



## تقييم مستوى الإبداع الإداري لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات

\* أ. د / محمد عبدالعظيم شمس

\*\* أ.م.د / حنان إبراهيم أبو موسى

\*\*\* الباحثة / نسرين عبدالسلام بحج

### الملخص

يهدف هذا البحث إلى التعرف على التعرف على مستوى الإبداع الإداري لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات ، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي وذلك بإستخدام أسلوب الدراسة المسحية ؛ لملائمته لطبيعة الدراسة وهدفها ، وقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من العاملين بإدارة رعاية الطلاب بكليات جامعة مدينة السادات ، والبالغ عددهم (٨٢) حيث تم تقسيم عينة البحث إلى عينة البحث الأساسية، وبلغ عددها (٥٠) كما تم الاستعانة بعدد (٢٦) كعينة استطلاعية تم استخدامها في إجراءات تصميم الاستبيان (قيد البحث)، في حين تم استبعاد (٦) من العاملين لعدم تفاعلهم في تعبئة بيانات الاستبيان ، ويوصى الباحثون التشجيع المادي والمعنوي لأخصائي رعاية الطلاب بالجامعة على إستحداث الأفكار وتنشيط العمليات المعرفية المختلفة التي تقوم عليها عملية الإبداع الإداري .

مصطلحات البحث : الإبداع الإداري .

- \* أستاذ الإدارة الرياضية بقسم أصول التربية الرياضية بكلية التربية الرياضية - جامعة مدينة السادات .
- \*\* أستاذ مساعد بقسم أصول التربية الرياضية بكلية التربية الرياضية - جامعة مدينة السادات .
- \*\*\* باحثة بمرحلة الدكتوراه بقسم أصول التربية الرياضية بكلية التربية الرياضية - جامعة مدينة السادات .





## مقدمة ومشكلة البحث

تعد الإدارة المؤسسية أحد أهم مجالات الإدارة الحيوية والفاعلة التي تسهم في إزدهار المؤسسات داخل بيئة العمل خاصة في ظل تزايد حدة المنافسة وتطور إحتياجات ورغبات المستفيدين ، مما يتطلب بناء قدرات مؤسسية عالية الجودة تفرز مزايا تنافسية ؛ لذا لابد من إستحداث أساليب ونماذج للتميز المؤسسي لترسي لنا قواعد ومحاو ومطلبات بناء تلك القدرات المؤسسية بما يمكن تلك المؤسسات من تحسين جودة العمل وأداء العاملين بما ينعكس على تحسين عمليات الأداء لضمان البقاء والنمو في بيئة العمل . ( ٢ : ١ )

ويذكر " عبد الرحمن أحمد هيجان " (٢٠١٣م) أن المنظمات عامة تواجه على اختلاف مهامها وأنواعها وأحجامها العديد من المشكلات التي تتطلب من قياداتها والعاملين فيها ضرورة التفكير في التقليل من الاعتماد على المنهج التقليدي القائم على المحاولة والخطأ في حل المشكلات ومحاولة توظيف المنهج الإبداعي في هذا الشأن . ( ١٠ : ١ )

ويُمثل الإبداع الإداري أحد المقومات الأساسية في عملية التطوير التنظيمي ، فالتطورات التي أفرزها عصر ثورة المعلومات و الانفجار التكنولوجي أوجدت مشكلات عدة منها ما هو نفسي ومنها ما هو تكنولوجي واقتصادي و اجتماعي ، لذلك كان من المحتم علي المنظمات أن تستجيب لهذه التطورات ، بإحداث التعديلات التي تواكب هذه التطورات ، وكون هذه الاستجابة لا تتم إلا عن طريق الأفكار الجديدة والأساليب الحديثة التي تمكن المنظمات من مواجهة التحديات و المشكلات. (٧ : ٦٢)

وتشير " أميمة الدهان " (٢٠١٢م) أن الإبداع الإداري يعد عاملاً أساسياً للتجاوب مع التغييرات المتلاحقة والذي يتطلب توافر بيئة إدارية تشجعه وتجعل منه ظاهرة متأصلة متجددة. فقد أجمع كتاب الإدارة والمديرون اليوم على أن حاجة المنظمات للإبداع الإداري حاجة ملحة تفرضها التغييرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية وغيرها في المجتمع بالإضافة إلى الظروف المتغيرة والمعقدة التي تعيشها المنظمات المعاصرة. (١ : ٨٧)

كما يضيف "محمد الصيرفي" (٢٠٠٩م) أن الإبداع الإداري هو العنصر الوحيد الخلاق في المنظمة من خلال عمليات التفكير والتخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة الواقعية علي المبدعين وأنشطتهم الإبداعية وتوفير الموقف الإبداعي، مثل إيجاد الآليات المساعدة على الإبداع وإستثمار النواتج الإبداعية فالإدارة بالإبداع تنصب علي إدارة الأفكار والمفاهيم وإبداعات الأفراد الجديدة ويمكن أن تجري هذه العملية من خلال إكتشاف المبدعين ودراسة إبداعاتهم وتقييمها وتوظيفها في العمل. (١٤ : ٦٦)





