

القدرات الابتكارية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى مدربي تنس الطاولة

بجمهورية مصر العربية

*د / مني عبدالمنعم عبدالمعبود ابراهيم

المقدمة :

شهدت الإدارة تطوراً كبيراً مع التقدم التكنولوجي ، ولم تعد الإدارة مهمة القادة فقط بل أصبحت تهتم كل إنسان لأننا نعيش جميعاً في مؤسسات تحتاج إلى إدارة. ويعد العصر الحالي والمستقبل المنتظر هو عصر شديد السرعة ودائم التغير وهو عصر الكون الواحد والاقتصاد الواحد. حيث أصبح السباق هو سباق مع الزمن لمواكبة التقدم الحضاري، ويعتبر المجال الرياضي هو أحد مجالات الحياة الذي يتأثر بدرجة كبيرة جداً بتقدم العلوم الأخرى وبذلك تتنوع أساليب التدريب - الإدارة - التعليم ويحتاج ذلك لقادة قادرين على قيادة الرياضة المصرية بسرعة شديدة لمواكبة ما يحدث في عالم الرياضة العالمية.

وتعد العقول المبدعة هي أساس نجاح المنظمات في بيئة الأعمال المعاصرة فمع تنوع أشكال المنافسة وتزايد حدتها في الأسواق العالمية أصبح السبق في الاختراع والابتكار من أساسيات ومقومات نجاح واستمرار المنظمات (٢٨ : ١٦٥) .

وعليه يجب أن تراعى هذه المنظمات عند اختيار أفرادها أن يتميزوا بشخصيات ناضجة ويعتمدوا في تفكيرهم على المعلومات وأن يتخذوا قراراتهم على البدائل والاحتمالات ، ولا بد أن يكون الفرد مبتكر ومبدع وغير تقليدي مؤدياً لعمله بطريقة جديدة لتحقيق الأهداف (٣٠ : ٧٨).

حيث يعتبر الابتكار والتطوير عنصراً هاماً في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية فعلى ضوءه تتحدد درجة تقدم الأمم ورفيها ويرتبط ذلك بمدى تشجيعها للقدرات والطاقات الخلاقة للأفراد العاملين بمنظمتها، فكل فكر، وتكنولوجيا جديدة تشارك في تطوير ونمو المنظمات . (١٤ : ٥٠)

والإدارة الحديثة المعاصرة تحتاج إلى تعديل وتحسين وتطوير طرق وأساليب تحديد الأولويات والأهداف، وهذا لا يتم إلا عن طريق خلق وإيجاد المناخ الثقافي الملائم في المنظمة الذي يتيح المجال للفكر الإبتكاري في الظهور والتطور، ويتيح الفرصة لاتخاذ القرارات المناسبة للمواقف المختلفة (٧ : ٦).

وتعد عملية اتخاذ القرار هي العملية الأساسية التي يتولاها المديرين والرؤساء فى كافة أنواع المنظمات، والهيئات التى من شأنها إحداث تغيير، ومن هذا المنطلق كان الاهتمام زائدا بالقيادات الإدارية والفنية حيث تكون هي المسئولة عن التطوير الإدارى من حيث التوجيه، والرقابة، وتحليل المواقف، واستعراض البدائل، واتخاذ القرارات الإدارية المناسبة لحل المشكلات. والتدريب الرياضي هو عملية إدارية متكاملة بالإضافة لكونها عملية فنية لها معارف ووظائف وادوار ومعايير علمية تقاس بها فتبدأ بالتخطيط، والتنظيم فأصدار الأوامر ثم التنسيق فالمراقبة ، ويضاف إليها اعداد وتأهيل المدربين واللاعبين لخوض المنافسات وغيرها من الأهداف.

و يقوم المدرب بالتوجيه والأشراف على اللاعبين ولكى يكون قائدا يجب ان يحتفظ بعلاقات عمل فعالة مع المديرين الرياضيين وأولياء الأمور واللاعبين والزملاء من المدربين، حيث تشمل بعض المهام التى يطلب منه أدائها اعطاء الدافعية للاعبين ، وتنمية وتطوير الاتصال الفعال ومعالجة الصراعات المختلفة ، واتخاذ القرارات الهامة والحيوية (٦ : ٢).

ومن خلال عمل الباحثة فى مجال التحكيم فى الاتحاد المصري لتنس الطاولة والاحتكاك المباشر ببعض اللاعبين والحكام والمدربين فى مجال تنس الطاولة لاحظت الباحثة أن مدرب تنس الطاولة هو المحور الأساسي المحدد لنجاح الهيئة الرياضية فى تحقيق أهدافها فى مجال رياضة تنس الطاولة ، وعليه يقع العبء والمسئولية فى الوصول بمن يقودهم الى تحقيق أهدافهم ، ويعتمد الفوز والنجاح فى تحقيق الأهداف على قدرة المدرب على اتخاذ القرارات المناسبة لكل موقف مع العمل على التغيير والإبتكار الدائم والمستمر فى تطبيق النظم المختلفة من أجل التطوير وتنمية القدرات وتحقيق الأهداف ، وبالتالي وجب على المدرب أن يستخدم جميع قدراته الإبتكاريه المختلفة التى تساعده على قيادة أفراد الفريق، وإثارة الدافعية لديهم، مع تنفيذ الخطط التدريبية اللازمة والتى من شأنها رفع المستوى وإحراز التقدم وهذا ما استدعى الباحثة فى أن تقوم بدراسة القدرات الإبتكاريه لدى مدربي تنس الطاولة ومعرفة علاقتها باتخاذ القرارات المناسبة الفعالة .

أهداف البحث :

يهدف البحث الى التعرف على القدرات الإبتكاريه وعلاقتها باتخاذ القرار لدى مدربي تنس الطاولة بجمهورية مصر العربية من خلال التعرف على :-

١- القدرات الإبتكاريه لدى مدربي تنس الطاولة بجمهورية مصر العربية.

- ٢- قدرة مدربي تنس الطاولة بجمهورية مصر العربية على اتخاذ القرار .
٣- العلاقة بين القدرات الإبتكارية لمدربي تنس الطاولة، وعملية اتخاذ القرار .

تساؤلات البحث

- ١- ما القدرات الإبتكارية لدى مدربي تنس الطاولة بجمهورية مصر العربية ؟
٢- ما قدرة مدربي تنس الطاولة بجمهورية مصر العربية على اتخاذ القرار ؟
٣- هل توجد علاقة بين القدرات الإبتكارية لدى مدربي تنس الطاولة ، واتخاذ القرار؟

مصطلحات البحث :

القدرات الأبتكارية :

القدرة على انتاج الأفكار الجديدة وتنفيذ هذه الأفكار ووضعها في شكل ملموس (٢٢:٤) .

اتخاذ القرار:

هو عملية أختيار بين أفضل البدائل وأفضل السبل لتحقيق الهدف (٢٩ : ٤٢٢) .

بعض الدراسات السابقة

١- دراسة " أماني محمد توفيق" (٢٠٠٨) (٤) بعنوان "نموذج مقترح لتفعيل الابتكار في المنظمات الإنتاجية في ظل منهجية النظم بالتطبيق على شركات إنتاج البترول" ، استهدفت الدراسة التوصل إلى نموذج يمكن من خلاله تفعيل عملية الابتكار بمنظمات البترول، بالإضافة إلى عدد من التوصيات التي يمكن الاسترشاد بها في تفعيل الابتكار ، وذلك باستخدام المنهج الوصفي ، واشتملت العينة على عمال من شركات قطاع البترول والبالغ عددهم ٤٠٠ عامل ، واستخدمت الباحثة استمارات الاستبيان كأدوات لجمع البيانات ، وكانت اهم النتائج اضطلاع المنظمات في تهيئة المناخ للإبداع والابتكار عن طريق إتاحة فرص التعلم، إعادة صياغة مجالات تقييم الأداء بحيث تضمن عناصر ذات علاقة بالابتكار وبحث السبل التي تؤدي إلى إشباعها، وأن تستند الإدارة في إختيار الأفراد وتعيينهم إلى المهارات الإبتكارية وتهيئة المناخ المناسب للعاملين لإفراز أفكارهم، وإنشاء بنك للأفكار كبديل للشكاوى، وتفعيل دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية الإبتكار والإبداع، وتبنى وتطبيق أسلوب فريق العمل.

٢- دراسة " جمال محمد علي و جمال إسماعيل محمد" (٢٠٠٨) (٦) بعنوان "القيم التربوية لدى المديرين الفنيين لكرة القدم وعلاقتها باتخاذ القرار" واستهدفت الدراسة التعرف على "القيم التربوية المرتبطة باتخاذ القرار لدى المديرين الفنيين لكرة القدم ولتحقيق ذلك اختار الباحثان عينة البحث بالطريقة العشوائية بلغت (١٠) مديرا فنيا بالقسم الأول و (٢٠) مديرا فنيا بالقسم الثاني و قام الباحثان بتصميم مقياس لإتخاذ القرار و إختيار الباحثان اختبار القيم التربوية الذي أعده في

الأصل كل من "فرنون والبورت ولندزى" Vernon, Allport, Lindsey عام ١٩٣١م والذي أعده في صورته العربية محمود عطية هنا ١٩٦٠م وتوصلت الدراسة لنتائج من أهمها وجود قيم تربوية يتحلى بها المديرين الفنيين لكرة القدم وهذه القيم مرتبة حسب أهميتها و جاء ترتيب القيم كالتالي: الاقتصادية؛ السياسية؛ الجمالية، الاجتماعية؛ النظرية؛ الدينية"، وبالنسبة للمديرين الفنيين لكرة القدم للممتاز (أ) جاء ترتيب القيم كالتالي: الاقتصادية؛ الجمالية؛ الاجتماعية؛ السياسية؛ النظرية؛ الدينية، وبالنسبة للمديرين الفنيين لكرة القدم للممتاز (ب) جاء ترتيب القيم كالتالي: الاقتصادية؛ السياسية؛ الاجتماعية؛ الجمالية؛ النظرية؛ الدينية .

٣- دراسة " منال إسماعيل محمد" (٢٠٠٧م) (٢٢) بعنوان "العلاقة بين القدرة الإبتكارية للمدير وبعض المتغيرات التنظيمية والشخصية دراسة ميدانية"، واستهدفت الدراسة التعرف على بيان أثر الرضا الوظيفي و السمات الشخصية للمدير وبين كل من قدرته الإبتكارية الكلية والتعرف على بيان أثر الثقافة التنظيمية السائدة في القدرة الإبتكارية للمدير والتعرف على دور الثقافة التنظيمية السائدة كوسيط في العلاقة بين كل من الرضا الوظيفي للمدير وسماته الشخصية وبين قدراته الإبتكارية الكلية وإستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وإشتملت العينة على المديرين في الطبقات الوسطى والإشرافية في قطاع الأعمال الخاص في مجال الأغذية والمشروبات والبالغ عددهم (٢٣٤) ، واستخدمت الباحثة إستمارة إستقصاء كأداة من أدوات البحث، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي للمدير والكفاءة الذاتية الإبداعية وبين قدرته الإبتكارية ووجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية المشجعة على الإبتكار وبين القدرة الإبتكارية.

٤- دراسة "حسين محمد حسين" (٢٠٠٦م) (٧) بعنوان "أثر ثقافة المنظمة على تنمية القدرات الإبتكارية للعاملين" (دراسة مقارنة) بين كلية تجارة عين شمس وأكاديمية البحث العلمي، وقد إستهدفت الدراسة التعرف على أثر ثقافة المنظمة على تنمية القدرات الإبتكارية للعاملين مع محاولة إيجاد المناخ المناسب والثقافة التي تساعد على الإبتكار وإنشاء وإيجاد إدارة متخصصة خاصة بالإبتكار، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، على عينة من العاملين بكلية تجارة عين شمس وأكاديمية البحث العلمي، واستخدمت الدراسة الإستبيان والمقابلة الشخصية كأدوات لجمع البيانات ، وكانت أهم النتائج عدم وجود علاقة إرتباط بين متغيرات كل من الثقافة التنظيمية وعناصر الثقافة التنظيمية التي تتبنى الإبتكار لدى العاملين كما لا توجد اختلافات جوهرية في إتجاهات العاملين والمسؤولين بكلية التجارة بجامعة عين شمس وأكاديمية البحث العلمي نحو متغيرات الثقافة التنظيمية التي تساعد على تنمية القدرات الإبتكارية للعاملين.

٥- دراسة **Jaskyte.Kristina (جسكىتي، كريستينا)** (٢٠٠٥م) (٢٧) بعنوان "Organization culture and innovation in nonprofit human service

organization "الثقافة التنظيمية والإبتكار فى المنظمات اللاربحية للخدمة الإنسانية" وقد استهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي واستخدمت المنهج الوصفي، و اشتملت العينة على المنظمات اللاربحية للخدمة الإنسانية ، باستخدام استمارة الاستقصاء كأداة من أدوات جمع البيانات ، وكانت أهم النتائج أن المنظمة التي تكون ابتكاريه لابد لها من إعطاء الموظفين المهلة الكافية للتعبير عن إبداعاتهم وأن يستعدوا للمخاطر والتجربة والإستفادة من الفرص، كما أوضحت هذه الدراسة أن الثقافة التنظيمية من أهم أجهزة التنبؤ بالإبداع أو الإبتكار التنظيمي لذا يجب على القادة أن يسعوا إلى إدارة وإستخدام المتغيرات الثقافية حتى تكون المنظمات منظمات ابتكاريه.

٦- دراسة "مصطفى هاشم أحمد" (٢٠٠٣) (٢٠) بعنوان الأنشطة الطلابية وعلاقتها بكل من التفكير الأبتكارى وسمات الشخصية والتحصيل الدراسي لدى طلاب جامعة أسيوط"، وقد استهدفت الدراسة التعرف على الأنشطة الطلابية وعلاقتها بكل من التفكير الأبتكارى وسمات الشخصية والتحصيل الدراسي لدى طلاب جامعة أسيوط ، وذلك باستخدام المنهج الوصفي ، على عينة قوامها (٧٢٠) طالب وطالبة ممثلين للفرق الدراسية الأربعة ، وقد استعان الباحث باستمارات الاستبيان والمقابلة الشخصية كأدوات لجمع البيانات ، وكانت أهم النتائج أن هناك فروق دالة إحصائيا بين طلاب النشاط الثقافي وكلا من طلاب النشاط الرياضي،الإجتماعى، الفني في التحصيل الدراسي لصالح طلاب النشاط الثقافي.

