



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة



معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

الرقم التسلسلي:

القسم: إدارة وتسيير رياضي

الرمز:

الشعبة: إدارة وتسيير رياضي

تخصص: تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

مستوى المعرفة الرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى

مستخدمي المؤسسات الرياضية

(دراسة ميدانية لمديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعريريج)

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالب:

• د. يعقوب العيد

◀ غول مبروك

السنة الجامعية: 2022-2023



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة



معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

القسم: إدارة وتسيير رياضي الرقم التسلسلي:

الشعبة: إدارة وتسيير رياضي الرمز:

تخصص: تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

مستوى المعرفة الرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى

مستخدمي المؤسسات الرياضية

(دراسة ميدانية لمديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعريريج)

إشراف الأستاذ:

• د. يعقوب العيد

إعداد الطالب:

✶ غول مبروك

السنة الجامعية: 2022-2023

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى من قال فيهما
"واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما
ربياني صغيرا" سورة الإسراء الآية 24.

إلى الوالد الكريم حفظه الله وأطال في عمره
وإلى الوالدة المغفور لها بإذن الله
إلى الإخوة والأخوات إلى كل الأهل والأقارب وزملاء العمل والدراسة،
إلى كل من عرفته من قريب أو بعيد،
إلى من رفعوا رايادة العلم والتعليم
أساتذة قسم الإدارة وتسيير رياضي الأفاضل.

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أعاننا على انجاز هذا البحث وسخر لنا من عباده من

كان لنا عوناً وسنداً

نتقدم بالشكر الجزيل والتقدير والامتنان إلى كل من تفضل ومد يد

العون لإخراج هذا العمل إلى النور، ونخص بالذكر الأستاذ المشرف

الدكتور يعقوب العبد

الذي كان السند القوي في هذا البحث بإرشاده لنا ونصائحه المامة

وأرائه فلم يبدل بوقتة وعلمه وفكره لنخطو خطوة أفضل.

والشكر موصول إلى معهدنا معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية

إليكم جميعاً أساتذتنا، شكرنا واحترامنا وتقديرنا...

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	إهداء
	شكر وتقدير
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	الملخص باللغة العربية
	الملخص باللغة الإنجليزية Abstract
أ	مقدمة
	الجانب المنهجي
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1 إشكالية الدراسة
5	1.2 الفرضية العامة
5	1.3 فرضيات الدراسة
6	1.4 أهمية الدراسة
6	1.5 أهداف الدراسة
7	1.6 مصطلحات البحث
8	1.7 الدراسات السابقة و المشابهة
10	1.8 مميزات الدراسة
	الجانب النظري
	الفصل الثاني: الرضا الوظيفي
13	تمهيد:
14	1.2 مفهوم الرضا الوظيفي
15	2.2 أهمية الرضا الوظيفي
16	3.2 أشكال الرضا الوظيفي

16	4.2 مؤشرات الرضا المهني
18	5.2 العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين
20	6.2 قياس الرضا الوظيفي
22	7.2 النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
27	خلاصة
الفصل الثالث: المعرفة الرياضية	
	تمهيد
29	1.3 مفهوم المعرفة
30	2.3 انواع المعرفة
31	3.3 المعرفة الرياضية
31	4.3 اهمية المعرفة الرياضية
32	5.3 العلاقة بين المعرفة والرياضة.
33	6.3 تطبيق المعرفة في الرياضة.
37	خلاصة
الفصل الرابع: المنشآت الرياضية	
	تمهيد
38	1.4 المنشآت الرياضية في العصر القديم
39	2.4 المنشآت الرياضية في العصر الحديث
41	3.4 المنشآت الرياضية
45	4.4 ادارة المنشآت الرياضية
47	5.4 خصائص المنشآت الرياضية
48	6.4 أسس تخطي المنشآت الرياضية
48	7.4 امكانات المنشآت الرياضية
56	8.4 أمن المنشآت الرياضات

62	خلاصة
	الجانب التطبيقي
	الفصل الخامس: منهجية الدراسة
63	تمهيد
64	1.5 الدراسة الاستطلاعية
64	2.5 المنهج المستخدم
65	3.5 متغيرات الدراسة
65	4.5 مجتمع وعينة الدراسة
65	6.5 أساليب جمع البيانات
	الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج
73	1.6 عرض وتحليل ومناقشة النتائج
	الفصل السابع: الاستنتاج العام والاقتراحات
83	1.7 الاستنتاج العام
83	2.7 الاقتراحات والفرضيات المستقبلية
	قائمة المصادر والمراجع
	قائمة الملاحق

قائمة الاشكال

شكل رقم (1) : يوضح المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية لماسلو.....23

قائمة الجداول

- جدول (1): سلم ليكرت الخماسي 66
- جدول (2): الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول 68
- جدول (3): الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني 69
- جدول (4): نتائج معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة..... 70
- جدول (5): تصنيف المتوسطات الحسابية حسب مقياس ليكرت الخماسي..... 73
- جدول (6): اتجاه عبارات المحور الأول 74
- جدول (7): اتجاه عبارات المحور الثاني..... 76
- جدول (8): ملخص اختبار العينتين مستقلتين لاختبار الفرضية الأولى 79
- جدول (9): ملخص اختبار العينتين مستقلتين لاختبار الفرضية الثانية..... 79

الملخص باللغة العربية:

تتلخص دراستنا حول مستوى المعرفة الرياضية والرضا الوظيفي لدى مستخدمي المؤسسات الرياضية. المعرفة الرياضية الجيدة لدى العاملين في المجال الرياضي تسهم في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الرضا الوظيفي. المعرفة الرياضية تعزز الثقة والاحترافية في تنفيذ المهام المتعلقة بالعمل الرياضي، وتساعد في تطوير مهارات التدريب والتوجيه. بفضل المعرفة الرياضية، يمكن للمستخدمين تحقيق نتائج أفضل والمساهمة في تطوير البرامج والأنشطة الرياضية بشكل أكثر فعالية.

