

واقع الإبداع الإداري ومعوقاته بالمؤسسات الرياضية في الأردن

استاذ مشارك. ناجح محمد ذيابات

جامعة البلقاء التطبيقية

كلية الحصن الجامعية

ملخص البحث

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع الابداع الاداري في المؤسسات الرياضية في الاردن ومعوقاته، كما هدفت الى التعرف على اساليب الابداع لدى الاداريين في هذه المؤسسات. استخدم الباحث المنهج الوصفي في هذه الدراسة بأسلوب المسح لملائمة الدراسة. تكون مجتمع الدراسة من (٣٨) قائدا في المؤسسات. اظهرت نتائج الدراسة بان واقع الابداع الاداري لدى العاملين واقعا متوسطا. كما اظهرت الدراسة بان معوقات الابداع واقعا متوسطا، وكذلك اساليب تطوير الابداع حيث كان متوسطا. اوصى الباحث بتشجيع الكفاءات المبدعة وتنمية الروح الابداعية، ومساندة القيادة الرياضية للمبدعين، وعقد دورات تدريبية والإطلاع على كل جديد.

المقدمة ومشكلة البحث

الإبداع والابتكار والتميز في العمل والإنتاج سمة من سمات هذا العصر، وتسعي دول العالم جميعا كل حسب قدراته وإمكاناته وظروفه إلي الأخذ بكل الوسائل الممكنة لدعم خطط التنمية وتطويرها في جميع المجالات، إن شريحة المبدعين تلعب دورا مهما في التطوير والتنمية، لذا فإن دول العالم المتقدم أولت هذه الفئة رعاية خاصة في التدريب والتطوير الدائم والمستمر وصولا بهم إلي مرحلة الإبداع والابتكار والتميز في العمل وقد حظي الإبداع في السنوات الأخيرة باهتمام كبير من جانب علماء التربية وعلم النفس وعلم الإدارة، فالإبداع ربما يكون من أهم العوامل المؤثرة في تغيير التاريخ وتشكيل العالم، حيث أن أي مجتمع لا يمكن أن يتغير بسهولة تغييرا جذريا بناء على التخطيط فحسب بل بالعوامل المساعدة كالتخطيط والتطوير والابتكار والإبداع. ولقد نبع الاهتمام الجديد بمجال الإبداع من أهمية هذا الموضوع في عقود انفجرت فيها المعلومات والمعرفة انفجارا عظيما، وانتشرت فيه وسائل الثقافة انتشارا منقطع النظير (١٤ : ٢٢). ان المنظمات الرياضية تواجه على اختلاف مهامها وأنواعها وأحجامها العديد من المشكلات التي تتطلب من قياداتها والعاملين فيها ضرورة التفكير في التقليل من الاعتماد على المنهج التقليدي في التفكير القائم على المحاولة والخطأ في حل المشكلات ومحاولة توظيف المنهج الإبداعي في هذا الشأن من اجل المساهمة والارتقاء بالمنظمة او الهيئة التي هو ضمن كيانها (١٥ : ١). وللابداع دور هام في بقاء المنظمة وتطورها، فهو أداتها في التكيف مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والسياسية والثقافية وغيرها من الأمور المحيطة به، كما أنه يساعدها في مواجهة

المشكلات المعاصرة وتحديات المستقبل وذلك من خلال ما يقدم لها من حلول للتعامل مع هذه المشكلات (١٢: ١٥٢) .

وحيث أن الإبداع الإداري يعد عاملاً أساسياً للتجاوب مع التغييرات المتلاحقة والذي يتطلب توافر بيئة إدارية تشجعه وتجعل منه ظاهرة متأصلة متجددة ، فقد أجمع علماء الإدارة والمدراء اليوم على أن حاجة المنظمات للإبداع الإداري حاجة ملحة إلى المستحدثات العلمية الحديثة بالإضافة إلى الظروف المتغيرة والمعقدة التي تعيشها المنظمات المعاصرة (٢: ٨٧) .

