

القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمديرين التنفيذيين بالأندية الرياضية

* د/ محمد عبدالرحمن محمد السيد صالح

الملخص:

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 بالمديرين 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 = α) بين قدرات الشخصية المبدعة (الأصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية لمشكلات، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه) وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين في الأندية الرياضية بدولة الإمارات.

* مدرس دكتور بقسم الإدارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية جامعة بنها.

Abstract

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.

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 (٧: ٨٨). كما أنها العنصر الحي الذي يجعل البناء أو الهيكل في حالة عمل ونشاط هادف، وذلك لأن الإدارة تختص بالسلوك داخل البناء أو الهيكل التنظيمي" (٣: ١٤).

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، وبنظرة 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.

عرفت الأندية الرياضية الأهلية في الوسط الرياضي والجماهيري بـ"الأندية الجماهيرية" أو "الأندية الشعبية"، ولم يكن إطلاق هذه التسميات 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 أهدافه، هذا بالإضافة إلى وجود قاعدة تشريعية سليمة تدعم التنظيم الإداري في تحقيق أهدافه (٩: ٢٥).

فنجاح أي منظمة أو هيئة في تحقيق أهدافها يعتمد علي وجود إدارة فعالة قادرة علي استغلال ما هو متاح لها من موارد وتعظم العائد منها، فعلي أفراد الإدارة تقع مسئولية 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 علي مدي توافر الكوادر الإدارية اللازمة لتنفيذ ما تشمل عليه هذه الخطط من برامج (٨ : ٥).

أن للأندية الرياضية العديد من الأهداف كالعمل 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 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 (١٢ : ٢٧).

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 (١٠ : ٥).
يُعد اكتشاف الشخصية الإدارية المبتكرة اللبنة الأولى لاستثمار طاقاته الإبداعية وتوجيهها إلى المسار الصحيح، فهذا الأمر يسهم 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:**

- ١- القدرات المميزة للشخصية المبدعة المتوفرة لدى المديرين العاملين بالأنندية الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة.
- ٢- واقع الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين بالأنندية الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة.
- ٣- 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 بالأنندية الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

فرض الدراسة:

- ١- 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 بالأنندية الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

الدراسات السابقة:

- ١- أجرى وليد محمد الصادق (٢٠٢٠) (١٣) 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 بالأنندية الرياضية المصرية، وعددهم (١١٨) فرداً، ومن أهم النتائج: يوجد ارتباطاً طردياً قوياً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين إجمالي مستوى الأداء الإداري وإجمالي مستوى الإبداع الإداري بمعامل ارتباط مقداره على (٠.٨٢٨)، 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.

٢- أجرى كل من **محمد فتحي توني**، **أحمد عزمي إمام**، **أحمد محسن عبد المنعم** (٢٠٢٠)(١١) دراسة عنوانها "واقع تطبيق الليات الإبداع الإداري لدى إدارات الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية"، يهدف البحث إلى التعرف على واقع تطبيق الليات 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 (٦٣٥) 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 (٨٧) نادي، وقد بلغ حجم عينة البحث (٦٤٦) فرداً. ولجمع البيانات استخدم الباحث تحليل الوثائق والسجلات استبيان الإبداع الإداري لدى إدارات الأندية الرياضية، وكانت من أهم النتائج أن للإبداع الإداري دوراً هاماً في إدارة الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية.

٣- أجرى **ثامر حماد رجه وسامر سعد إبراهيم** (٢٠١٩) (٢) 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 ٨ / ٢ / ٢٠١٨ ولغاية ٣٠ / ٦ / ٢٠١٨ واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالدراسة المسحية والعلاقات الارتباطية، وحددت الأندية المستهدفة بـ (٣٥) نادي بمجتمع بلغ عددهم (٣٠٤) عضو هيئة إدارية، وبعينة بلغت (١٨٤) ونسبة بلغت (٦٠.٥٢٪) وتم التوصل إلى تصميم المقياس النهائي للإبداع الإداري لدى الهيئات الإدارية لأندية الدرجة الأولى بكرة القدم في بغداد إذ احتوى (٣٦) عبارة مقسمة على (٧) مجالات توزعت بشكل متفاوت حسب صلاحية الفقرات، ومن ثم طبق على عينة قوامها (٩٠) 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، فضلا عن غياب الدوافع والحوافز الداعمة له .

٤- أجرى عبد الرزاق صوالح والذير بوصول (٢٠١٩)(٥) دراسة عنوانها "التوافق المهني وعلاقته بالإبداع الإداري لدى 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 (SPSS 22)، 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.

