

الترويج المؤسسي ودوره في تحسين بيئة العمل والإبداع الإداري

بعض الأندية الرياضية

د / سارة عاطف عبدالعال الصافوري

مدرس بقسم الترويج والتنظيم والإدارة بكلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الزقازيق

مقدمة ومشكلة البحث:

تعد الثورة البشرية من أهم الركائز التي تعتمد عليها المجتمعات المتقدمة في تحقيق ما تتشده من تقدم ورقي، ولذلك زاد الاهتمام في الآونة الأخيرة بتطوير العنصر البشري في مختلف المؤسسات الحكومية والخاصة لرفع المستوي الإداري والتكنولوجي للعناصر البشرية داخل هذه المؤسسات.

وقد أسهمت التطورات العلمية في دفع المنظمات والإداريين إلى السعي والتركيز نحو خلق ميزة تنافسية مستدامة بوصفها إحدى أهم مقومات البقاء في الوقت الحاضر، إذ تسعى المنظمات وتجتهد من أجل تحقيق التفوق في البيئة التنافسية من خلال العاملين فيها، فإن إعداد القيادات الرياضية إعدادا مناسباً يعد من الضروريات الرئيسية كون المتغيرات والتطورات التي حدثت في الآونة الأخيرة في المؤسسات الرياضية تطلب من القيادي أن يسير وفق أفكار جديدة تلائم الظروف الحالية حتى يحقق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية. (٢٤: 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 للتسلية وقتل الوقت، فقد أصبح للنادي الرياضي في عصرنا الحالي رسالة وهدف أكبر يجب أن يصل إليه ولا يتم ذلك إلا من خلال الاهتمام العاملين بتلك الأندية. (٢: ٣٦)

ويشير محمد الحماحمي وعائدة عبد العزيز (٢٠٠٩م) على ضرورة أن تعمل الأندية على تنويع برامجها وخدماتها التي تقدمها لجمهورها أو لأعضائها حتى تتناسب مع جميع المراحل العمرية وتشبع الميول والدوافع والاهتمامات والحاجات المختلفة لأعضائها نحو مناشطها، كما تقوم بتقديم العديد من الخدمات والوظائف نحو المجتمع فهي تعد من أهم

المؤسسات الاجتماعية التي تهدف من خلال برامجها التربوية إلى تنمية أعضائها من الجوانب البدنية والنفسية والعقلية والاجتماعية وإلى إتاحة الفرص لهم لإشباع ميولهم وحاجاتهم والاستمتاع بوقت فراغهم . (٢٥: ٢١٠)

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 (٦: ١٠)

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

وتعتبر الأنشطة الترويحية جزءاً أساسياً من بيئة العمل الحديثة، هذه الأنشطة التي قد تشمل الألعاب الجماعية، الورش التفاعلية، أو جلسات التأمل والاسترخاء، تعمل على كسر الروتين اليومي وتوفير فرص للعاملين للتفاعل في جو غير رسمي. هذا التفاعل يعزز العلاقات البيئية ويخلق بيئة عمل أكثر إيجابية وتحفيزاً. علاوة على ذلك، تساهم الأنشطة الترويحية في تقليل مستويات التوتر والإرهاق، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي والتركيز.

وفى المجتمعات الحديثة هناك علاقة قوية بين العمل والنشاط الترويحي فهما جزئين كل منهما قادر على تأثيره على الآخر ، وهذه العلاقة تسمى التكافؤ بين العمل والترويح ، ولذلك تتسم حياة الفرد الممارس للأنشطة الترويحية بالبهجة والفاعلية . (٢٢: ١٤٠)

ومن المفيد أن تكون بيئة العمل أكثر مرونة فيما يتعلق بجدول العمل، مما يسمح للموظفين بممارسة النشاط البدني خلال أوقات العمل أو بعده. هذه الخطوات تساعد في زيادة الإنتاجية .

فإن المؤسسات التي تشمل الأنشطة الترفيهية والبرامج الترفيهية بداخلها ، تعتبر أداة فعالة لتحسين إنتاجية الموظفين؛ هذه الأنشطة تخلق بيئة عمل مريحة ومشجعة من خلال توفير فترات استراحة منتظمة من المهام اليومية، مما يساهم في تخفيف التوتر وتجديد الطاقة الذهنية والبدنية ، فيُعد تشجيع الموظفين على ممارسة النشاط البدني جزءاً مهماً من تحقيق حياة صحية في المجتمع.

ويذكر "ديف هيمسات ، ليزلى بيركس" (٢٠١٠م) أن المؤسسات الناجحة هي التي تعمل على رفع الروح المعنوية عن طريق الإهتمام بممارسة الأنشطة الترويحية للعاملين بالمؤسسة ، لما لها تأثير إيجابى على الحالة النفسية والبدنية والأخلاقية التي تؤدي إلى الإبداع فى العمل.(٣٤،٩)

وتؤكد دراسة "تيرزفولك teresevolk (٢٠١٢م) " بأن عدم توافر وقت للعاملين بالمؤسسة يؤثر بالسلب على الفرد مما يؤدي إلى عدم القدرة على الإبداع والابتكار فى بيئة العمل ، وأن وجود مجموعة من الأنشطة الترويحية المختلفة يؤدي إلى التخفيف من ضغوط العمل ورفع الروح المعنوية وزيادة الإنتاج والإنتماء لبيئة العمل . (٣١ ، ٣٤)

وبالتالى فإن ممارسة الترويح تعمل على التوازن بين أوقات العمل والراحة ، فالترويح يعمل على التجديد والتحرر من القيود وضغوط العمل كما أن الترويح يشبع حاجات الفرد ويحقق السعادة له ، وبالتالي على الابتكار والإبداع فى عمله وحياته بوجه عام ، ويحسن من تعامله من زملائه بالعمل وبالتالي يزيد من الإنتاج وتحقيق أهداف المؤسسة .

ومن هنا رأت الباحثة أهمية البحث فى التعرف على مستوى ممارسة العاملين بالأندية الرياضية للأنشطة الترويحية وماهو مستوى جودة الترويح فى الأندية وعلاقتها بالتأثير على الإبداع لديهم وبالتالي على بيئة العمل ككل لأنهم أساس الهيكل التنظيمى لأى مؤسسة .

هدف البحث :-

يهدف هذا البحث إلى التعرف على الترويح المؤسسى ودوره فى تحسين بيئة العمل والإبداع الإدارى ببعض الأندية الرياضية ، وذلك من خلال التعرف على:

- ١- مستوى جودة الترويح للعاملين فى الأندية الرياضية.
- ٢- واقع بيئة العمل للعاملين فى الأندية الرياضية.
- ٣- مستوى الإبداع الإدارى للعاملين فى الأندية الرياضية.
- ٤- علاقة الترويح المؤسسى ببيئة العمل والإبداع الإدارى.

تساؤلات البحث :-

- ١- ماهو مستوى جودة الترويح للعاملين فى الأندية الرياضية؟
- ٢- ماهو واقع بيئة العمل للعاملين فى الأندية الرياضية؟
- ٣- ماهو مستوى الإبداع الإدارى للعاملين فى الأندية الرياضية؟
- ٤- هل توجد علاقة ارتباطية بين الترويح المؤسسى وبيئة العمل والإبداع الإدارى؟

مصطلحات البحث :**- الترويج :**

هو نوع من أنواع النشاط الذي يمارس في وقت الفراغ والذي يختاره الفرد لممارسته بدافعية ذاتية والذي يكون من نتائجه اكتساب القيم البدنية والخلقية والمعرفية والاجتماعية. (٢١: ١٤)

- الترويج المؤسسي:

هو الأنشطة الترفيهية المنظمة داخل المؤسسات، والتي تعتبر أداة فعالة لتحسين إنتاجية الموظفين، وخلق بيئة عمل مريحة ومشجعة للعاملين بالمؤسسات. (إجرائي)

- بيئة العمل :

هي مجموعة العناصر البشرية المادية والمعنوية التي تتفاعل وتتساند في سبيل تحقيق الإنتاج الذي تتقدم به المنظمة إلى السوق وتعمل على تحقيق أهدافها التي قامت من أجلها. (١٥، ١٧٠)

- الإبداع الإداري :

مجموعة من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصيلة ومفيدة للفرد أو الشركة أو المجتمع أو العالم. (١٥: ٣٣)

- الأندية الرياضية :

هي مؤسسات رياضية ترويجية تهدف الى المساهمة بدور إيجابي في التنمية الرياضية والاجتماعية لأفراد المجتمع في إطار احتياجات ورغبات أعضائه مما يؤدي الى تحقيق فلسفة الدولة. (٢٥: ٥٦)

الدراسات المرجعية:

١-دراسة عربيات (٢٠١١) (١٩): الهدف منها معرفة مدى تطبيق الإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية بجامعة البلقاء التطبيقية وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (١٤٤) عضو هيئة تدريس، ومن أهم النتائج أن مدى تطبيق الإبداع الإداري لديهم كان بدرجة متوسطة، وأن لديهم مستوى أداء وظيفي مرتفع، كما وجدت هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي لديهم.

٢- دراسة شريفة صالح بن عبد الله الدريبي " (٢٠١٥م) (١٢): الهدف منها التعرف على واقع الابداع الإداري وعلاقته ببيئة العمل الداخلية لدى القيادات النسائية بجامعة الأمير نورة بنت عبد الرحمن بالرياض ، وقد قامت الباحثة بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات الأولية من مجتمع الدراسة الذي كان يتكون من جميع القيادات النسائية من رئيسات الأقسام والمشرفات الإداريات والبالغ عددهن ١١٥ ، وقد بلغ عينة البحث (٩٤) مشرفة من مجتمع الدراسة، ومن أهم النتائج وجود تأثير وعلاقة طردية بين الابداع الإداري وبيئة العمل الداخلية.

٣- دراسة طه خلف فرحان (٢٠١٧م) (١٤): الهدف منها دراسة واقع الأنشطة الترويحية لموظفي ديوان المديرية العامة لتربية الأنبار ، إستخدم الباحث المنهج الوصفي ، اشتمل مجتمع الدراسة (٩٨٠) مقسمين إلى (٨٠٠) موظف ، (١٨٠) مسئول بديوان المديرية العامة لتربية الأنبار، تم إختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من الموظفين والمسؤولين بديوان المديرية العامة لتربية الأنبار موزعة على الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية و بلغ مجتمع الدراسة (٩٨٠) مسئول وموظف ، وبلغت عينة الدراسة الاستطلاعية من المسؤولين ٢٠ مفحوصا ، ومن الموظفين ٥٠ مفحوصا ، وبلغت عينة الدراسة الأساسية ٦١٣ مفحوصا ، وبلغت عينة الدراسة من المسؤولين ١١٣ مفحوصا ، ومن الموظفين ٥٠٠ مفحوصا ، من أهم النتائج تبين وجود وعى بمفهوم وفلسفة النشاط الترويحي حيث اتفق المسؤولين على أن النشاط الترويحي أسلوب للحياة يعمل على تنمية إمكانيات الموظفين ، حالة وجدانية ونمط اجتماعي منظم ، رد فعل عاطفي أو حالة نفسية يحس بها الفرد قبل وأثناء وبعد النشاط ، يسهم في رفع الروح المعنوية والشعور بالأمان لدى الفرد ، نشاط يجدد حيوية الفرد الممارس ، يتسم بالإختيارية ، يجعل الحياة متزنة بين العمل والراحة.

