

## الابداع الادارى وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم

د. حبيبة حسين محمد

مدرس بكلية التربية الرياضية

[bebeawas@gmail.com](mailto:bebeawas@gmail.com)

مستخلص :

أستهدف البحث إلى:

- تحديد درجة الإبداع الإداري لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم من خلال التعرف على :-
- 1- مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم.
  - 2- علاقة الإبداع الإداري ببعض المتغيرات الديموغرافية ( المسمى الوظيفي - المؤهل العلمى - عدد سنوات الخبرة - السن ).

أستخدمت الباحثة:

المنهج الوصفي التحليلي المسحى القائم على تحليل المعطيات الواقعية الميدانية، وقامت الباحثة باختيار عينه البحث بالطريقه العمدية من مجتمع البحث التى بلغ حجمها (١٢٥) فرد، وبلغ حجم العينة الأساسية (١٠٠) فرد في حين بلغ حجم العينة الاستطلاعية (٢٥) فرد، تم اختيارهم من داخل مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية للبحث، واعتمدن الباحثة في جمع البيانات على الدراسات السابقة والمراجع المتخصصة لبناء أستمارة الاستبيان.

أهم النتائج:

- 1- مستوى الابداع الادارى لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم جاء بدرجة متوسطة.
- 2- أرتباط الابداع الادارى ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم ارتباطاً قوياً بالتميز المؤسسى.

توصي الباحثة:

- 1- الاهتمام بالممارسات الداعمة للتغيير وتعزيزها التي بدورها تؤدي إلى رفع الإبداع الادارى لتنطبق القيم لدى الافراد.
- 2- زياد الصلاحيات الممنوحة لمديرى الادارت، والغاء القوانين واللوائح القديمة التى تتعارض مع الإبداع الادارى.

٣- إجراء المزيد من البحوث والدراسات والمرتبطة بالجدارة الادارية والتميز المؤسسى لم يتم دراستها سابقاً.

## **Administrative creativity and its relationship to some demographic variables among employees of the General Administration of Physical Education at the Ministry of Education**

### **Abstract:**

Administrative creativity and its relationship to some demographic variables among employees of the General Administration of Physical Education at the Ministry of Education Research Abstract: The research aimed to: Determining the degree of administrative creativity among employees of the General Administration of Physical Education at the Ministry of Education by identifying: 1- The level of administrative creativity among employees of the General Administration of Physical Education at the Ministry of Education. 2- The relationship of administrative creativity to some demographic variables (job title - scientific qualification - number of years of experience - age). The researcher used: The descriptive analytical survey approach based on the analysis of realistic field data, and the researcher selected the research sample in a deliberate way from the research community, which reached the size of (125) individuals, and the size of the basic sample (100) individuals, while the size of the survey sample reached (25) individuals, they were selected from within the research community and from outside the basic sample of the research, and the researcher relied on collecting data on previous studies and specialized references to build the questionnaire form. Key findings: 1- Administrative creativity is strongly linked to some demographic variables among employees of the General Administration of Physical Education at the Ministry of Education. 2- Participation of all positions of the competent organizational structure in administrative decision-making. 3- Taking advantage of the good creative ideas issued by other departments and applying them practically.

Administrative Creativity, Demographic Variables, Ministry of Education

## الابداع الادارى وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم

### مقدمة البحث:

يشهد العصر الحالي العديد من التطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات ولعل إستمرار التقدم العلمي والتطور التقني الذي حققته البشرية في مختلف المجالات يتطلب النظرة المتجددة للأشياء وتوليد الأفكار الجديدة وتشجيع الإبداع خاصة في الدول النامية التي تسعى جاهدة إلى اللحاق بركب التقدم العلمي، والتطور التقني، وبالتالي فإن اللجوء إلى الإبداع يعد أمراً حتمياً أمام الدول النامية، وبالنظر إلى عناصر العملية الإبداعية فإن حجر الزاوية فيها هو العنصر البشري وما يمتلكه من قدرات إبداعية الذي منه وبه تنطلق المنظمة نحو الإبداع الإداري. (٣ : ٢)

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. (٨ : ٥)

فالابداع أداة ومهارة هامه تمكن الفرد من مواجهة التحديات المختلفة وإدارة الازمات وتحويلها الى فرص وهو يعظم المنفعة البسيطة المتاحة للفرد فالقدرة على الإبداع من أهم المتطلبات الواجب توفرها في من يتحمل مسؤولية العمل الإداري. (٩ : ٤)

ويظهر دور الإبداع إذا ادركنا أن التغيير والتطوير في فعالية المنظمات وأهدافها وعملياتها وأداء العاملين هو ما تسعى إليه أي منظمة كانت وفي أي مجتمع ويعتبر مطلباً رئيسياً ومؤشراً يستدل من خلاله على نجاح المنظمات أو فشلها في تحقيق أهدافها مما يتطلب إيجاد جهود إبداعية من أجل النهوض بمستوى أداء هذه المنظمات بكفاءة وفعالية. (٤ : ٨)

فالإبداع الإداري هو من الوظائف الأساسية التي يحتاجها الاخصائي، حيث أن مهام الإداري اليوم لم تعد تتمثل في إنتظار حدوث المشكلات، بل هو الذي يتوقع مايمكن أن يحدث ويفكر ويبدع في كيفية تلافى المشكلات بدلا من مواجهتها بعد وقوعها. (١١ : ٥٩)

ويرى سيد عيد ( ٢٠٠٨م ) أنه ينبغي تقدير أهمية دور الإبداع الإداري من خلال جهود ملحوظة لتوفير مناخ ملائم يُمكن العاملين في المنظمات على أختلاف مستوياتهم من إظهار ما لديهم من قدرات إبداعية وإستغلالها الإستغلال الأمثل بما ينعكس إيجابياً على روحهم المعنوية حيث يمكن أن يؤدي بهم إلى الحماس للعمل والبحث عن حلول للمشكلات التي تواجههم بصورة إبداعية ،مما يدفع النمو والتطوير للمنظمات والإرتقاء بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين فيها. ( ١٠ : ٧ )

وتأكيداً لأهمية هذا التوجه الإبداعي في الإصلاح والتطوير الإداري فقد أكد عدد من خبراء الإدارة، أن تجاوز المشاكل التي يعاني منها المنظمات يقتضى إبداعاً متصلاً وتجديداً مستمراً لتمكين المنظمات الإدارية من أداء عملها بصورة أكثر كفاءة وفاعلية، وإنتهاج الأساليب الإدارية الحديثة والتي أثبتت التجارب نجاحها في القطاعات العامة والخاصة إذا ما طبقت بشكلها الصحيح ووفق منهجها العلمي والعملية. ( ٢ : ٧ )

ولكى يبدع الفرد لمنشأته، يجب أن توفر المنشأة بيئة تتقبل الإبداعات على أنواعها، إذ لا يمكن أن يبدع المرء في بيئة ترفض الجديد، وحتى تصبح بيئة المنشأة بيئة إبداعية، يجب على المدير وفريق إدارته أن يقتنعوا أن بإمكان موظفيهم أن يبدعوا ويبتكروا حلولاً لمشاكل تواجههم، بل ويجب أن يلغوا الكثير من القواعد العقيمة التي تضع عراقيل تعيق الموظفين عن الإبداع، فكثير من المديرين والرؤساء يتخوفون من إعطاء صلاحيات للموظفين، ويجعلون عملية تسيير دفة المنشأة تأتي عن طريق واحد، من الأعلى إلى الأسفل، أي الأوامر والتخطيط من الإدارة، والتنفيذ على الموظفين، وهذا ما يسبب مشكلة تبدو صغيرة، لكنها تتفاقم حتى تؤدي في بعض الأحيان إلى سوء أداء المنشأة، فالموظف في ميدان العمل يلمس متغيرات لا يراها المدير أو الإدارة العليا، ومن ثم فيجب أن يتصرف وحده، وأن يكون هناك تواصل مع الإدارة لتقرير المبادرة التي ستُتخذ إزاء هذه المتغيرات. ( ١٣ : ٦٥ )