ويرى " حسن أبشر الطيب " (٢٠١٢م) أن الشخص المبدع هو الذى يستطيع رؤية المشكلات في الموقف الواحد، فهو يعي الأخطاء ونواحي القصور، ويحس بالمشكلات إحساساً مرهفاً. (٥: ١١) كما يشير " سعود محمد النمر " (٢٠١٢م) إلى أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر على تنمية روح الابداع لدى العاملين بالمنظمات ؛ مما يضع على عاتق القيادات الإدارية مسؤولية كبيرة في تهيئة الظروف الايجابية للمناخ الابداعي في المنظمات لأن المشكلة ليست بالدرجة الأولى عدم توفر القدرات الفكرية والعقلية القادرة على الابداع والتغيير، ولكن المشكلة تكمن في بروز بعض المعوقات التي تحد من تلك القدرات بسبب أنظمة إدارية أو اجتماعية حالت دون توفير المناخ الإبداعي المناسب. (٨: ٦٨) ويتفق كلاً من "نايمن Naiman" (٢٠١٢م) ، دوين سي Dobni,C" (٢٠١١م)، سمير أحمد (٢٠٠٩م) أن الإبداع الإداري هو التوصل إلى الأفكار الجديدة القابلة للتحويل إلى سياسات وتنظيمات وطرق جديدة ، تسهم في تطوير الأداء في المؤسسات العامة وبما يضمن تأكيد ثقافة الابتكار لدى القادة الإداريين طوال تواجدهم في الوظيفة العامة، وذلك من خلال الاستجابة الفورية لكل ما هو جديد. لأن الإدارة تهدف الى نشوء واعي هادف ، يوجه نحو تحقيق الاستجابة الأفضل للخدمات وزيادة الأداء بشكل تدريجي، وتحسين علاقات العمل في المؤسسات العامة كما في مفاهيم فرق العمل والعمل الجماعي، تحسين علاقات المؤسسات العامة كما في مفاهيم المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة .

(٢٨:٢٢) (٦٣:٢٠) (٧٤:٩)

وإدارة النشاط الرياضي بالجامعة كواحدة من أهم قطاعات الإدارة فى المجال الرياضى فى حاجه لإعادة صياغة الفكر الإدارى فى المجال الرياضى ، وتحويلة من فكر إدارى تقليدى إلى فكر إدارى حديث يتماشى مع متطلبات المنتج الرياضى فى القرن الحادى والعشرين ، أضف الى ذلك من المقومات الأساسية لمواجهة التحديات السابق الإشارة إليها فى تبنى أسلوب الجودة الشاملة ، والبدء فى المخرجات وليس المدخلات كما كان الأمر فى الإدارة التقليدية ، وأن يتسم عمل الإدارة الحديثة بالهيئات الرياضية بالابتكار وتبنى شعار البحث عن التميز وأن يكون محك التقويم كفاءة وكم الإنتاج الإدارى والفنى .

(١٣ : ٤)

حيث يذكر " باسم أحمد محمد " (٢٠٢٢م) أن إدارات رعاية الطلاب فى ضوء أهدافها من أهم الإدارات العاملة بالجامعات المصرية لما لها من دور هام جدا وفعال وحيوي فى تطوير وتحسين مهارات الشباب وشغل أوقات فراغهم بالإضافة إلى اكسابهم قيم الانتماء والوطنية وإعادة صياغة اتجاهاتهم بما يتفق مع مصلحة المجتمع وهذا يتوقف على رؤية وثقافة الموارد البشرية العاملة بالجامعات المصرية عامة وجامعة مدينة السادات خاصة، حيث إنهم هم المناطون بذلك . (٢ : ٤)





ومن خلال العرض السابق ، ومن خلال عمل الباحثة كأخصائي رعاية طلاب بجامعة مدينة السادات فقد لاحظت الحاجة إلى دراسة لتقييم مستوى الإبداع الإداري لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات من منظور الأداء الإداري كالمركزية ، والتمسك بحرفية القواعد واللوائح ، والرقابة ، والتقييم ، ومستوى الرغبة في التطوير أو إحداث طفرة في العمل الإداري المبني على التفكير الغير نمطي لدى الأخصائيين الرياضيين ، فضلاً عن تقييم الآليات المساعدة على الإبداع وإستثمار النواتج الإبداعية التي تتجاوب مع التغييرات المتلاحقة .

### هدف البحث :-

يهدف هذا البحث إلى :-

١- التعرف على مستوى الإبداع الإداري لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات .

### تساؤل البحث :-

١- ما هو مستوى الإبداع الإداري لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات .

### مصطلحات البحث :-

#### ١- الإبداع الإداري : Managerial Creativity

" هو قدرة الأفراد العاملين علي استخدام أساليب التفكير الحديثة و القدرات الفعلية و الذهنية و ابتكار و ايجاد طرق و أساليب جديدة تتسم بتحقيق المنفعة العامة " . (١٦ : ٢٥)

### الدراسات المرجعية :

١- دراسة " محمد فاروق على عباس ( ٢٠١٨ م ) ( ١٨ ) بعنوان " استراتيجية مقترحة لهندرة الموارد البشرية في ضوء الاتجاهات الإدارية المعاصرة لتطوير إدارات النشاط الرياضي بالجامعات المصرية " ، وتهدف الدراسة إلى وضع استراتيجية مقترحة لهندرة الموارد البشرية في ضوء الاتجاهات الإدارية المعاصرة لتطوير إدارات النشاط الرياضي بالجامعات المصرية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي ، وتم تطبيق البحث على عينة بلغ قوامها ( ٢٣١ ) فرد من الكوادر الإدارية والفنية المسؤولة عن الأنشطة الطلابية بالجامعات المصرية ، وكانت أهم النتائج وجود قصور في الكفاءة الإدارية للموارد البشرية المنظمة والمسيرة لإدارات النشاط الرياضي بالجامعات المصرية وقصور في الرؤية المستقبلية المتعلقة بتطبيق مفهوم الهندرة لدى الإدارة العليا .

٢- دراسة " عبد الرحمن بدر عمر العمر " ( ٢٠١٩ م ) ( ١١ ) بعنوان " القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري بالهيئة العامة للشباب و الرياضة بالكويت " ، وتهدف الدراسة إلى معرفة أثر





القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري بالهيئة العامة للشباب والرياضة بالكويت ، وذلك من خلال معرفة (دراسة خصائص وسمات القيادة التحويلية - مهارات القيادة التحويلية - القدرات الإبداعية ) لدى قيادات الهيئة العامة للشباب والرياضة ، ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي ، وتمثل مجتمع البحث فى القادة بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الكويت، حيث قام الباحث باختيار عينة البحث الكلية بالطريقة العمدية من القادة بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الكويت، وتكونت عينة البحث الكلية من عدد (١٣٦) عضو بنسبة (١٠٠٪)، وانقسمت إلى العينة الأساسية وبلغ عددها (١١٦) عضو بنسبة (٨٣,١٪) والعينة الاستطلاعية وبلغ عددها (٢٠) عضو بنسبة (١٦,٩٪) ، وكانت أهم النتائج وجود علاقة وطيدة بين امتلاك قيادات الهيئة العامة للشباب والرياضة لسمات وخصائص القائد التحويلي وامتلاك العاملين لمهارات وقدرات إبداعية فى العمل ، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بعمل برامج ودورات تدريبية لتدريب القادة والعاملين داخل الهيئة العامة للشباب والرياضة على الأساليب الإدارية الحديثة وقيادة المنظمات فى ظل التطورات المتلاحقة .

### إجراءات البحث :

#### أولاً : منهج البحث :

استخدم الباحثون المنهج الوصفي ، وذلك باستخدام أسلوب الدراسة المسحية ؛ لملائمته لطبيعة الدراسة وهدفها .

#### ثانياً : مجتمع وعينة البحث :

يتكون مجتمع البحث من الأخصائيين الرياضيين برعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات ممثلين فى أخصائي النشاط الرياضى بإدارة رعاية الطلاب بكليات جامعة مدينة السادات، والبالغ عددهم (٨٢)

#### ثالثاً : عينة البحث :

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من العاملين بإدارة رعاية الطلاب بكليات جامعة مدينة السادات ، والبالغ عددهم (٨٢) (مُلحق ١) حيث تم تقسيم عينة البحث إلى عينة البحث الأساسية، وبلغ عددها (٥٠) كما تم الاستعانة بعدد (٢٦) كعينة استطلاعية تم استخدامها فى إجراءات تصميم الاستبيان (قيد البحث) ، فى حين تم استبعاد (٦) من عاملين لعدم تفاعلهم فى تعبئة بيانات الاستبيان، والجدول (١) يوضح تصنيف عينة البحث.



جدول (١)  
توصيف مجتمع وعينة البحث  
ن = ٨٢

النسبة (%) في ضوء مجتمع البحث (٨٢) عاملين	العدد	فئة العينة
٦٠.٩٨ %	٥٠	العينة الأساسية
٣١.٧٠ %	٢٦	العينة الاستطلاعية
٧.٣١ %	٦	المستبعدون
١٠٠.٠٠ %	٨٢	إجمالي العينة

يتضح من الجدول (١) أن النسبة المئوية لعينة البحث الأساسية قد تجاوزت نسبة (٦٠ %) من إجمالي مجتمع البحث، وبذلك يمكن الاعتماد عليها في تطبيق إجراءات البحث.

