

الأداء الوظيفي في ضوء القدرات الإبداعية لدى العاملين بالأندية الرياضية بسلطنة عمان.

أمين محمود جعفر

قسم الإدارة الرياضية والترويج - جامعة الإسكندرية.

المقدمة واهمية البحث

يشهد العصر الحالي العديد من التطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات في المجال الرياضي ولعل استمرار التقدم العلمي والتطور التقني الذي حققته البشرية في مختلف المجالات يتطلب النظرة المتجددة للأشياء وتوليد الأفكار الجديدة وتشجيع الإبداع خاصة في المؤسسات الرياضية للحاق بركب التقدم العلمي ، والتطور التقني وبالتالي فإن اللجوء إلى الإبداع يعد أمراً حتمياً أمام المؤسسات الرياضية ، ويعتبر حجر الزاوية في عناصر العملية الإبداعية هو الموظف بما يمتلكه إمكانيات وقدرات إبداعية الذي منه وبه تنطلق المنظمة نحو الإبداع الإداري .

ويوضح محمد عبد المقصود (١٩٩٨) أن الإبداع أصبح الآن بمثابة الأمل الأكبر للعصر 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. (١٤ : ٥)

ويتفق كل من زكريا الشريبي ، يسريه صادق (٢٠٠٢) ، طارق السويدان ، محمد العدلوني (٢٠٠٢) ، نادية السرور (٢٠٠٢) ، فتحي جروان (٢٠٠٢) ، حسين رشوان (٢٠٠٢) ، محمد الطيبي (٢٠٠١) أن القدرات الإبداعية هي الاستعدادات العقلية التي يلزم توافرها للأشخاص حتى يقوموا بأنواع من السلوك الإبداعي ، والتي تميز الشخص المبدع القادر على التفكير الإبداعي ومن أهمها ما يلي:

١. الأصالة: وهي المقدرة على الإتيان بالأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة، وهي إنتاج غير المألوف وبعيد المدى .
٢. الطلاقة : قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار، تفوق المتوسط العام، في غضون فترة زمنية محددة.
٣. المرونة: وهي المقدرة على اتخاذ الطرق المختلفة والتفكير بطرق مختلفة والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها.
٤. الحساسية للمشكلات: ويقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف .
٥. الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه: تعني إمكانية الفرد التركيز لفترة من الزمن في مشكلة معينة دون أن تحول المشتتات بينه وبينها.
٦. قبول المخاطرة: هي مدى شجاعة الفرد في تعريض نفسه للفشل أو النقد وتقديم تخمينات والعمل تحت ظروف غامضة والدفاع عن أفكاره الخاصة .
٧. التحليل والربط : التحليل : هو القدرة على تحليل المادة المجمع ومن ثم تحلل المشكلة إلى مجموعة قضايا تساعد على إدراك ذلك العنصر المعقد

أما الربط : القدرة على إدراك العلاقات بين الأثر والسبب وتفسيرها ثم استنتاج أو توليف علاقات جديدة . (٤ : ١٠٩) ، (٦ : ٥٧) ، (١٥ : ١١٨) ، (١٠ : ١٥٧) ، (٢ : ٤٣) ، (١٣ : ٥٥)

ويرى بيتينج ريتشارد Pettinger Richard (٢٠٠٢) ، هل جونز ، شارليز ويل Hill Jones & Charles Will (٢٠٠١) أن الأداء الوظيفي يعد من المفاهيم الأساسية في تحقيق أهداف المنظمة إذ يعتمد على قدرات المنظمة المبنية على أساس مواردها فهو يتحقق من خلال جعل العاملين فيها قادرين على تحسين أدائهم، إذ أن بتحسين ادائهم

يتحسن الأداء الوظيفي للمنظمة لذا يمكن تعريف الأداء الوظيفي بأنه النواتج المتحققة من عمل تفاعل في نشاطات المنظمة ومواردها ويتمثل بإمكان حصول المنظمة على أشخاص جيدين والإحتفاظ بنتائج التنظيمية. (٢٢ : ٩٦) ، (٥٥ : ١٧)

ويذكر شعبان مبارز (١٩٩٤) أن الأداء الوظيفي هو الناتج النهائي لعمل فرد ما أو مجموعة من الأفراد خلال فترة زمنية معينة. (٥ : ٦٨)

ويشير أدم العتيبي (١٩٩٨) إلى أن الأداء الوظيفي هو نشاط يساعد الفرد في إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على الاستخدام المعقول للموارد المتاحة. (١ : ٨٥)

ويذكر عز الدين محمد أحمد (٢٠٠٢) أنه يمكن أن ينظر إلى الأداء الوظيفي على أنه عبارة عن مستوى كفاءة العاملين في العمل الفعلي، وسلوكهم، وقدراتهم وإمكاناتهم الشخصية في إنجاز الأعمال الموكلة إليهم من أجل مساعدة الإدارة على إنجاز العديد من المفردات المتعلقة سواء بالعمل أو بالأفراد. (٩ : ٥)

ولقد أصبحت حاجة المنظمات للإبداع متطلبا إجباريا إذا ما ارادت هذه المنظمات الحصول على التميز في الأداء والمحافظة على أستمرايتها بالبقاء والنمو في بيئة تنافسية وأن دور المنظمة في هذا هو العمل على توفير مناخ يعمل على تنمية قدرات افرادها ويدعم الإبداع والتفكير البداعي من خلال إيمانها بأن الإبداع هو المجال الأكثر اهمية في تعزيز التفاعل بين المنظمة وتحقيق اهدافها المستمدة من احتياجات البيئة المحيطة به ونظرا للتغيرات والتطورات السريعة في عصرنا الحاضر فقد تطلب هذا أن يكون الفرد ايضا اكثر إبداعا يتمكن من مواكبه الظروف والمتغيرات المحيطة به.

