

القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمديرين التنفيذيين بالأندية الرياضية

* د. محمد عبدالرحمن محمد السيد صالح

المقدمة ومشكلة الدراسة:

أصبحت الإدارة جزءاً لا يتجزأ من المنظمات والمجتمعات المعاصرة، ويجب عليها أن تتفاعل مع مشكلات واحتياجات تلك المنظمات والمجتمعات، وأصبح لزاماً عليها أن تتميز بالقدرة على التكيف مع التغيير المستمر والتطور السريع في مختلف مجالات الحياة في المجتمعات المختلفة، وذلك من خلال اكتسابها لأنماط تنظيمية مرنة ومتداخلة وبما يتناسب مع طبيعة العمليات والأدوار التي تؤديها، فالإدارة المعرفة الصحيحة لما تريد من الرجال أن يقوموا بعمله، ثم رؤيتك ومباشرتك إياهم وهم يعملون وينجزون أعمالهم بأفضل الطرق وأرخصها ثمناً (7: 88). كما أنها العنصر الحي الذي يجعل البناء أو الهيكل في حالة عمل ونشاط هادف، وذلك لأن الإدارة تختص بالسلوك داخل البناء أو الهيكل التنظيمي" (3: 14).

للإدارة الحديثة دوراً رئيسياً في تنمية وتطوير المجتمع، فقد أصبحت وسيلة رئيسية في تحقيق أهداف المنظمات والمجتمعات وذلك من خلال الاستفادة الكاملة من الموارد والإمكانات المتاحة وفقاً لجهود بشرية تتميز بالتخطيط والتنظيم والتنسيق الجيد، فالإدارة ضرورة حتمية لإدارة العمل بشكله الجماعي والتعاون والتنسيق بين مختلف وظائف العمل، وبمنظرة فاحصة للإدارة في المجال الرياضي نجد أن مدى نجاح المؤسسات والهيئات الرياضية يتوقف على مدى استخدام أسس ومبادئ الإدارة على كافة المستويات بدءاً من الهيئة العامة للشباب والرياضة واللجنة الأولمبية مروراً بالاتحادات الرياضية وإدارات الأنشطة الرياضية بالجامعات والمعاهد العليا ووزارة التربية والتعليم ووصولاً للأندية الرياضية.

عُرفت الأندية الرياضية الأهلية في الوسط الرياضي والجماهيري بـ"الأندية الجماهيرية" أو "الأندية الشعبية"، ولم يكن إطلاق هذه المسميات من فراغ، حيث يفخر الملايين من عشاق الرياضة في دولة الإمارات العربية المتحدة بانتمائه لأحد الفرق الرياضية بصفة عامة ولفرق كرة القدم الإماراتية الشهيرة بصفة خاصة.

وبالنظر إلى الحركة الرياضية والتي يعمل بها قطاع ضخم من الشباب كما في الأندية، ولكي نضمن نجاح أي مجال من مجالاتها يستلزم إمام العاملين بها بالأسس والوظائف التي تحكم العمل، كما يتطلب ذلك دراية ووعياً بالأهداف الموضوعية حتى يتثنى للعاملين بمختلف مستوياتهم التفاني في تحقيق هذه الأهداف، فالمعلمون والموجهون والعاملون والمشرفون الرياضيون والمدربون والإداريون والمحكمون كل في مجال عمله يسعى لتحقيق أهداف إدارته، هذا بالإضافة إلى وجود قاعدة تشريعية سليمة تدعم التنظيم الإداري في تحقيق أهداف (9: 25).

فإنجاح أي منظمة أو هيئة في تحقيق أهدافها يعتمد على وجود إدارة فعالة قادرة على استغلال ما هو متاح لها من موارد وتعظيم العائد منها، فعلى أفراد الإدارة تقع مسؤولية تحقيق الأهداف سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية أو قانونية، بل أكثر من ذلك فإن نجاح مختلف الدول في بلوغ أهداف خطط التنمية يعتمد على مدى توافر الكوادر الإدارية اللازمة لتنفيذ ما تشمل عليه هذه الخطط من برامج (8: 5).

أن للأندية الرياضية العديد من الأهداف كالعامل على رفع المستوى الفني للألعاب الرياضية وفقاً للقانون، وتهيئة الوسائل المشروعة لاستثمار أوقات الفراغ فيما يعود عليهم بالفوائد الاجتماعية والبيئية والصحية. وأيضاً تهيئة الوسائل لشغل أوقات الفراغ للأعضاء بما يعود عليهم بالفوائد البدنية والصحية ويكفل

¹* مدرس دكتور بقسم الإدارة الرياضية والترويج بكلية التربية الرياضية جامعة بنها.

لهم اللياقة الشاملة وذلك من خلال ما يعرف بالرياضة للجميع، وكذلك تكوين الفرق الرياضية من فئات السن المختلفة التي تمثل النادي وذلك من خلال اكتشاف المواهب والعمل على الارتقاء بالمستوى (12: 27).

كما وأن الإبداع أصبح الآن بمثابة الأمل الأكبر للعنصر البشري لحل الكثير من المشكلات التي تواجهه، لذا فإن مستقبل الأمم لا يعتمد على مجرد القوى العاملة بها، وإنما يعتمد على توفير نوع ممتاز من العاملين، أي على أفراد مبدعين في مختلف المجالات (10: 5).

يُعد اكتشاف الشخصية الإدارية المبتكرة اللبنة الأولى لاستثمار طاقاته الإبداعية وتوجيهها إلى المسار الصحيح، فهذا الأمر يساهم في تنمية الأداء وتطويره، كما يجعل من الضروري بمكان التعرف على القدرات التي تتميز بها الشخصية المبدعة؛ مما يساهم وبشكل فاعل في التعرف على الشخص المبتكر بشكل دقيق. وفي ضوء ذلك تكمن مشكلة الدراسة في التعرف على القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمديرين التنفيذيين بالأندية الرياضية بالإمارات العربية المتحدة.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من التأثير الحيوي القدرات المميزة للشخصية المبدعة في تحقيق أهداف المنظمات العامة حيث تمثل الخطوة الأولى على طريق الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين ولا سيما المديرين منهم العاملين في مجال الأندية الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة التعرف على الآتي:

1- القدرات المميزة للشخصية المبدعة المتوفرة لدى المديرين العاملين بالأندية الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

2- واقع الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين بالأندية الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

