

دور الابداع التنظيمي في تحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية الشباب
والرياضة من منظور طريقه تنظيم المجتمع

**The Role of Organizational Creativity in Enhancing the Performance
of Social Workers in Youth and Sports Directorates from the
Perspective of Community Organization**

اعداد

دكتورة / دينا الشرييني عوض

مدرس بقسم تنظيم المجتمع بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببورسعيد

ملخص البحث:

يعرض هذا البحث دور الابداع التنظيمي في تحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية الشباب والرياضة من منظور طريقه تنظيم المجتمع حيث يهدف البحث نحو التعرف على اهميه دور الابداع التنظيمي وتحسين اداء الاخصائيين والتعرف على عناصر الابداع التنظيمي ومعوقات الابداع التنظيمي وتحديد مقترحات العمل للأبداع لتحسن اداء الاخصائيين بمديرية الشباب فالإبداع التنظيمي احدى الجوانب الهامه التي تعتمد على التطوير والارتقاء نحو كل ما هو افضل داخل اي منظمه مجتمعيه من اجل الوصول الى افضل انتاجيه وتطوير لقدرات العاملين بها لذا يسعى هذا البحث في تحديد دور الابداع التنظيمي في تحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية الشباب والرياضة باعتبارها احدى المؤسسات التي تسعى نحو الابداع والابتكار داخل العمل

الكلمات الدالة:

الابداع التنظيمي. تحسين الاداء. الاخصائيين الاجتماعيين

Abstract:

This research explores the role of organizational creativity in enhancing the performance of social workers in youth and sports directorates, viewed from the perspective of community organization. The study aims to identify the importance of organizational creativity and performance enhancement among social workers, to explore the elements of organizational creativity and its obstacles, and to propose practical recommendations to enhance the performance of social workers in youth directorates through creativity. Organizational creativity is a crucial aspect that relies on development and advancement towards excellence within any community organization, aiming to achieve optimal productivity and develop the capabilities of

its employees. Therefore, this research seeks to determine the role of organizational creativity in enhancing the performance of social workers in youth and sports directorates, considering them as institutions that strive for creativity and innovation in their work.

Keywords:

creativity, organizational, performance improvement, social workers

مقدمة:

يعد الابداع احدى الامور الهامة في الوقت الحاضر فهو عمليه متعددة الجوانب تتفاعل فيها متغيرات عديدة وهي ليست حدثا طارئا او محفزا وانما يلجا اليه الانسان بغرض التكيف مع الظروف المتجددة والموائمة معها من اجل الاستمرارية والبقاء ولنمو لذلك تسعى المنظمات بشكل عام نحو التركيز على الابداع التنظيمي للارتقاء بالإداء العاملين بها من اجل زياده القوه الانتاجية وتنمية قدرات العاملين ودعم الابداع والتفكير الابداعي لديهم لذا كان من الضروري القاء الضوء على الاهتمام بالإبداع التنظيمي وقدرته على تحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بمديرية الشباب والرياضة للوصول الى افضل مستويات الاداء من اجل مواكبه التغيرات والتطورات السريعة التي تطرا على مجتمعنا .

اولا: مشكله البحث: اصبحت العديد من المؤسسات الاجتماعية في حاجه للأبداع التنظيمي وذلك من اجل التميز في الاداء ومن اجل المحافظة على استمراريته في البقاء والنمو والتقدم في بيئة تنافسيه (الفاعوري، رفعت عبد الحليم، ٢٠٠٥، ص ٥٠).

وحيث ان دور اي مؤسسه او منظمه في هذا هو العمل على توفير مناخ يعمل على تنميه قدرات افرادها ويدعم ويعزز الابداع والتفكير الابداعي من خلال اقتناعها وايمانها بان الابداع هو المجال الاكثر اهميه في تعزيز التفاعل بين المنظمة وتحقيق اهدافها المستمرة من احتياجات البيئة المحيطة به (موسي، عادل بن ٢٠١٣، ص ٤٠).

ونظرا للتطورات الهائلة التي تواجه عصرنا الحاضر فقط تطلب ذلك ان يصبح الانسان أكثر ابداعا وتميزا حتى يتمكن من مواكبه التغيرات المحيطة به فالإبداع التنظيمي يساعد المؤسسات على تحسين اداء العاملين بها من خلال الاستفادة من العقول المدبغة للموظفين من اجل توليد الافكار الجديدة والمساهمة في تحقيق الجودة الشاملة للمؤسسة بشكل كبير (حميدي، عبد الرازق، ٢٠١٤، ص ١٨٠).

لذلك يرجى على المؤسسات العامة او الخاصة ان تطلق العنان للإبداع من اجل تنفيذ برامجها بشكل فعال وان تعمل على ايجاد حلول ابداعيه لمواجهة اي مشكلات تواجه الابداع التنظيمي (قريشي، محمد، ٢٠٠٨، ص ٨٨).

حيث ان الابداع عباره عن انتاج العديد من الافكار الجديدة التي تولد من الافراد رغبه في الحياة رغم الصعوبات التي يواجهونها فهو عباره عن محفز قوي للفرد يمكن من خلال ان تزيد قدره انتاجيه الفرد وتزيد معها طموحاته واماله داخل المنظمة التي يعمل بها (أبو النجا، امنة أبو النجا محمد، ٢٠١٣، ص ٧١).

ونظرا لأهمية هذا الموضوع تناولت العديد من النظريات تفسيراً للإبداع التنظيمي ومدى قدرته على تحسين اداء العاملين داخل اي مؤسسه فيرى السلوكيون ان السلوك الانساني في جوهره يتمثل في تكوين علاقات او ارتباطات بين المثيرات والاستجابات، وفي ضوء ذلك فان الفرد لديه القدرة على تنفيذ استجابة مبدعه بناء على تعزيز او احباط الاداء المبدع لديه حيث ان الابداع هو أحد انواع السلوك الذي يمكن للفرد ان يتعلمه (القطب، محي الدين، ٢٠١٢، ص ٤١).

اما بالنسبة لأصحاب النظرية المعرفية تمثل الابداع وفق هذه النظرية طرائق الحصول على المعلومات ودمجها لغرض البحث عن الحلول الاكثر كفاية (أبو بكر، مصطفى محمود، ٢٠٠٨، ص ٩٦).

حيث ان الخبرة عندما تقدم بطريقه واضحة ومبسطة تتيح الفرص امام الافراد لا يقوموا بعمليات ذهنيه بسيطة تساعد على تنميه قدرات التفكير الابداعي لديهم وبالتالي اعطاء افضل اداء ممكن داخل المنظمة في الابداع التنظيمي نظرا لأهميته الفعالة داخل اي منظمه يشمل على مستويات اساسية، وهم الابداع على مستوى الافراد وهي خاصيه يتميز بها الفرد المبدع تسمح له باستخدام

قدراته المعرفية لتكوين اشكاليه تمكنه من الحصول على اجابه في شكل افكار جديده ، لذلك وجب استخدام بعض المحفزات ليستجيب الفرد بطريقه واعيه اتجاه المشكلات المتنوعة (خليل، سارة خليل سالم ،٢٠٢٠، ص٦٨) .

اما عن المستوى الثاني وهو الابداع على مستوى الجماعة والذي تتكون من خلال التفاعل وتبادل المعلومات بين اعضاء الجماعة، حيث يسمح الابداع الجماعي على ايجاد حلول كثيره تسمح في نفس الوقت على توليد الافكار من خلال العصف الذهني مما يؤدي الى نجاح الجماعة في عملها (دمنهوري، هند محمد شيخ ،٢٠١٢، ص ٣٨).

اما من الابداع على مستوى المنظمة فهو يعني انشاء منتج او خدمه او اجراءات حديثه من الاطراف الذين يعملون في نفس النظام الاجتماعي سعيا منهم نحو الارتقاء في العمل والوصول نحوه ما هو أفضل (العبيدي، سليمان سالم جمعة النعاس ،٢٠١٦، ص٦٧).

فعلى الرغم من ان الابداع التنظيمي يتصف بالتشابك والتداخل الا انه يعتمد على عنصرين اساسيين وهي العملية الابداعية التي تشمل على اربعة مراحل اساسيه وهي مرحله التحضير وتمثل في جمع المعلومات والآراء حول موضوع او مشكله تمثل محور اهتمام المبدع ومرحلة التفرغ وتمثل ادق مراحل الابداع واهمها لأنها تشهد عمليات التفاعل وتتداخل خلالها العمليات العقلية للفرد (علي، لؤي محمد ،٢٠١٨، ص ٥٢).

ومرحلة الاشراف والوضوح وتتضمن انبثاق شراره الابداع التي تولد فيها الفكرة الجديدة التي تؤدي لحل المشكلات، ومرحلة التحقق وهنا يتعين على المبدع ان يختبر الفكرة المبدعة ويعيد النظر فيها (زايد، عادل محمد ،٢٠٠٦، ص ٣٥).