٧- دراسة **Hannah.K.Watson** (هانا .كي .تسون) (٢٠٠٣) (٢٦) بعنوان " Effects of organization culture on innovation decision: does university culture affect the ad optional of classroom technology "، تأثير الثقافة الجامعية على تبنى فكرة الإبداع، و إستهدفت الدراسة التعرف على مدى الثقافة الجامعية على تبنى فكرة الإبداع وعلى نحو أكثر تحديداً عملية تبنى تكنولوجيا قاعة التدريس ،باستخدام المنهج الوصفى - الدراسات المسحية ، على عينة قوامها (٨) جامعات عامه وذلك باستخدام الاستبيان والملاحظة والوثائق الموجودة كأدوات لجمع البيانات ، وكانت أهم النتائج أن الجامعات التي لديها ثقافة تنظيمية وتكنولوجيا في قاعة التدريس من الأرجح أن يكون لديها إبداع ولديها قيادة تنبؤية تساعد على الإبداع.

٨- دراسة **سميا رمضان** "(٢٠٠١م) (١١) بعنوان " أثر أبعاد الثقافة القومية علي سلوك الإدارة العليا في إتخاذ القرار بالتطبيق" واستهدفت الدراسة التعرف علي جوانب الثقافة المصريه وتطويرها وأنماط القيم التي تحكم سلوك المصريين والوقوف علي درجه توافر وثبات أبعاد القيم المرتبطة بالعمل ومعرفة درجة تأثير كل بعد من هذه الابعاد علي نمط الاداره في اتخاذ القرارات ،ومحاولة استنباط نمط اتخاذ قرارات مناسب للبيئه والثقافة المصريه وتوصلت الي دور المنظمه

الإيجابي في تنميه وتطوير الإبداع والعمل علي خلق الإبداع وإنه لا يبد من شعور العاملين بالمساواة والأمان.

طرق وإجراءات البحث:

منهج البحث : إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي لمناسبه لطبيعة وأهداف البحث .
مجتمع وعينة البحث : يتكون مجتمع البحث من مدربي تنس الطاولة بالأندية أعضاء الإتحاد المصري لتنس الطاولة بجمهورية مصر العربية. وبلغت العينة (٦٠) مدربا، تم إختيارهم بالطريقة العشوائية، من بين مدربي أندية تنس الطاولة ببعض المحافظات بحيث تكون ممثله لمجتمع البحث وجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

بيان بعدد أفراد عينة البحث من مدربي تنس الطاولة بمحافظات جمهورية مصر العربية

م	المحافظات	العينة	النسبة المئوية
١	القاهرة	١٧	%٢٨,٣٣
٢	الشرقية	٧	% ١١,٦٧
٣	الغربية	٧	%١١,٦٧
٤	أسيوط	١٢	%٢٠
٥	أسوان	٩	%١٥
٦	المنوفية	٨	%١٣,٣٣
	الإجمالي	٦٠	%١٠٠

يتضح من الجدول (١) الأعداد التي تم اختيارها بالطريقة العشوائية من بين مدربي تنس الطاولة بالأندية أعضاء الإتحاد المصري لتنس الطاولة ببعض محافظات جمهورية مصر العربية.

أدوات جمع البيانات :

قامت الباحثة بالاستعانة بالأدوات التالية في جمع البيانات الخاصة بالبحث :-

(١) استمارة استبيان للقدرة الإبتكاريه لدى مدربي تنس الطاولة من تصميم الباحثة، مرفق (٣).

(٢) استمارة استبيان إتخاذ القرار لدى مدربي تنس الطاولة من تصميم الباحثة، مرفق (٤).

أولا : إستبيان القدرات الإبتكاريه لدى مدربي تنس الطاولة.

قامت الباحثة بتصميم إستمارة إستبيان لقياس القدرات الإبتكارية لدى مدربي تنس الطاولة وقد إتبع الخطوات الآتية :

١- تحديد أبعاد الإستبيان: قامت الباحثة بالإطلاع على المراجع العلمية ، والدراسات المرتبطة (٢) ، (٩) ، (١٥) ، (١٧) ، (٢٠) ، وتوصلت الى عدد ١١ محور تقيس القدرات الإبتكارية مرفق (٢) ، تم عرضها على (٥) من الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية والإدارة العامة، العلوم التربوية، مرفق (١). وقد توصلت الباحثة من خلال عرض المحاور على الخبراء الى (٩) محاور تعبر عن القدرات الابتكارية لدى مدربي تنس الطاولة. جدول (٢)

جدول (٢)

آراء الخبراء حول محاور القدرات الابتكارية لدى مدربي تنس الطاولة

(ن = ٥)

م	الأبعاد	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
١	المرونة	٥	-	١٠٠%
٢	الأصالة	٤	١	٨٠%
٣	الخيال	٥	-	١٠٠%
٤	الدافعية الداخلية	٥	-	١٠٠%
٥	مواصلة الاتجاه	١	٤	٢٠%
٦	الحساسية للمشكلات	٥	-	١٠٠%
٧	حب المخاطرة	٥	-	١٠٠%
٨	الثقة بالنفس	٤	١	٨٠%
٩	الميل إلى التطوير	٥	-	١٠٠%
١٠	الطلاقة	٤	١	٨٠%
١١	الإصرار	٢	٣	٤٠%

ينتضح من جدول (٢) مايلي: تم التوصل إلى (١١) محورا حيث تراوحت الأهمية النسبية لآراء الخبراء ما بين ٢٠% : ١٠٠% لتلك المحاور.

ارتضت الباحثة نسبة ٨٠% كنسبة قبول للمحاور، وبالتالي تم قبول (٩) محاور للاستبيان وهم المرونة ، الأصالة ، الخيال ، الطلاقة ، الميل إلى التطوير ، الحساسية للمشكلات ، الدافعية الداخلية ، حب المخاطرة ، الثقة بالنفس، واستبعدت الباحثة المحور رقم (٥) مواصلة الاتجاه، والمحور رقم (١١) الإصرار ثم قامت الباحثة بوضع عبارات تقيس كل محور وبذلك تم التوصل إلى الاستمارة في صورتها المبدئية مرفق (٣) .

الدراسة الاستطلاعية :

قامت الباحثة بتطبيق الاستبيانات على عينة قوامها (٢٠) مفحوصا، وقد تم اختيارها بالأسلوب العشوائي من مجتمع البحث ومن خارج أفراد العينة الأساسية وذلك خلال الفترة من ١/٧/٢٠٠٩م إلى ١/١٠/٢٠٠٩م بغرض:

- التأكد من مدى مناسبة العبارات ووضوحها للعيينة المطبق عليها الاستبيانات.
 - إضافة أو حذف أو تعديل العبارات وفقاً للمحاور الموضوعية.
 - المعاملات العلمية لاستمارات الاستبيان (الصدق - الثبات) .
- وقد أوضحت نتائج التحليل الأولية أن الأسئلة أو المواقف جاءت مناسبة من حيث الصياغة واللغة المستخدمة، ولم تظهر أي تعليقات شفوية أو تحريرية توجي بالغموض أو عدم الفهم. أيضاً أظهرت الدراسة أن الأسئلة الواردة باختبار القيم استغرقت زمناً يتراوح ما بين ١٠ - ١٥ دقيقة وهو زمن لا يبعث على الملل. كما أيد ذلك الاستنتاج عدم ظهور أية تعبيرات شفوية توجي بالملل.

● المعاملات العلمية للاستبيانات (صدق - ثبات):

أولاً الصدق :

ولحساب صدق الاستبيان استخدمت الباحثة الطرق التالية:

- صدق المحكمين

- صدق الاتساق الداخلي

أ- صدق المحكمين:

قامت الباحثة بعرض استبيان القدرات الابتكارية مرفق (٣) على (٥) خبراء في مجال الإدارة الرياضية ، والعلوم التربوية والنفسية مرفق (١)، وقد قام الخبراء بحذف وتعديل بعض عبارات المحاور، وأقرروا بأن مضمون عبارات الاستبيان تقيس القدرات الإبتكارية لدى عينة البحث، وكانت نسبة الموافقة على صدق الاختبار لما وضع من اجله وكفايته ٩٢%، جدول (٣) .

جدول (٣)

آراء المحكمين لمدى كفاية الاستبيان لقياس ما وضع من أجله (ن = ٥)

عدد المحكمين	كافى تماماً	كافى إلى ح دما	غير كافى
٥	٤	٣	١
المجموع	٢٠	٣	-

٠,٧٣٩	٠,٨٩٦	٠,٨٥٧	٠,٨٣١	٠,٧٢١	٠,٤٦٧	٠,٨٧٣	٠,٦٤٩	٠,٨٣٠	١
٠,٦٩٠	٠,٧٥٠	٠,٨٧٩	٠,٨٨٩	٠,٨٠٨	٠,٥٢٦	٠,٧٧٩	٠,٣٦٩	٠,٨٤٧	٢
٠,٣٨٣	٠,٧٩٠	٠,٨٨٥	٠,٨٩٠	٠,٨٤٥	٠,٠٧٩	٠,٤٣٢	٠,٨٣٩	٠,٨٣١	٣
٠,٨٧٣	٠,٨١٨	٠,٣٦٩	٠,٨٥٣		٠,٨٣١	٠,٨٣٥	٠,٩٣١	٠,٨٧١	٤
٠,٦٢٢	٠,٨٨٠	٠,٨١٥			٠,٣٣٠		٠,٨٧١	٠,٠٧٣	٥
٠,٨٣٦					٠,٨٠٣			٠,٨٩٢	٦
٠,٧٤٨								٠,٨٣١	٧
٠,٣٢٥									٨

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = (٠.٤٤٤)

يتضح من جدول (٥) ان صدق الاتساق الداخلي لعبارات استبيان القدرات الابتكارية تتراوح ما بين (٠.٧٣ ، ٠.٨٩٦) ، وقد تم حذف العبارة رقم (٥) من محور المرونة ، والعبارة رقم (٢) من محور الأصالة ، والعبارة رقم (٣) من محور الخيال، والعبارة رقم (٣ ، ٥) من محور الدافعية الداخلية، والعبارة رقم (٤) من محور الثقة بالنفس ، والعبارة رقم (٣ ، ٨) من محور الطلاقة حيث أنها غير دالة وبالتالي تم التوصل إلى الاستبيان في صورته النهائية مرفق (٤) وبلغت عدد عبارات الاستبيان (٣٩) عبارة .

ثانيا الثبات :

قامت الباحثة بإيجاد معامل الثبات للاستبيان بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار *test re-test* حتى يمكن استبعاد العبارات الغير ثابتة والغير صادقة. وقد روعى أن تكون الفترة الزمنية بين التطبيقين (١٥) يوماً، و جدول (٦) يوضح معاملات الثبات لعبارات الاستبيان الخاص بالقدرات الابتكارية لدى أفراد العينة من مدربي تنس الطاولة بجمهورية مصر العربية .

جدول (٦)

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لاستبيان القدرات الابتكارية

لدى مدربي تنس الطاولة (ن=٢٠)

م	المحاور	التطبيق الاول		التطبيق الثاني	
		س١	ع١	س٢	ع٢
١	المرونة	٢٠,٨٠	٧,٤١	١٨,٥٠	٦,٣٢
٢	الاصالة	١٣,٥٠	٤,٦٣	١٢,٥٠	٤,٣٥

٠,٧٨	٣,٧٥	٧,٩٠	٤,٢٦	٩,٦٠	الخيال	٣
٠,٨٧	٤,١٧	٨,٧٠	٤,٠٣	١٠,٠٠	الدافعية الداخلية	٤
٠,٦٦	٣,٤٦	٨,٩٠	٣,٥٢	١٠,٩٠	الحساسية للمشكلات	٥
٠,٨١	٤,٢٧	١٢,٣٠	٥,٣٥	١٤,٢٠	حب المخاطرة	٦
٠,٩٠	٤,٦٠	١١,٦٠	٥,١٩	١٢,٠٠	الثقة بالنفس	٧
٠,٩٥	٥,٧٤	١٦,٣٠	٦,١٩	١٧,٥٠	الميل للتطوير	٨
٠,٩٧	٧,٤٠	١٩,٨٠	٧,٣٥	٢٠,٣٠	الطلاقة	٩
٠,٩٤	٤٠,٢٠	١١٦,٥٠	٤٥,٣٧	١٢٨,٨٠	المجموع	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٠,٤٤٤

يتضح من جدول (٦) وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوي ٠,٠٥ بين التطبيقين الأول والثاني لأبعاد الاستبيان مما يشير إلي ثبات الاستبيان .

ثانيا : الاستبيان الخاص باتخاذ القرار لدى مدربي تنس الطاولة .

١- قامت الباحثة بالاطلاع على المراجع والدراسات السابقة (١)،(٦)،(١٣)،(١٦)،(٢١)،(٢٣)،(٢٤)،(٢٥) للتعرف على محاور استبيان اتخاذ القرار .

٢- العرض على الخبراء :

تم التوصل إلى (٨) محاور خاصة باستبيان اتخاذ القرار لدى مدربي تنس الطاولة مرفق (٥)، وقامت الباحثة بعرض المحاور على (٥) من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية مرفق (٢) وقد ارتضت الباحثة نسبة ٨٠% كنسبة قبول للمحاور، وبالتالي تم قبول (٦) محاور للاستبيان والجدول رقم (٧) يوضح صدق المحكمين لمحاور استبيان اتخاذ القرار .

جدول (٧)

صدق المحكمين لمحاور استبيان اتخاذ القرار (ن = ٥)

النسبة المئوية %	أراء المحكمين		الأبعاد	م
	غير موافق	موافق		
٨٠%	١	٤	تطوير أعضاء الفريق	١
١٠٠%	-	٥	انخفاض معدل أداء الفريق	٢
٨٠%	١	٤	أساليب مكافأة اللاعبين	٣

٤	المشاركة في ميادين الاستثمار	٢	٣	٤٠%
٥	تعيين الجهاز الادارى	٤	١	٨٠%
٦	اللائحة المالية للفريق	٥	-	١٠٠%
٧	إعاقه سير العمل	١	٤	٢٠%
٨	إدخال الحاسب الآلي	٤	١	٨٠%
	إجمالي	٢٩	١١	٨١,٦٧%

يتضح من جدول (٧) أن نسبة آراء الخبراء تراوحت ما بين ٢٠% ، ١٠٠% وقد تم حذف محورى المشاركة في الاستثمار ، إعاقه سير العمل ، وبلغ إجمالي صدق الاستبيان ٨١,٦٧% مما يشير إلى صدق الاستبيان .

وقد قامت الباحثة بصياغة عبارات المحاور التي تم التوصل إليها في صورة أمثلة للمواقف والمشكلات التي يمكن أن تقابل المدرب أثناء تأدية عمله ، ووضعت العبارات في صورة حلول مقترحة لهذه المشكلات في ضوء القدرات الإبتكارية.

٣- تم عرض العبارات الخاصة بالمحاور على الخبراء لحذف وتعديل ما يناسب البحث (مرفق ٦) وجدول (٨) يوضح صدق المحكمين لعبارات الاستبيان .

