

الإبداع الإداري لدى مشرفي أنشطة الترويح لوقت الفراغ بالأندية الرياضية في المدينة المنورة

عبدالله بن عمر باسلامة⁽¹⁾

تأريخ تقديم البحث: (2022/2/15)، تأريخ قبول النشر (2022/3/10)، تأريخ النشر (2022/3/28)

DOI: [https://doi.org/10.37359/JOPE.V34\(1\)2022.1231](https://doi.org/10.37359/JOPE.V34(1)2022.1231)



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

المستخلص

هدف البحث الى دراسة الإبداع الإداري لدى مشرفي أنشطة الترويح لوقت الفراغ بالأندية الرياضية في المدينة المنورة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) لملائمته وطبيعة البحث، وتمثل مجتمع البحث بمشرفي أنشطة الترويح لوقت الفراغ بالأندية الرياضية في المدينة المنورة البالغ عددهم (76) مشرفاً، تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية اذ بلغت عينة البحث الأساسية (50) فرداً بنسبة (65.78%) من مشرفي أنشطة الترويح لوقت الفراغ بالأندية الرياضية في المدينة المنورة من مجتمع البحث الكلي، واستخدم الباحث الاستبيان لجمع البيانات اللازمة لتحقيق هدف البحث عن طريق تصميم استبيان تهدف الى التعرف على واقع الإبداع الإداري لدى مشرفي أنشطة الترويح لوقت الفراغ بالأندية الرياضية في المدينة المنورة، وكانت اهم النتائج التي توصل إليها الباحث هي: لدى مشرفي الأنشطة الترويحية أفكار جديدة في العمل تساعدهم للاستفادة من الوقت المتاح لتحقيق الأهداف، ولدى مشرفي الأنشطة الترويحية مهارات وقدرات تمكنهم من إقناع الآخرين عند التعامل معهم، يصعب التعامل بعض الشيء مع المشكلات الصعبة لفترات طويلة، وهناك مرونة واضحة في الاستفادة من مقترحات الآخرين جاءت في استجابات عينة البحث حيث جاء محور المرونة في المرتبة الأولى ضمن محاور الإبداع الإداري، وأوصى الباحث بضرورة وجود خطط مستقبلية لتدريب وتطوير أداء مسؤولي الأنشطة الترويحية، وأن تدعم الإدارة تشجيع الأفكار الإبداعية وتكافئ عليها مادياً ومعنوياً لتحسين وتطوير الأداء، مع زيادة الاهتمام بالدوام المرن الذي يساعد مشرفي الأنشطة الترويحية بإنجاز أعمالها من أجل إعطاء الوقت الكافي للإبداع في تقديم برامج ترويحية مميزة تحقق الاهداف المرجوة منها، واستقطاب المبدعين من مشرفي الأنشطة الترويحية بالعمل بالأندية بالمؤسسات الرياضية وتغذية الإدارات المختلفة بهؤلاء المبدعين.

الكلمات المفتاحية: الإبداع الإداري، مشرفي أنشطة الترويح لوقت الفراغ، الاندية الرياضية، الترويح، الإدارة الرياضية.

ABSTRACT

The reality of administrative creativity among supervisors of leisure activities in sports clubs in Medina

The research aims to study the reality of administrative creativity among supervisors of leisure activities in sports clubs in Madinah. The research sample was chosen by the intentional method, where the basic research sample amounted to (50) individuals with a rate of 65.78% among the supervisors of leisure activities for leisure in sports clubs in Madinah with the research community. What the researcher found is that the supervisors of recreational activities have new ideas at work that help them to take advantage of the time available to achieve the goals. The supervisors of recreational activities have skills and abilities that enable them to persuade others when dealing with them. It is somewhat difficult to deal with difficult problems for long periods, Benefiting from the suggestions of others came in the responses of the research sample, where the axis of flexibility came in the first place within the axes of administrative creativity, a necessity and a necessity In order to develop future plans for training and developing the performance of officials of recreational activities, the administration should support the encouragement of creative ideas and reward them financially and morally to improve and develop performance, attract creative supervisors of recreational activities to work in clubs in sports institutions and feed the various departments with these creators.

Keywords: Administrative Creativity, Supervisors of Leisure Activities for Free Time, Sports Clubs, Sports Management, Recreation.

(1) أستاذ مشارك، دكتوراه تربية رياضية، كلية التربية - قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة طيبة - المملكة العربية السعودية

.(abasalama@taibahu.edu.sa)

Abdullah Omar Basalamah, Associate Prof (PH.D), Taibah University, College of Education, Department of Physical Education and Sport Sciences, Kingdom of Saudi Arabia. (abasalama@taibahu.edu.sa) (+966583339901).

المقدمة:

يتميز العصر الحالي بالتغيرات المتسارعة وثورة المعلومات والانفجار المعرفي والتكنولوجي، الأمر الذي نتج عنه العديد من المشكلات التي تواجهها المنظمات المعاصرة، حيث يتطلب حل هذه المشكلات استخدام طرق إبداعية جديدة ونبذ الطرق والإجراءات التقليدية القديمة، ولا يتم ذلك إلا بإيجاد الأشخاص المبدعين وتوفير الوسائل المناسبة التي تساعد على إيجاد طرق جديدة وحلول إدارية سريعة، ومن هنا اعتبر الإبداع أحد المكونات الإدارية الأساسية للمنظمات الإدارية. (عبد الوهاب، على محمد، 1995)

