

متطلبات اثناء اليات الابداع الادارى بوزاره الرياضه السعوديه كمركز رئيسي لتطوير راس المال الفكرى

د/ وائل عبدالرؤوف محمد خليفة

أستاذ مساعد بقسم الادارة الرياضية

كلية علوم الرياضة - جامعه جده

Doi: 10.21608/jsbsh.2024.302207.2778

المقدمه ومشكله البحث :

أطلق العديد من علماء الاداره على مصطلح " الاداره " عملية الاداره وبوصفها بأنها عملية فهي تعبر عن الاستمرار وفي جوهرها التنسيق بين الجهود البشريه المتاحة ودفع القوي العاملة إلى العمل فى المنشأة من اجل تحقيق الأهداف المرجوة ، فالاداره الرشيدة هي الاداره التي تقوم بالرقابة على أعمالها حتى تتحقق من أن كل شيء يسير طبقا للخطط والسياسات الموضوعه (إسماعيل ، مغاوري ، ٢٠١٤ : ٧) .

ويعد الإبداع الادارى الوسيله الوحيده التي تسهم فى تحقيق اهداف المؤسسه ، كما ان الابداع يدل على مستوى التقدم الحضارى والاقتصادى للدول المتقدمه والناميه ، كما نرى ان غالبية المسئولين على اختلاف اشكالهم يضعون لموضوع الإبداع الادارى والعوامل المؤثره عليه الاهميه القصوى لكون ابداع ادارتهم يمثل انعكاس للإبداع الفردى داخل المؤسسه (خير الله ، ٢٠٠٩ : ٣٦) . ويعد الابداع الادارى عاملاً أساسياً لمحاكاة المتغيرات المتلاحقه والتي تتطلب توفير بيئه اداريه تشكل ظاهره متأصله متجدده ، وقد اجمع علماء الاداره على حاجه المؤسسات للابداع الادارى نظرا لما فرضته متغيرات العصر بالاضافه الى المتغيرات الاخرى التي تفرضها متطلبات العصر (عبادة ، ٢٠٠٧ : ٨٧)

والإبداع عباره عن وحده متكامله مكونه من عوامل ذاتيه وموضوعيه تؤدي بها لتحقيق انتاج حديث واصيل له قيمه بالنسبه للفرد والجماعه مما يساهم فى ايجاد حلول جديده للافكار المبتكره (السويدان ، العدلوني ، ٢٠٠٤ : ١٨) .

ويعرف " تورانس Torrance " الإبداع بأنه " عمليه وعى بالمشكلات والتعرف على مواطن ضعفها وثغراتها ونقص البيانات وعملية ايجاد الحلول وكذلك صياغه فروض جديده واختبارها واعاده صياغه مكوناتها بهدف الوصول لحلول جديده مستخدما معطيات متوفره ونقلها للآخرين" (Torrance, 2013 : 46) .

والابداع الادارى هو عمليه يصحبها ظهور فكره او ممارسه او خدمه او منتج جديد يمكنه تبنيه من جانب اصحاب القرار ومن ثم تبنيه من قبل العاملين فى المنظمه، وفى بعض الأحيان فرضه

عليهم. يترتب على هذه العملية إحداث نوع من التغيير في بيئة العمل ومكوناتها أو في عمليات المنظمة وبالتالي في مخرجات المنظمة " (الحسنية ، ٢٠٠٢ : ٧٧) .

وقد فرق بعض الباحثون لنوعين من الابداع وهما : الابداع الفنى ، والابداع الادارى ، فالابداع الفنى يشمل تغييرات في تقنيات متطوره تستخدم من قبل المنظمة وما يتعلق بانشطتها وعناصرها من عمليات تؤدي بها لتطوير منتجاتها ، اما الابداع الادارى فإنه يشمل اجراءات وبناء تنظيمى وقواعد بالاضافه لتكوين نشاطات ابداعيه هدفها تحسين هيكل العلاقات بين العاملين واحداث عمليه التفاعل بينهم بغية وصولها لتحقيق اهداف معنيه بها للمنظمه (عبادة ، ٢٠٠٧ : ١٧) .

ويعد العنصر البشرى عنصرا اساسي يقف في مقدمه عناصر انتاجية للمنظمه ، فيعد محرك اساسي لكافه عناصر الانتاج فى المنظمه ، فنجد قدره المنظمه لتحقيق اهدافها بمستوى ينصب على كفاءه الفرد وادائه فى العمل ، فتوافر الإمكانيات الماديه فى المنظمه لا يتحقق الا من خلال توفير ايدى عامله فعاله قادره على اداء العمل بشكل جيد . ويتطلب هذا ضروره توفير اداره سليمه للموارد البشريه فى المنظمه ، وتعتبر اداره الموارد البشريه هى الجبهه المختصه فى المنظمه التي تعني بالقوي البشريه فتعمل على توفيرها وتأهيلها وإعدادها وجعلها قوه بشريه فعاله تسهم فى تحقيق أهداف المنظمه (الحضري ، عبد الهادي ، ٢٠٠٦ : ١٣) .

ولذلك هناك شبه اتفاق على مكونات وعناصر راس المال الفكرى ، ويمكن تشبيه عناصر راس المال الفكرى ، بمجموعة مترامه ومجمعة من المعارف ، كل فرد ينظر إلي جانب المعرفة الذي يدخل فى دائرة اهتماماته ، أي أن كل طرف له وجهة نظر مختلفه فيما يتعلق برأس المال الفكرى ، ولذلك فإن اداره راس المال الفكرى يمكن النظر له بكونه استراتيجيه لتحقيق النجاح ، ومديرى العصر الحديث يجب ان يفهموا مكونات العمل سواء كانت ماديه ملموسه أو غير ملموسه لرأس المال الفكرى ، ثم إدارته بعد ذلك على انه أصل ، وهذا يعنى إن اداره الأصول المعرفيه أداة قوية للاداره (حسن ، ٢٠١١ : ٦٣) .

وراس المال الفكرى يؤكد على تباين قيمة الأفراد وقدراتهم على خلق القيمة الإستراتيجية وتحديد مستقبل المنظمة وبالتالي تدعو الحاجه إلى استخدامهم ومكافأتهم ومعاملتهم بطرق وأساليب مختلفه ، ولذلك كان يجب على منظمات الاعمال تحديد رأس مالها الفكرى ، فيجب ان نبحث عن ثروات فكرية ومهارات ابداعيه مبتكره كامنه فى مواردنا البشريه غير المستغلة حتى يمكن الاستفادة منها لاستخلاص قيمة أعلى من خلال تنميتها ، أو تحويلها لمركز استراتيجي افضل ، وذلك من اجل تحقيق ميزه تنافسيه فى ضوء ظروف اقتصاديه صعبه (عبد الرحمن ، ٢٠١١ : ١٣٤) .

لذلك يمكن اعتبار راس المال الفكرى أثنى موارد المنظمة وليس مجرد مجموعة من الأفراد ، ففى رؤوسهم يتم توليد الأفكار وتتطور الابتكارات وتصاغ الأهداف والاستراتيجيات والبرامج وتصنع

القرارات ، ويتجسد الاهتمام المطلوب باختيار العنصر البشري وتدريبه وتنميته ، والحفز وتقييم الأداء ، تحت مظلة من التخطيط الاستراتيجي الذي يستهدف قدره تنافسيه للمنظمه والحفاظ عليها (سيد ، ٢٠٠٦ : ١٤٤) .

