

علاقة الدعم التنظيمي بالإبداع والابتكار الإداري بالاتحاد المصري لكرة السلة

أ.د/ حازم كمال الدين عبد العظيم*

أ.د./ عادل حسني السيد**

د/ عصمت محمد سيد***

أ/ عبد الرحمن علي أحمد****

المقدمة:

الإدارة الرياضية هي الوسيلة الرئيسية لتحقيق أهداف الهيئات الشبابية والرياضية وذلك من خلال الاستفادة الكاملة من الموارد والإمكانات المتاحة بالتخطيط والتنظيم الجيد والاستثمار الكامل للموارد البشرية، والتربية البدنية والرياضية تحتاج في إدارتها إلي متخصصين متمكنين في المجال الرياضي، بالإضافة إلي توافر الخبرة الإدارية من الناحيتين النظرية والعملية حتى تستطيع مواجهة التغيرات المستحدثة العالمية. (٤: ١٨)

ويري "حازم كمال الدين، عبد الحق سيد" (٢٠١٠م) أن علي الرغم من اهتمام الدراسات الحديثة بالموضوعات السلوكية والنفسية داخل المنظمات لما لها من آثار فاعلة في نجاح المنظمات، إلا أن موضوع الدعم التنظيمي لم يلق

* أستاذ بقسم الإدارة الرياضية والترويح ووكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع- كلية التربية الرياضية جامعة أسيوط.

** أستاذ بقسم المناهج وتدریس التربية الرياضية ووكيل كلية التربية الرياضية فرع الوادي الجديد جامعة أسيوط

*** مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويح (تخصص الكرة الطائرة) كلية التربية الرياضية جامعة أسيوط.

**** باحث بقسم الإدارة الرياضية والترويح، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط (من الخارج).

بعد اهتماماً كافياً من الباحثين والكتاب في موضوع الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، خاضه في البيئة الرياضية. (٣:٥)

والفكر الإداري المعاصر اهتم بموضوع الأداء الوظيفي نظراً لارتباطه بكفاءة وفاعلية المنظمات في تحقيق أهدافها والوصول إلي ما تصبو إليه من رؤى وأهداف وقيم جوهرية، ومن هنا زادت الاهتمامات والأولويات الفكرية بإدارة الموارد البشرية وتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين لأن نجاح أي منظمة مرتبطة بمستوي أداء أفرادها وكفاءتهم. (١٨: ٥)

ويري "عصمت محمد" (٢٠١٣م) أن الإبداع الإداري هو الخيار الأمثل لتحقيق واستمرار الإدارة الناجحة التي تحرص علي تحقيق قفزات كمية ونوعية في مختلف مجالات العمل، حيث أصبح الإبداع من المفاهيم الأساسية المتداولة في عالم اليوم نتيجة للتطورات التكنولوجية والعلمية التي انعكست علي مجمل حياة الفرد والمنظمة وبنائها وقدرتها علي التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة. (١٣: ٢٤)

والإبتكار هو المقدرة على تطوير فكرة أو عمل أو تصميم أو أسلوب بطريقة أفضل وأيسر وأكثر استخداماً وجدوى، وهناك لبس كبير بين الابتكار والاختراع عند عموم الناس فالابتكار هو ما أشرنا له سابقاً أما الاختراع فهو إيجاد الفكرة أو التصميم أو الأسلوب من العدم بحيث أنه لم يكن له مثل من قبل وليس شرطاً أن يكون الاختراع قابلاً للتنفيذ فإذا ما عدل عليها وأضيف لها تحسينات تسمى هذه الإضافات بالابتكار. (٢٤)

ويقصد بالإبداع على أنه فكرة جديدة يتم تنفيذها بقصد تطوير المنظمة أو الإنتاج أو العملية أو الخدمة، ويمكن أن يتراوح أثر الإبداع في المنظمات من إحداث تحسينات طفيفة على الأداء إلى إحداث تطوير جوهري وهائل في المنظمات، ويمكن أن تتضمن هذه التحسينات، الإنتاج والطرق الجديدة

المستخدمة في التكنولوجيا والهياكل التنظيمية والأنظمة الإدارية والخطط والبرامج الجديدة المتعلقة بالأفراد العاملين، وعرف الإبداع أيضاً على أنه تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة، أو تمت استعارتها من خارج المنظمة، سواء كانت تتعلق بالمنتج أو الوسيلة أو النظام أو العملية أو السياسة أو البرامج أو الخدمة، وهي جديدة بالنسبة للمنظمة. (٧: ٤٧)

ويشير "علي حسن" (٢٠٠٦م) إلى أن الدعم التنظيمي الجيد يتمثل في الدعم الذي يتلقاه العامل من رئيسه في العمل، ويأخذ هذا الدعم أشكالاً عدة منها الدعم المادي الملموس الذي يقدمه الرئيس للمرؤوسين لمساعدتهم في انجاز مهامهم ومسئولياتهم الوظيفية، وكذلك الدعم المعنوي الذي يتلقاه المرؤوس من رئيسه في صورة مراعاة الرئيس لاحتياجات المرؤوس ومتطلباته ومشاعره. (٢٨٩:١٢)

كما تكمن أهمية الدعم التنظيمي في أنه يساعد علي التواصل الاجتماعي للأفراد ويخلق إحساساً قوياً بالتوحد بين الفرد والمنظمة كما يساعد أيضاً علي البقاء للمنظمة ويزيد من مستوى حاجة الفرد للبقاء في التنظيم، كما يترتب علي العديد من المشاعر غير المادية مثل الدعم التنظيمي المقدم من الرئيس، والدعم التنظيمي المقدم من الأهل، والدعم التنظيمي المقدم من أصدقاء العمل. (٢٣٥:٢٢)