3- العلاقة بين القدرات المميزة للشخصية المبدعة: (الأصالة، والطلاقة الفكرية، والمرونة الذهنية، والحساسية للمشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه، قبول المخاطرة، والقدرة على التحليل والربط) وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين بالأندية الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

فرض الدراسة:

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرات المميزة للشخصية المبدعة : (الأصالة، والطلاقة الفكرية، والمرونة الذهنية، والحساسية للمشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه، قبول المخاطرة، والقدرة على التحليل والربط)، وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين بالأندية الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

الدراسات السابقة:

1- أجرى وليد محمد الصادق (2020) (13) دراسة عنوانها: "العلاقة بين مستوى الأداء الإداري ومستوى الإبداع الإداري لدى القائمين علي إداره الأنشطة الرياضية ببعض الأندية الرياضية"، يهدف البحث الي التعرف علي مستوى الأداء الإداري ومستوي الإبداع الإداري لدي القائمين علي إدارة الأنشطة الرياضية ببعض الأندية الرياضية المصرية، والعلاقة بين مستوى الأداء الإداري ومستوي الإبداع الإداري لدي القائمين علي إدارة الأنشطة الرياضية ببعض الأندية الرياضية المصرية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة البحث من (مديري النشاط الرياضي، نواب مديري النشاط الرياضي، مشرفي القطاعات، المديرين الإداريين، الإداريين) القائمين علي إدارة الأنشطة الرياضية بالأندية الرياضية المصرية، وعددهم (118) فرداً، ومن أهم النتائج: يوجد ارتباطاً طردياً قوياً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين إجمالي مستوى الأداء الإداري وإجمالي مستوى الإبداع الإداري بمعامل ارتباط مقداره على (0.828)، تعمل

ادارة النادي علي تحديد المشكلات المتوقعة ووضع الحلول لها من قبل الإدارة، وتشجع الادارة في تكوين انطباع ايجابي عن أعضاء الهيئة الادارية بأنهم اشخاص يمتلكون افكار جديدة.

2- أجرى كل من محمد فتحي توني، أحمد عزمي إمام، أحمد محسن عبد المنعم(2020)(11) دراسة عنوانها: "واقع تطبيق اليات الإبداع الإداري لدي إدارات الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية"، يهدف البحث إلى التعرف على واقع تطبيق اليات الإبداع الإداري لدى إدارات الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية؛ وذلك من خلال التعرف على واقع كل من الطلاقة الادراية والمرونة الادراية والاصالة لدى إدارات الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية. استخدم الباحثون المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية)، وتمثل مجتمع البحث في الأندية الرياضية الأهلية بجمهورية مصر العربية، والبالغ عددها (635) نادياً، وقد قام الباحثون باختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية - قيد البحث، حيث تم تقسيم جمهورية مصر العربية إلى خمس قطاعات، وتم اختيار عينة عشوائية من كل قطاع، وقد بلغ عدد الأندية المختارة (87) نادي، وقد بلغ حجم عينة البحث (646) فرداً. ولجمع البيانات استخدم الباحث تحليل الوثائق والسجلات استبيان الإبداع الإداري لدي إدارات الأندية الرياضية، وكانت من أهم النتائج أن للإبداع الإداري دوراً هاماً في إدارة الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية.

3- أجرى ثامر حماد رجه وسامر سعد إبراهيم (2019) (2) دراسة عنوانها: "واقع الإبداع الإداري لدى الهيئات الإدارية لأندية دوري الدرجة الأولى بكرة القدم في بغداد"، حيث هدف البحث إجراء دراسة لتحليل أهم الجوانب والإجراءات الإبداعية الإدارية لدى الهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى بكرة القدم في محافظة بغداد في ضل الإمكانيات المتوافرة والوصول إلى النتائج الإيجابية بشكل مغاير وبأفكار إدارية مبدعة. حيث هدفت الدراسة إلى بناء وتقنين مقياس الإبداع الإداري والتعرف على مستوى المتوافر لدى الهيئات الإدارية لأندية دوري الدرجة الأولى بكرة القدم في بغداد. وحددت مجالاته في الهيئات الإدارية للأندية، وتم الاتصال فيهم ضمن المواقع المتواجدين فيها للفترة من 2018 / 2 / 8 ولغاية 2018 / 6 / 30 واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالدراسة المسحية والعلاقات الارتباطية، وحددت الأندية المستهدفة بـ (35) نادي بمجتمع بلغ عددهم (304) عضو هيئة إدارية، وبعينة بلغت (184) ونسبة بلغت (60.52%) وتم التوصل إلى تصميم المقياس النهائي للإبداع الإداري لدى الهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى بكرة القدم في بغداد إذ احتوى (36) عبارة مقسمة على (7) مجالات توزعت بشكل متفاوت حسب صلاحية الفقرات، ومن ثم طبق على عينة قوامها (90) عضواً. وتم معالجة البيانات وفق البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتوصلت النتائج إلى أن أعضاء الهيئات الإدارية للأندية لم يكن للإبداع الإداري ظهور واضح في ممارساتها بشكل مرن ومجدي، وانصب تركيز اهتمامها على تحقيق الكفاية الإدارية وفق البرامج المتعارف عليها لضمان عملها على ما موجود وليس على ما يجب أن يكون، وكان أهم الاستنتاجات إن التقدير المستحصل كان (متوسط) لقلة ممارسة الإبداع الإداري، والأخذ بنظر الاعتبار المفاضلة الحقيقية لتطوير الإبداع، فضلاً عن غياب الدوافع والحوافز الداعمة له.