ومن خلال ما سبق يتضح أن الاهتمام بتحقيق الابداع الادارى داخل المؤسسات الرياضيه السعوديه وذلك للارتقاء بالعنصر البشري والذي يعتبر راس المال الفكرى مفهوم يزداد أهميته لانه يشمل كافه مجالات الحياه الإنسانية ، فقد اصبح التركيز مسلطاً على العاملين بالمؤسسه باعتبارهم الدعامة الرئيسية فى نجاح المؤسسه ، وذلك من خلال تطبيق أحدث أساليب اداره الموارد البشريه والتي تهدف إلى رضا العاملين ورفع مستوى أدائهم وتنمية ملكاتهم الابداعية ليتمكنوا من اتخاذ قرارات وزياده قدرتهم على حل مشكلات العمل بادق صورته وباسرع زمن وبأعلى كفاءة وابتكاريه ، ولن يأتي هذا إلا من خلال تطوير آليات الابداع والابتكار داخل العمل وزياده قدرات العاملين ومواكبتهم لكافه التطورات التى تشهدها الساحة الرياضيه حتى تعينهم على اتخاذ قرارات فى الأمور المستعجلة والتي لم يتم إدارتها بكفاءة عالية سوف تؤدي إلى حدوث العديد من التخبطات فى الساحة الرياضيه واهتزاز صورته المؤسسه أمام المجتمع

ويعد تنمية الابداع الادارى وسيلة المؤسسات من اجل تحقيق تميز وتفوق وسبق فى مجالها الادارى ، ويأتى ذلك من خلال تنميته كوادرها البشريه وزياده قدره على صقلهم فى مجالات عملهم ، كما يمكن من خلاله تطوير خطط واستراتيجيات المؤسسه اللازمه من اجل تحقيق اهدافها بالاضافه لتوفير بيئه تنظيميه قادره على تشجيع ابداعات العاملين .

ومن الاستعراض السابق تستنتج أن خصائص الابداع لا يمكن فصلها عن الظروف المحيطه بالمؤسسه ، فالتوافق بين الابداع وخصائص المؤسسه الرياضيه من الامور الضروريه من اجل قبول او رفض الابداع ، كما ان بيئه المؤسسات الرياضيه هى المحدده لكيفيه التعامل مع البيئات المحيطه بالمؤسسات وواقعها ، وهذه البيئه تشكل التأثيرات الايجابيه والسلبيه للابداع وبالتالي الوصول إلى أفضل أداء وتميز للمؤسسه الرياضيه .

وقد وجد الباحث أن العاملين بالمؤسسات الرياضيه السعوديه لديهم قصور فى مواجهه مقتضيات العمل الذى يمكن من خلاله تعرضهم للوقوع فى العديد من المخالفات الإداريه التي تعوقه على أداء عمله المكلف به على أكمل وجه وتعوق قدرتهم على الابتكارية ، وبالتالي فقد يسهم هذا القصور فى إضعاف مكانته فى العمل وكذلك ضعف مستواه الإداري والتطبيقي الذي يؤدي بدوره إلى ضعف قدرته الإداريه فى إدارتهم للمؤسسه وفقاً لطبيعة العمل الامر الذي يعمل على ارتفاع أدائهم وزياده قدرتهم على الابداع والابتكار .

ومن خلال الاطلاع على دراسات وبحوث فى مجال الابداعات المؤسسيه وجدنا ندره فى

الدراسات التي قامت بوضع متطلبات ارتداء الياقات الإبداعية الإدارية بوزارة الرياضة السعودية كمرتكز رئيسي لتطوير رأس المال الفكري ، ومن هنا تتضح أهميته ومشكلته البحث والهادفة إلى ترسيخ الأفكار الابتكارية والإبداعية في المؤسسات الرياضية .

هدف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى وضع متطلبات ارتداء آليات الإبداع الإدارية بوزارة الرياضة السعودية كمرتكز رئيسي لتطوير رأس المال الفكري ، وذلك من خلال التعرف على :

- ١- سبل تدعيم آليات الإبداع والابتكار لتطوير إدارته رأس المال الفكري .
- ٢- مرونة إطلاق الحرية للتعامل مع المشكلات لضمان تطوير رأس مال العلاقات .
- ٣- مجالات تحديث أصالة الأفكار الإبداعية كركيزة لتطوير رأس المال البشري .
- ٤- المجالات الأساسية لطلاقة الأفكار الإبداعية لتطوير رأس المال الهيكلي .
- ٥- ترسيخ جوانب التنمية المستدامة لتطوير العناصر المشكله لإدارته رأس المال الفكري .

تساؤلات البحث :

- ١- ما المتطلبات المرتبطة بسبل تدعيم آليات الإبداع والابتكار لتطوير إدارته رأس المال الفكري بوزارة الرياضة السعودية ؟
- ٢- ما المتطلبات المرتبطة بمرونة إطلاق الحرية للتعامل مع المشكلات لضمان تطوير رأس مال العلاقات بوزارة الرياضة السعودية ؟
- ٣- ما المتطلبات المرتبطة بمجالات تحديث أصالة الأفكار الإبداعية كركيزة لتطوير رأس المال البشري بوزارة الرياضة السعودية ؟
- ٤- ما المتطلبات المرتبطة بالمجالات الأساسية لطلاقة الأفكار الإبداعية لتطوير رأس المال الهيكلي بوزارة الرياضة السعودية ؟
- ٥- ما المتطلبات المرتبطة بترسيخ جوانب التنمية المستدامة لتطوير العناصر المشكله لإدارته رأس المال الفكري بوزارة الرياضة السعودية ؟

المصطلحات المستخدمة في البحث :

الإبداع :

محاولة إنسانيه على مستوى الفرد او مجموعه من الأفراد قائمه على استخدام قدرات عقليه وما يحوط بها من مؤثرات بيئيه من اجل قيامها بتقديم أفكارا جديدة لم يسبق وان استخدمت من قبل وتتسم بتحقيق المنفعة للفرد والمنظمه والمجتمع (كاظم ، ٢٠٠٢ : ٢٠٤)

رأس المال الفكري :

مجموعه القيم غير الملموسه معبره عن جزء من رأس مال المنظمه مشتمله على مكونات

بشريه وهيكلية تساهم فى إنتاج الافكار الجديده والمبتكره التى تساعدنا على تحسين حصصها التسويقيه وتفعيل قدراتها التسويقيه ، ولا يركز راس المال الفكرى فى مستوى إداري معين ، بل انه يمثل مجموعة من القدرات المعرفية المتميزة التي يمكن أن تتواجد فى جميع المستويات الإدارية (محمد ، ٢٠٠٨ : ٢١) .

الدراسات السابقة :

١. دراسة " كامل " (٢٠٢٣) واستهدفت التعرف على علاقة رأس المال الفكرى بالتميز المؤسسى للأندية الرياضيه .
٢. دراسة " صادق " (٢٠٢٣) واستهدفت التعرف على الابداع الادارى وعلاقته بالاداء الوظيفى للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بالإسكندرية.
٣. دراسة " المحمدى " (٢٠٢٣) واستهدفت التعرف على الثقافة الإبداعية وعلاقتها بتميز الأداء المؤسسى بالأندية الرياضيه بمحافظة الدقهلية .
٤. دراسة " عيسى " (٢٠٢٠) واستهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين كلٍ من الابداع الادارى والتميز المؤسسى بالمدارس الرياضيه فى محافظة المنوفية .
٥. دراسة " عبد السلام " (٢٠١٨) واستهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الابداع الادارى والمناخ التنظيمي فى المؤسسات الرياضيه بمحافظة الشرقية.
٦. دراسة " سالم " (٢٠١٧) واستهدفت الدراسة التعرف على دور الإبداع القيادي فى تحقيق التميز المؤسسى (دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الأعمال المصرفى) .
٧. دراسة " العتيبي " (٢٠١٥) واستهدفت الدراسة التعرف على الرؤية والرسالة والأهداف والسياسات والإجراءات والمشكلات الخاصة بإداره الموارد البشريه بالاتحاد العربى للرياضة العسكرية .
٨. دراسة " Mitchell " (٢٠١٠) واستهدفت عرض مكونات راس مال المؤسسه الفكرى الثلاثة (راس مال بشرى - راس مال هيكلى - راس مال علاقات) تسهم فى تميز المنظمات عن بعضها فى السوق .
٩. دراسة " Patrick & Harrington " (٢٠٠٩) واستهدفت وضع إطار لشرح كيف يمكن لشركات السياحة الاستفادة من معالجة عناصر رأس المال البشرى لتوليد قدره التنافسية المستدامة .
١٠. دراسة " Kristina " (٢٠٠٥) واستهدفت التعرف على دور الثقافة التنظيمية ودراسة الاتجاهات نحو الابداع الادارى.

إجراءات البحث :

منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفى. (اسلوب. الدراسات. المسحية.) وذلك من اجل تحقيق

اهداف البحث.

مجتمع وعينه البحث : يتمثل في منسوبي وموظفي وزاره الرياضه السعوديه بالمملكه العربيه السعوديه والبالغ عددهم (١٩١١) فرداً وكذلك المدراء والإداريين في الأندية الرياضيه السعوديه ، وقد قام الباحث باختيار عينه بالطريقه العشوائيه والذي بلغ قوامها. (١٧٢) فرداً ، كما تم اختيار عدد (٣٠) فرداً كعينه استطلاعيه لإجراء المعاملات العلميه للاستبيان .

