

مستوى ممارسة القيادة الإبداعية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط

* أ.د./ جمال محمد على يوسف

** أ.د./ مؤمن طه عبدالنعيم عبد الحافظ

*** أ.م.د./ عمرو أحمد محمد محمد

**** الباحث / حسام محمود شريت

الإدارة فى القرن الواحد والعشرين أصبحت جزءاً لا يتجزأ من المنظمات والهيئات والمجتمعات المعاصرة تعتمد عليها فى الارتقاء والتطور ومواكبة التقدم الحضارى والتكنولوجى، ويجب عليها أن تتفاعل مع مشكلات واحتياجات تلك المنظمات والمجتمعات.

(٧ : ٥)

وعرف "جمال محمد على" (٢٠١٨م) القيادة أنها القدرة على دفع أعضاء المنظمة لإنجاز مهامهم بصورة تساهم فى تحقيق الأهداف الموضوعية. (٦ : ٣٨)

وتمتاز مجالات الإبداع فى حل المشكلات باستخدام أساليب معروفة جيداً فى مجال التخصص، وأيضاً إدخال تحسينات طفيفة لنظام موجود، و إدخال تحسينات جوهرية تؤدى إلى حلول لبعض المتناقضات، حتى يتم التوصل إلى اكتشاف علمى نادر أو ابتكار نظام جديد يختلف عن الأنظمة السابقة. (٤ : ٤٣٣)

وعرفت "فوزية على سلطان" (٢٠١٨م) القيادة الإبداعية بأنها " تلك القيادة القادرة على جمع الأفكار الجديدة مع بعضها البعض وجعلها بمثابة نقطة الانطلاق للإبداع نحو المستقبل والعمل على إحداث تطورات فى مجال العمل والإنجاز داخل المنظمة، والعمل على اكتشاف المشكلات، وتهيئة المناخ الفعال لحلها وتلبية حاجات المرؤوسين والبيئة المحيطة".

(١٣ : ١٣٩)

كما يشير "حسين مصطفى هلالى" (٢٠٠٩م) أن القيادة الإبداعية هى العمل باستمرار للتأثير فى الأفراد وأقتناعهم بقبول العمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة. وفقاً للأسلوب الذى يحدده القائد المبدع الذى يستطيع إعادة إذابة الخلافات والتناقض بين أهداف العمل وأهداف المؤسسة. (٨ : ٦٠)

* أستاذ الإدارة الرياضية بقسم الإدارة الرياضية والترويج وعميد كلية التربية الرياضية الأسيوط، جامعة أسيوط

** أستاذ إدارة الرياضات المائية بقسم الإدارة الرياضية والترويج بكلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط

*** أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج بكلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط

**** باحث بقسم الإدارة الرياضية والترويج، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط.

ومن خلال إطلاع الباحث على بعض الدراسات السابقة والأبحاث وتصفح المواقع الإلكترونية تبين أن القيادة الإبداعية بجهودها وأساليبها المختلفة تساهم بنسبة مرتفعة في تهيئة المناخ الملائم في المؤسسات المختلفة، وتوجيه العاملين إلى أفضل طرق العمل وأساليبه، ورفع معنوياتهم، ودفعهم للعمل المثمر وتحسينه، كما تسهم القيادة الإبداعية في تماسك المؤسسة وترابطها ؛ لتحقيق أهدافها وغاياتها، وإداء العاملين وشخصياتهم في تحقيق فلسفة وسياسة الإدارة الإبداعية، فعندما تجتمع القيادة والإدارة في شخصاً واحد ؛ يستطيع القائد المبدع الذى بيده السلطة أن يمارس المشاركة في صنع القرار. وهذا ما أكدته نتائج الدراسات التى تناولت القيادة الإبداعية في مختلف المؤسسات، ومنها دراسة "المرسى مصطفى حسن" (٢٠٢٠م) (٣)، حيث تواجه مديريات الشباب والرياضة تحدياً مشتركاً، يتمثل في الحاجه لرفع مستوى ادائها حتي يتسنى لها التأقلم مع متطلبات التغيير السريع، حتي تستطيع مواجهة التحديات التي يبرزها التغيير في عملية صنع القرار، لذا فإن تطوير مستقبلها لا يعتمد على الكوادر البشرية فحسب، وإنما يعتمد على توفير نوع متميز من العاملين، وعلى أفراد مبدعين في مختلف المجالات، مما يتطلب تنوع أساليب إدارتها في العمل، لتكون أكثر قدرة على مواجهة المخاطر والتحديات الحالية والمستقبلية بفعالية أكبر وأكثر كفاءة ومقدرة على قيادة العمل الشبابى والرياضى.

ومن خلال المقابلة الشخصية الغير مقننة التي إجراها الباحث مع بعض العاملين بمديريات الشباب والرياضة إتضح أن هناك معوقات تنظيمية تحد من ممارسة العاملين للقيادة الإبداعية مثل (المركزية في إتخاذ القرار، كثرة الأعباء الوظيفية، قلة البرامج التدريبية المتخصصة بممارسة القيادة الإبداعية) .

لذلك يرى الباحث انه ما زال هناك بعض القصور في مفهوم القيادة الإبداعية الحديثة لدى مديريات الشباب والرياضة، فتحويل السلوك القيادى التقليدى إلى السلوك القيادى الإبداعى يتطلب توافر معلومات كافية حول القيادة الإبداعية ، وأن ممارسة القيادة بحاجة إلى تدريب وتطوير لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة.

لذا يقوم الباحث محاولة إجراء الدراسة لمعرفة مستوى ممارسة القيادة الإبداعية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط.

أهمية البحث والحاجة إليه :-

- الاستفادة من تطبيق القيادة الإبداعية في مديريات الشباب والرياضة.

هدف البحث :-

التعرف على مستوى ممارسة القيادة الإبداعية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة.