ويؤكد "بافان كامر" Pavan Kumar (٢٠٠٨م) أن لتحسين الدعم التنظيمي أهمية كبرى حيث أنه يخلق موظفين ذو قدرة علي الإبداع في العمل في ظل التنافس الهائل بين المنظمات في بيئة العمل، فحين يشعر العامل أن المنظمة تقدم له الدعم التنظيمي الذي يتمناه، فإنه يسعى للنهوض بهذه المنظمة من خلال العمل الإبداعي والابتكاري. (١٣٨:٢٠)

ومن خلال اطلاع الباحث علي الدراسات السابقة والمرتبطة بالإبداع الإداري بالاتحاد المصري لكرة السلة وجد أن هناك اثر ايجابي للأداء الإداري

والإبداع والابتكار في المنظمات وأن العاملين بحاجة إلى تطوير المهارات والقدرات الخاصة بهم وتنمية الابتكار لديهم، وأن الاهتمام بالأداء الوظيفي والأداء الإداري يؤدي إلى زيادة مستوى العاملين ورفع كفاءتهم الوظيفية بالمنظمات الرياضية، بما يعود ذلك بالنفع على تلك المنظمات، كما أشارت بعض الدراسات إلى الأثر الإيجابي للأداء الإداري في تمكين العاملين ومواجهة الأزمات وضغوط العمل، والتطوير المستمر للمنظمات.

كما أن العديد من الدراسات السابقة التي تناولت الدعم التنظيمي، أوضحت هذه الدراسات أن الدعم التنظيمي يؤثر على أداء المنظمة، حيث أنه يخلق موظفين ذو قدرة علي الإبداع في العمل في ظل التنافس الهائل بين المنظمات في بيئة العمل وزيادة مستوى الأداء لديهم، والمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات، وحل المشكلات المرتبطة بالعمل، وإجراء تغييرات في أجواء العمل، والفرص المتاحة للترقية، والإثراء الوظيفي، وغيرها من أشكال وأبعاد الدعم وتحقيق أعلى مستوى ممكن من الإنجاز على مختلف المستويات المحلية والقارية والدولية.

يعتبر العنصر البشري عصب النشاط التنظيمي وأداته الأساسية نحو تقديم كافة الخدمات، ولذا ليس من الغريب أن تحتل الموارد البشرية أولويات اهتمام الباحثين، حتى في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة فإن العامل الإنساني قادر علي أن يلعب دوراً فاعلاً في وصول المنظمات إلي أهدافها وغاياتها، أو أن يكون محبطاً في الوصول إلي تلك الأهداف والغايات، بما يدعو القائمين علي المنظمات إلي كشف العوامل التي تساعد علي الاستثمار الإيجابي في العنصر البشري. (١٠: ٢)

وتوضح "رحاب عبد الفتاح" (٢٠١٣م) أن مفهوم الدعم التنظيمي عبارة عن معتقدات ومشاعر العاملين المرتبطة بمدي احترام وتقدير ورعاية المنظمة لهم والناجمة عن تقييمهم للمعاملة التي يتلقونها داخل المنظمة، فهو انعكاس

لعلاقة المنظمة بالعمالين بها وما تقدمه لهم من منافع ومزايا، وتتمثل هذه العلاقة بالدعم الذي يقدمه المسؤولون بالمنظمة للعمالين والذي يتمثل في كافة الممارسات والمساعدات الايجابية التي يوجهها المشرفون والإدارة للعمالين كالعدالة، والانتباه، والاهتمام بهم، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والاستقلالية، والتقدير، ومراعاة مصالحهم، والنظر في شكاوهم، وغيرها من أشكال وإبعاد الدعم. (٤٧: ٩)

الإبداع هو الفكرة جديدة يتم تنفيذها بقصد تطوير المنظمة أو الإنتاج أو العملية أو الخدمة، ويمكن أن يتراوح أثر الإبداع في المنظمات من إحداث تحسينات طفيفة على الأداء إلى إحداث تطوير جوهري وهائل في المنظمات، ويمكن أن تتضمن هذه التحسينات، الإنتاج و الطرق الجديدة المستخدمة في التكنولوجيا والهياكل التنظيمية والأنظمة الإدارية والخطط والبرامج الجديدة المتعلقة بالأفراد العاملين، وعرف الإبداع أيضاً على أنه تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة، أو تمت استعارتها من خارج المنظمة، سواء كانت تتعلق بالمنتج أو الوسيلة أو النظام أو العملية أو السياسة أو البرامج أو الخدمة، وهي جديدة بالنسبة للمنظمة حينما طبقتها. (٤٧: ٧)

والإبتكار هو المقدر على تطوير فكرة أو عمل أو تصميم أو أسلوب بطريقة أفضل وأيسر وأكثر استخداماً و جدوى، وهناك لبس كبير بين الابتكار والاختراع عند عموم الناس فالابتكار هو ما أشرنا له سابقاً أما الاختراع فهو إيجاد الفكرة أو التصميم أو الأسلوب من العدم بحيث أنه لم يكن له مثل من قبل وليس شرطاً أن يكون الاختراع قابلاً للتنفيذ فإذا ما عدل عليها وأضيف لها تحسينات تسمى هذه الإضافات بالابتكار. (٢٤)

إن الابتكار يلعب دوراً هاماً في عملية تحديث وتطوير الأداء الوظيفي للعمالين، حيث أن المتغيرات والتحديات التي تواجه المنظمات جعلت هناك حاجة إلي تدعيم الجانب الابتكاري للعمالين وتضمنه في الأداء الوظيفي.

