

**السلوك القيادي وعلاقته بالتفكير الابتكاري لدى المرؤوسين
في المجال الرياضي**

دكتور / أنور وجدى على الوكيل

Handwritten text, possibly a title or header, located in the upper left quadrant of the page.

Handwritten text, possibly a date or a specific reference, located below the first line of text.

Handwritten text, possibly a signature or a concluding note, located in the lower left quadrant of the page.

" السلوك القيادي وعلاقته بالتفكير الابتكاري لدى المؤوسين في المجال الرياضي "

د / أنور وجدى على الوكيل *

المقدمة ومشكلة البحث :

حظى موضوع الابتكار بإهتمام كثير من العلماء والباحثين حيث تعرضت دراسات وبحوث عديدة لهذا الموضوع مستخدمة مداخل شتى فى الدراسة ، فهناك من تحدث عن الابتكار كعملية ذات مراحل متعددة تبدأ عموماً بالإحساس وتنتهى بإشراق الحل وهناك من تناول الابتكار من خلال العوامل العقلية وغير العقلية التى تدخل فى تكوينه ، ويعتبر هذا الإتجاه من أهم الإتجاهات التى تناولت مفهوم الابتكار لأن أصحاب هذا الإتجاه قد حددوا عدداً من المتغيرات التى تتداخل فى تكوين التفكير الابتكاري وعدداً آخر من السمات غير العقلية المرتبطة بهذه القدرات .

ويعتبر " جيلفورد " رائداً للعلماء الذين حاولوا تحديد القدرات العقلية الابتكارية فى ضوء ما يسميه البعض بالتفكير المنطلق *Divergent Thinking* وتمشياً مع هذا الإتجاه ظهرت دراسات تربط بين الابتكار ومتغيرات أخرى مثل الذكاء وحب الإستطلاع والدافعية .
(١١ : ٣٥)

ويشير " سيد خير الله " (١٩٧٨) أن الابتكار عملية تتميز بالأصالة وبالقابلية للتحقق ويتضمن عناصر متداعية فى قالب يحقق احتياجات معينة أو فائدة ما ، وتعد هذه الحسول أو العمليات ابتكارية بمقدار أصالة العناصر التى يشملها هذا التركيب وابتكارية أى إنتاج إنما تكون بمقدار مواجهته لعدد من الحاجات ، كما يشير أيضاً " عبد السلام عبد الغفار " (١٩٩٧) أن الابتكار يساعد على مد الأفراد بالكثير من المداخل الجديدة للخبرة والممارسة من حيث اكتسابها أو طريقة استعمالها . (٦ : ٢٧) ، (٨ : ٣٥)

ونظراً لأهمية الابتكار لمنظمات الأعمال وعلى اعتبار أن كثيراً من الابتكارات تتم داخل هذه المنظمات ، فقد ظهرت دراسات عديدة تناولت خصائص أو سمات المنظمة الابتكارية وذلك فى محاولة لحل الأشياء أو الألغاز المرتبطة بالعمل الابتكاري والبيئات والتنظيمات المختلفة ، وقد اتجهت الدراسات الإدارية فى مجال الابتكار إتجاهات متنوعة فالبعض منها ركز على الخصائص التنظيمية أو الهيكلية وأثرها على الابتكار . (٢ : ٢٣٢)

* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية - جامعة المنيا .

وقد تناولت دراسات أخرى مداخل مختلفة ركزت فيها على جوانب تتعلق بأفراد التنظيم حيث توضح هذه المداخل أن شخصية الفرد وما يحس به من استقلالية وتأييد وثقة ووضوح أهداف لها علاقة بقدراته الإبتكارية .

ومن خلال ما سبق نجد أن كل هذه المداخل السابقة قد قدمت إسهامات ساعدتنا على تفهم عملية الإبتكار في الواقع العملي ، ويبدو واضحاً من استعراض هذه المداخل أن الإبتكار ما هو إلا حصيلة تفاعل بين الفرد بقدراته وإمكانياته والبيئة المحيطة به سواء كانت داخلية أو خارجية فالفرد هو محور كل جديد وذلك على الرغم من أن البيئة هي التي تفرض عليه القيود أو تمنحه التسهيلات التي تساعد على الإبتكار .

والمجال الرياضي عامة ومجال الإدارة الرياضية خاصة من المجالات الهامة لإظهار العملية الإبتكارية من خلال حسن وتصرف القادة والمديرين مع المواقف المختلفة في حدود الإمكانيات بالمنظمة وما شبه ذلك من متغيرات وما تتطلبه من مقدرة فائقة على استثارة المرؤوسين لإظهار أقصى ما لديهم من قدرات ومهارات .

وعندما نتحدث عن الإبتكار من منظور تفاعلي بين الفرد والمتغيرات المحيطة به فإنه من الضروري دراسة متغيراً تنظيمياً له أثر فعال على القدرات الإبتكارية للأفراد ، وهذا المتغير يتعلق بأثر القائد على القدرات الإبتكارية لمرؤوسيه ، فالقادة يؤثرون في سلوكيات مرؤوسيه من خلال السلطات الرسمية الممنوحة لهم فلهذه سلطة الثواب والعقاب ، كما أنهم يحكم منصبهم الرسمي واحتكاكهم المتواصل بمرؤوسيه يحددون أدوار هؤلاء المرؤوسين وشكل سلوكياتهم وإنجازهم للأعمال كما يمثلون القدوة للمرؤوسين .

ويشير "عبد الكريم محمد هاشم" (١٩٨٥) أن كفاءة وفاعلية أى منظمة من المنظمات في أداء أعمالها وتحقيق أهدافها يتوقف الى حد كبير على نجاح القيادة في القيام بعملياتها فيقدر هذا النجاح وتحديد مستوى نجاح المنظمة في القيام بمسئوليتها ولا تختلف منظمة عن الأخرى في هذا المجال ، وفي هذا الصدد يشير "كمال درويش ، محمد الحماحمي ، سهير المهندس" (١٩٩٣) أن القيادة الإدارية أصبحت ضرورة حتمية في مجتمعنا ، بل وفي غيره من المجتمعات حيث أصبح عالمنا الحاضر قائم على المنظمات بأنواعها المختلفة حكومية كانت أو أهلية أو إقتصادية أو إجتماعية أو سياسية . (٠٠ : ٧٣) ، (١٢ : ٢٧٥)

والقيادة الحديثة ترتبط بالفرد في إطار الجماعة وبالمواقف والأهداف فإذا اختلفت فإن هذا يتطلب إختلافاً في أساليب القيادة كما أن إختلاف الجماعات له تأثير في أسلوب القيادة ، ولما كانت القيادة تقوم على التفاعل بين القائد وأفراد جماعته بغرض توجيههم وإرشادهم تعكس تبايناً في نوعية القيادة .

