

تنمية القدرات الإبداعية لمديري الأندية كمدخل لتحسين جودة الأداء بالأندية الرياضية بدولة الكويت

د/ أحمد سعد عجب سعد العازمي

مقدمة ومشكلة البحث: The Research Introduction & Problem

يؤكد علماء الإدارة ان الإدارة المبدعة تملك القدرة علي تفجير طاقات العطاء للعاملين وتحترم المبادرات الفردية لديهم بإعتبارهم شركاء في منظمة العمل ، وفريق في العمل ، وذلك بمراعاة الجوانب السلوكية للعاملين في المنظمة لأن ثورة المعلومات والتكنولوجيا أرسيت قيم الإبداع في ثقافة المؤسسات الخدمة والإنتاجية ، وظهرت قيمة رأس المال الفكري فوق كل الموارد المسئولة عن الإبداع ، ولا يمكن تفعيل رأس الممال الفكري إلا من خلال تحرير اقات الإبداع فيإطار مناخ يتميز بالولاء والإنتماء والعدل والمساواة ، والمديرون المبدعون يفكرون علي المدى البعيد ويضعون أيديهم علي الحقائق ويفضلون التجديد والإبداع ، بالإضافة إلي قدرتهم علي إحداث التغيير وتحقيق التكامل وروح الفريق في العمل ، وطبعاً لا يستطيع المديرون التقليديون التحكم في توافه الأمور وأقصى فكر لديهم هو التمسك باللوائح والقوانين والتعليمات والتوجيهات التي يسعد ويتباهي ويفتخر دائماً بأنه يعمل علي التوجيهات والتعليمات وكأنه بلا فكر وبلا عقل وبلا إبداع . (١٣ : ١٦٩)

والقدرات الإبداعية هي التي تميز الشخص المبدع القادر على التفكير الإبداعي ومن أهمها ما يلي:

(١) الحساسية للمشكلات: ويقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو حاجة في البيئة ويعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة و التحقق من وجودها في الموقف، و يرتبط بهذه القدرة ملاحظة الأشياء غير العادية أو المحيرة في محيط الفرد أو إعادة توظيفها، أو إستخدامها و إثارة تساؤلات حولها.

(٢) الأصالة: وهي المقدرة على الإتيان بالأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة، وهي إنتاج غير المألوف وبعيد المدى ، وينفق عدد من الباحثين على أن الأصالة هي " القدرة على إنتاج استجابات أصيلة أي قليلة التكرار بالمعنى الإحصائي داخل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، أي أنه كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها. (٧ : ١٠٩)

(٣) المرونة : وهي القدرة علي توليد أفكار متنوعة وليست من نوع الأفكار المتوقعة عادة و توجيه مسار التفكير مع تغير المثير و المرونة عكس الجمود الذهني الذي يعني تبني أنماط ذهنية محددة سلفا و غير قابلة للتغيير حسب ما تستدعي الحاجة، ومن أشكال المرونة: المرونة التلقائية، المرونة التكيفية....، و يلاحظ أن الإهتمام ينصب على تنوع الأفكار أو

الإستجابات بينما يتركز الإهتمام بالنسبة للطلاقة على الكم دون الكيف و التنوع.. (٢٢) : (١١٨)،

٤) **الطلاقة** : الطلاقة تعني قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار، تفوق المتوسط العام، في غضون فترة زمنية محددة، ويقال إن الطلاقة بنك القدرة الإبداعية. (لذا فمن المرجح أن يتميز الشخص المبدع بالطلاقة في التفكير، وتتحدد الطلاقة في حدود كمية مقيسة بعدد الاستجابات وسرعة صدورها. (١٢ : ٥٧)

٥) **الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه**: تعني إمكانية الفرد التركيز لفترة من الزمن في مشكلة معينة دون أن تحول المشتتات بينه وبينها. كما تعني عدم التنازل عن الهدف والإصرار على تتبعه والسير في اتجاهه ومحاولة تحقيقه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة غير أن قدرة المبدع على مواصلة الاتجاه لا تكون بشكل متصلب، فالمبدع أثناء مواصلته لتحقيق اتجاهاته يعدل من أفكاره لكي يحقق أهدافه الإبداعية بأفضل صورة ممكنة . لكنه لا يتنازل عن أهدافه، ويظل - بنفس الوقت - محتفظاً لنفسه بالمرونة المناسبة التي تتيح له اكتشاف السبل الهادية ومعاينتها . (٢١ : ٣٥)

٦) **التحليل والربط**: التحليل : هو القدرة على تفتيت المركبات إلى عناصرها الأولية، وعزل هذه العناصر عن بعضها البعض . وتفسير ذلك أن أي موضوع لا يسمى مشكلة إلا إذا كان معقداً مؤلفاً من أجزاء بعضهم غامض ملتبس في البعض الآخر، وأول ما ينبغي عمله هو تحليل المادة المجمعة ومن ثم تتحل المشكلة إلى مجموعة قضايا تساعد على إدراك ذلك العنصر المعقد. أما الربط : فهو القدرة على تكوين عناصر الخبرة ، وتشكيلها في بناء وترابط جديد أو هي القدرة على إدراك العلاقات بين الأثر والسبب وتفسيرها ثم استنتاج أو توليف علاقات جديدة . (٥ : ٤٣)