ويعد الإبداع الإداري من الموضوعات حديثة العهد ولها دور هام في مجال الإدارة، وخاصة في ظل التحديات العالمية الجديدة وظهور المنافسة بين المؤسسات، فالإبداع أحد أهم الركائز الأساسية لتطور أي مؤسسة، فالمؤسسات المبدعة قادرة على تحقيق التميز في الأداء الوظيفي، مما يتطلب مجهود مضاعف من الإدارات العليا جهوداً مكثفة لتشجيع الإبداع الإداري. (العميان، 2004). وتري القطاونة (2000) حاجة المؤسسات الإدارية الماسة إلى عملية الإبداع، فالتميز في الإبداع الإداري يحقق قدرة المؤسسة على مواجهة التغيرات العالمية التي تخلق بيئة للتحدي والاستمرار في ظل تلك الظروف، حيث أن الإبداع الإداري يعد مطلباً هاماً لارتقاء وتطور المؤسسات، لتقديم ما هو جديد، ولكي تحافظ على بقائها واستمراريتها في ظل البيئة المتغيرة. وتشير عبد الباقي، حياة (2018) إلى أن نجاح المؤسسات الحديثة يعتمد بصورة رئيسية على القيادات الرئيسية الواعية المدركة لأهمية الإبداع، الذي يعد أساس التطوير وذلك لمواكبة التطورات التي يعيشها العالم الآن، ويعتمد إدراك العاملين لمفهوم الإبداع على دعم القيادات الإدارية من خلال خلق بيئة عمل مناسبة ومواتية للإبداع وتحفيز الموارد البشرية داخل المؤسسات، وتشجيع وتطوير القدرات الإبداعية لمنسوبيها. كما يرى غانية، ايططاحين (2015) أن المنظمات الحديثة تعمل تحت ضغوط وتحديات كبيرة، ولمواجهة هذه التحديات كان لزاماً عليها وجود قدرات إبداعية عالية لتتمكن من وضع أفكار وحلول للارتقاء والنهوض بالمنظمات، إذ أن الإبداع يساهم بشكل كبير في تحسين الأداء وتطويره، مما يمكن المنظمة من الحفاظ على وجودها، والاستمرار وتحقيق الازدهار والتطور.

وأن حاجة المؤسسات للإبداع الإداري أصبحت ضرورة ملحة في ظل الظروف المتغيرة والمتجددة، لا سيما المؤسسات الرياضية خاصة، حتى تستطيع النهوض والتطور، ويجمع علماء الإدارة على أن المسئولون الذين يتولون إدارة المؤسسات الإدارية المعاصرة يجب أن يحرصوا على تحسين وتطوير قدرات العاملين بها، حتى يتسنى لهم ابتكار الأفكار المتميزة والتي ترتقي بالمؤسسة أو المنظمة التي ينتمون إليها فضلاً عن العمل بروح الفريق الواحد للوصول للإبداع المتميز في العمل.

ويعرف الإبداع الإداري على أنه مجموعة من المهارات والقدرات والأفكار والدراسات غير المسبوقة والتي يمكن من خلالها المساهمة في تفعيل الأداء المتعلق باتخاذ القرار في المنظمات الإدارية. (الصيدلاني، خالد صالح، 2001). ويذكر كل من السويدان والعلوني (2004) أن الإبداع هو "عبارة عن وحدة متكاملة من العوامل الذاتية والموضوعية تقود إلى تحقيق إنتاج جديد وأصيل ذو قيمة من الفرد والجماعة يساهم في إيجاد الحلول الجديدة للأفكار والمشكلات والمناهج".

كما أن الترويج أصبح يمثل ظاهرة اجتماعية ترتبط بالعديد من النظم السياسية والاقتصادية والتربوية في الدول، وبالتالي يتأثر بفلسفة المجتمع وبالمناخ الاقتصادي وبالكيفية التي يقضى بها هؤلاء الأفراد أوقات فراغهم

واستمتاعهم بالحياة، كما بدأ الاهتمام بالترويج وتعدد مجالاته لمواجهة الزيادة المتنامية لوقت الفراغ في المجتمع المعاصر. (درويش والحماحي، 1997).

ويلعب مشرفي أنشطة الترويج لوقت الفراغ دوراً هاماً في تحقيق أهداف الأندية التي يعمل بها من خلال تنظيم البيئة المناسبة لممارسة الأنشطة الترويحية المتنوعة التي تسهم في تنمية القدرات والمهارات المختلفة للمستفيدين وتزويدهم بالعديد من المعلومات والمعارف وغرس القيم المختلفة في أنفسهم مع تعزيز قيمة الوطن لديهم. إذ يعرف المشرف الترويحي على أنه المتخصص في نوع معين من النشاط الترويحي، وهو المسئول عن التخطيط والتنظيم والنمو والتقدم والإشراف لناحية متخصصة من نواحي النشاط الترويحي. (هـ. دان كورين، 1964).

وقد ازداد هذا الدور أهمية بعدما ساهمت الاختراعات العلمية والتطور الآلي والتقدم التقني والتكنولوجي في تقليص عدد ساعات العمل وزيادة عدد ساعات الفراغ، مما أدى إلى ظهور العديد من المشكلات النفسية والاجتماعية والصحية، وكان لابد من مواجهة هذه المشكلات من خلال الاستثمار الأمثل لوقت الفراغ، وذلك عن طريق توفير فرص ممارسة الأنشطة الترويحية لجميع أفراد المجتمع على حد سواء تحت إشراف مسئول ترويحي يمتلك القدرة على تصميم برامج ترويحية تتناسب مختلف الميول والاتجاهات والقدرات التي يتمتع بها الأفراد. (خطاب، عطيات محمد: 1990).

ويستطيع مشرف أنشطة الترويج لوقت الفراغ أن يقترح على الإدارة العليا تغيير شكل المسابقات بما يتناسب مع ظروف الأفراد المشاركين كل عام على حدة فظروف الأفراد واحتياجاتهم ليست متشابهة في كل الأعوام، لذلك فمشرف أنشطة الترويج لوقت الفراغ هو من يستطيع أن ينقل للإدارة العليا الأفكار بحيث يساعد الإدارة في وضع الخطط المستقبلية للأنشطة الترويحية.