ومع ذلك، يجب مراعاة أن الرضا الوظيفي يتأثر أيضًا بعوامل أخرى مثل بيئة العمل وعلاقات الزملاء. لذا، يجب أن ننظر إلى المعرفة الرياضية كعامل مساهم في تعزيز الرضا الوظيفي، ولكن بجانب العوامل الأخرى المؤثرة.

تنصح الدراسات السابقة بمزيد من البحوث لفهم العلاقة بين المعرفة الرياضية والرضا الوظيفي بشكل أعمق. قد تساهم هذه البحوث في تطوير استراتيجيات تدريب وتطوير أفضل لمستخدمي المؤسسات الرياضية وتعزيز الرضا الوظيفي في هذا المجال.

الكلمات المفتاحية : المعرفة الرياضية – الرضا الوظيفي- المنشآت الرياضية

ABSTRACT

Our study is about the level of sports knowledge and job satisfaction among users of sports institutions. Good mathematical knowledge among workers in the sports field contributes to improving job performance and increasing job satisfaction. Mathematical knowledge enhances confidence and professionalism in carrying out tasks related to sports work, and helps in developing coaching and mentoring skills. Thanks to sports knowledge, users can achieve better results and contribute to the development of sports programs and activities more effectively.

However, it must be kept in mind that job satisfaction is also affected by other factors such as the work environment and peer relationships. Therefore, we must look at mathematical knowledge as a contributing factor in enhancing job satisfaction, but alongside other influencing factors.

Previous studies advise more research to understand the relationship between mathematical knowledge and job satisfaction more deeply. This research may contribute to the development of better training and development strategies for users of sports organizations and to enhance job satisfaction in this field.

Keywords: sports knowledge – job satisfaction – sports facilities

مقدمة

مقدمة:

تعتبر المعرفة الرياضية أحد العوامل الهامة التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى مستخدمي المؤسسات الرياضية. يتعلق الأمر بالمعرفة والفهم العميق للمفاهيم والمهارات الرياضية، بالإضافة إلى قدرة التطبيق العملي لهذه المعارف في سياق العمل الرياضي.

عندما يكون لدى الأفراد مستوى عالٍ من المعرفة الرياضية، فإنهم يتمتعون بالقدرة على فهم تفاصيل الألعاب والرياضات المختلفة، ويكونون قادرين على تحليل الأداء الفردي والفريقي بشكل دقيق. هذا يسمح لهم باتخاذ قرارات أفضل وتوجيه فرق العمل بشكل فعال. كما أن المعرفة الرياضية تمكن المستخدمين من تطوير استراتيجيات فعالة وتنفيذها بشكل ناجح، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وتحقيق النجاح في المؤسسات الرياضية.

بالإضافة إلى ذلك، تلعب المعرفة الرياضية دورًا هامًا في تعزيز الرضا الوظيفي للأفراد في المؤسسات الرياضية. عندما يكون للأفراد فهم شامل للعمليات والمبادئ الرياضية، فإنهم يشعرون بالثقة في قدراتهم ومهاراتهم في مجال الرياضة. يمكنهم التعامل بكفاءة مع التحديات والمشاكل المتعلقة بالعمل الرياضي، وهذا يؤدي إلى شعور بالإنجاز والرضا الوظيفي.

وبشكل عام، يمكن القول أن المعرفة الرياضية تعزز الأداء والرضا الوظيفي في المؤسسات الرياضية. لذا، يجب على المؤسسات الرياضية الاهتمام بتطوير المعرفة الرياضية لدى مستخدميها من خلال توفير فرص التعلم والتدريب المستمر، وتشجيع الابتكار والتطوير في هذا المجال. كما ينبغي تعزيز التفاعل والتعاون بين الموظفين وتشجيعهم على مشاركة المعرفة والخبرات الرياضية، مما يعزز الأداء الفردي والجماعي ويساهم في تحقيق الرضا الوظيفي للجميع.

الجانِب المنهَبي

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

1.1 الإشكالية:

تعد المعرفة الرياضية مفهوماً هاماً في سياق الرياضة والنشاط البدني. تشير المعرفة الرياضية إلى المعرفة والفهم العميق للمفاهيم والمبادئ المرتبطة بالرياضة، سواء كانت تتعلق بالأساسيات الفنية والتكتيكية أو الاستراتيجيات والمبادئ التدريبية.

وتتضمن المعرفة الرياضية فهماً متعمقاً للقواعد والتقنيات المستخدمة في الرياضة، بالإضافة إلى فهم الأداء البدني والتدريب والتغذية والتأهيل الرياضي. وتشمل أيضاً معرفة التحليل الفني والاستراتيجي والقدرة على تقديم توجيهات وتوصيات مدروسة لتحسين الأداء الرياضي.

تعتبر المعرفة الرياضية عنصراً أساسياً للمدربين والمعلمين الرياضيين وجميع الأفراد المعنيين بتقديم الرعاية الرياضية، بما في ذلك إطارات المؤسسات الرياضية والمدربين الشخصيين والعاملين في مجال اللياقة البدنية. فالمعرفة الرياضية الواسعة تساهم في تعزيز الاحترافية والكفاءة في أداء المهام ذات الصلة بالرياضة.

وتشير الأبحاث إلى وجود ارتباط بين المعرفة الرياضية والرضا الوظيفي. فعلى سبيل المثال، يمكن للمستخدمين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من المعرفة الرياضية أن يكونوا أكثر رضاً عن أدائهم في الأنشطة الرياضية واللياقة البدنية المتعلقة بمهام عملهم. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للمعرفة الرياضية العميقة أن تساهم في تعزيز الكفاءة والاحترافية، مما يؤدي إلى تحقيق رضا أكبر تجاه الوظيفة والمهام المناطة بها.

بالإضافة إلى الأفراد العاملين في مجال الرياضة، يمكن أن تؤثر المعرفة الرياضية على رضا الإطارات والمسؤولين في المؤسسات الرياضية. فالإطارات الرياضية التي تتمتع بمعرفة رياضية واسعة قد تكون قادرة على اتخاذ القرارات الفعالة وتقديم التوجيهات المناسبة لتحسين الأداء الرياضي وتطوير الفرق والمنظمات الرياضية. وبالتالي، قد يكون لذلك تأثير إيجابي على رضا الإطارات الرياضية ومستوى رضاهم الوظيفي.

