



التكنولوجيا والاتصال وعلاقتها بالإبداع الإداري
لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة
دراسة ميدانية لولايات " مسيلة . برج بوعرييج . سطيف . بسكرة

أ/ بن رجم إدريس

جامعة محمد بوضياف – المسيلة –

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة الارتباطية الموجودة ما بين محور استخدام التكنولوجيا والإبداع الإداري ومحور الاتصال والإبداع الإداري لدى عينة من الموظفين بمقر مديريات الشباب والرياضة " مسيلة ، برج بوعرييج ، سطيف ، بسكرة "

أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي:

- لا توجد علاقة ارتباطية ما بين محور استخدام التكنولوجيا والإبداع الإداري لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة .
- توجد علاقة ارتباطية ايجابية ما بين محور الاتصال والإبداع الإداري لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة .

Résumé :

L'objectif de cette étude est de connaître la relation entre l'utilisation de la technologie et la créativité administrative d'une part, et la relation entre la communication et la créativité administrative d'une autre part chez un échantillon de fonctionnaires des directions de la jeunesse et du sport des wilayas de : M'Sila, BBA, Sétif et Biskra .

Les résultats obtenus sont comme suit :

Aucune relation entre l'utilisation de la technologie et la créativité administrative Chez les fonctionnaires des directions de la jeunesse et du sport

- Il y a une relation positive entre l'élément de la communication et de la créativité administrative chez les fonctionnaires des directions de la jeunesse et du sport

التكنولوجيا والاتصال وعلاقتها بالإبداع الإداري

لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة

دراسة ميدانية لولايات " مسيلة . برج بوعريريج . سطيف . بسكرة "

مقدمة وإشكالية البحث:

أكد العديد من الباحثين على أن المنظمات الناجحة عليها الاستفادة من الأساليب والنماذج الإدارية الحديثة كالإدارة بالأهداف وإعادة هندسة العمليات الإدارية وإدارة الجودة الشاملة والإدارة الالكترونية بإدخال الإبداع ، وذلك لأنه لم تعد إدارة المنظمات بالأسلوب التقليدي أمراً ممكناً في ضوء التحديات البيئية الداخلية منها والخارجية ، الأمر الذي يجعلها بحاجة ماسة إلى إدارات إدارية مبدعة ومرنة وقادرة على التكيف مع تلك التغيرات لمعالجة القصور في الإمكانيات المالية ورفع مستويات الأداء ومستوى الخدمات التي تقدمها المنظمات لتحقيق نجاح تتميز يساعدها على تحقيق التقدم والانجاز الذي تسعى إليه . " محمد سعد فهد المشوط 2011 . 03 "

وقد شهدت الآونة الأخيرة تطورات سريعة وغير مسبقة في كافة مناحي الحياة أبرزها هذه التطورات في مجال المنظمات الإدارية ، وبرزت هذه التغيرات هي الدينامكية التي عرفها مجال التكنولوجيا وخاصة تلك المتعلقة بمعالجة المعلومات وبنائها أو بما أصبح يعرف " تكنولوجيا المعلومات والاتصال " والاعتماد المتزايد والمكثف نحو استعمالها وتوظيفها بقوة في معظم الأنشطة الإدارية والتي من المتوقع إن تفرض سيطرتها لعقود للاحقة ، من هذا المنطلق تبلورت لدينا الإشكالية التالية :

هل للتكنولوجيا والاتصال علاقة ارتباطية بالإبداع الإداري لدى موظفي مديريات الشباب

والرياضة ؟

ومن خلال التساؤل العام نطرح التساؤلات الجزئية التالية :

- هل هناك علاقة ارتباطية بين استخدام التكنولوجيا والإبداع الإداري لدى موظفي مديريات

الشباب والرياضة؟

- هل هناك علاقة ارتباطيه بين الاتصال والإبداع الإداري لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة؟

أهداف الدراسة:

التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين " التكنولوجيا المستخدمة ، الاتصال " والقدرات الإبداعية لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة.

أهمية الدراسة :

تأتي أهمية هذه الدراسة في كون موضوع التكنولوجيا وموضوع الاتصال من المواضيع المهمة التي حظيت ولا تزال تحظى باهتمام بالغ من قبل المهتمين بهذا المجال ، حيث أن تقدم المجتمعات وتطور منظماتها واستمرارها يعتمد على شكل رئيسي على الدور الفعال الذي توفره المنظمات من بيئة العمل داخلية بكل عناصرها منها محور التكنولوجيا المستخدمة ومحور طبيعة الاتصال الممارس .

