

الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين باتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية

* د/ أحمد محمد أحمد أبوالميزيد

يدين العالم للمبدعين من أبنائه ، بكل ما أحرزه من تقدم في العلوم والفنون والآداب ، وما توصل إليه من حضارة إنسانية شامخة، في ظل التقدم الحضاري المطرد ، تتسابق المجتمعات في جميع الميادين، فالبترول والمعادن موجودة في باطن الأرض منذ آلاف السنين ، والشمس موجودة منذ بدء الخليقة، ولم تتحول هذه المصادر إلى تلك الطاقة الهائلة التي تدور بها عجلة التكنولوجيا إلا عندما وُجِدَ الإنسان القادر على اكتشافها، ويمكن القول أن الصراع بين الدول المتقدمة هو صراع بين عقول أبنائها من أجل الوصول إلى سبق علمي وتكنولوجي يضمن لها الريادة والقيادة .

لذلك ينبغي تقدير أهمية دور الإبداع الإداري من خلال القيام بجهود ملحوظة لتوفير مناخ ملائم يمكن العاملين في المنظمات على إختلاف مستوياتهم من إظهار ما لديهم من قدرات إبداعية واستغلالها الإستغلال الأمثل، بما ينعكس إيجابياً على قدراتهم في إيجاد حلول للمشكلات التي تواجههم بصورة إبداعية. (6: 2- 5)

ويعتبر الاتحاد الرياضي القاعدة العريضة والمسئول عن شئون اللعبة المعني بها، والتي يقع على عاتقه تنظيم بطولاتها ومنافساتها المحلية والإقليمية والدولية وهو المسئول عن التخطيط لكافة نشاطات هذه اللعبة وعمل الإحصائيات والدارسات بغرض دفع المستوى البطولي والوصول بالفرق إلى أعلى مستوى ممكن في الأداء والمهارة، تمهيدا للتنافس الدولي الذي تعتبر الدورات الاولمبية قمته، كما تختص الإتحادات بإعداد الكوادر من حكام ومدربين وإداريين. (9: 89)

و يذكر طلحة حسام أنه بالرغم من كل ما تعانيه الرياضة بمختلف أنشطتها وعلى كل مستوياتها من مشكلات، فإن الجانب الإداري يمثل فيها العنصر الأساسي، حيث أن العملية الإدارية في كل المنظمات مازالت موضع نقد ممن يعملون فيها أو ممن يتعاملون معها، وهذا لا يعنى عدم أهمية وجود مثل هذه المنظمات ولكن تعنى ضرورة التركيز على فاعلية أدائها ووضوح أهدافها وكفاءة المسؤولين عنها والعاملين فيها ولعل من أهم أسباب معاناة الرياضة في جمهورية مصر العربية هي عدم قدرة مسئوليتها من إيجاد حلول للمشكلات بصورة ابداعية في ظل الظروف والمعوقات الإدارية التي تواجههم.(6: 160)

ويعد دور الإبداع الإداري من الأدوار الهامة في العمل الإداري لما لذلك من نتائج إيجابية تعود بالنفع على المنظمات الإدارية والرياضية والعاملين فيها.

* مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية جامعة أسيوط.

ومن أجل ذلك تعاضم دور المنظمات الخدمية الإجتماعية والرياضية والتعليمية كمنظمات عامة لا تهدف للربح وإنما تهدف إلى تحقيق عائد إجتماعى، من خلال تقديم خدمات تدعم الظواهر الاجتماعية الإيجابية في المجتمع، والحد من الظواهر الاجتماعية السلبية. (4: 18)

وبالرغم من محاولات الإتحادات الرياضية الكثيرة للإصلاح والتطوير، إلا أن هناك العديد من المعوقات التي تقف حائلاً أمامها فى القيام بمسئولياتها، ومنها عدم الاستقرار على تحديد فلسفتها، ومحدودية الموارد المالية، والقيود المفروضة على الإنفاق، والنمطية وأساليب التقويم، وغياب المشاركة فى إعداد البرامج التدريبية، ومستوى الجودة سواء فى النواحي الإدارية أو الفنية، وغياب الرؤية الشاملة، وعدم وجود إستراتيجية مستقبلية محددة، والبعد عن نظم تكوين الأداء والبطء فى مواجهة المتغيرات. (8: 172)

واتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية هي إحدى هذه المنظمات التي تقوم بهذا الدور الإيجابي، حيث تعمل على رعاية الشباب في المجتمع لتقديم عدة خدمات مهنية ومجهودات ذات صبغة وقائية وإنشائية واجتماعية ورياضية، تهدف إلى تكامل بناء شخصية الشباب وتزويدهم بمصادر المعرفة الرياضية المتخصصة وإعدادهم بدنياً ومهارياً ونفسياً ليصبحوا رياضيين، نعتمد عليهم في تحقيق الميداليات في جميع المحافل المحلية والدولية.

ومن هذا الدور الذي تهدف إليه اتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية ، يجب أن يكون هناك تطور للفكر الإداري الرياضي، في عمليات التدريب والتعليم والارتقاء بالمستويات والمهارات وتحقيق الأرقام القياسية، التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بما يحدث من تطور في الفكر الإداري في جميع مؤسسات الدولة، بل يمكن القول بأن الرياضة بمجالاتها المختلفة تعكس مدى ما حققه الفكر الإداري من تطور، فهي تحقق في قيمتها ما قد لا تحققه مجالات أخرى.

لذلك يرى الباحث أن دراسة الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي في المجال الرياضي سوف تنثري الفكر الإداري والتراث العلمي، وذلك من خلال التعرف على واقع مستوى الإبداع الإداري وعلاقته بتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين باتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية ، والتعرف على الأساليب الإدارية التي تحقق مفهوم الإبداع الإداري وتعززه.