ونجد أن الابتكار الإداري يتطلب جهداً كبيراً من الأقسام الإدارية بالمنظمة التي تطبقها مقارنة بالمنظمات التي تطبق الأساليب التقليدية، وذلك لأنها تعمل علي مستويين فهي تحاول أولاً الاستفادة من الإمكانيات الحالية للأفراد، ثم تسعى بعد ذلك علي إخراج وتوليد الطاقة الكامنة داخل الأفراد بوسائل التمكين والتحفيز، في حين تقتصر الإدارة التقليدية علي العمل علي مستوي واحد، وهو الإمكانيات الحالية للأفراد فقط. (٥٠:٢١)

إدارة المعرفة تعني عملية التشكيل والوصول إلي التجربة والمعرفة والخبرة التي من شأنها أن توجد قدرات جديدة، تمكن من الوصول إلي الأداء المتميز، وتشجع الابتكار وتحسن صورة المنظمة لدي الموظف.

وقد أوضح " المازم محمد " (٢٠٠٨م) في دراسته دور إدارة المعرفة كأحد الحلول لإدارة رأس المال البشري، والتي تستوجب علي الإدارة الاهتمام بها بما يعود علي المنظمة بمنافع كثيرة، خلال الحفاظ علي المعارف والمهارات التي يكتسبها موظفو المنظمة، وتنظيم وتخزين هذه المعارف في قواعد معروفة من شأنه أن يحسن الأداء الكلي للمنظمة ويزيد من قدرتها علي مواجهة التحديات المختلفة المؤثرة علي أدائها. (٩٨:٢)

وتوضح دراسة أخرى أن هناك مجموعة من العوامل مثل الاتصال والعمل الجماعي والرضا الوظيفي، كلما كانت محددة وواضحة كلما زادت فعالية الأداء الوظيفي لدي العاملين، وخاصة فيا يتعلق بإدارة المعرفة داخل المنظمة. (٧٤ :١٤)

وتحسين الأداء الوظيفي هو استخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين المخرجات وإنتاجية العمليات التي تحدث داخل المنظمة. (٤٣:٨)

مشكلة البحث:

ومن خلال اطلاع الباحث علي الدراسات السابقة والمرتبطة بنتائج الاتحاد المصري لكرة السلة، وجد الباحث أن نتائج الاتحاد ضعيفة وأن هناك

أسباب أدت إلى تراجع نتائج الاتحاد المصري لكرة السلة والتي اتضحت من عدم مشاركة الفرق القومية فى بطولات الألعاب الاولمبية أو كأس العالم مؤخراً.

كما أن العديد من الدراسات السابقة التي تناولت الدعم التنظيمي أوضحت هذه الدراسات أن الدعم التنظيمي يؤثر علي أداء المنظمة، حيث أنه يخلق موظفين ذو قدرة علي الإبداع في العمل في ظل التنافس الهائل بين المنظمات في بيئة العمل وزيادة مستوى الأداء لديهم، والمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات، وحل المشكلات المرتبطة بالعمل، وإجراء تغييرات في أجواء العمل، والفرص المتاحة للترقية، والإثراء الوظيفي، وغيرها من أشكال وأبعاد الدعم وتحقيق أعلى مستوى ممكن من الإنجاز على مختلف المستويات المحلية والقارية والدولية.

ومن خلال الاطلاع أيضاً علي الدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي، والتي أسفرت نتائجهم عن أن هناك اثر ايجابي للأداء الوظيفي في المنظمات وأن العاملين بحاجة إلى تطوير المهارات والقدرات الخاصة بهم، وأن الاهتمام بالأداء الوظيفي يؤدي إلى زيادة مستوى العاملين ورفع كفاءتهم الوظيفية بالمنظمات الرياضية بما يعود ذلك بالنفع على تلك المنظمات، كما أشارت هذه الدراسات إلي الأثر الإيجابي للأداء الوظيفي في تمكين العاملين ومواجهة الأزمات وضغوط العمل، والتطوير المستمر للمنظمات.

ويعد الاتحاد المصري لكرة السلة الهيئة المسؤولة عن إدارة شئون اللعبة من جميع النواحي التنظيمية والمالية والإدارية ووضع البرامج التي تشترك فيها الهيئات الرياضية المختلفة، والإشراف علي أداء العاملين بالاتحاد والأفرع والأندية ومراكز الشباب والإشراف علي تنفيذ البرامج وتطويرها.

كما أن الاتحاد المصري لكرة السلة من أكثر المنظمات التي تعتمد علي الموارد البشرية لأنه يخدم قطاع عريض من النشء والشباب يختص

الاتحاد برعايتهم وتقديم خدمات مختلفة لهم، مما دفع الباحث إلى تناول دراسة بعنوان "الدعم التنظيمي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد المصري لكرة السلة"، وذلك لتحقيق أهداف الإتحاد والارتقاء به.
أولاً: الدراسات العربية:

١- دراسة "هند عبد الوهاب" (٢٠٠٥م) (١٧) بعنوان "محددات ونتائج مدركات العاملين للدعم التنظيمي" والتي استهدفت دراسة إدراك العاملين للدعم التنظيمي والخروج بمفهوم واضح لهذا المصطلح الحديث في علم إدارة الأعمال، ودراسة مجموعة من المحددات الديموجرافية المؤثرة في إدراك العاملين للدعم التنظيمي، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وكانت العينة قوامها (٤٤٠) فرداً، واستخدمت الباحثة الاستقصاء في تجميع البيانات والحاسب الآلي، وكانت أهم النتائج أن هناك محدّدات لمدركات العاملين للدعم التنظيمي تتمثل في مجموعة المتغيرات الديموجرافية التالية (النوع، العمر، الخبرة المستوي التعليمي، المستوي التنظيمي).