والأداء الوظيفي للعاملين بالأندية الرياضية هو وسيلة تحقيق الأهداف وهذا لا يتم إلا من خلال قدرات وإمكانات وإبداع العاملين وبدونها يكون الأداء الوظيفي قاصر ومن ثم تنعكس سلبا على تحقيق الأهداف وهذا ما دفع الباحث نحو التعرف على الأداء الوظيفي في ضوء القدرات الإبداعية لدى العاملين بالأندية الرياضية بسلطنة عمان .

هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على الأداء الوظيفي في ضوء القدرات الإبداعية لدى العاملين بالأندية الرياضية بسلطنة عمان وذلك من خلال :

١. القدرات الإبداعية لدى العاملين بالأندية الرياضية بسلطنة عمان.
٢. واقع الأداء الوظيفي لدى العاملين بالأندية الرياضية بسلطنة عمان

تساؤل البحث :-

١. ما هي القدرات الإبداعية لدى العاملين بالأندية الرياضية بسلطنة عمان ؟
٢. ما واقع الأداء الوظيفي لدى العاملين بالأندية الرياضية بسلطنة عمان ؟

المصطلحات

الأداء الوظيفي

عبارة الأنشطة والمهام التي يقوم بها العاملون في الأندية والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح لتحقيق أهداف النادي بكفاءة وفاعلية وفقا للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات والطرق المحددة للعمل . (تعريف إجرائي)

الدراسات السابقة

١. دراسة وفاء العساف (٢٠٠٤) (١٦) بعنوان " واقع الإبداع ومعوقاته لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض " هدفت هذه الدراسة للتعرف على واقع الإبداع لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض، وما المعوقات التي تحد من قدرتهن على الإبداع الإداري ، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة أن واقع الإبداع الإداري لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض بشكل عام .- أن معوقات الإبداع الإداري تحد من قدرة مديرات المدارس

على الإبداع الإداري بدرجة متوسطة. - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مديرات المدارس بمدينة الرياض تبعاً لاختلاف (العمر - لمتغير المؤهل) .

٢. دراسة محمد أبو فارس (١٩٩٠) (١٢) بعنوان " الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الإبداع لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية. وكان من أهم نتائج هذه الدراسة هناك درجة عالية من الإبداع لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، بالرغم من عدم تشجيع هذه المؤسسات للإبداع .

٣. دراسة جيزيكي، أندرو جيزيكي، أندرو Jezycki, Andrew (١٩٩٧) (٢٠) بعنوان " تحليل العلاقة بين النمط الإبداعي وسلوك القائد لدى الإداريين بالمدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية بسان فرنسكو " هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الذي يتعين على مديري المدارس القيام به فيما يتعلق بالمستوى التعليمي وفعالية الدور المدرسي ، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة أن معدل الدرجة الإبداعية للمديرين (٩٥.٤) مقارنة بالمعدل المعياري والبالغ (٩٦) ، عقد برامج تدريبية تهدف إلى تدريب أفراد العينة على التفكير الإبداعي.

٤. دراسة سكوت Scott (١٩٩٤) (٢٤) بعنوان "تحديد السلوك الإبداعي : مدخل لنموذج الإبداع الفردي في مكان العمل"هدفت إلى الكشف عن السلوك الإبداعي لدى العاملين في وحدة مركزية تابعة لإحدى المؤسسات الصناعية الكبيرة في الولايات المتحدة . وكان من أهم نتائج هذه الدراسة أن درجة السلوك الإبداعي لدى عينة الدراسة مرتفع وأن نوعية العلاقة بين المشرف والمرؤوس تؤثر على السلوك الإبداعي

الإستفادة من الدراسات السابقة

استهدفت الدراسات التعرف على أحد الجوانب الهامة المتعلقة بالإبداع سعياً إلى فهم عميق حول العناصر المكونة لهذا المفهوم ، أو العوامل المؤثرة فيه، أو المعوقات التي تحد من وجوده وبذلك استطاعت أن تسهم مجتمعة في بحث مكونات الاتجاه الإبداعي ومن ثم تفسير ما يحيط بهذا المفهوم من غموض وتأكيد واقعيته وترجمة عناصره ومفرداته بما يتلاءم مع العمل في الميدان الإداري.

إجراءات البحث

منهج البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لطبيعة البحث.

مجتمع البحث : يشتمل على أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية ومديري الأندية والعاملين بالأندية الرياضية " مسقط ، السيب ، عمان ، أهلى سداب ، بوشر ، قريات " .

عينة البحث : أعضاء مجالس إدارة أندية " مسقط ، السيب ، عمان ، أهلى سداب " وبلغ عددهم (٣١) عضو مجلس إدارة ، وبعض العاملين بهذه الأندية وبلغ عددهم (٤٥) عامل بالنادي .

