عبدالرحمن علي (٢٠١٧) (١٣)، وكانت بعنوان "علاقة الدعم التنظيمي بالإبداع والابتكار الإداري بالاتحاد المصري لكرة السلة"، هدف البحث الى التعرف على علاقة الدعم التنظيمي بالإبداع والابتكار الإداري بالاتحاد المصري لكرة السلة، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي (المسحي)، وتكونت عينة البحث من (٥٠٠) فرداً من مجلس إدارة الاتحاد وأعضاء اللجان العليا للاتحاد ومجلس إدارة الأفرع والمدير التنفيذي والمدير المالي ولاعبي كرة السلة ومدربين كرة السلة وحكام كرة السلة، وتمثلت أدوات البحث في استبانة للتعرف على واقع الدعم التنظيمي للعاملين بالاتحاد المصري لكرة السلة والتعرف على مستوى الأداء الإداري للعاملين بالاتحاد المصري لكرة السلة، وجاءت نتائج البحث مؤكدة عدم وجود قسم أو إدارة خاصة بالدعم التنظيمي والابداع والابتكار تُشرف على عمل الاتحاد، وتوصلت النتائج الى وجود قصور في الدعم المقدم من المشرفين بالاتحاد ويتمثل ذلك في عدم فهم وإدراك البيئة المحيطة بالعاملين، وأوصى البحث بضرورة اهتمام إدارة الاتحاد بالإبداع والابتكار وبيضا العاملين وتنمية الدعم التنظيمي وإنشاء إدارة للإبداع والابتكار في الأداء الوظيفي بالاتحاد المصري لكرة السلة، وضرورة التعاون بين الاتحاد والهيئات الأخرى مثل المدارس والجامعات وتنمية الإبداع والابتكار للعاملين بالاتحاد لنشر اللعبة، والاهتمام بإجراء العديد من الدراسات التي تتناول موضوع الإبداع والابتكار.

دراسة ساجانك ميسوت، و كوروز بولات ، بيتول وصويلو آيسي Sagank,Mesut, Kuroz,Polat,Betul and Soylu Ayse (٢٠١٥ م) (٣٣)، وكانت بعنوان "أثر التمكين النفسي على العلاقة بين القيادة التحويلية والمناخ الإبداعي"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التمكين النفسي على العلاقة بين القيادة التحويلية والمناخ الإبداعي باستخدام المنهج الوصفي التحليلي على عينة قوامها (٣٠٣) معلم في المدارس الثانوية، واستخدم الباحثون الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكان من أهم النتائج وجود علاقة ايجابية بين القيادة التحويلية والتمكين النفسي للعاملين، ووجود علاقة موجبة بين التمكين لنفسي والمناخ الإبداعي أيضاً، ووجود علاقة بين القيادة التحويلية والمناخ الإبداعي، وأن القيادة التحويلية تؤثر على المناخ الإبداعي بشكل مباشر وغير مباشر من خلال التمكين النفسي.

ثانياً: هدف البحث:

- وضع تصور مقترح لتطوير الابداع الإداري لدى بعض الاتحادات الرياضية الأولمبية.

ثالثاً: تساؤلات البحث:

يسعي الباحثان إلى تحقيق هدف البحث من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

١. ما واقع الابداع الإداري لدى بعض الاتحادات الرياضية الأولمبية؟
٢. ما التصور المقترح لتطوير الابداع الإداري ببعض الاتحادات الرياضية الأولمبية؟

رابعاً : مصطلحات البحث :

الإبداع الإداري :

مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المؤسسة من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعاً وبطريقة غير مألوفة في التفكير (٩ : ١١).

الاتحادات الرياضية الأولمبية :

هي تلك الاتحادات التي تدير شؤون رياضات فردية أو جماعية مدرجة ضمن البرنامج الأولمبي (تعريف إجرائي).

سادساً : إجراءات البحث :

منهج البحث.

- استخدم الباحثان المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) لمناسبته لطبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث.

مجتمع البحث.

- تمثل مجتمع البحث في أعضاء مجالس الإدارات والمديرين التنفيذيين واللجان الفنية

لاتحادات الكرة الطائرة وكرة السلة ورفع الأثقال وألعاب القوى والبالغ عددهم (١٢٨) فرد.

عينة البحث.

قام الباحثان باختيار عينة البحث بواقع (٤٨) فرد من مجالس الإدارات والمديرين التنفيذيين لاتحادات

(كرة السلة والكرة الطائرة ورفع الأثقال وألعاب القوى) بالطريقة العمدية العشوائية بحيث تكون ممثلة لمجتمع

البحث إحصائياً وبالتساوي بين الاتحادات محل الدراسة.

جدول (١)

توصيف عينة البحث

النسبة المئوية	إجمالي العينة	العينة الأساسية				إجمالي مجتمع البحث	مجتمع البحث				فئات عينة البحث
		اتحاد ألعاب القوى	اتحاد الاثقال	اتحاد الكرة الطائرة	اتحاد السلة		اتحاد ألعاب القوى	اتحاد الاثقال	اتحاد الكرة الطائرة	اتحاد السلة	
٣٦.٠%	١٦	٤	٤	٤	٤	١١	١١	١١	١١	مجالس ادارة الاتحادات	
١٠٠.٠%	٤	١	١	١	١	١	١	١	١	المديرين التنفيذيين	
٣٥.٠%	٢٨	٧	٧	٧	٧	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	أعضاء اللجان	
٣٧.٥%	٤٨	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢٨				المجموع الكلي	

سابعاً: أدوات جمع البيانات:

استعان الباحثان في جمع البيانات بتصميم استمارة استبيان بهدف التعرف على الإبداع الإداري ببعض اتحادات الرياضات الأولمبية.

خطوات إعداد وبناء الاستبيان:

قام الباحثان باتباع الخطوات التالية في إعداد الاستبيان:

أ- تحديد محاور الاستبيان:

وذلك من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والمراجع العلمية، ومن خلال ذلك توصل الباحثان للمحاور التالية لعرضها على السادة الخبراء كما يوضحها الجدول (٢).

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في المحاور المقترحة لاستبيان الإبداع الإداري ببعض اتحادات الرياضات الأولمبية المصرية (ن=١١)

م	المحاور المقترحة	التكرار	النسبة المئوية%
١	الأصالة وطلاقة الأفكار الابتكارية	١١	٪١٠٠
٢	المرونة	١٠	٪٩٠.٩٠
٣	الاستكشاف وتحليل وحل المشكلات	١١	٪١٠٠
٤	حب المخاطرة وتحمل المسؤولية	١٠	٪٩٠.٩٠
٥	الحساسية للمشكلات	٤	٪٣٦.٦٣
٦	الثقة بالنفس والدافعية للإنجاز	١٠	٪٩٠.٩٠
٧	الحماس	٥	٪٤٥.٥
٨	مواصلة الاتجاه والميل للتطوير	١١	٪١٠٠
٩	الإصرار ومواجهة التحديات	٩	٪٨١.٨١

يتضح من جدول (٢) بعد عرض المحاور على الخبراء أنه قد تراوحت نسبة آراء السادة الخبراء ما بين (٣٦.٦٣ : ١٠٠) %، وقد بلغ عدد الخبراء الذين تم عرض الاستبانة عليهم (١١) خبير من الأكاديميين المتخصصين أكاديمياً ومهنيّاً في مجال الإدارة الرياضية، مرفق (١)، وبناءً على تلك الاستجابات تم إعادة صياغة بعض المحاور ودمج بعضها، وقد ارتضى الباحثان بقبول المحاور التي حصلت على نسبة ٨٠٪ فأكثر وبذلك يكون قد تم حذف المحور الخاص بالحساسية للمشكلات والذي تم إعادة صياغته ودمجه في المحور الثالث، وكذلك حذف المحور الخاص بالحماس حيث تم دمجه في المحور السادس، وكذلك تم إعادة صياغة المحور الأول ليصبح إجمالي عدد المحاور سبعة محاور كالتالي:

١. المحور الأول: الأصالة وصناعة الأفكار المبتكرة.

٢. المحور الثاني: المرونة.

٣. المحور الثالث: الاستكشاف وتحليل وحل المشكلات.

٤. المحور الرابع: المخاطرة وتحمل المسؤولية.
 ٥. المحور الخامس: الثقة بالنفس والدافعية للإنجاز.
 ٦. المحور السادس: الإصرار ومواجهة التحديات.
 ٧. المحور السابع: مواصلة الاتجاه والميل للتطوير.
 ب- اعداد وصياغة عبارات الاستبيان:

قام الباحثان بإعداد وصياغة عبارات الاستبيان بالاستعانة بالمحاور المستخلصة من آراء الخبراء ، وقد راعي الباحثان في صياغة العبارات أن تكون (واضحة ومفهومة، وألا توحى العبارة بنوع الاستجابة، وألا تشتمل العبارة على أكثر من معنى، والابتعاد عن المفردات أو العبارات الصعبة) وذلك لوضع الاستبيان في صورته المبدئية، والذي تم عرضه على عدد (١١) خبير في مجال الإدارة الرياضية وكرة السلة وكرة الطائرة وألعاب القوى ورفع الأثقال، مرفق (١)، ذلك في الفترة من (الثلاثاء ٢٠٢٢/٨/٢م إلى الأربعاء ٢٠٢٢/٨/١٧م) كما يوضحه جدول (٣).

