

درجة توفر عناصر الابداع الإداري لدى مسيري مديرية الشباب والرياضة بالجزائر

دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة ادرار

Degree of availability elements of administrative creativity of the managers of
directorates youth and sports in Algeria

Field Study in the Directorate of Youth and Sports Adrar

دالة محمد¹ ، بزيسليم²

¹ معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد خيضر بسكرة، dallamohamed4@gmail.com

² معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد خيضر بسكرة، BEZZIOUSALIM@gmail.com

مخبر الدراسات و ابحاث في علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

تاريخ الاستلام: 2019/08/29 تاريخ القبول: 2019/11/16 تاريخ النشر: 2019/12/11

الملخص:

تهدف هذه الدراسة لمعرفة درجة توفر عناصر الابداع الإداري لدى مسيري مديريات الشباب والرياضة بالجزائر حيث تم تطبيق هذه الدراسة على مديرية الشباب والرياضة أدرار، حيث اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي مستخدمين استمارة مقياس لعناصر الابداع الإداري، وتكونت العينة من 21 فرد من اجمالي مسيري مديرية الشب الرياضة ادرار وتوصلت الدراسة الى أن يتوفر عنصر (الأصالة، الطلاقة، الحساسية بالمشكلات والخروج عن المألوف) بدرجة متوسطة لدى المسيري بمديريات الشباب والرياضة أدرار، وتوفر عنصر (المرونة، المخاطرة، القدرة على التحليل) بدرجة عالية لدى المسيري مديريات الشباب والرياضة ادرار - الكلمات المفتاحية:- الابداع الإداري، المسيرين، مديرية الشباب والرياضة.

Abstract: This study aims to find out degree of availability elements of administrative creativity of the managers of directorate of Youth and Sports in Algeria. It was applied to the Directorate of Youth and Sports in Adrar. The researchers relied on descriptive method, and they used questionnaire measure of elements of administrative creativity. The sample was 21 people from the total number of the managers of Directorate of Youth and Sports in Adrar ,the study concluded that:

* The element (originality, fluency, sensitivity of problems and out of ordinary) is available to a moderate degree in the directors in directorates of Youth and Sports Adrar.

* Availability of element (flexibility, risk, ability to analyze) to high degree in the directors in directorates of Youth and Sports Adrar.

Keywords: The Administrative creativity, The Managers, the Directorate of Youth and Sports

1- مقدمة واشكالية الدراسة:

يشهد العصر الحالي تطورات سريعة في مختلف مجالات الحياة بفعل تأثيرات العولمة، مما انعكس على نشاط المنظمات باختلاف اشكالها واحجامها، ولعل قطاع الرياضة من اهم القطاعات التي تأثرت بهذه التطورات مما اوجب عليها توفير واعداد نوعية من الافراد يتمتعون بمهارات متنوعة ولديهم القدرة على التجديد والخروج عن المنهج التقليدي كما يمكّنهم من تقديم خدمات تلبى حاجات ورغبات الزبون وتحقيق قيمة مضافة للمؤسسات الرياضية وللرياضة.

وقد اكتسب الإبداع الإداري أهميته من النتائج التي يقدمها لكل من البيئة الداخلية و الخارجية، حيث يتجاوز الإبداع الإداري مفهوم القدرة على التكيف فحسب، بل يسعى إلى النمو و تحقيق التطور للبيئة التي يمارس فيها، حيث يعد مفهوم التطوير التنظيمي أحد أهم الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، فهو يهدف إلى تطوير الأساليب و الأدوات و

المخرجات و المعتقدات الثقافية و كل جزء يمس المنظمة، و يقع الإبداع في صورة فردية أو جماعية، إلا أن نتائجه تكون عامة و ليست خاصة، فهو يتجاوز حدود الزمان و المكان في نواتجه التي يفرضها، بالإضافة إلى أن الإبداع الإداري له القدرة على توفير و إيجاد الحلول لمختلف المشكلات التي تواجهها المنظمة بمختلف تعقيداتها، و هذا راجع للانفتاح الثقافي و المرونة الفكرية و التنفيذية، مما يجعل من المشكلة جزء من تطوير التنظيم، و لا يقف الإبداع على حل المشكلات و حسب، بل يسعى إلى تطوير و تغيير الأساليب و الأدوات و النتائج في كل مرحلة يمر بها. (لبوز، 2008، ص 16)

ويعد التجديد جوهر الإبداع الإداري لأية منظمة و يجمع علماء الإدارة و الممارسون الإداريون على الحاجة الماسة و الملحة إلى الإبداع الإداري و الذي يسهم في تحسين قدرات العاملين على توليد الأفكار و مواكبة التطورات التقنية الحديثة و حل المشكلات و المشاركة في اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب (سيد، 2008، ص 03)

و تعتبر مديرية الشباب و الرياضة مؤسسة عمومية خدماتية تحتاج الى تحقيق مردود يليق بسمعتها، و لعل أهم ما تحتاج إليه هذه المنظمات هو الخروج عن المألوف و الإتيان بكل ما هو جديد في مجال التسيير الإداري لتحقيق ما يعرف بالإبداع الإداري، و لتحقيق هذا الأخير لابد من توفر مورد بشري يملك عناصر الابداع الإداري و هنا يتضح الغموض في مدى توفر هذه العناصر لدى المسيرين بمديرية الشباب و الرياضة، و من هنا يمكننا طرح التساؤل التالي:

ما درجة توفر عناصر الابداع الإداري لدى المسيرين بمديريات الشباب و الرياضة بالجزائر؟

و هذا التساؤل دفع الباحثين لطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

ما درجة توفر عنصر الأصالة لدى المسيرين بمديريات الشباب و الرياضة بالجزائر؟

ما درجة توفر عنصر الطلاقة لدى المسيرين بمديريات الشباب و الرياضة بالجزائر؟

ما درجة توفر عنصر المرونة لدى المسيرين بمديريات الشباب و الرياضة بالجزائر؟

ما درجة توفر عنصر المخاطرة لدى المسيرين بمديريات الشباب و الرياضة بالجزائر؟

ما درجة توفر عنصر القدرة على التحليل للمسيرين بمديريات الشباب و الرياضة بالجزائر؟

بالجزائر؟

ما درجة توفر عنصر الحساسية بالمشكلات لدى المسيرين بمديريات الشباب والرياضة بالجزائر؟

ما درجة توفر عنصر الخروج عن المألوف لدى المسيرين بمديريات الشباب والرياضة بالجزائر؟

2- الفرضيات:

1-2-فرضيات الدراسة

تتوفر عناصر الابداع الإداري بدرجة متوسطة لدى مسيري مديريات الشباب والرياضة بالجزائر

2-2-الفرضيات الجزئية:

يتوفر عنصر الأصالة بدرجة متوسطة لدى المسيرين بمديريات الشباب والرياضة بالجزائر

يتوفر عنصر الطلاقة بدرجة متوسطة لدى المسيرين بمديريات الشباب والرياضة بالجزائر

يتوفر عنصر المرونة بدرجة متوسطة لدى المسيرين بمديريات الشباب والرياضة بالجزائر

يتوفر عنصر المخاطرة بدرجة متوسطة لدى المسيرين بمديريات الشباب والرياضة بالجزائر

يتوفر عنصر القدرة على التحليل بدرجة متوسطة لدى المسيرين بمديريات الشباب والرياضة بالجزائر

يتوفر عنصر الحساسية بالمشكلات بدرجة متوسطة لدى المسيرين بمديريات الشباب والرياضة بالجزائر

يتوفر عنصر الخروج عن المألوف بدرجة متوسطة لدى المسيرين بمديريات الشباب والرياضة بالجزائر

3- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة لمعرفة درجة توفر عناصر الابداع الإداري (الاصالة، الطلاقة، المرونة، المخاطرة، القدرة على التحليل، الحساسية بالمشكلات والخروج عن المألوف) لدى المسيرين بمديريات الشباب والرياضة بالجزائر

4- الكلمات الدالة في الدراسة:

4-1-المسير: يرى الباحثان بأن المسير هو الشخص الذي يوجه جهوده وجهود الأفراد الآخرين والتنسيق بينها، مع التوظيف الأمثل للقدرات والامكانيات المتاحة لتحقيق أهداف المؤسسة.

4-2-مديرية الشباب والرياضة:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع اداري والاهداف التي وضعت من أجلها تكمن في حث وتدعيم البرامج الاجتماعية والتربوية عن طريق المؤسسات الشبانية التابعة لها، التي من شأنها مساعدة الشباب لاندماجهم في الوسط الاجتماعي هذا من جهة ومن جهة أخرى عن طريق المرافق الرياضية التي تساعد الشباب على الخروج من العزلة والاشترك في الحياة الاجتماعية. (2019، التعريف بمديرية الشباب والرياضة)

4-3-الابداع الإداري:

يرى الباحثان بأن الابداع الإداري هو عملية انتاج فكرة في المجال الإداري تتسم بالحدائة والأصالة، تنشأ نتيجة التفاعل مع مؤثرات خارجية والخبرة التي يملكها الفرد المبدع والإمام المدرك بواقع المنظمة، حيث تقدم هاته الفكرة فائدة ترضي المستفيد منها.

5- الدراسات السابقة والمشابهة:

-دراسة الحاكم وعلي 2015 التي هدفت الى معرفة واقع الإبداع الإداري ودراسة مدى تأثيره بمعوقات الإبداع الإداري، واستخدم البحث المنهج التاريخي والاستقرائي والتحليل الوصفي، ولتحقيق هذا الهدف قام بإعداد استبانة وزعها على 328 فرد حيث توصلت الى أن من أكثر معوقات الإبداع الإداري هي المعوقات الدافعية، وأقلها المعوقات العقلية، عدم تأثير معوقات الإبداع الإداري على المقومات والقدرات الشخصية للشخص المبدع وأن مدراء المكاتب بالإدارات المختلفة يتمتعون بمقومات الإبداع الإداري بدرجة عالية، وأن المعوقات التنظيمية هي أهم المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري لدى تلك الإدارات .