اما عن العنصر الثاني للإبداع التنظيمي والذي يتمثل في القدرات الابداعية وتعني الاستعدادات العقلية والذهنية التي يجب توافرها للأفراد وهي تميز العامل او الشخص المبدع القادر على الابداع ومن اهمها الاصاله اي انتاج افكار قليله او الانفراد بالافكار، والطلاقة وهي تعدد الافكار التي يمكن ان يأتي بها الفرد في فتره زمنية محدد (خصاونة: عاكف لطفي ،٢٠١١، ص ٢٤).

مجلة الخدمة الاجتماعية

والمرونة وتعني تنوع الافكار وعدم التعصب لأي فكره على حساب فكره اخرى، والاحساس بالمشكلات وكيفية مواجهتها وحلها بطريقه مبدعه، لذا يجب لتحفيز الابداع التنظيمي ودمجه في برامج اي منظمه لابد للمنظمة ان يكون الابداع لها عنصرا اساسيا من مصادر النمو والرياح، لذا يجب تحديد اليه الافكار من قبل العاملين وبعد ذلك مراجعه الافكار لمعرفة مدى تطابقها للهدف وامكانيه تطبيقه (سعيد: محمد نصر محمد، ٢٠١٥، ص ٨٢).

كما يجب تشجيع العاملين بشكل عام وبالتحديد في مديريه الشباب والرياضة على التفكير والتأمل في خبراتهم، وعلى التطلع الى المستقبل بأفكار ورؤى ابداعيه تساعد على تقرير ادائهم وتحسين الخدمات المقدمة لعملائهم داخل مديريه الشباب والرياضة (عابدين: شيرين حسين كامل، ٢٠١٤، ص ٣٩).

اضافه الى ذلك تنوع اساليب تنميه الابداع التنظيمي والتي تختلف من مؤسسه لأخرى حسب طبقه المؤسسة واهدافها ورسالتها وطموحاتها، فبعض هذه الاساليب تحتاج لبيئة خاصه لكي ينجح بها الابداع التنظيمي للعاملين بشكل عام والاختصاصيين الاجتماعيين بشكل خاص (علوش: صباح إبراهيم حمد، ٢٠١٦، ص ٤١).

ويرتبط ذلك بالشكل الكبير بمدى الانسجام بين الاختصاصيين الاجتماعيين وتعاونهم معا داخل المنظمة ومن اهم الاساليب تنميه الابداع التنظيمي، التفكير عن طريق الاستدلال وهو حل المشكلات المتجددة بعد ادخال التعديلات اللازمة على الحلول السابقة، وهي بذلك تسمح بتزويد الابداع لدى العاملين، واسلوب الخرائط الذهنية وهو جمع أكبر عدد ممكن من المعلومات بنظره شامله عن طريق تركيز التفكير حول المشكله وبذلك نعمل على خلق افكار جديده كلها (أبو اليزيد: احمد محمد احمد، ٢٠٢٠، ص ٢٨).

واسلوب طريقه العصف الذهني الكتاب والتي تسمح للعاملين بوضع وتجميع الافكار في وقت محدد وتسجيلها واستخدامها بعد ذلك من الحاجة اليها العرض العديد من الافكار واختيار الانسب منها، وغيرها من الاساليب المتنوعة التي تساعد على تنميه الابداع التنظيمي داخل اي منظمه والتي في ضوئها تساعد على تحسين اداء العاملين باي منظمه (علي: لطيفي محمد عبد الله، ٢٠١١، ص ٦٣).

وعلى الرغم من اهمية الابداع التنظيمي وقدرتهم الفعالة على تحسين اداء العاملين باي منظمه اجتماعيه الا انه يواجهوا العديد من المعوقات التي تؤثر على تنميه روح الابداعي لدى العاملين لعدم القدرة على التفريق بين السبب والنتيجة، رفض التعامل مع الصراعات والمنافسة بين العامل، والخوف من الخطأ والخوف من الاخرين وضعف الثقة بالنفس، وضعف مهارات التفكير وغيرها من المعوقات التي تواجه الابداع التنظيمي داخل المؤسسات (قريشي: محمد، ٢٠٠٨، ص ٣٢).

لذلك يجب التعامل مع تلك المعوقات بمهاره فعاله لمواجهه تلك العقبات التي تواجه تطبيق وتفصيل الابداع التنظيمي كتطوير فريق العمل وتقديم الدعم المادي والمعنوي والبعد عن النظم الغير مجديه وتنميه شعور المؤسسة بالحاجة الى مهارات عالية وتطبيق الاسلوب الديمقراطي مع العاملين لزيادة الشعور الولاء والانتماء للمنظمة التي يعملون بها (الطويل: عبد الرحمن، ٢٠٠٦، ص ٣٧).

لذلك يجب التعامل مع تلك المعوقات بمهاره فعاله لمواجهه تلك العقبات التي تواجه تطبيق وتفصيل الابداع التنظيمي كتطوير فريق العمل وتقديم الدعم المادي والمعنوي والبعد عن النظم الغير مجديه وتنميه شعور المؤسسة بالحاجة الى مهارات عالية وتطبيق الاسلوب الديمقراطي مع العاملين لزيادة الشعور الولاء والانتماء للمنظمة التي يعملون بها (الطبولي: محمد عبد الحميد، والعبار: ابتسام علي حمزة، ٢٠١٤، ص ٦١).

ثانيا: تحديد وصياغة مشكلة البحث:

في إطار العرض السابق لدور الابداع التنظيمي يتضح ان له دورا فعال ومؤثر في تحسين وتطوير أداء الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية الشباب والرياضة مما ادي الي مجموعة من التساؤلات في ذهن الباحثة، ما هي عناصر الابداع التنظيمي؟ ما أنواع التواصل لتفعيل الابداع التنظيمي بين الاخصائيين الاجتماعيين؟ ما معوقات الابداع التنظيمي؟ ما مقترحات تفعيل الابداع التنظيمي؟

ثالثا: اهمية البحث:

- تمثلت اهمية البحث فيما يلي:

مجلة الخدمة الاجتماعية

- ١- ترجع اهميه موضوع البحث الى انه تطرق لموضوع عام يتصف بالتطور والارتقاء نحو كل ما هو أفضل.
- ٢- انه أصبح من الضروري لكل منظمه عامه او خاصه الاستفادة من تطبيق الابداع التنظيمي لما له من تأثير ايجابي وفعال في نجاح اي منظمه.
- ٣- قدره الابداع التنظيمي على تحسين اداء الاخصائيين العاملين ورفع وعيهم اتجاه الاثر الفعال والحيوي لأهمية الاتقان للإبداع التنظيمي.
- ٤- الاتجاه نحو الابداع والابتكار في اي عمل هو وسيله فعاله نحوه الجودة الارتقاء في بيئة العمل.
- ٥- كما يساهم موضوع البحث في تزويد الأكاديميين والباحثين والاصصائيين العاملين بمختلف المجالات ومختلف المنظمات في التعرف على دوره الابداع التنظيمي واهميته داخل العمل.
- ٦- مواكبه التغيرات الحديثه في بيئة العمل عند الاخذ لتفعيل دور الابداع التنظيمي.

رابعا: اهداف البحث:

١. تحديد عناصر الابداع التنظيمي لتحسين اداء الاخصائيين العاملين بمديرية الشباب.
٢. تحديد انواع التواصل لتفعيل الابداع التنظيمي بين الاخصائيين العاملين بمديرية الشباب.
٣. تحديد معوقات الابداع التنظيمي.
٤. تحديد مقترحات لتفعيل الابداع لتنظيم لتحسين اداء الاخصائيين بمديرية الشباب.

خامسا: تساؤلات البحث:

- ١) ما هي عناصر الابداع التنظيمي لتحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين؟
- ٢) ما انواع التواصل لتفعيل الابداع بين الاخصائيين؟
- ٣) ما معوقات الابداع التنظيمي بمديرية الشباب؟
- ٤) ما مقترحات تفعيل الابداع التنظيمي لتحسين اداء الاخصائيين بمديرية الشباب؟

سادسا: مفاهيم البحث:

١. مفهوم الابداع التنظيمي:

- يعرف انه القدرة على ابتكار اساليب وافكار تحقق التجاوب والتفاعل الامثل من العاملين وتحفزهم لاستثمار قدراتهم ومواهبهم لتحقيق الاهداف التنظيمية (الديراوي: ايمن حسن ،٢٠١٩، ص ٢٩).
- هو ايضا استحضار شيء جديد داخل العمل قد يكون في فكرة جديدة او سلفة متطورة او عملية مستحدثة تساعد علي تحسين اداء المنظمة والعاملين بها (الصمادي: محمد خليل احمد، والسجو: خالد وليد ،٢٠١٥، ص ٥٥).
- عرف انه عملية تتضمن النظر الي المنظمة وخدماتها واداء العاملين بها بمنظور جديد ومتطور يتجه نحو الوصول بأعلى جودة وكفاءة من داخل المنظمة (مصطفي: عبير مختار سويفي ،٢٠١٧، ص ٢٦).