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في المحاور المقترحة لاستبيان الابداع الإداري ببعض اتحادات الرياضات الأولمبية المصرية

(ن=١١)

رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية	رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية	رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية
المحور الأول			المحور الثاني			المحور الرابع		
١	٩	٨١.٨١	١	١٠	٩٠.٩٠	١	١١	١٠٠
٢	١٠	٩٠.٩٠	٢	١١	١٠٠	٢	١٠	٩٠.٩٠
٣	١٠	٩٠.٩٠	٣	١٠	٩٠.٩٠	٣	١٠	٩٠.٩٠
٤	٩	٨١.٨١	٤	٩	٨١.٨١	٤	١١	١٠٠
٥	٩	٨١.٨١	المحور الثالث			٥	١٠	٩٠.٩٠
٦	١٠	٩٠.٩٠	٦	٩	٨١.٨١	٦	٩	٨١.٨١
٧	٩	٨١.٨١	٧	٩	٨١.٨١	٧	١٠	٩٠.٩٠
٨	٥	٤٥.٥	٨	٧	٦٣.٦٣	٨		
٩	٩	٨١.٨١	٩	٩	٨١.٨١	٩		
١٠	١٠	٩٠.٩٠	١٠			١٠		
١١	٩	٨١.٨١	١١			١١		
١٢	٧	٦٣.٦٣	١٢			١٢		
المحور الخامس			المحور السادس			المحور السابع		
١	٩	٨١.٨١	١	١٠	١٠٠	١	١١	١٠٠
٢	٩	٨١.٨١	٢	٤	٩٠.٩٠	٢	٩	٨١.٨١
٣	٩	٨١.٨١	٣	٣	٣٦.٤	٣	١٠	٩٠.٩٠
٤	١٠	٩٠.٩٠	٤	١١	٢٧.٣	٤	٤	٣٦.٤

٩٠.٩٠	١٠	٥	١٠٠	١٠	٥	٨١.٨١	٩	٥
١٠٠	١١	٦	٩٠.٩٠	٩	٦	٩٠.٩٠	١٠	٦
١٠٠	١١	٧	١٠٠	١١	٧	٨١.٨١	٩	٧
			١٠٠	١٠	٨			

يتضح من جدول (٣) أن نسب آراء الخبراء حول عبارات الاستبيان تراوحت ما بين (٣٦.٤ : ١٠٠%)، وقد ارتضى الباحثان بقبول العبارات التي حصلت على نسبة (٨٠%) فأكثر وتم حذف جميع العبارات التي حصلت على نسب أقل من ذلك في صدق المحتوى من إجمالي نسب آراء المحكمين، وبذلك تم وضع الاستبيان في صورته المبدئية، وقد بلغ عدد عبارات الاستبيان في صورته المبدئية (٩٤ عبارة) كما هو يوضحه جدول (٣).

الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية بالتطبيق على عينة من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية بفاصل زمني مدته حد أدنى (١٥) يوم، وذلك بهدف تقنين استمارة الاستبيان وإجراء معاملات الصدق والثبات للوصول بها للصلاحية في القياس

المعاملات العملية للاستبيان:

الصدق:

قام الباحثان بحساب الصدق بطريقتان هما (صدق المحتوى - صدق الاتساق الداخلي) أ-صدق المحتوى:

جدول (٤)

صدق المحتوى لاستبيان الإبداع الإداري ببعض اتحادات الرياضات الأولمبية المصرية (ن=١١)

رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية	رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية	رقم العبارة	التكرار	النسبة المئوية
المحور الأول			المحور الثاني			المحور الرابع		
١	٩	٨١.٨١	١	١٠	٩٠.٩٠	١	١١	١٠٠
٢	١٠	٩٠.٩٠	٢	١١	١٠٠	٢	١٠	٩٠.٩٠
٣	١٠	٩٠.٩٠	٣	١٠	٩٠.٩٠	٣	١٠	٩٠.٩٠
٤	٩	٨١.٨١	٤	٩	٨١.٨١	٤	١١	١٠٠
٥	٩	٨١.٨١	المحور الثالث			٥	١٠	٩٠.٩٠
٦	١٠	٩٠.٩٠	٦	٩	٨١.٨١	٦	٩	٨١.٨١
٧	٩	٨١.٨١	٧	٩	٨١.٨١	٧	١٠	٩٠.٩٠
٨	٥	٤٥.٥	٨	٧	٦٣.٦٣	٨		
٩	٩	٨١.٨١	٩	٩	٨١.٨١	٩		
١٠	١٠	٩٠.٩٠				١٠		
١١	٩	٨١.٨١				١١		
١٢	٧	٦٣.٦٣				١٢		

المحور السابع			المحور السادس			المحور الخامس		
١٠٠	١١	١	١٠٠	١٠	١	٨١.٨١	٩	١
٨١.٨١	٩	٢	٩٠.٩٠	٤	٢	٨١.٨١	٩	٢
٩٠.٩٠	١٠	٣	٣٦.٤	٣	٣	٨١.٨١	٩	٣
٣٦.٤	٤	٤	٢٧.٣	١١	٤	٩٠.٩٠	١٠	٤
٩٠.٩٠	١٠	٥	١٠٠	١٠	٥	٨١.٨١	٩	٥
١٠٠	١١	٦	٩٠.٩٠	٩	٦	٩٠.٩٠	١٠	٦
١٠٠	١١	٧	١٠٠	١١	٧	٨١.٨١	٩	٧
			٩٠.٩٠	١٠	٨			

يتضح من جدول (٤) أن نسب صدق محتوى الاستبيان من خلال التطبيق على المحكمين والذي بلغ عددهم (١١) خبير في مجال الإدارة الرياضية والرياضات مجال التطبيق مرفق (١) قد تراوحت ما بين (٣٦.٤): ١٠٠٪) مما قد ترتب عليه حذف العبارات التي قد حصلت على نسبة مئوية أقل من (٨٠ ٪)، وبذلك تم حذف عدد (٧) عبارات بواقع عبارتان رقم (٨)(١٢) من المحور الأول ليصبح المحور (١٠) عبارات، وتم حذف عبارة رقم (٣) المحور الثالث ليصبح (٣) عبارات فقط، وتم حذف عبارتان رقم (٣)(٤) من المحور السادس ليصبح عدد عباراته (٦)، وتم حذف عبارة رقم (٤) من المحور السابع ليصبح أيضاً عدد عباراته النهائية (٦) عبارات، وبذلك يكون عدد إجمالي عبارات الاستبيان النهائية (٤٣) وقد قام الباحثان بعد ذلك بعمل صدق الاتساق الداخلي كما في الخطوات التالية.

ب - صدق الاتساق:

استخدم الباحثان صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب الارتباط ما بين كل عبارته ومحورها وكل محور ومجموع المحاور كما يلي:

جدول (٥)

معامل الارتباط بين العبارة والمحور المنتهية إليه في استبيان لابتداع الإداري لدى العاملين ببعض الاتحادات الرياضية الأولمبية (ن=١٠)

رقم العبارة	متوسط	انحراف معياري	معامل الارتباط	رقم العبارة	متوسط	انحراف معياري	معامل الارتباط	رقم العبارة	متوسط	انحراف معياري	معامل الارتباط
١	٢.٢٠	٠.٩٢	٠.٩٤	١	١.٧٠	٠.٦٧	٠.٨٥	١	١.٦٠	٠.٧٠	٠.٩٢
٢	٢.٠٠	٠.٦٧	٠.٨٦	٢	٢.٠٠	٠.٨٢	٠.٩٦	٢	١.٧٠	٠.٦٧	٠.٨٥
٣	١.٨٠	٠.٦٣	٠.٨٨	٣	٢.٢٠	٠.٩٢	٠.٩٧	٣	٢.٧٠	٠.٤٨	٠.٨٧
٤	١.٣٠	٠.٤٨	٠.٧٨	٤	١.٧٠	٠.٨٢	٠.٨٤	٤	٢.٠٠	٠.٨٢	٠.٩٦
٥	٢.٠٠	٠.٦٧	٠.٨٦	المحور الثالث			٥	٢.٢٠	٠.٧٩	٠.٩٣	
٦	١.٧٠	٠.٨٢	٠.٨٤	١	٢.٠٠	٠.٦٧	٠.٨٦	٦	٢.٣٠	٠.٨٢	٠.٩٤
٧	٢.٠٠	٠.٦٧	٠.٧٩	٢	١.٧٠	٠.٨٢	٠.٩٣	٧	٢.٠٠	٠.٦٧	٠.٧٩
٨	١.٧٠	٠.٦٧	٠.٨٥	٣	٢.٢٠	٠.٩٢	٠.٩٧	٨			

								٠.٩٣	٠.٨٢	١.٧٠	٩
								٠.٩٤	٠.٩٢	٢.٢٠	١٠
المحور السابع				المحور السادس				المحور الخامس			
٠.٨٨	٠.٧١	١.٥٠	١	٠.٨٩	٠.٩٩	١.٩٠	١	٠.٨٩	٠.٧١	١.٥٠	١
٠.٩٣	٠.٤٢	١.٢٠	٢	٠.٩٥	٠.٨٨	٢.١٠	٢	٠.٩٠	٠.٩٢	٢.٢٠	٢
٠.٩٢	٠.٧٩	١.٨٠	٣	٠.٧٦	٠.٨٥	١.٥٠	٣	٠.٩٠	٠.٨٢	٢.٣٠	٣
٠.٧١	٠.٣٢	١.١٠	٤	٠.٨٩	٠.٩٩	١.٩٠	٤	٠.٩٦	٠.٩٤	٢.٠٠	٤
٠.٩١	٠.٦٧	١.٣٠	٥	٠.٩٥	٠.٨٨	٢.١٠	٥	٠.٩٥	٠.٩٩	١.٩٠	٥
٠.٩٠	٠.٧٠	١.٤٠	٦	٠.٧٦	٠.٨٥	١.٥٠	٦	٠.٩٠	٠.٧١	١.٥٠	٦
			٧				٧	٠.٨٩	٠.٩٢	٢.٢٠	٧

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٦٣٢

يتضح من جدول (٥) أن نسبة الارتباط التي تدل على صدق الاتساق الداخلي للاستبيان تراوحت ما بين (٠.٧١ : ٠.٩٧) للاستبيان ككل، وبلغت في المحور الأول (٠.٧٩ : ٠.٩٤)، بينما في المحور الثاني تراوحت ما بين (٠.٨٥ : ٠.٩٧)، وفي المحور الثالث تراوحت ما بين (٠.٨٦ : ٠.٩٧)، وفي المحور الرابع (٠.٩٦ : ٠.٩٧)، وفي المحور الخامس تراوحت ما بين (٠.٨٩ : ٠.٩٦)، وفي المحور السادس تراوحت ما بين (٠.٧٦ : ٠.٩٥)، وفي المحور السابع (٠.٧١ : ٠.٩٣) وهي نسب تدل على صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان.