لذلك تظهر أهمية دور مشرفي أنشطة الترويج لوقت الفراغ في تحقيق الإبداع الجيد، حيث أن الأندية الرياضية تُعد واحدة من الجهات الإدارية القيادية التي لها دور فعال في قيادة المجال الرياضي وفقاً لرؤية المملكة 2030، مع توجيه مساراتها نحو تحقيق الأهداف المرسومة بالكفاءة والفعالية المطلوبتين باستخدام أفضل الطرائق وأقل التكاليف من الجهد والوقت والمال، وتتحصر مشكلة الدراسة في الكشف عما هو واقع لإبداع الإداري لدى مشرفي أنشطة الترويج لوقت الفراغ بالأندية الرياضية في المدينة المنورة؟ وكذلك التعرف على جوانب الإبداع الإداري لدى مشرفي الأنشطة الترويحية في وضع برامج ترويحية من شأنها ان تحقق الاهداف المرجوة منها ودورها المحوري والرئيسي بتشجيع الإبداع الإداري بأعمالها بشكل خاص، وانعكاس ذلك على مجمل مخرجات البرامج الترويحية الرياضية داخل الأندية الرياضية بشكل عام، والمعوقات التي تعترضهم بهذا الشأن، وذلك لتعزيز الايجابيات وعلاج السلبيات بهدف المساعدة على قيام مشرفي الأنشطة الترويحية بمهامهم الادارية بإبداع لدعم الاستقرار النفسي والصحي على أكمل وجه.

وقد تناولت العديد من الدراسات موضوع الإبداع الإداري، منها دراسة العجمي، حمد عامر (2021) التي هدفت إلى التعرف على أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وبلغ حج عينة الدراسة (294) عاملاً إدارياً يعملون بالشركات الصناعية الكويتية، وكانت أهم نتائج الدراسة؛ وجود مستوى متوسط من الإبداع الإداري والميزة التنافسية، وكذلك وجود تأثير للإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية، كما أوصت الدراسة بتطبيق عناصر المنظمة المتعلمة ومشاركتها بين الإداريين والعاملين في الشركات الصناعية الكويتية، العمل على إعداد خطط

استراتيجية واضحة لتطبيق عناصر المنظمة المتعلمة في الشركات الصناعية الكويتية. أما دراسة دوبني Dobni (2011) فكان الهدف منها هو التعرف على العلاقة بين التوجه الإبداعي والأداء المنظمي لعينة من الشركات الكندية، وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين التوجه الإبداعي والأداء المنظمي للشركات، وأن الشركات ذات الابداع العالي ترتبط بعلاقة إيجابية مع النمو ومستوى رضا المستفيدين، فضلاً عن وجود علاقة طردية بين العائد الاستثماري والابداع لهذه الشركات. أما دراسة توفيق، عطية توفيق (2009) فهدفت الى التعرف على واقع الإبداع الإداري لدى المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة وعلاقته بأدائهم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لتحليل البيانات وبلغ حجم عينة الدراسة (305) فرداً بنسبة (82%) من حجم مجتمع العينة الأصلي، وكانت اهم نتائج الدراسة، أن الإبداع الإداري لدى العاملين بوزارات قطاع غزة جاء بصورة مقبولة، بينما كانت عملية تقويم الأداء لا تتم بالشكل الصحيح، بما يخدم الموظف والوزارة معاً، في حين كان واقع الأداء الوظيفي لدي العاملين بوزارة قطاع غزة مقبول. أما دراسة سالومو وآخرون Salomo, et.al (2008) فهدفت الى التعرف على أثر التوجه الإبداعي على العملية الإبداعية وأداء المنظمة، تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وبلغ حجم عينة الدراسة (122) شركة، تعمل في مجال تطوير المنتجات والسلع، وقد توصلت الدراسة إلى أن التوجه الإبداعي يؤثر في الأداء التنظيمي لتلك الشركات، فضلاً عن أن التوجه الإبداعي يؤثر في جودة تطوير المنتجات وبما ينعكس على المدى البعيد في الأداء التنظيمي. في حين ان دراسة هاناكي Hannah.K (2003) فهدفت الى التعرف على حرص الجامعة على تبني التفكير الابداعي وعلى تكنولوجيا قاعة التدريس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بنظام دراسة الحالة والاسلوب المسحي، وبلغ حجم عينة البحث ثمانية جامعات عامة، وكانت أهم نتائج الدراسة أن الجامعات التي لديها ثقافة وتقنيات في قاعات التدريس من الممكن أن تمتلك الفكر الإبداعي وتمتلك أيضاً قيادة قادرة على تبني الإبداع.

ومن خلال العرض النظري للدراسات المرجعية والسابقة تتضح الأهمية العلمية والتطبيقية لموضوع البحث إذ يلحظ انها تباينت في النتائج التي توصلت اليها. ومن حيث أهمية الموضوع الذي تتناوله الدراسة الحالية والذي يهتم بالإبداع لمسئولي الأنشطة الترويحية بالأندية الرياضية لما لهذا الموضوع من أهمية بالغة بدعم النشاط الرياضي من خلال البرامج الترويحية المقدمة والتي من شأنها ان تحسن من الخدمات الترويحية وتعزيز الابداع لدي مسئولو الأنشطة الترويحية بالأندية، وذلك من خلال إبداعات إدارية متميزة تجعله يتخطى العقبات والمعوقات التي يتعرض لها مسئولو الأنشطة الترويحية، الأمر الذي دعا الباحث الى القيام بهذه الدراسة، وما يمكن أن تضيفه هذا الدراسة من معلومات تخدم العملية الادارية وتطورها للمساهمة في الوصول إلى مستويات متميزة من التفوق والتميز في وضع البرامج الترويحية.

وعلى وفق ذلك هدف البحث الى دراسة واقع الإبداع الإداري لدى مشرفي أنشطة الترويح لوقت الفراغ بالأندية الرياضية في المدينة المنورة. والذي يمكن تحقيقه من خلال طرح تساؤل البحث الاتي: ما هو الواقع الفعلي للإبداع الإداري لدى مشرفي أنشطة الترويح لوقت الفراغ بالأندية الرياضية في المدينة المنورة؟

الطريقة والأدوات:

استخدام الباحث المنهج الوصفي (بالأسلوب المسحي) لملائمته لطبيعة البحث. وتمثل مجتمع البحث بمشرفي الأنشطة الترويحية بالأندية الرياضية في المدينة المنورة وقد بلغ (76) مشرفاً في النشاط الترويحي،

في حين بلغ عدد الأندية (6) أندية، ويعد مشرف النشاط الترويحي بالأندية هو القائم على تنفيذ الأنشطة (الرياضية - الفنية - الاجتماعية - الثقافية - العلمية - الأسرية - الجواله والخدمة العامة).
وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية إذ بلغت عينة البحث الأساسية (50) فرداً بنسبة بلغت (65.78%) من بين مشرفي الأنشطة الترويحية بالأندية، وبلغت العينة الاستطلاعية (20) فرداً والممثلة من المجتمع البحثي وخارج عينة البحث الرئيسة، وكما موضح في الجدول (1).