• يعرف الابداع التنظيمي في ضوء هذه الدراسة اجرائيا فيما يلي:

- ١- القدرة على استخدام أساليب متنوعة في حل المشكلات داخل العمل.
- ٢- التطور في العمل لتحسين أداء العاملين.
- ٣- التطلع نحو كل ما هو جديد.
- ٤- القدرة على طرح الأفكار ووجهات النظر المتعددة لعرض الحلول السريعة.
- ٥- السعي في تحقيق الجودة في الأداء والعمل.

٢. مفهوم تحسين الاداء:

- يعرف بأنه الارتقاء بالقدرة الانتاجية للعاملين بالمنظمات المختلفة والعمل على استغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلهم قادرين على تحقيق اهداف المنظمات التي يعملون بها (السود: عبد الكريم ياسين، العزاوي: الفارس ،٢٠١٣، ص ٣٩).

مجلة الخدمة الاجتماعية

- ويعرف بأنه النمو بالمخرجات الانتاجية للعاملين من اجل تقديم أفضل خدمات ممكنة لأفراد المجتمع (موسي: عادل بن ،٢٠١٣، ص ٣٤).
- هو انجاز عمل ما بأفضل طريقة ممكنة يمكن من خلاله بلوغ الاهداف واستخدام المواد المتاحة بجودة عالية، فهو يعبر عن كفاءة وفعالية العمل داخل المنظمات (رضا: حاتم علي حسن ،٢٠٠٣، ص ٤٦).
- يعرف تحسين الاداء في ضوء هذه الدراسة اجرائيا انه:
 - ١- الانجاز في اداء العمل بأعلى كفاءه ممكنه.
 - ٢- تحسين مستوى القدرة الإنتاجية للعاملين.
 - ٣- التطوير والنمو المستمر في اداء العاملين.
 - ٤- زيادة كفاءه العاملين داخل المنظمة لمواجهة اي ازمه يمكن ان تواجههم.
 - ٥- الارتقاء من مستوى اداء العاملين مما يساعد على تحسين مستوى المنظمة ككل.
٣. **مفهوم الاخصائيين الاجتماعيين:**
- يوف انه الشخص المؤهل للعمل في اي مجال من المجالات الاجتماعية والتعليمية على اختلاف اهدافها التنموية والعلاجية والوقائية ملتزم بالقيم والاخلاقيات الترتبط بمهنة الخدمة الاجتماعية (الفاعوري: رفعت ،٢٠٠٥، ص ٣٣).
- هو شخص مؤهل مهنيا وأكاديميا بالتعامل مع المشكلات الاجتماعية التي يواجهها المجتمع (البشاشة: سامر ،٢٠٠٨، ص ٢٩).
- هو شخص مسؤولا من قبل المنظمة عن تقديم الخدمات المهنية بأي قطاع من القطاعات المختلفة يعمل على تحقيق اهداف المنظمة ونموها من خلال مساعدتها على التخطيط لبرامجها (السكرانة: بلال خلف ،٢٠٠٩، ص ٢٧).
- يعرف الاخصائيين الاجتماعيين اجرائيا في ضوء هذه الدراسة فيما يلي:
 - ١- هو الشخص المسؤول من قبل المنظمة في تقديم الخدمات المهنية.
 - ٢- هو الشخص القادر على التعبير عن افكاره بطلاقه جيده.

- ٣- هو من لديه القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في التعامل مع الازمات.
- ٤- هو الشخص الذي لديه الرغبة في التعرف على كل ما هو جديد في العمل.
- ٥- من لديه القدرة على مواكبة التغيرات الحديثة داخل بيئة العمل.
- ٦- هو شخص قادر على العمل والاستفادة ممن لديهم خبره بالعمل.

سابعا: الموجهات النظرية:

- نظرية المنظمات:
- هي إحدى الموجهات النظرية التي تتناسب مع موضوع الدراسة حيث انها تركز على الابداع التنظيمي داخل المنظمات وخاصة (مديرية الشباب والرياضة) كأحد المنظمات المجتمعية الهامة، فتقوم نظرية المنظمات على الاهتمام بالارتقاء ورفع مستوي المنظمة والخدمات التي تقدمها وتحسن اداء العاملين وبالتحديد (الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بمديرية الشباب والرياضة) وتنمية اتجاهاتهم والارتقاء بهم من النظرة التقليدية البسيطة الي التطوير والكفاءة والجودة والابداع داخل المنظمة لتحقيق أفضل اداء متميز.
- لذلك يمكن ان تفيدنا على بناء منظومة فكرية تساعد الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية الشباب والرياضة على تحقيق الابداع التنظيمي وتفعيل وتحسين ادائهم وتقديم أفضل الخدمات الممكنة للعلاء داخل مديريةية الشباب والرياضة (النفيعي: ضيف الله بن عبد الله، ٢٠٠٥، ص ٤٧).

ثامنا: الدراسات السابقة:

- دراسات سابقة خاصة بالإبداع التنظيمي

١- دراسة Awamles (2010):

وقد هدفت الدراسة الى التعرف على الاتجاهات الإدارية في التعامل مع ثقافه الابداع التنظيمي في القطاع الخاص وقد توصلت الدراسة الى نتائج اهمها انه كلما ساعدت الاتجاهات والافكار الإدارية على تنميته وعي العاملين بثقافة الابداع التنظيمي كلما ساعد ذلك على تحسين ادائهم وتحسين وجودة الإنتاج.

٢- دراسة السمنوري (٢٠١٣):

وهدفت الدراسة التعرف على العوامل المؤثرة سلبا على الابداع التنظيمي وكان من اهم نتائج الدراسة ان عدم توفير البيانات والمعلومات اللازمة للعاملين وعدم وضوح اهداف المنظمات والخوف من الابداع والابتكار والانفتاح على كل ما هو جديد في مجال العمل يعتبر من العوامل المؤثرة على الابداع التنظيمي.

٣- دراسة عوض (٢٠١٣):

دراسة عن إثر تطبيق عناصر الابداع الاداري في التطوير التنظيمي وهدفت الدراسة الى معرفه واقع الابداع في مؤسسات الاتصال الخليه في لبنان وأثره في التطوير التنظيمي وكان من نتائجها ان المؤسسات المبحوثة تطبق عناصر الابداع الاداري بدرجه كبيره مما يؤثر ايجابيا في التطوير التنظيمي على المستويات جميعا.

٤- دراسة وهيبه (٢٠١٤):

هدفت الدراسة الي التعرف على مقومات الابداع الإداري ودورها في رفع مستوي الأداء التنظيمي في المنظمات الرياضية وتوصلت الدراسة الي ان الابداع هو أساس عملية التطوير لأهداف وعمليات أداء العاملين في المنظمات الرياضية وهو مطلب هام لمواكبة التغيرات الحديثه.

٥- دراسة على (٢٠١٥):

سعت الدراسة في التعرف على مقومات الابداع الإداري لمؤسسات العامله بالخرطوم والتعرف على واقع الابداع فيها ومن نتائجها وجود الابداع الإداري بدرجه كبيره ولكن يوجد أيضا معوقات في ممارسة الابداع داخل المؤسسات.

٦- دراسة احمد: نجلاء حسن جمعة (٢٠١٧):

وهدفت الدراسة الي التعرف على دور الذكاء الاجتماعي للقادة في تحقيق الابداع التنظيمي لهيئة قناة السويس وقد توصلت النتائج أهمها يوجد إثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء الاجتماعي على تحقيق الابداع التنظيمي لهيئة قناة السويس.

٧- دراسة فواز (٢٠٢٠):

وقت هدفت الدراسة الى التعرف على مواقع الابداع التنظيمي لدي الاداريين في مؤسسات التعليم العالي الكويتي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة وقد اظهرت النتائج ان درجه تقدير واقع الابداع التنظيمي لدي الاداريين في مؤسسات التعليم العالي جاءت بدرجة متوسطة لذلك اوصى الباحث بضرورة الاهتمام بأحداث عملية الابداع في مؤسسات التعليم العالي وذلك من خلال تشجيع العاملين على التفكير الابداعي وتبني الافكار الجديدة.