جدول (٨)

آراء الخبراء حول عبارات استبيان اتخاذ القرار لدى مدربي تنس الطاولة

(ن = ٥)

م	تطوير أعضاء الفريق	انخفاض معدل أداء الفريق	تعيين الجهاز الادارى	أساليب مكافأة اللاعبين	إدخال الحاسب الآلي	اللائحة المالية للفريق
١	٨٠%	١٠٠%	٤٠%	٨٠%	٢٠%	٦٠%
٢	٢٠%	-	٦٠%	٢٠%	٨٠%	٤٠%
٣	٨٠%	٦٠%	٨٠%	٨٠%	٦٠%	٢٠%
٤	٢٠%	٤٠%	٢٠%	٢٠%	٤٠%	٨٠%
٥	-	٢٠%	-	٤٠%	-	٦٠%
٦	١٠٠%	٨٠%	١٠٠%	٦٠%	١٠٠%	٤٠%

%٤٠	-	%٤٠	%٨٠	%١٠٠	%٨٠	٧
%٦٠	%١٠٠	%٦٠	%٢٠	-	%٢٠	٨
%٢٠	%٨٠	%٨٠	%٢٠	%٨٠	%٨٠	٩
%٨٠	%٢٠	%٢٠	%٨٠	%٢٠	%٢٠	١٠
%٦٠	%٨٠	-	%٤٠	%٨٠	%٦٠	١١
%٤٠	%٢٠	%١٠٠	%٦٠	%٢٠	%٤٠	١٢
%١٠٠	-	%٤٠	%٢٠	%٦٠	%٨٠	١٣
-	%١٠٠	%٦٠	%٨٠	%٤٠	%٢٠	١٤
%١٠٠	%٦٠	%٨٠	%٨٠	%٤٠	%١٠٠	١٥
-	%٤٠	%٢٠	%٢٠	%٦٠	-	١٦
%٦٠	%٨٠	%٦٠	-	%٦٠	%٦٠	١٧
%٤٠	%٢٠	%٤٠	%١٠٠	%٤٠	%٤٠	١٨

يتضح من جدول (٨) أن نسبة آراء الخبراء تراوحت ما بين ٢٠% ، ٨٠% وقد ارتضت

الباحثة نسبة ٦٠% فأكثر كنسبة قبول للعبارات التي تقيس القدرات الابتكارية المقبولة.

المعاملات العلمية للمقياس (الصدق - الثبات) :

أولاً : الصدق :

صدق الاتساق الداخلي

قامت الباحثة بحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان حيث تم حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور من المحاور والمجموع الكلي للاستبيان ، ثم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه ، والجدول (٩) يوضح صدق الاتساق الداخلي لمحاور استبيان اتخاذ القرار لدى مدربي تنس الطاولة.

جدول (٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط لمحاور استبيان

اتخاذ القرار لدى مدربي تنس الطاولة (ن=٢٠)

م	المحاور	م	ع	ر	مستوى الدلالة
١	تطوير أعضاء الفريق	٣١,٠٠	١٠,٨٨	٠,٩٩٠	دال
٢	انخفاض مستوى أعضاء الفريق	٢٩,٢٠	١٠,٤٤	٠,٩٨٦	دال
٣	أساليب مكافأة اللاعبين	٣٢,٦٠	٩,٤٦	٠,٩٨٦	دال
٤	تعيين أعضاء الفريق	٣٠,١٠	١١,٤٧	٠,٩٧٢	دال

٥	اللائحة المالية للفريق	٣٠,٧٠	٨,٩٩	٠,٩٨٧	دال
٦	إدخال الحاسب الالى	٣١,٦٠	٩,٢٠	٠,٩٨٩	دال

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = (٠,٤٤٤)

يتضح من جدول (٩) أن قيمة ر المحسوبة تراوحت ما بين (٠,٩٨٦ ، ٠,٩٩٠) وهى اكبر من قيمة ر الجدولية وبالتالي فهي دالة مما يدل على صدق محاور الاستبيان الخاص باتخاذ القرار لدى مدربي تنس الطاولة بجمهورية مصر العربية.

جدول (١٠)

صدق الاتساق الداخلى لعبارات استبيان اتخاذ القرار (ن = ٢٠)

المحاور	تطوير أعضاء الفريق	انخفاض مستوى أعضاء الفريق	أساليب مكافأة اللاعبين	تعيين أعضاء الفريق	اللائحة المالية للفريق	إدخال الحاسب الالى
رقم العبارة	الاتساق الداخلى	الاتساق الداخلى	الاتساق الداخلى	الاتساق الداخلى	الاتساق الداخلى	الاتساق الداخلى
١	٠,٩٣٩	٠,٩٣٦	٠,٩١٩	٠,٩٣٦	٠,٦٧٨	٠,٨٥٩
٢	٠,٩٦١	٠,٩٠٢	٠,٨٨٩	٠,٨٠٩	٠,٨٥٩	٠,٨٩٠
٣	٠,٩٥٠	٠,٨٥١	٠,٨٧٨	٠,٩٢٤	٠,٩٠٩	٠,٩٠٩
٤	٠,٩٠٦	٠,٩٤٠	٠,٩٣٢	٠,٨٠٦	٠,٨٩٣	٠,٦٦٢
٥	٠,٨٠٨	٠,٨٩٥	٠,٦٩١	٠,٧٦٧	٠,٧٤٧	٠,٧٥٠
٦	٠,٦٠٦	٠,٩١١	٠,٨٦٤	٠,٨٩١	٠,٩١٩	٠,٨٢٠
٧	٠,٨٣٤	٠,٧٦٨	٠,٨٧٢	٠,٩٣٠	٠,٨٢٣	٠,٨٨٨
٨	٠,٩٥٠	٠,٨٠٦	٠,٩١٩	٠,٨٨٧	٠,٨٨٣	٠,٨٧٠
٩	٠,٧٠٠	٠,٨٢٩	٠,٨٧١	٠,٨٤٣	٠,٨٥٦	٠,٩٥٠

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = (٠,٤٤٤)

يتضح من جدول (١٠) ما يلى : تراوح صدق الاتساق الداخلى لعبارات استبيان اتخاذ القرار لدى مدربي تنس الطاولة ما بين (٠,٦٦٢ ، ٠,٩٥٠) وهو اكبر من قيمته الجدولية مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلى لعبارات استبيان اتخاذ القرار لدى مدربي تنس الطاولة.

ثانيا : الثبات :

جدول (١١)

الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لاستبيان اتخاذ القرار لدى مدربي تنس الطاولة

(ن = ٢٠)

ر	التطبيق الثانى		التطبيق الأول		المحاور
	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
٠,٩٨	١٠,٦٣	٣١,٤٠	١٠,٨٨	٣١,٠٠	١ تطوير أعضاء الفريق

٠,٩٩	١٠,٦٨	٢٩,٢١	١٠,٤٤	٢٩,٢٠	انخفاض مستوى أعضاء الفريق	٢
٠,٩٧	٩,٣٣	٣١,٤٠	٩,٤٦	٣٢,٦٠	أساليب مكافأة اللاعبين	٣
٠,٩٩	١١,٥٨	٢٩,٧٠	١١,٤٧	٣٠,١٠	تعيين أعضاء الفريق	٤
٠,٩٦	٨,٣٦	٢٩,٠٠	٨,٩٩	٣٠,٧٠	اللائحة المالية للفريق	٥
٠,٩٤	٨,٦٤	٢٩,٨٠	٩,٢٠	٣١,٦٠	إدخال الحاسب الالى	٦
٠,٩٩	٥٧,٩١	١٨٠,٩٠	٥٩,٥٣	١٨٥,٢٠	المجموع	

يتضح من جدول (١١) أن معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لدرجات محاور الاستبيان قد تراوحت بين (٠,٩٤ ، ٠,٩٩) مما يدل على أنها ذات معاملات ثبات عالية وبالتالي تم وضع الاستبيان في صورته النهائية (مرفق ٧) .

المعالجات الإحصائية :

تم استخدام الدرجة المقدرة ، النسبة المئوية ، معامل الارتباط ، الانحراف المعياري ، والمتوسط الحسابي .

عرض ومناقشة النتائج :

التساؤل الأول : ما القدرات الابتكارية لدى مدربي تنس الطاولة بجمهورية مصر العربية .

جدول (١٢)

التكرارات والنسب المئوية لمحاور القدرات الابتكارية لدى مدربي تنس

الطاولة جمهورية مصر العربية (ن = ٦٠)

الترتيب	النسبة المئوية	المجموع التقديرى	نعم		إلى حد ما		لا		المحاور	م
			%	ك	%	ك	%	ك		
الثالث	٧٤,٢٢	١٣٣٦	٥٢,٧٨	١٩٠	٣٠,٠٠	١٠٨	١٧,٢٢	٦٢	المرونة	١
الثامن	٦٠,٦٧	٧٢٨	٢٧,٩٢	٦٧	* ٤٥,٨٣	١١٠	٢٦,٢٥	٦٣	الأصالة	٢
السابع	٦٥,٥٦	٥٩٠	٢٨,٨٩	٥٢	* ٥٦,١١	١٠١	١٥,٠٠	٢٧	الخيال	٣
الثاني	٧٨,٦٧	٩٤٤	٥٧,٠٨	١٣٧	٣٢,٥٠	٧٨	١٠,٤٢	٢٥	الدافعية الداخلية	٤

			*							
٥	الحساسية للمشكلات	١٧	٩,٤٤	٨٥	* ٤٧,٢٢	٧٨	٤٣,٣٣	٦٦٢	٧٣,٥٦	الرابع
٦	المخاطرة	٨٤	٣٥,٠٠	٨٤	٣٥,٠٠	٧٢	٣٠,٠٠	٦٩٦	٥٨,٠٠	التاسع
٧	الثقة بالنفس	٩	٣,٧٥	٩٣	٣٨,٧٥	١٣٨	٥٧,٥٠	٩٧٨	٨١,٥	الأول
٨	الميل الى التطوير	٥٦	١٨,٦٧	١٠٢	٣٤,٠٠	١٤٢	٤٧,٣٣	١٠٧٢	٧١,٤٧	الخامس
٩	الطلاقة	٨٢	٢٢,٧٧	٩٣	٢٥,٨٣	١٨٥	٥١,٣٨	١٢٨٦	٧١,٤٤	السادس
	المجموع	٤٢٥		٨٥٤		١٠٦١		٨٢٩٢	٧٠,٨٧	

(*) النسبة المئوية الدالة عند مستوى ٠,٠٥ = ٤٥,٢٦

يتضح من جدول (١٢) أن النسبة المئوية لمجموع محاور الاستبيان هي (٧٠,٨٧%) وبالتالي فهي دالة مما يشير إلى تواجد بعض القدرات الأبتكارية لدى المدربين ولكن بدرجات مختلفة حيث تراوحت النسبة المئوية للمحاور بين (٥٨ % ، ٨١,٠٥ %). وبالتالي فتشير إلى توافر بعض القدرات الأبتكارية لدى مدربي تنس الطاولة : مثل المرونة ، الدافعية الداخلية ، الحساسية للمشكلات ، الثقة بالنفس ، الميل إلى التطوير ، والطلاقة ، وتوافر البعض الآخر بدرجة أقل: كالأصالة ، الخيال حيث كانت النسبة المئوية لها على التوالي (٦٠,٦٧ % ، ٦٥,٥٦ %)، وعدم توافر قدرة المخاطرة لديهم حيث كانت النسبة المئوية لها (٥٨%).

وتشير جداول معنوية النسبة المئوية على دلالة محاور المرونة ، الدافعية الداخلية ، الثقة بالنفس ، الميل الى التطوير، الطلاقة لصالح الأجابة (نعم) حيث كانت النسبة المئوية لهم على التوالي (٧٤,٢٢ % ، ٧٨,٦٧ % ، ٨١,٥ % ، ٧١,٤٧ % ، ٧١,٤٤ %) وبالتالي فهي تشير الى توافر هذه القدرات لديهم ، وتتضح في مرونة المدربين في التعامل مع اعضاء الفريق، مع حرصهم على تأدية واجباتهم بدافع داخلي لديهم في تطوير العمل وتحسينه عن طريق محاولة خلق وابداع حلول بديلة للمشكلات التي قد تواجههم مما يدل على توافر هذه القدرات لديهم .

ويؤكد الشمري، فهيد عايض(٢٠٠٢) (٣) ان الإبداع الإداري هو توظيف أمثل للقدرات العقلية والفكرية التي تتميز بأكبر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات والقدرة على تحليلها بما يؤدي إلى تكوين ترابطات واكتشاف علاقات أو أفكار أو أساليب عمل جديدة داخل المنظمات الإدارية.

كما تشير جداول معنوية النسبة المئوية على دلالة محاور الأصالة ، الخيال ، الحساسية للمشكلات لصالح الأجابة (الى حد ما) حيث كانت النسبة المئوية لهم على التوالي (

٨٠	٢٤٠	*٦١,٦٧	٣٧	٢٦,٦٧	١٦	١١,٦٧	٧	١
٣٥,٣٣	١٠٦	٨,٣٣	٥	٢١,٦٧	١٣	*٧٠,٠٠	٤٢	٢
٦٤,٦٧	١٩٤	٢١,٦٧	١٣	*٦٨,٣٣	٤١	١٠,٠٠	٦	٣
٨٤,٦٧	٢٥٤	*٧٠,٠٠	٤٢	٢١,٦٧	١٣	٨,٣٣	٥	٤
٧٨	٢٣٤	*٦٠,٠٠	٣٦	٢٥,٠٠	١٥	١٥,٠٠	٩	٥
٣٨	١١٤	١٠,٠٠	٦	٢٥,٠٠	١٥	*٦٥,٠٠	٣٩	٦
٨٠,٦٧	٢٤٢	*٦٣,٣٣	٣٨	٢٥,٠٠	١٥	١١,٦٧	٧	٧
٩١,٣٣	٢٧٤	*٧٨,٣٣	٤٧	٢١,٦٧	١٣	-	-	٨
٨٨	٢٦٤	*٧٠,٠٠	٤٢	٣٠,٠٠	١٨	-	-	٩
٧١,١٩	١٩٢٢	٤٩,٢٦	٢٦٦	٢٩,٤٤	١٥٩	٢١,٣٠	١١٥	

(*) النسبة المئوية الدالة عند مستوى ٠,٠٥ = ٤٥,٢٦

يتضح من جدول (١٣) أن النسبة المئوية لمجموع محور تطوير أعضاء الفريق هي (٧١,١٩%) وبالتالي فهي دالة مما يشير إلى قدرة المدربين على اتخاذ القرارات الخاصة بتطوير أعضاء الفريق، وقد تراوحت النسبة المئوية للعبارة بين (٣٥,٣٣ % ، ٩١,٣ %). وبالتالي فهي تشير إلى قدرة المدربين على اتخاذ القرارات المناسبة الخاصة بتطوير أعضاء الفريق وذلك نتيجة لتوفر بعض القدرات الابتكارية لديهم : مثل المرونة ، الدافعية الداخلية ، الحساسية للمشكلات ، الثقة بالنفس ، الميل إلى التطوير ، والطلاقة ، وعدم قدرتهم على اتخاذ بعض القرارات الخاصة بتطوير الفريق نتيجة عدم توافر بعض القدرات الابتكارية : كالأصالة ، والمخاطرة حيث كانت النسبة المئوية لها على التوالي (٣٥,٣٣ % ، ٣٨ %).