وتستمد الدراسة أهميتها أيضا من خلال تناولنا لموضوع الإبداع الإداري كأحد المفاهيم الحديثة في مجال الإدارة، بالإضافة إلى ذلك ندرة الدراسات الجزئية التي تناولت الإبداع الإداري في مجال الإدارة الرياضية

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة :

- للتكنولوجيا والاتصال علاقة ارتباطيه بالإبداع الإداري لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة؟
الفرضيات الجزئية :

- هناك علاقة ارتباطيه بين استخدام التكنولوجيا والإبداع الإداري لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة.

- هناك علاقة ارتباطيه بين الاتصال والإبداع الإداري لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة .

الكلمات الدالة في الدراسة:

أولاً : استخدام التكنولوجيا

هي جميع أنواع التكنولوجيا المستخدمة في تشغيل ونقل وتخزين المعلومات في شكل الكتروني، وتشمل تكنولوجيا الحاسبات الآلية ووسائل الاتصال وشبكات الربط وأجهزة الفاكس وغيرها من المعدات التي تستخدم بشدة في الاتصالات . "بومالية سعاد وفارس بوباكور " 205. 2004 " **التعريف الإجرائي:** نقصد بها في هذا البحث جميع وسائل الاتصال الحديثة المتوفرة على مستوى مديريات الشباب والرياضة " الفاكس . الحاسوب ، الهاتف ، الانترنت ، الإدارة الالكترونية ، الخ التي تساعد في العملية الإدارية وتسرعها.

تعريف الاتصال:

الاتصال : الاتصالات هي الوسيلة التي يتم من خلالها نقل الأفكار والأوامر والمعلومات بين مختلف مستويات المنظمة صاعدة او نازلة او متوازنة ، فالاتصالات الصاعدة هي الاقتراحات والأفكار والشكاوي والمذكرات والتقارير التي يرفعها موظفو الإدارات الإشرافية والوسطى إلى الإدارة العليا اما الاتصالات النازلة فهي الأوامر والقرارات والتعليمات والتوجيهات الصادرة من الإدارة العليا أما الاتصالات النازلة فهي الأوامر القرارات التعليمية والتوجيهات الصادرة من الإدارة العليا إلى المستويات الأدنى " أسامة مرنيذ 2015 . 48 "

التعريف الإجرائي للاتصال: هو كل عملية تجرى بين موظفين اثنين أو أكثر سواء كانت رسائل شفوية او مكتوبة او عبارة عن إشارات رمزية لها دلالة ويدركها المرسل والمستقبل بمديرية الشباب والرياضة .

ثانياً - الإبداع الإداري

الإبداع الإداري اصطلاحاً:

تعريف جروان فتحي: الإبداع هو إنتاج شيء جديد لم يكن موجوداً من قبل على هذه الصورة ويمكن تضمين جميع أبعاد الإبداع في تعريف شامل ينص على أن الإبداع هو مزيج من القدرات

والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى العمليات العقلية لتردي إلى نتائج أصلية ومفيدة سواء الخبرات الفرد أو الشركة أو المجتمع أو العالم ككل.

(جروان فتحي : 2002 . 22)

التعريف الإجرائي للإبداع الإداري : يقصد بالإبداع الإداري في هذا البحث بقدرة إطارات مديرية الشباب والرياضة على استخدام أساليب التفكير الحديثة والقدرات العقلية والذهنية والابتكارية، وإيجاد طرق وأساليب جديدة لتسيير الأعمال الموكلة إليهم بطريقة لم يسبق وإن استخدمت، وإن تنبسم بتحقيق المنفعة العامة.

الأصالة:

الأصالة بقصد بها الجودة، أي إنتاج غير مسبوق وغير مقلد ويشترط في الأصالة أن تكون محققة الهدف وملاتمة للغرض .

(دريوش شاهيناز 2012 . 107)

التعريف الإجرائي للأصالة : تعني قدرة إطارات مديريات الشباب والرياضة على التجديد أو الانفراد بالأفكار فالموظف المبدع ذو تفكير أصيل أي انه يبتعد عن المألوف أو الشائع .