دراسة عبابنة والشفران 2011، هدفت الى معرفة درجة ممارسة للإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد، حيث أعتمد الباحث على المنهج المسحي مستخدماً أداة الاستبانة على عينة حجمها 626 قائداً وتوصلت إلى أن درجة ممارسة القادة التربويين للإبداع الإداري متوسطة، ودرجة تبني وتشجيع الإبداع متوسطة، ودرجة تطبيق الإبداع متوسطة، و درجة بيئة أساليب العمل مرتفعة، و عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 = \alpha$ في درجة ممارسة القيادة التربوية للإبداع الإداري تعزى لمتغيرات الدراسة (الخبرة العملية، مدير مختص ورئيس قسم)

دراسة بسام بن مناوور العنزي 2004 هدفت هذه الدراسة للتعرف على الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية، اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي، مستخدمين استبيان، طبق على عينة بلغت (454) فرد وتوصلت الدراسة إلى أن توفر جميع القيم المكونة للثقافة التنظيمية في المؤسسات العامة بشكل متوسط ماعدا قيمة المكافأة، وتتوفر عناصر الإبداع الإداري بالمؤسسات العامة بشكل متوسط ماعدا عنصر الخروج عن المألوف غير متوفر، وهناك ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية بين القيم المكونة للثقافة التنظيمية وعناصر الإبداع الإداري. وأن أهم القيم المكونة للثقافة التنظيمية التي تؤثر على الإبداع الإداري بشكل عام هي (الكفاءة، فرق العمل).

دراسة شبلي إسماعيل السيوطي ، هدفت الى معرفة واقع الإبداع الإداري لدى إدارات المصارف العاملة في الضفة الغربية، جامعة القدس المفتوحة فلسطين، حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي مستخدماً أداة استبانة وزعت على (52) مديراً في الإدارة العليا لهذه المصارف وتوصلت الدراسة إلى أن إدارات المصارف العاملة في الضفة الغربية تطبق عناصر وجوانب الإبداع الإداري وبدرجة عالية، كما بينت نتائج الدراسة أن أهم المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري لدى إدارات هذه المصارف كان بضعفوات العمل ونقص الحوافز المقدمة للمبدعين بشكل عام، ولتطبيق الإبداع الإداري بشكل فاعل فإن الحاجة تتطلب تدريب الإدارات العليا على استيعاب التكنولوجيا وتقنيات الاتصال المتطورة، وزيادة منح الحوافز المعنوية والمادية للمبدعين، وتشجيع العمل الجماعي وتطوير عملية صنع القرار الإداري بما يشجع الإبداع الإداري لدى إدارات هذه المصارف.

6-الإجراءات الميدانية المتبعة في الدراسة:

6-1-الدراسة الاستطلاعية:

قمنا بزيارة ميدانية لمديرية الشباب والرياضة بولاية أدرار من أجل إجراء دراسة استطلاعية بها وطرح مجموعة من الأسئلة وإلقاء نظرة عن قرب بغية تشخيص وجمع المعلومات التي ترتبط بموضوع الدراسة وضبط الإشكالية وتحديد المنهج المستخدم والعينة والأداة.

6-2-منهج الدراسة: اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي لملائمته لموضوع الدراسة.

6-3-مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من مسيري مديرية الشباب والرياضة بولاية أدرار.

6-4-عينة الدراسة: تتكون عينة الدراسة من بعض مسيري مديرية الشباب والرياضة بولاية أدرار والبالغ عددهم (21) مسير وتم اختيارهم بطريقة عشوائية.

6-5-أدوات الدراسة:

6-5-1-مقياس: استمارة مقياس عناصر الابداع الإداري ل: باسم مناور العنزي سنة 2004م /1425هـ تم تكييفها على بيئة الدراسة، ويحتوي على سبعة أبعاد وهي (الاصالة، الطلاقة، المرونة، المخاطرة، القدرة على التحليل، الحساسية بالمشكلات، الخروج عن المألوف).

الجدول رقم (01): يبين تصنيف ودرجات المقياس

التصنيف	درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة عالية
الدرجة	(1)	(2)	(3)

6-5-1-1-الصدق الظاهري: تم عرض المقياس على خمسة محكمين هم دكاترة من

ذوي الاختصاص في الإدارة الرياضية والتسيير من أجل الاستفادة من آرائهم حول سلامة صياغة العبارات وملاءمتها للمحاور، وقد تم حذف بعض العبارات وتعديل بعضها وإضافة أخرى حيث كان عدد العبارات قبل عرضها على المحكمين 28 عبارة وبعد عرضها أصبح 21 عبارة.

6-5-1-2-الثبات:

الجدول رقم (02): يبين قيم ألفا كرومباخ لكل محور والمقياس ككل الخاص بالدراسة

المحور	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
عنصر الاصالة	03	0,758
عنصر الطلاقة	03	0,499
عنصر المرونة	03	0.652
عنصر المخاطرة	03	0,742
عنصر القدرة على التحليل	03	0,454
عنصر الحساسية بالمشكلات	03	0,626
عنصر الخروج عن المألوف	03	0.523
أداة الدراسة	21	0,799

يتبين من الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للأداة ككل بلغت 0,799، مما يؤكد الثبات والتناسق الداخلي لأداة الدراسة، وبالتالي يمكن الاعتماد عليه.