٨- دراسة محمد الامين (٢٠٢٠):

وقد هدفك الدراسة الى التعرف على اندور الابداع التنظيمي كأحدث الممارسات الإدارية في الاداء المتميز لاي مؤسسه وتوصلت الى نتائج اهمها ان الاسلوب الابداعي هو القاعدة الأساسية التي يعتمد عليها اداره المؤسسة في تحقيق اهدافها كما قدمت الدراسة اقتراحات منها ضرورة الاعتماد على الابداع التنظيمي باعتباره المصدر الاول في ترشيح ثقافه الاداء المستمر لدى العاملين.

٩- دراسة عبيد (٢٠٢٠):

وهدفك الدراسة الي معرفة تأثير ابعاد القيادة التحويلية في الابداع التنظيمي واطهرت النتائج وجود مؤشرات على توافر ابعاد القيادة التحويلية وابعاد الابداع التنظيمي، وتبين وجود تأثير لأبعاد القيادة التحويلية في الابداع التنظيمي لدي الموظفين.

١٠- دراسة kurosol (2020):

وهدفك الدراسة التعرف على دور ثقافة التعلم التنظيمي كوسيط بين القيادة التحويلية وابداع الموظف وكذلك الابداع التنظيمي وقد أظهرت النتائج ان القائد يؤثر بشكل إيجابي في ثقافة التعلم التنظيمي في حين تبين تأثيره في كل من ابداع الموظف والابتكار التنظيمي.

• التعقيب على الدراسات السابقة:

١- من خلال العرض السابق للعديد من الدراسات السابقة التي تناولت الابداع التنظيمي في أكثر من جانب قد تبين تنوع في عرض اهداف تلك الدراسات،

فتناولت احدى الدراسات التعرف على الاتجاهات الإدارية في التعامل مع ثقافه الابداع التنظيمي بإحدى القطاعات.

- ٢- بالإضافة الى انه تناولت احدى الدراسات التعرف على العوامل المؤثرة سلبيا على الابداع التنظيمي وكيفية التعامل معها ومواجهتها لتفعيل القدرة الإنتاجية داخل بنيه العمل.
- ٣- كما ركزت احدى الدراسات على معوقات الابداع وقدرته على مستوى الاداء التنظيمي لما له تأثير كبير وفعال على اداء العاملين بالمنظمات بالإضافة الى عرض معوقات ممارسه الابداع داخل تلك المنظمات وكيفية مواجهتها.
- ٤- كما حدثت احدى الدراسات الى التعرف على دور الذكاء الاجتماعي للقادة في تحقيق الابداع التنظيمي داخل بنيه العمل لتحسين اداء العاملين.
- ٥- كما تناولت بعض الدراسات الابداع التنظيمي ودوره في الوصول للأداء المتميز لاي مؤسسه.
- ٦- بالإضافة الى التعرف على تأثير ابعاد القيادة في الابداع التنظيمي لدى الموظفين بإحدى المنظمات.
- ٧- كما تناولت احدى الدراسات التعرف على دور ثقافه التعلم التنظيمي وتلاقينه بالدور الابداعي للموظفين داخل بنيه العمل.
- ٨- وقد انفردت الدراسة الحالية في التركيب على طول الابداع التنظيمي وقدرته على تحسين وتطوير اداء الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بمديرية الشباب والرياضة ومن لديهم الرغبة في التطوير والارتقاء بأدائهم داخل بنيه العمل ولديهم الرغبة في احداث التغيرات الإيجابية ومواكبه استخدام كل الرسائل المستحدثة في بيئة العمل.
- فتسعي الدراسة الحالية في التعرف على عناصر الابداع التنظيمي ووسائل تفعيل الابداع داخل مديرية الشباب والرياضة لتحسين اداء الاخصائيين العاملين بها بالإضافة الى ان الدراسة ركزت في التعرف على معوقات الابداع التنظيمي ومقترحات لتفعيل الابداع التنظيمي بمديرية الشباب والرياضة

تاسعا: الاجراءات المنهجية:

اولا: نوع الدراسة:

مجلة الخدمة الاجتماعية

وحددت الباحثة دارستها في الدراسة الوصفية حيث ان موضوع الدراسة يتوافر عنه العديد من الدراسات العلمية السابقة التي تفيد في التعمق والدراسة العلمية للبحث.

ثانياً: المنهج المستخدم:

استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي بالعينة حيث ان المنهج ذلك يتناسب بشكل عام مع الموضوعات التي ترتبط بالدراسات الوصفية.

ثالثاً: ادوات الدراسة:

- قامت الباحثة بأعداد استمارة استبيان مطبقة على عينة 498 من الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بمديرية الشباب والرياضة.

رابعاً: مجالات الدراسة:

- ١- المجال المكاني: مديرية الشباب والرياضة بمحافظة دمياط.
- ٢- المجال البشري: تمثل المجال البشري في عينة عشوائية من الاخصائيين العاملين بمديرية الشباب والرياضة وعددهم (٤٩٨) مفردة.
- وحدة المعاينة: تمثلت في الاخصائيين الاجتماعيين العاملين بمديرية الشباب والرياضة وفقاً لأسباب الانشطة.
- التركيز على (٤٩٨) من الأخصائيين الملتزمين بالحضور.
- العمل على اكسابهم العديد من الخبرات والمعارف.
- تشجيع مديرية الشباب والرياضة للأخصائيين الاجتماعيين على الابداع والابتكار في العمل.
- نوع العينة: تمثلت نوع العينة في العينة العشوائية المنتظمة بعد تطبيق قانون الحجم الامثل للعينة.

٣- المجال الزمني: تمثل المجال الزمني للدراسة في فترة جمع البيانات من الميدان حيث بدأت الفترة ٢٠٢٤/٧/١٥ وحتى ٢٠٢٤/٨/١٥.

٤- صدق وثبات أدوات الدراسة: ويمكن عرض صدق وثبات أدوات الدراسة على النحو التالي:

أ- صدق استمارة دور الابداع التنظيمي في تحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين
أولاً: الصدق الظاهري للأداة:

تم عرض الأدوات على عدد (١٠) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببورسعيد، لإبداء الرأي في صلاحية الأدوات من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وارتباطها بمتغيرات الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٣%)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة الاستمارة في صورتها النهائية.

ثانياً: صدق المحتوى " الصدق المنطقي ":

وللتحقق من هذا النوع من الصدق قامت الباحثة بما يلي:

- الاطلاع على الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة.
- تحليل هذه الأدبيات والبحوث والدراسات وذلك للوصول إلى الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة.

ثالثاً: صدق الاتساق الداخلي: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأدوات الدراسة قامت الباحثة بتطبيق الاستمارة على عينه من الاخصائيين الاجتماعيين من غير عينة الدراسة لهم نفس خصائص عينة الدراسة وعددهم (٣٠) مفردة، وتم إيجاد

مجلة الخدمة الاجتماعية

العلاقة بين العبارة والدرجة الكلية للبعد، وتم حذف العبارات التي حصلت على درجة ارتباط أقل من (٠.٥).

جدول رقم (١)

يوضح صدق الاتساق الداخلي للاستمارة

(ن=٣٠)

م	الأبعاد	معامل الارتباط	الدلالة
١	استمارة دور الابداع التنظيمي في تحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين ككل	٠.٩٠٥	**

** معنوي عند (٠.٠١) * معنوي عند (٠.٠٥)

يوضح الجدول رقم (١) أن قيم معامل الارتباط الناتجة مرتفعة ودال عند مستوى معنوية (٠.٠١)، مما يشير إلى صدق الاداة بدرجة مناسبة يمكن الاعتماد على نتائجها.
أ- ثبات أدوات الدراسة:

تم حساب ثبات الأدوات باستخدام معامل ثبات (ألفا . كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية للاستمارة، وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٣٠) مفردة من الاخصائيين الاجتماعيين، وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (٢)

يوضح نتائج الثبات باستخدام معامل (ألفا . كرونباخ) للاستمارة

(ن=٣٠)

م	المتغيرات	معامل (ألفا . كرونباخ)
٥	ثبات دور الابداع التنظيمي في تحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين ككل	٠.٩٢

يوضح الجدول رقم (٢) وجود درجة عالية من الثبات في جميع أبعاد الاستمارة بحيث يمكن للباحثة الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة. مما يشير إلى أن الاستمارة تتمتع بدرجة مناسبة من الثبات، وللوصول لنتائج أكثر مصداقية تم استخدام

مجلة الخدمة الاجتماعية

معادلة سبيرمان - براون **Brown - Spearman** للتجزئة النصفية **Split - half**، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجات العبارات الفردية ودرجات العبارات الزوجية لعينة قوامها (٣٠) من الاخصائيين الاجتماعيين وجاءت نتائج الاختبار كالتالي:

جدول رقم (٣)

يوضح نتائج الثبات باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية

(ن = ٣٠)

م	الابعاد	معادلة سبيرمان براون
١	ثبات دور الابداع التنظيمي في تحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين ككل	٠.٨٨

يوضح الجدول رقم (٢) وجود درجة عالية من الثبات في جميع أبعاد الأداة بحيث يمكن للباحثة الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة. مما يشير إلى أن الاستمارة تتمتع بدرجة مناسبة من الثبات.

