

الأنشطة الترويحية وعلاقتها بالإبداع الإداري للعاملين ببعض الأندية الرياضية الكبرى

أ.م.د / ثروت محمد أبو السبح (*)
د / سهام إبراهيم الفقى (**)

هدفت الدراسة الى التعرف على علاقة الأنشطة الترويحية بالإبداع الإداري للعاملين بالأندية الرياضية الكبرى ، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي ، وتم اختيار عينة الدراسة الاساسية بالطريقة العمدية وعددها (١٨٠) فردا بواقع (٤) مدير تنفيذي ، وعدد (١٢) فرداً من مدراء الأنشطة ، وعدد (١٦٤) من الاداريين واستخدم الباحثان استمارتي استبيان لجمع المعلومات وتم اجراء المعالجات الاحصائية المناسبة لهما .

وجاءت اهم النتائج كالتالي :

- ١- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين محاور الأنشطة الترويحية ومحاور الإبداع الإداري مما يدل على أنه كلما توفرت فرص للعاملين بالأندية الرياضية لممارسة الأنشطة الترويحية كلما زاد وتحقق الارتقاء بمستوى الإبداع الإداري لديهم .
- ٢- الترويح بأنشطته وبرامجه المختلفة يساعد على حسن استخدام طاقة العاملين بالأندية ويمكنهم من تحقيق التوافق مع وظائفهم وبالتالي يستطيعون القيام بالمهام المطلوبة منهم على أكمل وجه .
- ٣- ممارسة الأنشطة الترويحية يساعد الفرد في الوصول إلى درجة أقرب إلى الكمال بدنياً وعقلياً واجتماعياً ونفسياً في حدود قدرات وإمكانات كل فرد .
- ٤- ضرورة توفير بيئة عمل أكثر جودة تساعد على النظر الى الامور بطريقة غير تقليدية بعيدا عن الجمود الفكرى .
- ٥- مراعاة الجوانب العقلية والانفعالية والشخصية للعاملين بالأندية الرياضية الكبرى .
- ٦- ضرورة مساعدة العاملين بالأندية الرياضية الكبرى على التحرر من الروتين والعادة والوصول الى أفكار جديدة ومبتكرة ، وحلول مبدعة وعير تقليدية للمشكلات التى تواجهه .

(*) استاذ مساعد بقسم الادارة والترويح الرياضى بكلية التربية الرياضية - جامعة طنطا .

(**) مدرس بقسم الإدارة والترويح الرياضى بكلية التربية الرياضية - جامعة طنطا .

Recreational activities and their relationship to the administrative creativity of workers in major sports clubs

Dr. Tharwat Mohamed Abu Al-Sabbah ^(*)

Dr. Seham Ibrahim Al-Fiqi ^()**

The study aimed to identify the relationship of recreational activities with the administrative creativity of workers in major sports clubs, and the researchers used the descriptive survey method, and the main study sample was chosen in a deliberate manner, and it numbered (180) individuals by (4) executive director, and the number (12) individuals from the directors of activities, and the number (164) administrators, and the researchers used two questionnaires to collect information, and appropriate statistical treatments were conducted for them.

The most important results were as follows :

There is a direct, significant, and statistically significant relationship between the axes of recreational activities and the axes of administrative creativity, which indicates that the more opportunities are available for workers in sports clubs to practice recreational activities, the greater and the achievement of raising the level of administrative creativity for them.

Recreation, with its various activities and programs, helps to make good use of the club's workers' energy and enables them to achieve compatibility with their jobs, and thus they can perform the tasks required of them to the fullest.

Practicing recreational activities helps the individual to reach a degree closer to perfection physically, mentally, socially and psychologically within the limits of each individual's abilities and capabilities.

The necessity of providing a more quality work environment that helps to look at things in an unconventional way away from intellectual stagnation.

Taking into account the mental, emotional and personal aspects of workers in major sports clubs.

The necessity of helping the employees of the major sports clubs to break free from routine and habit and to reach new and innovative ideas, and creative and non-traditional solutions to the problems they face.

^(*) Assistant Professor, Department of Management and Sports Recreation, Faculty of Physical Education - Tanta University

^(**) Lecturer, Department of Management and Sports Recreation, Faculty of Physical Education - Tanta University

الأنشطة الترويجية وعلاقتها بالإبداع الإداري للعاملين

بعض الأندية الرياضية الكبرى

أ.م.د. / ثروت محمد أبوالسبح (*)

د. / سهام ابراهيم الفقى (**)

مقدمة ومشكلة البحث :

تعد الثورة البشرية من أهم الركائز التي تعتمد عليها المجتمعات المتقدمة في تحقيق ما تنتشده من تقدم ورقى، ولذلك زاد الاهتمام في الآونة الأخيرة بتطوير العنصر البشرى في مختلف المؤسسات الحكومية والخاصة لرفع المستوى الإداري والتكنولوجي للعناصر البشرية داخل هذه المؤسسات

ونتيجة استمرار التقدم العلمي والتطور التقني في مختلف المجالات كان يتطلب النظر للأمور بمختلف أنواعها بطريقة متجددة ومن ضمنها توليد الأفكار المستحدثة ، خاصة في الدول الأقل حظاً التي تسعى جاهدة إلى اللحاق بركب التقدم العلمي والتطور التقني، في جميع المؤسسات وخاصة الأندية الرياضية (٤٠).

كما أن الأندية الرياضية تعتبر العمود الفقري الذي يقوم عليه التكوين الرياضي في أي دولة من دول العالم فالنادي الرياضي لم يعد مجرد مكان فسيح للتسلية وقتل الوقت ، فقد أصبح للنادي الرياضي في عصرنا الحالي رسالة وهدف أكبر يجب أن يصل إليه ولا يتم ذلك الا من خلال الاهتمام العاملين بتلك الأندية (٣٦:٢)

وان الأندية الرياضية على اختلاف مهامها وأنواعها وأحجامها تواجه العديد من القضايا والمشكلات التي تتطلب من قياداتها والعاملين فيها ضرورة التفكير في التقليل من الاعتماد على المنهج التقليدي ومحاولة توظيف المنهج الإبداعي. (٤٤:٢٩)

كما يجب على الأندية الرياضية الاهتمام بالتفكير الإبداعي لأنه يعتبر هدفا في حد ذاته، كما أنه يعتبر وسيلة لتحقيق هدف أسمى، وهو إثراء العمل وزيادة الإنتاجية وتحسين المناخ العام بالمنظمة من خلال الكشف عن الطاقات الكامنة ومنح حرية التفكير لجميع العاملين بالمؤسسات الرياضية (١٠:٩)

(*) أستاذ مساعد بقسم الإدارة والترويج الرياضي بكلية التربية الرياضية - جامعة طنطا .

(**) مدرس بقسم الإدارة والترويج الرياضي بكلية التربية الرياضية - جامعة طنطا .

حيث ان الإبداع في مجال العمل الإداري ينشأ نتيجة اعطاء فرص للعاملين بالمؤسسات الحرية عن التعبير عن مشاعرهم وافكارهم والاندماج بين اعضاء المؤسسة على اعتبار أن وظيفة الإدارة الأساسية هي الإنجاز والإبداع، وجعل المنظمة قادرة على أداء مهامها وتحقيق أهدافها بمستوى أفضل في ظل المتغيرات الجديدة . (١٢:١)

ونتيجة التغيرات والاستحداثيات في جميع المؤسسات وخاصة المؤسسات الرياضية وتأثيرها علي العاملين بها من الناحية البدنية والنفسية والاجتماعية فقد زاد الاهتمام الجاد بالترويح المنظم والمخطط على اسس علمية وتربوية ليصبح الترويح احدى السمات المميزة لهذا العصر بظرا للتأثير الايجابي علي العاملين بتلك المؤسسات .

وفي المجتمعات الحديثة هناك علاقة قوية بين العمل والنشاط الترويحي فهما جزئيين كل منهما قادر علي تأثيره علي الاخر وهذه العلاقة تسمى التكافؤ بين العمل والترويح ، فا لذلك ان الفرد الممارس للأنشطة الترويحية تنسم حياته بالفاعلية والبهجة والرقى. (٢١ : ١٤٠)

وأن المؤسسات الناجحة ذات الكفاءة العالية هي التي تعمل على إضافة روح المرح فى العمل والاهتمام بممارسة بعض الأنشطة الترويحية للعاملين بالمؤسسة لما لها من تأثير إيجابى على الحالة النفسية والبدنية والاجتماعية والاخلاقية مما يؤدي الى التميز والابداع فى العمل(٣٤:١٣) .

وتؤكد دراسة " تيرز فولك " Terese volk (٢٠١٢) (٣٨) ان عدم توافر مساحة ووقت للعاملين باي مؤسسة يؤثر بالسلب علي الفرد وعلي بيئة العمل مما يؤدي الي عدم قدرة العاملين بالمؤسسة علي الابداع والابتكار في بيئة العمل ، ولذلك اكدت هذه الدراسة ان وجود مجموعة من الانشطة الترويحية المختلفة في المؤسسة يؤدي الي قدرة الفرد الممارس علي حبه للعمل وقدرة علي الانتاج والانتماء لبيئة العمل ، واكدت ايضا علي ان الافراد الممارسين للانشطة الترويحية المتنوعة مثل الموسيقى والغناء واللعب اصبحوا محبين لمكان عملهم وساعدتهم علي تخفيف عناء العمل .

ولذا فإن الانشطة الترويحية لها دور هام في تحقيق التوازن بين العمل والراحة وفي تحقيق السعادة للإنسان وكذلك في اكتساب الفرد والممارس لأوجه النشاط للعديد من الجوانب البدنية والاجتماعية والنفسية والتربوية، كما أن الترويح يسهم في إشباع حاجات الفرد، و يعد النشاط الترويحي مظهراً من مظاهر النشاط الانساني وله دور هام في تحقيق التوازن النفسي والاجتماعي، وله إسهامات في تحقيق السعادة للإنسان.