جدول (١٤)

التكرارات والنسب المئوية لمحور انخفاض معدل أداء أعضاء الفريق (ن = ٦٠)

النسبة المئوية	المجموع التقديري	نعم		إلى حد ما		لا		التكرارات العبارات
		%	ك	%	ك	%	ك	
٩١,٣٣	٢٧٤	*٧٨,٣٣	٤٧	٢١,٦٧	١٣	-	-	١
٣٠,٠٠	٩٠	٦,٦٧	٤	١١,٦٧	٧	*٨١,٦٧	٤٩	٢
٧٩,٣٣	٢٣٨	*٤٨,٣٣	٢٩	*٥١,٦٧	٣١	-	-	٣
٨٢,٦٧	٢٤٨	*٦٥,٠٠	٣٩	٢٦,٦٧	١٦	٨,٣٣	٥	٤
٥١,٣٣	١٥٤	٢١,٦٧	١٣	٣٥,٠٠	٢١	٤٣,٣٣	٢٦	٥
٤٠	١٢٠	١١,٦٧	٧	٢٦,٦٧	١٦	*٦١,٦٧	٣٧	٦
٨٣,٣٣	٢٥٠	*٦٦,٦٧	٤٠	٢٥,٠٠	١٥	٨,٣٣	٥	٧

٨٤	٢٥٢	*٦٥,٠٠	٣٩	٣٠,٠٠	١٨	٥,٠٠	٣	٨
٧٤,٦٧	٢٢٤	*٤,٦٧	٢٨	٤٣,٣٣	٢٦	١٠,٠٠	٦	٩
٦٨,٥١	١٨٥٠	٤٥,٥٦	٢٤٦	٣٠,١٩	١٦٣	٢٤,٢٦	١٣١	

(*) النسبة المئوية الدالة عند مستوى ٠,٠٥ = ٤٥,٢٦

يتضح من جدول (١٤) أن النسبة المئوية لمجموع محور انخفاض معدل اداء أعضاء الفريق هي (٦٨,٥١%) وبالتالي فهي دالة مما يشير إلى قدرة المدربين على اتخاذ القرارات الخاصة بانخفاض معدل اداء أعضاء الفريق، وقد تراوحت النسبة المئوية للعبارات بين (٣٠% ، ٩١,٣٣ %). وبالتالي فهي تشير إلى قدرة المدربين على اتخاذ القرارات المناسبة الخاصة بانخفاض معدل اداء أعضاء الفريق وذلك نتيجة لتوفر بعض القدرات الابتكارية لديهم : مثل المرونة ، الدافعية الداخلية ، الثقة بالنفس ، الميل إلى التطوير ، والطلاقة ، وعدم قدرتهم على اتخاذ بعض القرارات نتيجة عدم توافر بعض القدرات الابتكارية لديهم : كالأصالة ، والحساسية للمشكلات ، والمخاطرة حيث كانت النسبة المئوية لها على التوالي (٣٠% ، ٥١,٣٣% ، ٤٠%) .

جدول (١٥)

التكرارات والنسب المئوية لمحور أساليب مكافأة اللاعبين (ن = ٦٠)

النسبة المئوية	المجموع التقديري	نعم		إلى حد ما		لا		التكرارات العبارات
		%	ك	%	ك	%	ك	
٧٩,٣٣	٢٣٨	*٥٠,٠٠	٣٠	*٤٨,٣٣	٢٩	١,٦٧	١	١
٤٦,٦٧	١٤٠	٢٨,٣٣	١٧	١٠,٠٠	٦	*٦١,٦٧	٣٧	٢
٦٤,٦٧	١٩٤	٢٠,٠٠	١٢	*٧١,٦٧	٤٣	٨,٣٣	٥	٣
٩٢,٦٧	٢٧٨	*٨١,٦٧	٤٩	١٨,٣٣	١١	-	-	٤
٨٦	٢٥٨	*٦٥,٠٠	٣٩	٣٥,٠٠	٢١	-	-	٥
٤٧,٣٣	١٤٢	١٠,٠٠	٦	*٤٨,٣٣	٢٩	٤١,٦٧	٢٥	٦
٧٨,٦٧	٢٣٦	*٤٦,٦٧	٢٨	*٥٣,٣٣	٣٢	-	-	٧
٩٠,٦٧	٢٧٢	*٧٦,٦٧	٤٦	٢٣,٣٣	١٤	-	-	٨
٩٧,٣٣	٢٩٢	*٩٥,٠٠	٥٧	٣,٣٣	٢	١,٦٧	١	٩
٧٥,٩٣	٢٠٥٠	٥٢,٥٩	٢٨٤	٣٤,٦٣	١٨٧	١٢,٧٨	٦٩	

(*) النسبة المئوية الدالة عند مستوى ٠,٠٥ = ٤٥,٢٦

يتضح من جدول (١٥) أن النسبة المئوية لمجموع محور أساليب مكافأة اللاعبين هي (٧٥,٩٣%) وبالتالي فهي دالة مما يشير إلى قدرة المدربين على اتخاذ القرارات الخاصة بأساليب مكافأة اللاعبين ، وقد تراوحت النسبة المئوية للعبارات بين (٤٦,٦٧% ، ٩٧,٣٣%).

وبالتالي فهي تشير الى قدرة المدربين على اتخاذ القرارات المناسبة الخاصة بأساليب مكافأة اللاعبين وذلك نتيجة لتوفر بعض القدرات الابتكارية لديهم : مثل المرونة ، الدافعية الداخلية ، الحساسية للمشكلات ، الثقة بالنفس ، الميل الى التطوير ، والطلاقة ، وعدم قدرتهم على اتخاذ بعض القرارات نتيجة عدم توافر بعض القدرات الابتكارية لديهم كالأصالة ، المخاطرة حيث كانت النسبة المئوية لها على التوالي (٤٦,٦٧ % ، ٤٧,٣٣ %) .

جدول (١٦)

التكرارات والنسب المئوية لمحور تعيين الجهاز الادارى (ن = ٦٠)

النسبة المئوية	المجموع التقديرى	نعم		إلى حد ما		لا		التكرارات العبارات
		%	ك	%	ك	%	ك	
٧٨,٦٧	٢٣٦	*٥٨,٣٣	٣٥	٣٠,٠٠	١٨	١١,٦٧	٧	١
٦٦,٦٧	٢٠٠	٣٨,٣٣	٢٣	٤٠,٠٠	٢٤	٢١,٦٧	١٣	٢
٤٦,٦٧	١٤٠	١٥,٠٠	٩	٣٦,٦٧	٢٢	*٤٨,٣٣	٢٩	٣
٨٤	٢٥٢	*٦٥,٠٠	٣٩	٣٠,٠٠	١٨	٥,٠٠	٣	٤
٦٨	٢٠٤	٣٣,٣٣	٢٠	*٥٣,٣٣	٣٢	١٣,٣٣	٨	٥
٣٨,٦٧	١١٦	١١,٦٧	٧	٢٣,٣٣	١٤	*٦٥,٠٠	٣٩	٦
٨٢,٦٧	٢٤٨	*٦٠,٠٠	٣٦	٣٦,٦٧	٢٢	٣,٣٣	٢	٧
٥٧,٣٣	١٧٢	١٦,٦٧	١٠	*٦٠,٠٠	٣٦	٢٣,٣٣	١٤	٨
٨٦,٦٧	٢٦٠	*٦٦,٦٧	٤٠	٣٣,٣٣	٢٠	-	-	٩
٦٧,٧٠	١٨٢٨	٤٠,٥٦	٢١٩	٣٨,١٥	٢٠٦	٢١,٣٠	١١٥	

(*) النسبة المئوية الدالة عند مستوى ٠,٠٥ = ٤٥,٢٦

يتضح من جدول (١٦) أن النسبة المئوية لمجموع محور تعيين الجهاز الادارى هي (٦٧,٧٠%) وبالتالي فهي دالة مما يشير إلى قدرة المدربين على اتخاذ القرارات الخاصة بتعيين الجهاز الادارى ، وقد تراوحت النسبة المئوية للعبارات بين (٣٨,٦٧ % ، ٨٦,٦٧ %). وبالتالي فهي تشير الى قدرة المدربين على اتخاذ القرارات المناسبة الخاصة بتعيين الجهاز الادارى وذلك نتيجة لتوفر بعض القدرات الابتكارية لديهم : مثل المرونة ، الدافعية الداخلية

، الثقة بالنفس ، الميل الى التطوير ، والطلاقة ، وعدم قدرتهم على اتخاذ بعض القرارات الخاصة بتعيين الجهاز الادارى نتيجة عدم توافر بعض القدرات الابتكارية : كالخيال ، والمخاطرة ، والميل الى التطوير، حيث كانت النسبة المئوية لها على التوالي (٤٦,٦٧ % ، ٣٨,٦٧ % ، ٥٧,٣٣ %) .

جدول (١٧)

التكرارات والنسب المئوية لمحور اللائحة المالية للفريق (ن = ٦٠)

النسبة المئوية	المجموع التقديرى	نعم		إلى حد ما		لا		التكرارات العبارات
		%	ك	%	ك	%	ك	
٩٠,٦٧	٢٧٢	*٧٦,٦٧	٤٦	٢٣,٣٣	١٤	-	-	١
٥٧,٣٣	١٧٢	٢٥,٠٠	١٥	٤٣,٣٣	٢٦	٣١,٦٧	١٩	٢
٧٤,٦٧	٢٢٤	*٥١,٦٧	٣١	٣٣,٣٣	٢٠	١٥,٠٠	٩	٣
٨١,٣٣	٢٤٤	*٥٥,٠٠	٣٣	٤٣,٣٣	٢٦	١,٦٧	١	٤
٨٩,٣٣	٢٦٨	*٧٣,٣٣	٤٤	٢٦,٦٧	١٦	-	-	٥
٣٠,٦٧	٩٢	٥,٠٠	٣	١٦,٦٧	١٠	*٧٨,٣٣	٤٧	٦
٩٦,٦٧	٢٩٠	*٩٣,٣٣	٥٦	٥,٠٠	٣	١,٦٧	١	٧
٩٥,٣٣	٢٨٦	*٩١,٦٧	٥٥	٥,٠٠	٣	٣,٣٣	٢	٨
٩٧,٣٣	٢٩٢	*٩٥,٠٠	٥٧	٣,٣٣	٢	١,٦٧	١	٩
٧٩,٢٦	٢١٤٠	٦٢,٩٦	٣٤٠	٢٢,٢٢	١٢٠	١٤,٨١	٨٠	

(*) النسبة المئوية الدالة عند مستوى ٠,٠٥ = ٤٥,٢٦

يتضح من جدول (١٧) أن النسبة المئوية لمجموع محور اللائحة المالية للفريق هي (٧٩.٢٦%) وبالتالي فهي دالة مما يشير إلى قدرة المدربين على اتخاذ القرارات الخاصة باللائحة المالية للفريق ، وقد تراوحت النسبة المئوية للعبارات بين (٣٠,٦٧ % ، ٩٧,٣٣ %) . وبالتالي فهي تشير الى قدرة المدربين على اتخاذ القرارات الخاصة باللائحة المالية للفريق

وذلك نتيجة لتوفر بعض القدرات الابتكارية لديهم : مثل المرونة ، الدافعية الداخلية ، الثقة ، بالنفس ، الميل الى التطوير ، والطلاقة ، وعدم قدرتهم على اتخاذ بعض القرارات الخاصة باللائحة المالية للفريق نتيجة عدم توافر بعض القدرات الابتكارية : كالأصالة ، والمخاطرة حيث كانت النسبة المئوية لها على التوالي (٥٧,٣٣ % ، ٣٠,٦٧ %) .

جدول (١٨)

التكرارات والنسب المئوية لمحور ادخال الحاسب الالى (ن = ٦٠)

النسبة المئوية	المجموع التقديرى	نعم		إلى حد ما		لا		التكرارات العبارات
		%	ك	%	ك	%	ك	
٦٠	١٨٠	٢٥,٠٠	١٥	*٥٠,٠٠	٣٠	٢٥,٠٠	١٥	١
٧٤	٢٢٢	*٥١,٦٧	٣١	٣١,٦٧	١٩	١٦,٦٧	١٠	٢
٥٦	١٦٨	٢٣,٣٣	١٤	*٤٣,٣٣	٢٦	٣٣,٣٣	٢٠	٣
٨٨	٢٦٤	*٧٣,٣٣	٤٤	٢٣,٣٣	١٤	٣,٣٣	٢	٤
٧٤	٢٢٢	*٤٦,٦٧	٢٨	٤١,٦٧	٢٥	١١,٦٧	٧	٥
٤٢	١٢٦	١٣,٣٣	٨	٢٨,٣٣	١٧	*٥٨,٣٣	٣٥	٦
٧٨	٢٣٤	*٥٨,٣٣	٣٥	٢٨,٣٣	١٧	١٣,٣٣	٨	٧
٧١,٣٣	٢١٤	٤٠,٠٠	٢٤	*٤٨,٣٣	٢٩	١١,٦٧	٧	٨
٨٨,٠٠	٢٦٤	*٧٠,٠٠	٤٢	٣٠,٠٠	١٨	-	-	٩
٧٠,١٥	١٨٩٤	٤٤,٦٢	٢٤١	٣٦,١١	١٩٥	١٩,٢٦	١٠٤	

(*) النسبة المئوية الدالة عند مستوى ٠,٠٥ = ٤٥,٢٦

يتضح من جدول (١٨) أن النسبة المئوية لمجموع محور ادخال الحاسب الالى هي (٧٠,١٥%) وبالتالي فهي دالة مما يشير إلى قدرة المدربين على اتخاذ القرارات الخاصة بأدخال الحاسب الالى ، وقد تراوحت النسبة المئوية للعبارات بين (٤٢% ، ٨٨%). وبالتالي فهي تشير الى قدرة المدربين على اتخاذ القرارات المناسبة الخاصة بأدخال الحاسب الالى

وذلك نتيجة لتوفر بعض القدرات الابتكارية لديهم : مثل المرونة ، الدافعية الداخلية ، الحساسية للمشكلات ، الثقة بالنفس ، الميل الى التطوير ، والطلاقة ، وعدم قدرتهم على اتخاذ بعض القرارات الخاصة انخفاض معدل اداء الفريق نتيجة عدم توافر بعض القدرات الابتكارية : كالخيال ، والمخاطرة حيث كانت النسبة المئوية لها على التوالي (٥٦% ، ٤٢%) .