الجدول (1) توصيف عينة البحث

ت	بيان الهيئة	مجتمع البحث	العينة الأساسية	العينة الاستطلاعية
1	نادى الأنصار	13	9	3
2	نادى أحد	14	9	4
3	مدينة الأمير محمد بن عبدالعزيز	12	8	3
4	نادى الأندلس	12	8	3
5	نادى الجامعة الإسلامية	14	9	4
6	نادي الأبرار	11	7	3
	المجموع	76	50	20

أدوات جمع البيانات:

الاستبيان: استخدم الباحث أسلوب الاستبيان لجمع البيانات اللازمة لتحقيق هدف البحث عن طريق تصميم استمارة استبيان تهدف الى التعرف على الإبداع الإداري لدى مشرفي أنشطة الترويج لوقت الفراغ بالأندية الرياضية في المدينة المنورة.

خطوات إجراء البحث: اتبع الباحث الخطوات التالية في إعداد وتصميم استمارة الاستبيان وتقنينها لتكون صالحة للتطبيق:

1- تحديد محاور الاستبيان الإبداع الإداري: قام الباحث بالاطلاع على المراجع العلمية المتخصصة والدراسات المرتبطة بالإبداع الإداري، وقد توصل إلى مجموعة من المحاور الخاصة بالإبداع الإداري تم وضعهم في استمارة استطلاع رأي، وتم عرض الاستمارة على السادة الخبراء وعددهم (7) خبراء في مجال التربية الرياضية والإدارة الرياضية مرفق (1)، من أجل التعرف على:

• مدى ملائمة وكفاية المحاور الأساسية للبحث.

• إضافة أو حذف أو تعديل أي محور من المحاور الرئيسية.

الجدول (2) نسبة آراء الخبراء في محاور الإبداع الإداري (ن = 7)

ت	المحاور	مناسب	غير مناسب	النسبة المئوية
1	الأصالة	6	1	85.71
2	الطلاقة	7	-	100
3	المرونة	7	-	100
4	المخاطرة	2	5	57.14
5	القدرة على التحليل	5	2	71.14

يتضح من الجدول (2) أن نسبة موافقة آراء السادة الخبراء على محاور الاستبيان قد تراوحت ما بين (57.14% - 100%)، وقد ارتضى الباحث نسبة (70%) لاتفاق آراء الخبراء لقبول المحور، ويتضح من جدول (7) الاتفاق على قبول أربعة محاور وهي (الأصالة)، (الطلاقة)، (المرونة)، (القدرة على التحليل) وتم استبعاد محور (المخاطرة).

2- إعداد وصياغة عبارات محاور الإبداع الإداري: وفقا للنتائج المتحصل عليها من الجدول رقم (2) قام الباحث بتصميم استمارة استبيان التعرف على الواقع الحالي لإدارة الإبداع مرفق (2) في صورتها الأولية، وقد روعي عند صياغة العبارات أن تكون بسيطة ومفهومة، وبلغ إجمالي عبارات محاور الإبداع الإداري (28) عبارة تم عرضها على السادة الخبراء مرفق (1) للتوقف على:

- مدى ملائمة العبارات لكل محور.
- إضافة أو حذف أو تعديل العبارات غير المناسبة لكل محور.

الجدول (3) نسبة موافقة آراء الخبراء على عبارات محاور الإبداع الإداري (ن = 7)

محور الأصالة		محور الطلاقة		محور المرونة		محور القدرة على التحليل	
العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%
1	100	8	85.17	15	100	22	100
2	100	9	85.17	16	100	23	100
3	85.17	10	57.14	17	100	24	85.17
4	42.85	11	100	18	57.14	25	100
5	100	12	100	19	57.14	26	100
6	57.14	13	100	20	100	27	71.14
7	85.17	14	71.14	21	100	28	57.14

يوضح الجدول (3) أن نسبة آراء السادة الخبراء في عبارات محاور الإبداع الإداري حيث تراوحت ما بين (42.85% - 100%)، وقد ارتضى الباحث بقبول العبارات التي على نسبتها (70%) من موافقة السادة الخبراء على عبارات محاور الإبداع الإداري، حيث بلغت عدد عبارات محاور استمارة الاستبيان في صورتها النهائية (22) عبارة مرفق (2).

وقام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية للمدة من (2021/03/3م) ولغاية (2021/03/20م) على عينة عشوائية قوامها (20) وتتكون من مشرفي الأنشطة الترويحية، وذلك بهدف:

- التعرف على مناسبة العبارات لمستوى فهم العينة.
- التأكد من عدم وجود أية أسئلة يصعب فهمها أو الإجابة عليها.
- تحديد زمن الإجابة عن الاستبيان.
- إيجاد المعاملات العلمية للاستمارة الصدق، والثبات.
- وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن العبارات مناسبة من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أية تعليقات توجي بالصعوبة أو عدم الفهم، كما يستغرق تطبيق الاستبيان زمن يتراوح من 7: 10 دقائق.

المعاملات العلمية لاستمارة الإبداع الإداري:

أولاً: صدق استمارة الإبداع الإداري:

أ- صدق الاتساق الداخلي وبين العبارات ومجموع كل محور من محاور الإبداع الإداري: قام الباحث بحساب صدق الاتساق الداخلي، عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للمحور

المنتمية اليه حيث تم تطبيق استبيان الإبداع الإداري على عينة استطلاعية قوامها (20) فرد من مجتمع البحث، ومن خارج عينة البحث الأساسية ويتضح ذلك في جدول (9، 10) التاليين.