- هدف البحث

التعرف على الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين باتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية، من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- تساؤلات البحث

- ١- ما مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين باتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية ؟
- ٢- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين باتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية ؟
- ٣- ما علاقة الإبداع الإداري بالأداء الوظيفي لدى العاملين باتحادات رياضات الدفاع عن

النفس الأولمبية ؟

- الدراسات السابقة:

١- الدراسات العربية

أ - (دراسات مرتبطة بالاتحادات)

- دراسة حسام رضوان كامل (٢٠٠٠) (3) استهدفت التعرف اقتصاديات الاتحادات الرياضية الأولمبية المصرية دراسة تحليلية"، واستخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسة النقدية والتحليلية) والمنهج التاريخي (النقد الداخلي)، وأهم نتائج الدراسة أن الاتحاد الرياضي الأولمبي منظمة مدنية ذات طبيعة أهلية ولكن الدولة لا تعامله على هذا الأساس حيث تراه هيئة خاصة تتبع سياساتها الاتجاهات المركزية، عدم وضوح تعريف الاتحاد الرياضي الأولمبي، غموض أهداف الاتحاد الرياضي الأولمبية.

- دراسة صالح عبد القادر عتريس (2001)(5) ، استهدفت التعرف على اهم

معوقات وصول لاعبي الكاراتيه مستوى الدرجة الأولى بمحافظة صعيد مصر للمستويات العليا ووضع تصور مقترح للحلول المناسبة لهذه المعوقات استخدم الباحث المنهج الوصفي وكانت عينة الدراسة من القادة الرياضيين (مدربين ،إداريين الأندية ، مراكز الشباب ، جمعيات الشبان ، حكام ، اعضاء مجالس ادارات مناطق الكاراتيه) وكانت من أهم أدوات جمع البيانات (المقابلات الشخصية، استمارات الإستبيان) وكانت من أهم النتائج الحرص على تطوير فكر الإداريين بالمناطق من خلال دورات تدريبية تنمي روح الإبداع والتجديد.

- دراسة أحمد محمد أحمد (٢٠٠٨)(1) ، استهدفت تصميم برنامج للتنمية الإدارية

لأعضاء مجالس إدارة أفرع الإتحاد المصري للكاراتيه في ضوء التحليل الوظيفي استخدم الباحث المنهج الوصفي وكانت عينة الدراسة من أعضاء مجالس إدارة أفرع الإتحاد المصري للكاراتيه وكانت من أهم أدوات جمع البيانات (المقابلات الشخصية، الإستبيان) وكانت من أهم النتائج المرتبطة بالابتكار والإبداع هي نجاح العينة في تطبيق بعض مقترحاتهم مع الجهات الإدارية المختلفة ولكن تبقى حاجتهم في عمل دورات تدريبية لتنمية الفكر الابداعي والتطبيق العلمي للرؤى المختلفة في ظل المعوقات الإدارية المختلفة.

ب - (دراسات مرتبطة بالإبداع الإداري والأداء الوظيفي)

- دراسة نانيس عبدالحافظ عبد الوهاب (٢٠٠٣) (11)، استهدفت التعرف على علاقة

ضغوط العمل بفاعلية الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، وبلغت العينة (٤٠٠)، وهم العاملات بمستشفيات جامعة عين شمس مستخدمة المنهج الوصفي، وكانت أدوات جمع البيانات استمارة استبيان، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن هناك علاقة جوهرية بين مصادر الضغوط وفاعلية الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، كما أن مستوى فاعلية الأداء

للمرأة العاملة يزيد عن المتوسط، كما تبين وجود اختلافات جوهرية في الأهمية النسبية لضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي.

- دراسة **محمد بن علي بن حسن (٢٠٠٨)(10)**، استهدفت التعرف على دور الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة في الإبداع الإداري من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي بالعاصمة المقدسة - السعودية ، حيث تمثلت العينة في مديرو المدارس الابتدائية بالعاصمة المقدسة وعددهم ١١٥ مديرا و استخدم المنهج الوصفي ، وكانت أدوات جمع البيانات (استمارات الاستبيان)، كانت من أهم النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول عناصر الإبداع الإداري لمدير المدرسة وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة لصاح الذين كانت خدمتهم (١٦ سنة فأكثر).

- دراسة **توفيق عطية توفيق (٢٠٠٩)(2)**، استهدفت التعرف على واقع العلاقة القائمة بين المناخ التنظيمي والإبداع الإداري في إتخاذ القرارات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث على العاملين بإمارة المدينة المنورة وأمانتها، وكانت أهم أدوات جمع البيانات (استمارات الاستبيان)، وكانت أهم النتائج قلة مستوى الإبداع الإداري، وأن الإمارة لا تشجع الإبداع الفردي والجماعي.

٢- الدراسات الأجنبية:

دراسة **"Smolensky,Elizabeth and Kleiner" (١٩٩٥)(15)**، استهدفت القيام بفحص القدرات الإبداعية المرتبطة ببيئة العمل ومواقف المؤسسات، انطلاقاً من حقيقة (أن الإستفادة القصوى من المصادر المتاحة تعتبر أساسية لنجاح أي مدير)، وكانت أهم أدوات جمع البيانات (استمارات الاستبيان)، وكانت أهم النتائج أن هناك أهمية للمدير القادر على تطوير قدرات الموظفين على التفكير الإبداعي وحل المشاكل بطريقة إبداعية.

- دراسة **"Hannah-K-Watson" (٢٠٠٣ م) (13)**، استهدفت التعرف على مدي تبني الثقافة الجامعية فكره الإبداع وعلي نحو أكثر تحديداً عملية تبني تكنولوجيا قاعه التدريس، واستخدم الباحث دراسة الحالة والدراسات المسحية علي عينه من (٨)جامعات عامه، وكانت أهم أدوات جمع البيانات هي (استمارات الاستبيان، والملاحظة والوثائق الموجودة)، وأهم النتائج أن الجامعات التي لديها ثقافة تنظيميه وتكنولوجيا في قاعه التدريس من الأرجح أن يكون لديها إبداع ولديها قيادة تنبؤية تساعد علي الإبداع.