#### رابعاً : وسائل وأدوات جمع البيانات

استطاع الباحثون وضع المعايير الخاصة باستمارة استبيان للتعرف على مستوى الإبداع الإداري لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات من خلال الآتي :-

- ١- الاطلاع على الدراسات والبحوث العربية والأجنبية في المجالات التالية :-  
( الإدارة الرياضية - الاختبارات والمقاييس ) .
- ٢- الاطلاع على السجلات والكتب العلمية في مجال الإدارة الرياضية .
- ٣- قام الباحثون بتصميم استمارة استبيان لدراسة " تقييم مستوى الإبداع الإداري لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات " .
- ٤- قام الباحثون بعرض الاستبيان بالمقابلة الشخصية لعدد (١٠) من السادة الأساتذة الخبراء المتخصصين في الفترة من (١/١/٢٠٢٢م - ١/١٠/٢٠٢٢م ) ، وذلك بغرض إستطلاع الرأي حول مدى مناسبة المحاور المستخدمة للتعرف على تقييم مستوى الإبداع الإداري لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات " .
- ٥- قام الباحثون بجمع العبارات المناسبة لكل محور ثم قام بصياغتها في ( ٤٠ ) عبارة ، وقد قسمت بالتوزيع لعدد ( ٢٠ ) عبارة لكل محور .
- ٦- قام الباحثون بعرض الاستبيان بالمقابلة الشخصية لعدد (١٠) من السادة الأساتذة الخبراء المتخصصين في الفترة من (١/٢٠/٢٠٢٢م - ١/٣٠/٢٠٢٢م ) ، وذلك بغرض إستطلاع الرأي حول مدى مناسبة عبارات المحاور المستخدمة للتعرف على تقييم مستوى الإبداع الإداري لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات " .





٧- قام الباحثون بعرض الاستبيان على الخبراء لمعرفة مناسبة العبارات لقياس الاستبيان ومناسبة ميزان التقدير التالي :-  
( ينطبق دائماً = ٣ درجات / إلى حد ما = درجتان / لا ينطبق = درجة واحدة ) وقد أشارت آرائهم إلى تعديل صياغة بعض العبارات .

#### جدول (٢)

آراء الخبراء حول محاور التعرف على مستوى الإبداع الإداري لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات

ن = ١٠

م	المحاور	موافق	غير موافق	نسبة الاتفاق
١	السمات الشخصية للإبداع الإداري	١٠	-	١٠٠ %
٢	الوعي بالأساليب التنظيمية للإبداع الإداري	١٠	-	١٠٠ %
٢	الوعي بالأساليب التنظيمية للإبداع الإداري	١٠	-	١٠٠ %

جدول (١) يوضح نسبة إتفاق الخبراء على محاور الاستبيان قد بلغ (١٠٠%)

#### خامساً : المعاملات العلمية للدراسة .

١- معامل الصدق :-

قام الباحثون بإيجاد معامل الصدق للاستبيان من خلال الآتي :-

أ- صدق المحكمين .

استخدم الباحثون صدق المحكمين في التحقق من صدق الاستبيان حيث قاموا بعرض الاستبيان على عدد (١٠) من الخبراء المتخصصين حتى يتثنى استطلاع الرأي في العبارات وميزان التقدير للاستبيان وقد تحقق صدق المحتوى .

ب- صدق الاتساق الداخلي .

قام الباحثون بحساب صدق المقياس المقترح بإيجاد معامل الارتباط بين كل عبارة والمجموع الكلي لعبارات الاستبيان ، وتم تنفيذ هذه المرحلة في الفترة من ( ٥ / ٢ / ٢٠٢٢م - ١٥ / ٢ / ٢٠٢٢م ) .





جدول (٣)

معاملات الارتباط بين كل عبارة والمحور المنتممة إليه

ن = ٢٦

المحاور قيد البحث		رقم العبارة فى محورها
الوعى بالأساليب التنظيمية للإبداع الإدارى	السمات الشخصية للإبداع الإدارى	
٠.٦٦١	٠.٧٣٣	١
٠.٦١٢	٠.٦٤٥	٢
٠.٦٤١	٠.٨١٤	٣
٠.٧٨٥	٠.٥٨٧	٤
٠.٦٥٨	٠.٦٢٧	٥
٠.٨٧٦	٠.٧٥٤	٦
٠.٥٨٦	٠.٦٣٠	٧
٠.٨١٣	٠.٦٧١	٨
٠.٥٩٦	٠.٧٣٢	٩
٠.٦٨١	٠.٦٢٣	١٠
٠.٦٧٤	٠.٦٩٤	١١
٠.٧٨١	٠.٥٨٣	١٢
٠.٦٣٥	٠.٧٨٧	١٣
٠.٦٩٦	٠.٧٢٤	١٤
٠.٧٣٧	٠.٧٤٣	١٥
٠.٦٥٨	٠.٥٥٨	١٦
٠.٧٧٤	٠.٧١٨	١٧
٠.٧١١	٠.٥٩٩	١٨
٠.٨١٢	٠.٦٥٩	١٩
٠.٦١٣	٠.٦٨٦	٢٠

قيمة " ر " الجدولية عند ( ٠.٠٥ ) = ٠.٣٣٠

أظهرت جميع قيم الارتباط بين كل عبارة ووجود دلالة إحصائية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) وهذا يؤكد تجانس الاستبيان .



## ٢- ثبات الاستبيان :

قام الباحثون بإيجاد الثبات على العينة الاستطلاعية عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق مرة أخرى بعد أسبوعين من التطبيق الأول وكان قوام العينة ( ٢٦ ) أخصائى رعاية طلاب .

جدول ( ٤ )

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثانى لإستمارة الاستبيان .