الجدول (4) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل محور تنتمي اليه العبارة في

استمارة الإبداع الإداري (ن=20)

محور الأصالة		محور الطلاقة		محور المرونة		محور القدرة على التحليل	
العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
1	0.645	6	0.627	12	0.576	17	0.668
2	0.692	7	0.710	13	0.672	18	0.599
3	0.466	8	0.508	14	0.505	19	0.687
4	0.708	9	0.620	15	0.742	20	0.724
5	0.717	10	0.554	16	0.607	21	0.689
		11	0.670			22	0.601

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.444

يتضح من الجدول (4) أن معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية لكل محور تنتمي اليه العبارة في استمارة الإبداع الإداري قد تراوحت ما بين (0.55 - 0.91) وهي معاملات ارتباط دلالة احصائية عن مستوى معنوية (0.05) مما يشير إلى صدق استمارة الاستبيان.

ب- معامل الارتباط بين محاور الاستبيان والمجموع الكلي له:

الجدول (5) معامل الارتباط بين الدرجة الكلية في كل محور باستمارة الإبداع الإداري ومجموع درجات الاستمارة ككل

(ن=20)

ت	المحاور	معامل الارتباط
1	محور الأصالة	0.646
2	محور الطلاقة	0.615
3	محور المرونة	0.621
4	محور القدرة على التحليل	0.550

* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.444

يتضح من الجدول (5) وجود معامل ارتباط ذات دلالة إحصائية بين درجة كل محور من محاور استمارة الإبداع الإداري ومجموع درجات الاستمارة ككل، حيث تراوح معامل الارتباط ما بين (0.550 - 0.646) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان ككل.

2 - ثبات استمارة قياس الإبداع الإداري: للتأكد من ثبات استمارة قياس الإبداع الإداري استخدم الباحث معامل ثبات (ألفا-كرونباخ) ، حيث يوضح جدول (6) معامل ثبات (ألفا-كرونباخ):

الجدول (6) معامل الثبات (ألفا - كرونباخ) لاستمارة قياس الإبداع الإداري (ن=20)

ت	المحاور	عدد المفردات	معامل ثبات الفا	مستوى الدلالة
1	محور الأصالة	5	0.780	*داله
2	محور الطلاقة	6	0.668	*داله
3	محور المرونة	5	0.602	*داله
4	محور القدرة على التحليل	6	0.732	*داله
	معامل ثبات ألفا الكلي	22	0.805	

* دالة عند مستوى (0.05) = 0.44

يتضح من الجدول (6) أن معامل الثبات لكل محور من محاور استمارة الإبداع الإداري تراوحت ما بين (0.602 - 0.780)، مما يدل على ثبات استمارة قياس الإبداع الإداري ككل، وقد بلغ إجمالي عدد عبارات استمارة الإبداع الإداري (22) عبارة، كما أنها تميزت بمؤشرات ثبات واضحة.

تطبيق استمارة استبيان الإبداع الإداري: طبق الباحث استمارة استبيان الإبداع الإداري في صورتها النهائية مرفق (7) على عينة البحث الأساسية والبالغ عددها (50) مفردة، وذلك للمدة من (2021/03/24م) ولغاية (2021/04/15م)، وفقاً لميزان التقدير الثلاثي (نعم - إلى حد ما - لا)، وقد تم تصحيح الاستبيان إذ أعطيت ثلاث درجات للإجابة (نعم)، ودرجتين للإجابة (إلى حد ما) ودرجة واحدة للإجابة (لا)، وتم تجميع وتنظيم وجدولة البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS. V22)، وباستعمال التكرار، والنسبة المئوية، معامل الارتباط، ومعامل الفايروناخ، الدرجة المقدر، الوزن النسبي.

النتائج:

الجدول (7) الدرجة المقدر والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لعبارات محور الإصالة (ن=50)

ت	العبارات	الاستجابات			الدرجة المقدر	النسبة المئوية
		نعم	إلى حد ما	لا		
1	أحاول أثناء العمل تطبيق طرق جديدة لحل أية مشكلة تواجهني.	22	22	6	116	77.33
2	انفذ الأعمال التي تطلب مني بأسلوب متطور وجديد.	25	25	0	125	83.33
3	أكون حريصاً على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة في العمل.	30	15	5	125	83.33
4	استمتع بتضييع الوقت مع الأفكار الجديدة ولو لم يكن هناك فائدة عملية ترجى.	28	16	6	122	81.33
5	لدي القدرة على تنظيم أفكارى ومقترحاتي.	33	16	1	132	88.00
	المجموع				620	82.67

يتضح من الجدول (7) أن الواقع الفعلي لمحور الإصالة يتراوح بين نسبة قدرها 77.33% إلى 88.00% وحصل المحور ككل على نسبة مئوية 82.67%. إذ جاءت العبارة (5) والتي تشير إلى لدي القدرة على تنظيم أفكارى ومقترحاتي بنسبة مئوية 88.00%، ويفسر الباحث تلك النتيجة إلى مدى امتلاك مسؤولي الأنشطة الترويجية القدر الكبير من تنظيم الأفكار والمقترحات الإيجابية الفعالة.

ويرى الباحث أن الأصالة مهمة جداً بالنسبة لمشرفي الأنشطة الترويحية في تنظيم أفكاره ومقترحاته وتقديمها لرؤسائه، واستخدام طرقاً وأساليباً جديدة لحل المشكلات التي تقابله في العمل، ويكون ذلك ليس في موقف واحد بل يجب أن يكون عادة لديه يستثمر أفكاره ومقترحاته الجديدة في حل هذه المشكلات التي تواجهه في كل الأوقات. ويتفق الباحث مع نتائج دراسة الليثي، محمد علي (2008م) حيث أظهرت أن درجة ممارسة عنصر الإصالة كأحد عناصر الإبداع الإداري كان بدرجة كبيرة جداً من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية بمكة المكرمة بما يساهم في تفعيل دور العمل الجيد والمشاركة الفعالة في تحقيق الثقافة التنظيمية الناجحة.

