

تأثير القدرات الإبداعية على أداء مديري مراكز الشباب بمحافظات وسط الصعيد

* د/ شيماء صلاح سيد

المقدمة :

تتوقف كفاءة وفعالية أداء المنظمة على فعالية العنصر البشري الذي يعد المحرك الأساسي لأداء جميع الوظائف لاستمرار عملية التطوير والتطور الذي يتطلب تنميته والحفاظ عليه وتحقيق التكامل والتوازن بينه وبين المنظمة التي يعمل بها، بحيث يتحقق الرضا والولاء بصفة دائمة لجهة عمله، إذ أن كفاءة العاملين وولاءهم لمنظماتهم وتنمية الطاقات الإبداعية لديهم من العوامل الرئيسية لإنجاز أهداف المنظمات بشكل متكامل. (١٦ : ٤٠)

ويتميز العصر الحالي بالتغيرات المتسارعة وثورة المعلومات والانفجار المعرفي والتكنولوجي، الأمر الذي نتج عنه العديد من المشكلات التي تواجهها المنظمات المعاصرة، حيث يتطلب حل هذه المشكلات استخدام طرق إبداعية جديدة ونبذ الطرق والإجراءات التقليدية القديمة، ولا يتم ذلك إلا بإيجاد الأشخاص المبدعين وتوفير الوسائل المناسبة التي تساعد على إيجاد طرق جديدة وحلول إدارية سريعة، ومن هنا اعتبر الإبداع احد المكونات الإدارية الأساسية للمنظمات الإدارية. (١٤ : ٢٦٩)

ولكي تتم عملية الإبداع، لابد من وجود الإمكانيات اللازمة للابتكار والإبداع، ومهما كانت قدرتك الابتكارية ومستوى معرفتك أو مهارتك لن تتمكن من الاستفادة من هذه القدرات والطاقات واستغلالها الاستغلال الأمثل ما لم تكن تعمل في بيئة محابية ومشجعة ومحفزة للإبداع. (١٣ : ٢٨)

وقد زاد اهتمام علماء الإدارة بدراسة الإبداع والمبدعين في النصف الثاني في القرن العشرين فلم يشهد تاريخ البشرية حقبة من الزمن تحدث فيها العديد من الكتاب والمفكرين عن حاجة هذا العصر إلى المبدعين من الناس بمثل ما حدث في هذه الفترة الأخيرة، والحقيقة أن السبيل إلى تقدم الإنسان لا يتحقق إلا عن طريق تدريبه على الإبداع ودعمه لقدراته الإبداعية بشكل دائم ومستمر، كما أصبح محتماً على المجتمع استقطاب أفراد ذوى السمات والقدرات الإبداعية ليساهموا بما لديهم من مواهب في عمليات التطور المختلفة. (١ : ٢٨)

لذا اهتم الفكر الإداري المعاصر بموضوع تميز الاداء نظراً لارتباطه بكفاءة وفاعلية المنظمات في تحقيق أهدافها والوصول إلي ما تسعى إليه من رؤى وأهداف وقيم جوهرية،

* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويح - كلية التربية الرياضية - جامعة أسيوط.

ومن هنا زادت الاهتمامات والأولويات الفكرية بإدارة الموارد البشرية وتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين لأن نجاح أي منظمة مرتبط بمستوي أداء أفرادها وكفاءتهم. (١٥: ٥)

ويعد الأداء الوظيفي محورياً أساسياً لأي منظمة تحاول تحقيق النجاح والتقدم باعتباره الناتج النهائي لأي محصلة لجميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنظمة، ولتحسين الأداء أهمية كبيرة داخل أي منظمة تحاول تحقيق النجاح والتقدم باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنظمة، فإذا كان هذا الناتج مرتفعاً فإن ذلك يعد مؤشراً لنجاح المنظمة واستقرارها وفعاليتها، فالمنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً حيث يكون أداء العاملين متميزاً، ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوي الأداء يفوق عادة اهتمام العاملين بها، فالأداء في أي مستوي تنظيمي داخل المنظمة لا يعد انعكاساً لقدرات ودوافع المرؤوسين وحسب بل انعكاساً لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة والمرؤوسين معاً. (٥٨:٤)

وتعد مراكز الشباب إحدى المؤسسات العامة التي تتيح للشباب ممارسة النشاط في سهولة ويسر بهدف تحقيق المواطنة الصالحة دون تحديد أو تخصيص لنوع معين من النشاط أو لفئة محددة من المواطنين، كما تهدف إلى تنشئة الشباب وإعداده خلقياً وبدنياً وعقلياً وروحياً واجتماعياً بطريقة متوازنة بحيث لا تطغى ناحية على أخرى، وتهدف أيضاً إلى تنمية المواهب وال ميول والقدرات والصفات الخاصة بالأعضاء في محيط اجتماعي عائلي من الشباب أنفسهم كما تهدف إلى إيجاد المواطن الصالح ذو الشخصية المتكاملة. (٣٠٨: ٤)

وقد تبين أن موضوع القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء داخل المنظمات لم يأخذ حيزاً واهتماماً كافياً في المجال الرياضي خاصة فيما يتعلق بالأداء الإداري داخل مراكز الشباب، والتي تعد أحد أهم المؤسسات الرياضية التي تؤثر في النشء بمختلف الأعمار والمراحل السنوية، وهذا ما تحاول الدراسة الحالية التعرض له، حيث تسعى إلى التعرف على دور القدرات الإبداعية في تحقيق الأداء المتميز لدى مديري مراكز الشباب بمحافظات وسط الصعيد، خاصة وأن موضوع القدرات الإبداعية وعلاقتها بأداء الهيئات وفعاليتها قد حظى بالاهتمام البحثي في العديد من المجتمعات الغربية غير أنه لم يلقى الاهتمام الكافي حيث تبين ندرة البحوث العلمية التي تناولت هذه المتغيرات في البيئة العربية عامة ومصر خاصة وكذلك في العديد من المجتمعات النامية رغم أهمية الموضوع.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على تأثير القدرات الإبداعية علي مستوى أداء مديري مراكز الشباب بمحافظات وسط الصعيد.

تساؤلات البحث:

- ١- ما مستوى القدرات الإبداعية لمديري مراكز الشباب بمحافظات وسط الصعيد؟
- ٢- ما واقع مستوي الأداء لمديري مراكز الشباب بمحافظات وسط الصعيد؟
- ٣- هل توجد علاقة ذات دلالة الإحصائية بين القدرات الإبداعية ومستوي الأداء لمديري مراكز الشباب بمحافظات وسط الصعيد؟

مصطلحات البحث:

القدرات الإبداعية :

هي نشاط عقلي يتصف بعدم النمطية وبالخروج عن مسار التفكير المعتاد والمألوف، ويؤدي إلى إنتاج يتصف بالتجديد والابتكار ويثير الدهشة لدى الآخرين ويكون من مهاراته الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والإفاضة أو التوسع (١٤ : ٢٦) .

الأداء:

هو مجموعة من السلوكيات التي تعبر عن قيام الفرد بعملة بشكل مميز، ويتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والخبرة الفنية، والإبداع، والالتزام باللوائح والقوانين الخاصة بالعمل والاتصال والقدرة علي التفاعل مع الآخرين داخل المنظمة.(٧:١٠)

منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (دراسة مسحية) وذلك لمناسبته لطبيعة البحث.

مجتمع البحث:

اشتمل مجتمع البحث على جميع مديري مراكز الشباب بمحافظات وسط الصعيد (المنيا - أسيوط - سوهاج) والبالغ عددهم (٥٠١) مدير يعملون في مراكز الشباب.

عينة البحث:

بلغت عينة البحث (١٣٧) مدير تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية من مديري إدارات ومراكز الشباب بمحافظات وسط الصعيد (المنيا - أسيوط - سوهاج) وجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

بيان عددي لعينة البحث

مديري مراكز شباب	المجتمع	العينة	النسبة المئوية
محافظه المنيا	١٦١	٣٩	٢٤%
محافظه أسيوط	١٧٠	٥٧	٣٤%
محافظه سوهاج	١٧٠	٤١	٢٤%
المجموع	٥٠١	١٣٧	٢٧%

أدوات جمع البيانات:

قامت الباحثة بتصميم استمارتين استبيان لمديري مراكز الشباب بمحافظة وسط الصعيد، الأولى بهدف تحديد مستوى القدرات الإبداعية لمديري مراكز الشباب، والثانية بهدف تحديد مستوى الأداء لمديري مراكز الشباب وفقاً للخطوات التالية:

١- استمارة استبيان مستوى القدرات الإبداعية لدى مديري مراكز الشباب بمحافظة وسط الصعيد من تصميم الباحثة:

- تحديد محاور الإستبيان

قامت الباحثة بتحليل المراجع والدراسات والبحوث المتخصصة (٣) (١٢) (١٣) التي تناولت القدرات الإبداعية وتم عرضها على مجموعة من الخبراء المتخصصون من الأساتذة في مجال الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية من لهم خبرة لا تقل عن (٢٠) سنة كأستاذ وقائم بالتدريس الفعلي بالجامعات المصرية وبلغ عددهم (٧) خبير مرفق (١) وقد توصلت الباحثة من خلال هذه المصادر إلى المحاور التالية:

- الإصالة.
- الطلاقة الفكرية.
- المرونة الذهنية.
- الحساسية للمشكلات.
- قبول المخاطرة.
- القدرة علي التحليل والربط.