ولا تختلف الإدارة في المجال الرياضي عن الإدارة في المجالات الأخرى في كونها وسيلة، كما أنها تتفق مع الإدارة بوجه عام في وظائفها الأساسية وهي التخطيط ، التنظيم ، التوجيه والرقابة ، (١٩ : ٢٣)

وترتكز تنمية القدرات الإبداعية لقيادات المؤسسات الرياضية خصوصا على مجموعة من العناصر تتمثل في : "الاختيار السليم للأشخاص المؤهلين ، التدريب والتمهين العلمي الهادف لزيادة قدرات الفرد على استخدام وتطبيق المبادئ والمفاهيم والأساليب والتقنيات الإدارية في التطبيق العملي ، التثقيف المستمر لتنمية معلومات الفرد الإدارية واحاطته بالنظريات والاتجاهات والأساليب الحديثة في مجال الإدارة المعاصرة ، والإشراف والتوجيه والقيادة وتقويم الأداء على أسس ومعايير علمية سليمة .وتتكامل هذه العناصر مع بعضها بما

يمكنها من إحداث التغيير المطلوب ، وتكوين قيادات إدارية لها القدرة على مواجهة المتطلبات الحالية والمتغيرات المستقبلية. (١٥ : ١٠٩) (٣ : ١١)

ولكى تتمكن المؤسسة من التقليل من المخاطر والمصاعب التي تواجهها ومن تحقيق التميز في مجال نشاطها فانها تحتاج إلى بيئة إبداعية تقبل وتحفز مشاريع الإبداع مهما كان مجالها والتي تضمن من خلالها الوصول إلى كل ما هو جديد يضمن لها تحسين أدائها وتحقيق جودة شاملة لمنتجاتها وأسعار تنافسية تعظم الأرباح وتنمي مكانتها التنافسية ولذلك فانه عند اختيار مشروع الإبداع فإن المؤسسة تخضع عملية الاختيار تلك لعدة اعتبارات .

أما عن الإبداع في اللغة فهو يعني إحداث شيء جديد على غير مثال سابق (١ : ٥) ويعرف كذلك بأنه مصدر الفعل أبداع بمعنى أخترع أو ابتكر على غير مثال سابق . (١٧ : ٢٠)

وجاء في الموسوعة الفلسفية تعريف الإبداع على أنه إنتاج شيء جديد أو صياغة عناصر موجودة بصورة جديدة في أحد المجالات كالعلوم و الفنون و الآداب، أما الموسوعة البريطانية الجديدة فتعرف الإبداع على أنه القدرة على إيجاد شيء جديد كحل لمشكلة ما أو أداة جديدة أو أثر فني أو أسلوب جديد . (٢٥ : ٣٠)

مشكلة البحث :

إن اكتشاف القيادي المبتكر بالنادي الرياضى يعد اللبنة الأولى لاستثمار الطاقات الإبداعية وتوجيهها في المسار الصحيح، الأمر الذي يعمل على تنمية الأداء وتطويره وتحقيق مستوى عال من الجودة، وهذا يجعل من الضروري بمكان التعرف على القدرات التي تتميز بها الشخصية القيادية المبدعة والعمل على تنميتها ، مما يساهم وبشكل فاعل في التوصل الى جودة الأداء، وعلى ضوء ذلك يمكن صياغة مشكلة البحث بالسؤال التالي: "ما القدرات الإبداعية لمديري الأندية كمدخل لتحسين جودة الأداء بالأندية الرياضية بدولة الكويت؟"

أهمية البحث :

تتبع أهمية هذا البحث من تأثير قدرات الإبداع الإداري لمديري الأندية الرياضية في تحسين جودة الأداء للعاملين والإداريين بالأندية الرياضية ، حيث تمثل الخطوة الأولى على طريق الارتقاء بمستوى الأداء الإداري للعاملين ولا سيما المديرين أنفسهم ، وبالتالي تحقيق جودة الأداء .

ولهذا إرتأى الباحث ضرورة التعرف على تنمية القدرات الإبداعية لمديري الأندية كمدخل لتحسين جودة الأداء بالأندية الرياضية بدولة الكويت.

أهداف البحث : يهدف البحث الى:

١- التعرف على قدرات الإبداع لدى مديري الأندية الرياضية بدولة الكويت.

٢- التعرف على واقع جودة الأداء بالأندية الرياضية بدولة الكويت.

فرض البحث :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قدرات الإبداع (الحساسية للمشكلات ، الأصالة ، المرونة ، الطلاقة ، قدرة الإحتفاظ بالإتجاه ومواصلته ، إنتاج الأفكار ، تحليل الأفكار ، تقييم الأفكار ، تنفيذ الأفكار) لدى مديري الأندية الرياضية بدولة الكويت .

مصطلحات البحث: **Research Terms**

• القدرات الإبداعية :

هي " الاستعدادات العقلية التي يلزم توافرها للأشخاص حتى يقوموا بأنواع من السلوك الإبداعي " .