وتذكر " سوسن عبد الفتاح أحمد " (١٩٨١) أن فاعلية القائد في تحقيق أهداف العمل ورضاً أفراد الجماعة يتوقف على نمط القيادة الذى يتبعه القائد أو نمط السلوك الذى يمارسه فى علاقته بالجماعة ونمط القيادة هو مجموعة الأنشطة والتصرفات التى يبديها القائد والتى تشكل فى مجموعها أسلوباً عاماً أو طريقة مميزة لقيادته . (٥ : ١٢٦)

وتأثير القادة يكون مباشراً وقوياً على سلوك مرؤوسيهـم وعلى ذلك فإنهم يؤثرون تأثيراً واضحاً وملموساً على القدرات الإبتكارية حيث ، وفى هذا الصدد يذكر كل من " هاجى ، ديور Hage and Dewar (١٩٨٣) أن كثيراً من الإختلافات الموجودة بين المنشآت فى درجة التجديد والتطوير ترجع الى الإختلافات فى قيم القادة أكثر من إرجاعها لأى عامل تنظيمى أو هيكلى آخر ، ويشير " ماير Maier " (١٩٧٠) أن القادة يمكن أن يساهموا فى تنمية القدرات الإبتكارية لمرؤوسيهـم من خلال تشجيعهم على حل المشاكل والتصدي لها وعرض حلولها بشكل مفتوح أمامهم ، كما يمكن للقادة أن يشجعوا مرؤوسيهـم على الإبتكار من خلال سلوكهم الذى ينظم الدافعية على الإبتكار ومن خلال إفساحهم المجال للمرؤوسين كى يقوموا بوضع الأهداف أو على الأقل المشاركة فيها .

وعلى الرغم من أن سلوك القائد يعد عاملاً هاماً يؤثر على القدرات الإبتكارية للمرؤوسين ، إلا أن هذه النقطة لم تلق إهتماماً من الدارسين والباحثين ، بل وعلى حد علم الباحث لم تتناولها دراسة مستقلة أو متكاملة خاصة فى المجال الرياضى .

وقد أجريت بعض الدراسات التى تطرقت الى أهمية السلوك القيادى وعلاقته ببعض الجوانب الأخرى فى المجال الرياضى مثل دراسة " نبيل عبد المطلب محمد " (١٩٩٨) ، " إيناس أحمد على " (١٩٩٨) ، " نادية محمد سلطان ، نبيلة أحمد محمود " (١٩٩٩) ، " هانى أحمد الخياط " (٢٠٠٣) ، " نشأت محمد أحمد " (٢٠٠٣) وبالرغم من وجود هذه الدراسات يرى الباحث أن الأمر يحتاج الى إجراء دراسة علمية تكشف عن العلاقة بين سلوك القادة من ناحية والقدرات الإبتكارية لمرؤوسيهـم من ناحية أخرى فى المجال الرياضى ومن هنا نشأت فكرة هذا البحث .

هدف البحث :

يهدف البحث الى التعرف على :

- ١- العلاقة بين السلوك القيادي والقدرة على التفكير الإبتكارى لدى المرؤوسين فى المجال الرياضى .
- ٢- مدى تأثير السلوك القيادى فى القدرة على التفكير الإبتكارى لدى المرؤوسين فى المجال الرياضى .

فروض البحث :

فى ضوء أهداف البحث يفترض الباحث ما يلى :

- ١- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين السلوك القيادى والقدرة على التفكير الإبتكارى لدى المرؤوسين فى المجال الرياضى .
- ٢- السلوك القيادى له تأثيراً إيجابياً فى القدرة على التفكير الإبتكارى لدى المرؤوسين فى المجال الرياضى .

مصطلحات البحث :

- القيادة : سلوك يقوم به القائد للمساعدة فى بلوغ أهداف الجماعة وتحريك الجماعة نحو هذه الأهداف وتحسين التفاعل الإجتماعى بين الأعضاء والحفاظ على تماسك الجماعة وتيسير الموارد لها . (٤ : ٤١)
- القائد : هو الشخص الذى يخرط فى السلوك القيادى .
- السلوك القيادى : هو السلوك الذى يتبعه القائد مع جماعة العمل ويتكون أسلوبه القائد من خلال خبرته وتعليمه وتدريبه وطفولته . (١ : ٥٢)
- التفكير الإبتكارى : هو قدرة الفرد على الإنتاج إنتاجاً يتميز بأكبر قدر من الطلاقة الفكرية والمرونة التلقائية والأصالة وبالتداعيات البعيدة وذلك كاستجابة لمشكلة أو موقف مثير . (٦ : ٢٢٥)
- الإبتكار : حصيلة التفاعل بين الفرد بقدراته وإمكانياته الإدارية مع المنظمة التى يعمل بها .

الدراسات السابقة :

١- دراسة " هولدر ، سوزان Holder & Susan " (١٩٩٠) (٢١) بهدف التعرف على أفضل أسلوب قيادي لدى مديري الإدارات بالجامعة وإستخدام مقياس يتضمن أربعة أنواع للقيادة (الديمقراطية - الدكتاتورية - الحر - الفعال) ومن أهم النتائج أن القيادة الديمقراطية هي أفضل أنماط القيادة استخدمه في التعامل بين مديري الإدارات بالجامعة والمرؤوسين .

٢- دراسة " لام Lam " (١٩٩٦) (٢٣) بهدف التعرف على التغيرات في السلوكيات القيادية لمدربي فرق كرة السلة بالمدارس الثانوية مع المكسب والخسارة وإستخدام الباحث مقياس القيادة الرياضية ومن أهم النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في سلوكيات التدريب بين المدربين الفائزين والخاسرين وكانت السلوكيات الأكثر شيوعاً بين المدربين سواء كانوا الفائزين والخاسرين في ترتيب تنازلي (سلوك الإثابة - السلوك التدريبي - السلوك الديمقراطي ثم السلوك الأوتوقراطي .

٣- دراسة " وانج Wang " (١٩٩٧) (٢٥) بهدف التعرف على السلوكيات القيادية للمدرب التي يفضلها الذكور والإناث لاعبي ولاعبات الجري والرمح في ألعاب القوى، وإستخدام الباحث مقياس القيادة في الرياضة ومن أهم النتائج أن اللاعبون الذكور يفضلون أن يكون مدربهم ذو سلوك أوتوقراطي أكثر من اللاعبات الإناث كما يفضل لاعبي الجري أن يكون مدربيهم ذو سلوك أوتوقراطي أكثر من لاعبي الرمح .

٤- دراسة " إيناس أحمد على " (١٩٩٨) (٣) بهدف التعرف على السلوك القيادي والتفكير الإبتكاري لدى مدربي الكرة الطائرة وعلاقته بنتائج فرق مراكز الشباب بمحافظة الإسكندرية وإستخدمت الباحثة مقياس السلوك القيادي للمدرب ومن أهم النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين بعدى السلوك القيادي التقدير والمبادرة وفقاً لوصف المدربين وعوامل القدرة على التفكير الإبتكاري لصالح الفرق أصحاب النتائج المرتفعة.

٥- دراسة " نبيل عبد اللطيف محمد " (١٩٩٨) (١٥) بهدف التعرف على العلاقة بين أنماط السلوك القيادي لدى معلم التربية الرياضية وعلاقتها بإتجاهات طلاب المرحلة الثانوية نحو النشاط الرياضي ، وإستخدام الباحث مقياس السلوك القيادي ، ومن أهم النتائج أن الأسلوب لقيادي للمعلم يؤثر على إتجاهات الطلاب نحو النشاط الرياضي .