للتعرف علي:

- رأي الخبراء لمحاور استبيان.
- مدى كفاية هذه المحاور.
- تعديل أو حذف أو إضافة محاور أخرى.
- والجدول التالي (٢) يوضح آراء السادة المتخصصين والأهمية النسبية لكل محور.

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء لمحاور استبيان القدرات الإبداعية (ن = ٧)

النسبة المئوية	الآراء		المحاور
	غير مناسب	مناسب	
١٠٠ %	-	٧	الإصالة.
١٠٠ %	-	٧	الطلاقة الفكرية.
٨٥.٧ %	١	٦	المرونة الذهنية.
١٠٠ %	-	٧	الحساسية للمشكلات.
٨٥.٧ %	١	٦	قبول المخاطرة.
١٠٠ %	-	٧	القدرة علي التحليل والربط

يتضح من جدول (٢) أن المحارو (الاصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات، قبول المخاطرة، القدرة علي التحليل والربط) حازت على موافقة أكثر من ٧٠% من آراء الخبراء وهي النسبة التي ارتضتها الباحثة.

- إعداد عبارات الاستبيان:

وبناء عليه قامت الباحثة بصياغة عبارات كل محور فتضمن محور الاصالة (٦) عبارات، الطلاقة الفكرية (٥) عبارات، والمرونة الذهنية (٧) عبارات، الحساسية للمشكلات (٧) عبارات، وقبول المخاطرة (٨) عبارات، والقدرة علي التحليل والربط (٦) عبارات، وبذلك توصلت الباحثة إلى تصميم استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية وضمت (٣٩) عبارة للعرض على السادة الخبراء مرفق (١) لإبداء الرأي حول:

- مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحور.

- ارتباط كل عبارة بالمحور الرئيسي له.

- كفاية العبارات للمحاور المراد تحديدها من حيث شمولها وارتباطها وموضوعيتها.

- تعديل أو حذف أو إضافة عبارة آخر. وجدول (٣) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء في العبارات المقترحة.

جدول (٣)

آراء الخبراء للعبارات المقترحة لاستبيان القدرات الإبداعية (ن = ٧)

الاصالة		الطلاقة الفكرية		المرونة الذهنية		الحساسية للمشكلات		قبول المخاطرة		القدرة علي التحليل والربط	
م	%	م	%	م	%	م	%	م	%	م	%
١	١٠٠	١	١٠٠	١	١٠٠	١	١٠٠	١	١٠٠	١	١٠٠
٢	٩٠	٢	٩٠	٢	٩٠	٢	٩٠	٢	٩٠	٢	٩٠
٣	٦٠	٣	٨٠	٣	٨٠	٣	٨٠	٣	٨٠	٣	٨٠
٤	٥٠	٤	١٠٠	٤	١٠٠	٤	٤٠	٤	١٠٠	٤	١٠٠
٥	١٠٠	٥	١٠٠	٥	١٠٠	٥	١٠٠	٥	١٠٠	٥	٥٠
٦	٩٠	-	-	٦	٩٠	٦	٩٠	٦	٤٠	٦	٩٠
-	-	-	-	٧	١٠٠	٧	١٠٠	٧	٨٠	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	٨	٥٠	-	-

يتضح من جدول (٣) أن العبارات التي لم تحقق نسبة موافقة ٧٠% فأكثر بلغت (٤)

عبارات هي العبارة (٤) بمحور الاصالة، العبارة (٤) بمحور الحساسية للمشكلات، العبارة (٨) بمحور قبول المخاطرة، العبارة (٥) بمحور القدرة علي التحليل والربط ليصبح الاستبيان (٣٥) عبارة.

الدراسة الاستطلاعية:

قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها (٢٠) فرد من خارج العينة الأساسية وممثلة من المجتمع الأصلي للبحث ولها نفس مواصفات العينة الأصلية فى الفترة من ٢٠٢١/٨/١٥ إلى ٢٠٢١/٩/٥م حيث استهدفت الدراسة الاستطلاعية التعرف على:-

- مدى فهم عينة البحث للاستبيان.
- أى صعوبات فى عملية التطبيق.
- إيجاد المعاملات العلمية للاستبيان الصدق، الثبات - تحديد زمن تطبيق الاستبيان.
- حساب اعتدالية توزيع العبارات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن الاستبيان جاء مناسباً من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أى تعليقات توحى بالغموض أو عدم الفهم ولا توجد صعوبات فى التطبيق.

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان:

صدق الاستمارة:

قامت الباحثة بإيجاد صدق استمارة الاستبيان بالطرق التالية:

- صدق المحتوى.

- صدق الاتساق الداخلى.

صدق المحتوى:

قامت الباحثة بعرض الاستبيان علي (٧) خبراء مرفق (١)، وقد أفاد جميع الخبراء بكفاية المحاور وانتفاء عبارات كل محور إلي اسم المحور المنتمية إليه، وان مضمون العبارات تقوم فعلاً بتحديد تلك المتطلبات، وكانت نسبة موافقة الخبراء علي مدى كفاية المحاور والموضوعات ١٠٠% وجدول (٤)، يوضح ذلك.

جدول (٤)

آراء الخبراء لمدى كفاية محاور استبيان القدرات الإبداعية (ن = ٢٠)

المحاور	كافية	كافية إلى حد ما	غير كافية	النسبة المئوية
الإصالة.	٧	-	-	١٠٠%
الطلاقة الفكرية.	٧	-	-	١٠٠%
المرونة الذهنية.	٧	-	-	١٠٠%
الحساسية للمشكلات.	٧	-	-	١٠٠%
قبول المخاطرة.	٧	-	-	١٠٠%
القدرة على التحليل والربط	٧	-	-	١٠٠%

صدق الاتساق الداخلى:

قامت الباحثة بحساب معامل الاتساق بين كل موضوع ومجموع المحاور المنتمية إليه وبين مجموع المحاور والمجموع الكلي للاستبيان، ويتضمن جدول (٥) التالي نتائج هذا الاتساق.

جدول (٥)

معامل الاتساق بين كل محور ومجموع المحور المنتمية إليه باستبيان القدرات الإبداعية
(ن = ٢٠)

رقم العبارة المحور	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
الإصالة.	٠,٥٧	٠,٤٩	٠,٥٤	٠,٧٢	٠,٦٦		
الطلاقة الفكرية .	٠,٦٠	٠,٦٤	٠,٧٣	٠,٨١	٠,٥٧		
المرونة الذهنية.	٠,٦٢	٠,٥٦	٠,٤٢	٠,٤٧	٠,٧٧	٠,٦٧	٠,٥٢
الحساسية للمشكلات.	٠,٦٥	٠,٦١	٠,٧١	٠,٥٣	٠,٥٥	٠,٦٩	
قبول المخاطرة.	٠,٧٦	٠,٦٥	٠,٦٣	٠,٥٤	٠,٦٢	٠,٦٤	٠,٣٩
القدرة على التحليل والربط	٠,٥٩	٠,٥١	٠,٦٧	٠,٤٧	٠,٧٨		

* قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يتضح من الجدول أن معامل الاتساق بين العبارات الخاصة بكل محور ومجموع العبارات أظهر أن العبارة رقم (٣) في محور المرونة الذهنية، والعبارة رقم (٧) في محور قبول المخاطرة غير دلالة حيث انها حصلت على قيمة أقل من (٠,٤٤) من قيم ر الجدولية وأن باقى العبارات دالة مما يدل على صدق تمثيل هذه العبارات للمحور.

جدول (٦)

صدق الاتساق بين مجموع كل محور والمجموع الكلي لجميع محاور استبيان القدرات الإبداعية (ن = ٢٠)

م	المحور	معامل الاتساق
١	الإصالة.	٠,٨٩
٢	الطلاقة الفكرية .	٠,٦٩
٣	المرونة الذهنية.	٠,٧٤
٤	الحساسية للمشكلات.	٠,٨٨
٥	قبول المخاطرة.	٠,٨٥
٦	القدرة على التحليل والربط	٠,٧٨

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤

يتضح من الجدول أن معامل الاتساق بين مجموع كل محور والمجموع الكلي لجميع المحاور يتراوح بين (٠,٦٢ ، ٠,٨٩) مما يدل على الاتساق الداخلي لجميع المحاور باستمارة الاستبيان

ثبات الاستبيان:

قامت الباحثة بإيجاد ثبات استمارة الاستبيان بالطرق التالية:

- التطبيق وإعادة التطبيق.