٢- دراسة "محمد النتيفات" (٢٠٠٦م) (١٤) بعنوان "المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري في الأجهزة الأمنية" استهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين المتغيرات التنظيمية (حجم المنظمة، درجة المركزية، اتباع الصيغ الرسمية) ومستوى الإبداع الإداري في الأجهزة الأمنية بمدينة الرياض، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة البحث من جميع الضباط العاملين بشرطة الرياض في مدينة الرياض والبالغ عددهم (٢٤٥) ضابطاً، ومن أهم أدوات جمع البيانات استمارة الاستبانين، وكانت أهم النتائج التي توصل إليها الباحث ارتفاع مستوى الإبداع الإداري لدى الضباط العاملين بشرطة مدينة الرياض وتدني درجة المركزية.

٣- دراسة "حسين محمد حسين" (٢٠٠٦م) (٦) بعنوان "أثر ثقافة المنظمة على تنمية القدرات الإبتكارية للعاملين دراسة مقارنة بين كلية تجاره عين شمس وأكاديمية البحث العلمي"، استهدفت الدراسة التعرف على أثر ثقافة المنظمة على تنمية القدرات الإبتكارية للعاملين مع محاولة إيجاد المناخ المناسب والثقافة التي تساعد على الابتكار وإنشاء وإيجاد إدارة متخصصة خاصة بالابتكار فى الهيكل التنظيمي وأهمية ذلك فى التطوير والتجديد والابتكار فى المنظمات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من العاملين وكانت العينة قوامها (٢٥٦) عامل، وكانت أهم النتائج عدم وجود علاقة إرتباط بين متغيرات الثقافة التنظيمية وعناصر الثقافة التنظيمية التى تتبنى الابتكار لدى العالمين كما لا توجد اختلافات جوهرية فى اتجاهات العاملين والمسؤولين بكلية التجارة بجامعة عين شمس وأكاديمية البحث العلمي نحو متغيرات الثقافة التنظيمية التى تساعد على تنمية القدرات الإبتكارية للعاملين كما لا توجد اختلافات جوهرية فى اتجاهات العاملين نحو الثقافة التنظيمية التى تتفق مع تطبيق مفاهيم الابتكار باختلاف متغيراتهم الديموجرافية.

٤- دراسة "ممدوح عبد الفتاح" (٢٠٠٧م) (١٥) بعنوان "العلاقة بين محددات الدعم التنظيمي والتفكير الإبتكاري: دراسة تطبيقية علي العاملين في قطاع الصحة مدينة طنطا" والتي استهدفت التعرف علي العلاقة الارتباط بين إدراك الفرد للدعم التنظيمي والتفكير الإبتكاري لدى الأفراد، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت عينة الدراسة (٣٢.٥%) من حجم المجتمع كله واختير مجتمع البحث من العاملين بالمستشفيات الحكومية والخاصة من أصل (١٤٠٠) فرداً، استخدم الباحث الإستبيان في جمع البيانات، وكانت أهم النتائج وجود علاقة بين عوامل الدعم التنظيمي

وإدراك العاملين لما يقدم لهم من دعم تنظيمي من المستشفى التي يعملون بها.

٥- دراسة "سعيد شعبان حامد" (٢٠٠٩م) (١١) بعنوان "أثر قيم العمل على الإبداع الإداري"، واستهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين كل من القيم الشخصية والقيم التنظيمية وقيم الوسطي بالشركة السعودية للصناعات الأساسية، وكانت العينة قوامها (٢٠٠ مديراً)، وكانت أهم النتائج هناك درجة مرتفعة من الإبداع الإداري ومستوى التزام العاملين بالشركة السعودية، كما أن هناك علاقة بين الإبداع الإداري وكلاً من القيم الشخصية والقيم التنظيمية، وقيم العدالة التنظيمية.

٦- دراسة "حازم كمال الدين، عبد الحق سيد" (٢٠١٠م) (٥) بعنوان "أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي علي دافعية أعضاء هيئة التدريس للإنجاز بكلية التربية الرياضية" والتي استهدفت التعرف علي أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي علي دافعية الإنجاز لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية جامعة أسيوط، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي (الدراسات مسحية)، وكانت عينة البحث (٤٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية جامعة أسيوط، واستخدم الباحثان الاستبيان في جمع البيانات، وكانت أهم النتائج التي توصل إليها الباحثان أن المتغيرات المستقلة تؤثر في كل مرحلة من مراحل التحليل علي المتغير التابع لهذه المرحلة وذلك فيما عدا إدراك الدعم التنظيمي فلم يظهر تأثيره في المرحلة الثانية علي الالتزام التنظيمي في حين بدأ التأثير معنوياً علي دافعية الإنجاز لدي العاملين.

٧- دراسة "اسعد حماد وآخرون" (٢٠١١م) (١) بعنوان "العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي"، والتي استهدفت الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي واختبار العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك

والالتزام التنظيمي والكشف عن أكثر أبعاد الدعم التنظيمي تأثير علي كل من (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام المستمر)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الباحث الإستبيان في جمع البيانات، وكانت أهم النتائج أن الدعم التنظيمي المدرك يؤثر علي الالتزام التنظيمي تأثيراً ايجابياً وأكثر أبعاد الدعم التنظيمي المدرك تأثيراً علي الالتزام العاطفي هي (سياسة الاحتفاظ، وفرص الترقية، والمكافآت، والإثراء الوظيفي، ومعالجة الشكاوي).

٨- دراسة "أماني موسى" (٢٠١١م) (٣) بعنوان "اثر إدراك الأفراد للدعم التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي" والتي استهدفت التعرف علي العلاقة بين أخلاقيات العمل وإدراك الفرد للدعم التنظيمي والعلاقة بين إدراك الفرد للدعم التنظيمي وأبعاد الالتزام التنظيمي، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتتمثل عينة الدراسة من فني التمريض والصحة العامة من خريجي مدارس التمريض والمستشفيات الجامعي بأسسيوط و(المستشفى العام الرئيسي، الأطفال، صحة المرأة) بعدد (٣٢٧) استمارة استقصاء تم توزيعها عليهم، استخدمت الباحثة الاستبيان في جمع البيانات، وكانت أهم النتائج وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل وإدراك الأفراد للدعم التنظيمي.