جدول (١٩)

التكرارات والنسب المئوية للقدرة على اتخاذ القرار لدى مدربي تنس الطاولة

بجمهورية مصر العربية (ن = ٦٠)

م	المحاور	لا		إلى حد ما		نعم		المجموع التقديري	النسبة المئوية
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	تطوير أعضاء الفريق	١١٥	٢١,٣٠	١٥٩	٢٩,٤٤	٢٦٦	٤٩,٢٦*	١٩٢٢	٧١,١٩
٢	انخفاض معدل اداء الفريق	١٣١	٢٤,٢٦	١٦٣	٣٠,١٩	٢٤٦	٤٥,٥٦*	١٨٥٠	٦٨,٥٢
٣	أساليب مكافأة اللاعبين	٦٩	١٢,٧٨	١٨٧	٣٤,٦٣	٢٨٤	٥٢,٥٩*	٢٠٥٠	٧٥,٩٣
٤	تعيين الجهاز الادارى	١١٥	٢١,٣٠	٢٠٦	٣٨,١٥	٢١٩	٤٠,٥٦	١٨٢٨	٦٧,٧٠
٥	اللائحة المالية للفريق	٨٠	١٤,٨١	١٢٠	٢٢,٢٢	٣٤٠	٦٢,٩٦*	٢١٤٠	٧٩,٢٦
٦	إدخال الحاسب الآلى	١٠٤	١٩,٢٦	١٩٥	٣٦,١١	٢٤١	٤٤,٦٣	١٨٩٤	٧٠,١٥
	المجموع	٦١٤		١٠٣٠		١٥٩٦		١١٦٨٤	٧٢,١٢

(*) النسبة المئوية الدالة عند مستوى ٠,٠٥ = ٤٥,٢٦

يتضح من جدول (١٩) أن النسبة المئوية لمجموع محاور الاستبيان هي (٧٢,١٢%) وبالتالي فهي دالة مما يشير إلى قدرة المدربين على اتخاذ القرارات المختلفة ولكن بدرجات متفاوتة حيث تراوحت النسبة المئوية للمحاور بين (٦٧,٧٠% ، ٧٩,٢٦%) . وبالتالي فهي تشير الى قدرة المدربين على اتخاذ القرارات المختلفة والخاصة بتطوير أعضاء الفريق ،

انخفاض معدل اداء الفريق ، أساليب مكافأة اللاعبين ، اللائحة المالية للفريق ، وعدم قدرتهم على اتخاذ القرارات المناسبة فى بعض النواحي مثل : تعيين الجهاز الادارى ، إدخال الحاسب الالى حيث كانت النسبة المئوية لها على التوالى (٦٨,٥٢ % ، ٦٧,٧٠ %) .

وتشير جداول معنوية النسبة المئوية على دلالة محاور تطوير اعضاء الفريق ، انخفاض معدل اداء الفريق ، أساليب مكافأة اللاعبين ، و اللائحة المالية للفريق لصالح الأجابة (نعم) حيث كانت النسبة المئوية لهم على التوالى (٤٩,٢٦ % ، ٤٥,٥٦ % ، ٥٢,٥٩ % ، ٦٢,٩٦ %) .

وبالتالى فهى تشير الى قدرة المدربين على اتخاذ القرارات المختلفة والخاصة بتطوير وانخفاض معدل اداء الفريق ويتضح ذلك من خلال قدرتهم على حث اعضاء الفريق على العمل والعمل على معرفة مشاكلهم ووضع حلول لها مع محاولة اشراكهم فى دورات تدريبية مختلفة لتنمية مواهبهم، ووضعهم لشروط خاصة لقبول اعضاء الفريق كأن يكون لديه الخبرة والقدرات الابتكارية الكافية لتفوقه ومساعدة زملائه فى حل مشاكلهم ، كما ان لديهم القدرة على اتخاذ قرارات مناسبة فى استخدام طرق عديدة لمكافأة اللاعبين كمساعدته فى حل مشكلاته أو منحة رحلة ترفيهية أو تنظيم حفل تكريم للمتميزين منهم والعديد من المكافآت الاخرى التى من شأنها رفع الروح المعنوية لدى اللاعبين .

حيث يشير عز الدين على راضى (١٩٩٣م) (١٢) على أهمية عملية التحفيز حيث أنها تحرر الطاقات الكامنة فى الفرد وتعمل على استثارة النشاط والعمل ويشير إلى أهمية القائد فى توجيه العاملين ودوره فى تفاعل المجموعة وتماسكها وقيادتها لتحقيق أهداف المنظمة.

ويؤكد زكى محمد حسن (١٩٩٧م) (١٠) على أن المدرب الرياضي المحرك الرئيس لعملية التدريب و العمود الفقري لأي نشاط من الأنشطة الرياضية ، وبالتالى فأن قدرته على اتخاذ القرارات المناسبة والجيدة فى الوقت المناسب تساعد على رفع مستوى الفريق ، وعادة ما يرتبط الوصول إلى المستويات الرياضية ارتباطا مباشرا بمدى قدرات المدرب على إدارة عملية التدريب ، وأيضاً على قدراته فى إعداد اللاعب للمنافسات الرياضية وعلى قدراته فى مراعاة وتوجيه وإرشاد اللاعب قبل وبعد المنافسة .

كما تؤكد دراسة خالد بنى حمدان ، فراس الشلبى (٨) على ضرورة مراعاة العنصر البشري عند الاختيار والتعيين فى المؤسسات ، من حيث التخصص والمؤهلات ، والاستمرار فى تدريبهم لتنمية مهاراتهم ومواكبة المستجدات ، وذلك لضمان وضع الرجل المناسب فى المكان المناسب.

بينما تشير جداول معنوية النسبة المئوية على عدم دلالة محاور المشاركة فى تعيين الجهاز الادارى ، ادخال الحاسب الالى لصالح اى اجابة وبالتالى فهى تشير الى عدم قدرة المدربين على اتخاذ القرارات المناسبة باستخدام التكنولوجيا وتعيين الجهاز الادارى ويتضح ذلك من خلال عدم

استخدامهم للحاسب الالى فى اتخاذ القرارات الخاصة بوضع خطط بديلة لتنمية الفريق والتعرف على التوقعات المستقبلية للخطط التطويرية للفريق، مع عدم قدرتهم على اتخاذ القرارات المختلفة بشأن اختيار وتعيين الجهاز الادارى المعاون للفريق حيث أن هذه المهمة ليست من اختصاص المدرب اكثر من المدير الفنى ويكون رأيه استشارى للمدير الفنى و يساعد فى هذه المسئولية اعضاء مجلس الادارة وذلك مع مراعاة بعض من ظروف النادى ، وايضا الى ان هذه القرارات تحتاج الى دراسة منظمة تختص بها الهيئة الادارية بالاندية أما بالنسبة للجانب التكنولوجى فترى الباحثة انه بالرغم من التطور التكنولوجى الا ان المديرين يفضلون اتخاذ القرارات الخاصة بالتدريب من خلال الخبرات والمواقف الشخصية التى يمرون بها دون النظر لاهمية التكامل بين هذه الخبرات والقدرات الخاصة بهم وبين التكنولوجيا فى صنع القرار المناسب.

حيث ذكر جمال محمد على (٢٠٠٨م) (٦) أن أحيانا لا يبنى القرار على الدراسة الموضوعية، وإنما يكون ناتج عن دوافع، واتجاهات، ومدركات متخذ القرار، وقيمة الشخصية والتربوية.

وتؤكد دراسة خالد بنى حمدان ، فراس الشلبى (٨) على وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية ما بين استخدام تقانة المعلومات والإبداع ، مما يشير إلى أن استخدام تقانة المعلومات يسهم في إبراز الملكات الإبداعية لدى الأفراد ويعمل على تعزيزها، كون تقانة المعلومات توفر لهؤلاء الأفراد كل ما يحتاجونه من الوسائل والأدوات والإمكانات اللازمة لتطبيق وتجريب أفكارهم على أرض الواقع ، كما اكدت على ضرورة اعداد البرامج التدريبية الفعالة للأفراد وتدريبهم للتعامل مع تقانة المعلومات ، ولزيادة قدراتهم على استخدامها بالشكل الصحيح.

التساؤل الثالث : هل توجد علاقة بين القدرات الابتكارية لدى مدربي تنس الطاولة ، واتخاذ القرار .

جدول (٢٠)

مصفوفة الارتباط بين القدرات الابتكارية ، واتخاذ القرار لدى مدربي تنس الطاولة

الطلاق	الميل للتطوير	الثقة بالنفس	المخاطرة	الحساسية للمشكلات	الدافعية الداخلية	الخيال	الاصالة	المرونة	القدرات الابتكارية اتخاذ القرار بـ
*.٣٤٠	.٠٦٢	*.٣٤٨	.١٦٢	*.٢٥٠	*.٢٦٨	.٠٤٠	*.٢٩٢		المرونة فى اتخاذ القرار
.٠٤٧	.٠٠٣	*.٢٥٠	.٠٠٥	*.٢٩٢	*.٢٥٢	.٠٦٧			الاصالة فى اتخاذ القرار
.٠٨٤	.٠٣١	.١٠٠	.١١١	.٢٣٤	.١٣٠				الخيال واتخاذ القرار
*.٢٥٧	*.٢٧١	*.٢٥٩	.٢٤٨	*.٣٤٠					الدافعية الداخلية واتخاذ القرار
*.٢٨٨	*.٢٥٤	*.٢٦١	.٠٩٥						الحساسية للمشكلات و اتخاذ القرار
.١١٩	.٠٣١	.٢٢٢							المخاطرة واتخاذ القرار

*.٢٦٢	*.٢٥٠									الثقة بالنفس واتخاذ القرار
*.٣٤٠										الميل للتطوير واتخاذ القرار
										الطلاقة واتخاذ القرار

يتضح من جدول (٢٠) ما يلي : وجود فرق معنوى دال بين المرونة فى اتخاذ القرار وبين كل من الاصالة والدافعية الداخلية والحساسية للمشكلات والثقة والطلاقة .

- يوجد فرق معنوى دال بين الاصالة فى اتخاذ القرار والدافعية والحساسية للمشكلات والثقة بالنفس.

- يوجد فرق معنوى دال الدافعية الداخلية واتخاذ القرار وبين الحساسية للمشكلات والثقة بالنفس والميل للتطوير والطلاقة .

- يوجد فرق معنوى دال بين الحساسية للمشكلات واتخاذ القرار وبين الثقة بالنفس والميل للتطوير واتخاذ القرار.

- يوجد فرق معنوى دال بين الثقة بالنفس واتخاذ القرار ، الطلاقة واتخاذ القرار وبين الميل للتطوير والطلاقة .

- يوجد فرق معنوى غير دال بين الخيال واتخاذ القرار وبين الدافعية والحساسية للمشكلات والمخاطرة والثقة بالنفس والميل للتطوير والطلاقة والمرونة.

- يوجد فرق معنوى غير دال بين المخاطرة واتخاذ القرار وبين الدافعية والحساسية للمشكلات والمخاطرة والثقة بالنفس والميل للتطوير والطلاقة والمرونة.

- يوجد فرق معنوى غير دال بين الاصالة فى اتخاذ القرار وبين المخاطرة والميل للتطوير والطلاقة والمرونة.

جدول (٢١)

المتوسط الحسابى والانحراف المعياري والارتباط بين القدرات الأبتكارية والقدرة على اتخاذ القرار لدى مدربي تنس الطاولة بجمهورية مصر العربية (ن = ٦٠)

م	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
		م	ع	ر	
١	المرونة	٢٤,٠٠	٢,٩٩	* ٠,٢٨٤	دال
٢	الأصالة	١٥,٤٧	٣,٢٢	٠,١٥٧	غير دال
٣	الخيال	١٩,٣٠	٢,٨٠	٠,١٩٥	غير دال
٤	الدافعية الداخلية	٢٥,٦٧	٢,٨٨	* ٠,٥٠٢	دال

٥	الحساسية للمشكلات	٢٢,٣٣	٣,١٥	٠,٣٣٥ *	دال
٦	المخاطرة	١١,٨٣	٣,٢٢	٠,٢١٢	غير دال
٧	الثقة بالنفس	٢٥,١٧	٢,٤٨	٠,٤٢١ *	دال
٨	الميل الى التطوير	٢٤,٧٣	٢,٥٨	٠,٥٩٢ *	دال
٩	الطلاقة	٢٦,٨٧	٢,٢٨	٠,٣٣٩ *	دال

قيمة ر الجدولية عند (٠,٠٥) = ٠,٢٥٠

يتضح من جدول (٢١) وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند مستوى ٠.٠٥ بين اتخاذ مدربين تنس الطاولة للقرارات المختلفة وبين بعض القدرات الابتكارية كالمرونة ، الدافعية الداخلية ، الحساسية للمشكلات ، الثقة بالنفس ، والميل للتطوير ، الطلاقة حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠,٢٨٤ ، ٠,٥٩٢) .

وبالتالى تأثرت قدرة المدربين على اتخاذ القرارات المختلفة بالقدرات الابتكارية لديهم وكانت بصورة ايجابية حيث كانت قراراتهم تتسم بالمرونة فى المواقف المختلفة معتمدين على الاختيار بين البدائل ، كما كانوا يتخذون قراراتهم وفقا لحساسيتهم للمشكلات والعمل على وضع الخطط المناسبة لتلافي هذه المشكلات ، والعمل على تطوير اعضاء الفريق وهذا بناء على ثقتهم بانفسهم والدافعية الداخلية والطلاقة التى تميزت بها قراراتهم لمحاولة النهوض بمستوى لاعبيهم ورفع مستوى انديتهم .

وقد أكد جمال محمد على (٢٠٠٨م) (٦) على أن اتخاذ القرارات هي جوهر عمل المدير الفنى او الحكم او المدرب او الرئيس، وهى ليست مجرد اختيار بديل من بين البدائل المتاحة وإنما هي عملية مستمرة من اتخاذ القرارات عن طريق التفكير المنظم الذي يبدأ بتحديد المشكلة، وتحليلها، وجمع المعلومات عنها، وتحديد بدائل لحلها، ثم اختيار البديل المناسب وتنفيذه ومتابعته . وهذا لايتوافر الا مع افراد ذوى قدرات ابتكارية عالية قادرين على اتخاذ القرارات المناسبة للمواقف المختلفة بصورة ايجابية .

بينما توجد علاقة ارتباطية غير دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠٥ بين اتخاذ مدربين تنس الطاولة للقرارات المختلفة وبين بعض القدرات الابتكارية كالاتصال ، الخيال ، المخاطرة حيث تراوحت قيمة ر ما بين (٠,١٥٧ ، ٠,٢١٢) .