وأن ممارسة الأنشطة الترويحية تعتبر الأكثر إشباعاً للعديد من الرغبات والحاجات، وكذلك شعور الفرد بالانطلاق والحرية وأيضاً وتخلص الفرد من ضغوط العمل (١٠:٨٠)

كما أن الترويح يساعد الفرد على الوصول إلى درجة أقرب إلى الكمال بدنياً وعقلياً واجتماعياً ونفسياً في حدود قدرات وإمكانات كل فرد ، كما يساعد الترويح بأنشطته وبرامجه المختلفة على حسن استخدام طاقة الأفراد ويمكنهم من تحقيق التوافق مع وظيفتهم وبالتالي يمكن القيام بالمهام المطلوبة منهم على أكمل وجه. (٢٢:٥٧)، (١٩:٢٥)

ويري الباحثان ان الترويح يعد من اهم الطرق والاساليب الناجحة التي تؤدي دورا فعالا في حياة الممارسين للأنشطة الترويحية ،فالترويح يساعد الفرد علي التجديد والتحرر من القيود والضغوط في العمل ،وبالتالي يساعد الترويح على الابتكار والوصول الى المستوى المطلوب في عملة وفي حياة الفرد بوجه عام .

ومن خلال اطلاع الباحثان على العديد من الدراسات والبحوث فيما يتعلق بالأنشطة الترويحية والابداع الاداري مثل دراسة يحيى خيرى أحمد العجيزى (٢٠١٧)(٣٥) ، دراسة نورهان الحسينى رمضان (٢٠١٧)(٣٤) " ، وكذلك دراسة محمد كمال السمنودى وأحمد البيومى على ونوال توفيق عبدالفتاح الشوكى(٢٠١٥)(٢٧) ، دراسة ابراهيم احمد عواد (٢٠١٩)(١) ، دراسة أحمد محمد احمد (٢٠١٥)(٣) ، وكذلك دراسة اسلام علاس محمد (٢٠١٧)(٤) ، دراسة بلال سيد هاشم (٢٠١٠)(٧) ، وقد اوصت بعض هذه الدراسات بإجراء دراسات وبرامج بالنسبة للعاملين بالمؤسسات لما لها تأثيرها الايجابي علي الفرد وبيئة العمل وفي حدود علم الباحثان لم يتطرق احد الي علاقة الأنشطة الترويحية بالإبداع الاداري ، ومن هنا نبعت فكرة البحث لذا ومما تقدم يحاول الباحثان التوصل الى العلاقة بين ممارسة الأنشطة الترويحية والابداع الإداري للعاملين ببعض الأندية الرياضية الكبرى

أهمية البحث :

يساعد المدراء والاداريين العاملين بالأندية الرياضية الكبرى على معرفة أهمية ممارسة الأنشطة الترويحية وعلاقتها بالإبداع الإداري الخاص بأعمالهم ، كما تساعد على الارتقاء بمستوى الاداء الإداري

بالأندية الرياضية الكبرى من خلال الوصول الى درجة الابداع والابتكار فى العمل ، ويمكن اعتمادها كمرجع يستفيد منه الدارسين والمهتمين بمجال الادارة الرياضية والمجال الترويجى وكذلك الباحثين الذين يهتمون بالاتجاهات النظرية والدراسات والبحوث ذات العلاقة بموضوع الإبداع والأنشطة الترويجية وكذلك الأندية الرياضية .

هدف البحث :

يحاول الباحثان من خلال هذه الدراسة التعرف على علاقة ممارسة الانشطة الترويجية بالإبداع الإداري للعاملين بالأندية الرياضية الكبرى

تساؤلات البحث :

يحاول الباحثان من خلال هذا البحث الإجابة على التساؤلات الآتية :

- ١- ما هى الانشطة الترويجية للعاملين بالأندية الرياضية الكبرى ؟
- ٢- ما واقع الابداع الإداري للعاملين بالأندية الرياضية الكبرى ؟
- ٣- ما علاقة ممارسة الانشطة الترويجية بالإبداع الإداري للعاملين بالأندية الرياضية ؟

مصطلحات البحث :

الإبداع الإداري :

عرفه خالد نيب حسين أبو زيد (٢٠١٠م) بأنه المحاولة الانسانية على المستوى الذاتى للفرد أو الجماعة لاستخدام التفكير والقدرات العقلية والذهنية وما يحيط بها من مؤثرات أو متغيرات بيئية من القيام بإنتاج سلعا أو تقديم خدمات جديدة لم يسبق وان قدمت وأن تتسم بتحقيق المنفعة للمجتمع. (١٢ : ٢٠٤)

الأنشطة الترويجية:

عرفها محمد إبراهيم الذهبي (٢٠٠٨) بأنها عبارة عن مجموعة من الأنشطة المتعددة والمتنوعة التي يمارسها الافراد في وقت الفراغ بهدف اكتساب الخبرات والمهارات التي تحقق لهم التوازن والتكامل لحياتهم المستقبلية وإشباع لميولهم ورغباتهم. (١٥:٢٤)

إجراءات البحث :

منهج البحث :

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة الدراسة.

مجتمع البحث:

يشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين ببعض الأندية الرياضية الكبرى والذي يتمثل في :

- المدراء التنفيذيين بالأندية الرياضية الكبرى .

- مدراء الأنشطة بالأندية الرياضية الكبرى.

- الاداريين والاحصائيين بالأندية الرياضية الكبرى .

وقد قام الباحثان بتحديد الأندية الرياضية الكبرى لما يتوافر بها من الشروط التالية :

١- الأندية ذات الإمكانيات الكبيرة من مرافق وميزانيات.

٢- الأندية ذات الأنشطة المتعددة .

٣- الأندية التي يزيد عدد الأعضاء العاملين بها عن عشرين ألف عضو .

وهذه الاندية هي (نادي الجزيرة - نادي الشمس - نادي الزهور - نادي الصيد- نادي هليوبولس - النادي

الاهلي) وكل هذه الاندية في محافظة القاهرة .

عينة البحث:

اختار الباحثان عينة الدراسة الأساسية بالطريقة العمدية وعددهم (١٨٠) فرداً ، بواقع عدد (٤)

مدير تنفيذي ، عدد (١٢) من مدراء الأنشطة ، وعدد (١٦٤) من الاداريين والاحصائيين العاملين بالأندية

الرياضية الكبرى لتطبيق الدراسة الأساسية، كما تم اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية والمعاملات العلمية

وعدها (٥٠) فردا بواقع عدد (٢) مدير تنفيذي ، عدد (٤) من مدراء الأنشطة ، وعدد (٤٤) من الاداريين

والاحصائيين العاملين بالأندية الرياضية الكبرى ، والجدول رقم (١) يوضح توصيف وتوزيع عينة الدراسة

جدول (١)

حجم العينة ونسبتها للمجتمع الاصلي

م	العينة	عدد العاملين	النسبة المئوية
١	العينة الاساسية	١٨٠	% ٧٢
٢	عينة البحث الاستطلاعية	٥٠	% ٢٠
٣	عدد المستبدين	٥	% ٢
٤	باقي افراد المجتمع	١٥	% ٦
٥	اجمالي افراد المجتمع الاصلي	٢٥٠	% ١٠٠

أدوات جمع البيانات :

- استمارتي استبيان من تصميم الباحثان وأتبع الخطوات التالية في إعدادهما :
- ١- القراءات النظرية للمراجع العلمية والدراسات المرتبطة بموضوع البحث .
 - ٢- المقابلة الشخصية المفتوحة .
 - ٣- تحديد المحاور الافتراضية لاستمارتي الإستبيان - مرفقى (٢) ، (٦) .
 - ٤- عرض المحاور الافتراضية على السادة الخبراء .
 - ٥- صياغة مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستمارتين مرفقى (٤) ، (٨).
 - ٦- عرض مجموعة العبارات الخاصة بكل محور على السادة الخبراء .
 - ٧- صياغة الصورة النهائية لاستمارتي الإستبيان - مرفقى (٥) ، (٩) .

المعاملات العلمية لإستمارتي الإستبيان :

- أولاً : المعاملات العلمية لاستمارة الإستبيان الخاصة ب الأنشطة الترويجية:
- ١- صدق المحكمين لاستمارة الإستبيان الخاصة ب الأنشطة الترويجية جدول (٢)

جدول (٢)

التكرار والنسبة المئوية والأهمية النسبية لآراء السادة الخبراء حول محاور استمارة استبيان الأنشطة الترويجية

ن = ٩

المحور	البيان	مناسب		غير مناسب		الوزن النسبي	الأهمية النسبية
		ك	%	ك	%		
الأول	دوافع ممارسة الأنشطة الترويحية للعاملين بالأندية	٩	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٩	١٠٠.٠٠٠
الثاني	الأنشطة الترويحية التي يمارسها العاملون بالأندية	٨	٨٨.٨٩	١	١١.١١	٨	٨٨.٨٩
الثالث	اماكن الممارسة للأنشطة الترويحية للعاملين بالأندية	٩	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٩	١٠٠.٠٠٠

ثم قام الباحثان بصياغة مجموعة من العبارات لكل محور حيث بلغ عدد عبارات الاستبيان في صورته الاولى (٣٥) عبارة - مرفق رقم (٤) تم عرضها تم عرضها علي الخبراء لابداء الراي فيها بالحذف او الاضافة

جدول (٣)

العدد المبدئي والنهائي وأرقام العبارات المستبعدة لاستبيان الأنشطة الترويحية ن = ٩

المحور	العدد المبدئي للعبارات	عدد العبارات المستبعدة	أرقام العبارات المستبعدة	العدد النهائي للعبارات
الأول	١٠	-	-	١٠
الثاني	١٤	-	-	١٤
الثالث	١١	١	٣٣	١٠
الإجمالي	٣٥	١	-	٣٤

يوضح الجدول رقم (٣) العدد المبدئي والنهائي وأرقام العبارات المستبعدة ويتضح اتفاق السادة الخبراء على استبعاد عدد (١) عبارة وبذلك يصبح العدد النهائي الإجمالي للاستبيان (٣٤) عبارة .