#### مشكلة البحث :

تهدف وزارة التربية والتعليم من إنشائها إلى نشر التعليم في أوسع نطاق وفي جميع ميادين التعليم العام والفنى بالنسبة للمراحل قبل الجامعية. وقد طرأ على وزارة التربية والتعليم خلال السنوات العشرين الأخيرة تغيرات ملحوظة هزت التعادل بينه وبين إدارته، فقد تواكب تلك التغيرات

بعض التطوير فى إدارتها بوجه عام، لذلك جرت عدة محاولات لإعادة تنظيم الهيكل الإدارى لوزارة التربية والتعليم بإنشاء إدارات فنية متخصصة تهتم بتحقيق الأهداف الموضوعية. (٥ : ٧)

فالإبداع الإداري يُعد دور من الأدوار المهمة فى العمل الإداري لما له من نتائج إيجابية تعود بالنفع على المنظمات والعاملين بها، فمن خلال ما يقدمه الإبداع الإداري من تحديد نوع الحلول، والتخلص من التفكير الإعتيادي، وإنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار فى أقل وقت وجهد، وتحسين المناخ العام لإتخاذ قرارات إضافية إلى الحواجز لدى الموظفين وأثارة الأفكار الجديدة لديهم. (١٥ : ٤٢)

ومن خلال عمل الباحثة كاختصاصية تعليم بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم، فقد استشعرت أن الابداع الادارى لها دور في تحسين قوة دافعة للعاملين تدفعهم للانغماس في أنشطة العمل، وتزيد من شعورهم العاطفي نحوه.

لذا تكمن مشكلة البحث فى إيجاد منظومة تدريبية تنمي الابداع لدى العاملين لتأهيلهم إلى استخدام المعطيات الخاصة بالتأهيل الاكاديمي وإعادة صياغتها تتناسب مع بعض المتغيرات الديمغرافية للعاملين بالادارة ومتطلباتهم ودمج المحتوى التدريب مع المتغيرات الديمغرافية فى شكل إداري مقبول يمكن تنفيذه وتحقيق المتطلبات.

### أهمية البحث :

تبرز أهمية البحث من خلال ما يلي :

- ١- الإستغلال الأمثل للموارد المالية والبشرية والإستفادة من قدراتهم عن طريق إتاحة الفرص لهم فى البحث عن الجديد فى مجال العمل .
- ٢- إرتباط الإبداع الإداري بأحد الجوانب التى تسعى المنظمات إلى تحسينه ألا وهو الأداء الوظيفي.
- ٣- التأثير الحيوى للإبداع الإداري فى تحقيق أهداف العاملين بالادارة والأرتقاء بمستوى الأداء الوظيفي.
- ٤- تحسين خدمات التنظيم بما يعود بالنفع على المؤسسة والأفراد .

٥- المساهمة فى تنمية القدرات الفكرية والعقلية العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم عن طريق إتاحة الفرصة لهم فى إختيار تلك القدرات.

#### هدف البحث :

يهدف هذا البحث إلى تحديد الإبداع الإداري لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم من خلال التعرف على :-

- ١- درجة الإبداع الإداري لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم.
- ٢- علاقة الإبداع الإداري بعض المتغيرات الديموغرافية ( المسمى الوظيفي - المؤهل العلمى - عدد سنوات الخبرة - السن ).

#### تساؤلات البحث :

لتحقيق أهداف البحث فقد صاغت الباحثة التساؤلات التالية :

- ١- ما درجة الإبداع الإداري لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم؟
- ٢- ما مدى علاقة الإبداع الإداري بعض المتغيرات الديموغرافية ( المسمى الوظيفي - المؤهل العلمى - عدد سنوات الخبرة - السن ) ؟

#### المصطلحات المستخدمة فى البحث :

##### - الإبداع :

ترى لمياء بشاوى (٢٠٠٨م) أن الإبداع هو "مجموعة من العمليات التى يستخدمها الإنسان بما يتوافر لديه من قدرات عقلية وفكرية وما يحيط به من مؤشرات بيئية فى أن يتواصل إلى فكرة أو أسلوب أو نظرية بحيث يحقق النفع للمجتمع أو المنظمة التى يعمل فيها". (١٤ : ٢٦)

##### - الإبداع الإداري :

يرى عبد الستار ابراهيم (٢٠٠٢م) أن الإبداع الإداري "هو عملية الخروج من التقليدية إلى التغيرات التنموية المستمرة برؤية إدارية حديثة تستثمر الإبداع فى تكوين شئ لخدمة المجتمع وتلبية حاجات السوق". (١٢ : ٢١١)

### - المتغيرات الديموغرافية :

هي معلومات حول مجموعات من الافراد وفقاً لسمات معينة مثل العمر والجنس ومكان الإقامة والعوامل الاجتماعية والاقتصادية مثل المهنة او الحالة الاسرية او الدخل. (٧ : ١٥)

### الدراسات السابقة :

#### اولاً: الدراسات العربية:

١- دراسة دالة محمد وعادل سليم بزيو (٢٠٢٠م) (٦) بعنوان "معرفة معوقات الابداع الادارى بمديرية الشباب والرياضة الجزائرية"، هدفت الدراسة الى معرفة معوقات الابداع الادارى بمديرية الشباب والرياضة الجزائرية، حيث اجريت الدراسة الميدانية بالمديرية المنتتبه للشباب والرياضة برج باجى مختار - ادرار، تم استخدام المنهج الوصفي تم تطبيق استمارة الاستبيان على عينة تكونت من (١٤) فرد من العاملين بمديرية الشباب والرياضة بولاية ادرار، كانت اهم النتائج انه ليست هناك معوقات عقلية تعترض الإبداع الإداري بمديرية الشباب والرياضة، كما انها هناك معوقات انفعالية ودافعية وتنظيمية تعترض الإبداع الإداري بمديرية الشباب والرياضة.

٢- دراسة أحمد عجزور الشاذلي (٢٠١٧م) (١) بعنوان " معرفة واقع الإبداع الإداري وعلاقته بإدارة الصراع التنظيمي لدى قادة مدارس الإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة حائل التعليمية"، هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الإبداع الإداري وعلاقته بإدارة الصراع التنظيمي لدى قادة مدارس الإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة حائل التعليمية، هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الإبداع الإداري وعلاقته بإدارة الصراع التنظيمي لدى قادة مدارس الإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة حائل التعليمية، تم استخدام منهج البحث الوصفي، وذلك من خلال إعداد إستبيانه لأغراض الدراسة وتوزيعها على عينة الدراسة المكونة من (٢٥٢) قائداً وقائدة إذ تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية ومن ثم تحليل البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن البعد الكلي للإبداع الإداري جاء بدرجة (مرتفعة)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري الكلي تُعزى لأثر متغير الجنس، والمنطقة التعليمية، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري الكلي تُعزى لأثر متغير المؤهل العلمي وجاءت الفروق لصالح الدراسات العليا، ومتغير الخبرة وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة من (١٠) سنوات فأكثر.

٣- دراسة سمير بلعيد جودة (٢٠١٧م) (٩) بعنوان "معرفة دور تقييم اداء العاملين فى تحقيق الابداع الادارى فى الإدارة الرياضية"، هدفت الدراسة الى معرفة دور تقييم اداء العاملين فى تحقيق الابداع الادارى فى الإدارة الرياضية، دراسة ميدانية لمديرية الشباب والرياضة بولاية المسيلة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تم اختيار عينة البحث بطريقة المسح الشامل من أفراد مجتمع البحث والمتمثلة في ( ٣٨ ) عامل، وكانت اهم النتائج أن لتقييم اداء العاملين دور في تطوير أساليب العمل ومعالجة المشاكل وتحقيق الإبداع الفكرى فى الإدارة الرياضية .