أداة جمع البيانات : استبيان متطلبات ارتداء اليات الابداع الادارى بوزاره الرياضه السعوديه كمرتكز رئيسي لتطوير راس المال الفكرى :

وهى استمارة من إعداد الباحث واتبع فى إعداداه الأتي :

١ – **تحديد الهدف من الاستبيان.** :يتمثل فى وضع متطلبات ارتداء اليات الابداع الادارى بوزاره الرياضه السعوديه كمرتكز رئيسي لتطوير راس المال الفكرى .

٢ – **تحديد المحاور.** تم تحديد محاور الاستبيان. ، حيث قام الباحث. بعرضها على مجموعه الخبراء. قوامها. (٧) خبراء لابداء رايهم فى مناسبة المحاور، وتم اختيارها بحيث تحصل نسبها على اكثر من ٧٠% ، وجدول. (١) يبين ذلك .

جدول. (١) اراء الخبراء. على مناسبة محاور. الاستبيان (ن = ٧)

النسبه المئويه	التكرار	المحور
١٠٠%	٧	سبل تدعيم آليات الإبداع والابتكار لتطوير اداره راس المال الفكرى
٨٦%	٦	مرونة إطلاق الحرية للتعامل مع المشكلات لضمان تطوير رأس مال العلاقات
١٠٠%	٧	مجالات تحديث أصالة الأفكار الإبداعية كركيزة لتطوير رأس المال البشرى
٨٦%	٦	المجالات الأساسية لطلاقة الأفكار الإبداعية لتطوير رأس المال الهيكلي
٤٣%	٣	الآليات الإصلاحية للقوى البشرية ودورها فى تفويض السلطات للعاملين
١٠٠%	٧	ترسيخ جوانب التنمية المستدامة لتطوير العناصر المشكله لاداره راس المال الفكرى

يبين جدول. (٢) :

– تراوحت النسبه المئويه ما. بين (٤٣% : ١٠٠%) ، وبذلك تم الموافقه على كافه المحاور. ولحصولها على نسبه اعلى من ٧٠% ، ما عدا محور (الآليات الإصلاحية للقوى البشرية ودورها فى تفويض السلطات للعاملين) لحصوله على نسبه أقل من ٧٠% من آراء السادة الخبراء .

٤ – **صياغه العبارات :** تم وضع مجموعه من العبارات ، وقد بلغ عدد العبارات (٣٧) عباره ، وقد قام الباحث بعرض تلك العبارات على الخبراء وقوامها. (٧) خبراء. ، والجدول (٢) يبين ذلك .
جدول. (٢) عدد. العبارات. التى تم حذفها. من الاستبيان.

المحاور	عدد العبارات. فى الصوره المبدئية	عدد العبارات. المحذوفه	ارقام العبارات المحذوفه	عدد. العبارات النهائيه

٧	٥	١	٨	سبل تدعيم آليات الإبداع والابتكار لتطوير اداره راس المال الفكرى
٧	١٥	١	٨	مرونة إطلاق الحرية للتعامل مع المشكلات لضمان تطوير رأس مال العلاقات
٧	—	—	٧	مجالات تحديث أصالة الأفكار الإبداعية كركيزة لتطوير رأس المال البشرى
٦	٢٩ / ٢٥	٢	٨	المجالات الأساسية لطلاقة الأفكار الإبداعية لتطوير رأس المال الهيكلي
٦	—	—	٦	ترسيخ جوانب التنمية المستدامة لتطوير العناصر المشكله لاداره راس المال الفكرى
٣٣	٤		٣٧	الاجمالي

يتضح من جدول (٢) :

— حذفت العبارات الحاصله على نسبة اقل من ٧٠%. ، وبلغت العبارات المحذوفه (٦) ، لتصبح الصورة النهائيه مكونه من (٥٨) عباره .
المعاملات العلميه للاستبيان :

أ — الصدق :

لحساب صدق الاستبيان استخدم الباحث الطرق التاليه :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحث بعرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء فى مجال الاداره الرياضيه قوامها (٧) خبراء وذلك لإبداء الرأي فى ملاءمة الاستبيان فيما وضع من أجله ، والجدول (٣) يوضح النسبه المئويه لأراء الخبراء على عبارات الاستبيان .

جدول (٣) النسبه المئويه لأراء الخبراء على عبارات الاستبيان (ن = ٧)

العبارات								المحاور	
٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	سبل تدعيم آليات الإبداع والابتكار لتطوير اداره راس المال الفكرى
٦	٧	٦	٣	٦	٦	٧	٧	تكرارها	
%٨٦	١٠٠ %	%٨٦	%٤٣	%٨٦	%٨٦	١٠٠ %	١٠٠ %	النسبه المئويه	
١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	رقم العبارة	مرونة إطلاق الحرية للتعامل مع المشكلات لضمان تطوير رأس مال العلاقات
٦	٤	٦	٧	٦	٧	٧	٧	تكرارها	
%٨٦	%٥٧	%٨٦	١٠٠ %	%٨٦	١٠٠ %	١٠٠ %	١٠٠ %	النسبه المئويه	
	٢٣	٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨	١٧	رقم العبارة	مجالات تحديث أصالة الأفكار الإبداعية كركيزة لتطوير رأس المال البشرى
	٥	٦	٦	٦	٧	٦	٧	تكرارها	
	%٧١	%٨٦	%٨٦	%٨٦	١٠٠ %	%٨٦	١٠٠ %	النسبه المئويه	
٣١	٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤	رقم العبارة	المجالات الأساسية لطلاقة الأفكار الإبداعية لتطوير رأس المال الهيكلي
٥	٧	٣	٧	٧	٦	٣	٦	تكرارها	
%٧١	١٠٠ %	%٤٣	١٠٠ %	١٠٠ %	%٨٦	%٤٣	%٨٦	النسبه المئويه	
		٣٧	٣٦	٣٥	٣٤	٣٣	٣٢	رقم العبارة	ترسيخ جوانب التنمية المستدامة

		٦	٧	٧	٦	٧	٧	تكرارها	تطوير العناصر المشكله لاداره
		%٨٦	١٠٠ %	١٠٠ %	%٨٦	١٠٠ %	١٠٠ %	النسبه المئويه	راس المال الفكرى

يبين جدول (٣) . :

— تراوحت. النسبه المئويه حول مناسبه العبارات ما بين. (٤٣% : ١٠٠%) ، وتم حذف عدد (٤) عبارات. لتصبح الصوره النهائيه مكونه من (٣٣) عباره .

(٢) صدق الاتساق الداخلى :

قام الباحث بتطبيق الاستبيان. على عينه قوامها. (٣٠) فرد ، والجداول التاليه توضح نتيجته صدق الاتساق الداخلى .

جدول (٤) معامل الارتباط بين درجه كل عباره والدرجه الكليه للمحور الذى تنتمى اليه (ن = ٣٠)

سبل تدعيم آليات الإبداع والابتكار لتطوير اداره راس المال الفكرى		مرونة إطلاق الحرية للتعامل مع المشكلات لضمان تطوير رأس مال العلاقات		مجالات تحديث أصالة الأفكار الإبداعية كركيزة لتطوير رأس المال البشرى		المجالات الأساسية لطلاقة الأفكار الإبداعية لتطوير رأس المال الهيكلي		ترسيخ جوانب التنمية المستدامة لتطوير العناصر المشكله لاداره راس المال الفكرى	
رقم. العباره	معامل. الارتباط.	رقم. العباره	معامل. الارتباط.	رقم. العباره	معامل. الارتباط.	رقم. العباره	معامل. الارتباط.	رقم. العباره	معامل. الارتباط.
١	٠,٧٨	٨	٠,٨٤	١٥	٠,٧٨	٢٢	٠,٦٧	٢٨	٠,٨١
٢	٠,٧٩	٩	٠,٧٤	١٦	٠,٧٩	٢٣	٠,٧٧	٢٩	٠,٥٧
٣	٠,٧٩	١٠	٠,٧٧	١٧	٠,٧٧	٢٤	٠,٧٤	٣٠	٠,٧٦
٤	٠,٧٥	١١	٠,٨٥	١٨	٠,٨٠	٢٥	٠,٧٦	٣١	٠,٧٥
٥	٠,٧٧	١٢	٠,٨٥	١٩	٠,٦٧	٢٦	٠,٧٢	٣٢	٠,٨٠
٦	٠,٦١	١٣	٠,٨٣	٢٠	٠,٧٩	٢٧	٠,٨٥	٣٣	٠,٨٩
٧	٠,٨٥	١٤	٠,٥٧	٢١	٠,٦٦				

قيمة (ر) الجدوليه عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يبين جدول (٤) . :

— تراوحت. معاملات. الارتباط. بين درجه كل عباره والدرجه الكليه للمحور. المنتميه إليه ما بين (٠,٥٧ : ٠,٨٩) وهى. معاملات. ارتباط. داله إحصائيا مما يدل على صدق الاتساق. الداخلى للاستبيان. .