مع ذلك، يجب أن نلاحظ أن العلاقة بين المعرفة الرياضية والرضا الوظيفي قد تكون معقدة ومتأثرة بعوامل أخرى مثل بيئة العمل وثقافة المؤسسة والفرص التطويرية المتاحة. وبالتالي، يستدعي هذا الموضوع إجراء مزيد من البحوث والدراسات لفهم هذه العلاقة بشكل أعمق وتحديد العوامل المؤثرة بها

لذا يمكننا طرح التساؤل التالي:

هل يؤثر ارتفاع مستوى المعرفة الرياضية لدى مستخدمي وإطارات المؤسسات الرياضية على رضاهم الوظيفي وإشباعهم في بيئة العمل الرياضية؟

وعليه نطرح التساؤلات الجزئية التالية:

هل يشعر المستخدمون والإطارات ذوو المعرفة الرياضية العميقة برضا أكبر تجاه مهامهم ووظائفهم المرتبطة بالرياضة؟

هل يعتبر المستخدمون والإطارات ذوو المعرفة الرياضية الواسعة أكثر كفاءة واحترافية في أداء مهامهم الرياضية؟

هل تعتبر المستخدمون والإطارات ذوو المعرفة الرياضية العالية أكثر قدرة على توجيه الفرق وتحقيق الأهداف الرياضية؟

1. 2 – فرضية العامة :

يوجد ارتباط إيجابي بين مستوى المعرفة الرياضية لدى مستخدمي وإطارات المؤسسات الرياضية وبين مستوى الرضا الوظيفي لديهم في بيئة العمل الرياضية

1. 3 فرضيات الدراسة:

➤ يشعر المستخدمون والإطارات ذوو المعرفة الرياضية العميقة برضا أكبر تجاه مهامهم ووظائفهم المرتبطة بالرياضة

➤ يعتبر المستخدمون والإطارات ذوو المعرفة الرياضية الواسعة أكثر كفاءة واحترافية في أداء مهامهم الرياضية

➤ تعتبر المستخدمون والإطارات ذوو المعرفة الرياضية العالية أكثر قدرة على توجيه الفرق وتحقيق الأهداف الرياضية؟

1.4 أهمية الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين المعرفة الرياضية والرضا الوظيفي لدى مستخدمي وإطارات المؤسسات الرياضية. يُعتبر فهم هذه العلاقة ذو أهمية كبيرة لعدة أسباب:

تحسين بيئة العمل الرياضية: بواسطة فهم كيف يؤثر مستوى المعرفة الرياضية على رضا العاملين في مؤسسات الرياضة، يمكن للمؤسسات تحسين بيئة العمل وتعزيز مستوى الرضا والإشباع لديهم.

تطوير الكفاءات والمهارات: من خلال دراسة علاقة المعرفة الرياضية بالرضا الوظيفي، يمكن للمؤسسات الرياضية تحديد الكفاءات والمهارات التي يحتاجها الموظفون لتحقيق رضاهم وتحسين أدائهم في الوظائف الرياضية.

تحسين التوجيه والتطوير المهني: بفهم كيف يؤثر مستوى المعرفة الرياضية على رضا الإطارات والمسؤولين في المؤسسات الرياضية، يمكن للمؤسسات توجيه جهود التطوير المهني وتقديم الدعم اللازم لتحسين المعرفة والمهارات الرياضية لديهم.

تحسين أداء الفرق الرياضية: بفهم كيفية تأثير المعرفة الرياضية على الرضا الوظيفي، يمكن للمؤسسات الرياضية تحسين أداء الفرق الرياضية من خلال تطوير المعرفة والمهارات لدى اللاعبين والمدربين والإطارات.

1.5 أهداف الدراسة:

أهداف الدراسة المتعلقة بالعلاقة بين المعرفة الرياضية والرضا الوظيفي لدى مستخدمي وإطارات المؤسسات الرياضية يمكن أن تشمل ما يلي:

- تحديد مستوى المعرفة الرياضية لدى مستخدمي وإطارات المؤسسات الرياضية.
- قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى مستخدمي وإطارات المؤسسات الرياضية.
- تحليل العلاقة بين المعرفة الرياضية والرضا الوظيفي.

- تحديد العوامل المؤثرة في هذه العلاقة، مثل التدريب والتطوير، والتحفيز، وثقافة العمل، والفرص التطويرية.
- تقديم توصيات لتحسين الرضا الوظيفي بناءً على النتائج الحاصلة من الدراسة.
- توفير إشارات للمؤسسات الرياضية حول أهمية الاهتمام بتطوير المعرفة الرياضية لدى الموظفين والإطارات وتوفير الدعم اللازم في هذا الصدد.
- تسليط الضوء على دور المعرفة الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي والأداء الممتاز في مجالات الرياضة واللياقة البدنية.

هذه الأهداف تسعى لتعزيز فهمنا لأهمية المعرفة الرياضية وتأثيرها على رضا وأداء العاملين في المؤسسات الرياضية، وتقديم مساهمة قيمة لتطوير البيئة الرياضية وتحسين العمل والنتائج في هذا القطاع.

1. 6 مصطلحات البحث:

تعريف المعرفة الرياضية :

لغة : المعرفة الرياضية تعني فهم واكتساب المعرفة المتعلقة بالمفاهيم والمبادئ والمهارات الرياضية. وتشمل المعرفة الرياضية مجموعة من المفاهيم والمعلومات الأساسية حول الألعاب الرياضية، وقواعد اللعب، والاستراتيجيات الرياضية، والمهارات التقنية والتكتيكية

اصطلاحا:

يتم استخدام مصطلح "المعرفة الرياضية" للإشارة إلى مجموعة المعرفة والمفاهيم والمهارات الخاصة بالرياضة والألعاب الرياضية. يعتبر المصطلح جزءاً من لغة المجال الرياضي ويستخدم عند التحدث عن فهم الألعاب الرياضية وممارستها بشكل عام.