٤- دراسة منتصر محمد عبد الحليم (٢٠١٥م) (١٦) بعنوان "العلاقة بين مستوى الاداء الادارى ومستوى الابداع الادارى لدى اعضاء الهيئات الادارية فى الاندية الرياضية فى الضفة الغربية"، هدفت الدراسة الى العلاقة بين مستوى الاداء الادارى ومستوى الابداع الادارى لدى اعضاء الهيئات الادارية فى الاندية الرياضية فى الضفة الغربية، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي فى جميع الاجراءات، تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية حيث بلغ حجم العينة (٢٨٢) ادارياً من (٤٠) نادياً فى الضفة الغربية، وكانت اهم النتائج أن مستوى الأداء الإداري لعينة البحث كان مرتفعاً اما مستوى الإبداع الإداري لدى عينة البحث كان متوسطاً، كما أن هناك علاقة إيجابية بين الأداء الإداري والإبداع الإداري لدى اعضاء الهيئة الإدارية فى الأندية الرياضية فى فلسطين.

٥- دراسة مها صادق ابراهيم (٢٠١٥م) (١٧) بعنوان "واقع ادارة الوقت لدى الاخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب وعلاقته بمهارات الإبداع الإداري"، هدفت الدراسة الى واقع ادارة الوقت لدى الاخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب وعلاقته بمهارات الإبداع الإداري، تم استخدام المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي والتحليلي، قامت الباحثة بإختيار عينة البحث بطريقة الحصر الشامل من مجتمع البحث والبالغ عددهم (١٠٩) اخصائي رياضي، وكانت اهم النتائج تحديد نواحي القصور والضعف فى أداء خطة النشاط الرياضي تقديم أكثر من فكرة جديدة للأنشطة الرياضية الابتعاد عن الأساليب التقليدية عند تنظيم يوم رياضي للطلاب لتجنب الملل.



### ثانيا : الدراسات الاجنبية:

١- دراسة (Li, CR Li, CX , Li. nJ) (٢٠١٩م) (19) بعنوان " تأثير الصراع الفردي على إبداع الموظفين "، هدفت الدراسة الى التعرف على تاثير تعارض المهام الفرديه على الابداع الفردي من خلال نقص معلومات الموظف في تايوان في تايوان وظهرت النتائج الى ان هناك علاقه ايجابية بين تعارض المهام الفرديه والابداع الفردي .

٢- دراسة (Oki ,Kristi Elena) (٢٠١٧م) (20) بعنوان " دراسة متعدد التخصصات والإبداع من طلاب الهندسة والعلوم الهندسية "، هدفت الدراسة الى التعرف على علاقه بين تعدد التخصصات الهندسيه والابداع لدي طلاب العلوم والهندسه في الولايات المتحده الامريكه واستهدفت الدراسه (٣٠) مؤسسه تعليميه مختلفه تضم (٢٢٧) طالبات ثم اختار الباحث عينه عشوائيه مكونه من (٢١٦) طالبا لاجراء الدراسه مستخدما المنهج الوصفي التحليلي وخلصت الدراسه على وجود علاقه ايجابية بين تعدد التخصصات والابداع .

٣- دراسة AL-madadha, A (٢٠١٦م) (18) بعنوان " تأثير التمكين على الأداء الإبداعي للموظفين"، هدفت الى معرفه تاثير تكامل التمكين على الاداء لا داعي للموظفين لمجموعه من المصارف ونقشت الدراسه طبيعه المقارنات الرئيسيه الثلاث للتمكين التي تم بحثها في الاديبيات تمكن القياده وتمكين المناخ والتمكين النفسي وتأثيره هذه المقارنات على الاداء الابداعي للموظفين وظهرت الدراسه ان تمكين القياده له تاثير ايجابي على كل من المناخ التمكين التمكين النفسي كمان مناخ التمكين له تاثير ايجابي على التمكين النفسي بينما التوكيل نفسي له تاثير ايجابي على لا داعي للموظفين في المصارف في المختاره للدراسه .

### أجراءات البحث

#### - منهج البحث :

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالإسلوب المسحي، حيث يقوم هذا المنهج بدراسه متغيرات البحث كما هي لدى افراد العينه دون أن يكون للباحث دور في ضبط المتغيرات موضوع البحث.

## مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث فى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم والذى يبلغ عددهم (١٢٥) مسئول ادارى.

## - عينة البحث :

قامت الباحثة باختيار عينه البحث بالطريقه العمدية بأسلوب الحصر الشامل من العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم، حيث بلغت حجم العينه (١٢٥) مسئول ادارى وفنى، وبلغ حجم العينه الأساسية (١٠٠) مسئول ادارى وفنى في حين بلغ حجم العينه الاستطلاعية (٢٥) مسئول ادارى وفنى تم اختيارهم من داخل مجتمع البحث ومن خارج العينه الأساسية للبحث، وجدول (١) يوضح توصيف مجتمع وعينه البحث.

## جدول (١)

## توصيف أفراد عينة البحث الأساسية والاستطلاعية

م	المسمى الوظيفى	العدد	النسبة المئوية %
١	مدير عام	١	٠.٨ %
٢	مدير ادارة	٧	٥.٦ %
٣	رئيس قسم	٢٢	١٧.٦ %
٤	اخصائى	٩٥	٧٦ %
الاجمالى		١٢٥	١٠٠ %

## - أدوات جمع البيانات :

اعتمدت الباحثة في جمع البيانات على الدراسات السابقة والمراجع المتخصصة لبناء أستمارة الاستبيان كوسيله لجمع البيانات والمعلومات في البحث بعد التأكد من صدقها وثباتها.

## - أستمارة الاستبيان :

## - خطوات بناء الاستبيان :

## أولاً / تحديد المحاور الرئيسية لاستمارة الاستبيان :

قامت الباحثة بتحديد المحاور الرئيسية المستخدمة بأستمارة الاستبيان عن طريق الإطلاع على الدراسات السابقة والمراجع العلمية المتخصصة، ثم قام بتصميم استمارة لاستطلاع رأي

الخبراء واشتملت على المحاور الرئيسية المقترحة، كما قامت الباحثة بعرض المحاور المقترحة على عدد (١٠) من الخبراء في مجال الادارة الرياضية مرفق (١) حيث تم تحديدهم وفقاً للمعايير التالية:

- أن يكون أكاديمياً حاصلًا على درجة دكتوراه مجال الادارة الرياضية.
- أن يكون لديه خبرة في العمل بمجال الادارة الرياضية لا تقل عن خمسة عشرة عاماً.

وذلك لاستطلاع رأيهم العلمي حول المحاور الرئيسية المقترحة للاستبيانات ومعرفة مدى ارتباط المحور بموضوع البحث، وازضافة او دمج بعض المحاور او حذف بعضها ومعرفة النسبة المئوية لكل محور، وتم تحديد (٦) محاور لاستمارة الاستبيان الخاصة بالإبداع الإداري مرفق (٢).

### ثانياً / تحديد العبارات المكونة لاستمارة الاستبيان وصياغتها :

قامت الباحثة بصياغة العبارات الخاصة بكل محور من خلال الإطلاع على الاطار النظري والدراسات السابقة وما جاءت به بعض المراجع المتخصصة، وكذلك الإستعانة بشبكة المعلومات الدولية (الإنترنت)، وتم اختيار المعايير الآتية لوضع العبارات :-

- تحمل العبارة معنى واحد محدد او تتبنى فكره واحده فقط لتعبر عنها.
- كل عبارة مستقلة عن غيرها من عبارات الاستبيان، أى لا تكون مبنية على غيرها من العبارات.
- صياغة العبارات بطريقة تقريريه والابتعاد عن استخدام اسلوب النفي.
- استبعاد المفردات البديهية والمفردات المعقدة.