جدول (٦)

معامل الارتباط بين كل محور ومجموع محاور استبيان الإبداع الإداري لدى العاملين ببعض الاتحادات الرياضية الأولمبية (ن=١٠)

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ر المحسوبة
١	المحور الأول: الاصاله وصناعة الأفكار المبتكرة	٢١.٩٢	٦.٥١	٠.٩٦
٢	المحور الثاني: المرونة	١٨.٦٧	٦.٨٠	٠.٩٣
٣	المحور الثالث: الاستكشاف وتحليل وحل المشكلات	٢٣.٨٠	٧.٧٠	٠.٩٥
٤	المحور الرابع: المخاطرة وتحمل المسؤولية	١٦.٢٠	٥.٨٧	٠.٨٩
٥	المحور الخامس: الثقة بالنفس والدافعية للإنجاز	٢٠.٩١	٦.٥٠	٠.٩١
٦	المحور السادس: الإصرار ومواجهة التحديات	٢٠.٤٦	٧.١٣	٠.٩٢
٧	المحور السابع: مواصلة الاتجاه والميل للتطوير	٢٣.٣٩	٧.٦٤	٠.٩٤

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٦٣٢

يتضح جدول (٦) والذي تراوحت فيه قيمة (ر) المحسوبة لقياس الاتساق الداخلي لكل محور مع مجموع محاور الاستبيان ما بين (٠.٨٩ : ٠.٩٦) مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لجميع محاور الاستبيان عند مستوى دلالة ٠.٠٥

الاثبات للاستبيان:

استخدم الباحثان طريقة تطبيق الاستبيان وإعادة تطبيقه للتحقق من ثبات الاستبيان في قياس ما وضع من أجله في الفترة من (السبت ٢٠٢٢/٩/٣ إلى الخميس ٢٠٢٢/٩/١٨ م)، وذلك بالتطبيق على عينة استطلاعية خارج عينة البحث الأصلية وقوامها (١٠) افراد كما يوضح جدول (٧).

جدول (٧)

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لمحاورة استمارة الابداع الإداري ببعض الاتحادات الرياضية الأولمبية (ن=١٠)

م	المحاور	التطبيق الأول		التطبيق الثاني		قيمة ر
		ع	م	ع	م	
١	المحور الأول: الاصاله وصناعة الأفكار المبتكرة	٢٣.٣٠	٧.٦٠	٢٤.٢٠	٧.٩٠	٠.٩٦
٢	المحور الثاني: المرونة	١٦.٢٠	٥.٨٧	١٦.٨٠	٥.٨٨	٠.٩٨
٣	المحور الثالث: الاستكشاف وتحليل وحل المشكلات	٢٣.٨٠	٧.٧٤	٢٣.٥٠	٧.٥٠	٠.٩٧
٤	المحور الرابع: المخاطرة وتحمل المسؤولية	٢١.٩٠	٦.٥٢	٢٢.٦٠	٦.٨٥	٠.٩٧
٥	المحور الخامس: الثقة بالنفس والدافعية للإنجاز	١٦.٢٠	٥.٨٧	١٦.٨٠	٥.٨٨	٠.٩٨
٦	المحور السادس: الإصرار ومواجهة التحديات	٢١.٩٠	٦.٥٢	٢٢.٦٠	٦.٨٥	٠.٩٧
٧	المحور السابع: مواصلة الاتجاه والميل للتطوير	١٨.٦٠	٦.٨٢	١٩.١٠	٧.٢٣	٠.٩٩
٨	الاستبيان ككل	١٦.٢٠	٥.٨٧	١٦.٨٠	٥.٨٨	٠.٩٨

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٤٤

يتضح من جدول (٧) ارتفاع ثبات الاستبيان حيث تراوح معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني ما بين (٠.٩٦ : ٠.٩٩) حيث تراوح المتوسط الحسابي للتطبيق القبلي من (١٦.٢٠ : ٢٣.٨٠) بينما المتوسط الحسابي للتطبيق الثاني تراوح بين (١٦.٨٠ : ٢٤.٢٠) وتراوح الانحراف المعياري للتطبيق الأول بين (٥.٨٧ : ٧.٧٤) وللتطبيق الثاني (٥.٨٨ : ٧.٩٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) وتؤكد ارتفاع ثبات الاستبيان وصلاحيته في قياس مل وضع لقياسه.

تطبيق الاستبيان:

بإجراء المعاملات العلمية أصبح الاستبيان صالح للقياس وبذلك قد تم تطبيق الاستبيان في الفترة من (الأربعاء ٢٠٢٢/٩/٢١ إلى الإثنين ١٠/١٠/٢٠٢٢ م) على عينة البحث، ومن ثم إجراء المعاملات العلمية وعرض ومناقشة وتفسير النتائج.

عرض ومناقشة وتفسير النتائج:

للإجابة على تساؤلات البحث استخدم الباحثان النسبة المئوية والدرجة المقدره لمجمل آراء عينة البحث حول مفردات الاستبيان وكذلك مقياس تقدير ثلاثي (نعم=٣) (إلى حد ما =٢) (لا=١)، وكان اتجاه الاستجابة وفقاً للمعاملات الإحصائية (اتجاه منخفض وتتراوح نسبته ما بين (٣٣.٧ : ٥٥.٣٧) % - اتجاه استجابة متوسط وتتراوح نسبته ما بين (٥٥.٣٨ : ٧٧.٧١) % - واتجاه استجابة مرتفع وتتراوح نسبته ما بين (٧٧.٧٢ : ١٠٠) %، وفيما يلي مناقشة نتائج التساؤلات الواردة بالبحث.

التساؤل الأول:

"ما واقع الإبداع الإداري ببعض الاتحادات الرياضية الأولمبية بجمهورية مصر العربية"

قام الباحثان بعرض نتائج التساؤل الأول ومناقشته وتفسير كل محور له على حدة ثم مناقشة

المحاور مجمعة والاستبيان ككل، ذلك كما توضح الجداول التالية:

١. المحور الأول: الأصالة وصناعة الأفكار المبتكرة:

جدول (٨)

النسبة المئوية لاستجابة عينة البحث حول الأصالة وصناعة الأفكار المبتكرة كمحور للإبداع الإداري ببعض

اتحادات الرياضات الأولمبية (ن=٤٨)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة المقدر	النسبة المئوية
المحور الأول: الأصالة وصناعة الأفكار المبتكرة						
١	أستطيع طرح أفكار جديدة عند مناقشة الموضوعات المتعلقة بمشاكل العمل بالاتحاد أو الفرع.	٢٠	١٥	١٣	١٠٣	٧١.٥٢
٢	لدى القدرة على إيجاد طرق جديدة لتنفيذ العمل بالاتحاد أو الفرع.	١٨	١٥	١٥	٩٩	٦٨.٧٥
٣	أهتم بالبحث عن طرق المعالجة والتغلب على العقبات أثناء تنفيذ عملي بالاتحاد او الفرع.	١٩	١٥	١٤	١١٧	٨١.٢٥
٤	أنجز ما يُسند إليّ من أعمال بأسلوب متجدد.	١٢	١٦	٢٠	٨٨	٦١.١١
٥	أتمتع بمهارة المناقشة والقدرة على الإقناع من خلال تنظيم أفكارى واقتراحاتي للعمل بالاتحاد أو الفرع.	١٧	١٨	١٣	١٠٠	٦٩.٤٤
٦	إدارة الاتحاد أو الفرع لديها الجدية والحماس في التخلص من الأساليب القديمة والبحث عن أساليب جديدة متطورة.	١٨	١٩	١١	١٠٣	٧١.٥٢
٧	لدى القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	١٢	١٣	٢٣	٨٥	٥٩.٠٣
٨	لدى القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة أو صياغتها في مقترحات مفيدة تناسب موقف معين.	١٨	١٩	١١	١٠٣	٧١.٥٢
٩	أجرب أساليب جديدة غير تقليدية لتنفيذ الأعمال استناداً إلى التحليل والبرهان .	١٨	١٥	١٥	٩٩	٦٨.٧٥
١٠	لدى القدرة على تخيل الأمور التي تحدث داخل الاتحاد أو الفرع بطريقة جديدة.	١٤	١٥	١٩	٩١	٦٣.١٩
	الإجمالي	١٦٦	١٦٤	١٥٤	٩٨٠	٦٨.٠٥

يتضح من جدول (٨) أن معدل استجابة عينة البحث حول محور الأصالة وصناعة الأفكار المبتكرة

قد تراوحت بين (٥٩.٠٣ : ٨١.٢٥) بإجمالي معدل استجابة قد بلغت نسبتها المئوية (٦٨.٠٥ %) وهي

نسب استجابة ذات اتجاه متوسط وبالرغم من أن استجابة العينة لجميع العبارات جاءت أيضاً متوسطة

الاتجاه وهو ما يعني بأن اتحادات الرياضات الأولمبية المتمثلة في اتحاد رفع الاثقال وألعاب القوى وكرة السلة والطائرة يتوفر فيها ممارسة الابداع الإداري في جانب الاصاله وصناعة الأفكار المبتكرة بشكل متوسط في إجمالي استجابة العينة للعبارة التي شملها المحور حيث جميعها ذات استجابة أقل من (٧٧.٧١%) بينما جاءت عبارة واحدة فقط في اتجاه استجابة مرتفع وهي العبارة رقم (٣) وقد بلغت الاستجابة نحوها (٨١.٢٥%) وكانت هذه العبارة حول اهتمام الافراد والعاملين بالاتحاد بالبحث عن طرق جديدة لمعالجة والتغلب عن المعوقات في تنفيذ الأعمال ، إلا أنه يرى الباحثان بأن تلك الاستجابة تتزامن مع باقي الاستجابات لعبارة المحور ذات القصور فيما يرتبط بالتخلص من الأساليب القديمة وتطور مهارات الابداع الإداري لدى العاملين والقصور في قدرة العاملين على تخيل الأمور وكذلك القصور في تجريب أساليب مستحدثة وغير تقليدية مع تقديم أفكار متجدده وأساليب متطورة.