ن = ٢٦

م	المحاور	عدد العبارات	التطبيق الأول		التطبيق الثانى		معامل الارتباط
			ع	س	ع	س	
١	السمات الشخصية للإبداع الإدارى	٢٠	٣٧.٨٩	٣.٣	٣٨.١	٣.٤٥	٠.٩٨ *
٢	الوعى بالأساليب التنظيمية للإبداع الإدارى	٢٠	٣٥.٦٥	٣.٦	٣٤.٩	٣.٥٢	٠.٧٠ *

قيمة " ر " الجدولية عند ( ٠.٠٥ ) = ٠.٣٣٠ \* دال عند ٠.٠٥

## سادساً : الدراسة الأساسية .

قام الباحثون بتطبيق الاستبيان ( مرفق ٢ ) فى الفترة من ( ٢٥ / ٢ / ٢٠٢٢م - ١٠ / ٣ / ٢٠٢٢م ) ثم تم جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً بالمعالجات الإحصائية المستخدمة قيد البحث .

## سابعاً : المعالجات الإحصائية .

استخدم الباحثون الإحصاء اللابارامترى بإستخدام البرنامج الإحصائى ( Spss ) لإجراء

المعالجات الإحصائية التالية :-

- المتوسط الحسابى
- الانحراف المعيارى
- النسب المئوية
- معامل الارتباط بيرسون
- الأهمية النسبية
- إختبار كا ٢

## ثامناً : عرض النتائج ومناقشتها :

جدول (٥)

المحور الأول ( السمات الشخصية للإبداع الإدارى )

ن = ٥٠

رقم	مجموع الدرجات	لا ينطبق		إلى حد ما		ينطبق دائماً		مسلسل العبارة
		ك	%	ك	%	ك	%	
١	١٢٧	٣	٦%	١٧	٣٤%	٣٠	٦٠%	١
٢	١٣١	٤	٨%	١١	٢٢%	٣٥	٧٠%	٢





رقم	مجموع الدرجات	لا ينطبق		إلى حد ما		ينطبق دائماً		مسلسل العبارة
		%	ك	%	ك	%	ك	
١١٢.٩	١٣٠	% ٦	٣	% ٢٨	١٤	% ٦٦	٣٣	٣
١٢٧	١٣٢	% ٤	٢	% ٢٨	١٤	% ٦٨	٣٤	٤
١٦٦.٣	١٣٤	% ٢	١	% ٢٨	١٤	% ٧٠	٣٥	٥
١١٠.٤	١٤٥	صفر %	صفر	% ١٠	٥	% ٩٠	٤٥	٦
١١٥.٦	١٢٨	% ١٠	٥	% ٢٤	١٢	% ٦٦	٣٣	٧
١٢٧	١٣١	% ١٠	٥	% ١٨	٩	% ٧٢	٣٦	٨
١٥٦.٢	١٣٨	صفر %	صفر	% ٢٤	١٢	% ٧٦	٣٨	٩
٩٥.٣	١٣٥	% ٨	٤	% ١٤	٧	% ٧٨	٣٩	١٠
٩٨.٨	١٢٩	% ٨	٤	% ٢٦	١٣	% ٦٦	٣٣	١١
١١٣.٠١	١٣٦	% ٤	٢	% ٢٠	١٠	% ٧٦	٣٨	١٢
٨٧.٣	١٣٧	% ٢	١	% ٢٢	١١	% ٧٦	٣٨	١٣
١٢٥.٢٢	١٣٥	% ٦	٣	% ١٨	٩	% ٧٦	٣٨	١٤
٨٧.٩	١٣١	صفر %	صفر	% ٣٨	١٩	% ٦٢	٣١	١٥
١٣٨.١	١٣٣	% ٤	٢	% ٢٦	١٣	% ٧٠	٣٥	١٦
٩٧.٤	١٣٤	% ٤	٢	% ٢٤	١٢	% ٧٢	٣٦	١٧
١١٦.٧	١٤٢	% ٢	١	% ١٢	٦	% ٨٦	٤٣	١٨
١٥٣.٣	١٤١	% ٢	١	% ١٤	٧	% ٨٤	٤٢	١٩
١١٠.٥	١٤١	صفر %	صفر	% ١٨	٩	% ٨٢	٤١	٢٠
	٢٦٩٠							المجموع

• قيمة كا<sup>٢</sup> عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٥) = ٥.٩٩

جدول (٦)

المحور الثاني (الوعي بالأساليب التنظيمية للإبداع الإداري)

ن = ٥٠

رقم	مجموع الدرجات	لا ينطبق		إلى حد ما		ينطبق دائماً		مسلسل العبارة
		%	ك	%	ك	%	ك	
٨٨.٤	١٣٠	% ١٢	٦	% ١٦	٨	% ٧٢	٣٦	١
١٠٢.٤	١٣٣	% ١٠	٥	% ١٤	٧	% ٧٦	٣٨	٢
٩٥.١	١٣٨	% ٢	١	% ٢٠	١٠	% ٧٨	٣٩	٣