جدول (٥) معامل. الارتباط. بين. درجه كل عباره والدرجه الكليه للاستبيان. (ن = ٣٠)

رقم. العباره	معامل. الارتباط.						
١	٠,٧٢	٨	٠,٧٣	١٥	٠,٧٧	٢٢	٠,٦٨
٢٩	٠,٥١						

٠,٦٦	٣٠	٠,٧٠	٢٣	٠,٧٥	١٦	٠,٦٨	٩	٠,٦٨	٢
٠,٧٢	٣١	٠,٦٧	٢٤	٠,٦٩	١٧	٠,٧٧	١٠	٠,٦٨	٣
٠,٦٨	٣٢	٠,٧٥	٢٥	٠,٧٤	١٨	٠,٧٧	١١	٠,٦٨	٤
٠,٧٩	٣٣	٠,٦٥	٢٦	٠,٦٧	١٩	٠,٧٧	١٢	٠,٧٢	٥
		٠,٧٨	٢٧	٠,٧٩	٢٠	٠,٧٣	١٣	٠,٦٥	٦
		٠,٧٢	٢٨	٠,٥٥	٢١	٠,٦٤	١٤	٠,٧٩	٧

قيمة (ر) الجدوليه عند مستوى (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

ينتضح من جدول (٥) ما يلي :

— تراوحت. المعاملات بين درجه كل عباره والدرجه الكليه للاستبيان ما بين (٠,٥١ : ٠,٧٩) وهى

معاملات. داله إحصائيا. مما يدل على صدق. الاتساق. الداخلى للاستبيان. .

جدول. (٦) . معامل. الارتباط. بين درجه كل محور. والدرجه الكليه للاستبيان. (ن = ٣٠)

معامل. الارتباط.	المحاور
٠,٩١	سبل تدعيم آليات الإبداع والابتكار لتطوير اداره راس المال الفكرى
٠,٩٢	مرونة إطلاق الحرية للتعامل مع المشكلات لضمان تطوير رأس مال العلاقات
٠,٩٣	مجالات تحديث أصالة الأفكار الإبداعية كركيزة لتطوير رأس المال البشرى
٠,٩٤	المجالات الأساسية لطلاقة الأفكار الإبداعية لتطوير رأس المال الهيكلي
٠,٨٩	ترسيخ جوانب التنمية المستدامة لتطوير العناصر المشكله لاداره راس المال الفكرى

قيمة (ر) الجدوليه عند مستوى. (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يبين جدول. (٦) . :

— تراوحت. معاملات. الارتباط. بين درجه كل محور والدرجه الكليه للاستبيان ما بين (٠,٨٩ :

٠,٩٤) وهى معاملات. داله إحصائيا. مما يدل على صدق. الاتساق. الداخلى للاستبيان. .

ب. — الثبات. :

قام. الباحث. باستخدام. معامل. الفا لكرونباخ بتطبيقه على عينه قوامها. (٣٠) . فردا ،

وجداول (٧) يبين معاملات الثبات .

جدول (٧) معاملات. الثبات. باستخدام. معامل. الفا لكرونباخ للاستبيان. (ن = ٣٠)

معامل. الفا.	المحاور
٠,٨٨	سبل تدعيم آليات الإبداع والابتكار لتطوير اداره راس المال الفكرى
٠,٨٩	مرونة إطلاق الحرية للتعامل مع المشكلات لضمان تطوير رأس مال العلاقات
٠,٨٧	مجالات تحديث أصالة الأفكار الإبداعية كركيزة لتطوير رأس المال البشرى
٠,٨٤	المجالات الأساسية لطلاقة الأفكار الإبداعية لتطوير رأس المال الهيكلي
٠,٨٥	ترسيخ جوانب التنمية المستدامة لتطوير العناصر المشكله لاداره راس المال الفكرى
٠,٩٥	الدرجة الكليه

يبين جدول (٧) :

– تراوحت. معاملات. الفا للاستبيان. ما بين (٠,٨٤ : ٠,٩٥) وهي معاملات. على درجه مقبوله من الثبات.

المعالجات الإحصائية :

– النسبه المئوية .

– معامل. الارتباط. .

– معامل. الفا لكرونباخ. .

– الدرجه المقدره .

– مربع. كا .

وارضى الباحث. مستوى. دلالة عند. مستوى. (٠,٠٥) . . كما تم استخدم. برنامج. Spss.

لحساب. المعاملات. الإحصائية .

عرض وتفسير نتائج البحث. :

الإجابيه على التساؤل. الأول :

ما المتطلبات المرتبطة بسبل تدعيم آليات الإبداع والابتكار لتطوير اداره راس المال الفكرى

بوزاره الرياضه السعوديه ؟

جدول (٨) الدرجه المقدره والنسبه المئوية ومربع كا لآراء العينه بالنسبه لعبارات المحور الأول

(سبل تدعيم آليات الإبداع والابتكار لتطوير اداره راس المال الفكرى) (ن = ١٧٢)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجه المقدره	النسبه المئوية	قيمة كا ^٢
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
١.	ترسيخ مجالات التعامل مع العاملين داخل المؤسسه بترك مجالات الإبداع والابتكار عند أداء مسئوليتهم الوظيفية دون أي قيود .	١٥٦	١٦	–	٥٠٠	%٩٦,٩٠	٢٥٦,٩٣
٢.	الاعتماد على مبدأ الشفافية عند تقييم أداء العاملين فى ضوء دمج أفكار غير تقليدية فى مجالات العمل .	١٥٨	١٢	٢	٥٠٠	%٩٦,٩٠	٢٦٦,٠٠
٣.	توزيع المهام على كافه المستويات التنظيمية وفقاً لأسلوب التفكير والعمل الإبداعي .	١٤٧	٢٠	٥	٤٨٦	%٩٤,١٩	٢١٢,٣١
٤.	إعداد الخطط على أساس المشاركة لكل المستويات الإدارية والدعم الكامل لمجالات الابتكار فى تحقيق الأهداف .	١٥٤	١٣	٥	٤٩٣	%٩٥,٥٤	٢٤٥,٠٣
٥.	السماح للعاملين فى استغلال أقصى طاقاتهم والعمل على تفجير أفكارهم الإبداعية والابتكارية أثناء التنفيذ .	١٣٨	٢٥	٩	٤٧٣	%٩١,٦٧	١٧٢,٤٨

٢٧٧,٠٢	%٩٧,٦٧	٥٠٤	-	١٢	١٦٠	٦. المرونة فى أعطاء العاملين القدره على تغيير بعض الخطط الموضوعه وفقاً لمقتضيات العمل ولضمان تطويره .
٢٧٦,٦٤	%٩٧,٤٨	٥٠٣	١	١١	١٦٠	٧. ترسيخ قواعد الترقى إلى الدرجات الاعلى لتكون مبنية على مجالات الابتكار والإبداع التي يقدمها العاملين .
	%٩٥,٧٦	٣٤٥٩				الدرجة الكلية للمحور

قيمة (كا) الجدوليه عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (٨) :

— تراوحت النسبه المئوية لأراء عينه البحث فى عبارات المحور الأول (سبل تدعيم آليات الإبداع والابتكار لتطوير اداره راس المال الفكرى) ما بين (٩١,٦٧% : ٩٧,٦٧%) ، كما بلغت النسبه المئوية للمحور (٩٥,٧٦%) .

— توجد فروق. داله بين. اراء عينه فى جميع العبارات. وفى اتجاه. الموافقه .