- دراسة **"Jaskyte-Kristina" (٢٠٠٥ م) (14)**، استهدفت الدراسة التعرف علي العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي وذلك علي عينة من المنظمات الإنسانية،

وكانت أهم أدوات جمع البيانات هي (استمارات الاستبيان، والمقابلات الشخصية) وكانت من أهم النتائج هي أن المنظمة التي تكون إبتكارية لابد من إعطاء الموظفين المهلة الكافية للتعبير عن إبداعهم وأن يستعدوا للمخاطر التي تواجههم والتجربة والاستفادة من الفرص، كما أوضحت هذه الدراسة أن الثقافة التنظيمية من أهم أجهزة التنبؤ بالإبداع لذا يجب علي القادة أن يسعوا إلي إدارة واستخدام المتغيرات الثقافية حتى تكون المنظمات منظمات إبداعية.

- دراسة "David wan & others" (2005م) (12)، استهدفت الدراسة التعرف على محددات الإبداع في (71) شركة في سنغافورة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت عينة البحث (540) من العاملين بتلك الشركات، وكانت أهم أدوات جمع البيانات هي (استمارات الاستبيان، والملاحظة والمقابلات الشخصية) وكانت أهم النتائج أن هناك علاقة دالة إحصائياً بين الإبداع الإداري وكلاً من الموارد التنظيمية، واعتقاد الإدارة بأهمية الإبداع، ورغبة الإدارة بتبادل أفكار الإبداع التنظيمي.

من خلال العرض السابق وبناءً على ما تناولته الدراسات العربية والأجنبية من أوجه اتفاق واختلاف فقد توصل الباحث إلى التالي:

اتفقت معظم الدراسات على الاستبيانات كأداة لجمع البيانات، وقد استفاد الباحث من الدراسات العربية والأجنبية السابقة في التالي:

١. صياغة تساؤلات البحث بأسلوب علمي مناسب لتحقيق هدف البحث.
٢. طريقة اختيار عينة البحث الحالي وعددها وشمولها.
٣. اختيار الاستبيان كأداة لجمع البيانات.
٤. اختيار الأسلوب الإحصائي المناسب.
٥. اختيار المنهج العلمي المناسب .

- إجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) لمناسبتها لطبيعة البحث.

ثانياً: مجتمع البحث

يتمثل مجتمع البحث في جميع أعضاء مجالس الإدارة والعاملين باتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية والأفرع التابعة لها وهم (المصارعة - التايكوندو - الملاكمة - الجودو) .

ثالثاً: عينة البحث

تتمثل عينة البحث في العاملين باتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية وهم (المصارعة - التايكوندو - الملاكمة - الجودو)

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية، وبلغ عددهم (٢٦٠) عضو مجلس إدارة وإدارى باتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية وأفرعها وهى (الاتحاد المصري للمصارعة، الاتحاد المصري للتايكوندو، الاتحاد المصري للملاكمة ، الاتحاد المصري للجودو) جدول رقم (١) يوضح توصيف مجتمع وعينة البحث.

جدول رقم (١)

النسبة المئوية لعينة البحث باتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية

النسبة %	العينة	المجتمع	العاملين	أعضاء مجلس الإدارة		اسم الاتحاد
				الأفرع	الاتحاد	
٤١.٢ %	١٠٧	٢٦٠	١٥١	١٠٠	٩	الاتحاد المصري للمصارعة
٣٥.٤ %	٥٨	١٦٤	٩٥	٦٠	٩	الاتحاد المصري للتايكوندو
٣١.٧ %	٥٢	١٦٤	٩٥	٦٠	٩	الاتحاد المصري للملاكمة
٣٠.٧ %	٤٣	١٤٠	٨١	٥٠	٩	الاتحاد المصري للجودو
٣٥.٧ %	٢٦٠	٧٢٨	٤٢٢	٢٧٠	٣٦	المجموع

يتضح من الجدول رقم(١) حجم عينة البحث باتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية وأفرعها حيث بلغت العينة (٢٦٠) فرد بنسبة(٣٥.٧%) من إجمالي مجتمع البحث.
رابعاً: أدوات جمع البيانات :

قام الباحث بتصميم استبيانان لأعضاء مجالس الإدارات والإداريين باتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية وأفرعها واتبع الآتي في تصميم الاستبيان:
-تحديد محاور الاستبيان والعبارات:

قام الباحث بتحديد (٥) محاور للتعرف على مستوى الإبداع الإداري وكذلك (٧) محاور للتعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين باتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية ومن خلال تحليل الباحث لعدد من المراجع المتخصصة والدراسات السابقة في مجال الإدارة والإدارة الرياضية مثل (٢)، (٤)، (٦)، (٧)، (١١)، (١٢)، بالإضافة إلى خبرة الباحث الميدانية، تم وضع الاستمارة في صورتها الأولية مرفق (٢) ثم عرضها على (١٠) من الخبراء في مجال الإدارة والإدارة الرياضية مرفق (١) للتعرف على درجة موافقتهم عليها وبعد تفريغ البيانات طبقاً لآرائهم في الموافقة جاءت محاور الاستبيان فى جدول رقم (٢) كالتالى:

جدول رقم (٢)

آراء الخبراء فى المحاور الرئيسية للاستبيانان (ن = ١٠)

المحاور	موافق	غير موافق	%
---------	-------	-----------	---

محاور استمارة الإبداع الإداري:				
٨٠%	٢	٨	الأصالة	١
80%	2	8	الحساسية للمشكلات	٢
70%	3	7	المرونة	٣
80%	2	8	القدرة على التحليل	٤
50%	5	5	الطلاقة	٥
محاور استمارة الأداء الوظيفي:				
90%	1	9	القدرة على أداء الوظيفة	١
90%	١	٩	الدقة في أداء الوظيفة	٢
80%	٢	8	الإلمام الوظيفي	٣
60%	4	6	حسن إصدار الأحكام والقرارات الوظيفية	٤
80%	٢	٨	الالتزام الوظيفي	٥
90%	١	٩	الإبداع والابتكار في الأداء الوظيفي	٦
50%	٥	٥	سلوكيات المواطنة التنظيمية	٧