٢- صدق الاتساق الداخلي لاستمارة الإستبيان الخاصة بالأنشطة الترويحية :

جدول (٤)

صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور وبين العبارة والمجموع الكلي لمحاور

استمارة استبيان الخاصة بالأنشطة الترويجية

ن = ٥٠

المحور الثالث			المحور الثاني			المحور الاول		
العبرة مع المجموع	العبرة مع المحور	م	العبرة مع المجموع	العبرة مع المحور	م	العبرة مع المجموع	العبرة مع المحور	م
*.٧٤٤	*.٦٨٠	٢٥	*.٦٤٦	*.٥٨٦	١١	*.٧١٤	*.٧٩٧	١
*.٧٦٤	*.٦٢٦	٢٦	*.٦٧٤	*.٦٩٣	١٢	*.٦٣٥	*.٧٧٠٥	٢
*.٦٦٩	*.٥٩٥	٢٧	*.٨٢٩	*.٦٢٨	١٣	*.٦٩١	*.٧٥٨	٣
*.٧٣٤	*.٦٩٤	٢٨	*.٦٦٩	*.٧٣٩	١٤	*.٨٠٩	*.٧٧٧	٤
*.٦٣٩	*.٦١٥	٢٩	*.٧٤٧	*.٦٩١	١٥	*.٦١١	*.٧٩٢	٥
*.٦٤٤	*.٧٣٥	٣٠	*.٧٦٣	*.٧٠٤	١٦	*.٦٠٤	*.٧٧١	٦
*.٦٥٤	*.٨٨٥	٣١	*.٧٦٩	*.٦١٩	١٧	*.٥٩٨	*.٦٥٤	٧
*.٧٤٦	*.٦٢٥	٣٢	*.٥٥٥	*.٧٩٧	١٨	*.٨٥٣	*.٧٤٥	٨
*.٧٨٢	*.٦٤٧	٣٣	*.٦٩٥	*.٦٥٧	١٩	*.٨٦٩	*.٦٥٧	٩
*.٧٣٠	*.٧١٦	٣٤	*.٦١٨	*.٨٠٧	٢٠	*.٧٧٤	*.٧٥٩	١٠
			*.٦٠٩	*.٧٩٧	٢١			
			*.٦٣٦	*.٧٠٤	٢٢			
			*.٥٨٨	*.٦١٤	٢٣			
			*.٦١٩	*.٦٧٦	٢٤			

قيمة ر الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٢٨٧

يوضح جدول (٤) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبرة والمحور وبين العبرة والمجموع الكلي للمحاور حيث تراوحت معامل الارتباط بين العبرة ومحورها بنسبة (٠.٨٨٥) كأكبر قيمة ، وبنسبة (٠.٥٨٦) كأصغر قيمة ، وتراوح معامل الارتباط بين العبرة والمجموع الكلي للمحاور ما بين (٠.٨٦٩) ، كأكبر قيمة (٠.٥٥٥) كأصغر قيمة ، بينما بلغت قيمة ر الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٢٨٧ ، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الأنشطة الترويجية .

جدول (٥)

صدق الاتساق الداخلي بين المحور والمجموع الكلي لاستمارة استبيان الأنشطة الترويجية

ن = ٥٠

المحاور	البيان	معامل الارتباط
الأول	دوافع ممارسة الأنشطة الترويحية للعاملين بالأندية .	*٠.٦٣٨
الثاني	الأنشطة الترويحية التي يمارسها العاملون بالأندية	*٠.٧٩٣
الثالث	اماكن الممارسة للأنشطة الترويحية للعاملين بالأندية .	*٠.٦٩٨

قيمة ر الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٢٨٧

يوضح جدول (٥) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مجموع المحور وبين المجموع الكلي لمحاور استبيان الأنشطة الرياضية ، حيث تراوح معامل ارتباط المحور مع المقياس ككل (٠.٧٩٣) كأكبر قيمة ، (٠.٦٣٨) كأصغر قيمة ، بينما بلغت قيمة ر الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٢٨٧

- حساب معامل الثبات لاستمارة الاستبيان الخاصة بالأنشطة الترويحية :

جدول (٦)

معامل الارتباط لبيان معامل الثبات لاستبيان الأنشطة الترويحية

ن = ٥٠

م	المحاور	وحدة القياس	التطبيق الاول		التطبيق الثاني		فروق المتوسطات	معامل الارتباط
			س	ع±	س	ع±		
١	دوافع ممارسة الأنشطة الترويحية للعاملين بالأندية	درجة	٢٧.٨٥	٣.٠٥	٢٧.٩٠	٢.٨٧	٠.٠٤	*٠.٩٩٧

٢	الانشطة الترويحية التي يمارسها العاملین بالأندية	درجة	٣٢.٨٧	٦.٦	٣٢.٩٢	٦.٤٦	٠.٠٥	* ٠.٩٩٦
٣	اماكن الممارسة للأنشطة الترويحية للعاملین بالأندية	درجة	٢٤.٠٠	٥.١٣	٢٤.٤٥	٤.٩٣	٠.٤٥	* ٠.٩٩٧
مجموع الاستبيان			٨٤.٦١	٥.٩٤	٨٥.٠٤	٥.٩٦	٠.٤٣	* ٠.٩٩٢

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٢.٨٦

يوضح جدول (٦) وجود ارتباط ذو دلالة احصائية بين التطبيق الاول والتطبيق الثاني (اعادة تطبيق الاختبار) في في استبيان الأنشطة الترويحية لدى عينة التقنين عند مستوى معنوية (٠.٠٥) مما يشير الى ثبات الاستبيان .

-معامل الثبات بطريقة الفا كرونباخ لمحاور استبيان الانشطة الترويحية جدول (٧)

جدول (٧)

معامل الفا لكرونباخ لمحاور استبيان الأنشطة الترويحية ن = ٥٠

معامل الفا			
٠.٨٨٥			
المحاور	البيان	لعبارات المحاور	لمحاور الاستبيان
الأول	دوافع ممارسة الانشطة الترويحية للعاملين بالأندية	٠.٨٥٣	٠.٨٠٩
الثاني	الانشطة الترويحية التي يمارسها العاملین بالأندية	٠.٧٩٠	
الثالث	اماكن الممارسة للأنشطة الترويحية للعاملين بالأندية	٠.٨١٠	

يتضح من جدول (٧) والخاص بمعامل الفا لكرونباخ لمفردات محاور استبيان الأنشطة الرياضية ، حيث تراوحت قيم معامل الفا لكرونباخ للمفردات ما بين (٠.٩٠ إلى ٠.٨٥٣) ومعامل الفا لكرونباخ للاستبيان بلغ (٠.٨٠٩) مما يؤكد أن المحاور متجانسة فيما بينها وتتسم بالثبات وأنها متكاملة تسهم في بناء استبيان الأنشطة الرياضية ، وأن أي حذف أو إضافة لأي من هذه الابعاد من الممكن أن يؤثر سلبياً في بناء الاستبيان

ثانياً : المعاملات العلمية لاستمارة الإستبيان الخاصة بالإبداع الإداري :

١- صدق المحكمين لاستمارة الاستبيان الثانية الخاصة بالإبداع الإداري جدول(٨) مرفق(٦)

٢- قام الباحثان بعرض الاستمارة الثانية على عدد (٩) خبراء في مجال الإدارة الرياضية - مرفق رقم (١) ، وجاء رأى السادة الخبراء حول مناسبة محاور استمارة الاستبيان كما هو موضح جدول رقم (٨)

جدول رقم (٨)

التكرار والنسبة المئوية والأهمية النسبية لآراء السادة الخبراء حول محاور استمارة استبيان الخاصة ب الإبداع الإداري

ن = ٩

المحور	البيان	مناسب		غير مناسب		الوزن النسبي	الأهمية النسبية
		ك	%	ك	%		
الأول	الأصالة	٩	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٩	١٠٠.٠٠
الثاني	الطلاقة الفكرية	٨	٨٨.٨٩	١	١١.١١	٨	٨٨.٨٩
الثالث	قبول المخاطرة	٩	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٩	١٠٠.٠٠
الرابع	القدرة على التحليل والربط	٩	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٩	١٠٠.٠٠
الخامس	تركيز الانتباه	٨	٨٨.٨٩	١	١١.١١	٨	٨٨.٨٩
السادس	الحساسية للمشكلات	٩	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	٩	١٠٠.٠٠

يوضح جدول رقم (٩) العدد المبدئي والنهائي وأرقام العبارات المستبعدة ويتضح اتفاق السادة الخبراء على استبعاد عدد (١) عبارة من اجمالى عبارات الاستبيان وعدد (٣٧) عبارة وبذلك اصبح العدد النهائى للاستبيان (٣٦) عبارة .

جدول (٩)

العدد المبدئي والنهائي وأرقام العبارات المستبعدة لاستمارة استبيان الإبداع الإداري

ن = ٩

المحور	العدد المبدئي للعبارات	عدد العبارات المستبعدة	أرقام العبارات المستبعدة	العدد النهائى للعبارات
الأول	٦	-	-	٦

٦	-	-	٦	الثاني
٦	١٥	١	٧	الثالث
٦	-	-	٦	الرابع
٦	-	-	٦	الخامس
٦	-	-	٦	السادس
٣٦	-	١	٣٧	الإجمالي

- صدق الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان الثانية الخاصة بالإبداع الإداري :

جدول (١٠)

صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور وبين العبارة والمجموع الكلي لمحاور
استمارة استبيان الإبداع الإداري

ن = ٥٠

عبارة مع الاستبيان	عبارة مع محور	م	عبارة مع الاستبيان	عبارة مع محور	م	عبارة مع الاستبيان	عبارة مع محور	م	عبارة مع الاستبيان	عبارة مع محور	م
*٠.٧٩٤	*٠.٧٦٤	٢٨	المحور الرابع			*٠.٦٩٨	*٠.٦٨٥	١٠	المحور الأول		
*٠.٧٥٨	*٠.٨٩١	٢٩	*٠.٨٠٤	*٠.٧٩٦	١٩	*٠.٧٥٣	*٠.٨٥٨	١١	*٠.٦٦٥	*٠.٨٧٦	١
*٠.٧٣٣	*٠.٨٦٤	٣٠	*٠.٧٩٩	*٠.٦٨	٢٠	*٠.٨٣٣	*٠.٦٩٥	١٢	*٠.٦١٢	*٠.٧٤٧	٢