وترجع تلك النتيجة إلى ضروره ترسيخ سبل تدعيم آليات الإبداع والابتكار لتطوير اداره راس المال الفكرى من حيث ترسيخ مجالات التعامل مع العاملين داخل المؤسسه بترك مجالات الإبداع والابتكار عند أداء مسئوليتهم الوظيفية دون أي قيود وترسيخ قواعد الترقى إلى الدرجات الاعلى لتكون مبنية على مجالات الابتكار والإبداع التي يقدمها العاملين وكذلك الاعتماد على مبدأ الشفافية عند تقييم أداء العاملين فى ضوء دمج أفكار غير تقليدية فى مجالات العمل ، بحيث يتم توزيع المهام على كافه المستويات التنظيمية وفقاً لأسلوب التفكير والعمل الإبداعي وإعداد الخطط على أساس المشاركة لكل المستويات الإدارية والدعم الكامل لمجالات الابتكار فى تحقيق الأهداف والسماح للعاملين فى استغلال أقصى طاقاتهم والعمل على تفجير أفكارهم الإبداعية والابتكارية أثناء التنفيذ وكذلك المرونة فى أعطاء العاملين القدره على تغيير بعض الخطط الموضوعه وفقاً لمقتضيات العمل ولضمان تطويره .

وهذا ما اشارت اليه دراسة " سالم " (٢٠١٧) والتي اشارت نتائجها إلى أن الإبداع القيادي له تأثير معنوي على التميز المؤسسى من وجهة نظر أعضاء الاداره العليا والعاملين بالمصارف المصرية ، وان الإبداع القيادي له تأثير معنوي على تحسين جودة الخدمه المقدمه للعملاء فى المصارف ، وان الإبداع القيادي يؤثر بشكل كبير على المعرفة كأحد أبعاد التميز المؤسسى ، ودراسة " Mitchell " (٢٠١٠) والتي اشارت نتائجها إلى اتفقت آراء عينه أن راس المال الفكرى يساهم فى تحقيق التميز للشركة عن باقي الشركات فى السوق .

الإجابة على التساؤل الثانى :

ما المتطلبات المرتبطة بمرونة إطلاق الحرية للتعامل مع المشكلات لضمان تطوير رأس مال

العلاقات بوزاره الرياضه السعوديه ؟

جدول (٩) الدرجة المقدره والنسبه المئويه ومربع كا لآراء العينه بالنسبه لعبارات المحور الثاني (مرونة إطلاق الحرية للتعامل مع المشكلات لضمان تطوير رأس مال العلاقات) (ن = ١٧٢)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	النسبه المئويه	قيمة كا ^٢
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٨.	تنفيذ الأفكار الإبداعية كأساس للتقدم وتطوير مجالات العمل المؤسسي وارتباطه بالمجتمع الخارجي .	١٥٤	١٤	٤	٤٩٤	%٩٥,٧٤	٢٤٥,٣٥
٩.	إعداد الخطط على أساس الترابط بين كافه المستويات الوظيفية .	١٥٤	١٤	٤	٤٩٤	%٩٥,٧٤	٢٤٥,٣٥
١٠.	وقوف الاداره العليا بجانب العاملين عند تطبيق مجالات تطوير العمل وخاصة فى حالة حدوث مشكلات إدارية .	١٤٣	٢٢	٧	٤٨٠	%٩٣,٠٢	١٩٣,٩٧
١١.	متابعة طرق حل المشكلات التي تواجه العاملين فى إطار مهني يرسخ مبادئ تدعيم التطوير والإبداع بكافه مجالاته	١٦٤	٦	٢	٥٠٦	%٨,٠٦	٢٩٧,٨١
١٢.	تعامل الاداره العليا مع مقترحات العاملين تجاه التعامل مع مشكلات العمل بكل جدية والأخذ فى الاعتبار .	١٦٧	٤	١	٥١٠	%٩٨,٨٤	٣١٤,٧٣
١٣.	مراعاة الاداره العليا عند تقييم العاملين مدى قدرتهم على خدمه المجتمع الخارجي .	١٣٤	٣٠	٨	٤٧٠	%٩١,٠٩	١٥٨,٠٠
١٤.	تدعيم الاداره العليا ثقافة تعامل العاملين مع المشكلات التي تطرأ فى العملية الإدارية بجانب من الابتكارية والإبداع .	١٦٨	٤	—	٥١٢	%٩٩,٢٢	٣٢٠,٥٦
الدرجة الكلية للمحور					٣٤٦٦	%٩٥,٩٦	

قيمة (كا) الجدوليه عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (٩) :

— تراوحت النسبه المئويه لآراء عينه البحث فى عبارات المحور الثاني (مرونة إطلاق الحرية للتعامل مع المشكلات لضمان تطوير رأس مال العلاقات) ما بين (٩١,٠٩% : ٩٩,٢٢%) ، كما بلغت النسبه المئويه للمحور (٩٥,٩٦%) .

— توجد فروق. داله بين. اراء العينه فى جميع العبارات. وفى اتجاه. الموافقه .

وترجع النتيجة إلى اهميه قيام وزاره الرياضه السعوديه بوضع اليات من شأنها تعمل على مرونة إطلاق الحرية للتعامل مع المشكلات لضمان تطوير رأس مال العلاقات من حيث تنفيذ الأفكار الإبداعية كأساس للتقدم وتطوير مجالات العمل المؤسسي وارتباطه بالمجتمع الخارجي وإعداد الخطط على أساس الترابط بين كافه المستويات الوظيفية ، وكذلك وقوف الاداره العليا بجانب العاملين عند تطبيق مجالات تطوير العمل وخاصة فى حالة حدوث مشكلات إدارية ومتابعة طرق حل المشكلات

التي تواجه العاملين في إطار مهني يرسخ مبادئ تدعيم التطوير والإبداع بكافة مجالاته وتعامل الاداره العليا مع مقترحات العاملين تجاه التعامل مع مشكلات العمل بكل جدية والأخذ في الاعتبار ومراعاتها عند تقييم العاملين مدى قدرتهم على خدمة المجتمع الخارجي وتدعيم الاداره العليا ثقافة تعامل العاملين مع المشكلات التي تطرأ في العملية الإدارية بجانب من الابتكارية والإبداع .

وهذا ما اشارت اليه دراسة " كامل " (٢٠٢٣) والتي أشارت نتائجها إلى وجود ارتباط دال إحصائي طردى موجب بين المتطلبات الواجب توافرها في كل محاور استبيان راس المال. الفكري بالأندية الرياضيه (راس مال بشرى - راس مال هيكلى - راس مال تنظيمى) والمتطلبات الواجب توافرها في كل محاور استبيان التميز المؤسسى بالأندية الرياضيه ، ودراسة " Patrick & Harrington " (٢٠٠٩) والتي أشارت نتائجها إلى تقديم إطاراً مفاهيمياً مؤقت يوضح كيف أن كل عناصر رأس الفكرى وتعتمد على بعضها البعض ، إن اداره جميع عناصر راس المال الفكرى يؤدي إلى تحقيق الميزة التنافسية المستدامه .

الإجابة على التساؤل. الثالث :

ما المتطلبات المرتبطة بمجالات تحديث أصالة الأفكار الإبداعية كركيزة لتطوير رأس المال

البشرى بوزاره الرياضه السعوديه ؟

جدول (١٠) الدرجة المقدره والنسبه المئويه ومربع كا لآراء العينه بالنسبه لعبارات المحور الثالث (مجالات تحديث أصالة الأفكار الإبداعية كركيزة لتطوير رأس المال البشرى) (ن = ١٧٢)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	النسبه المئويه	قيمة كا ^٢
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
١٥	الاهتمام المطلق من قبل الاداره العليا بمجالات تحديث آليات العمل المؤسسى وفقاً لمجالات الإبداع والتطوير .	١٤٣	١٨	١١	٤٧٦	%٩٢,٢٥	١٩٢,٤٣
١٦	التوجيه نحو تعدد المصادر التي تستقي منها المعلومات لضمان إيجاد البدائل المتطورة للارتقاء بطبيعة العمل .	١٦٧	٤	١	٥١٠	%٩٨,٨٤	٣١٤,٧٣
١٧	تشجع الاداره العليا العاملين على المشاركة فى الأفكار الجديدة التي تعزز جوانب الانفراد فى تطوير المؤسسه .	١٦٨	٣	١	٥١١	%٩٩,٠٣	٣٢٠,٤٥
١٨	إعطاء الاداره العليا السلطة للعاملين فى تصحيح مجالات العمل التقليدية لدعم الأفكار الأصيلة المتطورة .	١٦٦	٥	١	٥٠٩	%٩٨,٦٤	٣٠٩,٠٨

