

القيم الخلقية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى إدارات الأندية الرياضية

أ.د. نصير قاسم خلف¹ م.م. محمد قاسم خلف²

جامعة ديالى/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة¹

وزارة الداخلية العراقية²

(¹ mq6680202@gmail.com)

المستخلص: هدف البحث الى التعرف على القيم الخلقية والإبداع التنظيمي لدى عينة البحث، والتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين القيم الخلقية والإبداع التنظيمي، واعتمد الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة المشكلة، وتكونت عينة البحث من الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظات وسط العراق فقد بلغت عينة التجربة الاستطلاعية (5) إداريين فقط، أما عدد عينة التجربة الرئيسية (120) فرداً، للمدة الممتدة من 2023/4/2 لغاية 2023/7/9 تم توزيع الاستبانة الخاصة بالمقياسين بعد إجراء الأسس العلمية لمقياس القيم الخلقية ليكون بالصيغة النهائية إذ احتوى مقياس القيم الخلقية على (32) فقرة بمجال واحد فقط بينما كانت بدائل الإجابة ثلاث بدائل، إما مقياس الإبداع التنظيمي فقد اعتمد الباحثان المقياس المعد على عينة مماثلة يحتوي على أسس علمية، وبعد تفريغ الاستمارات الموزعة قام الباحثان بمعالجة النتائج باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss)، واستنتج الباحثان بأن العينة تمتلك مستوى جيد من القيم الخلقية والإبداع التنظيمي يمكنهم من إدارة وتنظيم الأندية الرياضية بشكل جيد وهناك علاقة ارتباط ايجابية بين المتغيرين إذ تسهم وتؤثر القيم الخلقية بالإبداع التنظيمي لديهم إيجاباً، وتوصل الباحثان الى مجموعة من التوصيات أهمها انه من الضروري إشراك إدارات الأندية الرياضية بورش وندوات تدريبية بشكل دوري لاطلاعهم على الأساليب الإدارية الحديثة لتطويرهم بشكل أفضل، وأيضاً من الضروري العمل على دعم جهود الباحثين الأكاديميين في تخصصات علوم الرياضة لما لها من دور ايجابي ومهم في زيادة مستوى فاعلية الإدارة الناجحة.

الكلمات المفتاحية: القيم الخلقية - الإبداع التنظيمي - إدارات الأندية الرياضية.

1- المقدمة:

أصبحت الإدارة إحدى الركائز المهمة والأساسية لتقديم الشعوب وتطورها في جميع جوانب الحياة وذلك من خلال استقطاب واختيار وتطوير وتنمية الأفراد العاملين بها والذين يمكنهم قيادة هذه المؤسسة، والاستخدام السليم للإمكانات والموارد والقدرات البشرية والمادية، وإعداد الأفراد القادرين على أداء واجباتهم الإدارية بصورة فعالة الذي يساعد على تحقيق أهدافها بقصد الحصول على أفضل النتائج بأقل جهد .

لذا ازداد اهتمام علماء علم الإدارة حديثاً بدراسة مفهوم القيم الخلقية وتأثيرها على حياة المؤسسة من خلال فاعلية أعضاء الهيئات الإدارية في أساليب سلوكية التي لها دور في دعم المؤسسات من خلال تعزيز وتقوية العلاقات وتحفيز فاعلية الإبداع وبالتالي نستطيع من الاستمرار في تحقيق النجاحات في عملها وبشكل مميز، ووصفها (خالد الهيتي: 2005، 25) بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات ومعايير السلوك والتوقعات المشتركة التي يلتزم بها جميع أعضاء المنظمة لتكون بمثابة معايير تحدد ما هو مرغوب أو غير مرغوب من السلوك، وما هو صحيح أو خطأ، وقد تختلف القيم الخلقية للتنظيم عن قيم بعض الأفراد أو المنظمات الأخرى .

