

الإبداع الإداري

وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين باتحادات الرياضات المائية

أ.د.م/ مؤمن عبدالعزيز عبد الحميد

د / مؤمن طه عبد النعيم عبد الحافظ

المقدمة ومشكلة البحث

يعد دور الإبداع الإداري من الأدوار المهمة في العمل الإداري لما لذلك من نتائج إيجابية تعود بالنفع على المنظمات الإدارية والرياضية والعاملين فيها .
واتحادات الرياضات المائية هي أحد هذه المنظمات التي تقوم بهذا الدور الإيجابي حيث تعمل على رعاية الشباب في المجتمع لتقديم عدة خدمات مهنية ومجهودات ذات صبغة وقائية وإنشائية واجتماعية ورياضية تهدف إلى تكامل بناء شخصية أبنائنا وتزويدهم بمصادر المعرفة الرياضية المتخصصة وإعدادهم بدنياً ومهارياً ونفسياً ليصبحوا رياضيين نعتمد عليهم في تحقيق الميداليات في جميع المحافل المحلية والدولية .
ومن هذا الدور الذي تهدف إليه اتحادات الرياضات المائية يجب أن يكون هناك تطور للفكر الإداري الرياضي في عمليات التدريب والتعليم والارتقاء بالمستويات والمهارات وتحقيق الأرقام القياسية التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بما يحدث من تطور في الفكر الإداري على مستوى الدولة ككل وفي مختلف قطاعاتها .
بل يمكن القول بأن الرياضة بمجالاتها المختلفة تعكس مدى ما حققه الفكر الإداري من تطور فهي تحقق في قيمتها ما قد لا تحققه مجالات أخرى .
لذلك يرى الباحثان أن دراسة الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي في المجال الرياضي سوف تشرى الفكر الإداري والتراث العلمي وذلك من خلال التعرف على واقع مستوى الإبداع الإداري وعلاقته بتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين باتحادات الرياضات المائية والتعرف على الأساليب الإدارية التي تحقق مفهوم الإبداع الإداري وتعزيزه .

هدف البحث

التعرف على الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين باتحادات الرياضات المائية. وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

تساؤلات البحث

- ١- ما مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين باتحادات الرياضات المائية؟
- ٢- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين باتحادات الرياضات المائية؟
- ٣- ما علاقة الإبداع الإداري بالأداء الوظيفي لدى العاملين باتحادات الرياضات المائية؟

إجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) لمناسبتها لطبيعة البحث.

ثانياً: مجتمع البحث

يتمثل مجتمع البحث في جميع أعضاء مجالس الإدارة والعاملين باتحادات الرياضات المائية والأفرع التابعة لها.

ثالثاً: عينة البحث

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية، وبلغ عددهم (١١٥) عضو مجلس إدارة وإداري باتحادات الرياضات المائية وأفرعها وهي (الاتحاد المصري للغوص والإنقاذ، الاتحاد المصري للسباحة، الاتحاد المصري للأسماك، الاتحاد المصري للشرع والآنزلاق على الماء، الاتحاد المصري للتجديف

والكانوى) وقد بلغت العينة ١١٥ من اتحادات الرياضات المائية .

رابعاً: أدوات جمع البيانات :

قام الباحثان بتصميم استبيانان لأعضاء مجالس الإدارات والإداريين باتحادات الرياضات المائية وأفرعها واتبعوا الآتي في تصميم الاستبيان:

سادساً: التطبيق:

قام الباحثان بتطبيق الاستبيان على العينة المختارة في الفترة من ٢٠١٢/٧/١٥م حتى ٢٠١٢/٨/١٥م.

- المعالجة الإحصائية للبيانات:
- النسبة المئوية.
- الدرجة المقدرة.
- معامل الارتباط.
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.

عرض النتائج:

من خلال المعالجات الإحصائية لبيانات البحث سوف يتناول الباحثان عرض النتائج في ضوء أهداف البحث وتساؤلاته وفقاً لما يلي:

- التساؤل الأول:

١- ما مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين باتحادات الرياضات المائية؟

من خلال تطبيق استبيانات الإبداع الإداري للتعرف على مستوى الإبداع الإداري للعاملين باتحادات الرياضات المائية كانت النتائج بجدول (١) كما يلي:

جدول (١)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لاستجابات العينة في محاور الإبداع الإداري

(ن = ١١٥)

