

الإدارة بالمشاركة وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط

* د/ محمد حسين إبراهيم

المقدمة ومشكلة البحث:

يتميز 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 أحد المكونات الإدارية الأساسية للمنظمات الإدارية. (٤: ٢٦٩)

وظهرت في الآونة الأخيرة أساليب إدارية كثيرة تواكب التطوير الهائل الذي طرأ على الساحة ويظل الهدف واحداً هو الاستفادة القصوى من الإمكانيات المتاحة في تحقيق الأهداف المرجوة، ولا يقصد بالتطور الهائل هو تبديل الأعمال اليدوية باستخدام نظام الحاسب الآلي فقط، بل تمتد إلى تطوير أساليب الفكر الإداري وسمو الأفكار والأهداف بما يسمح بالاستفادة القصوى. (٥: ١٥)

وتعتبر المشاركة في الإدارة الأسلوب الإداري الأكثر أهمية بين الأساليب المطروحة، كونها تجاوزت النظريات الإدارية الأخرى فأصبحت عاملاً مشتركاً بينهما نظراً للدور المحوري والمهم الذي يلعبه الفرد العامل في هذه المشاركة، وكيف نجد في عملية الإدارة بالمشاركة فرصة للتقييم وكذلك حل المشكلات التي قد تعترضنا أثناء عملية المشاركة كما أنه من الضروري التركيز على آثار هذه العملية ودراسة جدواها. (٦: ٥)

ومديرية الشباب والرياضة هي نسق من الخدمات والمؤسسات ترمى إلى مساعدة الشباب أفراداً أو جماعات للوصول إلى مستويات ملائمة للمعيشة والصحة كما تهدف إلى قيام علاقات سوية بين الأفراد بتنمية قدراتهم وتحسين الحياة الإنسانية، وتمثل رعاية الشباب الجهود الموجهة للشباب متضمنة عمليات ذات صبغة وقائية وإنمائية وعلاجية، كما تقوم على أساس مهارات ومبادئ وقيم فلسفية بقصد تحقيق تغيير مقصود لمجتمعات الشباب للتوافق مع

* مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويج - كلية التربية الرياضية - جامعة أسيوط

أنفسهم ومع المجتمع الذي يعيشون فيه عن طريق الأنشطة والبرامج والخدمات الثقافية والرياضية والاجتماعية والترفيهية والصحية وغيرها. (٣: ١٣)

ومن خلال متابعة الباحث وإجراء العديد من المقابلات الشخصية المختلفة للعاملين بمديرية الشباب والرياضة وخلال مشاركته الاشراف بتنفيذ المشروعات الرياضية المختلفة من خلال التدريب الميداني بمختلف الأندية ومراكز الشباب بأسبوط لاحظ عدم وجود مشاركة فعلية في وضع السياسات والخطط مع الإدارة العليا وعدم الرجوع إلى الأخصائي الرياضي المشرف على النشاط رغم أنه هو صاحب التعامل المباشر مع المستفيدين والممارسين للأنشطة وصاحب التنفيذ الفعلي.

فعدم اهتمام الإدارة العليا بمشاركة الأخصائي الرياضي في الإدارة يؤدي إلى النمطية في التخطيط، والأداء، وعدم الإبداع، والتجديد.

وأهمية المشاركة ليست فقط في نقل آراء وأفكار المستفيدين للإدارة العليا بل في إعداد الكوادر المستقبلية لتحمل المسؤولية الإدارية والتدريب الفعلي على إصدار القرارات والتعامل مع المشكلات والعقبات التي تواجه العمل حتى يستطيع أن يتعامل بنجاح مع هذه المشكلات مستقبلاً بسهولة ويسر، ويكون ذلك بمثابة إعداد للمستقبل وتدريب ملائم لظروف العمل وحث على العمل والإبداع في مجاله.

وهذا ما دفع الباحث للقيام بهذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين الإدارة بالمشاركة والإبداع الإداري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسبوط.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين الإدارة بالمشاركة والإبداع الإداري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسبوط

تساؤلات البحث:

١. ما واقع الإدارة بالمشاركة لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسبوط؟
٢. ما واقع الإبداع الإداري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسبوط؟
٣. هل توجد علاقة دالة احصائياً بين الإدارة بالمشاركة والإبداع الإداري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسبوط؟

المصطلحات الواردة بالبحث:**- الإدارة بالمشاركة:**

هي التعاون بين كل من الرؤساء والمرؤوسين بالمنظمة لمناقشة المشكلات الإدارية وذلك بهدف وضع الحلول الملائمة لها وصولاً لتحقيق الأهداف المرجوة. (٢ : ٦٠)، (١ : ٤٥)

خطة وإجراءات البحث:**منهج البحث:**

أستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب " الدراسات المسحية" وذلك لمناسبة وطبيعة الدراسة.

مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث العاملين (الأخصائيين) بمديرية الشباب والرياضة والإدارات الفرعية بمحافظة أسيوط والبالغ عددهم (٢٠٢) فرد.

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية للعاملين حيث بلغت العينة الأساسية للبحث (١٠٠) فرد من مجتمع البحث وبنسبة مئوية ٤٩,٥٠%، بينما بلغت العينة الاستطلاعية للبحث (٢٥) فرد من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية للبحث وبنسبة مئوية بلغت ١٢,٣٨%.