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية الإبداع التنظيمي وتأثيره على حياة المنظمة من خلال النتائج التي يقدمها لكل من البيئة الداخلية والخارجية، إذ يسعى الإبداع التنظيمي إلى النمو والتطور، فضلاً عن القدرة على إيجاد الحلول لمختلف المشكلات التي تواجهها المنظمة ويسعى أيضاً تغيير الأساليب لذلك فهو لا يبقى حبيس وجود مشكلة لكي يوجد الإبداع بل الإبداع مطلب مستمر ودائم وفقاً للخطة الإستراتيجية التي تتبعها المؤسسة، وهذا فرض على المؤسسات إيجاد طرق حديثة إبداعية والابتعاد عن الروتين والطرق والإجراءات التقليدية عن طريق إيجاد أشخاص مبدعين وتوفير الوسائل المناسبة التي تساعد على ابتكار طرق جديدة وحلول إدارية سريعة، وعلى الرغم من أن هناك عوامل كثيرة داخل المؤسسة وخارجها تؤثر على مستوى الإبداع لدى العاملين بها إلا أن هناك العديد من الوسائل التي تشير إلى أن القيادة الإدارية داخل المؤسسات

تؤدي دوراً هاماً في خلق البيئة الإدارية الملائمة التي تمكن من استثارة الإبداع وتأصيله، وتبرز أهمية البحث في التعرف على القيم الخلقية ومستوى الإبداع التنظيمي لدى ملاكات إدارات الأندية الرياضية في العراق وبالتالي ضمان الوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة .

وتبلورت مشكلة البحث بأن تلك الإدارات تعيش في بيئة تحيطها المشكلات والمعوقات في العديد من المجالات مما يتطلب من القائمين على إدارتها امتلاك إحدى المجالات المهمة وهي القيم الخلقية والتي تساعدها على اختيار الأسلوب المناسب في معالجة هذه المشكلات الإدارية لأجل إنتاج الخدمة الرياضية بصورة مبدعة وتقديمها للشباب الذين يعدون الركيزة الأساسية لبناء مستقبل الأمة، وإن غياب القيم الخلقية بين إدارات الأندية يجعل المناخ الإداري أكثر غموضاً وتوتراً ويمكن وصفه بالمناخ المشحون الذي لا يمكنه تحقيق الأهداف وتطوير العملية الإدارية للمؤسسة بشكل إيجابي وبالتالي تكون عملية صنع القرار غير ملبية للحاجات وغير قادرة على تحقيق الأهداف . ولا شك أن كثيراً من الأندية الرياضية بحاجة إلى إحداث تغييرات لتواكب ثورة الإدارة الرياضية على مستوى العالم، وإن تتماشى مع متطلبات الإنتاج الرياضي في كافة مجالاتها وعلى مستوياتها كافة، وهذا ما دفع الباحثان إلى الاهتمام بهذه الدراسة كمحاولة لارتقاء بمستوى جودة الإدارة الرياضية، ويمكن بلورة مشكلة الدراسة في السؤال الآتي ؟

ماهي علاقة القيم الخلقية بالإبداع التنظيمي لإدارات الأندية الرياضية:

لذا يفترض الباحثان طرح تساؤلات بخصوص التأثير المحتمل الذي يحدثه أحدهما على الآخر، فلم يجد الباحثان دراسة جمعت بين القيم الخلقية والإبداع التنظيمي الأمر الذي حفزنا على القيام بالدراسة الحالية كمحاولة لارتقاء المؤسسات الرياضية التي باتت اليوم بأمس الحاجة إلى تبني مثل هكذا مفاهيم وتضمينها في فلسفتها وممارساتها اليومية، ويرمي البحث الحالي تشخيص مدى وجود العلاقة بين المتغيرين والوقوف عليها بشكل أكثر تفصيلاً .

وقد هدف البحث إلى التعرف على مستوى القيم الخلقية لدى عينة البحث والتعرف على مستوى الإبداع وكذلك طبيعة العلاقة

20.76	27	-	واسط	4
13.84	18	-	صلاح الدين	5
%100	120	10	المجموع	

2- 3 الأجهزة المستخدمة في البحث ووسائل جمع

المعلومات: استعان الباحثان بالأدوات والوسائل والأجهزة البحثية التالية: (المقابلة الشخصية، الاستبيان الورقة والالكترونية، استمارة تفريغ البيانات، جهاز حاسوب، المصادر والمراجع العربية، شبكة المعلومات الدولية (الانترنت)، فريق العمل المساعد) .