- معامل ثبات الفا.

التطبيق وإعادة التطبيق:

قامت الباحثة بحساب ثبات الاستمارة بطريقة التطبيق الأول للاستمارة ثم إعادة التطبيق بفارق زمني قدره (١٥) يوما ويوضح جداول (٧) التالي معامل الثبات بين التطبيقين.

جدول (٧)

معامل الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق لمحاوَر استبيان القدرات الإبداعية (ن = ٢٠)

د	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		المحور
	ع	م	ع	م	
٠,٨٨	٦٣,١٠	١١٣,٤٦	٥٦,٨٦	١٣٠,٦٧	الإصالة.
٠,٩٩	٢٥,٩٦	١٤٩,١٧	٢٧,٤٦	١٥٠,٨٣	الطلاقة الفكرية.
٠,٨٢	٣٧,٠٣	١٣٩,٧٥	٥٢,٢٥	١٣٦,٥٣	المرونة الذهنية.
٠,٩٠	٥١,٩٠	١٤٠,١٣	٦٤,١٥	١٣٤,٩١	الحساسية للمشكلات.
٠,٨٥	٤٢,٥٩	١٣١,٤٤	٥٥,٦٩	١٢٨,٧٢	قبول المخاطرة.
٠,٨٩	٦٠,٨٢	١٣٨,١٠	٤٤,٥٢	١٥١,٩٩	القدرة على التحليل والربط

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤

يتضح من جدول (٧) أن معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لمحاوَر الاستمارة قد تراوحت بين (٠,٨٢، ٠,٩٩) مما يدل على أنها ذات معاملات ثبات عالية.

معامل ثبات الفا:

قامت الباحثة بحساب معامل الفا (كرونباك) لموضوعات استمارة الاستبيان للتأكد من

ثبات الاستبيان جدول (٨)

جدول (٨)

معامل ثبات ألفا لعبارات استبيان القدرات الإبداعية (ن = ٢٠)

رقم العبارة المحور	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
الإصالة.	٠,٨٣	٠,٧٤	٠,٧٥	٠,٧	٠,٨٧		
الطلاقة الفكرية .	٠,٨٥	٠,٦٧	٠,٦٣	٠,٦٥	٠,٨٤		
المرونة الذهنية.	٠,٧٧	٠,٦٩	٠,٥٣	٠,٧٩	٠,٤٩	٠,٨٢	٠,٦١
الحساسية للمشكلات.	٠,٧٤	٠,٦٧	٠,٨٩	٠,٦٩	٠,٦٨	٠,٥١	
قبول المخاطرة.	٠,٨١	٠,٥٦	٠,٥٧	٠,٧١	٠,٨٤	٠,٥٥	٠,٥٩
القدرة على التحليل والربط	٠,٧٩	٠,٨٠	٠,٦٦	٠,٥٤	٠,٧٣		

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤

يتضح من الجدول (٨) أن معاملات الثبات لموضوعات الاستبيان قد تراوحت بين (٠,٧ : ٠,٨٩) مما يدل على أن جميع عبارات الاستمارة ذات معاملات ثبات عالية.

جدول (٩)

معامل ثبات الفا لمحاو ر استبيان القدرات الإبداعية (ن = ٢٠)

م	المحور	معامل ألفا
١	الإصالة.	٠,٧٩
٢	الطلاقة الفكرية.	٠,٧٠
٣	المرونة الذهنية.	٠,٧٧
٤	الحساسية للمشكلات.	٠,٧٦
٥	قبول المخاطرة.	٠,٦٨
٦	القدرة على التحليل والربط	٠,٨٦

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤

يوضح جدول (٩) معاملات الثبات بين كل محور ومجموع الاستبيان عند مستوي دلالة (٠,٠٥) حيث تراوحت معاملات الثبات بين (٠,٦٨ ، ٠,٨٦) مما يدل على الثبات لجميع محاور استمارة الاستبيان. وبذلك أصبحت الاستمارة فى صورتها النهائية تضم (٣٣) عبارة قابلة للتطبيق لمعرفة مستوى القدرات الإبداعية.

٢- استبيان قياس مستوى الأداء لدى مديرى مراكز الشباب بمحافظات وسط الصعيد من تصميم الباحثة:

- تحديد محاور الإستبيان

قامت الباحثة بتحليل المراجع والدراسات والبحوث المتخصصة (٢)(٧)(١٠)(١١) التى تناولت مستوى الاداء وتم عرضها على مجموعة من الخبراء المتخصصون من الأساتذة فى مجال الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية من لهم خبرة لا تقل عن (٢٠) سنة كأستاذ وقائم بالتدريس الفعلى بالجامعات المصرية وبلغ عددهم (٧) خبير مرفق (١) وقد توصلت الباحثة من خلال هذه المصادر إلى المحاور التالية:

- تفويض السلطة.
- الفاعلية.
- الكفاءة.
- الابداع والابتكار.
- التدريب.
- الاتصال الفعال.

للتعرف علي:

- رأى الخبراء لمحاور الاستبيان.
- مدى كفاية هذه المحاور.
- تعديل أو حذف أو إضافة محاور أخرى.

والجدول التالي (١٠) يوضح آراء السادة المتخصصين والأهمية النسبية لكل محور.

جدول (١٠)

النسبة المئوية لآراء الخبراء لمحاور استبيان مستوى الأداء (ن = ٧)

النسبة المئوية	الآراء		المحاور
	مناسب	غير مناسب	
١٠٠ %	٧	-	تفويض السلطة.
١٠٠ %	٧	-	الفاعلية
١٤,٣ %	١	٦	الكفاءة
١٠٠ %	٧	-	الابداع والابتكار
٨٥,٧ %	٦	١	التدريب
١٠٠ %	٧	-	الاتصال الفعال

يتضح من جدول (١٠) أن المحاور (تفويض السلطة، الفاعلية، الابداع والابتكار، التدريب، الاتصال الفعال) حازت على موافقة أكثر من ٧٠% من آراء الخبراء وهي النسبة التي ارتضتها الباحثة.

- إعداد عبارات الاستبيان:

وبناء عليه قامت الباحثة بصياغة عبارات كل محور فتضمن محور تفويض السلطة (٥) عبارات، الفاعلية (٨) عبارات، والابداع والابتكار (٦) عبارات، التدريب (٦) عبارات، الاتصال الفعال (٧) عبارات، وبذلك توصلت الباحثة إلي تصميم استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية وضمت (٣٢) عبارة للعرض على السادة الخبراء مرفق (١) لإبداء الرأي حول:

- مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحور.
- ارتباط كل عبارة بالمحور الرئيسي له.
- كفاية العبارات للمحاور المراد تحديدها من حيث شمولها وارتباطها وموضوعيتها.
- تعديل أو حذف أو إضافة عبارة أخرى. وجدول (١١) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء في العبارات المقترحة.

جدول (١١)

آراء الخبراء للعبارات المقترحة لاستبيان مستوى الأداء (ن = ٧)

الاتصال الفعال		التدريب		الابداع والابتكار		الفاعلية		تفويض السلطة	
%	م	%	م	%	م	%	م	%	م
١٠٠	١	١٠٠	١	١٠٠	١	١٠٠	١	١٠٠	١
٩٠	٢	٩٠	٢	٩٠	٢	٩٠	٢	٩٠	٢
٨٠	٣	٨٠	٣	٨٠	٣	٨٠	٣	٦٠	٣
١٠٠	٤	١٠٠	٤	٤٠	٤	١٠٠	٤	٥٠	٤

تابع جدول (١١)
آراء الخبراء للعبارة المقترحة لاستبيان مستوى الأداء (ن = ٧)

الاتصال الفعال		التدريب		الابداع والابتكار		الفاعلية		تفويض السلطة	
%	م	%	م	%	م	%	م	%	م
٥٠	٥	١٠٠	٥	١٠٠	٥	١٠٠	٥	١٠٠	٥
٩٠	٦	٨٠	٦	٩٠	٦	٤٠	٦	-	-
٨٠	٧	-	-	-	-	١٠٠	٧	-	-
-	-	-	-	-	-	٧٠	٨	-	-

يتضح من جدول (١١) أن العبارات التي لم تحقق نسبة موافقة ٧٠% فأكثر بلغت (٣) عبارات هي رقم (٦) في محور الفاعلية وعبارة رقم (٤) في محور الابداع والابتكار، وعبارة رقم (٥) في محور الاتصال الفعال.
الدراسة الاستطلاعية:

قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها (٢٠) فرد من خارج العينة الأساسية وممثلة من المجتمع الأصلي للبحث ولها نفس مواصفات العينة الأصلية في الفترة من ٢٠٢١/٨/١٥ إلى ٢٠٢١/٩/٥م حيث استهدفت الدراسة الاستطلاعية التعرف على:-
- مدى فهم عينة البحث للاستبيان.
- إيجاد المعاملات العلمية للاستبيان الصدق، الثبات - تحديد زمن تطبيق الاستبيان.
- حساب اعتدالية توزيع العبارات.
وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن الاستبيان جاء مناسباً من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات توحى بالغموض أو عدم الفهم. ولا توجد صعوبات في التطبيق.