يتضح من جدول رقم (٢) أن محاور استبيان كلاً من الإبداع الإداري والأداء الوظيفي التي حازت على موافقة أكثر من ٧٠% من آراء الخبراء وهي النسبة التي ارتضاها الباحث، بالتالي تم حذف محور (٥) من استمارة الإبداع الإداري، أما بالنسبة لمحاور الأداء الوظيفي تم دمج محور (٣ ، ٥) في محور واحد وحذف محور (٤ ، ٧) وذلك وفقاً لآراء السادة الخبراء، ثم قام الباحث بوضع مجموعة من العبارات بما يتناسب مع كل محور من المحاور التي تم تحديدها والتوصل إليها وعرض الاستبيان في صورته الأولية مرفق (٣) ، مرفق (٤) على (١٠) من الخبراء مرفق (١) وذلك لتحديد مدى مناسبة العبارات الموضوعية لقياس الاستبيان وجدول رقم (٣) يوضح آراء الخبراء حول العبارات المقترحة لمحاور الإبداع الإداري.

جدول رقم (٣)

آراء الخبراء حول العبارات المقترحة لمحاور الإبداع الإداري (ن = ١٠)

القدرة على التحليل		المرونة		الحساسية للمشكلات		الأصالة	
%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة
١٠٠	١	٩٠	١	٨٠	١	١٠٠	١
٦٠	٢	٩٠	٢	٨٠	٢	١٠٠	٢
٩٠	٣	٨٠	٣	٩٠	٣	٨٠	٣
١٠٠	٤	١٠٠	٤	٧٠	٤	٩٠	٤
٨٠	٥	٧٠	٥	٦٠	٥	٧٠	٥
٧٠	٦	٨٠	٦	١٠٠	٦	٨٠	٦
-	-	١٠٠	٧	٥٠	٧	٩٠	٧
-	-	-	-	-	-	٨٠	٨

يتضح من جدول رقم (٣) أن العبارات التي لم تحقق نسبة موافقة ٧٠% فأكثر بلغت (٢) عبارة هي (٥ ، ٧) في محور الحساسية للمشكلات، وعبارة واحدة هي (٢) في محور القدرة على التحليل، وبذلك يصبح عدد عبارات الاستبيان (٢٥) عبارة وفقاً لآراء السادة الخبراء. وفيما يلي جدول رقم (٤) حيث يوضح آراء السادة الخبراء في استبيان الأداء الوظيفي، بعد وضع عبارات لكل محور من المحاور وعرض استبيان الأداء الوظيفي في صورته الأولى مرفق رقم (٤) على السادة الخبراء.

جدول رقم (٤)

آراء الخبراء حول العبارات المقترحة لمحاور الأداء الوظيفي

(ن = ١٠)

الابداع والابتكار		الإمام والالتزام الوظيفي		الدقة في أداء الوظيفة		القدرة على أداء الوظيفة	
العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%
١	١٠٠	١	٩٠	١	٨٠	١	١٠٠
٢	٨٠	٢	٩٠	٢	٨٠	٢	١٠٠
٣	٩٠	٣	٨٠	٣	٩٠	٣	٨٠
٤	١٠٠	٤	١٠٠	٤	٦٠	٤	٩٠
٥	٤٠	٥	٧٠	٥	٨٠	٥	٧٠
٦	٧٠	٦	٨٠	٦	١٠٠	٦	٨٠
٧	١٠٠	٧	٥٠	٧	٨٠	٧	٩٠
٨	٩٠	٨	٨٠	٨	٦٠	٨	٨٠
٩	٧٠	٩	٨٠	-	-	٩	٥٠
١٠	٧٠	١٠	٩٠	-	-	١٠	٦٠
١١	٨٠	١١	٦٠	-	-	-	-
١٢	٦٠	١٢	٩٠	-	-	-	-

يتضح من جدول رقم (٣) أن العبارات التي لم تحقق نسبة موافقة ٧٠% فأكثر بلغت (٢) عبارة هي (٩ ، ١٠) في محور القدرة على أداء الوظيفة و(٢) عبارة هي (٤ ، ٨) في محور الدقة في أداء الوظيفة، و(٢) عبارة هي (٧ ، ١١) في محور الامام والالتزام الوظيفي، و(٢) عبارة هي (٥ ، ١٢) في محور الإبداع والابتكار. وبذلك يصبح إجمالي عبارات استبيان الأداء الوظيفي (٣٤) عبارة وفقاً لآراء السادة الخبراء.

خامساً: المعاملات العلمية للاستبيان:

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها (٢٠) فرد يمثلون مجتمع البحث ومن خارج العينة تم التطبيق عليهم بهدف التعرف على مدى مناسبة صياغة العبارات وتحديد زمن تطبيق الاستبيان والتعرف على أي صعوبات في عملية التطبيق، وإجراء المعاملات العلمية وقد أسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية للاستبيان مناسبته من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات شفوية أو تحريرية توجي بالغموض أو عدم الوضوح، وتراوح زمن تطبيق

الاستبيانان ما بين (١٠ : ١٥) دقيقة وهو زمن يراه الباحث مناسباً، كما لم تكن هناك أي صعوبات تذكر في عملية التطبيق.

- الصدق والثبات:

من خلال حساب الاتساق الداخلي بمعاملات الارتباط بين العبارات ومجموع المحور، قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي لمفردات الاستبيان ، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين العبارات ومجموع المحور، ويوضح الجدول التالي الاتساق الداخلي لمحاور ومفردات الاستبيان.