ويُعزى الباحثان ذلك إلى ضعف الجهود المبذولة في تأهيل وصقل مهارات العاملين التي تساهم وتساعد في الابداع الإداري بتقديم أفكار مبتكرة غير تقليدية وكذلك التعرف على متطلبات تنفيذ العمليات الإدارية بحرفية واكسابهم المهارات التكنولوجية أو الفنية والإدارية والقوانين واللوائح وفلسفة عمل تلك الاتحادات حتى يمكنهم ذلك من تطوير مهاراتهم والعمل في بيئة إبداعية تحقق أهداف الاتحادات الرياضية. وهذا ما تؤكدته دراسة مصطفى على (٢٠١٥م) (٣٠)، دراسة Sagank, Mesutl and Soyly Ayse (٢٠١٥م) (٣٣)، دراسة خالد ذو الفقار (٢٠١٤م) (١٤)، دراسة عصمت محمد (٢٠١٣م) (٢٧)، دراسة موسي أبو دلبوح وصفاء جرادات (٢٠١٣م) (٣١)، دراسة أحمد عزمي (٢٠١١م) (٦)، دراسة بلال هاشم (٢٠١٠م) (٨)، دراسة توفيق عطية (٢٠٠٩م) (٩)، دراسة بسام العنزي (٢٠٠٥م) (٧)، دراسة علي خالد (٢٠٠٥) (٢٨)، حيث أكدت هذه الدراسات على ضعف برامج تقويم المهارات الإدارية اللازمة لتحقيق الابداع الإداري والأفكار المبتكرة التي تساهم في تطوير الاتحادات الرياضية، وكذلك تناولت هذه الدراسات عدد من المتغيرات التي يجب تطويرها لتحسين عملية الابداع الإداري داخل الاتحادات الرياضية الأولمبية بجمهورية مصر العربية.

ويعزو الباحثان ذلك أيضاً إلى عدم وضع معايير واضحة ترتبط بالمؤهلات العلمية اللازم توافرها في العاملين الذين يتم اختيارهم للعمل في مختلف المستويات الإدارية بالاتحادات أي فيما يخص دراستهم للإدارة الرياضية وما يرتبط بها من متغيرات علمية ومهنية.

٢. المحور الثاني: المرونة:

جدول (٩)

النسبة المئوية لاستجابة عينة البحث حول المرونة كمحور للإبداع الإداري ببعض اتحادات الرياضات الأولمبية

(ن=٤٨)

٢	المحور الثاني المرونة	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة المقدره	النسبة المئوية
١	أفضل نوعية العمل بالاتحاد أو الفرع الذي يتطلب طريقة محددة في تنفيذه.	١٢	١٨	١٨	٩٠	٦٢.٥
٢	تُعطى لي الحرية الكاملة في التعامل مع المواقف الجديدة التي تحدث أثناء عملي بالاتحاد أو الفرع	١٤	١٣	٢١	٩٩	٦٨.٧٥
٣	أهتم بالاستفادة من آراء الآخرين حتى ولو كانت مخالفة لرأيي الشخصي.	١٣	١٠	٢٥	٨٤	٥٨.٣٣
٤	أمتلك القدرة على التكيف السريع للتطورات والمواقف الجديدة داخل الاتحاد أو الفرع.	١٣	١٠	١٩	٧٨	٥٤.١٧
	الإجمالي	٥٢	٥١	٨٣	٣٤١	٥٩.٢٠

يتضح من جدول (٩) أن معدل استجابة عينة البحث حول محور المرونة قد تراوحت بين (٥٤.١٧:٦٨.٧٥) بإجمالي معدل استجابة قد بلغت نسبتها المئوية (%٥٩.٢٠) وهي نسبة ذات اتجاه استجابة متوسط، وقد بلغت استجابة عينة البحث حول العبارة رقم (٤) نسبة مئوية تبلغ (٥٤.١٧ %) وهي ذات اتجاه استجابة منخفض مما يدل على ضعف القدرات الإبداعية لدى العاملين بالاتحادات الرياضية الأولمبية المصرية (المرتبطة بالمرونة) في السلة والكرة الطائرة وألعاب القوى ورفع الأثقال، وضعف تكيفهم مع التطورات والمواقف الجديدة داخل الاتحادات محل الدراسة.

ويعزو الباحثان ذلك إلى القصور في تأهيل العاملين وتنمية مهاراتهم الإبداعية من خلال عقد ورش عمل وبرامج تدريب وتأهيل تشمل المستحدثات المرتبطة بالجوانب الوظيفية داخل الاتحاد وكذلك المتغيرات الخارجية. و أكدت دراسة عصمت محمد (٢٠١٣م) (٢٧)، دراسة موسى أبو دلبوح وصفاء جرادات (٢٠١٣م) (٣١)، دراسة أحمد عزمي (٢٠١١م) (٦)، دراسة بلال هاشم (٢٠١٠م) (٨)، دراسة توفيق عطية (٢٠٠٩م) (٩) على ضرورة الاهتمام بتطوير المهارات الإبداعية فيما يرتبط بالمرونة الإدارية حيث أن الضعف واضح في القدرات الإبداعية الخاصة بها وهو ما يتطلب برامج تأهيل وتطوير، ومعالجته بشكل يتيح لهم الابتكار والأبداع والتكيف السريع مع التغيرات والتطورات الحديثة.

٣. المحور الثالث: المخاطرة وتحمل المسؤولية:

جدول (١٠)

النسبة المئوية لاستجابة عينة البحث حول المخاطرة وتحمل المسؤولية كمحور للإبداع الإداري ببعض اتحادات

الرياضات الأولمبية (ن=٤٨)

٣	المحور الثالث المخاطرة وتحمل المسؤولية	نعم	إلى حد ما	لا	درجة مقدر	نسبة مئوية
١	أرغب في العمل بالاتحاد أو الفرع ضمن فريق تسوده روح المخاطرة.	١٣	١٢	٢٣	٨٦	٥٢.٧٧
٢	أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة.	١٠	١٢	٢٦	٨٠	٥٥.٥٦
٣	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال داخل الاتحاد أو الفرع ولدى الاستعداد لمواجهة النتائج المترتبة عن ذلك.	١٨	١٥	١٥	٩٩	٧٢.٢٢
	الاجمالي	٤١	٣٩	٦٤	٢٧٠	٦٢.٥

يتضح من جدول (١٠) أن معدل استجابة عينة البحث حول محور المخاطرة وتحمل المسؤولية قد تراوحت ما بين (٥٢.٧٧ : ٧٢.٢٢ %) بإجمالي معدل استجابة قد بلغت نسبتها المئوية (٦٢.٥ %) وهي نسبة ذات اتجاه استجابة متوسط، وقد جاءت العبارة رقم (١) في اتجاه منخفض الاستجابة حيث بلغت (٥٢.٧٧ %) مؤكدة ضعف العاملين بالاتحاد في القيام بمهام عمل تتسم بالمخاطرة مما يترتب عليه ضعف مواجهة المخاطر والأزمات بهذه الاتحادات ويؤثر ذلك على مبادراتهم في تبني الأفكار والأساليب الجديدة كذلك إن نسبة الاستجابة لباقي عبارات المحور والتي جاء كلاً منها في اتجاه متوسط الاستجابة يؤكد وجود ضعف في محور المخاطرة وتحمل المسؤولية.

ويرى الباحثان أن ذلك يؤثر على الأداء الإداري داخل الاتحادات في اتخاذ القرارات ذات المدى البعيد لتحقيق إنجازات دولية وأولمبية ويؤدي إلى ضعف التخطيط الاستراتيجي لجوانب العمل في الاتحادات الرياضية الأولمبية حيث القصور في قدرة العاملين على مواجهة المخاطر والتحديات وتحمل المسؤولية.

وهذا ما تؤكدته دراسة مصطفى علي (٢٠١٥م) (٣٠)، دراسة Sagank ,Mesutl and Soylu Ayse (٢٠١٥م) (٣٣)، دراسة خالد ذو الفقار (٢٠١٤م) (١٤)، دراسة عصمت محمد (٢٠١٣م) (٢٧)، دراسة موسى أبو نبلوح وصفاء جرادات (٢٠١٣م) (٣١)، دراسة أحمد عزمي (٢٠١١م) (٦)، دراسة بلال هاشم (٢٠١٠م) (٨)، دراسة توفيق عطية (٢٠٠٩م) (٩)، دراسة بسام العنزي (٢٠٠٥م) (٧)، دراسة علي خالد (٢٠٠٥م) (٢٨)، حيث أكدت هذه الدراسات على وجود ضعف في برامج تقويم المهارات الإدارية اللازمة لتحقيق الإبداع الإداري والأفكار المبتكرة التي تسهم في تطوير الاتحادات الرياضية، وكذلك تناولت عدد من المتغيرات التي يجب تطويرها لتحسين عملية الإبداع الإداري داخل الاتحادات الرياضية الأولمبية بجمهورية مصر العربية والتي كان من بينها المخاطرة وتحمل المسؤولية حتى تتمكن الاتحادات من امتلاك كوادر بشرية تستطيع تحمل مسؤولية نتائج أعمالها وتبني منهج المخاطرة المحسوبة القائمة على

الاستقراء العلمي لما يحيط بها من مخاطر والتمكن من مواجهة الازمات التي تطرأ على مختلف الاتحادات الرياضية نتيجة للتغير المتسارع على المستوى الدولي والمحلي.