وموضوع الإبداع الإداري من الموضوعات المهمة التي بدأت تستحوذ على اهتمام علماء الإدارة في عالمنا العربي في الوقت الحاضر كون الإبداع عنصراً أساسياً في عملية التنمية الشاملة ، حيث تؤدي إلى مولد حضارة جديدة مبدعة . ويشير خبراء التنمية العربية إلى ضرورة توافر درجة عالية من الإبداع في الجهود التتموية وإلى الحد من المحاكاة والتقليد بكل أنواعه ، لأن المجتمعات لن تكون مؤهلة للصمود ومواجهة التحديات إذا بقيت في نطاق التقليد ولم تتسع إلى الإبداع (٦ : ١٣) . ورغم كون موهبة القيادة تعتبر أحد متطلبات العمل الإداري في المجال الرياضي كما هو الحال في إدارة المجالات الأخرى ، إلا أن الصقل والتأهيل والتدريب والدراسة تعتبر من الأهمية لدراسة وصقل هذه الموهبة، مما يمكن القول معه أن دراسة الإدارة الرياضية أمر ضروري لتحقيق النجاح في العمل الإداري (١١ : ٣٥) . وقد أدى التطور السريع الذي تعيشه الإدارة الحديثة إلى ازدياد حاجاتها إلى قيادة ديناميكية قادرة على مواجهة التحديات ، وإلى أفراد لديهم الكفاءة والقدرة على قيادة عملية (٥ : ١١٣) .

ومن هنا ظهرت مشكلة البحث الحالي والحاجة إليه كون المؤسسات في الأردن تعاني من الضعف والقصور في قدراتها الإبداعية معتمدة على البيروقراطية في العمل دون النظر إلى التقدم الحضاري والعلمي في العالم المحيط الذي يتطور سريعاً، ان الضعف الموجود لا يتحمل المسئول المباشر فقط بل الإدارة العليا في المؤسسة كونها لا ترغب بالتغيير نتيجة عدم وضوح الأهداف وغياب الدعم المادي والمؤسسي متمثلاً بالحوافز التي يمكن ان يكون لها الأثر الكبير في تطوير الأفراد نحو ابداعاتهم ، علاوة على ذلك ضعف الوعي والفهم الصحيحين لأهمية الإبداع في مجال عملنا الرياضي ويرى الباحث بان هناك حاجة ماسة لعمل دراسات حول واقع الإبداع وتطويره من أجل مواكبة التطور الرياضي في العالم في المحاولة التعرف على الشخصية الإدارية المبدعة التي تختلف في تصرفاتها عن الشخصية العادية التي تلجأ إلى التفكير التقليدي في تحديد أهدافها واتخاذ قراراتها، ومن وجهة نظر الباحث أن شخصية الإداري المبدع تحاول التجربة والإبداع وتقوم

بالمخاطرة المحسوبة ودخول مجالات استثمار غير معروفة من قبل وتحاول التفكير بطرق جديدة ، وهذا يؤدي إلي التطوير المستمر للمؤسسات الرياضية .

اهداف البحث

- التعرف على واقع الإبداع الإداري لدى القيادات الرياضية في الأردن .
- التعرف على معوقات الإبداع لدى القيادات الرياضية في الأردن .
- التعرف على أساليب الإبداع الإداري لدى القيادات في الأردن .

تساؤلات البحث

في ضوء هدف البحث يضع الباحث التساؤلات التالية :

١. ما هو واقع الإبداع الإداري لدى القيادات الرياضية في الأردن ؟
٢. ماهي معوقات الإبداع الإداري لدى القيادات الرياضية في الأردن؟
٣. ماهي أساليب الإبداع الإداري لدى القيادات في الأردن

الدراسات المرتبطة

- دراسة قام بها ابراهيم وزرمس(٢٠٠٩) بعنوان مستوى الابداع الاداري والوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر مدراء المدارس في محافظة اربد هدفت الدراسة الى التعرف الى مستوى الابداع الاداري والوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية بالإضافة الى التعرف على مدى تاثر تطبيق السلوكيات الابداعية الادارية والوظيفية لمدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر مدراء المدارس .استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح .بلغ حجم العينة(٢٠٨) تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. اظهرت نتائج البحث بان مدرسي التربية الرياضية قد اظهروا مستويات عالية من الابداع في المجالين الاداري والوظيفي كما اظهر البحث بان هناك فروق ذات دلالة ا بين الذكور والإناث لصالح الذكور. واظهر البحث بان هناك فروقا ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح المؤهل الاعلى.اوصى الباحث بعقد دورات خاصة حول الابداع واهميتها وكيفية تنميته وتخصيص جزء من العملية الاشرافية لقياس المظاهر السلوكية ذات الصلة بالإبداع .وكيفية تنمية مهارات التفكير الابداعي. (١)