جدول رقم (٥)

معامل الارتباط بين درجات كل عبارة ومجموع درجات المحور المنتميه إليه ومعامل الارتباط بين مجموع درجات المحور والمجموع الكلي لدرجات استبيان العبارات المقترحة لمحاور الإبداع

الإداري ٢٠

القدرة على التحليل				المرونة				الحساسية للمشكلات				الأصالة			
ر	ع	س	العبارة	ر	ع	س	العبارة	ر	ع	س	العبارة	ر	ع	س	العبارة
٠.٤٩	٠.٨٦	٢.٣	١	٠.٦٤	٠.٧٣	٢.٣	١	٠.٥١	٠.٧١	٢.٥	١	٠.٥٦	٠.٧٥	٢.٤	١
٥	٢	٠		٠	٢	٠		٣	٦	٠		٨	٣	٠	
٠.٢٢	٠.٤٧	٢.٧	٢	٠.٧٣	٠.٧١	١.٩	٢	٠.٥٥	٠.٧٤	٢.١	٢	٠.٧٢	٠.٨٥	٢.١	٢
١	٠	٠		٣	٨	٠		٥	٥	٥		٦	٢	٠	
٠.٦٠	٠.٨٣	٢.٢	٣	٠.٨٢	٠.٧٦	٢.٢	٣	٠.٦٤	٠.٨٠	٠.٣	٣	٠.٨٢	٠.٩١	٢.٢	٣
٤	٣	٠		٢	٧	٠		٢	١	٠		٩	٠	٥	
٠.٩٧	٠.٧٨	٢.١	٤	٠.٨٥	٠.٧٨	٢.١	٤	٠.٧٦	٠.٧٨	٢.١	٤	٠.٥٥	٠.٧٤	٢.١	٤
٥	١	٠		٤	٨	٠		٦	٥	٥		٥	٥	٥	
٠.٥٩	٠.٨١	٢.١	٥	٠.٨٨	٠.٨٩	١.٨	٥	٠.٢٣	٠.٤٨	٢.٦	٥	٠.٨٤	٠.٩١	٢.٠	٥
٢	٢	٥		٨	٤	٠		٩	٩	٥		٢	٧	٠	
		-	-	٠.٧٣	٠.٥١	٢.٥	٦	-	-	-	-	٠.٥٥	٠.٧٤	٢.١	٦
				٧	٢	٠						٥	٥	٥	
		-	-	٠.٥٤	٠.٥١	٢.٤	٧	-	-	-	-	٠.٧٢	٠.٨٥	١.٩	٧
				٣	٠	٥						٦	٢	٠	
		-	-			-	-	-			-	٠.٥٥	٠.٧٤	٢.١	٨
												٥	٥	٥	

جدول رقم (٦)

معامل الارتباط بين درجات كل عبارة ومجموع درجات المحور المنتميه إليه ومعامل الارتباط بين مجموع درجات المحور والمجموع الكلي لدرجات استبيان العبارات المقترحة لمحاور الأداء

الوظيفي

الابداع والابتكار				الإلمام والالتزام الوظيفي				الدقة في أداء الوظيفة				القدرة على أداء الوظيفة			
ر	ع	س	العبارة	ر	ع	س	العبارة	ر	ع	س	العبارة	ر	ع	س	العبارة
٠.٣٠	٠.٥٥	٢.٧	١	٠.٤٦	٠.٦٨	٢.٦	١	٠.٥٥	٠.٧٤	٢.٦	١	٠.٥٥	٠.٧٤	٢.٦	١
٣	٠	٥		٣	١	٠		٥	٥	٥		٥	٥	٥	
٠.٦٨	٠.٨٢	٢.٥	٢	٠.٥٧	٠.٧٥	٢.٥	٢	٠.٥٦	٠.٧٤	٢.٦	٢	٠.٤٣	٠.٦٥	٢.٧	٢

٤	٧	٠		٦	٩	٥		٨	٥	٠		٢	٧	٠	
٠.٥٧	٠.٧٥	٢.٥	٣	٠.٣٠	٠.٥٥	٢.٧	٣	٠.٤٥	٠.٧٦	٢.٦	٣	٠.٣٢	٠.٥٧	٢.٧	٣
٦	٩	٥		٣	٠	٥		٠	١	٥		٦	٠	٠	
٠.٤٥	٠.٦٧	٢.٦	٤	٠.٢٧	٠.٥٢	٢.٨	٤	٠.١٦	٠.٥١	٢.٨	٤	٠.٦٨	٠.٨٢	٢.٥	٤
٠	١	٥		٤	٣	٠		٨	٠	٠		٤	٧	٠	
٠.٢١	٠.٥٢	٢.٧	٥	٠.٣٤	٠.٥٨	٢.٦	٥	٠.٦٨	٠.٨٢	٢.٥	٥	٠.٤٥	٠.٦٧	٢.٦	٥
٢	٤	٥		٥	٧	٥		٢	٦	٥		٠	١	٥	
٠.٥٧	٠.٧٦	٢.٥	٦	٠.٦٨	٠.٨٢	٢.٥	٦	٠.٤٣	٠.٦٥	٢.٧	٦	٠.٥٧	٠.٧٥	٢.٥	٦
٩	١	٠		٢	٦	٥		٢	٧	٠		٥	٩	٥	
٠.٤٧	٠.٦٨	٢.٥	٧	٠.٢٦	٠.٤١	٢.٥	٧	-	-	-	-	٠.٣٢	٠.٥٧	٢.٧	٧
٤	٨	٥		١	٠	٥		-	-	-	-	٦	١	٠	
٠.٤٦	٠.٦٨	٢.٦	٨	٠.٥٥	٠.٧٤	٢.٦	٨	-	-	-	-	٠.٤٦	٠.٦٨	٢.٦	٨
٣	١	٠		٥	٥	٥		-	-	-	-	٣	١	٠	
٠.٤٦	٠.٦٨	٢.٦	٩	٠.٣٤	٠.٥٨	٢.٦	٩	-	-	-	-	-	-	-	-
٣	١	٠		٥	٧	٥		-	-	-	-	-	-	-	-
٠.٥٧	٠.٧٥	٢.٥	١٠	٠.٥٦	٠.٧٤	٢.٦	١٠	-	-	-	-	-	-	-	-
٦	٩	٥		٨	٥	٠		-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