٤. المحور الرابع: محور الاستكشاف وتحليل وحل المشكلات:

جدول (١١)

النسبة المئوية لاستجابة عينة البحث حول الاستكشاف وتحليل وحل المشكلات كمحور للإبداع الإداري ببعض اتحادات الرياضات الأولمبية (ن=٤٨)

٤	المحور الرابع الاستكشاف وتحليل وحل المشكلات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة المقدره	النسبة المئوية
١	أخذ قرارات العمل دائماً وهماً لأسس مدروسة وليست عشوائية.	٢٠	١٩	١٩	١١٧	٨١.٢٥
٢	أعمل على ترتيب وتبسيط أفكارى للمشكلات التي تواجهني بالاتحاد أو الفرع.	٢٠	١٧	١١	١٠٣	٧١.٥٢
٣	أحصل على معلومات مفصلة قبل البدء في العمل الجديد وتهمني مصادرها أكثر من مضمونها.	١٨	١٣	١٧	١٠٧	٧٤.٣٠
٤	أجيد التنبؤ بالمشكلات التي يمكن أن تحدث في الاتحاد أو الفرع نتيجة تنفيذ الخطط المستقبلية.	١٢	١٣	٢٣	٨٥	٥٩.٠٣
٥	أستطيع الوصول إلى النتائج والاستنتاجات الواقعية والتي تؤدي إلى حل المشكلة بصورة علمية دقيقة.	١٠	٨	٣٠	٧٦	٥٢.٧٧
٦	أتابع المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل بالاتحاد أو الفرع.	١٥	١٣	٢٠	٩١	٦٣.١٩
٧	أستمتع بمحاولة حل المشكلات التي يعتبرها البعض مستحيلة.	١٢	١٤	٢٢	٨٦	٥٩.٧٢
	الإجمالي	٩٠	١٠٧	١٤٢	٦٢٦	٦٢.١٠

يتضح من جدول (١١) أن معدل استجابة عينة البحث حول محور الاستكشاف وتحليل وحل المشكلات قد تراوحت ما بين (٥٩.٠٣ : ٨١.٢٥%) بأجمالي معدل استجابة قد بلغت نسبتها المئوية (٦٢.٢١%) وهي نسبة ذات اتجاه استجابة متوسط وتؤكد القصور في محور الاستكشاف وحل المشكلات، وجاءت العبارة رقم (٥) منخفضة اتجاه الاستجابة بنسبة مئوية بلغت (٥٢.٧٧%) وهي تعني ضعف قدرات العاملين في الوصول إلى الاستنتاجات والنتائج الواقعية مما يشير إلى ضعف القدرة على حل المشكلات بصورة علمية وهو يتناقض بعض الشيء مع ما جاء في العبارة الأولى من استجابة مرتفعة الاتجاه حيث جاءت بنسبة مئوية (٨١.٢٥%) والى تشير إلى اتخاذ العاملين للقرارات وفقاً لأسس علمية مدروسة ومع ذلك هناك فجوة بين القدرة على اتخاذ القرارات السليمة والقدرة على التنبؤ بالمشكلات وتوقع النتائج وبناء الاستنتاجات الواقعية.

مما يؤكد حاجة العاملين لبرامج التأهيل والصقل لمهاراتهم وقدراتهم الإبداعية المرتبطة بالعمليات الإدارية وهذا ما يتفق مع دراسات كل من مصطفى علي (٢٠١٥م) (٣٠)، دراسة Sagank, Mesutl and Soylyu Ayes (٢٠١٥م) (٣٣)، دراسة خالد نو الفقار (٢٠١٤م) (١٤)، دراسة عصمت محمد (٢٠١٣م) (٢٧)، دراسة موسي أبو نبلوح وصفاء جرادات (٢٠١٣م) (٣١)، دراسة أحمد عزمي (٢٠١١م) (٦)،

دراسة بلال هاشم (٢٠١٠م) (٨)، حيث تشير جميعها إلى ضرورة تأهيل وصقل مهارات العاملين المرتبطة بعملية الابداع الإداري والقدرة على استكشاف وحل مشكلات العمل بطرق وأساليب إبداعية مبتكرة.
٥. محور الثقة بالنفس والدافعية للإنجاز؛

جدول (١٢)

النسبة المئوية لاستجابة عينة البحث حول الثقة بالنفس والدافعية للإنجاز كمحور للإبداع الإداري ببعض اتحادات الرياضات الأولمبية (ن=٤٨)

نسبة مئوية	درجة مقدره	لا	إلى حد ما	نعم	المحور الخامس الثقة بالنفس والدافعية للإنجاز	
٦٥.٢٧	٩٤	١٩	١٢	١٧	أثق في قدراتي المعرفية عند مواجهة أزمة أو مشكلة ما بالاتحاد أو الفرع.	١
٥٦.٩٤	٨٢	١٨	١٢	١٨	أستطيع أن أعبر عن وجهة نظري بدون تردد وحتى ولو كانت مختلفة عن رأي زملائي أو رئيسي المباشر .	٢
٧٦.٣٨	١١٠	١١	١٢	٢٥	أستطيع أن أتصرف بصورة جيدة في المواقف غير المتوقعة أثناء العمل وأتقبل النقد البناء من زملائي أو مديري .	٣
٨٦.٨٠	١٢٥	٨	١٣	٢٧	يكون للجانب المعنوي من حيث كلمات التشجيع أو الكلمات المحبطة تأثير كبير على مستوى الإنجاز لدى .	٤
٧٠.٨٣	١٠٢	١٢	١٥	٢٠	لا أحب ان أستسلم أبداً مهما بدا العمل صعباً .	٥
٧٠.١٤	١٠١	١٨	١٦	١٧	أشعر بالحماس في عمل الشيء ولو استغرق وقتاً طويلاً .	٦
٧١.٥٣	٦١٨	٨٦	٨٠	١٢٤	الإجمالي	

يتضح من جدول (١٢) أن معدل استجابة عينة البحث حول محور الثقة بالنفس والدافعية للإنجاز قد تراوحت ما بين (٥٦.٩٤ : ٨٦.٨٠ %) بإجمالي معدل استجابة قد بلغت نسبتها المئوية (٧١.٥٣ %)، وبالرغم من أنها تُعد اتجاه استجابة متوسطة إلا أنها تُعد أعلى محور من حيث النسبة المئوية بين محاور الابداع الإداري لدى اتحادات الرياضات الأولمبية محل الدراسة المتمثلة في كرة السلة والكرة الطائرة وألعاب القوى ورفع الأثقال، وتُعد من وجهة نظر الباحثين مؤشر جديد، حيث أن هذا المحور يرتبط بدرجة ثقة الأفراد في أنفسهم ومدى دافعتهم لتحقيق الإنجاز، وقد جاءت العبارة رقم (٤) في اتجاه استجابة مرتفعة بنسبة مئوية بلغت (٨٦.٨٠ %) وهي تُشير لتأثير الجانب المعنوي من حيث كلمات التشجيع أو التوبيخ على دافعية الأفراد للعمل مما يؤكد أهمية الجانب الوجداني والعلاقات الإنسانية لدى العاملين بالاتحادات محل الدراسة مما يُشير لأهمية التحفيز لدى العاملين باتحادات السلة والطائرة وألعاب القوى ورفع الأثقال، وإن ما جاء من استجابة متوسطة لباقي العبارات يُشير إلى ضرورة تعزيز قدرات العاملين في مواجهة المواقف غير المتوقعة وإتاحة المساحة المناسبة لهم للتعبير عن وجهة نظرهم والمشاركة في صناعة القرار مما يزيد من قدراتهم الإبداعية في إدارة شؤون الاتحادات الرياضية الأولمبية.

وهذا ما تؤكدته دراسة مصطفى علي (٢٠١٥م) (٣٠)، دراسة Sagank, Mesutl and Soyly Ayse (٢٠١٥م) (٣٣)، دراسة خالد ذو الفقار (٢٠١٤م) (١٤)، دراسة عصمت محمد سيد (٢٠١٣م) (٢٧)، دراسة موسى أبولبوح وصفاء جرادات (٢٠١٣م) (٣١)، دراسة أحمد عزمى (٢٠١١م) (٦)، دراسة بلال هاشم (٢٠١٠م) (٨)، دراسة توفيق عطية (٢٠٠٩م) (٩)، دراسة بسام العنزي (٢٠٠٥م) (٧)، دراسة علي خالد (٢٠٠٥م) (٢٨)، حيث أكدت جميعها على أهمية محور الدافعية للإنجاز والثقة بالنفس كما أكدت على أن لهذا المحور دور كبير في عملية الإبداع الإداري.
 ٦. محور الإصرار ومواجهة التحديات:

جدول (١٣)

النسبة المئوية لاستجابة عينة البحث حول الإصرار ومواجهة التحديات كمحور للإبداع الإداري ببعض اتحادات الرياضات الأولمبية (ن=٤٨)

٦	المحور السادس الإصرار ومواجهة التحديات	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة المقدره	النسبة المئوية
١	أعمل بجد ونشاط للحصول على أعلى المراتب في العمل.	٢٩	١٢	٧	١١٨	٨١.٩٤
٢	أخصص وقتاً لمتابعة أفكاري أو مشاريعي الخاصة بالاتحاد أو الفرع.	١٥	٩	٢٤	٨٧	٦٣.١٦
٣	أحفز نفسي لأداء العمل والتغلب على التحديات والمعوقات للوصول إلى أعلى المراتب في العمل وتحقيق أفضل انجازات.	١٨	١٢	١٨	٩٦	٦٦.٦٦
٤	أحب إنجاز الأعمال التي يعتقد الآخرون أنها تتطلب جهداً.	١١	٩	٢٨	٧٩	٥١.١٩
	الإجمالي	٧٣	٤٢	٧٧	٣٨٠	٦٥.٩٧

يوضح من جدول (١٣) أن معدل استجابة عينة البحث حول محور الإصرار ومواجهة التحديات قد تراوحت ما بين (٥١.١٩ : ٨١.٩٤ %) بإجمالي معدل استجابة قد بلغت نسبتها المئوية (٦٥.٩٧ %) وهي نسبة ذات اتجاه استجابة متوسط، مما يشير إلى وجود قصور في الإصرار ومواجهة التحديات من العاملين في مختلف المستويات الإدارية بالاتحادات الرياضية الأولمبية محل الدراسة، وقد جاءت معظم الاستجابات للعبارة المعبرة عن المحور متوسطة إلا أنه في العبارة رقم (١) كانت نسبة الاستجابة ذات اتجاه مرتفع وقد بلغت (٨١.٩٤ %) وهي تشير إلى استعداد العاملين وحاجتهم للعمل حيث رغبة العاملين في مختلف المستويات الإدارية الحصول على مرتبة ضمن المراتب الأعلى تقديراً ووظيفياً في العمل، وقد جاء اتجاه الاستجابة للعبارة رقم (٤) منخفض مما يؤكد على ضعف روح الإصرار والتحدي لدى العاملين بالاتحادات محل الدراسة وهو ما يؤثر على عملية الإبداع الإداري بشكل سلبي.

