

بناء مقياس للإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي في المؤسسات الرياضية

أ . م . د . / يحيى محمد الجيوشى عبد الخالق

المقدمة ومشكلة البحث:

تواجه مختلف المؤسسات العامة والخاصة وعلى اختلاف أنواعها وأحجامها ومهامها تحديا مشتركا يتمثل في حاجة تلك المؤسسات لرفع مستوى أدائها حتى يتسنى لها التكيف مع متطلبات التغيير السريع. وأصبح الإبداع الإداري بمثابة الأمل لحل العديد من المشكلات التي تواجه تلك المؤسسات وذلك من خلال جهود ملحوظة لتوفير مناخ ملائم يمكن القادة والعاملين من إظهار ما لديهم من قدرات إبداعية واستغلالها بما ينعكس ايجابيا على روحهم المعنوية حيث يؤدي بهم إلى الحماس للعمل والبحث عن حلول للمشاكل التي تواجههم بصورة إبداعية مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي والتطوير .

يشير كمال درويش (2011) إلى افتقار المؤسسات الرياضية باختلاف أنواعها ما بين أندية رياضية ومراكز شباب إلى مفاهيم إدارية حديثة تتقلها من مجرد عمليات تسيير أعمال إلى عمليات إدارية إبداعية وابتكار وتغيير لما للإبداع في الإدارة من أهمية، مما يزيد من قدرة تلك المؤسسات على المنافسة، والبقاء والتطور، وخاصة في عصر العولمة والتكنولوجيا (40: 3)

يشير كلا من عبد الرحمن توفيق (2010)، رندة الزهري (2008)، عبد الرحمن هيجان (2005) على أن مصطلح الإبداع الإداري ينطلق من المفاهيم العامة للإبداع فالإبداع في مجال الإدارة متعلق بالأفكار الجديدة في المجال وتطوير الخدمات وقيادة فريق العمل وكل وظائف الإدارة . كما ان هناك تباين في وجهات النظر حول تحديد مفهوم الإبداع الإداري وماهيته، فلا يوجد اتفاق حول تعريفه وماهيته ويعود ذلك إلى تعقد الظاهرة الإبداعية نفسها من جهة وتعدد المجالات التي انتشر فيها مفهوم الإبداع من جهة أخرى مما أدى إلى اختلاف المنطلقات الفكرية لموضوع الإبداع بسبب تباين اجتهادات العلماء والباحثين واختلاف اهتماماتهم ومناهجهم العلمية والفكرية (27 : 12) (28 : 37) (17 : 22).

يتفق كلا من جومان ، كارول (2012) ، طارق سويدان (2011) على أن التجديد هو أساس الإبداع الإداري لاي مؤسسة ويجمع علماء الإدارة على إن المؤسسة المعاصرة تعيش ظروفًا متغيرة مما يجعلها في حاجة ملحة إلى الإبداع الإداري ، فهو يسهم في تحسين قدرات

* أستاذ مساعد بقسم الترويج الرياضي – كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة.

العاملين على توليد الأفكار ومواكبة التطورات التقنية الحديثة وحل المشكلات والمشاركة فى اتخاذ القرارات المناسبة فى الوقت المناسب (12 : 11) (15 : 45) .

يشير كلا من جوبتا، برافين(2012)، فتحى جروان (2010) إلى إن الإبداع الإدارى يمثل الحالة التى تؤدى إلى تقديم شى يتميز بالإبداع ويعنى ذلك ضرورة أن يبدو العمل الإبداعى على شكل أصيل لم يكن معروفا من قبل ، سواء كان ذلك فى مجال الإنتاج العلمى أو الفنى بجميع أشكاله (14 : 13) (35 : 17) .

ترى كلا من عزة مصطفى (2012) ، أميمه القاسمى (2008) أن الإبداع الإدارى يمثل مجموعة من الأفكار والممارسات التى يقدمها القادة والعاملين والتى تقضى إلى إيجاد عمليات إدارية وطرق وأساليب أكثر كفاءة وفعالية فى انجاز أهداف الشركات والمؤسسات وتقديم خدمة أكثر للمجتمع (31 : 46) (6 : 23) .

ينفق كلا من بلال السكارنة(2011)، سعود النمر(2010)عبد الرحمن توفيق (2009) إلى أهمية الإبداع الإدارى فى المؤسسات من خلال : تنمية القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة مما يجعل التنظيم فى وضع مستقر، تحسين الخدمات التى تقدمها المنظمة للأفراد ، المساهمة فى تنمية القدرات الفكرية والعقلية للقادة والعاملين عن طريق إتاحة الفرصة لهم فى اختبار تلك القدرات ، الاستغلال الأمثل للموارد المالية عن طريق استخدام أساليب علمية تتواءم مع التطورات الحديثة وأخيرا حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتهم عن طريق إتاحة الفرصة لها للبحث عن الجديد فى مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما مع ينفق مع التغيرات المحيطة (11 : 62) (19 : 62) (29 : 43) .

مما سبق يتضح للباحث أن وجود مجالات متعددة للإبداع الإدارى ، وان التغيرات المتعددة والمتنوعة التى يعيشها عالم اليوم تتيح فرصا واسعة يمكن استثمارها وتحويلها الى فرص إبداعية تعظم قدرات وإمكانات المؤسسات الرياضية وتزيد من كفاءتها ، وكما يمكن النظر إلى الإبداع الإدارى من منظور اقتصادى واجتماعى لتعظيم قدرات المؤسسة وتوفير بيئة تنظيمية فعالة لتمكين المؤسسة من التفاعل والاستجابة .

وانطلاقا من رؤية قطاع التربية الرياضية بالمجلس الأعلى للجامعات المصرية لتنظيم مؤتمر الإبداع الرياضى والذى عقد فى مختلف كليات التربية الرياضية من 11/4حتى 2012/11/10 والذى أكد على ضرورة السعى إلى التأسيس العلمى لظاهرة الإبداع فى مختلف مجالات التربية الرياضية . كما أن اكتشاف الجانب الإبداعى لدى أخصائى الترويج الرياضى يعد الخطوة الأولى لاستثمار طاقاته الإبداعية وتوجيهها فى المسار الصحيح. الأمر الذى يعمل

على تنمية الأداء وتطويره ، إن إبداع الأداء الإداري لأخصائي الترويج الرياضي يعد منظومة متكاملة تشترك فيها المؤسسة الرياضية وأفراد التنظيم من قادة وموظفين وكذلك بيئة المؤسسة حيث تعتبر الإدارة هي العنصر الفاعل في أداء المؤسسة ومن ثم كان ولا بد أن تتجه للتطوير حتى تحقق أهدافها ، وما يلحظ في العديد من المؤسسات الرياضية (الأندية الرياضية - مراكز الشباب) وجود الرتابة والروتين الذي يمارسه بعض القادة والعاملين في مجال الترويج الرياضي في أداء أعمالهم ، وبالتالي لا يتوقع أن يظهر منهم إبداعا وتميزا يساهم في التطوير نحو الأفضل ، وبالنظر إلى العملية الإبداعية نجد أن أساسها هو القائد الذي يطلب منه وبه تنطلق المؤسسة الرياضية نحو الإبداع الإداري في مجال الترويج الرياضي .

وباستعراض الإطار المرجعي الذي يلقي الضوء على تعدد الدراسات والبحوث التي تناولت ظاهرة الإبداع الإداري بوجه عام وندرة الأبحاث التي اهتمت ببناء مقياس لتلك الظاهرة في الإدارة العامة بشكل عام والتربية الرياضية بشكل خاص و لأخصائي الترويج الرياضي بصفة أخص ، وافتقار البيئة المصرية والعربية لمقياس يقيس الإبداع الإداري لأخصائي الترويج الرياضي في مجال الترويج الرياضي يعتبر في حد ذاته مشكلة . مما دفع الباحث لأجراء هذا البحث لبناء مقياس للتعرف على مفهوم الإبداع الإداري، ومكوناته، ودور المؤسسة الرياضية في رعاية الإبداع وأخيرا معوقات التي تواجه الأخصائي الترويج الرياضي في الحد من الإبداع الإداري .

أهمية البحث والحاجة إليه :

- 1- يعد البحث من الدراسات الأولى في مجال التربية الرياضية وبالتحديد في مجال الترويج الرياضي .على الرغم من وجود عدد من الدراسات في المكتبة العربية حول موضوع الإبداع الإداري إلا أن موضوع الإبداع الإداري للقادة في مجال التربية الرياضية عامة والترويج الرياضي خاصة لم ينل حقه الكافي من الدراسة .
- 2- يأتي هذا البحث ليساهم بشكل متواضع في إثراء مجال التربية الرياضية عامة والترويج الرياضي خاصة ، والتأكيد على الدور الإبداعي للرياضة والترويج في نشر القيم الاجتماعية والإنسانية والصحية لإفراد المجتمع .ومن ثم العمل على تصميم البرامج التدريبية الملائمة التي تساعد على تنمية القدرات الإبداعية لدى أخصائي الترويج الرياضي وتوظيفها لصالح عملية التطوير المؤسسي .
- 3- يسعى البحث إلى الكشف عن المعوقات والاداءات النمطية للمؤسسات الرياضية والتي تحد من الأفكار المبدعة لأخصائي الترويج الرياضي .

هدف البحث :

يهدف هذا البحث إلى بناء مقياس للإبداع الإداري لأخصائي الترويج الرياضي من خلال الإبعاد التالية :-

- 1- مفهوم الإبداع الإداري لأخصائي الترويج الرياضي .
- 2- مكونات الإبداع الإداري لأخصائي الترويج الرياضي .
- 3- دور المؤسسة الرياضية نحو رعاية الإبداع الإداري لأخصائي الترويج الرياضي .
- 4- معوقات الإبداع الإداري لأخصائي الترويج الرياضي .

المصطلحات المستخدمة في البحث:

الإبداع الإداري : يعرفه الباحث إجرائياً بأنه " مزيج من القدرات التي تمكن الفرد أو المؤسسة من إنتاج فكرة جديدة ، متميزة ، قابلة للتطبيق بهدف حل مشكلة أو تطوير أساليب العمل بشكل يحقق الأهداف بكفاءة وفعالية .

الدارسات المرتبطة :

أولاً: الدارسات باللغة العربية :

- 1- قامت فاطمة أحمد العنقارة (1999)(33) بدراسة بعنوان " المنظمات الإدارية الإبداعية كما يتصورها القادة الإداريون " ، وهدفت إلى تطوير قائمة بخصائص المنظمات الإدارية الإبداعية كما يتصورها القادة الإداريون من المجالات التالية (الأهداف – السياسات – الاستراتيجيات – التشريعات – الهيكل التنظيمي – البيئة التنظيمية – إدارة الأفراد – الرقابة والمتابعة – التقييم) وأظهرت نتائج الدراسة أن توافق آراء المشاركين تترتب تنازلياً على النحو التالي : الأهداف والسياسات والاستراتيجيات ، الرقابة والمتابعة والتقييم ، المهارات القيادية ، الهيكل التنظيمي ، البيئة التنظيمية ، التشريعات ، إدارة الأفراد.
- 2- قام بسام بن مناور العنزى (2006)(10) بدراسة بعنوان " الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري – دراسة استطلاعية على العاملين في المؤسسات العامة في مدينة الرياض " هدفت الدراسة التعرف على الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية : توفر جميع القيم المكونة للثقافة التنظيمية في المؤسسات العامة بشكل متوسط ماعدا قيمة المكافأة. توفر عناصر الإبداع الإداري بالمؤسسات العامة بشكل متوسط ماعدا عنصر الخروج عن المألوف. هناك ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية بين القيم المكونة للثقافة التنظيمية وعناصر الإبداع الإداري. أن

أهم القيم المكونة للثقافة التنظيمية التي تؤثر على الإبداع الإداري بشكل عام هي (الكفاءة ، فرق العمل).

