



القيادة الإدارية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري والثقافة التنظيمية لدى مدراء الأندية ومراكز الشباب بشمال سيناء

* أ.م.د/ رامي عبد الستار حمادة الشعراوي
مدرس بكلية التربية الرياضية جامعة العريش

* أ.م.د/ رامي عبد الستار حمادة الشعراوي
مدرس بكلية التربية الرياضية جامعة العريش



مجلة علمية متخصصة لبحوث ودراسات
التربية البدنية وعلوم الرياضة

فالقادة يؤثرون على سلوكيات الآخرين، ومن ثم تنمية قدراتهم الإبداعية عن طريق فتح المجال لهم، وتشجيعهم على مواجهة المشكلات والصعوبات التي تعترضهم، أثناء القيام بأعمالهم (٢)

وتعتبر القيادة الإدارية ظاهرة إنسانية لا يمكن بدونها تنظيم حياة الإنسان، فالقيادة في أي مجموعة أو منظمة هي رأس وقلب وجوهر العملية الإدارية، ولا يمكن تخيل جيش منظم بدون قيادة عسكرية، ولا يمكن لدولة أن تُنشأ كمنظمة رئيسة، بدون قيادة سواء كانت فردية أو جماعية، والأمر نفسه ينطبق على المؤسسات والمنظمات الأخرى في المجتمع. ونظراً لأهمية الريادة في حياة المؤسسات والمجتمعات، فقد خضعت للدراسة والتحليل العلمي من قبل الباحثين، في مختلف التخصصات العلمية لكونها ظاهرة معقدة، تتداخل فيها عدة عوامل مع

مقدمة ومشكلة البحث :

تعتبر القيادة في الفكر الإداري الحديث من بين المرتكزات الأساسية لنجاح الإدارة في مهامها وهي مهمة لأنها "تحدد الاستراتيجيات والسياسات التي تطبق في المنظمة، والقيادة الفعالة هي التي تستطيع الحصول على الاحترام وتمتلك القوة والتأثير على وضع الاستراتيجيات وتنفيذها ومتابعتها.(٥)

فإن المؤسسات الرياضية أصبحت ملزمة بإحداث تغييرات جذرية في الأساليب الإدارية التقليدية التي تتبعها، والسعي وراء تطبيق طرق إدارية إبداعية حديثة ترتكز على العنصر البشري، الذي يعد محور العملية الإبداعية، وعندما نتطرق للإبداع من وجهة نظر تفاعلية بين الفرد والمتغيرات المحيطة به، فإننا لا يمكن أن نتجاهل متغيراً تنظيمياً أساسياً، له أثر فعال على القدرات الإبداعية للأفراد، وهذا المتغير يتعلق بأثر مقومات القائد على القدرات الإبداعية للموظفين.

تهتم بها المجتمعات المتقدمة ، حيث تستطيع أن تواكب ركب الحضارة ، وأن يكون لها موقع علي الخريطة الإدارية، والأفراد بل والمؤسسات ويمكن تصنيفهم إلي مبدع يتعامل مع الحضارة المعاصرة و بكل ثقة وبدون تخوف متجدد في فكره ، وآخر مقلد ينتظر من الآخرين أن يمنوا عليه بفكرهم وإبداعاتهم (١٣ : ١٥٧)

ويري "كيم وشونج" أن الإبداع Creativity قد لعب دوراً بارزاً في تاريخ الجنس البشري حيث أن يبدأ بإصرار المبدع علي تحطيم الحقيقة المعاصرة بتقديم شئ جديد ، وأن معظم الإبداعات تقوم علي أفكار بسيطة ، كما أن المبدعين هم الذين يصنعون التاريخ ويحافظن علي العلم في حركة دائمة لأن القدرة علي الإبداع هي إحدي القدرات العقلية المهمة التي نولد بها ولدينا درجات متفاوتة منها ، وهي من أهم إحدي القدرات التي يجب أن تحظي بالعناية والرعاية والإهتمام ، لأن المبدعين هم الذين غيروا وجه العالم ولا يوجد مجتمع إنساني حقق تقدماً وإزدهاراً في ميادين أنشطته المختلفة وتعامل بكفاءة وإقتدار مع مشكلاته وموارده إلا بفضل مبدعيه.(٢٤ : ١٦)

ويري محمد الصيرفي (٢٠٠٩م) أن الإبداع الإداري هو العنصر الوحيد الخلاق في المنظمة من خلال عمليات

علماء النفس الذين يدرسون القيادة، من حيث تأثير سلوك القائد في سيكولوجية التابعين وسلوكياتهم والعكس بالعكس أي تأثير المجموعة على نفسية وسلوك القائد(١٤)

كما تعد القيادة في كل المستويات ضرورية لتوليد الإبداع والابتكار في المؤسسة، وهي العامل المشترك بين عملية الإبداع وتحقيق المؤسسة أهدافها في البقاء والاستمرارية والنمو والتقدم، ومن خلال التحفيز ودعم بيئة العمل التي تشجع وتطور عملية الإبداع وتنمية المواهب الخلاقة واستثمار الإمكانيات المتاحة، وكل ذلك يؤدي إلى نتائج ملموسة ذات القيمة والقدرة على إحداث قفزة نوعية سواء على المستوى الكلي للمؤسسة أو الجزئي لها.

كما أن المرحلة الراهنة تفرض على القيادات الإدارية بالمؤسسات الرياضية الرفع من قدراتهم بالتعليم المستمر واكتساب المزيد من المعرفة والأخذ بعين الاعتبار المستجدات العالمية في توجهاتهم، وأن يطوروا من مهاراتهم وقدراتهم الفكرية والتوجه بفكرهم نحو الافضل .

والإبداع يقود إلي التجديد والتطوير ، و عامل رئيسي للنجاح ، وتعتبر هذه الظاهرة إحدي الظواهر التي

من هنا يمكن ملاحظة أن للثقافة التنظيمية تأثيراً على أنشطة المؤسسات ومنها الإبداع الإداري، لكونه أحد السبل المهمة التي تساعد على رفع وتحسين الكفاءة والفاعلية في المؤسسات الخدمية والإنتاجية. (٩)

وقد ظهرت الثقافة التنظيمية كأحد المفاهيم الحديثة في الإدارة، وانتقل مفهوم الثقافة التنظيمية إلي المجال الإداري حيث أن لكل مؤسسة ثقافة خاصة بها يسودها نسق من القيم المعقدة التي تحكم العلاقات الاجتماعية بين الأفراد، ومجموعة السلوكيات الجماعية كالعادات والقواعد والقوانين التي تعبر عن أخلاقيات العمل في المؤسسة. (٨)

ويرى أبو حسين (٢٠١٧) أن الثقافة التنظيمية من أهم ملامح الإدارة العصرية الحديثة؛ لما لها من دور في تطوير الفكر الإداري والإبداع لدى العاملين، وتشجيع روح العمل الجماعي وأساليب الرقابة الذاتية، حيث أن فهم المدير لثقافة المجتمع التي يمارسون فيها العمل الإداري ووعيه لها من حيث القيم والمعتقدات والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع أمر ضروري؛ حتى يستطيع التعامل مع الآخرين. (١)

ويشير كل من هيرسي وبلانشارد إلى أنّ النمط القيادي الفعّال يختلف بحسب

التفكير والتخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة الواقعية علي المبدعين وأنشطتهم الإبداعية وتوفير الموقف الإبداعي ، مثل إيجاد الآليات المساعدة علي الإبداع وإستثمار النواتج الإبداعية فالإدارة بالإبداع تنصب علي إدارة الأفكار والمفاهيم وإبداعات الأفراد الجديدة ويمكن أن تجري هذه العملية من خلال إكتشاف المبدعين ودراسة إبداعاتهم وتقييمها وتوظيفها في العمل. (٢٢ : ٦٦)

ويشير محمد حمادات (٢٠٠٨م) إلي أن الإبداع الإداري إبداع جماعي مؤسسي أيضاً، وهو أعم وأشمل من الإبداع الفردي ، ويعني القدرة علي إبتكار أساليب وأفكار يمكن أن تلقي التجاوب الأمثل من العاملين وتحفزهم لإستثمار قدراتهم ومواهبهم لتحقيق الأهداف التنظيمية. (٢٣: ٣١٥)

وأصبح الاهتمام بالإبداع ضرورة لنجاح المؤسسات ، وسبباً لقدرتها على البقاء ومواجهة تغيرات البيئة الخارجية المتلاحقة ، وتضمن المؤسسات نمو القدرات الإبداعية في محيطها ويتوجب عليها أن تشكل نسيج ثقافتها التنظيمية لتكون داعمة ومشجعة للإبداع والابتكار، ولأن الثقافة التنظيمية وما تتضمنه من قيم ومعتقدات هي التي توجه سلوك الأفراد إلى ما يجب وما لا يجب عمله في بيئة العمل.

Lee & Kim، (١٦) (٢٠١٥)
 Su & Baird، (٣٢) (٢٠٢١)
 Kozioł-Nadolna، (٣٤) (٢٠١٧)
 Wipulanusat, K., ، (٣١) (٢٠٢٠)
 وStewart & (٢٠١٨) (٣٥) . والتي
 تناولوا القيادة الإدارية وعلاقتها بالثقافة
 التنظيمية او الابداع الاداري فقط ويدل
 ايضا ذلك على أهمية هذه الشريحة
 للمؤسسات والمنظمات المختلفة ، مما
 دعي الباحثة لعمل دراسة بعنوان "القيادة
 الإدارية وعلاقتها بمستوى الإبداع
 الإداري والثقافة التنظيمية لدى مدراء
 الأندية و مراكز الشباب بشمال سيناء "

اهداف البحث : يهدف البحث الى التعرف
 على:

- دور القيادة الادارية لدى مدراء الأندية ومراكز الشباب بشمال سيناء .
- مستوي الابداع الإداري لدى مدراء الأندية ومراكز الشباب بشمال سيناء .
- الثقافة التنظيمية لدى مدراء الأندية ومراكز الشباب بشمال سيناء .
- العلاقة بين القيادة الإدارية ومستوي الابداع الإداري والثقافة التنظيمية لدى مدراء الأندية ومراكز الشباب بشمال سيناء .

تساؤلات البحث :

- ١- ما هو دور القيادة الإدارية لدى مدراء الأندية ومراكز الشباب بشمال سيناء ؟

التفاوت، في مستوى النضج الوظيفي للمرؤوسين، واستعدادهم للعمل في المنظمة، كما أنّ القائد الناجح هو الذي يستطيع تحقيق التوازن بين أسلوبه وأسلوب مرؤوسيه، واحتياجاتهم للتوجيه والإشراف واحتياجاتهم المعنوية (٦)

حيث نجد أن القيادة تمثل منظومة متشابكة ومتفاعلة معاً ، تجمع بين خصال شخصية القائد وخصال الأتباع ، وخصائص كل من المهنة ، والبناء التنظيمي للجماعة ، والسياق الثقافي الذي تمارس نشاطها . (٢٠ : ١٥٥)

وتبرز مشكلة البحث في الحاجة إلى تقديم إطار موضوعي واضح المعالم يتضمن "القيادة الإدارية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري والثقافة التنظيمية لدى مدراء الأندية و مراكز الشباب بشمال سيناء" ومن خلال عمل الباحثة دراسة مسحية للعديد من الأبحاث و الدراسات المرجعية المرتبطة بموضوع البحث في المصادر العلمية المختلفة ، لم يتطرق احد لاجراء دراسة تناقش في طيها(القيادة الإدارية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري والثقافة التنظيمية لدى مدراء الأندية و مراكز الشباب) كما وضحت ذلك دراسة كلا من بركان (٢٠١٧) (٩) ، دراسة بلحاج وبوغازي (٢٠١٩) (١٠) نصر الدين (٢٠١٥) (٢٦) ، عبد الباقي وعبدوس (٢٠١٨) (١٩) ، رزيق، حنان

كما تتضمن درجة التشكيل الرسمي، وكثافة التخطيط ومداه والنظر إلى المرؤوسين في التنظيم . (١١)

-إجراءات البحث :-

١ -منهج البحث:

قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي باستخدام الدراسات المسحية وذلك لملائمته لطبيعة البحث وأهدافه.

٢ - مجتمع وعينة البحث:

اشتمل مجتمع البحث على مدرء الأندية ومراكز الشباب بمحافظة شمال سيناء والتي بلغ عددهم (٢١٢) حيث تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من (مدير النادي - مدير مركز الشباب - مشرفي عام النشاط الرياضي بالنادي - مشرفي عام النشاط الرياضي بمراكز الشباب مجلس إدارة النادي- مجلس ادارة مراكز الشباب ببعض الأندية الرياضية ومراكز الشباب بمحافظة شمال سيناء و اشتمل مجتمع البحث علي (٢١٢) فرد، حيث بلغت العينة الاستطلاعية عدد (٦٩) فرد وبنسبة مئوية مقدارها(٣٢.٥٤%) وبلغت العينة الاساسية عدد (١٤٣) فرد بنسبة مئوية مقدارها (٦٧.٤٥) % ، ويوضح جدول (١)، (٢) توصيف مجتمع البحث .

٢- ماهو مستوى الابداع الإداري لدي مدرء الأندية ومراكز الشباب بشمال سيناء؟
٣- ما مستوي الثقافة التنظيمية لدي مدرء الأندية ومراكز الشباب بشمال سيناء ؟
٤- هل توجد علاقة ارتباطية بين القيادة الإدارية ومستوي الابداع الإداري والثقافة التنظيمية لدي مدرء الأندية ومراكز الشباب بشمال سيناء .