أدوات جمع البيانات:**- الاستبيان:**

استخدم الباحث أسلوب الاستبيان لجمع البيانات اللازمة لتحقيق هدف البحث عن طريق تصميم عدد استماراتي استبيان موزعين كالتالي:

١- **الاستمارة الأولى:** للتعرف علي واقع الإدارة بالمشاركة لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط.

٢- **الاستمارة الثانية:** للتعرف علي واقع الإبداع الإداري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط.

خطوات إجراء البحث:

فيما يلي الخطوات التي اتبعتها الباحثة في إعداد وتصميم الاستبيانات وتقنينها وصولاً إلى مرحلة الصلاحية للتطبيق:

الاستبيان الأول:

- ما واقع الإدارة بالمشاركة لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط ؟

١- تحديد محاور استبيان الإدارة بالمشاركة:

قام الباحث بالاطلاع على المراجع العلمية المتخصصة والدراسات المرجعية بالإدارة بالمشاركة، وقد توصل إلى مجموعة من المحاور الخاصة بالإدارة بالمشاركة تم وضعهم في استمارة استطلاع رأي مرفق (٢)، وتم عرض الاستمارة على السادة الخبراء وعددهم (١٠) خبراء في مجال التربية الرياضية والإدارة الرياضية، مرفق (١)، من أجل التعرف على:

- مدى مناسبة وكفاية المحاور الرئيسية.

- تعديل أو حذف أو إضافة أيًا من المحاور الرئيسية.

ويوضح جدول (١) النسبة المئوية لاستطلاع رأي الخبراء حول محاور الاستبيان.

جدول (١)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول محاور استبيان واقع الإدارة بالمشاركة لدى العاملين

بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط (ن = ١٠)

م	المحاور	مناسب	غير مناسب	النسبة المئوية
١	الاتصال الفعال	١٠	-	%١٠٠
٢	بناء فريق العمل	١٠	-	%١٠٠
٣	تفويض السلطات	١٠	-	%١٠٠
٤	تحفيز العاملين	١٠	-	%١٠٠

يتضح من جدول (١) أن نسبة موافقة السادة الخبراء على محاور الاستبيان قد تراوحت

%١٠٠ وقد إرتضى الباحث نسبة (٧٠%) لإتفاق آراء الخبراء لقبول المحور، وبذلك تم قبول

جميع المحاور المقترحة.

٢- إعداد عبارات استبيان الإدارة بالمشاركة:

وفي ضوء نتائج جدول (١) قام الباحث بصياغة عبارات استبيان الواقع الفعلي للإدارة

بالمشاركة لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط مستعيناً بالمحاور

المستخلصة من رأي الخبراء، والتي تقيس تلك المحاور، وقد راعي الباحث عند صياغته عبارات الاستبيان أن تكون العبارات سهلة وبسيطة ومفهومة، وبذلك تم وضع استمارة الاستبيان الأولى في صورتها المبدئية، وقد اشتملت على (٢٨) عبارة للعرض على السادة الخبراء مرفق (١) لإبداء الرأي حول:

- مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحور.

- تعديل أو حذف أو إضافة عبارات أخرى.

ويوضح جدول (٢) التالي النسبة المئوية لإتفاق آراء الخبراء حول عبارات الاستبيان:

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات استبيان واقع الإدارة بالمشاركة لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط (ن = ١٠)

تحفيز العاملين			تفويض السلطات			بناء فريق العمل			الاتصال الفعال		
العبارة	ك	%	العبارة	ك	%	العبارة	ك	%	العبارة	ك	%
١	٨	%٨٠	١	١٥	%٩٠	١	٨	%١٠٠	١	٦	%٦٠
٢	٩	%٩٠	٢	١٦	%١٠٠	٢	٩	%١٠٠	٢	٩	%٩٠
٣	١٠	%١٠٠	٣	١٧	%٦٠	٣	١٠	%١٠٠	٣	١٠	%١٠٠
٤	٥	%٥٠	٤	١٨	%١٠٠	٤	١١	%٩٠	٤	١٠	%١٠٠
٥	١٠	%١٠٠	٥	١٩	%٨٠	٥	١٢	%٩٠	٥	١٠	%١٠٠
٦	١٠	%١٠٠	٦	٢٠	%٨٠	٦	١٣	%٦٠	٦	١٠	%١٠٠
٧	٩	%٩٠	٧	٢١	%٩٠	٧	١٤	%٨٠	٧	٩	%٩٠

يوضح جدول (٢) أن النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات استبيان الواقع الفعلي للإدارة بالمشاركة لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط قد تراوحت ما بين (٥٠% : ١٠٠%)، وقد ارتضى الباحث قبول العبارات التي حصلت على نسبة (٧٠%) من موافقة السادة الخبراء وبذلك تم استبعاد العبارات رقم (٤، ١٣، ١٧، ٢٢)، وتوصل الباحث إلى تصميم استمارة الاستبيان في صورتها النهائية مرفق (٣) واشتملت على (٢٤) عبارة.