3- قاما كلا من باسم على حوامده ، محمد عبود حراحشه(2008)(8) بدراسة بعنوان "مستوى الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في الأردن" وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في الأردن ، والتعرف على اثر بعض المتغيرات المستقلة (الخبرة - المؤهل العلمي - المنطقة) على مستوى الإبداع الإداري ، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الإبداع الإداري لدى القادة التربويين مرتفع ، وأن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في مجال حل المشكلات والاتصالات وتشجيع الإبداع تعزى المؤهل العلمي ولصالح حملة الدكتوراه .

4- قاما ابراهيم حسن ابراهيم ، محمد عبد العظيم محمود(2008)(2) بدراسة بعنوان " المناخ التنظيمي وعلاقته بمستوى الإبداع الإداري للعاملين بالأندية الرياضية " واستهدف البحث التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي ومستوى الإبداع الإداري للعاملين بالأندية الرياضية ، وكانت أهم النتائج أن من أهم الايجابيات الموجود في المناخ التنظيمي داخل الأندية(الهيكل التنظيمي - نظم وإجراءات العمل - الاتصال)، وأهم سلبيات المناخ التنظيمي داخل الأندية الرياضية (نظم الحوافز والمكافآت - معايير تقييم الأداء - اتخاذ القرار)، كما تم التوصل إلى النموذج المقترح للمناخ الإبداعي بالأندية الرياضية ووجود علاقة دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي ومستوى الإبداع الإداري داخل الأندية الرياضية.

5- قام بديعة إبراهيم القشيشي (2009)(9) بدراسة بعنوان " الممارسات الإدارية الإبداعية لدى مديري مدارس التعليم الثانوي العام " وهدفت الدراسة إلى التعرف على جوانب الإبداع الإداري وممارساته في المؤسسات التعليمية، التعرف على المعوقات البيئية والتنظيمية والشخصية التي تحد من الإبداع الإداري في مدارس التعليم الثانوي العام بمصر، ووصف وتحليل الممارسات الإدارية الإبداعية لمديري مدارس التعليم الثانوي العام في مصر، وتحديد درجة إستجابة أفراد عينة الدراسة نحو مجالات ومحفزات الإبداع الإداري في ممارسات مديري مدارس التعليم الثانوي العام بمصر باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية : تدني مستوى الإبداع لدى مديري المدارس والقصور في تطبيق الممارسات التي تدعم الإبداع، وتحفز عليه، وهذا يؤكد ضرورة وضع

تصورات لتفعيل الإبداع في جميع المنظمات المجتمعية عامة ومدارس التعليم العام خاصة، وتصميم البرامج التدريبية المناسبة لها ، ورسم خطوات تفعيلها

6- قام محمد بن أحمد جبرة (2010)(41) بدراسة بعنوان " الأنماط القيادية وعلاقتها بالإبداع الإداري باستخدام نظرية الشبكة الإدارية " هدفت هذه الدراسة الى التعرف على النمط القيادي السائد في المدارس الابتدائية ، التعرف على مستوى الإبداع الإداري الذي وصلت اليه المدارس الابتدائية ، ووضع تصور مقترح لتطوير الأنماط القيادية التي تشجع على الإبداع الإداري .وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية : ان النمط القيادي السائد هو نمط قيادة الفريق ، وان أكثر مستويات الإبداع شيوعا : المرونة ثم الطلاقة ثم الثقة بالنفس ثم الأصالة فالمخاطرة .كما أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الإبداع الإداري وكل من القيادة المعتدلة والقيادة الاجتماعية .

7- قام إبراهيم احمد ابو جامع (2010)(1) بدراسة بعنوان " الثقافة المؤسسية والإبداع الإداري في المؤسسة التربوية الاردنية هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اثر الثقافة المؤسسية على الإبداع الإداري في المؤسسات التربوية .وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية : أن الثقافة المؤسسية السائدة لدى العاملين في المؤسسات التربوية كانت متوسطة ، كما انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لمتغير المؤهل التربوي في إدراك الثقافة المؤسسية ، وان متغير المركز الوظيفي أكثر إدراكا للثقافة المؤسسية وأكثر امتلاكاً للقدرات الإبداعية الادارية ووجود علاقة طردية بين الثقافة المؤسسية والإبداع الإداري

8- قام فؤاد محمد التميمي (2010) (38) بدراسة بعنوان " درجة ممارسة القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد للإبداع الإداري من وجهة نظرهم" .هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة ممارسة الإبداع الإداري من قبل القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد من وجهة نظرهم ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية : أن درجة ممارسة الإبداع الإداري من قبل القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد جاء بدرجة متوسطة في المجالات (تبنى وتشجيع الإبداع، وتطبيق الإبداع) ، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات درجة ممارسة الإبداع الإداري لدى القادة .

9- قام احمد عزمي امام (2011)(4) بدراسة بعنوان " تأثير برنامج تنمية بشرية مقترح على الإبداع الإداري لدى طلاب كلية التربية الرياضية " وهدفت الدراسة تصميم وبناء برنامج تنمية بشرية مقترح والتعرف على تأثيره على الإبداع الإداري لدى طلاب كلية

التربية الرياضية "قسم الإدارة الرياضية" جامعة المنيا. وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:
الحساسية للمشكلات هي الطرق المثلى لإطلاق التفكير المبدع ، عنصر الطلاقة يتوفر فى الفرد كلما كان قادرا على استدعاء أكبر عدد ممكن من الأفكار فى فترة زمنية معينة وازدياد تلك القدرة يزداد الإبداع وترتفع درجة نموه. وأن المبدع الأصيل لا يكرر أفكار المحيطين به، ولا يلجأ إلى الحلول التقليدية للمشكلات.

10- قامت أسماء رشاد الصالح (2011)(5) بدراسة بعنوان " الإبداع المؤسسى وتنمية المورد البشرى فى المنظمات غير الحكومية(الأهلية) "هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإبداع المؤسسى فى تنمية المورد البشرى فى المنظمات غير الحكومية(الأهلية) وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن العاملين فى المنظمات غير الحكومية (الأهلية) يدركون بشكل جيد مفهوم الإبداع المؤسسى وأهميته بالنسبة للمنظمة غير الحكومية (الأهلية)، أن العاملين فى المنظمة غير الحكومية (الأهلية) يرون أن لتعامل الإدارة معهم بطريقة ايجابية ومتميزة الأثر الكبير فى تنميتهم مما ينعكس إيجابا على قدرتهم على المساهمة فى تحقيق الإبداع المؤسسى لمنظمتهم وبالتالي تطورها ونموها واستمرارها، وأن لمساهماتهم الإبداعية لها دور فعال فى تعزيز وتطوير الإبداع المؤسسى فى المنظمة لتي يعملون بها، وأن لأساليب تنمية المورد البشرى من تأهيل و تفويض تقدير، الدور الكبير فى تحفيزهم وتطويرهم وتنمية قدراتهم.

11- قام إبراهيم خليل بظاظو (2011)(3) بدراسة بعنوان " قياس اتجاهات العاملين لاثـر البيئة التنظيمية فى تبنى السلوك الابداعى – دراسة ميدانية على فنادق فئة الخمس نجوم فى مدينة العقبة " تتناول الدراسة مفاهيم البيئة التنظيمية السائدة فى فنادق فئة الخمس نجوم فى محافظة العقبة ، وأثر البيئة التنظيمية على أداء الفنادق ، ومستوى السلوك الإبداعى لدى العاملين فى الأنشطة الفندقية ودورها فى خلق بيئة تنظيمية ايجابية بين العاملين والزبائن المرتادون للفنادق، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية أن الفنادق فئة الخمس نجوم تتميز بتقييم عالي للبيئة التنظيمية السائدة فيها كما أن تقييم العاملين للسلوك الإبداعى كان إيجابياً ، كما أن هناك علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) فأقل بين الأبعاد المتعددة للبيئة التنظيمية ، وتبنى سياسات السلوك الإبداعى لدى العاملين والذي اعتمد على المتغيرات الشخصية لمتغيرات لمتغيرات العمر، المؤهل العلمى، المستوى الإدارى للوظيفة.

12- قامت إيمان السيد عبد الفتاح (2011)(7) بدراسة بعنوان " أنماط القيادة وعلاقتها بالإبداع الإداري ومهارة إدارة الوقت لدى مديري المدارس الإعدادية " هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق بين الذكور والإناث على مقياس أنماط القيادة لدى مديري المدارس الإعدادية، والتعرف على اختلاف أنماط القيادة لدى مديري المدارس الإعدادية باختلاف سنوات الخبرة (1-5) و(5 فأكثر)، والتعرف على الفروق بين التربويين وغير التربويين على مقياس أنماط القيادة لدى مديري المدارس الإعدادية، والتعرف على العلاقة بين أنماط القيادة والإبداع الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية، والتعرف على العلاقة بين أنماط القيادة ومهارة إدارة الوقت لدى مديري المدارس الإعدادية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية : أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الذكور والإناث على مقياس أنماط القيادة لدى مديري المدارس الإعدادية، ولا يوجد اختلاف في درجات أنماط القيادة (القيادة الأمرة - القيادة التسويقية - القيادة المشاركة - القيادة الفعالة) لدى مديري المدارس الإعدادية باختلاف سنوات الخبرة (1-5) و(5 فأكثر)، بينما تختلف درجات القيادة التفويضية لدى مديري المدارس الإعدادية باختلاف سنوات الخبرة (1-5) و(5 فأكثر) لصالح سنوات الخبرة (1-5)، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات التربويين وغير التربويين على مقياس أنماط القيادة لدى مديري المدارس الإعدادية، ولا يوجد علاقة بين أنماط القيادة المختلفة والإبداع الإداري لدى مديري المدارس الإعدادية، ولا يوجد علاقة بين أنماط القيادة المختلفة ومهارة إدارة الوقت لدى مديري المدارس الإعدادية.

ثانيا : الدراسات باللغة الأجنبية :

13- قام إيكفال Ekvall (2000)(47) بدراسة بعنوان " المناخ المؤسسي للإبداع والابتكار " هدفت هذه الدراسة إلى تصميم أداة لقياس المناخ الإبداعي. ومعرفة صلاحية بغرض التدخل لتحفيز الإبداع والابتكار المؤسسي . وكانت أهم نتائج هذه الدراسة : المناخ هو أهم هذه المتغيرات المؤسسية بالنسبة للابتكار ، وان النزعة الرسمية لها أثر ممانع أو مثبت يجعلها تقلل من القدرة الابتكارية للمؤسسة ، ووضوح الهدف والاحترافية قد لا يكون لاي منهما بعد ذاته أثر ذو دلالة ولكن يبدو أن لها أسهما إيجابيا كجزء من المناخ الإبداعي، أو كإحدى القوى المساعدة على توفير مناخ إبداعي ، وان هناك علاقة قوية بين نمط القيادة والمناخ الإبداعي.

14- قام جيزيكي ، اندرو Andrew & jezycki (2005)(48) بدراسة بعنوان "تحليل العلاقة بين النمط الابداعي وسلوك القائد لدى الإداريين بالمدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية بسان فرانسكو " ، وكانت اهم النتائج ان معدل الدرجة الإبداعية للمديرين (95ر4) مقارنة بالمعدل المعياري والبالغ (0ر96) وقد أوضح أفراد العينة في اجاباتهم انهم يفضلون التفكير على التعليم التقليدي ، وان مديري المدارس يتعرضون لضغوط لتحقيق النتائج المرجوه بالرغم من انهم يواجهون تحديات حادة ومتزايدة .

