

## واقع التفكير الإبداعي الإداري لدي العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوي

\* اسراء الدراوي إبراهيم السيد

أولا : المقدمة ومشكلة البحث .  
يتميز هذا العصر بالتغيرات والتطورات السريعة في مختلف الميادين ، ومع هذه التطورات أصبح الإبداع ضرورة قصوى لكافة أنواع المنظمات ، الأمر الذي يستدعي تلك المؤسسات التي تسعى للتقدم والتميز ومواكبة المستجدات أن تتبنى سياسة التفكير الإبداعي في قراراتها من أجل اللحاق بالتقدم الذي يشهده العالم اليوم .

وأصبح من الضروري على المؤسسات الإدارية الحديثة أن تولي اهتمامًا كبيرًا لموضوع الإبداع في بيئة العمل ، وتسعى إلى تنمية روح الإبداع لدى موظفيها من خلال توفير الفرص لاستخدام قدراتهم ومواهبهم الإبداعية ، كما بات من المهم استقطاب الأفراد الذين يمتلكون سمات وقدرات إبداعية للمساهمة في تطوير العمليات الإدارية المختلفة ، هذا التوجه يعزز الابتكار ويسهم في تحسين الأداء المؤسسي وزيادة القدرة التنافسية . (٢٠٣:١٦)

وتعتبر مهارات التفكير الإبداعي من الأمور الأساسية التي يجب مراعاتها وتتميتها لدى العاملين في كافة أنواع المنظمات ، ودور المنظمة هو توفير مناخ يعزز قدرات الأفراد ، حيث يُعد الإبداع المجال الأكثر أهمية في تعزيز التفاعل بين المنظمة والبيئة لتحقيق أهدافها المستمدة من احتياجات هذه البيئة ، بالإضافة إلى ذلك، يمكن للعمل الإبداعي أن يوجد الحلول للمشكلات القائمة سواء كانت داخلية أم خارجية ، من خلال قادة قادرين على التأثير الإيجابي في الآخرين ، فالإبداع يعبر عن الطبيعة الإنسانية التي تمكن الإنسان من التساؤل عن حقيقة الظواهر الكونية المحيطة به ، ويساعده على ابتكار وتطوير الأساليب والأدوات والأفكار التي تمكنه من كشف هذه الظواهر أو تحليلها أو التوصل إلى القوانين التي تحكم وجودها ، بالإضافة إلى ذلك يمكن للإبداع أن يساهم في تطوير الأساليب التي تمكن الإنسان من التعامل مع هذه الظواهر والاستفادة منها في تحسين حياته وضمان استمرارية بقائه وسعادته . (٢٩:٣١-٣١)

ويضيف رو **Rowe** (٢٠٠٤م) أن لدى غالبية الأشخاص قدرة على الإبداع ، لذا يجب على المنظمة أن تشجع عاملها وتحفزهم على الإبداع ، فقد تفقد المنظمة ميزتها التنافسية بسبب غياب الإبداع والابتكار في أعمالها . (٢١٠:٢٢)

ويرى **جلال عزيز** (٢٠١٢م) أن الانسان يبدع عندما تعترضه مشكلة ما أو موقف ما يستوجب البحث عن حلول له ، بحيث تكون هذه الحلول جديدة وغير مألوفة ، فالتفكير الإبداعي نشاط يتطلب شخص مبدع متأثراً بالأشخاص والبيئة من حوله ، كما أن المبدع يجب أن يتسم بصفات عقلية كالمرونة والطلاقة والأصالة فهي تصنف بمهارات التفكير الإبداعي . (١١:٤)

ويوضح **برهان حمادنة** (٢٠١٤م) أن التفكير الإبداعي نشاط عقلي مركب وهادف توجهه رغبة قوية في البحث عن حلول مبتكرة أو التوصل إلى نواتج أصيلة لم تكن معروفة سابقاً ، ويتميز التفكير الإبداعي بالشمولية والتعقيد لأنه ينطوي على عناصر معرفية وانفعالية وأخلاقية متداخلة تشكل حالة ذهنية فريدة ، والتخلي بالأصالة والابتكار والمرونة ، وتوجد سلوكيات معينة تُعزز التفكير الإبداعي مثل النظر إلى الارتباطات ، والمراقبة الدقيقة ، وطرح الأسئلة ، وإدراك المشكلات ، والانفتاح على الأفكار والمنهجيات الجديدة ، ويعتبر التفكير الإبداعي تفاعلاً لعدة عوامل مختلفة عقلية ، بيئية واجتماعية وشخصية ينتج عنها حلول مبتكرة للمواقف والمشكلات والتي قد تؤدي إلى إتخاذ القرارات على نحو سليم . (٦٥:٣)

ثانياً : مشكلة البحث .

يحتل التفكير الإبداعي مكانة مهمة بالنسبة للفرد والمجتمع فهو يساعد الفرد على الوصول إلى الكثير من الحلول ونواتج أصيلة للمشكلات التي تقابله ، ويساعد أيضاً على التوافق والانسجام مع البيئة التي ينتمي إليها ، وهذا الشعور يدفعه إلى الإحساس بقيمته الذاتية داخل المجتمع الذي يعيش فيه ، وبالنسبة للمجتمع فإن قدرة أفرادها على التفكير الإبداعي تساعده على التقدم والازدهار ، وزيادة الإنتاج وتطوره ، والخروج من الأزمات وحل المشكلات وقيادة الجماعات . (٣٣٩:١٢)

كما إن الإبداع غالباً ما يكون مكملاً لعملية صنع القرار الرشيد ، فالفرد متخذ القرار الفاعل هو بالمحصلة إنسان مبدع ، أي لديه القدرة على خلق الأفكار الإبداعية كحلول للمشاكل خاصة المعقدة منها ، وتتنوع أساليب اتخاذ القرار ، وتختلف من شخص لآخر ومن منظمة لأخرى

، بل إن الأمر قد يتعدى ذلك لتختلف أساليب إتخاذ القرار لنفس الشخص وفي نفس المنظمة ، بإختلاف المواقف والظروف المحيطة بكل قرار على حدة . (١٦٩:١٠)

لذلك ترى الباحثة أن الإداء الإداري بالاتحادات الرياضية هو النشاط الإداري المتعلق بتحديد الأهداف والنتائج المرغوبة وتحقيقها باستخدام القوى البشرية وما لديهم من قدرات تفكير إبداعية ، والعملية الإدارية المتكاملة تنقسم إلى مجموعة من العمليات الفرعية التي تتفاعل معا لتحديد النتائج النهائية للعمل ، ويظهر ذلك من خلال مدي قيام الإداريين بالاتحاد المصري لألعاب القوى بمهامهم الإدارية التي تساعدهم على أداء عملهم بطريقة جيدة وتمثل هذه المهام في التخطيط للانتخابات ، وتنظيم البطولات ، وكتابة التقارير ، والمشتريات ، وتقويم الأعمال باستخدام الاساليب الادارية الحديثة .

ومن خلال عمل الباحثة كإدارية بمنطقه الشرقية لألعاب القوى وتعاملها الدائم مع الاتحاد المصري لألعاب القوى وانعكس ذلك في ابداء رأيها بأن الاتحاد المصري لألعاب القوى يُعد من أكبر الاتحادات الرياضية ، فقد لاحظت أن الاتحاد المصري لألعاب القوى شأنه شأن أي مؤسسة رياضية يواجه العديد من القضايا والمشكلات التي تتطلب من قياداتها والعاملين بها ضرورة التفكير في الأسلوب الأمثل لإتخاذ القرارات الإدارية التي غالبا ما تكون الطريق لحل كثير من المشكلات ، فقد وجدت أن صناعة القرار الإداري يعتمد على اتجاهات إدارية تقليدية ، وقد يرجع ذلك إلى ضعف الحلول الابتكارية للعاملين بالإتحاد والمناطق التابعة له في إتخاذ القرار مما يؤدي إلى العديد من المشكلات الإدارية المرتبطة بالقرار وهو ما يقلل من فاعلية الانجاز نحو تحقيق الأهداف ، مما قد يؤدي إلى إهدار الكثير من الوقت والجهد والمال دون فائدة أو تحقيق الأهداف الموضوعة ، ولذلك تعتبر الإدارة هي العامل الحاسم الذى يميز بين شاغلي الوظائف الإدارية داخل المؤسسات الرياضية بصفة عامة ، والاتحاد المصري لألعاب القوى بصفة خاصة .

لذا ترى الباحثة أن اهتمام الاتحاد المصري لألعاب القوى تبني مفهوم التفكير الابداعي والعمل على ترسيخه في ثقافة المؤسسة وتشجيع العاملين على تبادل المعارف والخبرات بينهم ، وتزويد العاملين بالمعلومات اللازمة حول مفهوم الابداع والابتكار ، واطلاعهم على أحدث التجارب العالمية في الابداع والابتكار ، وإكسابهم المهارات والآليات اللازمة لتطوير قدراتهم في العمل

وطرح أفكار جديدة ، وكذلك التفكير الإبداعي في التعامل مع المشكلات التي قد تواجه الإدارة ، وأليات اتخاذ القرارات بأفكار إبداعية .

ومن خلال الاطلاع على الدراسات المرجعية والتي تناولت التفكير الإبداعي فقد أوضحت نتائج تلك الدراسات إلى أن التفكير الإبداعي يعتبر عامل مهم في حل المشكلات والأزمات التي تواجه مختلف المنظمات ، ومن ثم فإن مفهوم التفكير الإبداعي أصبح من المفاهيم الأساسية المتداولة في الوقت الراهن نتيجة التطورات التكنولوجية ويتجلى ذلك في الدور الكبير للإبداع والأفكار الجديدة لدى العاملين في زيادة قدرة المؤسسات على طرح منتجات وخدمات وأساليب جديدة تمكنها من مواجهة المشكلات التي تعترضها ، لذا جاءت هذه الدراسة للتعرف على " واقع التفكير الإبداعي وعلاقته باتخاذ القرار لدى العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوي " ثانيا : هدف البحث .

يهدف البحث إلى التعرف واقع التفكير الإبداعي الإداري لدى العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوي ، من خلال (الإصالة - الطلاقة الفكرية - المرونة الذهنية - الحساسية للمشكلات) .  
ثالثا : تساؤلات البحث .