تساؤل البحث:-

١- ما مستوى ممارسة القيادة الإبداعية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط؟

بعض المصطلحات المستخدمة في البحث:-

القيادة الإبداعية: Creative leadership

عرف "على صالح جوهر، ميادة محمد فوزى" (٢٠١٨م) القيادة الإبداعية بأنها " إتجاه إدارى يوجه سياسات المؤسسة بما يؤدي إلى تحفيز العاملين لإبتكار وإبداع أفكار جديدة مفيدة للعمل ومحققة لأهدافه بإستخدام أساليب متطورة. (١٢ : ٢٨)

الدراسات السابقة:

١-دراسة "المرسى مصطفى حسن" (٢٠٢٠م) (٣) بعنوان "متطلبات توظيف القيادة الإبداعية مدخلا لإصلاح وتطوير التعليم فى مصر" تهدف الدراسة إلى الوقوف على أهم السيناريوهات التى يمكن للقيادة الإبداعية استخدامها لاصلاح وتطوير التعليم فى مصر، واستخدم الباحث المنهج الوصفى، وكانت العينة مكونة من (٢٣٥) فرداً وتشمل فئات المعلمين وأساتذة الجامعات والمؤسسات الدينية والإعلاميين والفنانين وأعضاء مجلس النواب وشرائح من المجتمع المدنى (عينة ممثلة لمحافظة مصر) وكان من أهم النتائج دعم برامج تنمية الإبداع لدى القيادات وتكثيف التدريب فى مواقع العمل وعلى مستوى القيادة.

٢-دراسة "سماح رمضان مصطفى" (٢٠٢٠م) (١٠) بعنوان "دور نمط القيادة الإبداعية فى تحقيق أبعاد الأمن الفكرى لدى معلمات رياض الأطفال" تهدف الدراسة إلى الكشف عن المعوقات التى تعوق دور نمط القيادة الإبداعية فى تحقيق الأمن الفكرى لدى معلمات رياض الأطفال. واستخدمت الباحثه المنهج الوصفى. وكانت العينة معلمات رياض الأطفال فى أربع إدارات تابعة لوزارة التربية والتعليم الحكومية بمحافظة الدقهلية وبلغ عددهم (١٠٦) معلمة. وكان من أهم النتائج لابد أن تقوم القيادة الإبداعية بالتأكد المستمر على الادوار الهامة "لمعلمة رياض الأطفال " لانها عصب العملية التعليمية ويعد إعدادها فكراً أمر شديد الأهمية، ولذا لابد من الاهتمام بها فى جميع النواحي حتى نضمن طفلاً يواجه المستقبل القريب بجداره وفعالية.

خطة وإجراءات البحث

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) لملائمة لطبيعة الدراسة.

مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط:

- الإدارة العليا. - الإدارة التنفيذية. - الإدارة الوسطى.

عينة البحث:**جدول (١) توصيف مجتمع وعينة البحث**

عينة البحث	عينة استطلاعية	المجتمع
١٧	٥	الإدارة العليا
٤٣	٥	الإدارة الوسطى
٥٧	٧	الإدارة التنفيذية
١١٧	١٧	الإجمالي

أدوات جمع البيانات:

استعان الباحث في جمع بيانات البحث بالأدوات التالية:

أ. المقابلة الشخصية.

ب. الاستبيان.

الخطوات التنفيذية للبحث:

لكي يتمكن الباحث من تحقيق هدف البحث، قام بإعداد أدوات جمع البيانات بالخطوات

التالية:

أ- استبيان مستوي ممارسة القيادة الإبداعية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط:

١. تحديد محاور الاستبيان:

قام الباحث بالاطلاع على المراجع العلمية والدراسات السابقة التي تناولت القيادة

الإبداعية ومنها (١)، (٢)، وذلك لوضع محاور الاستبيان في صورته المبدئية، ثم تم عرضها

على مجموعة من الخبراء وعددهم (١٠) خبراء في مجال الإدارة والإدارة الرياضية مرفق (١)،

وجداول (٢) يوضح ذلك:

جدول (٢) النسبة المئوية لآراء الخبراء حول محاور استبيان مستوي القيادة الإبداعية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط (ن = ١٠)

مسلسل	المحاور	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
١	الحساسية للمشكلات.	١٠		%١٠٠
٢	القدرة على التحليل.	٩	١	%٩٠
٣	الطلاقة.	١٠		%١٠٠
٤	الأصالة الفكرية.	١٠		%١٠٠

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لآراء الخبراء حول محاور استبيان مستوي القيادة الإبداعية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط، تراوحت ما بين (٥٠ % : ١٠٠ %)، وارتضى الباحث نسبة ٨٠% فأكثر، وبذلك يصبح عدد المحاور (٦) محاور. ٢. أعداد عبارات الاستبيان:

بعد تحديد المحاور الرئيسية للاستبيان قام الباحث بالاطلاع على المراجع العلمية والدراسات السابقة التي تناولت القيادة الإبداعية ومنها (١)، (٢)، وذلك لوضع عبارات أولية لمحاور الاستبيان من خلال دراسة كل محور دراسة تفصيلية، وبلغ عددها بصورة أولية (٣٧) عبارة، ثم قام الباحث بعرض الاستبيان على الخبراء مرفق (١)، والجدول التالي يوضح آراء الخبراء حول العبارات المقترحة.