قام الباحث بحساب معامل الاتساق بين كل عبارة ومجموع المحور المنتمية إليه وبين مجموع المحور والمجموع الكلي للاستبيان، حيث كانت قيمة ر المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لها، وعلى ذلك أصبح العدد الكلي لعبارات استبيان الأداء الوظيفي (٣٤) عبارة، وأصبح العدد الكلي لعبارات استبيان الإبداع الإداري (٢٥) عبارة، ثم قام الباحث باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار لإيجاد ثبات الاستمارة وتم التطبيق بفارق زمني قدرة ١٥ يوم وتبين وجود ارتباط دال إحصائياً بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لمختلف محاور الاستبيان والاستبيان ككل حيث تراوحت قيمة ر المحسوبة ما بين (٠.٨٠، ٠.٩٦) وهي أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ مما يدل على ثبات الاستبيان.

بعد التأكد من المعاملات العلمية للاستبيان قام الباحث بوضع الاستبيان في صورته النهائية مرفق (٥) ووضع ميزان تقدير ثلاثي لعبارات الاستبيان وفقاً لما يلي:

موافق (٣)، موافق إلى حد ما (٢)، وغير موافق (١)

سادساً: التطبيق:

قام الباحث بتطبيق الاستبيان على عينة البحث التي بلغت (٢٦٠) فرد في الفترة من

٢٠١٢/٤/١م حتى ٢٠١٢/٦/١٥م.

- المعالجة الإحصائية للبيانات:

تحقيقاً لأهداف البحث ووفقاً لإجراءاته قام الباحث بالاستعانة بالحاسب الآلي في

المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج حزمة البرامج الإحصائية المتقدمة (a.s.a.p) وقد

استخدمت الأساليب الإحصائية التالية (النسبة المئوية، الدرجة المقدر، معامل الارتباط بيرسون، المتوسط الحسابي ، الإنحراف المعياري)

- عرض النتائج ومناقشتها:

من خلال المعالجات الإحصائية لبيانات البحث سوف يتناول الباحث عرض النتائج في

ضوء أهداف البحث وتساؤلاته وفقاً لما يلي:

- التساؤل الأول:

- ما مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين باتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية ؟

جدول رقم (٥)

الدرجة المقدر والنسبة المئوية لاستجابات العينة في محاور الإبداع الإداري(ن=

٢٦٠)

م	عينة البحث							
	اتحاد المصارعة ن= ١٠٧		اتحاد التايكوندو ن= 58		اتحاد الملاكمة ن= 52		اتحاد الجودو ن= 43	
	ق	%	ق	%	ق	%	ق	%
١	293	91,27	168	96,55	148	94,87	120	93,02
٢	299	93,14	160	91,95	142	91,02	119	92,24
٣	277	86,29	146	83,90	137	87,82	114	88,37
٤	304	94,70	154	88,55	129	82,69	109	84,49
المجموع	1	91,35	2	90,23	4	89,1	3	89,53

يتضح من جدول رقم (٥) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث في محاور الإبداع الإداري ما بين (89,1 إلى ٩١.٣5) وجاء ترتيب الاتحادات الرياضية قيد البحث تنازلياً وفقاً لاستجابات العينة ، حيث حصل اتحاد المصارعة على نسبة (٩١.٣٥)، يليه اتحاد التايكوندو بنسبة (٩٠.٢٣)، ثم اتحاد الجودو بنسبة (٨٩.٥٣) وأخيراً اتحاد الملاكمة بنسبة (89,1).

وأظهرت نتائج مستوى الإبداع الإداري أن محور الأصالة عالية في جميع الاتحادات قيد البحث، ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى أهمية إنجاز الأعمال بأفكار جديدة بعيدة عن أفكار المحيطين وعدم خضوعها إلى الأفكار التقليدية، والاستفادة من الأفكار الجديدة بطريقة علمية ومفيدة والاستفادة منها في حل المشكلات بطرق مختلفة عن التي يفكر بها الآخرين، وهذا يتفق مع نتائج دراسة "توفيق عطية توفيق" (٢٠٠٩م) (2) في أن مستوى الإبداع الإداري بشكل عام متوسط بينما جاءت نتيجة محور الأصالة فوق المتوسط، ودراسة "عبدالرحمن أحمد هيجان" (١٩٩٩) (٧) في ضرورة نبذ المنهج البيروقراطي، وهذا ما اكدت عليه دراسة "محمد بن علي بن حسن" (٢٠٠٥) (١٠) في ضرورة التشجيع والتحفيز على الإبداع والابتكار وما توصلت إليه

دراسة كلاً من "أحمد محمد أحمد" (٢٠٠٨م) (1)، ودراسة "نانيس عبد الحافظ" (٢٠٠٣م) (١١)، ودراسة "محمد بن علي بن حسن" (٢٠٠٥م) (١٠) في عدم توافر مناخ عمل مشجع على حرية الرأي والتفكير، وكذلك عدم وجود توصيف وظيفي واضح ومحدد بالاتحاد مما يؤدي إلى تداخل الاختصاصات.