سادسا: أساليب التحليل الإحصائي:

تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS.V. 17.0) الحزم

الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية:

١. التكرارات والنسب المئوية.

٢. المتوسط الحسابي

وتم حسابه للمقياس الثلاثي عن طريق:

المتوسط الحسابي = ك (نعم) x ٣ + ك (إلى حد ما) x ٢ + ك (لا) x ١

باستخدام المتوسط الحسابي حيث تكون بداية ونهاية فئات الأداة الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى

حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول

خلايا الأداة الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) ، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣ - ١ =

٢)، تم تقسيمه على عدد خلايا الأداة للحصول على طول الخلية المصحح (٢ / ٣ = ٠.٦٧) وبعد

ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في الأداة أو بداية الأداة وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد

الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

مجلة الخدمة الاجتماعية

جدول رقم (٤)

يوضح المستويات

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١ - ١.٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ١.٦٧ - ٢.٣٥
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ٢.٣٥ : ٣

٣. الانحراف المعياري: ويفيد في معرفة مدى تشتت أو عدم تشتت استجابات الباحثين، كما يساعد في ترتيب العبارات مع المتوسط الحسابي، حيث أنه في حالة تساوى العبارات في المتوسط الحسابي فإن العبارة التي انحرافها المعياري أقل تأخذ الترتيب الاعلى.

- عرض نتائج الدراسة وتفسيرها للأخصائيين الاجتماعيين بمديرية الشباب والرياضة من منظور طريقه تنظيم المجتمع:

جدول رقم (٥)

"يوضح البيانات الأولية"

ن= ٢١٥

م	النوع	ك	النسبة المئوية
١	ذكر	١٣٣	%٦١.٩
٢	أنثى	٨٢	%٣٨.١
	إجمالي	٢١٥	%١٠٠
م	السن	ك	النسبة المئوية
١	من ٣٠ سنة لأقل من ٣٥ سنة	٤٢	%١٩.٥
٢	من ٣٥ - أقل من ٤٠ سنة	٦٣	%٢٩.٣
٣	من ٤٠ - أقل من ٤٥ سنة	٥٩	%٢٧.٥
٤	٤٥ سنة فأكثر	٥١	%٢٣.٧
	إجمالي.	٢١٥	%١٠٠
م	الحالة التعليمية	ك	النسبة المئوية
١	بكالوريوس	١٣٦	%٦٣.٣
٢	ممارس عام	٢٦	%١٢.١
٣	ماجستير	٣٤	%١٥.٨
٤	دكتوراه	١٩	%٨.٨

مجلة الخدمة الاجتماعية

إجمالي.		٢١٥	١٠٠%
م	عدد الدورات	ك	النسبة المئوية
١	دورة واحدة	٤٧	٢١.٨%
٢	دورتان	٨٩	٤١.٤%
٣	٣ دورات فأكثر	٦٧	٣١.٢%
٥	لا شيء	١٢	٥.٦%
إجمالي.		٢١٥	١٠٠%

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي:

- أن أكبر نسبة من الاخصائيين الاجتماعيين عينة الدراسة كانوا ذكور في المرتبة الأولى بنسبة (٦١.٩%)، يليها في المرتبة الثانية الاناث بنسبة (٣٨.١%).
- أن أكثر نسبة من الاخصائيين الاجتماعيين كانت أعمارهم (من ٣٥ - اقل من ٤٠ سنة) وجاءت في المرتبة الأولى بنسبة (٢٩.٣%)، يليها (من ٤٠ - اقل من ٤٥ سنة) وجاءت في المرتبة الثانية بنسبة (٢٧.٥%)، يليها (من ٤٥ سنة فأكثر) وجاءت في المرتبة الثالثة بنسبة (٢٣.٧%)، وجاءت في المرتبة الرابعة والأخيرة (من ٣٠ - اقل من ٣٥ سنة) بنسبة (١٩.٥%).
- أن أكثر نسبة من الاخصائيين الاجتماعيين حالتهم التعليمية بكالوريوس وجاءت في المرتبة الأولى بنسبة (٦٣.٣%)، يليها ماجستير وجاءت في المرتبة الثانية بنسبة (١٥.٨%)، يليها ممارس عام وجاءت في المرتبة الثالثة بنسبة (١٢.١%)، وجاءت في المرتبة الرابعة والأخيرة دكتوراه بنسبة (٨.٨%).
- أن أكثر نسبة من الاخصائيين الاجتماعيين حصلوا علي دورتان وجاءت في المرتبة الأولى بنسبة (٤١.٤%)، يليها ثلاث دورات فأكثر وجاءت في المرتبة الثانية بنسبة (٣١.٢%)، يليها دورة واحدة وجاءت في المرتبة الثالثة بنسبة (٢١.٨%)، وجاءت في المرتبة الرابعة والأخيرة لا شيء بنسبة (٥.٦%).

ثانياً: تحديد عناصر الابداع التنظيمي لتحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين بمديره

الشباب والرياضة من منظور طريقه تنظيم المجتمع:

البعد الأول: الشخصية الإبداعية:

جدول رقم (٦)

"يوضح الشخصية الإبداعية لتحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين بمديره الشباب

ن=٢١٥

والرياضة من منظور طريقه تنظيم المجتمع "

م	الشخصية الإبداعية	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	رتبة
		لاوافق	إلى حد ما	وافق				

مجلة الخدمة الاجتماعية

ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك
١	٠.٤٢٣	٢.٧٧	٥٩٥	-	٥٠	١٦٥	١ انجز ما يسند الي من اعمال بأسلوب متجدد
٤	٠.٥٨٧	٢.٤٠	٥١٧	١١	١٠.٦	٩٨	٢ ابتعد عن استخدام اساليب متكررة في حل مشكلات العمل
٥	٠.٥٠٧	٢.٢٦	٤٨٥	٧	١٤٦	٦٢	٣ ابتكر اساليب مستحدثة في تنفيذ المهام المسندة الي
٢	٠.٤٩٢	٢.٦٤	٥٦٧	١	٧٦	١٣٨	٤ اعى اهمية الابداع التنظيمي وأطبقه مع عملائي عند تقديم الخدمة لهم
٣	٠.٥١٠	٢.٤٩	٥٣٥	١	١٠.٨	١٠.٦	٥ اسعى للتطلع نحو كل ما هو جديد لتحسين ادائي في العمل
مستوى مرتفع	٠.٥٠٤	٢.٥١					الإجمالي

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي:
 أن مستوى الشخصية الإبداعية لتحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية الشباب والرياضة من منظور طريقه تنظيم المجتمع (مرتفع)، حيث أن المتوسط الوزني = ٢.٥١ وانحراف معياري (٠.٥٠٤).

ومن أهم ذلك ما يلي : انجز ما يسند الي من اعمال بأسلوب متجدد وجاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٧٧) ، اعى اهمية الابداع التنظيمي وأطبقه مع عملائي عند تقديم الخدمة لهم وجاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.٦٤) ، اسعى للتطلع نحو كل ما هو جديد لتحسين ادائي في العمل وجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢.٤٩) ، ابتعد عن استخدام اساليب متكررة في حل مشكلات العمل وجاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢.٤٠) ، ابتكر اساليب مستحدثة في تنفيذ المهام المسندة الي جاءت في المرتبة الخامسة والاخيرة بمتوسط حسابي (٢.٢٦).
البعد الثاني: العلاقة الفكرية:

جدول رقم (٧)

"يوضح العلاقة الفكرية لتحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية الشباب والرياضة من منظور طريقه تنظيم المجتمع "

م	العلاقة الفكرية	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	رتبة
		لا اوافق	إلى حد ما اوافق	اوافق				
		ك	ك	ك				
١	لدي القدرة على طرح الافكار والحلول	٨	١٢٠	٨٧	٥٠.٩	٢.٣٧	٠.٥٥٥	٤

مجلة الخدمة الاجتماعية

السريعة							
٢	لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة في فترة زمنية قصيرة	١٣١	٨٤	-	٥٦١	٢.٦١	٠.٤٨٩
٣	لدي القدر على التعبير عن افكاري بطلاقة جيدة	١٠٩	١٠٦	-	٥٣٩	٢.٥١	٠.٥٠١
٤	لدي القدرة على صياغة كلا من بأسلوب مميز مع مديري وزملائي والعملاء	١٠٧	٩٧	١١	٥٢٦	٢.٤٥	٠.٥٩٣
الإجمالي						٢.٤٨	٠.٥٣٤
مستوى مرتفع							

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي:

أن مستوى العلاقة الفكرية لتحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية الشباب والرياضة من منظور طريقه تنظيم المجتمع (مرتفع)، حيث أن المتوسط الوزني = ٢.٤٨ وانحراف معياري (٠.٥٣٤).