م	عينة البحث	محاوير الإبداع الإداري		اتحاد السباحة ن = ٣٩		اتحاد الغوص ن = ٢٥		اتحاد صيد الأسماك ن = ٢٠		اتحاد الشراع ن = ١٤		اتحاد التجديف ن = ١٧	
		ق	%	ق	%	ق	%	ق	%	ق	%	ق	%
١	الأصالة	١٠٦	٩٠,٥٩	٧٢	٩٦,٠٠	٥٧	٩٥,٠٠	٣٩	٩٢,٨٦	٤٧	٩٢,١٥		
٢	الحساسية للمشكلات	١٠٨	٩٢,٣١	٧١	٩٤,٦٧	٥٥	٩١,٦٦	٣٦	٨٥,٧١	٤٦	٩٠,١٩		
٣	المرونة	١٠٠	٨٥,٤٧	٦٥	٨٦,٦٦	٥٢	٨٦,٠٠	٤٠	٩٥,٢٣	٤٥	٨٨,٢٣		
٤	القدرة على التحليل	١١٠	٩٤,٠٢	٦٦	٨٨,٠٠	٥١	٨٥,٠٠	٣٣	٧٨,٥٧	٤٤	٨٦,٢٧		
	المجموع	١	٩٠,٥٩	٣	٩١,٣٣	٢	٨٩,٤١	٥	٨٨,١٠	٢	٨٩,٢١		

وعمره إبراهيم وعادل مكي (٢٠٠٩م)^(١٢)، ودراسة عز الدين راضي (١٩٩٣م)^(١١) في عدم توافر مناخ عمل مشجع على حرية الرأي والتفكير، وكذلك عدم وجود توصيف وظيفي واضح ومحدد بالاتحاد مما يؤدي إلى تدخل الاختصاصات.

- التساؤل الثاني:

- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين باتحادات الرياضات المائية؟

من خلال تطبيق استبيانات الإبداع الإداري للتعرف على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين باتحادات الرياضات المائية كانت النتائج بجدول (٢) كما يلي:

وأظهرت نتائج مستوى الإبداع الاستفادة من الأفكار الجديدة بطريقة علمية ومفيدة والاستفادة منها في حل المشكلات بطرق مختلفة عن التي يفكر بها الآخرون، وهذا يتفق مع نتائج دراسة تركي الحقباني (١٩٩٧م)^(١) في أن مستوى الإبداع الإداري بشكل عام متوسط بينما جاءت نتيجة محور الأصالة فوق المتوسط، ودراسة عبدالرحمن هيجان (١٩٩٩)^(١٠) في ضرورة نبذ المنهج البيروقراطي، وهذا ما أكدت عليه دراسة خالد الصيدلاني (٢٠٠٠)^(٧) في ضرورة التشجيع والتحفيز على الإبداع والابتكار، وما توصلت إليه دراسة كلا من عادل مكي وحازم كمال الدين (٢٠٠٨م)^(٩)، ودراسة

جدول (٢)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات العينة في محاور الأداء الوظيفي

(ن = ١١٥)

م	عينة البحث	محاویر		اتحاد السباحة ن = ٣٩	اتحاد الغوص ن = ٢٥	اتحاد صيد الأسماك ن = ٢٠	اتحاد الشراع ن = ١٤	اتحاد التجديف ن = ١٧	
		الأداء الوظيفي	محاویر						
		ق	%	ق	%	ق	%	ق	%
١	القدرة على أداء الوظيفة	١٠٨	٩٢,٣١	٧١	٩٤,٦٧	٥٨	٩٦,٦٦	٣٩	٩٢,٨٦
٢	الدقة في أداء الوظيفة	١٠٥	٨٩,٧٤	٦٥	٨٦,٦٦	٥٥	٩١,٦٦	٣٦	٨٥,٧١
٣	الإلمام والالتزم الوظيفي	١٠٦	٩٠,٥٩	٦٨	٩٠,٦٦	٥١	٨٥,٠٠	٣٥	٨٣,٣٣
٤	الإبداع والابتكار	١١٢	٩٥,٧٣	٧٢	٩٦,٠٠	٥٣	٨٨,٣٣	٣٨	٩٠,٠٥
	المجموع	١	٩٢,٠٩	٣	٩١,٣٣	٢	٩٠,٤١	٥	٨٧,٩٨

صحيح، ودراسة عمرو إبراهيم وعادل مكي (٢٠٠٩م)^(١) ودراسة شيرين جلال (٢٠٠٦م)^(٢) التي اتفقت نتائجها في عدم وجود معايير واضحة ومحددة لاختيار القائمين بالعمل الإداري داخل الاتحادات.