٦- دراسة "نادية محمد سلطان ، نبيلة أحمد محمود" (١٩٩٩) (١٤) بهدف التعرف على السلوك القيادي للمدرب الرياضى وعلاقته بالسمات الدفاعية الرياضية لناشئات كرة اليد بمحافظة الإسكندرية وإستخدمت الباحثتان مقياس السلوك القيادي للمدرب ومن أهم النتائج وجود علاقة إيجابية بين السلوك القيادي للمدرب الرياضى وبعض السمات الدفاعية الرياضية لناشئات كرة اليد .

٧- دراسة " هانى أحمد الخياط " (٢٠٠٣) (١٧) بهدف التعرف على مرتبة السلوك القيادي المفضل لدى المدرب الرياضى بين كل من مدربي الألعاب الجماعية والأنشطة الفردية ولاعبى الألعاب الجماعية والأنشطة الفردية وإستخدم الباحث مقياس القيادة فى الرياضة ومن أهم النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين المدربين واللاعبين فى السلوك التدريبي والسلوك الأتوقراطى والسلوك الإجتماع المساعد وسلوك الإثابة وجميعها لصالح المدربين .

٨- دراسة " نشأت محمد أحمد " (٢٠٠٣) (١٦) بهدف التعرف على السمات الشخصية وعلاقتها بالسلوك القيادي لمدربي بعض الأنشطة الرياضية الممتازة ، وإستخدم الباحث مقياس السلوك القيادي للمدرب الرياضى ، ومن أهم النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين المستويات الثلاثة للسمات الشخصية للمدربين فى متوسط درجات أبعاد السلوك القيادي للمدرب .

خطة وإجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفى (أسلوب الدراسات المسحية) وذلك لمناسبته لطبيعة هذا البحث .

مجتمع وعينة البحث :

يمثل مجتمع البحث العاملين فى مديرية الشباب والرياضة بقطاعاتها المختلفة بمحافظة البحيرة ، وقد تم إختيار عينة البحث بطريقة عمدية بلغت قوامها (٩٠) تسعون فرداً من الحاصلين على المؤهلات العليا من المجتمع الأصلي ينتمون الى (٤) أربعة رؤساء أو قادة وتم توصيفهم على النحو التالى :

جدول (١)
توصيف عينة البحث

البيان	العدد
- قطاع الهيئات الرياضية	٣٠
- قطاع الرياضة	٢٠
- قطاع إعداد القادة	١٧
- قطاع الطلائع	٢٣
المجموع	٩٠

وقد راعى الباحث فى اختيار العينة ما يلى :

- ١- أن القادة يشترط أن يعملوا مع المرؤوسين لفترات زمنية لا تقل عن ثلاثة سنوات .
- ٢- أن يكونوا القادة فى مستويات تعليمية ووظيفية وعمرية متقاربة هذا بالإضافة الى إنتمائهم لبيئة إجتماعية وثقافية واحدة .
- ٣- أن يتماثل المرؤوسين فى بعض الخواص مثل الإنتماء لبيئة إجتماعية متشابهة وكذلك يفضل أن يكونوا فى مستويات تعليمية واحدة (مؤهلات عليا) لأن إختلاف مستوى التعليم قد يؤثر على قدرات التفكير الإبتكارى .

أدوات جمع البيانات :

إستخدم الباحث فى جمع بياناته ما يلى :

- أ- إستبيان السلوك القيادى للمرؤوسين .
- ب- مقياس القدرة الإبتكارية .

إعداد / الباحث

إعداد / عبد السلام عبد الغفار

أولاً : إستبيان السلوك القيادى للمرؤوسين : (ملحق أ)

- وصف الإستبيان :

يتكون هذا الإستبيان فى صورته النهائية من (٤٠) أربعون عبارة تمثل ستة محاور للتعرف على سلوكيات القادة وكل محور يتضمن مجموعة من العبارات موزعة على النحو التالى :

- ١- أسلوب القائد عند بدء أعمال جديدة وعدد عباراته (٧) سبعة ، ويحمل أرقام (٢٣ ، ١٥ ، ١٤ ، ٩ ، ٨ ، ٢ ، ١) .
- ٢- المثبني للحرية وعدد عباراته (٦) ويحمل أرقام (٣ ، ٤ ، ١٠ ، ١١ ، ١٦ ، ٢٤) .

- ٣- مراعاة الآخرين وعدد عباراته (٨) ويحمل أرقام (١٩، ١٨، ١٣، ١٢، ٦، ٥، ٢٥، ٣٧) .
 - ٤- الإهتمام بالعمل وعدد عباراته (٨) ويحمل أرقام (٣٤، ٣٢، ٢٤، ٢١، ٢٠، ١٧، ٧، ٣٩) .
 - ٥- الدقة فى العمل وعدد عباراته (٤) ويحمل أرقام (٢٦ ، ٢٨ ، ٣٠ ، ٣٦) .
 - ٦- الإقناع والحديث وعدد عباراته (٧) ويحمل أرقام (٣٨، ٣٥، ٣٣، ٣١، ٢٩، ٢٧، ٤٠) .
- وكل عبارة من هذه العبارات تخضع لميزان تقدير من خمس درجات تمثل بالتدرج الدرجة التى يمكن أن تعطى لكل عبارة ، ويتم إختيار استجابة واحدة لكل عبارة وتقدر الدرجة طبقاً لمفتاح التصحيح الخاص بذلك .

تصميم الإستبيان :

إتبع الباحث الخطوات التالية فى تصميم وبناء الإستبيان :

- ١- الإطلاع على العديد من الدراسات والبحوث التى تناولت السلوك القيادى كذلك على بعض المراجع العلمية لتحديد محاور السلوك القيادى .
 - ٢- قام الباحث بإعداد سؤال مفتوح وتوزيعه على المتخصصين والمهتمين بعلم الإدارة وعلم النفس الرياضى للتعرف على وجهة نظرهم فى السلوك القيادى .
 - ٣- تم إعداد سؤال وتوزيعه على المرؤوسين فى المجال الرياضى لشرح سلوك القادة الذين يعملون معهم كذلك شرح العلاقة بين القادة والمرؤوسين .
 - ٤- فى ضوء الإطار النظرى والمرجعى وآراء السادة المتخصصين تم تحديد المحاور الأساسية للإستبيان على النحو التالى :
- أسلوب القائد عند بدء أعمال جديدة .
 - المتبنى للحرية .
 - مراعاة الآخرين .
 - الإهتمام بالعمل .
 - الدقة فى العمل .
 - الإقناع والحديث .
- ٥- قام الباحث بوضع مجموعة من العبارات تمثل كل محور من المحاور السابقة وقد وصل عدد هذه العبارات (٥٤) أربعة وخمسون تمثل الصورة الأولية للإستبيان .

٦- تم عرض الإستبيان فى صورته الأولى على مجموعة من الخبراء والمتخصصين فى مجال علم الإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضى للحكم على مدى مناسبته لقياس سلوك القادة وإيداء رأيهم فى عبارات الإستبيان .