ومن أهم ذلك ما يلي: لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة في فترة زمنية قصيرة وجاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٦١)، لدي القدر على التعبير عن افكاري بطلاقة جيدة وجاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.٥١)، لدي القدرة على صياغة كلا من بأسلوب مميز مع مديري وزملائي والعملاء وجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢.٤٥)، لدي القدرة على طرح الافكار والحلول السريعة جاءت في المرتبة الرابعة والاخيرة بمتوسط حسابي (٢.٣٧).

البعد الثالث: المرونة الذهنية:

جدول رقم (٨)

"يوضح المرونة الذهنية لتحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية الشباب والرياضة من منظور طريقه تنظيم المجتمع"

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	مجموع الأوزان	الاستجابات			المرونة الذهنية
				لا اوافق	إلي حد ما	اوافق	
				ك	ك	ك	
١	٠.٤٢٠	٢.٧٧	٥٩٦	-	٧٩	١٦٦	ارغب في معرفة الرأي المناقض لرأي من الاستفادة منه
٢	٠.٤٩٤	٢.٦٣	٥٦٥	١	٧٨	١٣٦	لا اتردد في تغيير موقف عندما اقتنع بعدم

مجلة الخدمة الاجتماعية

صحته							
٣	ارغب في احداث تغييرات في اساليب العمل من فترة لأخري	٦٠	١٤٩	٦	٤٨٤	٢.٢٥	٠.٤٩٥
٤	احرص على الاستفادة من مديري لما لدية من خبرة في مجال العمل	٩٨	١١٦	١	٥٢٧	٢.٤٥	٠.٥٠٨
٥	أفكر في تقديم دروس ومهام بدقة ووضوح	٩٨	١٠٦	١١	٥١٧	٢.٤٠	٠.٥٨٧
	الإجمالي					٢.٥٠	٠.٥٠١
	مستوى مرتفع						

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي:

أن مستوى المرونة الذهنية لتحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية الشباب والرياضة من منظور طريقته تنظيم المجتمع مرتفع)، حيث أن المتوسط الوزني = ٢.٥٠ وانحراف معياري (٠.٥٠١).

ومن أهم ذلك ما يلي : ارغب في معرفة الرأي المناقض لرأي من الاستفادة منه وجاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٧٧) ، لا اتردد في تغيير موقف عندما اقتنع بعدم صحته وجاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.٦٣) ، احرص على الاستفادة من مديري لما لدية من خبرة في مجال العمل وجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢.٤٥) ، أفكر في تقديم دروس ومهام بدقة ووضوح وجاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢.٤٠) ، ارغب في احداث تغييرات في اساليب العمل من فترة لأخري جاءت في المرتبة الخامسة والاخيرة بمتوسط حسابي (٢.٢٥).
البعد الرابع: الحساسية للمشكلات:

جدول رقم (٩)

"يوضح الحساسية للمشكلات لتحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية الشباب والرياضة من منظور طريقته تنظيم المجتمع "

م	الحساسية للمشكلات	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	ترتيب
		لا وافق	إلى حد ما	وافق				
		ك	ك	ك				
١	اشعر بمشكلات العمل قبل حدوثها	٩٨	١٠٦	١١	٥١٧	٢.٤٠	٠.٥٨٧	٣
٢	أفكر جيدا لمواجهة مشكلات العمل التي حدثت بالفعل	١٦٦	٤٩	-	٥٩٦	٢.٧٧	٠.٤٢٠	١

مجلة الخدمة الاجتماعية

٤	٠.٥٠٧	٢.٢٦	٤٨٥	٧	١٤٦	٦٢	٣ توقع احيانا الحل للمشكلات التي تواجهني في العمل
٢	٠.٤٩٠	٢.٦٤	٥٦٨	١	٧٥	١٣٩	٤ اشعر بأن لدي القدرة على مواجهة اي مشكلة وعدم الانهيار امامها مهما كانت صعوبتها
مستوى مرتفع	٠.٥٠١	٢.٥٢	الإجمالي				

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي:

أن مستوى الحساسية للمشكلات لتحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية الشباب والرياضة من منظور طريقه تنظيم المجتمع (مرتفع)، حيث أن المتوسط الوزني = ٢.٥٢ وانحراف معياري (٠.٥٠١).

ومن أهم ذلك ما يلي: أفكر جيدا لمواجهه مشكلات العمل التي حدثت بالفعل وجاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٧٧)، اشعر بأن لدي القدرة على مواجهة اي مشكلة وعدم الانهيار امامها مهما كانت صعوبتها وجاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.٦٤)، اشعر بمشكلات العمل قبل حدوثها وجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢.٤٠)، اتوقع احيانا الحل للمشكلات التي تواجهني في العمل جاءت في المرتبة الرابعة والاخيرة بمتوسط حسابي (٢.٢٦).

ثانياً: اساليب التواصل لتفعيل الابداع وتحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية

الشباب والرياضة من منظور طريقه تنظيم المجتمع:

جدول رقم (١٠)

"يوضح اساليب التواصل لتفعيل الابداع التنظيمي وتحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية الشباب والرياضة من منظور طريقه تنظيم المجتمع"

م	اساليب التواصل	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	رتبة
		لا اوافق	إلى حد ما اوافق	اوافق				
		ك	ك	ك				
١	يحدث الاتصال مع المدير بطريقة مباشرة	=	٩٦	١١٩	٥٤٩	٢.٥٥	٠.٤٩٨	٧
٢	يتم التفاعل مع الموظفين وتداول المعلومات فيما بينهم	=	١٣٥	٨٠	٥١٠	٢.٣٧	٠.٤٨٤	١٠
٣	احصل على المعلومات من بعض الاخصائيين الموجودين بفريق العمل	=	٦٧	١٤٨	٥٧٨	٢.٦٩	٠.٤٦٤	٣

مجلة الخدمة الاجتماعية

٨	٠.٥٠١	<u>٢.٥٣</u>	<u>٥٤٣</u>	=	<u>١.٢</u>	<u>١١٣</u>	<u>احصل على المعلومات من وزارة الشباب والرياضة مباشرة</u>	٤
١	٠.٤١١	<u>٢.٧٩</u>	<u>٥٩٩</u>	=	<u>٤٦</u>	<u>١٦٩</u>	<u>اتحصل على معلومات من الكتابات المرسلة لمديرية الشباب مباشرة</u>	٥
٢	٠.٤١٤	<u>٢.٧٨</u>	<u>٥٩٨</u>	=	<u>٤٧</u>	<u>١٦٨</u>	<u>احصل على المعلومات عبر البريد الالكتروني للعاملين</u>	٦
١ م	٠.٤١١	<u>٢.٧٩</u>	<u>٥٩٩</u>	=	<u>٤٦</u>	<u>١٦٩</u>	<u>اتلقى توجيهات من مديري بالعمل عبر الصفحة الرسمية للمديرية على الفيس بوك</u>	٧
٦	٠.٤٩٤	<u>٢.٥٨</u>	<u>٥٥٥</u>	=	<u>٩٠</u>	<u>١٢٥</u>	<u>احرص على حضور الاجتماعات لأخذ كل التوجيهات المرتبطة بعمل داخل المؤسسة</u>	٨
٥	٠.٤٨٩	<u>٢.٦١</u>	<u>٥٦١</u>	=	<u>٨٤</u>	<u>١٣١</u>	<u>تم الاتصال عبر الهاتف الثابت</u>	٩
٩	٠.٥٠١	<u>٢.٤٩</u>	<u>٥٣٦</u>	=	<u>١.٠٩</u>	<u>١.٠٦</u>	<u>اتواصل مع مديري بالعمل عن طريق الاتصال المباشر الشخصي</u>	١٠
٤	٠.٤٧٨	<u>٢.٦٥</u>	<u>٥٧٠</u>	=	<u>٧٥</u>	<u>١٤٠</u>	<u>يحرص مديري في العمل على متابعة مهامه عن طريق المقابلة الشخصية اسبوعيا</u>	١١
مستوى مرتفع	٠.٤٦٨	<u>٢.٦٢</u>					<u>الإجمالي</u>	

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي:

أن مستوى اساليب التواصل لتفعيل الابداع التنظيمي وتحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية الشباب والرياضة من منظور طريقه تنظيم المجتمع (مرتفع)، حيث أن المتوسط الوزني = ٢.٦٢ وانحراف معياري (٠.٤٦٨).