15- قام شين ، اريي Chen & Aryee (2010)(45) بدراسة بعنوان " أثر التفويض الاداري على الإبداع الاداري والولاء التنظيمي" وكانت أهم النتائج وجود اثر غير مباشر للتفويض الاداري على الإبداع الاداري والولاء التنظيمي في إحدى الشركات الصناعية في الصين .
وقد استفاد الباحث من دراسة وتحليل الدراسات المرتبطة في المجالات المختلفة التي تناولت موضوع البحث من خلال : الاستفادة من خبرات الباحثين السابقين في توليد أفكارا جديدة لمعالجة موضوع البحث، تحديد الأبعاد الرئيسية لأداة جمع البيانات . والاستفادة من نتائج تلك الدراسات في مناقشة نتائج هذا البحث .

إجراءات البحث :

1- منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي والمنهج الاحصائي لمناسبتها لتحقيق متطلبات هذا البحث .

2- مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث من جميع أخصائيي الترويج الرياضي بالأندية ومراكز الشباب بالقاهرة الكبرى وتضم محافظات (القاهرة والجيزة والقليوبية) .

3- عينة البحث:

بلغ حجم العينة (255) من أخصائيي الترويج الرياضي بالأندية الرياضية ومراكز الشباب بالقاهرة الكبرى يشترط فيهم: يكونوا حاصلين على مؤهل عالي ، وأن يكونوا قد أمضوا (5) سنوات على الاقل عمل وخبرة في مجال الترويج الرياضي . وتم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية .

جدول (1)
توصيف عينة البحث طبقا للمتغيرات (ن = 255)

م	المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
1	المؤهل العلمي	دكتوراه .	9 3,53%
		ماجستير .	15 5,88%
		دبلوم دراسات عليا .	51 20%
		مؤهل عالي .	180 70,59%
		المجموع	255 100%
2	عدد سنوات الخبرة	من 5-لأقل من 10 .	180 70,59%
		من 10- لأقل من 15 سنة .	36 14,12%
		من 15 سنة- لأقل من 20 سنة .	32 9,41%
		أكثر من 20 سنة .	15 5,88%
		المجموع	255 100%
3	نمط الإدارة في المؤسسة	مركزية الإدارة .	120 47,06%
		لا مركزية في الإدارة .	135 52,94%
		المجموع	255 100%
4	الحصول على دورات تدريبية	حصلت على دورات .	165 64,70%
		لم أحصل على دورات .	90 25,30%
		المجموع	255 100%
5	نمط القيادة في المؤسسة	نمط القيادة الحر .	30 11,76%
		نمط القيادة المتسلطة .	45 17,64%
		نمط القيادة الديمقراطي .	180 70,59%
		المجموع	255 100%
6	الدخل الشهري	مقبول .	126 49,42%
		متوسط .	99 38,82%
		جيذا .	30 11,76%
		المجموع	255 100%

4- خطوات بناء مقياس الإبداع الإداري :

فى ضوء هدف البحث وطبيعته ، قام الباحث ببناء مقياس الإبداع الإداري فى مجال الترويج الرياضى مسترشدا بالخطوات التالية :-

1- تحديد أبعاد وعبارات المقياس : تم الرجوع الى المراجع العلمية المتخصصة فى مجال الإدارة والترويج الرياضى وعلم النفس العام ، وعلم النفس الرياضى والقياس النفسى فى المجال الرياضى و مراجعة قوائم المقاييس النفسية المرتبطة بعمليات الإبداع التي تمت فى مجال علم النفس العام للإطلاع على العديد من الأبعاد التي يمكن الاستفادة منها فى بناء مقياس الإبداع الإداري وذلك لتحديد وصياغة أبعاد المقياس والعبارات التي تمثل كل بعد من أبعاد المقياس .

2- أستخدم الباحث المقابلة الشخصية للحصول على البيانات التي تفيد هذا البحث . وقد تمثلت المقابلات الشخصية مع مديري إدارات الترويج الرياضى بوزارة الدولة لشئون الرياضة ومديريات الشباب والرياضة وبعض الخبراء فى مجال الترويج الرياضى والإدارة الرياضية ، حيث تم توجيه سؤال استكشافي مفتوح من خلال المقابلات الشخصية للمتخصصين فى مجال الترويج الرياضى لتحديد مفهوم ومكونات الإبداع الإداري لاختصاصى الترويج الرياضى .

3- تحديد المفهوم النظرى والاجرائى لأبعاد المقياس وقد روعى فى تحديد الأبعاد أن تكون مرتبطة بالهدف من المقياس .

4- تم إعداد جدول المواصفات للأبعاد الأساسية للمقياس ، ثم عرض الأبعاد المقترحة على عدد(7) من المحكمين المتخصصين من الأساتذة الخبراء فى مجال الإدارة العامة والإدارة الرياضية والترويج الرياضى ، ثم تحديد النسبة المئوية لتلك الأبعاد ، وذلك بهدف التعرف على :-

• مدى مناسبة الأبعاد الافتراضية للهدف من البحث ، وهو التعرف على أبعاد ظاهرة الإبداع الإداري لاختصاصى الترويج الرياضى .

• إضافة أو حذف الأبعاد الافتراضية التي يرى الخبراء أهميتها أو عدم أهميتها للمقياس .

5- اقتراح عبارات المقياس لكل بعد من أبعاد المقياس وذلك فى ضوء الفهم والتحليل النظرى الخاص لكل بعد (ووفقا للأهمية النسبية لكل بعد) . وعرضها على بعض الخبراء وتسجيل الملاحظات عليها وتعديل صياغة عباراتها.

6- مراعاة الدقة في اختيار عبارات للمقياس من خلال مراعاة إن يكون للعبارة معنى واحد ومحدد ، واستقلالية كل عبارة عن غيرها من عبارات المقياس، و صياغة العبارات بطريقة تقريرية والابتعاد عن استخدام أسلوب نفي النفي ، واستبعاد العبارات البديهية والعبارات المعقدة التي تحتمل التأويل في كونها عبارات سالبة أو في كونها عبارات موجبة .

7- عرض العبارات الخاصة بكل بعد على المحكمين للتحقق من الصدق المنطقي (صدق المحكمين) ومعرفة ملائمة العبارات المقترحة لكل بعد .

وفى ضوء الإطار المرجعي والدراسات المرتبطة الذي عرضها الباحث . حدد الباحث

الأبعاد الآتية :-

- 1- مفهوم الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي .
 - 2- مكونات الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي .
 - 3- دور المؤسسة الرياضية نحو رعاية الإبداع الإداري .
 - 4- معوقات الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي .
- ويوضح جدول (2) الأهمية النسبية لعبارات المقياس .

جدول (2)

الأهمية النسبية لعبارات المقياس

أبعاد المقياس	عدد العبارات	الأهمية النسبية
مفهوم الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي .	16	38ر15 %
مكونات الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي .	41	42ر39 %
دور المؤسسة الرياضية نحو رعاية الإبداع الإداري .	25	03ر24 %
معوقات الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي .	22	15ر21 %
المجموع	104	100%

وأشتمل المقياس على ميزان تقدير خماسي على النحو التالي (موافق تماما/ موافق /متردد/ معارض / معارض تماما) وفقا لطريقة ليكرت (Likert) وتم تحديد الدرجات التالية وفقا لميزان التقدير وذلك على الترتيب (4-3-2-1-صفر) للعبارات .

5- الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحث بأجراء دراسة استطلاعية خلال الفترة من 2012/12/1 حتى 2012/12/10 بهدف التأكد من سلامة وسهولة فهم عبارات المقياس ،ومناسبة الوقت اللازم لاستفءاء المقياس حتى لا يتضرر المختبر من طول الفترة التي يقضيها في الإجابة على المقياس، تمت الدراسة على بعض أخصائيي الترويح الرياضي بالأندية الرياضية ومراكز الشباب من غير عينة البحث وبلغ عددهم (50) أخصائي ترويح رياضي .

المعاملات العلمية للمقياس :

للتحقق من الشروط العلمية للمقياس قام الباحث بالمعاملات التالية : حساب الصدق Validity بالأساليب الآتية :-

1- الصدق المنطقي (صدق المحتوى):

ويقصد به مدى تمثيل وارتباط مكونات المقياس (الأبعاد- العبارات) بالجانب الذي تقيسه (42 : 278) . وقد روى ذلك من خلال الرجوع إلى المراجع العلمية المتخصصة لضمان تحقيق البناء المنطقي لمحتوى ومضمون المقياس .

2- صدق المحكمين :

تم عرض أبعاد المقياس وعباراته على مجموعة من المتخصصين (7) خبراء في الإدارة العامة والإدارة الرياضية والترويح الرياضي(مرفق) من الحاصلين على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية الرياضية ، ولا تقل خبراتهم في المجال عن(25) سنة، وذلك لإبداء رأيهم وحكمهم على إن أبعاد المقياس تتفق مع العرض منه وان كل عبارة تنتمي للبعد الذي يتضمنها وكذلك مدى الوضوح في فهم كل عبارة ، وترك حرية استبعاد العبارات وإضافة عبارات جديدة يرونها مناسبة. وبعد هذا العرض تم تعديل وصياغة المقياس(أبعاد،عبارات) وذلك في ضوء آراء الخبراء ويوضح جدول (3) نسب اتفاق الخبراء على أبعاد وعبارات المقياس .

جدول (3)

النسبة المئوية لاتفاق رأى الخبراء على أبعاد وعبارات المقياس (ن=7)

م	أبعاد المقياس	عدد العبارات	النسبة المئوية	العبارات المستبعدة	العدد النهائي بعد العرض على الخبراء
1	مفهوم الإبداع الإدارى لاختصاصى الترويج الرياضى	16	15ر38	3	13
2	مكونات الإبداع الإدارى لاختصاصى الترويج الرياضى	41	39ر42	4	37
3	دور المؤسسة الرياضية نحو رعاية الإبداع الإدارى	25	24ر03	2	23
4	معوقات الإبداع الإدارى لاختصاصى الترويج الرياضى	22	21ر15	4	18
	المجموع	104	%100	13	91

وقد جاءت النتائج كما يلي:-

- موافقة الخبراء بنسبة (100%) على مدى مناسبتة الأبعاد الأربعة المقترحة
- موافقة الخبراء بنسبة (100%) على مدى كفاية الأبعاد.
- وفى حدود ما وضعه الباحث من نسبة لقبول رأى الخبراء وهو اتفاق (85%) على الأقل لقبول العبارة ، وقد تم استبعاد عدد (13) عبارات من الأبعاد الأربعة لعدم حصولها على المحك المقبول لدرجة الموافقة من قبل الخبراء .

3- صدق الاتساق الداخلى :

قام الباحث بحساب قيمة معامل الارتباط بيرسون Coefficient Person عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلى للبعد الذي تمثله وكذلك حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية لمجموع أبعاد المقياس، ويوضح جدول(4) معاملات الارتباط بين كل عبارة و والبعد المنتمية إليه. و كما يوضح جدول(5) معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس(الاتساق الداخلى لأبعاد المقياس) .

