



The reality of job creativity in the Iraqi Ministry of Youth and Sports

Ali Salman Dawood¹ Ibrahim Faisal Al-Azzawi²

Tikrit University - College of Physical Education and Sports Sciences – Tikrit – Iraq

Article info.

Article history:

-Received: 15/11/2024

-Accepted: 10/12/2024

-Available online: 31/12/2024

Keywords:

- Career Creativity

© 2024 This is an open access article under the CC by licenses

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



Abstract: -

The study aimed to build a scale of human resources investment for workers in the Ministry of Youth and Sports and the preparation of a measure of job creativity for workers in the Ministry of Youth and Sports and identify the reality of human resources investment in the Ministry of Youth and Sports, and identify the reality of job creativity in the Ministry of Youth and Sports, and identify the relationship between human resources investment and job creativity in the Ministry of Youth and Sports, and the research problem was to note the decline of some departments in the interest in their human resources and their intellectual capital capable of innovation and creativity.

The second chapter was devoted to theoretical and previous studies, while the third chapter was used by the researcher descriptive approach methods of survey studies and correlations This is what fits with the nature of the current study and included the research community on the staff of the Ministry of Youth and Sports departments (Department of Physical Education and Sports, Department of Regions and Governorates Affairs) and the number of (781) employees has been selected research sample randomly by lottery and the number of (205) employees and represented for (26.25%), and divided the sample of the exploratory experience (15) employees and sample Construction.

¹ Corresponding author: ali.salman@st.tu.edu.iq College of Physical Education and Sports Sciences / University of Tikrit, Tikrit, Iraq.

² Corresponding author: ib.alnofan@tu.edu.iq College of Physical Education and Sports Sciences / University of Tikrit, Tikrit, Iraq.

واقع الابداع الوظيفي في وزارة الشباب والرياضة العراقية

علي سلمان داود

أ.م.د. إبراهيم فيصل خلف العزاوي

جامعة تكريت - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - تكريت - العراق

تاريخ البحث

- متوفر على الانترنت

2024/12/31

الكلمات المفتاحية

- الابداع الوظيفي

الخلاصة

هدفت الدراسة الى :

التعرف على واقع الإبداع الوظيفي في وزارة الشباب والرياضة، وتمثلت مشكلة البحث لاحظ تراجع بعض الادارات في الاهتمام بمواردها البشرية وما تملكه من رأس مال فكري قادر على الابتكار والابداع .

فيما حُصص الفصل الثاني للدراسات النظرية والسابقة ، أما الفصل الثالث فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بأساليب الدراسات المسحية والعلاقات الارتباطية هذا ما يتلاءم مع طبيعة الدراسة الحالية واشتمل مجتمع البحث على موظفي وزارة الشباب والرياضة دوائر (دائرة التربية البدنية والرياضة ، دائرة شؤون الأقاليم والمحافظات) والبالغ عددهم (781) موظفاً وقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية عن طريق القرعة والبالغ اعدادهم (205) موظف وتمثلت بالنسبة (26.25 %)، وقسمت عينة التجربة الاستطلاعية (15) موظفاً وعينة البناء (100) موظفاً وعينة التطبيق (90) موظفاً. واستخدم الباحث الحقيبة الإحصائية لبرنامج (SPSS).

أما الفصل الرابع فقد تضمن عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها، وخصص الفصل الخامس للاستنتاجات والتوصيات ، بتحقيق الابداع الوظيفي للعاملين في وزارة الشباب والرياضة ، وقد أوصى الباحث بالاستفادة من مقياس الإبداع الوظيفي، والتأكيد اهمية بتحقيق الإبداع الوظيفي.

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة واهمية البحث :

تعد الإدارة بشكل عام هي الركيزة الأساس لكل عمل مبني على أسس علمية صحيحة وفعالة تعتمد على أساليب إدارية حديثة تكفل بتقديم الخدمات العامة في اقصر وقت وبأقل كلفة ممكنة ، إذ إن تقدم أي مجتمع من المجتمعات لا يعتمد على ما يمتلكه من ثروات طبيعية فقط ، وإنما يعتمد على ما لديه من عناصر بشرية معدة إعداداً جيداً ، إذ إنه لا يمكن لأي مجتمع مهما تعددت وتباينت أشكاله وظروفه ان يكون ناجح كما لا يمكنه ان يحافظ على هذا النجاح إلا اذا توافرت له إدارة فعالة.

إن بداية الابداع الوظيفي يأتي من خلال فكرة أو خاطرة تجول في مخيلة الموظفين في مجال معين ، أذ من الصعب أن تنتهيهم المعاناة أو العقبات عن ملاحقة تحقيق الهدف مهما تطلب ذلك من جهد ووقت ، والمهم هنا هو أن أولئك المبدعون نجدهم من الذين يمتلكون دوافع تتجلى في حاجتهم الى بناء مواقف وخبرات مناسبة بطرائق متكاملة وذات معنى هادف .

1-2 مشكلة البحث

من خلال إطلاع الباحث على المراجع والمصادر و البحوث و ما توصلت إليه الدراسات التربوية و الإدارية و النفسية و علوم الاجتماع و المقابلات مع السادة الخبراء و المختصين، فضلاً عن خبرته المتواضعة في خدمته الوظيفية كونه أحد العاملين في وزارة الشباب والرياضة ، لاحظ تراجع بعض الادارات في الاهتمام بمواردها البشرية وما تملكه من رأس مال فكري قادر على الابتكار والابداع ، وهناك ادلة كثيرة الى أن واقع التخطيط التقليدي المتبع حالياً في دوائر وزارة الشباب والرياضة ينتج عنه عدة مشكلات ممكن حصر بعضها عدم توزيع العنصر البشري حسب مؤهلة العلمي وعدم وضع الإنسان المناسب في المكان المناسب وقلة الاهتمام بالعنصر البشري داخل وزارة الشباب والرياضة وعدم مراعاة احتياجات العاملين من الناحية التكنولوجي والمادي و التنظيمي، ويستطيع الباحث مما ذكر في المشكلة أن يُحدد السؤال التي قد يتوصل للإجابة عليها في دراسته و كالاتي.

1- ما يتمتع موظف الوزارة بالأداء المبدع المميز ؟

3-1 أهداف البحث.

1- اعداد مقياس الابداع الوظيفي للعاملين في وزارة الشباب والرياضة.

2- التعرف على واقع الابداع الوظيفي في وزارة الشباب والرياضة.

1 - 4 مجالات البحث

1-4-1 المجال البشري : الموظفون العاملون في دوائر(التربية البدنية والرياضة - شؤون الاقاليم

والمحافظات) في وزارة الشباب والرياضة.

1-4-2 المجال الزمني: 1 / 12 / 2023 لغاية 1 / 10 / 2024

1-4-3 المجال المكاني: وزارة الشباب والرياضة (المقر العام) بغداد

1-5-1 تحديد المصطلحات

1-الابداع الوظيفي : انه مجموعة من العمليات التي يستخدمها الفرد بما يتوفر لديه من قدرات

عقلية وفردية وفكرية وما يحيط به من مؤثرات مختلفة لينتج انتاجاً نافعاً له وللمؤسسة التي

يعمل فيها وللمجتمع الذي يعيش فيه⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Evan.S.J.Creative thinking in the dicion Management، Cincinnati: Ohio: South Western Publishing ،1999،p،19.

تعريف اجرائي للإبداع الوظيفي : هو رؤية الفرد لظاهرة ما بطريقة جديدة لذلك يمكن القول ان الإبداع الوظيفي يتطلب شطارة ومهارة وحس بالمشكلة ومعالجتها بالقدرة على التفكير بشكل مختلف.

3- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

3-1 منهج البحث:

تتوقف إجراءات البحث المستخدمة سواء أكانت في جمع البيانات أم تحليلها أم استخلاص النتائج على طبيعة منهج البحث ونوعه , إذ إن اختيار المنهج الملائم لبحث المشكلة أو لتحقيق الهدف منها من أهم الخطوات التي يترتب عليها نجاح البحث , ويعد المنهج بأنه " الطريق العلمي الذي يسلكه الباحث في حل مشكلة بحثه, فطبيعة المشكلة تفرض منهجاً معيناً للوصول الى الحقيقة"⁽¹⁾.

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية، لأنه المنهج المناسب الذي يحقق أهداف الدراسة، إذ يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع فعلاً، كما يهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، "وأن الأسلوب المسحي يسعى الى جمع البيانات من افراد المجتمع لمحاولة تحديد الحالة الراهنة في متغير معين او متغيرات معينة"⁽²⁾، ولا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها فقط، وإنما يستهدف تحليل النتائج وتفسيرها، كما ان طبيعة المشكلة تتلاءم مع هذا النوع من المناهج.

3-2 مجتمع البحث وعيناته:

المجتمع هو " مجموعة العناصر والأفراد الذين ينصب عليهم الاهتمام في دراسة معينة"⁽³⁾، تم تحديد مجتمع البحث والمتمثل بالموظفين العاملين في دائرتي التربية البدنية والرياضة ودائرة شؤون الأقاليم والمحافظات في وزارة الشباب والرياضة , وبالباغلة اعدادهم (781) موظفاً، و استبعد الموظفون المجازون دراسيا والمنسبين الى خارج الوزارة ولأسباب أخرى أيضاً ولعدم تواجدهم والتزامهم في الدوام الرسمي* ، وان اختيار الباحث للعينة يعد من المراحل المهمة في البحث وان يكون الاختيار ممثلاً لمجتمع الأصل تمثيلاً صادقاً. تم اختيار الباحث عينة من دائرتين هما دائرة التربية البدنية والرياضة ودائرة شؤون الأقاليم

(1) نوري ابراهيم الشوك؛ دليل البحوث لكتابة الابحاث في التربية الرياضية. ط1، (بغداد ، 2004)، ص51.
(2) محمد حسن علاوي واسامة كامل راتب؛ البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، ط1، (القاهرة، دار الفكر العربي، 1999)، ص139.
(3) محمد صبحي ابو صالح ؛ الطرق الاحصائية ، ط1 : (عمان , دار المعارف ، 2000) ص 245.
* مخلق رقم (6)

والمحافظات وترجع الأسباب الى أنها مختصة بالجانب الرياضي، وبلغ عددهم (781) موظفاً ، اما عينة البحث بلغت اعدادهم (205) موظفاً والتي مثلت نسبة (26.25%) من المجتمع الكلي للدراسة . وقد تم تحديد (15) موظفاً بالطريقة العشوائية عن طريق القرعة ويمثلون عينة التجربة الاستطلاعية إذ تم اختيارهم من خارج عينة البناء والتطبيق كما تم تحديد عينة البناء البالغ اعدادهم (100) موظفاً أيضاً بالطريقة العشوائية عن طريق القرعة وكذلك تم اختيار عينة التطبيق البالغ عددهم (90) موظفاً بالطريقة العشوائية ايضاً عن طريق القرعة هم من خارج عينة البناء كما مبين في جدول رقم (1) يبين المجتمع والعينات بشكل اوسع ومفصل.

الجدول (1): تفاصيل توزيع العينة

العينة						المجتمع	الدائرة	ت
النسبة المئوية	التجربة الاستطلاعية	النسبة المئوية	التطبيق	النسبة المئوية	البناء			
%3.90	8	%21.95	45	%24.39	50	102	التربية البدنية والرياضة	1
%3.41	7	%21.95	45	%24.39	50	103	شؤون الاقاليم والمحافظات	2
%7.31	15	%43.9	90	%48.78	100	205	المجموع	

3-3 الأجهزة والأدوات والوسائل المستخدمة في البحث:

"هي أدوات الباحث التي يستطيع بموجبها جمع البيانات وحل المشكلة لتحقيق أهداف البحث"¹.

لذلك استعان الباحث بالوسائل والأدوات الآتية :-

3-3-1 الأدوات والوسائل المستخدمة في البحث

1. المقابلات الشخصية (*)

2. الشبكة العالمية الانترنت

¹ محمد خليل عباس وآخرون : مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ط 3، 2011، ص 237.

3. المصادر والمراجع

4. استمارة استبيان لمقياس استثمار الموارد البشرية

5. استمارة استبيان للإبداع الوظيفي

6. اقراص ليزيرية (CD)

7. فريق العمل المساعد(*)

3-3-2 الاجهزة المستخدمة في البحث

1- حاسبة نوع (كاسيو) عدد 1

2- لا بتوب نوع (DELL) عدد 1

3- طابعة ليزيرية نوع (Canon 2900) عدد 1

4- كامرة فيديو نوع (SONY) عدد 1

مقياس الابداع الوظيفي

اعد الباحث مقياس الإبداع الوظيفي والذي يتكون من (64) عبارة موزعة على (9) محاور المحور الأول يحتوي على (12) عبارة والمحور الثاني يحتوي على (12) عبارة والمحور الثالث يحتوي على (10) عبارات والمحور الرابع يحتوي على (10) عبارة والمحور الخامس يحتوي على (10) عبارات والمحور السادس يحتوي على (10) عبارات. وسيقوم الباحث بأجراء الاسس العلمية للمقياس وهي الصدق والثبات والموضوعية.

تحديد مجالات الإبداع الوظيفي

جدول (2) يبين صلاحية مجالات الابداع الوظيفي

نوع الدلالة	كا	عدد الخبراء		الابداع الوظيفي	ت
		غير موافقون	الموافقون		
معنوي	19	0	19	الاصالة	1
معنوي	19	0	19	الطلاقة	2
معنوي	19	0	19	المرونة	3

* ملحق رقم (6)

** ملحق رقم (11)

معنوي	19	0	19	المخاطرة	4
معنوي	15.22	1	18	القدرة على التحليل	5
معنوي	15.22	1	18	الحساسية للمشكلات	6
غير معنوي	19	19	0	الاحتفاظ بالاتجاه او تركيز الانتباه	7
غير معنوي	19	19	0	التغيير	8
غير معنوي	19	19	0	التحفيز	9

الجدول (3) يبين توزيع العبارات والمحاور مقياس الابداع الوظيفي

العدد	توزيع المحاور والعبارات	ت
9	عدد المحاور المقياس	1
10-12	عدد العبارات لكل محور	2
64	عدد العبارات الكلية	3

الخصائص السيكومترية لمقياس الإبداع الوظيفي * :

الصدق

استخدم الباحث مؤشرين للصدق بما يتلاءم وطبيعة مقياس الإبداع الوظيفي ومن أجل تحقيق

صدق المقياس تم تطبيق :

أ. صدق المحتوى

وقد تم التحقق من صدق مقياس الإبداع الوظيفي من خلال عرض فقراته على مجموعة من الخبراء و المختصين و البالغ عددهم (19) خبيراً * وذلك للتأكد من صلاحية فقراتها وملائمتها للمقياس.

ب. الصدق التكويني (الفرضي)

وقد تم اعتماد كلا الطريقتين الإحصائيتين هما المجموعتان الطرفيتان ومعامل الاتساق الداخلي في التحقق من صدق المقياس ، اذ تم حساب القوة التمييزية للفقرات ، وتم حساب معامل الاتساق الداخلي من خلال حساب العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الابداع الوظيفي.

* ملحق رقم (10)

* ملحق رقم (3)

الجدول (4) يبين القدرة التمييزية الابداع الوظيفي

النتيجة	مستوى الخطأ	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا	
			ع	س	ع	س
معنوي	.000	21.066	7.777	168.68	6.236	126.68

الجدول (5) يبين القدرة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الابداع الوظيفي

النتيجة	مستوى الخطأ	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		رقم الفقرة
			ع	س	ع	س	
معنوي	0.000	2.449	.4082	2.800	.5099	2.480	1
معنوي	0.000	1.344	.5099	2.480	.54160	2.280	2
معنوي	0.000	.395	.7637	2.200	.6658	2.210	3
معنوي	0.000	1.613	.5416	2.720	.5099	2.480	4
معنوي	0.000	3.833	.4085	2.800	.5416	2.280	5
معنوي	0.000	3.101	.4586	2.720	.5416	2.280	6
معنوي	0.000	1.726	.4760	2.680	.5066	2.440	7
معنوي	0.000	.278	.5062	2.560	.5099	2.520	8
معنوي	0.000	1.481	.6450	2.600	.4899	2.360	9
معنوي	0.000	.430	.7000	2.360	.6137	2.280	10
معنوي	0.000	.486	.6532	2.520	.5000	2.600	11
معنوي	0.000	1.131	.5099	2.520	.4899	2.360	12
معنوي	0.000	.990	.5859	2.480	.5567	2.320	13
معنوي	0.000	1.237	.6506	2.560	.5859	2.480	14
معنوي	0.000	.457	.5000	2.600	.6377	2.360	15
معنوي	0.000	1.481	.5567	2.680	.5066	2.440	16
معنوي	0.000	1.594	.5416	2.720	.6782	2.280	17
معنوي	0.000	2.535	.5773	2.600	.5066	2.440	18
معنوي	0.000	1.042	.4761	2.680	.5859	2.480	19
معنوي	0.000	1.325	.4582	2.720	.5066	2.440	20
معنوي	0.000	2.049	.5228	2.7600	.4761	2.320	21
معنوي	0.000	3.111	.3741	2.840	.5099	2.480	22
معنوي	0.000	2.846	.5831	2.560	.4358	2.240	23
معنوي	0.000	2.198	.4358	2.760	.5831	2.440	24

الثورة الرقمية في علوم الرياضة رؤى وتطبيقات

معنوي	0.000	.000	.5831	2.560	.6506	2.560	25
معنوي	0.000	.1.374	.4358	2.760	.5831	2.560	26
معنوي	0.000	.000	.5099	2.480	.5859	2.480	27
معنوي	0.000	.286	.5000	2.600	.4899	2.640	28
معنوي	0.000	1.726	.4761	2.680	.5066	2.440	29
معنوي	0.000	1.871	.4899	2.640	.5066	2.560	30
معنوي	0.000	.568	.4899	2.640	.4358	2.240	31
معنوي	0.000	3.050	.7071	2.400	.7593	2.080	32
معنوي	0.000	1.542	.5831	2.560	.5099	2.480	33
معنوي	0.000	.516	.70711	2.400	.7593	2.080	34
معنوي	0.000	.516	.5831	2.560	.5099	2.480	35
معنوي	0.000	2.828	.5831	2.560	.5099	2.480	36
معنوي	0.000	1.585	.4082	2.800	.5773	2.400	37
معنوي	0.000	.566	.4899	2.640	.5773	2.400	38
معنوي	0.000	.270	.4358	2.760	.5568	2.680	39
معنوي	0.000	1.613	.4761	2.680	.5682	2.6400	40
معنوي	0.000	2.021	.5099	2.520	.5410	2.2800	41
معنوي	0.000	4.549	.4899	2.640	.4899	2.360	42
معنوي	0.000	2.449	.2768	2.920	.5000	2.400	43
معنوي	0.000	2.714	.4082	2.800	.5090	2.480	44
معنوي	0.000	2.767	.4358	2.760	.5000	2.400	45
معنوي	0.000	3.633	.4082	2.800	.5062	2.440	46
معنوي	0.000	1.726	.3316	2.880	.5062	2.440	47
معنوي	0.000	.556	.4761	2.680	.5062	2.400	48
معنوي	0.000	.556	.5066	2.560	.5090	2.480	49
معنوي	0.000	1.124	.5000	2.600	.5062	2.440	50
معنوي	0.000	1.124	.5066	2.560	.5000	2.400	51
معنوي	0.000	1.714	.4899	2.640	.5000	2.400	52
معنوي	0.000	2.359	.5000	2.600	.4586	2.280	53
معنوي	0.000	4.666	.5228	2.760	.3747	2.160	54
معنوي	0.000	3.795	.4358	2.760	.4586	2.280	55
معنوي	0.000	2.359	.5000	2.600	.4582	2.280	56
معنوي	0.000	2.171	.5773	2.600	.4582	2.280	57
معنوي	0.000	3.111	.4761	2.680	.5228	2.240	58
معنوي	0.000	2.977	.4582	2.720	.6633	2.240	59
معنوي	0.000	2.343	.5066	2.560	.5773	2.20	60

معنوي	0.000	1.272	.8165	2.400	.4725	2.160	61
معنوي	0.000	1.488	.5831	2.560	.5567	2.320	62
معنوي	0.000	3.050	.4899	2.640	.4358	2.240	63
معنوي	0.000	2.069	.6506	2.560	.5773	2.200	64

الثبات

وللتحقق من ثبات مقياس الإبداع الوظيفي تم استخدام:

أ- التجزئة النصفية

تم احتساب التجزئة النصفية من خلال تجزئة فقرات المقياس الفقرات الفردية عن الفقرات الزوجية ومن أجل معرفة التجانس بين الفقرات الفردية والزوجية ومن ثم حساب معامل الارتباط بينهما فكانت قيمة معامل الارتباط بين النصفين (909.) وان هذا المؤشر يعني بنصف المفردات، عليه لا بد من استخدام معادلة (سبيرمان - براون) للتعرف على مقدار معامل الثبات لجميع المفردات. وبعد الإجراء الإحصائي لهذه المعادلة بلغت قيمة ثبات كامل المقياس (952.) وهي قيمة عالية مما يدل على ان المقياس ثابت وان عدد فقرات المقياس (64) فقرة ولكل نصف (32) فقرة.

ب. معادلة الفا كرو نباخ

إن فكرة هذه الطريقة تقوم على أساس حساب الارتباطات بين العلاقات المجموعة الثبات على جميع الفقرات في الاختبار، وكأننا قسم الاختبار على قسمين كما لاحظنا في الطريقة النصفية بل هنا يقسم على عدد من الاجزاء يساوي عدد فقراته، أي كل فقرة تشكل، اختباراً فرعياً. ومن أجل حساب الثبات بهذه الطريقة تم إخضاع جميع الاستمارات الى معامل الفا كرونباخ وعند تطبيق المعادلة ظهرت قيمة معامل الثبات تساوي (909.) وهي قيمة عالية للثبات.

الجدول (6) يبين معامل الثبات للمقياس الإبداع الوظيفي

الفا كرونباخ	التجزئة النصفية		المقياس	ت
	معامل الثبات	ثبات نصف الاختبار		
.929	.952	.909	الإبداع الوظيفي	1

3-12 الوسائل الإحصائية:

اعتمد الباحث في تفرغ البيانات وجدولتها واعداد المعالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS23) لاستخراج الوسائل الإحصائية. (1):

بعض القوانين الاحصائية المتبعة:

1- النسبة المئوية:

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{الجزء}}{\text{الكل}} \times 100$$

2- الوسط الحسابي:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

حيث أن:

X_i : تمثل قيم مشاهدات العينة.

n: تمثل حجم العينة.

3- الوسيط:

- حالة عدد البيانات الفردية: القيمة المرتبة $m_d = \left(\frac{n+1}{2}\right)^{th}$

- حالة البيانات الزوجية: للقيم المرتبة $m_d = \text{Average}\left\{\left(\frac{n}{2}\right)^{th} + \left(\frac{n}{2} + 1\right)^{th}\right\}$

4- الانحراف المعياري:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n}} \quad \text{أو} \quad SD = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n X_i^2 - \frac{(\sum_{i=1}^n X_i)^2}{n}}{n-1}}$$

5- معامل الارتباط البسيط (ارتباط بيرسون):

$$r_{XY} = \frac{\text{Cov}(X,Y)}{\sqrt{\text{Var}(X)\text{Var}(Y)}} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i Y_i - n \bar{X} \bar{Y}}{\sqrt{(\sum_{i=1}^n X_i^2 - n \bar{X}^2)(\sum_{i=1}^n Y_i^2 - n \bar{Y}^2)}}$$

(1) محمد بلال الزعبي وعباس الطلافحة؛ النظام الإحصائي spss فهم وتحليل البيانات الإحصائية، (الأردن، عمان، دار وائل للطباعة والنشر، 2000م)، ص191.

6- معامل ارتباط سبيرمان للرتب:

$$r_s = 1 - \left[\frac{6 \sum D_i^2}{n(n^2-1)} \right], \quad D_i = (R(X_i) - R(Y_i))$$

7- الوسط الفرضي:

$$\text{الوسط الفرضي} = \frac{\text{Max}(X_i) + \text{Min}(X_i)}{2}$$

حيث أن:

$\text{Max}(X_i)$: تمثل اعلى قيمة من قيم مشاهدات العينة.

$\text{Min}(X_i)$: تمثل اقل قيمة من قيم مشاهدات العينة.

8- اختبار t-test للعينات المستقلة

الجدول (7) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (T) المحسوبة

وقيمة الدلالة لمجالات الابداع الوظيفي

المجال	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الخطأ	الدلالة
الاصالة	27.7	21	3.7	17.2	0.000	معنوي
الطلاقة	27.3	21	4.7	12.6	0.000	معنوي
المرونة	23.9	21	3.4	8.1	0.000	معنوي
المخاطرة	23.5	21	4.1	5.7	0.000	معنوي
القدرة على التحليل	23.1	21	3.82	5.1	0.000	معنوي
الحساسية بالمشكلات	22.1	21	4.2	2.5	0.000	معنوي

تبين من الجدول اعلاه ان مقياس الابداع الوظيفي للعاملين في وزارة الشباب والرياضة ، حقق الوسط الحسابي (147.87) ، وانحراف معياري (17.15) ، ووسط فرضي بلغ (128) ، وبلغت قيمة (t) المحسوبة (10.5)، بمستوى خطأ (0.000)، وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الخطأ لقيمة (ت) اقل من مستوى الدلالة ، فهذا يدل على ان هنالك فروقاً معنوية ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي. وان العاملين في وزارة الشباب والرياضة يتمتعون بمهارات الابداع الوظيفي في تأدية واجباتهم وتطبيقها في عملهم الإداري الرياضي،

والنتيجة التي ظهرت ماهي الا دليل على مدى تحلي الموظفين بتبادل الافكار ومحاولاتهم المستمرة في الوصول الى أكبر عدد من الافكار الجديدة التي تساعد في ان تنتج أفكاراً وأشياء حقيقية ومنطقية ذات مدى بعيد ووضعتها في طرائق جديدة ومفيدة تغير من واقع الحال بشكل ملحوظ، أي ان الابداع هو القدرة على جمع المعلومات والمشاركة لجميع الأطراف العاملة بتطوير أفكار جيدة، ومن ثم عكس ذلك على المخرجات لهذه الوزارة، ويحسن عملية صنع القرار وحرية التفكير دون قيود⁽¹⁾.

ليجد الموظف في نفسه" قائد مبدع بعيد عن الجمود والرتابة والروتين المزعج ، حتى ينقل مؤسسته من حالة الجمود والركود الى حالة الحيوية والنشاط ،ومواكبة التطور والتقدم في المجالات الرياضية والعلمية والتكنولوجية والثقافية".⁽²⁾.

اما نتائج مجالات مقياس الابداع الوظيفي ، فقد أظهرت نتائج محور الاصاله ان هناك فروقاً معنوية ذات دلالة إحصائية ، إذ بلغ الوسط الحسابي (27.77) ، ووسط فرضي بلغ (21) ، وبما أن الوسط الحسابي أكبر من الوسط الفرضي ومستوى الخطأ لقيمة (ت) أقل من مستوى الدلالة ، هذا يعني ان موظفي الوزارة يتمتعون بالأصالة في عملهم الإداري الرياضي، اي انهم قادرون على انتاج حلول جديدة وغير مقلدة أو بمعنى آخر يبتعدون عن طرق التفكير التقليدي لاستكشاف الأفكار الأصيلة ، ويعزو الباحث ذلك الى "ان وجود خاصية الاصاله في الاداري ، يجعل منه شخصية ذات طابع متميز تستقطب اهتمام الآخرين ، إذ أن أداءه لا يقتصر على عمله وانجازه الاداري أو الرياضي فقط إنما هو يمتد ويتسع ليشمل تأثيره في الانجازات للموظفين ، وذلك من خلال الوصول الى تنفيذ المتطلبات الرئيسة لجوانب العمل الإداري والرياضي". وكذلك يرى الباحث أن الموظف يستطيع من خلالها التأثير بالآخرين والقيام بالتوجيه والمتابعة لتنفيذ المتطلبات المطلوبة في العمل الاداري التي ممكن من خلالها بناء علاقات متوازنة تكون هي الطريق الذي يوضح اسلوب العمل الصحيح وصولاً الى تحقيق الانجازات الإدارية .

وكما يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة الوسط الحسابي لمحور الطلاقة أكبر من قيمة الوسط الفرضي ، إذ إن هناك فروقاً معنوية ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي، فقد بلغ الوسط الحسابي (27.38) ، وبانحراف معياري (4.782) ، ووسط فرضي بلغ (21) ، وبلغت قيمة ت

(1) Daft, Richard L, and Noe, **Raymond, Organizational behavior, Bandon PR**, Southwestern Publishing, A, 2001.P.P.22-23.

(2) محمد جاسم : سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسية وأفاق التطوير العام .ط1:(الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع ،2008)،ص46.

المحسوبة (12.6)، بمستوى خطأ (0.000)، وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الخطأ لقيمة (ت) أقل من مستوى الدلالة. وهذا يدل على ان العاملين في وزارة الشباب والرياضة يتمتعون بالطلاقة في عملهم الإداري والرياضي، بمعنى انهم لديهم قدرة عالية على سيولة الأفكار وسهولة توليدها، ويعزو الباحث ذلك الى امتلاكهم المؤهلات والخبرات الكافية بالتعامل مع المشكلات أو الصعوبات الادارية التي تواجههم في العمل فهم من حملة شهادة البكالوريوس والشهادات العليا ، وهذا يؤكد ان مستوى العينة جيد في الابداع الوظيفي ويعزو الباحث ذلك الى رؤية الموظفين باتجاه المكان الذي يعملون فيه ويسعون دائماً الى تطوير قدراتهم وابتكار كل ما هو جديد وخاص بعملهم من اجل عدة اسباب منها التميز والتفرد بالإبداعات والابتكارات عن اقرانهم فضلا عن تحقيق عدة اهداف مرسومة كما ان العينة تتسم بالأبداع في ممارستها بشكل مرن ومجدي، وانصب تركيز اهتمامهم على تحقيق المهام الوظيفية وفق منهجية متعارف عليها، اذ أعدت الأبداع هدفا استراتيجياً في تطوير عمل هيكلية وزارة الشباب والرياضة بالقدر المناسب. "مما يمنح الإداري المبدع القدرة على توليد عدداً كبيراً من البدائل والمتراذفات والافكار من خلال البحث الموسع في مخزون الذاكرة من معارف وممارسات معوقات وتجارب لها علاقة بالموضوع"¹.

وأن درجة مجال المرونة في مقياس الإبداع الوظيفي حققت الوسط الحسابي أكبر من قيمة الوسط الفرضي ، وقيمة ت المحسوبة اقل من مستوى الدلالة (0.000) ، إذ إن هناك فروقاً معنوية ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي ، اذ بلغ الوسط الحسابي (23.93) ، وانحراف معياري (3.40) ، ووسط فرضي بلغ (21) ، وبلغت قيمة ت المحسوبة (8.14)، بمستوى خطأ (0.000)، وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الخطأ لقيمة (ت) اقل من مستوى الدلالة ، مما يدل ان العاملين في وزارة الشباب والرياضة يتمتعون بدرجة من المرونة في عملهم الإداري، ويعزو الباحث ذلك الى بيئة الدوائر كونها شبابية وتحوي على عدة نشاطات من شأنها ان تحفز الموظفين على الابداع وكذلك عملية انسياب المعلومات وطبيعة التواصل المستمرة للتطوير والتخلص من العقبات والمشاكل التي تتوافق مع امكانيات الموظفين، فالعالم اليوم يقع ضمن ثورة المعلومات والاتصالات لعمليات التغيير ودفع المنتديات الى تنمية الابداع ليتمكنها من التعايش ومواكبة متطلبات المستقبل وفق

(1) ابراهيم رمضان الديب : استراتيجيات الابداع والابتكار. المؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني ،مجلة التدريب والتقنية ، العدد 160، الرياض، 2007 ،ص 32-33 .

متغيرات توافق المرحلة فقد أشارت (سهيلة 2003) بأنه التغيير والتجديد المتطور الذي يجعل عملية الانجاز للأهداف أكثر فاعلية (1).

اذ "ان المرونة هي تجاوز وتخطي وعدم الاكتراث بالعقبات التي تفرزها البيئة الخارجية والاتصاف بصفة المرونة ممكن ان تجعل الاداري ان تتوفر لديه بنك كبير من الكلمات والمفاهيم وبنك كبير من المعلومات والمعارف" (2).

ولما كانت قيمة الوسط الحسابي أكبر من قيمة الوسط الفرضي لمجال قبول المخاطرة في مقياس الابداع الوظيفي , اذ ان هناك فروقاً معنوية ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي , فقد بلغ الوسط الحسابي (23.5) , وبانحراف معياري (4.17) , ووسط فرضي بلغ (21) , وبلغت قيمة ت المحسوبة (5.70) , بمستوى خطأ (0.000) , وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الخطأ لقيمة (ت) اقل من مستوى الدلالة , وهذا يدل على ان موظفي وزارة الشباب والرياضة يتمتعون بقبول المخاطرة في عملهم الإداري , أي انهم يتبنون افكار جديدة واساليب حديثه و يتحملون مسؤولياتهم وينفذون واجباتهم الإدارية, ويعزو الباحث ذلك الى ان "الإداري المبدع يميل لأخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة , ولديه الاستعداد لتحمل المخاطرة عن الاعمال الإدارية التي يقوم بها والمسؤوليات المترتبة على ذلك". (3) كذلك يعزو الباحث ذلك ايضاً الى ان الحاجة الى الابداع تأتي نتيجة الظروف والتغيرات التي تفرضها بيئة العمل وتحقيق رغبات المستفيدين في اختيار أفضل الطرق والاساليب الإدارية. إذ ان الابداع يعمل على تعزيز العلاقة التفاعلية بين المؤسسة والبيئة التي تعمل بها وايجاد الحلول على غير المعتاد, مما يساعد على مواكبة المستجدات والتحديات عبر التخطيط والتحليل والمخاطرة (4).

ولما كانت قيمة الوسط الحسابي أكبر من قيمة الوسط الفرضي لمجال القدرة على التحليل والربط في مقياس الابداع الوظيفي , اذ ان هناك فروقاً معنوية ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي فقد بلغ الوسط الحسابي (23.1) , وبانحراف معياري (3.82) , ووسط فرضي بلغ (21) , وبلغت قيمة ت المحسوبة (5.15) , بمستوى خطأ (0.000) , وبما ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي

(1) سهيلة عباس: القيادة الابتكارية والاداء المتميز حقبية تدريسية لتنمية الابداع الاداري، ط1(عمان، دار وائل للنشر والتوزيع،2004)، ص 19 — 20.

(2) ايمن ابو راس؛ ثروة بين يديك اسمها العقل. كيف تجيد استخدام عقلك لتنتج في حياتك وتتفوق في دراستك. (القاهرة، دار الطائع للنشر والتوزيع ، 2004)، ص30.

(3) هاشم الشيبيني ؛ مصدر سبق ذكره (1997) ص91.

(1) موسى اللوزي؛ التطوير التنظيمي اساسيات ومفاهيم حديثة، ط1(عمان، دار وائل للنشر والتوزيع،2000)، ص291.

ومستوى الخطأ لقيمة (ت) اقل من مستوى الدلالة.، وهذا يدل على ان موظفي وزارة الشباب والرياضة يتمتعون بالقدرة على التحليل والربط في عملهم الإداري ، أي انهم لديهم القدرة على تنظيم أفكارهم ويحددون تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه ولديهم القدرة على تجزئة وتحليل مهام العمل بدرجة كبيرة ، وتعزو الباحثة ذلك الى ان المتابعة المستمرة لبيئة العمل والتحليل المنطقي للمشكلات والصعوبات وعدم إمكانية التباطؤ وتساهل في حلها يساعد في اجتياز هذه العقبات والتغلب عليها والظهور بأفضل صورة ممكنة، ، كما ان "الإداري المبدع هو الذي يكتفي بالشيء البسيط من المعلومات عند القيام بعمل جديد لقدرة على تبسيط وتنظيم أفكاره والعمل وفق أسس مدروسة ، ويوصف الإداريين القادرين على التحليل بانهم الإداريين الذين يستطيعون ان يتناولوا فكرة او عملاً ثم يحددوا تفاصيله".⁽¹⁾

واخيراً كانت قيمة الوسط الحسابي لمحور الحساسية للمشكلات في مقياس الابداع الوظيفي اكبر من قيمة الوسط الفرضي فقد بلغ الوسط الحسابي (22.1556) ، وبانحراف معياري (4.29) ، ووسط فرضي بلغ (21) ، وبلغت قيمة ت المحسوبة (2.58)، بمستوى خطأ (0.000)، وبما أن الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الخطأ لقيمة (ت) اقل من مستوى الدلالة. ، وهذا يدل على ان هناك فروقاً معنوية ذات دلالة إحصائية ولصالح الوسط الحسابي و ان مدراء منتديات الشباب والرياضة يتمتعون بالإحساس للمشكلات في عملهم الإداري، ما يعني انهم يمتلكون حساسية قوية تجاه بدء المشكلات وانهم اقدر على رؤيتها من الآخرين، ويعزو الباحث ذلك الى ان الموظفين يريدون دائماً أن يظهروا بالشكل المتكامل والافضل امام المجتمع وبذلك يكونوا قد ابتعدوا عن الانتقادات لذلك يرى كل منهم كيفية وجود القصور والمشكلات والعقبات والعمل على التحكم بها وحلها والتخلص منها على اتم وجه ،فلذلك نجد ان الاحساس بالمشكلة وتحديد المعلومات الدقيقة وايصال النتائج الى الاخرين من الموظفين العاملين في وزارة الشباب والرياضة تعد احدى العوامل التي تسهم في تنمية العمل الإداري في الدائرة، إذ "إن اكتشاف المشكلة يمثل خطوة أولى في عملية البحث عن حل لها ومن ثم إضافة تحسينات وتعديلات على المعارف الموجودة ، ومن ثم الاحتمال سيزداد أمامهم نحو الإبداع الخلاق أو إعادة توظيفها وإثارة تساؤلات من حولها ولاسيما الإداريين الذين تقع على عاتقهم هذه المسؤولية المهمة التي من شأنها ان تغير في سلوكهم وتعاملهم مع الاخرين".⁽²⁾

(2) تركي عبد الرحمن سعد الحقباني ؛ مصدر سبق ذكره (1997) ص17.

(1) محمد بكر نوفل ؛ الإبداع الجاد مفاهيم وتطبيقات ط:1: (عمان، الأردن، مركز دبيونو للطباعة للنشر والتوزيع ،2009)، ص55.

ويرى الباحث ان دوائر وزارة الشباب والرياضة التي لا تعد الابداع هدفاً استراتيجياً غالباً ما يؤثر في طبيعة عملها، بوصفه العامل الاساس في عمليات التغيير والتطوير والتجديد ومحدد مهم في جعل عملية الانجاز للأهداف اكثر فاعلية⁽¹⁾

فضلاً عن نتيجة التفاوت بين أداء وزارة الشباب والرياضة الفعلي والأداء المرغوب فيه، وتوفر المعلومات حول أسلوب أفضل للعمل لذا فان الوزارة تحاول تقليص الفجوة من خلال القدرة على الإبداع الإداري، ويعمل هذا الإبداع على تعزيز علاقة التفاعل بين الوزارة والبيئة التي تعمل بها وإيجاد الحلول لمشاكله الداخلية والخارجية التي تواجهه فضلاً عن قدرة وزارة الشباب والرياضة على مواكبة المستجدات والتحديات من الاعتماد على كفايته وقدرة أفرادها في التفكير والتخطيط والتحليل⁽²⁾.

5 - الاستنتاجات والتوصيات

5-1 الاستنتاجات

في ضوء النتائج التي تصل اليها الباحث تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات الآتية:

- 1- تبين من نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباط وتأثير بين المتغير الابداع الوظيفي بأبعاده (الاصاله , الطلاقة , المرونة , المخاطرة , القدرة على التحليل , حساسية بالمشكلات) للعاملين في وزارة الشباب والرياضة.
- 2- تأثير استخدم الامثل لعملية الابداع لموظفي وزارة الشباب والرياضة وان نجاحهم يتوقف على التعاون والحوار فيما بينهم وإيجاد الحلول للمشكلات داخل الدوائر وأقسام الوزارة التي سوف تتيح مجال للعاملين على اظهار قدراتهم في مجال العمل.
- 3- تمتع موظفي وزارة الشباب والرياضة بمقدار معين من (الابداع الوظيفي)
- 4- توافر الابداع متمثلاً بأبعاده بنسبه معنوية ويحتاج الى مزيدا من الاهتمام من خلال تبني بعض استراتيجيات رفع الإبداع الوظيفي لدى العاملين.

5-2 التوصيات

1. تعميم نتائج الدراسة الحالية على موظفي وزارة الشباب والرياضة.
2. التأكيد على تطوير الابداع الوظيفي من موظفي وزارة الشباب والرياضة باعتباره أحد العوامل المهمة في زيادة المستوى الإبداع .

(2) بعد المعطي محمد العساف؛ مقومات الإبداع الإداري في المنظمات المعاصرة، (عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2001)، ص 43.

(3) موسى اللوزي؛ التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة، ط3، (عمان دار وائل للنشر والتوزيع، 2003)، ص 291.

3. العمل على عقد دورات وورش تدريبية وتنمية القدرات الخاصة للموارد البشرية داخل وزارة الشباب والرياضة.
 4. تحديث الوصف الوظيفي لكل وظيفه بالوزارة من خلال إجراء تحليل وظيفي لكل الوظائف التي هي في حاله الزيادة وتطور.
 5. مواكبه التطورات التكنولوجية واستغلالها بشكل أمثل.
 6. اشتراك أمن واستقرار الوظيفي للموظف يساعد على رفع مستوى الإبداع ذاتياً.
- المصادر
1. إبراهيم رمضان الديب ؛ استراتيجيات الابداع والابتكار، المؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني ، مجلة التدريب والتقنية ، العدد 160، الرياض، 2007 .
 2. امانى خضر: تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصر البشري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة ، جامعة الاسلامية ، غزة ، 2009.
 3. أيمن أبو رأس؛ ثروة بين يديك اسمها العقل. كيف تحيد استخدام عقلك لتنتج في حياتك وتتفوق في دراستك، القاهرة، دار الطائع للنشر والتوزيع، 2004.
 4. الرديني، فاطمة " .تصور مقترح لتطوير أداء الإدارة بكليات التربية للبنات في المملكة العربية السعودية في ضوء معوقات الإبداع الإداري "رسالة دكتوراه ، كلية التربية، بريدة، المملكة العربية السعودية ، ١٤٢٥ هـ
 5. العدواني، حمدان " .مستوى الممارسات الإبداعية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بدولة الكويت وعلاقته ببعض المتغيرات " رسالة ماجستير ، جامعة الخليج العربي، مملكة البحرين، ٢٠٠٢ م
 6. بعد المعطي محمد العساف؛ مقومات الابداع الاداري في المنظمات المعاصرة ،عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2001.
 7. بني عيسى ، ابراهيم أمجلي 2009، استخدام المشرفين التربويين لتكنولوجيا المعلومات في الاشراف التربوي في الاردن والصعوبات التي تواجههم من وجهة نظرهم، اطروحة دكتوراه ،جامعة اليرموك ،الاردن.
 8. توفيق عطية توفيق العجلة: الابداع الاداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام ، دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة ، رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية التجارة ،قسم إدارة الاعمال ، ادارة الموارد البشرية ،جامعة الاسلامية بغزة - فلسطين ، 2019.
 9. جابر عبد الحميد جابر؛ مدخل الدراسة والسلوك الإنساني، ط2، القاهرة، دار النهضة العربية، 1976.
 10. جيمس هينجز ترجمة: محمد عباس وائل: 155 طريقة ابداعية لحل المشكلات الادارية، ط2، القاهرة 2004.

11. حريم، صبحي 2004 : السلوك التنظيمي لسلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال ، دار الحامد للنشر والتوزيع ،عمان.
12. حسين رشوان : الاسس النفسية والاجتماعية للابتكار ،الاسكندرية ،المكتب الجامعي الحديث ، 2002.
13. حمادة عيد نوار العنتبلي و د. منصور سلطان الطوقي ، الأبعاد الحديثة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية ، الفصل العاشر الاستثمار في الموارد البشرية وراس المال الفكري) لسنة 2015.
14. خليل محمد الشماع وخضير كاظم حمود: نظرية المنظمة، ط2، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2005.
15. رجاء محمود أبو علام ونادية محمد شريف؛ الفروق الفردية وتطبيقاتها التربوية ، ط2، الكويت، دار القلم، 1989.
16. زيد الهويدي : الإبداع ماهيته - أكتشافه - التنميته ،دار الكتاب الجامعي ،العين ،ط2، الإمارات العربية المتحدة، 2007.
17. سعد جلال ؛ القياس النفسي الاختبارات والمقاييس ، القاهرة، دار الفكر العربي، 1985.
18. سعود النمر: الإدارة العامة، الاسس والوظائف، ط1، الرياض ،مطابع الفرزدق التجارية ، 1994.
19. سهيلة عباس؛ القيادة الابتكارية والاداء المتميز حقيبة تدريسية لتنمية الابداع الاداري، ط1، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2004.
20. سيد محمد غنيم؛ سيكولوجية الشخصية ، محدداتها ، قياسها ، نظرياتها ، ط1 ، القاهرة ، دار النهضة العربية، 1975.
21. طارق احمد ملك : أثر الأنماط القيادية على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية على المؤسسات الحكومية في دولة الكويت ، رسالة ماجستير ، جامعة البلقاء التطبيقية ، عمان ، الاردن ، 2007.
22. عامر سعيد الخيكاني وايمن هاني الجبوري؛ الاستخدامات العملية للاختبارات والمقاييس النفسية الرياضية، ط1،النجف، دار الضياء للطباعة، 2016.
23. عامر سعيد الخيكاني وايمن هاني الجبوري؛ المرشد في كتابة الرسائل والاطارح العلمية، ط1،النجف، دار الضياء للطباعة، 2016.
24. عامر سعيد وأيمن هاني؛ الاستخدامات العملية للاختبارات والمقاييس النفسية الرياضية، العراق، النجف الأشرف، دار الضياء للطباعة والتصميم، 2016.
25. عبد الاله ابراهيم الجيزان : لمحات عامة عن التفكير الابداعي، الرياض، مطابع اضواء المنتدى ، 2004.