٩- دراسة "رحاب عبد الفتاح" (٢٠١٣م) (٩) بعنوان "العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ومستوي درجة الرضا الوظيفي" والتي استهدفت تحديد درجة الاختلاف في الدعم التنظيمي المدرك من قبل كل من الأطباء والتمريض والإداريين بالمستشفيات الخاضعة للدراسة وتحديد العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ومستوى الرضا الوظيفي، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وكانت عينة البحث (٥٠٠) فرداً، وكانت أهم النتائج أنه لا توجد

فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في الدعم التنظيمي المدرك من قبل كل من الأطباء والإداريين كما انه لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى كل من الأطباء والتمريض والإداريين بالمستشفيات الخاضعة للدراسة.

١٠- دراسة "نشأت عبد الله" (٢٠١٦م) (١٦) بعنوان "العلاقة بين العدالة التنظيمية والإبداع الإداري باستخدام إدراك الفرد للدعم التنظيمي كمتغير وسيط" استهدفت الدراسة التعرف علي العلاقة بين العدالة التنظيمية والإبداع الإداري باستخدام إدراك الفرد للدعم التنظيمي كمتغير وسيط، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت العينة قوامها (٤٥٠) فرداً، استخدم الباحث الإستبيان لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج أن إدراك الفرد للدعم التنظيمي يؤثر بأبعاده الثلاثة علي (دعم وتأكيد الذات، المشاركة في اتخاذ القرار، سلوك القادة لمساندة المرؤوسين) طردياً ومعنوياً في جميع أبعاد الإبداع الإداري.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١١- دراسة "Jaskyte-Kristina" (٢٠٠٥م) (١٩) بعنوان "الثقافة التنظيمية والإبداع في المنظمات الخادمة الإنسانية الإبرحية **Organization culture and innovation in nonprofit human service organization**"، استهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي وذلك على عينة من المنظمات الإبرحية الإنسانية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية وقوامها (١٨٩) وكانت أهم النتائج التي توصل إليها الباحث هي أن المنظمة التي تكون إبتكارية لا بد من إعطاء الموظفين المهلة الكافية للتعبير عن إبداعهم وأن يستعدوا للمخاطر

والتجربة والاستفادة من الفرص، كما أوضحت هذه الدراسة أن الثقافة التنظيمية من أهم أجهزة التنبؤ بالإبداع أو الابتكار التنظيمي.

١٢- دراسة "وان وآخرون Wan et al" (٢٠٠٥م) (٢٣) عنوانها "دراسة

Determinants of firms التجارية

innovation in singapore technovation، واستهدفت الدراسة

التعرف على محددات الإبداع في ٧١ شركة في سنغافورا، وكانت أهم

النتائج أن هناك علاقة معنوية موجبة بين الإبداع الإداري وكل من

اللامركزية، الموارد التنظيمية، واعتقاد الإدارة بأهمية الإبداع ورغبة الإدارة

بتبادل أفكار الإبداع بالمنظمة.

إجراءات البحث:

استخدم الباحثون في دراستهم المنهج الوصفي (الدراسات المسحية)

بخطواته وإجراءاته نظراً لمناسبته لطبيعة الدراسة.

اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية العشوائية، بحيث تشكل عدداً

مقبولاً لتمثيل مجتمع الدراسة (الاتحاد المصري لكرة السلة)، وقد استلزم ذلك

توزيع عينة الدراسة الميدانية طبقاً لأهداف الدراسة والأدوات المستخدمة في

جمع البيانات والبالغ عددهم (٥٠٠) فرداً وذلك بخلاف العينة الاستطلاعية

وعددهم (٢٠) فرداً للموسم الرياضي ٢٠١٦/٢٠١٧م.

أدوات جمع البيانات:

استخدم الباحثون الاستبيان كأداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق هدف

البحث وللإجابة علي تساؤلاته، عن طريق تصميم عدد (٢) استمارة وهي

كالتالي: الاستبيان الأول الذي يهدف إلي التعرف علي واقع الدعم التنظيمي

للعاملين بالاتحاد المصري لكرة السلة، والاستبيان الثاني والذي يهدف إلي

التعرف علي مستوى الأداء الإداري للعاملين بالاتحاد المصري لكرة السلة،

حيث تم تطبيقهما علي عينة مكونة من (مجلس إدارة الاتحاد، وأعضاء اللجان

العليا للاتحاد، ومجلس إدارة الأفرع، المدير التنفيذي والمدير المالي، ولاعبى كرة السلة، ومدربين كرة السلة، وحكام كرة السلة) وذلك للموسم الرياضي ٢٠١٦م/٢٠١٧م.

صدق استبيان الدعم التنظيمي:

أن معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع العبارات تراوحت بين (٠.٧١٩: ٠.٩٨٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) مما يشير إلي صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور لعبارات المحور.

ثبات استبيان الدعم التنظيمي:

استخدم الباحثون طريقة التجزئة النصفية لحساب ثبات الاستبيان. استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية لسبيرمان براون لحساب معامل ثبات الاستبيان، حيث بلغ معامل ثبات الاستمارة وفق معامل التجزئة النصفية (٠.٨٥) حيث أن قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = (٠.٢٢٤٦) وقيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.١) = ٠.٤١٨٢ مما يشير إلي ارتفاع معامل ثبات الاستمارة قيد البحث.