- المعاملات العلمية للاستمارة:

أولاً: صدق استمارة استبيان واقع الإدارة بالمشاركة لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط :

أ- صدق الاتساق الداخلي بين العبارات ومجموع كل محور من محاور الاستبيان:

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للمحور المنتمية اليه حيث تم تطبيق استبيان الواقع الفعلي للإدارة بالمشاركة لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط على عينة استطلاعية قوامها (٢٥) فرد من مجتمع البحث، ومن خارج عينة البحث الأساسية ويتضح ذلك في جدول (٣، ٤) التاليين.

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية اليه العبارة في استبيان واقع الإدارة بالمشاركة لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط (ن=٢٥)

تحفيز العاملين		تفويض السلطات		بناء فريق العمل		الاتصال الفعال	
الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
٠,٦٨٨	١٩	٠,٦٣٦	١٣	٠,٧٤٤	٧	٠,٦٨٥	١
٠,٦٧٧	٢٠	٠,٧٤٥	١٤	٠,٦٥٦	٨	٠,٧٢٣	٢
٠,٥٨٨	٢١	٠,٧٤٧	١٥	٠,٧٢٥	٩	٠,٨٧٥	٣
٠,٥٢٦	٢٢	٠,٧٨٧	١٦	٠,٨٢٥	١٠	٠,٦٩٩	٤
٠,٦٣٠	٢٣	٠,٦٩٦	١٧	٠,٧٧٧	١١	٠,٨٢٥	٥
٠,٧١٠	٢٤	٠,٦٣٥	١٨	٠,٦٩٨	١٢	٠,٦٩٦	٦

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٨١

يوضح جدول (٣) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور في استبيان الإدارة بالمشاركة قد تراوحت ما بين (٠,٦٣٦ : ٠,٨٧٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يشير إلى صدق الاستبيان.

ب- معامل الارتباط بين محاور الاستبيان والمجموع الكلي له:

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور في استبيان واقع الإدارة بالمشاركة لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط ومجموع درجاته ككل (ن=٢٥)

م	المحاور	معامل الارتباط
١	الاتصال الفعال	٠,٨٩٨
٢	بناء فريق العمل	٠,٩٦٨
٣	تفويض السلطات	٠,٧٨٩
٤	تحفيز العاملين	٠,٨٧٥

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٨١

يتضح من جدول (٤) وجود معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية بين درجة كل محور من محاور استبيان الإدارة بالمشاركة والاستبيان ككل، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠,٧٨٩ : ٠,٩٦٨) وهي معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبيان ككل.

٢- ثبات استمارة استبيان واقع الإدارة بالمشاركة لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط:

للتأكد من ثبات الاستبيان قام الباحث بإستخدام طريقة معامل ثبات (ألفا-كرونباخ) حيث تم تطبيق استبيان الواقع الفعلي للإدارة بالمشاركة لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط على عينة استطلاعية قوامها (٢٥) فرد من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية للبحث، وجدول (٥) يوضح ذلك:

جدول (٥)

معامل ثبات (ألفا - كرونباخ) لاستمارة استبيان واقع الإدارة بالمشاركة لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط (ن=٢٥)

م	المحاور	معامل ثبات ألفا	مستوى الدلالة
١	الاتصال الفعال	٠,٨٧٩	*داله
٢	بناء فريق العمل	٠,٨٦٣	*داله
٣	تفويض السلطات	٠,٨٧٨	*داله
٤	تحفيز العاملين	٠,٨٩٩	*داله
معامل ثبات ألفا الكلي		٠,٩٢٤	

يتضح من جدول (٥) أن معاملات ثبات كل محور من محاور استبيان الواقع الفعلي للإدارة بالمشاركة لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط تراوحت ما بين (٠,٨٦٣ : ٠,٨٩٩) وجاء أقل من معامل ثبات الفا الكلى للمحور، والتي بلغت (٠,٩٢٤)؛ مما يدل على ثبات الاستبيان ككل.

الإستبيان فى صورته النهائية:

يتكون الإستبيان فى صورته النهائية مرفق (٣) من (٢٤) عبارة، وفقاً لميزان التقدير الثلاثي (يوجد - إلى حد ما - لا)، وقد تم تصحيح الاستبيان بحيث أعطيت الإجابة (يوجد) ثلاث درجات والإجابة (إلى حد ما) درجتين والإجابة (لا) درجة واحدة، وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائياً.

الاستمارة الثانية:

التعرف على واقع الإبداع الإداري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة

أسيوط.

١- تحديد محاور الاستبيان الثاني:

قام الباحث بالاطلاع على المراجع العلمية المتخصصة والدراسات المرجعية بالإبداع الإداري، وقد توصل إلى مجموعة من المحاور الخاصة بالإبداع الإداري تم وضعهم في إستمارة إستطلاع رأي مرفق (٤)، وتم عرض الإستمارة على السادة الخبراء وعددهم (١٠) خبراء في مجال التربية الرياضية والإدارة الرياضية مرفق (١)، من أجل التعرف على:

- مدى مناسبة وكفاية المحاور الرئيسية.

- تعديل أو حذف أو إضافة أياً من المحاور الرئيسية.

ويوضح جدول (٦) النسبة المئوية لاستطلاع رأي الخبراء حول محاور الاستبيان.