- التساؤل الثالث:

- ما علاقة الإبداع الإداري بالأداء الوظيفي لدى العاملين باتحادات الرياضات المائية؟

يرى الباحثان أن ذلك قد يرجع إلى أهمية أداء الأعمال في الأوقات المحددة والقدرة على السيطرة الكاملة في جميع المواقف المختلفة أثناء العمل، وإمكانية إنجاز الأعمال دون إشراف من قبل الرؤساء والسعي لتحقيق أهداف المؤسسة، وهذا يتفق مع نتائج دراسة كلاً من «سامي سليم» (٢٠٠٨م)^(٣)، والتي أشارت إلى أن قدرة الفرد على أداء عمله من أهم مؤشرات ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي وفاعليته والتي تؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة ككل، ودراسة «نانيس عبدالحافظ» (٢٠٠٣م)^(٤) والتي أشارت نتائجها إلى أنه كلما زادت فاعلية الأداء الوظيفي زادت القدرة على تحقيق أهداف المنظمة والمجتمع، والعكس

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين باتحادات الرياضات المائية وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي

(ن = ١١٥)

مجموع الاستمارة	الإبداع والابتكار	الإلتزام والالتزم الوظيفي	الدقة في أداء الوظيفة	القدرة على أداء الوظيفة	الأداء الوظيفي الإبداع الإداري
٠,٩٨٠	٠,٩٧٧	٠,٩٧٧	٠,٩٧٦	٠,٩٨٦	الأصالة
٠,٩٨٨	٠,٩٨٧	٠,٩٨٥	٠,٩٨٥	٠,٩٩١	الحساسية للمشكلات
٠,٩٩٠	٠,٩٨٧	٠,٩٩١	٠,٩٨٨	٠,٩٨٨	المرونة
٠,٩٩٢	٠,٩٩٠	٠,٩٩٢	٠,٩٨٧	٠,٩٩٤	القدرة على التحليل
٠,٩٩٢	٠,٩٩٠	٠,٩٩١	٠,٩٨٨	٠,٩٩٤	مجموع الاستمارة

قيمة « ر » الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ هي (٠,١٩٥)

لدى العاملين، واتفقت أيضاً مع دراسة عز الدين علي راضي (١٩٩٣م)^(١١) في أن الهياكل التنظيمية والتسلسل الوظيفي والأهداف الوظيفية للاتحاد عندما تكون معروفة لدى العاملين تزيد من مستوى أداء العمل بشكل ملحوظ، واختلفت مع تلك النتيجة ما أشارت إليه نتيجة دراسة عادل مكي، وحازم كمال الدين (٢٠٠٨م)^(١٢) في عدم توافر مناخ عمل مشجع على حرية الرأي والتفكير وعدم مشاركة القائمين بتطبيق القرارات في عملية صياغة تلك القرارات، ودراسة حسام رضوان (٢٠٠٠م)^(١٣) في عدم وضوح تعريف للاتحاد الرياضي الأولمبي وغموض أهدافه.

ومما سبق يرى الباحثان أنه كلما كان هناك إبداع إداري لدى العاملين داخل اتحادات الرياضات المائية كلما ارتفع مستوى الأداء الوظيفي بها، ويتفق ذلك مع دراسة خالد الصيدلاني (٢٠٠٠م)^(١٤) في أن هناك علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي بالمنظمة والإبداع الإداري وأنه كلما توفر مناخ تنظيمي يشجع على الابتكار والإبداع كلما زاد مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بها، كما اتفقت نتيجة دراسة "Hannah. K. Watson" (٢٠٠٣م)^(١٥) في أن ثقافة الأداء باستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة تساعد في عملية الإبداع والابتكار

الاستنتاجات

في ضوء مناقشة وتفسير النتائج استنتج الباحثان ما يلي:

- ١) تحقق جميع محاور استمارة الإبداع الإداري (الأصالة ، الحساسية للمشكلات، المرونة، القدرة على التحليل) في جميع اتحادات الرياضات المائية قيد البحث.
- ٢) حصل الاتحاد المصري للغوص والإنقاذ على نسبة عالية نسبياً في مجموع محاور استمارة الإبداع الإداري ، بينما جاءت نسبتها منخفضة نسبياً في باقي الاتحادات (السباحة، صيد الأسماك ، الشراع ، التجديف) في ذات الاستمارة.
- ٣) تحقق جميع محاور الأداء الوظيفي (القدرة على أداء الوظيفة، الدقة في أداء الوظيفة، الإلمام والالتزام الوظيفي، الإبداع والابتكار) في جميع اتحادات الرياضات المائية قيد البحث.