ثم قامت الباحثة بتصميم إستمارة الإستبيان في صورتها المبدئية، وتم عرضهما على مجموعة من الخبراء، وذلك لاستطلاع رأيهم العلمي حول مدى مناسبة العبارات الموضوعية لكل محور وكذلك مدى مناسبة ميزان التقدير المقترح والذي يمثل في استجابة لاستخدامه في التطبيق الأساسي وكذلك اقتراح ميزان آخر أكثر مناسبة وكانت استجابة الخبراء لميزان التقدير المقترح (١٠٠٪)، والجدول رقم (٢) يوضح توصيف إستمارة الإستبيان في صورته المبدئية.

### جدول (٢)

توصيف إستمارة الإستبيان في صورته المبدئية

م	المحاور	عدد العبارات	النسبة المئوية %
١	المحور الاول : الطلاقة.	١١	20.37%
٢	المحور الثاني : المرونة.	٨	14.81%

3	المحور الثالث : الاصاله.	7	12.96%
4	المحور الرابع : الحساسية للمشكلات.	8	14.81%
5	المحور الخامس : التحليل.	11	20.37%
6	المحور السادس : المخاطرة .	9	16.67%
الاجمالي		54	100%

- المعاملات العلمية لأستمارة الاستبيان :

أولاً : صدق المحكمين (المحتوى) :

قامت الباحثة بعرض محاور وعبارات أستمارة الاستبيان على مجموعة من الخبراء بلغ عددهم (10) خبراء (مرفق 1) في الفترة من 14/2/2024م الى 26/2/2024م وذلك لاستطلاع رأيهم العلمي حول مدى مناسبة المحاور وعبارات الموضوعه لكل محور، وبهذا تتحقق الباحثة من صدق ومضمون محاور وعبارات أستمارة الاستبيان وفقاً لآراء الخبراء حيث ارتضت الباحثة بنسبة 80% للموافقة على المحاور وعبارات الاستبيان.

### جدول (3)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في محاور وعبارات الاستبيان (ن = 10)

العبارات												المحاور
11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	رقم العبارة	الطلاقة
9	9	8	8	10	9	10	8	10	9	10	التكرار	
90%	90%	80%	80%	100%	90%	100%	80%	100%	90%	100%	النسبة المئوية	
			8	7	6	5	4	3	2	1	رقم العبارة	المرونة
			9	10	9	8	8	10	9	10	التكرار	
			90%	100%	90%	80%	80%	100%	90%	100%	النسبة المئوية	
				7	6	5	4	3	2	1	رقم العبارة	الاصالة
				10	9	10	9	8	8	10	التكرار	
				100%	90%	100%	90%	80%	80%	100%	النسبة المئوية	
			8	7	6	5	4	3	2	1	رقم العبارة	الحساسية للمشكلات
			10	9	10	9	9	8	8	10	التكرار	
			100%	90%	100%	90%	90%	80%	80%	100%	النسبة المئوية	

التحليل	رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	
	التكرار	٣	٩	١٠	٨	١٠	٩	١٠	٨	٨	٩	٩
	النسبة المئوية	%٣٠	%٩٠	%١٠٠	%٨٠	%١٠٠	%٩٠	%١٠٠	%٨٠	%٨٠	%٨٠	%٩٠
المخاطرة	رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	٩	
	التكرار	١٠	١٠	٦	٨	٨	٩	٩	١٠	٩	٩	
	النسبة المئوية	%١٠٠	%١٠٠	%٦٠	%٨٠	%٨٠	%٩٠	%٩٠	%٩٠	%٩٠	%٩٠	

يتضح من جدول (٣) والخاص بالنسبة المئوية لموافقة السادة الخبراء على محاور إستمارة الإستبيان المقترحة حيث إرتضت الباحثة من نتائج السادة الخبراء لمحاور البحث نسبة (٨٠٪) فأكثر. كما يتضح من محاور وعبارات أستمارة استبيان الابداع الادارى المقترحة نحو الصورة الاولى حيث جميع العبارات التي حصلت على نسبة مئوية اكبر من (٨٠٪) من اراء الخبراء، وتم حذف العبارات التي حصلت على نسبة اقل من (٨٠٪) التي بلغ عددهم (٢) عبارات ليصبح إجمالي عبارات إستمارة الإستبيان (٥٢) عبارة.

#### ثانياً: صدق الإتساق الداخلي:

قامت الباحثة بإجراء دراسة إستطلاعية من خلال تطبيق استمارة الاستبيان بعد رأي الخبراء على العينة الاستطلاعية التي بلغ قوامها (٢٥) مسئول إدارى والتي تم تحديدها مسبقاً في الفترة من ٢٠٢٤/٢/٢٨ م الى ٢٠٢٤/٣/١٢ م ، وذلك لحساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بطريقة (بيرسون) بين عبارة كل محور والمجموع الكلي للمحور التي يندرج تحته العبارة، وتم إجراء التطبيق على العينة الإستطلاعية وهذا يتضح في جدول رقم (٤).

#### جدول ( ٤ )

معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبيان (ن=٢٥)

المحور الاول: الطلاقة		المحور الثاني: المرونة		المحور الثالث: الاصالة		المحور الرابع: الحساسية للمشكلات		المحور الخامس: التحليل		المحور السادس: المخاطرة	
معامل الارتباط (ر)	رقم العبارة	معامل الارتباط (ر)	رقم العبارة	معامل الارتباط (ر)	رقم العبارة	معامل الارتباط (ر)	رقم العبارة	معامل الارتباط (ر)	رقم العبارة	معامل الارتباط (ر)	رقم العبارة
٠.٥٩٤	١	٠.٩٢٢	١	٠.٩٣٨	١	٠.٠٤٨	١	٠.٥٢١	١	٠.٨٧٥	١
٠.٨٢٣	٢	٠.٣٤٣	٢	٠.٩٢٣	٢	٠.٩٢٦	٢	٠.٨٠٧	٢	٠.٠٦٣	٢
٠.٩٠٤	٣	٠.٣٨٩	٣	٠.٩٥١	٣	٠.٩١٥	٣	٠.٩١٤	٣	٠.٩٤٥	٣

٠.٩٢٤	٤	٠.٣٢٨	٤	٠.٩١٥	٤	٠.٨٢٧	٤	٠.٨٥٠	٤	٠.٩٣٣	٤
٠.٩٣٠	٥	٠.٩٥٨	٥	٠.٩١٤	٥	٠.٩١٤	٥	٠.٦٧٠	٥	٠.٥٠٤	٥
٠.٨٩٢	٦	٠.٧١٥	٦	٠.١٢٨	٦	٠.٩٤٤	٦	٠.٩٣٨	٦	٠.٩٧١	٦
٠.٨٢٩	٧	٠.٩١٥	٧	٠.٩٥٥	٧	٠.٧٠٥	٧	٠.٩٠١	٧	٠.٩١٠	٧
٠.٩٣٥	٨	٠.٦١٤	٨	٠.٨٥٦	٨			٠.٤٥٤	٨	٠.٩٤٨	٨
		٠.١٢٨	٩							٠.٩٦٥	٩
		٠.٩٥٥	١٠							٠.٩٤٨	١٠
										٠.٤٧٠	١١

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٢٨٨

يتضح من جدول (٤) ان جميع عبارات أستمارة الاستبيان جاءت دالة احصائيا عند مستوى (٠.٠٥) حيث ان قيم معاملات الارتباط المحسوبة اكبر من قيم معاملات الارتباط الجدولية عند مستوى (٠.٠٥)، مما يدل على ان عبارات محاور استمارة الاستبيان الخاصة بالابداع الاداري على درجة مقبولة من الصدق.