6-5-2-الأداة الإحصائية:

اعتمد الباحث على النظام الإحصائي SPSS في معالجة البيانات المتحصل عليها في

حساب ما يلي:

- معامل ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات الأداة والاتساق الداخلي.

- المتوسط الحسابي لمعرفة تركز الإجابات والانحراف المعياري لمعرفة تشتت إجابات افراد العينة.

6-6-مجالات الدراسة:

أ- المجال الزمني:

كانت الانطلاقة في هذه الدراسة نهاية شهر ديسمبر 2018 إلى غاية شهر جويلية 2019

ب- المجال المكاني: أجرى الباحثان الدراسة الميدانية على مستوى مديرية الشباب والرياضة بولاية ادرار.

ت- المجال البشري: يطبق الباحثان الدراسة على أفراد العينة والتي شملت مسيري مديرية الشباب والرياضة بولاية ادرار.

7-عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة:

1-7-المحور الأول: يتوفر عنصر الأصالة بدرجة متوسطة لدى مسيري مديريات الشباب والرياضة بالجزائر

الجدول (3): يوضح إجابات افراد العينة على المحور (بعد الأصالة)

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه
1	أحاول تطبيق طرق وأساليب جديدة لحل أية مشكلة تواجهني في العمل.	2,40	0,66	01	عالية
2	انجز أعمالني بأسلوب متطور وجديد.	2,22	0,52	02	متوسطة
3	أحرص على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة.	2,22	0,61	02	متوسطة
					المتوسط الحسابي
		2,28	0,49	//	متوسطة

من خلال نتائج الجدول رقم(03) نجد إجابات افراد العينة كالتالي:

العبارة رقم (01) والتي تنص على أن " أحاول تطبيق طرق وأساليب جديدة لحل أية مشكلة تواجهني في العمل." حيث جاءت في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي تقديره 2,40 وانحراف معياري يساوي 0.66 وكانت إجابات افراد العينة في اتجاه بدرجة عالية.

العبارة رقم (02) والتي تنص على أن " انجز أعمالي بأسلوب متطور وجديد." حيث جاءت في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي تقديره 2,22 وانحراف معياري يساوي 0,52 وكانت إجابات افراد العينة في اتجاه بدرجة متوسطة.

العبارة رقم (03) والتي تنص على أن " أحرص على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة." حيث جاءت في الرتبة الثالثة بمتوسط حسابي تقديره 2,22 وانحراف معياري يساوي 0,61 وكان تجاه إجابات افراد العينة في اتجاه بدرجة متوسطة.

أما نتائج المحور ككل جاء المتوسط الحسابي مقدرا بـ 2.28 وانحراف معياري يساوي 0.49 مما يدل على انه لا يوجد تشتت في إجابات افراد العينة، وجاء المحور في اتجاه بدرجة متوسطة، وذلك يعود الى وجود معوقات تنظيمية حالت دون تحقيق درجة عالية، وتقيد العامل بنماذج عمل معينة وهذا يعني ان عنصر الأصالة يتوفر بدرجة متوسطة لدى المسيرين بمديرية الشباب والرياضة بولاية أدرار، وهذا ما يحقق لنا ابداع اداري لكن بدرجة متوسطة في هذه المؤسسة. ويقول الصيرفي الاصاله ان يبتعد الانسان عن طرق التفكير التقليدية كي يستكشف الافكار الاصيله-فالأصاله هي نتيجة للتخيل بمعنى عدم الرضا. وتشير ايضاً الى الامر الواقع والرغبة في خلق شيء جديد او مختلف (الصيرفي، 2003، ص 19). وهذا التعريف يتطابق مع إجابة المبحوثين لكن بدرجة متوسطة، وهذا ما توصلت إليه كل من دراسة بسام مناور العنزي سنة 2004، والشقران وعلى 2011 والتي خلصت إلى توفر عناصر الإبداع الإداري بالمؤسسات العامة بشكل متوسط، ومن خلال ذلك نستنتج بأن عنصر الاصاله يتوفر بدرجة متوسطة لدى المسيرين بمديرية الشباب والرياضة بأدرار.

2-7-المحور الثاني: يتوفر عنصر الطلاقة بدرجة متوسطة لدى مسيري مديريات الشباب والرياضة بالجزائر

الجدول (4): يوضح إجابات افراد العينة على المحور (بعد الطلاقة)

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه
1	أملك الحجة القوية والقدرة على الإقناع.	2,18	0,85	02	متوسطة
2	أتمتع بمهارة فائقة في النقاش والحوار.	2,31	0,47	01	متوسطة
3	أحرص على التعبير عن مقترحاتي حتى إذا كانت مخالفة للمسؤول.	2,04	0,78	03	متوسطة
					المحور
		2,18	0,51	//	متوسطة

من خلال نتائج الجدول رقم(04) نجد إجابات افراد العينة كالتالي:

العبارة رقم (02) والتي تنص على أن " أتمتع بمهارة فائقة في النقاش والحوار." حيث جاءت في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي تقديره 2,31 وانحراف معياري يساوي 0,85 وكانت إجابات افراد العينة في اتجاه بدرجة عالية.