• النادي الرياضي:

جمعية أهلية يكونها مجموعة من الأفراد لا يقل عددهم عن خمسين شخصاً من الأشخاص الطبيعيين لا يستهدفون الكسب المادي ويهدف النادي إلي تكوين الشخصية المتكاملة للشباب من النواحي الاجتماعية والصحية والدينية والنفسية والفكرية والترفيهية والاستثمار الأمثل لأوقات فراغهم . (٢ : ٢٢)

عناصر الإبداع الإداري :

وللتعرف علي الإبداع بشكل أكثر تحديداً لابد من التعرف علي عناصر الإبداع ، فعلي الرغم من إختلاف الباحثين في تحديد عناصر التفكير الإبداعي إلا أنه يمكن تحديدها في أغلب المراجع كما يلي :

١- الطلاقة **Fluency** تعرف الطلاقة بأنها : "القدرة علي إنتاج أكبر عدد من

الإستجابات لسؤال واحد في وقت زمني قصير بالنسبة للآخرين" ؟ (١٨ : ٢١-٢٢)

- **الطلاقة اللفظية** : وتعني قدرة الفرد علي إنتاج أكبر عدد ممكن من الكلمات التي تتصف بصفات محددة مثل : أكبر عدد من الكلمات تبدأ بحرف س .
- **الطلاقة الفكرية** : وتعني : "قدرة الفرد علي إعطاء أكبر عدد من المعاني أو الحلول لمشكلة أو العناوين لفقرة أو الإستعمالات المختلفة لشيء ، مثال علي ذلك : أكتب أكبر عدد ممكن لإستخدامات الحجر . (٩ : ٨٩-٩٠)
- **الطلاقة الشكلية** : وهي : "القدرة علي الرسم السريع لعدد من الأمثلة والتفصيلات أو التعديلات في الإستجابة لمثير وضعي أو بصري" . (٣ : ٤٥)
- ٢- **المرونة Flexibility** : تعرف بأنها "القدرة علي تغيير الحالة الذهنية بتغيير المواقف، وكذلك القدرة علي تقديم أفكار حول إستجابات لا تنتمي لفئة واحدة أو مظهر واحد". (٢٠ : ٧٥)
- ٣- **الأصالة Originality** : ويعرف (زيد الهويدي ، ٢٠٠٧م) الأصالة بأنها : "قدرة الفرد علي إعطاء إستجابات أصيلة وجديدة" . (٨ : ٢٧)
- ٤- **الإفاضة Elaboration** : وتعني "القدرة علي إضافة تفاصيل جديدة ومنتوعة لفكرة أو حل لمشكلة ومن شأن هذه التفاصيل أن تساعد علي تطوير وإثراء الفكرة أو حل المشكلة" . (٣ : ٤٦)

إجراءات البحث:

منهج البحث : The Research Method

استخدم الباحث المنهج الوصفي باستخدام الأسلوب المسحي نظراً لملائمة لطبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث : Society and Sample of The Research

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية The Purposive Method من مديري الأندية الرياضية الكويتية لعدد (٦٠) فرداً، وبلغت العينة الاستطلاعية عدد (١٠) فرداً وبنسبة مئوية مقدارها (١٦.٦٦%)، وتم التطبيق في الفترة من الأحد ١ / ١٢ / ٢٠١٩م وحتى الإثنين ١٥ / ١٢ / ٢٠١٩م ، وبلغت العينة الأساسية عدد (٥٠) فرداً وبنسبة مئوية مقدارها (٨٣.٣٣%)، وتم التطبيق في الفترة من الأربعاء ١٦ / ١٢ / ٢٠١٩م وحتى الخميس ٢٦ / ١٢ / ٢٠١٩م، ويتضح ذلك كما في جدول (١)

جدول (١)

ن = ٦٠

التوصيف الكلي لعينة البحث

م	البيان	العينة الاستطلاعية	النسبة المئوية	العينة الأساسية	النسبة المئوية
١	مدير نادي رياضي .	١٠	%١٠٠	٥٠	%١٠٠

متغيرات البحث :

أولاً/المتغيرات المستقلة:

القدرات الإبداعية (الحساسية للمشكلات ، الأصالة ، المرونة ، الطلاقة ، قدرة الإحتفاظ بالإتجاه ومواصلته ، إنتاج الأفكار ، تحليل الأفكار ، تقييم الأفكار ، تنفيذ الأفكار) لدي مديري الأندية الرياضية بدولة الكويت .

ثانياً/المتغير التابع:

جودة الأداء الإداري لمديري الأندية الرياضية بدولة الكويت .

أداة البحث : وجد الباحث أن انصب وسيلة لجمع المعلومات هي الإستبيان، وعلى ضوء ذلك تم تصميم الإستبيان بما يتوافق مع أهداف الدراسة وتحتوي على مجموعة من الأسئلة للتعرف مدى توفر قدرات الشخصية المبدعة لدى مديري الأندية كمدخل لتحسين جودة الأداء بالأندية الرياضية بدولة الكويت . حيث تم قياس متغيرات الدراسة من خلال (٣٥) عبارة. وقد كانت الإجابات على كل عبارة مكونة من ٥ إجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي.