جدول (١)

توصيف وتوزيع عينة البحث على الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية

المجموع	الأعضاء	النسبة %	مجلس الإدارة	الوظيفة	
				النادي	
٥٥.٥٥%	٥	٥٤.٥٥%	٦	بوشر	الدراسة الاستطلاعية
٤٤.٤٥%	٤	٤٥.٥٥%	٥	قريات	
٢٠	٩		١١	المجموع	
27.77%	25	٢٢.٦٠%	٧	مسقط	الدراسة الأساسية
22.22%	20	٢٥.٨٠%	٨	السيب	

المجموع	الأعضاء	النسبة %	مجلس الإدارة	الوظيفة	
				النادي	
%25.55	23	%٢٥.٨٠	٨	عمان	
%24.44	22	%٢٥.٨٠	٨	أهلى سداب	
%١٠٠	٩٠	%١٠٠	٣١	المجموع	

أدوات جمع البيانات :

- تم استخدام استمارة استبيان من تصميم الباحث واتبعت الخطوات التالية لتصميمها :
- إجراء مسح للدراسات النظرية والبحوث العلمية والمراجع المرتبطة ، تحديد محاور الاستبيان حسب الأهداف الموضوعية ، تحديد مفردات العبارات التي تعبر عن محاور الاستبيان ، عرض الاستبيان بصورته الأولية على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية والبالغ عددهم (٨) خبراء وذلك للتعرف على :
- مناسبة المحاور لموضوع البحث ، ارتباط العبارات الخاصة بكل محور ، كفاية وشمول وارتباط موضوعية العبارات.
- وانحصرت نسبة اتفاق الخبراء على الاستبيان في صورته النهائية بين ٩٠ % إلى ١٠٠ % وذلك بعد حذف وتعديل العبارات من كل محور وفقاً لأراء الخبراء وذلك للتعرف على :
 - مناسبة المحاور لموضوع البحث.
 - ارتباط العبارات الخاصة بكل محور.
 - كفاية وشمول وارتباط موضوعية العبارات.

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان

أولاً : صدق الاستمارة : تم حساب صدق الاستمارة بطريقتين

- صدق المحتوى :** اعتمد الباحث على صدق المحكمين وذلك للتعرف على مدة مناسبة المحاور والعبارات ومدى وضوحها ، حيث تم حذف بعض العبارات وتعديل البعض الآخر وفقاً لأراء الخبراء.
- صدق الاتساق الداخلي :** تم التأكد من صدق القياس الداخلي للاستبانة وذلك بحساب معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، وبين درجة المحور والدرجة الكلية للاستبانة ، كما تبين النتائج بالجدول رقم (٢) أدناه، حيث يتضح من النتائج بالجدول أن جميع العبارات في كل الأبعاد تتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، كما أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) .

جدول (٢)

معاملات الارتباط بين درجات عبارات أبعاد المقياس وبين كل بُعد والدرجة الكلية ن = ٢٠

معاملات الارتباط بين			عدد العبارات	مسلسل العبارات	
المحور والدرجة الكلية	البعد والمحور	المفردة والبعد			
٠.٧٨٢			٣٥	٣٥-١	المحور الأول: القدرات الإبداعية
	٠.٧٨٦	٠.٧٩١-٠.٧٥٣	٥	٥-١	القدرات المميزة للشخصية
	٠.٨٠٥	٠.٧٨٨-٠.٧٦٦	٥	١٠-٦	المرونة الذهنية
	٠.٧٩٢	٠.٨٣٧-٠.٨٠٥	٥	١٥-١١	الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه
	٠.٨٠٧	٠.٨٣٧-٠.٧٩٢	٥	٢٠-١٦	التحليل والربط

معاملات الارتباط بين			عدد العبارات	مسلسل العبارات	
المحور والدرجة الكلية	البعد والمحور	المفردة والبعد			
	٠.٧٨٩	٠.٨٠٨-٠.٧٧٩	٥	٢٥-٢١	الطلاقة الفكرية
	٠.٧٦٨	٠.٧٦٧-٠.٧٤٦	٥	٣٠-٢٦	الحساسية للمشكلات
	٠.٧٨٨	٠.٧٩٧-٠.٧٨١	٥	٣٥-٣١	قبول المخاطرة
٠.٨١١			١٥	٥٠-٣٦	المحور الثاني: الأداء الوظيفي
	٠.٨٠٩	٠.٧٩٨-٠.٧٧٧	٥	٤٥-٣٦	عناصر الأداء الوظيفي
	٠.٧٨٥	٠.٧٨٣-٠.٧٥٥	٥	٥٠-٤٦	محددات ومعايير الأداء

قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١) = ٠.٥٦١

يتضح من الجدول رقم (٢) أعلاه أن قيم معاملات الارتباط بين أبعاد الدراسة والدرجة الكلية للأداة تتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق مع الدرجة الكلية للأداة ، وبالتالي نستنتج من ذلك أن هذه الأبعاد وما تحويه من فقرات تحقق أهداف القياس المرجوة في الاستبانة ، كما أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

ثانياً : الثبات :

تم حساب ثبات أداة الدراسة الحالية بطريقة الفا لكرونباك Cronbach's Alpha ويوضحها جدول (٣)

جدول (٣)

معاملات ثبات مفردات أبعاد محاور الاستبيان وثبات الأبعاد والمحاور بطريقة الفا لكرونباك $n = 20$

معاملات ثبات الـ			عدد العبارات	مسلسل العبارات	المحاور والأبعاد
المحور	البعد	المفردة			
٠.٨٦٧			٣٥	٣٥-١	المحور الأول: القدرات الإبداعية
	٠.٨٣٧	٠.٨٣٧-٠.٨١١	٥	٥-١	القدرات المميزة للشخصية
	٠.٨٤٢	٠.٨٣٩-٠.٧٩٨	٥	١٠-٦	المرونة الذهنية
	٠.٨٤٦	٠.٨٤٦-٠.٨٠٩	٥	١٥-١١	الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه
	٠.٨٢٩	٠.٨٢٨-٠.٧٨٨	٥	٢٠-١٦	التحليل والربط
	٠.٨٥٧	٠.٨٤٦-٠.٧٩١	٥	٢٥-٢١	الطلاقة الفكرية
	٠.٨٥٣	٠.٨٤٩-٠.٨٠٨	٥	٣٠-٢٦	الحساسية للمشكلات
	٠.٨٤٨	٠.٨٣٩-٠.٧٨٩	٥	٣٥-٣١	قبول المخاطرة
٠.٨٧٣			١٥	٥٠-٣٦	المحور الثاني: الأداء الوظيفي
	٠.٨٦٨	٠.٨٥٨-٠.٧٨١	٥	٤٥-٣٦	عناصر الأداء الوظيفي
	٠.٨٦٦	٠.٨٦١-٠.٨٢٨	٥	٥٠-٤٦	محددات ومعايير الأداء