جدول (٣) النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات استبيان مستوي القيادة الإبداعية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط (ن = ١٠)

الحساسية للمشكلات		الطلاقة		القدرة على التحليل		الأصالة الفكرية	
نسبة مئوية	عبارة	نسبة مئوية	عبارة	نسبة مئوية	عبارة	نسبة مئوية	عبارة
%١٠٠	١	%٦٠	١٣	%٩٠	٧	%١٠٠	٢١
%٨٠	٢	%١٠٠	١٤	%٦٠	٨	%٦٠	٢٢
%١٠٠	٣	%٩٠	١٥	%٥٠	٩	%٥٠	٢٣
%٥٠	٤	%٥٠	١٦	%١٠٠	١٠	%١٠٠	٢٤
%٩٠	٥	%٦٠	١٧	%١٠٠	١١	%١٠٠	٢٥
%١٠٠	٦	%١٠٠	١٨				
%٦٠	٧	%٦٠	١٩				
	٨	%١٠٠	٢٠				

في حدود ما وضعه الباحث من نسبة لقبول العبارات رأى الخبراء وهو أتفاق (٨٠%) على الأقل يتضح من جدول (٣) ما يلي:

موافقة الخبراء على عدد (٧) عبارات في محور " الحساسية للمشكلات " حيث تم استبعاد عبارتين رقم (٤، ٧)، أما في محور " القدرة على التحليل " فوافق الخبراء على عدد (٦) عبارات، وتم حذف عبارتين رقم (٨، ٩)، وفي محور " الطلاقة " كانت الموافقة على (٤) عبارات، وتم حذف عبارات رقم (١٣، ١٦، ١٧، ١٩)، بينما كانت الموافقة على عدد (٣) عبارات في محور " الأصالة الفكرية " وحذف عبارتين رقم (٢٢، ٢٣)،

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان.

لإيجاد المعاملات العلمية الخاصة باستمارة مستوى القيادة الإبداعية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط، قام الباحث بعمل دراسة استطلاعية:

- الدراسة الاستطلاعية.

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة من مجتمع البحث وخارج العينة الأصلية للبحث وبلغ عددها (١٧) فرد من العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط، وذلك بهدف التعرف على مدى مناسبة صياغة العبارات للعينة والتعرف على الصعوبات المحتمل حدوثها والزمن المناسب لتطبيق الاستبيان، وذلك خلال الفترة من ٢٠٢٣/٢/١٢م إلى ٢٠٢٣/٢/١٩م.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن الاستبيان جاء مناسباً من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات شفهية توحى بالغموض أو عدم الفهم.

- صدق الاستبيان. قام الباحث بإيجاد صدق الاستمارة عن طريق حساب صدق المحتوى، وحساب صدق الاتساق الداخلي.

- صدق المحتوى: قام الباحث بحساب صدق المحتوى عن طريق عرض الاستمارة على عدد (١٠) خبراء في مجال الإدارة والإدارة الرياضية، وتراوحت آراء الخبراء ما بين (٥٠% : ١٠٠%) وأرتضى الباحث بنسبة ٨٠ فأكثر، وجدول (٣) يوضح ذلك.
- صدق الاتساق الداخلي. قام الباحث بحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه، كما تم حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية للاستبيان، والجدول (٤)، (٥) توضح ذلك.

جدول (٤) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان مستوى القيادة الإبداعية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط (ن = ١٧)

الأصالة الفكرية		الطلاقة		القدرة على التحليل		الحساسية للمشكلات	
معامل الارتباط	عبارة	معامل الارتباط	عبارة	معامل الارتباط	عبارة	معامل الارتباط	عبارة
**٠.٨٤٨	١٤	**٠.٨٧٥	١٠	**٠.٨١٩	٦	**٠.٨٣٢	١
**٠.٨٧٣	١٥	**٠.٨٥٦	١١	**٠.٨٢٦	٧	**٠.٨٥٢	٢
**٠.٩٣٥	١٦	**٠.٨٥٥	١٢	**٠.٨٥٦	٨	**٠.٧٤٩	٣
		**٠.٧٤٦	١٣	**٠.٨١٥	٩	**٠.٨٠١	٤
						**٠.٧٦٢	٥

** دال عند مستوى ٠.٠١ * دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الارتباط بين عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه تراوحت بين (٠.٧٤٦:٠.٩٣٩)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً، مما يدل على الاتساق الداخلي لجميع العبارات في الاستبيان، وبذلك أصبح عدد عبارات الاستبيان (٢٦) عبارة.

جدول (٥) معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية لاستبيان مستوى القيادة الإبداعية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط (ن = ١٧)

معامل الارتباط	المحاور	مسلسل
**٠.٧٩٩	الحساسية للمشكلات.	١
**٠.٨٢٩	القدرة على التحليل.	٢
**٠.٨٣٣	الطلاقة.	٣
**٠.٨٨٦	الأصالة الفكرية.	٤

** دال عند مستوى ٠.٠١ * دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (٦) أن معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الاستبيان والمجموع الكلي للاستبيان تراوحت ما بين (٠.٧٩٩:٠.٨٨٦) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على الاتساق الداخلي للاستبيان.

- ثبات الاستمارة: قام الباحث بإيجاد ثبات الاستمارة بالطريقة التالية:

• معامل ثبات ألفا كرونباخ:

استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ للاستبيان، وذلك للتأكيد على ثبات العبارات داخل المحاور، ويوضح ذلك جدول (٦).

جدول (٦) معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان مستوي القيادة الإبداعية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط (ن = ١٧)

م	المحاور	معامل الفا كرونباخ
١	الحساسية للمشكلات.	٠.٨٥٨
٢	القدرة على التحليل.	٠.٨٤٧
٣	الطلاقة.	٠.٨٥٤
٤	الأصالة الفكرية.	٠.٨٦٢
	المجموع ككل	٠.٩٣٩

ويتضح من جدول (٦) أن العبارات ثابتة داخل محاور الاستبيان حيث يتراوح معامل ألفا كرونباخ ما بين (٠.٨٤٧ : ٠.٩٢٥)، مما يدل على ثبات العبارات داخل المحاور كما جاء معامل ألفا كرونباخ لمجموع الأبعاد (٠.٩٣٩).

المعالجات الإحصائية:

تحقيقاً لأهداف البحث وتمشياً مع إجراءاته قام الباحث بالاستعانة بالأساليب الإحصائية التالية:

- النسبة المئوية.
- الانحراف المعياري.
- معامل ارتباط بيرسون.
- معامل ألفا كرونباخ.
- المتوسط الحسابي.