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان:

صدق الاستمارة:

قامت الباحثة بإيجاد صدق استمارة الاستبيان بالطرق التالية:

- صدق المحتوى.
- صدق الاتساق الداخلي.

صدق المحتوى:

قامت الباحثة بعرض الاستبيان علي (٧) خبراء مرفق (١)، وقد أفاد جميع الخبراء بكفاية المحاور لمستوى الاداء وانتماء عبارات كل محور إلي اسم المحور المنتمية إليه، وان مضمون العبارات تقوم فعلاً بتحديد تلك المتطلبات، وكانت نسبة موافقة الخبراء علي مدي كفاية المحاور والموضوعات ١٠٠% و جدول (١٢)، يوضح ذلك.

جدول (١٢)

آراء الخبراء لمدى كفاية محاور استبيان مستوى الاداء (ن = ٧)

المحاور	كافية	كافية إلى حد ما	غير كافية	النسبة المئوية
تفويض السلطة.	٧	-	-	% ١٠٠
الفاعلية	٧	-	-	% ١٠٠
الابداع والابتكار	٧	-	-	% ١٠٠
التدريب	٧	-	-	% ١٠٠
الاتصال الفعال	٧	-	-	% ١٠٠

صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب معامل الاتساق بين كل موضوع ومجموع المحور المنتمية إليه وبين مجموع المحور والمجموع الكلي للاستبيان، ويتضمن جدول (١٣) التالي نتائج هذا الاتساق.

جدول (١٣)

معامل الاتساق بين كل محور ومجموع المحور المنتمية إليه باستبيان مستوى الاداء (ن = ٢٠)

رقم العبارة المحور	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
تفويض السلطة.	٠,٧٥	٠,٤٩	٠,٥٤	٠,٦٥	٠,٦٤		
الفاعلية	٠,٧١	٠,٦٤	٠,٤١	٠,٦٨	٠,٧٤	٠,٨٠	٠,٥٢
الابداع والابتكار	٠,٦٢	٠,٥٦	٠,٧٢	٠,٤٦	٠,٧٧		
التدريب	٠,٨٢	٠,٦١	٠,٦٦	٠,٥٥	٠,٥٤	٠,٣٩	
الاتصال الفعال	٠,٥٧	٠,٦٩	٠,٧٦	٠,٧٤	٠,٧٣	٠,٦٧	

* قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤

يتضح من الجدول أن معامل الاتساق بين العبارات الخاصة بكل محور ومجموع العبارات أظهر أن العبارة رقم (٣) في محور الفاعلية، والعبارة رقم (٦) في محور التدريب غير دالة حيث انها حصلت على قيمة أقل من (٠,٤٤) من قيم ر الجدولية وأن باقى العبارات دالة مما يدل على صدق تمثيل هذه العبارات للمحور.

جدول (١٤)

معامل الاتساق بين مجموع كل محور والمجموع الكلي لجميع محاور استبيان مستوى الاداء (ن = ٢٠)

م	المحور	معامل الاتساق
١	تفويض السلطة	٠,٨٨
٢	الفاعلية	٠,٨١
٣	الابداع والابتكار	٠,٧٣
٤	التدريب	٠,٧٥
٥	الاتصال الفعال	٠,٧٧

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤

يتضح من الجدول أن معامل الاتساق بين مجموع كل محور والمجموع الكلي لجميع المحاور يتراوح بين (٠,٧٣, ٠,٨٨) مما يدل على الاتساق الداخلي لجميع المحاور باستمرار الاستبيان.

ثبات الاستبيان:

قامت الباحثة بإيجاد ثبات استمارة الاستبيان بالطرق التالية:

- التطبيق وإعادة التطبيق.
- معامل ثبات الفا.

التطبيق وإعادة التطبيق:

قامت الباحثة بحساب ثبات الاستمارة بطريقة التطبيق الأول للاستمارة ثم إعادة التطبيق بفارق زمني قدره (١٥) يوما ويوضح جداول (١٥) التالي معامل الثبات بين التطبيقين.

جدول (١٥)

معامل الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق لمحاور استبيان مستوى الاداء (ن=٢٠)

ر	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		المحور
	ع	م	ع	م	
٠,٩٩	٩,٩٢	٢٥,٤٣	١٠,٤١	٢٥,٠٣	تفويض السلطة
٠,٩٨	١٣,٢٨	٢٧,٤	١٣,٤٧	٢٧,٣٢	الفاعلية
٠,٩٠	٩,٦١	٢٤,٢	١٠,٥٧	٢٣,٤٧	الابداع والابتكار
٠,٧٩	٧,٨	٢١,٥	٨,٦٣	٢٠,٨٣	التدريب
٠,٩٩	١٢,٤٦	٢٦,٠٧	١٢,٦٢	٢٥,٩	الاتصال الفعال

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤

يتضح من جدول (١٥) أن معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لمحاور الاستمارة قد تراوحت بين (٠,٧٩, ٠,٩٩) مما يدل على أنها ذات معاملات ثبات عالية. معامل ثبات الفا:

قامت الباحثة بحساب معامل الفا (كرونباك) لموضوعات استمارة الاستبيان للتأكد من

ثبات الاستبيان جدول (١٦)

جدول (١٦)

معامل ثبات ألفا لعبارات استبيان مستوى الاداء (ن = ٢٠)

المحور	رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
تفويض السلطة	٠,٨٤	٠,٩١	٠,٩٢	٠,٩٥	٠,٩			
الفاعلية	٠,٧٩	٠,٨٤	٠,٧١	٠,٦٩	٠,٦٢	٠,٨٢	٠,٦١	
الابداع والابتكار	٠,٨٠	٠,٨٨	٠,٧٣	٠,٨١	٠,٦٤			
التدريب	٠,٧٦	٠,٨٤	٠,٦٩	٠,٩٠	٠,٩١	٠,٨١		
الاتصال الفعال	٠,٦٩	٠,٨٠	٠,٦٦	٠,٥٤	٠,٧٠	٠,٥٩		

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤

يتضح من الجدول (١٦) أن معاملات الثبات لموضوعات الاستبيان قد تراوحت بين (٠,٥٤ : ٠,٩٥) مما يدل على أن جميع عبارات الاستمارة ذات معاملات ثبات عالية.

جدول (١٧)

معامل ثبات ألفا لمحاور استبيان مستوى الاداء (ن = ٢٠)

م	المحور	معامل ألفا
١	تفويض السلطة	٠,٩٦
٢	الفاعلية	٠,٩٢
٣	الابداع والابتكار	٠,٩٠
٤	التدريب	٠,٨٨
٥	الاتصال الفعال	٠,٩٨

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٤

يوضح جدول (١٧) معاملات الثبات بين كل محور ومجموع الاستبيان عند مستوى دلالة (٠,٠٥) حيث تراوحت معاملات الثبات بين (٠,٨٨ ، ٠,٩٨) مما يدل على الثبات لجميع محاور استمارة الاستبيان. وبذلك أصبحت الاستمارة في صورتها النهائية تضم (٢٧) عبارة قابلة للتطبيق لمعرفة مستوى الأداء مديري مراكز الشباب.

تطبيق استمارات الاستبيان:

بعد تأكد الباحثة من صدق وثبات استبيانى (القدرات الابداعية ومستوى الاداء) وأصبحت في صورتهم النهائية تم تطبيق الاستبيانين على عينة البحث وذلك في الفترة من ٢٠ / ٩ إلى ١٠ / ٥ / ٢٠٢١م، وفقا لميزان التقدير الثلاثى (موافق - موافق إلى حد ما - غير موافق) بحيث أعطيت الإجابة (موافق) ثلاث درجات، والإجابة (موافق إلى حد ما) درجتان، والإجابة (غير موافق) درجة واحدة وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائيا.