التوصيات

في ضوء أهداف البحث وفي حدود مجتمع البحث والعينة المختارة وفي ضوء ما تحقق من نتائج يوصي الباحثان بما يلي:

- ١) التأكيد على الإدارة العليا والقيادات الإدارية بالاتحادات بتشجيع المبدعين وتحفيزهم وإيجاد نظام فعال للحوافز لزيادة الإبداع والابتكار لدى العاملين.
- ٢) إعداد وتدريب الكوادر البشرية بالاتحادات من خلال تكثيف الدورات والبرامج التدريبية ذات الصلة الإبداعية والابتكارية.
- ٣) توفير مناخ عمل مشجع على حرية الرأي والتفكير الإبداعي من خلال تفعيل مشاركة العاملين (المروسين) في طرح آرائهم وأفكارهم البناءة في الأنشطة والخدمات المقدمة بالاتحادات.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية :

- ١- **تركي عبد الرحمن الحقباني:** أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري في الأجهزة الحكومية في الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، ١٩٩٧م.
- ٢- **خالد أحمد صيدلاني:** المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري في اتخاذ القرار بإمارة المدينة المنورة وأمانها، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠٠٠م.
- ٣- **حسام رغبون كامل :** « اقتصاديات الاتحادات الرياضية الأولمبية المصرية » ، رسالة دكتوراة، كلية التربية الرياضية للبنين بالفاخرة، جامعة حلوان، ٢٠٠٠م.
- ٤- **حسن أحمد الشافعي:** التشريعات في التربية الرياضية، ج٢، القرار الإداري والفانوني في التربية الرياضية، دار الوفاء لدنيا الطباعة، الإسكندرية، ٢٠٠٤م.
- ٥- **سامي سليم أبو طه:** أثر الاحتراق الوظيفي على فاعلية الأداء بالنطبيق على المستشفيات الفلسطينية الحكومية في محافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٨م.
- ٦- **شيرين جلال شحاتة:** تفويم أسلوب اختيار شاغبي مناصب الإدارة العليا بالاتحاد المصري لسباحة بين الانتخاب والنعين، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠٠٦م.
- ٧- **صلاح حسن على:** إدارة الجودة الشاملة كمدخل لعلاج أزمة التعليم الجامعي في مصر، بحث مقدم إلى مؤتمر المستوى الثالث لإدارة الأزمات والكوارث، ٣ - ٤ أكتوبر، ١٩٩٨، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ١٩٩٨م.
- ٨- **طلحة حسام الدين عدلي :** مقدمة في الإدارة الرياضية، الفاهرة، مركز الكتاب للنشر، ١٩٩٧م.
- ٩- **عادل محمد مكي، حازم كمال الدين:** تفعيل صنع القرار باتحادات الرياضات المائية في ضوء الإدارة الإستراتيجية.
- ١٠- **عبد الرحمن أحمد هيجان:** معوقات الإبداع الإداري في المنظمات السعودية، مجلة الإدارة العامة عدد(١)، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٩٩٩م.
- ١١- **عز الدين على رضى :** « دراسة تفويمية للعمل الإداري بالاتحاد المصري لسباحة المسافات القصيرة » ، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة حلوان، ١٩٩٣م.
- ١٢- **عمر محمد إبراهيم، عادل محمد المنعم:** «برنامج تنمية إدارية لأعضاء مجالس إدارة أفرع الاتحاد المصري لسباحة»، المؤتمر العلمي الدولي الثالث، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٩م.
- ١٣- **فريد النجار :** إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، رؤى التنمية المتواصلة، إيتراك لشتر والنويز، الفاهرة، ١٩٩٩.
- ١٤- **كمال عبد الرحمن دريش، أشرف عبد المعز أبو النور :** المنظمات الرياضية الأهلية، مكتبة الأصدقاء، الفاهرة، ٢٠٠٠م.
- ١٥- **نانيس عبد الحافظ عبد الوهاب:** علاقة ضغوط العمل بفاعلية الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، دراسة تطبيقية على كليات جامعة الفاهرة الكبرى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٣م.

ثانياً : المراجع باللغة الإنجليزية :

- 16-»Hannah-K –Watson,»(2003): Effects of organization culture on innovation decision :does university culture effect the ad optional of classroom technology”1
- 17-”Jaskyte - Kristina” (2005): Organization Culture and innovation in nonprcfit human” service Organization”
- 18- Wan, D,et, al, (2005)): Determinants of firms innovation in Singapore innovation. Vol. 25,N.5., pp 261- 268.