المعالجات الإحصائية: The Statistics Treatment

تم استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث وذلك باستخدام برنامج SPSS لإجراء العمليات الإحصائية للبحث.

- معامل الارتباط. Coefficient of correlation
- النسبة المئوية. The percent

عرض النتائج :

للتحقق من صحة فرض البحث والذي ينص علي :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قدرات الإبداع (الحساسية للمشكلات ، الأصالة ، المرونة ، الطلاقة ، قدرة الإحتفاظ بالإتجاه ومواصلته ، إنتاج الأفكار ، تحليل الأفكار ، تقييم الأفكار ، تنفيذ الأفكار) لدي مديري الأندية الرياضية بدولة الكويت .

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري وقيمة (ت) لإستجابات عينة البحث علي بنود الإستبيان ، ويوضح ذلك جدول (٢)

جدول (٢)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري وقيمة (ت) لإستجابات عينة البحث

علي القدرات الإبداعية ن = ٥٠

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	مستوي الدلالة
القدرات الإبداعية :						
الحساسية لمشكلات						
١	بإمكاني ملاحظة العيوب والنقائص التي لا يلاحظها زملائي في العمل .	٣.٨٥	٠.٥٢١	٣٩.٣٣	١١.٣٣	0.000
٢	أتوقع مشكلات العمل قبل حدوثها وأخطط لمواجهتها	٣.٤٧	٠.٦٢٢	٢٥.٤١	٢١.٤٥	0.000
٣	أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وأمتلك القدرة علي الإقناع.	٤.٢١	٠.٤٤١	٢٦.٣٣	١٢.٥٢	0.000
٤	أشعر بأن لي مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة في مجال العمل	٤.٦٦	٠.٦٧٤	٢٢.٥٣	١٥.٦٢	0.000
الأصالة						
٥	أحرص علي إنجاز ما يسند إلي من مهام بإسلوب عمل جديد.	٤.٦٢	٠.٨٥٢	٤٠.٥٢	١٧.١٥	0.000
٦	بإمكاني تقديم إقتراحات في العمل لم يسبق إليه أحد .	٣.٨٥	٠.٥٦٦	٢٥.٣٢	٢٣.٦٦	0.000

٧	لدي القدرة على تصور الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل	٤.٥٢	٠.٦٦٣	٢٠.٦٢	٢٣.٦٢	0.000
٨	لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بطلاقة .	٣.٦٩	٠.٤٧٢	٢٦.٦٦	١٠.٥٢	0.000
المرونة						
٩	أحرص على معرفة الآراء المخالفة لرأى للاستفادة منها	٤.١٠	٠.٩٦٢	٤١.٣٦	٢١.٣٦	0.000
١٠	بإمكاني تقديم طرق متنوعة لأداء نفس العمل	٥.٢١	٠.٦٦٣	٤٥.٢٠	١٦.٦٦	0.000
١١	أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها	٣.٤٤	٠.٣٦٢	٢٥.٦٦	١٤.٣٦	0.000
١٢	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل	٣.٥٥	٠.٤٧٢	٦٥.٥٢	١٣.٣٢	0.000
١٣	لا أتردد في تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته.	٤.٠٢	٠.٦٦٩	٣٦.٢٢	٢٥.٣٦	0.000
الطلاقة						
١٤	يمكن أن أقدم أكبر قدر من الأفكار خلال فترة زمنية قصيرة	٤.٠٠	٠.٦٨٥	٥٦.٣٦	١٤.٦٦	0.000
١٥	يتوفر لدي القدرة على إقتراح حلول سريعة لمشاكل العمل	٣.٩٥	٠.٤٥٢	٤١.٣٢	١٢.٣٦	0.000
١٦	لدي القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.	٣.٢٢	٠.٦٦٥	٤٧.٢١	١٥.٦٦	0.000
١٧	لدي القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.	٣.٤١	٠.٤٧١	٥٥.٣٦	١١.٦٣	0.000
قدرة الإحتفاظ بالإتجاه ومواصلته						
١٨	يمكنني التغلب على المعوقات التي تواجهني أثناء أدائي للعمل	٣.٦٦	٠.٤٨٥	٢٨.٦٦	١١.٢٣	0.000
١٩	أبذل المزيد من الجهد في العمل دون توقف حتى أجد حل للمشكلة .	٣.٧٥	٠.٦٦٣	٣٦.٤٧	١٩.٣٣	0.000
٢٠	اقوم بتحديد المشكلة - الانحراف عن الهدف أو النتيجة المرغوبة بوضوح	٣.٤٤	٠.٤٧١	٦١.٣٥	١٦.٦٥	0.000