١٩.	تسعى الاداره العليا إلى المحافظة على العاملين ذوي الخبرات والقدرات الإبداعية والابتكارية العالية .	١٦٥	٧	—	٥٠٩	٩٨,٦٤%	٣٠٣,٧١
٢٠.	مبادرة الاداره العليا بإعطاء الصلاحيات والثقة للعاملين لضمان تحديث الأفكار التتموية والمبتكرة فى العمل .	١٦٨	٤	—	٥١٢	٩٩,٢٢%	٣٢٠,٥٦
٢١.	مساندة الاداره العليا العاملين فى جعل المؤسسه ذو صقل فى المجتمع المحيط بتبنى الأفكار الحديثه فى دائرة العمل.	١٦٩	٣	—	٥١٣	٩٩,٤٢%	٣٢٦,٣١
الدرجة الكلية للمحور		٣٥٤٠				٩٨,٠١%	

قيمة (كا) الجدوليه عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٠) :

— تراوحت النسبه المئويه لأراء عينه البحث فى عبارات المحور الثالث (مجالات تحديث أصالة الأفكار الإبداعية كركيزة لتطوير رأس المال البشرى) ما بين (٩٢,٢٥% : ٩٩,٤٢%) ، كما بلغت النسبه المئويه للمحور (٩٨,٠١%) .

— توجد فروق. داله بين. اراء عينه فى جميع العبارات. وفى اتجاه. الموافقه .

وترجع النتيجة إلى ضروره تطبيق مجالات تحديث أصالة الأفكار الإبداعية كركيزة لتطوير رأس المال البشرى والتي من أهمها الاهتمام المطلق من قبل الاداره العليا بمجالات تحديث آليات العمل المؤسسى وفقاً لمجالات الإبداع والتطوير والتوجيه نحو تعدد المصادر التي تستقي منها المعلومات لضمان إيجاد البدائل المتطورة للارتقاء بطبيعة العمل وتشجع الاداره العليا العاملين على المشاركة فى بالأفكار الجديدة التي تعزز جوانب الانفراد فى تطوير المؤسسه وإعطاء الاداره العليا السلطة للعاملين فى تصحيح مجالات العمل التقليديه لدعم الأفكار الأصيلة المتطورة ، وكذلك سعى الاداره العليا إلى المحافظة على العاملين ذوي الخبرات والقدرات الإبداعية والابتكارية العالية ومبادرتها بإعطاء الصلاحيات والثقة للعاملين لضمان تحديث الأفكار التتموية والمبتكرة فى العمل ومساندتها للعاملين فى جعل المؤسسه ذو صقل فى المجتمع المحيط بتبنى الأفكار الحديثه فى دائرة العمل .

وهذا ما اشارت اليه دراسة " عيسى " (٢٠٢٠) والتي أشارت نتائجها إلى هناك علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين محاور الابداع الادارى ومحاور التميز المؤسسى مما يدل على أنه كلما توفرت عناصر الابداع الادارى وظهرت على الوجه الأمثل كلما تحقق التميز المؤسسى بالمدارس الرياضيه فى محافظة المنوفية ، ودراسة " Kristina " (٢٠٠٥) والتي أشارت نتائجها إلى أن المنظمه التي تكون ابتكاريه لابد من إعطاء الموظفين المهلة الكافية للتعبير عن إبداعاتهم وأن

يستعدوا للمخاطر والتجربة والاستفادة من الفرص ، كما أوضحت أن الثقافة التنظيمية من أهم أجهزة التنبؤ بالإبداع أو الابتكار التنظيمي لذا يجب على القادة أن يسعوا إلى ادارته واستخدام المتغيرات الثقافية حتى تكون المنظمات منظمات ابتكارية .

الإجابة على التساؤل الرابع :

ما المتطلبات المرتبطة بالمجالات الأساسية لطلاقة الأفكار الإبداعية لتطوير رأس المال الهيكلي بوزاره الرياضه السعوديه ؟

جدول (١١) الدرجة المقدره والنسبه المئوية ومربع كا لآراء العينه بالنسبه لعبارات المحور الرابع (المجالات الأساسية لطلاقة الأفكار الإبداعية لتطوير رأس المال الهيكلي) (ن = ١٧٢)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	النسبه المئوية	قيمة كا ^٢
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٢٢	حرص الاداره العليا على تطوير وتحديث نظم المعلومات باستمرار لتقديم المجالات الإبداعية للعاملين بها .	١٥٥	١٦	١	٤٩٨	%٩٦,٥١	٢٥١,٥٢
٢٣	ضمان الهيكل التنظيمي للمؤسسه نقل وتدقق المعلومات والأفكار الإبداعية لجميع المستويات الإدارية دون تمييز.	١٥٩	١١	٢	٥٠١	%٩٧,٠٩	٢٧١,١٣
٢٤	اتسام الهيكل التنظيمي للمؤسسه بالمرونة الكافية بما يضمن أداء المهام والأعمال بطريقة إبداعية وبشكل متميز.	١٦٢	١٠	—	٥٠٦	%٩٨,٠٦	٢٨٧,٤٩
٢٥	دعم كافه المستويات الإدارية تعامل العاملين بمهارة وابتكار مع المشكلات الوظيفية التي تتطلب تعاملاً عاجلاً وفورياً .	١٦٧	٥	—	٥١١	%٩٩,٠٣	٣١٤,٨٧
٢٦	تشجع الرؤساء المرؤوسين على تقديم الاقتراحات غير التقليدية والمبتكرة من أجل تحقيق المزيد من الفاعلية في الأداء .	١٦٦	٤	٢	٥٠٨	%٩٨,٤٥	٣٠٨,٩٨
٢٧	السماح الهيكل الوظيفي للعاملين بالقدره على تصحيح أخطاء الآخرين في العمل والتي قد تؤثر على طبيعة العملية الإدارية.	١٦٧	٣	٢	٥٠٩	%٩٨,٦٤	٣١٤,٦٦
الدرجة الكلية للمحور					٣٠٣٣	%٩٧,٩٦	

قيمة (كا) الجدوليه عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١١) :

— تراوحت النسبه المئوية لآراء عينه البحث في عبارات المحور الرابع (المجالات الأساسية لطلاقة الأفكار الإبداعية لتطوير رأس المال الهيكلي) ما بين (٩٦,٥١% : ٩٩,٠٣%) ، كما بلغت النسبه المئوية للمحور (٩٧,٩٦%) .

— توجد فروق. داله بين. اراء العينه في جميع العبارات. وفي اتجاه. الموافقه .

وترجع النتيجة إلى ضروره الاعتماد على المجالات الأساسية لطلاقة الأفكار الإبداعية لتطوير رأس المال الهيكلي والمتمثلة في حرص الاداره العليا على تطوير وتحديث نظم المعلومات باستمرار لتقديم المجالات الإبداعية للعاملين بها ضمان الهيكل التنظيمي للمؤسسه نقل وتدقق المعلومات والأفكار الإبداعية لجميع المستويات الإدارية دون تمييز واتسام الهيكل التنظيمي للمؤسسه بالمرونة الكافية بما يضمن أداء المهام والأعمال بطريقة إبداعية وبشكل متميز ودعم كافه المستويات الإدارية تعامل العاملين بمهارة وابتكار مع المشكلات الوظيفية التي تتطلب تعاملاً عاجلاً وفورياً وتشجع الرؤساء المرؤوسين على تقديم الاقتراحات غير التقليدية والمبتكرة من أجل تحقيق المزيد من الفاعلية في الأداء

والمساح الهيكل الوظيفي للعاملين بالقدرة على تصحيح أخطاء الآخرين في العمل والتي قد تؤثر على طبيعة العملية الإدارية .