4- أجرى عبد الرزاق صوالح والندير بوصول (2019)(5) دراسة عنوانها: "التوافق المهني وعلاقته بالإبداع الإداري لدي موظفي الإدارة في المجال الرياضي"، وهدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كانت توجد علاقة بين بعض أبعاد التوافق المهني (الذاتي، الاجتماعي، الاقتصادي) بالإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، وللتأكد من وجود هذه العلاقة تم توزيع استبيان على جميع العاملين العاملين بالمديرية، حيث تم تقسيم الاستبيان إلى محورين، الأول يقيس الأبعاد الثلاثة للتوافق المهني، والمحور الثاني يقيس الإبداع الإداري، أما المعالجة الإحصائية كانت باستخدام برنامج الحزم للعلوم الاجتماعية (22spss)، ومن أهم النتائج المتوصل إليها أنه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية بين الأبعاد الثلاث للتوافق المهني والإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

وفي ضوء عرض الدراسات السابقة والتي تضمنت عدد (4) دراسات عربية تم إجرائها خلال العام 2019/2020، حيث اهتمت جميع الدراسات بتناول موضوع الإبداع الإداري في المجال الرياضي على وجه الخصوص في الأندية الرياضية، حيث استهدفت دراسة وليد محمد الصادق (2020) بالعلاقة بين مستوي الأداء الإداري ومستوي الإبداع الإداري لدي القائمين علي إداره الأنشطة الرياضية ببعض الأندية الرياضية، أما دراسة كل من محمد فتحي توني، أحمد عزمي إمام، أحمد محسن عبد المنعم (2020) فقد استهدفت واقع تطبيق البيات الإبداع الإداري لدي إدارات الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية"، أما كل من ثامر حماد رجه وسامر سعد إبراهيم (2019) استهدفت واقع الإبداع الإداري لدى الهيئات الإدارية لأندية دوري الدرجة الأولى بكرة القدم في بغداد"، في حين استهدفت دراسة كل من عبد الرزاق صوالح والنذير بوصلاح (2019) التعرف على العلاقة بين بعض أبعاد التوافق المهني (الذاتي، الاجتماعي، الاقتصادي) بالإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة. وتبين أن جميع الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، واستخدمت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات المطلوبة لهذه الدراسات وكان من أهم النتائج:

- يوجد ارتباطاً طردياً بين مستوي الأداء الإداري ومستوي الإبداع الإداري.
- أن للإبداع الإداري دوراً هاماً في إدارة الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية.
- توجد علاقة ارتباطية طردية قوية بين الأبعاد الثلاث للتوافق المهني والإبداع.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، حيث أنه يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من المديرين العاملين المديرين العاملين بالأندية الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة في مختلف الإدارات الفنية والإدارية بهذه الأندية.

عينة الدراسة:

قام الباحث باختيار عينة طبقية عشوائية قوامها (370) مفردة من المديرين العاملين المديرين العاملين بالأندية الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة في مختلف الإدارات الفنية والإدارية بهذه الأندية، وجدول (1) يوضح توزيع عينة الدراسة.

جدول (1)
توزيع عينة الدراسة

م	النادي	العدد	م	النادي	العدد
1	نادي النصر الرياضي	27	9	نادي اتحاد كلباء الرياضي	27
2	نادي الوصل	26	10	نادي الشارقة	29
3	نادي شباب الأهلي دبي	29	11	نادي دبا الفجيرة	28
4	نادي العين	27	12	نادي الفجيرة	29
5	نادي الظفرة	24	13	نادي الإمارات	27

6	نادي الجزيرة	26	14	نادي عجمان	20
7	نادي الوحدة	27	15	نادي اتحاد كلباء الرياضي	27
8	نادي بني ياس	24		الإجمالي	370

أداة الدراسة:

وجد الباحث أن انسب وسيلة لجمع المعلومات المطلوبة للدراسة هي الاستبيان، وشملت الدراسة على (2) استمارة استبيان:

1- استمارة استبيان القدرات المميزة للشخصية المبدعة وواقع الأداء الوظيفي لدى مديري الأندية الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة/ تصميم الباحث.

بناء استمارة الاستبيان - قيد الدراسة:

في ضوء أهداف الدراسة تم تصميم الاستبيان بما يتوافق مع أهداف الدراسة، حيث تضمن مجموعة من العبارات للتعرف مدى توفر قدرات الشخصية المبدعة لدى عينة الدراسة، كذلك على واقع الأداء الوظيفي لديهم، حيث تم قياس متغيرات الدراسة من خلال (50) عبارة. وقد كانت الإجابات على كل عبارة مكونة من (5) استجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي.

صدق وثبات الاستبيان:

تم التأكد من صدق فقرات الاستبيان بطريقتين هما:

1- الصدق الظاهري (صدق المحكمين) : تم عرض المقياس (الاستبيان) على مجموعة من المحكمين تألفت من (8) من الأكاديميين في المجال الإدارة الرياضية، وقد طبق الباحث لآراء السادة المحكمين، وقام بإجراء ما يلزم من تعديل.

2- صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان: قام الباحث بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية قوامها (30) مديراً، ثم جمعت الملاحظات، وتم تعديل العبارات. كما تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على هذه العينة الاستطلاعية، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له؛ وذلك للتأكد من مدى وجود ارتباط كما يلي:

جدول (2)

الصدق الداخلي لعبارات المحور الأول (القدرات المميزة للشخصية المبدعة)

ن = 30

م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
أولاً - القدرات المميزة للشخصية المبدعة:			
1	تنجز ما يسند إلي من أعمال بأسلوب متجدد.	0.726	0.000
2	تبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل.	0.533	0.002
3	تشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل.	0.485	0.007
4	تتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وتمتلك الحجة والقدرة على الإقناع.	0.582	0.001
5	تشعر بأن لك مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل.	0.678	0.000
ثانياً - الطلاقة الفكرية:			
6	لديك القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	0.677	0.000
7	لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	0.621	0.000
8	لديك القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة.	0.545	0.002
9	لديك القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة.	0.685	0.000
10	لديك القدرة على التعبير عن أفكار بطلاقة أو صياغتها في كلمات مفيدة.	0.517	0.003
ثالثاً - المرونة الذهنية:			
11	لديك القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.	0.565	0.001
12	تحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.	0.737	0.000
13	لا تتردد في تغيير موقفك عندما تقتنع بعدم صحته.	0.526	0.003
14	تحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.	0.498	0.005

م	العبارــــــــــــــــة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
40	يقوم العاملون بأعمالهم وفقاً لسياسات وإجراءات محددة.	0.572	0.001
ثانياً - محددات ومعايير الأداء الوظيفي:			
41	يتوفر لدى العاملين المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية.	0.704	0.000

جدول (3)

الصدق الداخلي لعبارات المحور الثاني (واقع الأداء الوظيفي)