وفى ضوء عرض الدراسات السابقة والتي تضمنت عدد (٤) دراسات عربية تم إجرائها خلال العام ٢٠٢٠/٢٠١٩، حيث اهتمت جميع الدراسات بتناول موضوع الإبداع الإداري في المجال الرياضي على وجه الخصوص في الأندية الرياضية، حيث استهدفت دراسة وليد محمد الصادق (٢٠٢٠) بالعلاقة بين مستوى الأداء الإداري ومستوى الإبداع الإداري لدى القائمين علي إداره الأنشطة الرياضية ببعض الأندية الرياضية، أما دراسة كل من محمد فتحي توني، أحمد عزمي إمام، أحمد محسن عبد المنعم (٢٠٢٠) فقد استهدفت واقع تطبيق اليات الإبداع الإداري لدي إدارات الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية"، أما كل من ثامر حماد رجه وسامر سعد إبراهيم (٢٠١٩) استهدفت واقع الإبداع الإداري لدى الهيئات الإدارية لأندية دوري الدرجة الأولى بكرة القدم في بغداد"، فى حين استهدفت دراسة كل من عبد الرزاق صوالح والذير بوصول (٢٠١٩) 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 مستوى الأداء الإداري ومستوى 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 (٣٧٠) مفردة من المديرين العاملين المديرين العاملين بالأندية الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة في مختلف الإدارات الفنية والإدارية بهذه الأندية، وجدول (١) يوضح توزيع عينة الدراسة.

جدول (١)

توزيع عينة الدراسة

العدد	النادي	م	العدد	النادي	م
٢٧	نادي اتحاد كلباء الرياضي	٩	٢٧	نادي النصر الرياضي	١
٢٩	نادي الشارقة	١٠	٢٦	نادي الوصل	٢
٢٨	نادي دبي الفجيرة	١١	٢٩	نادي شباب الأهلي دبي	٣
٢٩	نادي الفجيرة	١٢	٢٧	نادي العين	٤
٢٧	نادي الإمارات	١٣	٢٤	نادي الظفرة	٥
٢٠	نادي عجمان	١٤	٢٦	نادي الجزيرة	٦
٢٧	نادي اتحاد كلباء الرياضي	١٥	٢٧	نادي الوحدة	٧
٣٧٠	الإجمالي		٢٤	نادي بني ياس	٨

أداة الدراسة:

وجد الباحث أن انسب وسيلة لجمع المعلومات المطلوبة للدراسة هي الاستبيان، وشملت الدراسة على (٢) استمارة استبيان:

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

بناء استمارة الاستبيان - قيد الدراسة:

فى 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 (٥٠) عبارة. وقد كانت الإجابات على كل عبارة مكونة من (٥) استجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي.

صدق وثبات الاستبيان:

تم التأكد من صدق فقرات الاستبيان بطريقتين هما:

١- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): تم عرض المقياس (الاستبيان) على مجموعة من المحكمين تألفت من (٨) من الأكاديميين فى المجال الإدارة الرياضية، وقد طبق الباحث لآراء السادة المحكمين، وقام بإجراء ما يلزم من تعديل.

٢- صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان: قام الباحث بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) 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 (٢)

الصدق الداخلى لعبارات المحور الأول (القدرات المميزة للشخصية المبدعة) ن = ٣٠

م	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
أولاً- القدرات المميزة للشخصية المبدعة:			
١	تتجز ما يسند إلى من أعمال بأسلوب متجدد.	٠.٧٢٦	٠.٠٠٠
٢	تبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون فى حل مشكلات العمل.	٠.٥٣٣	٠.٠٠٢
٣	تشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة فى انجاز العمل.	٠.٤٨٥	٠.٠٠٧
٤	تتمتع بالمهارة فى النقاش والحوار وتمتلك الحجة والقدرة على الإقناع.	٠.٥٨٢	٠.٠٠١
٥	تشعر بأن لك مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة أقدمها فى مجال العمل.	٠.٦٧٨	٠.٠٠٠
ثانياً - الطلاقة الفكرية:			
٦	لديك القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	٠.٦٧٧	٠.٠٠٠
٧	لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	٠.٦٢١	٠.٠٠٠
٨	لديك القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة.	٠.٥٤٥	٠.٠٠٢
٩	لديك القدرة على التفكير السريع فى الظروف المختلفة.	٠.٦٥٨	٠.٠٠٠
١٠	لديك القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة أو صياغتها فى كلمات مفيدة.	٠.٥١٧	٠.٠٠٣
ثالثاً- المرونة الذهنية:			
١١	لديك القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.	٠.٥٦٥	٠.٠٠١
١٢	تحرص على معرفة الرأي المخالف لرأىي للاستفادة منه.	٠.٧٣٧	٠.٠٠٠
١٣	لا تتردد فى تغيير موقفك عندما تقتنع بعدم صحته.	٠.٥٢٦	٠.٠٠٣