وهذا ما اشارت اليه دراسة " المحمدى " (٢٠٢٣) والتي اشارت نتائجها إلى يسعى النادي إلى تحقيق ميزة تنافسية من خلال تطوير خدماته الجديدة ، يعتمد النادي على فرق العمل متعددة التخصصات عند تصميم وتطوير وابتكار الخدمات ، تحسين أداء النادي مستمد من تحسين أداء العاملين بها ، أدخل النادي تقنيات جديدة للعمل على تطوير خدماته مقارنة بالمنافسين ، تبين إستراتيجية النادي الخطط التفصيلية لتحقيق أولويات الرؤية والإستراتيجية ، تحرص ادارة النادي على ترتيب الأولويات بما يتناسب مع رؤية النادي ورسالتها ، ودراسة " عبد السلام " (٢٠١٨) والتي اشارت نتائجها إلى وجود علاقة طردية بين الإبداع الادارى والمناخ التنظيمي فى بعض المؤسسات الرياضيه بمحافظة الشرقية .

الإجابة على التساؤل الخامس الذي ينص على :

ما المتطلبات المرتبطة بترسيخ جوانب التنمية المستدامة لتطوير العناصر المشكله لاداره

راس المال الفكرى بوزاره الرياضه السعوديه ؟

جدول (١٢) الدرجة المقدره والنسبه المئويه ومربع كا لآراء العينه بالنسبه لعبارات المحور الخامس (ترسيخ جوانب التنمية المستدامة لتطوير العناصر المشكله لاداره راس المال الفكرى) (ن = ١٧٢)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	النسبه المئويه	قيمة كا ^٢
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٢٨.	استخدام قواعد. فرق. العمل. داخل. المؤسسه بحيث لا يتم أي عمل بشكل فردي ولضمان تطوير آليات العمل المؤسسى .	١٥٧	١٣	٢	٤٩٩	%٩٦,٧١	٢٦٠,٩٤
٢٩.	الحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة من الإدارات الاخرى بسهولة ويسر ودون إجراءات روتينية معقدة .	١٥٢	١٩	١	٤٩٥	%٩٥,٩٣	٢٣٧,٢٩
٣٠.	المنافسة البناءه لطرق واسلوب الأعمال بين كل من العاملين والاداره العليا حينما ترد بيانات جديده مبتكره لها تأثير على العمل .	١٥٩	١١	٢	٥٠١	%٩٧,٠٩	٢٧١,١٣
٣١.	فتح فرصة للحوار مع الرؤساء بشأن النتائج المتعلقة بمستوى الأداء الابتكاري فى العمل .	١٦٥	٥	٢	٥٠٧	%٩٨,٢٦	٣٠٣,٣٦
٣٢.	ربط نظم الحوافز بمعايير تقييم الأداء الوظيفى التى تتبنى الابتكار والإبداع والتجديد فى العمل .	١٦٢	٦	٤	٥٠٢	%٩٧,٢٩	٢٨٦,٦٥
٣٣.	تبنى المؤسسه فكره التنمية البشرىه المستدامة لزياده قدرات العاملين الإبداعية عند الانتقال لدرجة وظيفية أعلى .	١٦٣	٨	١	٥٠٦	%٩٨,٠٦	٢٩٢,٥٥

الدرجة الكلية للمحور

٣٠١٠ ٩٧,٢٢%

قيمة (كا) الجدوليه عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من جدول (١٢) :

– تراوحت النسبة المئوية لأراء عينه البحث فى عبارات المحور الخامس (ترسيخ جوانب التنمية المستدامة لتطوير العناصر المشكله لاداره راس المال الفكرى) ما بين (٩٥,٩٣% : ٩٨,٢٦%) ، كما بلغت النسبة المئوية للمحور (٩٧,٢٢%) .

– توجد فروق. داله بين. اراء العينه فى جميع العبارات. وفى اتجاه. الموافقه .

وترجع النتيجة إلى ضروره ترسيخ جوانب التنمية المستدامة لتطوير العناصر المشكله لاداره راس المال الفكرى داخل وزاره الرياضه السعوديه من حيث ضمان تطوير آليات العمل المؤسسى والحصول على المعلومات والبيانات المطلوبه من الإدارات الاخرى بسهوله ويسر ودون إجراءات روتينية معقدة ومناقشة واساليب العمل بين العاملين والاداره العليا عندما ترد معلومات جديدة مبتكرة قد تؤثر فى طبيعة العمل وفتح فرصة للحوار مع الرؤساء بشأن النتائج المتعلقة بمستوى الأداء الابتكارى فى العمل وربط نظم الحوافز بمعايير تقييم الأداء الوظيفى التى تتبنى الابتكار والإبداع والتجديد فى العمل وتبني المؤسسه فكره التنمية البشرىه المستدامة لزياده قدرات العاملين الإبداعية عند الانتقال لدرجه وظيفية أعلى ، حيث أن تلك المتطلبات تعمل على تنمية مجالات واليات الإبداع الادارى وتسهم فى تنمية رأس المال البشرى والفكرى .

وهذا ما اشارت اليه دراسة " صادق " (٢٠٢٣) والتي أشارت نتائجها لوجود علاقه معنويه طرديه بين ابعاد الإبداع الادارى وابعاد الاداء الوظيفى مما يدل على أنه كلما توافرت ابعاد الإبداع الادارى كلما إرتفع مستوى الاداء الوظيفى للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بالاسكندريه ، ضروره وضع خطة لتدريب الموظفين ، وعمل دورات تدريبية لهم بشكل منتظم لان هذه الدورات تشعر الموظف باهميته وتجعله دائم التجديد والإبداع ، مع إتباع نظام أمثل للحوافز والمكافآت بالمديرية يشمل الحوافز المادية والمعنوية مما يشجع على تحسين مستوى الاداء الوظيفى وإلى نجاح العمل على أكمل وجه.

الاستخلاصات :

١. مناسبة متطلبات اثناء اليات الإبداع الادارى بوزاره الرياضه كمرتكز رئيسى لتطوير راس المال الفكرى بدرجة كبيرة للتطبيق على وزاره الرياضه السعوديه .
٢. ضروره الاعتماد على المتطلبات المرتبطة بسبل تدعيم آليات الإبداع والابتكار لتطوير اداره راس المال الفكرى بوزاره الرياضه السعوديه .
٣. ترسيخ المتطلبات المرتبطة بمرونة إطلاق الحرية للتعامل مع المشكلات لضمان تطوير رأس مال

- العلاقات بوزاره الرياضه السعوديه .
٤. اثناء المتطلبات المرتبطة بمجالات تحديث أصالة الأفكار الإبداعية كركيزة لتطوير رأس المال البشرى بوزاره الرياضه السعوديه .
٥. تدعيم المتطلبات المرتبطة بالمجالات الأساسية لطلاقة الأفكار الإبداعية لتطوير رأس المال الهيكلى بوزاره الرياضه السعوديه .
٦. دمج المتطلبات المرتبطة بترسيخ جوانب التنمية المستدامة لتطوير العناصر المشكله لاداره راس المال الفكرى بوزاره الرياضه السعوديه.

التوصيات :

١. حث القيادات العليا داخل المؤسسات الرياضيه السعوديه على ضرورة تطبيق الأفكار الإبداعية لاثارها الايجابيه على جعل العاملين يرغبون بشكل كبير على أداء الأعمال المنوطة بهم .
٢. عقد دورات تدريبية للعاملين بالمؤسسات الرياضيه السعوديه المختلفه لتفعيل إبداعاتهم الوظيفى وتحسين مستوياتهم الوظيفية .
٣. الاهتمام بعملية تطوير راس المال الفكرى لزياده فاعليه الأداء الإداري حتى يتم التأكد من نجاح العملية الإدارية داخل المؤسسات الرياضيه السعوديه .
٤. وضع إستراتيجية واضحة ومحدده يمكن إتباعها لتطبيق وترسيخ المفاهيم الإبداعية يتم تعميمها على كافة المؤسسات الرياضيه السعوديه .
٥. اعطاء الفرصه للعاملين من اجل التعبير عن ابداعاتهم وابتكاراتهم فى كافة مجالات العمله الاداريه بالمؤسسات الرياضيه السعوديه .
٦. ضروره الاعتماد على التقارير الخاصه بالعاملين المرتكزه على التقييمات الابتكاريه ومدى تطبيق الأفكار الإبداعية داخل المؤسسات الرياضيه السعوديه .
٧. وضع قواعد الترقيات والحوافز مرتكزه على إبداعات العاملين فى مجال العمل المؤسسى وأن تكون تلك الحوافز مرتبطة بعملية التطوير والابتكار.