ويري الباحثان ضرورة العمل على معالجة ذلك من خلال تأهيل العاملين وتطوير مهاراتهم ودوافعهم الداخلية للعمل حيث أشارت مجمل الاستجابات إلى حاجة الاتحادات إلى العمل على تطوير هذا المحور كأحد محاور الإبداع الإداري، وهذا ما أكدته دراسة كل من دراسة مصطفى علي (٢٠١٥م) (٣٠)، دراسة Sagank, Mesutl and Soyly Ayse (٢٠١٥م) (٣٣)، دراسة خالد ذو الفقار (٢٠١٤م) (١٤)،

دراسة عصمت محمد (٢٠١٣م) (٢٧)، دراسة موسى أبودلوح وصفاء جرادات (٢٠١٣) (٣١)، دراسة أحمد عزمي (٢٠١١م) (٦)، دراسة بلال هاشم (٢٠١٠م) (٨)، دراسة توفيق عطية (٢٠٠٩) (٩)، دراسة بسام العنزي (٢٠٠٥م) (٧)، دراسة علي خالد (٢٠٠٥) (٢٨)، حيث أكدت جميعها على أهمية تطوير الإصرار ومواجهة التحديات لدى العاملين لتطوير وتحسين الابداع الإداري.
٧. محور مواصلة الاتجاه والميل للتطوير:

جدول (١٤)

النسبة المئوية لاستجابة عينة البحث حول مواصلة الاتجاه والميل للتطوير كمحور للإبداع الإداري ببعض اتعادات الرياضات الأولمبية (ن=٤٨)

م	المحور السابع مواصلة الاتجاه والميل للتطوير	نعم	إلى حد ما	لا	درجة مقدره	النسبة المئوية
١	يتيح لي عملي بالاتحاد أو الفرع الفرصة لتحسين أدائي في العمل وتحقيق النجاح والدرجات العليا في الحياة.	١٥	١٠	١٩	٨٤	٦٥.١٣
٢	يتم تطوير خطة النشاط داخلياً وخارجياً بصفة منتظمة وربطها بأهداف مستدامة.	١٢	٩	٢٧	٨١	٥٤.١٨
٣	أهتم بتطوير مستقبل الاتحاد أو الفرع بشكل مستمر.	١٥	١٥	١٨	٩٣	٦٤.٥٨
٤	إدارة الاتحاد أو الفرع لديها الجدية والحماس في التخلص من الأساليب القديمة والبحث عن أساليب جديدة متطورة	١١	٩	٢٨	٧٩	٥٤.٨٦
٥	يتم منح العاملين الفرصة للمشاركة في جهود تطوير أداء الاتحاد أو الفرع.	١٦	١٢	٢٠	٩٢	٧٢.١٤
	الإجمالي	٦٩	٥٥	١١٢	٤٢٩	٥٩.٥٨

يتضح من جدول (١٤) أن معدل استجابة عينة البحث حول محور مواصلة الاتجاه والميل للتطوير قد تراوحت ما بين (٥٤.١٨ : ٧٢.١٤ %) بأجمالي معدل استجابة قد بلغت نسبتها المئوية (٧١.٥٣ %) وهو معدل اتجاه استجابة متوسط يؤكد القصور في عملية مواصلة الاتجاه والميل نحو التطوير داخل الاتحادات الرياضية الأولمبية، وهو ما يتضح من مستوى التمثيل الأولمبي لهذه الاتحادات ومستوى إنجازاتها، وكذلك يتضح من مواجهتها لعدد من المشكلات الداخلية التي تهدد الاستقرار الإداري لبعضها بالتالي ضعف عملية الابداع الإداري بها، حيث قد جاءت استجابة العينة في اتجاه منخفض الاستجابة للعبارة رقم (٢) وبنسبة مئوية (٥٤.١٨ %) وهي نسبة تؤكد ضعف عملية تطوير خطط النشاط داخلياً وخارجياً بشكل متوازي مع ضعف جهود ربطها بأهداف مستدامة، وما جاء في نسبة الاستجابة المنخفضة الاتجاه في العبارة رقم (٤) والتي بلغت نسبتها (٥٤.٨٦ %) يؤكد هذا الضعف حيث أشارت هذه العبارة إلى ضعف جدية الإدارة وحماسها لعملية التخلص من الأساليب التقليدية القديمة والبحث عن الأساليب الجديدة والمبتكرة.

وهذا أيضاً ما تؤكده نسبة الاستجابة ذات الاتجاه المتوسط لباقي عبارات المحور التي أشارت للقصور في منح العاملين فرصة المشاركة في التطوير، ويعتبر ذلك طبيعي في ظل ما جاء من انخفاض

في العبارات السابقة (٢)(٤) وهو ما يؤثر من وجهة نظر الباحثان على اهتمام العاملين في مختلف المستويات الإدارية بعملية تطوير الاتحادات الرياضية محل الدراسة وفروعها.

وهذا ما أشارت إليه بعض الدراسات ومنها دراسة مصطفى علي (٢٠١٥م) (٣٠)، دراسة Sagank, Mesutl and Soyly Ayşe (٢٠١٥م) (٣٣)، دراسة خالد نوالفقار (٢٠١٤م) (١٤)، دراسة عصمت محمد (٢٠١٣م) (٢٧)، دراسة موسى أبو نلبوح وصفاء جرادات (٢٠١٣م) (٣١)، دراسة أحمد عزمي (٢٠١١م) (٦)، محمود حسن، حيدر شاكر (٢٠١١م) (٢٩)، دراسة بلال هاشم (٢٠١٠م) (٨)، دراسة توفيق عطية (٢٠٠٩م) (٩)، دراسة بسام العنزي (٢٠٠٥م) (٧)، دراسة علي خالد (٢٠٠٥م) (٢٨)، حيث أشارت هذه الدراسات على أهمية ميل العاملين لاستمرارية عملية التطوير و الاهتمام بتحديث وتطوير الخطط الخاصة بالمؤسسات والهيئات داخلياً وخارجياً وتأثر الإبداع بعدم الاهتمام بتلك الجوانب داخل أي هيئة أو مؤسسة.

٨. محاور وعملية لإبداع الإداري ببعض اتحادات الرياضات الأولمبية

جدول (١٥)

النسبة المئوية لاستجابة عينة البحث حول محاور وعملية لإبداع الإداري ببعض اتحادات الرياضات الأولمبية (ن=٤٨)

م	محاور الإبداع الإداري	نعم	إلى حد ما	لا	الدرجة المقدره	النسبة المئوية	الترتيب
١	المحور الأول: الأصالة وصناعة الأفكار المبتكرة	١٦٦	١٦٤	١٥٤	٩٨٠	٦٨.٠٥	٢
٢	المحور الثاني: المرونة	٥٢	٥١	٨٣	٣٤١	٥٩.٢٠	٧
٣	المحور الثالث: المخاطرة وتحمل المسؤولية	٤١	٣٩	٦٤	٢٧٠	٦٢.٥	٤
٤	المحور الرابع: الاستكشاف وتحليل وحل المشكلات	٩٠	١٠٧	١٤٢	٦٢٦	٦٢.١٠	٥
٥	المحور الخامس: الثقة بالنفس والدافعية للإنجاز	١٢٤	٨٠	٨٦	٦١٨	٧١.٥٣	١
٦	المحور السادس: الإصرار ومواجهة التحديات	٧٣	٤٢	٧٧	٣٨٠	٦٥.٩٧	٣
٧	المحور السابع: مواصلة الاتجاه والميل للتطوير	٦٩	٥٥	١١٢	٤٢٩	٥٩.٥٨	٦
	الإجمالي	٦١٥	٥٣٨	٧١٨	٣٦٤٤	٦٤.٨٩	

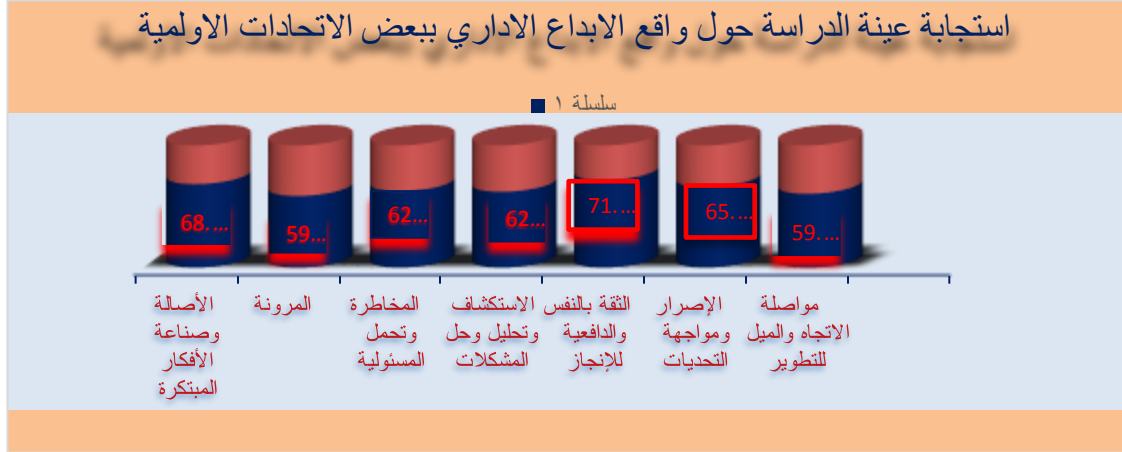
من خلال جدول (١٥) وما سبق عرضه ومناقشته من استجابات حول محاور وعبارات الإبداع الإداري لدى العاملين ببعض الاتحادات الأولمبية ومن خلال استجابة عينة البحث التي تراوحت ما بين (٥٩.١٨ : ٧١.٥٣%) بإجمالي نسبة استجابة للاستبيان ككل بلغت (٦٤.٨٩%) وهي نسبة استجابة متوسطة ما يعني القصور في عملية الإبداع الإداري ككل بالاتحادات الرياضية الأولمبية محل الدراسة وهي اتحادات كرة السلة، الكرة الطائرة، رفع الاثقال وألعاب القوى، وقد جاء ترتيب محاور الإبداع الإداري محل الدراسة بالترتيب التالي وفقاً لاستجابة عينة البحث من حيث درجة تحققها بكل اتحاد من هذه الاتحادات:

١. الثقة بالنفس والدافعية للإنجاز.
٢. الأصالة وصناعة الأفكار المبتكرة.
٣. الإصرار ومواجهة التحديات.
٤. المخاطرة وتحمل المسؤولية.

٥. الاستكشاف وتحليل وحل المشكلات.

٦. مواصلة الاتجاه والميل للتطوير.

٧. المرونة.