لتوجيه العمل في اجراءات البحث وسعيا لتحقيق اهدافه ، صاغت الباحثة التساؤلات التالية :

- ما واقع التفكير الإبداعي الإداري من خلال مستوى الأصالة ؟ .
- ما واقع التفكير الإبداعي الإداري من خلال مستوى الطلاقة الفكرية ؟ .
- ما واقع التفكير الإبداعي الإداري من خلال مستوى المرونة الذهنية ؟ .
- ما واقع التفكير الإبداعي الإداري من خلال مستوى الحساسية للمشكلات ؟ .

رابعا : المصطلحات المستخدمة في البحث .

#### ١- الإبداع :

هو " قدرة الفرد على إيجاد معارف أو أفكار جديدة أو تحسين ما هو موجود بطريقة تتماشى مع التطورات الحاصلة في البيئة الخارجية ، لتمكين الفرد المبدع من ترجمة قدراته الإبداعية في شكل إبداعات جديدة ، هذا يتطلب بيئة عمل داعمة تعزز التفكير الإبداعي وتوفر الموارد اللازمة لتحقيق الابتكار" . (١٤:١٧٥)

## ٢- التفكير الإبداعي :

هو " مزيج من الخيال العلمي المرن لتطوير فكرة قديمة أو لإيجاد فكرة جديدة ، والخروج من الأفكار العادية والروتينية إلى كل ما هو جديد مهما كانت بساطته ويمكن استعماله وتطبيقه ، يتطلب التفكير الإبداعي القدرة على التفكير خارج الصندوق وتحدي الافتراضات القائمة للوصول إلى حلول مبتكرة وفعالة " . (١٤٣:٧)

خامسا : الدراسات المرجعية .

١- قام جون ، سيمون **John R., Simon A.** (٢٠١١م) (١٧) ، بدراسة بعنوان " صنع القرار الإبداعي في الإدارة الرياضية " ، بهدف تحليل دور التفكير الإبداعي في اتخاذ القرارات الإدارية في المنظمات الرياضية ، وقد إتبع الباحث المنهج الوصفي ، واشتملت عينة الدراسة على (٧٥) مدير في الأندية الرياضية ، وبينت النتائج أن التفكير الإبداعي في اتخاذ القرارات الإدارية يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي والقدرة على المنافسة في السوق الرياضي ، كما أن الابتكار في القرارات الإدارية يسهم في تطوير برامج رياضية جديدة وجذب المزيد من الجمهور والداعمين .

٢- قام جيرارد ج. بوشيو وآخرون **Gerard J. Buccio et al** (٢٠١١م) (٢١) ، بدراسة بعنوان " الإبداع في اتخاذ القرارات الاستراتيجية " ، بهدف تحليل كيفية تعزيز استراتيجيات التفكير الإبداعي لاتخاذ القرارات الاستراتيجية في الأعمال ، وقد إتبع الباحثون المنهج الوصفي ، واشتملت عينة الدراسة على (١٢٠) مديرًا تنفيذيًا من شركات متعددة الجنسيات ، وبينت الدراسة أن الشركات التي تتبنى استراتيجيات تفكير إبداعي تتخذ قرارات استراتيجية أكثر ابتكارًا وتكون قادرة على المنافسة بشكل أفضل في الأسواق العالمية ، وأظهرت الدراسة أيضًا أن الشركات التي تشجع التفكير الإبداعي بين موظفيها تعزز من قدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق ، ولاحظت الدراسة أن فرق الإدارة التي تستخدم التفكير الإبداعي كانت قادرة على تقديم حلول مبتكرة للأزمات والمشكلات التي تواجهها بشكل أكثر فعالية من تلك التي تعتمد على النهج التقليدي.

٣- قام ساره ، ديف Dave ، Sarah (٢٠١٣م) (٢٠) ، بدراسة بعنوان " دور التفكير الإبداعي في الأداء الرياضي واتخاذ القرار " ، بهدف دراسة تأثير التفكير الإبداعي على الأداء الرياضي وعمليات اتخاذ القرار لدى الرياضيين ، وقد إتبع الباحثان المنهج الوصفي ، وإشتملت عينة الدراسة على (١٠٠) رياضي من مختلف الرياضات ، وبينت النتائج أن التفكير الإبداعي يسهم في تحسين الأداء الرياضي من خلال تطوير مهارات جديدة واستراتيجيات غير تقليدية ، كما أظهرت النتائج أن الرياضيين الذين يتخذون قرارات إبداعية يكونون أكثر قدرة على التكيف مع الضغوطات والتحديات الرياضية .

٤- قام أحمد عبدالله سويدات (٢٠١٤م) (٢) ، بدراسة بعنوان " أثر التفكير الإبداعي على فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري : دراسة ميدانية " ، بهدف " التعرف إلى أثر التفكير الإبداعي بأبعاده المختلفة (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الإفاضة، والحساسية للمشكلات) ، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي ، وإشتملت عينة الدراسة على (٢١٨) من العاملين بشركات التأمين في الأردن ، وبينت النتائج وجود مستوى مرتفع ذو دلالة إحصائية لتوافر التفكير الإبداعي بأبعاده الخمسة ، كما توصلت إلى وجود مستوى مرتفع ذو دلالة فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري في شركات التأمين العاملة في الأردن .

٥- قامت يارا إبراهيم محمد (٢٠٢٠م) (١٣) ، بدراسة بعنوان " برنامج تدريبي قائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي لتنمية مهارات اتخاذ القرار والكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال " ، بهدف التعرف على أثر البرنامج القائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي والمُعد بالبحث الحالي في تنمية بعض مهارات اتخاذ القرار ، وقد إتبع الباحث المنهج الوصفي ، وإشتملت عينة الدراسة على (٤٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال ، وبينت النتائج وجود حجم تأثير كبير للبرنامج القائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي في تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى معلمات رياض الأطفال ، ويوجد حجم تأثير كبير للبرنامج القائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي في تنمية الكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال .

٦- قام مسعود يخلف ، فوزي حمريش (٢٠٢١م) (١١) ، بدراسة بعنوان " أثر أساليب تنمية التفكير الإبداعي في اتخاذ القرار : دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة -

**جيجل** " ، بهدف معرفة أثر أبعاد التفكير الإبداعي (الطلاقة - المرونة - الأصالة - الحساسية للمشكلات) في عملية إتخاذ القرار لدي العاملين بالمؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة -جيجل ، وقد إتبع الباحثان المنهج الوصفي ، وإشتملت عينة الدراسة على (٦٣) عامل ، وبينت النتائج أن هناك علاقة دالة إحصائيا بين أبعاد التفكير الإبداعي (الأصالة - الحساسية للمشكلات) في عملية إتخاذ القرار ، كما أنه ليس هناك علاقة دالة إحصائيا بين أبعاد التفكير الإبداعي (الطلاقة - المرونة) في عملية إتخاذ القرار .

٧- قام عمرو مصطفى الشتيحي ، مني المحمدي أبو العيش (٢٠٢٢م) (٨) ، بدراسة بعنوان " واقع ممارسات الأصالة والطلاقة الفكرية ودورها في تطوير بعض الاتحادات الرياضية " ، بهدف التعرف على واقع ممارسات الأصالة والطلاقة الفكرية ودورها في تطوير بعض الاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية ، وقد إتبع الباحثان المنهج الوصفي ، وإشتملت عينة الدراسة على (١٥) اتحاد رياضي (٥٨٠) فرد من أعضاء مجالس الإدارة والمدراء التنفيذيين والإداريين الرياضيين ، وبينت النتائج التعرف على واقع ممارسات الأصالة والطلاقة الفكرية ودورها في تطوير بعض الاتحادات الرياضية بجمهورية مصر العربية .

سادسا : إجراءات البحث .

### منهج البحث :

قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي بالإسلوب المسحي بخطواته وإجراءاته نظراً لملاءمته وطبيعة البحث .

### مجتمع وعينة البحث :

يتكون مجتمع البحث من العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى ، والعاملين ببعض مناطق الاتحاد المصري لألعاب القوى والبالغ عددهم (٨) مناطق ، والبالغ عدد الافراد (٨٨) فرد ، وقد قامت الباحثة باختيار عينة البحث الأساسية ، والاستطلاعية من العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى ، والعاملين ببعض مناطق الاتحاد المصري لألعاب القوى (منطقة الشرقية - منطقة الإسماعلية - منطقة بورسعيد - منطقة القاهرة - منطقة الجيزة - منطقة القليوبية - منطقة الغربية - منطقة الإسكندرية) ، وقد بلغ عدد أفراد عينة البحث الكلية (٧٩) فرد بنسبة (٨٩.٨%) من مجتمع البحث ،

وقد تم اختيار (٢١) فرد بنسبة (٢٦.٥%) من عينة البحث الكلية لإجراء الدراسة الاستطلاعية عليهم ، وبذلك تصيح عينة البحث الأساسية (٥٨) فرد بنسبة (٧٣.٥%) من عينة البحث الكلية ، ويوضح جدول (١) تصنيف عينة البحث الاساسية والاستطلاعية .

جدول (١)

توصيف عينة البحث الكلية (الاستطلاعية - الأساسية)

عينة البحث (الأساسية)		عينة البحث (الاستطلاعية)		عينة البحث الكلية	توصيف العينة الكلية	
عدد	%	عدد	%			
٧	٨.٩%	٢	٢.٥%	٩	أعضاء مجلس إدارة الاتحاد المصري لألعاب القوى	١
٣٢	٤٠.٥%	٨	١٠.١%	٤٠	أعضاء مجلس إدارة بعض مناطق الاتحاد المصري لألعاب القوى	٢
٩	١١.٤%	٥	٦.٣%	١٤	إداري الاتحاد المصري لألعاب القوى	٣
١٠	١٢.٧%	٦	٧.٦%	١٦	إداري بعض مناطق الاتحاد المصري لألعاب القوى	٤
٥٨	٧٣.٥%	٢١	٢٦.٥%	٧٩	الإجمالي	

أدوات جمع البيانات :

استمارة استبيان واقع التفكير الإبداعي الإداري لدي العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى :

قامت الباحثة بإعداد وتصميم إستمارة إستبيان " واقع التفكير الإبداعي الإداري لدي العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى " ، حيث يتكون هذا الاستبيان من (٤٨) عبارة بهدف التعرف على واقع التفكير الإبداعي لدي العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى ، ومر تصميم الاستبيان بالتالي :

أ- قامت الباحثة بالاطلاع على المراجع العلمية المتخصصة والدراسات المرجعية في مجال الإدارة الرياضية ، وتم عمل مسح مرجعي للمحاور الخاصة واقع التفكير الإبداعي الإداري بالهيئات والمؤسسات ، وقد أسفرت النتائج على مجموعة من المحاور ، وكانت على النحو التالي (الاصالة - الطلاقة الفكرية - المرونة الذهنية - الحساسية للمشكلات)

ب- قامت الباحثة بوضع تلك المحاور (٤ محاور) التي تم التوصل اليها ، وعرضها على عدد (١١) من السادة الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية ، وذلك بغرض التعرف

على مدي مناسبة المحور للهدف الذي وضع من أجله ، وتم تحديد المحاور الخاصة بالاستبيان ، من خلال نتائج استمارة استطلاع الرأي - مرفق (٢) ، وقد ارتضت الباحثة نسبة (٨٠%) فأكثر لتحديد المحاور المبدئية للإستبيان ، وبهذا تم الاحتفاظ بـ الـ (٤) محاور السابقة .