ثالثاً : الثبات :

لتحقيق ثبات أستمارة الاستبيان، قامت الباحثة باستخدام معامل (الفا كرونباخ)، وكانت نتيجة حساب معاملات الثبات على النحو الآتي :

جدول (٥)

قيم معامل ألفا Alpha لمحاور الاستبيان

م	المحاور	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا Alpha
١	المحور الاول : الطلاقة	١١	٠.٧٨٥
٢	المحور الثاني : المرونة	٨	٠.٥٧١
٣	المحور الثالث : الاصالة	٧	٠.٩٧٣
٤	المحور الرابع : الحساسية للمشكلات	٨	٠.٥٢١
٥	المحور الخامس : التحليل	١٠	٠.٩٢١
٦	المحور السادس : المخاطرة	٨	٠.٤٨٥

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٢٨٨

### - الدراسة الأساسية :

بعد تحديد مشكله البحث واهدافه وتساؤلاته واختيار عينه البحث وفقا لشروط اختيار عينه البحث قامت الباحثة بالاتي:-

- ١- تطبيق استماره الاستبيان في الفترة من ٢٠٢٤/٣/١٥ م الى ٢٠٢٤/٥/٢٠ م.
- ٢- تفرغ النتائج في الفترة من ٢٠٢٤/٥/٢٣ م الى ٢٠٢٤/٦/١٥ م.
- ٣- المعالجه الاحصائيه للبيانات المجمعه حيث استخدام البرنامج الاحصائي Spss.

### - المعالجات الإحصائية :

استخدمت الباحثة المعالجات الإحصائية الملائمة لطبيعة بيانات البحث وذلك من خلال البرنامج الاحصائي SPSS وهي:

التكرارات والنسب المئوية - المتوسط الحسابي - معامل الارتباط - المتوسط الحسابي المرجح - الوزن النسبي - كاً. ولقد ارتضت الباحثة مستوى ( ٠.٠٥ ) لقبول وتفسير نتائج البحث، كما ارتضت الباحثة قبول النتائج التي تتجاوز نسبه ( ٨٠% ) ، كما استعانت الباحثة بميزان تقدير ثلاثي.

### - عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها :

تحقيقاً لهدف البحث ووصولاً للإجابة على تساؤلاته وفي حدود ما توصلت اليه الباحثة من بيانات خلال المنهج المستخدم وعينة البحث وادوات جمع البيانات المختارة والتحليل الاحصائي المستخدم تعرض الباحثة لتساؤلات البحث ومناقشتها.

تتبنى الباحثة وزن نسبي بنسبة ٧٠% فأكثر للدلالة على توافر الابداع الاداري بدرجة مرتفعة ومن ٥٠% الى ٧٠% للدلالة على توافر الإبداع الإداري بدرجة متوسطة واكل من ٥٠% للدلالة على توافر الابداع الاداري بدرجة ضعيفة.

### أولاً : عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الاول :

عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول الذي ينص على ما درجة الإبداع الإداري لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم؟

## جدول (٦)

التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لإستجابات عينة البحث على

إستبيان الإبداع الإداري (المحور الأول: الطلاقة) (ن=١٠٠)

م	العبارات	أوافق ك	إلى حد ما ك	لا أوافق ك	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب ب		
									٦	١
٨	٢	٢٧	52	٢١	٣.٤٥	0.94	48.0	٨		
١٠	٣	18	٦٢	٢٠	٤.٠٥	0.85	44.4	١٠		
٩	٤	24	58	١٨	٣.٨١	0.96	55.5	٩		
١١	٥	٣٩	40	21	3.27	0.83	43.7	١١		
٧	٦	٢١	49	30	3.37	0.90	50.2	٧		
5	٧	19	61	20	3.96	0.85	45.5	5		
3	٨	٢٩	٦١	١٠	٣.٨٥	٠.٧٤	62.45	3		
1	٩	٣٦	٤٦	١٨	٣.٧٥	٠.٩٦	66.8	1		
4	١٠	٦٣	٢٤	٢٣	٤.٧٠	٠.٨٩	59.8	4		
2	١١	٢٤	٥٩	١٧	٤.٠٥	٠.٨٧	65.2	2		
المجموع الكلي للمحور								٥٤.٠٨	0.88	3.74

يتضح من الجدول (٦) تفاوتت استجابات عينة البحث على المحور الأول لاستبيان الاستبيان الإبداع الإداري (الطلاقة) لدى العاملين بالإدارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم حيث جاءت (43.7% - 66.8%) أما الوزن النسبي للمحور الأول ككل بقيمة (٥٤.٠٨%)، مما يشير إلى مستوى الإبداع الإداري في محور الطلاقة بدرجة متوسطة.



جدول (٧)

التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لإستجابات عينة البحث على  
إستبيان الإبداع الإداري (المحور الثاني: المرونة) (ن=١٠٠)

م	العبارات	أوافق ك	إلى حد ما ك	لا أوافق ك	المتوسط الحسابي	الانحرا ف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب		
									١	أحرص على سرعة الاستجابة والتكيف مع المتغيرات الجديدة
٢	أتعامل بحكمة مع لائحة الادارة المالية حتى يتم تيسير خطة النشاط الرياضي	٣٩	٤٣	١٨	٤.٠٨	٠.٨٤	٤٩.٢	٣		
٣	أستطيع اقامة أنشطة رياضية بإجراءات إدارية سريعة	٦٢	٢٠	١٨	٣.٨٩	٠.٩٣	47.3	٤		
٤	أستطيع استضافة البطولات والمسابقات الرياضية بين أكثر من ادارة تعليمية بإجراءات إدارية سريعة	٣٢	٥٨	١٠	٣.٨٣	٠.٩٤	43.2	٦		
٥	أستطيع التعامل مع جميع الاخصائيين بالأنشطة الأخرى في وضع خطة النشاط الرياضي حتى يتم تحقيق الأهداف بأفضل السبل	٣٠	٤٩	٢١	3.79	1.03	53.4	2		
٦	إجراء التعديل والتطوير اللازم إذا لزم الأمر ذلك قبل او اثناء البطولات	٥٩	٢٤	١٧	4.78	0.87	54.7	1		
٧	أقوم بتحضير اللائحة الجديدة لكل عام دراسي لاستقبال التلاميذ الجدد	٢٥	٦٦	٩	3.76	0.96	37.0	8		
٨	أتصرف بعدم أنانية مع الاخصائيين من الأنشطة الأخرى عندما يتوفر لنا الصلاحيات بتوفير الامكانيات لسهولة تدريب التلاميذ	٢٣	٥٧	٢٠	4.45	0.78	46.3	5		
<b>المجموع الكلي للمحور</b>								<b>46.4</b>	<b>0.90</b>	<b>4.08</b>

يتضح من الجدول (٧) تفاوتت استجابات عينة البحث على المحور الثاني لاستبيان الابداع الاداري (المرونة) لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم حيث جاءت (37.0% - 54.7%) اما الوزن النسبي للمحور (46.4%)، مما يشير الى مستوى الابداع الاداري في محور المرونة بدرجة ضعيفة.