قد يشمل مصطلح "المعرفة الرياضية" المفاهيم الأساسية للألعاب الرياضية مثل قواعد اللعب والتكتيكات والاستراتيجيات. يشمل أيضاً فهماً للمهارات الرياضية المختلفة وطرق تنميتها وتحسينها. وبشكل أعم، يمكن أن يشمل المصطلح أيضاً المعرفة العلمية المتعلقة بالتشريح الرياضي وعلم الحركة والأداء البدني.

التعريف الاجرائي:

شير إلى المعرفة العملية والتطبيقية للمفاهيم والمهارات الرياضية. يتعلق الأمر بتطبيق المعرفة النظرية والمفاهيم الرياضية في الواقع العملي وفي الممارسة الرياضية الفعلية.

هذا يعني أن المعرفة الرياضية إجرائياً تركز على القدرة على استخدام وتنفيذ المفاهيم الرياضية في بيئة رياضية فعلية. يشمل ذلك فهم القواعد والاستراتيجيات الرياضية، وتنمية المهارات اللازمة للتفاعل مع الرياضة، وتطبيق المفاهيم النظرية في حل المشكلات الرياضية المختلفة.

الرضا الوظيفي :

لغة :

يشير إلى مستوى الرضا والارتياح الذي يشعر به الفرد تجاه عمله ووظيفته. يتعلق الأمر بشعور الرضا والراحة والرغبة في الاستمرار في العمل وتحقيق الإنجازات والرضا عن البيئة العملية والظروف التي يعمل فيها الفرد.

إصطلاحاً :

يشير إلى مستوى الارتياح والرضا الذي يشعر به الفرد تجاه عمله وظروفه الوظيفية. يعبر عن تقدير الفرد للعناصر المختلفة في بيئة العمل، بما في ذلك العمل ذاته، والمديرين، والزملاء، والفرص التطويرية، والتوازن بين الحياة العملية والشخصية، والمكافآت والتعويضات المادية وغيرها.

التعريف الإجرائي:

يشير إلى العمليات والأساليب التي يستخدمها الأفراد لتقييم وتحقيق الرضا تجاه عملهم وظروفهم الوظيفية. يتعلق الأمر بالخطوات التي يتبعها الأفراد في تقييم ومعالجة تجاربهم الوظيفية والتفاعل مع بيئة العمل.

1. 7 الدراسات السابقة والمثابرة:

الدراسة الأولى: قامت الباحثة أمينة عثمانية 2019 بدراسة تحت عنوان " المفاهيم الأساسية حول المعرفة الرياضية " حيث هدفت إلى تسليط الضوء على المفاهيم الأساسية للذكاء الاصطناعي من خلال تحديد المفهوم الدقيق للذكاء الاصطناعي ومعرفة خصائصه، أهدافه، وكذا التعرف على الأنظمة الذكية (النظم

الخبيرة ، الشبكات العصبية، نظم الخوارزميات الجينية، نظم الوكيل الذكي ، نظم المنطق الغامض) كونها تحاكي القدرات الذهنية البشرية وأنماط عملها كالقدرة على الإدراك و الاستنتاج المنطقي، وكذا التعلم واكتساب الخبرات، من خلال هذه الدراسة تم التوصل إلى انه لا يوجد إجماع على تعريف واحد للذكاء الاصطناعي، إلا أن كل التعاريف النظرية للذكاء الاصطناعي ترتكز أساسا حول فكرة واحدة مشتركة وهي نقل الذكاء الإنساني إلى الآلة، بمعنى آخر أن الذكاء الاصطناعي هو الذكاء الذي يصنعه الإنسان في الآلات أو الحاسوب.

الدراسة الثانية: قامت الباحثتين حيدة وكادي 2020 بدراسة تحت عنوان " استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين عملية اتخاذ القرار في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء والغاز بأدرار" حيث هدفت الدراسة إلى معرفة مدى توفر تطبيقات الذكاء الاصطناعي داخل مؤسسة سونلغاز، وإلقاء الضوء على الأهمية التي يتمتع بها علم الذكاء الاصطناعي وضرورة الاهتمام به والسعي إلى استخدامه والاستفادة منه قدر الإمكان، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي على عينة عشوائية بسيطة تتكون من 90 عامل بمؤسسة سونلغاز ولاية أدرار ، أما أداة الدراسة فتمثلت في الاستبيان، وأهم النتائج المتوصل إليها:

- ساهمت أبعاد الذكاء الاصطناعي بقدر كبير في إعطاء رؤية واضحة للمشاكل وبدائل حلولها وبالتالي إنتاج قرارات أكثر دقة ومرونة وفعالية بجهد ووقت أقل، كما ساهمت في تحسين علاقة المؤسسة بمحيطها.

الدراسة الثالثة:

دراسة الطالب خشعي الحاج لإعداد مذكرة ماجستير تحت عنوان: "سلامة المنشآت والتظاهرات الرياضية" تحت إشراف أ. د. مكلل بوزيان في معهد كلية الحقوق والعلوم السياسية بسيدي بلعباس. وقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يفسر الظواهر، حيث تطرق إلى دور المنشآت ودورها في تنمية وتحسين التظاهرات الرياضية، وقام الباحث باستخدام الاستبيان للتحقق من الفرضيات واختبار مدى صحتها.

أما عن أهم النتائج المحصل عليها عن طريق اختبار نتائج من الاستبيان، فقد استهدف الباحث وبالرغم من أن التظاهرات الرياضية أصبحت تعتبر مجال اقتصادية هدفها ربحي بتحصيل الربح المادي والأموال

اللازمة لتحقيق الاكتفاء، حيث تتركز التظاهرات الرياضية على دعم الحكومة والمؤسسات العمومية والخاصة، وكذا عائدات المنافسات والمبيعات، من خلال بناء منشآت وهياكل لاحتضان هذا العرس الكروي.

الدراسة الرابعة:

قام الشوابكة (2018) بدراسة هدفت إلى التعرف على دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي "النظم الخبيرة" في اتخاذ القرارات الإدارية في البنوك السعودية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي. وقام الباحث باستخدام استبانة تكونت من (04) فقرة بعد التأكد من صدقها وثباتها، وزعت على عينة تكونت من (46) موظف.