جدول (٦)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول محاور استبيان واقع الإبداع الإداري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط (ن=١٠)

م	المحاور	مناسب	غير مناسب	النسبة المئوية
١	الأصالة	٩	١	٩٠%
٢	الطلاقة	٨	٢	٨٠%
٣	المرونة	١٠	-	١٠٠%
٤	القدرة على التحليل	٩	١	٩٠%

يتضح من جدول (٦) أن نسبة موافقة السادة الخبراء على محاور الاستبيان قد تراوحت ما بين (٨٠% : ١٠٠%)، وقد إرتضى الباحث نسبة (٧٠%) لإتفاق آراء الخبراء لقبول المحور، وفي ضوء ذلك تم قبول جميع المحاور المقترحة للاستبيان.

٢- إعداد عبارات استبيان الإبداع الإداري:

وفي ضوء نتائج جدول (٦) قام الباحث بتصميم استمارة استبيان التعرف على الواقع الحالي لإدارة الإبداع في صورتها الأولية، وقد روعي عند صياغة العبارات أن تكون بسيطة ومفهومة، اشتملت على (٢٤) عبارة للعرض على السادة الخبراء مرفق (١) لإبداء الرأي حول مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحور، تعديل أو حذف أو إضافة عبارات أخرى، ويوضح جدول (٧) التالي النسبة المئوية لإتفاق آراء الخبراء حول عبارات الاستبيان:

جدول (٧)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات استبيان واقع الإبداع الإداري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسبوط (ن=١٠)

الأصالة			الطلاقة			المرونة			القدرة على التحليل		
العبارة	ك	%	العبارة	ك	%	العبارة	ك	%	العبارة	ك	%
١	٩	%٩٠	٧	١٠	%١٠٠	١٣	١٠	%١٠٠	١٩	٦	%٦٠
٢	٥	%٥٠	٨	٨	%٨٠	١٤	٩	%٩٠	٢٠	٩	%٩٠
٣	١٠	%١٠٠	٩	٦	%٦٠	١٥	١٠	%١٠٠	٢١	١٠	%١٠٠
٤	١٠	%١٠٠	١٠	١٠	%١٠٠	١٦	١٠	%١٠٠	٢٢	٩	%٩٠
٥	١٠	%١٠٠	١١	١٠	%١٠٠	١٧	١٠	%١٠٠	٢٣	١٠	%١٠٠
٦	٩	%٩٠	١٢	١٠	%١٠٠	١٨	٦	%٦٠	٢٤	١٠	%١٠٠

يوضح جدول (٧) أن النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات استبيان الإبداع الإداري قد تراوحت ما بين (٥٠% : ١٠٠%)، وقد ارتضى الباحث قبول العبارات التي حصلت على نسبة (٧٠%) من موافقة السادة الخبراء، وتم استبعاد (٢، ٩، ١٨، ١٩) لحصولهم على أقل من النسبة المئوية التي ارتضاها الباحث ليصبح عدد العبارات (٢٠) عبارة.

- المعاملات العلمية للاستمارة:

أولاً: صدق استمارة استبيان واقع الإبداع الإداري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط:

أ- صدق الاتساق الداخلي بين العبارات ومجموع كل محور من محاور الاستبيان:

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للمحور المنتميه اليه حيث تم تطبيق استبيان الإبداع الإداري على عينة استطلاعية قوامها (٢٥) فرد من مجتمع البحث، ومن خارج عينة البحث الأساسية ويتضح ذلك في جدول (٨، ٩) التاليين.

جدول (٨)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتميه اليه العبارة في استبيان واقع الإبداع الإداري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط (ن=٢٥)

الأمثلة		الطلاقة		المرونة		القدرة على التحليل	
العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
١	٠,٧٨٤	٦	٠,٨٣٣	١١	٠,٧٦٣	١٦	٠,٧٤١
٢	٠,٧٦٨	٧	٠,٧١٠	١٢	٠,٧٤١	١٧	٠,٧٨٥
٣	٠,٧٣٦	٨	٠,٧٢١	١٣	٠,٨٠٥	١٨	٠,٧٤٥
٤	٠,٨٢٥	٩	٠,٦٨٥	١٤	٠,٧١٣	١٩	٠,٧٤٠
٥	٠,٧٤١	١٠	٠,٧٢٠	١٥	٠,٧٣٢	٢٠	٠,٧٣٦

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٨١

يوضح جدول (٨) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور في استبيان الإبداع الإداري قد تراوحت ما بين (٠,٦٨٥ : ٠,٨٣٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يشير إلى صدق الاستبيان.

ب- معامل الارتباط بين محاور الاستبيان والمجموع الكلي له:

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور في استبيان واقع الإبداع الإداري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط ومجموع درجاته ككل (ن=٢٥)

م	المحاور	معامل الارتباط
١	الأصالة	٠,٨٥٨
٢	الطلاقة	٠,٨٧٩
٣	المرونة	٠,٨٨٣
٤	القدرة على التحليل	٠,٨٩٠

يتضح من جدول (٩) وجود معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية بين درجة كل محور من محاور استبيان الإبداع الإداري والاستبيان ككل، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠,٨٥٨ : ٠,٨٩٠) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبيان.