عرض ومناقشة التساؤل : والذي ينص على "ما مستوي ممارسة القيادة الإبداعية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط؟

وللإجابة على التساؤل قام الباحث بتطبيق استبيان مستوي ممارسة القيادة الإبداعية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط، وحساب البيانات الوصفية للاستبيان، والجدول التالية توضح ذلك:

جدول (٧) البيانات الوصفية لآراء عينة البحث في محور الحساسية للمشكلات (ن=١١٧)

م	العبارة	المستويات الإدارية	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الاتجاه الاستجابية	
			ك	%	ك	%	ك	%		
١	تمتلك الإدارة القدرة على فهم مشاعر وسلوكيات العاملين في المواقف المختلفة.	عليا	٧	٤١.٢	٩	٥٢.٩	١	٥.٩	مرتفعة	
		وسطي	١٨	٤١.٩	٢١	٤٨.٨	٤	٩.٣	متوسطة	
		تنفيذية	١٩	٣٣.٣	٣٣	٥٧.٩	٥	٨.٨	متوسطة	
		إجمالي	٤٤	٦.٣٧	٦٣	٥٣.٨	١٠	٨.٥	متوسطة	
٢	تتمتع الإدارة بمهارات اتصال وتواصل فعالة مع العاملين.	عليا	٨	٤٧.١	٨	٤٧.١	١	٥.٩	مرتفعة	
		وسطي	٢٥	٥٨.١	١٤	٣٢.٦	٤	٩.٣	مرتفعة	
		تنفيذية	٢٦	٤٥.٦	٢٥	٤٣.٩	٦	١٠.٥	مرتفعة	
		إجمالي	٥٩	٥٠.٤	٤٧	٤٠.٢	١١	٩.٤	مرتفعة	
٣	تكتشف الإدارة أوجه القصور في العمل داخل المديرية.	عليا	٧	٤١.٢	٩	٥٢.٩	١	٥.٩	مرتفعة	
		وسطي	١٦	٣٧.٢	٢٣	٥٣.٥	٤	٩.٣	متوسطة	
		تنفيذية	٢٢	٣٨.٦	٣٠	٥٢.٦	٥	٨.٨	متوسطة	
		إجمالي	٤٥	٣٨.٥	٦٢	٥٣	١٠	٨.٥	متوسطة	
٤	تشجع الإدارة العاملين على التعبير عن أنفسهم فكرياً.	عليا	٦	٣٥.٣	٩	٥٢.٩	٢	١١.٨	متوسطة	
		وسطي	١٨	٤١.٩	١٩	٤٤.٢	٦	١٤.٠	متوسطة	
		تنفيذية	٢٠	٣٥.١	٢٨	٤٩.١	٩	١٥.٨	متوسطة	
		إجمالي	٤٤	٣٧.٦	٥٦	٤٧.٩	١٧	١٤.٥	متوسطة	
٥	تحرص الإدارة على قراءة شكاوى العاملين.	عليا	٦	٣٥.٣	٦	٣٥.٣	٥	٢٩.٤	متوسطة	
		وسطي	١٩	٤٤.٢	٢١	٤٨.٨	٣	٧.٠	مرتفعة	
		تنفيذية	٢٠	٣٥.١	٣٣	٥٧.٩	٤	٧.٠	متوسطة	
		إجمالي	٤٥	٣٨.٥	٦٠	٥١.٣	١٢	١٠.٣	متوسطة	
	المجموع		٢٣٧	٤٠.٥	٢٨٨	٣٢.٨	٦٠	٣.٤	٢.٣٠	٠.٦٢٢

يتضح من جدول (٧) أن المتوسط الحسابي لعبارة محور الحساسية للمشكلات لعينة البحث (الإدارة العليا - الإدارة الوسطى - الإدارة التنفيذية) بنفس الترتيب المذكور بلغ (٢.٢٨)، (٢.٣٤)، (٢.٢٧)، وبانحراف معياري بلغ (٠.٦٢٨)، (٠.٦٢٠)، (٠.٦٠٩).

كما يتضح من جدول (٧) أن مجموع المتوسط الحسابي لعبارة محور الحساسية للمشكلات بلغ (٢.٣٠)، وبانحراف معياري بلغ (٠.٦٢٢)، وحصلت على الاتجاه المتوسط للاستجابة.

حيث اتضح من جدول (٧) أن هناك اتفاق واختلاف بين آراء عينة البحث (الإدارة العليا - الإدارة الوسطى - الإدارة التنفيذية) حيث اتفقوا في العبارات رقم (٢، ٤) وهذا يدل على إتفاق الإدارة العليا والإدارة الوسطى والإدارة التنفيذية على أهمية مهارة الحساسية للمشكلات والتي تبدأ بمهارات عالية وفعالة في التواصل مع العاملين وكيفية بناء طريق للتواصل والتعامل الجيد معهم، كما اتفقوا أيضاً على قصور الإدارة في تشجيع العاملين على التعبير عن أنفسهم فكرياً.

بينما اختلفت آراء الإدارة الوسطى و الإدارة التنفيذية مع آراء الإدارة العليا في عبارات رقم (١، ٣) وهذا يدل على أن الإدارة الوسطى والإدارة التنفيذية يرون وجود ضعف في قدرة الإدارة على فهم مشاعر وسلوكيات العاملين في المواقف، بالإضافة إلى اكتشاف أوجه القصور في العمل داخل المديرية.

بينما اختلفت آراء الإدارة العليا والإدارة التنفيذية مع آراء الإدارة الوسطى في عبارة رقم (٥) وهذا يدل على ضعف حرص الإدارة على قراءة شكاوى العاملين.

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى مدي أهمية توافر الحساسية للمشكلات باعتبارها أهم مقومات القيادة الإبداعية، والتي تتمثل في مقدرة الفرد على اكتشاف المشكلات المختلفة في المواقف المختلفة.

حيث أن الشخص المبدع يستطيع رؤية كثير من المشكلات في الموقف الواحد، ويراعي نواحي القصور والنقص، فيما يحيط به من مؤثرات، ويحس بالمشكلات، وبالتالي يمكنه ذلك من ابتكار الحلول، واختيار البدائل التي توصل إلى الحل الأمثل للمشكلات. (١٤ : ١٦٤)

ويتفق الباحث مع نتائج دراسة "خالد وليد حمدي" (٢٠١٨م) (٩) التي تشير إلى أثر الحساسية للمشكلات والقيادة الإبداعية في إدارة الأزمات علي قطاع الاتصالات.