أظهرت نتائج الدراسة أن جميع أبعاد المتغير المستقل لتطبيقات الذكاء الاصطناعي "النظم الخبيرة" ملائمة النظام والتدريب والتطوير والبرنامج الذكي المستخدم والنظام الأمني، كانت مرتفعة.

الدراسة الخامسة:

وقد أجرت فاتن صالح (2009) دراسة هدفت إلى التعرف على دور الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي في اتخاذ القرارات الإدارية في البنوك التجارية الأردنية، تكونت عينة الدراسة من (44) مديراً من مديري فروع البنوك التجارية، ومن أجل تحقيق هدف الدراسة عممت الباحثة على تصميم أداة مكونة من المجالات الثلاثة: الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي ومجال اتخاذ القرارات. أشارت النتائج إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام أساليب الذكاء الاصطناعي وجودة اتخاذ القرارات الإدارية، وهذه العلاقة فسرت بقيمة معامل التحديد R-Square والتي تعادل 0.5.

1.1 مميزات الدراسة:

المميز في دراستنا هو أننا تعمقنا في دراسة الذكاء الاصطناعي وإسهاماته في نجاح التظاهرات الرياضية، وهو الذي لم تتطرق إليه الدراسات السابقة.

الجانب النظري

الفصل الثاني:

الرضا الوظيفي

تمهيد:

كثيرا ما نتساءل عن بعض الظواهر في أوساط الموظفين بصفة عامة والأساتذة بصفة خاصة كالإهمال والتغيب والتأخر وكثرة الانتقال من مؤسسة إلى أخرى أو تكرار الإضراب عن العمل ، وكلها مؤشرات عن عدم رضا الموظفين عن عملهم حيث أن الفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد بالتالي حماسة للعمل، ويزداد إقباله عليه ويزداد أيضا انتماءه لوظيفته فترتفع بذلك إنتاجيته وأداؤه وبالعكس، فالفرد الذي ينخفض رضاه عن عمله يقل نتيجة لهذا حماسه للعمل، ويقل إقباله عليه، وتقل أيضا مشاعر الامتثال والولاء للوظيفة ، فتقل نتيجة لهذا إنتاجيته وأداؤه، فتحقيق الرضا الوظيفي من الوسائل المهمة التي تساعد المؤسسات على تحقيق أهدافها وعلى استقرار موظفيها وهذا ما سنتطرق إليه .

2-1- مفهوم الرضا الوظيفي: يعتبر مفهوم الرضا من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضاً ، ذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية ، ولعل غموض هذا المفهوم هو الذي أدى إلى ظهور المئات من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع.(مصطفى عشوي : 1992.ص133)

تعريفات بعض الباحثين العرب:

فما جاء به عبد الحفيظ مقدم (1996) من خلال الملخص لمختلف الدراسات التي تناولت موضوع الرضا، " هو أن هذا الأخير عبارة عن حالة وجدانية سارة أو ممتعة يشعر بها الفرد حين يشبع حاجة من حاجاته الأساسية أو يحقق نجاحاً في عمله أو في أداء ما يحقق شيئاً مرغوباً فيه، ويضيف بأن الرضا ينجم عن تقسيم الفرد لما يحققه من . مكافأة مادية أو معنوية مقارنة بما يتوقعه من جراء ما يقوم به من عمل أو ما يبذله من مجهود بالإضافة إلى الشخص الذي يحصل على مكافأة مادية تعادل أو تفوق توقعاته فانه سيشعر بالتذمر أو عدم الرضا ".

تعريف أحمد صقر عاشور: يعتبر الرضا الوظيفي هو مدى تقبل الفرد لعمله وتمسكه به وعن مدى حماسه للعمل، كما يعبر أيضاً عن مستوى الإشباع التي تتيحها له الجوانب المختلفة للعمل، وهذا الإشباع ينتج درجة معينة من المشاعر الوجدانية لدى الفرد تجاه عمله، أو قد تمثل مشاعر الفرد تجاه جوانب محدودة لعمله. (أحمد صقر عاشور: 1979، 161)

تعريف ناصر محمد العديلي: الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة، لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه، وبيئة العمل والمؤثرات ذات العلاقة على حد سواء. (عادل عبد الرزاق: 2010 ، ص 86)

تعريفات بعض المفكرين والباحثين الأجانب: فقد أشار " لوك " 1976 إلى ظهور أكثر من 3350 دراسة في هذا الموضوع في الولايات المتحدة الأمريكية فقط ، ولعل من أهم أسباب تعدد هذه البحوث اعتبار موضوع الرضا أحياناً كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العمال ، كالأداء والتغيب، والاتصال الرسمي وغير الرسمي ، وأحياناً أخرى كمتغير تابع يتأثر بالأجرة والراتب ، ونظام المنح والمكافآت . وهيكلاً السلطة ، ونظام اتخاذ القرارات وغير ذلك من المواضيع والمتغيرات النفسية و الاجتماعية والمادية (المحيط الطبيعي) ومن أسباب تعدد الدراسات في هذا الموضوع أيضاً ، عدم اتفاق الباحثين على تعريف دقيق للرضا في العمل مما أدى إلى تعدد التعاريف الإجرائية إلى جانب تداخل هذا المفهوم مع مفاهيم سيكولوجية أخرى كالروح المعنوية والدافعية. (مصطفى عشوي: 1992، ص133)

وفيما يلي نعطي بعض التعاريف للباحثين الأجانب حول مصطلح الرضا عن العمل:

- الرضا عن العمل يعبر عن الشعور الداخلي الذي يشعر به الفرد نحو عمله بالإضافة إلى تمثيله الحالة النفسية التي تعبر عن درجة إحساس الفرد بالسعادة والقناعة والارتياح مع العمل نفسه وبيئة العمل وكذا المؤثرات الأخرى.