٢- ثبات استمارة استبيان واقع الإبداع الإداري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط:

للتأكد من ثبات الاستبيان قام الباحث باستخدام طريقة معامل ثبات (ألفا-كرونباخ) حيث تم تطبيق استبيان واقع الإبداع الإداري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط على عينة استطلاعية قوامها (٢٥) فرد من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية للبحث، و جدول (١٠) يوضح ذلك:

جدول (١٠)

معامل ثبات (ألفا - كرونباخ) لاستمارة استبيان واقع الإبداع الإداري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط (ن=٢٥)

م	المحاور	معامل ثبات ألفا	مستوى الدلالة
١	الأصالة	٠,٩١٢	*داله
٢	الطلاقة	٠,٩٠٢	*داله
٣	المرونة	٠,٩٠٠	*داله
٤	القدرة على التحليل	٠,٩٠٩	*داله
معامل ثبات ألفا الكلي		٠,٩٢٣	

يتضح من جدول (١٠) أن معاملات ثبات كل محور من محاور استبيان الإبداع الإداري تراوحت ما بين (٠,٩٠٠ : ٠,٩١٢) وجاء اقل من معامل ثبات الفا الكلى للمحور، والتي بلغت (٠,٩٢٣)؛ مما يدل على ثبات الاستبيان ككل، وقد تكونت الصورة النهائية للاستبيان من عدد (٢٠) عبارة، تميزت بمؤشرات ثبات واضحة.

الإستبيان في صورته النهائية:

يتكون الإستبيان في صورته النهائية مرفق (٥) من (٢٠) عبارة، ولتصحيح الإستبيان قام الباحث بوضع ميزان تقدير ثلاثي، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي : نعم (٣) درجات، إلى حد ما (٢) درجتان، لا (١) درجة، وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائياً.

التطبيق على العينة الأساسية:

بعد أن أعد الباحث الاستبيانان في صورتها النهائية مرفق (٣)، (٥)، قام الباحث بالتطبيق على عينة البحث خلال الفترة ٢٠٢٢م/٤/١ إلى ٢٠٢٢م/٤/١٥.

المعالجات الإحصائية:

استعان الباحث بالبرنامج الإحصائي SPSS 22، وقد استخدم في ذلك المعالجات

الإحصائية التالية:

- التكرار.
- النسبة المئوية.
- معامل الارتباط.
- الثبات بطريقة الفاكرونباخ.
- الدرجة المقدرة.
- الوزن النسبي.

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

سوف يستعرض الباحث نتائج البحث وفقاً للترتيب التالي:

الإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على:

١- ما الواقع الفعلي للإدارة بالمشاركة لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط.

جدول (١١)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لعبارات محور الاتصال الفعال
(ن=١٠٠)

النسبة المئوية	الدرجة المقدره	الاستجابات			العبارات	٥
		لا	إلى حد ما	يوجد		
٦٣,٣٣	١٩٠	٣٥	٤٠	٢٥	يقوم المدير بإشراك العاملين في تخطيط وإعداد البرامج داخل مديرية الشباب والرياضية للحصول على المعلومات	١
٥٥,٠٠	١٦٥	٥٠	٣٥	١٥	يشجع المدير على تقديم اقتراحاتهم أثناء عملية التخطيط مع مراعاة احتياجات المستفيدين ويشارك البيانات والمعلومات اللازمة لتنفيذ الأنشطة	٢
٦٨,٣٣	٢٠٥	٢٥	٤٥	٣٠	تتسم السياسة المتبعة أثناء عملية التخطيط بالمرونة حيث يسمح العاملين بالمشاركة في وضع أهداف العمل.	٣
٧٣,٦٧	٢٢١	١٧	٤٥	٣٨	يقبل المدير تعديلات بعض العاملين للأهداف المقترحة أثناء العمل وتنفيذ الأنشطة.	٤
٧٠,٠٠	٢١٠	١٥	٦٠	٢٥	يتم تبادل كل المعلومات والبيانات مع العاملين أثناء صنع القرار.	٥
٦٦,٠٠	١٩٨	٢٣	٥٦	٢١	يتم وضع الخطط المعنية بتطوير وتدريب العاملين خلال العمل.	٦
٦٦,٠٦	١١٨٩	المجموع				

يتضح من جدول (١١) ان استجابات العينة حول محور الاتصال الفعال حيث تراوحت النسبة المئوية ما بين (٥٥,٠٠% : ٧٣,٦٧%) وحصل المحور ككل على نسبة مئوية ٦٦,٠٦%.

حيث جاءت العبارة (٤) والتي تشير إلى يقبل المدير تعديلات بعض العاملين للأهداف المقترحة أثناء العمل وتنفيذ الأنشطة في المرتبة الأولى بنسبة مئوية ٧٣,٦٧%.

جدول (١٢)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لعبارات محور بناء فريق العمل
(ن=١٠٠)