جدول (٨) البيانات الوصفية لآراء عينة البحث في محور القدرة على التحليل (ن = ١٧)

م	العبارة	المستويات الإدارية	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة
			ك	%	ك	%	ك	%			
١	تمتلك الإدارة القدرة على تنظيم وترتيب الأفكار.	عليا	١٠	٥٨.٨	٤	٢٣.٥	٣	١٧.٦	٠.٧٩٥	٢.٤١	مرتفعة
		وسطى	٢٤	٥٥.٨	١٦	٣٧.٢	٣	٧.٠	٠.٦٣١	٢.٤٩	مرتفعة
		تنفيذية	٢٥	٤٣.٩	٢٧	٤٧.٤	٥	٨.٨	٠.٦٤١	٢.٣٥	مرتفعة
		إجمالي	٥٩	٥٠.٤	٤٧	٤٠.٢	١١	٩.٤	٠.٦٥٩	٢.٤١	مرتفعة
٢	الإدارة لديها القدرة على تجزئة مهام العمل وتحليلها.	عليا	٦	٣٥.٥	٩	٥٢.٩	٢	١١.٨	٠.٦٦٤	٢.٢٤	متوسطة
		وسطى	٢٠	٤٦.٥	١٨	٤١.٩	٥	١١.٦	٠.٦٨٦	٢.٣٥	مرتفعة
		تنفيذية	٢١	٣٦.٨	٢٨	٤٩.١	٨	١٤.٠	٠.٦٨٢	٢.٢٣	متوسطة
		إجمالي	٤٧	٤٠.٢	٥٥	٤٧	١٥	١٢.٨	٠.٦٧٨	٢.٢٧	متوسطة
٣	تعمل الإدارة على صنع القرارات وفقاً لأسس تحليل المعطيات.	عليا	٦	٣٥.٣	٦	٣٥.٣	٥	٢٩.٤	٠.٨٢٧	٢.٠٦	متوسطة
		وسطى	١٨	٤١.٩	٢٢	٥١.٢	٣	٧.٠	٠.٦١٣	٢.٣٥	مرتفعة
		تنفيذية	٢٢	٣٨.٦	٣٠	٥٢.٦	٥	٨.٨	٠.٦٢٦	٢.٣٠	متوسطة
		إجمالي	٤٦	٣٩.٣	٥٨	٤٩.٦	١٣	١١.١	٠.٦٥٥	٢.٢٨	متوسطة
٤	تمتلك الإدارة القدرة على النظر للأشياء من زوايا مختلفة	عليا	٦	٣٥.٣	٩	٥٢.٩	٢	١١.٨	٠.٦٦٤	٢.٢٤	متوسطة
		وسطى	١٥	٣٤.٩	٢١	٤٨.٨	٧	١٦.٣	٠.٦٩٩	٢.١٩	متوسطة
		تنفيذية	٢٣	٤٠.٤	٢٤	٤٢.١	١٠	١٧.٥	٠.٧٣٢	٢.٢٣	متوسطة
		إجمالي	٤٤	٣٧.٦	٥٤	٤٦.٢	١٩	١٦.٢	٠.٧٠٥	٢.٢١	متوسطة
المجموع			١٩٦	٤١.٩	٢١٤	٣٠.٥	٥٨	٤.١	٠.٦٤٨	٢.٢٩	متوسطة

يتضح من جدول (٨) أن المتوسط الحسابي لعبارات محور القدرة على التحليل لعينة البحث (الإدارة العليا - الإدارة الوسطى - الإدارة التنفيذية) بنفس الترتيب المذكور بلغ (٢.٢٣)، (٢.٣٤)، (٢.٢٧)، وبانحراف معياري بلغ (٠.٦٩٢)، (٠.٦١٧)، (٠.٦٤٧).

كما يتضح من جدول (٨) أن مجموع المتوسط الحسابي لعبارات محور القدرة على التحليل بلغ (٢.٢٩)، وبانحراف معياري بلغ (٠.٦٤٨)، وحصلت على الاتجاه المتوسط للاستجابة.

حيث اتضح من جدول (٨) أن هناك اتفاق واختلاف بين آراء عينة البحث (الإدارة العليا - الإدارة الوسطى - الإدارة التنفيذية) حيث اتفقوا في العبارات رقم (١، ٤) وهذا يدل على وهذا يدل على إتفاق الإدارة العليا والإدارة الوسطى والإدارة التنفيذية قوة الإدارة في القدرة على تنظيم وترتيب الأفكار، واتفقوا أيضاً على وجود ضعف في قدرة الإدارة على النظر للأشياء من زوايا مختلفة.

بينما اختلفت آراء الإدارة العليا والإدارة التنفيذية مع آراء الإدارة الوسطى في عبارات رقم (٢، ٣) وهذا يدل على أن الإدارة العليا والإدارة التنفيذية يرون وجود ضعف في قدرة الإدارة على تجزئة مهام العمل وتحليلها، بالإضافة إلى عمل الإدارة على صنع القرارات وفقاً لأسس تحليل المعطيات.

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى حاجة عينة البحث على تحديد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه، والقدرة على تنظيم أفكارهم بصورة جيدة، وعدم اتخاذ القرارات بصورة عشوائية، وامتلاك القدرة على المقارنة بين الأشياء، مما يكسبهم القدرة في الحصول على معلومات مفصلة قبل البدء في العمل الجديد، والعمل على تبسيط الأفكار عند مواجهة المشاكل بالعمل، والقدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها، واتخاذ القرارات بناء على دراسة مستفيضة، وأن تحقق عنصر القدرة على التحليل بصورة مرتفعة وهو ما يتعلق بإنتاج إبداعي يتضمن تقسيم العمل إلى وحدات بسيطة يمكن التعامل معها بصورة سهلة غير معقدة، فذلك يساعد بصورة كبيرة عينة البحث وهم العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط على زيادة قدرتهم على تحليل المواقف المختلفة وتقسيمها إلى جزئيات يمكن التعامل معها وحلها بصورة إبداعية تظهر بشكل مقبول للمستفيدين.