مصطلحات البحث :

- القيادة الإدارية: النشاط الذي يمارسه القائد، في اتخاذ وإصدار القرار وإصدار الأوامر، والإشراف الإداري على الآخرين، باستخدام السلطة الرسمية، وعن طريق التأثير والاستمالة بقصد تحقيق هدف معين(٧: ٢٨)
- الإبداع الإداري: هو القدرة على ابتكار أساليب وأفكار، يمكن أن تلقى التجاوب الأمثل من العاملين وتحفزهم؛ لاستثمار قدراتهم ومواهبهم؛ لتحقيق الأهداف التنظيمية(١٥: ٢١).
- الثقافة التنظيمية : هي المعتقدات العميقة حول الطريقة التي ينظم بها العمل وطريقة ممارسة السلطة، ومكافأة الأفراد، وأسلوب مراقبتهم،

جدول (٢)

توصيف مجتمع البحث (العينة الاساسية- العينة الاستطلاعية) لمدرء اندية شمال سيناء

ن = ٢١٢

م	العينة	توصيف العينة	عدد العينة الاساسية	النسبة المئوية %	عدد العينة الاستطلاع	النسبة المئوية %	م	العينة	توصيف العينة	عدد العينة الاساسية	النسبة المئوية %	عدد العينة الاستطلاع	النسبة المئوية %
١	نادي النصر بالعريش	مجلس إدارة	٢	١.٣٩	١	١.٤٤	٦	نادي بنر العبد	مجلس إدارة	٢	١.٣٩	١	١.٤٤
		مدير	١	٠.٦٩٩	١	١.٤٤							
		مشرف عام	٧	٤.٨٩	٣	٤.٣٤							
٢	نادي نجمة سيناء	مجلس إدارة	٢	١.٣٩	١	١.٤٤	٧	نادي شباب مصر	مجلس إدارة	٢	١.٣٩	١	١.٤٤
		مدير	١	٠.٦٩٩	-	-							
		مشرف عام	٩	٦.٢٩	٤	٥.٧٩							
٣	نادي أبي صقل الرياضي	مجلس إدارة	٢	١.٣٩	١	١.٤٤	٨	نادي الشيخ زايد الرياضي	مجلس إدارة	٢	١.٣٩	١	١.٤٤
		مدير	١	٠.٦٩٩	١	١.٤٤							
		مشرف عام	٨	٥.٥٩	٤	٥.٧٩							
٤	نادي ٦ أكتوبر	مجلس إدارة	٢	١.٣٩	١	١.٤٤	٩	نادي الفيرو	مجلس إدارة	٢	١.٣٩	١	١.٤٤
		مدير	١	٠.٦٩٩	-	-							
		مشرف عام	٩	٦.٢٩	٦	٨.٦٩							

جدول (٣)

تابع توصيف مجتمع البحث (العينة الاساسية- العينة الاستطلاعية) لمدراء مراكز

شباب شمال سيناء

ن = ٢١٢

١- استبيان القيادة الإدارية

- أدوات جمع البيانات:

م	العينة	توصيف العينة	عدد العينة الاساسية	النسبة المئوية %	عدد العينة الاستطلاعية	النسبة المئوية %	م	العينة	توصيف العينة	عدد العينة الاساسية	النسبة المئوية %	م	العينة
١٠	مركز شباب الشهيد احمد منسي	مجلس إدارة	٢	١.٣٩	١	١.٤٤	١٣	مركز شباب سالم الهرش	مجلس إدارة	١	١.٤٤	١٠	مركز شباب الشهيد احمد منسي
		مدير	١	٠.٦٩٩	-	-			١	٠.٦٩٩			
		مشرف عام	٧	٤.٨٩	٣	٤.٣٤			٧	٤.٨٩			
١١	مركز شباب الخربة	مجلس إدارة	٢	١.٣٩	١	١.٤٤	١٤	مركز شباب بالوظة	مجلس إدارة	١	١.٣٩	١١	مركز شباب الخربة
		مدير	١	٠.٦٩٩	-	-			١	٠.٦٩٩			
		مشرف عام	٦	٤.١٩	٣	٤.٣٤			٦	٤.١٩			
١٢	مركز شباب رابعة	مجلس إدارة	٢	١.٣٩	١	١.٤٤	١٥	مركز شباب العريش	مجلس إدارة	١	١.٣٩	١٢	مركز شباب رابعة
		مدير	١	٠.٦٩٩	-	-			١	٠.٦٩٩			
		مشرف عام	٧	٤.٨٩	٣	٤.٣٤			٧	٤.٨٩			
العينة الاساسية				العينة الاستطلاعية				الاجمالي					
١٤٣				٦٩				الاجمالي الكلي لمجتمع البحث					
٦٧.٤٥%				٣٢.٥٤%				٢١٢					

نظراً لطبيعة البحث من حيث الأهداف، والمنهج، والمجتمع . تم اختيار أدوات البحث و يتوافق منها مع متطلبات الدراسة الحالية، فكانت أدوات البحث هي:

قام الباحثان بتصميم استبيان القيادة الإدارية وتحديد محاور الاستمارة بعد الاطلاع علي القراءات النظرية والكتب والمراجع وبعد عرضهم علي السادة الخبراء مرفق (١)، (٢)

٢٠٢٢/م على عينه الاستطلاعية ، وقد تم اختيار عينه البحث الاستطلاعية بالطريقه العمديه من المجتمع الأصلي لها ومن خارج عينه البحث الأساسية ، ولها نفس الخصائص والشروط .

-المعاملات العلمية :

قام الباحثان بإجراء الاختبارات التالية للتأكد من صدق وثبات مقياس إستمارة الاستبيان التي استخدمت في دراستهم الميدانية.

١-الصدق

ويقصد باختيار صدق أداة جمع المعلومات والبيانات مدى قدرتها على أن تقيس ما يسعى إليه البحث إلى قياسه فعلاً، بحيث تنطبق المعلومات التي يتم جمعها بواسطتها مع الحقائق الموضوعية ، وللتأكد من صدق إستمارة الاستبيان قام الباحثان بالأتي:

أصدق المحتوى:

وللتأكد من صدق المحتوى لأداة القياس ، عرض الباحثان الإستمارة على مجموعه من المحكمين ، وذلك للحكم على مدى صلاحية الإستمارة في قياس ما تسعى إليه من أهداف ، وقد أجرى الباحثان بعض التعديلات على الإستمارة في ضوء مقترحات هؤلاء الأساتذة والخبراء والباحثين من حيث (الصياغة-

قام الباحثان بإجراء الدراسة الاستطلاعية في الحذف - (الإضافه) لبعض العبارات .

الفترة من ١٩/١١ / ٢٠٢٢م إلى ١٦/٢

٢- مقياس مستوي الابداع الاداري:

قام الباحثان بإعداد مقياس مستوي الابداع الاداري وتحديد محاوره بعد الاطلاع علي القراءات النظرية والكتب والمراجع وبعد عرضهم علي السادة الخبراء مرفق (١)،(٢)

٣- استبيان الثقافة التنظيمية :

قام الباحثان بتصميم استبيان ثقافة التنظيمية وتحديد محاور الاستمارة بعد الاطلاع علي القراءات النظرية والكتب والمراجع وبعد عرضهم علي السادة الخبراء مرفق (١)،(٢)

- خطوات اجراء البحث:

عرض استمارة الاستبيان على المحكمين والخبراء:

تم عرض استمارة القيادة الادارية ومقياس الابداع الاداري، استبيان الثقافة التنظيمية من خلال استمارة استطلاع رأى الخبراء لمعرفة مدى مناسبة المحاور و العبارات ، حيث بلغ عددهم (٧) محكمين ممن تتوافر لديهم الخبرة الأكاديمية والمهنية في مجال الدراسة وذلك لإبداء الرأى حول مناسبه الاستبيان ومدى تحقيقها لهدف البحث، ومدى وضوح المحاور وصياغتها ومدى ملائمة كل عبارة للمحور التابع له .

الدراسة الاستطلاعية:-

١- استمارة استبيان القيادة الادارية:

جدول (٣)

التكرار والنسبة المئوية (%) لمستوي استجابة السادة الخبراء حول محاور استبيان القيادة الادارية
ن=٧

مستوي الاستجابة		الاستجابات						المحور	م
		تعديل		غير مناسب		مناسب			
الاتجاه	%	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
مناسب	٧	مناسب	١٠٠	٠.٠٠	٠	١٠٠	٧	التحفيز المادي	١
مناسب	٦	مناسب	٩٤.٤٤	١٤.٢٨	١	٨٥.٧١	٦	التحفيز المعنوي	٢
مناسب	٧	مناسب	١٠٠	٠.٠٠	٠	١٠٠	٧	التوجيه الإداري	٣
مناسب	٧	مناسب	١٠٠	٠.٠٠	٠	١٠٠	٧	الشخصية المؤثرة	٤
مناسب	٧	مناسب	١٠٠	٠.٠٠	٠	١٠٠	٧	الرقابة الإدارية	٥

مستوى الاستجابة (%) = مناسب (٧٥ : ١٠٠%) ، غير مناسب (>٧٥%)

جدول (٤)
النسبة المئوية (%) لمستوي استجابة السادة الخبراء حول عبارات استمارة استبيان القيادة الادارية

(ن=٧)

حالة العبارة	مستوي الاستجابة	العبارة	حالة العبارة	مستوي الاستجابة	العبارة	حالة العبارة	مستوي الاستجابة	العبارة
المحور الثالث (التوجيه الاداري)			المحور الثاني (التحفيز المعنوي)			المحور الاول (الحفز المادي)		
مقبولة	١٠٠	١	مقبولة	١٠٠	١	مقبولة	١٠٠	١
مقبولة	٨٥.٧١	٢	مقبولة	٨٥.٧١	٢	مقبولة	٨٥.٧١	٢
مقبولة	١٠٠	٣	مقبولة	١٠٠	٣	مقبولة	١٠٠	٣
مقبولة	٨٨٥.٧١	٤	مقبولة	٨٥.٧١	٤	مقبولة	٨٥.٧١	٤
مقبولة	١٠٠	٥	مقبولة	٨٥.٧١	٥	مقبولة	١٠٠	٥
مقبولة	٨٥.٧١	٦	مقبولة	١٠٠	٦			٦
مقبولة	١٠٠	٧			٧			٧
			المحور الخامس (الرقابة الادارية)			المحور الرابع (الشخصية المؤثرة)		
			مقبولة	١٠٠	١	مقبولة	٨٥.٧١	١
			ترفض	٧١.٤٢	٢	مقبولة	١٠٠	٢
			مقبولة	١٠٠	٣	مقبولة	١٠٠	٣
			مقبولة	٨٥.٧١	٤	مقبولة	٨٥.٧١	٤
			مقبولة	١٠٠	٥	مقبولة	١٠٠	٥
					٦	مقبولة	٨٥.٧١	٦
					٧			٧

يتضح من جدول (٤) نسب استجابة مكونات الاستبيان في صورته النهائية (% عبارات استبيان القيادة الادارية) المعدلة :

جدول (٥)

مكونات الاستبيان في صورته المعدلة لاستمارة استبيان القيادة الادارية

رقم المحور	مسمى المحور	عدد العبارات	ميزان التقدير
الأول	التحفيز المادي	٥	ميزان تقدير الدرجات ثلاثي (نعم = ثلاث درجات ، إلى حد ما = درجتان، لا = درجة) ،
الثاني	التحفيز المعنوي	٦	
الثالث	التوجيه الإداري	٧	
الرابع	الشخصية المؤثرة	٦	
الخامس	الرقابة الإدارية	٥	
مجموع العبارات		٢٩	ثلاثي

يوضح جدول (٤) عدد العبارات في صورتها النهائية وميزان التقدير للاستمارة استبيان القيادة الإدارية .

حيث تم عرض عبارات ومحاور استبيان القيادة الادارية في صورتها المبدئية ٢- مقياس الإبداع الإداري:

جدول (٦)

التكرار والنسبة المئوية (%) لمستوى استجابة السادة الخبراء حول محاور مقياس الإبداع الإداري

م	المحور	الاستجابات					
		مناسب		غير مناسب		تعديل	
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
١	القدرة علي التحليل	٧	١٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠
٢	قيم الاصاله	٧	١٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠
٣	قيم المرونه	٧	١٠٠	٠	٠.٠٠	٠	١٠٠
٤	قيم الطلاقه	٦	٨٥.٧١	١	١٤.٢٨	٠	٩٤.٤٤

مستوى الاستجابة (%) = مناسب (٧٥ : ١٠٠%) ، غير مناسب (>٧٥%)

جدول (٧)

النسبة المئوية (%) لمستوي استجابة السادة الخبراء حول عبارات استمارة مقياس الابداع الاداري

(ن=٧)

حالة العبارة	مستوي الاستجابة	العبارة	حالة العبارة	مستوي الاستجابة	العبارة
المحور الثاني (قيم الاصلية)			المحور الأول (القدرة علي التحليل)		
مقبولة	١٠٠	١	مقبولة	١٠٠	١
مقبولة	٨٥.٧١	٢	مقبولة	١٠٠	٢
مقبولة	١٠٠	٣	مقبولة	٨٥.٧١	٣
مقبولة	٨٥.٧١	٤	مقبولة	٨٥.٧١	٤
مقبولة	٨٥.٧١	٥	مقبولة	١٠٠	٥
مقبولة	١٠٠	٦			
مقبولة	١٠٠	٧			٦
المحور الثالث (قيم المرونة)			المحور الرابع (قيم الطلاقة)		
مقبولة	١٠٠	١	مقبولة	١٠٠	١
مقبولة	٨٥.٧١	٢	مقبولة	٨٥.٧١	٢
مقبولة	٨٥.٧١	٣	مقبولة	١٠٠	٣
مقبولة	١٠٠	٤	مقبولة	٨٥.٧١	٤
		٥	مقبولة	١٠٠	٥
		٦	مقبولة		

يوضح جدول (٧) نسب استجابة (%) عبارات مقياس الابداع الاداري

جدول (٨)

مكونات مقياس الإبداع الاداري وعدد العبارات وميزان التقدير

ميزان التقدير	عدد العبارات	مسمى المحور	رقم المحور
ميزان تقدير الدرجات ثلاثي (نعم = ثلاث درجات ، إلى حد ما = درجتان ، لا = ١ درجة) ،	٥	القدرة علي التحليل	الأول
	٧	قيم الاصلية	الثاني
	٥	قيم المرونة	الثالث
	٤	قيم الطلاقة	الرابع
ثلاثي	٢٤	مجموع العبارات	

يوضح جدول (٨) عدد العبارات مقياس ٣-استبيان الثقافة التنظيمية : الإبداع الاداري وميزان التقدير .