جدول (١)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول محاور استبيان الدعم التنظيمي (ن=١٠)

م	المحاور	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
١	العدالة التنظيمية	٤	٦	٤٠%
٢	المشاركة في اتخاذ القرارات	٥	٥	٥٠%
٣	سلوك القادة لمساندة المرؤوسين	٦	٤	٦٠%
٤	الاهتمام باحتياجات العاملين	١٠	٠	١٠٠%

تابع جدول (١)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول محاور استبيان الدعم التنظيمي (ن=١٠)

م	المحاور	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
٥	الالتزام التنظيمي	٢	٨	٢٠%
٦	إدراك الدعم التنظيمي	٦	٤	٦٠%
٧	دعم وتأكيد الذات لدى العاملين	٩	١	٩٠%
٨	الدعم المقدم من الإدارة العليا	٩	١	٩٠%
٩	سلوكيات المنظمة تجاه موظفيها	٨	٢	٨٠%
١٠	الدعم الإشرافي	٨	٢	٨٠%

يتضح من جدول (١) حصول المحاور المقترحة علي نسبة مئوية تراوحت ما بين (٢٠% إلي ١٠٠%) وقد ارتضي الباحث بنسبة (٧٠%) فأكثر وتم حذف وتعديل بعض المحاور بناء علي آراء السادة الخبراء لتصبح (٥) محاور وهي:

- الدعم المقدم من الإدارة العليا.
- دعم وتأكيد الذات لدى العاملين.
- سلوكيات المنظمة تجاه موظفيها.
- الاهتمام باحتياجات العاملين.
- الدعم الإشرافي.

صياغة عبارات استبيان الدعم التنظيمي:

قام الباحثون بصياغة عبارات الاستبيان مستعيناً بالمحاور المستخلصة من آراء الخبراء والتي تقيس تلك المحاور، وقد راعي الباحث في صياغة العبارات ما يلي:

- أن تكون العبارات واضحة ومفهومة.
- ألا توحي العبارات بنوع الاستجابة.
- ألا تشمل العبارات علي أكثر من معني.
- الإبعاد عن المفردات أو العبارات الصعبة.

صدق استبيان الابداع والابتكار في الأداء الإداري:

أن معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع العبارات تراوحت بين (٠.٧٦٣ : ٠.٩٩٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) مما يشير إلي صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور .

ثبات استبيان الإبداع والابتكار في الأداء الإداري:

استخدم الباحثون طريقة التجزئة النصفية ومعامل ثبات الفاكرباخ لحساب ثبات الاستمارة. استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية لسبيرمان بران لحساب معامل ثبات الاستبيان، حيث بلغ ثبات معامل الاستبيان وفق معامل التجزئة النصفية (٠.٩٥) حيث أن قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٢٢٤ و قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.١) = (٠.٤٢) مما يشير إلي ارتفاع معامل ثبات الاستبيان قيد البحث

المعالجات الإحصائية:

لإجابة عن تساؤلات الدراسة تمت المعالجة الإحصائية للبيانات التي تم تجميعها من خلال الاستبيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (S.p.s.s)، وقد استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- النسبة المئوية.
- التجزئة النصفية.
- معمل ثبات الفا كرنباخ.

عرض ومناقشه النتائج:

لتحقيق هدف البحث وللإجابة علي ما وضعة الباحث من تساؤلات، وفي ضوء ما أسفرت عنة المعالجة الإحصائية، يحاول الباحث عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها.

*العلاقة بين أبعاد الدعم التنظيمي والإبداع والابتكار في الأداء الإداري:
العلاقة المركبة بين الإبداع والابتكار في الأداء الإداري ومدى تأثيرها بعناصر الدعم التنظيمي تتضح في الجدول (٢).

جدول (٢)

العلاقة المركبة بين محاور الدعم التنظيمي ومهارة الابتكار والإبداع في الأداء الإداري (ن=٥٠٠)

الترتيب	الأهمية النسبية	معامل التحديد	الدلالة	ف الارتباط	الارتباط الجزئي	الارتباط البسيط	محاور الدعم التنظيمي
٣	٢٦.٧٠٧	٠.٩٦٠	**	٩٤٥.٩٧	٠.٢٦	٠.٩٣	الدعم المقدم من الإدارة العليا
١	٧٢.٩٠٥	٠.٩٢٣	**	٤٨٦.١١	٠.٧٢	٠.٩٨	دعم وتأكيذ الذات لدي العاملين
٥	٨.١٣٥	٠.٩٦٢	**	١٥١.٥٤	٠.٠٨	٠.٩٤	الاهتمام باحتياجات العاملين
٤	١١.٩٠٦	٠.٩٦٢	**	١٢٧.٠٥	٠.١٢	٠.٨٩	سلوكيات المنظمة تجاه موظفيها
٢	٦٥.٥٠٥	٠.٩٢٤	**	٧٦.٦٥	٠.٦٤	٠.٩٦	الدعم الإشرافي
		٠.٩٦٢٤	**	٢٥٣٢.٤٩٨	(R)٠.٩٨١		الارتباط المتعدد

الاحتمالية = أقل من ٠.٠١

درجات الحرية (ن) = ٥٠٤٩

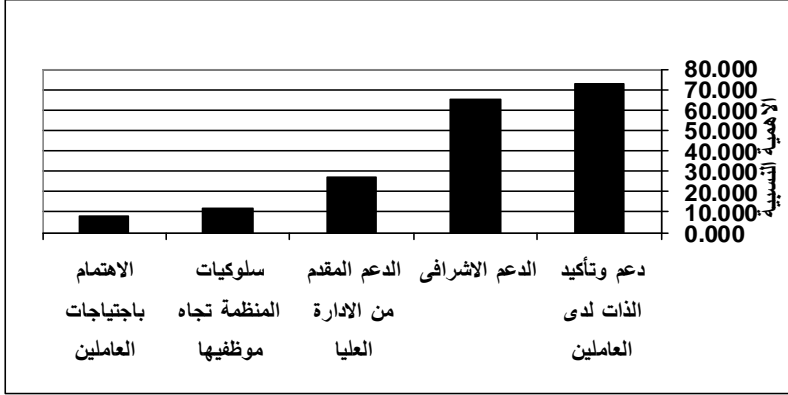
يتضح من جدول (٢) أن معامل الارتباط المركب بين متغير الدعم التنظيمي وبعد (الإبداع والابتكار في الأداء الإداري) بلغ (٠.٩٨) وهذا يعني أن نسبة (٩٨%) من الاختلافات في الأداء الإداري ترجع إلي بعد الإبداع والابتكار في الأداء الإداري.