٤- دراسة بريكة ، عيشاوى (٢٠٢١م) (٣): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري لدى الموظفين في مؤسسة مجمع الهامل فرع المطاحن وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين داخل المؤسسة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي ، وقد اعتمدت الدراسة في تحليل بيانات الاستبيان على برنامج حيث تكونت عين الدراسة العشوائية من ٥٣ عاملا وعاملة، ولتحقيق هدف الدراسة قمنا بتطوير استبانة وفقا للإطار النظري، وقد جرى التحقق من صدقها من خلال لجنة من المحكمين المختصين، كما تم التحقق من ثباتها بفحص الاتساق الداخلي لفقرات الأداة، وقد توصلت هذه الدراسة في الأخير إلى عدة نتائج أبرزها

وجود علاقة أثر ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل بأبعادها مجتمعة والإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل .

٥- دراسة "عبد الله بن عمر" (٢٠٢٢م) (١٦): هدف البحث الى دراسة الإبداع الإداري لدى مشرفي أنشطة الترويح لوقت الفراغ بالأندية الرياضية في المدينة المنورة، وإستخدم الباحث المنهج الوصفي بالطريقة المسحية نظرا لملائمته لطبيعة البحث، وتمثل مجتمع البحث بمشرفي أنشطة الترويح لوقت الفراغ بالأندية الرياضية فى المدينة المنوره (٧٦) مشرفا ، وقد بلغ عينة البحث (٥٠) فرد من مشرفي أنشطة الترويح من مجتمع البحث الكلي، وإستخدم الباحث الإستبيانات لجمع البيانات اللازمة لتحقيق هدف البحث ،ومن أهم النتائج التى توصل إليها الباحث أن لدى مشرفي الأنشطة الترويحية أفكار جديدة في العمل تساعد على الاستفادة من الوقت لتحقيق الأهداف، ولدى مشرفي الأنشطة الترويحية مهارات وقدرات تمكنهم من إقناع الآخرين عند التعامل معهم، هناك مرونة واضحة فى الاستفادة من آراء الآخرين .

٦- دراسة " نذير قارة (٢٠٢٣م) (٢٨) : الهدف منها تبين دور ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية على تخفيف ضغوط العمل مع تحسين مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ في الطور الابتدائي، حيث تم ابراز دور هذه الأنشطة في تخفيف ظاهرة القلق بعد ممارستها من طرف الأستاذ وكذا اسهامها في تحسين مستوى أدائه الوظيفي. وفي هذا قد استخدم الباحث المنهج الوصفي باعتماد أداة الاستبيان لملائمته طبيعة موضوع الدراسة، وقد بلغ عينة قدرها ٥٠ أستاذ في الطور الابتدائي موزعين على ١٠ ابتدائيات ببلدية سطيف (ولاية سطيف) وهم : مدرسة خبابة عبد الوهاب ، مدرسة الاخوة بارشي مدرسة بولحية عبد القادر، مدرسة حرافة علي، مدرسة لوعيل عيسى، مدرسة بن يحي بشير، مدرسة الشهيد زروق صالح، مدرسة الشيخ عبده، مدرسة كتفي إسماعيل، مدرسة مدور علي، تم اختيارهم بطريقة قصدية (عمدية) وهم أساتذة الطور الابتدائي بهذه الابتدائيات الذين يمارسون الأنشطة الرياضية الترويحية، من أهم نتائج أن ممارسة أستاذ الطور الابتدائي للأنشطة الرياضية الترويحية يخفف هذا من ضغوط العمل ويحسن من مستوى أدائه الوظيفي.

٧- دراسة هشام عبد الحميد (٢٠٢٣م) (٢٩) : الهدف منها التعرف على الممارسات الترويحية وعلاقتها بالتفكير الاستراتيجي للقيادات والعاملين بالادارة المركزية للإدارة الإستراتيجية بوزارة الشباب والرياضة ، استخدم الباحث المنهج الوصفي ، مثل مجتمع البحث جميع القيادات والعاملين بالإدارة المركزية للإدارة الإستراتيجية بوزارة الشباب والرياضة بإجمالي عدد (١٢٠) قيادة وعامل، وقد بلغ العينة (١٠٠) قائد ، كما قام الباحث بإختيار عينه

للدراصة الاستطلاعية عددها (٢٠) قائد ، ومن أهم النتائج أن هناك علاقة ارتباطية موجبه بين استبيان الممارسات الترويحية والتفكير الاستراتيجي لدى القيادات والعاملين بالادارة المركزية للإدارة الاستراتيجية الرياضية بوزارة الشباب والرياضة ، يوجد وعي من القيادات والعاملين بالادارة المركزية بمدى أهمية الممارسة الرياضية وممارسه الأنشطة الترويحية في المحافظة على اللياقة الصحية والبدنية..

إجراءات البحث

- منهج البحث :

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي متبعه الأسلوب المسحي، حيث انه ملائم لطبيعة إجراءات البحث.

- مجتمع البحث:

اشتمل مجتمع البحث على العاملين من الإداريين والإخصائيين ببعض الأندية الرياضية (نادى الزهور "مدينة نصر" - نادى الرواد " العاشر من رمضان " - نادى هليوبوليس - نادى السكة الحديد " مدينة نصر") .

- عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث وعددهم (١٠٠) فرد من الإداريين والأخصائيين العاملين بالأندية الرياضية، كما تم اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية (٥٠) فرد من خارج العينة الأساسية، والجدول رقم (١) يوضح توصيف عينة البحث.

جدول (١)

توصيف عينة البحث

عينة البحث		(النادي)
العينة الاستطلاعية	العينة الأساسية	
١٠	٢٤	نادى الزهور
١٥	٢٧	نادى الرواد
١٢	٢٣	نادى هليوبوليس
١٣	٢٦	نادى السكة الحديد
٥٠	١٠٠	المجموع الكلي

- أدوات جمع البيانات:

استعانت الباحثة في جمع بيانات دراستها بما يلي:

- الاستبيان:

قامت الباحثة بتصميم عدد (٢) استمارة استبيان للتعرف علي :-

أولاً : قامت الباحثة بتصميم استمارة استبيان إشتملت علي (٣) محاور أساسية هم:

المحور الأول : (جودة الأنشطة الترويحية)

المحور الثاني: (بيئة العمل)

المحور الثالث : (الإبداع الإداري)

وقد اتبعت الباحثة الخطوات التالية في إعدادها:

إجراء عدة مقابلات شخصية مع عدد الإداريين والأخصائيين العاملين بالأندية الرياضية لمعرفة طبيعة العمل الإداري وواقع الأنشطة الترويحية المقدمة بتلك الأندية.

ثانياً: بعد الاطلاع على العديد من المراجع المتخصصة في مجال إدارة الأندية الرياضي، وكذلك الدراسات المرجعية التي تناولت دراسة جودة الأنشطة الترويحية وبيئة العمل والابداع الادارى مثل دراسة بريكة ، عيشاوى (٢٠٢١م) (٣) ، دراسة شريفة صالح (٢٠١٥م) (١٢) ، دراسة طه خلف (٢٠١٧م) (١٤) ، دراسة عربيات (٢٠١١) (١٩) ، دراسة " نذير قارة (٢٠٢٣م) (٢٨) و دراسة هشام عبد الحميد (٢٠٢٣م) (٢٩) ،حيث تم التعرف على الأبعاد التى تناولتها تلك الدراسات وأهم النتائج التي أظهرتها.

ثالثاً : تم تحديد الشكل التالي للاستبيان:-

عدد محاور الإستبيان (٣) محاور أساسية يتضمن

- المحور الأول : (جودة الأنشطة الترويحية)

- المحور الثاني : (بيئة العمل)

- المحور الثالث : (الإبداع الإداري)

-

رابعاً: استطلاع رأي الخبراء :

تم عرض الصورة المبدئية لمحاور الاستبيان على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال الترويج الرياضي ، والبالغ عددهم (٩) خبراء من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية مرفق (١)، وذلك لإبداء الرأي حول مدى مناسبة المحاور الرئيسية لموضوع البحث مع عنوان وهدف البحث عن طريق الموافقة أو تعديل الصياغة أو الحذف، ثم تم وضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الاستبيان وتم عرضها على مجموعة الخبراء حيث تباينت نسبة اتفاق الخبراء علي محاور وعبارات كل استبيان. والجدول رقم (٢) و (٣) و (٤) و (٥) ويوضحان ذلك:

جدول (٢)

النسب المئوية لاتفاق الخبراء علي المحاور الرئيسية لاستبيان الترويج المؤسسي ودوره في تحسين بيئة العمل والإبداع الإداري ببعض الأندية الرياضية

(ن=٩)

النسبة المئوية	الدرجة المقدره	درجة الموافقة		المحاور الرئيسية للإستبيان	إستبيان
		غير موافق	موافق		
100%	١٤	-	٩	الأول : جودة الأنشطة الترويجية	الترويج المؤسسي ودوره في تحسين بيئة العمل والإبداع الإداري
85.71%	١٣	1	٨	الثاني : بيئة العمل	
100%	١٤	-	٩	الثالث : الإبداع الإداري	

يتضح من نتائج الجدول رقم (٢) أن نسبة إتفاق السادة الخبراء على محاور الإستبيان الرئيسية لقياس الترويج المؤسسي ودوره في تحسين بيئة العمل والإبداع الإداري ببعض الأندية الرياضية قد تراوحت ما بين (٨٥,٧١% : ١٠٠%) ولقد إرتضت الباحثة بنسبة (80%) فأكثر من إتفاق السادة الخبراء للموافقة على المحور، وبناءاً عليه تم قبول جميع المحاور التي تم إتفاق الخبراء عليها للإستبيان وعددها (٣) محاور.

جدول (٣)

النسب المئوية لآراء السادة الخبراء علي أسئلة وعبارات إستبيان الترويج المؤسسى ودوره فى تحسين بيئة العمل والإبداع الإداري - المحور الأول (جودة الأنشطة الترويجية)

ن = (٩)

المحور	رقم العبارة	موافق	غير موافق	حالة العبارة			النسبة المئوية
				قبول	تعديل	حذف	
المحور الأول (جودة الأنشطة الترويجية)	١	6	1	√	-	-	85.71%
	٢	7	0	√	-	-	100%
	٣	6	1	√	-	-	85.71%
	٤	6	1	√	-	-	85.71%
	٥	7	0	√	-	-	100%
	٦	6	1	√	-	-	85.71%
	٧	7	0	√	-	-	100%
	٨	6	1	√	-	-	85.71%
	٩	7	0	√	-	-	100%
	١٠	٦	١	-	√	-	85.71%
	١١	6	1	√	-	-	85.71%
	١٢	٤	٣	-	-	√	٥٧,١٤%
	١٣	7	0	√	-	-	100%
	١٤	7	0	√	-	-	100%
	١٥	7	0	√	-	-	100%
	١٦	6	1	√	-	-	85.71%
	١٧	7	0	√	-	-	100%
	١٨	6	1	√	-	-	85.71%
	١٩	6	1	√	-	-	85.71%
	٢٠	7	0	√	-	-	100%
	٢١	7	0	√	-	-	100%
	٢٢	6	1	√	-	-	85.71%
	٢٣	7	0	√	-	-	100%
	٢٤	6	1	√	-	-	85.71%
	٢٥	7	0	√	-	-	100%
	٢٦	7	0	√	-	-	100%

توضح نتائج الجدول رقم (٣) نتائج استطلاع آراء السادة الخبراء علي أسئلة وعبارات المحور الأول "جودة الأنشطة الترويجية"، حيث حصلت على نسبة إتفاق تتراوح ما بين (٥٧,١٤% - ١٠٠%) ، وقد ارتضت الباحثة بالعبارات التي حصلت على نسبة (٨٠%) فأكثر من إتفاق السادة الخبراء حول تحديد أنسب العبارات المرتبطة بالمحور، وبالتالي تم حذف العبارة رقم (١٠)، وتعديل صياغة العبارة رقم (١٢).