ج- قامت الباحثة بالاطلاع على الدارسات المرجعية قيد البحث ، وذلك للإسترشاد بها في وضع عبارات الإستبيان ، وقامت الباحثة بوضع عبارات الاستبيان المقترحة وعرضها على السادة الخبراء - مرفق (٣) ، للتحقق من الصدق المنطقي لملائمة العبارات المقترحة لكل ، وبلغ عدد العبارات التي تعبر عن المحاور (٨٢) عبارة ، وجدول (٢) يوضح عدد العبارات المبدئية وعدد العبارات المحذوفة وأرقامها وفقا لنسبة آراء الخبراء .

#### جدول (٢)

عدد العبارات المبدئية وعدد العبارات المحذوفة وأرقامها وفقا لنسبة آراء الخبراء لإستبيان واقع التفكير الإبداعي الإداري لدي العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى

م	المحور	عدد العبارات المبدئية	العبارات المحذوفة	أرقام المفردات المحذوفة	العبارات النهائية
١	الاصالة	٢٤	١٠	٣-٤-٧-٨-٩-١٠-١٢-١٥-١٩-٢٣	١٤
٢	الطلاقة الفكرية	٢٠	٩	٢-٤-٦-٧-١٠-١٣-١٦-١٨-٢٠	١١
٣	المرونة الذهنية	١٩	١٠	١-٥-٧-٨-٩-١١-١٢-١٣-١٥-١٨	٩
٤	الحساسية للمشكلات	١٩	٥	١٢-١٣-١٦-١٨-١٩	١٤
٤٨	الإجمالي	٨٢	٣٤		

يوضح جدول (٢) عدد العبارات المبدئية وعدد العبارات المحذوفة وأرقامها وفقا لنسبة آراء الخبراء ، وقد بلغ عدد عبارات الإستبيان التي تم حذفها من كل محور من محاور الإستبيان (٣٤) عبارة ، وبذلك بلغ عدد العبارات في الصورة التجريبية للإستبيان (٤٦) عبارة .

#### الدراسة الاستطلاعية :

قامت الباحثة بتطبيق استمارة إستبيان " واقع التفكير الإبداعي لدي العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى " ، على عينة استطلاعية قوامها (٢١) فرد بنسبة (٢٦.٥%) من العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى ، والعاملين ببعض مناطق الاتحاد المصري لألعاب القوى ، وذلك

في الفترة من يوم الأحد الموافق ٢٠٢٤/٢/١٨ م ، وحتى يوم الأحد الموافق ٢٠٢٤/٣/٣ م ، وذلك بهدف إيجاد المعاملات العلمية (الصدق - الثبات) للاستبيان .

### حساب المعاملات العلمية للاستبيان :

#### ١ - صدق الاستبيان :

#### صدق الاتساق الداخلي للاستبيان :

قامت الباحثة بحساب قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، وحساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان ، وذلك بتطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية التي قوامها (٢١) فرد ، وجدول (٣)(٤) توضح ذلك .

#### جدول (٣)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان

والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

ن = ٢١

المحور الرابع الحساسة للمشكلات		المحور الثالث المرونة الذهنية		المحور الثاني الطلاقة الفكرية		المحور الأول الاصاله	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
٠.٩٠٢*	١	٠.٧٩٤*	١	٠.٨٤٣*	١	٠.٨٩٣*	١
٠.٨٠٤*	٢	٠.٨٦١*	٢	٠.٨٢٧*	٢	٠.٨٥٧*	٢
٠.٨٨٩*	٣	٠.٧٦٨*	٣	٠.٧٧٤*	٣	٠.٨٧٤*	٣
٠.٨١٧*	٤	٠.٨٩٠*	٤	٠.٧٧٩*	٤	٠.٨٥٩*	٤
٠.٨٥٣*	٥	٠.٨٩٧*	٥	٠.٨٠٤*	٥	٠.٨٥٠*	٥
٠.٨٢٣*	٦	٠.٨٤٦*	٦	٠.٨٦٥*	٦	٠.٨٧٥*	٦
٠.٨١٤*	٧	٠.٩٢١*	٧	٠.٨٧٣*	٧	٠.٨٥٨*	٧
٠.٩١٧*	٨	٠.٨٩٥*	٨	٠.٨١٩*	٨	٠.٨٠٦*	٨
٠.٨٩٥*	٩	٠.٨٢٤*	٩	*٠.٨٩٣	٩	٠.٧٨٢*	٩
٠.٩٠٤*	١٠			*٠.٨٠٦	١٠	٠.٨٤١*	١٠
٠.٨٣٠*	١١			*٠.٨١٧	١١	٠.٧٩٤*	١١
٠.٩٠٢*	١٢					٠.٨٥٢*	١٢
٠.٨٩٨*	١٣					٠.٨٩٨*	١٣
٠.٨٦٢*	١٤					٠.٨٦٩*	١٤

\* قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية (١٩) ، ومستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٠٤٣٣ .

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور إستبيان واقع التفكير الإبداعي لدي العاملين

بالاتحاد المصري لألعاب القوى والدرجة الكلية للاستبيان ككل

ن = ٢١

م	المحاور	معامل الارتباط
١	المحور الأول : الاصاله	*٠.٨٣٢
٢	المحور الثاني : الطلاقة الفكرية	*٠.٨٩٤
٣	المحور الثالث : المرونة الذهنية	*٠.٨٢٨
٤	المحور الرابع : الحساسية للمشكلات	*٠.٩١٥

\* قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية (١٩) ، ومستوى دلالة  $0.05 = 0.033$  .

يتضح من جدول (٣)(٤) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذى تنتمي إليه ومعاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ككل دالة إحصائياً عند مستوى معنوية  $0.05$  ، ومن هنا نستطيع أن نحكم علي الاستبيان بأنه متسق داخلياً وبالتالي صادق في قياس ما صمم من أجله.

٢- ثبات الاستبيان :

أ- ثبات الاستبيان باستخدام التجزئة النصفية :

قامت الباحثة باستخدام طريقة التجزئة النصفية ، عن طريق إيجاد معاملات الارتباط بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية لمحاور الإستبيان ، حيث تم تطبيق الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية التي قوامها (٢١) فرد ، وجدول (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية لمحاور الاستبيان ن = ٢١

م	المحاور	وحدة القياس	المفردات الفردية		المفردات الزوجية	
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	المحور الأول : الاصاله	درجة	١٦,٠٩	١,٧٠	١٥,٥٧	١,٣٦
٢	المحور الثاني : الطلاقة الفكرية	درجة	١٣,٧١	٢,٠٥	١٠,١٤	١,٤٥
٣	المحور الثالث : المرونة الذهنية	درجة	٩,٩٠	١,٥٧	٩,٥٧	١,٣٢
٤	المحور الرابع : الحساسية للمشكلات	درجة	١٤,١٩	١,٥٣	١٤,٤٢	١,٥٠

\* قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية (١٩) ، ومستوى دلالة  $0.05 = 0.033$  .

يتضح من جدول (٥) أن قيم معاملات الارتباط بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية لمحاور الاستبيان دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، مما يشير إلى ثبات الاستبيان .

#### ب- ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ .

قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا كرونباخ لإيجاد ثبات محاور الاستبيان ، عن طريق إيجاد معاملات الارتباط بين الأجزاء المتعددة لمحاور الاستبيان ، جدول (٦) يوضح ذلك .

#### جدول (٦)

معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان

ن = ٢١

م	محاور الاستبيان	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
١	المحور الأول : الاصاله	١٤	*٠.٨٥٧
٢	المحور الثاني : الطلاقة الفكرية	١١	*٠.٨٣٢
٣	المحور الثالث : المرونة الذهنية	٩	*٠.٩١٦
٤	المحور الرابع : الحساسية للمشكلات	١٤	*٠.٩٠٤

\* دال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥

يتضح من جدول (٦) قيم معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وذو معامل ثبات عالي ، مما يشير إلى ثبات محاور الاستبيان .

#### الصورة النهائية للاستبيان :

قامت الباحثة بوضع الصورة النهائية لاستمارة الاستبيان ، لتطبيقها على العينة الأساسية ، وقد أوضحت آراء السادة الخبراء بضرورة تصحيح استمارة الاستبيان وفقاً لميزان تقدير ثلاثي (نعم ، الى حد ما ، لا) ، بالدرجات (١،٢،٣) ، بحيث تمثل الدرجة الكلية للإستبيان مجموع درجات العبارات التي يتكون منها الإستبيان ، وبذلك تكون الدرجة العظمي لإستبيان " التفكير الإبداعي " هي (١٤٤) درجة ، والدرجة الصغرى (٤٨) درجة ، وبذلك أصبحت إستمارة البحث في صورتها النهائية وصالحة للتطبيق على العينة الأساسية .