ن = 30

م	العبارــــــــــــــــة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
42	تتوفر لدى العاملين الدافعية والقدرة والرغبة للقيام بأعمالهم	0.680	0.000
43	تناسب رواتب العاملين مع حجم المهام الموكلة إليهم.	0.420	0.021
44	يشعر العاملون بالرضا عن أعمالهم.	0.490	0.006
45	يدرك العاملون أدوارهم بدقة ووضوح .	0.657	0.000
ثالثاً- تقييم الأداء:			
46	يتم تقييم أداء العاملين وفقاً لأسس ومعايير موضوعية محددة بدقة ووضوح.	0.500	0.005
47	يحدد نظام تقييم الأداء بشكل فعال نقاط القوة ونقاط الضعف لدى العامل .	0.423	0.020
48	يطلع العامل على نتائج تقييم أدائه السنوي ليتمكن من تعزيز نقاط القوة وتطوير وتحسين نقاط الضعف.	0.569	0.001
49	يعتبر تقييم الأداء من الأساليب الأساسية التي تستخدم في الكشف عن الحاجات التدريبية وبالتالي تحديد برامج التنمية والتطوير اللازمة.	0.419	0.021
50	تتم عملية تقييم الأداء بشكل روتيني بلا جدوى حقيقية.	0.477	0.008

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي 0.361

يتضح من الجدول (3) أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05) حيث أن مستوى الدلالة لكل عبارة أقل من (0.05)، وقيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية، والتي تساوي (0.361)، وبذلك تعتبر عبارات المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4)

معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة

مع المعدل الكلي لعبارات الاستبيان

ن = 30

المحور	محتوى المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأول	القدرات المميزة للشخصية المبدعة.	0.991	0.000
الثاني	واقع الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين بالأندية الرياضية.	0.880	0.000

يتضح من جدول (4) أن معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة والمعدل الكلي لعبارات الاستبيان يتراوح ما بين (0.880) و(0.991)، وهذا يعني وجود ارتباط قوي بين معدل كل محور من محاور الدراسة والمعدل الكلي لعبارات الاستبيان، وبذلك تعتبر هذه المحاور صادقة لما وضعت لقياسه.

- ثبات محاور الاستبيان :

في هذه الجزئية تم إيجاد معامل ألفا كرونباخ الذي يعتبر مقياس أو مؤشر لثبات الاستبيان، و جدول (5) يوضح قيم معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد على إنفراد وللمقياس ككل.

جدول (5)

معامل الثبات محاور الاستبيان - قيد الدراسة بطريقة ألفا كرونباخ

ن = 30

المحور	محتوى المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول: القدرات المميزة للشخصية المبدعة	الأصالة	5	0.9124
	الطلاقة الفكرية	5	0.9015
	المرونة الذهنية	5	0.8957
	الحساسية للمشكلات	5	0.8847
	الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه	5	0.8457
	قبول المخاطرة	5	0.8354
المحور الثاني: واقع الأداء	القدرة على التحليل والربط	5	0.9255
	عناصر الأداء الوظيفي	5	0.9247
	محددات ومعايير الأداء الوظيفي	5	0.8957
	تقويم الأداء	5	0.8457
	جميع عبارات الاستبيان	50	0.8955

يتضح من الجدول (5) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبانة (0.8955)، وتعتبر هذه القيمة عن درجة عالية من الثبات؛ مما يعكس ثبات إجابات المبحوثين، وهذا بدوره يدل على القدرة العالية لأداة الدراسة على قياس ما صممت من أجله. أساليب المعالجة الإحصائية

لقد قام الباحث بتفريغ وتحليل الاستبيان من خلال برنامج SPSS الإحصائي وتم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية: (النسب المئوية والتكرارات، معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الفقرات، اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان، معادلة سبيرمان براون للثبات، اختبار t لدلالة الفروق). عرض نتائج الدراسة :

تحقيقاً لأهداف الدراسة تم تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة وتفسيرها، وفيما يلي عرض لبيانات الدراسة:

جدول (6)
استجابات عينة الدراسة على عبارات المحور الأول (القدرات المميزة للشخصية المبدعة)
ن = 370

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	مستوى الدلالة
1	تنجز ما يسند إلي من أعمال بأسلوب متجدد.	4.38	0.543	87.54	44.288	0.000
2	تبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل.	4.31	0.633	86.30	36.277	0.000
3	تشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل.	4.18	0.872	83.61	23.643	0.000
4	تتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وتمتلك الحجة والقدرة على الإقناع.	4.43	0.515	88.59	48.444	0.000
5	تشعر بأن لك مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل.	4.09	0.831	81.84	22.904	0.000
	جميع عبارات (الأصالة)	4.28	0.536	85.58	41.695	0.000
6	لديك القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	4.39	0.540	87.80	44.979	0.000
7	لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	4.28	0.657	85.57	33.978	0.000
8	لديك القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة.	4.32	0.552	86.43	41.831	0.000
9	لديك القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة.	4.33	0.512	86.62	45.445	0.000
10	لديك القدرة على التعبير عن أفكارك بطلاقة أو صياغتها في كلمات مفيدة.	4.36	0.521	87.24	45.589	0.000
	جميع عبارات (الطلاقة الفكرية)	4.34	0.488	86.73	47.796	0.000
11	لديك القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.	4.24	0.681	84.72	31.697	0.000
12	تحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.	4.55	0.542	91.02	49.926	0.000
13	لا تتردد في تغيير موقفك عندما تقتنع بعدم صحته.	4.46	0.648	89.11	39.233	0.000