جدول (٨)

التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لإستجابات عينة البحث على  
إستبيان الإبداع الإداري (المحور الثالث: الاصاله) (ن=١٠٠)

م	العبارات	أوافق ك	إلى حد ما ك	لا أوافق ك	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب
٢	أطرح أفكار مبتكرة لمواجهة الصعوبات التي تعيق تنفيذ الاداء الاداري	٢٤	٦٠	١٦	٣.٤٩	0.89	55.1	٣

م	العبارات	أوافق ك	إلى حد ما ك	لا أوافق ك	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب
4	أبتعد عن الأساليب التقليدية عند تنظيم معسكرات رياضية وترفيهية لتجنب الملل	70	22	8	3.96	0.92	56.0	2
5	أستخدم روح القانون واللوائح كحجة عند إقناع رؤسائي بالمتطلبات المادية لتنفيذ خطة الابداع الادارى	20	65	15	4.03	0.94	48.5	6
6	أستطيع إنجاز ما يوكل إلى من مهام بأسلوب متطور وحديث	62	20	18	3.84	1.02	52.4	4
7	أستعين بخبرات الاخصائيين الناجحة والجديدة في مواجهة مشكلات في الظروف المختلفة	25	66	9	4.20	0.78	64.7	1
<b>المجموع الكلى للمحور</b>								
					<b>4.05</b>	<b>0.93</b>	<b>53.57</b>	

يتضح من الجدول (٨) تفاوتت استجابات عينة البحث على المحور الثالث لاستبيان الابداع الادارى (الأصالة) لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم حيث جاءت (٤٧.٦%، ٦٤.٧%) اما الوزن النسبي للمحور (٥٣.٥٧%)، مما يشير الى مستوى الابداع الادارى فى محور الاصالة بدرجة متوسطة.

#### جدول (٩)

التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لإستجابات عينة البحث على

إستبيان الإبداع الإدارى (المحور الرابع: الحساسية للمشكلات) (ن=١٠٠)

م	العبارات	أوافق ك	إلى حد ما ك	لا أوافق ك	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب
2	أشعر بصعوبة استيعاب الجزء الخاص بالسلف المتعلقة بالتغذية والإقامة	32	58	10	4.12	0.91	55.5	2

م	العبارات	أوافق ك	إلى حد ما ك	لا أوافق ك	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب
	البطولات							
٣	أشعر بالوعي بأهمية الموقف أو مشكلة وضرورة التحكم والسيطرة عليها	20	65	١٥	٣.٥٩	٠.٨٩	54.4	٣
٤	أشارك دائما بإيجابية في حل الخلافات المتعلقة باختلاف وجهات النظر للاخصائيين الأخرى عند تنفيذ خطة الابداع الادارى	٥٩	٢٤	١٧	٤.٠١	٠.٩٣	53.2	٤
٥	أتصرف بحكمة عندما ألاحظ التحيز لبعض الفرق الرياضية اثناء (البطولات - المسابقات ) الرياضية	٤٠	٤٤	١٦	3.74	0.95	44.5	9
٦	أجد صعوبة في الحصول على المكافآت التي أعد بها الفرق عند الفوز الانشطة الرياضية	٣٢	٥٨	١٠	3.65	0.85	46.8	8
٧	أقبل الرأي المعارض فيما أطرحه فى خطة الابداع الادارى	١٧	٦٢	٢١	4.15	0.77	51.6	5
٨	أحاول التعامل بأسلوب جيد عند وقوع مشكلات متعلقة بإقامة الانشطة الرياضية فى توقيات غير مناسبة للتلاميذ	٢١	49	30	3.25	0.78	49.8	6
	<b>المجموع الكلى للمحور</b>				<b>٣.٢٤</b>	<b>٠.٧٨٩</b>	<b>٥١.٦٥</b>	

يتضح من الجدول (٨) تفاوتت استجابات عينة البحث على المحور الرابع لاستبيان الابداع الادارى (الحساسية للمشكلات) لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم حيث جاءت (٤٤.٥%، ٦٠.٨%) اما الوزن النسبي للمحور (٥١.٦٥%)، مما يشير الى مستوى الابداع الادارى فى محور الحساسية للمشكلات بدرجة متوسطة.

جدول (١٠)

التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لإستجابات عينة البحث على  
إستبيان الإبداع الإداري (المحور الخامس: التحليل) (ن=١٠٠)

م	العبارات	أوافق ك	إلى حد ما ك	لا أوافق ك	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب		
									١	أستطيع تحديد المشكلة على نحو صحيح والتفرقة بين الظواهر والأسباب الحقيقية
٢	أستطيع تحديد طبيعة المشكلة المطروحة من حيث وقت ظهورها ومصدرها ومدى تكرارها والمدى الزمني للمشكلة	20	65	١٥	٣.٠٤	٠.٧٥	46.3	١٠		
٣	استطيع تحديد مستوى ودرجة صعوبة المشكلة	٣٢	٥٨	١٠	٣.٦٢	٠.٨٥	55.4	٢		
٤	استخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلة التي تقابلي	١٨	٤٦	٣٦	٣.٤٨	٠.٨٤	53.5	٤		
٥	أحرص على زيادة عدد الأفكار البديلة للوصول إلى حل جديد للمشاكل	٣٢	٥٨	١٠	4.07	0.86	48.٦	8		
٦	أحرص على استخدام التفكير الإبداعي الذي يتطلب تقليص البدائل بهدف الوصول لفكرة أصلية	٥٩	٢٤	١٧	4.15	0.98	47.3	9		
٧	أحرص على فحص وتحليل ما تم الوصول إليه من أفكار وتحليل المشكلة	٢٦	٥٣	٢١	4.08	0.84	55.1	3		
٨	أحرص على تقييم الأفكار الجديدة	20	65	١٥	3.78	0.99	51.5	6		
٩	أحرص على وضع خطة للتطبيق وتحويل الأفكار البديلة إلى حلول عملية	٣٨	٤٩	١٣	3.29	1.03	49.7	7		
١٠	أحرص على عرض الأفكار البديلة على العاملين بعبارات مفهومة وغير معقدة لضمان فهمها	٦٣	٢٣	٢٤	٤.٢٥	٠.٩٨	61.8	1		
المجموع الكلي للمحور								٥٢.١٩	٠.٨٥٢	٣.٥٧

يتضح من الجدول (٩) تفاوتت استجابات عينة البحث على المحور الخامس لاستبيان الإبداع الإداري (النحليل) لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم حيث

جاءت (٤٦.٣% - ٦١.٨%) اما الوزن النسبي للمحور (٥٢.١٩%)، مما يشير الى مستوى الابداع الادارى فى محور التحليل بدرجة متوسطة.

## جدول (١١)

التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لإستجابات عينة البحث على إستبيان الإبداع الإدارى (المحور السادس: المخاطرة) (ن=١٠٠)

م	العبارات	أوافق ك	إلى حد ما ك	لا أوافق ك	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب		
١	أستطيع تقديم تخمينات والعمل تحت ظروف غامضة	٢٧	52	٢١	٣.٩٥	٠.٨٢	٦2.5	٣		
٢	لدى إصرار على أخذ المبادرة في توعية العاملين بالادارة بأهمية الابداع الادارى	٦٣	٢٣	٢٤	٣.٩٠	٠.٩٤	58.7	٥		
٣	أستطيع تحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها بعض العاملين بالادارة	٣٨	٤٩	١٣	3.29	1.03	49.7	7		
٤	أستطيع مواجهة المسؤوليات الناتجة عن تلك المخاطرة ( تقلب الحالة المزاجية للعاملين)	٢٤	٦٠	١٦	٤.٠٢	٠.٨٢	٦٠.3	٤		
٥	أحرص على الدعم والمساندة على التغلب على التردد في تحمل الآثار الناتجة من المخاطرة	١٨	٤٦	٣٦	3.57	0.88	57.6	6		
٦	أسعى للتشجيع على قبول المخاطرة وتحمل نتائجها	٤٠	٤٤	١٦	3.74	0.95	44.5	8		
٧	أعتمد على تبنى الأساليب الجديدة فى كيفية التعامل من التصنيفات المختلفة للعاملين	٦٦	٢٥	٩	4.05	0.89	٦٣.٤	2		
٨	أستطيع تحمل المسؤولية الناتجة من أفعال غير متوقعة من العاملين	٦٨	٢٢	١٠	٣.٨٧	٠.٩٥	67.5	١		
المجموع الكلى للمحور								٥٨.٠٢	٠.٨٧٤	٣.٥١

يتضح من الجدول (١١) تفاوتت استجابات عينة البحث على المحور السادس لاستبيان الابداع الادارى (المخاطرة) لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم حيث

جاءت (٤٤.٥ %، ٦٧.٥ %) اما الوزن النسبي للمحور (٥٨.٠٢ %)، مما يشير الى مستوى الابداع الادارى فى محور المخاطرة بدرجة متوسطة.