جدول (٩)
التكرار والنسبة المئوية (%) لمستوى استجابة السادة الخبراء حول محاور استبيان الثقافة التنظيمية
ن=٧

مستوى الاستجابة		الاستجابات						المحور	م
		تعديل		غير مناسب		مناسب			
الاتجاه	%	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار		
مناسب	١٠٠	٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٠	١٠٠	٧	القيم التنظيمية	١
مناسب	١٠٠	٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٠	١٠٠	٧	المعتقدات التنظيمية	٢
مناسب	٩٤.٤٤	٠.٠٠٠	٠	١٤.٢٨	١	٨٥.٧١	٦	الأعراف التنظيمية	٣
مناسب	١٠٠	٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٠	١٠٠	٧	التوقعات التنظيمية	٤

مستوى الاستجابة (%) = مناسب (٧٥ : ١٠٠%) ، غير مناسب (>٧٥%)

جدول (١٠)

النسبة المئوية (%) لمستوي استجابة السادة الخبراء حول عبارات استبيان الثقافة التنظيمية

(ن=٧)

العبارة	مستوي الاستجابة	حالة العبارة	العبارة	مستوي الاستجابة	حالة العبارة
المحور الأول (القيم التنظيمية)			المحور الثاني (المعتقدات التنظيمية)		
١	١٠٠	تقبل	١	١٠٠	تقبل
٢	١٠٠	تقبل	٢	٨٥.٧١	تقبل
٣	١٠٠	تقبل	٣	١٠٠	تقبل
٤	١٠٠	تقبل	٤	١٠٠	تقبل
٥	١٠٠	تقبل	٥	١٠٠	تقبل
٦	١٠٠	تقبل	٦	١٠٠	تقبل
٧	٥٧.١٤	ترفض	٧	٨٥.٧١	تقبل
٨	٨٥.٧١	تقبل	٨	٨٥.٧١	تقبل
٩	٨٥.٧١	تقبل	٩	٨٥.٧١	تقبل
١٠	١٠٠	تقبل	١٠	٨٥.٧١	تقبل
١١	٨٥.٧١	تقبل	١١	١٠٠	تقبل
١٢	١٠٠	تقبل	المحور الثالث (الاعراف التنظيمية)		
١٣			المحور الرابع (التوقعات التنظيمية)		
١	١٠٠	تقبل	١	١٠٠	تقبل
٢	٨٨.٨٩	تقبل	٢	٨٥.٧١	تقبل
٣	٧٧.٧٨	تقبل	٣	١٠٠	تقبل
٤	٥٧.١٤	ترفض	٤	٨٥.٧١	تقبل
٥	٧١.٤٢	ترفض	٥	١٠٠	تقبل
٦	١٠٠	تقبل	٦	٨٥.٧١	تقبل
٧	١٠٠	تقبل	٧	٨٥.٧١	تقبل
٨	١٠٠	تقبل	٨	١٠٠	تقبل
٩			٩	١٠٠	تقبل
١٠			١٠	٥٧.١٤	ترفض
١١			١١	٥٧.١٤	ترفض
١٢			١٢		

يوضح جدول (١٠) نسب استجابة (%) عبارات استبيان الثقافة التنظيمية

جدول (١١)
مكونات استبيان الثقافة التنظيمية وعدد العبارات وميزان التقدير

رقم المحور	مسمى المحور	عدد العبارات	ميزان التقدير
الأول	القيم التنظيمية	١٠	ميزان تقدير الدرجات ثلاثي (نعم = ثلاث درجات ، إلى حد ما = درجتان ، لا = ١ درجة) ، ثلاثي
الثاني	المعتقدات التنظيمية	١١	
الثالث	الأعراف التنظيمية	١٠	
الرابع	التوقعات التنظيمية	٦	
مجموع العبارات		٣٧	ثلاثي

يوضح جدول (١١) عدد العبارات استبيان الثقافة التنظيمية وميزان التقدير. (لا) لمعالجة البيانات ويتضح ذلك كما في جدول (١٢).

- كما أوصي الخبراء بإتخاذ ميزان التقدير الثلاثي (نعم، الي حد ما ،

جدول (١٢)

النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول تحديد طريقة التصحيح لاستبيان القيادة الادارية ومقياس الابداع الاداري واستبيان الثقافة التنظيمية

م	موازين التقدير	اتفاق آراء الخبراء	النسبة المئوية
١	أوافق بدرجة كبيرة- أوافق بدرجة متوسطة- لا أوافق	صفر	صفر%
٢	دائماً- أحياناً- أبداً	١	٢٠%
٣	نعم - الي حد ما - لا	٣	٦٠%
٤	نعم- غير متأكد- لا	١	٢٠%

يوضح جدول (١٢) النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول تحديد طريقة تصحيح

ب- صدق الاتساق الداخلي:

١- صدق الاتساق الداخلي لاستبيان القيادة الادارية:

يعتمد صدق الاستبيان اعتماداً مباشراً علي صدق العبارات، ولهذا تم استخدام صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بإيجاد معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة

لاستبيان القيادة الادارية ومقياس الابداع الاداري واستبيان الثقافة التنظيمية

وقد إرتضي الباحثان نسبة ٦٠% لإختيار ميزان التقدير (نعم-الي حد ما- لا).

مرفق (٢)

الكلية لاستبيان ، ويوضح جدول (١٣) القيادة الادارية لدي عينة البحث.
قيمة معاملات صدق عبارات لاستبيان

جدول (١٣)

معاملات الارتباط بين عبارات الاستبيان والدرجة الكلية لاستبيان

(ن=٦٩)

العبرة	معامل الارتباط	مستوي الدلالة	العبرة	معامل الارتباط	مستوي الدلالة	العبرة	معامل الارتباط	مستوي الدلالة
المحور الثالث (التوجيه الاداري)			المحور الثاني (التحفيز المعنوي)			المحور الاول (التحفيز المادي)		
١	**٠.٦٧٠	٠.٠٠١ ≥	١	**٠.٣٤٢	٠.٠٠١ ≥	١	**٠.٩٤٢	٠.٠٠١ ≥
٢	**٠.٨١٨	٠.٠٠١ ≥	٢	**٠.٤٠٣	٠.٠٠١ ≥	٢	**٠.٩٢١	٠.٠٠١ ≥
٣	**٠.٤٣٧	٠.٠٠١ ≥	٣	**٠.٧٦٤	٠.٠٠١ ≥	٣	**٠.٤٧٤	٠.٠٠١ ≥
٤	**٠.٨٠٨	٠.٠٠١ ≥	٤	**٠.٨٦٩	٠.٠٠١ ≥	٤	**٠.٤٤٥	٠.٠٠١ ≥
٥	**٠.٨٢٤	٠.٠٠١ ≥	٥	**٠.٤٤٤	٠.٠٠١ ≥	٥	**٠.٣٢٣	٠.٠٠١ ≥
٦	**٠.٦١٩	٠.٠٠١ ≥	٦	**٠.٨٣٩	٠.٠٠١ ≥			
٧	**٠.٨٦٩	٠.٠٠١ ≥	المحور الخامس (الرقابة الإدارية)					
			المحور الرابع (الشخصية المؤثرة)					
			١	**٠.٧٦٧	٠.٠٠١ ≥	١	**٠.٦٣٨	٠.٠٠١ ≥
			٢	**٠.٥٧٩	٠.٠٠١ ≥	٢	**٠.٧١٢	٠.٠٠١ ≥
			٣	**٠.٥٤٥	٠.٠٠١ ≥	٣	**٠.٧٣٥	٠.٠٠١ ≥
			٤	**٠.٧٩٦	٠.٠٠١ ≥	٤	**٠.٦٣٨	٠.٠٠١ ≥
			٥	**٠.٧٢١	٠.٠٠١ ≥	٥	**٠.٧٢٤	٠.٠٠١ ≥
						٦	**٠.٦٣٨	٠.٠٠١ ≥

*قيمة "ر" الجدولية عند مستوي ≥ ٠.٠٠١

تراوحت قيمة "ر" ما بين (0.342 :
0.942) مما يشير إلى صدق الاتساق
الداخلي للاستبيان فيما وضع من أجله.

يتضح من جدول (١٣) وجود ارتباط ذو
دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠١
بين درجة كل عبارة والمحور الذي تنتمي
إليه في استبيان القيادة الادارية ، حيث

جدول (١٤)

معامل الارتباط بين درجة المحور والدرجة الكلية لاستبيان القيادة الادارية

(ن=٦٩)

المتغيرات	قيمة "ر"	الدلالة
التحفيز المادي	**٠.٨١٣	≥ ٠.٠٠١
التحفيز المعنوي	**٠.٩٣٤	≥ ٠.٠٠١
التوجيه الإداري	**٠.٩٢٣	≥ ٠.٠٠١
الشخصية المؤثرة	**٠.٨٢٣	≥ ٠.٠٠١
الرقابة الإدارية	**٠.٨٤٦	≥ ٠.٠٠١

*قيمة "ر" الجدولية عند مستوي ≥ ٠.٠٠١

٢- صدق الاتساق الداخلي لمقياس الابداع

الاداري :

يعتمد صدق الاستبيان اعتماداً مباشراً على صدق العبارات، ولهذا تم استخدام صدق الاتساق الداخلي للمقياس بإيجاد معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ، ويوضح جدول (١٥) قيمة معاملات صدق عبارات المقياس لدي عينة البحث.

يتضح من جدول (١٤) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠١ بين درجة كل محور والدرجة الكلية لاستبيان القيادة الادارية ، حيث تراوحت قيمة "ر" ما بين (٠,٩٣٤ : ٠,٨٢٣) ، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان فيما وضع من أجله.

جدول (١٥)

معاملات الارتباط بين عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمقياس

(ن=٦٩)

العبرة	معامل الارتباط	مستوي الدلالة	العبرة	معامل الارتباط	مستوي الدلالة
المحور الأول (القدرة على التحليل)			المحور الثالث (قيم المرونة)		
١	**٥٦٨.	٠.٠٠١ ≥	١	**٥٧٦.	٠.٠٠١ ≥
٢	**٢٩٦.	٠.٠٠١ ≥	٢	**٥٦٨.	٠.٠٠١ ≥
٣	**٧١٨.	٠.٠٠١ ≥	٣	**٦٩٤.	٠.٠٠١ ≥
٤	*٣١١.	٠.٠٠١ ≥	٤	**٧٠٠.	٠.٠٠١ ≥
٥	**٥٦٨.	٠.٠٠١ ≥	٥	**٦٦٨.	٠.٠٠١ ≥
المحور الثاني (قيم الاصاله)			المحور الرابع (قيم الطلاقة)		
١	**٤٦٢.	٠.٠٠١ ≥	١	**٥٣٨.	٠.٠٠١ ≥
٢	**٣٦٣.	٠.٠٠١ ≥	٢	**٣٦٦.	٠.٠٠١ ≥
٣	**٤٤٠.	٠.٠٠١ ≥	٣	**٦٧٠.	٠.٠٠١ ≥
٤	**٣٨٢.	٠.٠٠١ ≥	٤	**٦١٧.	٠.٠٠١ ≥
٥	**٤٢٣.	٠.٠٠١ ≥			
٦	**٣٦٣.	٠.٠٠١ ≥			
٧	0.545**	٠.٠٠١ ≥			

*قيمة "ر" الجدولية عند مستوي ≥ 0.001

يتضح من جدول (١٥) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠١ بين درجة كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه في مقياس الابداع الاداري ، حيث تراوحت قيمة "ر" ما بين (٣.١١) : (٧.١٨) ، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس فيما وضع من أجله.

جدول (١٦)

معامل الارتباط بين درجة المحور والدرجة الكلية لمقياس الابداع الاداري

(ن=٦٩)

المتغيرات	قيمة "ر"	الدلالة
القدرة على التحليل	**٧٠٢.	٠.٠٠١ ≥
قيم الاصاله	**٦٣١.	٠.٠٠١ ≥
قيم المرونة	**٧١٦.	٠.٠٠١ ≥
قيم الطلاقة	**٦٦٩.	٠.٠٠١ ≥

٣- صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الثقافة التنظيمية:

يعتمد صدق الاستبيان اعتماداً مباشراً علي صدق العبارات، ولهذا تم استخدام صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بإيجاد معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لاستبيان ، ويوضح جدول (١٧) قيمة معاملات صدق عبارات لاستبيان الثقافة التنظيمية لدي عينة البحث.

يتضح من جدول (١٦) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠١ بين درجة كل محور والدرجة الكلية لمقياس الابداع الاداري حيث تراوحت قيمة "ر" ما بين(٧.١٦:٦.٣١) ، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس فيما وضع من أجله.