0.000	١٥.٩٥	٤٠.٣٦	٠.٦٨٥	٤.٣٢	٢١	أحدد مصدر المشكلة (داخلية - خارجية)
0.000	١٢.٣٦	٣٥.٢٢	٠.٧٧١	٣.٤٧	٢٢	استطيع توضيح مدى حدة (صعوبة) المشكلة بدقة
0.000	١٥.٦٩	٣٢.٦٢	٠.٦٦٣	٤.١٧	٢٣	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج المترتبة عن ذلك .
إنتاج الأفكار						
0.000	١٥.٦٣	٥٦.٢٠	٠.٥٥١	٣.٤٥	٢٤	استخدام أساليب مختلفة لإنتاج الافكار مثل العصف الذهني
0.000	١١.٣٦	٣٢.٥٢	٠.٧١٤	٤.٤٧	٢٥	أقوم بطرد الافكار المسيطرة التي تقف عائقا أمام رؤيتي لفكرة جديدة مثل الخبرات السابقة
0.000	١٥.٦٣	٢٢.٣٦	٠.٤٥٨	٣.٤٧	٢٦	أقوم بتأجيل اصدار الحكم على الأفكار المطروحة لإنتاج أكبر عدد من الافكار
تحليل الأفكار						
0.000	١١.٠٢	٤٣.٦٢	٠.٩٦٥	٣.٧٥	٢٧	أسجل الافكار المطروحة في اجتماع انتاج الافكار على لوحة أمام العاملين
0.000	١٨.٦	٣٩.٥٢	٠.٦٨٥	٣.٤٤	٢٨	أفحص مدى ارتباط الافكار بالموضوعات المطروحة بدلا من الذهاب للاستنتاجات
تقييم الأفكار						
0.000	١٤.٣٦	٥٦.٣٢	٠.٦٩٨	٣.٤٤	٢٩	أختار الافكار التي تتوافق مع ظروف البيئة الخارجية للعمل
0.000	١١.٨٥	٦٣.٢٥	٠.٤٧١	٣.٤٧	٣٠	أختار الافكار البديلة التي يمكن تنفيذها في الواقع
0.000	١٧.٦٢	٢٥.٦٣	٠.٧٧٤	٤.٤١	٣١	أتجنب الاعتماد في انتقاء الافكار البديلة على معيار واحد و دوافع خفية لا تتعلق بالموضوع المطروح
تنفيذ الأفكار						
0.000	١١.٩٥	٢٦.٥٨	٠.٤٧٢	٤.١١	٣٢	أحول الافكار البديلة الى حلول عملية
0.000	٢١.٣٦	٢٣.٣٦	٠.٧٩٨	٤.٢٢	٣٣	أحرص على قبول و تأييد العاملين للأفكار البديلة المنتقاة للتنفيذ

0.000	٢٣.١٢	٥١.٦٣	٠.٦٥٤	٣.٩٧	٣٤	أحدد الخطوات الاجرائية التي ينبغي الاقدام عليها لتنفيذ الافكار ضمن جدول زمني
0.000	٢٥.٦٢	٣٦.١٤	٠.٧٤٥	٤.٣٠	٣٥	أتابع تنفيذ الافكار البديلة باستمرار لضمان التنفيذ الناجح
٠.٠٠٠	٣٩.٤٥	٤٦.٦٣	٠.٦٣٥	٤.٦٢		المجموع الكلي

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة "٠.٠٠٥" ودرجة حرية "٣٠٥" تساوي ١.٦٣

يتضح من جدول (٢) أن المتوسط الحسابي لجميع عبارات القدرات الإبداعية تساوي (٤.٦٢) ، و الوزن النسبي يساوي (٤٦.٦٣) وقيمة t المحسوبة تساوي (٣٩.٤٥) ، و مستوى الدلالة تساوي (٠.٠٠٠٠) مما يدل على أن مديري الأندية بدولة الكويت يتمتعون بدرجة عالية من القدرات المميزة للشخصية المبدعة. وهي مرتبة على التوالي حسب الوزن النسبي لها ، في عنصر الحساسية للمشكلات جاءت عبارة "أشعر بأن لي مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة في مجال العمل" بمتوسط حسابي قدره (٤.٦٦) ، وفي عنصر الأصالة جاءت عبارة "أحرص على إنجاز ما يسند إلي من مهام بأسلوب عمل جديد" بمتوسط حسابي قدره (٤.٦٢) ، وفي عنصر المرونة جاءت عبارة "أحرص على معرفة الآراء المخالفة لرأيي للاستفادة منها" بمتوسط حسابي (٤.١٠) ، وفي عنصر الطلاقة جاءت عبارة "يمكن أن أقدم أكبر قدر من الأفكار خلال فترة زمنية قصيرة" بمتوسط حسابي قدره (٤.٠٠) ، وفي عنصر قدرة الإحتفاظ بالإتجاه ومواصلته جاءت عبارة "أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج المترتبة عن ذلك" بمتوسط حسابي قدره (٤.١٧) ، بينما جاء في عنصر إنتاج الأفكار عبارة "أقوم بطرد الافكار المسيطرة التي تقف عائقا أمام رؤيتي لفكرة جديدة مثل الخبرات السابقة" بمتوسط حسابي وقدره (٤.٤٧) ، أما في عنصر تحليل الأفكار فجأت عبارة "أسجل الافكار المطروحة في اجتماع انتاج الافكار على لوحة أمام العاملين" بمتوسط حسابي قدره (٣.٧٥) ، وعنصر تقييم الأفكار جاءت فيه عبارة "أتجنب الاعتماد في انتقاء الافكار البديلة على معيار واحد و دوافع خفية لا تتعلق بالموضوع المطروح" بمتوسط حسابي قدره (٤.٤١) ، بينما جاءت في عنصر تنفيذ الأفكار عبارة "أتابع تنفيذ الافكار البديلة باستمرار لضمان التنفيذ الناجح" بمتوسط حسابي قدره (٤.٣٠) .