العبارة رقم (01) والتي تنص على أن " انجز أعمالي بأسلوب متطور وجديد." حيث جاءت في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي تقديره 2,18 وانحراف معياري يساوي 0,85 وكانت إجابات افراد العينة في اتجاه بدرجة متوسطة.

العبارة رقم (03) والتي تنص على أن " أحرص على التعبير عن مقترحاتي حتى إذا كانت مخالفة للمسؤول." حيث جاءت في الرتبة الثالثة بمتوسط حسابي تقديره 2,04 وانحراف معياري يساوي 0,51 وكان تجاه إجابات افراد العينة في اتجاه بدرجة متوسطة.

أما نتائج المحور ككل جاء المتوسط الحسابي مقدرا بـ 2.18 وانحراف معياري يساوي 0.51 مما يدل على انه لا يوجد تشتت في إجابات افراد العينة، وجاء المحور في اتجاه بدرجة متوسطة، وذلك يعود الى وجود معوقات تنظيمية تقيد العامل في نماذج عمل معينة وهذا يعني ان عنصر الطلاقة يتوفر بدرجة متوسطة لدى المسيرين بمديرية الشباب والرياضة بولاية أدرار وذلك يساهم في تحقيق ابداع اداري لكن بدرجة متوسطة في هذه المؤسسة

ويقول سلامة بأن الطلاقة "القدرة على توليد عدد كبير من البدائل أو المترادفات أو المشكلات أو الاستعمالات عند الاستجابة لمثير معين، والسرية والسهولة في توليدها" (سلامة، 2000، ص28) ويعرف العلماء الطلاقة الفكرية "بأنها القدرة على استدعاء أكبر عدد من الأفكار المناسبة لفترة محددة لمشكلة ومواقف مثيرة" (بن عطية، 2016، ص158)، وهذا ما وجدناه يتوفر لدى المسيرين بمديرية الشباب والرياضة، وتوصلت إليه كل من دراسة بسام مناور العنزي سنة 2004، والشقران وعلى 2011 والتي خلصت إلى توفر عناصر الإبداع الإداري بالمؤسسات العامة بشكل متوسط، ومن خلال ذلك نستنتج بأن عنصر الطلاقة يتوفر بدرجة متوسطة لدى المسيرين بمديرية الشباب والرياضة بأردار.

3-7-المحور الثالث: يتوفر عنصر المرونة بدرجة متوسطة لدى مسيري مديريات الشباب والرياضة بالجزائر

الجدول (5): يوضح إجابات افراد العينة على المحور (بعد المرونة)

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه
1	أهتم بالأراء المخالفة لأرائي لأستفيد من أفكار الآخرين.	2,81	0,39	01	عالية
2	أسعى للحصول على الأفكار والاقتراحات التي تساهم في حل مشكلات العمل.	2,77	0,42	03	عالية
3	أحرص على الاستفادة من الانتقادات والملاحظات التي توجه إلي.	2,81	0,58	01	عالية
	المحور	2,80	0,30	//	عالية

من خلال نتائج الجدول رقم(05) نجد إجابات افراد العينة كالتالي:

العبارة رقم (01) والتي تنص على أن "أهتم بالأراء المخالفة لأرائي لأستفيد من أفكار الآخرين". حيث جاءت في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي تقديره 2,81 وانحراف معياري يساوي 0,39 وكانت إجابات افراد العينة في اتجاه بدرجة عالية.

العبارة رقم (03) والتي تنص على أن "أحرص على الاستفادة من الانتقادات والملاحظات التي توجه إلي". حيث جاءت في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي تقديره 2,81 وانحراف معياري يساوي 0,58 وكانت إجابات افراد العينة في اتجاه درجة عالية.

العبارة رقم (02) والتي تنص على أن "أسعى للحصول على الأفكار والاقتراحات التي تساهم في حل مشكلات العمل". حيث جاءت في الرتبة الثالثة بمتوسط حسابي تقديره 2,77 وانحراف معياري يساوي 0,42 وكان اتجاه إجابات افراد العينة في اتجاه درجة عالية.

أما نتائج المحور ككل جاء المتوسط الحسابي مقدرا بـ 2.80 وانحراف معياري يساوي 0.30 مما يدل على انه لا يوجد تشتت في إجابات افراد العينة، وجاء المحور في اتجاه درجة عالية، ويرى بعض المختصين في المجال الاداري بأن المرونة" هي القدرة على توليد أفكار متنوعة ليست من نوع الأفكار المتوقفة عادة، وتوجيه أو تحويل مسار التفكير مع تغيير المثير أو متطلبات الموقف. (عبدالرسول، 2016، ص36) وهذا ما اقرب به افراد العينة من خلال اجاباتهم، إي ان عنصر المرونة يتوفر بدرجة عالية لدى المسيرين بمديرية الشباب والرياضة بولاية أدرار وهذا ما يساهم في تحقق ابداع اداري بدرجة عالية في هذه المؤسسة، وهذا ما توصلت اليه دراسة إسماعيل شبلي السيوطي والتي خلصت إلى أن إدارات المصارف العاملة في الضفة الغربية تطبق عناصر وجوانب الإبداع الإداري وبدرجة عالية، ومن خلال ذلك نستنتج بأن عنصر المرونة يتوفر بدرجة عالية لدى المسيرين بمديرية الشباب والرياضة بأدرار.