#### الدراسة الأساسية :

قامت الباحثة بتطبيق إستمارة إستبيان " التفكير الإبداعي لدى العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى " - مرفق (٤) ، وذلك بعد التأكد من صدقها وثباتها ، وقد تمت إجراءات التطبيق في الفترة من يوم الأحد الموافق ٢٠٢٤/٣/١٠ م ، وحتى يوم الخميس الموافق ٢٠٢٤/٣/٢٨ م ،

وقد بلغ إجمالي العينة الأساسية للبحث (٥٨) فرد من العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى ،  
والعاملين ببعض مناطق الاتحاد المصري لألعاب القوى ، ثم تلي ذلك تفريغ البيانات المتجمعة في  
الاستمارات المعدة لهذا الغرض تمهيدا لمعالجتها إحصائيا.  
**المعالجات الإحصائية :**

تم حساب ما يلي (المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل الارتباط بيرسون -  
معامل الفا كرو نباخ - اختبار كا ٢ - النسبة المئوية) ، وذلك عند مستوي دلالة ٠.٠٥ .  
سابعاً : عرض ومناقشة النتائج .

١- عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الأول .

**جدول (٧)**

**التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية ومربع كا ٢ لآراء العينة**

**بالنسبة لعبارات المحور الأول (الاصالة)**

( ن = ٥٨ )

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	قيمة كا ٢
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	أبحث عن طرق مميزة وفريدة لأداء المهام .	٣٤	٥٨,٦٢%	١٥	٢٥,٨٦%	٩	١٥,٥٢%	١٤١	٨١,٠٣	١٧,٦٢١
٢	أتجنب الأفكار الروتينية قدر الإمكان في إنجاز العمل .	١٢	٢٠,٦٩%	٣٥	٦٠,٣٤%	١١	١١,٩٧%	١١٧	٦٧,٢٤	١٠,٦٩١
٣	أحاول الابتعاد عن تقليد الآخرين في حل المشكلات التي تعترض سير العمل .	٤٠	٦٨,٩٧%	١٨	٣١,٠٣%	٠	٠%	١٥٦	٨٩,٦٦	٣,٤٥٢
٤	أحاول تطبيق أساليب وتقنيات جديدة لحل المشكلات الإدارية المتعلقة بالاتحاد .	٨	١٣,٧٩%	٤٣	٧٤,١٤%	٩	١٥,٥٢%	١١٩	٦٨,٣٩	٦,٦٩٠
٥	لدي القدرة على إدارة الحوار والافتتاح .	١٥	٢٥,٨٦%	٣٧	٦٣,٧٩%	٦	١٠,٣٤%	١٢٥	٧١,٨٤	٣,١٠
٦	امتلك القدرة على اقتناع الآخرين بالأفكار الجديدة حول طرق إنجاز العمل .	١٢	٢٠,٦٩%	٩	١٥,٥٢%	٣٧	٦٣,٧٩%	٩١	٥٢,٣٠	٤,٤٨
٧	امتلك القدرة على ترتيب الأفكار وفقاً لمتطلبات العمل .	٦	١٠,٣٤%	٤٦	٧٩,٣١%	٦	١٠,٣٤%	١١٦	٦٦,٦٧	١,٧٢
٨	أنجز ما يسند الي من أعمال بأسلوب متجدد ومتطور .	٣٧	٦٣,٧٩%	١٥	٢٥,٨٦%	٦	١٠,٣٤%	١٤٧	٨٤,٤٨	٢,٣١٠
٩	لدى إسهامات خاصة في إستحداث أفكار جديدة لتطوير الأداء .	١٢	٢٠,٦٩%	١٢	٢٠,٦٩%	٣٤	٥٨,٦٢%	٩٤	٥٤,٠٢	٦,٩٦٠
١٠	لدى القدرة على التفكير المنطقي عند التخطيط لتنفيذ مهام محددة .	٩	١٥,٥٢%	٤٠	٦٨,٩٧%	٩	١٥,٥٢%	١١٦	٦٦,٦٧	٣,١٣٥
١١	أقدم أفكار ومقترحات مبتكرة تساعد في تحقيق أهداف الاتحاد .	٤٠	٦٨,٩٧%	١٨	٣١,٠٣%	٠	٠%	١٥٦	٨٩,٦٦	٢,٤٥٧
١٢	أقدم أفكار ومقترحات مبتكرة لتطوير موارد الاتحاد المادية والمالية .	١٢	٢٠,٦٩%	٣٧	٦٣,٧٩%	٩	١٥,٥٢%	١١٩	٦٨,٣٩	٤,٤٤
١٣	أقدم أفكار ومقترحات مبتكرة لتطوير موارد الاتحاد البشرية .	٤٣	٧٤,١٤%	٦	١٠,٣٤%	٩	١٥,٥٢%	١٥٠	٨٦,٢١	٤,٦٩٠
١٤	أقدم أفكار ومقترحات مبتكرة لتطوير السياسات والإجراءات الإدارية بالاتحاد .	٤٦	٧٩,٣١%	٦	١٠,٣٤%	٦	١٠,٣٤%	١٥٦	٨٩,٦٦	٥,١٧٩

قيمة كا ٢ الحرجة عند درجات حرية (٢) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من نتائج جدول (٧) قيمة كا ٢ المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث المنطوق عند التخطيط لتنفيذ مهام محددة .

(المحور الأول - الاصالة) ، وهي عبارات جميعها دالة إحصائية عند مستوي دلالة (١) تساعداً في تحقيق أهداف الاتحاد .

أقدم أفكار ومقترحات مبتكرة لتطوير موارد الاتحاد المادية والمالية .

أقدم أفكار ومقترحات مبتكرة لتطوير موارد الاتحاد البشرية .

أقدم أفكار ومقترحات مبتكرة لتطوير موارد الاتحاد البشرية .

حيث تراوحت قيمة كا ٢ المحسوبة بين (٨,٣٤٥ : ٥٥,١٧٢) ، كما تراوحت النسبة المئوية للاستجابة بـ (نعم) ما بين (١٠,٣٤% : ٧٩,٣١%) ، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة بـ (لا) ما بين (١٠,٣٤% : ٧٤,١٤%) ، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة بـ (لا) ما بين (٦٣,٧٩% : ٦٠,٣٤%) ، حيث جاءت (٦) عبارات لصالح الاستجابة بـ (نعم) في العبارات رقم (١-٣-٨-١١-١٣-١٤) ، وجاءت (٦) عبارات لصالح الاستجابة بـ (لا) في العبارات رقم (٢-٤-٥-٧-١٠-١٢) ، وجاءت (٢) عبارة لصالح الاستجابة بـ (لا) في العبارات رقم (٦-٩) ، كما تراوحت الأهمية النسبية لآراء عينة البحث في عبارات المحور ما بين (٥٢,٣٠ : ٨٩,٦٦) .

**وقد أظهرت نتائج جدول (٧) أن العاملون في الاتحاد المصري لألعاب القوى يظهرون قدرات إبداعية متميزة ، حيث يسعون لتطوير العمل بالبحث عن طرق مميزة وفريدة لأداء المهام المكلفين بها ، كما يحاولون الابتعاد عن التقليد في حل المشكلات التي تعترض سير العمل ، ويؤكدون على أهمية إنجاز الأعمال بأساليب متجددة ومبتكرة ، بالإضافة إلى ذلك يقدمون أفكاراً ومقترحات تساهم في تحقيق أهداف الاتحاد سواء من خلال تطوير الموارد البشرية أو تحسين السياسات والإجراءات الإدارية ، وتعزي الباحثة ذلك إلى البيئة الإدارية المحفزة التي تشجع على التفكير الذاتي والابتكار ، حيث توفر الإدارة الدعم اللازم والحرية للتجربة والتطور ، مما يسمح لهم بتقديم أفكارهم بثقة وإبداع ، كما يتم تعزيز هذه الثقة من خلال المبادرات الإدارية التي تدعم المشاركة الفعالة في صنع القرارات ، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للاتحاد بشكل فعال .**

**كما أظهرت نتائج جدول (٧) أن العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى يتجنبون الأفكار الروتينية في إنجاز العمل ويطبّقون أساليب جديدة لحل المشكلات الإدارية ، ولكن هذا التطبيق ليس شاملاً ، كما أن لديهم القدرة على إدارة الحوار والإقناع مع بعض الأفراد ، بينما يجدون تحدياً في التعامل مع آخرين ، بالإضافة إلى ذلك يظهرون تفانياً في ترتيب الأفكار والتفكير المنطقي عند التخطيط لتنفيذ المهام المحددة ، لكن هذا التفاني ليس دائماً ثابتاً ، كما يساهمون في تطوير الموارد المادية والمالية للاتحاد ، رغم أن هذه المساهمات تكون محدودة في بعض الأحيان .**

**وتعزي الباحثة ذلك إلى أن العاملين يظهرون استعداداً لتجربة أفكار جديدة في العمل ، ولكن بدرجة متوسطة ، وذلك قد يكون ذلك نتيجة للقيود المؤسسية أو الثقافية داخل الاتحاد التي تحد من**

حرية التجربة والابتكار بشكل كامل ، حيث يحتاجون إلى دعم إضافي وتوجيه للمساعدة في استخدام قدراتهم الإبداعية بشكل أكبر والمساهمة الفعالة في تحقيق أهداف الاتحاد .

**وأظهرت أيضا نتائج جدول (٧) أن العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى يواجهون تحديات في القدرة على الإقناع بالأفكار الجديدة وإدخال تغييرات جذرية في طرق العمل ، كما أن تقديراتهم لتطوير الأداء والمساهمة في استحداث أفكار جديدة للتحسين تظل محدودة ، مما يشكل عائقاً رئيسياً أمام تحقيق التقدم المطلوب في الاتحاد ، وتعزي الباحثة ذلك إلى ضعف القدرة الإبداعية للعاملين في الاتحاد نتيجة عوامل عدة مثل نقص التدريب على التطوير الإبداعي ، وعدم وجود بيئة عمل تشجع على التجديد والابتكار .**

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة **جون ، سيمون John R., Simon A.** (٢٠١١م) (١٧) والتي أوضحت أن العاملين يسعون لتطوير العمل بطرق مميزة وفريدة ، مما يحسن الأداء التنظيمي ، كما تتفق أيضا مع نتائج دراسة **جيرارد ج. بوشيو وآخرون Gerard J. Buccio et al** (٢٠١١م) (٢١) ، والتي أوضحت العاملون يقدمون أفكاراً ومقترحات تساهم في تحقيق أهداف الاتحاد، مما يعزز القدرة على المنافسة ، كما تتفق أيضا مع نتائج دراسة **أحمد عبدالله سويدات** (٢٠١٤م) (٢) ، والتي أوضحت أن العاملون يقدمون أفكاراً تساهم في تحسين السياسات والإجراءات الإدارية، مما يعزز فاعلية اتخاذ القرار .