جدول (٤)

النسب المئوية لآراء السادة الخبراء علي أسئلة وعبارات إستبيان الترويج المؤسسى ودوره فى
تحسين بيئة العمل والإبداع الإدارى - المحور الثانى (بيئة العمل)

ن = (٩)

المحور	رقم العبارة	موافق	غير موافق	حالة العبارة			النسبة المئوية
				قبول	تعديل	حذف	
	١	7	0	√	-	-	% 100
	٢	٣	٤	-	-	√	% ٢,٨٥
	٣	7	0	√	-	-	% 100
	٤	6	1	√	-	-	%85.71
	٥	7	0	√	-	-	% 100
	٦	6	1	√	-	-	%85.71
	٧	7	0	√	-	-	% 100
	٨	7	0	√	-	-	% 100
	٩	7	0	√	-	-	% 100
	١٠	٦	١	√	-	-	%85.71
	١١	7	0	√	-	-	% 100
	١٢	6	1	√	-	-	%85.71
	١٣	6	1	√	-	-	%85.71
	١٤	7	0	√	-	-	% 100
	١٥	7	0	√	-	-	% 100
	١٦	7	0	√	-	-	% 100
	١٧	٥	٢	-	-	√	% ٧١,٤٢
	١٨	7	0	√	-	-	% 100
	١٩	6	1	√	-	-	%85.71
	٢٠	6	1	√	-	-	%85.71
	٢١	7	0	√	-	-	% 100
	٢٢	6	1	√	-	-	%85.71
	٢٣	7	0	√	-	-	% 100
	٢٤	6	1	√	-	-	%85.71
	٢٥	7	0	√	-	-	% 100
	٢٦	7	0	√	-	-	% 100
	٢٧	٤	٣	-	-	√	% ٥٧,١٤
	٢٨	6	1	-	√	-	%85.71
	٢٩	7	0	√	-	-	% 100
	٣٠	7	0	√	-	-	% 100
	٣١	6	1	√	-	-	%85.71

المحور الثانى (بيئة العمل)

توضح نتائج الجدول رقم (٤) نتائج استطلاع آراء السادة الخبراء علي أسئلة وعبارات المحور الثاني "بيئة العمل"، حيث حصلت على نسبة إتفاق تتراوح ما بين (٤٢,٨٥% - ١٠٠%) ، وقد ارتضت الباحثة بالعبارات التي حصلت على نسبة (٨٠%) فأكثر من إتفاق السادة الخبراء حول تحديد أنسب العبارات المرتبطة بالمحور، وبالتالي تم حذف العبارات أرقام (٢، ١٧، ٢٧)، وتعديل صياغة العبارة رقم (٢٨).

جدول (٥)

النسب المئوية لآراء السادة الخبراء علي أسئلة وعبارات إستبيان الترويج المؤسسى ودوره فى تحسين بيئة العمل والإبداع الإدارى - المحور الثالث (الإبداع الإداري)

ن = (٩)

النسبة المئوية	حالة العبارة			غير موافق	موافق	رقم العبارة	المحور
	حذف	تعديل	قبول				
%85.71	-	-	√	1	6	١	المحور الثالث (الإبداع الإدارى)
%85.71	-	-	√	1	6	٢	
% 100	-	-	√	0	7	٣	
% 100	-	-	√	0	7	٤	
%85.71	-	-	√	1	6	٥	
%85.71	-	-	√	1	6	٦	
% 100	-	-	√	0	7	٧	
%85.71	-	-	√	1	6	٨	
%85.71	-	-	√	1	6	٩	
%85.71	-	-	√	١	٦	١٠	
% 100	-	-	√	0	7	١١	
% 100	-	-	√	0	7	١٢	
% 100	-	-	√	0	7	١٣	
% 100	-	-	√	0	7	١٤	
% 100	-	-	√	0	7	١٥	
% 100	-	-	√	0	7	١٦	
% 100	-	-	√	0	7	١٧	
%85.71	-	-	√	1	6	١٨	
% 100	-	-	√	0	7	١٩	
% 100	-	-	√	0	7	٢٠	
% 100	-	-	√	0	7	٢١	
%85.71	-	-	√	1	6	٢٢	
% 100	-	-	√	0	7	٢٣	
% 100	-	-	√	0	7	٢٤	
% 100	-	-	√	0	7	٢٥	
% 100	-	-	√	0	7	٢٦	

توضح نتائج الجدول رقم (٥) نتائج استطلاع آراء السادة الخبراء علي أسئلة وعبارات المحور الثالث "الإبداع الإداري"، حيث حصلت على نسبة إتفاق تتراوح ما بين (٨٥,٧١% - ١٠٠%) ، وقد ارتضت الباحثة بالعبارات التي حصلت على نسبة (٨٠%) فأكثر من إتفاق السادة الخبراء حول تحديد أنسب العبارات المرتبطة بالمحور، وبالتالي تم قبول جميع العبارات.

جدول (٦)

العبارات التي تم تعديلها

المحور	الصورة المبدئية للاستبيان (العبارة قبل التعديل)	رقم العبارة	الصورة الثانية للاستبيان (العبارة بعد التعديل)	رقم العبارة بعد التعديل
الأول	• أكتسب عادات صحية ولياقة بدنية عند ممارسة الأنشطة الرياضية.	١٠	• أكتسب عادات صحية ولياقة بدنية عند ممارسة الأنشطة الرياضية.	١٠
الثاني	• كلما كان هناك تعاون وود كلما زاد رفع الإنتاجية .	٢٨	• التعاون والود بين العاملين يزيد من رفع الإنتاجية .	٥٠

يوضح جدول (٦) العبارات قبل التعديل فى صورة الاستبيان الأولية والعبارة بعد التعديل فى صورة الاستبيان النهائية بارقامها فى المحاور وبذلك تم تعديل (٢) عبارة فى محاور الاستبيان.

جدول (٧)

العبارات التي تم حذفها

المحور	رقم العبارة	نص العبارة
الأول	١٢	• ممارسة الأنشطة الترويحية تعزز من العلاقات بين أفراد العمل.
الثاني	٢	• يتواءم الهيكل التنظيمي مع الخطة .
	١٧	• يؤدي جميع العاملين بالنادي المهام الوظيفية الموكلة إليهم طبقا لمعايير الجودة .
	٢٧	• المساهمة في خلق علاقات جيدة بين العاملين .

يوضح جدول (٧) انه تم حذف (٤) عبارات في المحور الأول والثاني وبذلك أصبح عدد العبارات (٧٩) عبارة في صورة الاستبيان النهائية.

- الدراسة الاستطلاعية :

قامت الباحثة بإجراء دراسة استطاعة علي عينة قوامها (٥٠) فرد من الإداريين والأخصائيين العاملين بالأندية الرياضية من خارج عينة الدراسة الأساسية ومن داخل مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية في الفترة من ٢٠٢٤/١/٨ م حتى ٢٠٢٤/١/٢٣ م واستهدفت الدراسة الاستطلاعية التعرف على مدى وضوح ومناسبة صياغة الأسئلة والعبارات لمستوى فهم العينة وإجراء المعاملات العلمية.

- المعاملات العلمية للاستبيان (الصدق - الثبات) :

١- معامل الصدق *Validity* :

لحساب معامل الصدق للاستبيانات المستخدمة في البحث استخدمت الباحثة صدق الاتساق الداخلي على العينة الاستطلاعية كما يلي:-

- تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة وبين المجموع الكلي لعبارات كل محور.
- تم حساب معاملات الارتباط بين درجات عبارات المحور والدرجة الكلية للاستبيان.
- تم حساب معاملات الارتباط بين درجات كل محور والدرجة الكلية للاستبيان، والجدول أرقام (٧)، (٨)، (٩) توضح ذلك:

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه استبيان الترويج المؤسسي ودوره في تحسين بيئة العمل والإبداع الإداري (ن=٥٠)

المحور الأول : جودة الأنشطة الترويجية				المحور الثاني : بيئة العمل				المحور الثالث : الإبداع الإداري			
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
*0.704	1	*0.606	1	*0.630	1	*0.733	1	*0.693	1	*0.642	١٥
*0.592	2	*0.662	2	*0.858	2	*0.784	١٦	*0.669	2	*0.602	١٦
*0.575	3	*0.638	١٧	*0.748	3	*0.572	١٧	*0.733	3	*0.782	١٧
*٠,٩٠١	4	*0.630	١٨	*0.667	4	*0.704	١٨	*0.784	4	*0.572	١٨
*0.503	5	*0.858	١٩	*0.643	5	*0.592	١٩	*0.572	5	*0.704	١٩
*0.572	6	*0.748	٢٠	*0.577	6	*0.575	٢٠	*0.704	6	*0.592	٢٠
*0.572	7	*0.572	٢١	*0.754	7	*٠,٧٨٣	٢١	*0.592	7	*0.575	٢١
*0.704	8	*٠,٦٣٣	٢٢	*0.806	8	*٠,٥٠٧	٢٢	*0.708	8	*٠,٨٨٧	٢٢
*0.592	٩	*٠,٧٣٦	٢٣	*0.749	٩	*٠,٦٣٥	٢٣	*0.572	٩	*٠,٥١٢	٢٣
*0.575	١٠	*٠,٥٩٢	٢٤	*0.714	١٠	*٠,٦٧١	٢٤	*0.844	١٠	*٠,٧٣٢	٢٤
*٠,٨٩١	١١	*٠,٨١١	٢٥	*0.679	١١	*٠,٥٨٩	٢٥	*0.799	١١	*٠,٨٠١	٢٥
*٠,٥٠٥	١٢			*0.637	١٢	*٠,٥٥٦	٢٦	*0.676	١٢	*٠,٥٦٢	٢٦
*0.774	١٣			*0.693	١٣	*٠,٧٢٤	٢٧	*0.732	١٣		
*0.729	١٤			*0.669	١٤	*٠,٦٠٢	٢٨	*0.708	١٤		

* قيمة " ر " الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٩٧

يتضح من الجدول رقم (٨) أن معاملات الارتباطات لإستبيان الترويج المؤسسى ودوره فى تحسين بيئة العمل والإبداع الإدارى بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور تتراوح ما بين (٠,٩٠١ : ٠,٣٠٠) وذلك عند مستوي معنوية ٠,٠٠٥، مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي لعبارات محاور الإستبيان قيد البحث.