### جدول (١٢)

التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لإستجابات عينة البحث على محاور إستبيان الإبداع الإدارى (ن=١٠٠)

م	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب
١	المحور الأول: الطلاقة	3.74	0.88	٥٤.٠٨	٢
٢	المحور الثانى: المرونة	4.08	0.90	46.4	٦
٣	المحور الثالث: الاصاله	4.05	0.93	53.57	٣
٤	المحور الرابع: الحساسية للمشكلات	٣.٢٤	٠.٧٨٩	٥١.٦٥	٥
٥	المحور الخامس: التحليل	٣.٥٧	٠.٨٥٢	٥٢.١٩	٤
٦	المحور السادس: المخاطرة	٣.٥١	٠.٨٧٤	٥٨.٠٢	١
المجموع الكلى لإستبيان الابداع الادارى		3.70	0.87	52.65	

يتضح من الجدول (١٢) تفاوتت استجابات عينة البحث على محاور استبيان الابداع الادارى لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم، حيث جاء الوزن النسبي لمحور المخاطرة فى المرتبة الاولى بنسبة (٥٨.٠٢ %)، ثم جاء الوزن النسبي لمحور الطلاقة فى المرتبة التالية بنسبة (٥٤.٠٨ %)، والوزن النسبي لمحور الاصاله فى المرتبة الثالثة بنسبة (٥٣.٥٧ %)، والوزن النسبي لمحور التحليل فى المرتبة الرابعة بنسبة (٥٢.١٩ %)، والوزن النسبي لمحور الحساسية للمشكلات فى المرتبة الخامسة بنسبة (٥١.٦٥ %)، وجاء فى المرتبة الاخيرة محور المرونة بوزن النسبي بنسبة (٤٦.٤ %)، وجاء المجموع الكلى للاستبيان بنسبة (٥٢.٦٥ %)، مما يشير الى مستوى الابداع الادارى لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم بدرجة متوسطة.

وترى الباحثة أن الإبداع الإداري هو عبارة عن نتاجات لفكرة جديدة يتم تنفيذها والمقصود منها تطوير الإنتاج أو الخدمة المقدمة، والهدف منها حل المشكلات التي تواجهه المؤسسات أو تطوير النظام المعمول به أو إيجاد أسلوب جديد عملي لتنفيذ أعمال ونشاطات المؤسسة، بشكل يكفل تحقيقا لأهداف بكفاءة وفاعلية، والقدرات التي تعنيها الباحثة في هذا البحث هي (التعامل مع المخاطر، الحساسية للمشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه والهدف).

كما يرى مها صادق ابراهيم (٢٠١٥م) (١٧) أنه هناك مجموعة من الخصائص ترتبط بمفهوم الإبداع الإداري حيث أنه يرى أن الإبداع ظاهرة فردية وجماعية فالإبداع ليس حكراً على الأفراد وهو ليس عملية فردية بالضرورة حيث قد تتم ممارسته عن طريق الجماعات والمؤسسات بل يمكن القول أن الإبداع الجماعي أو المؤسسي قد يكون ممكناً أكثر ومتاحاً أكثر وبخاصة في المراحل المعاصرة حيث أصبحت الظواهر والمتغيرات تتداخل بصورة بالغة التعقيد وتحتاج إلى جهود عظيمة وإمكانات ضخمة حتى يمكن التعامل معها والوصول إلى النتائج.

وهذا يتفق مع دراسة كلاً من دراسة دالة محمد وعادل سليم (٢٠٢٠م) (٦)، Li, C R Li, C X ، Lin. J ، (٢٠١٩م) (١٩)، أحمد عجور الشاذلي (٢٠١٧م) (١)، سمير بلعيد جودة (٢٠١٧م) (٩)، على أن يعتمد الإبداع على التفكير المتعمق الشمولي الذي يبحث المشكلة من جميع جوانبها ويواجه عدة حلول متكافئة لها، كما أن الإبداع علم نظري تجريب يقابل للتبديل والتغيير باختلاف الزمان والمكان فبعض ما هو صواب اليوم قد يلغى غداً والعكس صحيح، كما ويبدأ الإبداع دائماً بالتحليل للفرص والتفكير في استغلال هذه الفرص وتحويلها إلى إمكانات إبداعية، وأنه جهد متصل بالإدراك الحسي والتصورات والصياغات الجديدة لهذا فهو يستوجب قدرات متميزة في الملاحظة وفي الاستماع

وبهذا يتم الاجابة على التساؤل الاول والذي ينص على "ما درجة الإبداع الإداري لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم؟".

### ثانياً: عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني :

عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني الذي ينص على ما مدى علاقة الإبداع الإداري بعض المتغيرات الديموغرافية ( المسمى الوظيفي - المؤهل العلمي - عدد سنوات الخبرة - السن ) ؟.

### جدول (١٣)

معاملات الارتباط بين الإبداع الإداري والمتغيرات الديموغرافية لدى عينة البحث (ن=١٠٠)

المخاطرة	التحليل	الحساسية للمشكلات	الاصالة	المرونة	الطلاقة	الإبداع الإداري
						المتغيرات الديموغرافية
*٠.٢٦١	*٠.٢٢٢	*٠.٢٢٦	*٠.٢١٠	*٠.١٩٨	*٠.٢٤٣	المسمى الوظيفي
*٠.٢١٩	*٠.٢٠١	*٠.٣٦١	*٠.١٩٦	*٠.٢١٢	*٠.٢٣٥	المؤهل الدراسي

*.٢١٤	*.١٩٥	*.٣١٢	*.٢٠٢	*.٢٢٥	*.٣٢٥	عدد سنوات الخبرة
*.٢٤٨	*.٢٢٣	*.١٩٧	*.٢٥٨	*.٣٢١	*.١٩٩	السن

قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ لدرجة حرية ٩٩ = ٠.١٩٤

يتضح من جدول (١٣) وجود معاملات ارتباط دال احصائيا بين الابداع الادارى ومحاوره وبين المتغيرات الديموغرافية (المسمى الوظيفى - المؤهل الدراسى - عدد سنوات الخبرة - السن)، مما يدل على تأثير العوامل الديموغرافية المتمثلة فى (المسمى الوظيفى - المؤهل الدراسى - عدد سنوات الخبرة - السن ) تأثيرا ايجابيا على الابداع الادارى الديمغرافية لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم.

وهذا يتفق مع دراسة كلا من دراسة Oki ,Kristi Elena (٢٠١٧م) (٢٠)، دراسة Al madadha, A (٢٠١٦م) (17)، منتصر محمد عبد الحليم (٢٠١٥م) (16)، مها صادق ابراهيم (٢٠١٥م) (17)، أن أداء العاملين دور في تطوير أساليب العمل و معالجة المشاكل وتحقيق الإبداع الفكرى فى الإدارة الرياضية ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى الإبداع الإداري الكلي تُعزى لأثر متغير الجنس، والمنطقة التعليمية، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى الإبداع الإداري الكلي تُعزى لأثر متغير المؤهل العلمي وجاءت الفروق لصالح الدراسات العليا، ومتغير الخبرة وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة من ( ١٠ ) سنوات فأكثر.