م	العبارات	الاستجابات			النسبة المئوية	الدرجة المقدره
		لا	إلى حد ما	يوجد		
٧	يتم تهيئة المناخ المناسب للحفاظ على روح الفريق والمشاركة الجماعية داخل المديرية بما يحقق رؤيته ورسالته.	٢٦	٥٥	١٩	٦٤,٣٣	١٩٣
٨	يتم استخدام أسلوباً تنظيمياً يساعد العاملين على تطوير أنفسهم والاستفادة من أخطائهم.	٢٤	٥٦	٢٠	٦٥,٣٣	١٩٦
٩	يتم تشجيع العاملين على مواجهة التحديات المتعلقة بتنظيم العمل مع معرفة تصوراتهم المستقبلية.	١٦	٦٢	٢٢	٦٨,٦٧	٢٠٦
١٠	يتم تفويض بعض السلطات للعاملين وإكسابهم بعض المهارات المختلفة بشكل مستمر	٤٥	٤٥	١٠	٥٥,٠٠	١٦٥
١١	يتم جذب العاملين ذوي الخبرات العالية للمشاركة في الفعاليات الكبرى.	٤٧	٣٨	١٥	٥٦,٠٠	١٦٨
١٢	يتسم الهيكل التنظيمي داخل المديرية بالمرونة مع تحديد المهام والعلاقات الوظيفية بصورة جيدة.	١٧	٥٠	٣٣	٧٢,٠٠	٢١٦
المجموع		١١٤٤			٦٣,٥٦	

يتضح من جدول (١٢) ان استجابات العينة حول محور بناء فريق العمل تراوحت حيث تراوحت النسبة المئوية ما بين (٥٥,٠٠% : ٧٢,٠٠%) وحصل المحور ككل على نسبة مئوية ٦٣,٥٦%.

حيث جاءت العبارة (١٢) والتي تشير إلى يتسم الهيكل التنظيمي داخل المديرية بالمرونة مع تحديد المهام والعلاقات الوظيفية بصورة جيدة. بنسبة مئوية ٧٢,٠٠%، ويعزو الباحث تلك النتيجة بمدى توفر الهيكل التنظيمي الجيد داخل الجامعة يساهم في تحقيق المشاركة الإيجابية وذلك عن طريق تحديد المهام والوظائف لجميع العاملين.

جدول (١٣)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لعبارات محور تفويض السلطة
(ن=١٠٠)

م	العبارات	الاستجابات			النسبة المئوية
		لا	إلى حد ما	يوجد	
١٣	يحرص المدير أثناء التوجيه على تعليم وتدريب العاملين مما يجعلهم أكثر كفاءة في أداء العمل.	٢٤	٤٤	٣٢	٦٩,٣٣
١٤	يتم مشاركة العاملين في بناء خطط وانشطة المديرية بصفة مستمرة	١٩	٦٠	٢١	٦٧,٣٣
١٥	تتيح طبيعة العمل الحرية في اختيار الأسلوب المناسب لنجاح العمل خلال تنفيذ النشاط	٥١	٣٦	١٣	٥٤,٠٠
١٦	يتيح المدير أثناء التوجيه خطوط مفتوحة للاتصال وتبادل الأفكار بين الإدارة العاملين	٣٣	٤٤	٢٣	٦٣,٣٣
١٧	يتوافر للعاملين فرصاً عادلة ليحقق كل منهم ذاته مع تفعيل دور القدرات الإبداعية.	٣٢	٤٢	٢٦	٦٤,٦٧
١٨	يتم التوجيه إلى حسن استغلال الموارد المتاحة بالجامعة بغرض إشباع رغبات واحتياجات المستفيدين.	٤٣	٣٣	٢٤	٦٠,٣٣
	المجموع	١١٣٧			٦٣,١٧

يتضح من جدول (١٣) ان استجابات العينة حول محور تفويض السلطة تراوحت ما بين (٥٤,٠٠% : ٦٩,٣٣%) وحصل المحور ككل على نسبة مئوية ٦٣,١٧%. حيث جاءت العبارة (١٤) في المرتبة الأولى بنسبة مئوية ٦٩,٣٣% والتي تشير إلى يحرص المدير أثناء التوجيه على تعليم وتدريب العاملين مما يجعلهم أكثر كفاءة في أداء العمل. ولكن ليس بالمستوى المطلوب الذي يضمن تحقيق المشاركة الحقيقية في العمل، ويفسر الباحث ذلك بمدى أهمية وجود المدير الجيد الذي يكون لديه القدرة الإدارية الكافية لمتابعة

وتشجيع العاملين لديه بصفة دورية ويعتبر ذلك من ضمن متطلبات المشاركة الإيجابية مع العاملين بما يضمن تحقيق النتائج الجيدة من خلال المشاركة الفعال من قبل العاملين.

جدول (١٤)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لعبارات محور تحفيز العاملين
(ن=١٠٠)

م	العبارات	الاستجابات			النسبة المئوية
		لا	إلى حد ما	يوجد	
١٩	يتم تشجيع وإعداد قادة يتحملون مسؤولية العمل مستقبلاً.	٤٦	٣٤	٢٠	٥٨,٠٠
٢٠	يشارك العاملين في وضع معايير الرقابة على الأداء بالمديرية.	٣٤	٤٦	٢٠	٦٢,٠٠
٢١	يتم وضع الحوافز المادية عقب نجاح أي نشاط يتم تنفيذه	٣٠	٤٤	٢٦	٦٥,٣٣
٢٢	يتوافر الدعم المعنوي خلال تنفيذ الأنشطة المختلفة التابعة للمديرية	٤٠	٤٤	١٦	٥٨,٦٧
٢٣	يفهم المدير أداء العاملين ويعلم نتائج التقييم بطريقة مستمرة.	٣٣	٤٥	٢٢	٦٣,٠٠
٢٤	الرقابة تتم بأنظمة رقابية مرنة تتماشى مع قدرات العاملين.	٤٥	٣٣	٢٢	٥٩,٠٠
	المجموع	١٠٩٨			٦١,٠٠