- دراسة عبد الودود خطاب وآخرون (٢٠١١) هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة ما بين الضغط النفسي والتفكير الإبداعي بكرة السلة لدى لاعبي نادي الطوز الرياضي ، وافترض الباحث بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين الضغط النفسي والتفكير الإبداعي بكرة السلة لدى لاعبي نادي الطوز الرياضي . وبلغت عينة الدراسة على (١٨) لاعبا يمثلون نادي الطوز الرياضي المشارك بدوري الدرجة الأولى للموسم الرياضي ٢٠٠٩-٢٠١٠ استبعد منهم(٦)

لاشترآكهم بالتآربة الاستطلاعية ، واستآدم الباحثون الوسائل الإحصائية (النسبة المئوية ، الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، اختبار (ت)) واستنتج الباحثون من آلال النتائج التي آصل عليها من عينة البحث ما يلي :

- هناك تأثير سلبيآ للآظف النفسي على التفكير الإبداعي للاعبين كرة السلة.
- مستوى اللاعبين في التفكير الإبداعي كان عاليا بدون تأثير الآظف النفسي.
- وقد أوصى الباحثون بما يلي :
- ضرورة قيام المدربون بتدريب لاعبيهم على المهارات المركبة وذات الصعوبة العالية بوجود آظف نفسية تدعم التدريب التنافسي.
- توعية اللاعبين على فهم التفكير الإبداعي وتأثيره على مسيرتهم الرياضية وما له من دور كبير في آسين أدائهم.
- استمرار اللاعبين في إجراء تدريبات عالية الشدة تتسم بروآ التنافس لتدعيم التفكير الإبداعي.
- إجراء دراسات مشابهة في معرفة تأثير مواقف نفسية أخرى على التفكير الإبداعي للاعبين كرة السلة . (٧)

- دراسة صالح زهرة (٢٠٠٦م) التفكير الإبداعي وعلاقته بالآصيل المعرفي والمهاري في مادة السباحة لدى طلاب السنة الدراسية الأولى في كلية التربية الرياضية آامعة الموصل هدفت الدراسة الى :

- ١- بناء اختبار الآصيل المعرفي في مادة السباحة لطلاب السنة الدراسية الأولى في كلية التربية الرياضية آامعة الموصل .
 - ٢- التعرف على العلاقة بين التفكير الإبداعي والآصيل المعرفي والمهاري في مادة السباحة لطلاب السنة الدراسية الأولى في كلية التربية الرياضية آامعة الموصل .
- وتكونت عينه الدراسة [٨٧] طالبا من طلاب المرحلة الدراسية الأولى للعام الدراسي ٢٠٠٤-٢٠٠٥ ، واستآدمت الباحثة الوسائل الإحصائية (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الارتباط البسيط ، معامل السهولة والصعوبة ، تحليل التباين) واستنتجت الباحثة :
- ١- هناك علاقة بين التفكير الإبداعي والآصيل المعرفي في مادة السباحة .
 - ٢- اهتمام الطلبة بالآصيل المعرفي كان أفضل من اهتمامهم بالآصيل المهاري .

أوصى الباحث

- ١- التأكيد على أهمية تطوير التفكير الإبداعي .

٢- العمل على توفير البيئة النفسية المناسبة للطلبة والتي تساهم في خلق فرص الابداع والتفكير الابداعي . (٨)

- دراسة قامت بها " غادة العنقري " (٢٠٠١) دراسة بعنوان علاقة السلوك القيادي بالإبداع الإداري للمرءوسين دراسة استطلاعية على موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض ، وقد تم تطبيق الدراسة على (٣١٣) من موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض واعتمدت الباحثة في جمع البيانات على الاستبانة ، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن مستوى الإبداع الإداري للموظفين الحكوميين تحت الدراسة .(١٠)
- وفي دراسة قام بها " تركي الحقباني " (١٩٩٧) بدراسة حول أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري واعتمدت الدراسة على الاستبانة في جمع البيانات ، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن مستوى الإبداع الإداري في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية بشكل عام متوسط إلى حد ما وأن التزام القيادات الإدارية في الأجهزة الحكومية بمقاييس تمط القيادة يعد أقل من المتوسط كما أظهرت الدراسة أن مستوى التدريب في الأجهزة الحكومية أقل من المتوسط . (٣)

التعليق علي الدراسات المرتبطة :

أقلت الدراسات المرجعية الضوء على الكثير من المعالم التي أفادت البحث الحالي كما أنها أنارت الطريق أمام الباحث فيما يتعلق بالخطوات المتبعة لإجراء هذا البحث ، فقد استفاد الباحث من تلك الدراسات فيما يلي :