جدول (4)

معاملات الارتباط بين عبارات المقياس البعد المنتمية إليه (ن = 50)

البعد الرابع			البعد الثالث			تابع البعد الثاني			البعد الاول		
الارتباط	الفرع	العبار ة	الارتباط	الفرع	العبار ة	الارتباط	الفر ع	العبار ة	الارتباط	الفرع	العبار ة
0,875	-	74	0,723	-	49	0,761	4/3	24	0,635	-	1
0,871	-	75	0,841	-	50	0,781	5/3	25	0,761	-	2
0,663	-	76	0,872	-	51	0,981	1/4	26	0,817	-	3
0,654	-	77	0,206	-	52	0,811	2/4	27	0,876	-	4
0,765	-	78	0,879	-	53	0,763	3/4	28	0,981	-	5
0,675	-	79	0,761	-	54	0,219	4/4	29	0,740	-	6
0,235	-	80	0,205	-	55	0,871	5/4	30	0,148	-	7
0,673	-	81	0,705	-	56	0,765	1/5	31	0,766	-	8
0,665	-	82	0,708	-	57	0,667	2/5	32	0,874	-	9
0,876	-	83	0,871	-	58	0,871	3/5	33	0,783	-	10
0,761	-	84	0,886	-	59	0,801	4/5	34	0,873	-	11
0,871	-	85	0,819	-	60	0,871	5/5	35	0,115	-	12
0,665	-	86	0,855	-	61	0,871	1/6	36	0,871	-	13
0,981	-	87	0,665	-	62	0,781	2/6	37	البعد الثاني		
0,204	-	88	0,176	-	63	0,771	3/6	38	الارتباط	الفرع	العبار ة
0,981	-	89	0,854	-	64	0,665	4/6	39	0,877	1/1	14
0,871	-	90	0,887	-	65	0,944	5/6	40	0,832	2/1	15
0,654	-	91	0,891	-	66	0,932	1/7	41	0,812	3/1	16
-	-	-	0,117	-	67	0,911	2/7	42	0,754	1/2	17
-	-	-	0,778	-	68	0,833	3/7	43	0,843	2/2	18
-	-	-	0,883	-	69	0,865	4/7	44	0,176	3/2	19
-	-	-	0,774	-	70	0,791	5/7	45	0,762	4/2	20
-	-	-	0,665	-	71	0,865	1/8	46	0,698	5/2	21
-	-	-	0,643	-	72	0,763	2/8	47	0,823	1/3	22
-	-	-	0,629	-	73	0,772	3/8	48	0,981	2/3	23

*قيمة الارتباط الجدولية (0,288) عند مستوى (0,05)

ويتضح من جدول (4) استبعاد عدد (9) عبارات من الأبعاد الأربعة على النحو التالي :-

- استبعاد عدد (1) عبارة من البعد الأول.
- استبعاد عدد (2) عبارتين من البعد الثاني.
- استبعاد عدد (4) عبارات من البعد الثالث.
- استبعاد عدد (2) عبارتين من البعد الرابع .

جدول (5)

معاملات الارتباط بين درجة كل الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس (ن = 50)

أبعاد المقياس	قيمة معامل الارتباط
1- مفهوم الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي .	0,846
2- مكونات الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي	0,917
3- دور المؤسسة الرياضية نحو رعاية الإبداع الإداري .	0,885
4- معوقات الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي	0,894

*قيمة الارتباط الجدولية (0,288) عند مستوى (0,05)

ويتضح من جدول (5) وجود ارتباط ايجابي عند مستوى (0,05) بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية له وهذا الاجراء الاحصائي يشير الى سلامة البناء المنطقي لعبارات وأبعاد المقياس ويؤكد ويتفق مع الاجراء النظري الذي قام به الباحث في كل من صدق المحتوى وصدق المحكمين للمقياس قيد البحث مما يدل على صدقها في تمثيل المقياس .

4- الصدق المرتبط بالمحك :

تم إيجاد الصدق المرتبط بالمحك بين أبعاد المقياس المقترح ومقياس الجمود الفكري من إعداد (صلاح الدين أبو ناهية ،رشاد عبد العزيز موسى1997)، ويوضح المقياس مدى الجمود الفكري للأفراد . وقد أشارت النتائج كما يوضحها جدول (6) عن وجود ارتباطات سالبة دالة إحصائياً بين أبعاد المقياس المقترح (الإبداع الإداري) ومقياس الجمود الفكري ، مما يدل على صدقها في قياس ظاهرة الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي .

جدول (6) معاملات الصدق المرتبط بالمحك بين محاور مقياس

الإبداع الإداري والدرجة الكلية لمقياس الجمود الفكري (ن = 50)

أبعاد المقياس	قيمة معامل الارتباط
1- مفهوم الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي .	-0,581
2- مكونات الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي .	-0,575
3- دور المؤسسة الرياضية نحو رعاية الإبداع الإداري .	-0,438
4- معوقات الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي .	-0,384

*قيمة الارتباط الجدولية (0,288) عند مستوى (0,05)

ويتضح من جدول (6) دلالة معاملات الارتباط السالبة بين محاور مقياس الإبداع الإداري لدى أخصائي الترويج الرياضي والدرجة الكلية لاختبار الجمود الفكري ، مما يدل على تجانس أبعاد المقياس المقترح وصدق تمثيلها لقياس ما وضعت لقياسه .

5- ثبات المقياس على عينة الدارسة الاستطلاعية :

وللتحقق من ثبات المقياس قام الباحث باستخدام بطريقة التجزئة التصفية Split-

Half واستخراج معامل ألفا للثبات وفقا للمعادلة الإحصائية لكلا من كودر Kuder وريتشاردسون Richardson ووفقا لما اقترحه كرونباخ Cronbach ، يوضح جدول (7) قيم معامل ألفا لثبات المقياس .

جدول (7) قيم معامل ألفا لثبات المقياس

(ن = 50)

أبعاد المقياس	قيمة معامل الارتباط
1- مفهوم الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي .	0,945
2- مكونات الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي .	0,856
3- دور المؤسسة الرياضية نحو رعاية الإبداع الإداري .	0,798
4- معوقات الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي .	0,936
المقياس ككل	0,849

*قيمة الارتباط الجدولية (0,288) عند مستوى (0,05)

يتضح من جدول (7) أن جميع قيم معاملات الثبات بطريقة إلفا تتراوح ما بين (0,798-

0,945) وهي عالية مما يدل على الاتساق الداخلي للمقياس .

6- تعليمات تطبيق وتصحيح المقياس النهائي :

1- يمكن تطبيق المقياس بصورة فردية أو جماعية .

2- يتناسب المقياس مع الفئة العمرية من 25 سنة - 50 سنة في مختلف مجالات الترويج الرياضي .

3- للمقياس درجة استجابة وفق ميزان تقدير خماسي (4-3-2-1-صفر) ، تتراوح الدرجة الكلية للمقياس (69 كحد أدنى الى 276 درجة كحد أقصى) .

4- تطبيق المقياس ليس له زمن محدد ولكن من خلال تطبيقه على عينة البحث فقد تراوح الزمن ما بين 15 - 20 دقيقة .

7- المعالجة الإحصائية للبيانات:

أستخدم الباحث المعالجات الإحصائية التالية :

- 1- الإحصاء الوصفي .
- 2- معامل الارتباط لبيرسون .
- 3- التحليل العاى من الدرجة الثانية .
- 4- حساب الدرجات المعيارية .
- 5- معامل ألفا لحساب الثبات .

8- التطبيق الميدانى للبحث :

قام الباحث بتطبيق المقياس لإجراء التحليل العاى على عينة البحث وذلك فى المدة من 2012/12/16 إلى 2013/2/2 .

9-الصدق العاى من خلال :-

- 1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الالتواء لعبارات المقياس .
- 2- تفسير العوامل المستخلصة من التحليل العاى الشروط الأساسية لقبول العامل وتفسيره :

اتبع الباحث تعليمات (ثرستون) (Thurston) لقبول عوامل التحليل العاى والتي تتضمن الاقتصاد فى الوصف العاى والنواحى الفريدة واختلاف التشبعات والتفسيرات التى لها نفس المعنى، كما اتبع الباحث تعليمات (كاتل) والتي تتضمن تقبل العوامل التى تتفق مع الحقائق المعروفة، والعوامل المستخلصة من دراسات سابقة ، ويقبل العامل الذى يتشبع عليه (3) عبارات دالة على الأقل ويعتمد تفسير العوامل على التشبعات التى تساوى وتزيد عن (+) ، - (4) وتم ترتيبها تنازليا حسب قيم التشبع على كل عبارة (43:97) (23:58) .

جدول (8)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لاستجابات عينة البحث لعبارات المقياس (ن = 255)

الالتواء	ع	م	العبرة	الالتواء	ع	م	العبرة	الالتواء	ع	م	العبرة	الالتواء	ع	م	العبرة
-0.798	1.448	2.8	64	-1.622	1.270	3.388	43	-1.585	0.817	3.537	22	-1.492	0.832	3.513	1
-1.518	1.177	3.235	65	-1.816	1.025	3.435	44	-1.114	1.121	3.176	23	-1.625	1.109	3.305	2
-1.471	1.248	3.247	66	-1.388	1.313	3.294	45	-1.858	0.891	3.529	24	-1.996	1.049	3.458	3
-0.664	1.445	2.976	67	-1.858	0.891	3.529	46	-1.227	1.282	3.235	25	-1.736	1.019	3.415	4
-1.611	0.961	3.529	68	-1.603	1.193	3.317	47	-1.124	1.208	3.160	26	-0.664	1.445	2.670	5
-1.996	1.049	3.458	69	-2.029	1.081	3.435	48	-1.622	1.270	3.376	27	-0.821	1.468	2.823	6
-2.053	1.059	3.447	70	-1.936	1.110	3.4	49	-2.064	1.082	3.447	28	-1.259	1.144	2.223	7
-2.002	1.048	3.435	71	-2.403	0.781	3.635	50	-1.915	1.162	3.4	29	-0.615	1.371	2.717	8
-0.798	1.448	2.8	72	-1.259	1.144	3.223	51	-1.403	0.781	3.635	30	-0.678	1.191	2.913	9
-1.132	1.390	3.003	73	-1.229	1.237	3.129	52	-1.425	1.037	3.341	31	-1.229	1.237	3.129	10
-1.594	1.175	3.415	74	-1.723	0.722	3.611	53	-1.723	0.722	3.611	32	-1.120	1.342	3.031	11
-0.817	1.281	2.964	75	-1.092	1.201	3.137	54	-1.188	1.432	3.043	33	-1.936	1.110	3.4	12

تابع جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لاستجابات عينة البحث لعبارات المقياس (ن = 255)

العبارة	م	ع	الالتواء	العبارة	م	ع	الالتواء	العبارة	م	ع	الالتواء	العبارة	م	ع	الالتواء
13	3ر235	1ر147	-1ر372	34	3ر164	1ر275	-1ر380	55	3ر458	1ر049	-1ر996	76	3ر058	1ر412	-1ر197
14	3ر341	1ر037	-1ر425	35	3ر341	1ر135	-1ر677	56	3ر035	1ر334	-1ر116	77	3ر317	1ر232	-1ر734
15	3ر305	1ر109	-1ر625	36	3ر247	1ر128	-1ر344	57	2ر905	1ر207	-0ر713	78	3ر305	1ر109	-1ر625
16	3ر458	1ر049	-1ر996	37	3ر188	1ر176	-1ر295	58	3ر364	1ر041	-1ر410	79	3ر247	1ر303	-1ر532
17	3ر294	1ر189	-1ر578	38	3ر4	1ر110	-1ر936	59	3ر317	1ر232	-1ر734	80	3ر223	1ر280	-1ر492
18	3ر247	1ر303	-1ر532	39	3ر458	1ر082	-2ر064	60	2ر890	1ر424	-0ر894	81	3ر188	1ر176	-1ر295
19	3ر207	1ر280	-1ر492	40	3ر537	0ر817	-1ر585	61	3ر388	1ر130	-1ر862	82	3ر294	1ر189	-1ر578
20	3ر435	1ر025	-1ر816	41	3ر164	1ر275	-1ر380	62	3ر847	1ر541	-0ر932	—	—	—	—
21	3ر247	1ر128	-1ر344	42	3ر160	1ر317	-1ر024	63	2ر768	1ر388	-0ر710	—	—	—	—

يتضح من جدول (8) أن جميع المتوسطات قد تجاوزت قيم الانحرافات المعيارية ، وهذا يعتبر أحد مؤشرات انتظام العينة على العبارات

وتحقيقها للمنحى الاعتدالى ، كما ان قيم معاملات الالتواء قد انحصرا ما بين (+ ، - 3) فى جميع عبارات المقياس مما يدل على اعتدالية

البيانات بين عبارات المقياس الخاضعة للتحليل العاملى .

1- التحليل العاملى من الدرجة الثانية :

استعان الباحث بالتحليل العاملى من الدرجة الثانية للوصول إلى أقل عدد ممكن من العوامل تعبر عن أكبر قدر من التباين بين هذه العبارات.