2- 4 إجراءات البحث الميدانية:

2- 4- 1 إعداد مقياس القيم الخلقية للهيئات الإدارية

في محافظات وسط العراق: لغرض إعداد مقياس القيم الخلقية استعانا الباحثان بالمقياس الذي صممه (سعد لعبي فهد، 2020) على منتسبي امن الملاعب الرياضية في العراق، إذ احتوى المقياس على (26) فقرة موزعة على مجال واحد فقط، أما بدائل الإجابة كانت ثلاثة (دائماً، أحياناً، أبداً) بأوزان مترجة (3، 2، 1) على التوالي، وذلك تم تعديل فقرات المقياس بما يتلاءم مع طبيعة العينة البحثية وتم عرضه على عدد من الخبراء والمختصين لبيان صلاحية ومدى ملائمة المقياس لعينة البحث والتعرف على الأسس العلمية للمقياس .

أما بخصوص الإبداع التنظيمي فقد اعتمد الباحثان المقياس المعد من قبل (نكرى خالد محمد، 2023) والذي يحتوي على (58) فقرة موزعة على خمس محاور بينما كانت بدائل الإجابة (اتفق تماماً، اتفق، اتفق الى حد ما، لا اتفق، لا اتفق إطلاقاً) وهي تحمل الأوزان (5، 4، 3، 2، 1).

2- 4- 2 تعديل فقرات مقياس القيم الخلقية: عمد

الباحثان الى تعديل فقرات المقياس بما يتلاءم مع طبيعة عمل عينة البحث مستندا على بعض الدراسات والمصادر ذات العلاقة وقد احتوى مقياس القيم الخلقية بصيغته الأولية على (26) فقرة بمجال واحد فقط، وقد قام الباحثان بأجراء الأسس العلمية للمقياس وبالتالي:

2- 4- 3 صدق المقياس:

2- 4- 3- 1 الصدق الظاهري: تحقق الباحثان من الصدق

الارتباطية بين المتغيرين ومدى تأثير احدهما على الأخرى، وتتضمن مجالات البحث المجال البشري هم إدارات الأندية الرياضية في محافظات وسط العراق والبالغ عددهم (120) فرداً.

2- إجراءات البحث:

2- 1 منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة المشكلة قيد البحث والذي يعد من أكثر الوسائل كفاية من أجل الحصول على معلومات ونتائج دقيقة للوصول الى معرفة موثوق بها، وهذا ما أكدته (وجيه محبوب، 2002) بأنه هو التصور الدقيق للعلاقات المتبادلة بين المجتمع والاتجاهات والميول والرغبات والتطور بحيث يعطي صورة للواقع الحياتي، ووضع مؤشرات، وإعداد تنبؤات مستقبلية " (وجيه محبوب: 2002، 236).

2- 2 مجتمع البحث وعينته: يُعدُّ مجتمع الدّراسة من أهم المراحل والخطوات في إجراءات البحث الميدانية وهذا ما أشار إليه (الحوري، وعلي، 2016) إنَّ تحديد المجتمع المناسب الذي تجري الدراسة عليه من العوامل الحاسمة في إنجاح الدراسة وتحقيق أهدافها " (الحوري، وعلي: 2016، 113)، إذ عرفه (الصيرفي، 2002) بأنَّهُ " جمع الأهداف والأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع دراسة مشكلة البحث " (الصيرفي: 2002، 182)، إذ تم تحديد مجتمع البحث وعيناته بالطريقة العمدية من إدارات الأندية الرياضية (رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية) في محافظات وسط العراق والبالغ عددهم (130) فرداً موزعين على المحافظات (بغداد، ديالى، بابل، واسط، صلاح الدين) إذ كانت التجربة الاستطلاعية (5) أفراد لمقياس القيم الخلقية والإبداع التنظيمي واختيروا بالطريقة العشوائية (القرعة) من محافظة ديالى، إما عينة التطبيق فتكونت من (120) إدارياً من المحافظات المذكورة أعلاه واختيروا بالطريقة العمدية، كما موضح بالشكل التالي:

الجدول (1) يوضح عدد مجتمع وعينة البحث

ت	مجتمع البحث	عينات التجارب الاستطلاعية	عينة التطبيق	النسبة المئوية
1	بغداد	-	25	19,23
2	ديالى	10	26	27,69
3	بابل	-	24	18,46

الباحثان بإجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق النهائي للبحث على عينة مكونة من (5) أفراد من مجتمع البحث بتاريخ 2023/4/9.