بينما جاءت العبارة (1) في المرتبة الأخير بنسبة مئوية 77.33% والتي تشير إلى أحاول أثناء العمل تطبيق طرق جديدة لحل أية مشكلة تواجهني، ويفسر الباحث تلك النتيجة بعدم توفر بعض الخبرات الكافية لدى مشرفي الأنشطة الترويحية في حل المشكلات وبالتالي ينعكس على دورهم الإبداع في عملية تطوير العمل. إذ يشير سيد، عصمت محمد (2013) أن من أهم عناصر الإبداع الإداري الإصالة، أي أنه كلما كان هناك أفكار جديدة وقلت درجة انتشار الفكرة وخروجها عن النمط التقليدي زادت درجة أصالة الفكرة والإتيان بأفكار وحلول للمشكلة أو المشكلات بطريقة مختلفة عن تلك التي يفكر بها الآخرون شريطة أن تكون مفيدة وعلمية وعملية. ويتفق الباحث مع توفيق، عطية توفيق (2009) إلى حاجة المنظمات إلى أفكار إبداعية تساهم في التفكير للأمور بطريقة مختلفة، مما تمنح خيالاً يفتح لها آفاقاً أوسع وطرح حلول أكثر إبداعية، مما يساعدها على التحرر من الروتين والوصول إلى أفكار مبتكرة وحلول مبدعة خلاقة.

الجدول (8) الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لعبارة محور الطلاقة (ن=50)

ت	العبارات	الاستجابات			النسبة المئوية
		نعم	إلى حد ما	لا	
6	امتلك المهارات الكافية التي تمكنني من إقناع الآخرين أثناء التعامل معهم.	18	25	7	74.00
7	امتلك مهارات عالية في النقاش والحوار عندما يتطلب العمل ذلك.	26	22	2	82.67
8	أكون حريصاً على التعبير عن مقترحاتي حتى لو كانت مخالفة لرؤسائي في العمل.	22	20	8	76.00
9	أستطيع التعامل مع المشكلات الصعبة لفترات طويلة.	34	16	0	89.33
10	لدى القدرة على الإعداد الجيد للأنشطة والبرامج بالتعاون مع الزملاء.	40	10	0	93.33
11	امتلك القدرة على العمل مع فريق لتحقيق أهداف النادي بصورة واضحة.	34	16	0	89.33
	المجموع				84.11

يتضح من الجدول (8) أن الواقع الفعلي لمحور الطلاقة يتراوح بين نسبية قدرها 74.00% إلى 93.33% وحصل المحور ككل على نسبة مئوية 84.11%. إذ جاءت العبارة (10) في المرتبة الأولى والتي تشير إلى لدى القدرة على الإعداد الجيد للأنشطة والبرامج بالتعاون مع الزملاء بنسبة مئوية 93.33%، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى مدى توافر الإمكانيات الجيدة لدى مشرفي الأنشطة الترويحية في الإعداد الجيد

للأنشطة والبرامج داخل الأندية الرياضية. حيث تربي القرشي، عدليه عبد الله (2008) أن العديد من المديرات والمساعدات أصحاب الخبرات اعتدن على العمل بصورة تقليدية، مقارنة بحديثات الخبرة اللاتي من الممكن أن يكن دارسن مهارات التفكير الإبداعي ومجارة النظم الإدارية الحديثة التي تعتمد بصورة كبيرة على المهارات الإبداعية.

بينما جاءت العبارة (6) في المرتبة الأخيرة والتي تشير إلى امتلاك المهارات الكافية التي تمكنني من إقناع الآخرين أثناء التعامل معهم بسنة مئوية 74.00%، ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى وجود نقص في بعض العبارات لدى بعض مشرفي الأنشطة الترويحية وعدم وجود الدعم الكافي من قبل المسؤولين في تدعيمهم بالخبرات والمعارف اللازمة لتطوير العمل وأنفسهم. ويرى سيد، عصمت محمد (2013) أن الشخص الذي يتمتع بالطلاقة متفوق بالمقارنة بغيره من حيث كمية الأفكار التي يقترحها في فترة زمنية عن موضوع معين أي أن عنصر الطلاقة كلما كان يتوافر في الفرد كلما كان قادراً على استدعاء أكبر عدد ممكن من الأفكار في فترة زمنية معينة وبازدياد تلك القدرة يزداد الإبداع وترتفع درجة نموه.

الجدول (9) الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لعبارات محور المرونة (ن=50)

ت	العبارات	الاستجابات			النسبة المئوية
		لا	إلى حد ما	نعم	
12	اهتم بالاستفادة من آراء الآخرين حتى لو كانت مخالفة لرأيي الشخصي.	5	12	33	85.33
13	أسعى دائماً للحصول على الأفكار والمقترحات التي تساهم في حل مشاكل العمل.	0	10	40	93.33
14	أكون حريصاً على الاستفادة من الانتقادات والملاحظات التي يبديها لي الآخرون.	6	11	33	84.67
15	أستطيع تغيير رغباتي لتتناسب العمل الذي أقوم به.	8	8	34	84.00
16	لدى القدرة على تحقيق العمل بصورة متواصلة في إطار السياسة العامة للنادي بما يتوافق مع تحقيق رؤية ورسالة النادي.	0	8	42	94.67
	المجموع				88.40

يتضح من الجدول (9) أن الواقع الفعلي لمحور المرونة يتراوح بين نسبية قدرها 85.33% إلى 94.67% وحصل المحور ككل على نسبة مئوية 88.40%. إذ جاءت العبارة (16) في المرتبة الأولى بنسبة مئوية 94.67% والتي تشير إلى لدى القدرة على تحقيق العمل بصورة متواصلة في إطار السياسة العامة للنادي بما يتوافق مع تحقيق رؤية ورسالة النادي، ويوضح الباحث تلك النتيجة بمدى قدرة مسؤولي الأنشطة الترويحية على مواصلة العمل بجدية وذلك تحقيقاً لأهداف وسياسة النادي بصورة جيدة تتسم بالوضوح والدقة. ويتفق ذلك مع القرشي، عدليه (2008) أن الإدارة هي في الاصل عملية إبداع وتجديد أفكار، فمن الضروري مواكبة المديرين ركب التقدم والتجديد وإحداث تغيير وغفياً لمتطلبات العصر الحديثة وبصورة علمية مدروسة غير تقليدية، حيث أن الإدارة الحالية لاتزال تعيش وفقاً لأفكار وأساليب تقليدية لا تتماشى مع متطلبات العصر الحالي.