المعالجات الإحصائية:

تحقيقاً لهدف البحث وتمشياً مع الإجراءات استعانت الباحثة بالحاسب الآلى فى المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج "حزمة البرامج الإحصائية المتقدمة" Advanced statistical Analysis Paclcase (A.S.A.P.) وقد استخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

(النسبة المئوية- معامل الارتباط- T . test - معامل ثبات ألفا كرنباخ - الوزن النسبى)

عرض وتفسير النتائج :

تحقيقاً لأهداف البحث ووصولاً للإجابة على تساؤلاته وفى حدود ما توصلت إليه الباحثة من معلومات وبيانات إحصائية تحاول الباحثة الإجابة على التساؤلات التالية:

التساؤل الأول: ما مستوى القدرات الإبداعية لمديري مراكز الشباب بمحافظة وسط الصعيد؟

جدول (١٨)

النسبة المئوية لأراء عينة البحث نحو استبيان مستوى القدرات الإبداعية (ن = ١٣٧)

م	العبارات	موافق ٣		الى حد ما ٢		غير موافق ١		الدرجة المقدره	الوزن النسبي	درجة التحقق
		%	العدد	%	العدد	%	العدد			
١	أحاول أثناء العمل تطبيق طرق وأساليب جديدة لحل أي مشكلة تواجهني	٩١.٢٤	٨	٥.٨٤	٤	٢.٩٢	٣٩٥	٠.٩٦	١	
٢	أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل	٩٤.٨٩	٧	٥.١١	٠	٠.٠٠	٤٠٤	٠.٩٨	١	
٣	يهمني أن أقدم أفكارا جديدة أكثر من اهتمامي بمحاولة الحصول على موافقة الآخرين.	٤.٣٨	١٠	٧.٣٠	١٢١	٨٨.٣٢	١٥٩	٠.٣٩	٣	
٤	عندما لا نثمر طريقة ما في حل مشكلة أستطيع أن أغير طريقة تفكيري بسرعة	٥.١١	١٥	١٠.٩٥	١١٥	٨٣.٩٤	١٦٦	٠.٤	٣	
٥	أكون حريصا على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة في العمل.	٨٦.١٣	٩	٦.٥٧	١٠	٧.٣٠	٣٨٢	٠.٩٣	١	
محور الاصاله										
		٥٦.٣٥	٤٩	٧.١٥	٢٥٠	٣٦.٥٠	١٥٠٦	٠.٧٣		
١	لدي القدرة على التعامل مع المشكلات الصعبة لفترات طويلة.	١٨.٢٥	١٠٢	٧٤.٤٥	١٠	٧.٣٠	٢٨٩	٠.٧	٢	
٢	لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة والتعبير عن أفكارى بطلاقة	٨.٠٣	١١٦	٨٤.٦٧	١٠	٧.٣٠	٢٧٥	٠.٦٧	٢	
٣	أكون حريصا على التعبير عن مقترحاتي حتى ولو كانت مخالفة لرؤسائي في العمل.	٩.٤٩	٠	٠.٠٠	١٢٤	٩٠.٥١	١٦٣	٠.٤	٣	
٤	أمتلك المهارات الكافية التي تمكنني من إقناع الآخرين أثناء التعامل معهم	١٦.٧٩	١٠٠	٧٢.٩٩	١٤	١٠.٢٢	٢٨٣	٠.٦٩	٢	
٥	أستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات التي تواجهني	٧١.٥٣	١٧	١٢.٤١	٢٢	١٦.٠٦	٣٥٠	٠.٨٥	١	
محور الطلاقة الفكرية										
		٢٤.٨٢	٣٣٥	٤٨.٩١	١٨٠	٢٦.٢٨	١٣٦٠	٠.٦٦		
١	لدي القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.	٧٩.٥٦	١٨	١٣.١٤	١٠	٧.٣٠	٣٧٣	٠.٩١	١	
٢	أهتم بالاستفادة من آراء الآخرين حتى لو كانت مخالفة لرأيي الشخصي	٨٢.٤٨	١٩	١٣.٨٧	٥	٣.٦٥	٣٨٢	٠.٩٣	١	

تابع جدول (١٨)
النسبة المئوية لأراء عينة البحث نحو استبيان مستوى القدرات الابداعية (ن = ١٣٧)

م	العبارات	موافق ٣		الى حد ما ٢		غير موافق ١		الدرجة المقدره	الوزن النسبي	درجة التحقق
		%	العدد	%	العدد	%	العدد			
٣	أكون حريص على الاستفادة من الانتقادات والملاحظات التي يبديها الآخريين لي	٨٦.١٣	١١٨	١٠.٩٥	١٥	٢.٩٢	٤	٣٨٨	٠.٩٤	١
٤	أحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة	٥.١١	٧	٩٤.٨٩	١٣٠	٠.٠٠	٠	٢٨١	٠.٦٨	٢
٥	أفضل العمل الجماعي على العمل الفردي	٩٦.٣٥	١٣٢	٢.٩٢	٤	٠.٧٣	١	٤٠٥	٠.٩٩	١
٦	أستطيع تغيير رغباتي لتتناسب العمل الذي أقوم به.	٣١.٣٩	٤٣	٦٤.٢٣	٨٨	٤.٣٨	٦	٣١١	٠.٧٦	١
محور المرونة الذهنية										
١	أخط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها .	٨٦.١٣	١١٨	١٠.٢٢	١٤	٣.٦٥	٥	٣٨٧	٠.٩٤	١
٢	أستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات التي تواجهني	٧٠.٠٧	٩٦	١٦.٧٩	٢٣	١٣.١٤	١٨	٣٥٢	٠.٨٦	١
٣	أعتمد دائما على احساسى الداخلي عند حل المشكلات	٦.٥٧	٩	٢٠.٤٤	٢٨	٧٢.٩٩	١٠٠	١٨٣	٠.٤٥	٣
٤	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون	٢.١٩	٣	٩٦.٣٥	١٣٢	١.٤٦	٢	٢٧٥	٠.٦٧	٢
٥	أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.	١٠.٩٥	١٥	١٦.٧٩	٢٣	٧٢.٢٦	٩٩	١٩٠	٠.٤٦	٣
٦	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل	٠.٧٣	١	٩٢.٧٠	١٢٧	٦.٥٧	٩	٢٦٦	٠.٦٥	٢
محور الحساسية للمشكلات										
١	أحرص دائما على تقديم أفكار جديدة في مجال العمل حتى ولم أتمكن من تطبيقها	٩.٤٩	١٣	٩.٤٩	١٣	٨١.٠٢	١١١	١٧٦	٠.٤٣	٣
٢	أعمل ما أؤمن به أهم عندي من أن أحاول أن أكسب رضى رؤسائى	٨.٠٣	١١	٦.٥٧	٩	٨٥.٤٠	١١٧	١٦٨	٠.٤١	٣
٣	أعتقد بأن المبادرة والسرعة هي أفضل الوسائل لحل المشكلات	٥.١١	٧	٢٩.٩٣	٤١	٦٤.٩٦	٨٩	١٩٢	٠.٤٧	٣
٤	أعتمد على احساسى الداخلى ومشاعري للتمييز بين الخطأ والصواب عند المبادرة لحل مشكلة ما	١.٤٦	٢	١.٤٦	٢	٩٧.٠٨	١٣٣	١٤٣	٠.٣٥	٣
٥	عند حل مشكلة ما أعمل بسرعة عند تحليلها لكنى أبطأ عند تجميع وتصنيف المعلومات التي حصلت عليها	٤.٣٨	٦	٩٣.٤٣	١٢٨	٢.١٩	٣	٢٧٧	٠.٦٧	٢

تابع جدول (١٨)

النسبة المئوية لأراء عينة البحث نحو استبيان مستوى القدرات الابداعية (ن = ١٣٧)

م	العبارات	موافق ٣		الى حد ما ٢		غير موافق ١		الدرجة المقدره	الوزن النسبي	درجة التحقق
		العدد	%	العدد	%	العدد	%			
٦	أحيانا أتحمس بدرجة عالية اتجاه حل بعض المشكلات	٩٧	٧٠.٨٠	٣٤	٢٤.٨٢	٦	٤.٣٨	٣٦٥	٠.٨٩	١
	محور قبول المخاطرة	١٣٦	١٦.٥٥	٢٢٧	٢٧.٦٢	٤٥٩	٥٥.٨٤	١٣٢١	٠.٥٤	
١	أخذ قرارات العمل وفقاً لأسس مدروسة وليست عشوائية.	٦	٤.٣٨	١٢٥	٩١.٢٤	٦	٤.٣٨	٢٧٤	٠.٦٧	٢
٢	أتمتع بالقدرة على تبسيط وتنظيم أفكارى عند مواجهة أي مشكلة.	١٢٤	٩٠.٥١	٩	٦.٥٧	٤	٢.٩٢	٣٩٤	٠.٩٦	١
٣	أسعى للحصول على كافة المعلومات عن الأعمال التي أكلف بها	١١٩	٨٦.٨٦	١٢	٨.٧٦	٦	٤.٣٨	٣٨٧	٠.٩٤	١
٤	أعمل وأنا واثق أنني أتبع الإجراءات الصحيحة لحل المشكلة التي تواجهني	١	٠.٧٣	١٤	١٠.٢٢	١٢٢	٨٩.٠٥	١٥٣	٠.٣٧	٣
٥	امتلك القدرة على ادراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.	٢٢	١٦.٠٦	١٠٧	٧٨.١٠	٨	٥.٨٤	٢٨٨	٠.٧	٢
	محور القدرة على التحليل والربط	٢٧٢	٣٩.٧١	٢٦٧	٣٨.٩٨	١٤٦	٢١.٣١	١٤٩٦	٠.٧٣	

يتضح من جدول (١٨) أن نسبة استجابات عينة البحث علي محاور استمارة "القدرات الابداعية"، تراوحت ما بين (٠.٤ : ٠.٩٩%) وجاءت مرتبة على التوالي حسب الوزن النسبي لكل محور كما يلي: المرونة الذهنية (٠.٨٧)، القدرة على التحليل والربط. (٠.٧٣) - الأصالة (٠.٧٣) - الحساسية للمشكلات (٠.٦٧) - الطلاقة. (٠.٦٦) - قبول المخاطرة (٠.٥٤).