ويؤكد **خالد الربيعي** (٢٠١٤م) على أن الأصالة في التفكير الإبداعي تعكس قدرة الفرد على توليد أفكار غير تقليدية ومميزة ، بعيداً عن الأفكار المألوفة والحلول التقليدية ، فالأصالة تعني الابتعاد عن الطرق التقليدية لاستكشاف أفكار جديدة وغير مكررة ، وهي نتيجة للتخيل وعدم الرضا ، حيث يتم إنتاج استجابات نادرة ومختلفة ضمن المجموعة التي ينتمي إليها الفرد . (١٠٠:٦)

ومما سبق من عرض وتفسير النتائج يكون قد تم الإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على " ما واقع التفكير الإبداعي الإداري من خلال مستوى الأصالة ؟ " .

٢- عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الثاني .

جدول (٨)

التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية ومربع كا ٢٤ لآراء العينة

بالنسبة لعبارات المحور الثاني (الطلاقة الفكرية)

(ن = ٥٨)

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	قيمة كا ٢٤
		ك	%	ك	%	ك	%			
١٥	لدي القدرة علي طرح عدد كافي من الأفكار والبدائل لحل المشكلات .	٩	%١٥,٥٢	٣٩	%٦٧,٢٤	١١	%١٨,٩٧	١١٦	٦٦,٦٧	٢٧,١٣٨
١٦	أستطيع استرجاع الأفكار والمعلومات السابقة لحل المشكلات التي تواجه الاعمال الإدارية بالاتحاد .	٦	%١٠,٣٤	١٢	%٢٠,٦٩	٤٠	%٦٨,٩٧	٨٢	٤٧,١٣	٣٤,٠٦٩
١٧	أعرض بوضوح ما يواجهني من صعوبات وتحديات في العمل .	٤٣	%٧٤,١٤	٦	%١٠,٣٤	٩	%١٥,٥٢	١٥٠	٨٦,٢١	٤٣,٦٩٠
١٨	لدي القدرة علي تبادل الأفكار للتوصل الي حلول سريعة للمشكلات الخاصة بالاتحاد .	٦	%١٠,٣٤	٤٩	%٨٤,٤٨	٣	%٥,١٧	١١٩	٦٨,٣٩	٦٨,٥١٧
١٩	لدي القدرة علي طرح أكبر عدد من الأفكار لمواجهة مشاكل العمل خلال فترة زمنية قصيرة .	٣	%٥,١٧	٤٠	%٦٨,٩٧	١٥	%٢٥,٨٦	١٠٤	٥٩,٧٧	٣٦,٨٦٢
٢٠	لدي القدرة علي صياغة أفكار في كلمات مفيدة تناسب موقفا معينا .	٩	%١٥,٥٢	٤٦	%٧٩,١٤	٣	%٥,١٧	١٢٢	٧٠,١١	٥٦,١٠٣
٢١	لدي القدرة علي تقديم الأفكار بطرق متعددة في اقل فتره زمنية .	٦	%١٠,٣٤	٤٣	%٧٤,١٤	٩	%١٥,٥٢	١١٣	٦٤,٩٤	٤٣,٦٩٠
٢٢	لدي القدرة علي طرح الأفكار المتعلقة بروية وأهداف الإتحاد بطريقه سهله الفهم .	٤١	%٧٠,٦٩	١١	%١٨,٩٧	٦	%١٠,٣٤	١٥١	٨٦,٧٨	٣٧,٠٦٩
٢٣	لدي القدرة على الإفصاح عن أفكار و صياغتها في عبارات واضحة.	٤٣	%٧٤,١٤	١٥	%٢٥,٨٦	٠	%٠	١٥٩	٩١,٣٨	١٣,٥١٧
٢٤	لدي القدرة علي التوصل إلى حلول سريعة لمعالجة مشكلات العمل المتوقعة .	٣	%٥,١٧	٥٢	%٨٩,٦٦	٣	%٥,١٧	١١٦	٦٦,٦٧	٨٢,٧٩٣
٢٥	أقوم بعرض الصعوبات والتحديات عند التقويم المرحلي والنهائي للعملية الادارية بالاتحاد .	٣٧	%٦٣,٧٩	١٢	%٢٠,٦٩	٩	%١٥,٥٢	١٤٤	٨٢,٧٦	٢٤,٤٤٨

قيمة كا ٢٤ الحرجة عند درجات حرية (٢) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من نتائج جدول (٨) قيمة كا ٢٤ المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات

(المحور الثاني - الطلاقة الفكرية) ، وهي عبارات جميعها دالة إحصائية عند مستوي دلالة

(٠.٠٥) حيث تراوحت قيمة كا ٢ المحسوبة بين (١٣,٥١٧ : ٨٢,٧٩٣) ، كما تراوحت النسبة المئوية للاستجابة بـ (نعم) ما بين (٥,١٧% : ٧٤,١٤%) ، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة بـ (إلى حد ما) ما بين (٠,٦٩% : ٨٩,٦٦%) ، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة بـ (لا) ما بين (صفر : ٦٨,٩٧%) ، حيث جاءت (٤) عبارات لصالح الاستجابة بـ (نعم) في العبارات رقم (١٧- ٢٢-٢٣-٢٥) ، وجاءت (٦) عبارات لصالح الاستجابة بـ (إلى حد ما) في العبارات رقم (١٥- ١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٤) ، وجاءت (١) عبارة لصالح الاستجابة بـ (لا) في العبارة رقم (١٦) ، كما تراوحت الأهمية النسبية لآراء عينة البحث في عبارات المحور ما بين (٤٧,١٣ : ٩١,٣٨) .

**وقد أظهرت نتائج جدول (٨) أن العاملون في الاتحاد المصري لألعاب القوى يظهرون** طلاقة فكرية عالية ، حيث يعرضون بوضوح التحديات والصعوبات التي تواجههم في العمل ، ولديهم القدرة على طرح الأفكار بطريقة سهلة الفهم تتعلق برؤية وأهداف الاتحاد ، كما يمتلكون القدرة على الإفصاح عن أفكارهم وصياغتها بشكل واضح خلال عمليات التقييم الإداري المرحلي والنهائي .

**وتعزي الباحثة ذلك إلى قدرتهم الفائقة على التحليل والتفكير الاستراتيجي ، مما يمكنهم من** استشراف التحديات المحتملة وتقديم الحلول المناسبة ، كما تدعمهم مهارات التواصل الفعال والقدرة على تقديم الأفكار بطرق تسهم في تحقيق أهداف الاتحاد بشكل ملموس وفعال .

**كما أظهرت نتائج جدول (٨) أن العاملين يظهرون قدرات فكرية متوسطة فلديهم القدرة** على طرح عدد كافي من الأفكار والبدايل لحل المشكلات في وقت قصير ، إلا أن هذه القدرة محدودة ، حيث يمكنهم تبادل هذه الأفكار وصياغتها بشكل مناسب للمواقف المحددة بعض الشيء ، ولكنهم يواجهون صعوبة في تقديمها بطرق متنوعة وسريعة للوصول إلى حلول فعالة لمشاكل العمل المتوقعة .

**وتعزي الباحثة محدودية قدرة العاملين على تبادل وطرح الأفكار بسرعة للوصول إلى حلول** سريعة لمشاكل العمل ، إلى قلت التدريب على التحليل الاستراتيجي والتفكير الاستراتيجي لتعزيز قدراتهم على تقديم الحلول المبتكرة والفعالة .

وأظهرت أيضا نتائج جدول (٨) أن هؤلاء العاملين يظهرون ضعفاً في القدرة على استرجاع الأفكار والمعلومات السابقة لحل المشكلات الإدارية .

وتعزي الباحثة ذلك إلى نقص في المهارات الأساسية للتفكير الاستراتيجي والتحليلي ، مما يعيق قدرتهم على المساهمة بفعالية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للاتحاد ، بالإضافة إلى ضعف توفير الدعم اللازم من الإدارة لتحفيزهم على تطوير قدراتهم في استرجاع وتوظيف الأفكار السابقة بشكل أكثر فعالية في حل المشكلات المعقدة .

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة ساره ، ديف Dave ، Sarah (٢٠١٣م) (٢٠) ، والتي أوضحت قدرة على طرح الأفكار وتطوير استراتيجيات جديدة ، كما تتفق مع دراسة يارا إبراهيم محمد (٢٠٢٠م) (١٣) ، والتي أوضحت أن العاملين يمتلكون قدرات تحليلية وتفكير استراتيجي يساهم في تحسين الأداء .

ويؤكد جمال خيرالله (٢٠١٥م) أن الطلاقة في التفكير الإبداعي تعبر عن السرعة أو السهولة في صدور الأفكار أو الحلول للمشكلات بما يتناسب مع متطلبات البيئة الواقعية بحيث لا تكون الأفكار عشوائية وصادرة عن عدم معرفة وجهد ، وقائمة على افتراض خاطئ وغير مقبولة كالخرافات ، وتقاس الطلاقة بالمقدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار في وقت محدد ، كما تمثل الطلاقة الجانب الكمي من الابتكار . (٨٩:٥)

ومما سبق من عرض وتفسير النتائج يكون قد تم الإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص على " ما واقع التفكير الإبداعي الإداري من خلال مستوى الطلاقة الفكرية ؟ " .

٣- عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الثالث .