جدول (9) مصفوفة عوامل الدرجة الثانية بعد التدوير المتعامد بطريقة الفاريمكس لكايزر

م	المحور الأول	المحور الثانى	المحور الثالث	المحور الرابع	الشيوع
1	0,133	*0,654	0,125	0,100	0,355
2	0,122	0,098	0,127	*0,298	0,765
3	0,110	*0,786	*0,485	0,109	0,786
4	*0,653	0,111	0,122	0,101	0,843
5	0,122	0,121	0,131	0,101	0,564
6	0,131	*0,543	0,128	0,098	0,631
7	0,098	*0,765	0,087	0,087	0,337
8	0,101	0,109	*0,732	0,056	0,299
9	0,111	0,127	0,096	0,098	0,289
10	0,070	0,120	0,066	0,087	0,358
11	0,122	*0,655	0,071	0,101	0,487
12	0,081	*0,658	0,112	*0,376	0,387
13	0,131	*0,453	*0,641	0,112	0,423
14	*0,543	0,117	0,132	0,129	0,276
15	0,114	0,114	0,127	0,131	0,258
16	0,119	*0,487	0,118	0,121	0,312
17	0,121	0,113	0,115	0,099	0,432
18	0,101	0,110	*0,445	0,085	0,619
19	0,100	*0,654	0,100	0,121	0,278
20	0,101	*0,653	0,101	0,122	0,286
21	*0,447	0,110	0,107	*0,479	0,307
22	0,130	0,109	0,088	0,127	0,482
23	0,110	0,106	0,076	0,125	0,276
24	0,111	*0,765	*0,591	0,126	0,254
25	0,123	0,121	0,128	0,132	0,250

0,269	0,122	0,126	*0,399	0,124	26
0,310	0,099	0,085	0,088	0,129	27
0,207	0,101	*0,651	0,118	0,126	28
0,228	0,121	0,089	*0,743	0,126	29
0,254	0,119	0,121	0,111	0,124	30
0,455	0,117	0,130	*0,552	0,121	31
0,645	*0,635	*0,655	0,124	0,130	32
0,765	0,126	0,121	0,127	*0,543	33
0,342	0,117	0,112	*,632	0,131	34
0,365	0,131	0,107	0,122	0,133	35
0,245	0,132	0,104	*0,497	0,135	36
0,349	0,098	*0,764	*0,544	0,131	37
0,411	0,077	0,087	0,122	0,112	38
0,621	0,069	0,077	*0,458	0,112	39
0,432	0,107	0,120	*0,577	0,121	40
0,321	0,102	*0,821	0,092	0,110	41
0,278	0,106	0,133	0,087	0,109	42
0,564	0,121	0,093	*0,387	0,107	43
0,397	0,130	0,091	0,120	0,105	44
0,351	*0,710	0,095	*0,581	*0,435	45
0,276	0,091	*0,801	0,112	0,101	46
0,276	0,121	0,105	0,089	0,111	47
0,253	0,100	0,101	*0,592	0,123	48
0,330	0,101	0,111	*0,455	0,109	49
0,379	0,096	*0,633	*0,476	0,111	50
0,628	0,088	0,130	0,111	0,109	51
0,321	*0,553	0,132	0,131	0,110	52
0,231	0,098	0,133	*0,672	0,100	53
0,723	0,126	0,122	0,121	0,101	54
0,811	0,128	0,129	0,109	0,101	55
0,320	0,113	0,125	*0,539	0,121	56

تابع جدول (9)

مصفوفة عوامل الدرجة الثانية بعد التدوير المتعامد بطريقة الفاريمكس لكايزر

م	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع	الشيوع
56	0,129	*0,611	0,118	0,092	0,288
57	0,133	0,095	0,127	0,085	0,277
58	0,133	*0,711	0,129	0,079	0,321
59	0,136	0,093	*0,661	0,121	0,317
60	0,123	0,092	0,091	0,102	0,654
61	*0,435	*0,576	0,119	0,127	0,546
62	0,098	0,110	0,121	*0,648	0,723
63	0,076	0,121	0,103	0,130	0,801
64	0,054	0,121	0,107	0,068	0,622
65	0,098	*0,465	*0,543	0,112	0,453
66	0,0101	0,094	0,091	*0,709	0,354
67	0,098	0,121	0,085	0,098	0,564
68	0,057	*0,444	0,069	0,094	0,276
69	0,112	0,120	0,087	0,111	0,345
70	0,131	0,101	0,079	0,123	0,432
71	0,087	*0,834	0,111	0,127	0,576
72	0,065	*0,388	*0,489	0,115	0,710
73	*0,611	0,104	0,120	0,118	0,334
74	0,130	*0,297	0,105	0,125	0,276
75	0,121	0,109	0,105	0,121	0,331
76	0,121	0,101	*0,582	0,094	0,442
77	0,123	*0,499	0,121	0,088	0,497
78	0,130	0,121	0,120	0,128	0,344
79	*0,654	0,110	0,122	0,119	0,543
80	0,019	*0,544	0,101	0,131	0,276

0,352	*0,449	0,118	0,076	0,087	81
0,432	0,121	*0,468	0,091	0,129	82
16,53	3,36	3,54	4,36	5,27	الجذراكامن
13,78	3,22	2,38	3,39	4,79	نسبةالتباين

مما سبق يتضح من جدول (9) وجود تباين في المستويات المعنوية مما يشير إلى وجود تجمعات تنبئ بظهور عوامل مستقلة. كما يتضح من جدول (9) تشبعت عبارات المقياس بتشبعات تقع ما بين (0ر3) فأكثر وقد استخلصت (4) عوامل وكان أعلى تشبع على العامل الأول (8) عبارات ، والثاني (36) عبارة ، الثالث (16) عبارة ، والرابع (9) عبارات تمثل (84%) من مجموع عبارات المصنوفة .

ثانيا : تفسير العوامل المستخلصة .

تفسير البعد الأول : مفهوم الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي .

جدول (10)

العبارات التي تشبعت على العامل الأول

م	رقم العبارة	العبارة	المحور الافتراضي	درجة التشبع
1	11	إنتاج أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل .	مفهوم الإبداع	0,9827
2	6	تبني سلوك جديد على مستوى المؤسسة .	مفهوم الإبداع	0,9825
3	10	تبني منتج جديد على مستوى المؤسسة .	مفهوم الإبداع	0,9818
4	7	التمتع بالمهارة في النقاش والحوار وامتلاك المنطق والقدرة على الإقناع.	مفهوم الإبداع	0,9798
5	5	الابتعاد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل.	مفهوم الإبداع	0,9779
6	8	يعتبر عملية ينتج عنها ظهور شيء جديد على مستوى المؤسسة .	مفهوم الإبداع	0,9724
7	9	الشعور بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل.	مفهوم الإبداع	0,9654
8	4	إيجاد شيء جديد ليس له مثيل سابق .	مفهوم الإبداع	0,9322

يتضح من جدول (10) أن العبارات التي تشبعت على العامل الأول وفقا لقبول العامل (8) عبارات وتمثل (59ر11%) من مجموع عبارات المصنوفة ، وقد تراوحت قيمة التشبع

على هذا العامل ما بين (0982-0932) حيث حققت عبارة رقم (11) أعلى تشبع على هذا العامل، وتشير معظم العبارات إلى الوعي بمفهوم الإبداع الإداري وحرص أخصائي الترويج الرياضي على إنتاج أفكار جديدة يقدمها في مجال عمله وكذلك تبني سلوك جديد على مستوى المؤسسة التي يعمل بها والسعي إلى إنتاج منتجا جديدا والابتعاد عن التكرار وإيجاد الجديد في مجال عمله .

ويتفق ذلك مع آراء جومان ، كارول(2012)(15) ، فتحى جروان(2010)(35) ، عبد الستار إبراهيم (2009)(30) على إن مفهوم الإبداع الإداري يعنى التحرر من التفكير النمطي والنظر إلى الأمور بشمولية وتجاوز الحدود الجامدة للحلول للتوصل إلى حلول إبداعية ، وكذلك استحداث شي جديد متميز بالجدة والملائمة فهو نقيض للتقليد والمحاكاة .

وفي ضوء ما سبق أمكن تسمية هذا العامل " مفهوم الإبداع الإداري "

تفسير البعد الثاني : مكونات الإبداع الإداري لأخصائي الترويج الرياضي .

جدول (11)

العبارات التي تشبعت على العامل الأول على البعد الثاني

م	رقم العبارة	العبارة	المحور الافتراضى	درجة التشبع
1	1	القدرة على إنتاج أفكار نادرة .	الأصالة	0.7723
2	36	تشابه أسلوب أدائي للعمل مع أساليب العمل بالمؤسسات الخاصة .	الخروج عن المألوف	0.7549
3	35	الحرص على تقديم الأفكار التي سبق تقديمها عند مواجهة المشاكل .	الخروج عن المألوف	0.7280
4	2	القدرة على ذكر تداعيات بعيدة غير مباشرة .	الأصالة	0.6486
5	3	القدرة على إنتاج استجابات يحكم عليها بالمهارة .	الأصالة	0.5173
6	34	تفضيل الأعمال الصعبة عن الأعمال الروتينية البسيطة	الخروج عن المألوف	0.5052

يتضح من جدول (11) أن العبارات التي تشبعت على العامل الأول وفقا لقبول العامل (6) عبارات وتمثل (86.9%) من مجموع عبارات المصنوفة ، وقد تراوحت قيمة التشبع على هذا العامل ما بين (0.772-0.505) حيث حققت عبارة رقم (1) أعلى تشبع على هذا العامل.

ويتفق كلا من جوبتا، برافين (2012)(14)، جومان ، كارول (2012)(15)، فتحى جروان (2010)(35) على إن الأصالة تعنى تقديم نتائج مبتكرة تكون مناسبة للهدف والوظيفة والتي يعمل لأجلها، أو بتعبير آخر رفض الحلول الجاهزة والمألوفة، واتخاذ سلوك جديد يتوافق مع الهدف المنشود كما أن الخروج عن المألوف يقصد بها القدرة على التحرر من النزعة التقليدية والتطورات الشائعة، والقدرة على التعامل مع الأنظمة الجامدة وتطويعها لواقع العمل .
وفى ضوء ما سبق أمكن تسمية هذا العامل " الأصالة والخروج عن المألوف " من مكونات الإبداع الادارى لاختصاصى الترويج الرياضى.

جدول (12) العبارات التى تشبعت على العامل الثانى على البعد الثانى

م	رقم العبارة	العبارة	المحور الافتراضى	درجة التشبع
1	28	الاهتمام بإنتاج افكار جديدة اكثر من اهتمامى بمحاولة الحصول على موافقة الاخرين .	الاحتفاظ بالاتجاه	0ر8720
2	33	عدم التنازل عن اهدافى والإصرار على تحقيقها بطرق مباشرة او غير مباشرة .	الاحتفاظ بالاتجاه	0ر8536
3	26	التركيز على اى موضوع يهمنى أكثر من اى شخص اخر	الاحتفاظ بالاتجاه	0ر8520
4	24	امتلاك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التى يعانى منها الآخرون .	الحساسية للمشكلات	0ر8338
5	32	تحديد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه .	الحساسية للمشكلات	0ر8214
6	27	السعى لامتلاك دافع قوى لتحقيق النجاح والدرجات العليا فى الحياة .	الاحتفاظ بالاتجاه	0ر8148
7	29	التنبؤ بمشكلات العمل قبل حدوثها.	الحساسية للمشكلات	0ر8051
8	25	عند حل مشكلة ما أستغرق وقتا فى دراسة المعلومات التى جمعتها.	الاحتفاظ بالاتجاه	0ر8081
9	30	التخطيط لمواجهة مشكلات العمل التى يمكن حدوثها .	الحساسية للمشكلات	0ر7768
10	31	أستطيع فى كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات التى تواجهني.	الحساسية للمشكلات	0ر7708

يتضح من جدول (12) أن العبارات التي تشبعت على العامل الأول وفقا لقبول العامل (10) عبارة وتمثل (14ر49%) من مجموع عبارات المصنوفة ، وقد تراوحت قيمة التشبع على هذا العامل ما بين (0ر872-0ر770) حيث حققت عبارة رقم (28) أعلى تشبع على هذا العامل . وهذا يؤكد على أهمية الاحتفاظ بالاتجاه وتركيز الانتباه وتعد هذه السمة أكثر السمات تكرارا فقد يواجه الفرد أثناء عمله صعوبات مفاجئة ، فإذا لم يكن يتمتع بهذه السمة فقد يتوقف عن العمل .