الطلاقة:

عرفها السودانيان: على أنها قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار تفوق المتوسط في غضون فترة زمنية محددة ويقال أن الطلاقة بنك القدرة الإبداعية. (السويدان والعدوني: 2002.

(57

التعريف الإجرائي للطلاقة : قدرة الموظفين في مديريات الشباب والرياضة على استدعاء الأفكار المناسبة اكبر بكثير من غيرهم من ذوي التفكير التقليدي .

المرونة :

تعريف طلال نصير : قدرة العقل على التكيف مع المتغيرات والمواقف المستجدة، والانتقال من زاوية جامدة إلى زوايا متحررة تقتضيها عملية المواجهة. (طلال نصير ونجم العزاوي: 2011 . 04)

التعريف الإجرائي للمرونة : قدرة إطارات مديريات الشباب والرياضة على توجيه أفكارهم نحو الأفضل مع ضرورة تنويعها .

الحساسية للمشكلات :

تعريف طلال نصير: القدرة على وعي مشكلات موقف معين والإحاطة بجميع أبعادها والعوامل المؤثرة فيها .

(طلال نصير ونجم العزاوي : 2011 . 04)

الإجرائي : هي قدرة إطارات مديريات الشباب والرياضة على إدراك المشاكل والأزمات التي قد تواجه العمل في المواقف المختلفة وبحثهم عن حلول سريع لها .

التحليل والربط :

تعريف العازمي: هي القدرة على تكوين عناصر الخبرة وتشكيلها في بناء وترابط جديد. (محمد بزيغ العازمي : 2006 . 56)

الإجرائي: هو قدرة إطارات مديريات الشباب والرياضة على الوصول إلى العناصر التي تتكون منها الأشياء المركبة، وهي الكفاءة على تحليل عناصر الأشياء وفهم العلاقات بين هذه العناصر ومن ثم ربطها .

مديرية الشباب والرياضة : هي هيئة تنفيذية تابعة لوزارة الشباب والرياضة، حيث يشرف عليها مدير تنفيذي يكون منتدب من طرف الوالي والتي تسهر على العمل الجيد للإدارة الخارجية والداخلية، وهي هيئة تعمل على ترقية الحركات الجمعوية للشباب والرياضة وكذا هياكلها وتنظيمها وإعداد البرامج الهادفة وتعميم التربية البدنية والرياضية لاسيما الوسط التربوي والتكوين والتأطير، وكذا إعداد مخططات تطوير الرياضة للولاية بالتنسيق مع مجمل الهياكل والهيئات المعنية.

التعريف الإجرائي : مديرية ولائية تهتم بكل ما يتعلق من أنشطة شبابية ورياضية وكذا المتابعة الميدانية للمؤسسات القطاعية إلى جانب التأطير البيداغوجي والتسيير الإداري.

التعريف الإجرائي لموظفي مديريات الشباب والرياضة : هم جميع الموظفين الذين يشتغلون في مديريات الشباب والرياضة على مستوى الإدارة العليا والوسطى والإشرافية للتنظيم الإداري، لديهم تكوين تعليمي وثقافي وإداري يسمح لهم بتقلد مناصب إدارية بمديريات الشباب والرياضة .

الدراسات السابقة

دراسة سعيد بن سفران عطويوي العرابي 2015 بعنوان واقع المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري بالأندية الرياضية بالمملكة العربية السعودية . متطلب تكميلي ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة الرياضية من جامعة أم القرى ، المملكة السعودية وقد هدفت هذه الدراسة لمعرفة واقع المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى العاملين بالأندية الرياضية بالمملكة السعودية ، ولقد استخدم الباحث المنهج الوصفي باستخدام استبيان خماسي التدرج وطبق على عينة من العاملين في الإدارة الرياضية اختيرت بطريقة عشوائية وقدرت ب 201 عاملا .

أهم النتائج المتوصل إليها :

درجة توافر عناصر المناخ التنظيمي وعناصر الإبداع الإداري في الأندية الرياضية كان مرتفعا . هناك علاقة ارتباطيه ايجابية متوسطة بين جميع أبعاد المناخ التنظيمي وذكر منها " ، نمط الاتصال " ومحور الإبداع الإداري .

أهم التوصيات :

الاهتمام بتنمية المناخ التنظيمي بصفة عامة للعاملين بالأندية الرياضية بالمملكة العربية السعودية زيادة الاهتمام بتوفير البيئة الصحية للمناخ التنظيمي المناسب للعاملين في مجال الأندية الرياضية فيما يتصل بالحوافز والمكافآت وكذا برامج تطوير الإبداع الإداري للعاملين . رصد ميزانيات كافية لتدريب وتنمية الموارد البشرية العاملة بالأندية الرياضية فيما يتعلق بمجال الاتصال .