جدول (٩)

التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية ومربع كا ٢ لآراء العينة

بالنسبة لعبارات المحور الثالث (المرونة الذهنية)

(ن = ٥٨)

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	قيمة كا ٢
		ك	%	ك	%	ك	%			
٢٦	أقبل الاختلاف الفكري المتعلق بالعمل .	٦	١٠,٣٤%	٤٢	٧٢,٤١%	١٠	١٠,٢٤%	١١٢	٦٤,٣٧	٤٠,٢٧٦
٢٧	أجتهد في الحصول على أفكار واقتراحات قد تسهم في حل مشاكل العمل .	٦	١٠,٣٤%	١٢	٢٠,٦٩%	٤٠	٦٨,٩٧%	٨٢	٤٧,١٣	٣٤,٠٦٩
٢٨	أحرص على التكيف مع المتغيرات الجديدة في طبيعة العمل الإداري بالاتحاد .	٣	٥,١٧%	٤٩	٨٤,٤٨%	٦	١٠,٣٤%	١١٣	٦٤,٩٤	٦٨,٥٨٧
٢٩	أخذ بعين الاعتبار الانتقادات والملاحظات المرتبطة بالعمل .	٩	١٥,٥٢%	٤٣	٧٤,١٤%	٦	١٠,٣٤%	١١٩	٦٨,٣٩	٤٣,٦٩٠
٣٠	أحرص على تغير آرائي وموقفي عند اقتناعي بعدم صحتها .	٩	١٥,٥٢%	٩	١٥,٥٢%	٤٠	٦٨,٩٧%	٨٥	٤٨,٨٥	٣٣,١٣٨
٣١	أمتلك القدرة على التكيف مع الأعباء والضغطات المتعلقة بممارسات الفاعليات والاستعداد للمنافسة .	٤٧	٨١,٠٣%	٥	٨,٦٢%	٦	١٠,٣٤%	١٢٧	٩٠,٤٣	٥٩,٤١٤
٣٢	أمتلك القدرة على رؤية مواقف العمل من زوايا مختلفة .	٨	١٣,٧٩%	٣٨	٦٥,٥٢%	١٢	٢٠,٦٩%	١١٢	٦٤,٣٧	٢٧,٤٤٨
٣٣	لدي القدرة على تقييم الأفكار الجديدة قبل قبولها أو رفضها .	٤٦	٧٩,٣١%	٩	١٥,٥٢%	٣	٥,١٧%	١٥٩	٩١,٣٨	٥٦,١٠٣
٣٤	أقبل الاختلاف الفكري المتعلق بالعمل .	٤٣	٧٤,١٤%	٦	١٠,٣٤%	٩	١٥,٥٢%	١٥٠	٨٦,٢١	٤٣,٦٩٠

قيمة كا ٢ الحرجة عند درجات حرية (٢) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من نتائج جدول (٩) قيمة كا ٢ المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات

(المحور الثالث - المرونة الذهنية) ، وهي عبارات جميعها دالة إحصائية عند مستوي دلالة

(٠,٠٥) حيث تراوحت قيمة كا ٢ المحسوبة بين (٢٧,٤٤٨ : ٦٨,٥٨٧) ، كما تراوحت النسبة

المئوية للاستجابة ب (نعم) ما بين (٥,١٧% : ٨١,٠٣%) ، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة ب

(إلى حد ما) ما بين (٨,٦٢% : ٨٤,٤٨%) ، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة ب (لا) ما بين

(١٧,٥٠%:٦٨,٩٧%) ، حيث جاءت (٣) عبارات لصالح الاستجابة بـ (نعم) في العبارات رقم (٣١-٣٣-٣٤) ، وجاءت (٤) عبارات لصالح الاستجابة بـ (الى حد ما) في العبارات رقم (٢٦-٢٨-٢٩-٣٢) ، وجاءت (٢) عبارة لصالح الاستجابة بـ (لا) في العبارات رقم (٢٧-٣٠) ، كما تراوحت الأهمية النسبية لآراء عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١٣,٤٧ : ٣٨,٩١) .

وقد أظهرت نتائج جدول (٩) أن العاملون يظهرون مرونة ذهنية عالية ، حيث يحرصون على تغيير آرائهم ومواقفهم بناءً على اقتناعهم بعدم صحتها ، ولديهم القدرة على رؤية مواقف العمل من زوايا مختلفة ، كما أنهم يمتلكون القدرة على تقييم الأفكار الجديدة بشكل مستقل قبل قبولها أو رفضها .

**وتعزي الباحثة ذلك إلى قدرتهم على التفكير النقدي والاستقلالي ، حيث يمكنهم اتخاذ القرارات بناءً على تقييم دقيق وشامل للمعلومات المتاحة ، كما أنهم يظهرون حساسية عالية للتغيرات والتحديات ، مما يمكنهم من التكيف بسرعة مع بيئات العمل المتغيرة والمتقلبة .**

**كما أظهرت نتائج جدول (٩) هؤلاء العاملون يظهرون مرونة ذهنية متوسطة في قبول الاختلاف الفكري المتعلق بالعمل ، حيث يبذلون استعداداً للتكيف مع المتغيرات الجديدة في طبيعة العمل الإداري بالاتحاد على الرغم من أنه لا يتم هذا بشكل كامل أو مطلق ، كما أن لديهم القدرة على استيعاب الآراء المخالفة والاستفادة منها ، بالإضافة إلى قدرتهم على التكيف مع الأعباء والضغوط المتعلقة بممارسات الفاعليات والاستعداد للمنافسة .**

**وتعزي الباحثة ذلك إلى أن هؤلاء العاملين يظهرون مرونة في التفكير والتكيف ، مما يعكس قدرتهم على التكيف مع التغيرات الدائمة في بيئة العمل واستعدادهم للتعامل مع التحديات المتغيرة ، حيث يمكنهم التفاعل مع الآراء المختلفة والعمل على تحسين أساليبهم وأدائهم بناءً على التعلم من التجارب المتنوعة .**

وأظهرت أيضا نتائج جدول (٩) أن هؤلاء العاملين يظهرون قدرات ذهنية محدودة فيما يتعلق بالمرونة الذهنية ، حيث يجتهدون قليلاً في الحصول على أفكار جديدة واقتراحات تساهم في حل مشاكل العمل ، ولا يأخذون بعين الاعتبار الانتقادات والملاحظات المرتبطة بالعمل .

وتعزي الباحثة ذلك إلى قلة في الاهتمام بتطوير الأفكار الجديدة والابتكارات في بيئة العمل ، مما يقلل من الحافز للبحث عن حلول جديدة ، كما من الممكن أن السياسات الداخلية أو الثقافة التنظيمية قد تعزز من مقاومة التغيير أو تحد من الحرية في تجريب الأفكار الجديدة ، كل هذا يمكن أن يكون له تأثير سلبي على الاستجابة للتحديات والابتكار في العمل .

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة جون ، سيمون **John R., Simon A** (٢٠١١م) (١٧) ، والتي أوضحت أن الأفراد يظهرون استعداداً لتغيير آرائهم بناءً على اقتناعهم مما يؤدي الى تحسين الأداء من خلال التفكير الإبداعي ، كما تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة جيرارد ج. بوشيو وآخرون **Gerard J. Buccio et al** (٢٠١١م) (٢١) ، والتي أوضحت أن التفكير الإبداعي يعزز القدرة على التكيف مع التغيرات .

ويؤكد محمد محمود الحيلة (٢٠٠٩م) أن المرونة تعبر عن قدرة الفرد على توليد أفكار ليست من نوع الأفكار المتوقعة عادة ، وتوجيه أو تحويل مسار التفكير مع تغيير المثير أو متطلبات الموقف ، والمرونة عكس الجمود الذهني ، الذي يعني تبني أنماطاً ذهنية محددة سلفاً وغير قابلة للتغيير حسب ما تستدعي الحاجة ، أي أنها المقدر على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف وتمثل الجانب النوعي للإبداع . (٩٥:٩)

ومما سبق من عرض وتفسير النتائج يكون قد تم الإجابة على التساؤل الثالث والذي ينص على " ما واقع التفكير الإبداعي الإداري من خلال مستوى المرونة الذهنية ؟ " .

٤- عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الرابع .

جدول (١٠)

التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية ومربع كا ٢ لآراء العينة

بالنسبة لعبارات المحور الرابع (الحساسية للمشكلات)

(ن = ٥٨)

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	قيمة كا ٢
		ك	%	ك	%	ك	%			
٣٥	اتبني أفكار جديدة على الرغم من أنه قد واجه بعض القيود عند التطبيق .	٩	١٥,٥٢%	٤١	٧,٦٩%	٨	١٣,٧٩%	١١٧	٦٧,٢٤	٣٦,٤٤٨
٣٦	أتحمس أحيانا بدرجة عالية تجاه حل بعض المشكلات .	٣	٥,١٧%	٦	١٠,٣٤%	٤٩	٨٤,٤٨%	٧٠	٤٠,٢٣	٦٨,٥١٧
٣٧	أتحمل مسؤوليه ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج المترتبة علي ذلك .	٣٨	٦٥,٥٢%	٦	١٠,٣٤%	١٤	٢٤,١٤%	١٤٠	٨٠,٢٣	٢٨,٦٩٠
٣٨	أتقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح .	٩	١٥,٥٢%	٤٢	٧٢,٤١%	٧	١٢,٠٧%	١١٨	٦٧,٨٢	٣٩,٩٦٦
٣٩	لدي القدرة علي توقع المشكلات المتعلقة بالخطط والميزانيات قبل حدوثها .	٦	١٠,٣٤%	٥	٨,٦٢%	٤٧	٨١,٠٣%	٧٥	٤٣,١٠	٥٩,٤١٤
٤٠	أستطيع التنبؤ بمشكلات العمل قبل حدوثها .	٢	٣,٤٥%	٨	١٣,٧٩%	٤٨	٨٢,٧٦%	٧٠	٤٠,٢٣	٦٤,٦٩٠
٤١	أحرص علي معرفه أوجه القصور ونقاط الضعف فيما يتعلق بإدارة المخاطر والإجراءات وتنظيمها .	٣٧	٦٣,٧٩%	١٥	٢٥,٨٦%	٦	١٠,٣٤%	١٤٧	٨٤,٤٨	٢٦,٣١٠
٤٢	أحرص علي التخطيط لمواجهة المشكلات الإدارية المتوقع حدوثها بالاتحاد .	٩	١٥,٥٢%	٤٣	٧٤,١٤%	٦	١٠,٣٤%	١١٩	٦٨,٣٩	٤٣,٦٩٠
٤٣	لدي القدرة علي القيام بمختلف الأعمال الإدارية والمهام الخاصة بالاتحاد .	٤٠	٦٨,٩٧%	٩	١٥,٥٢%	٩	١٥,٥٢%	١٤٧	٨٤,٤٨	١٩,٦٩٠
٤٤	استمتع بالقيام بالأعمال الإدارية التي تتميز بالصعوبة .	٣٥	٦٠,٣٤%	١٤	٢٤,١٤%	٩	١٥,٥٢%	١٤٢	٨١,٦١	٣٣,١٣٨
٤٥	أعتمد علي التفكير المنطقي للتمييز بين الخطأ والصواب عند المبادرة لحل المشكلات	٩	١٥,٥٢%	٤٦	٧٢,٤١%	٣	٥,١٧%	١٢٢	٧٠,١١	٥٦,١٠٣
٤٦	أمتلك رؤية ثابتة في تحديد جميع أبعاد مشكلات العمل .	٢	٣,٤٥%	٤٢	٧٢,٤١%	١٤	٢٤,١٤%	١٠٤	٥٩,٧٧	٤٣,٥٨٦
٤٧	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرين في العمل .	٩	١٥,٥٢%	٤١	٧,٦٩%	٨	١٣,٧٩%	١١٧	٦٧,٢٤	٣٦,٤٤٨
٤٨	أحرص علي تصنيف المشكلات وفقا لأولويتها .	٤	٦,٩٠%	١٥	٢٥,٨٦%	٣٩	٦٧,٢٤%	٨١	٤٦,٥٥	٣٣,١٣٨