وتبين النتائج السابقة أن بعد دعم وتأكيد الذات لدي العاملين هو الأكثر تأثيراً علي والإبداع والابتكار في الأداء الوظيفي، ويحتل كلاً من الاهتمام باحتياجات العاملين سلوكيات المنظمة تجاة موظفيها المراتب الأخيرة حيث أنهما عوامل معنوية لا تؤثر بشكل كبير علي والإبداع والابتكار في الأداء الإداري.

وهذا يدل علي أن أبعاد الدعم التنظيمي والتي توصل إليها الباحث تلعب دوراً هاماً وأساسياً في زيادة أعداد المستفيدين من (ممارسين، لاعبين، مدربين، حكام) مما يزيد من قاعدة الممارسة لرياضة كرة السلة، وأيضاً زيادة الأداء الإداري للعاملين، حيث تستطيع تلك الشرائح (اللاعبين، المدربين، الحكام، الممارسين) الاستفادة من الأنشطة المقدمة من الاتحاد بشكل دائم من خلال الدعم التنظيمي المقدم لهم.

ويري الباحثون ضرورة وجود إدارة خاصة بالدعم التنظيمي تشجع علي الإبداع والابتكار وتقوم بالتنسيق بين الإدارة العليا للاتحاد وإداري الأفرع وجميع المستفيدين من الاتحاد، ومعرفة نقاط الضعف وأسبابها ومعالجتها، وهذا ما أكدته دراسة الدراسات السابقة "أحمد محمود" (٢٠١٦م)، حيث يوصي بوجود خطة للتطوير المستمر داخل الاتحاد، حيث لا توجد قوانين ولوائح تشجع علي الدعم داخل الاتحاد وذلك لعدم وجود نص صريح ضمن اللوائح الخاصة بالاتحاد وعدم وجود قوانين خاصة بالدعم وكيفية في الاتحاد المصري لكرة السلة.

من خلال العرض السابق للنتائج المرتبطة بالعلاقة المركبة بين محاور الدعم التنظيمي ومهارة الإبداع والابتكار في الأداء الإداري وجد الباحث أن بعد الابتكار والإبداع في الأداء الإداري يؤثر بشكل واضح في الدعم التنظيمي للعاملين بالمنظمة.



شكل (١) الالاهمية النسبية لعناصر الدعم التنظيمي ومدى تأثيرها في التغيير في مهارات الابداع والابتكار في الأداء الإداري.

من خلال النتائج السابقة يري الباحثون أن محور دعم وتأكيدي الذات لدى العاملين من اهم المحاور التي تؤثر علي الابداع والابتكار في الأداء الإداري يليه محور الدعم والاشرفي والدعم المقدم من الادارة العليا بالترتيب، اما محور سلوكيات المنظمة تجاه موظفيها ومحور الاهتمام باحتياجات العاملين قياتيا في المرتبة الاخيرة في التأثير علي الإبداع والابتكار في الأداء الإداري.

الاستنتاجات:

من خلال ما توصل إليه الباحثون وفي ضوء أهداف البحث وتساؤلاته، واستناداً علي ما تم من إجراءات ومعالجات إحصائية لعرض النتائج وتحليلها وتفسيرها، توصل الباحث إلي الاستنتاجات التالية:

- الاستنتاجات الخاصة بالعلاقة بين الدعم التنظيمي الابداع والابتكار فى الإداء الإداري.

١- يهمل الاتحاد إجراء الدراسات للتعرف علي مدي رضا العاملين عن الدعم المقدم لهم من الإدارة العليا أو الإدارات المختلفة للأفرع، ويهمل أيضاً معرفة مدي رضا المستفيدين عن الأنشطة والخدمات المقدمة لهم.

٢- يهمل الاتحاد معرفة القدرات الابتكارية لدي العاملين.

٣- يعاني الاتحاد من ضعف مستوي الإشراف حيث أن المشرف المباشر دائماً ما يخص لنفسه المزايا ويتجاهل العاملين، ولا يناقش معهم القرارات المهمة التي تؤثر عليهم، كما أنه يصدر القرارات والتعليمات ولا يتم متابعتها ولا التأكد من وضعها في حيز التنفيذ.

٤- يوجد قصور في الدعم المقدم من المشرفين بالاتحاد، ويتمثل ذلك في عدم فهم و إدراك البيئة المحيطة بالعاملين، كما لا يستعين الاتحاد بآراء المستفيدين والعاملين في إعداد الأنشطة والخطط السنوية الخاصة بالاتحاد.

٥- عدم وجود قسم أو إدارة خاصة بالدعم التنظيمي والابداع والابتكار تشرف علي عمل الاتحاد.

٦- ضرورة فهم الإدارة العليا للابداع والابتكار داخل الاتحاد وخارجة والتعرف علي جميع جوانب الأداء الايجابية ومحاولة تتميتها ومواجهه الجوانب السلبية.