ويتفق كلا من جوزيف أوكونور ، أيان ماكدرموت(2010) (13) ، صفاء الأعسر (2005)(22) على أهمية قدرة الفرد على التركيز لفترة من الزمن في مشكلة معينة والإصرار على تحقيق الهدف والسير في اتجاهه وقدرة الفرد المبدع على مواصلة الاتجاه بدون تصلب في الفكر محتفظا لنفسه بالمرونة المناسبة التي تتيح له الطرق لتحقيق هدفه .بالإضافة إلى سرعة الوعي والإحساس بوجود مشكلة فان الاحتمال سيزداد نحو الإبداع .

وفي ضوء ما سبق أمكن تسمية هذا العامل " الاحتفاظ بالاتجاه والحساسية للمشكلات " من مكونات الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي.

جدول (13) العبارات التي تشبعت على العامل الثالث على البعد الثاني

م	رقم العبارة	العبارة	المحور الافتراضي	درجة التشبع
1	7	القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة .	الطلاقة الفكرية	0ر9521
2	8	القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة أو صياغتها في كلمات مفيدة.	المرونة الذهنية	0ر9463
3	12	الحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.	المرونة الذهنية	0ر9429
4	6	القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة.	الطلاقة الفكرية	0ر9425
5	11	عدم التردد في تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته.	المرونة الذهنية	0ر9397
6	9	القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر .	المرونة الذهنية	0ر9379
7	10	الحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.	المرونة الذهنية	0ر9311
8	5	القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	الطلاقة الفكرية	0ر8900
9	13	القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.	المرونة الذهنية	0ر6961
10	4	القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل	الطلاقة الفكرية	0ر6283

يتضح من جدول (13) أن العبارات التي تشبعت على العامل الأول وفقاً لقبول العامل (10) عبارات وتمثل (49ر14%) من مجموع عبارات المصفوفة ، وقد تراوحت قيمة التشبع على هذا العامل ما بين (0ر952 - 0ر628) حيث حققت عبارة رقم (7) أعلى تشبع على هذا العامل . وهذا يؤكد على أهمية الطلاقة الفكرية باعتبارها أهم القدرات الإبداعية باختلاف أنواعها (لفظية- فكرية- تعبيرية) .

وتشير كلا من عزة مصطفى (2012)(31)، رعد الصرن(2010)(16) ، سيد محمد (2009)(20) ، عبد الرحمن توفيق (2009)(29) ، فاطمة الرديني (2007)(34) إلى ارتباط بين الطلاقة الفكرية والمرونة الذهنية وذلك على اعتبار الطلاقة الفكرية والمرونة من أهم مميزات العملية الإبداعية حيث تتحدد الطلاقة الفكرية في حدود كمية عدد الأفكار والاستجابات للفرد في أقل فترة زمنية وسرعة صدور تلك الأفكار بالإضافة إلى اعتبار المرونة الذهنية تشير إلى القدرة على الربط بين الأفكار المتنافرة لتصبح في شكل جديد.

وفي ضوء ما سبق أمكن تسمية هذا العامل " الطلاقة الفكرية والمرونة الذهنية " من مكونات الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي .

جدول (14) العبارات التي تشبعت على العامل الرابع على البعد الثاني

م	رقم العبارة	العبارة	المحور الافتراضي	درجة التشبع
1	20	القدرة على تجزئة مهام العمل.	التحليل والربط	0ر8388
2	19	القدرة على تنظيم أفكاره.	التحليل والربط	0ر8183
3	18	تحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج.	قبول المخاطرة	0ر8100
4	21	القدرة على تحليل مهام العمل .	التحليل والربط	0ر7879
5	22	تحديد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه .	التحليل والربط	0ر7684
6	15	تقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.	قبول المخاطرة	0ر7625
7	14	تقبل انتقادات الآخرين بصدق رحب .	قبول المخاطرة	0ر7606
8	23	القدرة على ادراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها .	التحليل والربط	0ر7112
9	16	القدرة على الدفاع عن أفكاره بالدليل والبرهان .	قبول المخاطرة	0ر6766
10	17	المبادرة في تبني الأفكار الجديدة والبحث عن حلول المشكلات .	قبول المخاطرة	0ر6513

يتضح من جدول (14) أن العبارات التي تشبعت على العامل الأول وفقاً لقبول العامل (10) عبارات وتمثل (49%14) من مجموع عبارات المصنوفة ، وقد تراوحت قيمة التشبع على هذا العامل ما بين (0ر838-0ر651) حيث حققت عبارة رقم (20) أعلى تشبع على هذا العامل . ويؤكد كلا من كمال درويش (2011)(40) ، طارق السويدان (2011)(24) ، عبد الستار ابراهيم (2009)(30) ، طارق الجعبري (2008)(25) على أهمية الربط بين التحليل وإدراك العلاقات بين السبب والنتيجة وكذلك احذ زمام المبادرة في شجاعة وتبنى الأفكار والأساليب الجديدة في العمل وحاجة العاملين للمساندة والدعم للتغلب على الآثار المرتبة على المخاطرة .

وفي ضوء ما سبق أمكن تسمية هذا العامل " التحليل والربط وقبول المخاطرة " من مكونات الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي .
تفسير البعد الثالث : دور المؤسسة الرياضية نحو رعاية الإبداع الإداري في مجال الترويج الرياضي.

جدول (15) العبارات التي تشبعت على العامل الأول على البعد الثالث

م	رقم العبارة	العبارة	المحور الافتراضي	درجة التشبع
1	5	تدريب العاملين على أساليب التفكير الإبداعي.	دور المؤسسة	0ر9759
2	11	مراعاة الجانب الإنساني للعاملين في مجال الترويج الرياضي .	دور المؤسسة	0ر9637
3	8	منح الحوافز المعنوية والمادية المناسبة للمبدعين .	دور المؤسسة	0ر9575
4	7	استخدام أسلوب فرق العمل أثناء الأداء بما يحقق الإبداع الإداري	دور المؤسسة	0ر9421
5	2	تصميم الهيكل التنظيمي بشكل يلائم ويستوعب التقنيات الحديثة	دور المؤسسة	0ر9357
6	6	مشاركة العاملين في عمليات صنع القرار لتشجيع الإبداع الإداري	دور المؤسسة	0ر9345
7	10	اجراء الدراسات الخاصة بأساليب تطوير الأعمال .	دور المؤسسة	0ر8908
8	3	مراعاة الجانب الإنساني للعاملين في مجال الترويج الرياضي .	دور المؤسسة	0ر8848
9	1	تهيئة المناخ التنظيمي المناسب للإبداع .	دور المؤسسة	0ر8846

يتضح من جدول (15) أن العبارات التي تشبعت على العامل الأول وفقا لقبول العامل (9) عبارات وتمثل (13ر04%) من مجموع عبارات المصنوفة ، وقد تراوحت قيمة التشبع على هذا العامل ما بين (0ر975-0ر884) حيث حققت عبارة رقم (5) أعلى تشبع على هذا العامل .حيث تسعى المؤسسة إلى تبنى نظام مؤسسي يقوم على المشاركة ويحترم العلاقات الإنسانية في التنظيم وان يكون التدريب داخل المؤسسة واجبا وظيفيا متجددا لكل العاملين ،وبناء معايير لتقويم الأداء والميل للتنظيم اللامركزي بالقدر الذى يحقق قدرا من الاستقلالية والمرونة فى التنفيذ بالإضافة إلى تأصيل دور القيادة الإدارية فى تحقيق المناخ التنظيمى للإبداع الادارى .

ويتفق كلا من الاتحاد الأمريكى (2013)(51) ، كمال درويش (2011)(40)، سيد محمد (2009) ، Aryee ، Chen ، (2010)(46) ، فردريك برادن(2000)(37)على ضرورة تبنى المؤسسة الرياضية نظام مؤسسى يقوم على المشاركة ويمتاز بالعلاقات الإنسانية ويشجع على النهج الديمقراطي ، وان توفر المؤسسة من خلال التنظيم مناخا من الثقة والدعم المتبادل .

وفى ضوء ما سبق أمكن تسمية هذا العامل " الدور التنظيمى للمؤسسة " .

جدول (16) العبارات التى تشبعت على العامل الثانى على البعد الثالث

م	رقم العبارة	العبارة	المحور الافتراضى	درجة التشبع
1	19	تقليل الرقابة على العاملين اثناء أدائهم لعملهم .	دور المؤسسة	0ر9504
2	15	الاهتمام بأفكار العاملين الإبداعية .	دور المؤسسة	9501
3	13	تقديم الأعمال بأسلوب متجدد للسعى لتحقيق الإبداع .	دور المؤسسة	0ر9499
4	12	تشجيع العاملين على القيام بأداء مهامه بإسلوب متجدد	دور المؤسسة	0ر9354
5	18	إشعار العاملين بالثقة الكبيرة فى قدراتهم .	دور المؤسسة	0ر9337
6	17	تشجيع العاملين على التنبؤ بالمشاكل قبل حلولها .	دور المؤسسة	0ر9190
7	16	توجيه العاملين بحيث يبتعدوا عن تقليد الآخرين .	دور المؤسسة	0ر9096

يتضح من جدول (16) أن العبارات التى تشبعت على العامل الأول وفقا لقبول العامل (7) عبارات وتمثل (14ر10%) من مجموع عبارات المصنوفة ، وقد تراوحت قيمة التشبع على هذا العامل ما بين (0ر950-0ر909) حيث حققت عبارة رقم (19) أعلى تشبع على هذا العامل .حيث أن تركز المؤسسة على إحكام عمليات الرقابة وإعطاء أولوية متميزة للبحث

والتجريب وتنمية القوى البشرية ، والاتجاه التجريبي وتجربة ما هو جديد ورفع قدرة الفرد الإبداعية وتطوير سمات الشخصية الإبداعية (مكافأة وتشجيع السمات الايجابية) .

ويؤكد كلا من كمال درويش (2011)(40) ، (24) ، عبد الستار ابراهيم (2009)(30) ، طارق الجعبري (2008)(25) على أهمية دور المؤسسة في تدريب وتنمية قدرات ومهارات العاملين وان يكون التدريب واجبا وظيفيا متجددا لكل العاملين وإمكانية رفع قدرة الفرد الإبداعية من خلال التدريب والتنمية .