قيمة كا ٢ الحرجة عند درجات حرية (٢) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٥,٩٩

يتضح من نتائج جدول (١٠) قيمة كا ٢١ المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات (المحور الرابع - الحساسية للمشكلات) ، وهي عبارات جميعها دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) حيث تراوحت قيمة كا ٢١ المحسوبة بين (١٩,٦٩٠ : ٦٨,٥١٧) ، كما تراوحت النسبة المئوية للاستجابة بـ (نعم) ما بين (٥,١٧% : ٦٨,٩٧%) ، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة بـ (إلى حد ما) ما بين (٧,٦٩% : ٧٤,١٤%) ، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة بـ (لا) ما بين (٥,١٧% : ٨٤,٤٨%) ، حيث جاءت (٤) عبارات لصالح الاستجابة بـ (نعم) في العبارات رقم (٣٧-٤١-٤٣-٤٤) ، وجاءت (٦) عبارات لصالح الاستجابة بـ (إلى حد ما) في العبارات رقم (٣٥-٣٨-٤٢-٤٥-٤٦-٤٧) ، وجاءت (٤) عبارات لصالح الاستجابة بـ (لا) في العبارات رقم (٣٦-٣٩-٤٠-٤٨) ، كما تراوحت الأهمية النسبية لآراء عينة البحث في عبارات المحور ما بين (٤٠,٢٣ : ٨٤,٤٨) .

وقد أظهرت نتائج جدول (١٠) أن العاملون في الاتحاد المصري لألعاب القوى يظهرون حساسية كبيرة للمشكلات والتحديات التي تواجههم ، ويتمتعون بالقدرة على تحمل المسؤولية عن أعمالهم ، مع الاستعداد الكامل لمواجهة النتائج المترتبة على قراراتهم وأفعالهم ، كما يحرصون على معرفة نقاط الضعف والقصور في إدارة المخاطر والإجراءات ، مما يمكنهم من تحسين تنظيم العمل وتعزيز كفاءته ، بالإضافة إلى ذلك لديهم القدرة على القيام بالأعمال الإدارية والمهام الصعبة ، ويجدون متعة في التحديات التي تتطلب جهداً إضافياً ومرونة في التفكير .

وتعزي الباحثة ذلك إلى أن العاملون في الاتحاد يتفهم أهمية تحمل المسؤولية ويظهرون استعداداً عالياً لمواجهة التحديات والمشكلات ، كما يعملون على معرفة نقاط الضعف والقصور في إدارة المخاطر والإجراءات ، ويسعون إلى تحسين الأداء وتعزيز الكفاءة من خلال التعامل الفعال مع المشكلات المختلفة التي تنشأ في سياق عملهم .

كما أظهرت نتائج جدول (١٠) أن العاملون بإتحاد العاب القوي يتقبلون الفشل بشكل جزئي كجزء من عملية التعلم والنمو، ولكن قد يكون هناك بعض الاحتفاظ بالتحفظات أو التحديات فيما يتعلق بقبوله بالكامل ، كما يحرصون على التخطيط والاستعداد لمواجهة المشكلات الإدارية المتوقعة ، ولكن قد يكون هناك بعض الاحتياطات أو النقاط التي لم يتم النظر فيها بشكل كامل ،

وكذلك يعتمد العاملون بإتحاد العاب القوي على التفكير المنطقي بشكل متوسط في عملية اتخاذ القرارات وحل المشكلات ، مع الاعتراف بأنه قد يحتاج إلى مزيد من التأمل أو التحليل لتحديد الصواب والخطأ بشكل دقيق .

**وتعزي الباحثة ذلك إلى** عدم تفاعل العاملون بإتحاد العاب القوي الكامل مع الانتقادات والملاحظات المرتبطة بالأداء العملي ، مما يقيد قدرتهم على تحسين الأداء واستيعاب التعليمات بشكل فعال ، كما قد يكون القليل من التقبل للخطأ أو الفشل كجزء من العملية التعليمية نقص في مهارات الاتصال الفعالة قد يعيق القدرة على التفاعل بفعالية مع الزملاء والموظفين .

**وأظهرت أيضا نتائج جدول (١٠)** أن العاملون في الاتحاد المصري لألعاب القوى يظهرون ضعفاً في الحساسية للمشكلات ، حيث لا يظهرون اهتماماً بالتنبؤ بالمشكلات أو تصنيفها بحسب أولوياتها ، كما أنهم لا يبدون اهتماماً بتحمل المسؤولية بشكل كافي ، وقد يفتقرون إلى القدرة على استرجاع الأفكار والمعلومات السابقة لحل المشكلات .

**وتعزي الباحثة ذلك إلى** أن العاملون في الاتحاد المصري لألعاب القوى يعانون من ضعف في التفكير الاستراتيجي والقدرة على التأقلم مع التحديات والمشكلات المتوقعة ، قد يظهرون عدم الاهتمام بتحمل المسؤولية وعدم القدرة على التنبؤ بالمشكلات المحتملة ، مما يؤثر سلباً على قدرتهم على إدارة الأعمال بفعالية ومرونة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة **يارا إبراهيم محمد (٢٠٢٠م) (١٣)** ، والتي أوضحت أثر البرامج التدريبية على تحسين المهارات الإدارية ، وقد تتوافق مع تحسين الحساسية للمشكلات من خلال التدريب على التفكير الإبداعي ، كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة **عمرو الشتيحي، مني المحمدي (٢٠٢٢م) (٨)** ، والتي أوضحت أن هناك علاقة بين أبعاد التفكير الإبداعي وحساسية المشكلات في اتخاذ القرار ، كما أوضحت أهمية الحساسية للمشكلات في تحسين الأداء واتخاذ القرارات ، ولكن هناك بعض الفروقات في مستوى الحساسية وتقبل الفشل .

ويؤكد **خالد الرايغي (٢٠١٤م)** أن الحساسية للمشكلات في التفكير الإبداعي تعكس الوعي بتحسس أو وجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف وإدراك الثغرات أو

مواطن الضعف في المواقف المثيرة ، يمتاز الشخص المبدع بأنه يستطيع أن يدرك الأزمات والمشكلات في المواقف المختلفة أكثر من غيره ويلتمس أكثر من أزمة أو مشكلة تلح على الفرد إيجاد حل لها ، ويتطلب الإحساس بالمشكلة من المبدع القدرة على التحديد الدقيق لكافة أبعاد المشكلة أو الأزمة واستيعاب آثارها المترتبة عنها برؤية واضحة يعي من خلالها لنواحي القصور والأخطاء وتلقيها وتدعيم الإيجابيات من خلال الفهم العميق لطبيعة الأزمة أو المشكلة مدار البحث . (١٠٥:٦)

ومما سبق من عرض وتفسير النتائج يكون قد تم الإجابة على التساؤل الرابع والذي ينص على " ما واقع التفكير الإبداعي الإداري من خلال مستوى الحساسية للمشكلات ؟ " .

ومما سبق تري الباحثة أن التفكير الإبداعي يمثل عنصراً حيوياً للعاملين في الاتحاد المصري لألعاب القوى ، حيث يسهم بشكل كبير في تطوير الأداء والابتكار في العمل الإداري والرياضي ، كما يعزز التفكير الإبداعي قدرة العاملين على ابتكار حلول جديدة وفعالة للتحديات المتنوعة التي قد تواجه الاتحاد ، سواء في الإدارة اليومية أو تنظيم الفعاليات الرياضية .

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة جيرارد ج. بوشيو وآخرون Gerard J. Buccio et al (٢٠١١م) (٢١) ، والتي أظهرت أن التفكير الإبداعي يساعد على تحديد الفرص الجديدة وتجنب المخاطر المحتملة بطرق غير تقليدية ، كما أظهرت أن المؤسسات التي تشجع التفكير الإبداعي بين موظفيها تعزز من قدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق ، وأضافت الدراسة أن فرق الإدارة التي تستخدم التفكير الإبداعي كانت قادرة على تقديم حلول مبتكرة للأزمات والمشكلات التي تواجهها بشكل أكثر فعالية من تلك التي تعتمد على النهج التقليدي ، كما تتفق أيضا نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة ساره ، ديف Dave ، Sarah (٢٠١٣م) (٢٠) ، والتي أظهرت أن التفكير الإبداعي يسهم في تحسين الأداء الرياضي من خلال تطوير مهارات جديدة واستراتيجيات غير تقليدية ، وأن الرياضيين الذين يتخذون قرارات إبداعية يكونون أكثر قدرة على التكيف مع الضغوطات والتحديات الرياضية .