تابع جدول (٢)

الصدق الداخلي لعبارات المحور الأول (القدرات المميزة للشخصية المبدعة) ن = ٣٠

م	العبارــــــــــــــــة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١٤	تحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.	٠.٤٩٨	٠.٠٠٥
١٥	لديك القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.	٠.٦٠٠	٠.٠٠٠
رابعاً - الحساسية للمشكلات:			
١٦	تنتبها بمشكلات العمل قبل حدوثها.	٠.٧٠٠	٠.٠٠٠
١٧	تخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.	٠.٥٢٤	٠.٠٠٣
١٨	تستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات التي تواجهك.	٠.٤٠١	٠.٠٢٨
١٩	تحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما تقوم به من عمل.	٠.٤٨٠	٠.٠٠٧
٢٠	تمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون.	٠.٣٩٧	٠.٠٣٠
خامساً - الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه:			
٢١	تركز على أي موضوع يهيك أكثر من أي شخص آخر.	٠.٥٨٥	٠.٠٠١
٢٢	عند حل مشكلة ما تستغرق وقتاً في دراسة المعلومات التي جمعتها.	٠.٤٠٦	٠.٠٢٦
٢٣	لا تنتازل عن أهدافك تأصر على تحقيقها بطرق مباشرة أو غير مباشرة.	٠.٦٤١	٠.٠٠٠
٢٤	تمتلك دافع قوي لتحقيق النجاح والدرجات العليا في الحياة.	٠.٦٠٤	٠.٠٠٠
٢٥	ينصب اهتمامك على إنتاج أفكار جديدة أكثر من اهتمامك بمحاولة الحصول على موافقة الآخرين.	٠.٥٠٤	٠.٠٠٥
سادساً - قبول المخاطرة:			
٢٦	تقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب.	٠.٦٢٦	٠.٠٠٠
٢٧	تقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.	٠.٥٢١	٠.٠٠٣
٢٨	لديك القدرة على الدفاع عن أفكارك بالحجة والبرهان.	٠.٥٠٢	٠.٠٠٥
٢٩	تبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات.	٠.٥٧٥	٠.٠٠١
٣٠	تتحمل مسؤولية ما تقوم به من أعمال ولديك الاستعداد لمواجهة النتائج.	٠.٥٦٤	٠.٠٠١
سابعاً - القدرة على التحليل والربط:			
٣١	لديك القدرة على تنظيم أفكارك.	٠.٥٤٩	٠.٠٠٢
٣٢	لديك القدرة على تجزئة مهام العمل.	٠.٣٦٧	٠.٠٤٦
٣٣	لديك القدرة على تحليل مهام العمل.	٠.٥٦٤	٠.٠٠١
٣٤	تحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه.	٠.٤٦٠	٠.٠١١
٣٥	لديك القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.	٠.٥٩٧	٠.٠٠١

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ ودرجة حرية "٢٨" تساوي ٠.٣٦١

يتضح من الجدول (٢) أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، حيث أن مستوى الدلالة لكل عبارة اقل من ٠.٠٥ وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي (٠.٣٦١)؛ وبذلك تعتبر عبارات المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (٣)

الصدق الداخلي لعبارات المحور الثاني (واقع الأداء الوظيفي) ن = ٣٠

م	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
أولاً - عناصر الأداء الوظيفي:			
٣٦	يتمتع العاملون بالمهارة المهنية والمعرفة الفنية المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة.	٠.٦٥٤	٠.٠٠٠
٣٧	يتميز العاملون بالتفاني والجدية والقدرة على تحمل المسؤولية.	٠.٦٧١	٠.٠٠٠
٣٨	يؤدي العاملون المهام الوظيفية الموكلة إليهم طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة.	٠.٦٢٨	٠.٠٠٠
٣٩	يبذل العاملون الجهد الكافي لإنجاز المهام المطلوبة منهم.	٠.٥٧٦	٠.٠٠١
٤٠	يقوم العاملون بأعمالهم وفقاً لسياسات وإجراءات محددة.	٠.٥٧٢	٠.٠٠١
ثانياً - محددات ومعايير الأداء الوظيفي:			
٤١	يتوفر لدى العاملين المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية.	٠.٧٠٤	٠.٠٠٠
٤٢	تتوفر لدى العاملين الدافعية والقدرة والرغبة للقيام بأعمالهم	٠.٦٨٠	٠.٠٠٠
٤٣	تتناسب رواتب العاملين مع حجم المهام الموكلة إليهم.	٠.٤٢٠	٠.٠٢١
٤٤	يشعر العاملون بالرضا عن أعمالهم.	٠.٤٩٠	٠.٠٠٦
٤٥	يدرك العاملون أدوارهم بدقة ووضوح.	٠.٦٥٧	٠.٠٠٠
ثالثاً - تقويم الأداء:			
٤٦	يتم تقويم أداء العاملين وفقاً لأسس ومعايير موضوعية محددة بدقة ووضوح.	٠.٥٠٠	٠.٠٠٥
٤٧	يحدد نظام تقييم الأداء بشكل فعال نقاط القوة ونقاط الضعف لدى العامل.	٠.٤٢٣	٠.٠٢٠
٤٨	يطلع العامل على نتائج تقييم أدائه السنوي ليتمكن من تعزيز نقاط القوة وتطوير وتحسين نقاط الضعف.	٠.٥٦٩	٠.٠٠١
٤٩	يعتبر تقويم الأداء من الأساليب الأساسية التي تستخدم في الكشف عن الحاجات التدريبية وبالتالي تحديد برامج التنمية والتطوير اللازمة.	٠.٤١٩	٠.٠٢١
٥٠	تتم عملية تقويم الأداء بشكل روتيني بلا جدوى حقيقية.	٠.٤٧٧	٠.٠٠٨