يتضح من جدول (٣) أن قيم معاملات ثبات المفردات أقل من معامل ثبات البعد الذي تنتمي إليه المفردة أي أن جميع المفردات ثابتة ، حيث أن تدخل المفردة لا يؤدي إلى خفض معامل الثبات الكلي للمحور الذي تنتمي إليه المفردة ، ومن الإجراءات السابقة تأكد الباحث من صدق وثبات الاستبانة وصلاحيته لقياس

تطبيق البحث :-

قام الباحث بإجراء دراسة إستطلاعية بتاريخ ٥ / ٣ / ٢٠١٥ لعينة قوامها (20) فرداً إختيروا عشوائياً من المجتمع الأصلي وخارج عينة الدراسة وقد تم تطبيق الدراسة الأساسية في الفترة من ٢٠ / ٣ / ٢٠١٥ إلى ١٨ / ٥ / ٢٠١٥ م.

عرض ومناقشة النتائج

جدول (٤)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم "ت" لاستجابات عينة الدراسة حول المحور الأول " القدرات الإبداعية لدى العاملين بالأندية الرياضية بسلطنة عمان ن = ١٢١

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	% للمتوسط	الترتيب
أولاً						
القدرات المميزة للشخصية						
1	ينجز ما يسند إلي من أعمال بأسلوب متجدد.	١.٣٦	٠.٨٦	*٨.١٩	٤٥.٣٣	٥
2	يبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون في حل مشكلات العمل.	٢.٠٩	٠.٥٢	*١.٩٠	٦٩.٦٧	٢
3	يشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل.	٢.٤٥	٠.٥١	*٩.٧١	٨١.٦٧	١
4	يتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وأمتلك الحجة والقدرة على الإقناع.	١.٣٧	٠.٧٩	*٨.٧٧	٤٥.٦٧	٤
5	المساهمة بإيجاد أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل	١.٥٢	٠.٥٣	*٩.٩٦	٥٠.٦٧	٣
الدرجة الكلية للبعد						
		١.٧٦	٠.٧٣	*٣.٦٥	٥٨.٦٠	
ثانياً						
الطلاقة الفكرية						
6	يتمتع بالقدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	١.٤٤	٠.٨١	*٧.٦٠	٤٨.٠٠	٣
7	تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	١.٣٨	٠.٧٣	*٩.٣٤	٤٦.٠٠	٥
8	إيجاد أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة.	١.٤٢	٠.٦٩	*٩.٢٥	٤٧.٣٣	٤
9	التفكير السريع في الظروف المختلفة.	٢.١٩	٠.٥١	*٤.١٠	٧٣.٠٠	١
10	التعبير عن الأفكار بطلاقة أو صياغتها في كلمات مفيدة	١.٥١	٠.٩٥	*٥.٦٧	٥٠.٣٣	٢
الدرجة الكلية للبعد						
		١.٥٩	٠.٤٨	*٩.٤٤	٥٢.٩٣	
ثالثاً						
المرونة الذهنية						
11	تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.	١.٣٣	٠.٨٨	*٨.٣٨	٤٤.٣٣	٤
12	معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.	٢.٥٧	٠.٧٢	*٨.٧١	٨٥.٦٧	١
13	تغيير الموقف عندما أقتنع بعدم صحته.	٢.٢١	٠.٤٩	*٤.٧١	٧٣.٦٧	٢
14	إحداث تغييرات في أساليب العمل كل فترة.	١.٢٩	٠.٨٤	*٩.٣٠	٤٣.٠٠	٥
15	رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.	١.٣٨	٠.٧٤	*٩.٢٢	٤٦.٠٠	٣
الدرجة الكلية للبعد						
		١.٧٦	٠.٧٦	*٣.٥٣	٥٨.٥٣	
رابعاً						
الحساسية للمشكلات						
16	يتنبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.	١.٥٢	٠.٧٦	*٦.٩٥	٥٠.٦٧	٣
17	يخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها .	١.٣٩	٠.٨٨	*٧.٦٣	٤٦.٣٣	٥
18	يستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات التي تواجهني.	١.٤٨	٠.٩٣	*٦.١٥	٤٩.٣٣	٤
19	يحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل.	٢.٦٧	٠.٩١	*٨.١٠	٨٩.٠٠	١
20	يملك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون.	١.٥٥	٠.٩٩	*٥.٠٠	٥١.٦٧	٢
الدرجة الكلية للبعد						
		١.٧٢	٠.٧٥	*٤.٠٨	٥٧.٤٠	
خامساً						
الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه						
21	يركز على الموضوعات المهمة أكثر من أي شخص آخر.	٢.٥٧	١.٠٣	*٦.٠٩	٨٥.٦٧	٢
22	يستغرق وقتاً في دراسة المعلومات التي جمعها.	١.٣٤	١.٠٢	*٧.١٢	٤٤.٦٧	٤
23	تحقيق الأهداف بطرق مباشرة أو غير مباشرة.	١.٢٨	٠.٨٤	*٩.٤٣	٤٢.٦٧	٥
24	يملك دافع قوي لتحقيق النجاح والدرجات العليا في الحياة.	٢.٦١	٠.٧١	*٩.٤٥	٨٧.٠٠	١
25	ينصب على إنتاج أفكار جديدة أكثر من الإهتمام بمحاولة الحصول على موافقة الآخرين.	١.٣٩	٠.٧٢	*٩.٣٢	٤٦.٣٣	٣
الدرجة الكلية للبعد						
		١.٨٤	٠.٦١	*٢.٩٢	٦١.٢٧	
سادساً						
قبول المخاطرة						
٢٦	يُقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب.	٢.٢٢	٠.٦٢	*٣.٩٠	٧٤.٠٠	٣