ويؤكد محمد إبراهيم المغازي (٢٠١٥م) أن التفكير الإبداعي يعد عنصراً أساسياً في إدارة المؤسسات لأنه يساهم بشكل كبير في تحفيز الابتكار والتجديد داخل البيئات العملية ، وذلك من خلال تعزيز قدرة الموظفين على إيجاد حلول جديدة ومبتكرة ، كما يمكن للتفكير الإبداعي

أن يدفع بالمؤسسات إلى التفوق والنمو المستدام في سوق المنافسة الحالي ، كما يسهم التفكير الإبداعي في تعزيز قدرة المؤسسات على التكيف مع التحديات الاقتصادية والتكنولوجية المتغيرة ، وتطوير استراتيجيات تحفز على التغيير الإيجابي وتعزز من كفاءة العمليات الداخلية ، بالإضافة إلى ذلك يعزز التفكير الإبداعي من روح الابتكار والمبادرة بين الموظفين ، مما يسهم في بناء بيئة عمل تشجع على الاستفادة من المواهب الفردية وتحقيق أهداف المؤسسة بطرق متجددة ومبتكرة . (٢٧:١)

كما يعتبر التفكير الإبداعي أحد العوامل الرئيسية التي تسهم في تحسين الأداء الإداري في المؤسسات ، فالتفكير الإبداعي يمكن المديرين من إيجاد حلول مبتكرة وفعالة للتحديات والمشكلات التي تواجههم في العمل اليومي ، وأشار أمش وليم **Amos & Williams** (٢٠١٤م) أن المديرين الذين يعتمدون على التفكير الإبداعي يظهرون قدرة أكبر على تحسين العمليات وتطوير استراتيجيات جديدة تزيد من الكفاءة والفعالية داخل المؤسسة، كما أن هذه القدرة على الابتكار تساهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة رضا الموظفين والعملاء . (٤١٥:١٥)

إضافة إلى تحسين العمليات الداخلية ، يلعب التفكير الإبداعي دوراً حيوياً في تعزيز القدرات التنافسية للمؤسسات ، وقد أكد جونز وبلاك **Jones & Black** (٢٠١٢م) أن المؤسسات التي تشجع على التفكير الإبداعي بين موظفيها تكون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات والاستجابة لاحتياجات العملاء بشكل مبتكر ، مما يؤدي إلى تطوير منتجات وخدمات جديدة ، ويعزز من مكانة المؤسسة في السوق ويزيد من حصتها السوقية . (٢٠:١٨)

من جهة أخرى ، يساهم التفكير الإبداعي في تحسين المناخ التنظيمي وزيادة التعاون بين الفرق المختلفة داخل المؤسسة ، وأشار سميث وكولينز **Smith & Collins** (٢٠١٠م) أن المؤسسات التي تدعم التفكير الإبداعي تشهد بيئة عمل أكثر تفاعلية وإيجابية ، حيث يشعر الموظفون بأن أفكارهم وآرائهم محل تقدير ، هذا الشعور بالتمكين يعزز من الالتزام والولاء للمؤسسة ، مما ينعكس إيجابياً على مستوى الأداء والإنتاجية الإجمالية للمؤسسة . (٣٧٤:٢٣)

ومما سبق من عرض وتفسير النتائج يكون قد تم التعرف على " واقع التفكير الإبداعي لدى العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى " .

ثامنا : الإستخلاصات والتوصيات .

الإستخلاصات .

في ضوء أهداف البحث وتساؤلاته ، وفي حدود عينة البحث وخصائصها ، ووفقاً لما أشارت إليه نتائج التحليل الإحصائي ، أمكن للباحثة التوصل إلى الإستخلاصات التالية :

أ- محور : الاصاله لدي العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى .

- ميول العاملين نحو الابتكارات الفريدة والأفكار الجديدة في تنظيم الفعاليات الرياضية ، وهذا يعزز من تميز الفعاليات وجذب الجمهور .
- وجود قدرة محدودة على توليد أفكار جديدة ، قد يتطلب الأمر تعزيز قدراتهم لرفع مستوى استجابتهم للأصاله .

- حاجة العاملين إلى تحفيز إضافي أو دعم لتنمية مهاراتهم في التفكير الإبداعي .

ب- محور : الطلاقة الفكرية لدي العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى .

- يتميز العاملين بالقدرة على تعديل الأفكار والاستراتيجيات بناءً على الظروف المتغيرة ، مما يساهم في نجاح الفعاليات الرياضية .
- هناك قدرة محدودة على التكيف ، مما يعني أن لديهم بعض المرونة الذهنية ، لكنهم يحتاجون إلى تعزيز مهاراتهم لتحسين التكيف مع التحديات .
- حاجة العاملين إلى تطوير مهارات التكيف لمواكبة المتغيرات والتحديات .

ج- محور : المرونة الذهنية لدي العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى .

- يتاح للعاملين التعبير عن الأفكار وتنفيذها بفعالية في تنظيم الفعاليات الرياضية ، مما يعزز من جودة التجربة الرياضية .
- حاجة العاملين إلى دعم لتحسين مهاراتهم في تنفيذ الأفكار بفعالية .
- يحتاجون إلى دعم وتحفيز إضافي لتطوير مهاراتهم في تنفيذ الأفكار والاستراتيجيات بطريقة سلسلة وفعالة .

د- محور : الحساسية للمشكلات لدي العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى .

- يستطيع العاملین التعرف على التحديات والمشكلات المحتملة وتقديم حلول فعالة وإبداعية لها ، مما يسهم في تحسين عمليات تنظيم الفعاليات الرياضية .
- حاجة العاملین إلى دعم إضافي لتطوير قدراتهم في التعرف على المشكلات وتحليلها بشكل أكثر دقة وفعالية .
- الحاجة إلى تعزيز قدراتهم في التعرف على التحديات وتقديم الحلول الإبداعية لتحسين أدائهم في تنظيم الفعاليات الرياضية .

التوصيات.

في ضوء هدف البحث وما خلص إليه من نتائج توصى الباحثة بما يلي.

- تعزيز تطبيق الأفكار الإبداعية : تطوير برامج تدريبية لتحسين قدرة العاملین على تطبيق الأفكار الإبداعية بشكل شامل ، يجب أن تشمل هذه البرامج تقنيات للتخطيط والتنفيذ الفعال للأفكار الجديدة .
- تحسين مهارات التواصل والإقناع : توفير ورش عمل ودورات تدريبية لتحسين مهارات الحوار والإقناع بين العاملین ، والتركيز على كيفية تقديم الأفكار بفعالية والتعامل مع مقاومة التغيير .
- تعزيز القدرة على استرجاع المعلومات وتحليلها : تطوير استراتيجيات لتحسين قدرة العاملین على استرجاع وتحليل المعلومات السابقة ، يمكن أن تشمل هذه الاستراتيجيات أدوات تكنولوجية أو قواعد بيانات تسهم في تسهيل الوصول إلى المعلومات .
- زيادة مرونة التكيف مع التغيرات : تنظيم برامج لتحفيز التكيف مع التغيرات وتعزيز المرونة الذهنية ، يمكن أن تشمل هذه البرامج دراسات حالة وتجارب عملية للتعامل مع التحديات بطرق مبتكرة .

المراجع :

أولا : المراجع العربية .

١- إبراهيم المغازي : في سيكولوجية الإبداع " إبداع العبقرية وعبقرية الإبداع " ، عالم الكتب ،

القاهرة ، ٢٠١٥م .

- ٢- أحمد سويدات : أثر التفكير الإبداعي على فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري: دراسة ميدانية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى في شركات التأمين العاملة في الأردن ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة اليرموك ، ٢٠١٤م .
- ٣- برهان حمادنة : التفكير الإبداعي ، عالم الكتب الحديث ، إربد ، الأردن ، ٢٠١٤م .
- ٤- جلال عزيز : التفكير الناقد والابداع ، داء صفاء ، عمان ، الأردن ، ٢٠١٢م .
- ٥- جمال خيرالله : الإبداع الإداري ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ٢٠١٥م .
- ٦- خالد الرايغي : التفكير الإبداعي والمتغيرات النفسية والاجتماعية لدى الطلبة الموهوبين، مركز ديبونو لتعليم التفكير عمان ، ٢٠١٤م .
- ٧- عبد الله الشрман : هندسة التفكير الإبداعي ، دار النفائس للنشر ، عمان ، الأردن ، ٢٠٠٧م
- ٨- عمرو الشتيحي ، مني المحمدي : واقع ممارسات الأصالة والطلاقة الفكرية ودورها في تطوير بعض الاتحادات الرياضية ، بحث منشور ، المجلة العلمية لعلوم التربية الرياضية ، العدد (٢٩) ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا ، ٢٠٢٢م .
- ٩- محمد الحيلة : تكنولوجيا التعليم من أجل تنمية التفكير بين القول والممارسة ، دارة المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الأردن ، ٢٠٠٩م .
- ١٠- محمد القريوتي : السلوك التنظيمي " دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال " ، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ٢٠١٢م .
- ١١- مسعود يخلف ، فوزي حمريش : أثر أساليب تنمية التفكير الإبداعي في اتخاذ القرار : دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة -جيجل ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد الصديق بن يحيى ، الجزائر ، ٢٠٢١م .
- ١٢- مصري عبد الحميد : الإبداع وتنميته من منظور تكاملي ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، ٢٠٠٣م .

١٣- يارا إبراهيم: برنامج تدريبي قائم على استراتيجيات التفكير الإبداعي لتنمية مهارات اتخاذ القرار والكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال ، بحث منشور ، مجلة الطفولة والتربية ، العدد (٢١) ، مجلة الطفولة والتربية ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠٢٠ م .  
ثانيا : المراجع الأجنبية .

- ١٤- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. : The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, ٣٦, ١٥٧-١٨٣, ٢٠١٦.
- ١٥- Amos, T., & Williams, R. : Creative Thinking and Effective Leadership. *Leadership Journal*, ٣٨(٤), ٤٠٥-٤٢٠, ٢٠١٤.
- ١٦- Florida, R., Mellander, C., & King, K. M. : The Creative Class Goes Global: How New Thinking, New Institutions, and New Technologies Are Reshaping Work and Business. *Routledge*, ٢٠١٩.
- ١٧- Hogg, J. R., & Jenkins, S. A. : Creative Decision Making in Sports Management. *International Journal of Sport Management*, ٢٠١١.
- ١٨- Jones, M., & Black, S. : Innovation in the Workplace: The Role of Creative Thinking. *Business Strategy Review*, ٢٣(١), ٢٥-١٧, ٢٠١٢.
- ١٩- Kaufman, S. B., & Gregoire, C. : Wired to Create: Unraveling the Mysteries of the Creative Mind. *TarcherPerigee*, ٢٠١٨.
- ٢٠- Martindale, S. E., & Collins, D : The Role of Creative Thinking in Athletic Performance and Decision Making. *Psychology of Sport and Exercise*, ٢٠١٣.
- ٢١- Puccio, G. J., Mance, M., Switalski, L. B., & Reali, P : Creativity in Strategic Decision Making. *Journal of Creative Behavior*, ٢٠١١.
- ٢٢- Rowe, Alan J. : Creative Intelligence, Discovering the Innovation Potential in Ourselves and Others. USA, Pearson Education Inc, ٢٠٠٤.
- ٢٣- Smith, A., & Collins, D. : Organizational Climate and Employee Creativity: The Mediating Role of Leadership. *Journal of Management Studies*, ٤٧(٢), ٣٦٨-٣٨٦, ٢٠١٠.