- ١ . ساعدت الدراسات المرجعية في تحديد وصياغة جوانب مشكلة البحث وتحليل جوانبه .
 - ٢ . ساعدت الدراسات المرجعية في التعرف علي أهم المراجع التي يمكن الرجوع إليها والاعتماد عليها وأماكن الحصول عليها .
 - ٣ . تحديد الخطوات المتبعة في إجراءات البحث الحالي سواء من النواحي الفنية أو الإدارية .
 - ٤ . التعرف علي الإطار النظري الذي تضمنته العديد من الدراسات المرجعية والاستفادة منها في البحث الحالي .
- وجهت هذه الدراسات نظر الباحث إلي كيفية تحديد خطة البحث وعينته واختيار أدواته .بالإضافة إلي ما سبق يري الباحث ندرة الدراسات المرجعية . على حد علمه . التي تناولت موضوعي الإبداع الإداري في المجال الإداري عامة والمجال الرياضي خاصة في الأردن .

خطة وإجراءات البحث :**منهج البحث :**

أستخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لملائمته لطبيعة البحث وتحقيق أهدافه .

مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث في القيادات الرياضية في المجلس الأعلى للشباب في المملكة الأردنية الهاشمية في الفترة من ١ / ٣ / ٢٠١٦م إلى ١٥ / ٣ / ٢٠١٦م والبالغ عددهم ١١٠مائة وعشرة قائد ومدير .

عينة البحث :

تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية (٣٨) قائد ومدير في المملكة الأردنية الهاشمية ، وهذا بخلاف (١٨) قائد ومدير تم استخدامهم في الدراسة الاستطلاعية للبحث وهم من خارج العينة الأساسية للبحث خلال الفترة

أدوات جمع البيانات :

اعتمد الباحث في جمع البيانات على استبيان من تصميم الباحث .

إعداد وتصميم الاستبيان (واقع الإبداع الإداري) :

اتبع الباحث الخطوات التالية في تصميم وبناء الاستبيان الخاص بواقع الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية في المملكة الأردنية الهاشمية وفق الخطوات التالية:

١ - الاطلاع على المصادر العلمية " وشبكة المعلومات العنكبوتية والدراسات السابقة التي تناولت بناء الاستبيانات بقدر ما توفر في هذا الموضوع .

٢ - استطلاع آراء الخبراء مرفق (١) حول محاور الاستبيان وكانت المحاور المقترحة هي :

أ - واقع الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية .

ب - معوقات الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية .

ج - أساليب تطوير الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية .

وقد وافق السادة الخبراء والذي بلغ عددهم (٧) سبعة خبراء في مجال التربية الرياضية ، وتربية "قسم علم النفس" ، المجلس القومي للشباب والرياضة والمجلس الأعلى للشباب بالأردن ، ويوضح الجدول التالي النسبة المئوية لكل محور .

جدول (١) النسبة المئوية للمحاور المقترحة وفق آراء الخبراء (ن = ١٠)

م	المحور	التكرار	النسبة المئوية
١	واقع الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية .	١٠	١٠٠%
٢	معوقات الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية .	٩	٩٠%
٣	أساليب تطوير الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية .	٨	٨٠%

يتضح من جدول (١) ما يلي:

- تراوحت النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول مناسبة محاور الاستبيان ما بين (٨٠%):
١٠٠%)، وقد ارتضى الباحث نسبة (٧٠%) من آراء الخبراء للموافقة على المحور ، وبذلك تم
الاتفاق على مناسبة جميع المحاور .

جدول (٢) الوصف الإحصائي لمحاور استبيان واقع الإبداع الإداري (ن = ٧٦)

المحاور	المتوسط	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
واقع الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية .	١٥,٢٨	١٥,٠٠	٣,٣٠	٠,٠٤
معوقات الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية .	٢٠,٨٠	٢٠,٠٠	٣,٩٠	٠,٣٦
أساليب تطوير الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية .	٢٣,٢١	٢٣,٥٠	٦,٣٢	٠,١٠

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

- أن قيم معامل الالتواء تتراوح ما بين (٠,٠٤ ، ٠,٣٦) وهي تنحصر بين (- ٣ ، + ٣) مما
يشير إلى اعتدالية البيانات .

٣ - قام الباحث بصياغة مجموعة من العبارات التي تقيس البناء المعرفي لواقع الإبداع الإداري
لدي القيادات الرياضية في المملكة الأردنية الهاشمية وبلغت في صورتها الأولية (٢٩) تسع
وعشرون عبارة مرفق (٢) وتضمن المحور الأول " واقع الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية " (
٨) عبارات ، والمحور الثاني " معوقات الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية " (١٠) عشرة
عبارات ، أما المحور الثالث " أساليب تطوير الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية " (١١)
أحدي عشر عبارة .