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	% للمتوسط	الترتيب
٢٧	يتقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.	١.٤٩	٠.٥٧	*٩.٨٤	٤٩.٦٧	٥
٢٨	القدرة على الدفاع عن أفكاره بالحجة والبرهان.	٢.١٦	٠.٧١	*٢.٤٨	٧٢.٠٠	١
٢٩	يبنني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات.	٢.٢٧	٠.٦٣	*٤.٧١	٧٥.٦٧	٤
٣٠	يتحمل مسؤولية ما يقوم به من أعمال ولديه الاستعداد لمواجهة النتائج .	٢.١٧	٠.٧٦	*٢.٤٦	٧٢.٣٣	٢
	الدرجة الكلية للبعد	٢.٠٦	٠.٦٨	١.٠٠	٦٦.٧٣	
	التحليل والربط					
سابعاً						
٣١	القدرة على تنظيم أفكاره.	١.٤٢	٠.٧٢	*٨.٨٦	٤٧.٣٣	٥
٣٢	تجزئة مهام العمل.	٢.٢٤	٠.٦٧	*٣.٩٤	٧٤.٦٧	١
٣٣	تحليل مهام العمل.	٢.١٩	٠.٦٥	*٣.٢٢	٧٣.٠٠	٢
٣٤	تحديد تفاصيل العمل قبل البدء بتنفيذه.	١.٥٢	٠.٦٩	*٧.٦٥	٥٠.٦٧	٤
٣٥	يدرك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.	٢.١٥	٠.٦٦	*٢.٥٠	٧١.٦٧	٣
	الدرجة الكلية للبعد	١.٩٠	٠.٤٩	*٢.١٦	٦٣.٤٧	

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ١.٩٦

يتضح من جدول (٤) أن قيم "ت" المحسوبة لعبارات المحور الأول أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط المحسوب والمتوسط الاعتيادي ، وقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور لُبعد القدرات المميزة للشخصية (١.٧٦) من الدرجة الكلية وبنسبة مئوية (٥٨.٦%) مما يدل على ان القدرة المميزة للشخصية لعينة الدراسة حصلت على درجة متوسطة أو تقترب من المنخفضة وقد تمثل ذلك من خلال الاستجابة عن العبارة (٣) "يشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل" وهكذا .

المحور الثاني : واقع الأداء الوظيفي لدى العاملين بالأندية الرياضية بسلطنة عمان

جدول (٥)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم "ت" لاستجابات عينة الدراسة حول المحور الثاني : واقع الأداء

ن = ١٢١

الوظيفي لدى العاملين بالأندية الرياضية بسلطنة عمان

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	% للمتوسط	الترتيب
	الأداء الوظيفي					
أولاً						
٣٦	يتمتع الموظفون بالمهارة المهنية والمعرفة الفنية المطلوبة .	٢.٢٤	٠.٥٠	٥.٢٨	٧٤.٦٧	٣
٣٧	يتميز الموظفون بالتفاني والجدية والقدرة على تحمل المسؤولية.	٢.٣١	٠.٤٩	٦.٩٦	٧٧.٠٠	٢
٣٨	يؤدي الموظفون المهام الوظيفية الموكلة إليهم طبقاً لمعايير الجودة	١.٤٣	٠.٨٤	٧.٤٦	٤٧.٦٧	٧
٣٩	يبدل الموظفون الجهد الكافي لإنجاز المهام المطلوبة منهم بالقدر المطلوب وفي الوقت المحدد.	٢.٥٥	٠.٦١	٩.٩٢	٨٥.٠٠	١
٤٠	يقوم الموظفون بأعمالهم وفقاً لسياسات وإجراءات محددة.	٢.٢٣	٠.٤٩	٥.١٦	٧٤.٣٣	٤
٤١	يتوفر لدى الموظفين المهارة الفنية والقدرة على العمل .	١.٥٢	٠.٥٦	٩.٤٣	٥٠.٦٧	٦
٤٢	تتوفر لدى الموظفين الدافعية والقدرة والرغبة على العمل.	١.٣٩	١.٠٦	٦.٣٣	٤٦.٣٣	٩
٤٣	تنتناسب رواتب الموظفين مع حجم مهامهم.	١.٤٣	٠.٦٦	٩.٥٠	٤٧.٦٧	٨
٤٤	يشعر الموظفون بالرضا عن أعمالهم	١.٥٣	٠.٧٦	٦.٨٠	٥١.٠٠	٥
٤٥	يدرك الموظفون أدوارهم بدقة ووضوح .	١.٣٣	٠.٨٣	٨.٨٨	٤٤.٣٣	١٠
	الدرجة الكلية للبعد	١.٨٠	٠.٧١	٣.١٦	٥٩.٨٧	
	محددات ومعايير الأداء					
ثانياً						
٤٦	يتم تقييم أداء الموظفين وفقاً لأسس ومعايير موضوعية .	١.٣٠	٠.٨٦	٨.٩٥	٤٣.٣٣	٥
٤٧	يحدد نظام تقييم الأداء الوظيفي بشكلي فعال نقاط القوة ونقاط الضعف لدى الموظف وذلك لتوفير أسس الترقيات.	١.٣٨	٠.٧٧	٨.٨٦	٤٦.٠٠	٤