دراسة "محمد سعد فهد المشوط 2011" : بعنوان "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري" السلوك الإبداعي ، القدرات الإبداعية "، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة الشرق الأوسط الكويت .

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت ، استخدم الباحث الاستبانة لجمع المعلومات على عينة مسحية مكونة من جميع أعضاء التدريس في الأكاديمية ومقدارها 53 موظف، كما استخدم العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة ومنها تحليل الانحدار البسيط والمتعدد .

ومن أهم النتائج المتوصل إليها :

وجود تأثير ذي دلالة معنوية لمؤشرات بيئة العمل وذكر منها محور " التكنولوجيا" على الإبداع الإداري " السلوك الإبداعي ، القدرات الإبداعية "

وقد أوصت الدراسة بالتالي :

الاهتمام بنشر مفهوم روح الفريق بين العاملين في الأكاديمية .

توفير أنظمة رقابة وإشراف فعالة في الأكاديمية .

الابتعاد عن التهاون في الالتزام بالأنظمة والتعليمات في تطبيق القرارات الإدارية بالأكاديمية .

- التعقيب عن الدراسات السابقة :

1- أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

■ من حيث المجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع موظفي مديريات الشباب والرياضة لولايات (مسيلة .برج بوعرييج. سطيف، بسكرة) لتتفق مع دراسة " دراسة "محمد سعد فهد المشوط 2011" التي طبقت بطريقة مسحية على موظفي أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت .

- من حيث المنهج :

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي حيث تشابهت مع جميع الدراسات السابقة " دراسة

سعيد بن سفران عطويوي العربي 2015 " ودراسة " دراسة "محمد سعد فهد المشوط 2011 .

- من حيث أداة الدراسة :

تشابهت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدامها الاستبيان على شكل مقياس ليكرت الخماسي التدرج مثل دراسة " دراسة "محمد سعد فهد المشوط 2011 " ودراسة" دراسة سعيد بن سفران عطوي العربي 2015 " .

2- أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

■ من حيث الأهداف :

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العلاقة الارتباطية بين محوري "استخدام التكنولوجيا، الاتصال" والإبداع الإداري في مديريات الشباب والرياضية، اما دراسة سعيد بن سفران عطوي العربي 2015 هدفت الى معرفة واقع المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري بالأندية الرياضية بالمملكة العربية السعودية ، اما دراسة "محمد سعد فهد المشوط 2011 " : هدفت الى معرفة أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري"السلوك الإبداعي ، القدرات الإبداعية " بالأكاديمية بدولة الكويت .

من حيث البيئة المكانية والحدود الدراسية:

طبقت الدراسة الحالية على البيئة الجزائرية في مديريات الشباب والرياضة أما دراسة، "محمد سعد فهد المشوط 2011 طبقت على موظفين بالأكاديمية بدولة الكويت ودراسة " سعيد بن سفران عطوي العربي 2015 طبقا على عينة من العاملين بالأندية الرياضية بدولة السعودية .

فأجريت هذه الدراسة على بيانات تعليمية وجغرافية تختلف عن البيئة الجزائرية.

3- استفاد الباحثان من الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة استفاد الباحث ما يلي:

- بناء فكرة الدراسة حيث تم التعرف على الأنماط القيادية الأكثر تداولاً والأكثر دراستاً وتحديدها وكان لا بد من إجراء بحث في مجال الإدارة الرياضية .
- استفاد أيضا في اختيار عينة الدراسة وتحديدها .
- تحديد المحاور المناسبة للدراسة
- تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة .
- اختيار المنهج والأداة للدراسة الحالية .

4- تمييز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- مما يميز الدراسة الحالية عن العديد من الدراسات السابقة ما يلي :
- ركزت الدراسة الحالية على معرفة العلاقة الارتباطية الموجودة ما بين محور الاتصال والإبداع الإداري ومحور التكنولوجيا والإبداع الإداري لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة كإحدى المنظمات الرياضية التي تهتم بترقية الرياضة داخل الولاية
 - وسعت هذه الدراسة إلى تناول موضوع الإبداع الإداري كموضوع يعتبر من الاتجاهات الحديثة للإدارة وتناوله من خلال الإدارة الرياضية كمصطلح وكموضوع ومحاولة ربط الإدارة الرياضية بالعلوم الأخرى.