4-7-المحور الرابع: يتوفر عنصر المخاطرة بدرجة متوسطة لدى مسيري مديريات الشباب والرياضة بالجزائر

الجدول (06): يوضح إجابات افراد العينة على المحور (بعد المخاطرة)

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه
1	أقترح أساليب جديدة لأداء العمل حتى إذا كان هناك احتمال لعدم نجاحها.	2,13	0,71	03	متوسطة
2	أحرص على تبني أفكار جديدة حتى وأن واجه تطبيقها بعض المعوقات.	2,54	0,50	02	عالية
3	لا أخشى الفشل في تطبيق أساليب جديدة لأداء العمل.	2,68	0,64	01	عالية
	المحور	2,45	0,50	//	عالية

من خلال نتائج الجدول رقم(06) نجد إجابات افراد العينة كالتالي:

العبرة رقم (03) والتي تنص على أن " لا أخشى الفشل في تطبيق أساليب جديدة لأداء العمل." حيث جاءت في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي تقديره 2,68 وانحراف معياري يساوي 0,64 وكانت إجابات افراد العينة في اتجاه بدرجة عالية.

العبرة رقم (02) والتي تنص على أن " أحرص على تبني أفكار جديدة حتى وأن واجه تطبيقها بعض المعوقات." حيث جاءت في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي تقديره 2,54 وانحراف معياري يساوي 0,50 وكانت إجابات افراد العينة في اتجاه بدرجة عالية.

العبرة رقم (01) والتي تنص على أن " أقترح أساليب جديدة لأداء العمل حتى إذا كان هناك احتمال لعدم نجاحها." حيث جاءت في الرتبة الثالثة بمتوسط حسابي تقديره 2,13 وانحراف معياري يساوي 0,71 وكان اتجاه إجابات افراد العينة في اتجاه بدرجة عالية.

أما نتائج المحور ككل جاء المتوسط الحسابي مقدرا بـ 2.54 وانحراف معياري يساوي 0.50 مما يدل على انه لا يوجد تشتت في إجابات افراد العينة، وجاء المحور في اتجاه بدرجة عالية، وذلك يعني ان عنصر المخاطرة يتوفر بدرجة عالية لدى المسيرين بمديرية الشباب والرياضة بولاية أدرار، ويساهم ذلك في تحقيق ابداع اداري بدرجة عالية في هذه المؤسسة،

وهذا ما توصلت اليه دراسة إسماعيل شبلي السيوطي والتي خلصت إلى أن إدارات المصارف العاملة في الضفة الغربية تطبق عناصر وجوانب الإبداع الإداري وبدرجة عالية، ومن خلال ذلك نستنتج بأن عنصر المخاطرة يتوفر بدرجة عالية لدى المسيرين بمديرية الشباب والرياضة بأدرار.

5-7-المحور الخامس: يتوفر عنصر القدرة على التحليل بدرجة متوسطة لدى مسيري مديريات الشباب والرياضة بالجزائر

الجدول (07): يوضح إجابات افراد العينة على المحور (بعد القدرة على التحليل)

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه
1	القرارات التي أتخذها تتم وفقاً لأسس مدروسة.	2,63	0,65	01	عالية
2	أملك القدرة على تبسيط وتنظيم أفكارى.	2,50	0,67	02	عالية
3	لا أحتاج إلى تعليمات مفصلة عند تكليفي بأي عمل	2,09	0,61	03	متوسطة
	المحور	2,40	0,44	//	عالية

من خلال نتائج الجدول رقم (07) نجد إجابات افراد العينة كالتالي:

العبرة رقم (01) والتي تنص على أن " القرارات التي أتخذها تتم وفقاً لأسس مدروسة." حيث جاءت في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي تقديره 2,63 وانحراف معياري يساوي 0,65 وكانت إجابات افراد العينة في اتجاه بدرجة عالية.

العبرة رقم (02) والتي تنص على أن " أملك القدرة على تبسيط وتنظيم أفكارى." حيث جاءت في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي تقديره 2,50 وانحراف معياري يساوي 0,67 وكانت إجابات افراد العينة في اتجاه بدرجة عالية.

العبارة رقم (03) والتي تنص على أن " لا أحتاج إلى تعليمات مفصلة عند تكليفي بأي عمل " حيث جاءت في الرتبة الثالثة بمتوسط حسابي تقديره 2,09 وانحراف معياري يساوي 0,44 وكان تجاه إجابات افراد العينة في اتجاه درجة متوسطة.