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	% للمتوسط	الترتيب
٤٨	يتطلع العاملون على نتائج تقويم أدائه السنوي ليتمكن من تعزيز نقاط القوة وتطوير وتحسين نقاط الضعف.	١.٤٦	٠.٩١	٦.٥٣	٤٨.٦٧	٣
٤٩	يكشف تقويم الأداء عن الحاجات التدريبية وبالتالي تحديد برامج التنمية والتطوير اللازمة.	١.٥٥	٠.٦٧	٧.٣٩	٥١.٦٧	١
٥٠	نتائج تقويم الأداء ذات جدوى حقيقية يستفيد منها العاملون والأندية.	١.٤٧	٠.٦٣	٩.٢٥	٤٩.٠٠	٢
	الدرجة الكلية للبعد	١.٤٣	٠.٧٥	٨.٣٣	٤٧.٧٣	

يتضح من جدول (٥) أن قيم "ت" المحسوبة لعبارة المحور الأول أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط المحسوب والمتوسط الاعترافي ، وقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور لُبعد عناصر الأداء الوظيفي (١.٨٠) من الدرجة الكلية وبنسبة مئوية (٥٩.٨٧%) مما يدل على ان الأداء الوظيفي لعينة الدراسة حصلت على درجة متوسطة وقد تمثل ذلك من خلال الاستجابة عن العبارة (٣٩) " يبذل الموظفون الجهد الكافي لإنجاز المهام المطلوبة منهم بالقدر المطلوب وفي الوقت المحدد ، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور لُبعد محددات ومعايير الأداء (١.٤٣) من الدرجة الكلية وبنسبة مئوية (٤٧.٧٣%) مما يدل على ان محددات ومعايير الأداء لعينة الدراسة حصلت على درجة منخفضة وقد تمثل ذلك من خلال الاستجابة عن العبارة (٤٩) يكشف تقويم الأداء عن الحاجات التدريبية وبالتالي تحديد برامج التنمية والتطوير اللازمة

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين القدرات الإبداعية وواقع الأداء الوظيفي لدى العاملين بالأندية الرياضية بسلطنة عمان

التحليل والربط	قبول المخاطرة	الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه	الحساسية للمشكلات	المرونة الذهنية	الطلاقة الفكرية	القدرات المميزة للشخصية	القدرات الإبداعية
٠.٢٥٨	٠.٢١٩	٠.٢٨٤	٠.٢٦٤	٠.٢٢٢	٠.٣٠٧	٠.٢١٨	معامل الارتباط
٠.٠١	٠.٠٥	٠.٠١	٠.٠١	٠.٠٥	٠.٠١	٠.٠٥	مستوى الدلالة

يتضح من جدول (٦) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥ إلى ٠.٠١) بين القدرات الإبداعية وواقع الأداء الوظيفي لدى العاملين بالأندية الرياضية بسلطنة عمان حيث أن قيمة معامل الارتباط r لعناصر القدرات الإبداعية وهي (٠.٢١٨، ٠.٣٠٧، ٠.٢٢٢، ٠.٢٦٤، ٠.٢٨٤، ٠.٢١٩، ٠.٢٥٨) أكبر من قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥ إلى ٠.٠١) مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرات ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالأندية الرياضية بسلطنة عمان وهذا يعود إلى أن الإبداع الإداري يؤثر بشكل مباشر على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالأندية الرياضية بسلطنة عمان

وفي هذا الصدد يرى فلاح حسن عداي الحسيني (٢٠٠٠) أن الأداء انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المادية والبشرية و استغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها . (١١ : ٢٣١)

وتوضح رنده الزهري (٢٠٠٢) أنه لا يمكن تحقيق الإبداع إلا من خلال بيئة مناسبة تساهم في التعبير عن الذات بحرية، والمهم هو تشجيع الأفراد على تقديم أفكار جديدة، ووضع ضمانات لإجراء التغيير دون إلحاق أي أذى، وبث جو من الطمأنينة للنقد البناء والحض على التعاون، وتقدير الحقيقة في ظل أنظمة وإجراءات مرنة . (٣ : ٢٥٨)

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة عبد الله السليم (٢٠٠٢) (٨) والتي توصلت إلى أن أكثر عناصر الإبداع الإداري توافرا لدى العاملين الأصالة ، الطلاقة ، قبول المخاطرة ، الحساسية للمشكلات

وبيئة العمل تقوم بدور المحفز للإبداع إذا عملت على وفير الحرية والأمن النفسي لأفرادها ، وشجعت على الأفكار الجديدة ، ووفرت لها الدعم اللازم . (٧ : ٢٦)

وأوضحت دراسة مكلان Mclean, E.M (٢٠٠٤) (٢١) ، ودراسة راي Ray, D.K (٢٠٠٧) (٢٣) ، دراسة إيزاكسن وجيونس Isaksen, S.G. & Geuens, D (٢٠٠٧) (١٨) أن إبداع الفرد يتوقف على فهم

الفرد لأسلوبه المعرفي وحدود إنتاجيته وذلك يساعده في اختيار طريقة حل المشكلة ويزيد من قدرته على اختيار الحل الأفضل والإستراتيجية المناسبة للوصول إلى الحل.