ومن أهم ذلك ما يلي : اتحصل على معلومات من الكتابات المرسلة لمديرية الشباب مباشرة ، اتلقى توجيهات من مديري بالعمل عبر الصفحة الرسمية للمديرية على الفيس بوك وجاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٧٩) ، احصل على المعلومات عبر البريد الالكتروني للعاملين وجاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.٧٨) ، احصل على المعلومات من بعض الاخصائيين الموجودين بفريق العمل وجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢.٦٩) ، اتواصل مع مديري بالعمل عن طريق الاتصال المباشر الشخصي وجاءت في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٢.٤٩) ، يتم التفاعل مع الموظفين وتداول المعلومات فيما بينهم جاءت في المرتبة العاشرة والاخيرة بمتوسط حسابي (٢.٣٧).

ثانياً: معوقات الابداع التنظيمي في تحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين

بمديرية الشباب والرياضة من منظور طريقه تنظيم المجتمع:

جدول رقم (١١)

مجلة الخدمة الاجتماعية

"يوضح معوقات الابداع التنظيمي في تحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين بمدريه الشباب والرياضة من منظور طريقه تنظيم المجتمع "

رقم	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	مجموع الأوزان	الاستجابات			معوقات الابداع التنظيمي	م
				لا وافق	الي حد ما	وافق		
				ك	ك	ك		
٧	٠.٤٩٨	٢.٤٥	٥٢٦	-	١١٩	٩٦	عدم وضوح القواعد المنظمة للعمل	١
٤	٠.٤٨٨	٢.٦١	٥٦٢	-	٨٣	١٣٢	عدم الالتزام باللوائح والقوانين داخل المنظمة	٢
٢	٠.٤٢٩	٢.٧٦	٥٩٣	-	٥٢	١٦٣	التمسك بالأنماط التقليدية في نقل المعلومات	٣
١	٠.٤٢٠	٢.٧٧	٥٩٦	-	٤٩	١٦٦	الخوف من الابداع والتجديد داخل العمل بالمنظمة	٤
٢ م	٠.٤٢٩	٢.٧٦	٥٩٣	-	٥٢	١٦٣	عدم الاهتمام بصيانة الاجهزة الاتصالية	٥
٥	٠.٥٠٠	٢.٥٤	٥٤٦	-	٩٩	١١٦	التشويش اثناء استقبال الرسالة والمعلومة الجديدة	٦
٢ م	٠.٤٢٦	٢.٧٦	٥٩٤	-	٥١	١٦٤	ضعف تشجيع الادارة العليا على الابداع وخلق افكار جديدة في العمل	٧
٦	٠.٥٠١	٢.٥٠	٥٣٧	-	١٠٨	١٠٧	ضع الثقة بالنفس وعدم الرغبة في التفكير نحو كل ما هو جديد	٨
٨	٠.٤٥٨	٢.٣٠	٤٩٤	-	١٥١	٦٤	سوء التفاهم وضعف التعاون مع فريق العمل	٩
٣	٠.٤٨٣	٢.٦٣	٥٦٦	-	٧٩	١٣٦	ضعف تدريب الاخصائيين على استخدام التكنولوجيا الحديثة	١٠
مستوى مرتفع	٠.٤٦٣	٢.٦١					الإجمالي	

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي:

مجلة الخدمة الاجتماعية

أن مستوى معوقات الابداع التنظيمي في تحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية الشباب والرياضة من منظور طريقه تنظيم المجتمع (مرتفع)، حيث أن المتوسط الوزني = ٢.٦١ وانحراف معياري (٠.٤٦٣).

ومن أهم ذلك ما يلي : الخوف من الابداع والتجديد داخل العمل بالمنظمة وجاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٧٧) ، التمسك بالأنماط التقليدية في نقل المعلومات ، عدم الاهتمام بصيانة الاجهزة الاتصالية ، ضعف تشجيع الادارة العليا على الابداع وخلق افكار جديدة في العمل لهم وجاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.٧٦) ، ضعف تدريب الاخصائيين على استخدام التكنولوجيا الحديثة وجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢.٦٣) ، عدم وضوح القواعد المنظمة للعمل وجاءت في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢.٤٥) ، سوء التفاهم وضعف التعاون مع فريق العمل جاءت في المرتبة الثامنة والاخيرة بمتوسط حسابي (٢.٣٠).

خامسا: مقترحات تفعيل الابداع التنظيمي وتحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين

بمديرية الشباب والرياضة من منظور طريقه تنظيم المجتمع:

جدول رقم (١٢)

"يوضح مقترحات تفعيل الابداع التنظيمي وتحسين اداء الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية الشباب والرياضة من منظور طريقه تنظيم المجتمع "

م	المقترحات	الاستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	ترتيب
		اوافق	الي حد ما	لا اوافق				
		ك	ك	ك				
١	تعيين قادة مبدعين يشجعون على نشر الابداع داخل العمل	١٧٣	٤٢	-	٦٠٣	٢.٨٠	٠.٣٩٧	٤
٢	تقديم الدعم المادي والمعنوي للعاملين	١٥٦	٥٩	-	٥٨٦	٢.٧٣	٠.٤٤٧	٧
٣	تحدي الافكار البالية والاساليب التعسفية	١٧٩	٣٦	-	٦٠٩	٢.٨٣	٠.٣٧٤	٣
٤	نشر روح التعاون بين فريق العمل بالمنظمة	١٤٢	٧٣	-	٥٧٢	٢.٦٦	٠.٤٧٥	٩
٥	التخلص من كل النظم غير المجدية	١٨٠	٣٥	-	٦١٠	٢.٨٤	٠.٣٧٠	٢
٦	تقرير فريق العمل من حين لآخر واسناد مهام مختلفة لهم لزيادة مستوي الثقة	١٨٦	٢٩	-	٦١٦	٢.٨٧	٠.٣٤٢	١
٧	نشر روح المرح لتحسيف من وحدة	١٦٠	٥٥	-	٥٩٠	٢.٧٤	٠.٤٣٧	٦

مجلة الخدمة الاجتماعية

د - واتضح ان الحساسية للمشكلات كأحد عناصر الابداع التنظيمي لتحسين أداء الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية الشباب والرياضة جاء مرتفع بمتوسط حسابي (٧٧,٢).

٢- وللإجابة على التساؤل الثاني وهو ما أساليب التواصل لتفعيل الابداع التنظيمي لتحسين أداء الاخصائيين الاجتماعيين بمديرية الشباب والرياضة؟

اتضح من نتائج البحث ان أساليب التواصل لتفعيل الابداع التنظيمي جاء في المرتبة الاولى الحصول على المعلومات من الكتابات المرسله لمديرية الشباب والرياضة مباشرة، وتلقي التوجيهات من المدير بالعمل عبر الصفحة الرسمية على الفيس بوك بمتوسط حسابي (٧٩,٢)، بينما جاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٧٨,٢) الحصول على المعلومات من الاخصائيين الموجودين بفريق العمل وجاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٦٩,٢) التواصل مع المدير عن طريق الاتصال الشخصي المباشر.

٣- وللإجابة على التساؤل الثالث ما معوقات الابداع التنظيمي؟ اتضح من نتائج البحث ان من اهم تلك المعوقات الخوف من الابداع والتبديد داخل العمل بالمديرية جاء في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي (٧٧,٢) وجاء في المرتبة الثانية عدم الاهتمام بصيانة الأجهزة الاتصالية بمتوسط حسابي (٧٦,٢) بينما جاء في المرتبة الثالثة ضعف تدريب الاخصائيين على استخدام التكنولوجيا الحديثة بمتوسط حسابي (٦٣,٢).

٤- وللإجابة على التساؤل الرابع ما مقترحات تفعيل الابداع التنظيمي؟ اتضح من نتائج البحث ان من اهم تلك المقترحات هو تقرير فريق العمل من حين لآخر واسناد مهام مختلفة لهم لزيادة مستوى الثقة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٨٧,٢) بينما جاء في المرتبة الثانية التخلص من كل النظم غير المجدية بمتوسط حسابي (٨٤,٢) وجاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٨٣,٢) نشر ثقافة الحوار والمناقشة بين المديرين والاختصاصيين العاملين بمديرية الشباب والرياضة.

حادي عشر : توصيات الدراسة:

١- توفير الدعم المادي والمعنوي لتشجيع الاختصاصيين على التفكير الإبداعي داخل المنظمة.

٢- وضع استراتيجية مبنية على معايير دقيقة ومحددة للكشف عن الموهوبين والمبدعين داخل العمل.

٣- انشاء إدارة مسئولة عن دعم وتسجيع العاملين على الابداع تحت مسمى الابداع والتميز.