ويتفق الباحث مع نتائج دراسة "وفاء العساف" (٢٠٠٤م) (١٥) حيث أظهرت أن عنصر القدرة على التحليل يتوفر بدرجة متوسطة لدى مديرات المدارس في مدينة الرياض.

جدول (٩) البيانات الوصفية لآراء عينة البحث في محور الطلاقة (ن = ١٧)

م	العبرة	المستويات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الاتجاه الاستجابية	
			ك	%	ك	%	ك	%		
١	تمتلك الإدارة القدرة على اقتراح الحلول المناسبة لمواجهة المشاكل.	عليا	٩	٥٢.٩	٦	٣٥.٣	٢	١١.٨	مرتفعة	
		وسطى	٢٠	٤٦.٥	٢٠	٤٦.٥	٣	٧.٠	مرتفعة	
		تنفيذية	٢٨	٤٩.١	٢٤	٤٢.١	٥	٨.٨	مرتفعة	
		إجمالى	٥٧	٤٨.٧	٥٠	٤٢.٧	١٠	٨.٥	مرتفعة	
٢	تمتلك الإدارة سرعة البديهة في التعامل مع الظروف المعقدة.	عليا	٦	٣٥.٣	٨	٤٧.١	٣	١٧.٦	متوسطة	
		وسطى	١٩	٤٤.٢	٢٠	٤٦.٥	٤	٩.٣	مرتفعة	
		تنفيذية	٢٠	٣٥.١	٣٢	٥٦.١	٥	٨.٨	متوسطة	
		إجمالى	٤٥	٣٨.٥	٦٠	٥١.٣	١٢	١٠.٣	متوسطة	
٣	تعبر الإدارة عن أفكارها بكل وضوح.	عليا	٧	٤١.٢	٨	٤٧.١	٢	١١.٨	متوسطة	
		وسطى	٢١	٤٨.٨	١٨	٤١.٩	٤	٩.٣	مرتفعة	
		تنفيذية	٣١	٥٤.٤	٢١	٣٦.٨	٥	٨.٨	مرتفعة	
		إجمالى	٥٩	٤٧.٨	٤٧	٤٢.٧	١١	٩.٤	مرتفعة	
٤	تتحدث الإدارة باستفاضة حول المواضيع المتعلقة بالعمل.	عليا	٩	٥٢.٩	٥	٢٩.٤	٣	١٧.٦	مرتفعة	
		وسطى	٢٦	٦٠.٥	١٣	٣٠.٢	٤	٩.٣	مرتفعة	
		تنفيذية	٢٦	٤٥.٦	٢٤	٤٢.١	٧	١٢.٣	متوسطة	
		إجمالى	٦١	٥٢.١	٤٢	٣٥.٩	١٤	١٢	مرتفعة	
	المجموع		٢٢٢	٤٧.٤	١٩٩	٢٨.٣	٤٧	٣.٣	٢.٣٧	مرتفعة

يتضح من جدول (٩) أن المتوسط الحسابى لعبارات محور الطلاقة لعينة البحث (الإدارة العليا - الإدارة الوسطى - الإدارة التنفيذية) بنفس الترتيب المذكور بلغ (٢.٣٠)، (٢.٤١)، (٢.٣٥)، وبانحراف معياري بلغ (٠.٦٩٣)، (٠.٦٢٤)، (٠.٦٢٦).

كما يتضح من جدول (٩) أن مجموع المتوسط الحسابى لعبارات محور الطلاقة بلغ (٢.٣٧)، وبانحراف معياري بلغ (٠.٦٣٦)، وحصلت على الاتجاه المرتفع للاستجابة.

حيث اتضح من جدول (٩) أن هناك اتفاق واختلاف بين آراء عينة البحث (الإدارة العليا - الإدارة الوسطى - الإدارة التنفيذية) حيث اتفقوا فى عبارة رقم (١) وهذا يدل على قوة الإدارة فى إمتلاك القدرة على إقتراح الحلول المناسبة لمواجهة المشاكل.

بينما اختلفت آراء الإدارة العليا والإدارة التنفيذية مع آراء الإدارة الوسطى فى عبارة رقم (٢) وهذا يدل على الإدارة العليا والإدارة التنفيذية يرون وجود ضعف فى سرعة البديهة للإدارة فى التعامل مع الظروف المعقدة.

بينما اختلفت آراء الإدارة الوسطى والإدارة التنفيذية مع آراء الإدارة العليا فى عبارة رقم (٣) وهذا يدل على أن الإدارة الوسطى والإدارة التنفيذية يرون وجود نقاط القوة فى تعبير الإدارة

عن أفكارها بكل وضوح، بينما اختلفت معهم الإدارة العليا حيث كانت رؤيتها وجود قصور في التعبير عن أفكارها.

بينما اختلفت آراء الإدارة العليا و الإدارة الوسطى مع آراء الإدارة التنفيذية في عبارة رقم (٤) وهذا يدل على أن الإدارة العليا والإدارة الوسطى يرون قوة تحدث الإدارة باستفاضة حول المواضيع المتعلقة بالعمل، بينما اختلفت معهم الإدارة التنفيذية في وجود ضعف حول التحدث باستفاضة حول المواضيع المتعلقة بالعمل.

ويرجع الباحث هذه النتائج إلي مدي أهمية توافر الطلاقة باعتبارها أهم مقومات القيادة الإبداعية، والتي تتمثل في مقدرة الفرد على استدعاء أكبر عدد ممكن من الأفكار المناسبة لموقف معين خلال فترة زمنية.