المحور السادس			*.٠.٨٥٨	*.٠.٧٤٨	٢١	المحور الثالث			*.٠.٧٧٢	*.٠.٦٢٩	٣
*.٠.٧١١	*.٠.٧٧٨	٣١	*.٠.٧٧٩	*.٠.٨٤٨	٢٢	*.٠.٧٥٩	*.٠.٧٢٥	١٣	*.٠.٧٩٢	*.٠.٦٧٨	٤
*.٠.٨٠٧	*.٠.٧٣٢	٣٢	*.٠.٧٢٦	*.٠.٧٠٣	٢٣	*.٠.٧١٦	*.٠.٦٦٤	١٤	*.٠.٧٦٣	*.٠.٦٨١	٥
*.٠.٧٥٦	*.٠.٧٧٣	٣٣	*.٠.٨٦٣	*.٠.٨١٧	٢٤	*.٠.٧٦٤	*.٠.٧٣٨	١٥	*.٠.٧٧٥	*.٠.٧٦٥	٦
*.٠.٦٩١	*.٠.٨٢٨	٣٤	المحور الخامس			*.٠.٨٦٦	*.٠.٧٩١	١٦	المحور الثاني		
*.٠.٨٣٨	*.٠.٦٧٤	٣٥	*.٠.٧٩٠	*.٠.٦٩١	٢٥	*.٠.٧٨٩	*.٠.٦٤٨	١٧	*.٠.٧٢١	*.٠.٦٩٦	٧
*.٠.٨١٣	*.٠.٧٩٩	٣٦	*.٠.٧٧٥	*.٠.٨٥٢	٢٦	*.٠.٧١٣	*.٠.٨٢٥	١٨	*.٠.٦٣١	*.٠.٧٨٦	٨
			*.٠.٦٨١	*.٠.٨٦٤	٢٧				*.٠.٦٤٩	*.٠.٧٣٧	٩

قيمة ر الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٢٨٧

يوضح جدول (١٠) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والمحور وبين العبارة والمجموع الكلي للمحاور حيث تراوحت معامل الارتباط بين العبارة ومحورها بنسبة (٠.٨٧٦) كأكبر قيمة ، وبنسبة (٠.٦٢٩) كأصغر قيمة ، وتراوح معامل الارتباط بين العبارة والمجموع الكلي للمحاور ما بين (٠.٨٦٦) كأكبر قيمة ، (٠.٦١٢) كأصغر قيمة ، بينما بلغت قيمة ر الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٢٨٧ ، مما يشير إلي صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الابداع الإداري .

جدول (١١)

صدق الاتساق الداخلي بين المحور والمجموع الكلي لاستمارة استبيان بالإبداع الإداري

ن = ٥٠

معامل الارتباط	محاور الاستبيان	م
*.٠.٧٤٢	الأصالة	١
*.٠.٧٧٨	الطلاقة الفكرية	٢
*.٠.٦٦٤	قبول المخاطرة	٣
*.٠.٧٠٥	القدرة على التحليل والربط	٤
*.٠.٦٢٠	تركيز الانتباه	٥
*.٠.٧١٣	الحساسية للمشكلات	٦

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = 0.287

يوضح جدول (11) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مجموع المحور وبين المجموع الكلي لمحاور استبيان الابداع الإداري ، حيث تراوح معامل ارتباط المحور مع المقياس ككل (0.742) كأكبر قيمة، (0.620) كأصغر قيمة، بينما بلغت قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = 0.287

3- معامل الثبات لاستمارة الاستبيان الثانية الخاصة بالإبداع الإداري :

جدول (١٢)

معامل الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق لبيان معامل الثبات لاستبيان الإبداع الإداري

ن = 50

م	المحاور	وحدة القياس	التطبيق الاول		التطبيق الثاني		فروق المتوسطات	معامل الارتباط
			س	ع±	س	ع±		
١	الأصالة	درجة	١٣.٩٦	٣.٧٦	١٤.٣٣	٣.٦٨	٠.٣٦	*٠.٨٦
٢	الطلاقة الفكرية	درجة	١٥.٨٥	٢.٩٣	١٥.٨٨	٢.٨٨	٠.٠٤	*٠.٩٩٧
٣	قبول المخاطرة	درجة	١٥.٦٧	٢.٧٦	١٥.٨٧	٢.٨٢	٠.١٠	*٠.٩٩٨
٤	القدرة على التحليل والربط	درجة	١٧.٧٦	٠.٢٦	١٧.٨٣	٠.٢٨	٠.٠٧	*٠.٨٥٨
٥	تركيز الانتباه	درجة	١٤.٠٣	٢.٠٩	١٤.٣٠	١.٩٢	٠.٢٦	*٠.٩٦٢
٦	الحساسية للمشكلات	درجة	١٩.٩٥	٠.٩٧	١٩.٧٣	١.٧٢	٠.٢٢	*٠.٨٥٣
	مجموع الاستبيان	درجة	٩٤.٨٧	٧.٢٢	٩٥.٤٢	٨.٤٤	٠.٥٥	*٠.٨٤٥

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = 0.286

يوضح جدول (12) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين التطبيق الاول والتطبيق الثاني (إعادة تطبيق الاختبار) في استبيان الابداع الإداري لدى عينة التقنيين عند مستوى معنوية (0.05) مما يشير الى ثبات الاستبيان .

- معامل الثبات بطريقة معامل الفا كرونباخ لمحاور استبيان الابداع الإداري

جدول (١٣)

ن=50

معامل الفا كرونباخ لمحاور استبيان الابداع الإداري

معامل الفا
٠.٧٨١

المحاور	البيان	
١	الأصالة	٠.٧٦٥
٢	الطلاقة الفكرية	٠.٧٩٨
٣	قبول المخاطرة	٠.٨٩١
٤	القدرة على التحليل والربط	٠.٨٢٦
٥	تركيز الانتباه	٠.٧٨٤
٦	الحساسية للمشكلات	٠.٧٧٩

الدراسات الإستطلاعية :

أولاً : الدراسة الإستطلاعية الاولى لإستمارتي الإستبيان الخاصة بالأنشطة الترويحية والابداع الاداري:

قام الباحثان بإجراء الدراسة الاستطلاعية على مجموعة قوامها (٥٠) فرداً ممثلة لمجتمع البحث وهي نفس العينة التي استخدمت لحساب المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان بواقع (٢) مدير نادي ، (٤) من مدراء الأنشطة بالأندية ، (٤٤) من الاداريين العاملين بالأندية ، جدول رقم (١) ، وذلك في الفترة من يوم الاربعاء الموافق ٢٠٢١/٦/٢٣ م حتى يوم الاربعاء الموافق ٢٠٢١/٦/٣٠ م .

وكان الهدف من هذه الدراسة الإستطلاعية هو :

- التعرف على مدى فهم عينة البحث للعبارات التي تتضمنها إستمارة الإستبيان .
- التعرف على الصعوبات المحتمل ظهورها أثناء التطبيق للعمل على تلافيتها .

وقد أسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية عما يلي :

- فهم عينة البحث للعبارات التي يتضمنها الاستبيان حيث لم يبدر من أى منهم الاستفسار عن أى عبارات من عبارات الإستبيان .

الدراسة الاساسية :

- تطبيق استمارتي الخاصة بالأنشطة الترويحية والابداع الاداري:

بعد التأكد من كافة الشروط العلمية والإدارية لإستمارتي الإستبيان الخاصة بالانشطة الترويحية والابداع الاداري قام الباحثان بتطبيقهما على عينة قوامها (١٨٠) فرداً ممثلة لمجتمع البحث بواقع (٤) مدير نادي ، (١٢) من المدراء العاملين بالأندية ، (١٦٤) من الاداريين العاملين بالأندية الرياضية الكبرى

كما هو موضح بجدول رقم (١) ، وذلك في الفترة من يوم السبت الموافق ٢٠٢١/٧/٣ حتى يوم الاربعاء الموافق ٢٠٢١/٧/٢٨ ، مع مراعاة التأكيد على أفراد العينة بأهمية استجاباتهم وأنها تُجمع فقط من أجل البحث العلمى لإزالة أى مخاوف قد تقلل من تفاعلهم فى الإجابة على الإستبيان .

- تفريغ بيانات إستمارتى الإستبيان :

بعد إنتهاء عملية التطبيق قام الباحثان بجمع الإستمارات متكاملة الاستجابات وتم تفريغ البيانات فى كشوف التفريغ المعدة لذلك ، واستخدم الباحثان فى تصحيح الإستبيانات طريقة ليكرت ثلاثى التقدير على النحو التالى :

- (نعم) وتقدر لها ثلاث درجات .
- (الى حد ما) وتقدر لها درجتان .
- (لا) وتقدر لها درجة واحدة .

المعالجات الإحصائية :

تم استخدام المعالجات الاحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة وذلك باستخدام البرنامج الإحصائى SPSS لإجراء المعالجات الاحصائية وهي :

- معامل الارتباط .
- معامل الصدق (صدق الاتساق الداخلى) .
- معامل الثبات (التطبيق وإعادة تطبيق الإختبار Test - Retest) .
- معامل الثبات (ألفا كرونباخ) .
- النسبة المئوية .
- الوزن النسبى .
- الأهمية النسبية .
- إختبار كا^٢ .

عرض ومناقشة نتائج

أولاً : عرض نتائج استمارة الاستبيان الخاصة بالأنشطة الترويحية للعاملين ببعض الأندية الرياضية الكبرى :

جدول (١٤)

التكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا^٢) لاستجابات عينه البحث في استبيان الأنشطة الترويحية

ن = ١٨٠

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك				
المحور الأول : دوافع ممارسة الأنشطة الترويحية :											
١	الشعور بالسعادة والفرح والسرور	٩٩.٤٤	١٧٩	-	٠	٠.٥٦	١	٥٣٨	٩٩.٦٣	٣٥٤.٠٣	٤
٢	اكتساب مهارات ومعلومات وخبرات جديدة	٧٢.٢٢	١٣٠	٠.٥٦	١	٢٧.٢٢	٤٩	٤٤١	٨١.٦٧	١٤١.٧٠	٩
٣	الابتكار والابداع والاحساس بالجمال	٨٦.١١	١٥٥	-	٠	١٣.٨٩	٢٥	٤٩٠	٩٠.٧٤	٢٣٠.٨٣	٨
٤	الراحة النفسية والاسترخاء	١٠٠.٠٠	١٨٠	-	٠	-	٠	٥٤٠	١٠٠.٠٠	٣٦٠.٠٠	١
٥	اكتساب المهارات الاجتماعية وتكوين صداقات جديدة	٥٢.٧٨	٩٥	١.٦٧	٣	٤٥.٥٦	٨٢	٣٧٣	٦٩.٠٧	٨٢.٦٣	١٠
٦	التخلص من القلق والملل	١٠٠.٠٠	١٨٠	-	٠	-	٠	٥٤٠	١٠٠.٠٠	٣٦٠.٠٠	١
٧	تحسين الصحة واكتساب القوام السليم	٩٠.٠٠	١٦٢	-	٠	١٠.٠٠	١٨	٥٠٤	٩٣.٣٣	٢٦٢.٨٠	٧
٨	اكتساب العادات الصحية السليمة	٩٦.١١	١٧٣	١.١١	٢	٢.٧٨	٥	٥٢٨	٩٧.٧٨	٣١٩.٣٠	٥
٩	المحافظة علي الممتلكات العامة والخاصة وتعلم النظافة	١٠٠.٠٠	١٨٠	-	٠	-	٠	٥٤٠	١٠٠.٠٠	٣٦٠.٠٠	١