وجاء محور (المرونة الذهنية) في المرتبة الاولى بنسبة (٠.٨٧) وكانت من أهم الايجابيات في هذا المحور يفضل مديري مراكز الشباب العمل الجماعي عن العمل الفردي كما انهم يستطيعوا تغيير رغباتهم لتناسب العمل الذى يقومون به كما انهم يكونوا حارصين على الاستفادة من الانتقادات والملاحظات التى يبديها الاخرين لهم، ولم تظهر سلبيات. بينما جاء محور (القدرة على التحليل والربط)، ومحور (الأصالة) في المرتبة الثانية بنسبة (٠.٧٣) وكانت أهم الايجابيات القدرة على تبسيط وتنظيم الأفكار عند مواجهة أي مشكلة، الحصول على كافة المعلومات عن الأعمال التي يكلف بها، ومن أهم السلبيات صعوبة القدرة علي ادراك العلاقة بين الأشياء بمحور القدرة علي التحليل والربط.

وكانت أهم الايجابيات بمحور (الاصالة) الشعور بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل، تطبيق طرق وأساليب جديدة لحل أي مشكلة تواجههم أثناء العمل، الحرص على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة في العمل، وكانت أهم السلبيات لا يستطيع تغيير طريقة التفكير عند مواجهة حل بعض المشكلات.

ثم جاء محور (الحساسية للمشكلات) في المرتبة الثالثة بنسبة (٠.٦٧) وكانت أهم الايجابيات في هذا المحور التخطيط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها كما انهم يتوقعوا مشكلات العمل قبل حدوثها والتخطيط من أجل مواجهتها، وكانت أهم السلبيات الاعتماد على احساسهم الداخلي عند حل اي مشكلة.

وقد جاء محور (الطلاقة الفكرية) في المرتبة الرابعة بنسبة (٠.٦٦) وكانت من أهم الايجابيات هي توقع احل المشكلات التي تواجه مديري مراكز الشباب بمحافظات وسط الصعيد، وكانت أهم السلبيات هي انهم حارصين على التعبير عن مقترحاتهم حتى لو كانت مخالفة لرؤسائهم في العمل.

ثم جاء محور (قبول المخاطرة) في المرتبة الخامسة بنسبة (٠.٥٤) وكانت من أهم الايجابيات في هذا المحور الحماس بدرجة عالية اتجاه حل بعض المشكلات، وكانت أهم السلبيات هي الاعتماد على الإحساس الداخلي والمشاعر للتمييز بين الخطأ والصواب عند المبادرة لحل مشكلة ما، العمل علي ما أو من به أهم عندي من أن أحاول أن أكسب رضا رؤسائي، و المبادرة والسرعة هي أفضل الوسائل لحل المشكلات.

وتعزو الباحثة تلك النتيجة إلي أن هناك بعض المعوقات التي قد تعمل سلبا علي إجهاض الآراء والأفكار المبدعة لمديري مراكز الشباب والتي منها أن بعض تلك الأفكار تحتاج إلي إمكانيات مادية لتنفيذ تلك الأفكار أو وجود قيادات لا تؤمن بالتغيير والتطوير وتفضل العمل وإجراءاته بطريقة روتينية مما يجعل مديري مراكز الشباب في حالة خوف من العقاب في حالة تنفيذ هذه الأفكار علي مسئوليته الشخصية ويرضخ إلي رغبات القيادات في عملية التنفيذ وهذا يجعل الرؤساء يتجاهلون الأفكار المبدعة وعدم تقديم الحافز المعنوي أو المادي لهم.

ويشير "إبراهيم حسين ومحمد عبدالعظيم" (٢٠٠٨م) (٣) أن الإبداع يعتبر أحد الضروريات الأساسية في إدارة المؤسسات الرياضية في الوقت الحالي من أجل ضمان بقائها واستمرارها قوية ومؤثرة ولن يتحقق ذلك إلا إذا كان العاملون يتصفون بالذكاء ولديهم الثقة بالنفس والثقافة والقدرة على استنباط الأمور وتحليلها وإقامة علاقات اجتماعية واسعة.

وبهذا تكون الباحثة قد أجابت على التساؤل الاول "ما مستوى القدرات الإبداعية

لمديري مراكز الشباب بمحافظات وسط الصعيد؟ "

التساؤل الثاني : ما واقع مستوى الأداء لمديري مراكز الشباب بمحافظة وسط الصعيد؟

جدول (١٩)

النسبة المئوية لأراء عينة البحث لاستبيان مستوى الاداء (ن = ١٣٧)

م	العبارات	موافق ٣		الى حد ما ٢		غير موافق ١		الدرجة المقدره	الوزن النسبي	درجة التحقق
		العدد	%	العدد	%	العدد	%			
١	يوضح مديري مراكز الشباب حدود الصلاحيات المفوضه إليهم في الأمور الإدارية.	١١٨	٨٦.١٣	١٠	٧.٣٠	٩	٦.٥٧	٣٨٣	٠.٩٣	١
٢	يزيد تفويض السلطة لمديري مراكز الشباب فرص إنجاز العمل في الوقت المحدد.	١٢٣	٨٩.٧٨	٧	٥.١١	٧	٥.١١	٣٩٠	٠.٩٥	١
٣	يقوم مديري مراكز الشباب بتفويض الصلاحيات العاملين كلما زاد حجم العمل عليه فقط.	١٢٠	٨٧.٥٩	٧	٥.١١	١٠	٧.٣٠	٣٨٤	٠.٩٣	١
٤	يفوض مديري مراكز الشباب صلاحيات للعاملين في الأمور البسيطة فقط	١٢٥	٩١.٢٤	٨	٥.٨٤	٤	٢.٩٢	٣٩٥	٠.٩٦	١
٥	يقف مديري مراكز الشباب بقدرات العاملين في أداء المهام المفوضه لهم	١١٦	٨٤.٦٧	١١	٨.٠٣	١٠	٧.٣٠	٣٨٠	٠.٩٢	١
٤	محور تفويض السلطة	٦٠٢	٨٧.٨٨	٤٣	٦.٢٨	٤٠	٥.٨٤	١٩٣٢	٠.٩٤	٤
١	يشجع مديري مراكز الشباب العاملين لإنجاز العمل.	١١٨	٨٦.١٣	١٥	١٠.٩٥	٤	٢.٩٢	٣٨٨	٠.٩٤	١
٢	تعيق الأنظمة والتعليمات أداء مديري مراكز الشباب.	١٣٠	٩٤.٨٩	٤	٢.٩٢	٣	٢.١٩	٤٠١	٠.٩٨	١
٣	يقدم مديري مراكز الشباب الإقتراحات والأراء إلى العاملين	١٣٢	٩٦.٣٥	١	٠.٧٣	٤	٢.٩٢	٤٠٢	٠.٩٨	١
٤	تساعد التقنيات الحديثة (الكمبيوتر- الأترنت-مواقع التواصل-...) في تحسين الأداء لمديري مراكز الشباب.	١٢٣	٨٩.٧٨	١٠	٧.٣٠	٥	٣.٦٥	٣٩٤	٠.٩٦	١
٥	تسهم الرقابة الذاتية لمديري مراكز الشباب في رفع مستوى كفاءة العمل	١١٦	٨٤.٦٧	١١	٨.٠٣	١٠	٧.٣٠	٣٨٠	٠.٩٢	١
٦	يبتج مديري مراكز الشباب فرص التدريب والتطوير للعاملين	١٦	١١.٦٨	٢	١.٤٦	١٠	٧.٣٠	٦٢	٠.١٥	٣
٥	محور الفعالية	٦٣٥	٧٧.٢٥	٤٣	٥.٢٣	٣٦	٤.٣٨	٢٠٢٧	٠.٨٢	٥
١	يقوم مديري مراكز الشباب بإنجاز عملهم بأسلوب متجدد ومتطور وتقديم الأقتراحات	١٢٤	٩٠.٥١	٩	٦.٥٧	٤	٢.٩٢	٣٩٤	٠.٩٦	١
٢	يمتلك مديري مراكز الشباب القدرة على الإقناع من خلال النقاش والحوار مع زملائهم.	١٢٥	٩١.٢٤	٦	٤.٣٨	٦	٤.٣٨	٣٩٣	٠.٩٦	١