2-6 التطبيق النهائي للمقياسين: قام الباحثان مع فريق العمل المساعد بتطبيق المقياسين على عينة التطبيق والبالغ عددهم (120) فردا للمدة من 2023/4/16 ولغاية 2023/6/18.

2-7 الوسائل الاحصائية: استخدم الباحثان الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لمعالجة البيانات التي تخدم البحث .

3 - عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 عرض نتائج علاقة القيم الخلقية مع الإبداع التنظيمي:

تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين القيم الخلقية والإبداع التنظيمي، كما في الجدول (3).

الجدول (2) يبين معنوية الارتباط بين متغيري البحث .

اسم المقياس	المقياس	س -	ع	ر	الوسط الفرعي	درجة (sig)	معنوية الارتباط
القيم الخلقية	الدرجة	168,13	5,77	0,64	153	0,00	معنوي
الإبداع التنظيمي	الدرجة	75,80	4,98		63	0,00	معنوي

الارتباط المعنوي إذا كانت درجة (sig) ≥ 0.05

تبين نتائج الجدول (2) أن علاقة نتائج القيم الخلقية ترتبط معنويا بالاتجاه الايجابي بنتائج الإبداع التنظيمي لإدارات الأندية الرياضية .

3-2 مناقشة علاقة الارتباط بين مقياس القيم الخلقية ومقياس الإبداع التنظيمي لدى إدارات الأندية الرياضية وتفسيرها:

يتضح من نتائج جدول (2) الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، إذ بلغ معامل الارتباط (0.64) بين القيم الخلقية والإبداع التنظيمي عند مستوى خطأ قدره (0.000) وهذا يدل على أن العلاقة كانت متوازنة الارتباط بين القيم الخلقية والإبداع التنظيمي لدى إدارات الأندية الرياضية وهذا ما أكدته (كامل محمد المغربي: 1994، 341) أن الإبداع يرتبط ارتباطا وثيقا بالتخيل والتغيير على نحو غير متوقع والتميز والتفرد، فضلا عن الربط بين الأشياء على أساس

الظاهري وذلك بعرض فقرات المقياس التي أعدها الباحثان باستمرار استبيان على السادة ذوي الاختصاص في مجال الإدارة الرياضية ملحق (1) وذلك لبيان آرائهم من خلال (حذف أو إضافة أو إعادة صياغة الفقرات) وبما يتلاءم مع عينة الدراسة وهدف البحث فضلا عن صلاحية بدائل الإجابة .

وبعد الاطلاع على آراء المحكمين تبين أنهم اجمعوا على صلاحية الابعاد وبدائل الإجابة وأوزانها كما انه بناءا على تحليل إجاباتهم حول الفقرات تم استبعاد (3) فقرة لأنها لم تحصل على نسبة قبول من اتفاق المحكمين، وإضافة (11) فقرة جديدة.

2-3-4 التجربة الاستطلاعية للمقياس: طبق المقياس بصورته الأولى بعد حذف (3) فقرات وإضافة (11) فقرة جديدة لتكون عدد فقرات المقياس (34) فقرة على عينة التجربة الاستطلاعية البالغ عددهم (12) إداريا موزعين على محافظتي بغداد وديالى) للمدة من 2023/4/16 كما قام الباحثان باستخراج صدق البناء عن طريق استخراج القوة التمييزية للفقرات ومعامل الاتساق الداخلي، إذ تم فحص الاتساق الداخلي وتم حساب معامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للاستمرارية وبدرجة البعد الذي تنتمي إليه وتم استبعاد (2) فقرة كونها غير مميزة، وتم التأكيد من معامل الثبات للمقياس عن طريق التجزئة النصفية لفقرات المقياس، إذ تم تقسيم فقرات المقياس الى قسمين، وحساب معامل الارتباط بين إجابات الأفراد المفحوصين عن هذين القسمين .