- " يرى سترونج ": هو حصة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له مقبلا عليه في بدء يومه دون أية غضاضة"

- عرفه "هوبوك" عام 1935 بأنه عبارة عن مجموعة الاهتمام بالظروف النفسية والمادية وبالبيئة التي تسهم متضافرة في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد ."

ويظهر من خلال التعريفات السابقة للرضا الوظيفي مدى تعدد الزوايا ووجهات النظر التي تم من خلالها إلى هذا المصطلح، فهناك من ينظر له من جهة إشباع الحاجات الفردية، وآخرون يعتقدون أنه مدى تقبل الفرد لوظيفته، ومن يرى أنه انطباعات واتجاهات الفرد نحو الوظيفة ومكوناتها، وعليه يمكن القول أن الرضا الوظيفي يشمل النقاط التالية:

1- حالة الارتياح والقبول عن إشباع الحاجات والرغبات التي توفرها الوظيفة وبيئة العمل، وبعبارة أدق حالة الارتياح وإشباع الحاجات والرغبات.

2-ردود الفعل الإيجابية عن مدى تحقيق الوظيفة لأهداف وغايات الفرد.

3- الرضا الوظيفي هو حكم وإدراك شخصي اتجاه متغيرات وظروف معينة ، وبالتالي يمكن التأثير فيه إلى حد ما.

4- الرضا الوظيفي يرتبط بالجودة الداخلية للحياة الوظيفية بصفة عامة.

2-2- أهمية الرضا الوظيفي : يعتبر الرضا عن العمل من المسائل الهامة التي تستوجب من المؤسسات الاهتمام بها في جميع النواحي في العمل، لكون الرضا عن العمل مرتبط بباقي الاتجاهات والنواحي في العمل ونظرا لما يسببه من آثار سلبية أو ايجابية على سلوك الفرد، وحتى على الظواهر الأخرى الموجودة في مجال العمل . (عبد النور ارزقي: 1997، 83)

تظهر أهمية الرضا عن العمل في درجة تأثيره على مختلف الاتجاهات والالتزامات الأخرى للعامل سواء اتجاه العائلة أو الحياة الشخصية عموما والعملية خصوصا، نظرا لارتباط وتواصل جميع جوانب الحياة ببعضها ويؤثر كذلك على نظرة الفرد العامل لنفسه وقدراته، وهذا ما أكده هيزر برج بقوله " الرضا المهني يعزز ويرفع من الثقة بالنفس " . إن الرضا المهني يعد عاملا مسببا في تحديد السلوك المهني ومستوى الأداء فهناك من الباحثين ما يرى بأن الرضا والأداء يسببان بعضهما البعض، وهناك من يرى أن الأداء. كما أن الرضا المهني يؤثر على معدل دوران العمل، فهناك علاقة سببية بينهما، بمعنى كلما

ارتفع الرضا عن العمل يميل دوران العمل إلى الانخفاض ، كما يؤثر كذلك على معدل الغياب والإصابة في العمل ، فكل منهما يعبر جزئياً على عدم الرضا في العمل(عبد النور ارزقي،1997.ص84)

2-3- أشكال الرضا الوظيفي: يأخذ الرضا الوظيفي أحد الشكلين التاليين:

- **الرضا العام:** ويعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل فإما هو راض أو غير راض هكذا بصفة مطلقة، ولا يسمح هذا المؤشر بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها الموظف أو العامل أكثر من غيرها ولا مقدار ذلك، فضلاً عن الجوانب التي لا يرضى عنها أصلاً بيد أنه يفيد في إلقاء نظرة عامة مع موقف العامل إزاء عمله بصفة عامة.

- **الرضا النوعي (الجزئي):** ويشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من الجوانب على حدا وتشمل تلك الجوانب، سياسة المنظمة، الأجور، الإشراف، فرص الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء، وتقيد معرفة هذه الجوانب في التعرف على المصادر التي يمكن أن تساهم في زيادة أو تخفيض الرضا الوظيفي.(فرج طريف شوقي: 2000،211)

2-4- مؤشرات الرضا المهني :

2-4-1- مؤشرات الرضا المهني المرتفع:

2-4-1-1- الاستقرار في العمل :

يأمل معظم الأفراد للشعور بالأمان و الاستقرار في العمل ، إذ أنهم في حاجة إلى الشعور بأنهم مؤمنون و محميون من مخاطر فقدان العمل ، الحوادث و الإصابات التي تقع بسبب ممارسة العمل، فعندما يشعر الفرد بنوع من الأمان فإنه يشعر بالمتعة والحرية و الاستقلالية ، فبقاء الفرد و استقراره في وظيفته وولائه لها دليل على رضا الفرد عن عمله(عبد الغفار حنفي: 1997، 464).

2-4-1-2- العلاقات الحسنة:

إن وجود علاقات حسنة بين العمال من جهة و بين العمال من جهة أخرى تميزها علاقات التقدير و الاحترام المتبادل و الإتحاد و التعاون بينهم ، و يعتبر هذا كمؤشر لرضا العمال عن عملهم(كامل محمد محمد عويضة: 1996،156).

2-4-1-3- انخفاض معدل نزاعات العمل و الصراعات :

هذا يؤدي تفاعل أفراد الجماعة فيما بينهم إلى انخفاض معدل الصراع بينهم ، فكلما كانت جماعة العمل متماسكة تسعى جاهدة لتحقيق الأهداف المشتركة و العمل لمصلحة الفرد و مصلحة المنظمة و يقل معدل النزاع فيما بينهم، وأيضاً مؤشر لرضا الأفراد عن عملهم(كامل محمد عويضة. 1996.ص159).

2-4-1-4- نقص الشكاوي و التظلمات

تعتبر الشكاوي و التظلمات إحدى الوسائل التي يستعملها العمال للتعبير عن عدم إشباع حاجاتهم ، و يعتبر نقصها دليلا على رضا العمال عن عملهم (أحمد صقر عاشور: 1984، 151).

2-4-1-5- ارتفاع نسبة المواليد والزواج :

لقد توصلت الدراسات و التجارب إلى ارتفاع نسبة الزواج و عدد المواليد هما دليل على رضا العاملين و شعورهم بالأطمئنان على مستقبلهم، مما جعلهم يفكرون في الزواج و الإنجاب.