المعاملات العلمية للاستبيان :

صدق الاستبيان :

قام الباحث بإيجاد صدق الاستبيان عن طريق التكوين الفرضي باستخدام الاتساق الداخلي
للاستبيان وذلك على عينة قوامها (٣٨) قائد ومدير من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية
للبحث ، والجدول (٣) يوضح النتيجة .

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه (ن = ٣٨)

المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الاول	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠,٥٧	١	٠,٦٠	١	٠,٤٧	1
٠,٦٩	٢	٠,٦٤	٢	٠,٤٣	٢
٠,٦٩	٣	٠,٥٣	٣	٠,٦٩	٣
٠,٥٢	٤	٠,٥٣	٤	٠,٧٠	٤
٠,٥٦	٥	٠,٧٦	٥	٠,٦٦	٥
٠,٥١	٦	٠,٦٠	٦	٠,٥٣	٦
٠,٥٥	٧	٠,٧٣	٧	٠,٧٧	٧
٠,٦٣	٨	٠,٦٥	٨	٠,٦٠	٨
٠,٦٥	٩	٠,٦٩	٩		
٠,٧٠	١٠	٠,٦٣	١٠		
٠,٦٨	١١				

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٢٥

يتضح من الجدول (٣) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور المنتميه اليه ما بين (٠,٤٣ : ٠,٧٧) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبيان .

الثبات :

قام الباحث بحساب معامل ألفا لكرونباخ ، والجدول التالي (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤) ثبات محاور استبيان واقع الإبداع الإداري (ن = ٣٨)

م	المحور	معامل الثبات
١	واقع الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية .	٠,٧٦
٢	معوقات الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية .	٠,٧٣
٣	أساليب تطوير الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية .	٠,٦٧

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٢٥

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

- ان معامل الفا تراوح ما بين (٠,٦٧ ، ٠,٧٦) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى أن الاستبيان على درجة مقبولة من الثبات .

الأسلوب الإحصائي المستخدم :

استخدم الباحث في معالجة بيانات البحث إحصائياً ما يلي :

. النسبة المئوية . معامل الارتباط،الوزن النسبي،اختبار ت

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها :

جدول (٥) الوزن النسبي ونسبة متوسط الاستجابة والترتيب لأراء العينة بالنسبة لعبارات (المحور الأول : واقع الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية) (ن = ٧٦)

الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الاستجابة			العبارات	م
			موافق	إلى حد ما	غير موافق		
١	٠,٧٨	١٧٨	٩	٣٢	٣٥	تعتمد الإدارة على الأنظمة والقوانين واللوائح عند اتخاذ القرارات.	
٢	٠,٦٦	١٥٠	١٢	٥٤	١٠	تناقش الإدارة القرارات المتخذة قبل تنفيذها.	
٤	٠,٦٢	١٤٢	٢٢	٤٢	١٢	تستخدم الإدارة الطرق العلمية الحديثة في اتخاذ القرارات .	
٥	٠,٦١	١٤٠	٢٨	٣٢	١٦	تشجع الإدارة العاملين على إبداء آرائهم لحل المشكلات.	
٣	٠,٦٤	١٤٥	٢٢	٣٩	١٥	تشجع الإدارة العمل الجماعي لحل المشكلات .	
٨	٠,٥٨	١٣٣	٣٢	٣١	١٣	تكافئ الإدارة العاملين ذوي التفكير المتميز والمبدع لحل المشكلات مادياً ومعنوياً .	
٧	٠,٥٩	١٣٤	٢٨	٣٨	١٠	تشجع الإدارة العاملين على التجديد والابتكار في أساليب العمل.	
٦	٠,٦١	١٣٩	٢٤	٤١	١١	تعمل الإدارة على إيجاد فرص لممارسة الأنشطة الترويحية .	
	٠,٦٤	١١٦١				الدرجة الكلية للمحور	
الحد الأدنى للثقة = ٠,٥٦ الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٨							

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لأراء عينة البحث في عبارات المحور الأول : واقع

الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية ما بين (٠,٥٨ : ٠,٧٨) .

* حيث جاءت نسبة العبارة (١) أعلى من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير في

واقع الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية ويعزو الباحث تلك النتيجة نظراً إلى أن جميع

الإدارات داخل تلك الهيئات الرياضية تعتمد على الأنظمة والقوانين واللوائح عند اتخاذ القرارات

المتعلقة بسير العمل وذلك يتفق مع دراسة " عبد الملك محمد نافع " (٧ : ٩) .