شكل (١)

نسب استجابة عينة البحث للمحاور الابداع الإداري

يتضح من الرسم البياني شكل (١) أن نسبة استجابة عينة البحث حول واقع الابداع الإداري لدى الاتحادات الرياضية محل الدراسة تراوحت ما بين (٥٩.٢ : ٧١.٥٨ %) ، وهذا يدل على أن عملية الابداع الإداري في هذه الاتحادات بحاجة على تطويرها حتى يمكن الوصول بها لمستويات أفضل وتحقيق نتائج أكثر إيجابية ، وهذا ما يتفق مع دراسة كلاً من مصطفى علي (٢٠١٥م) (٣٠) ، دراسة Sagank, Mesutl and Soylu Ayse (٢٠١٥م) (٣٣) ، دراسة خالد ذو الفقار (٢٠١٤م) (١٤) ، دراسة عصمت محمد (٢٠١٣م) (٢٧) ، دراسة موسى أبو دليوح وصفاء جرادات (٢٠١٣م) (٣١) ، دراسة أحمد عزمي (٢٠١١م) (٦) ، دراسة محمود حسن حيدر شاكر (٢٠١١م) (٢٩) ، دراسة بلال هاشم (٢٠١٠م) (٨) ، دراسة توفيق عطية (٢٠٠٩م) (٩) ، دراسة بسام العنزوي (٢٠٠٥م) (٧) ، دراسة علي خالد (٢٠٠٥م) (٢٨) ، حيث أكدت جميعها على ضرورة الاهتمام بعملية الابداع الإداري وتطوير المهارات الإبداعية لدى العاملين في الاتحادات الرياضية حيث أن ما يطرأ على المؤسسات الرياضية من تغيرات ومستحدثات دائماً بحاجة إلى تطوير مهارات وقدرات العاملين بها وذلك حتى يمكنهم استحداث طرق وأساليب إدارية إبداعية تنعكس على تطوير مستوى الاتحادات التي يديرونها .

وهذا ما يؤكد جمال محمد وأحمد العمادي (٢٠١٥) (١١) ، حيث ذكروا بأن الهيئات الرياضية تواجه مرحلة صعبة من التغير تحتاج للإبداع وأن الابداع يزيد من قدرة الهيئات في الحصول على المراكز المتقدمة مما يستدعي ضرورة توفير بيئة ملائمة تساعد على تنمية الابداع في مختلف جوانب العملية الإدارية بالهيئات الرياضية.

ويفسر الباحثان ذلك لكون العملية الإدارية تواجه ازدياد التطور التكنولوجي وتغير القوانين واللوائح والمستويات الرقمية للإنجازات الفنية وكذلك ازدياد حجم متطلبات الممارسة الرياضية بالإضافة إلى الضغوطات التي تواجهها المؤسسات نتيجة لعدم وضع استراتيجيات مناسبة تسهم في تطوير الإبداع الإداري لدى العاملين واكسابهم المهارات اللازمة لذلك وبذلك تتفاقم مشكلات ومعوقات الإبداع الإداري بالمؤسسات مما يترتب عليه ضعف تحقق عناصر الإبداع الإداري بالاتحادات الرياضية عامة نظراً لارتباطها بمتغيرات دولية في شأنها الرياضي بشكل دائم ومتغير ومتجدد وكذلك غيرها من المؤسسات الرياضية.

وما يعضد ما توصل إليه الباحثان ما أشار إليه ريتشارد تمبلر (٢٠١٤م) (٣٢)، بوضعه الإبداع كأحد قواعد العمل في كتاب "قواعد الإدارة" - القاعدة (٧٠) - والتي كانت حول ضرورة أن يكون لدى القائمين على الإدارة مزيد من مخزون الطرق الإبداعية حتى يكون لديهم ما يركزون عليه عندما تواجههم المشكلات والمعوقات في مجالات العمل وعليهم إيجاد طرق جديدة ومختلفة تتناسب مع متطلبات تحقيق الأهداف المنشودة.

الإجابة على التساؤل الثاني:

"ما التصور المقترح لتطوير الإبداع الإداري ببعض اتحادات الرياضات الأولمبية"

من خلال الإجابة على التساؤل الأول قام الباحثان بوضع التصور المقترح التالي:

جدول (١٦)

محتوى التصور المقترح لتطوير الإبداع الإداري ببعض اتحادات الرياضات الأولمبية

محتوى محاور التصور	محاور التصور
تطوير الإبداع الإداري لدى العاملين ببعض الاتحادات الرياضية الأولمبية (اتحاد كرة السلة - اتحاد الكرة الطائرة - اتحاد رفع الاثقال - اتحاد ألعاب القوى).	هدف التصور
يسعى التصور لتمكين الاتحادات الرياضية من تحقيق الريادة في الإبداع الإداري واستخدام الأساليب الإدارية التي تواكب المستحاثات ومتطلبات تحقيق الإنجازات والتميز على المستوى المحلي والدولي.	رسالة التصور
<ul style="list-style-type: none"> • توفير فرص التدريب الفني والمهني للعاملين في مختلف المستويات الإدارية. • تطوير المهارات التكنولوجية لدى العاملين في مختلف المستويات الإدارية. • تحديث نظم ومعايير اختيار العاملين واستقطابهم للمهام الوظيفية. • تطوير نظم الاتصال الإداري. • تحسين منظومة المكافآت والحوافز ورواتب العاملين لضمان تفرغهم لمهامهم بالنسبة للعاملين بأجر. • وضع ضوابط وشروط تتعلق بمهارات التخطيط والإدارة كشروط للترشح لمجلس إدارات الاتحادات الرياضية. • تدريب العاملين على مواجهة المخاطر والأزمات. • تدريب العاملين في مختلف المستويات الإدارية على التعامل مع وسائل الاعلام وضغوطاتها وضغوطات مواقع التواصل الاجتماعي. • توفير ورش عمل حول الاستثمار وتطوير الموارد الذاتية للاتحادات من قبل خبراء متخصصين. • تشجيع التنافس والتفاعل فيما بين الاتحادات وبعضها البعض وذلك لحشد طاقتهم الإنتاجية. 	آليات تطوير الإبداع الإداري لدى الاتحادات الأولمبية

<ul style="list-style-type: none"> • تطوير الهياكل التنظيمية وإضافة أو حذف التخصصات الوظيفية اللازمة. • وضع آليات لتطوير موارد الاتحادات الرياضية. • تنمية ثقافة التطوير المستمر والجودة الشاملة. • ربط أهداف الاتحادات بأهداف التنمية المستدامة للدولة والربط بينها وبين الميثاق الأولمبي. • العمل على زيادة اللامركزية والتقليل من المركزية. • تطوير المشاركة المجتمعية وعقد بروتوكولات تعاون بين الاتحادات ومختلف مؤسسات المجتمع والجهات ذات الاختصاص متمثلة في كليات التربية الرياضية. • تطوير مهارات التفكير الابتكاري لدى العاملين من خلال ورش العمل وبرامج التدريب والتنمية. • تدريب العاملين على مهارات ومتطلبات التحول الرقمي اللازمة لممارسة العملية الإدارية داخل الاتحادات الرياضية الأولمبية. • تطوير ووضع نظام الرقابة الداخلية لدى الاتحادات الرياضية الأولمبية. • نشر الوعي بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل داخل الاتحادات والاتحادات الدولية وقانون الرياضة المصري. • انشاء إدارة متخصصة للتقويم والمتابعة وقياس مستويات الأداء الإداري للعاملين بالاتحادات في مختلف المستويات الإدارية. • انشاء إدارة مختصة بالتخطيط لتطوير مهارات العاملين ومستواهم الفني في أداء المهام الوظيفية. 	
التقارير الدورية لكفاءة أداء العاملين بالاتحادات ومستويات انجازهم للأعمال والمهام التي يتم تكليفهم بها.	آليات المتابعة والتقويم
اتحادات الرياضات الأولمبية بجمهورية مصر العربية بالتعاون مع الهيئات المختلفة.	الجهة المنفذة
متجددة نظراً لاستمرارية عملية الابداع الإداري داخل الاتحادات الرياضية مع ضرورة إقرار عمليات التحديث.	مدة التنفيذ

الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات.

توصل الباحثان من خلال المعالجات الإحصائية في ضوء تساؤلات البحث وعرض وتفسير النتائج

إلى الاستنتاجات التالية:

- وجود قصور في عملية الابداع الإداري باتحادات كرة السلة والكرة الطائرة ولألعاب القوى ورفع الأثقال، وقد بينت الاستجابات القصور حيث كانت درجة تحقق المحور متوسطة فتبين وجود ما يلي في محاور الابداع الإداري ووفقاً للترتيب التالي:
- ١. أفضل محاور الابداع تحققاً هو الثقة بالنفس والدافعية للإنجاز لدى العاملين بالاتحادات.
- ٢. تواجد محور الأصالة وصناعة الأفكار المبتكرة بدرجة متوسطة لدى العاملين بالاتحاد وفي المرتبة الثانية من حيث التحقق.
- ٣. تواجد محور الإصرار ومواجهة التحديات لدى العاملين بالاتحادات في المرتبة الثالثة وبدرجة متوسطة من حيث التحقق.
- قصور في محور المخاطرة وتحمل المسؤولية.
- قصور في محور الاستكشاف وتحليل وحل المشكلات.
- قصور في محور مواصلة الاتجاه والميل للتطوير الإداري.

- قصور في محور المرونة.
- حاجة الاتحادات محل الدراسة لوضع برامج وخطط لتطوير وتحسين الابداع الإداري وتطوير المهارات الإبداعية لدى العاملين في مختلف المستويات الإدارية.

ثانياً: التوصيات:

انطلاقاً مما تشير إليه الاستنتاجات، وفي ضوء هدف البحث والإجابة على تساؤلاته، يتقدم الباحثان

بالتوصيات الآتية:

- تطبيق التصور المقترح لتطوير الابداع الإداري لدى الاتحادات الرياضية الأولمبية.
- ضرورة الاهتمام ببرامج صقل وتطوير المهارات الإدارية لدى العاملين في مختلف المستويات الإدارية.
- الاهتمام بتحديث خطط النشاط داخلياً وخارجياً لدى الاتحادات محل الدراسة.
- ضرورة انشاء إدارة التطوير والتنمية لدى الاتحادات لدراسة وتقويم متطلبات واحتياجات تطوير العنصر البشري القائم على تنفيذ العملية الإدارية بالاتحادات محل الدراسة.