وفى ضوء ما سبق أمكن تسمية هذا العامل " الدور التنموي للمؤسسة " تفسير البعد الرابع : معوقات الإبداع الادارى لاختصاصى الترويج الرياضى

جدول (17)

العبارات التى تشبعت على البعد الرابع

م	رقم العبارة	العبارة	المحور الافتراضى	درجة التشبع
1	16	الخوف من الفشل عند تجريب كل جديد .	معوقات الإبداع الادارى	0ر9868
2	8	عدم تشجيع الإدارات العليا بالمؤسسة للإبداع .	معوقات الإبداع الادارى	0ر9812
3	2	نقص الحوافز اللازمة لتشجيع الإبداع .	معوقات الإبداع الادارى	0ر9757
4	7	غياب الاتصالات الرأسية والأفقية الفاعلة بين الإدارات .	معوقات الإبداع الادارى	0ر9743
5	5	عدم ملائمة المناخ التنظيمي السائد بالمؤسسة للإبداع.	معوقات الإبداع الادارى	0ر9700
6	4	الافتقار للإدارة المؤهلة لدعم بيئة الإبداع.	معوقات الإبداع الادارى	0ر9661
7	3	الجمود في تنفيذ القوانين .	معوقات الإبداع الادارى	0ر9630
8	6	عدم مشاركة المرؤوسين في عمليات صنع القرار	معوقات الإبداع الادارى	0ر9436
9	1	زيادة معدلات ضغوط العمل فى الترويج الرياضى	معوقات الإبداع الادارى	0ر9259

يتضح من جدول (17) أن العبارات التى تشبعت على العامل الأول وفقا لقبول العامل (9) عبارات وتمثل (13ر04%) من مجموع عبارات المصنوفة ، وقد تراوحت قيمة التشبع على هذا العامل ما بين (0ر986 - 0ر925) حيث حققت عبارة رقم (16) أعلى تشبع على هذا العامل . ويرجع الباحث ذلك لاعتبار الخوف من كل ما هو جديد وكذلك الخوف من الفشل وعدم التشجيع ونقص الحوافز من أهم المعوقات النفسية التى تكون أهم معوقات الإبداع بالإضافة إلى المعوقات التنظيمية المرتبطة ببيئة العمل.

ويؤكد كلا من ABravo ، Gonzalo ، MacIntosh ، Li ، Eric ، Ming ، كمال درويش (2011) (40)، طارق السويدان (2011) (24) على تعدد معوقات الإبداع الإداري سواء كانت معوقات شخصية التي تتمثل في العقبات المتعلقة بالفرد نفسه أو المعوقات النفسية المتمثلة في الخوف أو المعوقات التنظيمية التي تتعلق بمقاومة الجهات الإدارية للتغيير والالتزام الحرفي بالقوانين وسوء البيئة التنظيمية وعدم وجود قيادة إدارية مؤهلة بالإضافة إلى ازدواجية المعايير المتبعة في المؤسسة وتنازع السلطات وانعدام روح الفريق . وفي ضوء ما سبق أمكن تسمية هذا العامل " معوقات الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي "

5- ثبات المقياس على عينة البحث كاملة :

بعد ان قام الباحث باجراء التحليل العاملي وتوصل الى العدد النهائي لعبارات المقياس والبالغه (69) عبارة وللتحقق من ثبات المقياس قام الباحث باستخدام بطريقة التجزئة التصفية Half-Split واستخراج معامل ألفا Alpha للثبات وفقا للمعادلة الإحصائية لكلامن كودر Kuder وريتشاردسون Richardson ووفقا لما اقترحه كرونباخ Cronbach ، يوضح جدول (18) قيم معامل ألفا لثبات المقياس .

جدول (18) قيم معامل ألفا لثبات المقياس (ن = 255)

أبعاد المقياس	عدد العبارات	قيمة معامل الارتباط
1- مفهوم الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي .	8	0,990
2- مكونات الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي .	36	0,991
3- دور المؤسسة الرياضية نحو رعاية الإبداع الإداري .	16	0,906
4- معوقات الإبداع الإداري لاختصاصي الترويج الرياضي .	9	0,957
المقياس ككل	69	0,849

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (0,05) = (0,138)

يتضح من جدول (18) أن جميع قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا تتراوح ما بين (0,990-0,906) وهي عالية مما يدل على ان للمقياس درجة عالية من الثبات.

8- معايير ومستويات المقياس :

قام الباحث بإيجاد المعايير الخاصة لمقياس الإبداع الإداري لأخصائي الترويج الرياضي على عينة التحليل العاملي وقوامها (255) أخصائي الترويج الرياضي باستخدام المعادلات الآتية :-

الدرجة الخام - المتوسط الحسابي

$$\frac{\text{الدرجة الخام} - \text{المتوسط الحسابي}}{\text{الانحراف المعياري}} = \text{Z Score} \text{ الدرجة المعيارية} *$$

الانحراف المعياري

الدرجة المعيارية

$$100 \times \frac{\text{الدرجة المعيارية}}{\text{أعلى قيمة للدرجة المعيارية}} = \text{الدرجة المعيارية المعدلة (100)} *$$

أعلى قيمة للدرجة المعيارية

$$\text{الدرجة التائية T Score} = \text{الدرجة المعيارية المعدلة} \times 10 + 50 \text{ (40:154)}$$

وتم إيجاد الدرجة المعيارية المعدلة من (100) والدرجة التائية لمقياس الإبداع الإداري لأخصائي الترويج الرياضي في المؤسسات الرياضية .
و جدول (19) يوضح الدرجات المعيارية لمقياس الإبداع الإداري ، و جدول (20) يوضح الدرجات التائية لمقياس الإبداع الإداري.

جدول (19) الدرجات المعيارية لمقياس الإبداع الإداري (ن = 255)

الدرجة الخام	الدرجة المعدلة من 100	الدرجة الخام	الدرجة المعدلة من 100	الدرجة المعدلة من 100	الدرجة المعدلة من 100
927	100	846	57	773	42
921	93	843	56	766	39
907	86	840	55	756	38
902	79	828	54	743	38
900	73	822	53	741	38
882	67	813	52	737	38
879	65	807	51	726	38
876	64	806	49	720	38
871	63	800	48	714	38
867	62	798	47	713	38
864	61	780	46	706	38
858	59	776	45	693	38
852	58	774	43	681	38

يتضح من جدول (19) أن الدرجات المعيارية المحسوبة للمقياس تراوحت من (927) درجة خام و(100) درجة معيارية ، (681) درجة خام و(38) درجة معيارية .

جدول (20) الدرجات التائية لمقياس الإبداع الإدارى (ن = 255)

الدرجة الخام	الدرجة التائية	الدرجة الخام	الدرجة التائية	الدرجة الخام	الدرجة التائية
480	773	630	846	1050	927
470	766	620	843	980	921
440	756	610	840	910	907
430	743	590	828	840	902
————	741	580	822	780	900
————	737	570	813	720	882
————	726	560	807	700	879
————	720	550	806	690	876
————	714	540	800	680	871
————	713	530	798	670	867
————	706	520	780	660	864
————	693	510	776	650	858
————	681	500	774	640	852

يتضح من جدول (20) أن الدرجات التائية المحسوبة لمقياس الإبداع الإدارى قد تراوحت من (927) درجة خام و(1050) درجة تائية إلى (681) درجة خام و(430) درجة تائية .

وفى ضوء المعايير السابقة (الدرجات المعيارية والدرجات التائية) يمكن تقسيم الإبداع الإدارى لخصائص الترويح الرياضى إلى ثلاثة مستويات يوضحها جدول (21) .

جدول (21)

المستويات لمقياس الإبداع الإدارى تبعا للدرجات الخام والدرجات المعيارية

الدرجة المعيارية		الدرجة الخام		المستوى
اقل من	من	اقل من	من	
640	1050	852	927	على
500	630	774	848	متوسط
————	480	681	773	منخفض

يتضح من جدول (21) تحديد ثلاث مستويات لمقياس الإبداع الإدارى حيث تمكن الباحث من التوصل لهذه المستويات حتى يسهل استخدامها في مجال الترويح الرياضى وذلك بهدف التعرف على درجة الإبداع الإدارى التي يقوم بها أخصائى الترويح الرياضى .

الاستخلاصات والتوصيات :

فى إطار ما أسفرت عنه نتائج البحث وتحقيق لأهداف البحث يقدم الباحث الاستخلاصات التالية:-

- 1- يتكون مقياس الإبداع الإدارى لدى أخصائى الترويج الرياضى من (4) أبعاد ويضم (69) عبارة مستخلصة من التحليل العاملى وهى على الترتيب :-
 - البعد الأول : مفهوم الإبداع الإدارى لأخصائى الترويج الرياضى ويتضمن (8) عبارات جمعيتها فى اتجاه البعد .
 - البعد الثانى مكونات الإبداع الإدارى ويتضمن (36) عبارة جمعيتها فى اتجاه البعد.
 - البعد الثالث دور المؤسسة فى تنمية الإبداع الإدارى ويتضمن (16) عبارة جمعيتها فى اتجاه البعد.
 - معوقات الإبداع الإدارى لأخصائى الترويج الرياضى ويتضمن (9) عبارات جمعيتها فى اتجاه البعد .
- 2- يتميز المقياس بمعاملات صدق وثبات عال ويمكن الاعتماد عليه كمقياس مقنن لإمكانية التعرف على مستوى الإبداع الإدارى لأخصائى الترويج الرياضى .
- 3- تم إيجاد الدرجات المعيارية للمقياس .

التوصيات :

- 1- الاستعانة بمقياس الإبداع الإدارى للكشف عن مستوى الإبداع الإدارى لأخصائى الترويج الرياضى فى المؤسسات المختلفة .
- 2- إجراء بحوث أخرى للتعرف على الإبداع الإدارى وعلاقته بالعديد من المتغيرات التنظيمية والقيادية المرتبطة بعمل أخصائى الترويج الرياضى .
- 3- ضرورة الاهتمام بالبرامج الدراسية المقدمه من الكليات المتخصصة التى تهدف إلى تنمية الإبداع الإدارى لأخصائى الترويج الرياضى .

قائمة المراجع :

أولا : المراجع باللغة العربية :

1. إبراهيم احمد أبو جامع (2010): " الثقافة المؤسسية والإبداع الادارى فى المؤسسة التربوية الاردنية" المؤتمر الدولى للتنمية الادارية " نحو أداء متميز فى القطاع الحكومى " معهد الادارة العامة ، الرياض ، السعودية .
2. إبراهيم حسن إبراهيم ، محمد عبد العظيم محمود(2008): " المناخ التنظيمى وعلاقته بمستوى الإبداع الادارى للعاملين بالاندية الرياضية ، مجلة أسويط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، عدد(33)،كلية التربية الرياضية ، جامعة اسويط .
3. إبراهيم خليل بظاظو(2011) : " قياس اتجاهات العاملين لأثر البيئة التنظيمية فى تبنى السلوك الابداعى - دراسة ميدانية على فنادق فئة الخمس نجوم فى مدينة العقبة " . المجلة العلمية للسياحة والتسويق ، العدد(13) ، كلية السياحة والتسويق، جامعة الشرق الاوسط ، عمان ، الاردن .
4. أحمد عزمى أمام (2011) : " تأثير برنامج تنمية بشرية مقترح على الإبداع الادارى لدى طلاب كلية التربية الرياضية " رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا .
5. أسماء رشاد الصالح (2011) : " الإبداع المؤسسى وتنمية المورد البشرى فى المنظمات غير الحكومية " ، الملتقى الدولى الرابع ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة حلب ، سوريا.
6. أميمة سعيد القاسمى(2008):" مفهوم الإبداع الادارى وتنميته " ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربى الثالث فى الإدارة الإبداعية والتجديد فى ظل النزاهة والشفافية" ، كلية الاقتصاد وإدارة الأعمال،جامعة بيروت العربية ،بيروت ،لبنان.
7. إيمان السيد عبد الفتاح (2011) : " أنماط القيادة وعلاقتها بالإبداع الادارى ومهارة إدارة الوقت لدى مديرى المدارس الإعدادية " رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية البنات، جامعة عين شمس ، القاهرة .
8. باسم على حوامده ، محمد عبود حراشيه (2008) : " مستوى الإبداع الادارى لدى القادة التربويين فى مديريات التربية والتعليم فى الاردن " مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية ، العدد (18)، كلية الدراسات الإسلامية ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، السعودية .