وبالتالى تأثرت قدرة المدربين على اتخاذ بعض القرارات بالقدرات الابتكارية لديهم ولكن بصورة سلبية حيث كانت قراراتهم تتسم بالانتمية وعدم المخاطرة والابتكار فى المواقف المختلفة معتمدين على القرارات السابق تجربتها فى بعض المواقف خوفا من الفشل وبالتى تميزت قراراتهم ببعض من التكرار وعدم الابتكار والخروج عن المألوف والمخاطرة .

وقد أكدت مرفت حامد (٢٠٠٣م) (١٩) على أن الابتكار يتطلب توافر قدرات متميزة وخبرات كثيرة وتحرر من قيود المؤلف وكل ما من شأنه أن يكف التفكير على الأطلاق .

كما أكد جمال حامد (٣١) على ان غالبية القرارات تتخذ عادة فى ظروف عدم التاكّد مما يصعب على المسؤولين اختيار القرار السليم لما قد تعكس قراراتهم على المجتمع بالنفع او المخاطرة على المدى البعيد .

ويشير عز الدين على راضى (١٩٩٩م) (١٢) إلى أن الفكر الإدارى يجب أن يتطور إلى القدرة على التعامل مع المواقف التى تعرضها ظروف ومتغيرات العصر والعمل على وضع الحلول المناسبة لها لى لا تسبب فى حدوث أزمة مستقبلية.

وبالتالى أشارت مخداني نسيمه (٢٠١٠م) (١٨) على إن تنمية الخيال و حرية التعبير منطلقاً أساسياً لتعليم مهارات التفكير التى تزود الفرد بالأدوات التى يحتاج إليها حتى يتمكن من التعامل بفاعلية مع أي نوع من المعلومات أو المتغيرات التى يأتي بها المستقبل بصورة علمية وصولاً لتنمية قدرات الابتكار و الإبداع و التدوق مع التفكير العلمي بمختلف مقارباته و مناهجه و تنوع عملياته من نقد و تحليل و تركيب و مقارنة و تقويم و علاقات منظومية.

الاستنتاجات :

١- توجد بعض القدرات الابتكارية لدى مدربي تنس الطاولة بصورة جيدة كالمرونة ، الدافعية الداخلية ، الميل الى التطوير ، الثقة بالنفس ، والطلاقة ، بينما توافرت بعض القدرات ولكن بصورة متوسطة كالأصالة ، الخيال ، الحساسية للمشكلات ، ولكن لم تتوفر لديهم قدرة المخاطرة .

٢- تتوافر لدى المدربين القدرة على اتخاذ القرارات المختلفة ولكن بدرجات متفاوتة فى بعض النواحي كتطوير اعضاء الفريق ، تعيين اعضاء الفريق ، أساليب مكافأة اللاعبين ، و اللاتحة المالية ، بينما لاتتوافر لديهم القدرة على اتخاذ القرارات فى النواحي الخاصة بالمشاركة فى ميادين الاستثمار ، ادخال الحاسب الالى.

٣- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين قدرة مدربين تنس الطاولة على اتخاذ القرارات المختلفة وبين بعض القدرات الابتكارية لديهم كالمرونة ، الدافعية الداخلية ، الحساسية للمشكلات ، الثقة بالنفس ، والميل للتطوير ، الطلاقة حيث تراوحت قيمة ر ما بين (٠,٢٨٤ ، ٠,٥٩٢) .

٤- لاتوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين اتخاذ مدربين تنس الطاولة للقرارات المختلفة وبين بعض القدرات الابتكارية كالأصالة ، الخيال ، المخاطرة حيث تراوحت قيمة ر ما بين (٠,١٥٧ ، ٠,٢١٢) .

التوصيات :

فى ضوء أهداف البحث وتساؤلاته ونتائجه توصى الباحثة بما يلى :

- ١- استخدام الاستبيان الخاص بعملية اتخاذ القرار وفقا للقدرة الإبتكارية للمدربين فى كافة الأنشطة الرياضية المختلفة للتعرف على أوجه القصور فى عملية اتخاذ القرار المرتبطة بالقدرة الإبتكارية وتمييتها .
- ٢- ضرورة تدعيم وتنمية القدرة الإبتكارية لمدربي تنس الطاولة والتي كشفت الدراسة أن بعض منها ذو تأثير معنوي على عملية اتخاذ القرار .
- ٣- الاهتمام بالقدرة الإبتكارية المستخلصة ووضعها فى الاعتبار عند وضع البرامج الخاصة بإعداد وتأهيل وصقل المدربين .

المراجع :

- ١ - أحمد عبده أحمد: " اتخاذ القرار وعلاقته بالتوجهات الفلسفية التربوية للقادة الإداريين فى مراكز الشباب بمحافظة دمياط "، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية ، جامعة حلوان، القاهرة، ٢٠٠٢ م.
- ٢- أسامة محمود فريد : " التفكير الإبتكارى والمدير المعاصر " مكتبات جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٧ م.
- ٣- الشمري ، فهيد عايض : "المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث" ، الرياض ، ٢٠٠٢ م.
- ٤- أمانى محمد توفيق : "نموذج مقترح لتفعيل الإبتكار فى المنظمات الإنتاجية فى ظل منهجية النظم بالتطبيق على شركات إنتاج البترول" رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٨ م.
- ٥- إيمان صابر عبد الرحمن : " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتطوير التنظيمي لإدارة النشاط الرياضي بالأندية الرياضية الكبرى بالإسكندرية " رسالة ماجستير غير منشوره ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعه الإسكندرية ، ٢٠٠٨ م .
- ٦- جمال محمد على : القيم التربوية لدى المديرين الفنيين لكرة القدم وعلاقتها باتخاذ القرار مؤتمر التربية البدنية و الرياضة ، قسم التربية البدنية ، كلية التربية الاساسية ، الكويت ٢٠٠٨/٤/٣ م .
- ٧- حسين محمد حسين : "اثر ثقافة المنظمة على تنمية القدرات الأبتكارية للعاملين" دراسة مقارنة بين كلية تجارة عين شمس واكاديمية البحث العلمى "رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٦ م .

- ٨- خالد بنى حمدان ، فراس الشلبي : اثر تقانة المعلومات في الإبداع المنظمي شركة توليد الكهرباء المركزية - دراسة حالة ، عمان ، الاردن .
- ٩- راشا إيهاب مصطفى : " تنمية القدرات الابتكارية كمدخل لتحسين الإنتاجية فى شركات الغزل والنسيج بالقطاع الخاص " رسالة ماجستير غير مشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، ٢٠٠٤م.
- ١٠- زكى محمد حسن: مدرب الكرة الطائرة ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٩٧م .
- ١١- سميا رمضان : اثر ابعاد الثقافه القوميه علي سلوك الاداره العليا في اتخاذ القرار ، رساله ماجستير غير منشوره ، كلية التجاره ، جامعه عين شمس ، ٢٠٠١م.
- ١٢- عز الدين على راضى: دراسة تقويمية للتنظيم الرياضى فى جمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية تربية رياضية للبنين، جامعة حلوان ، ١٩٩٩م.
- ١٣- عز الدين محمد أحمد محمد: " قياس الأداء لدى القادة الإداريين في اتخاذ القرار بالاتحاديات الرياضية "، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة حلوان، ٢٠٠٢م.
- ١٤- عيد مطلق الخالدي : التفكير الابتكارى لمدراء الإدارة الوسطى "دراسة ميدانية بالتطبيق على بلدية الكويت ،أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ،المعهد القومى للإدارة العليا ،درجة العضوية ٢٠٠٤م .
- ١٥- فهد جابر العلى : "أثر تنمية القدرات الابتكارية للعاملين على كفاءة أداء شركات النفط الكويتية " رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٧م.
- ١٦- محرم صالح الحداد : " علاقة المعلومات باتخاذ القرارات"، معهد التخطيط القومى ، القاهرة ، ١٩٩٥م .
- ١٧- محمد سمير فرج : " الابتكار والتجديد في الإدارة العربية وتحديات القرن العشرين " مؤتمر الإبداع والتجديد في الإدارة العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٠م.
- ١٨- مخداني نسيمية : دور الابداع فى الرفع من اداء الجامعة ، مؤتمرا لإبداع والتغيير التنظيمي فى المنظمات الحديثة ، دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة سعد حلب ، البلدة ، مايو ٢٠١٠م .
- ١٩- ميرفت حامد عيد محروس : تأثير ادارة الموارد البشرية على تنمية القدرات الابتكارية للعاملين فى مجال البرمجة بشركات الحاسبات الآلية بجمهورية مصر العربية ، درجة العضوية(الماجستير) فى العلوم الأدارية ، أكاديمية السادات للعلوم الادارية ، المعهد القومى للإدارة العليا ، القاهرة ، ٢٠٠٣م .

- ٢٠- مصطفى هاشم أحمد : " الأنشطة الطلابية وعلاقتها بكل من التفكير الإبتكاري وسمات الشخصية والتحصيل الدراسي لدى طلاب جامعة أسيوط" رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠٠٣م.
- ٢١- مفتى إبراهيم حماد: " التدريب الرياضي الحديث، تخطيط وتطبيق وقيادة"، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠١ م.
- ٢٢- منال اسماعيل محمد: العلاقة بين القدرة الأبتكارية للمدير وبعض المتغيرات التنظيمية والشخصية دراسة ميدانية" رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة أسيوط، ٢٠٠٧م.
- ٢٣- منى محمد عبد الهادي : "دراسة عملية اتخاذ القرار الإداري " درجة الزمالة (الدكتوراه) فى العلوم الإدارية ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، المعهد القومى للإدارة العليا ، القاهرة ، ١٩٩٨ م .
- ٢٤- يحيى السيد إسماعيل الحاوي: " المدرب الرياضي بين الأسلوب التقليدي والتقنية الحديثة"، المركز العربي للنشر القاهرة، ٢٠٠٢م.

25-Berry, James E., Stickel, Sver,: "Teambuilding for Better Decision Making. An interdisciplinary course for educational leaders," paper presented at the annual meeting of the Eastern Educational Research Association, (17th, Sarasota, FL, February, 1994)

26-Hannah.K.Watson "Effects of organization culture on innovation decision: does university culture affect the adoption of classroom technology" Peabody College for Teachers of Vanderbilt University. 2003.

27- Jaskyte.Kristina:"organization culture and innovation Nonprofit human service organization" university of Alabama. 2005.

28- Mclaughlin et al., Innovation Organizational Change And Technology (London , International Thomson Business Press , 1997 p.p 156.

29- Megili , Michaele : Neelly D.gardner . Entrepreneur , The R . Q ,vol 33. No 6 May 1981 P. 422)

30– Neil Anderson and Peter Herriot , Assessment & Selection Organization (Chic Hester , John Wiley , 2000) ,p. 78.

31–<http://www.arab-api.org/devbrdg/brdg410.htm>

32–<http://www.fencingegypt.com>.

مرفق (١)

قائمة بأسماء السادة الخبراء

م	أسماء الخبراء	الدرجة العلمية
١	احمد عبد المعز السنتريسي	أستاذ علم النفس الرياضي / كلية التربية الرياضية للبنين / جامعة حلوان ورئيس الاتحاد المصري للمصارعة سابقا
٢	جمال محمد على	أستاذ الإدارة الرياضية بقسم الإدارة الرياضية للترويح كلية التربية الرياضية جامعة أسيوط
٣	حازم كمال عبد العظيم	أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويح كلية التربية الرياضية جامعة أسيوط
٤	عادل محمد عبد المنعم	أستاذ بقسم الإدارة الرياضية والترويح كلية التربية الرياضية جامعة أسيوط / مصر
٥	مصطفى أحمد هاشم	استاذ مساعد بقسم العلوم التربوية والنفسية جامعة اسيوط
٦	مفتي ابراهيم حماد	استاذ التدريب الرياضي / كلية التربية الرياضية للبنين / جامعة حلوان والمحاضر بالاتحاد الافريقي والمصري لكرة القدم
٧	نبية العلقامي	أستاذ الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية بالهرم جامعة حلوان.

تم ترتيب الاسماء ابجديا

مرفق (٢)

استمارة استطلاع رأي الخبراء حول الأبعاد الرئيسية لكل من القدرات الابتكارية
واتخاذ القرار

السيد الأستاذ الدكتور /

تحية طيبة وبعد ،،،

تقوم الباحثة منى عبد المنعم عبد المعبود بدراسة بعنوان: " القدرات الابتكارية لدى

مدربى تنس الطاولة بجمهورية مصر العربية وعلاقتها باتخاذ القرار "

ولما كنتم من ذوي الخبرة فنرجو من سيادتكم التكرم بإبداء الرأي في مدى مناسبة

المحاور المقترحة لهذه الدراسة.

برجاء وضع علامة (✓) في الخانة التي تناسب رأي سيادتكم.

بيانات شخصية

الاسم:

الوظيفة:

الدرجة العلمية:

الباحثة

د/منى عبد المنعم عبد المعبود

المحاور الرئيسية لكل من القدرات الإبتكارية ، واتخاذ القرار

أولا : استبيان القدرات الإبتكارية لدى مدربي تنس الطاولة بجمهورية مصر العربية :

م	المحاور	موافق	غير موافق
١	المرونة		
٢	الأصالة		
٣	الخيال		
٤	الدافعية الداخلية		
٥	مواصلة الاتجاه		
٦	الحساسية للمشكلات		
٧	حب المخاطرة		
٨	الثقة بالنفس		
٩	الميل للتطوير		
١٠	الطلاقة		
١١	الاصرار		

محاور اخرى ترون اضافتها

.....
.....
.....

ثانيا : استبيان اتخاذ القرار لدى مدربي تنس الطاولة بجمهورية مصر العربية :

م	المحاور	موافق	غير موافق
١	تطوير اعضاء الفريق		
٢	انخفاض معدل اداء الفريق		
٣	أساليب مكافأة اللاعبين		
٤	المشاركة فى ميادين الاستثمار		
٥	تعيين الجهاز الادارى		
٦	اللائحة المالية للفريق		
٧	اعاقاة سير العمل		
٨	إدخال الحاسب الآلى		

محاور اخرى ترون اضافتها

.....
.....
.....