(أحمد ماهر. 2000. ص 273).

2-4-2- مؤشرات الرضا المهني المنخفض:

2-4-2-1- الأخطار المهنية:

تعتبر الحوادث و الإصابات تعبيرا جزئيا عن عدم رضا الفرد عن عمله و انخفاض الدافعية على أداء العمل بكفاءة وعدم الرغبة في العمل ذاته و هكذا فإن الفرد الذي لا يشعر بدرجة عالية من الرضا عن عمله ، نجده أقرب على الإصابات إذ أنه يعتبر ذلك السبيل الوحيد إلى الابتعاد عن عمله الذي لا يرغب فيه . وقد دلت البحوث على وجود

علاقة سلبية بين نسبة الحوادث و الإصابات و بين درجة الشعور بالرضا المهني

(محمد سعيد سلطان: 2003، 205)

2-4-2-2- الإضراب :

إن الإضراب هو توقف الموظفين عن عملهم بغية تحقيق مطلبهم و إشباع حاجاتهم ، فكثرة الإضرابات تعتبر كمؤشر على عدم إشباع العمال لحاجاتهم و عدم رضاهم عن العمل و العكس. صحيح. ، فكلما قلت الإضرابات دل ذلك على رضا الموظفين عن عملهم (شفيق رضوان: 1994، 157).

2-4-2-3- التغيب:

يعتبر معدل غياب الفرد عن عمله مؤشرا يمكن استخدامه للتعرف على درجة الرضا العامة للفرد عن عمله ، ومما لاشك فيه أن الفرد الراضي عن عمله يكون أكثر ارتباطا بعمله و أكثر حرصا على الحضور إلى العمل عن فرد آخر يشعر بالاستياء و عدم الرضا تجاه العمل ، حيث أن هناك حالات غياب لا يمكن تجنبها و لا للفرد التحكم فيها لظروف طارئة مثل : المرض ، الحوادث ، و الظروف العائلية القاهرة ، في حين أن هناك حالات من الغياب لا ترجع إلى ظروف طارئة بقدر ما تعكس مشاعر الفرد تجاه عمله و درجة حرصه على التواجد بمكان العمل. (أحمد صقر عاشور: 1984، 405)

2-4-2-4- ترك الخدمة (الاستقالة)

تعتبر حالات ترك الخدمة (الاستقالة) التي يقوم بها الفرد بإرادته مؤشرا لدرجة عدم الرضا عن ظروف العمل التي تسود بين أفراد القوى العاملة ، فبقاء الفرد في وظيفته يعتبر مؤشرا هاما لارتباطه بهذه الوظيفة وولائه لها ، وعليه فإن البيانات الخاصة بترك الخدمة الاختياري يمكن استخدامها لتقييم فاعلية مختلف البرامج من زاوية تأثير هذه البرامج على الرضا . (أحمد صفر عاشور. 1984. ص406)

2-5- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين :

2-5-1- العوامل البيئية وظروف العمل

يعتبر "هيرزبرغ Herzberg" المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل من أهم مسببات مشاعر الرضا الوظيفي، تتمثل هذه المتغيرات في المسؤوليات التي يحتويها العمل وطبيعة الأنشطة وفرص الإنجاز التي يوفرها العمل نفسه، وكلما تنوعت المهام ارتفعت درجة الرضا و ذلك لما يحققه التنوع من قلة تكرار المهام الذي يؤدي إلى تقليل احتمال الملل، لكن تنوع المهام لا يحقق الرضا إلا إذا توفر التكامل بين المهام ودرجة ذكاء العامل لأن العمال ذوي مستوى ذكاء منخفض يفضلون المهام المتكررة . (أحمد صفر عاشور: 1979، 143)

2-5-2- الأجر :

يأتي الأجر في طليعة الاعتبارات التي توجه الفرد لاختيار الوظيفة، والاستقرار فيها ورضاه عنها، ذلك أن الأجر يعتبر المورد الرئيسي في تلبية حاجياتهم المعيشية، ومتطلباتهم الاجتماعية. فحسب Theriault و Dyer 1976 في دراستهما حول الرضا عن الأجر من خلال عينات متكونة من مديريين أمريكيين وكنديين، وذلك باستعمال الراتب لمقياس jdi وقد أعطى أيضا للمديرين معلومات بشأن رواتبهم ومدخلاتهم الشخصية التي أتو بها للشركة مثل التدريب، الخبرة، الأداء،..... الخ والأسبقية التي يشعرون بها فيما يتعلق بعدد من العوامل في القيام بالقرارات الخاصة بالرواتب، ودلت النتائج على أن أفضل عامل تنبؤ من العوامل في القيام بالقرارات الخاصة بالرواتب، ودلت النتائج على أن أفضل عامل تنبؤ كان مستوى الأجر، فكلما زاد الأفراد الذين يتقاضون رواتب أكثر، كانوا راضين عن أجورهم على عكس المديرين الذين لا يغيرون اهتماما للحياة المعيشية عند وضع القرارات المتعلقة بالأجر، كانوا أقل رضا عن رواتبهم، وهنا توجد علاقة ايجابية بين الأجر ومستوى المعيشة. (شفيق رضوان. 1994. ص35)

أما الدراسة الأخرى التي تخص هذا الجانب فهي دراسة Weiner 1980 حول الرضا عن الأجر المأخوذ من مقاييس MSQ ولقد جمع الباحث معلومات كمغيرات مستقلة فيما يخص اتجاهات العمال حول تكوين النقابات، الغياب، دوران العمل، وبحساب معامل الارتباط الثنائي لكل المتغيرات تتبين أن :

العمال الأكثر رضا عن رواتبهم هم الأقل تفصيلاً في اتجاهاتهم نحو تكوين النقابات، كما وجد أن العلاقة بين عدم الرضا والغياب علاقة ايجابية . (عمار الطيب كشرود: 1995، 485)

يعتبر الأجر كرمز للنجاح والتفوق وبالتالي فالأجر له جوانب اجتماعية ومعنوية عديدة فقد نعتبر الرغبة الدائمة في ارتفاع الأجر ظاهرة نفسية أكثر من كونها اقتصادية، مما يؤدي في النهاية كون الأجر من العناصر الأساسية لتحقيق الرضا.