يتضح من جدول (١٤) أن استجابات العينة حول محور تحفيز العاملين قد تراوحت ما بين (٥٨,٠٠% : ٦٥,٣٣%) بينما حصل مجموع المحور ككل (٦١,٠٠%) حيث جاءت استجابات المحور ضعيفة مما يشير إلى غياب دور تشجيع وإعداد قادة يتحملون مسؤولية العمل مستقبلاً، وقلة توافر الدعم المعنوي خلال تنفيذ الأنشطة المختلفة التابعة للمديرية، الرقابة لا تتم بأنظمة رقابية مرنة تتماشى مع قدرات العاملين، ويفسر الباحث تلك النتيجة إلى مدى اهمي توافر القيادة والتابعية ومدى إيجاد جيل جديد قادر على تحمل العمل تتوفر فيه القدرات الإبداعية الجيدة.

الإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص على:

١- ما واقع الابداع الإداري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط؟

جدول (١٥)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لعبارات محور الإصالة (ن=١٠٠)

م	العبارات	الاستجابات			الدرجة المقدره	النسبة المئوية
		يحدث	أحياناً	لا		
١	أحاول أثناء العمل تطبيق طرق جديدة لحل أية مشكلة تواجهني.	٣٣	٤٥	٢٢	٢١١	٧٠,٣٣
٢	انفذ الأعمال التي تطلب مني بأسلوب متطور وجديد.	٢٢	٦٥	١٣	٢٠٩	٦٩,٦٧
٣	أكون حريصاً على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة في العمل.	٦٣	٢٣	١٤	٢٤٩	٨٣,٠٠
٤	أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل.	٣٣	٤٧	٢٠	٢١٣	٧١,٠٠
٥	لدي القدرة على تنظيم أفكارى ومقترحاتى.	٤٤	٤٤	١٢	٢٣٢	٧٧,٣٣
المجموع					١١١٤	٧٤,٢٧

يتضح من جدول (١٥) ان استجابات العينة حول محور الإصالة قد تراوحت ما بين

(٦٩,٦٧% : ٨٣,٠٠%) بينما حصل مجموع المحور ككل (٧٤,٢٧%).

حيث جاءت العبارة (٣) بأعلى نسبة مئوية (٨٨,٠٠%) والتي تشير إلى أن العاملين

لديهم الحرص على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة في العمل، ويفسر الباحث تلك النتيجة إلى مدى امتلاك العاملين القدر الكبير من تنظيم الأفكار والمقترحات الإيجابية الفعالة.

جدول (١٧)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لعبارات محور الطلاقة (ن=١٠٠)

م	العبارات	الاستجابات			الدرجة المقدره	النسبة المئوية
		يحدث	أحياناً	لا		
٦	امتلك المهارات الكافية التي تمكنني من إقناع الآخرين أثناء التعامل معهم.	٣٦	٥٦	٨	٢٢٨	٧٦,٠٠
٧	امتلك مهارات عالية في النقاش والحوار عندما يتطلب العمل ذلك.	٣٠	٤٤	٢٦	٢٠٤	٦٨,٠٠
٨	أكون حريصاً على التعبير عن مقترحاتي حتى لو كانت مخالفة لرؤسائي في العمل.	٣٥	٣٥	٣٠	٢٠٥	٦٨,٣٣
٩	استطيع التعامل مع المشكلات الصعبة لفترات طويلة.	٢٦	٤٧	٢٧	١٩٩	٦٦,٣٣
١٠	لدى القدرة على الإعداد الجيد للأنشطة والبرامج بالتعاون مع الزملاء.	٤٠	٦٠		٢٤٠	٨٠,٠٠
المجموع					١٠٧٦	٧١,٧٣

يتضح من جدول (١٧) ان استجابات العينة حول محور **الطلاقة** قد تراوحت ما بين (٦٦,٣٣% : ٨٠,٠٠%) بينما حصل مجموع المحور ككل (٧٤,٢٧%).

حيث جاءت العبارة (١٠) في المرتبة الأولى والتي تشير إلى لدى القدرة على الإعداد الجيد للأنشطة والبرامج بالتعاون مع الزملاء بنسبة مئوية ٨٠,٠٠%، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى مدى توافر الإمكانيات الجيدة لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة في الإعداد الجيد للأنشطة والبرامج المختلفة للمستفيدين.

جدول (١٦)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لعبارة محور المرونة (ن=١٠٠)

م	العبارات	الاستجابات			النسبة المئوية	
		يحدث	أحياناً لا	الدرجة المقدره		
١١	اهتم بالاستفادة من آراء الآخرين، حتى لو كانت مخالفة لرأيي الشخصي.	٢٦	٤٤	٣٠	١٩٦	٦٥,٣٣
١٢	أسعى دائماً للحصول على الأفكار والمقترحات التي تساهم في حل مشاكل العمل.	٣٣	٦٠	٧	٢٢٦	٧٥,٣٣
١٣	أكون حريصاً على الاستفادة من الانتقادات والملاحظات التي يبديها لي الآخرون.	٦٠	٣٠	١٠	٢٥٠	٨٣,٣٣
١٤	استطيع تغيير رغباتي لتناسب العمل الذي أقوم به.	٤٥	٣٣	٢٢	٢٢٣	٧٤,٣٣
١٥	لدى القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة	٤٤	٤٨	٨	٢٣٦	٧٨,٦٧
المجموع					١١٣١	٧٥,٤٠

يتضح من جدول (١٦) ان استجابات العينة حول محور **المرونة** قد تراوحت ما بين (٦٥,٣٣% : ٨٣,٣٣%) بينما حصل مجموع المحور ككل (٧٥,٤٠%).