جدول (١٧)

معاملات الارتباط بين عبارات الاستبيان والدرجة الكلية لاستبيان الثقافة التنظيمية (ن=٦٩)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
المحور الرابع (التوقعات التنظيمية)		المحور الثالث (الأعراف التنظيمية)		المحور الثاني (المعتقدات التنظيمية)		المحور الأول (القيم التنظيمية)	
١	**٠.٥٦٠	١	**٠.٥٢٩	١	**٠.٧٤١	١	**٠.٧٩٩
٢	**٠.٣٨٦	٢	**٠.٤٨٠	٢	**٠.٧٧٥	٢	**٠.٤٩٥
٣	**٠.٤١٨	٣	**٠.٥٥٦	٣	**٠.٦٢٨	٣	**٠.٥١٧
٤	**٠.٣٦٨	٤	**٠.٧٥٧	٤	**٠.٣٥٦	٤	**٠.٤٥٣
٥	**٠.٥٠١	٥	**٠.٦٩١	٥	**٠.٧٦٨	٥	**٠.٣٥٧
٦	**٠.٣٧٢	٦	**٠.٤٨٤	٦	**٠.٧٩٣	٦	**٠.٨٠٢
		٧	**٠.٦٨٥	٧	**٠.٦٢٨	٧	**٠.٧٩٤
		٨	**٠.٧٦٩	٨	**٠.٤١٣	٨	**٠.٤٥١
		٩	**٠.٤٨٤	٩	**٠.٧٧٥	٩	**٠.٤٨٦
		١٠	**٠.٦٠٠	١٠	**٠.٦٢٨	١٠	**٠.٨١٢
				١١	**٠.٦٠٥	١١	

*قيمة "ر" الجدولية عند مستوي ≥ 0.001

تراوحت قيمة "ر" ما بين (٠.٣٥٦:٠.٨١٢) ، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان فيما وضع من أجله.

يتضح من جدول (١٧) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠١ بين درجة كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه في استبيان الثقافة التنظيمية ، حيث

جدول (١٨)

معامل الارتباط بين درجة المحور والدرجة الكلية لاستبيان الثقافة التنظيمية

(ن=٦٩)

المتغيرات	قيمة "ر"	الدلالة
القيم التنظيمية	**٠.٩٢٣	≥ ٠.٠٠١
المعتقدات التنظيمية	**٠.٨٦٦	≥ ٠.٠٠١
الأعراف التنظيمية	**٠.٧٩٦	≥ ٠.٠٠١
التوقعات التنظيمية	**٠.٨٩٧	≥ ٠.٠٠١

*قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ≥ ٠.٠٠١

- ١- الثبات:
- يتضح من جدول (١٨) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠١ بين درجة كل محور والدرجة الكلية لاستبيان الثقافة التنظيمية ، حيث تراوحت قيمة "ر" ما بين (٠.٧٩٦ : ٠.٩٢٣) ، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان فيما وضع من أجله.
- قام الباحثان بحساب معامل الثبات لاستبيان القيادة الادارية ومقياس الابداع الاداري و الثقافة التنظيمية باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وهم من نفس مجتمع البحث ومن خارج العينة الاساسية ولهم نفس الخصائص والشروط وبلغ قوامها (٦٩) من مدراء الاندية ومراكز الشباب. كما هو موضح بالجدول (١٨) ، (١٩) ، (٢٠).

جدول (١٨)

معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لاستبيان القيادة الادارية

ن=٦٩

م	المحاور	معامل ألفا كرونباخ
١	التحفيز المادي	٠.٦٣٣
٢	التحفيز المعنوي	٠.٧١٣
٣	التوجيه الإداري	٠.٩٢٤
٤	الشخصية المؤثرة	٠.٦٢١
٥	الرقابة الإدارية	٠.٦٦٨

يتضح من الجدول رقم (١٨) أن قيم معامل الفاكرونباخ لابعاد إستمارة الاستبيان القيادة الادارية قيم مرضية لقبول ثبات الاستمارة و أنها صالحة للتطبيق.

جدول (١٩)
معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لمقياس الابداع الاداري

ن=٦٩

م	المحاور	معامل ألفا كرونباخ
١	القدرة علي التحليل	٠.٦١٤
٢	قيم الاصاله	٠.٥٤٠
٣	قيم المرونة	٠.٦٢٨
٤	قيم الطلاقة	٠.٩٥٤

يتضح من الجدول رقم (١٩) أن قيم معامل الفاكرونباخ للأبعاد إستمارة مقياس الابداع الاداري قيد الدراسة قيم مرضية لقبول ثبات المقاييس و أنها صالحة للتطبيق .

جدول (٢٠)
معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لاستبيان الثقافة التنظيمية

ن=٦٩

م	المحاور	معامل ألفا كرونباخ
١	القيم التنظيمية	٠.٧٥٧
٢	المعتقدات التنظيمية	٠.٧٣٩
٣	الأعراف التنظيمية	٠.٨٠١
٤	التوقعات التنظيمية	٠.٧٠٣

يتضح من الجدول رقم (٢٠) أن قيم معامل الفاكرونباخ للأبعاد لاستبيان الثقافة التنظيمية قيد الدراسة قيم مرضية لقبول ثبات الاستبيان و أنها صالحة للتطبيق

سابعاً: الدراسة الأساسية:

قام الباحثان بتطبيق إستمارة الإستبيان في صورتها النهائية على عينه البحث في الفترة من ٢٠٢٢/٢/٢٠ م إلى ٢٠٢٢/٣/١٥ م حيث قام الباحثان بإجراء

مقابلة شخصية لكل المبحوثين مما إتاح الفرصة لمتابعه العمل وشرح محتوى إستمارة الإستبيان والتعريف بالهدف منهما والتأكيد للمبحوثين بأن آرائهم ستكون محل تقدير وسريه وأن لهم مطلق الحريه للتعبير عن آرائهم بصراحة تامه وأن هذه الآراء لاتستخدم الا في أغراض البحث العلمى ، وبعد الإنتهاء من التطبيق قام الباحثان بتصحيحها بهدف التعرف على العدد النهائى

الصحيح لها ، وذلك لتفريغها في كشوف - عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول:
معدة لها لغرض التمهيدياً لإجراء المعالجات ١- عرض نتائج التساؤل الأول:
والذي ينص على : ١- ما هو دور القيادة
الإدارية لدى مدراء الأندية ومراكز
الشباب بشمال سيناء ؟

جدول (٢١)

التكرارات والنسب المنوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وكأ وحجم الأثر (Φ)
لاستجابات العينة بالنسبة لعبارات المحور الأول التحفيز المادي لاستبيان القيادة الادارية
ن = ١٤٣

العبارة	نعم		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب	كا	الدالة	حجم الأثر ES (Φ)			
	ك	%	ك	%						المستوي	القيمة		
١	٨٠	٨٥.١٠	١٠	١٠.٦٣	٤	٤.٢٥	٢.٨٥	٩٠%	٤	٩٨.١٧	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٥	كبير
٢	٨٤	٨٩.٢٩	١١	١١.٧٠	١	١.٠٦	٢.٨٨	٩٤%	٢	١١١.١٤	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٩	كبير
٣	٧٨	٨٢.٩٧	١٤	١٤.٨٩	٢	٢.١٢	٢.٧٠	٨٦.٦%	٥	٨٤.٦٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٨١	كبير
٤	٨٥	٩٠.٤٢	٨	٨.٥١	١	١.٠٦	٢.٨٧	٩٦%	١	١٥٤.٠٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٩٥	كبير
٥	٧٥	٧٩.٧٨	١٧	١٨.٠٨	٢	٢.١٢	٢.٦٧	٨٣.٣%	٦	٦٤.١٥	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٠	كبير

*قيمة كا دالة عند مستوى ≥ ٠.٠٥ حجم الأثر (Φ) - تأثير صغير ($٠.١ > ٠.٣$)، تأثير متوسط ($٠.٣ > ٠.٥$)، تأثير كبير ≤ ٠.٥

يتضح من الجدول (٢١) أن الأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في المحور الأول (التحفيز المادي) تراوحت ما بين (٨٦.٦%، ٩٦%) وكان لجميع العبارات حيث تراوحت قيمة كا^٢ بين (٠.٨٠، ٠.٩٥) حيث تراوحت قيمة (Φ) ما بين (٠.٨٠، ٠.٩٥) كما يوضح حجم أثر كبير لجميع العبارات، إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥ ، كما

جدول (٢٢)

التكرارات والنسب المنوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وكا^٢ وحجم الأثر (Φ) لاستجابات العينة بالنسبة لعبارات المحور الثاني التحفيز المعنوي لاستبيان القيادة الادارية

ن = ١٤٣

العبارة	نعم		الي حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب	كا ^٢	الدلالة	حجم الأثر ES (Φ)	
	ك	%	ك	%	ك	%						المستوي	القيمة
٦	٧٥	٧٩.٧٨	١٤	١٤.٨٩	٥	٥.٣١	٦٣٦	٨٤.٥٠	٤	١٢٠.٢٢	٠.٠٠١ ≥	كبير	٠.٦٩
٧	٨٢	٧٨.٢٣	١٠	١٠.٦٣	٢	٢.١٢	٦٣٥	٨٤.٦٧	٣	١٢١.٢١	٠.٠٠١ ≥	كبير	٠.٧٠
٨	٨٩	٩٤.٦٨	٤	٤.٢٥	١	١.٠٦	٦٦٦	٨٨.٨	١	١٦٦.٩٠	٠.٠٠١ ≥	كبير	٠.٨٢
٩	٨٧	٩٢.٥٥	٤	٤.٢٥	٣	٣.١٩	٦٦٣	٨٨.٤٠	٢	١٥٩.٤٢	٠.٠٠١ ≥	كبير	٠.٨٠
١٠	٨٩	٩٤.٦٨	٤	٤.٢٥	١	١.٠٦	٦٦٦	٨٨.٨	١	١٦٦.٩٠	٠.٠٠١ ≥	كبير	٠.٨٢
٦	٨٧	٩٢.٥٥	٤	٤.٢٥	٣	٣.١٩	٦٦٣	٨٨.٤	٢	١٥٩.٤٢	٠.٠٠١ ≥	كبير	٠.٨٠

*قيمة كا^٢ دالة عند مستوى $0.05 \geq$ حجم الأثر (Φ) - تأثير صغير ($0.1 > 0.3$)، تأثير متوسط ($0.3 > 0.5$)، تأثير كبير $0.5 \leq$

يتضح من الجدول (٢٢) أن الأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني التحفيز المعنوي لاستبيان القيادة الادارية و تراوحت ما بين (٨٤.٨٠ : ٨٨.٨٠)، وكان لجميع العبارات حيث تراوحت قيمة كا^٢ بين (١٢٠.٢٢ : ١٦٦.٩٠) هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥ حجم أثر كبير لجميع العبارات، حيث تراوحت قيمة (Φ) ما بين (٠.٦٩ : ٠.٨٢).

جدول (٢٣)

التكرارات والنسب المنوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وكأ وحجم الأثر (Φ)
لاستجابات العينة بالنسبة لعبارات المحور الثالث التوجيه الإداري لاستبيان القيادة
الإدارية

العبارة	نعم		التي حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب	كا	الدلالة	حجم الأثر ES (Φ)	
	ك	%	ك	%	ك	%						المستوي	القيمة
٨	٨٥	٩٠.٤٢	٨	٨.٥١	١	١.٦٣	٦٥٩	٨٧.٨٧	٢	١٥١.٩٣	≥ ٠.٠٠١	٠.٧٨	كبير
٩	٧٥	٧٩.٧٨	١٤	١٤.٨	٥	٥.٣١	٦٥١	٨٦.٨	٤	١٤١.٢٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٧٤	كبير
١٠	٨٤	٨٩.٢٩	٨	٨.٥١	٢	٢.١٢	٦٥٢	٨٦.٩٣	٣	١٤٢.٥	≥ ٠.٠٠١	٠.٧٦	كبير
١١	٨٨	٩٣.٦١	٥	٥.٣١	١	١.٦٣	٦٦٠	٨٨	١	١٥٣.٧٣	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٢	كبير
١٢	٧٠	٧٤.٤٦	١٦	١٧.٠٢	٨	٨.٥١	٦٤٣	٨٥.٧٣	٥	١٢٦.٠٦	≥ ٠.٠٠١	٠.٧١	كبير
١٣	٧٥	٧٩.٧٨	١٤	١٤.٨	٥	٥.٣١	٦٥١	٨٦.٨	٤	١٤١.٢٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٧٤	كبير
١٤	٨٤	٨٩.٢٩	٨	٨.٥١	٢	٢.١٢	٦٥٢	٨٦.٩٣	٣	١٤٢.٥	≥ ٠.٠٠١	٠.٧٦	كبير

*قيمة كا دالة عند مستوى ≥ ٠.٠٥ حجم الأثر (Φ) - تأثير صغير ($٠.١ > ٠.٣$)، تأثير متوسط ($٠.٣ > ٠.٥$)، تأثير كبير ≤ ٠.٥

يتضح من الجدول (٢٣) وأن الأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث الاتصال الفعال تراوحت ما بين (٨٦.٨٠ : ٨٨.٠٠)، وكان لجميع العبارات حيث تراوحت قيمة كا بين (١٢٦.٠٦ : ١٥٣.٧٣) هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥ حجم أثر كبير لجميع العبارات، حيث تراوحت قيمة (Φ) ما بين (٠.٧١ : ٠.٨٢).