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الإستبيان والدرجة الكلية لإستبيان الترويج المؤسسى ودوره فى تحسين بيئة العمل والإبداع الإدارى (ن=٥٠)

المحور الأول : جودة الأنشطة الترويجية				المحور الثاني : بيئة العمل				المحور الثالث : الإبداع الإدارى			
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
*٠,٧٧٤	١٥	*٠,٨٨٣	١	*٠,٨٢٢	١٥	*٠,٥٥٥	١	*٠,٥٤٥	١٥	*٠,٦٦٢	١٥
*٠,٦٩٢	١٦	*٠,٦٧٤	٢	*٠,٦٣٠	١٦	*٠,٥٦٠	٢	*٠,٦٥٩	١٦	*٠,٦٢٨	١٦
*٠,٥٩٣	١٧	*٠,٦٦٢	٣	*٠,٦٨١	١٧	*٠,٧٦٦	٣	*٠,٨٧١	١٧	*٠,٩٢٠	١٧
*٠,٦٠٢	١٨	*٠,٥٣٩	٤	*٠,٧٨٨	١٨	*٠,٧٨٧	٤	*٠,٦٧٧	١٨	*٠,٧٨٥	١٨
*٠,٨٢٦	١٩	*٠,٦٥٤	٥	*٠,٨٥٤	١٩	*٠,٥٨٨	٥	*٠,٧٩٣	١٩	*٠,٨٤٤	١٩
*٠,٦٧٢	٢٠	*٠,٧٧٦	٦	*٠,٧٨١	٢٠	*٠,٧٩٤	٦	*٠,٦٦٦	٢٠	*٠,٧٨١	٢٠
*٠,٥٩١	٢١	*٠,٦٦٢	٧	*٠,٧٤٤	٢١	*٠,٨١٢	٧	*٠,٦٥١	٢١	*٠,٧٢٣	٢١
*٠,٧٥٢	٢٢	*٠,٦٥٦	٨	*٠,٩٢١	٢٢	*٠,٧٨٠	٨	*٠,٧٧٠	٢٢	*٠,٧٨٠	٢٢
*٠,٧٩٧	٢٣	*٠,٨٢٤	٩	*٠,٨٧٠	٢٣	*٠,٥٦٥	٩	*٠,٧٨٥	٢٣	*٠,٦٥٦	٢٣
*٠,٨١١	٢٤	*٠,٩٠١	١٠	*٠,٥٦٣	٢٤	*٠,٨٧٦	١٠	*٠,٧٥٤	٢٤	*٠,٥٥٩	٢٤
*٠,٨١٤	٢٥	*٠,٦٥٢	١١	*٠,٥٥٩	١١	*٠,٧٧٣	٢٥	*٠,٨٧٦	٢٥	*٠,٥٩١	٢٥
*٠,٥٠٨	١٢		١٢	*٠,٧٧٠	١٢	*٠,٦٤٦	١٢	*٠,٦٧٤	١٢	*٠,٧٢٣	٢٦
*٠,٥٥٣	١٣		١٣	*٠,٨٠٢	١٣	*٠,٦٠٢	٢٧	*٠,٦٦٠	١٣		
*٠,٧٠٦	١٤		١٤	*٠,٧٨٧	١٤	*٠,٧٢٧	٢٨	*٠,٥٢١	١٤		

* قيمة " ر " الجدولية عند مستوي معنوية (٠,٠٠٥) = ٠,٤٩٧

يتضح من الجدول (٩) أن معاملات الارتباطات بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لإستبيان الترويج المؤسسى ودوره فى تحسين بيئة العمل والإبداع الإدارى قد تتراوح ما بين (٠,٥٠٨ : ٠,٩٢١) وذلك عند مستوي معنوية ٠,٠٠٥، مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي للإستبيان قيد البحث.

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور إستبيان الترويج المؤسسى ودوره فى تحسين بيئة العمل والإبداع الإدارى والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٥٠)

م	محاور الاستبيان	محاور استبيان الترويج المؤسسى			درجة الاستبيان
		١	٢	٣	
١	جودة الأنشطة الترويجية		*٠,٧٦٦	*٠,٦٥٩	*٠,٦٥٧
٢	بيئة العمل			*٠,٧٧٩	*٠,٥٥٩
٣	الإبداع الإدارى				*٠,٨٤٤

* قيمة " ر " الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٩٧

يتضح من جدول (١٠) وجود ارتباط دال إحصائياً بين الدرجة الكلية لكل محور مع باقى محاور إستبيان الترويج المؤسسى ودوره فى تحسين بيئة العمل والإبداع الإدارى ، حيث تراوح ما بين (٠,٦٥٩) الي (٠,٧٧٩) وكانت قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، ووجود ارتباط دال إحصائياً بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان، حيث تراوح ما بين (٠,٥٥٩) الي (٠,٨٤٤) مما يشير إلى صدق استمارة الاستبيان.

٢- معامل الثبات Reliability :

لحساب معامل الصدق للاستبيانات المستخدمة فى البحث استخدمت الباحثة صدق الاتساق الداخلى على العينة الاستطلاعية كما يلي:-

جدول (١١)

معامل الارتباط ومعامل الفاكرونباخ بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية لإستبيان الترويج المؤسسى ودوره فى تحسين بيئة العمل والإبداع الإدارى (ن = ٥٠)

البيان	عدد العبارات	العبارات الفردية		العبارات الزوجية		معامل الارتباط بين الجزيين	معامل ألفا كرونباخ
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
الإستبيان	٧٩	٢,١١	٠,٧٦٥	٢,٠٨	٠,٤٠٦	٠,٧٩٢	٠,٨١٣

* قيمة " ر " الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٩٧

يتضح من الجدول (١١) أن معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية لإستبيان الترويج المؤسسى ودوره فى تحسين بيئة العمل والإبداع الإدارى قد بلغت (٠,٧٩٢)، وأن قيمة معامل ألفا كرونباخ للإستبيان بلغت (٠,٨١٣) وهي ذات دلالة إحصائية عند ستوي معنوية (٠,٠٥) ، مما يشير الي ثبات الإستبيان قيد البحث.

- الدراسة الأساسية :

بعد التأكد من المعاملات العلمية (الصدق - الثبات) لاستمارات الاستبيان قيد البحث، قامت الباحثة بتطبيق الاستبيان في صورته النهائية علي عينة البحث الأساسية خلال الفترة من (٢٠٢٤/٢/١٢) حتى (٢٠٢٤/٣/١١) م ، وبعد الانتهاء من تطبيق الاستبيانات تم جمع البيانات ووضعها في جداول لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة لأهداف البحث.

- المعالجات الإحصائية

استعانت الباحثة في تحليل البيانات الناتجة عن قياسات البحث بالأساليب والمعالجات الإحصائية التالية باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وهي :

- المتوسط الحسابي *Mean*

- الانحراف المعياري *Stander Deviation*

- التكرارات *iterations*

- النسبة المئوية % *Percent rate*

- الدرجة المقدرة *Estimated score*

- الوزن النسبي *relative weight*

- معامل الارتباط *Alpha Correlation Coefficient*

- معامل كا ٢ *square-Chi*

- عرض ومناقشة النتائج:

- عرض نتائج التساؤل الأول: (ماهو مستوى جودة الترويج للعاملين في الأندية الرياضية ؟)

جدول (١٢)

إستجابات عينة البحث في عبارات إستبيان الترويج المؤسسى ودوره فى تحسين

بيئة العمل والإبداع الإدارى للمحور الأول "جودة الأنشطة الترويحية" (ن=١٠٠)

م	العبارة	الإستجابة			كا ^٢	المجموع التقديري	الوزن النسبي %	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
١	يتسم المظهر الداخلى والخارجى للنادى بالذوق والجمال .	٤٥	٣٨	١٧	*١٥,١٨٤	٢٢٨	٧٦,٠٠	٧
٢	يظهر العاملين بالنادى بمظهر لائق .	٤٤	٣٥	٢١	*١٣,٣٧٧	٢٢٣	٧٤,٣٣	١٢
٣	تتوافر جميع المرافق من أدوات وملاعب ومباني وأجهزة التى تتميز بالحداثة .	٣٣	٣٩	٢٨	*١١,٤٥٥	٢٠٥	٦٨,٣٣	٢٠
٤	تتنوع الأنشطة الترويحية داخل النادى .	٤٧	٣٦	١٧	*١٥,٣١١	٢٣٠	٧٦,٦٧	٦
٥	ممارسة الأنشطة الترويحية يقلل من الإجهاد	٥٢	٢٢	٢٦	*١٤,٠٨٩	٢٢٦	٧٥,٣٣	٩
٦	أشعر بالسعادة والفرح عند ممارسة بعض الأنشطة الترويحية .	٥٧	٢٥	١٨	*١٦,٧٨٣	٢٣٩	٧٩,٦٧	٤
٧	يتم توفير أنشطة ترفيهية فى وقت الإستراحة من العمل .	٢٣	٢٣	٥٤	*٨,٤٤٦	١٦٩	٥٦,٣٣	٢٥
٨	ممارسة الأنشطة الترويحية تحسن من الحالة المزاجية .	٦١	٢٨	١١	*١٧,٤٥٢	٢٥٠	٨٣,٣٣	٣
٩	أتلخص من الملل والإرهاق عند ممارسة الترويج بأشكاله .	٤٠	٣٣	٢٧	*١٢,٦٣٤	٢١٣	٧١,٠٠	١٦
١٠	أكتسب عادات صحية ولياقة بدنية عند ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية .	٦١	٣٣	٠٦	*١٨,١٠٧	٢٥٥	٨٥,٠٠	٢
١١	ممارسة الترويج يزيد من الإبتكار والإبداع فى العمل.	٣٩	٣٨	٢٣	*١٣,٠٥٥	٢١٦	٧٢,٠٠	١٤
١٢	أكتسب مهارات ومعلومات وخبرات جديدة .	٣٥	٣٥	٣٠	*١١,٤٥٥	٢٠٥	٦٨,٣٣	٢٠
١٣	يتمتع مقدمى الخدمات الترويحية بالمهنية والكفاءة.	٣١	٤٤	٢٥	*١١,٦٧٤	٢٠٦	٦٨,٦٦	١٩
١٤	تراعى إدارة النادى سرعة تلبية الإحتياجات للمستفيدين من الخدمات .	٣٢	٤٠	٢٨	*١١,١٠٣	٢٠٤	٦٨,٠٠	٢٢
١٥	تهتم إدارة النادى بالشكاوى والمقترحات من قبل المستفيدين .	٣٠	٤٠	٣٠	*١٠,٢٠٥	٢٠٠	٦٦,٦٧	٢٤
١٦	يعتبر الترويج أداة فعالة لتحسين إنتاجية الموظفين	٥١	٣٣	١٦	*١٥,٩٩٠	٢٣٥	٧٨,٣٣	٥
١٧	يتم التحسين والتطوير الدائم بالنادى ليواكب جميع المستحدثات .	٣٧	٣٤	٢٩	*١١,٨٤٧	٢٠٨	٦٩,٣٣	١٨

تابع جدول (١٢)

م	العبارة	الإستجابة			كا	المجموع التقديري	الوزن النسبي %	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
١٨	توجد جميع عوامل الأمن والسلامة داخل النادي.	٣٨	٣٩	٢٣	*١٣,٠٥٥	٢١٥	٧١,٦٧	١٥
١٩	تحاول إدارة النادي دائماً أن تكون على قدر عالى من الثقة من جانب المستفيدين .	٤٠	٢٩	٣١	*١٢,٤٦٣	٢٠٩	٦٩,٦٧	١٧
٢٠	تراجع إدارة النادي تقديم الخدمات الرياضية فى أوقات تناسب جميع المستفيدين .	٤٦	٣٢	٢٢	*١٣,٧٨٢	٢٢٤	٧٤,٦٧	١١
٢١	يتمتع مقدمى الخدمات بالمهنية والكفاءة والخبرة.	٤٥	٣٧	١٨	*١٤,٦٣٤	٢٢٧	٧٥,٦٧	٨
٢٢	تحترم إدارة النادي ميول ورغبات المستفيدين.	٤١	٣٦	٢٣	*١٣,١٢٠	٢١٨	٧٢,٣٣	١٣
٢٣	يعلن النادي عن جميع مواعيد الخدمات المعلن عنها .	٣٣	٣٧	٣٠	*١١,٠٩٨	٢٠٣	٦٧,٦٧	٢٣
٢٤	يلتزم النادي بتقديم الخدمات الترويحية الرياضية فى الأوقات المعلن عنها .	٥٠	٢٦	٢٤	*١٤,٠٨٩	٢٢٦	٧٥,٣٣	٩
٢٥	الترويج المؤسسى يشمل مجموعة متنوعة من الأنشطة مثل الفعاليات الاجتماعية، الألعاب الجماعية، ورش العمل الترفيهية، وبرامج اللياقة البدنية	٦٨	٢٤	٠٨	*١٨,٣١٩	٢٦٠	٨٦,٦٧	١

* قيمة "كا" عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩

توضح نتائج جدول رقم (١٢) إستجابات عينة البحث في عبارات إستبيان الترويج المؤسسى ودوره فى تحسين بيئة العمل والإبداع الإدارى المحور الأول " جودة الأنشطة الترويحية " حيث جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، وقد تراوحت درجات إستجابات عينة البحث ما بين (٥٦,٣٣%) فى إتجاه الإستجابة "لا" : (٨٦,٦٧%) فى إتجاه الإستجابة "نعم".