الإجراءات الميدانية للدراسة :

1. الدراسة الاستطلاعية :

قمت بإجراء دراسة استطلاعية دامت مدة ثلاثة أسابيع ابتداء من 01 مارس 2016 إلى غاية 21 مارس 2013، حيث تمكنت من خلالها الحصول على التصريح من طرف إدارة معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضة لإجراء الدراسة الميدانية في مديريات الشباب والرياضة المدروسة " مسيلة، برج بوعريريج، سطيف، بسكرة . وقد قمنا بإجراء تقنية المقابلة الاستكشافية مع رئيس مصلحة الموظفين بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة ولولاية سطيف، كما قمت بمقابلة مع بعض الموظفين في مديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعريريج وبسكرة .

ومن خلال هذه الدراسة الاستطلاعية هدفت إلى جمع بعض البيانات الخاصة بموضوع الدراسة، والتعرف على نوع عينة الدراسة وعدد أفرادها والإلمام بأكبر قدر من المعلومات الخاصة بها، وكذلك التأكد من التصور العام للبحث .

2. منهج الدراسة : المنهج الوصفي .

3. أدوات الدراسة وإجراءات بناءها:

بالاعتماد على نوع المعلومات والبيانات التي أنا بصدد جمعها، وعلى الدراسة الاستطلاعية التي أجريتها، وجدت أن الأداة الأكثر ملائمة لإجراء هذه الدراسة هي الاستبيان، ولهذا قمت بقراءة ومراجعة لمختلف الاستبيانات الواردة في الدراسات السابقة المتوفرة، وقمت ببناء استبيان لمحور استخدام التكنولوجيا ومحور الاتصال وتم عرضهم على مجموعة الأساتذة المحكمين ، وكذا اعتمدت على استبيان القدرات الإبداعية من دراسة "محمد كريم – حسني سعيد: 2010" بعنوان القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري .

وقد اشتملت أداة الدراسة على قسمين كما يلي:

القسم الأول : يتضمن هذا القسم من الاستبيان عبارات تقيس رؤية موظفي مديرية الشباب والرياضة للمحاور المتوفرة بالمديريات وهذه العبارات مكونة من محورين:

المحور الأول: ويتكون من العبارات (1- 09) التي تقيس محور الاتصال .

المحور الثاني: ويتكون من العبارات (10- 18) التي تقيس محور استخدام التكنولوجيا.

القسم الثاني: يتضمن هذا القسم من الاستبيان عبارات تقيس القدرات الإبداعية لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة وهذه العبارات مكونة من خمسة محاور هي :

المحور الأول: ويتكون من العبارات (1- 3) التي تقيس عنصر الأصالة .

المحور الثاني: ويتكون من العبارات (4- 8) التي تقيس عنصر الطلاقة الفكرية.

المحور الثالث: ويتكون من العبارات (9- 12) التي تقيس عنصر المرونة الذهنية .

المحور الرابع: ويتكون من العبارات (13- 16) التي تقيس عنصر الحساسية للمشكلات .

المحور الخامس: ويتكون من العبارات (17- 20) التي تقيس عنصر القدرة على التحليل والربط.

وقد اعتمد الباحثان في إنجاز هذا الاستبيان على الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال، أي على مقياس لبكرت الخماسي نسبة لعالم النفس "رينسيس ليكرت"، وقد طلب من المبحوثين تحديد مدى الموافقة على هذه العبارات.

* درجات الإستبيان:

يشمل الإستبيان على 05 درجات:

جدول رقم (01) : يمثل درجات الاستبيان للعبارة الإيجابية والسلبية .

الإجابة	لا أوافق تماما	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق تمام
العبارة الإيجابية	1	2	3	4	5

4. صدق الأداة :

صدق الاستبيان يعني التأكد من أنه سوف يقيس ما أُعِدَّ لقياسه. (فاطمة عوض صابر: 2002. 167)

4-1. صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان:

وتم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها 12 مفردة وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحاور "استخدام التكنولوجيا ، الاتصال " ومحاور الإبداع الإداري " حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.438-0.765)، وهي دالة عند مستوى دلالة (0.01-0.05)، وبذلك تعتبر فقرات المحاور صادقة لما وضعت لقياسه.