٧- فى ضوء آراء الخبراء والمتخصصين تم حذف بعض العبارات وتعديل صياغة البعض الآخر وبذلك أصبح عدد عبارات الإستبيان (٤٠) أربعون موزعة على محاور الإستبيان (ملحق أ)

٨- تم تطبيق الإستبيان فى صورة النهائية كدراسة إستطلاعية على عينة قوامها (٢٠) عشرون مروضاً من العاملين فى مديريات الشباب والرياضة بالمحافظة قيد البحث ومن خارج عينة البحث الأصلية للتأكد من وضوحه ومناسبته حيث الصياغة والمضمون وقد أسفرت النتيجة عن صلاحية الإستبيان للتطبيق ومناسبته لما وضع من أجله .

٩- فى ضوء نتائج الدراسة الإستطلاعية تم وضع الإستبيان فى صورته النهائية (٤٠) أربعون عبارة ، وتم وضع استجابات الإستبيان وفقاً لميزان تقدير خماسى على النحو التالى :

- | | |
|-------------------------|-----------------|
| - دائماً ما يحدث ذلك . | - خمسة درجات . |
| - كثيراً ما يحدث ذلك . | - أربعة درجات . |
| - أحياناً ما يحدث ذلك . | - ثلاثة درجات . |
| - نادراً ما يحدث ذلك . | - درجتان . |
| - لا يحدث ذلك مطلقاً . | - درجة واحدة . |

١٠- قام الباحث بتطبيق الإستبيان على عينة البحث الأصلية خلال الفترة من ١ / ٧ / ٢٠٠٤ الى ٣٠ / ٧ / ٢٠٠٤ م .

١١- استخدم الباحث فى معالجة بيانات البحث إحصائياً ما يلى :

" المتوسط الحسابى - الوسيط - الإنحراف المعيارى - الإلتواء - معاملات الارتباط - إختبار (ت) - معامل الإنحدار " .

وقد إستعان الباحث بالبرنامج الإحصائى SPSS لإستخراج بعض المعاملات الإحصائية.

المعاملات العلمية للإستبيان :

قام الباحث بحساب المعاملات العلمية للإستبيان على النحو التالي :

أولاً : الصدق :

تم إيجاد صدق الإستبيان بالطرق الآتية :

أ- صدق المحتوى : (المحكمين)

إعتمد الباحث عند تصميم وبناء الإستبيان على الدراسات والمراجع التي تناولت السلوك القيادي في المجالات المختلفة والتي أسفرت على أن محاور مقياس سلوكيات القادة في المجال الرياضي تتمثل في " أسلوب القائد عند بدء أعمال جديدة - المتبنى للحرية - مراعاة الآخرين - الإهتمام بالعمل - الدقة في العمل - الإقناع والحديث " .

وبذلك يكون الإستبيان صادقاً من حيث محتواه ، وللتأكد من ذلك تم عرضه في صورته النهائية على ستة خبراء* من الأساتذة المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضي ، وقد أسفرت النتائج عن إتفاق هؤلاء الخبراء على عبارات الإستبيان بنسبة تتراوح بين (٨٣% - ١٠٠%) والجدول (٢) يوضح ذلك :

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء على عبارات الإستبيان

(ن = ٦)

المحاور*	العبارات	آراء الخبراء	النسبة المئوية
- أسلوب القائد عند بدء أعمال جديدة .	٧	٥	٨٣%
- المتبنى للحرية .	٦	٥	٨٣%
- مراعاة الآخرين .	٨	٦	١٠٠%
- الإهتمام بالعمل .	٨	٦	١٠٠%
- الدقة في العمل .	٤	٥	٨٣%
- الإقناع والحديث .	٧	٥	٨٣%

يتضح من الجدول (٢) أن النسبة المئوية لآراء الخبراء على عبارات الإستبيان

تتراوح بين (٨٣% - ١٠٠%) وبالتالي استخدمت كلها في مقياس سلوك القادة .

* نبيه العلقامي - كوثر الموجي - رشيد حلمي - حسن حسن عبده - علي السعدني - محمد عبد العال .

ب- الصدق الذاتي :

تم حساب الصدق الذاتي للإستبيان عن طريق إيجاد الجذر التربيعي لمعامل الثبات وهو يفيد في تحديد النهاية لعظمى لمعاملات الصدق التجريبي والصدق العاملي ، بمعنى أن الحد الأعلى لمعامل صدق الإختبار لا يتجاوز صدقه الذاتي وحيث أن معامل الثبات = ٠,٦١ .
∴ الصدق الذاتي = ٠,٦١ √ = ٠,٧٨ .

ثانياً : الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان استخدم الباحث الطريقة التالية :

- التطبيق وإعادة التطبيق :

للتأكد من ثبات الإستبيان قام الباحث بتطبيق الإستبيان على عينة قوامها (٢٠) عشرون فرداً من العاملين في المجال الرياضي ومن خارج عينة البحث الأصلية ، وتم إعادة تطبيقه على نفس العينة وبنفس الشروط بفواصل زمنية قدره عشرون يوماً بين التطبيقين الأول والثاني ثم إيجاد معامل الارتباط بين التطبيقين . والجدول (٣) يوضح ذلك :

جدول (٣)

معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني في استبيان السلوك القيادي

(ن = ٢٠)

معامل الارتباط	التطبيق الثاني		التطبيق الأول	
	ع	م	ع	م
٠,٦١	١١,٧	٥٩,٨	٢٢,٦	٧٩,٥

(ر) الجدولية عند درجة حرية ١٨ ومستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٥ .

يتضح من الجدول (٣) وجود ارتباط دال إحصائياً بين التطبيقين الأول والثاني للإستبيان مما يدل على ثباته .

ثانياً : مقياس القدرة على التفكير الإبتكاري : (ملحق ب)

استعان الباحث بمقياس القدرة الإبتكارية الذي أعده " عبد السلام عبد الغفار " لمقياس القدرة على الإنتاج أو التفكير الإبتكاري ، وهذا المقياس ثبت فعاليته في هذا المجال ويحتوي على صورتين متكافئتين (الصورة أ ، الصورة ب) ، وقد استعان الباحث بالصورة (أ) من المقياس والتي تضم (٢٤) أربعة وعشرون عبارة تعبر عن :

- صفات ترتبط بعادات العمل لدى المبتكرين .
- صفات ترتبط بنوع الأفكار التي يعبر عنها المبتكرين ومدى أصالتها .
- صفات ترتبط بالأسلوب الذي يستخدم في التعبير عن هذه الأفكار .
- صفات ترتبط بالقدرة على النقد .

وقد قام الباحث في البحث الحالي بتعديل عبارات الصورة (أ) حتى تتلائم مع طبيعة هذا البحث وهذا الإستقصاء قد تم توجيهه للقادة حتى يحكموا على القدرات الإبتكارية لمروسيهم .

المعاملات العلمية للمقياس فى البحث الحالى :

أولاً : الصدق :

تم حساب صدق المقياس بالطرق التالية :

أ- صدق التمايز :

قام الباحث بحساب هذا النوع من الصدق عن طريق إختيار عينة عشوائية من العاملين فى المجال الرياضى بمحافظة البحيرة قوامها (٤٠) أربعون فرداً ، وتم تقسيمها الى مجموعتين حسب نتائج المقياس مجموعة من العاملين نوى المؤهلات العليا والأخرى من العاملين نوى المؤهلات المتوسطة . وتضم كل مجموعة (٢٠) عشرون فرداً ثم إيجاد قيمة (ت) للتعرف على دلالة الفروق بينهما والجدول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤)

دلالة الفروق بين العاملين فى القدرة على التفكير الإبتكارى

(ن = ٤٠)

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	مؤهلات متوسطة		مؤهلات عليا	
		ع	م	ع	م
دال	٣,١٣	١,٥	١٧,٦	٢,٥	١٩,٧

قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية ٣٨ ومستوى دلالة ٠,٠٥ = ٢,٠٢ .

يتضح من الجدول (٤) وجود فروق دالة إحصائياً بين العاملين ذو المؤهلات العليا والعاملين ذو المؤهلات المتوسطة فى القدرة على التفكير الإبتكارى وهذا يدل على صدق المقياس وقدرته على التمييز بين المجموعات المختلفة .

ب- الصدق المرتبط بالمحك :

لحساب صدق المقياس إستخدم الباحث مقياس القدرة الإبتكارية الذى أعده " عبد السلام عبد الغفار " كمحك صدق ثم قام الباحث بتطبيق المقياسين على عينة قوامها (٢٠) عشرون فرداً من العاملين فى المجال الرياضى ، ثم إيجاد قيمة معامل الارتباط بين المقياسين ، والجدول (٥) يوضح ذلك :

جدول (٥)

معامل الارتباط بين مقياس القدرة على التفكير الإبتكاري ومقياس القدرة الإبتكارية

(ن = ٢٠)

معامل الارتباط	مقياس القدرة الإبتكارية		مقياس القدرة على التفكير الإبتكاري	
٠,٩٢	٢٤	٢٤	١٤	١٤
	١,٠٩	١٨,٩	١,٣٦	٢٠,٦

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية ١٨ ومستوى دلالة ٠,٠٥ = ٠,٤٥ .

يتضح من الجدول (٥) وجود معامل ارتباط إيجابي بين المقياسين ، وهذا يدل على أن المقياسين يقيسان نفس السمة مما يؤكد صدقه .

ج- الصدق الذاتي :

تم حساب الصدق الذاتي للمقياس عن طريق إيجاد الجذر التربيعي لمعامل الثبات وهو يفيد في تحديد النهاية لعظمى لمعاملات الصدق التجريبي والصدق العاملي بمعنى أن الحد الأعلى لمعامل صدق الإختبار لا يتجاوز صدقه الذاتي وحيث أن معامل الثبات للمقياس = ٠,٩٧

$$\therefore \text{الصدق الذاتي} = \sqrt{٠,٩٧} = ٠,٩٨$$

ثانياً: الثبات :

لحساب ثبات المقياس استخدم الباحث الطريقة التالية :

- التطبيق وإعادة التطبيق :

قام الباحث بحساب ثبات المقياس عن طريق التطبيق وإعادة تطبيقه ، حيث تم تطبيق المقياس على عينة قوامها (٢٠) عشرون فرداً من العاملين في المجال الرياضي ومن خارج عينة البحث الأصلي ، ثم أعيد تطبيقه مرة أخرى على نفس العينة وبفاصل زمني قدرة عشرون يوماً بين التطبيقين الأول والثاني تم إيجاد معامل الارتباط بين التطبيقين ، والجدول (٦) يوضح ذلك .

جدول (٦)

معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني في القدرة على التفكير الإبتكاري

(ن = ٢٠)

معامل الارتباط	التطبيق الثاني		التطبيق الأول	
	٢٤	٢٤	١٤	١٤
٠,٩٧	٢,٣٣	١٥,٦	٢,١٨	١٨,٦

(ر) الجدولية عند درجة حرية ١٨ ومستوى دلالة ٠,٠٥ = ٠,٤٥ .
يتضح من الجدول (٦) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التطبيقين الأول والثاني لمقياس القدرة على التفكير الإبتكاري مما يدل على ثباته .

عرض النتائج وتفسيرها :

- سوف يستعرض الباحث نتائج البحث وفقاً للترتيب التالي :
- ١- الوصف الإحصائي لأبعاد السلوك القيادي والقدرة على التفكير الإبتكاري لدى المرؤوسين في المجال الرياضي .
 - ٢- معاملات الارتباط بين السلوك القيادي والقدرة على التفكير الإبتكاري لدى المرؤوسين في المجال الرياضي .
 - ٣- دلالة تأثير أبعاد السلوك القيادي في القدرة على التفكير الإبتكاري لدى المرؤوسين في المجال الرياضي .

جدول (٧)

الوصف الإحصائي لأبعاد السلوك القيادي والقدرة على التفكير الإبتكاري

(ن = ٩٠)

م	البيان	المتوسط	الوسيط	الإحراف المعياري	معامل الالتواء
١-	أسلوب القائد عند بدء أعمال جديدة	٢٧,٥٨	٣٠	٥,٣٩	٠,٩٢-
٢-	المتبني للحرية	٢٦,٦٧	٢٨	٤,٤٩	٠,٩٢-
٣-	مراعاة الآخرين	٢٠,٥٣	٢٠	٤,٤٦	٠,١٤-
٤-	الإهتمام بالعمل	٢٨,١٧	٣٠	٤,٦٢	٠,٦٠-
٥-	الدقة بالعمل	١٦,٢٧	١٦	٢,٥٠	٠,١٤
٦-	الإقناع والحديث	٢٧,٧٢	٢٨	٣,٨٨	١,١٦-
٧-	مقياس سلوكيات القادة	١٤٦,٩٣	١٥٢	٢١,٩٤	١,١٩-
٨-	القدرة على التفكير الإبتكاري	١٩,٨٧	٢٠	٢,٢٤	٠,٣٢-

يتضح من جدول (٧) أن جميع قيم معامل الالتواء تتحصر بين ± 3 مما يعني إعتدالية توزيع البيانات على المنحنى الإعتدالي .

جدول (٨)

معاملات الارتباط بين السلوك القيادي والقدرة على التفكير الابتكاري

(ن = ٩٠)

الدرجة الكلية للمقياس	الإقناع والحديث	الدقة في العمل	الإهتمام بالعمل	مراعاة الآخرين	المتبني للحرية	عند بدء أعمال جديدة	المتغيرات
٠,٥٦	٠,٥٠	٠,٣٠	٠,٤٣	٠,٤٤	٠,٥٩	٠,٥٧	البيان
							القدرة على التفكير الابتكاري

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية ٨٨ ومستوى ٠,٠٥ = ٠,٢١ .

يتضح من جدول (٨) ما يلي :

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين أبعاد السلوك القيادي والقدرة على التفكير الابتكاري للمرؤوسين في المجال الرياضي .
- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين سلوكيات القادة والقدرة على التفكير الابتكاري للمرؤوسين في المجال الرياضي .

جدول (٩)

دلالة تأثير أسلوب القائد عند بدء أعمال جديدة في القدرة على التفكير الابتكاري

(ن = ٩٠)

المتغير	مربع معامل الارتباط الجزئي	الخطأ المعياري	معامل الإتحاد	قيمة ت
أسلوب القائد عند بدء أعمال جديدة	٠,٣٢٣	٠,٢١١	١,٧٨	٦,٤٨

قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية ٨٨ ومستوى دلالة ٠,٠٥ = ١,٦٧ .

يتضح من الجدول (٩) ما يلي :

- أن أسلوب القائد عند بدء أعمال جديدة ذات تأثير معنوي في القدرة على التفكير الابتكاري حيث أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ .

جدول (١٣)

دلالة تأثير الدقة في العمل في القدرة على التفكير الإبتكاري

(ن = ٩٠)

المتغير	مربع معامل الارتباط الجزئي	الخطأ المعياري	معامل الإنحدار	قيمة ت
الدقة في العمل	٠,٠٩٣	٠,١١٣	٠,٥٦٤	٣

قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية ٨٨ ومستوى دلالة $0.05 = 1.67$.

يتضح من الجدول (١٣) ما يلي :

إن أسلوب القائد الذي يراعى الدقة في العمل له تأثير معنوي في القدرة على التفكير

الإبتكاري حيث أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى 0.05 .

جدول (١٤)

دلالة تأثير تأثير الإقناع والحديث في القدرة على التفكير الإبتكاري

(ن = ٩٠)

المتغير	مربع معامل الارتباط الجزئي	الخطأ المعياري	معامل الإنحدار	قيمة ت
الإقناع والحديث	٠,٢٤٧	٠,١٦٠	١,١٨	٥,٣٨

قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية ٨٨ ومستوى دلالة $0.05 = 1.67$.

يتضح من الجدول (١٤) ما يلي :

إن أسلوب القائد في الإقناع والحديث ذات تأثير معنوي في القدرة على التفكير

الإبتكاري حيث أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى 0.05 .

جدول (١٥)

دلالة تأثير السلوك القيادي في القدرة على التفكير الإبتكاري

(ن = ٩٠)

المتغير	مربع معامل الارتباط الجزئي	الخطأ المعياري	معامل الإنحدار	قيمة ت
السلوك القيادي	٠,٣١٧	٠,٨٦٢	٧,٢١٢	٦,٣٨

قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية ٨٨ ومستوى دلالة $0.05 = 1.67$.

يتضح من الجدول (١٥) ما يلي :

إن سلوكيات القادة ذات تأثير معنوي في القدرة على التفكير الإبتكاري حيث أن قيمة

(ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى 0.05 .

جدول (١٦)

دلالة تأثير السلوك القيادي بأبعاده في القدرة على التفكير الإبتكاري

(ن = ٩٠)

المتغير	مربع معامل الارتباط الجزئي	الخطأ المعياري	معامل الإتحاد	قيمة (ت)
عند بدء أعمال جديدة	٠,٣٢٣	٠,٢١١	١,٧٨	٦,٤٨
المتبنى للحرية	٠,٣٥٠	٠,١٧٢	١,٥٣	٦,٩٨
مراعاة الآخرين	٠,١٩٥	٠,١٩٠	١,٢٦	٤,٦٢
الإهتمام بالعمل	٠,١٨١	٠,١٩٨	١,٢٧	٤,٤١
الدقة في العمل	٠,٠٩٣	٠,١١٣	٠,٥٦٤	٣,٠-
الإقناع والحديث	٠,٢٤٧	٠,١٦٠	١,١٧٨	٥,٣٨
الدرجة الكلية	٠,٣١٧	٠,٨٦٢	٧,٢١٢	٦,٣٨

قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية ٨٨ ومستوى دلالة ٠,٠٥ = ١,٦٧ .

يتضح من الجدول (١٦) ما يلي :

أن السلوك القيادي بأبعاده المختلفة ذات تأثير معنوي في القدرة على التفكير الإبتكاري للمرؤوسين في المجال الرياضي حيث أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ .

مناقشة نتائج البحث :

يتضح من نتائج الجدول (٧) أن جميع البيانات الخاصة بمقاييس البحث توزع توزيعاً اعتدالياً على المنحنى الإعتدالي حيث كانت قيمة معامل الإلتواء محصورة بين ($3 \pm$) .

ويتضح أيضاً من نتائج الجدول (٨) وجود علاقة ارتباطية دال إحصائياً بين السلوك القيادي بأبعاده " أسلوب القائد عند بدء أعمال جديدة - المتبنى للحرية - مراعاة الآخرين - الإهتمام بالعمل - الدقة في العمل - الإقناع والحديث " والقدرة على التفكير الإبتكاري للمرؤوسين ، ويرجع الباحث ذلك الى أن الإبتكار من العمليات العقلية الهامة التي تواجه الفرد في شتى جوانب حياته العلمية والمهنية والاجتماعية حيث أن الإبتكار-خصيصة تفاعل بين الفرد بقدراته وإمكانياته والبيئة المحيطة به سواء كانت داخلية أو خارجية كما يمكن إظهار العملية الإبتكارية من خلال حسن وتصرف القادة مع المواقف المختلفة في حدود الإمكانيات بالمنظمة

حتى تساعد على استثارة المرؤوسين لإظهار أقصى ما لديهم من قدرات ومهارات ، ويؤكد ذلك " ماير Maier " (١٩٧٠) بأن القادة يمكن أن يساهموا في تنمية القدرات الابتكارية لمرؤوسيه من خلال تشجيعهم على حل المشاكل والتصدى لها وعرض حلول لها بشكل مفتوح أمامهم ، كما يمكن للقادة أن يشجعوا مرؤوسيه على الابتكار من خلال سلوكهم الذي ينظم الدافعية على الابتكار ومن خلال إفساحهم المجال للمرؤوسين كي يقوموا بوضع الأهداف أو على الأقل المشاركة فيها ، ويتفق ذلك مع " سوسن عبد الفتاح " (١٩٨١) أن فاعلية القائد في تحقيق أهداف العمل ورضا أفراد الجماعة يتوقف على نمط القيادة الذي يتبعه القائد أو نمط السلوك الذي يمارسه في علاقته بالجماعة .

ويتضح من نتائج جداول (٩ - ١٣) أن السلوك القيادي بأبعاده " أسلوب القائد عند بدء أعمال جديدة - المتبنى للحرية - مراعاة الآخرين - الإهتمام بالعمل - الدقة في العمل - الإقناع والحديث " ذات تأثير معنوي وقوي في القدرة على التفكير الابتكاري للمرؤوسين في المجال الرياضي حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ لكل منهما .

ويتضح من الجدول (٩) أن أسلوب القائد عند بدء أعمال جديدة في العمل له تأثيراً معنوياً في القدرة على التفكير الابتكاري للمرؤوسين حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة ٦,٤٨ ومعامل إحدار ينحصر بين (٠,٩٤٦ - ١,٧٨٣) ويرى الباحث أن هذا أمر طبيعي ومنطقي حيث يتعلق هذا السلوك بجانب تعليمي وإرشادي يطور مهارات المرؤوسين ويضعهم على الطريق الصحيح كما أن سماح القائد لمرؤوسيه بمناقشة أفكاره قبل بدء العمل يعطى لهم الفرصة بتقديم آرائهم وإقتراحاتهم التي تخدم أو تفيد صالح العمل ، كما أن حرص القائد على تحقيق معدلات أداء عالية في البداية يشجدهم المرؤوسين ويدفعهم للتطوير والتنمية المستمرة .

ويتضح أيضاً من نتائج الجدول (١٠) أن أسلوب القائد المتبنى للحرية أقوى سلوك القادة تأثيراً في القدرة على التفكير الابتكاري للمرؤوسين حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة ٦,٩٨ ومعامل إحدار ينحصر بين (٠,٨٤٢ - ١,٥٢٦) ويرى الباحث أن سلوك القادة المتبنى للحرية المرؤوسين يؤثر تأثيراً فعالاً على التنمية القدرة على التفكير الابتكاري للمرؤوسين حيث نجد أن القادة يمنحون مرؤوسيه حرية كاملة في العمل ويسمحون لهم باستخدام قدراتهم الشخصية في حل المشاكل ولاشك أن السماح للمرؤوسين باستخدام قدرات الشخصية في حل أي مشكلة يساعد على تنمية مهاراته الابتكارية ويمنحه قدراً وفرصة أكبر في توليد الحلول البديلة .

للمشكلة ، ويتفق هذا مع " ديلون Dillion " (١٩٨٢) ، وأن طريقة التعامل مع المشاكل لها ارتباطاً بالقدرة على التفكير الإبتكارى وأن القائد اذى يشجع مرؤوسيه على مواجهة المشاكل وحلها إنما يسهم بشكل قوى فى تنمية مهاراتهم الإبتكارية ، ويرى الباحث أيضاً أن سلوكيات القائد المتبنى لحرية المرؤوسين يشجع روح المبادرة ويسمح بدرجات عالية منها وهذا يساعد على تنمية القدرة الإبتكارية عند المرؤوسين لأن كل مبادرة تعنى العمل وعدم الخلود للراحة ، وتتضمن قدراً من التفكير وتمنح الفرد الثقة والتفتح فى أمور جديدة ويتفق هذا مع " محمد محمود سعودى " (١٩٨٩) فى أن المبادرات برغم ما يجف بها من مخاطر وإجتهادات إلا أنها تؤدى فى النهاية الى تعميق الإحساس بالإستقلالية وبالقدرة الذاتية للفرد وتكسبه مهارات وخبرات جديدة مما يدفعه للنمو والتقدم نحو الأفضل ، بالإضافة الى ذلك فإن قيام القائد بالسماح بالمرؤوسين بأن يحددوا مشاكل وملاحح التطوير فى مراحل العمل المقبلة إنما يضعهم أمام تطوير وتجديد ، ومن ثم يمنحهم الفرصة للتقدم بإقتراحات أو إبتكارات جديدة فى مجال العمل ، وعلى ذلك فإن إعطاء القائد لمرؤوسيه حرية العمل ودفعهم لمواجهة المشاكل والسماح لهم بعمل مبادرات فى العمل وتحديد أو رسم معالم التطوير فى مراحل العمل المقبلة إنما يعد حقيقة من أهم السلوكيات التى تساعد المرؤوسين على تنمية قدراتهم الإبتكارية .

ويتضح من نتائج جدول (١١) أن أسلوب القائد فى مراعاة المرؤوسين له تأثير معنوى فى القدرة على التفكير الإبتكارى للمرؤوسين فى المجال الرياضى حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة ٤,٦٢ ومعامل إنحدار ينحصر بين (٠,٥٠٠ - ١,٢٥٥) حيث يرى الباحث القائد الذى يعطى لمرؤوسيه الشعور بالصدائة والقرب منهم ويعطى لمقترحات مرؤوسيه الأهمية ويضعها موضع التنفيذ يكون له تأثير فى تنمية قدراتهم الإبتكارية وأيضاً قدرة القائد على التعامل مع مرؤوسيه بدون تميز وأن يعاملهم معاملة متساوية .

يتضح من نتائج الجدول (١٢) أن أسلوب القائد المهتم بالعمل له تأثير معنوى فى القدرة على التفكير الإبتكارى للمرؤوسين فى المجال الرياضى حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة ٤,٤١ ومعامل إنحدار ينحصر بين (٠,٤٨٠ - ١,٢٦٩) حيث يرى الباحث أن إهتمام القائد بالعمل يساعد المرؤوسين ويشجعهم على العمل لأوقات إضافية ويساعد أيضاً على خلق روح التنافس بين المرؤوسين فى العمل وبذل المزيد من الجهد والعمل بجدية وعدم السماح للآخرين بالتساهل فى أعمالهم وبذلك نجد أن سلوك القائد المهتم بعمله له تأثير فى تنمية القدرات الإبتكارية للمرؤوسين .

ويتضح من نتائج الجدول (١٣) أن أسلوب القائد في دقة العمل له تأثير معنوي في القدرة على التفكير الإبتكاري للمرؤوسين في المجال الرياضي حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة ٣ ومعامل إنحدار ينحصر بين (٠,١١٤ - ٠,٥٦٤) حيث يرى الباحث أن القائد الذي يتخذ القرارات السليمة والدقيقة في عمله والقادر على التنبؤ بما سيحدث مستقبلاً وعنده القدرة على توقع المشاكل قبل حدوثها يجعل المرؤوسين جادين في العمل ووضع حلول بديلة لأي مشكلة حتى يساعد ذلك في تنمية القدرات الإبتكارية للمرؤوسين .

ويتضح من نتائج الجدول (١٤) أن أسلوب القائد في الإقناع والحديث لمرؤوسين ذات تأثير معنوي في القدرة على التفكير الإبتكاري للمرؤوسين في المجال الرياضي حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة ٥,٣٨ ومعامل إنحدار ينحصر بين (٠,٥٤٢ - ١,١٧٨) حيث نجد أن القائد عندما يتحدث لمرؤوسيه يكون لديه إقناع داخلي بما يقوله ويعمل على زيادة وحماس المرؤوسين وكسب تأييدهم وأن طريقة النقاش والحوار مع مرؤوسيه تجعلهم يتحمسون ومن خلال ذلك يرى الباحث أن سلوك القائد في الإقناع والحديث يؤثر في تنمية القدرات الإبتكارية للمرؤوسين .

ويتضح من نتائج الجدول (١٥ ، ١٦) أن السلوك القيادي لها تأثيراً معنوي في القدرة على التفكير الإبتكاري للمرؤوسين في المجال الرياضي حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة ٦,٣٨ ومعامل إنحدار ينحصر بين (٣,٧٨٨ - ٧,٢١٢) ، وأن أكثر سلوك القادة تأثيراً في القدرة على التفكير الإبتكاري للمرؤوسين هي تلك السلوكيات التي يميل فيها القائد الى إعطاء المرؤوسين حرية في العمل ويشجع فيها على الإعتماد وعلى الذات في حل ومواجهة المشاكل (أسلوب القائد المتبنى للحرية) كما أن أسلوب القائد عند بدء أعمال جديدة لا هي الأخرى تأثيرها المعنوي في تنمية القدرة على التفكير الإبتكاري للمرؤوسين في المجال الرياضي ، كذلك سلوك القائد في الإقناع والحديث الذي يكون مقنعاً بما يقوله والذي يشجع ويحمي مرؤوسيه ويعمل على كسب تأييدهم وتنمية قدراتهم الإبتكارية .