حيث جاءت العبارة (١٣) في المرتبة الأولى بنسبة مئوية (٨٣,٣٣%) والتي تشير إلى أكون حريصاً على الاستفادة من الانتقادات والملاحظات التي يبديها لي الآخرون، ويوضح الباحث تلك النتيجة بمدى قدرة العاملين على الاستفادة من الانتقادات والملاحظات التي يبديها لي الآخرون خلال تنفيذ الأنشطة المختلفة.

جدول (١٧)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لعبارات محور القدرة على التحليل (ن=١٠٠)

م	العبارات	الاستجابات			الدرجة المقدره	النسبة المئوية
		يحدث	أحياناً	لا		
١٦	أقوم في بعض الأحيان باقتراح أساليب جديدة لأداء العمل حتى ولو كان هناك احتمال عدم نجاحها.	٤٠	٤٤	١٦	٢٢٤	٧٤,٦٧
١٧	أحرص دائماً على تقديم أفكار جديدة في مجال العمل، حتى لو لم أتمكن من تطبيقها.	٤٥	٣٣	٢٢	٢٢٣	٧٤,٣٣
١٨	أستطيع المزج بين وجهات النظر المختلفة لتوليد أفكار جديدة.	٣٦	٤٠	٢٤	٢١٢	٧٠,٦٧
١٩	اعتقد بأن المبادرة والسرعة هي أفضل الوسائل لحل المشكلات.	٤٥	٣٠	٢٥	٢٢٠	٧٣,٣٣
٢٠	اعتمد على إحساسي الداخلي ومشاعري للتمييز بين الخطأ والصواب عند المبادرة لحل مشكلة ما.	٢٥	٣٥	٤٠	١٨٥	٦١,٦٧
المجموع					١٠٦٤	٧٠,٩٣

يتضح من جدول (١٧) ان استجابات العينة حول محور القدرة على التحليل قد تراوحت ما بين (٦١,٦٧% : ٧٤,٦٧%) بينما حصل مجموع المحور ككل (٧٠,٩٣%). حيث جاءت العبارة رقم (١٦) في المرتبة الأولى بنسبة مئوية ٦٧,٦٧% والتي تشير إلى أقوم في بعض الأحيان باقتراح أساليب جديدة لأداء العمل حتى ولو كان هناك احتمال عدم نجاحها، ويوضح الباحث ذلك بأن كلما توافره المعلومات والبيانات لدى العاملين يؤدي ذلك إلى تحقيق العمل بصورة جيدة بسبب توافر البيانات والمعلومات.

الإجابة على التساؤل الثالث والذي ينص على :

٢- هل هناك علاقة دالة احصائياً بين الإدارة بالمشاركة والإبداع الإداري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسبوط ؟

قام الباحث بحساب معامل الانحدار بين استمارتي الإدارة بالمشاركة والإبداع الإداري لتحديد العلاقة بينهما ويتضح ذلك في جدول (١٨)

جدول (١٨)

نتائج معامل الانحدار البسيط بين استمارة الإدارة بالمشاركة واستمارة الإبداع الإداري
للعينة قيد البحث (ن = ١٠٠)

المتغيرات	قيمة B	قيمة Beta	النسبة الفائنية F	قيمة ت	قيمة ر	sig
المشاركة	٧٢,٢٣٥	٠,٥٣٢	٠,٥٥٨	٢,١٠١	٠,٥٢٦	٠,١٣٥

*مستوى الدلالة عند ٠,٠٥

كما يتضح من جدول (٢١) أن هناك ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية عن مستوى (٠,٠٥) حيث أن قيمة (ت) = ٢,١٠١ وهي أكبر من قيمة ٠,٠٥ مما يدل على وجود علاقة قوية أي كل زاد مستوى المشاركة دال لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بأسبوط كلما زاد مستوى الإبداع.

الاستنتاجات:

في ضوء أهداف البحث وفي حدود العينة والمنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات والمعالجات الإحصائية والنتائج التي توصل إليها الباحث في:

١- أهمية مشاركة العاملين بمديرية الشباب والرياضة مع الإدارة في تخطيط وإعداد البرامج بجامعة طيبة.

٢- أهمية وجود خطط واضحة لتدريب وتطوير العاملين بمديرية الشباب والرياضة

٣- هناك تباين في مفهوم التوجيه عند العاملين بمديرية الشباب والرياضة عينة البحث ويرجع ذلك إلى عدم الدراية الكاملة بمفهوم التوجيه في جامعة طيبة.

التوصيات:

بعد العرض السابق يوصي الباحث بما يأتي:

١- العمل على إصدار قانون للمشاركة في الإدارة بشكل فعلي ولا يترك قرار المشاركة في يد المديرين يمنع من يشاء ويعطي حق المشاركة لمن يشاء.

٢- ضرورة إدراك القيادات العليا أهمية الإدارة بالمشاركة في تطوير وتجديد القدرات الإبداعية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة