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	مستوى الدلالة
14	تحرص على إحداث تغيرات في أساليب العمل كل فترة.	4.09	0.822	81.84	23.195	0.000
15	لديك القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.	4.14	0.719	82.82	27.733	0.000
	جميع عبارات (المرونة الذهنية)	4.30	0.540	85.90	41.867	0.000
16	تتنبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.	3.84	0.735	76.85	20.008	0.000
17	تخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.	4.04	0.561	80.79	32.380	0.000
18	تستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات التي تواجهك.	4.04	0.581	80.72	31.145	0.000
19	تحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما تقوم به من عمل.	4.44	0.510	88.72	49.197	0.000
20	تمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون.	3.90	0.955	78.03	16.495	0.000
	جميع عبارات (الحساسية للمشكلات)	4.05	0.476	81.02	38.565	0.000
21	تركز على أي موضوع يهيك أكثر من أي شخص آخر.	3.92	0.746	78.49	21.640	0.000
22	عند حل مشكلة ما تستغرق وقتاً في دراسة المعلومات التي جمعتها.	4.18	0.431	83.54	47.708	0.000
23	لا تتنازل عن أهدافك تأصر على تحقيقها بطرق مباشرة أو غير مباشرة.	4.46	0.658	89.18	38.707	0.000
24	تمتلك دافع قوي لتحقيق النجاح والدرجات العليا في الحياة.	4.55	0.524	90.99	51.533	0.000
25	ينصب اهتمامك على إنتاج أفكار جديدة أكثر من اهتمامك بمحاولة الحصول على موافقة الآخرين.	3.74	0.944	74.75	13.645	0.000
	جميع عبارات (الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه)	4.17	0.475	83.38	42.949	0.000
26	تتقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب.	4.46	0.606	89.18	42.029	0.000
27	تتقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.	4.30	0.739	85.97	30.699	0.000
28	لديك القدرة على الدفاع عن أفكارك بالحجة والبرهان.	4.57	0.509	91.34	53.734	0.000
29	تبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات.	4.19	0.691	83.80	30.099	0.000
30	تتحمل مسؤولية ما تقوم به من أعمال ولديك الاستعداد لمواجهة النتائج.	4.70	0.457	94.10	65.178	0.000
26	تتقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب.	4.46	0.606	89.18	42.029	0.000
	جميع عبارات (قبول المخاطرة)	4.44	0.444	88.88	56.833	0.000
31	لديك القدرة على تنظيم أفكارك.	4.54	0.506	90.75	53.079	0.000
32	لديك القدرة على تجزئة مهام العمل.	4.55	0.498	91.02	54.360	0.000
33	لديك القدرة على تحليل مهام العمل.	4.56	0.497	91.21	54.827	0.000
34	تحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه.	4.57	0.516	91.34	53.066	0.000
35	لديك القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.	4.44	0.662	88.85	38.055	0.000
31	لديك القدرة على تنظيم أفكارك.	4.54	0.506	90.75	53.079	0.000
	جميع عبارات (القدرة على التحليل والربط)	4.53	0.476	90.64	56.160	0.000
	جميع عبارات محور القدرات المميزة الشخصية المبدعة	4.30	0.381	86.02	59.619	0.000

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة "0.05" ودرجة حرية "302" تساوي 1.97

يتضح من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي لجميع عبارات المحور الأول المتعلقة بـ(القدرات المميزة للشخصية المبدعة) تساوي (4.30)، والوزن النسبي يساوي (86.02%)، وقيمة t المحسوبة تساوي (59.619)، ومستوى الدلالة تساوي (0.000) مما يدل على أن المديرين العاملين في الأندية الرياضية بدولة الإمارات يتمتعون بدرجة عالية من القدرات المميزة للشخصية المبدعة. وهي مرتبة على التوالي حسب الوزن النسبي لها كما يلي: القدرة على التحليل والربط (90.64%)، قبول المخاطرة (88.88%)، الطلاقة (86.73%)، المرونة الذهنية (85.90%)، الأصالة (85.58%)، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه (83.38%)، الحساسية للمشكلات (81.02%). وفي هذا الصدد يشير كا من طارق السويديان، محمد والعدلوني (2002) بأن على رغم تعدد القدرات المميزة للشخصية المبدعة- إلا أن يعتبر الإبداع وحدة متكاملة من العوامل الذاتية والموضوعية تقود إلى تحقيق إنتاج جديد وأصيل ذي قيمة من الفرد والجماعة يسهم في إيجاد الحلول الجديدة للأفكار والمشكلات والمناهج (4: 8).

كما أشار فتحي عبد الرحمن (2002) بأن إذا ما وجدت القدرات المميزة للشخصية المبدعة في بيئة إدارية مناسبة، يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصلية ومفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو خبرات المؤسسة أو المجتمع أو العالم، إذا كانت النتاجات من مستوى الاختراقات الإبداعية في أحد ميادين الحياة الإنسانية" (6: 22). كما أكد أحمد حسين رشوان (2000) بأن جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة من الممكن تنميتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانات الأفراد والجماعات والمنظمات (1: 8).

جدول رقم (7)

استجابات عينة الدراسة الدراسة على المحور الرئيسي الثاني (واقع الأداء الوظيفي)

ن = 370

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	مستوى الدلالة
36	يتمتع العاملون بالمهارة المهنية والمعرفة الفنية المطلوبة .	4.27	0.480	85.38	46.195	0.000
37	يتميز العاملون بالتفاني والجدية والقدرة على تحمل المسؤولية.	4.24	0.535	84.72	40.352	0.000
38	يؤدي العاملون المهام الوظيفية الموكلة إليهم طبقاً لمعايير الجودة	3.93	0.871	78.69	18.733	0.000
39	يبدل العاملون الجهد الكافي لإنجاز المهام المطلوبة منهم بالقدر المطلوب وفي الوقت المحدد.	4.18	0.577	83.61	35.748	0.000
40	يقوم العاملون بأعمالهم وفقاً لسياسات وإجراءات محددة.	4.30	0.481	86.03	47.289	0.000
	جميع عبارات (عناصر الأداء الوظيفي)	4.18	0.471	83.69	43.884	0.000
41	يتوفر لدى العاملين المهارة الفنية والقدرة على العمل .	4.13	0.469	82.62	42.157	0.000
42	تتوفر لدى العاملين الدافعية والقدرة والرغبة على العمل.	4.22	0.467	84.39	45.618	0.000
43	تناسب رواتب العاملين مع حجم مهامهم.	3.87	0.747	77.31	20.245	0.000
44	يشعر العاملون بالرضا عن أعمالهم.	3.89	0.652	77.84	23.869	0.000
45	يدرك العاملون أدوارهم بدقة ووضوح .	4.12	0.488	82.43	40.097	0.000
	جميع العبارات المرتبطة بمحددات ومعايير الأداء .	4.05	0.436	80.92	41.877	0.000
46	يتم تقييم أداء العاملين وفقاً لأسس ومعايير موضوعية .	3.08	1.342	61.51	0.982	0.327
47	يحدد نظام تقييم الأداء الوظيفي بشكل فعال نقاط القوة ونقاط الضعف لدى العامل وذلك لتوفير أسس الترقيات.	2.33	1.272	46.62	-9.186	0.000
48	يطلع العامل على نتائج تقييم أدائه السنوي ليتمكن من تعزيز نقاط القوة وتطوير وتحسين نقاط الضعف.	1.39	0.816	27.74	-34.531	0.000
49	يكشف تقييم الأداء عن الحاجات التدريبية وبالتالي تحديد برامج التنمية والتطوير اللازمة.	2.34	1.288	46.75	-8.981	0.000
50	نتائج تقييم الأداء ذات جدوى حقيقية يستفيد منها العامل والنادى.	1.79	1.005	35.73	-21.077	0.000
	جميع العبارات المرتبطة بتقييم الأداء الوظيفي	2.18	0.825	43.67	-17.285	0.000
	جميع عبارات المحور الثاني "واقع الأداء الوظيفي .	3.63	0.396	72.66	27.893	0.000

يتضح من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي لجميع العبارات المرتبطة ببند عناصر الأداء الوظيفي بلغ (٤.١٨)، كما بلغت قيمة t (43.884)، وكذلك بلغ الوزن النسبي لها (83.69%)، وبلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000)، وهذا يعكس النظرة الايجابية لأفراد العينة تجاه مجمل العبارات المتعلقة ببند عناصر الأداء الوظيفي.

ومن خلال جميع النتائج المرتبطة بمحور عناصر الأداء الوظيفي يتضح أن جميع عناصر الأداء الوظيفي الجيد تتوفر لدى العاملين في الأندية الرياضية بدولة الإمارات ولكن بدرجات متفاوتة وهي مرتبة

حسب الوزن النسبي كما يلي: السياسات والإجراءات المحددة (86.03%)، المهارة المهنية والمعرفة الفنية (85.38%)، التفاني والجدية والقدرة على تحمل المسؤولية (84.72%)، الجهد الكافي (83.61%)، معايير الجودة (78.69%).

كما يتضح من الجدول (٧) أن المتوسط الحسابي لجميع العبارات المرتبطة ببند محددات ومعايير الأداء الوظيفي بلغ (٤.٠٥)، كما بلغت قيمة $t(41.877)$ ، وكذلك بلغ الوزن النسبي لها (80.92%)، وبلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهذا يعكس النظرة الايجابية لأفراد العينة تجاه مجمل العبارات المتعلقة ببند محددات ومعايير الأداء الوظيفي.

ومن خلال جميع النتائج المرتبطة ببند محددات ومعايير الأداء الوظيفي يتضح أن:

- 1- أهم معايير ومحددات الأداء الوظيفي لدى العاملين العاملين في الأندية الرياضية بدولة الإمارات تتوفر بدرجات متفاوتة وهي مرتبة حسب الوزن النسبي كالتالي: - الدافعية والقدرة والرغبة للقيام بالأعمال (84.39%) - المهارة الفنية والقدرة على حل مشكلات العمل (82.62%) - إدراك العامل لدوره بدقة ووضوح (82.43%) - الرضا عن العمل (77.84%) - الرواتب المناسبة (77.31%).
 - 2- أن المتوسط الحسابي لجميع العبارات المرتبطة ببند تقويم الأداء الوظيفي بلغ (٢.١٨)، كما بلغت قيمة $t(17.285)$ ، وكذلك بلغ الوزن النسبي (43.67%)، وبلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000). وهذا يعكس النظرة السلبية لأفراد العينة تجاه مجمل العبارات المتعلقة ببند تقويم الأداء الوظيفي.
- ومن خلال جميع النتائج المرتبطة بمحور عملية تقويم الأداء الوظيفي يتضح أن نظام تقويم الأداء الوظيفي في الأندية الرياضية بدولة الإمارات لا يتم بشكل صحيح وفعال بما يخدم العامل والنادى معاً. وأيضاً أن واقع الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين بالأندية الرياضية بالإمارات بشكل عام يعتبر جيد.

اختبار صحة الفرض:

جدول (8)

معامل الارتباط بين القدرات المميزة للشخصية المبدعة وبين الأداء الوظيفي

المحور	الإحصاءات	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع	المحور الخامس	المحور السادس	المحور السابع	المحور الثامن
واقع الأداء الوظيفي	معامل الارتباط	0.357	0.327	0.413	0.320	0.434	0.308	0.223	0.441
	مستوى الدلالة	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	حجم العينة	305	305	305	305	305	305	305	305

قيمة r المحسوبة عند درجة حرية "303" ومستوى دلالة "0.05" يساوي 0.109

يتضح الجدول (8) أن: قيمة معامل الارتباط r "لجميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة" تساوي (0.441)، كما أن قيمة مستوى الدلالة تساوي (0.000)؛ مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين قدرات الشخصية المبدعة وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين في الأندية الرياضية بدولة الإمارات عند مستوى دلالة (0.05) = α .

ولاختبار صحة الفرض توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) = α بين قدرات الشخصية المبدعة: (الأصالة، والطلاقة الفكرية، والمرونة الذهنية، والحساسية للمشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه، قبول المخاطرة، والقدرة على التحليل والربط .) وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين في الأندية الرياضية بدولة الإمارات تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين قدرات الشخصية المبدعة وبين مستوى الأداء الوظيفي ، وهذه النتائج تؤكد نتائج دراسة كل من محمد فتحي توني، أحمد عزمي إمام، أحمد محسن عبد المنعم (2020) (8) أن للإيداع الإداري دوراً هاماً في إدارة الأندية الرياضية.

النتائج والتوصيات

أولاً- نتائج الدراسة:

- 1- تتوفر لدى المديرين العاملين في الأندية الرياضية بدولة الإمارات جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية وهي مرتبة على التوالي حسب الوزن النسبي لها كالتالي: (القدرة على التحليل والربط، قبول المخاطرة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الأصالة، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه، الحساسية للمشكلات). وهذه النتائج تعكس أهلية المديرين العاملين في الأندية الرياضية بدولة الإمارات للإبداع الإداري.
- 2- يتوفر لدى المديرين العاملين في الأندية الرياضية بدولة الإمارات محددات ومعايير تضبط الأداء الوظيفي وهي مرتبة حسب الوزن النسبي لها كالتالي: (الدافعية والقدرة والرغبة لدى العاملين للقيام بأعمالهم، القدرة على حل مشكلات العمل، إدراك العامل لدوره بدقة ووضوح، رضا العاملين عن العمل، الرواتب المناسبة). وهذه النتائج تعكس من جهة إمكانية المديرين الذاتية للأداء الإبداعي و من جهة أخرى عدم الرضا المناسب عن العمل والرواتب الأمر الذي قد يحول دون الأداء الإبداعي.

وهذه النتائج تعكس خلل واضح في نظام تقييم الأداء الأمر الذي يحرف عملية تقييم الأداء عن أهدافها ويفرغها من مضمونها.
النتائج المرتبطة باختبار صحة الفروق:

- 1- توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين قدرات الشخصية المبدعة (الأصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه) وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين في الأندية الرياضية بدولة الإمارات.

توصيات الدراسة :

- وضع إستراتيجية مبنية على معايير دقيقة للكشف عن المبدعين والموهوبين والعمل على تدريبهم لتوفير قيادات إدارية مؤهلة قادرة على استثمار طاقاتها الإبداعية في تطوير الأداء الوظيفي. لأن اكتشاف المبدعين يمثل الخطوة الأولى على طريق الإبداع.
- العمل على إتباع اللامركزية وتفويض السلطة ومشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات.
- تفعيل نظام الحوافز على أسس ومعايير مهنية تتضمن التميز والإبداع في الأداء ومكافأة المبدعين.
- مراجعة نظام تقييم الأداء ليتضمن أسس ومعايير تقييم موضوعية وواضحة، بما يكفل اطلاع العامل على نتائج تقييم أدائه، فهذا يعطي الفرصة للعامل من تعزيز نقاط القوة لديه وتحسين وتطوير نقاط الضعف، كذلك لا بد وان تكشف عملية تقييم الأداء عن الاحتياجات التدريبية اللازمة للعاملين.

المراجع:

1. أحمد حسين رشوان: "الأسس النفسية والاجتماعية للابتكار"، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2000.
2. ثامر حماد رجه وسامر سعد إبراهيم (2019): واقع الإبداع الإداري لدى الهيئات الإدارية لأندية دوري الدرجة الأولى بكرة القدم في بغداد، بحث منشور، مجلة التربية الرياضية، مج31، ع1، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بغداد، العراق، ص ص 121 - 160.
3. حسن أحمد الشافعي، إبراهيم عبد المقصود: "الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية (التخطيط في المجال الرياضي)"، ط1، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2003.
4. طارق السويدان، محمد والعدلوني: "مبادئ الإبداع"، ط1، شركة الإبداع الخليجي للاستثمارات والتدريب، الكويت، 2002.

٥. عبد الرزاق صوالح والذير بوصول (2019): " التوافق المهني وعلاقته بالإبداع الإداري لدي موظفي الإدارة في المجال الرياضي، بحث منشور، مجلة دقاتر المخبر، مج 14، ع 1، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - مخبر المسألة التربوية في ظل التحديات الراهنة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ص ص 78 - 99.
٦. فتحي عبد الرحمن جروان: "الإبداع"، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2002.
٧. كمال الدين درويش وآخرون: "الإدارة الرياضية والأسس والتطبيقات"، ط1، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1996.
٨. كمال الدين درويش، أشرف عبد المعز: "المنظمات الرياضية الأهلية"، مكتبة الأصدقاء، القاهرة، 2000.
٩. كمال الدين درويش، محمد صبحي حسنين: "الجودة والعلومة في إدارة أعمال الرياضة بأستخدام أساليب إدارية مستحثة"، الجزء الأول، موسعة متجهات إدارة الرياضة في مطلع القرن الجديد، دار الفكر العربي، القاهرة، 2004.
١٠. محمد عبد المقصود: "معوقات تنمية الإبداع في التربية العربية وسبل مواجهتها- دراسة تحليلية"، بحث منشور، مجلة التربية المعاصرة، عمان، 1998.
١١. محمد فتحي توني، أحمد عزمي إمام، أحمد محسن عبد المنعم (2020): "واقع تطبيق اليات الإبداع الإداري لدي إدارات الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية"، بحث منشور، المجلة العلمية لعلوم الرياضة، مج 5، ع 33، كلية التربية الرياضية جامعة المنيا، ص ص 119-135.
١٢. نبيل عبد الفتاح: "مهارات التفكير الإبداعي وعلاقتها بعملية اتخاذ القرار"، مجلة الإداري، مسقط، 1995.
١٣. وليد محمد الصادق (2020): العلاقة بين مستوي الأداء الإداري ومستوي الابداع الإداري لدي القائمين علي ادارة الأنشطة الرياضية ببعض الأندية الرياضية المصرية، بحث منشور، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعه حلوان، ص ص 153-183.

مرفق (1)

إستمارة إستطلاع آراء الخبراء

م	الاسم	الوظيفة
1	السعدني خليل السعدني	أستاذ الإدارة الرياضية بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنين جامعة حلوان
2	أحمد السيد متولي	أستاذ ورئيس قسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنين بالهرم جامعة حلوان
3	إيناس محمد محمد غانم	أستاذ ورئيس قسم الإدارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة الزقازيق
4	سميرة محمد خليل	أستاذ الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة للبنات جامعة الزقازيق
5	عز الدين محمد أحمد	أستاذ الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنين بالهرم جامعة حلوان
6	محمد فتحى توني	أستاذ الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا
7	نبيل خليل ندا	أستاذ الإدارة الرياضية المتفرغ بقسم الإدارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية جامعة بنها
8		

مرفق (2)

استمارة استبيان القدرات المميزة للشخصية المبدعة وواقع الأداء الوظيفي لدى مديري الأندية الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة

م	العبارات	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق شدة
1	تنجز ما يسند إلي من أعمال بأسلوب متجدد.					
2	تبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل.					

م	العبارات	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق شدة
3	تشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل.					
4	تتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وتمتلك الحجة والقدرة على الإقناع.					
5	تشعر بأن لك مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل.					
6	لديك القدرة على طرح الأفكار والطول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.					
7	لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.					
8	لديك القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة.					
9	لديك القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة.					
10	لديك القدرة على التعبير عن أفكارك بطلاقة أو صياغتها في كلمات مفيدة.					
11	لديك القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.					
12	تحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.					
13	لا تتردد في تغيير موقفك عندما تقتنع بعدم صحته.					
14	تحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.					
15	لديك القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.					
16	تتنبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.					
17	تخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.					
18	تستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات التي تواجهك.					
19	تحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما تقوم به من عمل.					
20	تمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون.					
21	تركز على أي موضوع يهكم أكثر من أي شخص آخر.					
22	عند حل مشكلة ما تستغرق وقتاً في دراسة المعلومات التي جمعتها.					
23	لا تتنازل عن أهدافك تأصر على تحقيقها بطرق مباشرة أو غير مباشرة.					
24	تمتلك دافع قوي لتحقيق النجاح والدرجات العليا في الحياة.					
25	ينصب اهتمامك على إنتاج أفكار جديدة أكثر من اهتمامك بمحاولة الحصول على موافقة الآخرين.					
26	تتقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب.					
27	تتقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.					
28	لديك القدرة على الدفاع عن أفكارك بالحجة والبرهان.					
29	تبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات.					
30	تتحمل مسؤولية ما تقوم به من أعمال ولديك الاستعداد لمواجهة النتائج.					
31	لديك القدرة على تنظيم أفكارك.					
32	لديك القدرة على تجزئة مهام العمل.					
33	لديك القدرة على تحليل مهام العمل.					
34	تحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه.					
35	لديك القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.					
31	لديك القدرة على تنظيم أفكارك.					
36	يتمتع العاملون بالمهارة المهنية والمعرفة الفنية المطلوبة.					
37	يتميز العاملون بالتفاني والجدية والقدرة على تحمل المسؤولية.					
38	يؤدي العاملون المهام الوظيفية الموكلة إليهم طبقاً لمعايير الجودة.					
39	يبذل العاملون الجهد الكافي لإنجاز المهام المطلوبة منهم بالقدر المطلوب و في الوقت المحدد.					
40	يقوم العاملون بأعمالهم وفقاً لسياسات وإجراءات محددة.					
41	يتوفر لدى العاملين المهارة الفنية والقدرة على العمل.					
42	تتوفر لدى العاملين الدافعية والقدرة والرغبة على العمل.					
43	تناسب رواتب العاملين مع حجم مهامهم.					
44	يشعر العاملون بالرضا عن أعمالهم.					
45	يدرك العاملون أدوارهم بدقة ووضوح.					
46	يتم تقييم أداء العاملين وفقاً للأسس ومعايير موضوعية.					
47	يحدد نظام تقييم الأداء الوظيفي بشكل فعال نقاط القوة ونقاط الضعف لدى العامل وذلك لتوفير أسس الترقيات.					
48	يطلع العامل على نتائج تقييم أدائه السنوي ليتمكن من تعزيز نقاط القوة وتطوير وتحسين نقاط الضعف.					
49	يكشف تقييم الأداء عن الحاجات التدريبية وبالتالي تحديد برامج التنمية والتطوير اللازمة.					
50	نتائج تقييم الأداء ذات جدوى حقيقية ينفذ منها العامل والنادى.					

ملخص البحث باللغة العربية

القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمديرين التنفيذيين

بالأندية الرياضية بالإمارات العربية المتحدة

هدفت الدراسة التعرف على القدرات المميزة للشخصية المبدعة المتوفرة لدى المديرين العاملين بالأندية الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة. وواقع الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين بهذه الأندية، والتوصل إلى العلاقة بين القدرات المميزة للشخصية المبدعة: (الأصالة، والطلاقة الفكرية، والمرونة الذهنية، والحساسية للمشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه، قبول المخاطرة، والقدرة على التحليل والربط) وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى هؤلاء المديرين. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وأجريت الدراسة على عينة طبقية عشوائية قوامها (٣٧٠) مفردة من المديرين العاملين المديرين العاملين بالأندية الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة في مختلف الإدارات الفنية والإدارية بهذه الأندية، واستخدم الاستبيان لجمع البيانات المطلوبة للدراسة، ومن أهم نتائج الدراسة: تتوفر لدى المديرين العاملين في الأندية الرياضية بدولة الإمارات جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية وهي مرتبة على التوالي حسب الوزن النسبي لها كالتالي: (القدرة على التحليل والربط، قبول المخاطرة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الأصالة، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه، الحساسية للمشكلات). كما تتوفر لدى المديرين العاملين في الأندية الرياضية بدولة الإمارات عناصر الأداء الجيد وهي مرتبة حسب الوزن النسبي لها كالتالي: (السياسات والإجراءات المحددة، المهارة المهنية والمعرفة الفنية، التفاني والجدية لدى العاملين والقدرة على تحمل المسؤولية، بذل الجهد الكافي، معايير الجودة). وهذه النتائج تعكس الأرضية الخصبة للأداء الوظيفي الجيد لدى المديرين. كما تبين وجود موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $=0.05$ (□) بين قدرات الشخصية المبدعة (الأصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه) وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين في الأندية الرياضية بدولة الإمارات.

ملخص البحث باللغة الإنجليزية

Creative abilities and their relationship to job performance for executives of sports clubs in the United Arab Emirates

The study aimed to identify the distinctive capabilities of the creative personality available to managers working in sports clubs in the United Arab Emirates. And the reality of job performance among managers working in these clubs, and finding the relationship between the distinctive abilities of the creative personality: (originality, intellectual fluency, mental flexibility, sensitivity to problems, maintaining direction or focusing attention, accepting risk, and the ability to analyze and link) and the level of job performance among these managers. The researcher relied on the descriptive approach using the survey method, and the study was conducted on a stratified random sample of (370) individual managers working in sports clubs in the United Arab Emirates in the various technical and administrative departments of these clubs. The questionnaire was used to collect the data required for the study, and the most important results of the study: The managers working in sports clubs in the UAE have all the distinctive abilities of the creative personality to a high degree, and they are arranged in succession according to their relative weight as follows: (the ability to analyze and link, accept risk, intellectual fluency, mental flexibility, originality, maintain direction or focus attention, sensitivity to problems). The managers working in sports clubs in the UAE also have the elements of good performance, which are arranged according to their relative weight as follows: (specific policies and procedures, professional skill and technical knowledge, dedication and seriousness of employees and the ability to take responsibility, make sufficient effort, quality standards). These results reflect the fertile ground for the good job performance

of managers. It was also found that there is a positive statistical significance at the level of significance ($0.05 = 0.05$) between the abilities of the creative personality (originality, intellectual fluency, and mental flexibility, sensitivity to problems, maintaining direction or focusing attention) and the level of job performance among managers working in sports clubs in the UAE.