* كما جاءت نسبة عبارات (٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧ ، ٨) تنحصر بين الحد الأدنى والأعلى

مما يشير إلى تحققها بشكل متوسط في واقع الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية ويعزو الباحث

تلك النتيجة إلي أن هناك بعض الإدارات تناقش القرارات المتخذة قبل تنفيذها مع مرؤوسيهـا

والبعض الأخر يستخدم النمط الديكتاتوري عند اتخاذ القرارات ، وكذلك تستخدم الإدارة الطرق

العلمية الحديثة في اتخاذ القرارات نظراً لأن أغلب القيادات الرياضية حاصلين علي درجات علمية

عالية " ماجستير / دكتوراه " مما يمنحهم الفرصة لحل المشكلات بالطرق العلمية السليمة ، وأيضاً

تشجع الإدارة العاملين على إبداء آرائهم لحل المشكلات وكذلك تشجع الإدارة العمل الجماعي لحل

المشكلات لتفهمهم لطبيعة تلك المشكلات والإيمان بالدور الفعال في العمل الجماعي ، وهناك

بعض القادة التي تكافئ العاملين ذوي التفكير المتميز والمبدع لحل المشكلات مادياً ومعنوياً ،

وتشجع الإدارة العاملين على التجديد والابتكار في أساليب العمل وهناك بعض الإدارات التي تترك

الدور الفعال لممارسة الأنشطة الترويحية لمساعدة العاملين علي تجديد الحيوية ومواصلة العمل والإنتاجية العالية .

* كما بلغت نسبة المحور ككل (٠,٦٤) وهو ينحصر بين الحد الأدنى والأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل متوسط في واقع الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية .

جدول (٦) الوزن النسبي ونسبة متوسط الاستجابة والترتيب لآراء العينة بالنسبة لعبارات (المحور الثاني : معوقات الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية) (ن = ٧٦)

الترتيب	نسبة متوسط الاستجابة	الوزن النسبي	الاستجابة			العبارات	م
			غير موافق	إلى حد ما	موافق		
٧	٠,٧٠	١٦٠	١٠	٤٨	١٨	إتباع الأسلوب المركزي في حل المشكلات.	
١٠	٠,٦٠	١٣٦	٣٨	١٦	٢٢	خوف العاملين من تقديم حلول لمشاكلهم.	
٤	٠,٧٥	١٧١	٨	٤١	٢٧	إيثار المصالح الشخصية عند اتخاذ القرارات .	
٩	٠,٦٦	١٥٠	١٨	٤٢	١٦	تجاهل آراء العاملين ولو كانت إبداعية.	
٥	٠,٧٣	١٦٧	٩	٤٣	٢٤	شعور العاملين بعدم توافر الاستقرار الوظيفي.	
١	٠,٧٨	١٧٨	٨	٣٤	٣٤	قلة التأهيل الإداري الكافي.	
٣	٠,٧٥	١٧٠	١٢	٣٤	٣٠	عدم رغبة الإدارة في تحمل تكاليف العمل الإبداعي.	
٦	٠,٧١	١٦٢	١٦	٣٤	٢٦	ضعف الثقة بين الإدارة والعاملين.	
٢	٠,٧٥	١٧٠	٢٠	١٨	٣٨	ضعف العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين الأفراد.	
٨	٠,٦٨	١٥٤	٢٤	٢٦	٢٦	شعور العاملين بالتهديد في حال تقديمهم لآراء تتعارض مع آراء الرؤساء.	
	٠,٧١	١٦١٨				الدرجة الكلية للمحور	

الحد الأدنى للثقة = ٠,٥٦

الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٨

يتضح من جدول (٦) ما يلي :

تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات المحور الثاني : معوقات الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية ما بين (٠,٦٠ : ٠,٧٨) .

* حيث جاءت نسبة العبارة (٦) أعلى من الحد الأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل كبير في معوقات الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية ويعزو الباحث تلك النتيجة إلي أن قلة التأهيل الإداري الكافي و أتباع أسلوب الأقدمية المطلقة .