رقم	مجموع الدرجات	لا ينطبق		إلى حد ما		ينطبق دائماً		مسلسل العبارة
		%	ك	%	ك	%	ك	
١٦٠.٣	١٢٦	% ١٤	٧	% ٢٠	١٠	% ٦٦	٣٣	٤
١٢٩.٧	١٤١	صفر %	صفر	% ١٨	٩	% ٨٢	٤١	٥
١٢٣.٥	١٣٧	صفر %	صفر	% ٢٦	١٣	% ٧٤	٣٧	٦
٩٧.٥	١٣٦	% ٢	١	% ٢٤	١٢	% ٧٤	٣٧	٧
١١٣.٣	١٣٠	% ١٠	٥	% ٢٠	١٠	% ٧٠	٣٥	٨
١٥٣.٣	١٢٩	% ١٠	٥	% ٢٢	١١	% ٦٨	٣٤	٩
١٢٣.٥	١٤٣	% ٢	١	% ١٠	٥	% ٨٨	٤٤	١٠
٩٨.١	١٣٤	% ١٠	٥	% ١٢	٦	% ٧٨	٣٩	١١
١٣٣.٠١	١٢٩	% ٦	٣	% ٣٠	١٥	% ٦٤	٣٢	١٢
٩٧.١	١٣٢	% ٦	٣	% ٢٤	١٢	% ٧٠	٣٥	١٣
١٤٥.٢٢	١٢٩	% ١٢	٦	% ١٨	٩	% ٧٠	٣٥	١٤
٨٩.٨	١٣٠	% ١٠	٥	% ٢٠	١٠	% ٧٠	٣٥	١٥
٩٦.٤	١٣٢	% ٨	٤	% ٢٠	١٠	% ٧٢	٣٦	١٦
١١٢.٨	١٤٠	% ٢	١	% ١٦	٨	% ٨٢	٤١	١٧
١٢١.٦	١٣٧	% ٦	٣	% ١٤	٧	% ٨٠	٤٠	١٨
١٢٤.٧	١٣٢	% ١٢	٦	% ١٢	٦	% ٧٦	٣٨	١٩
١٠٢.١	١٢١	% ١٨	٩	% ٢٢	١١	% ٦٠	٣٠	٢٠
	٢٦٥٩							المجموع

• قيمة كا<sup>2</sup> عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٥) = ٥.٩٩

#### مناقشة النتائج :

في ضوء هدف البحث وتساؤله فقد قام الباحثون بتطبيق استمارة الاستبيان على عينة البحث الأساسية وبعرض نتيجة ما أظهرته نتائج جداول (٥ ، ٦) والذي مكن الباحثون من الإجابة على تساؤل الدراسة :-

- ما هو مستوى الإبداع الإداري لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات ؟

حيث تشير نتائج جداول (٥، ٦) إلى دلالة الفروق بين استجابات عينة البحث متمثلة في إرتفاع مستوى الإبداع الإداري لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات قيد البحث ، حيث تم تصميم





الاستبيان وفقاً للميزان الثلاثي ( ينطبق دائماً ، إلى حد ما ، لا ينطبق ) ، وجميع النتائج جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ، حيث جاءت دلالات الفروق في اتجاه الاستجابة ( ينطبق دائماً ) ، وهذا يؤكد هدف البحث ويجب علي تساؤل الدراسة ، وقد جاءت إستجابات عينة الدراسة بإرتفاع مستوى المبحوثين في المحاور التالية:

- السمات الشخصية للإبداع الإداري .

- الوعي بالأساليب التنظيمية للإبداع الإداري .

وقد جاءت العبارة رقم (٦) بالمحور الأول " السمات الشخصية للإبداع الإداري " ، ومنطوقها (أخطط لأعمالي المكلف بها بوضع جدول زمني محدد) في الترتيب الأول بأهمية نسبية ( ٩٠٪ ) ، وبمجموع درجات بلغ ( ١٤٥ ) درجة ، وقيمة كا ( ١١٠.٤ ) ، كما جاءت العبارة رقم (١٠) بالمحور الثاني " الوعي بالأساليب التنظيمية للإبداع الإداري " ، ومنطوقها ( توافر قنوات اتصال بين أخصائي رعاية الطلاب بالجامعة والمديرين) في الترتيب الأول بأهمية نسبية ( ٨٨٪ ) ، وبمجموع درجات بلغ ( ١٤٣ ) درجة، وقيمة كا ( ١٢٣.٥ ) .

ويعزو الباحثون ذلك الإرتفاع في مستوى الإبداع الإداري لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات قيد البحث من منطلق أن التطورات التي أفرزها عصر ثورة المعلومات و الانفجار التكنولوجي أظهرت مشكلات عدة للمنظمات ، مما يتطلب من قياداتها والعاملين فيها ضرورة التفكير في عملية التطوير التنظيمي من خلال التقليل من الاعتماد على المنهج التقليدي القائم على المحاولة والخطأ في حل المشكلات ومحاولة توظيف المنهج الإبداعي عن طريق الأفكار الجديدة والأساليب الحديثة التي تمكن المنظمات من الإصلاح الإداري .