بينما جاءت باقي العبارات بنسب مرتفعة مما يشير أن عملية المرونة تتوفر لدى مشرفي الأنشطة الترويحية بالأندية الرياضية مع وجود بعض المعوقات التي تعوق عملهم مثل المعوقات المرتبطة بالمتغيرات المادية والروتين الإداري.

لذلك يري الباحث إلى أن المرونة بالعمل الإداري تعطي القدرة على التكيف مع المشكلات والصعوبات التي تواجه ظروف العمل لاسيما تلك المشكلات التي تظهر بصورة جائية وتحتاج إلى قرارات حاسمة وسريعة ومدروسة للوصول إلى أهداف المنظمة. لذا يتفق الباحث مع توفيق، عطية توفيق (2009) إن عملية توافر المرونة الإبداعية داخل المؤسسات والمنظمات المختلفة يساهم في تحقيق الرؤية الإدارية الواضحة التي تسعى لها تلك المنظمات بما يعود عليها بالنفع والعمل الجيد مما يساهم في تحقيق الميزة التنافسية لها.

الجدول (10) الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لعبارات محور القدرة على التحليل (ن=50)

ت	العبارات	الاستجابات			النسبة المئوية
		لا	إلى حد ما	نعم	
17	أقوم في بعض الأحيان باقتراح أساليب جديدة لأداء العمل حتى ولو كان هناك احتمال عدم نجاحها.	16	22	12	90.00
18	أحرص دائماً على تقديم أفكار جديدة في مجال العمل حتى لو لم أتمكن من تطبيقها.	6	18	26	86.67
19	لا أتردد عن تطبيق أساليب جديدة خوفاً من الفشل.	4	14	32	88.00
20	اعتقد بأن المبادرة والسرعة هي أفضل الوسائل لحل المشكلات.	0	25	25	83.33
21	اعتمد على إحساسي الداخلي ومشاعري للتمييز بين الخطأ والصواب عند المبادرة لحل مشكلة ما.	2	40	8	70.67
22	أتحمس بدرجة عالية تجاه حل بعض المشكلات.	7	21	22	76.67
	المجموع	743			82.56

يتضح من جدول (10) أن الواقع الفعلي لمحور القدرة على التحليل يتراوح بين نسبية قدرها 70.67% إلى 90.00% وحصل المحور ككل على نسبة مئوية 82.56%. إذ جاءت العبارة رقم (17) في المرتبة الأولى بنسبة مئوية 90.00% والتي تشير إلى أقوم في بعض الأحيان باقتراح أساليب جديدة لأداء العمل حتى ولو كان هناك احتمال عدم نجاحها، ويوضح الباحث ذلك بأن كلما توافر المعلومات والبيانات لدى مشرفي الأنشطة الترويحية يؤدي ذلك إلى تحقيق العمل بصورة جيدة بسبب توافر البيانات والمعلومات. وترى القرشي، عديله (2008) أن عملية التحليل والإبداع الإداري مرتبطة بمدى توافر البيانات والمعلومات عن طبيعة العمل، فالشخص المبدع هو يكون قادر على تبسيط وتنظيم أفكاره والعمل وفق أسس علمية مدروسة.

بينما جاءت العبارة (21) في المرتبة الأخيرة والتي تشير إلي اعتمد على إحساسي الداخلي ومشاعري للتمييز بين الخطأ والصواب عند المبادرة لحل مشكلة ما بنسبة مئوية 70.67%، ويفسر الباحث تلك النتيجة أن عملية الاعتماد على الإحساس الداخلي ليس هي السمة الرئيسة للحل المشكلات ولأنها تعتمد على التقدير الشخصي. ويرى الباحث من وجهة نظره أن مشرفي الأنشطة الترويحية يحتاج قدرات وخبرات كافية كي يستطيع القدرة على التحليل وفقاً لأسس مدروسة سليمة وليست عشوائية حتى تساعده في اتباع الإجراءات

الصحيحة لحل المشكلات المختلفة وفق منهج منطقي متدرج لضمان سلامة. كما يرى سيد، عصمت محمد (2013) أن الشخص المبدع يكون لديه القدرة على تحليل وفهم العناصر والقدرة على تنظيم الأفكار بشكل منطقي وفق أسس علمية مدروسة وقدرته على إحداث طفرات في الواقع العملي والتطوير بأسلوب إبداعي.

الجدول (11) ترتيب محاور الإبداع الإداري بالأندية الرياضية

الترتيب	النسبة المئوية	المحور	التساؤل الأول
الثالث	82.67	الأصالة	ما هو الواقع الفعلي للإبداع الإداري لدى مشرفي أنشطة الترويح لوقت الفراغ بالأندية الرياضية في المدينة المنورة؟
الثاني	84.11	الطلاقة	
الأول	88.40	المرونة	
الرابع	82.56	القدرة على التحليل	

ومن خلال الجدول (11) يتضح ترتيب محاور الإبداع الإداري حسب نتائج الاستمارة الثانية الواقع الفعلي للإبداع الإداري في الأندية الرياضية بالمدينة المنورة، حيث جاء في المركز الأول المرونة بنسبة (88.40) وبدل ذلك على ارتفاع نسبة المرونة في التعامل مع المشكلات عن أي محور آخر كما تقارب النسب في المحاور الأخرى ولكن تدل جميع النسب على تحقق الإبداع الإداري لدى مشرفي الأنشطة الترويحية الأندية الرياضية بالمدينة المنورة. ويرى توفيق، عطية توفيق (2009) أن بعض الباحثين، يرون أن أي تصنيف لمراحل العملية الإبداعية يعتبر غير دقيق، وذلك لأن الإبداع لا يسير بالضرورة عبر خطوات ومراحل مرتبة ومنتالية، بل هو عملية مستمرة ومتداخلة في مختلف اللحظات، ولا يلغي ذلك أهمية إدراك أن العمل الإبداعي قد يتم عبر خطوات منظمة أيضاً، خاصة على مستوى عمليات الإبداع الجماعي حيث لا بد للعمل الإبداعي من خطوات واضحة ومحددة دون أن يشترط الترتيب والتوالي لهذه الخطوات فقد تتداخل أثناء العملية الإبداعية. ومن خلال النتائج السابقة يرى الباحث أن الواقع الفعلي للإبداع الإداري لدى مشرفي الأنشطة الترويحية الأندية الرياضية بالمدينة المنورة مقبول نسبياً ولكنه يتأثر بعوامل كثيرة منها خبرات المسئول نفسه وثقافته والدورات التدريبية التي خاضها عبر مسيرته الوظيفية، ويحتاج الإبداع الإداري إلى مناخ إداري جيد حتى ينمو ويظهر مع مراعاة العلاقات الاجتماعية الجيدة بين الرئيس والمرؤوس وبين المرؤوسين أنفسهم. كما يرى الباحث أن ترتيب عناصر الإبداع الإداري من حيث استجابات عينة البحث جاء من رغبة لدى مشرفي الأنشطة الترويحية لإظهار قدرتهم وصفاتهم التي يمتازون بها وهم على أتم الاستعداد لإظهار هذه القدرات إذا ما دعت الظروف إلى ذلك.