* كما جاءت نسبة عبارات (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٧ ، ٨ ، ٩ ، ١٠) تنحصر بين الحد الأدنى والأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل متوسط في معوقات الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية

* كما بلغت نسبة المحور ككل (٠,٧١) وهو ينحصر بين الحد الأدنى والأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل متوسط في معوقات الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية ويعزو الباحث ذلك النتيجة إلي أن اهتمام بعض الإدارات بإعداد وصقل القيادات الإدارية الرياضية بالدورات

المنتظمة بكيفية النهوض بالإدارة الرياضية " التنمية البشرية ، استخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات.

جدول (٧) الوزن النسبي ونسبة متوسط الاستجابة والترتيب لآراء العينة بالنسبة لعبارات (المحور الثالث : أساليب تطوير الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية) (ن = ٧٦)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	نسبة متوسط الاستجابة	الترتيب ب
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
	تشجيع العاملين للمشاركة في تحديد المشكلة .	٢٢	٤٤	١٠	١٦٤	٠,٧٢	٣
	استخدام الأساليب العلمية الحديثة في اتخاذ القرارات.	١٦	٤٢	١٨	١٥٠	٠,٦٦	١٠
	المزج بين المركزية واللامركزية بحيث تخدم الإبداع الإداري .	٢٤	٣٢	٢٠	١٥٦	٠,٦٦	٥
	عقد دورات تدريبية للعاملين في مجال الإبداع الإداري.	٢٨	٣٤	١٤	١٦٦	٠,٧٣	٢
	تشجيع العاملين على المخاطرة المحسوبة في اتخاذ القرارات.	٢٢	٤١	١٢	١٦٠	٠,٧٠	٤
	اهتمام الرؤساء باقتراحات العاملين.	٣٠	١٨	٢٨	١٥٤	٠,٦٨	٧
	العمل على تنمية الثقافة التنظيمية المشجعة على الإبداع .	٢٢	٣٠	٢٤	١٥٠	٠,٦٦	٩
	تشجيع العمل الجماعي وروح الفريق.	٣٢	٣٠	١٤	١٧٠	٠,٧٥	١
	تنمية العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والعاملين .	٢٦	٢٤	٢٦	١٥٢	٠,٦٧	٨
	تعزيز الاستقرار الوظيفي بين العاملين .	٢٤	٣٢	٢٠	١٥٦	٠,٦٨	٥
	تشجيع التنافس البناء في بيئة العمل .	١٠	٢١	٤٥	١١٧	٠,٥١	١١
	الدرجة الكلية للمحور				١٣٩٥	٠,٦٨	

الحد الأدنى للثقة = ٠,٥٦

الحد الأعلى للثقة = ٠,٧٨

يتضح من جدول (٧) ما يلي :

تراوحت نسبة متوسط الاستجابة لآراء عينة البحث في عبارات المحور الثاني : معوقات الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية ما بين (٠,٥١ : ٠,٧٥) .
* حيث جاءت نسبة العبارات (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧ ، ٨ ، ٩ ، ١٠) تنحصر بين الحد الأدنى والأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل متوسط في أساليب تطوير الإبداع الإداري لدى القيادات الرياضية ويعزو الباحث تلك النتيجة إلي عدم توافر ثقافة الإبداع الإداري لدى القيادات الرياضية إذ أن الإدارات لا تحفز العاملين إلى استخدام الأسلوب العلمي للنهوض بالرياضة .

* كما جاءت نسبة العبارة (١١) أقل من الحد الأدنى مما يشير إلى عدم تحققها في أساليب تطوير الإبداع الإداري لدى القيادات الرياضية ويعزو الباحث تلك النتيجة إلي أن بيروقراطية العمل مما يؤدي إلي عدم تشجيع التنافس البناء في بيئة العمل . كما بلغت نسبة المحور ككل (٠,٦٨) وهو ينحصر بين الحد الأدنى والأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل متوسط في أساليب تطوير الإبداع الإداري لدى القيادات الرياضية وهذا ما يجيب عن التساؤل الأول الذي ينص علي ما هو واقع الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية في الأردن .

الاستنتاجات :

- في ضوء نتائج البحث توصل الباحث إلى الاستنتاجات التالية :
١. واقع الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية واقعا متوسطا (٠,٦٤) وهو ينحصر بين الحد الأدنى والأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل متوسط .
 ٢. معوقات الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية متوسط (٠,٧١) وهو ينحصر بين الحد الأدنى والأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل متوسط .
 ٣. أساليب تطوير الإبداع الإداري لدي القيادات الرياضية (٠,٦٨) وهو ينحصر بين الحد الأدنى والأعلى مما يشير إلى تحققها بشكل متوسط .
 ٤. لا يوجد هناك ابداع حقيقي في المؤسسات الرياضية بسبب قلة المتابعة والتشجيع.