ومن خلال ما أشار إليه مجموع الدرجات وما تظهره الاستجابات فإن الباحثون يتفقون مع ما أشار إليه "محمد الصيرفي" (٢٠٠٩م) بأن الإبداع الإداري هو العنصر الوحيد الخلاق في المنظمة من خلال عمليات التفكير والتخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة الواقعية علي المبدعين وأنشطتهم الإبداعية وتوفير الموقف الإبداع ، مثل إيجاد الآليات المساعدة على الإبداع وإستثمار النواتج الإبداعية فالإدارة بالإبداع تنصب علي إدارة الأفكار والمفاهيم وإبداعات الأفراد الجديدة ويمكن أن تجري هذه العملية من خلال إكتشاف المبدعين ودراسة إبداعاتهم وتقييمها وتوظيفها في العمل. (١٤ : ٦٦)

كما يفسر الباحثون إرتفاع مستوى الإبداع الإداري لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات بمحور " السمات الشخصية للإبداع الإداري " من خلال ما أشار إليه " عبد الرحمن توفيق " (٢٠١٦م) بأن معظم أساليب تنمية القدرات الإبداعية تتجه إلى التدريب على توليد الأفكار وتنشيط





العمليات المعرفية المختلفة التي تقوم عليها عملياً - عملية الإبداع، وكذلك التركيز على بعض سمات الشخصية التي لو تم تنميتها ستزيد صفة الإبداع لدى هذه الشخصية مع التركيز أيضاً على المشاركة والعمل الجماعي داخل المنظمات لما له من أكبر الأثر على الناتج الإبداعي التنظيمي (١٢ : ٤) ويتفق الباحثون مع دراسة " محمد النتيقات " (م٢٠٠٦) (١٥) في أن الإدارة تعمل على غرس روح العمل الجماعي والتفكير في أساليب جديدة تخدم العمل. نرى سمة المرونة غالبيتها ايجابية و هي من أبرز سمات الشخصية المبدعة ، وهو ما تؤكد دراسة "جلسون ، شيلي" Gilson (&Shalley) (٢٠٠٤م) (٢١) من أن إنغماس الموظفين في العمليات الإبداعية والعمل كفريق عمل واحد يجعلهم أكثر دعماً للإبداع .

كما يضيف " حسين حريم " (٢٠١٦م) أنه يجب على المنظمة أن تعمل على تنمية الإبداع لدى العاملين فيها عن طريق تطوير وتعزيز انتمائهم والتزامهم تجاه المنظمة التي يعملون بها وذلك من خلال تعزيز الانتماء لديهم عن طريق التوظيف الفعال وتحديد الأعمال وتدريب وتنقيف العاملين الجدد وغرس ثقافة المنظمة وعاداتها وقيمها فيهم. (٦ : ٤٨٠)

ويشير الباحثون إلى ما حدده " حامد عاتق مرزوق " (٢٠١٦م) بأن أهم العوامل المؤثرة على الإبداع في المنظمات العامة بالآتي: الدوافع، مقاومة التغيير، العمل الجماعي، المعلومات، تحديد الأهداف، الخوف من الفشل. (٤ : ٣٩)

=ويؤكد " نبيل عبد الحافظ عبد الفتاح " (٢٠١٣م) على أن التفكير الإبداعي يعد هدفاً في حد ذاته، كما أنه يعتبر وسيلة لتحقيق هدف اسمي، إلا وهو اثناء العمل وزيادة الانتاج وتحسين المناخ العام بالمنظمة من خلال الكشف عن الطاقات الكامنة ومنح حرية الفكر للجميع، غير أنه في كثير من الاحيان يواجه المبدع مجموعة من المعوقات التي تحول دون انطلاقه وتتبط من روحه المعنوية وتعيده إلى التوقع والرضا بالأمر الواقع والبحث عن الحلول السهلة البسيطة المضمونة النتائج، التي لا تدخله في تعقيدات ومشكلات ادارية مع الآخرين. (١٩ : ٦٦)

وبما سبق تكمن الإجابة على تساؤل الدراسة " ما هو مستوى الإبداع الإداري لأخصائي رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات ؟ " .





### - الاستخلاصات :

مما سبق عرضه وفي حدود مشكلة البحث وأهميتها ، وفي ضوء هدف البحث وفرضيته فقد إستخلص الباحثون الآتى :-

- ١- توافر قنوات اتصال بين أخصائي رعاية الطلاب بالجامعة والمديرين معاً يسهم إيجابياً في إظهار الإبداع الإداري داخل بيئة العمل .
- ٢- يسهم تبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول لمشكلات العمل في تنمية السلوك الإبداعي الإداري لدي بين أخصائي رعاية الطلاب بالجامعة .
- ٣- الإدارة تعمل على غرس روح العمل الجماعي والتفكير في ايجاد حلول ابداعية جديدة تخدم العمل
- ٤- هناك إحترام من أخصائي رعاية الطلاب بالجامعة للقوانين التي تسيّر عليها الإدارة .