قيمة ٢ الجدولية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ ودرجة حرية "٢٨" تساوي ٠.٣٦١

يتضح من الجدول (٣) أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) حيث أن مستوى الدلالة لكل عبارة أقل من (٠.٠٥)، وقيمة ٢ المحسوبة أكبر من قيمة ٢ الجدولية، والتي تساوي (٠.٣٦١)، وبذلك تعتبر عبارات المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (٤)

معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لعبارات الاستبيان ن = ٣٠

المحور	محتوى المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأول	القدرات المميزة للشخصية المبدعة.	٠.٩٩١	٠.٠٠٠
الثاني	واقع الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين بالأندية الرياضية.	٠.٨٨٠	٠.٠٠٠

يتضح من جدول (٤) أن معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة والمعدل الكلي لعبارات الاستبيان يتراوح ما بين (٠.٨٨٠) و(٠.٩٩١)، 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، وجدول (٥) يوضح قيم معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد على إنفراد وللمقياس ككل.

جدول (٥)

معامل الثبات محاور الاستبيان - قيد الدراسة بطريقة ألفا كرونباخ ن = ٣٠

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	محتوى المحور	المحور
٠.٩١٢٤	٥	الأصالة	المحور الأول: القدرات المميزة للشخصية المبدعة
٠.٩٠١٥	٥	الطلاقة الفكرية	
٠.٨٩٥٧	٥	المرونة الذهنية	
٠.٨٨٤٧	٥	الحساسية للمشكلات	
٠.٨٤٥٧	٥	الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه	
٠.٨٣٥٤	٥	قبول المخاطرة	
٠.٩٢٥٥	٥	القدرة على التحليل والربط	المحور الثاني: واقع الأداء
٠.٩٢٤٧	٥	عناصر الأداء الوظيفي	
٠.٨٩٥٧	٥	محددات ومعايير الأداء الوظيفي	
٠.٨٤٥٧	٥	تقويم الأداء	
٠.٨٩٥٥	٥٠	جميع عبارات الاستبيان	

يتضح من الجدول (٥) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبانة (٠.٨٩٥٥)، وتعتبر هذه القيمة عن درجة عالية من الثبات؛ مما يعكس ثبات إجابات الباحثين، 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 (٦)
استجابات عينة الدراسة على عبارات المحور الأول (القدرات المميزة للشخصية المبدعة)
ن = ٣٧٠