ويذكر "سمير عطية" (٢٠٢٠م) (٥٦) أن مفهوم الطلاقة يتمثل بالقدرة الذاتية للفرد في إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار حول موضوع معين، كما أن وفرة الأفكار ترتبط بالقدرة علي سرعة التفكير والقدرة علي التصنيف والتداعيات السريعة للفكرة أو الموضوع مجال البحث والنقاش. (١١ : ١٧)

جدول (١٠) البيانات الوصفية لآراء عينة البحث في محور الأصالة الفكرية (ن = ١٧)

م	العبارة	المستويات الإدارية	موافق		إلي حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة
			ك	%	ك	%	ك	%			
١	تتمتع الإدارة بمهارات فن وإدارة المناقشة والحوار بين العاملين بأسلوب جديد.	عليا	٧	٤١.٢	٦	٣٥.٣	٤	٢٣.٥	٠.٨٠٩	٢.١٨	متوسطة
		وسطى	٢٠	٤٦.٥	١٨	٤١.٩	٥	١١.٦	٠.٦٨٦	٢.٣٥	مرتفعة
		تنفيذية	٢٤	٤٢.١	٢٧	٤٧.٤	٦	١٠.٥	٠.٦٥٩	٢.٣٢	متوسطة
		إجمالي	٥١	٤٣.٦	٥١	٤٣.٦	١٥	١٢.٨	٠.٦٨٨	٢.٣١	متوسطة
٢	تمتلك الإدارة القدرة على إقناع الآخرين أثناء التعامل معهم بأفكار جديدة.	عليا	٥	٢٩.٤	٩	٥٢.٩	٣	١٧.٦	٠.٦٩٧	٢.١٢	متوسطة
		وسطى	١٨	٤١.٩	٢٣	٥٣.٥	٢	٤.٧	٠.٥٧٨	٢.٣٧	مرتفعة
		تنفيذية	٢١	٣٦.٨	٣١	٥٤.٤	٥	٨.٨	٠.٦٢٠	٢.٢٨	متوسطة
		إجمالي	٤٤	٣٧.٦	٦٣	٥٣.٨	١٠	٨.٥	٠.٦١٧	٢.٢٩	متوسطة
٣	تتجز الإدارة ما يسند إليها من أعمال بأسلوب مبتكر ومتجدد.	عليا	٨	٤٧.١	٦	٣٥.٣	٣	١٧.٦	٠.٧٧٢	٢.٢٩	متوسطة
		وسطى	٢٦	٦٠.٥	١٤	٣٢.٦	٣	٧.٠	٠.٦٣١	٢.٥٣	مرتفعة
		تنفيذية	٢٧	٤٧.٤	٢٥	٤٣.٩	٥	٨.٨	٠.٦٤٨	٢.٣٩	مرتفعة
		إجمالي	٦١	٥٢.١	٤٥	٣٨.٥	١١	٩.٤	٠.٦٦١	٢.٤٣	مرتفعة
	المجموع	١٥٦	٤٤.٤	١٥٩	٣٠.٢	٣٦	٣.٤	٠.٦٢٥	٢.٣٤	مرتفعة	

ينضح من جدول (١٠) أن المتوسط الحسابي لعبارات محور الأصالة الفكرية لعينة البحث (الإدارة العليا - الإدارة الوسطى - الإدارة التنفيذية) بنفس الترتيب المذكور بلغ (٢.١٩)، (٢.٤١)، (٢.٣٢)، وبانحراف معياري بلغ (٠.٧٢٧)، (٠.٥٩١)، (٠.٦٢١).

كما يتضح من جدول (١٠) أن مجموع المتوسط الحسابي لعبارات محور الأصالة الفكرية بلغ (٢٠٣٤)، وبانحراف معياري بلغ (٠.٦٢٥)، وحصلت على الاتجاه المرتفع للاستجابة. حيث اتضح من جدول (١٠) أن هناك اتفاق واختلاف بين آراء عينة البحث (الإدارة العليا - الإدارة الوسطى - الإدارة التنفيذية) حيث اختلفت آراء الإدارة العليا والإدارة التنفيذية مع آراء الإدارة الوسطى في عبارات رقم (١، ٢) وهذا يدل على أن الإدارة العليا والإدارة التنفيذية يرون وجود ضعف في الإلمام الضعيف بضرورة فن الحديث وإدارة المناقشات والحوار بالطريقة التي ينتج عنها نتائج إيجابية وأهداف منقح عليها ومساحة عمل جماعي جيد، بالإضافة إلى القصور في إمتلاك الإدارة لطرق إقناعية جيدة للأفكار الجديدة والمستحدثة في الإدارة لأنها لم تتمكن في وضع طاولة نقاش فعالة ومثمرة من البداية.

بينما اختلفت آراء الإدارة الوسطى و الإدارة التنفيذية مع آراء الإدارة العليا في عبارة رقم (٣) وهذا يدل على أن الإدارة الوسطى والإدارة التنفيذية يرون نقاط القوة في إنجاز الإدارة ما يسند إليها من أعمال بأسلوب مبتكر ومتجدد، بينما اختلفت الإدارة العليا معهم حيث كانت رؤيتها أن محورة العمل الداخلي للإدارة ضمن التفكير الروتيني المعتاد وهذا بعيد عن التفكير الإبداعي في تنفيذ مهام الإدارة بشكل جديد وحديث وأكثر تماشياً مع التطور الكبير المحيط بها، مما يجعل هناك تراجع تدريجياً في تطور وتميز العمل الإداري وكذلك تراجع تميز عمل المؤسسة الرياضية وتأثيرها الخارجي فيما بعد.

ويرجع الباحث هذه النتائج إلي مدي أهمية توافر مهارة الأصالة حيث أنها من أهم السمات التي يتمتع بها القائد المبدع لأنه لا يفكر بأفكار المحيطين به، ولا يتبع الأفكار التقليدية المألوفة، إنما تكون أفكاره مميزة تمتاز بالحدائة والخروج عن المألوف وتكون أفكاره جديدة. حيث وصف "جمال أنيس" (٢٠٠٩م) الأشخاص ذو الأصالة المرتفعة بأنهم يستطيعون الإبتعاد عن الشائع والمألوف ويدركون العلاقات ويفكرون في حلول وأفكار جديدة تختلف عن الآخرين وأن الأفكار التي تتسم بالأصالة تكون نادرة ومثيرة للدهشة وتتجاوز الواقع.