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري وقيمة (ت) لإستجابات عينة البحث

حول جودة الأداء ن = ٥٠

جودة الأداء					
٣٦	يتوفر لدي مديري الأندية المهارة الفنية والقدرة على العمل .	٣.٤٥	٠.٥٢٤	٤٢.٦٥	١٣.٣٦
٣٧	يتوفر لدي مديري الأندية الدافعية والقدرة والرغبة على العمل.	٣.٥٢	٠.٥٢١	٢٥.٦٩	٤٢.٣٦
٣٨	تتناسب رواتب مديري الأندية مع حجم مهامهم.	٣.٤٥	٠.٦٦٣	٥١.٦٣	٢٣.١٢
٣٩	يشعر مديري الأندية بالرضا عن أعمالهم .	٤.٦٣	٠.٧٤٥	٢٥.١٤	٢٥.٦٢
٤٠	يدرك مديري الأندية أدوارهم بدقة ووضوح .	٤.٤١	٠.٧٢٢	٤٤.٦٢	٢٣.٦٣
٤١	يتم تقييم أداء مديري الأندية وفقاً لأسس ومعايير موضوعية .	٤.٤٢	٠.٣٣٦	٢٥.٦٣	٢١.٢٤
٤٢	يحدد نظام تقييم الأداء الوظيفي بشكل فعال .	٣.٩٢	٠.٦٥٨	٥١.٦٣	٢٣.١٢
٤٣	يطلع مديري الأندية على نتائج تقييم أدائه السنوي .	٤.٢٢	٠.٥٨٤	٢٠.١٢	١١.٦٩
٤٤	يكشف تقييم الأداء عن الحاجات التدريبية وبالتالي تحديد برامج التنمية والتطوير اللازمة.	٣.٥٤	٠.٦٣٥	٤٣.٥٢	١٠.١٢
٤٥	نتائج تقييم الأداء ذات جدوى حقيقية يستفيد منها مديري الأندية .	٤.٥٦	٠.٥٥٤	٥٥.٣٥	٩.٦٢
	المجموع الكلي	٤.٢٥	٠.٧٢٢	٢٣.٥٢	١٥.٦٣

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة "٠.٠٥" ودرجة حرية "٣٠٥" تساوي ١.٦٣

يتضح من جدول (٣) أن المتوسط الحسابي لجميع عبارات القدرات الإبداعية تساوي (٤.٢٥) ، و الوزن النسبي يساوي (٣٢.٥٢) وقيمة t المحسوبة تساوي (١٥.٦٣) ، و مستوى الدلالة تساوي (٠.٠٠٠٠) مما يدل على أن مديري الأندية بدولة الكويت يتمتعون بدرجة عالية من جودة الأداء . وهي مرتبة على التوالي حسب الوزن النسبي لها .

ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه نتائج دراسة كلاً من محمود كمال عربي (٢٠١٦م) (١٩) حيث إستهدف البحث قياس أثر تنمية القدرات الإبداعية في تحسين متسوي جودة الخدمات التعليمية بجامعة جنوب مصر ، ودراسة عبد الرحمن طاهر (٢٠١٥) (١٤) التي إستهدف التعرف علي أثر تنمية الإبداع علي العاملين بهيئة البريد من خلال التركيز علي الدور الإستراتيجي للموارد البشرية لتنمية الإبداع عند العاملين ، ودراسة عبد النظيف بن إبراهيم مرزاجان بخاري (٢٠١٣م) (١٦) حيث هدف البحث إلى مقترح لتنمية المهارات القيادية لمديري الأندية الرياضية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية ، ودراسة حسناوي إبراهيم ، بن عمر عبد المطنب (٢٠١٣م) (٤) التي تري أن الدافع يرجع من وراء اختيارنا لموضوع الإبداع ودوره في تفعيل أداء المؤسسة الاقتصادية ، ودراسة خراز الأخضر (٢٠١٨م) (٦) هدفت الدراسة الى التعرف على واقع الابداع في المؤسسات الجزائرية و علاقته بالتحسين المستمر ، ودراسة Natalia Viktorovna (٢٠١٥م) (٢٣) التي هدفت الدراسة الى التعرف على القدرات الإبداعية للمدرسين والطلاب للبحث عن درجة تطور مكونات الإبداع الفردي في مهارات التدريس وكيفية تنميته .