5. ثبات الأداة :

يعتبر من العوامل الهامة الواجب توافرها لصلاحية استخدام أي اختبار أو استبيان، إن ثبات أداة الدراسة يعني "لو قمنا بتكرار الاختبار لمرات متعددة على الفرد لأظهرت النتائج شيء من الاستقرار وذلك بأن يعطي الاختبار نفس النتائج إذا ما استخدم أكثر من مرة تحت نفس الظروف وعلى نفس الأفراد ". (بودواد عبد اليمين ، ضيف الله : 2009 . 106)
وقد قام الباحثان بقياس ثباته باستعمال طريقة معامل ألفا كرونباخ α .

5 1. معامل الثبات ألفا كرونباخ α :

وقد استعملنا معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة، باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها لمحاور الاستبيان .

جدول رقم (02) : معامل الثبات لاستبيان استخدام التكنولوجيا والاتصال والإبداع الإداري .

الحدود	محتوى المحاور	معامل ألفا كرومباخ
01	استخدام التكنولوجيا	0.768
02	الاتصال	0.875
05	الإبداع الإداري	0.879

يوضح الجدول رقم (02) أن جميع معاملات الثبات عالية و دالة إحصائيا ، مما يدل

على إمكانية ثبات النتائج التي سيتم التحصل عليها باستخدام الاستبيان .

6. مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي مديريات الشباب والرياضة للولايات التالية : "

مسيلة - برج بوعريج - سطيف ، بسكرة " ، والبالغ عددهم 120 موظف وموظفة .

7. عينة البحث:

عينة البحث هي عينة مسحية، حيث تعطي هذه الطريقة لجميع مفردات المجتمع نفس

الفرصة في أن يكونوا من عينة البحث ، وهذا ما يعطي صبغة الموضوعية لأداة الدراسة، ولقد تم

توزيع الاستبيانات على جميع أفراد مجتمع الدراسة المتكون من 120 فردا، وتم استرداد 87

استبيان، وبعد فحص الاستبيانات لم يتم استبعاد أي منها نظر لتحقيق الشروط المطلوبة للإجابة

على الاستبيان، وبذلك يكون عدد الاستبيانات الخاضعة للدراسة 87 استبيان، والجدول التالي

يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الولايات التي شملت الدراسة

7-1. توزيع العينة: الجدول التالي رقم (03) الجدول التالي يوضح توزيع العينة الدراسة حسب

الولايات التي شملتهما الدراسة:

جدول رقم(03): توزيع عينة البحث بالنسبة لولاية. المسيلة ، برج ، سطيف .

المجموع الكلي	الوظائف السامية			الأسلاك المشتركة		مديريات الشباب والرياضة	
	المناصب العليا .		المناصب البيداغوجية		المناصب الإدارية		
	رئيس	رئيس	مفتش	مستشار رياضي			
					متصرف	متصرف	مناصب

مصلحة	مكتب	الشباب	وثقافي	رئيسي	إداري	أخرى	
04	12	03	02	01	02	06	م. ش. ر. المسيلة
04	12	02	02	01	01	10	م. ش. ر. برج
04	12	03	01	01	03	08	م. ش. ر. سطيف
04	12	02	02	01	01	04	م. ش. ر. ، بسكرة
16	48	10	07	04	07	28	المجموع الكلي

الفصل التطبيقي : عرض ومناقشة النتائج

■ **الإجابة على التساؤل الأول :** هل هناك علاقة ارتباطيه ما بين استخدام التكنولوجيا والإبداع

الإداري من وجهة نظر موظفي مديريات الشباب والرياضة ؟

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام معامل الارتباط "بيرسون" بين محور استخدام

التكنولوجيا و محور الإبداع الإداري والنتائج محصل عليها في الجدول رقم (04) .

جدول رقم (20): معامل الارتباط بين محور استخدام التكنولوجيا والإبداع الإداري

المتغير	ن	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
التكنولوجيا	87	0.193	0.056	غير دال
القدرات الإبداعية				

بالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن:

معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين استخدام التكنولوجيا "و" الإبداع الإداري بلغ 0.193

مما يدل على عدم وجود علاقة ارتباطيه بينهما، وأن مستوى الدلالة لهذا المعامل قدر بـ 0.056

وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد من طرفنا 0.05، مما يدل على أن معامل الارتباط ليس ذو

دلالة إحصائية .