وبهذا يتم الاجابة على التساؤل الثالث والذى ينص على ما مدى علاقة الإبداع الإداري بعض المتغيرات الديموغرافية ( المسمى الوظيفى - المؤهل العلمى - عدد سنوات الخبرة - السن ) ؟.

### الاستنتاجات والتوصيات

#### أولاً : الاستنتاجات:

في ضوء نتائج الدراسة توصلت الباحثة إلى الاستنتاجات التالية:

- ١- مستوى الابداع الادارى لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم جاء بدرجة متوسطة.
- ٢- مستوى الابداع الادارى لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم فى محاور (الطلاقة - الاصاله - التحليل- الحساسية للمشكلات - المخاطرة) جاءت بدرجة متوسطة.



- ٣- مستوى الابداع الادارى لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم فى محاور (المرونة) جاءت بدرجة ضعيفة.
- ٤- ارتباط الابداع الادارى ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى العاملين بالادارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم ارتباطاً قوياً بالتميز المؤسسى.
- ٥- ارتباط متغير الطلاقة فى الابداع الادارى ارتباطاً قوياً بمتغير عدد سنوات الخبرة بأنتاج أكبر قدر ممكن من المهام الادارية للعاملين فى وحدة زمنية معينة.
- ٦- ارتباط متغيرى المرونة الاصاله فى الابداع الادارى ارتباطاً قوياً بمتغير السن .
- ٧- ارتباط متغير الحساسية للمشكلات فى الابداع الادارى ارتباطاً قوياً بمتغير المؤهل الدراسى.
- ٨- ارتباط متغيرى التحليل والمخاطرة فى الابداع الادارى ارتباطاً قوياً بمتغير المسمى الوظيفى.

#### ثانياً: التوصيات:

في ضوء النتائج والبيانات التي توصلت إليها الباحثة وبناء على الاستنتاجات توصي الباحثة بما يلي:

- ١- الاهتمام بالممارسات الداعمة للتغيير وتعزيزها التي بدورها تؤدي إلى رفع الإبداع الادارى لتتطابق القيم لدى الافراد.
- ٢- ضرورة العمل على تدريب المديرين على عمليات الإبداع الادارى لما تبين لها من فوائد على الالتزام الادارى.
- ٣- يجب ان يكون التغيير فى هيكل التنظيمى بناء على مقتضيات العمل.
- ٤- تعزيز ثقافة الولاء للمنظمة والانتماء للعمل والتي بدونها تزيد من ايمان العاملين بالمنظمة.
- ٥- ضرورة تشجيع الاخصائيين للاستفادة من خبرات الادارات الاخرى فى عملية الإبداع الادارى.
- ٦- زياد الصلاحيات الممنوحة لمديرى الادارت، والغاء القوانين واللوائح القديمة التى تتعارض مع الإبداع الادارى.
- ٧- إجراء المزيد من البحوث والدراسات والمرتبطة بالابداع الادارى لم يتم دراستها سابقاً.

## قائمة المراجع

## أولا المراجع باللغة العربية :

- ١- احمد عجور الشاذلى (٢٠١٧م): معرفة واقع الإبداع الإداري وعلاقته بإدارة الصراع التنظيمي لدى قادة مدارس الإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة حائل التعليمية، رسالة دكتوراه، جامعة حائل، المملكة العربية السعودية .
- ٢- آلاء عبد العزيز لولو (٢٠١٥م): تأثير الدخل الوظيفي على الإبداع الإداري لدى العاملين في القطاع الحكومي دراسة حالة وزارة الشؤون الاجتماعية في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ٣- باسم على حوامدة (٢٠٠٣م): المناخ التنظيمي في مديريات التربية والتعليم وعلاقته بالإبداع الإداري لدى القادة التربويين في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.
- ٤- جعفر محمود مرعي؛ واحمد حسام نجم (٢٠١٣م): دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع: دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في المعهد التقني الموصل، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ٥ ، العدد ١ .
- ٥- حسين كامل بهاء الدين (١٩٩٩م): التعليم والمستقبل، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
- ٦- دالة محمد وعادل بزيو سليم (٢٠٢٠م): معرفة معوقات الإبداع الإداري بمديرية الشباب والرياضة الجزائرية، حيث اجريت الدراسة المدنية بالمديرية المنتتبه للشباب والرياضة برج باجى مختار- ادرار، معهد علوم وتقنيات البدنة والرياضية، جامعة بسكرة، الجزائر .
- ٧- سارة أسامة محمد (٢٠١٨م): الالتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى الاخصائيين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة جنوب سيناء، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان
- ٨- سالم بن سعيد القحطاني (٢٠١٠م): المعوقات التنظيمية للإبداع الإداري عند موظفي التطوير الإداري بالأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، المجلد الرابع عشر، العدد الثاني.
- ٩- سمير بلعيد جودة (٢٠١٧م): معرفة دور تقييم أداء العاملين في تحقيق الإبداع الإداري في الإدارة الرياضية، رسالة ماجستير، معهد علوم وتقنيات البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر .

- ١٠- سيد عيد عبدالله (٢٠٠٨م): " ندوة الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة التحديات التي تواجه الإدارة الإبداعية " المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- ١١- صفاء محمد الاعسر (٢٠٠٠م): الإبداع في حل المشكلات، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- ١٢- عبد الستار ابراهيم عبد الستار (٢٠٠٢م): الإبداع قضاياها وتطبيقاته، مكتبة الانجلو اية، القاهرة.
- ١٣- عبد الله السليم (٢٠٠٢م): أثر المتغيرات التنظيمية على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين فى الأجهزة الامنية فى مدينة الرياض، رسالة ماجستير، اكااديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ١٤- لمياء بشاوى (٢٠٠٨م): " الإبداع فى المنظمات، كيف نمى الإبداع فى منظماتنا"، بحث منشور، قطاع غزة، فلسطين .
- ١٥- محمد ابو النور عبد الرسول (٢٠١٢م): الإبداع الإداري لدى المدارس الإبتدائية ب، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة حلوان، القاهرة .
- ١٦- منتصر محمد عبد الحليم (٢٠١٥ م):العلاقة بين مستوى الاداء الادارى ومستوى الإبداع الادارى لدى اعضاء الهيئات الادارية فى الاندية الرياضية فى الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية،فلسطين.
- ١٧- مها صادق إبراهيم (٢٠١٥م): واقع ادارة الوقت لدى الاخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب وعلاقته بمهارات الإبداع الإداري، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية الجزيرة بنات، جامعة حلوان.

#### ثانيا: المراجع باللغة الاجنبية :

- 18- AL –madadha, A. . (2016):The influence of on integrative approach of empowerment on the creative performance for employees (Doctoral dissertation):, Cardiff Metropolitan University, Wales.
- 19- Li,C R Li, C X , Lin. J:(2019):The effect of individual task conflict on employee creativity:A moderated mediation model . Thinking Skills and Creativity, Volume 31, March 2019, Pages 112-124,Jilin University, School of Management, No.

5988, Renmin Street, Changchun, Tzu Chi University of Science and Technology, Department of Marketing and Distribution Management, 880, Sec. 2, Chien-kuo Rd., Hualien City, 970, Taiwan.

- 20- Oki ,Kristi Elena (2017):("Multidisciplinary and Creativity of Engineering and Science Students"): Thesis:S.M., Massachusetts Institute of Technology, Department of Mechanical Engineering, Cataloged from PDF version of thesis.; Includes bibliographical references.