ويرى الباحث إن تنمية القدرات الإبداعية في المؤسسات الرياضية هي الأقدر على إحداث وإدخال تطوير حقيقي وفاعل في أداء المؤسسة وذلك لطبيعتها النشطة و ما تتميز به من مرونة وتنافس وتسابق يتطلب اليقظة المستمرة و النشاط المتواصل والذكاء و المهارات العالية في تخطيط الأنشطة التنافسية وتنفيذها ، وبالتالي فهي تعطي لهذه المهمة قدراً كافياً من العناية والاهتمام ، كما إن إدارة وتطوير الأداء عملية تتبع في أساسها من دافع ذاتي صادق وقدرة تاهليه متكاملة لدى القيادات المسؤولة في المؤسسة الرياضية باعتبارها الأعراف بمواطن القوة والضعف في الأداء وبالتالي بالمجالات التطويرية المطلوب إحداث تغيير بها .

الاستنتاجات : The Conclusions

من خلال ما توصل اليه من نتائج يرى :

٣. إن تحسين جودة الأداء بالأندية الرياضية يركز على القدرات الإبداعية للقادة

الإداريين بالأندية الرياضية.

٤. إن تنمية القدرات الإبداعية يتشكل من مجموعة من الممارسات التي من أهمها أن

تشجع الأندية الرياضية متمثلة في قاداتها على إقامة الحلقات النقاشية بين العاملين

لاستثمار طاقاتهم الفكرية ، والحرص علي أن تحتضن المؤسسة الرياضية العاملين

الذين يتميزون بالإبداع في الأداء.

المراجع :

أولاً : المراجع باللغة العربية :

- ١- جمال خير لله (٢٠٠٩م): الابداع الاداري - دار أسامة للنشر و التوزيع الطبعة الأولى عمان الأردن .
- ٢- جهاز الرياضة(١٩٩٢م): قانون الهيئات للمجلس القومي للرياضة، لوائح الاتحادات الرياضية والأندية، إدارة النشر، القاهرة.
- ٣- حسن حمدي (٢٠٠٤م): مهارات التفوق والإبداع ، القاهرة، دار اللطائف للنشر والتوزيع.
- ٤- حسناوي إبراهيم ، بن عمر عبد المطلب (٢٠١٣م): اثر عملية الإبداع على تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة المؤسسة الوطنية، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي، الجزائر.
- ٥- حسين رشوان(٢٠٠٢م): الأسس النفسية والاجتماعية للابتكار، الإسكندرية،المكتب الجامعي الحديث.
- ٦- خراز الأخضر (٢٠١٨م) : تنمية الابداع لخدمة التحسين المستمر، دراسة حالة المؤسسات الاقتصادية بالغرب الجزائري ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ، تخصص : مالية دولية ، الجزائر.
- ٧- زكريا الشربيني، يسريه صادق (٢٠٠٢م): أطفال عند القمة،الموهبة- التفوق العقلي -الإبداع، القاهرة، دار الفكر العربي.
- ٨- زيد الهويدي (٢٠٠٧م): الإبداع ماهيته،إكتشافه ، تميته ، دار الكتاب الجامعي ، العين.
- ٩- زيد الهويدي ، جهاد الجمل (٢٠٠٣م): أساليب الكشف عن المبدعين والمتفوقين وتنمية التفكير الإبداعي ، العين ، الإمارات العربية المتحدة ، دار الكتاب الجامعي .
- ١٠-سونيا محمد البكري(٢٠٠٠م): إدارة الإنتاج والعمليات : مدخل النظم ، الدار الجامعية ، الاسكندرية .
- ١١-سيد عيد (٢٠٠٨م): ندوة الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة التحديات التي تواجه الإدارة الإبداعية " المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص٣٣ ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية من ١٧- ٢١ فبراير.
- ١٢-طارق السويدان، محمد العدلوني (٢٠٠٢م): مبادئ الإبداع ، الكويت، شركة الإبداع الخليجي للاستثمارات والتدريب.
- ١٣-عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٣م): إدارة المستقبل (القيادة ، التفكير ، التسويق) مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك ، مصر .
- ١٤-عبد الرحمن ظاهر (٢٠١٥) : الدور الإستراتيجي للموارد البشرية في تنمية الإبداع ، دراسة تطبيقية علي هيئة البريد المصرية ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة كلية التجارة، جامعة عين شمس ، ع ١٤ .

- ١٥- عبد الرحمن محمد جبر (٢٠١٠م): الإبداع الإداري وأثره علي الأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة.
- ١٦- عبد اللطيف بن إبراهيم مرزاجان بخاري (٢٠١٣م) : مقترح لتنمية المهارات القيادية لمديري الأندية الرياضية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية ، مجلة بحوث التربية الرياضية ، جامعة الزقازيق ، كلية التربية الرياضية للبنين ، مج ٤٧ ، ع ٩١٤.
- ١٧- فتحي عبد الرحمن جروان (٢٠٠٢م): الابداع مفهومه ،تدريبه -دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع عمان الأردن الطبعة الأولى .
- ١٨- محمد أحمد عبد الجواد (٢٠٠٧م): كيف تنمي مهارات الإبتكار والإبداع الفكري في ذاتك، أفرادك ، مؤسستك ، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة .
- ١٩- محمود كمال عربي (٢٠١٦م) : تنمية القدرات الإبداعية كمدخل لتحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية ، دراسة ميدانية علي جامعات جنوب مصر ، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة ، جامعة عين شمس ، كلية التجارة ، ع ١ ، مصر .
- ٢٠- مدحت أبو النصر (٢٠٠٤م): تنمية القدرات الإبتكارية لدي الفرد والمنظمة ، مجموعة النيل العربية ، مصر .
- ٢١- ممدوح الكنانى (١٩٩٠م): الأسس النفسية للإبتكار، الكويت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- ٢٢- ناديا السرور(٢٠٠٢م): مقدمة في الإبداع ، عمان، دار وائل للطباعة والنشر.

ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية

- 23- **Alhmetzyanova Natalia Viktorovna(2005):** Research into the creative Abilities of Teachers College student ,Procedia -Social and behavioral Sciences, vol.
- 24- **Grollmann, Philipp, (2008):**"Professional competence as abenchmark for a European space of vocational education and training", Journal of European Industrial Training, Vol. 32, Iss. 2/3, Emerald Group Publishing Limited.
- 25- **Mattias Hallgren et al., (2010):** A hybrid model of competitive capabilities , International Journal of Operations & production management. Vol 31
- 26- **Sous la direction de Hervé Christofol- Simon Richir – Henry Samier (2004):** L'innovation à l'ère des réseaux – hermes science Lavoisier paris France.

تنمية القدرات الإبداعية لمديري الأندية كمدخل لتحسين جودة الأداء بالأندية الرياضية بدولة الكويت

*د/ أحمد سعد عجب سعد العازمي

مستخلص البحث

هدف البحث التعرف على تنمية القدرات الإبداعية لمديري الأندية كمدخل لتحسين جودة الأداء بالأندية الرياضية بدولة الكويت، و استخدم الباحث المنهج الوصفي باستخدام الأسلوب المسحي نظراً لملائمة لطبيعة البحث ، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية Purposive Method من مديري الأندية الرياضية الكويتية لعدد (٦٠) فرداً، وبلغت العينة الاستطلاعية عدد (١٠) فرداً ونسبة مئوية مقدارها (١٦.٦٦%)، وتم التطبيق في الفترة من الأحد ١ / ١٢ / ٢٠١٩م وحتى الإثنين ١٥ / ١٢ / ٢٠١٩م ، وبلغت العينة الأساسية عدد (٥٠) فرداً ونسبة مئوية مقدارها (٨٣.٣٣%)، وتم التطبيق في الفترة من الأربعاء ١٦ / ١٢ / ٢٠١٩م وحتى الخميس ٢٦ / ١٢ / ٢٠١٩م، وتم تصميم الإستبيان بما يتوافق مع أهداف الدراسة وتحتوي على مجموعة من الأسئلة للتعرف مدى توفر قدرات الشخصية المبدعة لدى مديري الأندية كمدخل لتحسين جودة الأداء بالأندية الرياضية بدولة الكويت . حيث تم قياس متغيرات الدراسة من خلال (٣٥) عبارة.

ومن خلال ما توصل اليه من نتائج يرى :

١. أن تحسين جودة الأداء بالأندية الرياضية يرتكز على القدرات الإبداعية للقادة الإداريين بالأندية الرياضية.
٢. أن تنمية القدرات الإبداعية يتشكل من مجموعة من الممارسات التي من أهمها أن تشجع الأندية الرياضية متمثلة في قاداتها على إقامة الحلقات النقاشية بين العاملين لاستثمار طاقاتهم الفكرية ، والحرص علي أن تحتضن المؤسسة الرياضية العاملين الذين يتميزون بالإبداع في الأداء.

الكلمات الدالة: القدرات الإبداعية، جودة الأداء.

Developing the creative capabilities of club managers as an entry point to improve the quality of performance in sports clubs in the State of Kuwait

***Dr / Ahmed Saad Agaab Saad Alazmy**

Abstract

The aim of the research is to identify the development of the creative abilities of club managers as an entry point to improve the quality of performance in sports clubs in the State of Kuwait, and the researcher used the descriptive method using the survey method due to its relevance to the nature of the research, and the research sample was chosen in the intentional method The Purposive Method from the managers of Kuwaiti sports clubs for a number (60) individuals The survey sample reached (10) individuals with a percentage of (16.66%), and was applied in the period from Sunday 12/1/2019 to Monday 12/12/2019, and the basic sample reached (50) individuals with a percentage of (83.33%) , And was applied from Wednesday 12/16/2019 until Thursday Q 26/12 / 2019 AD, and was the questionnaire is designed in line with the objectives of the study and contains a set of questions to get to know the availability of personal creative abilities of the managers of clubs as an entry point to improve the quality of performance sports clubs in Kuwait. Where study variables were measured by (35) words.

Through the results of the researcher, he sees:

1. The improvement of the quality of performance in sports clubs is based on the creative abilities of administrative leaders in sports clubs.
2. The development of creative capabilities consists of a set of practices, the most important of which is to encourage sports clubs represented in their leaders to establish discussion seminars among workers to invest their intellectual energies, and to ensure that the sports institution embraces workers who are creative in performance.

Keywords: creative capabilities, Quality of performance.

* Physical education teacher in the Ministry of Education in the State of Kuwait.