تابع جدول (١٩)
النسبة المئوية لأراء عينة البحث لاستبيان مستوى الاداء (ن = ١٣٧)

م	العبارات	موافق ٣		الى حد ما ٢		غير موافق ١		الدرجة المقدره	الوزن النسبى	درجة التحقق
		%	العدد	%	العدد	%	العدد			
٣	يستفيد مديري مراكز الشباب من أنتقادات العاملين إليهم	٨٥.٤٠	١١٧	٨.٠٣	١١	٦.٥٧	٩	٣٨٢	٠.٩٣	١
٤	يوجد لدى مديري مراكز الشباب القدرة على التنبؤ بمشاكل عملهم	٩٦.٣٥	١٣٢	٢.١٩	٣	١.٤٦	٢	٤٠٤	٠.٩٨	١
٥	يكشف مديري مراكز الشباب الأخطاء التي تحدث في العمل أثناء تحليلهم للمعلومات المتوفرة لديهم.	٩٦.٣٥	١٣٢	٢.٩٢	٤	٠.٧٣	١	٤٠٥	٠.٩٩	١
١	محور الابداع والابتكار	٩١.٩٧	٦٣٠	٤.٨٢	٣٣	٣.٢١	٢٢	١٩٧٨	٠.٩٦	١
١	يساهم تدريب مديري مراكز الشباب في ابتكار أساليب جديدة في العمل	٨١.٠٢	١١١	٩.٤٩	١٣	٩.٤٩	١٣	٣٧٢	٠.٩١	١
٢	يزيد التدريب من سرعة إنجاز مديري مراكز الشباب للمعاملات اليومية	٨٥.٤٠	١١٧	٨.٠٣	١١	٦.٥٧	٩	٣٨٢	٠.٩٣	١
٣	يسهم التدريب في تقليل ضغوط العمل الواقعة على مديري مراكز الشباب	٩٧.٠٨	١٣٣	١.٤٦	٢	١.٤٦	٢	٤٠٥	٠.٩٩	١
٤	ينمي التدريب معارف ومهارات مديري المراكز في التعامل مع العاملين	٩٠.٥١	١٢٤	٦.٥٧	٩	٢.٩٢	٤	٣٩٤	٠.٩٦	١
٥	يُمكن تدريب مديري مراكز الشباب على استخدام الأساليب العلمية في تنفيذ المهام الموكلة إليهم.	٩٢.٧٠	١٢٧	٤.٣٨	٦	٢.٩٢	٤	٣٩٧	٠.٩٧	١
٣	محور التدريب	٨٩.٣٤	٦١٢	٥.٩٩	٤١	٤.٦٧	٣٢	١٩٥٠	٠.٩٥	٣
١	تعتبر الأجتامعات أحد وسائل الإتصال الفعالة لإيصال التعليمات من مديري مراكز الشباب إلى العاملين.	٨٧.٥٩	١٢٠	٧.٣٠	١٠	٥.١١	٧	٣٨٧	٠.٩٤	١
٢	تصل المعلومات من مديري المراكز إلى العاملين في الوقت المناسب	٩٠.٥١	١٢٤	٥.١١	٧	٤.٣٨	٦	٣٩٢	٠.٩٥	١
٣	تساعد المحادثة الشفوية مع مديري مراكز الشباب على الدقة في أداء المهام الموكلة من العاملين.	٩٢.٧٠	١٢٧	٥.١١	٧	٢.١٩	٣	٣٩٨	٠.٩٧	١
٤	يستخدم مديري مراكز الشباب الهاتف كوسيلة من وسائل الإتصال	٩٤.٨٩	١٣٠	٣.٦٥	٥	١.٤٦	٢	٤٠٢	٠.٩٨	١
٥	يجد العاملين صعوبة في الإتصال بمديري مراكز الشباب.	٩١.٢٤	١٢٥	٥.٨٤	٨	٢.٩٢	٤	٣٩٥	٠.٩٦	١
٦	يشارك العاملين في عملية إتخاذ القرارات الخاصة بمراكز الشباب	٨٥.٤٠	١١٧	٨.٠٣	١١	٦.٥٧	٩	٣٨٢	٠.٩٣	١
١	محور الإتصال الفعال	٩٠.٣٩	٧٤٣	٥.٨٤	٤٨	٣.٧٧	٣١	٢٣٥٦	٠.٩٦	١

يتضح من جدول (١٩) أن نسبة استجابات عينة البحث على محاور استمارة "مستوى الاداء"، تراوحت ما بين (٠.١٥ : ٠.٩٨ %) وجاءت مرتبة على التوالي حسب الوزن النسبي لكل محور كما يلي: الابداع والابتكار (٠.٩٦)، الاتصال الفعال (٠.٩٦) - التدريب (٠.٩٥) - تفويض السلطة (٠.٩٤) - الفعالية (٠.٨٢) .

يتضح من جدول (١٩) أن محور "الابداع والابتكار" جاء في المرتبة الاولى وحصلت جميع عباراته على الإتجاه الأعلى للإستجابة، وهذا يدل على ان مديري مراكز الشباب يمتلكوا القدرة على الإقناع من خلال النقاش والحوار مع زملائهم مما يساعدهم على انجاز الاعمال بأسلوب متجدد ومتطور وتقديم الاقتراحات كما انهم يستفادوا من الانتقادات الموجهة اليهم بالإضافة الى قدرتهم على التنبؤ بالمشاكل التي قد تحدث بعملهم.

هذا وقد أنفقت الدراسة مع كلاً من دراسة "سمر محمود محمود (٢٠١٤م) (٨)، ودراسة أسامة نادى زكى" (٢٠١٧م) (٥) وهو قدرة الموظف على إنتاج أفكار وأساليب جديدة لإنجاز عمله خلال عملية التخطيط والتنظيم والتطبيق والرقابة والتقييم، بهدف حل مشكلات وتحقيق أهداف المؤسسة وكذلك استخدام الموظف لمهاراته الشخصية الإبداعية فى استنباط أساليب إدارية جديدة، أو توصله إلى حلول ابتكاريه لمشكلة إدارية تواجه مصلحة التنظيم أو تصورات جديدة لمعالجة تلك المشكلة بالاعتماد على التحليل المنطقي والاختبار والتجريب والتقييم.

يتضح من جدول (١٩) أن محور "الاتصال الفعال" جاء في المرتبة الاولى وحصلت جميع عباراته على الإتجاه الأعلى للإستجابة، وهذا يدل على أن الاجتماعات والمحادثات الشفوية احد وسائل الاتصال الفعالة لا يصال التعليمات من مديري مراكز الشباب، كما انها تساعد على اىصال المعلومات فى الوقت المناسب، وكذلك مشاركة العاملين فى عملية اتخاذ القرارات الخاصة بمراز الشباب.

هذا وقد أنفقت الدراسة مع دراسة "سمير على موسى" (٢٠١٢م) (٩) حيث يعتبر الاتصال الفعال تبادل وإنتقال الأفكار والمعلومات بين العاملين داخل نسق إجتماعي معين. ويعد وسيلة تبادل الأفكار والإتجاهات والرغبات والآراء داخل المؤسسة ويحقق بذلك التعاون الذهني والعاطفي بين أعضاءها فيساعد على الإرتباط والتماسك الذي من خلاله يحقق الرئيس والمرؤس التأثير المطلوب في تحريك الجماعة نحو الهدف.

يتضح من جدول (١٩) أن محور "التدريب" جاء في المرتبة الثانية وحصلت عباراته على وزن نسبي (٠.٩٥) وهذا يدل على مساهمة التدريب فى خلق وابتكار اساليب جديدة فى العمل وكذلك تنمية التدريب لمستوى معارف ومهارات فى التعامل مع العاملين، كما يمكنهم التدريب من استخدام الاساليب العلمية فى تنفيذ المهام الموكلة اليهم.

هذا وقد أتفقت الدراسة مع دراسة "مؤمن طه عبد النعيم" (٢٠١١م) (١٧) وهو ضرورة تنمية المعلومات والمهارات الإدارية لدى العاملين في ضوء التحليل الوظيفي المرتبط بطبيعة العمل والذي يعمل علي تحسين أدائهم في ظل طرق التدريب المختلفة.