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	مستوى الدلالة
١	تتجز ما يسند إلي من أعمال بأسلوب متجدد.	٤.٣٨	٠.٥٤٣	٨٧.٥٤	٤٤.٢٨٨	٠.٠٠٠
٢	تبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل.	٤.٣١	٠.٦٣٣	٨٦.٣٠	٣٦.٢٧٧	٠.٠٠٠
٣	تشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل.	٤.١٨	٠.٨٧٢	٨٣.٦١	٢٣.٦٤٣	٠.٠٠٠
٤	تتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وتمتلك الحجة والقدرة على الإقناع.	٤.٤٣	٠.٥١٥	٨٨.٥٩	٤٨.٤٤٤	٠.٠٠٠
٥	تشعر بأن لك مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل.	٤.٠٩	٠.٨٣١	٨١.٨٤	٢٢.٩٠٤	٠.٠٠٠
	جميع عبارات (الأصالة)	٤.٢٨	٠.٥٣٦	٨٥.٥٨	٤١.٩٦٥	٠.٠٠٠
٦	لديك القدرة على طرح الأفكار والطول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	٤.٣٩	٠.٥٤٠	٨٧.٨٠	٤٤.٩٧٩	٠.٠٠٠
٧	لديك القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	٤.٢٨	٠.٦٥٧	٨٥.٥٧	٣٣.٩٧٨	٠.٠٠٠
٨	لديك القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة.	٤.٣٢	٠.٥٥٢	٨٦.٤٣	٤١.٨٣١	٠.٠٠٠
٩	لديك القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة.	٤.٣٣	٠.٥١٢	٨٦.٦٢	٤٥.٤٤٥	٠.٠٠٠
١٠	لديك القدرة على التعبير عن أفكارك بطلاقة أو صياغتها في كلمات مفيدة.	٤.٣٦	٠.٥٢١	٨٧.٢٤	٤٥.٥٨٩	٠.٠٠٠
	جميع عبارات (الطلاقة الفكرية)	٤.٣٤	٠.٤٨٨	٨٦.٧٣	٤٧.٧٩٦	٠.٠٠٠
١١	لديك القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.	٤.٢٤	٠.٦٨١	٨٤.٧٢	٣١.٦٩٧	٠.٠٠٠
١٢	تحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.	٤.٥٥	٠.٥٤٢	٩١.٠٢	٤٩.٩٢٦	٠.٠٠٠
١٣	لا تتردد في تغيير موقفك عندما تقتنع بعدم صحته.	٤.٤٦	٠.٦٤٨	٨٩.١١	٣٩.٢٣٣	٠.٠٠٠
١٤	تحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.	٤.٠٩	٠.٨٢٢	٨١.٨٤	٢٣.١٩٥	٠.٠٠٠
١٥	لديك القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.	٤.١٤	٠.٧١٩	٨٢.٨٢	٢٧.٧٣٣	٠.٠٠٠
	جميع عبارات (المرونة الذهنية)	٤.٣٠	٠.٥٤٠	٨٥.٩٠	٤١.٨٦٧	٠.٠٠٠
١٦	تتنبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.	٣.٨٤	٠.٧٣٥	٧٦.٨٥	٢٠.٠٠٨	٠.٠٠٠
١٧	تخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.	٤.٠٤	٠.٥٦١	٨٠.٧٩	٣٢.٣٨٠	٠.٠٠٠
١٨	تستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات التي تواجهك.	٤.٠٤	٠.٥٨١	٨٠.٧٢	٣١.١٤٥	٠.٠٠٠

تابع جدول (٦)
استجابات عينة الدراسة على عبارات المحور الأول (القدرات المميزة للشخصية المبدعة)
ن = ٣٧٠

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	مستوى الدلالة
١٩	تحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما تقوم به من عمل.	٤.٤٤	٠.٥١٠	٨٨.٧٢	٤٩.١٩٧	٠.٠٠٠
٢٠	تمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون.	٣.٩٠	٠.٩٥٥	٧٨.٠٣	١٦.٤٩٥	٠.٠٠٠
جميع عبارات (الحساسية للمشكلات)		٤.٠٥	٠.٤٧٦	٨١.٠٢	٣٨.٥٦٥	٠.٠٠٠
٢١	تركز على أي موضوع يهمك أكثر من أي شخص آخر.	٣.٩٢	٠.٧٤٦	٧٨.٤٩	٢١.٦٤٠	٠.٠٠٠
٢٢	عند حل مشكلة ما تستغرق وقتاً في دراسة المعلومات التي جمعتها.	٤.١٨	٠.٤٣١	٨٣.٥٤	٤٧.٧٠٨	٠.٠٠٠
٢٣	لا تتنازل عن أهدافك تأصر على تحقيقها بطرق مباشرة أو غير مباشرة.	٤.٤٦	٠.٦٥٨	٨٩.١٨	٣٨.٧٠٧	٠.٠٠٠
٢٤	تمتلك دافع قوي لتحقيق النجاح والدرجات العليا في الحياة.	٤.٥٥	٠.٥٢٤	٩٠.٩٩	٥١.٥٣٣	٠.٠٠٠
٢٥	ينصب اهتمامك على إنتاج أفكار جديدة أكثر من اهتمامك بمحاولة الحصول على موافقة الآخرين.	٣.٧٤	٠.٩٤٤	٧٤.٧٥	١٣.٦٤٥	٠.٠٠٠
جميع عبارات (الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه)		٤.١٧	٠.٤٧٥	٨٣.٣٨	٤٢.٩٤٩	٠.٠٠٠
٢٦	تتقبل انتقادات الآخرين بصدق رحب.	٤.٤٦	٠.٦٠٦	٨٩.١٨	٤٢.٠٢٩	٠.٠٠٠
٢٧	تتقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.	٤.٣٠	٠.٧٣٩	٨٥.٩٧	٣٠.٦٩٩	٠.٠٠٠
٢٨	لديك القدرة على الدفاع عن أفكارك بالحجة والبرهان.	٤.٥٧	٠.٥٠٩	٩١.٣٤	٥٣.٧٣٤	٠.٠٠٠
٢٩	تبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات.	٤.١٩	٠.٦٩١	٨٣.٨٠	٣٠.٠٩٩	٠.٠٠٠
٣٠	تتحمل مسؤولية ما تقوم به من أعمال ولديك الاستعداد لمواجهة النتائج.	٤.٧٠	٠.٤٥٧	٩٤.١٠	٦٥.١٧٨	٠.٠٠٠
٣١	تتقبل انتقادات الآخرين بصدق رحب.	٤.٤٦	٠.٦٠٦	٨٩.١٨	٤٢.٠٧٩	٠.٠٠٠
جميع عبارات (قبول المخاطرة)		٤.٤٤	٠.٤٤٤	٨٨.٨٨	٥٦.٨٣٣	٠.٠٠٠
٣١	لديك القدرة على تنظيم أفكارك.	٤.٥٤	٠.٥٠٦	٩٠.٧٥	٥٣.٠٧٩	٠.٠٠٠
٣٢	لديك القدرة على تجزئة مهام العمل.	٤.٥٥	٠.٤٩٨	٩١.٠٢	٥٤.٣٦٠	٠.٠٠٠
٣٣	لديك القدرة على تحليل مهام العمل.	٤.٥٦	٠.٤٩٧	٩١.٢١	٥٤.٨٢٧	٠.٠٠٠
٣٤	تحدد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه.	٤.٥٧	٠.٥١٦	٩١.٣٤	٥٣.٠٦٦	٠.٠٠٠
٣٥	لديك القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.	٤.٤٤	٠.٦٦٢	٨٨.٨٥	٣٨.٠٥٥	٠.٠٠٠
٣١	لديك القدرة على تنظيم أفكارك.	٤.٥٤	٠.٥٠٦	٩٠.٧٥	٥٣.٠٧٩	٠.٠٠٠
جميع عبارات (القدرة على التحليل والربط)		٤.٥٣	٠.٤٧٦	٩٠.٦٤	٥٦.١٦٠	٠.٠٠٠
جميع عبارات محور القدرات المميزة للشخصية المبدعة		٤.٣٠	٠.٣٨١	٨٦.٠٢	٥٩.٦١٩	٠.٠٠٠