وأوضح إيزاكسن وترينجر, Isaksen & Treffinger (٢٠٠٥) (١٩) أن الحل الإبداعي للمشكلات في المؤسسات يحقق التفاعل بين عناصر الإبداع فهو يتم بخصائص الفرد المبدع .

ويرى الباحث أهمية الإبداع الإداري والحاجة إليه ، إذ فرض على الأندية تبني أفكارا للتغيير والتطوير وحل المشاكل ، وكل هذا ينصب في تحسين أداء الأندية وفعاليتها وتحقيق أهدافها ، ومن هنا يمكن أن نرى الإبداع أنه عملية تبني الأفكار الخلاقة ومصادرهما وما ينتج عنها من إنجازات مختلفة بحيث تحدث نقلة مميزة على مستوى الأندية الرياضية وتنفيذها من قبل أفراد أو جماعات أو الأندية كوحدة واحدة.

الإستنتاجات

١. تتوفر لدى العاملين بالأندية الرياضية جميع القدرات الإبداعية بدرجة عالية وهي مرتبة كالتالي قبول المخاطرة ، التحليل والربط ، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه ، المرونة الذهنية ، القدرات المميزة للشخصية ، الحساسية للمشكلات ، الطلاقة الفكرية .
٢. يتوفر لدى العاملين بالأندية الرياضية الأداء الجيد وهي بذل الجهد الكافي ، التفاني والجدية ، المهارة المهنية والمعرفة الفنية ، السياسات والإجراءات المحددة ، رضا الموظفين عن العمل .
٣. إمكانية العاملين بالأندية الرياضية للأداء الجيد على الرغم من عدم إدراكهم لأدوارهم بدقة ووضوح ، عدم توفر الدافعية والقدرة والرغبة على العمل ، عدم الرضا المناسب عن العمل والرواتب الأمر الذي قد يحول دون الأداء الإبداعي.
٤. يتوفر لدى العاملين بالأندية الرياضية محددات ومعايير تضبط الأداء الوظيفي وهي تحديد برامج التنمية والتطوير اللازمة ، تقييم الأداء ذات جدوى حقيقية ، تعزيز نقاط القوة وتطوير وتحسين نقاط الضعف ، تقييم الأداء وفقاً لأسس ومعايير موضوعية
٥. إمكانية العاملين بالأندية الرياضية للأداء الإبداعي على الرغم من عدم إستفادة العاملين بنتائج تقييم الأداء ، عدم تطلع العاملون على نتائج تقييم الأداء ، عدم تحديد نتائج تقييم الأداء نقاط القوة والضعف ، تقييم الأداء وفقاً لأسس ومعايير موضوعية
٦. وجود علاقة طردية بين القدرات الإبداعية " قدرات الشخصية المبدعة ، الطلاقة الفكرية ، المرونة الذهنية ، الحساسية للمشكلات ، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه ، قبول المخاطرة ، التحليل والربط " وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالأندية الرياضية بسلطنة عمان

التوصيات:

١. تشجيع العاملين في الأندية الرياضية على إيجاد أفكار جديدة تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة
٢. الاهتمام بتقديم المكافآت بأنواعها لموظفيها المبدعين والمتميزين من أجل تشجيعهم على إيجاد أفكار جديدة
٣. التأكيد على أهمية ودور تطوير الموارد البشرية كأحد الاستراتيجيات التي يمكن تبنيها من قبل الأندية الرياضية في مجال تحسين أداء الموارد البشرية العاملة فيها.
٤. تعزيز دور ثقافة التمييز والتجديد والإبداع لما ينعكس على أداء الموارد البشرية بالأندية الرياضية.
٥. إنشاء إدارة حاضنة للإبداع تكون مسئولة عن دعم وتشجيع المبدعين والمتميزين .
٦. 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.
٧. العمل على إتباع اللامركزية وتفويض السلطة ومشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات.

٨. مراجعة نظام تقويم الأداء ليتضمن أسس ومعايير تقويم موضوعية وواضحة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

١. أدم غازى العتيبي: أثر الخصائص الوظيفية والشخصية وقيم العمل على الأداء الوظيفي فى القطاع الحكومى بدولة الكويت ، بحث منشور ، المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد ، العدد التاسع ، جامعة الكويت ، ١٩٩٨ .
٢. حسين رشوان : الأسس النفسية والاجتماعية للابتكار، الإسكندرية،المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٢
٣. رندة الزهرى : الإبداع الإداري في ظل البيروقراطية ، عالم الفكر، الكويت، ٢٠٠٢ م
٤. زكريا الشربيني، يسريه صادق : أطفال عند القمة " الموهبة - التفوق العقلي - الإبداع " ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٢ م
٥. شعبان مبارز: تقييم أداء المنشأة من منظور الجودة الشاملة باستخدام أساليب البرمجة الرياضية مع التطبيق على قطاع البنوك التجارية ، بحث منشور، مجلة الدراسات المالية والتجارية (العلوم الإدارية) ، العدد الثامن ، يوليو ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٤
٦. طارق السويدان ، محمد العدلوني : مبادئ الإبداع ، الكويت، شركة الإبداع الخليجي للاستثمارات والتدريب، ٢٠٠٢ م
٧. عبد الله الحيزان : لمحات عامة فى التفكير الإبداعى ، الرياض ، مجلة البيان ، ٢٠٠٢ م
٨. عبد الله السليم: أثر المتغيرات التنظيمية على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين فى الأجهزة الأمنية بمدينة الرياض" ، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، ٢٠٠٢ م
٩. عز الدين محمد أحمد: قياس الأداء لدى القادة الإداريين فى اتخاذ القرار فى الاتحادات الرياضية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٢
١٠. فتحي جروان: الإبداع مفهومه- معايير ه - نظرياته - قياسه - تدريبه - مراحل- العملية الإبداعية، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر، ٢٠٠٢ م
١١. فلاح حسن عداي الحسيني: الإدارة الإستراتيجية ، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٠ م
١٢. محمد أبو فارس : معوقات الإبداع لدى العاملين فى المؤسسات العامة الأردنية"، رسالة ماجستير ،الجامعة الأردنية،الأردن، ١٩٩٠ م .
١٣. محمد الطيبي : تنمية قدرات التفكير الإبداعي ،عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ٢٠٠١ م
١٤. محمد عبد المقصود : معوقات تنمية الإبداع فى التربية العربية وسبل مواجهتها: دراسة تحليلية" مجلة التربية المعاصرة ، عمان، ١٩٩٨
١٥. نادية السرور: مقدمة فى الإبداع ، عمان، دار وائل للطباعة والنشر، ٢٠٠٢
١٦. وفاء العساف: واقع الإبداع الإداري ومعوقاته لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض"رسالة ماجستير ، جامعة الملك سعود، الرياض ، ٢٠٠٤ م .