التوصيات:

في ضوء ما أظهرته نتائج هذه الدراسة من سلبيات وإيجابيات للأداء الإداري الذي تقوم عليها منظومة العمل بالاتحاد المصري لكرة السلة بجمهورية مصر العربية في ضوء الدعم التنظيمي يوصي بالاتي:

- ١- ضرورة اهتمام إدارة الاتحاد بالابداع والابتكار و برضا العاملين وتنمية الدعم التنظيمي لديهم وذلك عن طريق الأتي:
- ٢- إنشاء إدارة للإبداع والابتكار في الاداء الوظيفي بالاتحاد المصري لكرة السلة.
- ٣- ضرورة التعاون بين الاتحاد والهيئات الاخري مثل المدارس والجامعات وتنمية الإبداع والابتكار للعاملين بالاتحاد لنشر اللعبة.
- ٤- ضرورة إجراء العديد من الدراسات التي تتناول موضوع والإبداع والابتكار وذلك نظراً لأهميته وإغفال الباحثين عن التعمق في دراسته.

((المراجع))

أولاً: المراجع العربية:

- ١- أسعد حماد أبو رمان وآخرون: العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية علي المستشفيات الأردنية، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، كلية التجارة، جامعة القاهرة، العدد (٧٨)، ٢٠١١م.
- ٢- المازم محمد علي: أثر تطبيق الإدارة المفتوحة علي الرضا والأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٨م.
- ٣- أماني موسى عبد الجليل: اثر إدراك الأفراد للدعم التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، ٢٠١١م.
- ٤- جمال محمد علي: الحديث في الإدارة الرياضية والإدارة العامة، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ٢٠٠٧م.
- ٥- حازم كمال الدين عبد العظيم، عبد الحق سيد عبد الباسط: أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي علي دافعية أعضاء هيئة التدريس

للانجاز بكلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، جامعة
ظهران، ٢٠١٠م.

٦- **حسين محمد حسين**: أثر ثقافة المنظمة على تنمية القدرات الإبتكارية
للعاملين دراسة مقارنة بين كلية تجاره عين شمس وأكاديمية
البحث العلمي، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين
شمس، القاهرة، ٢٠٠٦م.

٧- **حنان رزق الله**: أثر التمكين على تحسين جودة الخدمة التعليمية بالجامعة"
دراسة ميدانية لعينة من كليات جامعة منتوري قسنطينة
مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تسيير المؤسسات،
جامعة منتوري، قسنطينة، ٢٠٠٩ / ٢٠١٠م.

٨- **راويه محمد**: إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية،
١٩٩٩م.

٩- **رحاب عبد الفتاح علي**: العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك ومستوي درجة
الرضا الوظيفي، دراسة تطبيقية علي المستشفيات الجامعية
بمحافظة الشرقية، جامعة بنها، كلية التجارة، قسم إدارة
الأعمال، ٢٠١٣م.

١٠- **رحمة جمال الدين محمد**: علاقة الغزو السببي والثقة الرياضية بنتائج
مباريات الفرق الرياضية (كرة السلة- كرة اليد- كرة
الطائرة)، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنات،
جامعة الإسكندرية، ٢٠١٠م.

١١- **سعيد شعبان حامد**: أثر قيم العمل على الإبداع الإداري، المجلة العلمية
للاقتصاد والتجارة، العدد الثاني، جامعة عين شمس،
٢٠٠٩م.

١٢- **علي حسن محمد**: العلاقة بين الضغوط الوظيفية والشعور بالإجهاد
الوظيفي ودور الدعم الوظيفي في هذه العلاقة، دراسة

مطبقة على العاملين في القطاع الخاص الكويتي، المجلة العربية للعلوم الإدارية، ٢٠٠٦م.

١٣- عصمت محمد سيد: المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري كمدخل لتحسين مستوى انجاز أندية الدوري الممتاز لكرة الطائرة، رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠١٣م.

١٤- محمد ابن عامر الننيفات: المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بمستوي الابداع الإداري في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نيف العربية، الرياض، ٢٠٠٦م.

١٥- ممدوح عبد الفتاح أحمد: العلاقة بين محددات الدعم التنظيمي والتفكير الإبتكاري، دراسة تطبيقية علي العاملين في قطاع الصحة مدينة طنطا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة طنطا، ٢٠٠٧م.

١٦- نشأت عبد الله زين الدين: العلاقة بين العدالة التنظيمية والإبداع الإداري باستخدام إدراك الفرد للدعم التنظيمي كمتغير وسيط، دراسة تطبيقية علي الجامعات الحكومية المصرية، كلية التجارة، جامعة المنوفية، ٢٠١٦م.

١٧- هند عبد الوهاب عواد: محددات ونتائج مدركات العاملين للدعم التنظيمي، دراسة تطبيقية علي قطاع الدواء، جامعة عين شمس، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، ٢٠٠٥م.

١٨- ولاء أحمد أبو الإسعاد: العلاقة بين تفويض السلطة وفاعلية اتخاذ القرار وأثرها علي الأداء الوظيفي لدي العاملين بالاتحاد المصري لكرة الطائرة، رسالة ماجستير، جامعة أسيوط، كلية التربية الرياضية، ٢٠١٤م.

ثانياً: المراجع الانجليزية

- 19- **Jaskyte-Kristina:** Organization culture and innovation in nonprofit human service organization, 2005.
- 20- **Pavan Kumar:** The Impact of perceived organizational support on innovativeness of entry-level employees working in the information technology sector of Hyderabad, India", Research Report Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Master of Business Administration (MBA), 2008
- 21- **Prynjolfsson E&Yang S.(1996)** Information technology& broductivity A review of the literature advances in computers academic bres campridge volume 43 p 50
- 22- **Rhoades,nindaAnd Eisenberger Robert:** perceived organizationan Support ;A, review the literature:, journan of Applied psychology, vol.87,no.4,2002.
- 23- **Wan, D, et, al:** Determinants of firms innovation in sinapore technovation, vol 25, no. 5, 2005.

ثالثاً: المراجع من شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت)

- 24- <http://mawdoo3.com>.