وقد تراوح الوزن النسبي لإستجابات عينة البحث لعبارات المحور الأول " جودة الأنشطة الترويحية" ما بين (٥٦.٣٣% إلى ٨٦.٦٧%) حيث حققت العبارة رقم (٢٥) والتي نصها " الترويج المؤسسى يشمل مجموعة متنوعة من الأنشطة مثل الفعاليات الاجتماعية، الألعاب

الجماعية، ورش العمل الترفيهية، وبرامج اللياقة البدنية " أعلى الدرجات وجاءت في الترتيب الأول بنسبة مئوية بلغت (٨٦,٦٧%) في اتجاه الاستجابة "نعم"، بينما جاءت العبارة رقم (٧) والتي نصها " يتم توفير أنشطة ترفيهية فى وقت الإستراحة من العمل . " أقل الدرجات وجاءت في الترتيب الأخير لاستجابات التلاميذ بنسبة مئوية بلغت (٥٦.٣٣%) في اتجاه الاستجابة "لا".

وترى الباحثة أنه في ضوء دراسة إستجابات نتائج المحور الأول (جودة الأنشطة الترويحية) بأن:

- الترويح المؤسسى يشمل مجموعة متنوعة من الأنشطة مثل الفعاليات الاجتماعية، الألعاب الجماعية، ورش العمل الترفيهية، وبرامج اللياقة البدنية .
- أشعر بالسعادة والفرح عند ممارسة بعض الأنشطة الترويحية .
- يتم أكتسب عادات صحية ولياقة بدنية عند ممارسة الأنشطة الرياضية .
- يعتبر الترويح أداة فعالة لتحسين إنتاجية الموظفين
- ممارسة الأنشطة الترويحية تحسن من الحالة المزاجية .

ويشير كمال عبد الحميد (٢٠١٧) ، محمود طلبة (٢٠١٠) أن ممارسة أنشطة وقت الفراغ تحقق إشباع للفرد وتعد بمثابة مصدراً رئيسياً وهاماً للسعادة وذلك لما تحقق لهم من شعور بالرضا الذاتي والتفاعل مع الآخرين هذا بجانب تحسين حالته الصحية والبدنية والنفسية الأمر الذي يحسن من جودة الحياة بشكل عام ويجعل الفرد قادراً علي اتخاذ القرار الصحيح في الوقت المناسب، كما يساعد الممارس علي ممارسه التفكير السليم (٢٣: ٤٢) (٢٧: ٦٢)

كما أكد حسن الشافعي وعبد اللطيف إبراهيم (٢٠٠٧) على أن ممارسة الانشطة الترويحية تعتبر لها عدة دوافع منها إشباعها للعديد من الرغبات والحاجات، وكذلك الشعور الفردي والجماعي بالانطلاق والحرية وأيضا سهولة الممارسة ولذلك تؤدي ممارسة الأنشطة الترويحية الى التكيف مع الجماعة والقدرة على اتخاذ القرار . (٧ : ٣٧)

وأتفق ذلك مع نتائج دراسة كلا من "طه فرحان" (٢٠١٧م) (١٤) و" نذير قاره" (٢٠٢٣م) (٢٨) و" هشام عبد الحميد " (٢٠٢٣م) (٢٩) بأن يوجد وعي بمدي أهمية الممارسة الرياضية وممارسه الأنشطة الترويحية في المحافظة على اللياقة الصحية والبدنية ، وأن ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية يخفف من ضغوط العمل ويحسن من مستوى الأداء الوظيفي، وأن

النشاط الترويحي أسلوب للحياة يعمل على تنمية إمكانيات الموظفين ، حالة وجدانية ونمط اجتماعى منظم ، رد فعل عاطفى أو حالة نفسية يحس بها الفرد قبل وأثناء وبعد النشاط ، يسهم فى رفع الروح المعنوية والشعور بالأمان لدى الفرد ، نشاط يجدد حيوية الفرد الممارس ، يتسم بالإختيارية ، يجعل الحياة متزنة بين العمل والراحة .

وتشير نتائج دراسة "حمدينو عمر" (٢٠١٧) (٨) ودراسة "زينب البليطي" (٢٠٢١) (١٠) ، ، دراسة "طه خلف" (٢٠١٧م) (١٤) ، دراسة "عبد الله بن عمر" (٢٠٢٢م) (١٦) ، دراسة "تذير قاره" (٢٠٢٣م) (٢٨) ، دراسة "هشام عبد الحميد" (٢٠٢٣م) (٢٩) أن ممارسة الأنشطة الترويحية تهيئ الفرص لتكوين العلاقات الاجتماعية السليمة ، كما أن ممارسة الأنشطة الترويحية تزيد من لياقة الجسم البدنية وتنشط الأجهزة الحيوية وحصوله على السعادة فإنه سوف يتغلب علي مصاعب الحياة المعاصرة ، أن أنشطة الوقت الحر تحقق للممارسين الشعور بالرضا والاستمتاع وتدعيم العلاقات الايجابية نحو الآخرين وتجلب لهم الشعور بالسعادة وتعمل علي تغيير الحالة المزاجية الإيجابية .

وتعزو الباحثة تلك النتائج الي مدى أهمية ممارسة الأنشطة الترويحية للقيادات الرياضية لما يعود عليهم بالفائدة الكاملة في جميع النواحي حيث تزيد من معدل اليقظة الذهنية لديهم وبالتالي تحسين الحالة المزاجية لديهم ، أن أهداف وأغراض الترويح متنوعة وشاملة ، وأن ممارسة الأنشطة تهتم بجميع الجوانب المختلفة للفرد وذلك من أجل الحصول على حالة التكامل ، فهي تزيد من الشعور بالسعادة والفرح والسرور ، واكتساب مهارات ومعلومات وخبرات جديدة ، والشعور بالابتكار والابداع ، و تسهم بدرجة ملحوظة في تفريغ الإنفعالات المكبوتة لدى الفرد التى تؤدى إلى الراحة النفسية والاسترخاء ، و التخلص من القلق والملل ، وكلها عوامل تزيد من قدرة الفرد على التكيف مع حياته ومع المجتمع.

- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني : (ماهو واقع بيئة العمل للعاملين في الأندية الرياضية)

جدول (١٣)

إستجابات عينة البحث في عبارات إستبيان الترويج المؤسسى ودوره فى تحسين بيئة العمل والإبداع الإدارى للمحور الثانى "بيئة العمل"

(ن=١٠٠)

م	العبارة	الإستجابة			كا ^٢	المجموع التقديرى	الوزن النسبى %	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
١	تتوفر مهام وظيفية لكل موظف .	٣٢	٥٢	٢٦	*١٥,١٠٥	٢٢٦	٧٥,٣٣	٧
٢	يدعم المديرين العمل بروح الفريق .	٤٠	٤٤	١٦	*١٤,٧٧٨	٢٢٤	٧٤,٦٧	٩
٣	يوفر النادى فرص تدريبية لجميع العاملين .	٣٣	٣٦	٣١	*١٠,٧٨٩	٢٠٢	٦٧,٣٣	٢١
٤	توفر الإدارة فرص ترويجية تناسب جميع العاملين بالنادى.	٣٢	٣٨	٣٠	*١٠,٧٨٩	٢٠٢	٦٧,٣٣	٢١
٥	يواكب النادى التطور التقنى المرتبط بأعماله.	٢٨	٣٨	٣٤	*١٠,١٢١	١٩٤	٦٤,٦٧	٢٧
٦	تتوافر برامج تقنية معاصرة ترفع من مستوى الأداء .	٣٧	٣٥	٢٨	*١١,٩٩٤	٢٠٩	٦٩,٦٧	١٥
٧	يملك النادى كوادر فنية مؤهلة لتقديم الدعم الفنى .	٤٢	٣١	٢٧	*١٢,٦٧٥	٢١٥	٧١,٦٧	١٣
٨	يتوفر بالنادى جميع الأدوات والأجهزة الحديثة .	٣٥	٢٨	٣٧	*١٠,٣٦٧	١٩٨	٦٦,٠٠	٢٤
٩	أشعر بالإرتياح فى مكان العمل .	٤١	٣٩	٢٠	*١٤,٣٤٢	٢٢١	٧٣,٦٧	١١
١٠	تتوافر جميع متطلبات السلامة فى جميع مرافق النادى .	٣٦	٣٤	٣٠	*١١,٥٥٨	٢٠٦	٦٨,٦٧	١٨
١١	يتوفر جميع الخدمات الطبية لجميع العاملين بالنادى	٣٣	٣٥	٣٢	*١٠,٥٤٨	٢٠١	٦٧,٠٠	٢٣
١٢	تغطى الحراسات الأمنية جميع مرافق النادى.	٣٣	٣٧	٣٠	*١١,٠٤٥	٢٠٣	٦٧,٦٧	٢٠
١٣	توجد لافتات لجميع التعليمات والقواعد الخاصة بالنادى .	٤٣	٣٢	٢٥	*١٥,٣٦٧	٢٢٨	٧٦,٠٠	٦
١٤	يكون هناك إتصال دائم بين الإدارة العليا وجميع العاملين بالنادى .	٤٨	٣٦	١٦	*١٥,٧٨٤	٢٣٢	٧٧,٣٣	٥
١٥	تتوفر خدمات الصيانة دائما عند الحاجة إليها .	٢٨	٣٤	٣٨	*٩,٥٨٤	١٩٠	٦٣,٣٣	٢٨
١٦	يبدل جميع العاملين المجهود لازم لإنجاز المطلوب منهم .	٤٠	٤٢	١٨	*١٤,٥٤٨	٢٢٢	٧٤,٠٠	١٠
١٧	يستطيع جميع العاملين على تحمل المسؤولية لكل مايطلب منهم .	٥٤	٣٣	١٣	*١٦,١٩٩	٢٤١	٨٠,٣٣	٤

تابع جدول (١٣)