كلية التربية الرياضية
قسم الإدارة الرياضية والترويج

مرفق (٣)

إستمارة إستطلاع رأى الخبراء حول مدى مناسبة عبارات استبيان القدرات
الإبتكارية لطبيعة الدراسة

الأستاذ الدكتور/

تحية طيبة وبعد،،،،،،،،،،

١٥	لدى القدرة على تخيل الأمور التي تحدث داخل النادي بطريقة جديدة.	
١٦	أفضل الاستعانة بالحلول الثابتة والمعروفة لبعض المشكلات المتكررة بالنادى .	
المحور الرابع : الدافعة الداخلية.		
١٧	يقوم النادي بتوفير كل احتياجاتي في العمل من اجل تحقيق انجاز أفضل	
١٨	أعبر عن مشاعري في اجتماعات النادي دون حاجة إلى التبرير أو الاعتذار.	
١٩	إن العمل الذي أقوم به في النادي هام بالنسبة لي.	
٢٠	أشعر بإحباط وظيفي نتيجة التفرقة في المعاملة بالنادى.	
٢١	أعتقد أن الابتكار يأتي أساساً بالحظ أو بالمصادفة.	
٢٢	يتيح لي عملي بالنادى الفرصة لتحسين أدائي في العمل.	
المحور الخامس : الحساسية للمشكلات.		
٢٣	لدي القدرة علي الإحساس بوجود مشكلة قبل الآخرين بالنادى.	
٢٤	أجيد التنبؤ بالمشكلات التي يمكن أن تحدث في الاتحاد أو الفرع نتيجة تنفيذ الخطط المستقبلية.	
٢٥	أفكر كثيرا في العقبات التي قد تواجهني في العمل واحاول ايجاد حلول لها.	
المحور السادس : حب المخاطرة.		
٢٦	أفضل تجنب الابتكار في العمل بالنادى لأن مخاطره كثيرة.	
٢٧	لا أفضل طرح الأسئلة حتى لا يعتقد أحد أنني جاهل بأحد الموضوعات المتعلقة بالعمل داخل النادي.	
٢٨	أرغب في العمل بالنادى ضمن فريق تسوده روح المخاطرة.	
٢٩	لا أميل إلي القيام بأعمال ذات مخاطرة عالية أثناء عملي داخل النادي.	

تابع استبيان القدرات الابتكارية

م	العبارات	مناسب	غير مناسب
المحور السابع : الثقة بالنفس.			
٣٠	يساهم العمل الذي أقوم به في نجاح النادي.		
٣١	لا يؤثر التضارب بين اتجاهات ورغبات القائمين على العمل في اتخاذي للقرار بالنادى.		
٣٢	أجد نفسي مضطراً لاتخاذ قرارات غير مدروسة بالنادى عندما أتعرض لضغوط دون أن يهمنى مردودها.		
٣٣	أبتعد عن المواقف التي تسبب لي الشعور بالنقص أثناء عملي بالنادى.		
٣٤	اقوم بدراسة الموقف جيدا قبل إصدار القرار لأنى لا أتراجع فيها.		
المحور الثامن : الميل إلى التطوير.			
٣٥	أهتم بمستقبل النادي أكثر من اهتمامي بالوقت الحالي للنادى.		
٣٦	ليس لدي الرغبة في التغيير وأجد سعادة في الأستقرار بالعمل.		
٣٧	أكون في مقدمة الذين يحاولون تجربة فكرة أو طريقة جديدة للعمل داخل النادي.		
٣٨	أستطيع أن أبتكر في العمل الذي أقوم به في النادي.		
٣٩	أحاول جاهداً إلي الوصول إلي أساليب عمل أفضل داخل النادي.		
المحور التاسع : الطلاقة.			
٤٠	يلجأ إلى الآخرون في النادي عند حدوث مشكلة معينة لأساعدهم في وضع بدائل لحلها.		
٤١	أفضل الاستعانة بالحاسب الألى للتفضيل بين البدائل المختلفة لاتخاذ القرار.		
٤٢	لدى القدرة على إيجاد بدائل كثيرة لحل مشاكل العمل بالنادى.		
٤٣	أتمكن من اتخاذ قرار حاسم خلال فترة قياسية نسبياً.		
٤٤	في حالة حدوث مشكلة اقتنع دائما بالحلول المقدمة من الإدارة لأنهم مختصون أكثر منى .		
٤٥	يوجد دائما أكثر من حل لأي مشكلة قد تواجهنا .		

		دراسة المشكلة ثم وضع حل واحد مناسب لها أفضل من التشتت في التفكير في حلول كثيرة .	٤٦
		أسعد بالتغير وأسعى لتحقيقه من أجل إتقان العمل داخل النادي.	٤٧



كلية التربية الرياضية
قسم الإدارة الرياضية والترويج

مرفق (٤)

إستمارة إستطلاع رأى الخبراء حول مدى مناسبة عبارات استبيان اتخاذ القرار لدى
مدربى تنس الطاولة لطبيعة الدراسة

الأستاذ الدكتور/

تحية طيبة وبعد...

تقوم الباحثة بتصميم مقياس اتخاذ القرار لدى مدربي تنس الطاولة ، ومن خلال إطلاع الباحثة على المراجع العلمية والمقابلات الشخصية وتحليل بعض الدراسات السابقة والمرتبطة بهذا المجال تمكنت الباحثة من التوصل لبعض المشكلات التي قد تواجه المدرب أثناء أدائه للعمل مع اقتراح لبعض الحلول البديلة لحل هذه المشكلات..

ولما كنتم من ذوى الخبرة فى مجال الإدارة والقيادة الرياضية تلجأ الباحثة لسيادتكم لأختيار العبارات التي تدل على انسب الحلول لهذه المشكلات بحيث تقيس هذه الحلول القدرة على اتخاذ القرارات فى ضوء القدرات الابتكارية مع مراعاة اختيار عبارة واحدة من العبارتين اللتان تعبران عن كل قدرة.

وتشكر لكم الباحثة حسن تعاونكم الصادق

الباحثة

د/ منى عبد المنعم عبد المعبود

استبيان اتخاذ القرار

م	العبارات	مناسب	غير مناسب
المحور الاول : تطوير اعضاء الفريق			
ما ما رأى سيادتكم فى تطبيق مشروع مقترح لتطوير اعضاء فريق العمل الذى لم يحقق الأهداف المنشودة .			
١	مرونة	أقوم بتطبيق المشروع مع وضع خطة لتذليل أى صعاب قد تواجهنى . أقوم بتطبيق المشروع مع الالتزام بكل بنوده دون التغيير بها.	
٢	اصالة	أقتراح بعض المشروعات التي ارى انها أكثر فائدة. لا أقوم بالتطبيق لأنه غير مجدى .	
٣	خيال	افكر فى الفوائد التي تعود على الفريق من تطبيق المشروع. أفكر فيما سيعود به المشروع من نتائج جيدة بالرغم من الصعوبات التي ستواجهنى.	
٤	دافعية داخلية	أحث اعضاء الفريق على التطبيق ووضح لهم الفوائد التي تعود عليهم من التطبيق. أقوم بالتطبيق على أمل تحسين مستوى الأداء.	
٥	حساسية للمشكلات	افكر فى المشكلات التي قد تواجهنى عند التطبيق واقوم بوضع حلول لها. أضع خطة لمواجهة ازمان التطبيق .	
٦	حب المخاطرة	أقوم بالتطبيق فوراً دون النظر للعواقب. أقوم بتطبيقه بالرغم من انه قد يكون سئى .	

٧	الثقة بالنفس	أقوم بالتطبيق مع مخاطبة النادي بنواحي القوة والقصور في المشروع. أقوم بدراسة المشروع او لا قبل التطبيق حتى اكون مقتنعا به .
٨	الميل للتطوير	أقوم بالأطلاع على المراجع والدراسات المتخصصة لمساعدتي في التطبيق بصورة علمية مقننة. افكر في ابتكار وسائل علمية حديثة تساعدني على التطبيق.
٩	الطلاقة	أقوم بتطبيق المشروع مع اضافة بنود أخرى كثيرة أجد انها تحسن من اداء الفريق. أقوم بالاطلاع على المشاريع المماثلة حتى استفيد منها .

المحور الثاني : انخفاض معدل اداء اعضاء الفريق

اذا كان هناك قصور في اداء اعضاء فريق العمل أدى إلى انخفاض كفاءة اللاعبين ، ترى معالجتها كالاتي:

١	مرونة	أقوم بتوجيههم وارشادهم لأوجه القصور وطرق علاجها التمس لهم الأعذار واعطيهم فرصة اخرى
٢	اصالة	أصرف لهم مكافاة لمحاولة تشجيعهم على العمل الجيد و دفعهم اهتم بالأبحاث العلمية في مجال العمل واستخدم النظريات الحديثة واطبقها عليهم
٣	خيال	أفكر في الأسباب التي قد تكون أدت الى هذا الانخفاض وأحاول إيجاد حلول لها وضع دليل عمل لكل فرد للاسترشاد به في أداء العمل موضحاً أساليب وخطوات العمل في شكل منسق
٤	دافعية داخلية	أقوم بتحفيزهم وتنمية الدافع لديهم على العمل الجيد وانجاز الأعمال توجيه سلوكهم وحثهم على الجد في العمل والنهي عن التسيب والإهمال
٥	حساسية للمشكلات	وضعت حلول عديدة مسبقا قبل حدوث هذه المشكلة سوف أقوم بتطبيقها

تابع استبيان اتخاذ القرار

م	العبارات	مناسب	غير مناسب
---	----------	-------	-----------

تابع المحور الثاني : انخفاض معدل اداء اعضاء الفريق

اذا كان هناك قصور في اداء اعضاء فريق العمل أدى إلى انخفاض كفاءة اللاعبين ، ترى معالجتها كالاتي:

٦	حب المخاطرة	أقوم بتغيير اعضاء الفريق . أقوم ببعض التغييرات في اللاعبين .
٧	الثقة بالنفس	اصدار قرار حاسم بالتزام كل فرد بمسئوليته وواجباته الذي احده لة عن طريق الدراسة والأيحيد عنه . أقوم بتوعية اعضاء الفريق واللاعبين لأخطائهم بدون تردد .
٨	الميل للتطوير	أقوم بأشراكهم في دورات تدريبية خاصة لصقلهم أقوم بتحليل ودراسة أوجه القصور واشراكهم في دورات لتتمية هذا القصور
٩	الطلاقة	لدى الكثير من الحلول التي لا حصر لها . كل ما سبق

المحور الثالث: تعيين الجهاز الإداري :

ما هو القرار الذي يتخذه سيادتكم بشأن تعيين الجهاز الإداري ، وذلك في حالة وجود أكثر من شخص يرغب في العمل و يعرضهم مجلس الادارة و لهم نفس الأقدمية، وسنوات الخبرة، وتساوت درجاتهم في تقارير الكفاءة؟

١	مرونة	أن يكون لديه أكثر من طريقة لإنجاز الأعمال . أن يكون لديه القدر الكافي من المرونة فى إنجاز الأعمال .
٢	اصالة	ألا يكون سبق العمل له مع أندية من نفس الدرجة . ألا يكون له خبرة سابقة .
٣	خيال	أن يكون لديه رؤية وافكار مختلفة . أن يكون لديه القدرة على تخيل المواقف المختلفة فى العمل ولديه تفسير لها .
٤	دافعية داخلية	أن يكون لديه القدرة على مساعدة الآخرين وعمل علاقات اجتماعية وتنمية الدافعية لديهم أن يكون محبا لعمله ومشجعا للنادى ولديه مقترحات لتحقيق نتائج جيدة للفريق
٥	حساسية للمشكلات	أن يكون لديه القدرة على التعرف على المشكلات التى قد تواجهه وكيفية حلها أن يكون لديه القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة لحل المشكلات
٦	حب المخاطرة	أن يكون لديه حب المخاطرة . ان يكون لديه الرغبة فى التغيير والتطوير دون النظر للمخاوف
٧	الثقة بالنفس	قادرا على التأثير فى اللاعبين والسيطره عليهم . قادرا على اتخاذ القرارات السريعة دون تردد مع وعى كامل بالموقف .
٨	الميل للتطوير	لديه القدرة على الابتكار والأبداع فى عمله . يكون لديه خطط مقترحة للتطوير فى العمل .
٩	الطلاقة	أن يكون لديه المهارات اللازمة لتطبيق كل ما سبق . أن لديه أكبر كم من الأفكار لإنجاز الأعمال

تابع استبيان اتخاذ القرار

م	العبارات	مناسب	غير مناسب
---	----------	-------	-----------

المحور الرابع : أساليب مكافأة اللاعبين

أراد مجلس الادارة أن يكافئ احد المدربين لتميزه و اجتهاده ، و رأى أن تكون المكافأة أسلوب لتحفيز المدربين ، اقترح بعض الأساليب لهذه المكافأة.

١	مرونة	أفضل أن اخذ رأيه فى طريقة مكافأته . أخيرهم بين أكثر من طريقة للمكافأة .
٢	اصالة	منحه تذكرة أو رحلة سفر للعمرة أو الحج .
٣	خيال	منحه رحلة ترفيهية لبعض الدول الأوروبية
٤	دافعية داخلية	إعطائه مكافأة مالية . عمل حفل تكريم له .
٥	حساسية للمشكلات	مساعدته فى ايجاد حل لبعض مشكلاته الخاصة
٦	حب المخاطرة	

		إعطاء مكافأة مالية كبيرة (دفعة واحدة).		
٧	الثقة بالنفس	منحة وسام الشرف للنادى منحه سلطة أكبر من زملاءه في مجال العمل		
٨	الميل للتطوير	أمنحة رحلة ودراسة علمية		
٩	الطلاقة	لدى الكثير من الأساليب الجديدة والمتنوعة والتي اعجب بها افراد الفريق بالفعل		

المحور الخامس: الحاسب الآلى

رأى مجلس الادارة أن تقوم بشراء حاسب آلى وتخصيص نقطة انترنت لسرعة إنجاز الاعمال و تسجيل البيانات الخاصة بالفريق ومسايرة التطورات العلمية الحديثة . فما هو قرار سيادتكم بخصوص استخدامات الكمبيوتر والإنترنت ؟

١	مرونة	وضع حلول مقترحة للكثير من المشكلات التى قد تواجهنى فى العمل وضع خطط بديلة لتنمية وتطوير الفريق .
٢	اصالة	شراء الحاسب الآلى سيظهر الفريق بمظهر حضارى متقدم
٣	خيال	وضع التوقعات المستقبلية للخطط التطويرية للفريق
٤	دافعية داخلية	التعرف على بعض الأساليب التحفيزية لأعضاء الفريق
٥	حساسية للمشكلات	التعرف على بعض المشكلات التى قد تواجهنى من خلال الخبرات السابقة للأخرين

تابع استبيان اتخاذ القرار

م	العبارات	مناسب	غير مناسب
---	----------	-------	-----------

تابع المحور الخامس: الحاسب الآلى

رأى مجلس الادارة أن تقوم بشراء حاسب آلى وتخصيص نقطة انترنت لسرعة إنجاز الاعمال و تسجيل البيانات الخاصة بالفريق ومسايرة التطورات العلمية الحديثة . فما هو قرار سيادتكم بخصوص استخدامات الكمبيوتر والإنترنت ؟

٦	حب المخاطرة	وضع بيانات الفريق والخطط على الموقع الخاص بى
٧	الثقة بالنفس	تسجيل بيانات اللاعبين والخطط وغيرها من الاستخدامات العديدة
٨	الميل للتطوير	الأطلاع على المستحدثات فى عملية التدريب والتطورات فى الخطط واساليب اللعب
٩	الطلاقة	الحاسب الآلى له استخدامات كثيرة لا حصر لها كل ما سبق ويمكن أكثر من ذلك .