الترتيب	٢١ا	الأهمية النسبية	الوزن النسبي	لا		إلى حد ما		نعم		العبرة	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
٦	٣٠٣.٣٣	٩٦.٣٠	٥٢٠	٥.٥٦	١٠	-	٠	٩٤.٤٤	١٧٠	تعلم النظام	١٠
المحور الثاني : الانشطة الترويحية التي يمارسها العاملون بالأندية :											
١١	٧٧.٥٠	٦٣.٨٩	٣٤٥	٥٢.٧٨	٩٥	٢.٧٨	٥	٤٤.٤٤	٨٠	الألعاب الجماعية	١١
٨	٧٧.٥٠	٦٩.٤٤	٣٧٥	٤٤.٤٤	٨٠	٢.٧٨	٥	٥٢.٧٨	٩٥	الرياضات الفردية	١٢
٧	١٢٢.٦٣	٧٩.٢٦	٤٢٨	٣٠.٥٦	٥٥	١.١١	٢	٦٨.٣٣	١٢٣	ألعاب المضرب	١٣
٦	٢٣١.٢٧	٩١.٨٥	٤٩٦	١٣.٣٣	٢٤	١.١١	٢	٨٦.٦٧	١٥٦	الالعاب الصغيرة	١٤
١	٣١٤.١٣	٩٧.٠٤	٥٢٤	٤.٤٤	٨	-	٠	٩٥.٥٦	١٧٢	المشي والجرى	١٥
١٣	٦٦.١٣	٦٠.٧٤	٣٢٨	٥٥.٥٦	١٠٠	٦.٦٧	١٢	٣٧.٧٨	٦٨	ركوب الدراجات	١٦
١٢	٧٧.٢٣	٦١.٣٠	٣٣١	٥٦.١١	١٠١	٣.٨٩	٧	٤٠.٠٠	٧٢	السباحة	١٧
٤	٢٦٧.٦٣	٩٣.٧٠	٥٠٦	٩.٤٤	١٧	-	٠	٩٠.٥٦	١٦٣	الرحلات والحفلات	١٨
١	٣١٤.١٣	٩٧.٠٤	٥٢٤	٤.٤٤	٨	-	٠	٩٥.٥٦	١٧٢	مشاهدة التلفاز وسماع الراديو والموسيقى وقراءة القصص	١٩
٩	٤٤.٦٣	٦٥.١٩	٣٥٢	٢٣.٨٩	٤٣	٥٦.٦٧	١٠٢	١٩.٤٤	٣٥	الرسم والتلوين والنحت وجمع الصور	٢٠
١٠	٥٥.٩٠	٦٥.٠٠	٣٥١	٢٢.٧٨	٤١	٥٩.٤٤	١٠٧	١٧.٧٨	٣٢	الغناء والتمثيل والانشطة الفنية	٢١
٥	٢٥١.٦٣	٩٣.١٥	٥٠٣	٩.٤٤	١٧	١.٦٧	٣	٨٨.٨٩	١٦٠	السينما والمسرح	٢٢
١٣	٨١.٤٣	٦٠.٧٤	٣٢٨	٥٧.٢٢	١٠٣	٣.٣٣	٦	٣٩.٤٤	٧١	دور الملاهي	٢٣
٣	٣٠٨.٤٣	٩٦.٨٥	٥٢٣	٤.٤٤	٨	٠.٥٦	١	٩٥.٠٠	١٧١	حدائق الحيوان والزهور	٢٤
المحور الثالث : اماكن ممارسة الانشطة الترويحية للعاملين بالأندية:											
١	٣٠٨.٤٣	٩٦.٨٥	٥٢٣	٤.٤٤	٨	٠.٥٦	١	٩٥.٠٠	١٧١	الحدائق	٢٥

الترتيب	٢كا	الأهمية النسبية	الوزن النسبي	لا		إلى حد ما		نعم		العبرة	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
٦	١٥٤.٦٣	٨٣.٧٠	٤٥٢	٢٣.٨٩	٤٣	١.١١	٢	٧٥.٠٠	١٣٥	الأندية	٢٦
١٠	١٠٣.٦٣	٥١.٣٠	٢٧٧	٦٨.٣٣	١٢٣	٩.٤٤	١٧	٢٢.٢٢	٤٠	الاندية الصحية	٢٧
٥	٢٤٨.٧٠	٩٢.٢٢	٤٩٨	١١.٦٧	٢١	-	٠	٨٨.٣٣	١٥٩	المنتزهات	٢٨
٩	٨١.٤٣	٦٠.٧٤	٣٢٨	٥٧.٢٢	١٠٣	٣.٣٣	٦	٣٩.٤٤	٧١	الملاهي	٢٩
٤	٢٥١.٦٣	٩٣.١٥	٥٠٣	٩.٤٤	١٧	١.٦٧	٣	٨٨.٨٩	١٦٠	السينما والمسرح	٣٠
٢	٣٠٢.٨٠	٩٦.٦٧	٥٢٢	٤.٤٤	٨	١.١١	٢	٩٤.٤٤	١٧٠	المتاحف	٣١
٧	٦٦.٠٣	٦٤.٦٣	٣٤٩	٥٠.٥٦	٩١	٥.٠٠	٩	٤٤.٤٤	٨٠	المكتبات وقصور الثقافة	٣٢
٧	١٩٩.٠٣	٦٤.٦٣	٣٤٩	١١.٦٧	٢١	٨٢.٧٨	١٤٩	٥.٥٦	١٠	المنازل	٣٣
٣	٣٢٣.٢٢	٩٦.١١	٥١٩	١.٦٧	٣	-	٠	٩٥.٥٦	١٧٢	الشواطئ والقرى السياحية	٣٤

قيمة ٢كا الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٤) الخاص النسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (٢كا) لاستجابات عينه البحث في استبيان الأنشطة الترويحية ، حيث تراوح الوزن التقديري لجميع محاور الاستبيان ما بين (٢٧٧-٥٤٠)، كما تراوحت الاهمية النسبية للعبارات في الاستبيان ما بين (٥١.٣٠% - ١٠٠%)، كما تراوحت قيمة (٢كا) للعبارات ما بين (٤٤.٦٣ الي ٣٦٠.٠٠) وهذه القيم داله احصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠٥)

ثانيا : عرض نتائج استمارة الاستبيان الخاصة بالأبداع الادارى للعاملين ببعض الأندية الرياضية الكبرى :

جدول (١٥)

التكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا) لاستجابات عينه البحث في استبيان الابداع الإداري

ن=١٨٠

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
المحور الأول : الأصالة :											
١	أشعر بجودة التعامل مع زملائي بالمؤسسة	١٥٥	٨٦.١١	٠	-	٢٥	١٣.٨٩	٤٩٠	٩٠.٧٤	٢٣٠.٨٣	٣
٢	أشعر باحترام الآخرين لى بالمؤسسة	١٧٦	٩٧.٧٨	٠	-	٤	٢.٢٢	٥٣٢	٩٨.٥٢	٣٣٦.٥٣	٢
٣	أشعر بالرضا عن ما أحققه فى عملى بالمؤسسة	١٨٠	١٠٠.٠٠	٠	-	٠	-	٥٤٠	١٠٠.٠٠	٣٦٠.٠٠	١
٤	أعمل فى مناخ يتسم بالثقة المتبادلة بين الجميع	٥٨	٣٢.٢٢	١٠	٥.٥٦	١٢٢	٦٧.٧٨	٣١٦	٥٨.٥٢	١٠٥.٨٠	٥
٥	تربطنى صداقات قوية بزملائي فى العمل	٦٠	٣٣.٣٣	٥	٢.٧٨	١١٥	٦٣.٨٩	٣٠٥	٥٦.٤٨	١٠٠.٨٣	٦
٦	أتمتع بحرية العمل بالمؤسسة	٧١	٣٩.٤٤	٩	٥.٠٠	١٠٠	٥٥.٥٦	٣٣١	٦١.٣٠	٧٢.٠٣	٤
المحور الثانى : الطلاقة الفكرية :											
٧	حجم العمل بوظيفتى مناسب	١٦١	٨٩.٤٤	٤	٢.٢٢	١٥	٨.٣٣	٥٠٦	٩٣.٧٠	٢٥٦.٠٣	٤
٨	عندى حرية التصرف فى تقدير كل شئى تغلق بعملى	٤٥	٢٥.٠٠	٧١	٣٩.٤٤	٦٤	٣٥.٥٦	٣٤١	٦٣.١٥	٦٠.٣	٦

٥	٩٠.٦٣	٧١.٨٥	٣٨٨	٤١.٦٧	٧٥	١.١١	٢	٥٧.٢٢	١٠٣	يتميز عملي بالمتعة والتحدى	٩
٣	٣٤٨.١٣	٩٩.٢٦	٥٣٦	١.١١	٢	-	٠	٩٨.٨٩	١٧٨	أمتلك المهارات اللازمة لأداء وظيفتي	١٠
١	٣٦٠.٠٠٠	١٠٠.٠٠٠	٥٤٠	-	٠	-	٠	١٠٠.٠٠٠	١٨٠	تتميز مهام وظيفتي بالأهمية	١١
١	٣٦٠.٠٠٠	١٠٠.٠٠٠	٥٤٠	-	٠	-	٠	١٠٠.٠٠٠	١٨٠	أشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به من عمل	١٢

المحور الثالث : قبول المخاطرة :