أما نتائج المحور ككل جاء المتوسط الحسابي مقدرا بـ 2.40 وانحراف معياري يساوي 0.44 مما يدل على انه لا يوجد تشتت في إجابات افراد العينة، وجاء المحور في اتجاه درجة متوسطة، وذلك يعود الى وجود معوقات تنظيمية تقيد العامل في نماذج عمل معينة ويرى الهويدي وجميل القدرة على الربط والتحليل هي " قدرة الفرد على الوصول إلى التفاصيل وتجزئة الكل إلى أجزاء ولذلك يوصف الفرد الذي يملك القدرة على التحليل بأنه ذو قدرة على استكشاف تفاصيل وأجزاء الشيء سواء أكان فكرة أو عملا (الهويدي، جمل، 2006، ص95). وهذا ما توفر لدى المسيرين، وذلك يعني ان عنصر القدرة على التحليل يتوفر بدرجة عالية لدى المسيرين بمديرية الشباب والرياضة بولاية أدرار وهذا ما يساهم في تحقيق ابداع اداري بدرجة عالية في هذه المؤسسة، وهذا ما توصلت اليه دراسة إسماعيل شبلي السيوطي والتي خلصت إلى أن إدارات المصارف العاملة في الضفة الغربية تطبق عناصر وجوانب الإبداع الإداري وبدرجة عالية وتوصلت دراسة الحاكم واعلى 2015، الى أن مديري المكاتب بالإدارات المختلفة يتمتعون بمقومات الإبداع الإداري بدرجة عالية. ومن خلال ذلك نستنتج بأن عنصر القدرة على التحليل يتوفر بدرجة عالية لدى المسيرين بمديرية الشباب والرياضة بأدرار.

6-7-المحور السادس: يتوفر عنصر الحساسية بالمشكلات بدرجة متوسطة لدى مسيري مديريات الشباب والرياضة بالجزائر

الجدول (08): يوضح إجابات افراد العينة على المحور (بعد عنصر الحساسية بالمشكلات)

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه
1	أشعر بمتعة وإثارة وتحدي في التعامل مع مشكلات العمل.	2,31	0,77	01	متوسطة
2	أملك رؤية دقيقة لمشكلات العمل.	2,09	0,52	02	متوسطة
3	أتوقع مشكلات العمل قبل حدوثها.	1,86	0,88	03	متوسطة
	المحور	2,09	0,56	//	متوسطة

من خلال نتائج الجدول رقم (08) نجد إجابات أفراد العينة كالتالي:

العبرة رقم (01) والتي تنص على أن " أشعر بمتعة وإثارة وتحدي في التعامل مع مشكلات العمل." حيث جاءت في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي تقديره 2,31 وانحراف معياري يساوي 0,77 وكانت إجابات أفراد العينة في اتجاه بدرجة عالية.

العبرة رقم (02) والتي تنص على أن " أملك رؤية دقيقة لمشكلات العمل." حيث جاءت في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي تقديره 2,09 وانحراف معياري يساوي 0,52 وكانت إجابات أفراد العينة في اتجاه بدرجة عالية.

العبرة رقم (03) والتي تنص على أن " أتوقع مشكلات العمل قبل حدوثها." حيث جاءت في الرتبة الثالثة بمتوسط حسابي تقديره 1,86 وانحراف معياري يساوي 0,88 وكان اتجاه إجابات أفراد العينة في اتجاه بدرجة متوسطة.

أما نتائج المحور ككل جاء المتوسط الحسابي مقدرا بـ 2.09 وانحراف معياري يساوي 0.56 مما يدل على أنه لا يوجد تشتت في إجابات أفراد العينة، وجاء المحور في اتجاه بدرجة متوسطة، وذلك يعود إلى وجود معوقات تنظيمية تقيد العامل في نماذج عمل معينة وهذا يعني أن عنصر الحساسية بالمشكلات يتوفر بدرجة متوسطة لدى المسيرين بمديرية الشباب والرياضة بولاية أدرار وهذا ما يحقق لنا إبداع إداري لكن بدرجة متوسطة في هذه المؤسسة، وهذا ما توصلت إليه كل من دراسة بسام مناور العنزي سنة 2004، والشقران وعلى 2011 والتي خلصت إلى أن توفر عناصر الإبداع الإداري بالمؤسسات العامة بشكل متوسط. ومن

خلال ذلك نستنتج بأن عنصر الإحساس بالمشكلات يتوفر بدرجة عالية لدى المسيرين بمديرية الشباب والرياضة بأدرار.

7-7-المحور السابع: يتوفر عنصر الخروج عن المألوف بدرجة متوسطة لدى مسيري مديريات الشباب والرياضة بالجزائر
الجدول (09): يوضح إجابات افراد العينة على المحور (بعد عنصر الخروج عن المألوف)

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه
1	أفضل الأعمال الصعبة والمعقدة.	1,77	0,75	03	متوسطة
2	لا أحرص على تطبيق الأفكار التي سبق تطبيقها عند مواجهة مشكلة ما.	2,22	0,61	01	متوسطة
3	أسلوب أداء عملي في الجهة التي أعمل بها لا يتشابه مع غيري من الأفراد في الجهات الأخرى.	2,09	0,52	02	متوسطة
	المحور	2,03	0,38	//	متوسطة

من خلال نتائج الجدول رقم(09) نجد إجابات افراد العينة كالتالي:

العبارة رقم (02) والتي تنص على أن " لا أحرص على تطبيق الأفكار التي سبق تطبيقها عند مواجهة مشكلة ما." حيث جاءت في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي تقديره 2,22 وانحراف معياري يساوي 0,61 وكانت إجابات افراد العينة في اتجاه بدرجة متوسطة.
العبارة رقم (03) والتي تنص على أن " أسلوب أداء عملي في الجهة التي أعمل بها لا يتشابه مع غيري من الأفراد في الجهات الأخرى" حيث جاءت في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي تقديره 2,09 وانحراف معياري يساوي 0,52 وكانت إجابات افراد العينة في اتجاه بدرجة متوسطة.