المراجع

أولاً : المراجع العربية :

١. أبو السعود، نرمين سلامة المحمدى (٢٠٢٣) : الثقافة الإبداعية وعلاقتها بتميز الأداء المؤسسى بالأندية الرياضية بمحافظة الدقهلية ، رساله ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعه المنصوره .
٢. الحسنية، سليم (٢٠٠٢) : الاداره بالإبداع ، شركة الاتصالات السعوديه ، الاداره العامة للتدريب ، الرياض .
٣. الحضري، نبيلة توفيق حسن ، عبد الله، مديحه عبد الهادي (٢٠٠٦) : اداره الموارد البشريه ، جامعه أسيوط ، كلية التجارة .
٤. السويدان، طارق محمد ، العدلوني، محمد أكرم (٢٠٠٤) : مبادئ الإبداع ، قرطبة للنشر والتوزيع ، الرياض .
٥. العتيبي، عادل بن المضحى بن حمود (٢٠١٥) : نموذج مقترح لاداره الموارد البشريه بالاتحاد العربي للرياضة العسكرية ، رساله ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعه حلوان .
٦. حامد، ناجى إسماعيل، مغاوري، محمد إبراهيم (٢٠١٤) : الإداري المحترف ، مركز الكتاب الحديث ، القاهره .
٧. حسن، راوية (٢٠١١) : مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشريه ، الدار الجامعية ، الإسكندرية .
٨. حمود، خضير كاظم (٢٠٠٢) : السلوك التنظيمي ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان .
٩. خير الله، جمال (٢٠٠٩) : الابداع الادارى ، دار أسامة ، الأردن .
١٠. سالم، أمل صلاح (٢٠١٧) : الإبداع القيادي ودوره فى تحقيق التميز المؤسسى ، رساله دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعه قناة السويس .
١١. سيد، أحمد (٢٠٠٦) : اداره الموارد البشريه " المهارات المعاصره فى اداره البشر " ، مركز الكتاب للنشر ، القاهره .
١٢. صادق، دعاء عبد الرؤف محمد (٢٠٢٣) : الابداع الادارى وعلاقته بالأداء الوظيفى للأخصائين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الإسكندرية ، رساله ماجستير ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعه الإسكندرية .
١٣. عبادة، أحمد (٢٠٠٧) : الحلول الابتكاريه للمشكلات ، ط٢ ، مركز الكتاب للنشر ، القاهره .
١٤. عبد الرحمن، أشرف (٢٠١١) : اداره المعرفه وراس المال الفكرى " ثروة المنظمات الحقيقية " كلية التجاره جامعه القاهره .
١٥. عبد السلام، بسنت عصمت محمد (٢٠١٨) : الإبداع الادارى وعلاقته بنمط المناخ التنظيمي فى بعض المؤسسات الرياضيه دراسة مقارنة ، رساله ماجستير ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعه الزقازيق .
١٦. عيسى، مصطفى صبحي على (٢٠٢٠) : العلاقة بين الابداع الادارى والتميز المؤسسى بالمدارس الرياضيه بمحافظة المنوفية ، مجلة كلية التربية الرياضية للبنين ، المجلد ٢٥ ، الجزء الأول ، جامعه بنها .
١٧. كامل، عبد الرحمن أحمد مصطفى (٢٠٢٣) : علاقة رأس المال الفكرى بالتميز المؤسسى للأندية الرياضيه ، رساله ماجستير ، جامعه طنطا ، كلية التربية الرياضية ، جامعه طنطا .
١٨. محمد، هاني (٢٠٠٨) : راس المال الفكرى انطلاقة إدارية معاصره ، دار السحاب للنشر والتوزيع ، القاهره .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

19. Gannon, Catherin & patric, lynch & Harrington, denise (2009) : managing intellectual capital for a sustaing competitive advantage in the Irish tourism industry in : the tourism and hospitality research in Ireland conference (thric) .
20. Kristina, Jaskyte (2005) : Organization culture and innovation in nonprofit human service organization , New York , Press Syndicate of the University of Cambridge .
21. Mitchell,h (2010) : study, a model for managing Intellectual capital to generate weath , a thesis of doctor of philosophy in business,new Zealand, Massey university.
22. Torrance, E. P. (2013) : The nature of creativity as manifest testing. New York: Press Syndicate of the university of Cambridge.

ملخص البحث

متطلبات ارتداء اليات الابداع الادارى بوزاره الرياضه السعوديه كمرتكز رئيسي
لتطوير راس المال الفكرى

د/ وائل عبدالرؤوف محمد خليفة

يهدف البحث إلى وضع متطلبات ارتداء آليات الابداع الادارى بوزاره الرياضه السعوديه كمرتكز رئيسي لتطوير راس المال الفكرى ، وذلك من خلال التعرف على سبل تدعيم آليات الإبداع والابتكار لتطوير اداره راس المال الفكرى ومرونة إطلاق الحرية للتعامل مع المشكلات لضمان تطوير رأس مال العلاقات ومجالات تحديث أصالة الأفكار الإبداعية كركيزة لتطوير رأس المال البشرى والمجالات الأساسية لطلاقة الأفكار الإبداعية لتطوير رأس المال الهيكلي ووترسيخ جوانب التنمية المستدامة لتطوير العناصر المشكله لاداره راس المال الفكرى .

واستخدم الباحث المنهج الوصفى (أسلوب الدراسات المسحية) ، يتمثل مجتمع البحث فى منسوبي وموظفى وزاره الرياضه السعوديه بالمملكه العربيه السعوديه والبالغ عددهم (١٩١١) فرداً وكذلك المدراء والإداريين فى الأندية الرياضيه السعوديه ، وقد قام الباحث باختيار عينه البحث بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث والبالغ عددهم (١٧٢) فرداً ، كما تم اختيار عدد (٣٠) فرداً كعينه استطلاعية لإجراء المعاملات العلميه للاستبيان .

ولجمع البيانات الخاصة بالبحث استخدم الباحث استبيان متطلبات ارتداء اليات الابداع الادارى بوزاره الرياضه السعوديه كمرتكز رئيسي لتطوير راس المال الفكرى .

وكانت من أهم النتائج مناسبة متطلبات ارتداء اليات الابداع الادارى بوزاره الرياضه كمرتكز رئيسي لتطوير راس المال الفكرى بدرجة كبيرة للتطبيق على وزاره الرياضه السعوديه ، وكانت من أهم التوصيات حث القيادات العليا داخل المؤسسات الرياضيه السعوديه على ضرورة تطبيق الأفكار الإبداعية لاثارها الايجابيه على جعل العاملين يرغبون بشكل كبير على أداء الأعمال المنوطة بهم .

الكلمات المفتاحية : الابداع الادارى ، راس المال الفكرى

Abstract**Requirements to inherit the mechanisms of administrative creativity
in the Saudi Ministry of Sports as a main focus****Dr. Wael Abd Elraouf Mohamed Khalifa**

The research aims to establish the requirements for inheriting administrative creativity mechanisms in the Saudi Ministry of Sports as a main basis for the development of intellectual capital, by identifying ways to support creativity and innovation mechanisms to develop intellectual capital management and the flexibility of unleashing freedom to deal with problems to ensure the development of relationship capital and areas of updating the originality of creative ideas. As a foundation for the development of human capital and the basic areas for the fluency of creative ideas to develop structural capital and consolidate aspects of sustainable development to develop the formed elements of intellectual capital management.

The researcher used the descriptive approach (survey study method). The research community is represented by employees and employees of the Saudi Ministry of Sports in the Kingdom of Saudi Arabia, who number (1911) individuals, as well as directors and administrators in Saudi sports clubs. The researcher selected the research sample randomly from the research community, which numbered (172 individuals, and 30 individuals were selected as an exploratory sample to conduct the scientific procedures for the questionnaire.

To collect data for the research, the researcher used a questionnaire to inherit the mechanisms of administrative creativity in the Saudi Ministry of Sports as a main basis for developing intellectual capital.

One of the most important results was the suitability of the requirements for inheriting administrative creativity mechanisms in the Ministry of Sports as a main basis for developing intellectual capital to a large extent for application to the Saudi Ministry of Sports. One of the most important recommendations was urging senior leaders within Saudi sports institutions to implement creative ideas because of its positive effects on making employees More willing to perform the tasks assigned to them.

Key words: mechanisms of administrative, main focus