٢	٣٣٦.٥٣	٩٨.٥٢	٥٣٢	٢.٢٢	٤	-	٠	٩٧.٧٨	١٧٦	أمتلك القدرة على الدفاع عن أفكارى بالبراهين والحجج	١٣
٦	٦٢.٥٣	٦٠.٣٧	٣٢٦	٥٥.٥٦	١٠٠	٧.٧٨	١٤	٣٦.٦٧	٦٦	أحرص على اقتراح أساليب جديدة للعمل رغم علمي بالمخاطر المترتبة على ذلك	١٤
١	٣٦٠.٠٠٠	١٠٠.٠٠٠	٥٤٠	-	٠	-	٠	١٠٠.٠٠٠	١٨٠	لدى القدرة على تحمل تبعات ما أقوم به من أعمال	١٥
٥	١٢٤.١٣	٧٨.٥٢	٤٢٤	٣٢.٢٢	٥٨	-	٠	٦٧.٧٨	١٢٢	أبني الأفكار والأساليب الحديثة والجديدة للمشكلات التي تواجه العمل	١٦
٤	٢٢٩.٣٠	٩١.١١	٤٩٢	١٢.٧٨	٢٣	١.١١	٢	٨٦.١١	١٥٥	أقبل الفشل باعتباره الطريق الذي يقود الى النجاح	١٧
٣	٣١٤.١٣	٩٧.٠٤	٥٢٤	٤.٤٤	٨	-	٠	٩٥.٥٦	١٧٢	أقبل انتقادات الآخرين بصدر رحب	١٨

المحور الرابع : تركيز الانتباه :

٦	٢٩٨.٠٣	٩٥.٩٣	٥١٨	٦.١١	١١	-	٠	٩٣.٨٩	١٦٩	أنجز الأعمال الموكلة لى بأسلوب علمي متطور	١٩
١	٣٥٤.٠٣	٩٩.٦٣	٥٣٨	٠.٥٦	١	-	٠	٩٩.٤٤	١٧٩	لدى القدرة على تحليل ما أقوم به من أعمال	٢٠

٤	٣٤٨.١٣	٩٩.٢٦	٥٣٦	١.١١	٢	-	٠	٩٨.٨٩	١٧٨	٢١	احدد تفاصيل الأعمال قبل البدء في تنفيذها
١	٣٥٤.٠٣	٩٩.٦٣	٥٣٨	٠.٥٦	١	-	٠	٩٩.٤٤	١٧٩	٢٢	أمتلاك القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها
١	٣٥٤.٠٣	٩٩.٦٣	٥٣٨	٠.٥٦	١	-	٠	٩٩.٤٤	١٧٩	٢٣	أمتلاك القدرة على تقسيم مهام العمل
٥	٣٣٠.٨٣	٩٨.١٥	٥٣٠	٢.٧٨	٥	-	٠	٩٧.٢٢	١٧٥	٢٤	لدى القدرة على تنظيم أفكارى

المحور الخامس : القدرة على التحليل والربط :

١	٣٦٠.٠٠	١٠٠.٠٠	٥٤٠	-	٠	-	٠	١٠٠.٠٠	١٨٠	٢٥	لدى دافع قوى لتحقيق النجاح
٣	٣٥٤.٠٣	٩٩.٦٣	٥٣٨	٠.٥٦	١	-	٠	٩٩.٤٤	١٧٩	٢٦	لدى طموح الوصول الى الدرجات العليا فى العمل والحياه
١	٣٦٠.٠٠	١٠٠.٠٠	٥٤٠	-	٠	-	٠	١٠٠.٠٠	١٨٠	٢٧	أركز فى عملى أكثر من أى شئى اخر
٥	١٠.٨٣	٦٨.٥٢	٣٧٠	٢٥.٠٠	٤٥	٤٤.٤٤	٨٠	٣٠.٥٦	٥٥	٢٨	أستغرق وقتا فى دراسة المعلومات المرتبطة بالمشكلات
٣	٣٥٤.٠٣	٩٩.٦٣	٥٣٨	٠.٥٦	١	-	٠	٩٩.٤٤	١٧٩	٢٩	يتم إتخاذ القرارات بأسلوب علمى بعيدا عن العشوائية
٦	١٨٤.٩٣	٨٧.٠٤	٤٧٠	١٨.٨٩	٣٤	١.١١	٢	٨٠.٠٠	١٤٤	٣٠	الاهتمام بالأفكار الجديدة والغير تقليدية

المحور السادس : الحساسية للمشكلات :

٦	٢٤٨.٧٠	٩٢.٢٢	٤٩٨	١١.٦٧	٢١	-	٠	٨٨.٣٣	١٥٩	٣١	لدى القدرة على التنبؤء بالمشكلات قبل حدوثها
٢	٣٤٨.١٣	٩٩.٢٦	٥٣٦	١.١١	٢	-	٠	٩٨.٨٩	١٧٨	٣٢	اضع خطط مسبقة لمواجهة مشكلات العمل التى يمكن أن تحدث مستقبلا

٥	٢٦٢.٨٠	٩٣.٣٣	٥٠.٤	١٠.٠٠	١٨	-	٠	٩٠.٠٠	١٦٢	لدى رؤية لاكتشاف ومعرفة المشكلات التي تواجه العاملين بالمؤسسة	٣٣
١	٣٦٠.٠٠	١٠٠.٠٠	٥٤٠	-	٠	-	٠	١٠٠.٠٠	١٨٠	أركز على معرفة نقاط القوة والضعف بالمؤسسة	٣٤
٤	٢٨٢.٥٣	٩٤.٨١	٥١٢	٧.٧٨	١٤	-	٠	٩٢.٢٢	١٦٦	اسعى للحصول على الحلول والافكار التي تعالج وتحل مشكلات العمل	٣٥
٣	٣٣٦.٥٣	٩٨.٥٢	٥٣٢	٢.٢٢	٤	-	٠	٩٧.٧٨	١٧٦	لدة القدرة على الوصول لحلول لمشكلات العمل	٣٦

قيمة كا الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

ينتضح من جدول (١٥) الخاص بالنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا) لاستجابات عينه البحث في استبيان الأبداع الإداري ، حيث تراوح الوزن التقديري لجميع محاو الاستبيان ما بين (٣٠٥ - ٥٤٠)، كما تراوحت الاهمية النسبية للعبارات في الاستبيان ما بين (٥٦.٤٨% - ١٠٠%)، كما تراوحت قيمة (كا) للعبارات ما بين (٦.٠٣ الي ٣٦٠.٠٠) وهذه القيم داله احصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠٥)

ثالثا : معامل الارتباط لبيان العلاقة بين ممارسة الأنشطة الترويحية والابداع الإداري للعاملين ببعض الأندية الرياضية :

جدول (١٦)

مصفوفة الارتباط البسيط لبيان العلاقة بين ممارسة الأنشطة الترويحية والابداع الادارى للعاملين بالأندية الرياضية الكبرى

ن=١٨٠

الانشطة الترويحية	اماكن الممارسة للأنشطة الترويحية للعاملين بالأندية	الانشطة الترويحية التي يمارسها العاملين بالأندية	دوافع ممارسة الانشطة الترويحية للعاملين بالأندية	المتغيرات
*٠.٥٣٠	٠.١٩٣	*٠.٤٦١	٠.٠٤٣	الأصالة
*٠.٥٩٥	*٠.٣٤٣	*٠.٢٣٧	*٠.٢٢٥	الطلاقة الفكرية
٠.١٢٦	*٠.٢٢٢	٠.١١٠	*٠.٢٧٧	قبول المخاطرة
٠.١٢٣	*٠.٥٢٠	*٠.٦٥١	*٠.٥٣٢	القدرة على التحليل والربط
*٠.٨٩٤	*٠.٤٢٦	*٠.٤٦٢	*٠.٤٩٣	تركيز الانتباه
*٠.٤٣٥	*٠.٦٣٤	*٠.٣٨٢	*٠.٥٠٠	الحساسية للمشكلات
*٠.٣٩١	*٠.٥٦٤	*٠.٢٤٢	*٠.٢٩٩	الابداع الاداري

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوي ٠.٠٥=٠.١٩٤

يوضح جدول (١٦) مصفوفة الارتباط البسيط بين درجات استبيان الأنشطة الترويحية والابداع الإداري للعاملين

بالأندية الرياضية، وقد تراوحت قيم معامل الارتباط ما بين (٠.٠٤٣ إلى ٠.٨٩٤)

ويتضح من الجدول رقم (١٦) مصفوفة الارتباط بين محاور جودة حياة العمل والأداء الوظيفي للعاملين بالأندية الرياضية الكبرى وجود ارتباط ذو دلالة احصائية حيث كانت قيمة معامل الارتباط المحسوب (0.391) وهى أكبر من قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 .

ثانيا :مناقشة النتائج

سوف يتم مناقشة النتائج من خلال العرض السابق للجداول (١٤)(١٥)(١٦) حيث أن ممارسة الأنشطة الترويحية للعاملين بالأندية الرياضية الكبرى تزيد من الشعور بالسعادة والفرح والسرور ، واكتساب مهارات ومعلومات وخبرات جديدة ، والشعور بالابتكار والابداع والاحساس بالجمال ، وكذلك الراحة النفسية والاسترخاء ، واكتساب المهارات الاجتماعية وتكوين صداقات جديدة ، فضلا عن التخلص من القلق والملل ، وتحسين الصحة العامة للممارسين مما يزيد من قدرتهم علي أداء العمل الإداري بكفاءة وفاعليه وإبداع .

ولقد تزايد الاهتمام في هذا العصر بالترويح نتيجة زيادة وقت الفراغ لدي الفرد ، ولذلك يجب تحقيق التوازن بين ساعات العمل ووقت الفراغ وبذلك اصبح مفهوم الترويح جزء لا يتجزأ من ساعات العمل ، واصبح مفهوم الترويح يختلف عما كان عليه من قبل ، ولم يعد وقت الفراغ هو الوقت الفائض للفرد بعيدا عن ساعات العمل بل اصبح هو الوقت الذي يجب استثماره في الترويح لتنمية شخصية الفرد من خلال ممارسة الانشطة الترويحية ، ولذلك اهتمت المؤسسات العالمية في المجتمع الحديث بتقديم الانشطة والخدمات الترويحية بطريقة متنوعة بحيث تتناسب مع العاملين بالمؤسسة مالهأ تأثيرها الايجابي علي حياة الفرد و بيئة العمل ايضا (٢٢ : ٨٤) (٢٣ : ١٣١) (٤١)

كما اكد حسن الشافعي وعبد اللطيف إبراهيم (٢٠٠٧) على أن ممارسة الانشطة الترويحية تعتبر لها لعدة دوافع منها إشباعها للعديد من الرغبات والحاجات، وكذلك الشعور الفردي والجماعي بالانطلاق والحرية وأيضًا سهولة الممارسة ولذلك تؤدي ممارسة الأنشطة الترويحية الى التكيف مع الجماعة والقدرة على اتخاذ القرار (٣٤:١٠).