العبارة رقم (01) والتي تنص على أن " أفضل الأعمال الصعبة والمعقدة." حيث جاءت في الرتبة الثالثة بمتوسط حسابي تقديره 1,77 وانحراف معياري يساوي 0,75 وكان اتجاه إجابات افراد العينة في اتجاه درجة متوسطة.

أما نتائج المحور ككل جاء المتوسط الحسابي مقدرا بـ 2.03 وانحراف معياري يساوي 0.38 مما يدل على انه لا يوجد تشتت في إجابات افراد العينة، وجاء المحور في اتجاه درجة متوسطة، وذلك يعود الى وجود معوقات تنظيمية تقيد العامل في نماذج عمل معينة وهذا يعني ان عنصر الخروج عن المألوف يتوفر بدرجة متوسطة لدى المسيرين بمديرية الشباب والرياضة بولاية أدرار وهذا ما يحقق لنا ابداع اداري لكن بدرجة متوسطة في هذه المؤسسة، وهذا ما توصلت إليه كل من دراسة بسام مناور العنزي سنة 2004، والشقران وعلى 2011 والتي خلصت إلى ان توفر عناصر الإبداع الإداري بالمؤسسات العامة بشكل متوسط. ومن خلال ذلك نستنتج بأن عنصر الخروج عن المألوف يتوفر بدرجة عالية لدى المسيرين بمديرية الشباب والرياضة بأدرار.

8-نتائج الدراسة:

من خلال الدراسة التي قام بها الباحثان حول درجة توفر عناصر الابداع الإداري بمديريات الشباب والرياضة بالجزائر والتي كانت مديرية الشباب والرياضة أدرار النموذج محل الدراسة وتوصلوا لـ ما يلي:

- يتوفر عنصر (الأصالة، الطلاقة، الحساسية بالمشكلات والخروج عن المألوف) بدرجة متوسطة لدى المسيرين بمديريات الشباب والرياضة بولاية أدرار -الجزائر.
- توفر عنصر (المرونة، المخاطرة، القدرة على التحليل) بدرجة عالية لدى المسيرين بمديريات الشباب والرياضة بولاية أدرار -الجزائر.

وهذا مما يشير الى أن المسيرين بمديرية الشباب والرياضة بولاية أدرار بإمكانهم تحقيق الابداع الإداري وذلك راجع لتوفرهم على عناصر الابداع بدرجة مقبولة.

9-اقتراحات:

- 1- تنمية عناصر الابداع عن طريق التكوين وزرع الثقة المتبادلة بين الإدارة العليا والشرفية.

- 2- استقطاب وتوظيف الافراد الذين تتوفر لديهم عناصر الابداع الإداري بدرجة عالية.
- 3- ضرورة اهتمام إدارات مديريات الشباب والرياضة بتدريب العاملين لديها على استيعاب التكنولوجيا الحديثة وتقنيات الاتصال المتطورة من خلال إقامة دورات تدريبية متخصصة لزيادة إبداعاتهم.
- 4- تعزيز ثقافة الابداع لدى الافراد العاملين في مديريات الشباب والرياضة والعمل على حثهم على الخروج عن المألوف وتقبل المخاطرة.
قائمة المصادر والمراجع المعتمدة في الدراسة.
- 1- الصبري، محمد عبد الفتاح، الادارة الرائدة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
- 2- سلامة صبحي، تطبيقات عملية على تنمية مهارات التفكير في التربية المهنية والتعليم المهني، دائرة التربية والتعليم، الأونروا، 2003.
- 3- الهويدي زيد ومحمد جهاد جمل، أساليب الكشف عن المبدعين والمتفوقين وتنمية التفكير الإبداعي، ط2، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة، 2006.
- 4- لبوز الياس، دور الإبداع الإداري في تحقيق التطوير التنظيمي، رسالة دكتوراه، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2008.
- 5- فتحي عبد الرسول محمد، التربية الإبداعية ووسائل تحقيقها، ط1، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2016.
- 6- التعريف بمديرية الشباب والرياضة، 2019/08/28 -23:08، <http://djs32sa.blogspot.com/>
- 7- سيد عيد خير، التحديات التي تواجه الإدارة الإبداعية، ندوة "الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة" القاهرة – جمهورية مصر العربية 21-17 فبراير 2008.
- 8- بن عطية بشرة، التفكير الإبداعي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة، مجلة الابداع الرياضي، العدد 19، جامعة المسيلة، الجزائر، 2016.