جدول (٢٤)

التكرارات والنسب المنوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وكأ وحجم الأثر (Φ) لاستجابات العينة بالنسبة لعبارات المحور الرابع الشخصية المؤثرة لاستبيان القيادة الادارية

ن = ١٤٣

العبارة	نعم		الي حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب	كا	الدلالة	حجم الأثر ES (Φ)	
	%	ك	%	ك	%	ك						المستوي	القيمة
١٥	٨٨	٩٣.٦١	٤	٤.٢٥	٢	٢.١٢	٦٧٧	٩٠.٢٧	١	١٨٩.٩	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٦	كبير
١٦	٨٥	٩٠.٤٢	٧	٧.٤٤	٢	٢.١٢	٦٦٩	٨٩.٢٠	٣	١٧١.٤٦	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٢	كبير
١٧	٨٣	٨٨.٢٩	٧	٧.٤٤	٢	٢.١٢	٦٦٠	٨٧.٨١	٤	١٦٤.٥٤	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٠	كبير
١٨	٨٠	٨٥.١	١٠	١٠.٦٣	٤	٤.٢٥	٦٥١	٨٦.٨	٥	١٤١.٢٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٧٦	كبير
١٩	٧٤	٧٨.٧٢	١٥	١٥.٩٥	٥	٥.٣١	٦٣٢	٨٤.٢٧	٦	١٢٦.١٨	≥ ٠.٠٠١	٠.٧٣	كبير
٢٠	٨٧	٩٢.٥٥	٤	٤.٢٥	٣	٣.١٩	٦٧٠	٨٩.٣٣	٢	١٧٣.٦	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٣	كبير

*قيمة كآ دالة عند مستوى ≥ ٠.٠٥ حجم الأثر (Φ) - تأثير صغير ($٠.١ > ٠.٣$)، تأثير متوسط ($٠.٣ > ٠.٥$)، تأثير كبير ≤ ٠.٥

تراوحت قيمة كآ بين (١٢٦.١٨ : ١٨٩.٩٠) هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥ حجم أثر كبير لجميع العبارات، حيث تراوحت قيمة (Φ) ما بين (٠,٧٣ : ٠,٨٦) .

يتضح من الجدول (٢٤) أن الأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع الشخصية المؤثرة لاستبيان القيادة الادارية وتراوحت ما بين (٨٤.٢٧ : ٩٠.٢٧)، وكان لجميع العبارات حيث

جدول (٢٥)

التكرارات والنسب المنوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وكا^٢ وحجم الأثر (Φ)
لاستجابات العينة بالنسبة لعبارات المحور الخامس الرقابة الإدارية لاستبتيان القيادة
الإدارية

ن = ١٤٣

العبارة	نعم		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب	كا	الدلالة	حجم الأثر ES (Φ)			
	ك	%	ك	%						القيمة	المستوي		
٢١	٨٩	٩٤.٦٨	٤	٤.٢٥	١	١.٠٦	٦٧٢	٨٩.٦	١	١٨٩.٠٦	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٢	كبير
٢٢	٧٥	٧٩.٧٨	١٣	١٣.٨٢	٦	١٤.٨٩	٦١٦	٨٠.٨	٤	٨٠.٨٦	≥ ٠.٠٠١	٠.٧٣	كبير
٢٣	٨٨	٩٣.٦١	٥	٥.٣١	١	١.٠٦	٦٤٦	٨٦.١٣	٢	١٢٨.٨٦	≥ ٠.٠٠١	٠.٧٩	كبير
٢٤	٧٥	٧٩.٧٨	١٤	١٤.٨٩	٥	٥.٣١	٦٢٩	٨٢.١٣	٣	١٠٠.٥٧	≥ ٠.٠٠١	٠.٧٨	كبير
٢٥	٨٨	٩٣.٦١	٥	٥.٣١	١	١.٠٦	٦٤٦	٨٦.١٣	٢	١٢٨.٨٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٧٩	كبير

*قيمة كا^٢ دالة عند مستوى $0.05 \geq$ حجم الأثر (Φ) - تأثير صغير ($0.1 > 0.3$)، تأثير متوسط ($0.3 > 0.5$)، تأثير كبير $0.5 \leq$

يتضح من الجدول (٢٥) أن الأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في المحور الخامس (الرقابة الإدارية لاستبتيان القيادة الإدارية) وتراوح ما بين (٨٢.١٣ : ٨٩.٦٠)، وكان لجميع العبارات حيث تراوحت قيمة كا^٢ بين (٨٠.٨٦ : ١٨٩.٠٦) وهناك فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥ ، كما يوجد حجم أثر كبير لجميع العبارات حيث تراوحت قيمة (Φ) ما بين (٠.٧٣ : ٠.٨٢)، وحجم أثر متوسط للعبارة ٣

ويتفق الباحثان مع دراسة Koziol- Nadolna (٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن دور القائد هو تحفيز إبداع الموظفين ومكافأتهم على سلوكهم الإبداعي، وتحليل دور القيادة في التحفيز التنظيمي. (٣١)

كما يتفقا أيضا مع نتائج دراسة عبد الباقي وعبدوس (٢٠١٨) المتعلقة بمتغير القيادة الإدارية ودورها في تعزيز الإبداع حيث توصلنا إلى أن القيادة الإدارية العامل المشترك بين عملية الانتقال وتحقيق المؤسسة أهدافها في البقاء والاستمرارية والنمو، من خلال التحفيز، لدعم بيئة العمل

مناقشة نتائج التساؤل الأول :
كما يوضح جدول (٢١) ان نسبة استجابات عينة البحث في المحور تراوحت ما بين (٧٣.٦ % : ٨٦.١%)، وجميع العبارات تراوحت قيمة كا^٢ بين

مناقشة نتائج التساؤل الأول :
كما يوضح جدول (٢١) ان نسبة استجابات عينة البحث في المحور تراوحت ما بين (٧٣.٦ % : ٨٦.١%)، وجميع العبارات تراوحت قيمة كا^٢ بين

التي تشجع وتطور عملية الإبداع وتنمية المواهب الخلاقة واستثمار الإمكانيات المتاحة. (١٩)

كما يتفق الباحثان مع دراسة Lee & Kim (٢٠٢١) والتي توصلت إلى أنّ الاتصال الداخلي المتناسق والتواصل القيادي يدفع الموظفين إلى السعي للحصول على مزيد من الملاحظات من مصادر شخصية مختلفة، ولو من قبل المشرفين وزملاء العمل والأقران في الأقسام الأخرى، ممّا يعزز دوره الإبداعي. (32)

ومن خلال مناقشة النتائج والدراسات السابقة يتضح مدى تحقق نتائج التساؤل الاول والذي ينص على " ما هو دور القيادة الإدارية لدى مدراء الأندية ومراكز الشباب بشمال سيناء؟
- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني:

١- عرض نتائج التساؤل الثاني:
والذي ينص على : ماهو مستوى الابداع الإداري لدى مدراء الأندية ومراكز الشباب بشمال سيناء؟

وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة بوجعدار وديوش (٢٠١٣) حيث توصلوا إلى أن غالبية القادة يطلبون مقترحات؛ لتحسين العمل وحل المشكلات من رؤوسهم، ويشجعونهم لمحاولة تطوير أساليب العمل واقتراح الحلول، كذلك أعرب المرؤوسون من عدم تأكدهم أيضا بأن الإدارة لا تعارض إتباع أساليب جديدة في العمل. (١٢)

ويري (العلاق، ٢٠٢٠) أنّ القيادة الادارية ظاهرة إنسانية، تدخل في صلب العيش الإنسانية كاملا، ولا يمكن لأيّ فعاليات اجتماعية أو عسكرية أو سياسية أن تنجح دون وجود القائد المنظم والمحفز، أو المسيطر على الأمور، وينطبق الأمر نفسه على باقي المؤسسات والمنظمات في المجتمع، و نظرا لأهمية القيادة في حياة المؤسسات والمجتمعات، فقد درسها الباحثون وحلوا مظاهرها وعناصرها وتفاعلها في داخل البيئة

جدول (٢٦)

التكرارات والنسب المنوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وكا^٢ وحجم الأثر (Φ)
لاستجابات العينة بالنسبة لعبارات المحور الاول القدرة علي التحليل لمقياس الابداع
الاداري

ن = ١٤٣

العبارة	نعم		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب	كا	الدلالة	حجم الأثر ES (Φ)	
	ك	%	ك	%						المستوي	القيمة
١	٨٤	٨٩.٩٤	٦	٦.٣٨	٤	٨٨.٨	٤	١٦٦.٩٠	≥ ٠.٠٠١	كبير	٠.٨٣
٢	٨٩	٩٤.٦٨	٤	٤.٢٥	١	٩١.٣٣	١	٢١٦.٠١	≥ ٠.٠٠١	كبير	٠.٩٣
٣	٧٤	٧٨.٧٢	١٣	١٣.٨٢	٤	٨٦.٩٣	٦	١٤٢.٥	≥ ٠.٠٠١	كبير	٠.٧٤
٤	٨٥	٩٠.٤٢	٨	٨.٥١	١	٩٠.٤	٣	١٩٤.٣٤	≥ ٠.٠٠١	كبير	٠.٨٨
٥	٨٧	٩٢.٥٥	٤	٤.٢٥	٣	٩٠.٦٧	٢	١٩٩.٨١	≥ ٠.٠٠١	كبير	٠.٨٩

*قيمة كا^٢ دالة عند مستوى ≥ ٠.٠٥ حجم الأثر (Φ) - تأثير صغير ($٠.١ > ٠.٣$)، تأثير متوسط ($٠.٣ > ٠.٥$)، تأثير كبير ≤ ٠.٥

يتضح من الجدول (٢٦) أن الأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في المحور الاول القدرة علي التحليل لمقياس الابداع الاداري و تراوحت ما بين (٨٦.٩٣ : ٩١.٣٣)، وكان لجميع العبارات حيث تراوحت قيمة كا^٢ بين (٠.٧٤ : ٠.٩٣).

وان هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥، كما يوجد حجم أثر كبير للعبارات، حيث تراوحت قيمة (Φ) ما بين (٠.٧٤ : ٠.٩٣).

جدول (٢٧)

التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وكأ^٢ وحجم الأثر (Φ) لاستجابات العينة بالنسبة لعبارات المحور الثاني قيم الاصلية لمقياس الابداع الاداري

ن = ١٤٣

العبارة	نعم		الي حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب	كا	الدلالة	حجم الأثر ES (Φ)	
	ك	%	ك	%	ك	%						المستوي	القيمة
٦	٧٨	٨٢.٩٧	١٤	١٤.٨٩	٢	٢.١٢	٦٧٢	٨٩.٦	٥	١٧٨.٠٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٤	كبير
٧	٨٩	٩٤.٦٨	٣	٣.١٩	٢	٢.١٢	٦٨٥	٩١.٣٣	١	٢١٦.٠١	≥ ٠.٠٠١	٠.٩٣	كبير
٨	٨٠	٨٥.١	١٠	١٠.٦٣	٤	٤.٢٥	٦٧٣	٨٩.٧٣	٤	١٨٠.٣	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٥	كبير
٩	٨٣	٨٨.٢٩	٧	٧.٤٤	٤	٤.٢٥	٦٧٨	٩٠.٤	٣	١٩٤.٣٤	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٨	كبير
١٠	٨٨	٩٣.٦١	٥	٥.٣١	١	١.٠٦	٦٨٠	٩٠.٦٧	٢	١٩٩.٨١	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٩	كبير
١١	٨٩	٩٤.٦٨	٣	٣.١٩	٢	٢.١٢	٦٨٥	٩١.٣٣	١	٢١٦.٠١	≥ ٠.٠٠١	٠.٩٣	كبير
١٢	٨٠	٨٥.١٠	١٠	١٠.٦٣	٤	٤.٢٥	٦٧٣	٨٩.٧٣	٤	١٨٠.٣	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٥	كبير

*قيمة كا^٢ دالة عند مستوى ≥ ٠.٠٥ حجم الأثر (Φ) - تأثير صغير ($٠.٣ > ٠.١$)،

تأثير متوسط ($٠.٥ > ٠.٣$)، تأثير كبير ≤ ٠.٥

يتضح من الجدول (٢٧) أن الأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني قيم الاصلية لمقياس الابداع الاداري وتراوحت ما بين (٨٩.٦٠ : ٩١.٣٣)، وكان لجميع العبارات حيث تراوحت قيمة كا^٢ بين (١٧٨.٠٢ : ٢١٦.٠١) وان هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥، كما يوجد حجم أثر كبير للعبارات، حيث تراوحت قيمة (Φ) ما بين (٠.٨٤ : ٠.٩٣)

جدول (٢٨)

التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وكأ وحجم الأثر
(Φ) لاستجابات العينة بالنسبة لعبارات المحور الثالث قيم المرونة لمقياس الابداع
الاداري

ن = ١٤٣

العبارة	نعم		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب	كا	الدالة	حجم الأثر ES (Φ)			
	ك	%	ك	%						المستوي	القيمة		
١٣	٧٨	٨٢.٩٧	١٤	١٤.٨٩	٢	٢.١٢	٦٧٢	٨٩.٦	٥	١٧٨.٠٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٤	كبير
١٤	٨٩	٩٤.٦٨	٣	٣.١٩	٢	٢.١٢	٦٥٢	٩١.٣٣	١	٢١٦.٠١	≥ ٠.٠٠١	٠.٩٣	كبير
١٥	٨٠	٨٥.١٠	١٠	١٠.٦٣	٤	٤.٢٥	٦٧٣	٨٩.٧٣	٤	١٨٠.٣	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٥	كبير
١٦	٨٣	٨٨.٢٩	٧	٧.٤٤	٤	٤.٢٨	٦٧٨	٩٠.٤	٣	١٩٤.٣٤	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٨	كبير
١٧	٨٨	٩٣.٦١	٥	٥.٣١	١	١.٠٦	٦٨٠	٩٠.٦٧	٢	١٩٩.٨١	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٩	كبير

*قيمة كا دالة عند مستوى ≥ 0.05 حجم الأثر (Φ) - تأثير صغير ($0.1 > 0.3$)، تأثير متوسط ($0.3 > 0.5$)، تأثير كبير $0.5 \leq 0.3$.