مناقشة النتائج :

لغرض معرفة العلاقة الارتباطية بين محور استخدام التكنولوجيا والإبداع الإداري، تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة البحث الحالية ، حيث توصلت إلى أن مستوى لهذا المعامل اكبر من مستوى الدلالة المعتمد من طرفنا مما يدل على عدم وجود علاقة ارتباطية ما بين محور استخدام التكنولوجيا ومحور الإبداع الإداري لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة . وهذه النتيجة تخالف إلى ما توصل إليها الباحث "محمد سعد فهد المشوط 2011" : بوجود تأثير ذو دلالة معنوية ما بين محور التكنولوجيا والسلوك الإبداعي لدى العاملين بالأكاديمية .

مما سبق نستنتج أن الفرضية الأولى غير محققة حيث توصلنا إلى عدم وجد علاقة ارتباطية بين محور استخدام التكنولوجيا والإبداع الإداري لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة .

الإجابة على التساؤل الثاني: هل هناك علاقة ارتباطية ما بين الاتصال والإبداع الإداري من وجهة نظر موظفي مديريات الشباب والرياضة ؟

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام معامل الارتباط "بيرسون" بين محور الاتصال و محور الإبداع الإداري والنتائج محصل عليها في الجدول رقم (20) .

جدول رقم (20): معامل الارتباط بين الاتصال والإبداع الإداري

المتغير	عدد العينة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
الاتصال	87	*,220	0,035	دال
القدرات الإبداعية				

بالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن :

معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين الاتصال "و" الإبداع الإداري بلغ 0.220 مما يدل على وجود علاقة بينهما، وأن مستوى الدلالة لهذا المعامل قدر بـ 0.035 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد من طرفنا 0.05، مما يدل على أن معامل الارتباط ذو دلالة إحصائية .

مناقشة النتائج :

لغرض معرفة العلاقة الارتباطية بين محور الاتصال والإبداع الإداري، تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة البحث الحالية ، و بهذا بلغت قيمة معامل الارتباط 0.220 و هو معامل ارتباط مقبول و يشير على أن هناك علاقة ارتباطية بين المتغيرين ذات دلالة إحصائية ، مما يعني تأثر الموظفين إيجابا بتوافر محور الاتصال بالمديرية، مما يزيد من القدرات الإبداعية لديهم ويسهم في تنمية مهاراتهم وصقل قدراتهم ويساعد على الأداء الأمثل في الأعمال .

هذه النتيجة توافق إلى ما أشار إليه حمود 2002 "أن الاتصال الجيد يرفع من كفاءة العامل وفعاليته ويؤدي الى تنمية روح التعاون والتفاهم والتقارب بينهم وبين الإدارة ، كما ان مرونة الاتصالات توفر مجالا من الحرية لتشجيع العاملين على الابتكار والبحث على أساليب جديدة تواكب المتغيرات التقنية في أساليب الأداء ، وهذه المرونة تتيح قدرا واسعا من الثقة في قدرات العاملين مما يدفع كل فرد الى تقديم أقصى جهده لتحمل مسئولية الانجاز وتفوق المنظمة التي ينتمي إليها وبالتالي يدفعهم الى التكيف مع متغيرات البيئة الخارجية والتعامل معها بقدرة عالية ومتوازنة لتساهم في تحسين الأداء " اسامة مرنيز 2015. 236. 237 . كما يرى صرفي 2009 انه بوجود نمط اتصال فعال يمكن خلق مناخ تنظيمي ملائم للإبداع والابتكار والمساهمة في اتخاذ القرار ، لان الاتصال وسيلة اجتماعية يتم من خلالها التفاهم ما بين الأفراد . " اسامة مرنيز 2015. 236. 237 "

مما سبق نستنتج أن الفرضية الثانية محققة حيث توصلنا إلى وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين محور الاتصال والقدرات الإبداعية لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة .

الإقتراحات :

- إنشاء إدارة حاضنة للإبداع أو ما يسمى (بنك الابتكار) تكون مسؤولة عن دعم وتشجيع المبدعين والمتميزين والعمل على تنمية مهارات التفكير الإبداعي لديهم ، وتنبي الأفكار الإبداعية لديهم والعمل على تطبيقها فهذا يعمل على تشجيع الأفراد على الإبداع وطرح الأفكار الإبداعية .