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة " ٠.٠٥ " و درجة حرية " ٣٠٢ " تساوي ١.٩٧

يتضح من الجدول (٦) أن المتوسط الحسابي لجميع عبارات المحور الأول المتعلقة بـ(القدرات المميزة للشخصية المبدعة) تساوي (٤.٣٠)، والوزن النسبي يساوي (٨٦.٠٢٪)، وقيمة t المحسوبة تساوي (٥٩.٦١٩)، ومستوى الدلالة تساوي (٠.٠٠٠٠) 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 (٩٠.٦٤٪)، قبول المخاطرة (٨٨.٨٨٪)، الطلاقة (٨٦.٧٣٪)، المرونة الذهنية (٨٥.٩٠٪)، الأصالة (٨٥.٥٨)، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه (٨٣.٣٨٪)، الحساسية للمشكلات (٨١.٠٢٪). وفي هذا الصدد يشير كا من طارق السويدان، محمد والعدلوني (٢٠٠٢) 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 (٤ : ٨).

كما أشار فتحى عبد الرحمن (٢٠٠٢) بأن إذا ما وجدت القدرات المميزة للشخصية المبدعة فى 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 النتائج من مستوى الاختراقات الإبداعية في أحد ميادين الحياة الإنسانية" (٦ : ٢٢). كما أكد أحمد حسين رشوان (٢٠٠٠) بأن جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة من الممكن تتميتها وتطورها حسب قدرات وإمكانات الأفراد والجماعات والمنظمات (١ : ٨).

جدول رقم (٧)

استجابات عينة الدراسة الدراسة على المحور الرئيسى الثانى (واقع الأداء الوظيفى) ن = ٣٧٠

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	مستوى الدلالة
٣٦	يتمتع العاملون بالمهارة المهنية والمعرفة الفنية المطلوبة.	٤.٢٧	٠.٤٨٠	٨٥.٣٨	٤٦.١٩٥	٠.٠٠٠٠
٣٧	يتميز العاملون بالتقاني والجدية والقدرة على تحمل المسؤولية.	٤.٢٤	٠.٥٣٥	٨٤.٧٢	٤٠.٣٥٢	٠.٠٠٠٠
٣٨	يؤدي العاملون المهام الوظيفية الموكلة إليهم طبقاً لمعايير الجودة	٣.٩٣	٠.٨٧١	٧٨.٦٩	١٨.٧٣٣	٠.٠٠٠٠
٣٩	يبدل العاملون الجهد الكافي لإنجاز المهام المطلوبة منهم بالقدر المطلوب و في الوقت المحدد.	٤.١٨	٠.٥٧٧	٨٣.٦١	٣٥.٧٤٨	٠.٠٠٠٠
٤٠	يقوم العاملون بأعمالهم وفقاً لسياسات وإجراءات محددة.	٤.٣٠	٠.٤٨١	٨٦.٠٣	٤٧.٢٨٩	٠.٠٠٠٠
	جميع عبارات (عناصر الأداء الوظيفى)	٤.١٨	٠.٤٧١	٨٣.٦٩	٤٣.٨٨٤	٠.٠٠٠٠
٤١	يتوفر لدى العاملين المهارة الفنية والقدرة	٤.١٣	٠.٤٦٩	٨٢.٦٢	٤٢.١٥٧	٠.٠٠٠٠