يتضح من الجدول (٢٨) أن الأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث قيم المرونة لمقياس الابداع الاداري وتراوحت ما بين (٨٩.٦٠ : ٩١.٣٣)، وكان لجميع العبارات حيث تراوحت قيمة كا بين (٠.٨٤ : ٠.٩٣) كما يوجد حجم أثر كبير للعبارات، حيث تراوحت قيمة (Φ) ما بين (٠.٨٤ : ٠.٩٣)

يتضح من الجدول (٢٨) أن الأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث قيم المرونة لمقياس الابداع الاداري وتراوحت ما بين (٨٩.٦٠ : ٩١.٣٣)، وكان لجميع العبارات حيث تراوحت قيمة كا بين (٠.٨٤ : ٠.٩٣)

جدول (٢٩)

التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وكأ وحجم الأثر
(Φ) لاستجابات العينة بالنسبة لعبارات المحور الرابع قيم الطلاقة لمقياس الإبداع
الإداري

ن = ١٤٣

العبارة	نعم		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب	كا	الدلالة		حجم الأثر ES (Φ)		
	ك	%	ك	%					القيمة	المستوي			
١٨	٧٨	٨٢.٩٧	١٤	١٤.٨٩	٢	٢.١٢	٦٧٢	٨٩.٦٠	٥	١٧٨.٠٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٤	كبير
١٩	٨٩	٩٤.٦٨	٣	٣.١٩	٢	٢.١٢	٦٨٥	٩١.٣٣	١	٢١٦.٠١	≥ ٠.٠٠١	٠.٩٣	كبير
٢٠	٨٠	٨٥.١	١٠	١٠.٦٣	٤	٤.٢٥	٦٧٣	٨٩.٧٣	٤	١٨٠.٣	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٥	كبير
٢١	٨٣	٨٨.٢٩	٧	٧.٤٤	٤	٤.٢٥	٦٧٨	٩٠.٤	٣	١٩٤.٣٤	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٨	كبير

*قيمة كا دالة عند مستوى ≥ ٠.٠٥ حجم الأثر (Φ) - تأثير صغير ($٠.١ > ٠.٣$)، تأثير متوسط (٠.٣)
($٠.٥ > ٠.٥$)، تأثير كبير (≤ ٠.٥)

(٥٩.٧٨ : ١٥٩.٠٢)، وكان هناك حجم
أثر كبير للعبارات (١ و ٢ و ٤ و ٥ و ٦ و ٧
و ٨ و ٩ و ١٠ و ١١ و ١٢ و ١٣)، حيث
تراوحت قيمة (Φ) ما بين (٠.٥١) :
(٠.٧٣)، وحجم أثر متوسط للعبارة (٣)

ويري الباحثان أنّ القدرة على
التحليل هي عنصر من عناصر وقيم
الإبداع الإداري، وان هنالك دوراً كبيراً
للقيادة الإدارية في تعزيز القدرة على
التحليل لدى المدراء والعاملين
بالمؤسسات وذلك عن طريق توفير
دورات مستمرة لهم؛ لتساعدهم على
تعزيز القدرة على التحليل .

حيث يعرف (Riaz وآخرون،
٢٠١٨) الإبداع الإداري بأنه "تطبيق
فكرة طورت داخل المنظمة، أو تمت

يتضح من الجدول (٢٩) أن الأهمية
النسبية لاستجابات عينة البحث في
المحور الرابع قسم الطلاقة لمقياس
الإبداع الإداري وتراوحت ما
بين(٨٩.٦٠ : ٩١.٣٣)، وكان لجميع
العبارات حيث تراوحت قيمة كأ بين
(١٧٨.٠٢ : ٢١٦.٠١) وان هناك فروق
دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥،
كما يوجد حجم أثر كبير للعبارات، حيث
تراوحت قيمة (Φ) ما بين (٠.٨٤) :
(٠.٩٣)

٢- مناقشة نتائج التساؤل الثاني :

كما يوضح جدول (٢٩) ان نسبة
استجابات عينة البحث في تراوحت ما
بين (٧٣.٦ % : ٨٦.١%)، وجميع
العبارات تراوحت قيمة كا بين

التي يتمتع بها الفرد ضمن بيئة إدارية مشجعة ومناخ إداري مناسب، يساهم من خلال المعرفة المسبقة لتوقعاتهم ومتطلباتهم في عملية الإبداع داخل المؤسسة مما يخفض من درجة المخاطرة الناتجة عن إمكانية فشل المنتجات المبدعة ، ودراسة مراد محمد النشمي ، هدي أحمد الدعيس (٢٠١٧م) (25) التي توصلت الى أنه بزيادة الإبداع الإداري ستزيد فرصة تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات ، ودراسة علي عبد الرحمن محمد مرعي (٢٠١٤م) (21) ، أظهرت إرتفاع مستوي الإبداع الإداري لدي مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر كل من المعلمين والمديرين أنفسهم .

كما يري الباحثان ان شخصية المدير لها دور كبير في تعزيز الإبداع الإداري لدى الموظف، فإذا كان المدير شخصاً مرناً يدعم الأفكار ويعطي المساحة للموظف للإبداع، فهذا يخلق جواً آمناً للموظف في سبيل تحقيق وتعزيز الإبداع لديه. وبالمقابل، فإن شخصية المدير الصارمة قد تحد من قدرة الموظف على الإبداع.

-ومن خلال مناقشة النتائج والدراسات السابقة يتضح مدى تحقق نتائج التساؤل

الثاني

والذي ينص على: ماهو مستوى الابداع الإداري لدي مدراء الأندية ومراكز الشباب بشمال سيناء ؟

استعارتها من خارج المنظمة – سواء كانت تتعلق بالمنتج أو الوسيلة أو النظام أو العملية أو السياسة أو البرامج أو الخدمة وهذه الفكرة جديدة بالنسبة للمنظمة حينما طبقتها". (33)

ويتفق الباحثان مع دراسة بوجعدار وديروش (٢٠١٣) (١٢) ، ودراسة بلحاج ، حبيبية، وبوغازي (٢٠١٩) (١٠)، ودراسة عبد الباقي وعبدوس (٢٠١٨) (١٩) ، ان هناك دور للقيادة الإدارية في تحقيق الإبداع الإداري لدى الموظفين في المؤسسات الأهلية، وهناك تتشابه مع عدة دراسات من حيث الهدف، كدراسة كل من Lee & Kim Hoang et al., (٢٠٢١) (32) ، (2020) (30) .

وتري هدي بدر (٢٠١٩) أن ممارسات الإبداع الإداري بالإندية الرياضية تواكب مهارات القادة الإداريين والإداريين الرياضيين لتنمية مقومات الإبداع الإداري لديهم وإستثارة الطاقات الإبداعية الكامنة بداخلهم لتحسين وتطوير الأداء الإداري الفعال للعمل المؤسسي بالنادى الرياضي وتحقيق الميزة التنافسية له. (٢٧) .

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة كل من سارة مكناسي (٢٠١٧م) (17) التي توصلت الى أن مفهوم الإبداع والقدرات

- عرض ومناقشة نتائج التساؤل والذي ينص على : ما مستوى الثقافة التنظيمية لدي مدرء الأندية ومراكز الشباب بشمال سيناء ؟
 الثالث :
 ١- عرض نتائج التساؤل الثالث :

جدول (٣٠)

التكرارات والنسب المنوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وكأ حجم الأثر (Φ)
 لاستجابات العينة بالنسبة لعبارات المحور الأول القيم التنظيمية لاستبيان الثقافة التنظيمية

ن = ١٤٣

العبارة	نعم		الي حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب	كا	الدالة		حجم الأثر ES (Φ)	
	ك	%	ك	%	ك	%					القيمة	المستوي		
١	٨٠	٨٥.١	١٠	١٠.٦٣	٤	٤.٢٥	٢.٨٥	%٩٠	٤	٩٨.١٧	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٥	كبير	
٢	٨٤	٨٩.٢٩	١١	١١.٧	١	١.٠٦	٢.٨٨	%٩٤	٢	١١١.١٤	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٩	كبير	
٣	٧٨	٨٢.٩٧	١٤	١٤.٨٩	٢	٢.١٢	٢.٧٠	%٩٣	٥	٨٤.٦٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٨١	كبير	
٤	٨٥	٩٠.٤٢	٨	٨.٥١	١	١.٠٦	٢.٨٧	%٩٦	١	١٥٤.٠٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٩٥	كبير	
٥	٧٥	٧٩.٧٨	١٤	١٨.٠٨	٢	٢.١٢	٢.٦٧	%٨٣.٣	٦	٦٤.١٥	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٠	كبير	
٦	٧٨	٨٢.٩٧	١٤	١٤.٨٩	٢	٢.١٢	٢.٧	%٩٣	٥	٨٤.٦٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٨١	كبير	
٧	٨٥	٩٠.٤٢	٨	٨.٥١	١	١.٠٦	٢.٨٧	%٩٦	١	١٥٤.٠٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٩٥	كبير	
٨	٧٥	٧٩.٧٨	١٧	١٨.٠٨	٢	٢.١٢	٢.٦٧	%٨٣.٣	٦	٦٤.١٥	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٠	كبير	
٩	٨٠	٨٥.١٠	١٠	١٠.٦٣	٤	٤.٢٥	٢.٨٥	%٩٠	٤	٩٨.١٧	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٥	كبير	
١٠	٨٤	٨٩.٢٩	١١	١١.٧	١	١.٠٦	٢.٨٨	%٩٤	٢	١١١.١٤	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٩	كبير	

*قيمة كا دالة عند مستوى ≥ ٠.٠٥ حجم الأثر (Φ) - تأثير صغير ($٠.١ > ٠.٣$)، تأثير متوسط ($٠.٣ > ٠.٥$)، تأثير كبير ≤ ٠.٥

يتضح من الجدول (٣٠) أن الأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في المحور الأول القيم التنظيمية لاستبيان الثقافة التنظيمية وتراوحت ما بين (٨٦.٦%، ٩٦%) وكان لجميع العبارات حيث تراوحت قيمة كا بين (٠.٨٠، ٠.٩٥) حيث تراوحت قيمة (Φ) ما بين (٠.٨٠، ٠.٩٥) :
 إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥ ، كما يوضح حجم أثر كبير لجميع العبارات،
 حيث تراوحت قيمة (Φ) ما بين (٠.٨٠، ٠.٩٥) :
 (٠.٨٠، ٠.٩٥).

يتضح من الجدول (٣٠) أن الأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في المحور الأول القيم التنظيمية لاستبيان الثقافة التنظيمية وتراوحت ما بين (٨٦.٦%، ٩٦%) وكان لجميع العبارات حيث تراوحت قيمة كا بين (٠.٨٠، ٠.٩٥) :
 إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥ ، كما يوضح حجم أثر كبير لجميع العبارات،
 حيث تراوحت قيمة (Φ) ما بين (٠.٨٠، ٠.٩٥) :
 (٠.٨٠، ٠.٩٥).

جدول (٣١)

التكرارات والنسب المنوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وكأ وحجم الأثر (Φ)
لاستجابات العينة بالنسبة لعبارات المحور الثاني المعتقدات التنظيمية لاستبيان الثقافة
التنظيمية

ن = ١٤٣

العبرة	نعم		الي حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب	كا	الدالة	حجم الأثر ES (Φ)	
	ك	%	ك	%	ك	%						المستوي	القيمة
١١	٧٥	٧٩.٧٨	١٤	١٤.٨٩	٥	٥.٣١	٦٣٦	٨٤.٨	٤	١٢٠.٢٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٦٩	كبير
١٢	٨٢	٨٧.٢٣	١٠	١٠.٦٣	٢	٢.١٢	٦٣٥	٨٤.٦٧	٣	١٢١.٢١	≥ ٠.٠٠١	٠.٧٠	كبير
١٣	٨٩	٩٤.٦٨	٤	٤.٢٥	١	١.٠٦	٦٦٦	٨٨.٨	١	١٦٦.٩٠	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٢	كبير
١٤	٨٧	٩٢.٥٥	٤	٤.٢٥	٣	٣.١٩	٦٦٣	٨٨.٤	٢	١٥٩.٤٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٠	كبير
١٥	٨٥	٩٠.٤٢	٨	٨.٥١	١	١.٠٦	٢.٨٧	%٩٦	١	١٥٤.٠٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٩٥	كبير
١٦	٧٥	٧٩.٧٨	١٧	١٨.٠٨	٢	٢.١٢	٢.٦٧	٨٣.٣	٦	٦٤.١٥	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٠	كبير
١٧	٨٠	٨٥.١٠	١٠	١٠.٦٣	٤	٤.٢٥	٢.٨٥	%٩٠	٤	٩٨.١٧	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٥	كبير
١٨	٨٤	٨٩.٢٩	١١	١١.٧	١	١.٠٦	٢.٨٨	٩٤	٢	١١١.١٤	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٩	كبير
١٩	٨٥	٩٠.٤٢	٨	٨.٥١	١	١.٠٦	٢.٨٧	٩٦	١	١٥٤.٠٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٩٥	كبير
٢٠	٨٠	٨٥.١	١٠	١٠.٦٣	٤	٤.٢٥	٢.٨٥	%٩٠	٤	٩٨.١٧	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٥	كبير
٢١	٨٤	٨٩.٢٩	١١	١١.٧	١	١.٠٦	٢.٨٨	٩٤	٢	١١١.١٤	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٩	كبير

*قيمة كأ دالة عند مستوى ≥ ٠.٠٥ حجم الأثر (Φ) - تأثير صغير ($٠.١ > ٠.٣$)، تأثير متوسط ($٠.٣ > ٠.٥$)، تأثير كبير ≤ ٠.٥

العبارات حيث تراوحت قيمة كأ بين (١٢٠.٢٢ : ١٦٦.٩٠) هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥ حجم أثر كبير لجميع العبارات ، حيث تراوحت قيمة (Φ) ما بين (٠.٦٩ : ٠.٨٢).