9. بديعة إبراهيم القشيشي (2009) : " الممارسات الإدارية لدى مديري مدارس التعليم الثانوى العام (دراسة تقويمية " رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية البنات ، جامعة عين شمس ، القاهرة .
10. بسام بن مناور العنزى (2006) " الثقافة التنظيمية والإبداع الإدارى - دراسة استطلاعية على العاملين فى المؤسسات العامة فى مدينة الرياض رسالة ماجستير غير منشورة- كلية العلوم الإدارية ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، السعودية .
11. بلال خلف السكارنه (2011) : " الإبداع الإدارى " ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان، الاردن .
12. توفيق عطية العجلة (2011) : " القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفى لمديري القطاع العام - دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية، غزة ، فلسطين .
13. جوزيف أوكونور ، أيان ماكدرموت (2010) : " فن تفكير الأنظمة - مهارات أساسية للإبداع وحل المشكلات " ، ط 2 ، ترجمة ونشر مكتبة جرير ، الرياض ، السعودية .
14. جوبتا ، برافين (2012) : " الإبداع الإدارى فى القرن الحادى والعشرين " ترجمة: أحمد المغربى ، ط 2 ، دار الفجر ، القاهرة .
15. جومان ، كارول (2012) " الإبداع فى العمل دليل عملى للتفكير الإبداعى " ترجمة عبد الهادى عمر ، ط 2 ، دار المعرفة للتنمية البشرية ، الرياض ، السعودية .
16. رعد حسين الصرن (2010) : إدارة الإبداع والابتكار " ط 2 ، دار الرضا ، دمشق ، سوريا .
17. رندة احمد الزهرى (2008) : "الإبداع الإدارى فى ظل البيروقراطية " سلسلة عالم الفكر ، صدرها المجلس الأعلى للعلوم والفنون والثقافة ، القاهرة .
18. سعد أحمد عبد الرحمن (2010) : " القياس النفسى - النظرية والتطبيق " ط 5 ، دار الفكر العربى ، القاهرة .
19. سعود محمد النمر (2010) : "الإبداع الإدارى- دراسة سلوكية.فى المدير العربى" ، مطابع جامعة الملك سعود ، الرياض، السعودية .
20. سيد عيد محمد (2009) : ندوة الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة فى المؤسسات الحكومية والخاصة - التحديات التى تواجه الإدارة الإبداعية " ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة .

21. شبلي إسماعيل السويطي(2012) : " واقع واقع الإبداع الإداري لدى إدارات المصارف العاملة في الضفة الغربية " ، المجلة العلمية ، كلية التجارة ، جامعة القدس ، الخليل ، فلسطين .
22. صفاء محمد الأعسر (2005) : " الإبداع في حل المشكلات " ، ط 2 ، دار قباء للنشر والتوزيع ، القاهرة .
23. صفوت ارنست فرج (2000): " التحليل العاملي في العلوم السلوكية " ، ط 3، دار الفكر العربي ، القاهرة .
24. طارق احمد السويدان (2011) : " مبادئ الإبداع " ط 2 ، شركة الابداع الخليجي للاستشارات والتدريب ، الكويت .
25. طارق عبد الفتاح الجعبري (2008) : " دور الإدارة العليا في تحقيق الإبداع المؤسسي في المنظمات الاهلية في جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد التنمية المستدامة ، جامعة القدس ، الخليل ، فلسطين .
26. طلال نصير، نجم العزاوي (2011) : " أثر الإبداع الادارى على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية " الملتقى الدولي " الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير ، جامعة سعد دحليب ، البليدة ، الجزائر .
27. عبد الرحمن احمد هيجان (2005) : " معوقات الإبداع الادارى في المنظمات السعودية " ، مجلة الإدارة العامة ، عدد(1) ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، السعودية .
28. عبد الرحمن محمد توفيق (2010) : " أفكار لكسر الإطار حتى لا يبقى الحال على ما هو عليه " ، مركز الخبرات المهنية للإدارة و التدريب "بمبك " ، القاهرة .
29. عبد الرحمن محمد توفيق(2009) : " التفكير الابداعي وقرارات الإدارة العليا ، مركز الخبرات المهنية للإدارة والتدريب "بمبك " ، القاهرة .
30. عبد الستار محمد إبراهيم (2009) : الإبداع قضاياه وتطبيقاته " ط 2 ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة .
31. عزة جلال مصطفى (2012) : " الإبداع الادارى والتطوير الذاتى رؤية إستراتيجية للمدرسة الثانوية " ، ط 2، المكتب الجامعي الحديث ، القاهرة .

32. عنان احمد الجعبرى (2009): " دور الإبداع الادارى فى تحسين الأداء الوظيفى فى الهيئات المحلية الفلسطينية - دراسة تطبيقية على شركة كهرباء الخليل "، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا والبحث العلمى ، جامعة الخليل ، الخليل ، فلسطين .
33. فاطمة احمد العنقرة (1999) " المنظمات الإدارية الإبداعية كما يتصورها القادة الإداريون رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ،جامعة اليرموك ، عمان ، الأردن .
34. فاطمة بن محمد الردينى (2007) : "تصور مقترح لتطوير أداء الإدارة بكليات التربية للبنات فى المملكة العربية السعودية فى ضوء معوقات الإبداع الادارى " رسالة دكتوراه غير منشورة ،كلية التربية ، جامعة الملك فيصل ، جدة ، السعودية .
35. فتحى احمد جروان (2010) : " الإبداع مفهومه - معاييرهِ - نظرياته - قياسه - تدريبه - مراحلهُ " ط 2، دار الفكر للطباعة والنشر ، عمان ، الأردن .
36. فراس احمد الشلبى ، خالد بن محمد حمدان (2011) : " اثر ثقافة المعلومات فى الإبداع التنظيمي شركة توليد الكهرباء المركزية - دراسة حالة " المجلة العلمية ،العدد (32) ، كلية التجارة وإدارة الأعمال ، جامعة البلقاء التطبيقية ، عمان ، الأردن.
37. فردريك برادن (2000) : "حرب الإبداع : فن الإدارة بالأفكار" ، ترجمة مركز الخبرات المهنية للإدارة " بمبك " ، القاهرة .
38. فؤاد محمد التميمي (2010) : " درجة ممارسة القادة التربويين فى مديريات التربية والتعليم فى محافظة أربد للإبداع الادارى من وجهة نظرهم ، مجلة عجمان للدراسات والبحوث ، وزارة التربية والتعليم الأردنية ، المجلد العاشر ، العدد الاول ، عجمان ، الأردن .
39. قدور بن نافلة محمد (2011): " أثر التمكين الادارى فى إبداع الموظفين دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية . المجلة العلمية ،العدد (10)، كلية التجارة ، جامعة العلوم التطبيقية ، عمان ، الأردن .
40. كمال الدين عبد الرحمن درويش (2011) : "الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة فى المؤسسات الحكومية والخاصة والتحديات التى تواجه الإدارة الإبداعية " ندوة بالمنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة .
41. محمد بن أحمد جيرة (2010) : " الأنماط القيادية وعلاقتها بالإبداع الادارى باستخدام نظرية الشبكة الإدارية "، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة ، السعودية .

42. محمد حسن علاوى ، محمد نصر الدين رضوان(2006) : " القياس فى التربية الرياضية وعلم النفس الرياضى " ط 7، دار الفكر العربى ، القاهرة .

43. محمد صبحى حسنين (2005) : " التحليل العاملى للقدرات البدنية " ط 2 ، دار الفكر العربى ، القاهرة .

ثانيا : المراجع باللغة الاجنبية :

44- Armstrong, Michael, (2006). Performance Management: Key Strategies and Practical guide lines "3nd ed, Kogan PP 151.

45- Chen&Aryee (2010) : Delegation and Employee Work Outcoms:AN Examintion of the Cultural Context of Mediating Processes in China ,Academy of Management Journal ,Vol.50,No.1,pp.226-238

46- Denise, Angelo. S & Griffin, Ricky W, (2007). Human Resource Management 2nd ed. Houghton Mifflin Company.PP 121

47- Ekvall, Goran.(2000): "Organizational Climate For Creativity and Innovation".European Journal OfWork And Organizational Psychology, 5, PP, 105-123

48- Jezycki, Andrew (2005): An Analysis Of the Relationship Between Creativity Style And leader Behavior in Elementary, Middle And Secondary Schools.

49- Ming Li ,Eric W ,MacIntosh, GonzaloABravo (2012) :international Sport Management' Human Kinetics .U.S.A .

50- NIRSA (2013):"Campus Recreational Sports-Managing Employees, Programs, Facilities, and Services Human Kinetics .U.S.A

ثالثا : شبكة المعلومات العالمية (Internet) :

51-www.jstor .org .

in 1-2-2013 .

بناء مقياس للإبداع الإدارى لاختصاصى الترويج الرياضى
فى المؤسسات الرياضية

أ . م . د / يحيى محمد الجيوشى عبد الخالق

يهدف البحث إلى بناء مقياس للإبداع الإدارى لاختصاصى الترويج الرياضى من خلال الأبعاد التالية :-

- 1- مفهوم الإبداع الإدارى لاختصاصى الترويج الرياضى .
 - 2- مكونات الإبداع الإدارى لاختصاصى الترويج الرياضى .
 - 3- دور المؤسسة الرياضية نحو رعاية الإبداع الإدارى لأخصائى الترويج الرياضى .
 - 4- معوقات الإبداع الإدارى لأخصائى الترويج الرياضى .
- وإستخدام الباحث المنهج الوصفى والمنهج الإحصائى لملائمتها لمتطلبات البحث ، ويبلغ حجم العينة (255) من أخصائى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية ومراكز الشباب يشترط فيهم: يكونوا حاصلين على مؤهل عالى ، وأن يكونوا قد أمضوا (5) سنوات على الأقل عمل وخبرة فى مجال الترويج الرياضى . وتم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية .
- وإستخدام الباحث التحليل العاملى لإستخلاص العوامل المكونة للمقياس المكونة من (4) أبعاد ويضم (69) عبارة مستخلصة من التحليل العاملى وهى على الترتيب :-
- البعد الأول : مفهوم الإبداع الإدارى لاختصاصى الترويج الرياضى ويتضمن (8) عبارات جمعيتها فى اتجاه البعد .
 - البعد الثانى مكونات الإبداع الإدارى ويتضمن (36) عبارة جمعيتها فى اتجاه البعد .
 - البعد الثالث دور المؤسسة فى تنمية الإبداع الإدارى ويتضمن (16) عبارة جمعيتها فى اتجاه البعد .
 - معوقات الإبداع الإدارى لاختصاصى الترويج الرياضى ويتضمن (9) عبارات جمعيتها فى اتجاه البعد .

* أستاذ مساعد بقسم الترويج الرياضى - كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة

Abstract

Construction of A scale to Administrative Creativity to sports recreation specialist in sports organizations

Dr / Yahia Mohamed El-Geioushy Abdel Khalek

The research aims Construction of A scale to Administrative Creativity to sports recreation specialist in sports organizations

- :through the following dimensions

1-.the concept of managing creativity specialist sports recreation .

2-.managing components of creativity specialist sports recreation .

the role of the sports establishment towards fostering creativity .

3-.administrative specialist sports recreation.

4- administrative obstacles to innovation Specialist sports recreation.

The researcher used the descriptive method and statistical approach to their appropriateness for the requirements of research, and Bbulg sample size (255) of specialists recreation sports sports clubs and youth centers require them: Hold on a qualified high, and that they have passed (5) years at least the work and expertise in the field of recreation sports. Were chosen .randomly

The researcher used factor analysis to extract the constituent factors of the scale, consisting of (4) dimensions and features (69) is derived from factor

- :analysis which are respectively

The first dimension: the concept of managing creativity specialist sports •

.and recreation includes (8) All are in the direction of the phrases dimension

The second dimension of the components of managing creativity and •

.includes (36) words All are in the direction of the dimension

the third dimension of the role of the institution in the development of •

creativity administrative and includes (16) words All are in the direction of

.the dimension

managing obstacles to creativity specialist sports and recreation includes •

.(9) All are in the direction of the phrases dimension

Assistant Professor - Department of Sport Recreation - College of Physical Education *
for Men – Helwan University