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	مستوى الدلالة
	على العمل.					
٤٢	تتوفر لدى العاملين الدافعية والقدرة والرغبة على العمل.	٤.٢٢	٠.٤٦٧	٨٤.٣٩	٤٥.٦١٨	٠.٠٠٠
٤٣	تناسب رواتب العاملين مع حجم مهامهم.	٣.٨٧	٠.٧٤٧	٧٧.٣١	٢٠.٢٤٥	٠.٠٠٠
٤٤	يشعر العاملون بالرضا عن أعمالهم.	٣.٨٩	٠.٦٥٢	٧٧.٨٤	٢٣.٨٦٩	٠.٠٠٠
٤٥	يدرك العاملون أدوارهم بدقة ووضوح.	٤.١٢	٠.٤٨٨	٨٢.٤٣	٤٠.٠٩٧	٠.٠٠٠
	جميع العبارات المرتبطة بمحددات ومعايير الأداء.	٤.٠٥	٠.٤٣٦	٨٠.٩٢	٤١.٨٧٧	
٤٦	يتم تقييم أداء العاملين وفقاً لأسس ومعايير موضوعية.	٣.٠٨	١.٣٤٢	٦١.٥١	٠.٩٨٢	٠.٣٢٧
٤٧	يحدد نظام تقييم الأداء الوظيفي بشكل فعال نقاط القوة ونقاط الضعف لدى العامل وذلك لتوفير أسس الترقيات.	٢.٣٣	١.٢٧٢	٤٦.٦٢	٩.١٨٦-	٠.٠٠٠
٤٨	يطلع العامل على نتائج تقييم أدائه السنوي ليتمكن من تعزيز نقاط القوة وتطوير وتحسين نقاط الضعف.	١.٣٩	٠.٨١٦	٢٧.٧٤	٣٤.٥٣١-	٠.٠٠٠
٤٩	يكشف تقييم الأداء عن الحاجات التدريبية وبالتالي تحديد برامج التنمية والتطوير اللازمة.	٢.٣٤	١.٢٨٨	٤٦.٧٥	٨.٨٩١-	٠.٠٠٠
٥٠	نتائج تقييم الأداء ذات جدوى حقيقية يستفيد منها العامل والنادي.	١.٧٩	١.٠٠٥	٣٥.٧٣	٢١.٠٧٧-	٠.٠٠٠
	جميع العبارات المرتبطة بتقييم الأداء الوظيفي	٢.١٨	٠.٨٢٥	٤٣.٦٧	١٧.٢٨٥-	٠.٠٠٠
	جميع عبارات المحور الثاني "واقع الأداء الوظيفي".	٣.٦٣	٠.٣٩٦	٧٢.٦٦	٢٧.٨٩٣	٠.٠٠٠

يتضح من الجدول (٧) أن المتوسط الحسابي لجميع العبارات المرتبطة ببند عناصر الأداء الوظيفي بلغ (٤.١٨)، كما بلغت قيمة t (٤٣.٨٨٤)، وكذلك بلغ الوزن النسبي لها (٨٣.٦٩٪)، وبلغت قيمة مستوى الدلالة (٠.٠٠٠)، 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 (٨٦.٠٣٪)، المهارة المهنية والمعرفة الفنية (٨٥.٣٨٪)، التقاني والجديّة والقدرة على تحمل المسؤولية (٨٤.٧٢٪)، الجهد الكافي (٨٣.٦١٪)، معايير الجودة (٧٨.٦٩٪).

كما يتضح من الجدول (٧) أن المتوسط الحسابي لجميع العبارات المرتبطة ببند محددات ومعايير الأداء الوظيفي بلغ (٤.٠٥)، كما بلغت قيمة t (٤١.٨٧٧)، وكذلك بلغ الوزن

النسبي لها (٨٠.٩٢٪)، وبلغت قيمة مستوى الدلالة (٠.٠٠٠٠) 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:

١- 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 (٨٤.٣٩٪) - المهارة الفنية والقدرة على حل مشكلات العمل (٨٢.٦٢٪) - إدراك العامل لدوره بدقة ووضوح (٨٢.٤٣٪) - الرضا عن العمل (٧٧.٨٤٪) - الرواتب المناسبة (٧٧.٣١٪).