- التساؤل الثاني:

- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين باتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية ؟

جدول رقم (٦)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات العينة في محاور الأداء الوظيفي (ن = ٢٦٠)

م	عينة البحث							
	اتحاد المصارعة ن = ١٠٧		اتحاد التايكوندو ن = 58		اتحاد الملاكمة ن = 52		اتحاد الجودو ن = 43	
	ق	%	ق	%	ق	%	ق	%
١	٢٩٩	٩٣,١٤	١٦٤	٩٤,٢٥	١٦٧	٩٥,٩٧	١٢٠	٩٣,٠٢
٢	٢٨٧	٨٩,٤٠	١٥٦	٨٩,٦٥	١٥٨	٩٠,٨٠	١١١	٨٦,٠٤
٣	٢٩٣	٩١,٢٧	١٥٨	٩٠,٨٠	١٤٥	٨٣,٣٣	١٠٧	٨٢,٩٤
٤	304	94,70	١٦٩	٩٧,١٢	١٥١	٨٦,٧٨	١١٥	89,14
	٢	92,12	١	92,95	٣	٨٩,٢٢	٤	87,78

يتضح من جدول رقم (٦) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث في محاور الأداء الوظيفي تراوحت ما بين (٨٧,٧٨ إلى ٩٢,٩٥) وجاء ترتيب اتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية تنازلياً وفقاً لاستجابات العينة، حيث حصل اتحاد التايكوندو على نسبة (٩٢,٩٥)، يليه اتحاد المصارعة بنسبة (٩٢,١٢)، ثم اتحاد الملاكمة بنسبة (٨٩,٢٢) وأخيراً اتحاد الجودو بنسبة (٨٧,٧٨).

وأظهرت نتائج مستوى الأداء الوظيفي أن محور القدرة على أداء الوظيفة عالية في جميع الاتحادات قيد البحث، ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى أهمية أداء الأعمال في الأوقات المحددة والقدرة على السيطرة الكاملة في جميع المواقف المختلفة أثناء العمل، وإمكانية إنجاز الأعمال دون إشراف من قبل الرؤساء والسعي لتحقيق أهداف المؤسسة، وهذا يتفق مع نتائج دراسة كلاً من "حسام رضوان كامل" (٢٠٠٠) (٣)، والتي أشارت إلى أن قدرة الفرد على أداء عمله من أهم مؤشرات ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي وفاعليته والتي تؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة ككل، ودراسة "نانيس عبد الحافظ عبد الوهاب" (٢٠٠٣) (١١) والتي أشارت نتائجها إلى أنه كلما زادت فاعلية الأداء الوظيفي زادت القدرة على تحقيق أهداف المنظمة والمجتمع، والعكس صحيح، ودراسة "أحمد محمد أحمد" (٢٠٠٨) (١) ودراسة "حسام رضوان" (٢٠٠٦) (3) التي

اتفقت نتائجهما في عدم وجود معايير واضحة ومحددة لاختيار القائمين بالعمل الإداري داخل الاتحادات.

- التساؤل الثالث:

- ما علاقة الإبداع الإداري بالأداء الوظيفي لدى العاملين باتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية ؟

جدول رقم (٧)

معاملات الارتباط بين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي

(ن = 260)

مجموع الاستمارة	الإبداع والابتكار	الإلمام والالتزام الوظيفي	الدقة في أداء الوظيفة	القدرة على أداء الوظيفة	الأداء الوظيفي / الإبداع الإداري
٠.٩٨٠	٠.٩٧٧	٠.٩٧٧	٠.٩٧٦	٠.٩٨٦	الأصالة
٠.٩٨٨	٠.٩٨٧	٠.٩٨٥	٠.٩٨٥	٠.٩٩١	الحساسية للمشكلات
٠.٩٩٠	٠.٩٨٧	٠.٩٩١	٠.٩٨٨	٠.٩٨٨	المرونة
٠.٩٩٢	٠.٩٩٠	٠.٩٩٢	٠.٩٨٧	٠.٩٩٤	القدرة على التحليل
٠.٩٩٢	٠.٩٩٠	٠.٩٩١	٠.٩٨٨	٠.٩٩٤	مجموع الاستمارة

قيمة " ر " الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ هي (٠.١٩٥)

يتضح من جدول رقم (٧) وجود علاقة دالة إحصائياً بين مستوى الإبداع الإداري والأداء الوظيفي لدى العاملين باتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية في جميع الأبعاد قيد البحث حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠.٩٧٦ : ٠.٩٩٤) وهي أكبر من قيمتها الجدولية.

ومما سبق يرى الباحث أنه كلما كان هناك إبداع إداري لدى العاملين داخل اتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية كلما ارتفع مستوى الأداء الوظيفي بها ويتفق ذلك مع نتيجة دراسة كلاً من "David wan & others" (٢٠٠٥م) (١٢)، ودراسة "Jaskyte-Kristina" (٢٠٠٥م) (١٤)، ودراسة "توفيق عطية توفيق" (٢٠٠٩م) (2) والتي جاءت نتائجها مؤكدة على أن هناك علاقة دالة إحصائياً بين جميع المتغيرات (التنظيمية، الثقافية) وبين الإبداع الإداري داخل المنظمات الإدارية، وكذلك ما أشارت إليه دراسة "عبد الحمن أحمد هيجان" (١٩٩٩) (٧) في أن هناك علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي بالمنظمة والإبداع الإداري وأنه كلما توفر مناخ تنظيمي يشجع على الابتكار والإبداع كلما زاد مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بها، كما اتفقت نتيجة دراسة "Hannah-K-Watson" (٢٠٠٣م) (١٣) في أن ثقافة الأداء باستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة تساعد في عملية الإبداع والابتكار لدى العاملين، واتفقت أيضاً مع

دراسة "توفيق عطية توفيق" (٢٠٠٩م) (2) في أن الهياكل التنظيمية والتسلسل الوظيفي والأهداف الوظيفية للاتحاد عندما تكون معروفة لدى العاملين تزيد من مستوى أداء العمل بشكل ملحوظ، واختلفت مع تلك النتيجة ما أشارت إليه نتيجة دراسة "صالح عبد القادر" (٢٠٠١م) (6) في عدم توافر مناخ عمل مشجع على حرية الرأي والتفكير وعدم مشاركة القائمين بتطبيق القرارات في عملية صياغة تلك القرارات، ودراسة "حسام رضوان كامل" (٢٠٠٠م) (3) في عدم وضوح تعريف للاتحاد الرياضي الأولمبي وغموض أهدافه، وكذلك نتيجة دراسة "عبدالرحمن أحمد هيجان" (١٩٩٩م) (١٠) والتي أشارت إلى أن الإصرار على التمسك بالأنماط والأساليب التقليدية في أداء العمل أبرز معوقات العمل الإداري في المنظمات وأكدت على ضرورة نبذ المنهج البيروقراطي كأسلوب للعمل داخل المنظمة.