م	العبارة	الإستجابة			كا ^٢	المجموع التقديري	الوزن النسبي %	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
١٨	أشعر بالرضا عن عملى .	٤٠	٣٨	٢٢	*١٤,٠٧٨	٢١٨	٧٢,٦٧	١٢
١٩	يتم تقييم الأداء الوظيفى للعاملين بشكل فعال وذلك لتوفير أسس للترقيات .	٢٩	٣٧	٣٤	*١٠,٠٩٤	١٩٥	٦٥,٠٠	٢٦
٢٠	أطلع على نتائج تقييم مسوى أدائى بالعمل .	٣٥	٣٥	٣٠	*١١,٢١٢	٢٠٥	٦٨,٣٣	١٩
٢١	أعمل على تحسين نقاط ضعفى وتعزيز نقاط قوتى بإستمرار .	٥١	٤١	٠٨	*١٦,٤٤٣	٢٤٣	٨١,٠٠	٢
٢٢	يسهم نظام الحوافز فى تحسين أداء العاملين.	٥٣	٣٦	١١	*١٦,٢٠٧	٢٤٢	٨٠,٦٧	٣
٢٣	تقدر الإدارة جهود العاملين بالنادى .	٤١	٢٩	٣٠	*١٢,٦٧٥	٢١١	٧٠,٣٣	١٣
٢٤	يشعر العاملين بالثقة فى أنفسهم وثقة رؤسائهم فيهم .	٤٤	٣٨	١٨	*١٥,١٠٥	٢٢٦	٧٥,٣٣	٧
٢٥	التعاون والود بين العاملين يزيد من رفع الإنتاجية .	٦١	٢٦	١٣	*١٧,٢١٣	٢٤٨	٨٢,٦٧	١
٢٦	يتوفر بعض المرونة فى ساعات العمل والتي تحد من ضغط العمل .	٣٧	٣٥	٢٨	*١١,٩٩٤	٢٠٩	٦٩,٦٧	١٥
٢٧	يتم توفير مساحة عمل مريحة من حيث المكان والإضاءة .	٣٣	٣٢	٣٥	*١٠,٣٦٧	١٩٨	٦٦,٠٠	٢٤
٢٨	يسود الهدوء والطمأنينة فى جو العمل لتجنب التشتت.	٣٧	٣٤	٢٩	*١١,٧٨٢	٢٠٨	٦٩,٣٣	١٧

* قيمة " كا " عند مستوي معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩

توضح نتائج جدول رقم (١٣) إستجابات عينة البحث في عبارات إستبيان الترويج المؤسسى ودوره فى تحسين بيئة العمل والإبداع الإدارى المحور الثانى " بيئة العمل " حيث جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وقد تراوحت درجات إستجابات عينة البحث ما بين (٦٣,٣٣%) فى إتجاه الإستجابة "لا" : (٨٢,٦٧%) فى إتجاه الإستجابة "نعم" .

وقد تراوح الوزن النسبي لإستجابات عينة البحث لعبارات المحور الثانى " بيئة العمل " ما بين (٦٣.٣٣% إلى ٨٢.٦٧%) حيث حققت العبارة رقم (٢٥) والتي نصها " التعاون والود بين العاملين يزيد من رفع الإنتاجية " أعلى الدرجات وجاءت فى الترتيب الأول بنسبة مئوية بلغت (٨٢.٦٧%) فى اتجاه الاستجابة "نعم"، بينما جاءت العبارة رقم (١٥) والتي نصها " تتوفر خدمات الصيانة دائماً عند الحاجة إليها " أقل الدرجات وجاءت فى الترتيب الأخير لاستجابات التلاميذ بنسبة مئوية بلغت (٦٣.٣٣%) فى اتجاه الاستجابة "لا".

وترى الباحثة أنه فى ضوء دراسة إستجابات نتائج المحور الثانى (بيئة العمل) بأن :

- الترويج المؤسسى يشمل التعاون والود بين العاملين يزيد من رفع الإنتاجية .
- يسهم نظام الحوافز فى تحسين أداء العاملين.
- يكون هناك إتصال دائم بين الإدارة العليا وجميع العاملين بالنادى .
- أعمل على تحسين نقاط ضعفى وتعزيز نقاط قوتى بإستمرار .

يشار الي ان الترويج بانه الدواء لحاله الملل التي تنتج عن عدم التنوع في بيئة العمل والروتين اليومي ، فالممل 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 وقدرة الفرد علي الابداع والابتكار في بيئة العمل (٥ : ١٠٤)

وقد أوضحت نتائج دراسة صبحي سراج، نهال البيلي" (٢٠١٩م) (١٣) عن ضرورة وجود برامج تدريبية لرفع كفاءة العاملين بالمنشآت الرياضية، وضرورة المقومات التي تساعد على نجاح الإستثمار الرياضي بها بتوافر البنية الاساسية من الصالات الرياضية المغلقة والملاعب المفتوحة المزودة بالإضاءة للإستخدام الليلي - وأهمية الوعي بأهمية إستثمار الأنشطة الترويحية ووضوح أهدافها.

وأتفق ذلك مع نتائج دراسة كلا من "طه خلف فرحان " ٢٠١٧" (١٤) ، "عربيات" (١٩) و"تذير قاره " (٢٨) بأن النشاط الترويحي أسلوب للحياة يعمل على تنمية إمكانيات الموظفين ، حالة وجدانية ونمط اجتماعي منظم ، رد فعل عاطفي أو حالة نفسية يحس بها الفرد قبل وأثناء وبعد النشاط يجعل الحياة متزنة بين العمل والراحة ، وأن ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية يخفف من ضغوط العمل ويحسن من مستوى الأداء الوظيفي.

واتفق أيضا كلا من كمال الدين درويش ومحمد الحماحي (٢٠٠٧) (٢٠)، العربي فرحاتي (٢٠١٢) (١٨)، محمد كمال السمنودي وآخرون (٢٠١٤) (٢٦) 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 أماكن لممارسة الأنشطة الترويحية لتكوين اتجاهات إيجابية نحو الترويج لتحسين الإقبال على الممارسة، وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة منه وتأثيرها الايجابي على حب الفرد وانتمائه لبيئة العمل ، حيث اثبت بأن العاملين بالأندية الرياضية الكبرى حين تتوافر

وقت الممارسة الانشطة الترويحية يشعرون بجودة التعامل مع زملائهم بالمؤسسة ، كما يشعرون باحترام الآخرين لهم ، وكذلك يشعرون بالرضا عن ما يحققونه في عملهم بالأندية التي يعملون بها حيث المناخ يتسم بالثقة المتبادلة بين الجميع ، وتربطهم صداقات قوية بزملائهم 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 .

كما أظهرت نتائج دراسة سهام بن رحمون (٢٠١٣) (١١) أن مستوى الأداء الوظيفي للإداريين في ظل العناصر الإدارية والمادية لبيئة العمل الداخلية يتبين من خلال رضا الإداريين على عناصر بيئة العمل الداخلية الإدارية والمادية وإيجابيته على الأداء الوظيفي للإداريين.

وتعزو الباحثة تلك النتائج الي أن طبيعة بيئة العمل ومكوناتها من أهم العوامل لأي مؤسسة لما لها من أثر كبير تقدم المؤسسة وتحقيقها أكبر قدر من الميزات التنافسية على صعيد أفرادها وتنظيمها، ولابد من إدراك أهمية توفير المحيط المناسب القادر علي تحفيز العاملين وحثهم على الإنجاز للأهداف الإدارية المخطط لها، وتوفير الخدمات الطبية وعوامل الأمن والسلامة حيث أن مناخ العمل يعد وسيلة هامة لتحسين وتطوير الأداء ورفع كفاءة العاملين وزيادة إنتاجيتهم وميولهم تجاه مؤسساتهم.

- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث: (ماهو مستوى الإبداع الإداري للعاملين في الأندية الرياضية؟)

جدول (١٤)

إستجابات عينة البحث في عبارات إستبيان الترويج المؤسسى ودوره فى تحسين بيئة العمل والإبداع الإدارى للمحور الثالث "الإبداع الإداري" (ن = ١٠٠)

م	العبرة	الاستجابة			كا ^٢	المجموع التقديري	الوزن النسبي %	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
١	أسعى لإنجاز الأعمال المطلوبة بأسلوب مطور وجديد.	٤٨	٢٩	٢٣	*١٤,١١٠	٢٢٥	٧٥,٠٠	٩
٢	أضع خطط مسبقة لمواجهة مشكلات العمل.	٣٣	٣٠	٣٧	*١٣,٠٤٤	١٩٦	٦٥,٣٣	٢٦
٣	أمتلك قدرة على إقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل.	٤٢	٣٦	٢٢	*١٣,٦٢٥	٢٢٠	٧٣,٣٣	١٣
٤	أحرص على معرفة أوجه القصور والضعف فى عملى.	٥١	٣٦	١٣	*١٦,٠٥٦	٢٣٨	٧٩,٣٣	٤
٥	أهتم بالإستفادة من إنتقادات الآخرين لى .	٣٦	٣٥	٢٩	*١١,١٩٨	٢٠٧	٦٩,٠٠	٢٣
٦	أقبل الفشل بإعتباره درس للنجاح .	٣٥	٣٥	٣٠	*١٠,٣٧٦	٢٠٥	٦٨,٣٣	٢٤
٧	أحرص على الإبداع فى عملى بإعتباره بعدا تنافسيا .	٤١	٣٦	٢٣	*١٣,٢٠٣	٢١٨	٧٢,٦٧	١٨
٨	تسهم المكونات المادية للمؤسسة فى مستوى أدائى .	٤٤	٣٤	٢٢	*١٣,٩٢٥	٢٢٢	٧٤,٠٠	١١
٩	أشعر بإحترام الآخرين لى بالمؤسسة .	٥٥	٣٤	١١	*١٧,١٨٧	٢٤٤	٨١,٣٣	٢
١٠	أشعر بالرضا عن ماأحققة فى عملى بالمؤسسة.	٥٣	٣٤	١٣	*١٦,٢٨٨	٢٤٠	٨٠,٠٠	٣
١١	أعمل فى مناخ يتسم بالثقة المتبادلة بين الجميع.	٤٨	٤١	١١	*١٥,٨٩٩	٢٣٧	٧٩,٠٠	٧
١٢	تربطنى صداقات قوية بزملائى فى العمل .	٥٥	١٨	٢٧	*١٤,٢٨٥	٢٢٨	٧٦,٠٠	٨
١٣	يتميز عملى بالمتعة والتحدى .	٣٨	٣٧	٢٥	*١٢,٢٧٤	٢١٣	٧١,٠٠	٢٠
١٤	أشعر بالمسؤولية عن كل ما أقوم به من عمل.	٤١	٣٥	٢٤	*١٣,١٩٧	٢١٧	٧٢,٣٣	١٥
١٥	أحرص على إقتراح أساليب جديدة للعمل رغم علمى بالمخاطر المترتبة على ذلك .	٣٣	٣٦	٣١	*٩,٧١١	٢٠٢	٦٧,٣٣	٢٥
١٦	لدى القدرة على تحليل ما أقوم به من أعمال.	٤٢	٣٥	٢٣	*١٣,٤٧٢	٢١٩	٧٣,٠٠	١٤
١٧	أحدد تفاصيل الأعمال قبل البدء فى تنفيذها.	٤٣	٣٨	١٩	*١٣,٧٧٩	٢٢١	٧٣,٦٧	١٢

تابع جدول (١٤)