٢- أن المتوسط الحسابي لجميع العبارات المرتبطة ببند تقييم الأداء الوظيفي بلغ (٢.١٨)، كما بلغت قيمة t (-١٧.٢٨٥)، وكذلك بلغ الوزن النسبي (٤٣.٦٧٪)، وبلغت قيمة مستوى الدلالة (٠.٠٠٠٠). وهذا يعكس النظرة السلبية لأفراد العينة تجاه مجمل العبارات المتعلقة ببند تقييم الأداء الوظيفي.

ومن خلال جميع النتائج المرتبطة بمحور عملية تقييم الأداء الوظيفي يتضح أن نظام تقييم الأداء الوظيفي في الأندية الرياضية بدولة الإمارات لا يتم بشكل صحيح وفعال بما يخدم العامل والنادي معاً. وأيضاً أن واقع الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين بالأندية الرياضية بالإمارات بشكل عام يعتبر جيد.

اختبار صحة الفرض:

جدول (٨)

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	٠.٣٥٧	٠.٣٢٧	٠.٤١٣	٠.٣٢٠	٠.٤٣٤	٠.٣٨٠	٠.٢٢٣	٠.٤٤١
	مستوى الدلالة	٠.٠٠٠٠	٠.٠٠٠٠	٠.٠٠٠٠	٠.٠٠٠٠	٠.٠٠٠٠	٠.٠٠٠٠	٠.٠٠٠٠	٠.٠٠٠٠
	حجم العينة	٣٠٥	٣٠٥	٣٠٥	٣٠٥	٣٠٥	٣٠٥	٣٠٥	٣٠٥

قيمة r المحسوبة عند درجة حرية "٣٠٣" ومستوى دلالة "٠.٠٠٥" يساوي ٠.١٠٩

يتضح الجدول (٨) أن: قيمة معامل الارتباط r لجميع القدرات المميزة للشخصية

المبدعة "تساوي (٠.٤٤١)، كما أن قيمة مستوى الدلالة تساوي (٠.٠٠٠٠)؛ 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 (٠.٠٠٥) = α .

ولاختبار صحة الفرض توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ 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 (٢٠٢٠) (٨) أن للإبداع الإداري دوراً هاماً في إدارة الأندية الرياضية.

النتائج والتوصيات :

أولاً- نتائج الدراسة:

- ١- 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.
 - ٢- تتوفر 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 تقويم الأداء الأمر الذي يحرف عملية تقويم الأداء عن أهدافها ويفرغها من مضمونها.

النتائج المرتبطة باختبار صحة الفروق:

- ١- 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.

- ٦- فتحي عبد الرحمن جروان: "الإبداع"، ط١، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٢.
- ٧- كمال الدين درويش وآخرون: الإدارة الرياضية والأسس والتطبيقات"، ط١، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٩٦.
- ٨- كمال الدين درويش، أشرف عبد المعز: "المنظمات الرياضية الأهلية"، مكتبة الأصدقاء، القاهرة، ٢٠٠٠.
- ٩- كمال الدين درويش، محمد صبحي حسانين: الجودة والاعتمادية في إدارة أعمال الرياضة باستخدام أساليب إدارية مستحثة"، الجزء الأول، موسعة متجهات إدارة الرياضة في مطلع القرن الجديد، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٤.
- ١٠- محمد عبد المقصود: "معوقات تنمية الإبداع في التربية العربية وسبل مواجهتها- دراسة تحليلية"، بحث منشور، مجلة التربية المعاصرة، عمان، ١٩٩٨.
- ١١- محمد فتحي توني، أحمد عزمي إمام، أحمد محسن عبد المنعم (٢٠٢٠): "واقع تطبيق اليات الإبداع الإداري لدى إدارات الأندية الرياضية بجمهورية مصر العربية"، بحث منشور، المجلة العلمية لعلوم الرياضة، مج ٥، ع ٣٣، كلية التربية الرياضية جامعة المنيا، ص ص ١١٩-١٣٥.
- ١٢- نبيل عبد الفتاح: "مهارات التفكير الإبداعي وعلاقتها بعملية اتخاذ القرار"، مجلة الإداري، مسقط، ١٩٩٥.
- ١٣- وليد محمد الصادق (٢٠٢٠): العلاقة بين مستوى الأداء الإداري ومستوى الإبداع الإداري لدى القائمين علي ادارة الأنشطة الرياضية ببعض الأندية الرياضية المصرية، بحث منشور، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعه حلوان، ص ص ١٥٣ - ١٨٣.