الاستنتاجات:

في ضوء مناقشة وتفسير النتائج استنتج الباحث ما يلي:

- ١- تحقق جميع محاور استمارة الإبداع الإداري (الأصالة، الحساسية للمشكلات، المرونة، القدرة على التحليل) في جميع اتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية قيد البحث.
- ٢- حصل الاتحاد المصري للمصارعة على نسبة عالية نسبياً في مجموع محاور استمارة الإبداع الإداري، بينما جاءت نسبتها منخفضة نسبياً في باقي الاتحادات (التايكوندو، الجودو، الملاكمة) في ذات الاستمارة.
- ٣- تحقق جميع محاور الاداء الوظيفي (القدرة على أداء الوظيفة، الدقة في اداء الوظيفة، الإلمام والالتزام الوظيفي، الإبداع والابتكار) في جميع اتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية قيد البحث.
- ٤- حصل الاتحاد المصري للتايكوندو على نسبة عالية نسبياً في مجموع محاور استمارة الأداء الوظيفي، بينما جاءت نسبتها منخفضة نسبياً في باقي الاتحادات (المصارعة، الجودو، الملاكمة) في ذات الاستمارة.
- ٥- هناك علاقة دالة إحصائياً بين مستوى الإبداع الإداري ومستوى الاداء الوظيفي لدى العاملين باتحادات رياضات الدفاع الأولمبية قيد البحث.

التوصيات:

في ضوء أهداف البحث وفي حدود مجتمع البحث والعينة المختارة وفي ضوء ما تحقق من نتائج يوصي الباحث بما يلي:

- ١- التأكيد على الإدارة العليا والقيادات الإدارية بالاتحادات، بتشجيع المبدعين وتحفيزهم وإيجاد نظام فعال للحوافز لزيادة الإبداع والابتكار لدى العاملين.

- ٢- إعداد وتدريب الكوادر البشرية بالاتحادات من خلال تكثيف الدورات والبرامج التدريبية ذات الصلة الإبداعية والابتكارية.
- ٣- توفير مناخ عمل مشجع على حرية الرأي والتفكير الإبداعي من خلال تفعيل مشاركة العاملين (المرؤوسين) في طرح آرائهم وأفكارهم البناءة في الأنشطة والخدمات المقدمة بالاتحادات.
- ٤- إختيار العاملين المؤهلين علمياً وعملياً وإكسابهم الخبرات لرفع كفاءة الأداء بالاتحادات.
- ٥- زيادة الموارد المالية المخصصة للاتحادات الرياضية عامة واتحادات رياضات الدفاع عن النفس الأولمبية خاصة.
- ٦- إجراء دراسات أخرى مشابهة على قطاعات أخرى في المجال الرياضي للارتقاء بمستوى الرياضة والرياضيين والعاملين.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- أحمد محمد أحمد : "برنامج للتنمية الإدارية لأعضاء مجالس إدارة أفرع الإتحاد المصري للكراتية في ضوء التحليل الوظيفي"، رسالة دكتوراة ،كلية التربية الرياضية،جامعة أسيوط، ٢٠٠٨م.
- ٢- توفيق عطية توفيق: "الإبداع الإداري وعلاقتة بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام" دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة ، كلية التجارة،الجامعة الإسلامية بغزة ، ٢٠٠٩م.
- ٣- حسام رضوان كامل : " اقتصاديات الاتحادات الرياضية الأولمبية المصرية "، رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة، جامعة حلوان، ٢٠٠٠م.
- ٤- حسن احمد الشافعي : "التشريعات في التربية الرياضية"، ج٣،القرار الادارى والقانوني فى التربية الرياضية ،دار الوفاء لدنيا الطباعة ،الإسكندرية، ٢٠٠٤م.
- ٥- صالح عبد القادر عتريس : "معوقات الوصول للمستويات العليا لدى لاعبي الكراتية بمحافظات صعيد مصر" ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط ، ٢٠٠١م.
- ٦- طلحة حسام الدين عدلي : "مقدمة في الإدارة الرياضية"، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، ١٩٩٧م.
- ٧- عبدالرحمن أحمد هيجان: "معوقات الإبداع الإداري في المنظمات السعودية"، مجلة الإدارة العامة عدد(١)، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٩٩٩م.
- ٨- فريد النجار: "إدارة الجامعات بالجودة الشاملة"، رؤى التنمية المتواصلة، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٩٩.

٩- كمال عبد الرحمن درويش، أشرف عبد المعز أبو النور : "المنظمات الرياضية الأهلية"، مكتبة الأصدقاء، القاهرة، ٢٠٠٠م.

١٠- محمد بن علي بن حسن: "الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الإبداع الإداري من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الإبتدائي بالعاصمة المقدسة" ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود الرياض، ٢٠٠٨م

١١- نانيس عبدالحافظ عبدالوهاب: "علاقة ضغوط العمل بفاعلية الأداء الوظيفي للمرأة العاملة"، دراسة تطبيقية على كليات جامعة القاهرة الكبرى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٣م.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

١٢- **David Wan, Chin Huat Ong, Francis Lee:** "Determinants of firms innovation in Singapore", *Technovation*, Volume 25, Issue 3, Pages 261-26,2005.

13-Hannah-K –Watson: "Effects of organization culture on innovation decision":does university culture effect the ad optional of classroom technology,2003.

14-Jaskyte- Kristina: "Organization Culture and innovation in nonprofit human" service Organization,2005.

15-Smolensky,Elizabeth and Kleiner, Brain: "How to train People to think more Creativity", *Management Development Review*, 1995.