م	العبارة	الاستجابة			كا ^٢	المجموع التقديري	الوزن النسبي %	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
١٨	لدى القدرى على تنظيم أفكارى .	٥٧	٣٥	٠٨	*١٨,٣٤٢	٢٤٩	٨٣,٠٠	١
١٩	لدى طموح للوصول إلى مناصب إدارية عليا .	٤٨	٤١	١١	*١٥,٨٩٩	٢٣٧	٧٩,٠٠	٦
٢٠	أركز على نقاط القوة والضعف بالمؤسسة .	٣٤	٣٩	٢٧	*١١,١٩٨	٢٠٧	٦٩,٠٠	٢٢
٢١	أحب العمل مع فريق تسوده روح المجازفة والتعاون .	٣٩	٣٥	٢٦	*١٢,٢٧٤	٢١٣	٧١,٠٠	٢١
٢٢	لدى القدرة على التفكير السريع لإتخاذ القرارات .	٤٢	٣٣	٢٥	*١٣,١٩٧	٢١٧	٧٢,٣٣	١٦
٢٣	أمتلك القدرة على إقناع الآخرين .	٤٧	٢١	٣٢	*١٢,٥٨٤	٢١٥	٧١,٦٧	١٩
٢٤	تتظر الإدارة العليا بعين الإحترام لمن شارك فى دورات تدريبية لتنمية مهاراته .	٥٠	٣٨	١٢	*١٦,٠٥٦	٢٣٨	٧٩,٣٣	٥
٢٥	يشجع المديرين الأفكار الجديدة البناءة .	٣٣	٥١	١٦	*١٣,١٩٧	٢١٧	٧٢,٣٣	١٧
٢٦	أقوم بالتطوير الذاتى دائما لرفع مستواي الوظيفي.	٤٦	٣٢	٢٢	*١٤,٠٤٣	٢٢٤	٧٤,٦٧	١٠

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.١٥٩

توضح نتائج جدول رقم (١٤) إستجابات عينة البحث في عبارات إستبيان الترويج المؤسسى ودوره فى تحسين بيئة العمل والإبداع الإدارى المحور الثالث " الإبداع الإدارى " حيث جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وقد تراوحت درجات إستجابات عينة البحث ما بين (٦٥,٣٣%) فى إتجاه الإستجابة "لا" : (٨٣,٠٠%) فى إتجاه الإستجابة "نعم" .

وقد تراوح الوزن النسبي لإستجابات عينة البحث لعبارات المحور الثانى " الإبداع الإدارى" مابين (٦٥,٣٣% إلى ٨٣,٠٠%) حيث حققت العبارة رقم (١٨) والتي نصها " لدى القدرى على تنظيم أفكارى . " أعلى الدرجات وجاءت فى الترتيب الأول بنسبة مئوية بلغت (٨٣,٠٠%) فى اتجاه الاستجابة "نعم"، بينما جاءت العبارة رقم (٢) والتي نصها " أضع خطط مسبقة لمواجهة مشكلات العمل " أقل الدرجات وجاءت فى الترتيب الأخير لاستجابات التلاميذ بنسبة مئوية بلغت (٦٥,٣٣%) فى اتجاه الاستجابة "لا".

وترى الباحثة أنه فى ضوء دراسة إستجابات نتائج المحور الثالث (الإبداع الإدارى) بأن :

- أمتلك قدرة على إقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل
- أحرص على إقتراح أساليب جديدة للعمل رغم علمى بالمخاطر المترتبة على ذلك .
- أسعى لإنجاز الأعمال المطلوبة بأسلوب مطور وجديد.

• أضع خطط مسبقة لمواجهة مشكلات العمل.

يشير ديف هيمسات ، ليزلي بؤكيس (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 (٧٦:٩)

وتؤكد تهاني عبد السلام (١٩٧٩م) أن الأنشطة الترويحية تقوم على تهيئة الفرصة للأفراد على الابتكار والإبداع، فالشخص عندما يقوم بممارسة أي نوع من الأنشطة الترويحية فإنه في الغالب يقوم بممارسة الأنشطة والهوايات التي يجد فيها المتعة والرغبة، ويشعر بأنه قادر على العطاء خاصة إذا كانت هذه الهواية الترويحية التي يمارسها تحقق له إشباع رغباته وميوله وتساعد على الابتكار والإبداع من خلال محاولة الفرد تطوير قدراته أثناء ممارسة النشاط الترويحي وإظهار إبداعاته. (١١٦:٤)

وتتفق نتائج دراسة كلا من " عبد الله بن عمر" (٢٠٢٢م)(١٦) ، "هشام عبد الحميد" (٢٠٢٣م)(٢٩) ، "عربيات" (٢٠١١م)(١٩) ، "طه خلف فرحان" (٢٠١٧م)(١٤) و " نذير قاره" (٢٠٢٣م)(٢٨) بأن هناك علاقة ارتباطية بين الممارسات الترويحية والتفكير الاستراتيجي لدي القيادات والعاملين بالادارة المركزية للإدارة الاستراتيجية الرياضية بوزارة الشباب والرياضة ، أن لدى مشرفي الأنشطة الترويحية أفكار جديدة في العمل تساعدهم للاستفادة من الوقت لتحقيق الأهداف، ولدى مشرفي الأنشطة الترويحية مهارات وقدرات تمكنهم من إقناع الآخرين عند التعامل معهم، هناك مرونة واضحة في الاستفادة من آراء الآخرين ، أن مدى تطبيق الإبداع الإداري لديهم كان بدرجة متوسطة، وأن لديهم مستوى أداء وظيفي مرتفع، وجود وعى بمفهوم وفلسفة النشاط الترويحي وأن النشاط الترويحي أسلوب للحياة يعمل على تنمية إمكانيات الموظفين ، يسهم في رفع الروح المعنوية والشعور بالأمان لدى الفرد ، نشاط يجدد حيوية الفرد الممارس ، يجعل الحياة متزنة بين العمل والراحة .

ويذكر اليسون ماريا (٢٠١٠م) Allison Maria (٣٠) 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 على عدم قدرة العاملين بالمؤسسة على مهارة التحليل والربط في مجال بيئة العمل والحياة الخاصة بيهم.

وتؤكد دراسة " تيرزفولك Terese volk ٢٠١٢م (٣١) أن عدم توافر مساحة ووقت للعاملين بآي مؤسسة يؤثر بالسلب على الفرد وعلى بيئة العمل مما يؤدي الي عدم قدرة العاملين بالمؤسسة على الابداع والابتكار في بيئة العمل ، ولذلك أكدت هذه الدراسة أن وجود مجموعة من الأنشطة الترويحية المختلفة في المؤسسة يؤدي الى قدرة الفرد الممارس علي حبه للعمل وفترة علي الانتاج والانتماء لبيئة العمل ، وأكدت أيضا على أن الأفراد الممارسين للأنشطة الترويحية المتنوعة مثل الموسيقى والغناء واللعب أصبحوا محبين لمكان عملهم وساعدتهم على تخفيف عناء العمل

وتعزو الباحثة تلك النتائج إلى أن الشخص المبدع هو من ينظر الى المشكلات أو الأشياء بمنظور جديد غير مألوف ويتفاعل مع بيئة العمل مما يؤدي الى انتاج جديد وأصيل ذي قيمة له ولمنظمتة ، وهذا لا يتم الا عن طريق ممارسة الأنشطة الترويحية 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 اليومية .

- عرض نتائج التساؤل الرابع:

(هل توجد علاقة ارتباطية بين الترويج المؤسسي وبيئة العمل والإبداع الإداري؟)

جدول (١٥)

المعاملات الارتباطية بين المحاور الأساسية للترويج المؤسسي

وبيئة العمل والإبداع الإداري (ن = ١٠٠)

محاور إستبيان الترويج المؤسسي وبيئة العمل والإبداع الإداري	المحاور الأساسية		
	مستوى الابداع الإداري	واقع بيئة العمل	جودة الأنشطة الترويحية
محاور إستبيان الترويج المؤسسي	*0.785	*0.757	
	*0.713		

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.١٥٩

يوضح جدول (١٥) العلاقة الارتباطية بين المحاور الأساسية لإستبيان للترويج المؤسسي وبيئة العمل والإبداع الإداري لدي العاملين ببعض الأندية الرياضية ، وبلغ أعلى ارتباط دال موجب بقيمة (٠,٧٨٥) بين (مستوي الإبداع الإداري) و (مستوى جودة الأنشطة الترويحية) ، بينما بلغ أقل ارتباط دال موجب بقيمة ((٠,٧١٣) بين (مستوي الإبداع الإداري) و (واقع بيئة العمل) ضمن إستبيان الترويج المؤسسي وبيئة العمل والإبداع الإداري لدي العاملين في الأندية الرياضية .

وتشير "تهانى عبد السلام" (٢٠١١م) أن الترويح هو الدواء لحاله الملل التي تنتج عن عدم التنوع في بيئة العمل والروتين اليومي ، فالملل 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 وقدرة الفرد علي الابداع والابتكار في بيئة العمل (٥ : ١٠٤)

كما أوضحت نتائج دراسة صبحي سراج، نهال البيني (٢٠١٩م) (١٣) عن ضرورة وجود برامج تدريبية لرفع كفاءة العاملين بالمنشآت الرياضية، وضرورة المقومات التي تساعد على نجاح الإستثمار الرياضي بها بتوافر البنية الاساسية من الصالات الرياضية المغلقة والملاعب المفتوحة المزودة بالإضاءة للإستخدام الليلي - وأهمية الوعي بأهمية إستثمار الأنشطة الترويحية ووضوح أهدافها.

واتفق ذلك مع نتائج دراسة "بريكة عشاوى" (٢٠٢١م) (٣) ، "عربيات" (٢٠١١م) (١٩) ، "شريفة" (٢٠١٥م) (١٢) ، "نذير قاره" (٢٠٢٣م) (٢٨) بأن هناك علاقة أثر ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل بأبعادها مجتمعة والإبداع الإداري في مؤسسة مجمع الهامل ، أن مدى تطبيق الإبداع الإداري لديهم كان بدرجة متوسطة، وأن لديهم مستوى أداء وظيفي مرتفع، كما وجدت هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي لديه ، أن ممارسة أستاذ الطور الابتدائي للأنشطة الرياضية الترويحية يخفف هذا من ضغوط العمل ويحسن من مستوى أدائه الوظيفي .

وتعزو الباحثة نتائج هذه العلاقة الإرتباطية إلى أن الأندية الرياضية تعمل على تقديم أنشطة ترويحية وخدمات رياضية جديدة إلى الأعضاء والعاملين؛ من أجل تلبية احتياجات الأعضاء لإشباع احتياجاتهم ورغباتهم، ومواكبة التكنولوجيا الحديثة، حيث أن هناك العديد من الاستعدادات الإدارية والشخصية التي يلزم توافرها للأشخاص حتى يقوموا بأنواع من العمل الوظيفي، والتي تميز الشخص القادر على التفكير الناجح، وتستهدف إستثمار طاقات الموظفين وتحسين المناخ الداخلي التنظيمي داخل المؤسسة ، وإدراك حاجة هؤلاء الموظفين للدعم والمساندة للتغلب على التردد في تحمل النتائج التي تترتب علي القيام بأعباء تحت ضغوط العمل مما يدفعهم إلى وضع الحوافز والمكافآت التي تشجعهم على قبول هذه الضغوط وتحمل النتائج التي تنتج عنها.