ثانياً: المراجع الأجنبية:

17. Hill Jones & Charles, Will: strategic Management Theory :Integrated Approach",U.S.A. 5th Ed. 2001:
18. Isaksen, S.G. & Geuens, D.:An exploratory study of the relationships between and assessment of problem solving study and creative problem solving: J. of Thinking and Problem Solving, Vol. 17, No. 1, 2007.
19. Isaksen, S.G. & Treffinger, D.J: Creative problem solving : the history, development and implications for gifted education and talent development:, GiKed child Fuarterly, Vol. 49, No. 4, 2005.
20. Jezycki, Andrew: an Analysis Of The Relationship Between Creativity Style And Leader Behavior In Elementary, Middle AndSecondary Schools" .San Francisco,1997, Unpublished Ed.D Dissertation, Submitted to the University of San Francisco.
21. Mclean, E.M:Examining the rela=onship between individuals creative products and their creativity styles:, Master of Science, Buffalo State college, Buffalo, New york , 2004.
22. Pettinger Richard: mastering organizational Behavior" ,Han press, Great Britain ,2000.
23. Ray, D.K: .Impact of group member creative style on creative problem solving process in a technology – mediated environment:, Diss. Abs. Int., Vol. 68, No. 7, 2008
24. Scott, Susanne and Bruce, Reginald: Determinants of Innovative Behavior: Apath Model of Individual Innovation In the work place". Academy of Management Journal, 1994.

الملخص باللغة العربية

الأداء الوظيفي في ضوء القدرات الإبداعية لدى العاملين بالأندية الرياضية بسلطنة عمان.

أمين محمود جعفر

قسم الإدارة الرياضية والترويج - جامعة الإسكندرية - جمهورية مصر العربية

يهدف البحث إلى التعرف على الأداء الوظيفي في ضوء القدرات الإبداعية لدى العاملين بالأندية الرياضية بسلطنة عمان وتمثلت عينة الدراسة من أعضاء مجالس إدارة أندية " مسقط ، السيب ، عمان ، أهلى سداب " وبلغ عددهم (٣١) عضو مجلس إدارة ، وبعض العاملين بهذه الأندية وبلغ عددهم (٤٥) عامل بالنادي واستخدم الإستبيان كأحد أدوات جمع البيانات وقام الباحث بإجراء دراسة إستطلاعية بتاريخ ٥ / ٣ / ٢٠١٥ لعينة قوامها (٢٠) فرداً إختيروا عشوائياً من المجتمع الأصلي وخارج عينة الدراسة وقد تم تطبيق الدراسة الأساسية في الفترة من ٢٠ / ٣ / ٢٠١٥ إلى ١٨ / ٥ / ٢٠١٥ م وكانت أهم النتائج تتوفر لدى العاملين بالأندية الرياضية جميع القدرات الإبداعية بدرجة عالية وهي مرتبة كالتالي قبول المخاطرة ، التحليل والربط ، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه ، المرونة الذهنية ، القدرات المميزة للشخصية ، الحساسية للمشكلات ، الطلاقة الفكرية ، وجود علاقة طردية بين القدرات الإبداعية " قدرات الشخصية المبدعة ، الطلاقة الفكرية ، المرونة الذهنية ، الحساسية للمشكلات ، الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه ، قبول المخاطرة ، التحليل والربط " وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالأندية الرياضية بسلطنة عمان.

المخلص باللغة الإنجليزية

Functionality in light of the creative capabilities of workers sports clubs in Oman.**Amin M. Gaafar**

The research aims to identify the functionality in light of the creative capabilities of workers sports clubs in the Sultanate of Oman, represented a sample study of members of boards of clubs, "Muscat, Seeb, Oman, Ahli management Sidab" and numbered (31) Member of the Board, and some of the staff of these clubs and numbered (45) factor the club and use the questionnaire as a data collection tools and the researcher conducted a prospective study on 05/03/2015 for a sample of 20 individuals randomly selected from the original community and outside the study sample has been applied to the basic study in the period from 20/03/2015 to 05/18/2015 AD and was the most important results among workers sports clubs all creative capabilities are available with a high degree are arranged as follows accept the risk, analysis and connectivity, keep the direction or focus of attention, mental flexibility, special personal capacity, sensitivity to problems, intellectual fluency, and a positive relationship between creative abilities "personal capabilities creative, intellectual fluency, mental flexibility, sensitivity to problems, keep the direction or focus of attention, accept the risk, analysis and linkage" between job performance and working with sports clubs in the Sultanate of Oman level.