وللحصول على معامل الثبات الكلي تم استخدام معادلة سبيرمان براون التصحيحية إذ بلغ الثبات وفقا لهذه المعادلة (0.934)، وبذلك تحقق الباحثان من إمكانية اعتماد المقياس لإدارات الأندية الرياضية قيد الدراسة وبذلك أصبح مقياس القيم الخلقية مكون من (32) فقرة موزعه على مجال واحد، ملحق (2) .

2-5 التجربة الاستطلاعية: تجربة مصغرة مشابهة للتجربة الحقيقية والهدف منها الوقوف على السلبيات والايجابيات والتأكد من مستوى استعداد فريق العمل المساعد وصلاحية الأدوات المستخدمة وكفايتها في البحث والوقت المستغرق تنفيذ الاختبارات والوقوف على المعوقات التي تظهر أثناء تطبيق التجربة الرئيسة . وبعد أن أصبح المقياسين جاهزين للتطبيق قام

على وفق عمليات إدارة المعرفة في محافظة صلاح الدين: (رسالة ماجستير، جامعة تكريت، 2018).

[7] سعد لعبي؛ القيادة الإستراتيجية والقيم الخلقية وعلاقتها بالأداء التنظيمي لدى منتسبين امن الملاعب الرياضية في العراق: (رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، 2020).

[8] خالد الهيتي؛ إدارة الموارد البشرية (منخل استراتيجي): (عمان، دار وائل للنشر، 2005) ص 25 .

علاقات غير مباشرة تقوم على أساس القيم الخلقية والعادات الحسنة، ويتضمن كل ذلك التوصل الى أفكار جديدة ومبتكرة ودراسة المشكلات من زوايا مختلفة، ويقع الإبداع والتحليل المنطقي للأشياء على طرفي نقيض، إذ يعتمد الأخير على المنطق وكل ما هو متوقع وتقليدي، فضلاً عن الربط بين الأشياء على أساس علاقات مباشرة تقوم على المنطق .

ويرى الباحثان أن النتائج التي توصل إليها من خلال دراسته الحالية نتائج واقعية، إذ يرى أن القيم الخلقية لدى إدارات الأندية وان كانت بمستوى جيد إلا إنها ذات تأثيرات ايجابية كبيرة في مستوى الإبداع التنظيمي لديهم، والذي بدوره يعزز ويساعد على تنفيذ الواجبات والمهام بصورة مرضية لتحقيق الأهداف المنشودة.

4-الخاتمة:

من خلال النتائج التي توصل إليها الباحثان من ما الحالية استنتج التالي: أن مستوى القيم الخلقية في إدارات الأندية الرياضية ذات مستوى جيد، يمتلك إدارات الأندية مستوى عالي من الإبداع التنظيمي، هناك علاقة بين القيم الخلقية مع الإبداع التنظيمي لدى عينة البحث . أما التوصيات بناء على النتائج التي توصل إليها الباحثان من دراستهما الحالية أوصيا بالتالي: انه من الضروري إشراك إدارات الأندية الرياضية بورش وندوات تدريبية بشكل دوري لاطلاعهم على الأساليب الإدارية الحديثة لتطويرهم بشكل أفضل، وأيضاً من الضروري العمل على دعم جهود الباحثين الأكاديميين في تخصصات علوم الرياضة لما لها من دور ايجابي ومهم في زيادة مستوى فاعلية الإدارة الناجحة.

المصادر:

- [1] عكله سليمان الحوري، وهند سليمان علي؛ الدليل إلى البحث العلمي ومناهجه في العلوم التربوية والإنسانية، ط1: (القاهرة، مركز الكتاب الحديث، 2016).
- [2] محمد عبد الفتاح الصيرفي؛ البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، ط1: (عمان، دار وائل للنشر، 2002).
- [3] مروان عبد المجيد؛ الأسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية (عمان، دار الفكر، 1999).
- [4] كامل محمد المغربي؛ مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم: (عمان، دار الفكر للطباعة والنشر، 1994) ص 341 .
- [5] وجيه محجوب؛ أصول البحث العلمي ومناهجه، عمان، ط1: (دار المناهج للنشر، 2002)، ص263.
- [6] مصطفى طالب حمادي؛ الإبداع التنظيمي لمدراء منتديات الشباب والرياضة

الملاحق:

ملحق (1) يوضح أسماء الخبراء والمختصين

ت	الاسم	الدرجة العلمية	الاختصاص	مكان العمل
1	كامل عبود	أ.د.	علم النفس الرياضي	جامعة ديالى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	حنان عدنان عبيد	أ.د.	اختبار وقياس	جامعة ديالى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	محمد فاضل مصلح	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة ديالى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
4	عثمان محمود شحاذة	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة ديالى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	سناريا جبار محمود	أ.د.	علم النفس الرياضي	جامعة ديالى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

ملحق (2) يوضح مقياس القيم الخلقية

ت	عبارات الفقرات	دائما	أحيانا	أبدا
1	امتلك القدرة على حفظ الاسرار التي أؤتمن عليها			
2	أحرص على ان أكون صادقا في عملي مطلقا			
3	أتحمل جميع نتائج العمل			
4	أتمكن من مواجهة الاعياء تتطلب منب مجهودا كبيرا دون ملل			
5	ألتصق بضبط النفس في المواقف المثيرة			
6	أمتلك حياشة نفس في المواقف الضاغطة			
7	أمتلك استقلالية في التدخل في تنفيذ واجباتي			
8	أحفظ اسرار زملائي في العمل			
9	أحفظ اسرار عملي بكل الاوقات			
10	أدعم القيم الخلقية استقرار الاندية كنظام اجتماعي متكامل .			
11	أثق بإمكاناتي عند التعامل مع الظروف الحرجة			
12	أعتمد على نفسي في انجاز اعمالى بحل مشكلتي الخاصة			
13	أمتلك الشجاعة الكافية في اتخاذ القرارات المصيرية			
14	أحرص على الوقت المخصص لإنجاز المهام والواجبات في الفترة المحددة			
15	أترعى ادارة الاندية ثقافة العاملين عند توزيع الواجبات عليهم			
16	أبتنى الاعتدال في الرأي بنبذ التطرف			
17	أتحمل الاحباط والحرمان الذي يواجهني			
18	أبتنى الهدوء في اي مواقف استقراري بالعمل مع زملائي			
19	أتحكم في اعصابى عندما توجه الى بعض الكلمات غير المقبولة			
20	أحرص على توفير الامان الوظيفي لضمان استمرارية العمل			
21	أخفض من صوتي في نقاشات العمل			
22	أؤمن بتعدد الآراء في العمل الامني			
23	أدعم الانماط السلوكية التي تساهم في تحقيق الاداء الوظيفي المطلوب			
24	أمتلك روح المبادرة في حل الازمات			
25	أحسم قرارات المواقف التي تواجهني بهوء			
26	أمتلك شجاعة مواجهة المواقف الصعبة بدون تخوف			
27	أدعم العاملين في المؤسسة بحثهم على الاحترام فيما بينهم			
28	يساعد السلوك الاخلاقي في الاندية على حث الالتزام بين العاملين بشيء اكثر اهمية من مصالحهم الشخصية والانية			
29	أمتلك شجاعة لمواجهة مختلف الصعوبات			
30	تؤدي القيم الخلقية الى ترابط اجزاء ادارات الاندية واقسامها فيما بينها .			
31	أحكم عقلي في مواجهة الانفعالات في المواقف المثيرة			
32	أدعم ادارات الاندية الخطط المستقبلية لتطوير كفاءة العاملين والحفاظ عليها			