المحور السادس : اللائحة المالية للفريق :

عند وضع اللائحة المالية للفريق للموسم الجديد، فأى المجالات ترى أنها تستحوذ على الاهتمام ويتخذ قرار بشأنها بزيادة المخصصات المالية لها؟

١	مرونة	أقترح وضع بند فى اللائحة لأمكانية تعديل بعض أوجة الصرف تبعاً لظروف العمل
٢	اصالة	
٣	خيال	بند خاص بأقامة رحلات أسرية للاعبين بند خاص لتحقيق رغبات وامنيات اللاعبين
٤	دافعية داخلية	إضافة بند للمجاملات والمناسبات الخاصة باعضاء الفريق بند خاص بتحفيز اللاعبين واطعاء الفريق (مكافات) لدفعهم على الأنجاز .
٥	حساسية للمشكلات	بند لحل المشكلات التى قد تواجهنا فى المستقبل
٦	حب المخاطرة	بند خاص يتم التصرف فىه من خلال اللاعبين
٧	الثقة بالنفس	بنود خاصة بالأدوات ومعسكرات العمل وتدريب الفريق وغيرها من الأمور الخاصة بالنادى
٨	الميل للتطوير	بند خاص بالدورات التدريبية المختلفة لصفى اعضاء الفريق .
٩	الطلاقة	بالإضافة الى ماسبق أفكر فى إضافة بعض البنود الأخرى التى أراها هامة



كلية التربية الرياضية
قسم الإدارة الرياضية والترويح

مرفق (٥)

استبيان القدرات الابتكارية لدى مدربي تنس الطاولة بجمهورية مصر العربية

الوظيفة/

/الأستاذ

تحية طيبة وبعد،،،،،،،،،،،،

تقوم الباحثة / منى عبد المنعم عبد المعبود ابراهيم . المدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويج . كلية التربية الرياضية . جامعة أسيوط، بإجراء بحث بعنوان " القدرات الابتكارية لمدربي تنس الطاولة بجمهورية مصر العربية وعلاقتها باتخاذ القرار " ولما كان لسيادتكم من خبرة في هذا المجال، ولما لرأيكم من أهمية علمية كبيرة، أرجو من سيادتكم التكرم بإبداء رأيكم وذلك بوضع علامة(√) أمام العبارة في المكان المعبر عن رأى سيادتكم.

ولا يسع الباحثة سوى تقديم الشكر لمساهمتم الإيجابية بإبداء رأيكم الذي سينير درب الباحثة كي تصل إلى ما تهدف إليه.

وتفضلوا بقبول فائق الشكر والتقدير ،،،،،،،،،،،،

استبيان القدرات الابتكارية

م	العبارات	نعم	الى حد ما	لا
المحور الاول : المرونة.				
١	أفضل نوعية العمل الذي يتطلب طريقة محددة في تنفيذه.			
٢	اعطاء الحرية الكاملة في التعامل مع المواقف الجديدة التي تحدث إثناء العمل تساعد على الانتماء للعمل.			
٣	يجب تقدير الظروف التي قد يتعرض لها اللاعبين أثناء العمل.			
٤	الالتزام بالقواعد المحددة للعمل تجنب حدوث المشكلات .			
٥	المشكلات التنظيمية والمادية بالنادى تمثل قيلاً على حريتي وقدرتي على اتخاذ القرار .			
٦	يعطيني عملي بالنادى الفرصة لفعل كل ما في وسعي لمساعدة اللاعبين .			
المحور الثاني : الأصالة.				
٧	يتيح لي عملي بالنادى الفرصة للبحث عن أفكار غير تقليدية ذات قيمة.			
٨	أحرص عند مناقشة الموضوعات المتعلقة بمشاكل النادى على طرح العديد من الأفكار الغير تقليدية.			
٩	بمجرد ظهور أي عقبات أثناء تنفيذ عملي بالنادى فإنني أهتم بالبحث عن طرق لمعالجتها والتغلب عليها.			
١٠	أقوم بإيجاد طرق مبتكرة لتنفيذ العمل بالنادى.			
المحور الثالث : الخيال.				

١١	أجد نفسي أكثر اهتماماً بالمشكلات والمواقف المعقدة والمركبة عن المشكلات والمواقف البسيطة التي تحدث.		
١٢	أتميز في حل المشكلات متعددة الجوانب والبدايل بالنادي.		
١٣	أفضل الاستعانة بالحلول الثابتة والمعروفة لبعض المشكلات المتكررة بالنادي .		
المحور الرابع : الدافعية الداخلية.			
١٤	يقوم النادي بتوفير كل احتياجاتي في العمل من أجل تحقيق انجاز أفضل.		
١٥	أعبر عن مشاعري في اجتماعات النادي دون حاجة إلى التبرير أو الاعتذار.		
١٦	أشعر بإحباط وظيفي نتيجة التفرقة في المعاملة بالنادي.		
١٧	يتيح لي عملي بالنادي الفرصة لتحسين أدائي في العمل.		
المحور الخامس : الحساسية للمشكلات.			
١٨	لدي القدرة علي الإحساس بوجود مشكلة قبل الآخرين بالنادي.		
١٩	أجيد التنبؤ بالمشكلات التي يمكن أن تحدث في الاتحاد أو الفرع نتيجة تنفيذ الخطط المستقبلية.		
٢٠	أفكر كثيرا في العقبات التي قد تواجهني في العمل واحاول إيجاد حلول لها.		
المحور السادس : حب المخاطرة.			
٢١	أفضل تجنب الابتكار في العمل بالنادي لأن مخاطره كثيرة.		
٢٢	لا أفضل طرح الأسئلة حتى لا يعتقد أحد أنني جاهل بأحد الموضوعات المتعلقة بالعمل داخل النادي.		
٢٣	أرغب في العمل بالنادي ضمن فريق تسوده روح المخاطرة.		
٢٤	لا أميل إلي القيام بأعمال ذات مخاطرة عالية أثناء عملي داخل النادي.		

تابع استبيان القدرات الابتكارية

م	العبارات	مناسب	غير مناسب
المحور السابع : الثقة بالنفس.			
٢٥	يساهم العمل الذي أقوم به في نجاح النادي.		
٢٦	لا يؤثر التضارب بين اتجاهات ورغبات القائمين على العمل في اتخاذ القرار بالنادي.		
٢٧	أجد نفسي مضطراً لاتخاذ قرارات غير مدروسة بالنادي عندما أتعرض لضغوط دون أن يهمني مردودها.		
٢٨	اقوم بدراسة الموقف جيدا قبل إصدار القرار لأني لا أتراجع فيها.		
المحور الثامن : الميل إلى التطوير.			
٢٩	أهتم بمستقبل النادي أكثر من اهتمامي بالوقت الحالي للنادي.		
٣٠	ليس لدي الرغبة في التغيير وأجد سعادة في الأستقرار بالعمل.		
٣١	أكون في مقدمة الذين يحاولون تجربة فكرة أو طريقة جديدة للعمل داخل النادي.		
٣٢	أستطيع أن أبتكر في العمل الذي أقوم به في النادي.		
٣٣	أحاول جاهداً إلي الوصول إلي أساليب عمل أفضل داخل النادي.		
المحور التاسع : الطلاقة.			
٣٤	يلجأ إلى الآخرون في النادي عند حدوث مشكلة معينة لأساعدهم في وضع بدائل لحلها.		

٣٥	أفضل الاستعانة بالحاسب الألى للتعزفيل بين البدائل المختلفة لاتخاذ القرار .
٣٦	أتمكن من اتخاذ قرار حاسم خلال فترة قياسية نسبياً .
٣٧	فى حالة حدوث مشكلة اقتنع دائما بالحلول المقدمة من الإدارة لأنهم مختصون أكثر منى .
٣٨	يوجد دائما أكثر من حل لأى مشكلة قد تواجهنا .
٣٩	دراسة المشكلة ثم وضع حل واحد مناسب لها أفضل من التشتت فى التفكير فى حلول كثيرة .



كلية التربية الرياضية
قسم الإدارة الرياضية والترويح

مرفق (٦)

استبيان اتخاذ القرار لدى مدربي تنس الطاولة بجمهورية مصر العربية

الوظيفة/

/ السيد

٩	أقوم بتطبيق المشروع مع اضافة بنود أخرى كثيرة أجد انها تحسن من اداء الفريق.		
المحور الثاني : انخفاض معدل اداء اعضاء الفريق			
اذا كان هناك قصور فى اداء اعضاء فريق العمل أدى إلى انخفاض كفاءة اللاعبين ، ترى معالجتها كالاتى:			
١	أقوم بتوجيههم وارشادهم لأوجة القصور وطرق علاجها		
٢	أصرف لهم مكافاة لمحاولة تشجيعهم على العمل الجيد و دفعهم		
٣	افكر فى وضع دليل عمل لكل فرد للاسترشاد به فى أداء العمل موضعاً أساليب وخطوات العمل فى شكل منسق		
٤	أقوم بتحفيزهم وتنمية الدافع لديهم على العمل الجيد وانجاز الأعمال		
٥	وضعت حلول عديدة مسبقا قبل حدوث هذه المشكلة سوف أقوم بتطبيقها		
٦	أقوم بتغيير اعضاء الفريق		
٧	اصدار قرار حاسم بالتزام كل فرد بمسئوليته وواجباته الذى احدهة لة عن طريق الدراسة والألا يحدد عنه		
٨	اقوم بتحليل ودراسة أوجة القصور واشراكهم فى دورات لتنمية هذا القصور		
٩	لدى الكثير من الحلول التى لا حصر لها .		

تابع استبيان اتخاذ القرار

م	العبارة	نعم	الى حد ما	لا
---	---------	-----	-----------	----

المحور الثالث: تعيين الجهاز الإدارى :

ما هو القرار الذى يتخذه سيادتكم بشأن تعيين الجهاز الإدارى ، وذلك فى حالة وجود أكثر من شخص يرغب فى العمل و

يعرضهم مجلس الادارة و لهم نفس الأقدمية، وسنوات الخبرة، وتساوى درجاتهم فى تقارير الكفاءة؟

١	أن يكون لديه القدر الكافى من المرونة فى انجاز الأعمال			
٢	الأ يكون سبق العمل له مع أندية من نفس الدرجة			
٣	أن يكون لديه القدرة على تخيل المواقف المختلفة فى العمل ولديه تفسير لها			
٤	أن يكون لديه القدرة على مساعدة الآخرين وعمل علاقات اجتماعية وتنمية الدافعية لديهم			
٥	أن يكون لديه القدرة على التعرف على المشكلات التى قد تواجهه وكيفية حلها			
٦	ان يكون لديه الرغبة فى التغيير والتطوير دون النظر للمخاوف			

٧	قادرًا على اتخاذ القرارات السريعة دون تردد مع وعى كامل بالموقف .		
٨	لديه القدرة على الابتكار والأبداع فى عملة		
٩	أن لديه أكبر كم من الأفكار لأنجاز الأعمال		

المحور الرابع : أساليب مكافأة اللاعبين

أراد مجلس الإدارة أن يكافئ احد المدربين لتمييزه و اجتهاده ، و رأى أن تكون المكافأة أسلوب لتحفيز المدربين ، اقترح بعض الأساليب لهذه المكافأة.

١	أفضل أن اخذ رأيه فى طريقة مكافأته .		
٢	منحه تذكرة أو رحلة سفر للعمرة أو الحج .		
٣	منحه رحلة ترفيهية لبعض الدول الأوروبية		
٤	عمل حفل تكريم له .		
٥	مساعدته فى ايجاد حل لبعض مشكلاته الخاصة		
٦	إعطاء مكافأة مالية كبيرة (دفعة واحدة).		
٧	منحه سلطة أكبر من زملاءه فى مجال العمل		
٨	أمنحة رحلة ودراسة علمية		
٩	لدى الكثير من الأساليب الجديدة والمتنوعة والتي اعجب بها افراد الفريق بالفعل		

تابع استبيان اتخاذ القرار

م	العبارات	نعم	الى حد ما	لا
---	----------	-----	-----------	----

المحور الخامس: الحاسب الآلى

رأى مجلس الإدارة أن تقوم بشراء حاسب آلى وتخصيص نقطة انترنت لسرعة إنجاز الاعمال و تسجيل البيانات الخاصة بالفريق ومسايرة التطورات العلمية الحديثة . فما هو قرار سيادتكم بخصوص استخدامات الكمبيوتر والإنترنت ؟

١	وضع خطط بديلة لتنمية وتطوير الفريق .			
٢	شراء الحاسب الآلى سيظهر الفريق بمظهر حضارى متقدم			
٣	وضع التوقعات المستقبلية للخطط التطويرية للفريق			
٤	التعرف على بعض الأساليب التحفيزية لأعضاء الفريق			
٥	التعرف على بعض المشكلات التى قد تواجهنى من خلال الخبرات السابقة للآخرين			

٦	وضع بيانات الفريق والخطط على الموقع الخاص بي
٧	تسجيل بيانات اللاعبين والخطط وغيرها من الاستخدامات العديدة
٨	الأطلاع على المستحدثات فى عملية التدريب والتطورات فى الخطط واساليب اللعب
٩	الحاسب الآلى له استخدامات كثيرة لا حصر لها

المحور السادس : اللائحة المالية للفريق :

عند وضع اللائحة المالية للفريق للموسم الجديد، فأى المجالات ترى أنها يجب أن تستحوذ على الاهتمام ويتخذ قرار بشأنها بزيادة المخصصات المالية لها؟

١	أقترح وضع بند فى اللائحة لأمكانية تعديل بعض أوجة الصرف تبعا لظروف العمل
٢	بند خاص بأقامة رحلات أسرية للاعبين
٣	بند خاص لتحقيق رغبات وامنيات اللاعبين
٤	بند خاص بتحفيز اللاعبين واعضاء الفريق (مكافآت) لدفعهم على الأتجاز .
٥	بند لحل المشكلات التى قد تواجهنا فى المستقبل
٦	بند خاص يتم التصرف فيه من خلال اللاعبين
٧	بنود خاصة بالأدوات ومعسكرات العمل وتدريب الفريق وغيرها من الأمور الخاصة بالنادى
٨	بند خاص بالدورات التدريبية المختلفة لصقل اعضاء الفريق .
٩	بالأضافة الى ماسبق أفكر فى أضافة بعض البنود الأخرى التى أراها هامة