ينتضح من الجدول (٣١) أن الأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني المعتقدات التنظيمية لاستبيان الثقافة التنظيمية و تراوحت ما بين (٨٤.٨٠ : ٨٨.٨٠)، وكان لجميع

جدول (٣٢)

التكرارات والنسب المنوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وكا^٢ وحجم الأثر (Φ)
لاستجابات العينة بالنسبة لعبارات المحور الثالث الاعراف التنظيمية لاستبيان الثقافة
التنظيمية

ن = ١٤٣

العبارة	نعم		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب	كا ^٢	الدلالة		حجم الأثر ES (Φ)	المستوى	
	ك	%	ك	%					ك	%			
٢٢	٧٥	٧٩.٧٨	١٤	١٤.٨٩	٥	٥.٣١	٦٣٦	٨٤.٨	٤	١٢٠.٢٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٦٩	كبير
٢٣	٨٢	٨٧.٢٣	١٠	١٠.٦٣	٢	٢.١٢	٦٣٥	٨٤.٦٧	٣	١٢١.٢١	≥ ٠.٠٠١	٠.٧٠	كبير
٢٤	٨٩	٩٤.٦٨	٤	٤.٢٥	١	١.٠٦	٦٦٦	٨٨.٨	١	١٦٦.٩٠	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٢	كبير
٢٥	٨٧	٩٢.٥٥	٤	٤.٢٥	٣	٣.١٩	٦٦٣	٨٨.٤	٢	١٥٩.٤٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٠	كبير
٢٦	٨٠	٨٥.١	١٠	١٠.٦٣	٤	٤.٢٥	٢.٨٥	٩٠%	٤	٩٨.١٧	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٥	كبير
٢٧	٨٤	٨٩.٢٩	١١	١١.٧	١	١.٠٦	٢.٨٨	٩٤	٢	١١١.١٤	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٩	كبير
٢٨	٧٨	٨٢.٩٧	١٤	١٤.٨٩	٢	٢.١٢	٢.٧	٩٣%	٥	٨٤.٦٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٨١	كبير
٢٩	٨٠	٨٥.١	١٠	١٠.٦٣	٤	٤.٢٥	٢.٨٥	٩٠%	٤	٩٨.١٧	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٥	كبير
٣٠	٨٠	٨٥.١	١٠	١٠.٦٣	٤	٤.٢٥	٢.٨٥	٩٠%	٤	٩٨.١٧	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٥	كبير
٣١	٨٤	٨٩.٢٩	١١	١١.٧	١	١.٠٦	٢.٨٨	٩٤	٢	١١١.١٤	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٩	كبير

*قيمة كا^٢ دالة عند مستوى $0.05 \geq$ حجم الأثر (Φ) - تأثير صغير ($0.1 > 0.3$)، تأثير متوسط ($0.3 > 0.5$)، تأثير كبير $0.5 \leq$

يتضح من الجدول (٣٢) أن الأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث الاعراف التنظيمية لاستبيان الثقافة التنظيمية و تراوحت ما بين (٨٤.٨٠ : ٨٨.٨٠)، وكان لجميع العبارات حيث تراوحت قيمة كا^٢ بين (١٢٠.٢٢ : ١٦٦.٩٠) هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥. حجم أثر كبير لجميع العبارات، حيث تراوحت قيمة (Φ) ما بين (٠.٦٩ : ٠.٨٢).

جدول (٣٣)

التكرارات والنسب المنوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وكا^٢ وحجم الأثر (Φ)
لاستجابات العينة بالنسبة لعبارات المحور الرابع التوقعات التنظيمية لاستبيان الثقافة
التنظيمية

ن = ١٤٣

العبارة	نعم		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	الترتيب	كا	الدلالة		حجم الأثر ES (Φ)		
	ك	%	ك	%					القيمة	المستوي			
٣٢	٧٥	٧٩.٧٨	١٤	١٤.٨٩	٥	٥.٣١	٦٣٦	٨٤.٨	٤	١٢٠.٢٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٦٩	كبير
٣٣	٨٢	٨٧.٢٣	١٠	١٠.٦٣	٢	٢.١٢	٦٣٥	٨٤.٦٧	٣	١٢١.٢١	≥ ٠.٠٠١	٠.٧٠	كبير
٣٤	٨٩	٩٤.٦٨	٤	٤.٢٥	١	١.٠٦	٦٦٦	٨٨.٨	١	١٦٦.٩٠	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٢	كبير
٣٥	٨٧	٩٢.٥٥	٤	٤.٢٥	٣	٣.١٩	٦٦٣	٨٨.٤	٢	١٥٩.٤٢	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٠	كبير
٣٦	٨٠	٨٥.١	١٠	١٠.٦٣	٤	٤.٢٥	٦٨٥	٩٠%	٤	٩٨.١٧	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٥	كبير
٣٧	٨٤	٨٩.٢٩	١١	١١.٧	١	١.٠٦	٦٨٨	٩٤	٢	١١١.١٤	≥ ٠.٠٠١	٠.٨٩	كبير

*قيمة كا^٢ دالة عند مستوى $0.05 \geq$ حجم الأثر (Φ) - تأثير صغير ($0.1 > 0.3$)، تأثير متوسط ($0.3 > 0.5$)، تأثير كبير $0.5 \leq$

يتضح من الجدول (٣٣) أن الأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع التوقعات التنظيمية لاستبيان الثقافة التنظيمية و تراوحت ما بين (٨٤.٨٠) : (٨٨.٨٠)، وكان لجميع العبارات حيث تراوحت قيمة كا^٢ بين (١٢٠.٢٢) : (١٦٦.٩٠) هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥ حجم أثر كبير لجميع العبارات ، حيث تراوحت قيمة (Φ) ما بين (٠.٦٩ : ٠.٨٢).

وهذا يتفق الباحثان مع دراسة أكادنجي، وآخرون (٢٠٢٠) Akanji et al حيث ان الثقافة التنظيمية لها تأثير على سلوكيات القائد، وأن نمط القيادة التحويلية ونمط وسلوك القيادة وهي أفضل الأنماط التي تدعم عمليات التغيير والتحسين في الثقافة التنظيمية بالمؤسسات، بالإضافة إلى أن الأبعاد الثقافية لها تأثير على النمط القيادي بالمؤسسات. (28)

مناقشة نتائج التساؤل الثالث :
كما يوضح جدول (٣٣) ان نسبة استجابات عينة البحث في تراوحت ما بين (٧٣.٦ % : ٨٦.١%)، وجميع العبارات تراوحت قيمة كا^٢ بين (٥٩.٧٨ :

مصطلح لوصف العلاقة المتغيرة بين خلق واستهلاك الثقافة وتأثير تكنولوجيا المعلومات الحياتية الجديدة على هذه العلاقة المتغيرة .

- عرض ومناقشة نتائج التساؤل

الرابع:

١- عرض نتائج التساؤل الرابع:

والذي ينص على : هل توجد علاقة ارتباطية بين القيادة الإدارية ومستوي الابداع الإداري والثقافة التنظيمية لدي مدراء الأندية ومراكز الشباب بشمال سيناء ؟

تأثير ايجابي علي مستوي اداء العاملين وللإجابة على هذا التساؤل يستعرض الباحثان نتائج الدراسة على النحو التالي:

ويري بن معتوق حمزة زريق، الدراجي (٢٠١٦): الثقافة التنظيمية بأنها "المعتقدات العميقة حول الطريقة التي ينظم بها العمل وطريقة ممارسة السلطة، ومكافأة الأفراد، وأسلوب مراقبتهم، كما تتضمن درجة التشكيل الرسمي، وكثافة التخطيط ومداه والنظر إلى المرؤوسين في التنظيم". (١١)

كما يتفق الباحثان مع دراسة الخليفة، زياد سعيد (٢٠٠٨) (٣) ، الدوسري جاسم (٢٠٠٧) (٤) ، أبو حسين ، اسعد (٢٠١٧) (١) ان الثقافة التنظيمية لها تأثير ايجابي علي مستوي اداء العاملين وللإجابة على هذا التساؤل يستعرض الباحثان نتائج الدراسة على النحو التالي:

بالمؤسسات المختلفة ، حيث لا تشير الثقافة إلى القيم والاتفاقات والأفكار في المجتمع فحسب، بل تشير أيضاً إلى كيفية اتصال الأشخاص في المجتمع ، وهو

جدول (٣٤)

العلاقة بين استبيان القيادة الادارية ومقياس الابداع الاداري لدي مدراء الأندية و مراكز الشباب بشمال سيناء"

ن=١٤٣

م	استبيان	مقياس الابداع الاداري
٣	القيادة الادارية	**٠,٧٠٠

يتضح من الجدول (٣٤) وجود علاقة ارتباطية دالة عند مستوي دلالة (٠,٠١) بين استبيان القيادة الادارية ومقياس الابداع الاداري وبلغت

جدول (٣٥)

العلاقة بين استبيان القيادة الادارية واستبيان الثقافة التنظيمية لدي مدراء الأندية و مراكز الشباب بشمال سيناء"

ن=١٤٣

م	استبيان القيادة الادارية	استبيان الثقافة التنظيمية
٣	**٠,٦٥٠	**٠,٦٥٠

يتضح من الجدول (٣٥) وجود واستبيان الثقافة التنظيمية وبلغت علاقة ارتباطية دالة عند مستوي دلالة **٠,٦٥٠. (٠,٠١) بين استبيان القيادة الادارية

جدول (٣٦)

العلاقة بين مقياس الابداع الادري واستبيان الثقافة التنظيمية لدي مدراء الاندية ومراكز الشباب

ن=١٤٣

م	مقياس الابداع الادري	استبيان الثقافة التنظيمية
٣	**٠,٦٧٨	**٠,٦٥٠

يتضح من الجدول رقم (٣٦) وجود علاقة ارتباطية دالة عند مستوي دلالة **٠,٦٥٠. (٠,٠١) بين مقياس الابداع الادري

جدول (٣٧)

العلاقة بين القيادة الادارية و الابداع الادري والثقافة التنظيمية لدي مدراء الاندية ومراكز الشباب بمحافظة شمال سيناء

ن=١٤٣

م	استبيان القيادة الادارية	مقياس الابداع الادري	استبيان الثقافة التنظيمية
١	**٠,٧٠٠	**٠,٦٥٠	**٠,٦٥٠

يتضح من الجدول رقم (٣٧) وجود علاقة ارتباطية دالة عند مستوي دلالة (٠,٠١) بين استبيان التخطيط الاستراتيجي ومقياس التنظيم الانفعالي واستبيان الابتكار التنظيمي وبلغت **٠,٧٠٠ لصالح واستبيان الابتكار التنظيمي و

٢- مناقشة نتائج التساؤل الرابع :

يتضح من الجدول (٣٧) وجود علاقة ارتباطية دالة عند مستوي دلالة (٠,٠١) بين استبيان القيادة الادارية ومقياس الابداع الادري واستبيان الثقافة

ويشير **Koziol-Nadoln (٢٠٢٠)** أنّ عملية الإبداع تحتاج إلى أشخاص، ذوي تفكير عميق، وذوي علاقة بالمفاهيم ويقدرّون القيمة العلمية للنظريات الجيدة، ولديهم رغبة الاستطلاع، ولتتمية هذه الأشياء وتعزيزها على المؤسسة أن تعمل على توسيع إدراك الفرد، من خلال التعلم والتدريب والمشاركة في الدورات التدريبية والمؤتمرات. (٣١)

وكما اشار **Hoang et al (٢٠٢٠)** في دراسة هدفت إلى التعرف على القيادة التنظيمية ومساهمتها في تحفيز الإبداع لدى العاملين في المؤسسات ولتحقيق هدف الدراسة تمّ استخدام أداة الاستبانة لتقييم دور القائد في تحفيز النشاط الإبداعي لدى العاملين واستكشاف كيف يقوم القادة بتشكيل المناخ التنظيمي لتعزيز الإبداع. (٣٠)

كما يتفق الباحثان مع دراسة **Dobni**، (٢٠١١م) حيث هدفت إلي إختبار العلاقة بين التوجه الإبداعي والأداء المنظمي في عينة من الشركات الكندية، وقد توصلت الدراسة إلي العديد من النتائج أبرزها أن هناك علاقة طردية عالية بين التوجه الإبداعي والأداء المنظمي لهذه الشركات وأن الشركات ذات التوجه الإبداعي العالي نموها أفضل من الشركات الأخرى. (٢٩)

التنظيمية وبلغت ٧٠٠,٠٠* لصالح استبيان القيادة الادارية و ٦٥٠,٠٠* لصالح مقياس الابداع الاداري، مما يدل على ان علاقة القيادة الادارية بمستوي الابداع الاداري والثقافة التنظيمية علاقة طردية.

ويري الباحثان ان للقيادة الإدارية دوراً في تعزيز قيم الطلاقة والأصالة والمرونة لدى العاملين في المؤسسات الرياضية ، حيث أن تلك القيم هي قيم أساسية يتم من خلالها قياس مستوى الإبداع لديهم.