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق	لا اتفق إطلاقاً
1	لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة بسهولة ويسر لتطوير العمل.					
2	أكون حريص على معرفة رأي المعارضين والاستفادة منه					
3	لا أتردد في تغيير موقفه إذا اقتنع بعدم صحته .					
4	أحرص على تنويع أساليب العمل وتغييرها بين فترة وأخرى .					
5	لدي القدرة على رؤية الأشياء من عدة جوانب ومن زوايا مختلفة .					
6	أشجع على تشكيل فرق عمل من أجل تنفيذ التغيير .					
7	أحدد الوقت المناسب لتنفيذ عملية التغيير .					
8	أتابع العاملين وأرشدهم في تنفيذ وتطبيق الأفكار الجديدة .					
9	لدي المرونة الإدارية لتحقيق التغيير المطلوب بين فترة وأخرى .					
10	أخطط لمواجهة المخاطر ومشكلات العمل وتقادها إن حدثت.					
11	لدي القدرة على توقع الحل للمشكلات التي تواجه العمل.					
12	أحرص على معرفة أوجه القصور والضعف لدى العاملين عند قيامهم بالعمل .					
13	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها العاملون في العمل					
14	أشجع المدير على اكتشاف المشكلات المستقبلية بهدف حلها.					
15	أقوم بتجربة طرق وأفكار حديثة لحل المشكلات القائمة ومواكبة التطور .					
16	أوضح الغموض في بعض المواقف التي تواجه العاملين من خلال إشراكهم في العمل .					
17	أستمع للمقترحات الإبداعية المقدمة من قبل الكادر لحل المشكلات .					
18	أشجع العمل الجماعي في حل المشكلات على العمل الفردي .					
19	أعالج المشكلات بطرق وأساليب علمية حديثة.					
20	أتيح الفرصة للموظفين في تقديم حلول للمشكلات وأبداء آرائهم .					
21	أدرس عدد من الحلول المشاكل التي تواجهه في العمل .					
22	أعمالي لا تتعارض مع الصالح العام للمنتدى					
23	أضع عدة مقترحات وبدائل لحل مشكلة معينة واحدة .					
24	أطور أساليب جديدة في حل المشكلات.					
25	أحلل المشكلات إلى عناصرها الأساسية في المواقف المختلفة .					
26	أركز المدير على مهام العمل أكثر من أي شخص آخر .					
27	أميل أسلوب الإدارة بالمشاركة في اتخاذ القرارات وتنفيذها.					
28	أأخذ القرارات جوهر العملية الإدارية .					
29	لدي القدرة على الموازنة بين عملية اتخاذ القرار وحل المشكلات .					
30	لدي القدرة في تهيئة قرار مسبق وبدل قبل عملية اتخاذ القرار.					
31	أستعين بأشخاص مختصين في عملية اتخاذ القرار .					
32	أنتوقع الحصول على نتائج جيدة عند اتخاذ القرار .					
33	أحدد قراراته على أساس الخبرة والمعرفة السابقة.					
34	لدي القدرة على جمع المعلومات قبل عملية اتخاذ القرار .					
35	لدي القدرة على تحديد موضوع وأهمية القرار قبل اتخاذه.					
36	أترجم بتنفيذ قراره الذي اتخذه					
37	أقدم حلول تستمر لفترة طويلة .					
38	أشجع اقتراح وتوليد الأفكار الجديدة.					
39	أطبق الأفكار الجديدة والعمل بها.					
40	أشجع بمبدأ المكافئة والحوافز وتشجيع أصحاب الأفكار الجيدة .					
41	أقبل الأفكار الجديدة وإن تعارضت مع الانظمة السائدة.					
42	يساعد في عملية اكتشاف المبدعين وتنشيط وتطوير عملية الإبداع.					
43	أبتعد تكرار أفعال وأعمال الآخرين وطرقهم للإبداع في العمل .					
44	أتمتع بالمهارة في الحوار والنقاش ولدي القدرة على الانفتاح.					
45	أمتلك أسلوب متطور لانجاز الأعمال بطريقة علمية.					
46	لدي أسلوب مؤثر في تقديم النصائح والإرشاد للعاملين.					

47	اطبق أساليب جديدة لأتجاز الاعمال.
48	اقتراح الحلول السريعة في مواجهة المشاكل .
49	لدية القدرة على تقديم أكثر من حل في فترة زمنية قصيرة.
50	لدية القدرة على إنتاج أكثر من تعبير لفظي للدلالة على الفكرة المعينة .
51	لدية القدرة على التفكير السريع في مختلف الظروف.
52	لدية القدرة على صياغة الافكار والتعبير عنها بطلاقة تناسب الموقف.
53	امتلك المدير المهارات التي تساعده في أقناع العاملين.
54	لدية سرعة بديهية عالية في مختلف الظروف .
55	لدى المدير القدرة على عقد الندوات والمؤتمرات التي تساعد على تطور الإبداع لدى العاملين
56	احاول توفير الإيرادات الضرورية لأدامه الأنشطة وزيادة الإبداع لدى العاملين.
57	افعل انظمه المتابعة.
58	لدية القدرة على تلافي الأنظمة والإجراءات الخاصة التي تعيق الإبداع.