(٥ : ٢٩)

ومن خلال العرض السابق يمكن توضيح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع عبارات القيادة الإبداعية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضية بمحافظة أسيوط، في الجدول التالي:

جدول (١١) البيانات الوصفية لجميع عبارات القيادة الإبداعية

م	العبرة	المستويات الإدارية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اتجاه الاستجابة
١	جميع عبارات القيادة الإبداعية	الإدارة العليا	٠.٦٦٨	٢.٢٢	متوسطة
		الإدارة الوسطى	٠.٦١٣	٢.٣٣	متوسطة
		الإدارة التنفيذية	٠.٦١٩	٢.٢٦	متوسطة

يتضح من جدول (١١) أن المتوسط الحسابي لجميع عبارات القيادة الإبداعية لعينة البحث (الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، الإدارة التنفيذية) بنفس الترتيب المذكور بلغ (٢.٢٢)، (٢.٣٣)، (٢.٢٦)، وانحراف معياري بلغ (٠.٦٦٨)، (٠.٦١٣)، (٠.٦١٩) ويرى الباحث من خلال عرض النتائج السابقة أن القيادة الإبداعية محور العملية الإدارية، وتتبع أهميتها من كونها تؤدي دورا فاعلا في كل جوانب العملية الإدارية لتجعلها أكثر فاعلية في تحقيق الأهداف.

وبذلك يكون الباحث قد أجاب على التساؤل وهو ما مستوى ممارسة القيادة الإبداعية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط.
الإستنتاجات والتوصيات
أولا: الإستنتاجات:

في ضوء ما توصل إليه الباحث من نتائج البحث تم التوصل الي الإستنتاجات التالية:
١- هناك العديد من مستويات ممارسة القيادة الإبداعية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط مثل الحساسية للمشكلات، القدرة على التحليل، الطلاقة، الأصالة الفكرية، المرونة في التفكير، الخروج عن المألوف، وحصلت الطلاقة علي نسبة مئوية عالية يليهم الأصالة الفكرية، الحساسية للمشكلات، القدرة على التحليل، الخروج عن المألوف، المرونة في التفكير، وكانت مستوى ممارسة القيادة الإبداعية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط يتوفر بدرجة متوسطة.

التوصيات:

في ضوء أهداف البحث وتساؤلاته وفي ضوء عينة البحث ومن خلال التحليل الأحصائي للبيانات يوصي الباحث بالآتي:

١- وضع إستراتيجية واضحة تعتمد معايير دقيقة للكشف عن المبدعين والموهوبين من العاملين والعمل على تدريبهم لتوفير افراد مؤهلة قادرة على إستثمار الفرص الإبداعية وتطوير العمل.

المراجع:

- ١- أسماء إسماعيل عودة : درجة ممارسة مديري المدارس بوكالة الغوث لنمط القيادة الإبداعية وعلاقته بثقافة الإنجاز، ٢٠١٨م
- ٢- إكرام عبدالستار محمد: القيادة الإبداعية مدخل لتعزيز مجتمعات التعلم القائم على الابتكار فى التعليم قبل الجامعى بمصر فى ضوء خبرات بعض الدول، المجلة الدولية للتعليم بالانترنت، جمعية التنمية التكنولوجية والبشرية، القاهرة، ٢٠١٩م
- ٣- المرسى مصطفى حسن: متطلبات توظيف القيادة الإبداعية مدخلاً لإصلاح وتطوير التعليم فى مصر، مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٢٠م
- ٤- بلال سيد هاشم: السلوك التنظيمى داخل المؤسسات الرياضية، الطبعة الاولى، ٢٠١٨م
- ٥- جمال أنيس خيرالله: الإبداع الإدارى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٩م
- ٦- جمال محمد على: الإدارة الرياضية فى القرن ال ٢١، دار الوفاق للطباعة، الطبعة الاولى، ٢٠١٨م
- ٧- جمال محمد على، بادي حسيان الدوسرى: الإدارة الرياضية فى القرن ال ٢١، الطبعة الاولى، ٢٠١٩م
- ٨- حسين مصطفى هلالى: التخطيط الإستراتيجى لتطوير اداء المؤسسات (التنظيم والإدارة _ الارتقاء بالكفاءات القيادية)، دار السحاب للنشر، القاهرة، ط١، ٢٠٠٩م
- ٩- خالد وليد حمدي: أثر القيادة الإبداعية فى إدارة الأزمات: دراسة ميدانية علي قطاع الإتصالات الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، ٢٠١٨م
- ١٠- سماح رمضان مصطفى: دور نمط القيادة الإبداعية فى تحقيق أبعاد الأمن الفكرى لدى معلمات رياض الأطفال، مجلة كلية رياض الأطفال، ع ١٦، جامعة بورسعيد، ٢٠٢٠م
- ١١- سمير عطية: القيادة الإبداعية وقدرتها علي التجديد والابتكار، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ٢٠٢٠م
- ١٢- على صالح جوهر، ميادة محمد فوزى: الطريق إلى الإبداع الإدارى بالمؤسسات التعليمية بالدول العربية، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، المنصورة، ٢٠١٨م
- ١٣- فوزية على سلطان: أثر القيادة الإبداعية فى تحسين مستوى التعليم الجامعى (دراسة ميدانية كما يراها أعضاء هيئة تدريس الجامعة)، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، ٢٠١٨م

- ١٤- كارول جومان: الإبداع فى العمل (دليل علمى للتفكير الإبداعى) ترجمة: باهر عبدالهادى، دار المعرفة للتنمية البشرية، الرياض، ٢٠٠٠م
- ١٥- وفاء العساف: واقع الإبداع الإداري ومعوقاته لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٤م