التوصيات :

- في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي :
١. العمل علي إنماء الكفاءات الإبداعية لدي القيادات الرياضية مما ينعكس علي المرؤوسين .
 ٢. تنمية روح المغامرة المحسوبة لدي القيادات الرياضية.
 ٣. المساندة والدعم من القيادات الرياضية إلي المرؤوسين للإقدام علي طرح المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها .
 ٤. تنمية صفة المبادرة بتشجيع المرؤوسين علي تقديم الحلول المناسبة للمشكلات التي يمكن أن تتعرض لها الهيئة أو المؤسسة الرياضية .
 ٥. عقد دورات تدريبية للقيادات " العصف الذهني ، التوليد الإبداعي ، التفكير الأبتكاري " .
 ٦. عمل مسابقات للمرؤوسين لاكتشاف العناصر المبدعة منهم .
 ٧. تنمية سعة الأفق لدي القيادات الرياضية .
 ٨. تنمية سمة الشغف لأنة أساس الشعور بالسعادة إذ أنها ترتكز علي العناصر الآتية " التفكير ، السلوك ، المشاعر " فكل منها يؤثر في الآخر ويحقق الرضا الوظيفي .

قائمة المراجع

١. (ابراهيم وزرمس): ٢٠٠٩ مستوى الابداع الاداري والوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر مدراء المدارس في محافظة اربد، بحث منشور المؤتمر العلمي الثالث كلية التربية الرياضية ،جامعة اليرموك الاردن ص ٩.
٢. (أميمة الدهان): ١٩٩٢ نظريات منظمات الأعمال ، الناشر للتاليف ، عمان ص ٨٧.
٣. (تركي عبد الرحمن سعد الحقباني): ١٩٩٧ أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، السعودية.
٤. جمال أنيس خير الله : ٢٠٠٩ الإبداع الإداري ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ص ٥.
٥. (جمال محمد علي): ٢٠٠٧ الحديث في الإدارة الرياضية والإدارة العامة ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ص ١١٣ .
٦. (حسن الطيب) ١٩٨٨ : محاور التنمية لتجارب الإبداعية في استراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري ، مجلة الإدارة العامة ، العدد ٥٩ ، محرم ، الرياض ، السعودية ص ١٣ .
٧. (عبد الودود الخطاب وآخرون) ٢٠١١ الضغط النفسي وعلاقته بالتفكير الإبداعي لدى لاعبي كرة السلة. بحث منشور، مجلة الثقافة الرياضية، جامعة تكريت ،العراق ،مجلد ٣، عدد ١، ص ٢٢،
٨. - (صالح ، زهرة جميل): ٢٠٠٦ التفكير الإبداعي وعلاقته بالتحصيل المعرفي والمهاري في مادة السباحة لدى طلاب السنة الدراسية الاولى في كلية التربية الرياضية جامعة الموصل ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية جامعة الموصل ٣٨.
٩. (عبد الملك محمد انافع): ١٩٨٨ وضع إستراتيجية للرياضة في اليمن ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ص ٢٣ .
١٠. (غادة عبد الرحمن العنقري): ٢٠٠١ علاقة السلوك القيادي بالإبداع الإداري للمرؤوسين،

دراسة استطلاعية على موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك سعود، الرياض ، السعودية ص٦.

١١. (كمال درويش ، محمد صبحي حسانين) : ٢٠٠٤ الجودة والعولمة في إدارة أعمال الرياضة باستخدام أساليب إدارية مستحدثة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ص٣٥.

١٢. (محسن مخامرة ، أميمه الدهان) : ١٩٨٨ العوامل المؤثر على الإبداع لدى العاملين في الشركات المساهمة العامة الأردنية ، مجلة دراسات بحث منشور ، عمان ، العدد الثاني جماد الآخرة ص١٥٢.

١٣. (محمد فوزي عبد العزيز) : ٢٠٠٨ الإبداع الإداري كمؤشر لتحسين مستوي الأداء الوظيفي لدي الأخصائيين الرياضيين العاملين بجامعة المنيا ، بحث منشور ، مجلة علوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا ، مارس .

١٤. (وفيق صفوت مختار) : ٢٠١٠ كيف ننمي الابتكار والموهبة لدي أطفالنا ، مجلة الوعي الإسلامي ، العدد ٥٣٧ الكويت ، مايو ص٢٢.

ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية :

15(Tichy, Noel & Devanna, Mary) 1990 The Transformational Leader, Johon Wiley& sons, New York .