### - التوصيات :

- في ضوء هدف البحث وإستخلاصاته يوصى الباحث بالآتى :-
- ١- ضرورة الإهتمام بعقد دورات تدريبية ومحاضرات تثقيفية لتنمية المهارات الإبداعية لأخصائي رعاية الطلاب بالجامعة .
  - ٢- العمل على تنمية الإبداع الإداري لدى أخصائي رعاية الطلاب بالجامعة عن طريق تطوير وتعزيز انتمائهم والتزامهم تجاه الجامعة .
  - ٣- التشجيع المادي و المعنوي لأخصائي رعاية الطلاب بالجامعة على إستحداث الأفكار وتنشيط العمليات المعرفية المختلفة التي تقوم عليها عملياً عملية الابداع الإداري .
  - ٤- العمل على تحسين المناخ العام بإدارة رعاية الطلاب بالجامعة من خلال الكشف عن الطاقات الكامنة ومنح حرية الفكر للجميع .

### المراجع

#### أولاً : المراجع العربية :

- ١- أميمة الدهان : نظريات منظمة الأعمال، الناشر المؤلف ، عمان ، ٢٠١٢م .
- ٢- باسم أحمد محمد حجازي : استراتيجية مقترحة لإدارة الموارد البشرية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة مدينة السادات ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بنها ، ٢٠٢٢م .





- ٣- بسمة إبراهيم عبدالبصير : نموذج مقترح لتحسين جودة العمل بإدارة الأداء الرياضي في مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا بإستخدام منهج سيجما ستة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا ، ٢٠١٥م .
- ٤- حامد عاتق مرزوق : العوامل المؤثرة على الإبداع في المنظمات العامة، دراسة ميدانية على المنظمات العامة في محافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك عبد العزيز، جدة ، ٢٠١٦م .
- ٥- حسن أبشر الطيب : محاور التنمية التجارب الإبداعية في استراتيجيات الإصلاح والتطور الإداري ، الإدارة العامة، العدد (٥٩)، السنة (٢٨) ، ٢٠١٢م .
- ٦- حسين حريم (٢٠١٦م): السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن .
- ٧- سعد محمد النمر : الإبداع الإداري- دراسة سلوكية ، مجلة المدير العربي ، العدد (١١٧) ، ص ٦٢ ، القاهرة ، ١٩٩٢م .
- ٨- سعود محمد النمر (٢٠١٢م): الإبداع الإداري، المدير العربي ، العدد (١١٧) ، ٢٠١٢م .
- ٩- سمير أحمد مجادلة : الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في كليات تأهيل المعلمين العربية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المحاضرين فيها، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن ، ٢٠٠٩م .
- ١٠- عبد الرحمن أحمد هيجان : المدير والقائد الإداري تحليل المهارات النفسية - الاجتماعية في الإدارة، الإدارة العامة، ع (٧٧) ، ٢٠١٣م .
- ١١- عبد الرحمن بدر عمر العمر: القيادة التحولية وعلاقتها بالإبداع الإداري بالهيئة العامة للشباب و الرياضة بالكويت ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية جامعة بنها ، ٢٠١٩م
- ١٢- عبد الرحمن توفيق : التخطيط الاستراتيجي والتفكير الإبداعي، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك) ، القاهرة ، ٢٠١٦م .
- ١٣- محمد أحمد محمد منصور : العلاقة بين العدالة التنظيمية وأداء الأخصائيين الرياضيين بإدارة رعاية الشباب بجامعة بنها ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية جامعة بنها ، ٢٠١٧م .
- ١٤- محمد الصيرفي : إدارة العمل الجماعي، الإسكندرية، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٩م .





- ١٥- محمد النتيفات : " المتغيرات التنظيمية و علاقتها بالإبداع الإداري في الأجهزة الأمنية: دراسة ميدانية علي الضباط العاملين في شرطة مدينة الرياض " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، الرياض ، ٢٠٠٦ م .
- ١٦- محمد بزيغ حامد العازمي : " القيادة التحويلية و علاقتها بالإبداع الإداري " - دراسة مسحية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، قسم العلوم الإدارية ، ٢٠٠٦ م .
- ١٧- محمد عبد الفتاح الصيرفي : الإدارة الرائدة ، دار صفاء، عمان، الأردن ، ٢٠١٤ م .
- ١٨- محمد فاروق على عباس: استراتيجية مقترحة لهندرة الموارد البشرية في ضوء الاتجاهات الإدارية المعاصرة لتطوير إدارات النشاط الرياضي بالجامعات المصرية ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين بنها ، ٢٠١٩ م .
- ١٩- نبيل عبد الحافظ عبد الفتاح : مهارات التفكير الإبداعي وعلاقتها بعملية اتخاذ القرارات، الإداري، السنة (١٧) ، العدد (٦٠)، مسقط، عمان ، ٢٠١٣ م .

#### ثانياً : المراجع الأجنبية :

- 20- Dobni, C.B. (2011): The relationship between an innovation orientation and organizational performance, International Journal of innovation Management, 14 (2) , 2008 .
- 21- Gilson, Lucy, L.&Shalley, Christine, E, "A little Creativity Goes a long Way)2004(: An Examination of Teams' Engagement in Creative Processes, Journa
- 22- Naiman, L. : 'What is creativity? www.creativityatwork.com/what-is-creativity/ ,2012