وتؤكد دراسة نشوي محمد جعدار (٢٠١٦) ان البرامج والانشطة الترويحية الرياضية والاجتماعية التي يمارسها الافراد تؤثر تاثير ايجابي علي الحالة الصحية وتقليل الاجابة من الامراض وكذلك الانشطة الاجتماعية تساعد الافراد علي تكوين العلاقات والصدقات داخل بيئة العمل وخارجة مما تؤثر تأثير ايجابي علي صحة الفرد وعلي بيئة العمل . (٣٢ : ١٤٣)

ويشير ديف هيمسات ، ليزلي بوكيس (٢٠١٠) أن المؤسسات الناجحة ذات الكفاءة العالية هي التي تعمل على إضافة روح المرح في العمل والاهتمام بممارسة بعض الأنشطة الترويحية للعاملين بالمؤسسة لما لها من تأثير إيجابي على الحالة النفسية والبدنية والاجتماعية والاخلاقية مما يؤدي الى التميز والابداع في العمل (٧٦:١٣).

ويشار الي ان الترويح بانه الدواء لحاله الملل التي تنتج عن عدم التنوع في بيئة العمل والروتين اليومي ، فالمثل يؤدي الي قلة الابتكار والحماس والابداع في بيئة العمل ، ولذلك فان اشتراك الفرد في ممارسة الانشطة الترويحية المختلفة يجعله يشعر بالسعادة والراحة النفسية ويغير من سلوكه ، كما يظهر مواهبه وقدره الفرد علي الابداع والابتكار في بيئة العمل (٨ : ١٠٤) (٨٠:٢٦)

واكدت أماني البطرأوي وعبد العزيز سلامة (٢٠١٣)(٦) أن التنفيذ والإدارة الفعلية للأنشطة الترويحية يتم بتنظيم البرنامج وتحديد الخطوات اللازمة لتنفيذه وترتيب تلك الخطوات وفقاً لخطة زمنية مع مراعاة تقديم أوجه النشاط في أوقات مناسبة وتعيين المختصين بنواحي التنفيذ والإشراف على النشاط وتحديد دورهم ومسئولياتهم وواجباتهم وتنظيم وسائل الاتصال فيما بينهم وترتيب ألوان النشاط و ملاحظة الأفراد أثناء نشاطهم وإرشادهم وإتاحة الفرصة للأفراد للإبداع والابتكار ويؤدي ذلك الى نجاح المؤسسة والرفي بها وتأثيرها الايجابي علي الافراد الذين يعملون في تلك المؤسسة .

ويرى عوض الدرسي (٢٠٠٧)(١٩) نهله متولي السيد (٢٠١٦)(٣٣) أن للإمكانيات دور هام في الاعداد لبرامج الترويح سواء كانت مادية أو بشرية ويجب على مصممي البرامج الترويحية دراسة الإمكانيات المتاحة والإمكانيات التي يمكن توفيرها في ضوء التمويل اللازم لعملية

تصميم الرامج وذلك فيما يرتبط بالإمكانات المادية والبشرية من حيث الكم والكيف م ما لها تأثيرها الإيجابي على الفرد وقدراته علي التركيز وقبول المخاطرة.

ويشير اليسون ماريا (36)(2010) Allison Maria أن المؤسسات التي لا تهتم بتوفير وقت ومكان للعاملين للترويح وممارسة الانشطة التي يفضلونها هذه المؤسسة تعاني من قلة التعاون وافتقار روح الجماعة ويؤثر ذلك علي عدم قدرة العاملين بالمؤسسة علي مهارة التحليل والربط في مجال بيئة العمل والحياة الخاصة بيهم.

وتؤكد دراسة " تيرزفولك " Terese volk (٢٠١٢) (٣٨) ان عدم توافر مساحة ووقت للعاملين باي مؤسسة يؤثر بالسلب علي الفرد وعلي بيئة العمل مما يؤدي الي عدم قدرة العاملين بالمؤسسة علي الابداع والابتكار في بيئة العمل ، ولذلك اكدت هذه الدراسة ان وجود مجموعة من الانشطة الترويحية المختلفة في المؤسسة يؤدي الي قدرة الفرد الممارس علي حبه للعمل وقدره علي الانتاج والانتماء لبيئة العمل ، واكدت ايضا علي ان الافراد الممارسين للانشطة الترويحية المتنوعة مثل الموسيقى والغناء واللعب اصبحوا محبين لمكان عملهم وساعدتهم علي تخفيف عناء العمل .

واتفق كلا من كمال الدين درويش ومحمد الحماحي (٢٠٠٧)(٢٢) العربي فرحاتي (٢٠١٢) (٥) محمد كمال السمنودي واخرون(٢٠١٤)(٢٨)ومحمد الحماحي وعائدة عبد العزيز(٢٠٠٩)(٢٥) أن قلة توافر المميزات الترويحية في أي منشأة تؤدي إلى قلة الرضا النفسي، في حين أنه يجب توفير اماكن لممارسة الانشطة الترويحية لتكوين اتجاهات إيجابية نحو الترويح لتحسين الإقبال على الممارسة، كما يجب أن يكون الاهتمام بالترويح بقدر الاهتمام بالأنشطة الأخرى ، وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة منه وتأثيرها الايجابي على حب الفرد وانتمائه لبيئة العمل ، حيث اثبت بأن العاملين بالأندية الرياضية الكبرى حين تتوافر وقت لممارسة الانشطة الترويحية يشعرون بجودة التعامل مع زملائهم بالمؤسسة ، كما يشعرون باحترام الاخرين لهم ، وكذلك يشعرون بالرضا عن ما يحققه في عملهم بالأندية التي يعملون بها حيث المناخ يتسم بالثقة المتبادلة بين الجميع ، وتربطهم صداقات قوية ب زملائهم في العمل ، ويتمتعون بحرية العمل بالأندية الرياضية حيث يمتلكون القدرة على الدفاع عن أفكارهم بالبراهين والحجج ، ولديهم القدرة على تحمل تبعات ما يقومون به من أعمال ، ويتبنون الأفكار والأساليب الحديثة والجديدة

للمشكلات التي تواجه العمل ، كما أنهم يتقبلون الفشل باعتباره الطريق الذي يقود الى النجاح ، ويتقبلون انتقادات الآخرين بصدق رطب .

وهذا يتفق مع كل من عبدالله بن محمد العواد (٢٠٠٥م) (١٥) وكذلك دراسة فان دين بروك وآخرون Van Den Broeck, and et.al (٢٠١٠) (٣٩) ، ودراسة Soo,Christine; Timothy Devinney (٢٠٠٢) (٣٧)

السعيد العواشيرية (٢٠٠٩) (١٤) احمد محمد (٢٠١٥) (٣) عصمت محمد السيد (٢٠١٣) (١٨) عبد الرحمن أحمد هيجان (٢٠٠٥) (١٦) خالد نيب (٢٠١٠) (١٢) ، اسلام عدس (٢٠١٧) (٤) عزة أمين السيد أحمد (٢٠٠٦) (١٧) ، عويد العنزي (٢٠٠٨) (٢٠) موسى أبو دلبوح وصفاء جرادات (٢٠١٣) (٣٠) خالد ذو الفقار (٢٠١٤) (١١) ، مؤيد دناوي (٢٠٠٨) (٣١) لديهم القدرة على التنبؤ بالمشكلات قبل حدوثها ، ويضعون خطط مسبقة لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن أن تحدث مستقبلا ، ولديهم رؤية لاكتشاف ومعرفة المشكلات التي تواجه العاملين بالأندية ، كما أنهم يركزون على معرفة نقاط القوة والضعف بالمؤسسة ، ويسعون للحصول على الحلول والافكار التي تعالج وتحل مشكلات العمل

ويرى الباحثان أنه لا يمكن فصل عناصر الابداع عن خصائص وسمات الأشخاص الذين يمارسون الانشطة الترويجية بكل مقوماتها وتأثيراتها العقلية والانفعالية والعضوية والجسمية، فالشخص المبدع أو المدير المبدع هو من ينظر الى المشكلات أو الأشياء بمنظور وعلاقات جديدة غير مألوفة ويتفاعل مع بيئة العمل وبيئة المنظمة، ويقوم بالبحث والاستقصاء والحدس والربط بين الأشياء، مما يؤدي الى انتاج جديد وأصيل ذي قيمة له ولمنظمته ولمجتمعه، أو ادارة جديدة وهذا لا يتم الا عن طريق ممارسة الانشطة الترويجية لهم لما لها تأثيرها الايجابي علي الحالة البدنية والنفسية والاجتماعية وهذا كان لابد من توفير وقت مناسب لهم للتعبير عن مشاعرهم والتخلص من ضغوط العمل .

واخيرا ومن الجدول رقم (١٦) يتضح وجود علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين محاور الأنشطة الترويجية والأبداع الادارى للعاملين بالأندية الرياضية الكبرى حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.391) وهى أكبر من قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 ، مما يدل على أنه كلما توفرت الفرصة لممارسة الأنشطة الترويجية كلما زاد وتحقق الإبداع الادارى للعاملين بالأندية الرياضية الكبرى، وهذا يحقق هدف البحث .

الإستخلاصات والتوصيات:

أولاً : استخلاصات البحث:

فى حدود نتائج الدراسة يستخلص الباحثان ما يلى:

- ١- وجود علاقة طردية بين ممارسة الأنشطة الترويحية ومحددات الابداع الادارى .
- ٢- عدم وجود وعي كافي بأهمية ممارسة الانشطة الترويحية وتأثيرها الايجابي على الفرد فى جميع الجوانب البدنية والنفسية والاجتماعية وايضا فى بيئة العمل
- ٣- عدم اعطاء العاملين بالأندية الرياضية الكبرى مساحة من المرونة لكى يؤدوا العمل بالطريقة التى تسمح باكتشاف محددات الابداع لديهم.
- ٤- عدم تنظيم خطة محددة بتوفير وقت للعاملين بالأندية لممارسة بعض الانشطة الترويحية للتخلص الضغوط و القلق والتوتر فى بيئة العمل .
- ٥- عدم مراعاة الجوانب العقلية والانفعالية والشخصية للعاملين ببعض الأندية الرياضية الكبرى .