يتضح من جدول (١٩) أن محور "تفويض السلطة" جاء في المرتبة الثالثة وحصلت عباراته على وزن نسبي (٠.٩٤) وهذا يدل على أن تفويض السلطة من مديري مراكز الشباب يزيد من فرص انجاز العمل في الوقت المحدد وذلك عن طريق توضيح حدود الصلاحيات المفوضة اليهم في الامور الادارية وكما يتم هذا من خلال الثقة بقدراتهم.

هذا وقد أتفقت الدراسة مع دراسة "جمال محمد علي" (٢٠٠٨م) (٦)، حيث تفويض الصلاحيات إلى المستويات الإدارية الدنيا يجعل العاملين لهم القدرة في التأثير على القرارات الممتدة من القرارات الإستراتيجية في المستوى الأعلى إلى القرارات المتعلقة بأدائهم لعملهم.

يتضح من جدول (١٩) أن محور "الفعالية" جاء في المرتبة الرابعة وحصلت عباراته على وزن نسبي (٠.٨٢) وهذا يدل على تشجيع مديري مراكز الشباب العاملين لانجاز الاعمال عن طريق التواصل من خلال وسائل التقنيات الحديثة (الكمبيوتر-الانترنت-مواقع التواصل-...) لتحسين الاداء وهذا يتم من خلال التدريب والتطوير المستمر لمهارات الاعضاء وتوفير الامكانيات المادية في بيئة العمل، والرقابة الذاتية.

هذا وقد أتفقت الدراسة مع دراسة "جمال محمد علي" (٢٠٠٨م) (٦) حيث العمل الجماعي بالمفهوم العلمي يعتمد على أفراد بينهم تبادل فكري وثقافي وتكون فعالية الفريق على أساس الفكر التوافقي الذي يسهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف وإنجاز العمل المطلوب.

وبهذا تكون الباحثة قد أجابت على التساؤل الأول "ما واقع مستوى الأداء لمديري مراكز الشباب بمحافظة وسط الصعيد؟"

التساؤل الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة الإحصائية بين القدرات الإبداعية ومستوى أداء لمديري مراكز الشباب بمحافظة وسط الصعيد؟

جدول (٢٠)

معامل الارتباط بين القدرات الإبداعية ومستوى الأداء لمديري مراكز

القدرات الإبداعية المحور	الإصالة	الطلاقة الفكرية	المرونة الذهنية	الحساسية للمشكلات	قبول المخاطرة	القدرة علي التحليل والربط
تفويض السلطة	٠.٢١٥	٠.١٧٣	٠.٣٠٣-	٠.٠١٧	*٠.٧٥٦	٠.٦٠٣-
الفعالية	٠.٤٤٤	٠.٥٣٦-	٠.٠٧٥	٠.١٩٩-	٠.٢٢٤	٠.١٣٥-
الابداع والابتكار	٠.١٥٣	*٠.٩٦٢-	٠.٨١٦	٠.١٠٦	٠.٩٢٧	٠.٧٢٣
التدريب	٠.١٠٠	٠.٤٤٥	٠.٠٦٤	٠.٣٦٩-	٠.١٤٠-	٠.٤٧٨-
الاتصال الفعال	٠.٢٩٧-	٠.٠٦٥	*٠.٧٨٩	٠.٣٥٩	٠.١٤٣	٠.٤٩٧-

قيمة ر الجولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٢٣٣

- يتضح من جدول (٢٠) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين محور قبول المخاطرة في استبيان القدرات الإبداعية ومحور تفويض السلطة في استبيان مستوى الاداء حيث بلغت قيمة ر (٠.٧٦٥).
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين محور الطلاقة الفكرية في استبيان القدرات الإبداعية ومحور الابداع والابتكار في استبيان مستوى الاداء حيث بلغت قيمة ر (٠.٩٦٢).
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين محور المرونة الذهنية في استبيان القدرات الإبداعية ومحور الاتصال الفعال في استبيان مستوى الاداء حيث بلغت قيمة ر (٠.٧٨٩).
- يتضح من نتائج الجدول وجود علاقة ارتباطية ايجابية دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين كلا من القدرات الإبداعية والأداء المتميز لمديري مراكز الشباب جاءت مرتبة على النحو التالي الابداع والابتكار والطلاقة الفكرية، الاتصال الفعال والمرونة الذهنية، وتفويض السلطة وقبول المخاطرة وتعزى الباحثة ذلك إلى:
- أن الابداع والابتكار بالنتائج ترتبط و الطلاقة الفكرية وذلك لأنها تعتمد على القدرة على الإقناع من خلال النقاش والحوار والقدرة على التنبؤ بالمشاكل الخاصة لمديري مراكز الشباب، مما يستوجب وجود شكل تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة والتعبير عن أفكارهم بطلاقة بمراكز الشباب حتى يستطيع العاملون إتمام الأعمال المكلفون بها.
- أن الاتصال الفعال هي انا المعلومات تصل من طرف مديري مراكز الشباب إلى العاملين في الوقت المناسب حيث أن تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر والقدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة حيث يجعل من مديري مراكز الشباب بها تسعى لاكتساب المعارف والمهارات والمعلومات الجديدة حتى يتمكنوا من القيام بالأعمال على أكمل وجه مما يؤدي إلى تطوير الأداء داخل مراكز الشباب.
- أن تفويض السلطة ترتبط بقبول المخاطرة لمديري مراكز الشباب حيث يوضح حدود الصلاحيات المفوضة إليهم في الأمور الإدارية ثقة مديري مراكز الشباب بقدرات العاملين في أداء المهام المفوضة لهم مما ادي الي تقديم أفكار جديدة في مجال العمل، وسرعة حل المشكلات والبطئ عند تحليل وتجميع وتصنيف المعلومات مما يساهم في ابراز الجوانب الإبداعية للمديرين لتطوير العمل داخل مراكز الشباب، حيث أن لولا وجود علاقات طيبة وحسنة بينهم فلن يحدث ابتكار في العمل داخل مراكز الشباب.

- ٤- إبراهيم محمود عبد المقصود: التنظيم التربوية فى البدنية والرياضية والإدارة، الهيئة العامة للكتاب، الإسكندرية، ١٩٨١م.
- ٥- أسامة نادى زكى: أثر القيادة الخادمة على أداء الافراد داخل المنظمة، دراسة تطبيقية على شركة اخناتون للتجارة والتوزيع، رسالة دكتوراه فى ادارة الاعمال، جامعة عين شمس، ٢٠١٧م.
- ٦- جمال محمد على: "التمتية الإدارية فى الإدارة الرياضية والإدارة العامة"، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ٢٠٠٨م.
- ٧- رحاب سيد مبروك: تصور مقترح لجودة الأداء الوظيفي باستخدام تكنولوجيا المعلومات لدي العاملين بمديريات الشباب والرياضة ببعض محافظات الصعيد، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠١٢م.
- ٨- سمر محمود محمود: القيادة الخادمة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي-دراسة تطبيقية على الجامعات المصرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنوفية، ٢٠١٤م.
- ٩- سمير على موسى: "برنامج تدريب إدارى مقترح لتطوير الأداء المهني للعاملين بوزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية فى ضوء التحليل الوظيفي"، رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠١٢م.
- ١٠- عادل محمد زيدان: تنمية سلوك المواطنة للعاملين فى شركات قطاع الأعمال المصرية " دراسة تطبيقية "، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، كلية التجارة، جامعة القاهرة، العدد ٥٥، ٢٠٠٠م.
- ١١- عادل محمد زايد: الأداء التنظيمي المتميز الطريق إلى منظمات المستقبل، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٥م.
- ١٢- عيد، سيد. " ندوة الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة فى المؤسسات الحكومية والخاصة التحديات التى تواجه الإدارة الإبداعية " المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص٣٣، القاهرة، جمهورية مصر العربية من ١٧- ٢١ فبراير ٢٠٠٨م.
- ١٣- فتحي عبد الرحمن جروان: "الإبداع" دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة،

- ١٤- فتحي عبد الرحمن جروان : الموهبة والتفوق والابتكار، دار الفكر، عمان، الأردن، ٢٠١٤م.
- ١٥- فيصل عبد الروؤف عمان: تكنولوجيا الأداء البشرى (المفهوم وأساليب القياس والنماذج)، المكتبة الوطنية، عمان، ٢٠٠١م.
- ١٦- مصطفى محمود أبو بكر: التنظيم الإدارى فى التنظيمات المعاصرة، دار النهضة، الإسكندرية، ٢٠٠٣م.
- ١٧- مؤمن طه عبد النعيم: "برنامج تنمية إدارية للعاملين بحمامات السباحة في ضوء التحليل الوظيفي والقدرة التسويقية التنافسية"، رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠١١م.