المراجع العربية:

١. الاتحاد لمصري لألعاب القوى: لائحة لنظام الأسلي الاستشلي، جريدة لوقوع لمصرية، لعد ٢٠١٧، ٢٥٠م
٢. الاتحاد لمصري لرفع الأثقل لائحة لنظام الأسلي الاستشلي، جريدة لوقوع لمصرية، لعد ٢٠١٧، ٢٠١٨م
٣. الاتحاد لمصري لكرة لسلة: لائحة لنظام الأسلي الاستشلي، جريدة لوقوع لمصرية، لعد ١٩٧، ٢٠١٧م
٤. الاتحاد لمصري للكرة لظفرة لائحة لنظام الأسلي الاستشلي، جريدة لوقوع لمصرية، ٢٠١٧م
٥. أمد لضبع: صناعة الأكل لمبتكق، دل أجبل للنشر وللتوزيع مصر ٢٠٠٩م
٦. أمد عومي: تأثير تنمية لارية مقترح على الإبداع الإداري لدى طلاب كلية لتربية لرياضية، رسالة بكتوراة كلية لتربية لرياضية، لجمعة لمنيا، ٢٠١١م
٧. بسام لعربي: لثقفة لتنظيمية والإبداع الإداري لدراسة استطلاعية على لعاملين في لمؤسست لعملة في مدينة لرياض، رسالة ملجستير كلية لعلوم الإدارية، لجمعة لملك سعود، لسعودية، ٢٠٠٥م
٨. بلال هشام: لثقفة لتنظيمية وعلاقتها بلقدرات الابتكارية لدى بعض الاتحادات لرياضية لمصرية (دراسة مقارنة)، رسالة ملجستير، كلية لتربية لرياضية، لجمعة لسبوط، ٢٠١٠م
٩. توفيق عطية: الإبداع الإداري وعلاقته بالآداء لوظيفي لمديري لقطاع لعلم "دراسة تطبيقية على ووزلت لقطاع غرة"، رسالة ملجستير، لارة لمورد البشرية، كلية لتجرق لجمعة لاسلامية، غرق ٢٠٠٩م
١٠. جرون فحي: الإبداع مفهومه، معييره، نظريته، قيلسه، تدريبه، ملحله، لعلية الإبداعية، علن، ٢٠٠٢م
١١. جمال محمد، أمد لعدي: لقيادة في لمجل لرياضي، لطبعة الأولى، دل لكر لعبي، لقاهاق، ٢٠١٤م.
١٢. جمال محمد: لتتمية الإدارية في الإارة لرياضية والإارة لعملة، مركز لكتب للنشر، لقاهاق، ٢٠٠٨م.
١٣. حرم كمل الدين، علل لشوف، عصمت سيد، عبد لرحمن علي: علاقة لدعم لتنظيمي بالإبداع والابتكل الإداري بالاتحاد لمصري لكرة لسلة، لمجلد لثالث لعد ٤٥، مجلة أسبوط لعلوم وفنون لرياضة، مصر، ٢٠١٧م
١٤. لخدنو لقل: تصور مقترح لاختيل قيدات رعية لشباب بجمعة أسبوط في ضوء أنماط لقيادة والإبداع الإداري، رسالة ملجستير، كلية لتربية لرياضية، لجمعة لسبوط، ٢٠١٤م
١٥. لخد طلعت: لمشكلات لتمويلية والإدارة التي تولجه إدرات لشباب لرياضي ببعض الأنبية، رسالة بكتوراة كلية لتربية لرياضية، فرع بنها، لجمعة لقرنق، ٢٠٠٥م.
١٦. رعد لصون: إارة الإبداع والابتكل، لطبعة الأولى، دل لرضا للنشر، لمشق، ٢٠٠١م.
١٧. ريشارد تمبلو: قواعد الإارة لليل شمل لتحقق لنجاح، ترجمة مكتبة جريو للنشر وللتوزيع لطبعة الأولى، ٢٠٠١م
١٨. ريشارد تمبلو: قواعد لعمل شفرة لنجاح لشخصي، ترجمة مكتبة جريو للنشر وللتوزيع لطبعة الأولى، ٢٠١٦م
١٩. طارق لسوين، ولعوتني أكرم: "مبدئ الإبداع"، قوطة للنشر وللتوزيع، لرياض، ٢٠٠٤م
٢٠. طاهر لغلي: لاستراتيجية الأعمال (مدخل تطبيقي) دل لثقفة، الأرن، ٢٠٠٦م.
٢١. عبدلحميد شرف: الإارة في لتربية لرياضية بين نظرية ولتطبيق، مركز لكتب للنشر، ١٩٩٩م.

٢٢. عبدحميد عبدالفتاح: الإدارة الاستراتيجية، ط٢، مجموعة لنيل، لقاهاق، ٢٠٠١م.
٢٣. عبد الرحمن لهيجن: لمخل الإبداعي لحل لمشكلات، كليمية نليف لعيبية الطوم الأمنية، مركز لدرست ولبحوث، لريض، ١٩٩٩م
٢٤. عبدالرحمن توفيق: هكنا يفكر لقلدة الأكثر لبداعاً، مركز لخيت لمهنية لإدارة (بميك)، لقاهاق، ٢٠٠٢م
٢٥. عبدالغزير بن حبتور: الإدارة الاستراتيجية (آداة جديدة في علم متغير)، دل لمسيرة للشو ولتوزيع، عن، الأرن، ٢٠٠٦م.
٢٦. عبد الله مسلم: الابداع والابتكر الإداري في لتنظيم ولتنسيق، دل لمعز للشو ولتوزيع، عن، ٢٠١٥م
٢٧. عصمت محمد: لمناخ لتنظيمي وعلاقه بالابداع الإداري كمخل لتحصين مستوى لجل أنبية لهورى لممثل الكرة لطافرة
رسالة نكتورة ، جمعة لسبوط، ٢٠١٣م.
٢٨. علي خلد: أثر الإبداع الإداري على الأداء لوظيفي لعمالين في مؤسسات الأعمال، مجلة لدرست الاقتصادية وللمالية، لعد
لعر، لمجد الاول ص٢١٣ لي، ٢١٩ لجرانو، ٢٠١٧م
٢٩. محمود حسن، حيدر شكر: تأثير لقيادة الإدارية لنجحة في تحقيق الإبداع الإداري دراسة تطبيقية لأراء لقيادات لعليا في
جمعة نيلى لسنة الربعة ولثلاثون - لعد لسعون مجلة الإدارة والاقتصاد، لعق، ٢٠١١
٣٠. مصطفى علي: جودة لحياء لوظيفية وعلاقتها بالابداع الإداري لدى مسؤلوي الاشطة لترويجية بلجمعت لمصرية، رسالة
نكتورة، كلية لتربية لرياضية، جمعة لسبوط، ٢٠١٥م.
٣١. موسى أبو نلبوح صفاء جردات: مستوى الإبداع الإداري لدى مديري ومديرات مدارس منطقة بني كنانة من وجهة نظر
لمعلمين ولمعلمات لعللين فيها، ٢٠١٣م

للراجع الأجنبي:

٣٢. Moolenaar, Nienke M, Alan J. Daly & Peter JC Slegers: Occupying the Principal Position, Examining Relationships between Transformational Leadership, Social Network Position, and Schools, Innovative Climate, Educational Administration Quarterly, Vol, ٤٦, No, ٥, ٢٠١٠.
٣٣. Sagank, Mesut, Kuroz, Polat, Betul and Soylu Ayse ٢٠١٥ : Transformational Leadership and Innovative Climate : An Examination of the Mediating Effect of Psychological of Education Research , Issue bo, pp. ١٤٩-١٥٢

ناتاً: الشبكة الدولية للعلوم:

٣٤. <https://www.balagh.com/article>.
٣٥. <https://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/٧٨٤٤١٥>
٣٦. <https://www.balagh.com/article>.
٣٧. <https://www.manhal.net/art/s/٢٠٨٥٨>
٣٨. <https://www.manhal.net/art/s/٢٠٨٥٨>.

المستخلص :

قام كل من الباحثين بسام صلاح، محمد الإمام (٢٠٢٣م) بدراسة عنوانها "تصور مقترح لتطوير الإبداع الإداري ببعض اتحادات الرياضات الأولمبية"، بهدف وضع تصور لتطوير الإبداع الإداري ببعض الاتحادات الأولمبية، وذلك من خلال التعرف على واقع الإبداع الإداري لدى بعض اتحادات الرياضات الأولمبية، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية لمناسبته لطبيعة الدراسة، والاستبيان كأداة لجمع البيانات، واشتملت عينة الدراسة على اتحاد ألعاب القوى واتحاد رفع الأثقال واتحاد كرة السلة واتحاد الكرة الطائرة، وذلك بالتطبيق على (٤٨) فرد من بين أعضاء مجالس إدارتها والمديرين التنفيذيين وكذلك اللجان الفنية بها، واشتملت أهم النتائج على (1) وجود قصور في محاور الإبداع باتحادات الرياضات الأولمبية والتي جاءت جميعها في اتجاه استجابة متوسطة، (٢) توصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطوير الإبداع الإداري باتحادات الرياضات الأولمبية.

Abstract:

A Proposed Vision for Developing the Administrative Creativity in Some Olympic Sports Federations

Bassam Salah and Mohammad Al-Emam (٢٠٢٣ AD) have conducted a study entitled "A proposed vision for developing administrative creativity in some Olympic Sports Federations", with the aim of developing a vision for developing administrative creativity in some Olympic federations, by identifying the reality of administrative creativity in some Olympic Sports Federations. The researchers used descriptive approach using the method of survey studies due to its suitability to the nature of the study, As well as the questionnaire as a tool for data collection. The study sample included the Athletics Federation, the Weightlifting Federation, the Basketball Federation and the Volleyball Federation, by applying it to (٤٨) individuals from among the members of its boards of directors and executive managers as well as its technical committees. The most important results referred to that the presence of deficiencies in the axes of the creativity of the Olympic Sports Federations, which all came in the direction of medium response, and the study came up with a proposed vision for the development of administrative creativity in the Olympic Sports Federations.