٤- الاهتمام بتقويم أداء العاملين لتعزيز نقاط القوة لديهم ومعالجة نقاط الضعف لهم.

مجلة الخدمة الاجتماعية

- ٥- ابتكار أساليب تواصل فعالة لتنفيذ الابداع التنظيمي بأفضل صورة ممكنة تسهم في تحسين أداء العاملين.
- ٦- زيادة الدورات التدريبية واللقاءات التوعوية للعاملين والاختصاصيين بمديرية الشباب والرياضة حول الابداع التنظيمي.
- ٧- مكافأة العاملين المبتكرين والموهوبين حتى يكونوا قدوة ونموذج محفز لغيرهم من العاملين مما يشجع على الابداع داخل المؤسسات.

الثاني عشر : المراجع العلمية

- أبو النجا، امنة أبو النجا محمد (٢٠١٣): إثر إدارة نقاط قوة العاملين في الابداع الإداري دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بمحافظة الغربية، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، العدد ٣٥.
- أبو اليزيد: احمد محمد احمد (٢٠٢٠): العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأبداع الإداري لدي الاختصاصيين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، مصر.
- أبو بكر، مصطفى محمود (٢٠٠٨): إدارة الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الطبعة الاولى، الدار الجامعية، جامعة المنوفية، الإسكندرية، مصر.
- احمد: نجلاء حسن جمعة (٢٠١٨): دور الذكاء الاجتماعي للقادة في تحقيق الابداع الإداري للمنظمة: دراسة ميدانية بالتطبيق على هيئة قناة السويس، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، مصر، العدد ٤.
- الأمين: محمد (٢٠٢٠): دور الابداع التنظيم في تحقيق أداء متميز، جامعة البويدة، الجزائر.
- الشابيشة: سامر (٢٠٠٨): إثر التمكين الإداري في تعزيز الابداع التنظيمي لدي العاملين في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد ١٥.

مجلة الخدمة الاجتماعية

- حميدي، عبد الرزاق (٢٠١٤): الابداع كمدخل لتطوير تنافسية المؤسسة الاقتصادية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد ٣٥.
- خصاونة: عاكف لطفي (٢٠١١): إدارة الابداع والابتكار في منظمات الاعمال، الطبعة الاولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- خليل، سارة خليل سالم (٢٠٢٠): القيادة التحويلية لدي المرأة وأثرها على الابداع الإداري دراسة ميدانية على قطاع البنوك، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، مصر، العدد ١١.
- دمنهوري، هند محمد شيخ (٢٠١٢): إثر المناخ التنظيمي في الابداع الإداري: بالتطبيق على البنوك التجارية في مدينة جدة، المجلة العلمية للإدارة، الجمعية السعودية للإدارة، كلية إدارة الاعمال، جامعة الملك سعود، العدد ٧.
- الديراوي: ايمن حسن (٢٠١٩): المسؤولية الاجتماعية في سلوك المواطنة التنظيمية على اعتبار العدالة التنظيمية لدي العاملين في جامعة الأقصى متغير وسيط، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث، غزة.
- الرشيدى: فواز دهيم (٢٠٢٠): واقع الابداع التنظيمي لدي الإداريين في مؤسسات التعليم العالي الكويتي، دراسة ميدانية على العاملين في مؤسسات التعليم العالي، مجلة العلوم التربوية والنفسية، الكويت، العدد ٢٠.
- رضا: حاتم علي حسن (٢٠٠٣): الابداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية.
- زايد، عادل محمد (٢٠٠٦): العدالة التنظيمية: المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية، الطبعة الثانية، القاهرة.
- سعيد: محمد نصر محمد (٢٠١٥): قياس إثر إدارة المعرفة وراس المال الفكري على الابداع الإداري: دراسة تطبيقية على المدارس الاهلية بمحافظة الاحساء بالمملكة العربية السعودية، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، العدد ٤.

مجلة الخدمة الاجتماعية

- السكارنة: بلال خلف (٢٠٠٩): التطوير التنظيمي والإداري، عمان الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- السمنوري: حامد (٢٠١٣): العوامل المؤثرة سلبا على الابداع التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة عين شمس.
- السود: عبد الكريم ياسين، العزاوي: الفارس (٢٠١٣): إثر التفكير الاستراتيجي والابداع التنظيمي على عوامل جذب السياحة في محافظة ديالى، مذكرة الدكتوراه غير منشورة، تخصص إدارة سياحية وفنادق، جامعة سانت كليمنتس العالمية، العراق.
- الصمادي: محمد خليل احمد، والسجو: خالد وليد (٢٠١٥): الابداع الإداري لدي إدارات البنوك في الأردن، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة ' جامعة بورسعيد، مصر.
- الطبولي: محمد عبد الحميد، والعبار: ابتسام علي حمزة (٢٠١٤): الإحساس بالعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدي أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي، مجلة جامعة بنغازي العلمية، جامعة بنغازي، ليبيا، العدد ٢٧.
- الطويل: عبد الرحمن (٢٠٠٦): الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الرابعة، عمان.
- عابدين: شيرين حسين كامل (٢٠١٤): العلاقة بين العدالة التنظيمية وتقييم أداء العاملين، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، مصر، العدد ١٦.
- عبيد: شاهر محمد (٢٠٢٠): تأثير ابعاد القيادة التحويلية في الابداع الإداري لدي موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية المجلة الأردنية في إدارة الاعمال، الجامعة الأردنية، الأردن، العدد ١٦.
- العبيدي، سليمان سالم جمعة النعاس (٢٠١٦): إثر تمكين العاملين في الابداع الإداري بالشركات الصناعية الليبية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، مصر، العدد ٨.
- علوش: صباح إبراهيم حمد (٢٠١٦): دور العدالة التنظيمية في تخفيض ضغوط العمل: دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة السويس، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، العدد ٧.

مجلة الخدمة الاجتماعية

- علي: الحاكم عبد الله (٢٠١٥): العلاقة بين معوقات ومقترحات الابداع الإداري بالمؤسسات، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد ١٦.
- علي: لطيفي محمد عبد الله (٢٠١١): التفكير الإبداعي لدي المديرين وعلاقته بحل المشكلات الإدارية، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن.
- علي، لؤي محمد (٢٠١٨): إثر العدالة التنظيمية في الشعور بالاغتراب الوظيفي: دراسة ميدانية على بعض مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة، مصر، العدد ١٩.
- عوض، عاطف (٢٠١٣): إثر تطبيق عناصر الابداع الإداري في التطوير التنظيمي، دراسة ميدانية على العاملين في مؤسسات الاتصالات في لبنان، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٢٩، العدد ٣.
- الفاعوري: رفعت (٢٠٠٥): إدارة الابداع التنظيمي، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية.
- الفاعوري، رفعت عبد الحليم (٢٠٠٥): إدارة الابداع التنظيمي، الطبعة الأولى، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
- قريشي: محمد (٢٠٠٨): الابداع التكنولوجي كمدخل لتعزيز تنافسية المؤسسات الوطنية، مجلة البحوث والدراسات، جامعة بسكرة، الجزائر، العدد ٦.
- قريشي، محمد (٢٠٠٨): الابداع التكنولوجي كمدخل لتعزيز تنافسية المؤسسات الوطنية، مجلة البحوث والدراسات، جامعة بسكرة، الجزائر، العدد ٦.
- القطب، محي الدين (٢٠١٢): الخيار الاستراتيجي وأثره في تحقيق الميزة التنافسية، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- مصطفى: عبير مختار سويبي (٢٠١٧): إثر العدالة التنظيمية علي راس المال النفسي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الأزهر، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر.

مجلة الخدمة الاجتماعية

- موسي: عادل بن (٢٠١٣): تأثير الابداع الإداري على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة مؤسسة مطاحن الحروش سكيكة، مذكرة دكتوراه غير منشورة، تخصص تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة قاصدي مرياح ورقلة.
- موسي، عادل بن (٢٠١٣): تأثير الابداع الإداري على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة مؤسسة مطاحن الحنروش سكيكة، مذكرة ماستر (غير منشورة)، تخصص تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة قاصدي مرياح ورقلة.
- النفيعي: ضيف الله بن عبد الله (٢٠٠٥): معوقات الابداع الإداري في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد ١٦.
- وهيبة: قرماش (٢٠١٤) مقترحات الابداع الإداري ودوره في رفع مستوي الأداء التنظيمي، مجلة علوم النشاط البدني والرياضي، العدد ٨.

المراجع الأجنبية:

- Awamles; naila (2010) managerial innovation in the g.u.l service in Jordan.vol.18.
- KauroSanl.A(2020) Tran formation leadership, creativity and Organizational; the intervening role of learning culture ,250.