- الاستخلاصات والتوصيات:

- الاستخلاصات :

فى ضوء أهداف البحث ومن خلال مناقشة النتائج التى توصلت إليها الباحثة يمكن التوصل إلى الاستخلاصات الآتية:

- ١- أن التحسين والتطوير الدائم بالنادى ليوأكب جميع المستحدثات يحسن من الحالة المزاجية للعاملين وتحسين بيئة العمل.
- ٢- أن تجديد الأجهزة والأدوات باستمرار يحسن من جودة الأنشطة الترويحية .
- ٣- وجود برامج تقنية معاصرة ترفع من مستوى الأداء للعاملين.
- ٤- توفير فرص تدريبية لجميع العاملين يحفز الإبداع الإدارى لديهم.
- ٥- أن توفير بيئة عمل مريحة من حيث المكان والإضاءة يحسن من الإنتاج .
- ٦- تقبل الإخفاق باعتبار درس للنجاح .

- التوصيات :

فى ضوء الاستخلاصات التى تم التوصل إليها أوصت الباحثة بما يلي:

- ١- الإهتمام بوضع خطط للبرامج الترويحية الرياضية والإستفادة من الخبراء فى وضع البرامج الترويحية الرياضية بمشاركة المستفيدين وذلك بأخذ آرائهم حول البرنامج المقدم.
- ٢- إقتراح أساليب جديدة فى العمل لتحسين الإبداع الإدارى .
- ٣- نشر ثقافة التطوير الإداري بين العاملين فى الأندية والمؤسسات الرياضية وتشجيعها من خلال برامج تدريبية محددة .
- ٤- ضرورة بث الوعى الترويحي من خلال دورات تدريبية للعاملين بالأندية تتضمن أهمية ممارسة الأنشطة الترويحية وتأثيرها الإيجابى فى بيئة العمل .
- ٥- ضرورة توفير وقت للعاملين بالأندية لممارسة أنشطة هادفة تكسر الروتين اليومى والذى يعود بالفائدة على الفرد والمؤسسة .
- ٦- ضرورة دعم العاملين ماديا ومعنويا لرفع الروح المعنوية وزيادة إنتاجهم .

المراجع العربية والأجنبية:
أولاً: المراجع العربية"

١- إبراهيم احمد عواد (٢٠١٩م) : الثقافة المؤسسية والابداع الإداري في المؤسسة التربوية الأردنية، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، قاعة الملك فيصل للمؤتمرات، المملكة العربية السعودية .

٢- إبراهيم حسين ومحمد عبد العظيم (٢٠٠٨م) : المناخ التنظيمى وعلاقته بالإبداع الإدارى بالأندية الرياضية ، المجلة العلمية لعلوم الرياضة ، جامعة كفر الشيخ .

٣- بريكة ، عيشاوى (٢٠٢١م) : تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري دراسة حالة مؤسسة الهامل (فرع المطاحن) بأدرار ، رسالة ماجستير ، جامعة احمد دراية ، الجزائر .

٤- تهاني عبد السلام (١٩٧٩م) : أسس الترويح والتربية الترويحية ، دار المعارف، الإسكندرية .

٥- تهاني عبد السلام محمد (٢٠١١) : الترويح والتربية الترويحية، دار الفكر العربي، القاهرة .

٦- حابس سليمان عوامله و بلوي عبد الله (٢٠٠٨م): مدى امتلاك معلمي رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية للكفايات التعليمية اللازمة لرعايتهم، العدد الأول الجزء الثاني يناير ٢٠٠٨، مجلة كلية التربية جامعة اسبوط .

٧- حسن أحمد الشافعي وعبد اللطيف إبراهيم (٢٠٠٧) :المداخل المعاصرة في إدارة الأفراد والتطوير التنظيمي في التربية البدنية والرياضية، دار الوفاء الدنيا الطباعة والنشر. الإسكندرية.

٨- حمدينو السيد عمر (٢٠١٧) : بناء أستبيان الوعي الترويحي الرياضي لأخصائي الأنشطة في مراكز الشباب في محافظة الدقهلية، بحث منشور ، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة، العدد ٢٨

٩- ديف هيمسات ، ليزلى بركيس (٢٠١٠م) : ٣٠١ طريقة لاضفاء روح المرح في العمل ، دار الفاروق للاستشارات الثقافية ، القاهرة .

١٠- زينب مسعود البليطي (٢٠٢١) : الأنشطة الترويحية المنزلية وعلاقتها بالوعي الصحي لدى طالبات كلية التربية الرياضية جامعة طنطا تجاه جائحة كورونا ، المجلة العلمية لعلوم الرياضة، كلية التربية الرياضية، جامعة طنطا.

- ١١- سهام بن رحمون (٢٠١٣) : بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية بكليات جامعة باتنة، رسالة دكتوراه، مجلة علوم الإنسان والمجتمع (٨)، جامعة محمد خيضر ، بسكرة الجزائر .
- ١٢- شريفه صالح الدريبي (٢٠١٥م) : واقع الإبداع الإداري وعلاقته ببيئة العمل الداخلية لدى القيادات النسائية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض المملكة العربية السعودية.
- ١٣- صبحي محمد سراج ، نهال البيلي صبح (٢٠١٩م) : إستراتيجية مقترحة لإستثمار الأنشطة الترويحية في ضوء الفجوات التسويقية بالمنشآت الرياضية محافظة كفر الشيخ ، المجلة العلمية، العدد (٣٥) ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنصورة.
- ١٤- طه خلف فرحان (٢٠١٧م): دراسة واقع الأنشطة الترويحية لموظفي ديوان المديرية العامة لتربية الأنبار ، رسالة ماجستير ، جامعة الاسكندرية .
- ١٥- الظاهر، نعيم إبراهيم (٢٠١٠) اساسيات إدارة الاعمال ومبادئها، عالم الكتب الحديث، اريد، الأردن.
- ١٦- عبد الله بن عمر بن سلامة (٢٠٢٢م) : الإبداع الإداري لدى مشرفي أنشطة الترويج لوقت الفراغ بالأندية الرياضية في المدينة المنورة ، مجلة التربية الرياضية ، مجلد (٣٤) ، جامعة طيبة.
- ١٧- عبد الله مسلم (٢٠١٥م) : الابداع والابتكار الاداري في التنظيم والتسيق ، دار المعترف للنشر والتوزيع ، عمان .
- ١٨- العربي بلقاسم فرحاتي (٢٠١٢): تأهيل الموارد البشرية قديما وحديثا، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان .
- ١٩- عربيات بشير (٢٠١١) : الإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية بجامعة البلقاء التطبيقية وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم. مجلة كلية التربية، ٣ (٣٥)، جامعة عين شمس، القاهرة .
- ٢٠- كمال الدين درويش ومحمد محمد الحماحمي (٢٠٠٧) : رؤية عصرية للترويج وأوقات الفراغ، ط٣، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- ٢١- كمال الدين عبد الرحمن درويش ومحمد محمد الحماحمي (٢٠٠٤م): رؤية عصرية للترويج وأوقات الفراغ، ط٢ ، مركز الكتاب للنشر، القاهرة .

- ٢٢- كمال درويش ، أمين الخولى (٢٠٠١م) : الترويح وأوقات الفراغ (التاريخ والفلسفة – الإجتماعيات – البرامج والأنشطة) ، ط٢ ، دار الفكر العربى للنشر والتوزيع ، القاهرة .
- ٢٣- كمال عبد الحميد إسماعيل ، عز الدين الحسيني سليمان ، عبد المحسن مبارك العازمي (٢٠١٧) الترويح الرياضي للشباب، ط ٢ ، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ٢٤- ليث يوسف الحكيم ، أثير سليمان القريشي (٢٠١٨):.التفكير الإستراتيجى للقيادات الرياضية وتأثيره في تعبئة الطاقة النفسية للاعبين، دراسة استطلاعية علي عدد من لاعبي المنتخبات الوطنية في محافظ واسط ،، المجلة العلمية لجامعة واسط ، الكويت العارق .
- ٢٥- محمد الحماحمي و عايدة عبد العزيز (٢٠٠٩): الترويح بين النظرية والتطبيق ، ط٦ ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة.
- ٢٦- محمد كمال السمنودي وآخرون (٢٠١٤م) : البرامج الترويحية في المؤسسات الرياضية ، دار الكتاب للنشر ، القاهرة .
- ٢٧- محمود طلبة (٢٠١٠) : سيكولوجية الترويح وأوقات الفراغ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة.
- ٢٨- نذير قارة (٢٠٢٣م): الأنشطة الرياضية الترويحية كوسيلة تخفيف ضغوط العمل مع تحسين مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ في الطور الابتدائي ، لأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد ١٥ ، العدد ١ ، جامعة مصطفى بن بولعيد ، الجزائر .
- ٢٩- هشام عبد الحميد (٢٠٢٣م) : الممارسات الترويحية وعلاقتها بالتفكير الاستراتيجى للقيادات والعاملين بالادارة المركزية للإدارة الإستراتيجية بوزارة الشباب والرياضة ، مجلد ٩ ، جامعة الوادى الجديد .
- ثانيا: المراجع الأجنبية:

- 30- AllisonMariaHogaban,(2010)flow at work among part time ispicial recreation staff californa state univirty long beach pp 253
- 31 -Terese volk thohey (2012): sing play , dance , music and music education in industry,tdrnal of Historical Research in music Education vol : 34No 1, pp 23– 44

الترويج المؤسسي ودوره في تحسين بيئة العمل والإبداع الإداري ببعض الأندية الرياضية

د / سارة عاطف عبدالعال الصافوري*

يهدف هذا البحث التعرف على الترويج المؤسسي ودوره في تحسين بيئة العمل والإبداع الإداري ببعض الأندية الرياضية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب الدراسة المسحية وذلك لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة، تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مجتمع البحث من العاملين من الإداريين والإخصائيين ببعض الأندية الرياضية وعددهم (١٠٠) فرد من الإداريين والأخصائيين العاملين بالأندية الرياضية، كما تم اختيار عينه الدراسة الاستطلاعية (٥٠) فرد من خارج العينة الأساسية، وكانت أهم النتائج:

١. أن التحسين والتطوير الدائم بالنادي ليوكب جميع المستحدثات يحسن من الحالة المزاجية للعاملين وتحسين بيئة العمل.
٢. أن تجديد الأجهزة والأدوات باستمرار يحسن من جودة خدمة الأنشطة الترويحية.
٣. وجود برامج تقنية معاصرة ترفع من مستوى الأداء للعاملين.
٤. توفير فرص تدريبية لجميع العاملين يحفز الإبداع الإداري لديهم.
٥. أن توفير بيئة عمل مريحة من حيث المكان والإضاءة يحسن من الإنتاج.

(*) مدرس بقسم الترويج والتنظيم والإدارة بكلية التربية الرياضية للبنات – جامعة الزقازيق.

ABSTRACT

This research aims to identify organizational recreation and its role in improving the work environment and administrative creativity in some sports clubs, the researcher used the descriptive method in the survey study method due to its suitability for the nature of this study, the research sample was selected by random stratified method from the research community from the workers of administrators and specialists in some sports clubs and their number (100) individuals from administrators and specialists working in sports clubs, and the survey study sample (50) individuals were selected from outside the main sample, and **the most important results were:**

- 1- The continuous improvement and development of the club to keep up with all the latest developments improves the mood of employees and improves the work environment.
- 2- The continuous renewal of equipment and tools improves the quality of service for recreational activities.
- 3- The presence of contemporary technology programs raises the performance level of employees.
- 4- Providing training opportunities for all employees stimulates managerial creativity.
- 5- Providing a comfortable work environment in terms of space and lighting improves production.