ثانياً: التوصيات :

فى حدود استخلاصات البحث يوصى الباحثان بالآتى:

- ١- ضرورة بث الوعي الترويحي والثقافة الترويحية من خلال دورات تدريبية للعاملين بالأندية الرياضية الكبرى ، وان تتضمن هذه الدورات على اهمية ممارسة الانشطة الترويحية المختلفة وتأثيرها الايجابى فى بيئة العمل
- ٢- ضرورة اعطاء العاملين بالأندية الرياضية الكبرى مساحة من المرونة فى اختيار الانشطة الترويحية التى يفضلونها مما لها تاثيرها الايجابي على الحالة النفسية والبدنية والاجتماعية
- ٣- زيادة الاهتمام بإجراء الدراسات الخاصة بأساليب تطوير العمل الإداري بالأندية الرياضية الكبرى وعلاقتها بالأنشطة الترويحية لما لذلك من تأثير إيجابي على الابداع الاداري فى المؤسسات الاخرى.
- ٤- ضرورة دعم العاملين من خلال توفير لهم عمل عضوية بالنادي باسعار رمزية والحوافز المادية والمعنوية
- ٥- ضرورة توفير وقت مناسب للعاملين بالأندية للتعبير عن مشاعرهم من خلال أنشطة هادفة وبناءة تعود عليهم بالنفع وعلى المؤسسة التى يعملون بيها

المراجع :

أولاً : المراجع العربية :

- ١- ابراهيم احمد عواد (٢٠١٩م) الثقافة المؤسسية والابداع الإداري فى المؤسسة الترويحية

- الأردنية، المؤتمر الدولي للتنمية الادارية، قاعة الملك فيصل للمؤتمرات، المملكة العربية السعودية ١٣- ١٦ ذو القعدة ١٤٣٠هـ الموافق ٤ نوفمبر .
- ٢- ابراهيم حسين ابراهيم ومحمد عبد العظيم محمود (٢٠٠٨م) المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري بأندية الرياضية، المجلة العلمية للعلوم الرياضية .
- ٣- أحمد محمد احمد (٢٠١٥م) جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين بالاتحاد المصري للكراتيه، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط .
- ٤- اسلام علاس محمد(٢٠١٧م) الابداع الاداري وعلاقته بإدارة الازمات لدي العاملين بالاتحاد المصري لرفع الانتقال، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة اسيوط
- ٥- **العربي بلقاسم فرحاتى (٢٠١٢).** تأهيل الموارد البشرية قديما وحديثا، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان .
- ٦- **أماني متولى البطراوي ومحمد عبد العزيز سلامة(٢٠١٣).** مقدمة في الترويج وأوقات الفراغ، ماهي للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- ٧- **بلال سيد هاشم(٢٠١٠م)** الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالقدرات الابتكارية لدى بعض الاتحادات الرياضية المصرية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة اسيوط
- ٨- **تهاني عبد السلام محمد (٢٠١١)** الترويج والتربية الترويحية، دار الفكر العربي، القاهرة
- ٩- **حابس سليمان عوامله و بلوي عبدالله (٢٠٠٨م)،** مدى امتلاك معلمي رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية للكفايات التعليمية اللازمة لرعايتهم، العدد الاول، الجزء الثاني، يناير ٢٠٠٨، مجلة كلية التربية جامعة اسيوط .
- ١٠- **حسن أحمد الشافعي وعبد اللطيف إبراهيم (٢٠٠٧)** المداخل المعاصرة في إدارة الأفراد والتطوير التنظيمي في التربية البدنية والرياضية، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية.
- ١١- **خالد ذو الفقار مراد(٢٠١٤م)** تصور مقترح لاختيار قيادات رعاية الشباب بجامعة اسيوط في ضوء الانماط القيادية والإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة اسيوط .
- ١٢- **خالد نيب حسين أبو زيد (٢٠١٠م)** أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط ، كلية الأعمال ، قسم إدارة الأعمال .
- ١٣- **ديف هيمسات ، ليزلى بركيس (٢٠١٠)** ٣٠١ طريقة لاضفاء روح المرح فى العمل ، دار الفاروق للاستشارات الثقافية ، القاهرة .
- ١٤- **السعيد العواشرية (٢٠٠٩م).** العوامل المؤثرة في الإبداع في المنظمات الحكومية وآليات

- تفعيل أثرها الإيجابي ، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، السعودية .
- ١٥- عبد الله بن محمد العواد (٢٠٠٥م) ، واقع الإبداع الإداري وأساليب تطويره. رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض : جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .
- ١٦- عبد الرحمن أحمد محمد هيجان (١٩٩٩م) ، معوقات الإبداع في المنظمات السعودية، مجلة الإدارة العامة، مج٣٩، ع١٤.
- ١٧- عزة أمين السيد (٢٠٠٦م). الإدارة بالأهداف كمدخل لتطوير مراكز شباب المدن بمحافظة الجيزة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية للبنات ، القاهرة
- ١٨- عصمت محمد سيد (٢٠١٣م) المناخ التنظيمي وعلاقتها بالأبداع الإداري كمدخل لتحسين مستوى إنجاز أندية الدوري الممتاز للكرة الطائرة ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية ، جامعة اسيوط .
- ١٩- عوض عبد الله الدرسي (٢٠٠٧). فلسفة الترويح ومجالاته، ماهي للنشر والتوزيع، الإسكندرية .
- ٢٠- عويد هليل الغزوي (٢٠٠٨م). مستوى الإبداع الإداري لدى مديري المدارس في شمال المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، الأردن .
- ٢١- كمال الدين درويش وامين انور الخولي .الترويح واوقات الفراغ (التاريخ والفلسفة - الاجتماعيات - البرامج والانشطة) ، ط٢ ، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠١ م
- ٢٢- كمال الدين درويش ومحمد محمد الحماحمي (٢٠٠٧). رؤية عصرية للترويح وأوقات الفراغ، ط٣، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- ٢٣- كمال عبد الحميد اسماعيل ، ٢٠١٥ م الاسس الفلسفية للترويح الرياضي (الفلسفة - اللعب - الرياضة - وقت الفراغ - الترويح) مركز الكتاب للنشر ، القاهرة .
- ٢٤- محمد إبراهيم الذهبي (٢٠٠٨). برنامج مقترح للأنشطة الترويحية في ضوء التوجيهات الفلسفية لطلاب الجامعات المصرية، رساله دكتوراه غير منشورة، جامعة المنصورة، كلية التربية الرياضية.
- ٢٥- محمد احمد الحماحمي - عايدة عبد العزيز مصطفى : الترويح بين النظرية والتطبيق ، ط٦ ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، ٢٠٠٩ م

- ٢٦- محمد احمد عبد السلام : البرامج الترويحية ، دار اشراع للنشر والتوزيع ، السويس ، ٢٠٠٨ م
- ٢٧- محمد كمال السمنودي وأحمد البيومي على ونوال توفيق عبدالفتاح الشوكى (٢٠١٥) " التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بممارسة الأنشطة الترويحية لدى طالبات بعض الجامعات المصرية" ، بحث منشور ، المؤتمر العلمى لقسم الترويح الرياضى ، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة ، ع (١) كلية التربية الرياضية جامعة المنصورة .
- ٢٨- محمد كمال السمنودي وآخرون : البرامج الترويحية في المؤسسات الرياضية ، دار الكتاب للنشر ، القاهرة ، ٢٠١٤
- ٢٩- مروان درويش (٢٠٠٦م) ، إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الإبداع الإداري لدى مديري فروع البنوك العاملة في فلسطين. بحث مقدم للمؤتمر الثاني لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية .
- ٣٠- موسى أبو دلبوح ، صفاء جرادات (٢٠١٣م). مستوى الإبداع الإداري لدى مديري ومديرات مدارس منطقة بني كنانة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات العاملين فيها ، بحث منشور ، مجلة المنارة ، المجلد التاسع عشر ، العدد الثالث ، عمان
- ٣١- مؤيد دناوي (٢٠٠٨م). تطوير مهارات التفكير الإبداعي تطبيقات على برنامج كورت ، جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع ، عمان.
- ٣٢- نشوي محمد جدار (٢٠١٦) تأثير برنامج صحي تروحي علي الحالة الصحية وجودة الحياة للسيدات المشتركات في المشروع القومي لمنتدي الفتاه والمرأة ، رسالة ماجستير ، كلية ت . ر للبنين جامعة الاسكندرية .
- ٣٣- نهلة متولى السيد (٢٠١٦)" أثر برنامج تروحي على اكتساب الثقافة البيئية لتلاميذ المرحلة الابتدائية بالأسكندرية" ، بحث منشور ، مجلة الدراسات التربوية والأساسية ، م (٨) ع (٣) ، كلية التربية الرياضية ، جامعة دمنهور .
- ٣٤- نورهان الحسينى رمضان (٢٠١٧)، "الثقافة الترويحية وعلاقتها بسلوك وقت الفراغ لدى طالبات كلية التربية الرياضية بنات جامعة الاسكندرية " رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية للبنات ، جامعة المنصورة .
- ٣٥- يحيى خيرى أحمد العجيزى (٢٠١٧) " برنامج تروحي لتحسين كفاءة الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة طنطا " رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا

ثانيا : المراجع الأجنبية :

- 36- **Allison Maria Hogaban,(2010)**flow at work among part time ispecial recreation staff californa state univirty long beach **pp 253**
- 37- **Soo, Christine; Timothy Devinney; David Midglers; Anne Deerin,(2002)** Knowledge Management: Philosophy, Processes, and Pitfalls, California Management Review, Vol. 44, No.4, PP: 129-150.
- 38- **Terese volk thohey** : sing play , dance , music and music education in industry, tdrnal of Historical Research in music Education vol : 34 , No 1 , pp 23 – 44 , 2012
- 39- **Van Den Broeck, and et.al(2010):** Not all job demands are equal differentiating job hindrances and job challenges in the job demands – resources model, European journal of work and organization psychology, volume 19, issue 6,2010,pp,735-759.
- ثالثا:مراجع شبكة المعلومات :
- 40- <https://www.alarabiya.net/saudi-> at tud, 22\11\2021 at5pm.
- 41- <https://mqaall.com/importance-creativity-at-work>
at tud, 22\11\2021 at5pm.