- ضرورة تفعيل دور الاتصال في مديريات الشباب والرياضة على تطوير وتنمية المهارات والقدرات الإبداعية لدى الموظفين .
- اقتناء وسائل جديدة وحديثة في ميدان الاتصال والتكنولوجيا لتسهيل عملية الاتصالات ما بين الموظفين ، وكذا الاعتماد على وسائل تكنولوجيا حديثة تسهل من طريقة العمل .
- ضرورة عقد دورات تدريبية متخصصة تهدف على تنمية مهارات الاتصال والتكنولوجيا لدى الموظفين

قائمة المصادر والمراجع :

- بوداود عبد اليمين وعطاء الله أحمد 2009 : المرشد في البحث العلمي لطلبة التربية البدنية والرياضية ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1 .
- جروان فتحي 2002 : الإبداع مفهومه -معايير - نظرياته - قياسه -تدريباته - مراحل، عمان ، دار الفكر للطباعة والنشر .
- الدوري زكرياء 2005: الإدارة الإستراتيجية مفاهيم وعمليات ومجالات دراسية ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان .
- زيد منير، عبوي 2008 : القيادة ودورها في العملية الإدارية، عمان ،دار البداية.
- السويدي طارق، العدولي محمد 2002 : مبادئ الإبداع، الكويت، شركة الإبداع الخليجي للاستثمار والتدريب .
- عباس علي 2004 : أساسيات علم الإدارة، عمان دار المسيرة للنشر والتوزيع .
- عبد السلام ابو قحف 2000: إدارة الأعمال الدولية دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر.
- العميان محمود 2005: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ط3، دار وائل للنشر، عمان.
- فاروق عبد فليح ، السيد محمد عبد المجيد 2005 : السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1 عمان ، دار المسيرة .
- فاطمة عوض صابر، ميرفت على خفاجة 2002 : أسس البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية ط1، الإسكندرية ، مصر ماثيو جيدر 2004: "منهجية البحث العلمي"، ترجمة من الفرنسية ملكة ابيض، ب ط، ب س .
- محمد عبد المقصود، محمد 2006: القيادة الإدارية، عمان، مكتبة المجتمع العربي.

- نجم عبود نجم 2003 : إدارة الابتكار، المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة، ط 1 دار وائل للطباعة والنشر عمان .
- نواف كنعان 2007: القيادة الإدارية ، دار الثقافة ط 07 عمان، الأردن .
- نيجل كينج .نيل اندرسون 2004 : إدارة الأنشطة والابتكار والتغيير، دليل اقتصادي للمنظمات، ترجمة محمد حسين الرياض ،دار المريخ للنشر والتوزيع .
- عباس علي 2004 : أساسيات علم الإدارة، عمان دار المسيرة للنشر والتوزيع .

ثانياً: قائمة الأطروحات والرسائل العلمية

- اسامة مرنيز 2015 : دور وظيفة التنظيم في تحسين أداء العاملين في مجال الادارة الرياضية ، أطروحة دكتوراه في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية جامعة الجزائر 3
- محمد سعد فهد المشوط 2011 : اثر بيئة العمل على الإبداع الإداري ، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال من جامعة الشرق الأوسط
- ديربوش شهيناز 2012: اثر أنماط القيادة الإدارية على تنمية إبداع الموارد البشرية . مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تسير الموارد البشرية . جامعة منتوري قسنطينة .
- عادل بن صالح الشفحاء 2004 : علاقة الأنماط القيادية بمستوى الإبداع الإداري " دراسة مسحية على العاملين في المديرية العامة للجوازات بالرياض، مذكرة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، إمارة مكة المكرمة .
- دراسة سعيد بن سفران عطويوي العربي 2015 بعنوان واقع المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري بالأندية الرياضية بالمملكة العربية السعودية . متطلب تكميلي ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة الرياضية من جامعة أم القرى ، المملكة السعودية
- محمد يزيح حامد بن تويلى العازمي 2006: القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري ،مذكرة ماجستير في العلوم الإدارية ، جامعة نايف السعودية .
- دراسة "محمد سعد فهد المشوط 2011 " : بعنوان أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري"السلوك الإبداعي ، القدرات الإبداعية "، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة الشرق الأوسط الكويت .
- محمد كريم و حسن سعيد خلف: علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الاكاديميين في جامعة غزة الإسلامية . رسالة ماجستير في إدارة الأعمال :2010