الإستنتاجات :

في ضوء نتائج البحث استنتج الباحث ما يلي :

- ١- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين السلوك القيادي والقدرة على التفكير الإبتكاري لدى المرؤوسين في المجال الرياضي .
- ٢- السلوك القيادي ذات تأثير معنوي في القدرة على التفكير الإبتكاري لدى المرؤوسين في المجال الرياضي .
- ٣- أن أسلوب القائد المتبنى لحرية المرؤوسين أكثر سلوك القادة تأثيراً في القدرة على التفكير الإبتكاري لدى المرؤوسين في المجال الرياضي .

التوصيات :

في ضوء الإستنتاجات التي تم التوصل إليها يوصى الباحث بما يلي :

- ١- ضرورة تخلص القادة العاملين في المجال الرياضي من البيروقراطية والمركزية في العمل وذلك لإفساح المجال المرؤوسين ذوي القدرات الإبتكارية لتنمية مهاراتهم القيادية ووضعها موضع التطبيق العمل .
- ٢- ضرورة الإلتحاق أو الإشتراك في دورات تدريبية تنمي خبرة الرؤساء والمرؤوسين في حل المشاكل غير التقليدية .
- ٣- يجب على القادة أو الرؤساء أن يحترموا الفروق الفردية بين المرؤوسين بحيث لا يقللون من شأن ذوي القدرات الإبتكارية المتواضعة .
- ٤- ضرورة الإهتمام بتخصيص إعتمادات مالية للإنفاق على عمليات التطوير والإبتكار في جوانب العمل المختلفة وضرورة الإهتمام بالمكافأة الفردية للأعمال الإبتكارية .
- ٥- ضرورة إهتمام القادة بتوفير أو إنشاء قاعدة بيانات تساعد على توفير المعلومات اللازمة للتطوير والتحديث والإبتكار فالمبتكر بدون معلومات لا يستطيع أن يستمر في إبتكاراته وإبداعاته .
- ٦- نشر القيم والإتجاهات المؤيدة أو المشجعة للإبتكار بين الرؤساء وذلك عن طريق تشجيع هؤلاء الرؤساء لعملية توليد الأفكار الجديدة وإبرازهم لأهمية وضرورة التفكير في حلول إبتكارية لما توجه المنظمات أو المؤسسات الرياضية من مشكلات وصعوبات .

المراجع

أولاً: المراجع العربية :

- ١- أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في التنظيمات ، شباب الجامعة ، الإسكندرية ، ١٩٨٣م .
- ٢- أسامة عبد الحليم مصطفى: مدى توافر الخصائص التنظيمية للبيئة الابتكارية ، دراسة تطبيقية مقارنة في صناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، المنصورة ، المجلد ١٤ ، العدد ٣ ، ١٩٩٠م .
- ٢- إيناس أحمد على: " السلوك القيادي والتفكير الابتكاري لدى مدربي الكرة الطائرة ، وعلاقتها بنتائج فرق مراكز الشباب بمحافظة الإسكندرية " رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية ، ١٩٩٨م .
- ٤- حامد عبد السلام زهران: علم النفس الإجتماعي ، ط ٥ ، عالم الكتب ، القاهرة ، ١٩٨٤م .
- ٥- سوسن عبد الفتاح أحمد: " أنماط السلوك القيادي للمرأة المصرية في مجال العمل " ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ١٩٨١م .
- ٦- سيد محمد خير الله: بحوث في علم النفس ، دليل إختبار القدرة على التفكير الابتكاري ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٧٨م .
- ٧- صموئيل مفاريوس: مشكلات الصحة النفسية في الدول النامية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧١م .
- ٨- عبد السلام عبدالقفار: التصرف العقلي والابتكار ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٧م .
- ٩- عبد القادر محمد عبد القادر: العلاقة بين القدرة على التفكير الابتكاري لدى المدير وكل من نمط القيادة وطبيعة المنظمة والمدير ، دراسة ميدانية على الشركات المساهمة السعودية ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، المنصورة ، المجلد ١٢ ، العدد ٥ ، ١٩٨٨م .
- ١٠- عبد الكريم محمد هاشم: القيادة الإدارية في مصر ، مجلة الإدارة ، المجلد ١٧ ، العدد الرابع ، مطابع الأهرام ، القاهرة ، ١٩٨٥م .
- ١١- عبد الهادي الجوهري: علم الاجتماع الإدارة مفاهيم وقضايا ، ط ٢ ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٨٧م .
- ١٢- كمال درويش ، محمد الحماحي ، سهير المهندس: الإدارة الرياضية ، الأسس والتطبيقات ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٩٣م .
- ١٣- محمد محمود سعودي: " دراسة لدفاع حب الإستطلاع وعلاقته ببعض قدرات التفكير الابتكاري " ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، ١٩٨٩م .

- ١٤- نادي محمد سلطان، نبيلة أحمد محمود: السلوك القيادي للمدرب الرياضي وعلاقته بالسمات الدافعية الرياضية لناشئات كرة اليد بمحافظة الإسكندرية، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للرياضة والمرأة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية، ١٩٩٩م.
- ١٥- نبيل عبد المطلب محمد: " أنماط لسلوك القيادي لدى معلم التربية الرياضية وعلاقتها باتجاهات الطلاب نحو النشاط الرياضي بالمرحلة الثانوية"، رسالة دكتوراة، غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ١٩٩٨م.
- ١٦- نشات محمد أحمد: " السمات الشخصية وعلاقتها بالسلوك القيادي لمدرسي بعض الأنشطة الرياضية المختارة"، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة طنطا، ٢٠٠٣م.
- ١٧- هاني أحمد الخياط: " دراسة مقارنة بين المدربين واللاعبين للسلوك القيادي، المدخل لدى المدرب الرياضي في بعض الأنشطة الرياضية المختارة"، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة طنطا، ٢٠٠٣م.

- 18- Beach Date S. Personnel, : The management of people at work, 4th ed., NY, Macmillan Publishing, Co., Inc, 1980
- 19- Dillion, J. T. : Problem solving, Journal of creative behavior, 1982.
- 20- Getezels, J. W. : Problem finding and inventiveness of solutions, Journal of creative behavior, 1975.
- 21- Holder susan Lewis : Leadership style and leadership behavior preferences of cooperative, extension faculty, ed., p., New Mexico State University, 1990.
- 22- Isaken S., G. : Toward a model for facilitation of creative problem solving, Journal of creative behavior, 1983.
- 23- Lam T. C. : A comparison of the leadership behavior of winning and losing high school basketball apaches, Microform Publications, int, inst for sport and human performance, 1996.
- 24- Smilansky J. : Problem-solving and quality of innovation, Journal of educational psychology, 1985.
- 25- Wang Y. T. : A comparison of the coach leadership behavior preferred by male and female track and field athletes, Microform Publications, int, for sport and human performance, 1997.