الاستنتاجات: في ضوء أهداف البحث وفي حدود العينة والمنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات والمعالجات الإحصائية والنتائج التي توصل إليها الباحث في:

1. لدى مشرفي الأنشطة الترويحية أفكار جديدة في العمل تساعدهم للاستفادة من الوقت المتاح لتحقيق الأهداف.
2. لدى مشرفي الأنشطة الترويحية مهارات وقدرات تمكنهم من إقناع الآخرين عند التعامل معهم.
3. يصعب التعامل بعض الشيء مع المشكلات الصعبة لفترات طويلة.
4. هناك مرونة واضحة في الاستفادة من مقترحات الآخرين جاءت في استجابات عينة البحث حيث جاء محور المرونة في المرتبة الأولى ضمن محاور الإبداع الإداري.
5. يسعى مشرفي الأنشطة الترويحية للحصول على كافة المعلومات عن الأعمال التي كلفوا بها وتبسيط أفكارهم لمواجهة أية مشكلة.

6. يمتلك مشرفي الأنشطة الترويحية رؤية دقيقة لمشكلات العمل وعدم الاعتماد على الإحساس الداخلي في التعامل مع المشكلة.

التوصيات: بعد العرض السابق يوصي الباحث بما يأتي:

1. ضرورة وجود خطط مستقبلية لتدريب وتطوير أداء مشرفي الأنشطة الترويحية.
2. يجب أن تدعم الإدارة تشجيع الأفكار الإبداعية وتكافئ عليها مادياً ومعنوياً لتحسين وتطوير الأداء.
3. زيادة الاهتمام بالدوام المرن الذي يساعد مشرفي الأنشطة الترويحية بإنجاز أعمالها من أجل إعطاء الوقت الكافي للإبداع في تقديم برامج ترويحية مميزة تحقق الأهداف المرجوة منها.
4. استقطاب المبدعين من مشرفي الأنشطة الترويحية بالعمل بالأندية بالمؤسسات الرياضية وتغذية الإدارات المختلفة بهؤلاء المبدعين.
5. عدم التردد بتطبيق الأساليب الجديدة للأنشطة الترويحية غير المألوفة، وتحمل المخاطرة بالعمل لما لهذا الأمر من أهمية بالغة للإبداع.
6. الاهتمام بالإبداع الإداري ورعايته وتطويره باستمرار وذلك لأهميته ببقاء واستمرار المؤسسات الرياضية وتطويرها.

المصادر

- العميان، محمود (2004). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط 2، عمان، دار وائل للنشر، عمان.
- القطاونه، منار (2000). المناخ التنظيمي وأثره على السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية للمشرفين الإداريين في الوزارات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية الأردن.
- غانية ايظطاحين، (2015). دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء وتطوير المنظمة، مجلة آفاق لعلم الاجتماع، العدد الخامس، رقم (2) صفحة (213-230).
- عبد الباقي، حياة (2018) دور القيادة الإدارية في تنمية وتطوير الإبداع الإداري بالمؤسسة، مجلة دفاتر اقتصادية، العدد التاسع، رقم (1) صفحة (265-279).
- العجمي، حمد عامر (2021). أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية ، المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (بيروت - لبنان) عدد 19 .
- توفيق، عطية توفيق (2009). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام "دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة". رسالة ماجستير . إدارة موارد بشرية. كلية التجارة. الجامعة الإسلامية. غزة.
- الصيدلاني، خالد صالح (2001). المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري في اتخاذ القرار بإمارة منطقة المدينة المنورة وأمانتها، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- السويدان، طارق محمد و العلوني، محمد أكرم (2004) مبادئ الإبداع، قرطبة للنشر والتوزيع، الرياض.
- القرشي، عديلة عبد الله (2008). الإبداع الإداري بإدارة التغيير لدى مديرات ومساعدات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- سيد، عصمت محمد (2013). المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري كمدخل لتحسين مستوى إنجاز أندية الدوري الممتاز للكرة الطائرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط.
- خطاب، عطيات محمد (1990). أوقات الفراغ والترويح، دار المعارف، القاهرة.
- عبد الوهاب، على محمد (1995). فرسان الإدارة، الشركة العربية للإعلام العلمي، شعاع القاهرة، 1995م.

درويش، كمال والحماحمي، محمد (1997). رؤية عصرية للترويح وأوقات الفراغ، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.

الليثي، محمد علي (2008). الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الإبداع الإداري من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي بالعاصمة المقدسة، دراسة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
هـ. دان كورين (1964). الترويح فن وريادة، ترجمة سعيد حشمت، حلمي إبراهيم، مؤسسة فرانكلين للطباعة والنشر، القاهرة، نيويورك.

Dobni, C Brooke, "The relationship between novation orientation and organizational performance" International Journal of Technology and Planning, Vol.10, No.3, 2011.

Hannah.K.Going: Effects of organization culture on innovation decision does university culture affect the ad optional of classroom technology"Peadody.college for teachers of Vanderbilt University.2003.

Salomo, Soren, Talke, Katrin, & Strecker, Nanja, "Innovation Field Orientation and Its Effect on innovativeness and firm Performance"Journal of Product Innovation Management, Vol25, and No.6:560-576.2008.