ويتفق الباحثان مع دراسة عبد الباقي وعبدوس (٢٠١٨) ان دور القيادة الإدارية، في تنمية وتطوير الإبداع الإداري للمؤسسة وذلك لوصف دور القيادة الإدارية في تنمية وتطوير الإبداع الإداري للمؤسسة. (١٩)

كما ان هناك اهمية للقيادة الادارية حيث تساعد على تحقيق أقصى قدر من الكفاءة في العمل وتحقيق الأهداف التي تم وضعها، فيلعب القائد دورا في تحفيز الفريق والحرص على قيامهم بأداء وظائفهم على أكمل وجه؛ بالإضافة إلى تقديم التوجيه والإشراف اللازم، وتوفير جو من الثقة بين أعضاء الفريق الواحد، وتعمل القيادة الجيدة كذلك على توفير بيئة عمل فعالة تساعد على النمو السليم والمستقر للشركة أو المؤسسة. (١٨)

التنظيمية لدي مدراء الأندية ومراكز الشباب بشمال سيناء ؟

الاستخلاصات والتوصيات:-

أولاً : الاستخلاصات

من خلال أهداف البحث وتساؤلاته ، ووفقاً لما أشارت إليه البيانات المجمعة والمعالجات الإحصائية وفي ضوء عرض ومناقشة النتائج وفي حدود عينة البحث أمكن التوصل إلى الاستخلاصات التالية :

١. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الادارية ومستوى الابداع لدي مدراء الاندية ومراكز الشباب بمشمال سيناء
٢. أنّ هنالك دوراً إيجابياً ورئيساً يلعبه المدير الذي يمارس صفات وخصائص القيادة في تعزيز الإبداع الإداري
٣. أن المديرين في الاندية ومركز الشباب يمارسون مهام وخصائص القيادة الإدارية بشكل مقبول لدى العاملين، مما يؤدي إلى تعزيز الإبداع الإداري لديهم من خلال التوجيه والتحفيز المعنوي وشخصية المدير المؤثرة على العاملين والرقابة الإدارية المرنة التي يمارسها المديرين.
٤. هناك علاقة قوية ومتراطة بين الثقافة التنظيمية والابداع الاداري، حيث اذا وجد التنظيم وجد الابداع .

ويري الباحثان ان للتوجيه الإداري دوراً في تعزيز الابداع الإداري لدى العاملين بالمؤسسات ؛ لأن المدير بخبرته الكبيرة، قد يساعد الموظف عن طريق توجيهه وبالتالي مساعدته على الإبداع ، فالتوجيه ضروري جداً وبشكل دائم ، وعلى المدير الاطلاع على كل التقارير باستمرار؛ لتوجيه الموظف باستمرار لكي يحمي الموظف من الوقوع بالخطأ في تأدية مهامه، والتي بدورها ستؤثر سلباً في أداء المؤسسة بشكل عام.

كما يعزي الباحثان علي أهمية الثقافة التنظيمية لتشجيع الابتكار وتعزيز التعاون لتمكين المؤسسات من تعزيز وخلق مكان العمل الذي يحفز العاملين على تجربة أشياء جديدة حيث تعد الثقافة التنظيمية عنصراً أساسياً في المؤسسات و يفرض على القادة ومديريها أن يفهموا أبعادها وعناصرها الفرعية لكونها الوسط البيئي الذي تعيش فيه المؤسسات، فالثقافة التنظيمية نتاج ما اكتسبه العاملون من أنماط سلوكية وطرق تفكير وقيم وعادات واتجاهات ومهارات تقنية قبل انضمامهم للمؤسسة التي يعملون فيها.

ومن خلال مناقشة النتائج و الدراسات السابقة يتضح مدى تحقق نتائج التساؤل الرابع والذي ينص على " هل توجد علاقة ارتباطية بين القيادة الإدارية ومستوي الابداع الإداري والثقافة

٥. المتغيرات التنظيمية تساهم بدرجات متفاوتة في رفع مستوى الأداء الوظيفي لدي المدراء بالاندية ومراكز الشباب..
٦. العلاقة بين القيادة الادارية والابداع الاداري علاقة طردية.
٧. العلاقة بين القيادة الادارية والثقافة التنظيمية علاقة طردية.
٨. العلاقة بين القيادة الادارية والابداع الاداري والثقافة التنظيمية علاقة طردية
٣. ضرورة العمل من قبل المديرين على متابعة القضايا المتعلقة بالقيادة الادارية وتعزيز الابداع الاداري ، وذلك من خلال الاطلاع على البحوث والصادر الحديثة حول أهمية تطبيق مفاهيم القيادة الادارية وانماطها المختلفة ؛ لأهميتها في عملية تحفيز الابداع الاداري لدى العاملين في المؤسسات الرياضية .
٤. عقد ندوات و ورش عمل حول مفاهيم القيادة الادارية وممارساتها ودورها في تعزيز الابداع لدى الموظفين داخل تلك المؤسسات.

ثانياً التوصيات:

٥. عقد دورات تدريبية تتضمن توجيهات و إرشادات تربوية تنمي الثقافة التنظيمية المختلفة لدى العاملين بالمؤسسات الرياضية .
٦. على الباحثين في مجال الابداع الاداري أن يقوموا بتطوير مقياس حديث وموثوق لقياس مستوى الابداع، داخل المؤسسات الرياضية .
٧. اجراء المزيد من الدراسات التي تتناول القيادة الادارية وعلاقتها بمتغيرات أخرى في مجالات عمل أخرى.
٨. اجراء المزيد من الدراسات التي تتناول الابداع الاداري والثقافة التنظيمية علي مجالات اخرى.
- من خلال أهداف البحث وتساؤلاته، ووفقاً لما أشارت إليه البيانات المجمعة والمعالجات الإحصائية وفي ضوء عرض ومناقشة النتائج وما توصل اليه الباحثان من استخلاصات وفي حدود عينة البحث يوصي الباحثان بالتوصيات التالية:
١. ضرورة اهتمام المديرين بتحفيز الابداع لدى العاملين، كون الابداع هو العامل الرئيسي في عصرنا الحالي؛ لبقاء المؤسسة وتطويرها من خلال ما يقدمه العاملين من أفكار إبداعية وإنجاز المهام بشكل إبداعي.
٢. ضرورة رفع مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسات الرياضية من خلال برامج متطورة وبها ثقافة بالتنمية المستدامة.

ودورها في تطبيق الجودة الشاملة دراسة تحليلية مقارنة بين الإدارة العامة للمرور والإدارة العامة للجنسية والجوازات والإقامة بوزارة الداخلية بمملة البحرين. أطروحة دكتوراه غير منشورة نسخة إلكترونية، جامعة نايف للعلوم الأمنية بالرياض السعودية ٢٠٠٧م.

٥- الدوري، زكريا، والعزاوي، نجم، والسكرانة، بلال، والعملة، شفيق، وعبد القادر، محمد (٢٠٢٠): مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها في القرن الحادي والعشرين، الطبعة الأولى، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

٦- العورتاني، مأمون عبد القادر أمين. (٢٠٠٣): العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

٧- العلاق، بشير. (٢٠٢٠). القيادة الإدارية، عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.

٨- أندوردي سيزلاقي ومارك جي والاس (٢٠١٦) : السلوك التنظيمي والاداء ، ترجمة جعفر أبو القاسم ، راجع الترجمة محمد علي عبد الوهاب ، معهد الإدارة العامة ، المملكة العربية السعودية .

٩. إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات حول هذا الموضوع من أجل التحقق من ماهية العلاقة القائمة بين القيادة الادارية و الابداع الاداري والثقافة التنظيمية بصورة أوضح إما عن طريق تغيير عينة الدراسة أو متغيراتها أو استبدال أداة الدراسة من أجل الوصول إلى نتائج أكثر وضوحاً.

قائمة المراجع :-

أولا المراجع العربية :

١- أبو حسين ، اسعد (٢٠١٧) : الثقافة التنظيمية واثرها علي دافعية الإنجاز التربوي – مجلة كلية التربية جامعة غزة ٦٥(١) ، ٦٥٧-٦٨٩.

٢- الجبالي، حمزة. (٢٠١٦): مهارات وفن إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، عمان: دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع.

٣- الخليفة، زياد سعيد(٢٠٠٨) : الثقافة التنظيمية ودورها في رفع مستوى الأداء : دراسة مسحية على ضباط كلية القيادة والأركان للقوات المسلحة السعودية رسالة ماجستير ، غير منشورة نسخة إلكترونية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، ٢٠٠٨م.

٤- الدوسري جاسم بن فيحان (٢٠٠٧) : الثقافة التنظيمية في المنظمات الأمنية

- ٩- بركان اسماء ، جليد نور الدين (٢٠١٧) : اثر الثقافة التنظيمية علي الابداع الاداري.
- ١٠- بلحاج، حبيبة، وبوغازي، فريدة. (٢٠١٩). دور القيادة الإدارية في تطوير الإبداع التكنولوجي من وجهة نظر العاملين " دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر سكيكدة". **مجلة التكامل الاقتصادي**، ٧ (٢): ٢٥٦-٢٧١.
- ١١- بن معتوق حمزة زريق، الدراجي (٢٠١٦): الثقافة التنظيمية : المفهوم والخصائص ، جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية ، ع (٢٢)، ص ١٧٣-١٨٠.
- ١٢- بوجعدار، خالد، ودريوش، شهيناز. (٢٠١٣). أثر أنماط القيادة الإدارية على تنمية الإبداع لدى الموارد البشرية - دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصناعية الخاصة بولاية قسنطينة. **مجلة العلوم الإنسانية**، ٣٢: ١٨١-١٩٩.
- ١٣- جمال أبو الوفا (٢٠٠٦م) : دور قيادات المدرسة الابتدائية في تنمية الإبداع الجماعي لدي العاملين بها لمواجهة تحديات العولمة "دراسة ميدانية" ، مدلة مستقبل التربية العربية، ع٢٤ .
- ١٤- جمال، لينا. (٢٠١٧). إدارة التميز والإبداع الإداري، الطبعة الأولى، مكة المكرمة: دار خالد اللحاني للنشر والتوزيع.
- ١٥- داود، محمد. (٢٠٢٠). **إدارة التميز والإبداع الإداري**، الطبعة الأولى، عمان: ابن النفيس للنشر والتوزيع.
- ١٦- رزيق، حنان. (٢٠١٥). القيادة الإدارية ودورها في تنمية الإبداع بالمؤسسة: دراسة حالة مؤسسة كوندور. **رسالة ماجستير غير منشورة**، جامعة أكلي محند أولحاج، الجزائر.
- ١٧- سارة مكناسي (٢٠١٧م) : دور الإبداع في تحقيق التنمية الإدارية دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن سيدي أرغيس - ام البواقي ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي.
- ١٨- صالح، أحمد. (٢٠٢٠). **إدارة رأس المال البشري: مطارحات استراتيجية في تنشيط الاستثمار ومواجهة الانهيار**، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع
- ١٩- عبد الباقي، حياة، وعبدوس، عبد العزيز. (٢٠١٨). دور القيادة الإدارية في تنمية و تطوير الإبداع الإداري بالمؤسسة. **مجلة دفاتر اقتصادية**، ٩ (١): ٢٦٥-٢٧٩.

التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن ، المجلة العربية لضمان وجودة التعليم الجامعي ، مج ١٠ .

٢٦- نصر الدين، بن عودة. (٢٠١٥). دور القيادة الإدارية في تطوير الإبداع الإداري. *مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية*، ٣ (٢): ١٢١-١٣٩ .

٢٧- هدي بدر سعيد بن عيد المطيري (٢٠١٩) : مهارات الإبداع الإداري لمديري الأندية الرياضية الكويتية ودرجة ملائمتها لتحقيق الميزة التنافسية، بحث منشور ، جمهوريه مصر العربية .

-ثانيا المراجع الأجنبية :

28- Akanji, B., Mordi, C., Ituma, A., Adisa, T.A. and Ajonbadi, H. (2020) The influence of organizational culture on leadership style in higher education institutions, *Personnel Review*, 49.

29-Dobni, C.B. (2011): The relationship between an innovation orientation and organizational performance, *International Journal of innovation Management*, 14.

٢٠- عزة جلال مصطفى نصر، منار محمد بغدادي (٢٠٢١) : تحسين الثقافة التنظيمية لدعم التحول الرقمي بمدارس التعليم الثانوي العام في مصر : جامعة بني سويف مجلة كلية التربية، عدد يوليو، الجزء الاول ٢٠٢١م.

٢١- علي عبد الرحمن محمد مرعي (٢٠١٤م) : مستوي الإبداع الإداري والقيادة لدي مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر مديري ومعلمي إدارة الحسينية التعليمية - محافظة الشرقية ، رسالة دكتوراه ، مجلة كلية التربية ، جامعة بورسعيد مصر .

٢٢- محمد الصيرفي (٢٠٠٩م) : إدارة العمل الجماعي ، الإسكندرية ، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع .

٢٣- محمد حسن محمد حمادات (٢٠٠٨م) : السلوك التنظيمية والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية ، عمان ، دار الحامد

٢٤- مدحت أبو النصر (٢٠٠٩م) : التفكير الإبتكاري والإبداعي طريقك إلي التميز والنجاح، ط٢ ، القاهرة ، المجموعة العربية للنشر والتوزيع .

٢٥- مراد محمد النشمي ، هدي أحمد الدعيس (٢٠١٧م) : "الإبداع الإداري وعلاقته بتحقيق الميزة

- and Thriving at Work: A Chinese Perspective. *Administrative Sciences*, 8(3), 46.
- 34-Su, Sophia & Baird, Kevin. (2017). The role of leaders in generating management innovation. *The International Journal of Human Resource Management..*
- 35-Wipulanusat, W., Panuwatwanich, K., & Stewart, R. (2018). Pathways to workplace innovation and career satisfaction in the public service. *International Journal Of Organizational Analysis*, 26(5), 890-914.
- 30-Hoang et al., (2020): Leaders influencing innovation A qualitative study exploring the role of leadership and organizational climate in Vietnamese tourism SMEs
- 31-Kozioł-Nadolna, K. (2020). The Role of a Leader in Stimulating Innovation in an Organization. *Administrative Sciences*, 10(3), 59.
- 32-Lee, Y., & Kim, J. (2021). Cultivating employee creativity through strategic internal communication: The role of leadership, symmetry, and feedback seeking behaviors. *Public Relations Review*, 47(1), 101998.
- 33-Riaz, S., Xu, Y., & Hussain, S. (2018). Understanding Employee Innovative Behavior