2-5-3- العلاقة مع الزملاء :

الرضا الوظيفي مرتبط بالعلاقات التي يكونها الفرد مع زملائه في العمل و التفاعل الذي يقيمه معه لهذا فإن الظاهرتين الأساسيتين اللتان تحددان العلاقة بين العامل و زملائه داخل المؤسسة هما التعاون و المنافسة، لهذا تلجأ أغلب المؤسسات إلى استخدام عامل و قد يحث سلوك هوت وبت loc Hot Waite في أثر المنافسة في جو العمل فوجد أن البنات اللاتي يعملن في مؤسسة الورق زاد إنتاجها بمعدل 46% ثم تمكن من الحصول على زيادة إضافية بمقدار 30% عندما زادت حدة التنافس، إلا أنه الظاهرة التي لاحظها الباحثان هي مقدار الفساد الذي أحدثته المنافسة في العلاقة بين العاملات فقبل إدخال نظام المنافسة كانت العاملات تتحدثن سوياً و تتبدلن الآراء، إلا أن نظام المنافسة أظهر الحسد و الدليل على ذلك عدد الشكاوي التي تتلقاها الإدارة (محمد مسعود بورغدة : 2008، ص48)

يجب أن تكون العلاقات الجيدة و الإنسانية جوهر التعامل بين الزملاء مما يولد لديهم الشعور بالاطمئنان و الاستمرار في العمل، مما يؤثر إيجابياً على معنوياتهم ورضاهم عن عملهم الذي يسمح للمؤسسة بتحقيق أهدافها.

2-5-4- نمط الإشراف : إن أسلوب الإشراف والعلاقة القائمة بين المشرف والموظفين تلعب الدور الكبير في خلق الرضا عن العمل أو الاستياء. بحيث تشير الدراسات التي أجريت على نمط الإشراف الذي يتبعه الرئيس مع مرؤوسيه إلى وجود علاقة بين الإشراف والرضا الوظيفي. فالدراسة التي قامت بها جامعة "متشجان" بالولايات المتحدة الأمريكية والتي أجريت بجامعة أوهايو على نمط الإشراف السائد بين الرئيس لولاء مرؤوسيه يتم عن طريق الاهتمامات التي يوليها المشرف لمرؤوسيه مثل:

- الاهتمام الشخصي بهم وذلك بتحسين العلاقة بينه وبين الموظفين.

- اهتمام وتقهم المشرف بكل القضايا ومشاكل الموظفين، وخاصة عند صدور الأخطاء في الأداء.

أما إذا كان المشرف يقصر اهتمامه على العمل وأهدافه، إذ يعتبر مرؤوسيه مجرد أدوات إنتاج لا غير، فإن هذا ينقص رضاهم، أي أنه يولد الاستياء نحو العمل، لذلك فإن المشرف لا يستطيع أن يكسب ولاء ورضا مرؤوسيه، إلا عندما يقف عند معرفة حاجتهم ومشاعرهم في العمل.

(أحمد صقر عاشور: 1979 ، 156-157)

2-6- قياس الرضا الوظيفي:

يعد الرضا عن العمل من أكثر المواضيع تعقيدا لكونه حالة سيكولوجية باطنية تتحكم فيها عدة متغيرات بسبب تداخل وتشعب العوامل المسببة لهذه المشاعر من عوامل نفسية واجتماعية واقتصادية ولقياس الرضا الوظيفي يستخدم الباحثون إحدى الطريقتين:

- أ- **الطريقة غير المباشرة:** تعتمد هذه الطريقة على قياس الآثار السلوكية التي تصدر عن الفرد .
- ب- **الطريقة المباشرة:** تعتمد على أسلوب التقرير الذاتي من خلال إجابة الفرد على بعض الأسئلة يقرر فيها إذا كان عمله أو غير راض ويحدد مشاعره تجاه جوانب مختلفة. بالرغم من أهمية الرضا الوظيفي إلا أن كثيرا من المنظمات لم تستخدم أساليب دقيقة للتعرف على مشاعر العاملين ورضاهم عن العمل ويمكن حصر الأساليب المستخدمة في قياس الرضا في نوعين من المقاييس:

1- المقاييس الموضوعية: يمكن قياس اتجاهات العاملين ورضاهم بواسطة استخدام أساليب قياس معينة مثل معدل الغياب ومعدل ترك الخدمة ومعدل الحوادث في العمل .

1- المقاييس الذاتية: تعتمد على جمع المعلومات من العاملين باستخدام وسائل محددة مثل صحيفة الاستقصاء التي تتضمن قائمة الأسئلة الموجهة للعمال أو مجموعة عبارات تتناول جوانب مختلفة من العمل لمعرفة مدى رضاهم عن من هذه الجوانب أطلق عليها مصطلح المقاييس الذاتية لأنها تعتمد على ذاتية الباحث في بناء المفردات وتركيبها ويعتمد في بناء هذه المقاييس على طريقتين هما:

الطريقة الأولى: وهي طريقة تقسيم الحاجات حيث يتم إعداد الأسئلة التي تتضمنها قائمة الاستقصاء من . تقسيم الحاجات الإنسانية كالنقص الذي وضعه ماسلو الذي يتضمن الحاجات الفيزيولوجية وحاجات الأمن ،الحاجات الاجتماعية وحاجات التقدير وحاجات تحقيق الذات حيث يقوم الأفراد بالإجابة عن الأسئلة فيتم الحصول على معلومات من الفرد حول مستوى الإشباع الذي تنتجه الوظيفة لمختلف أنواع الحاجات لديه ،وعليه يجب أن تغطي الأسئلة جميع أنواع الحاجات السالفة الذكر .

الطريقة الثانية: وهي طريقة تقسيم الحوافز حيث يتم إعداد قائمة استقصاء لمعرفة أنواع الحوافز المؤثرة على الرضا بجعل الأسئلة التي تحتويها الاستمارة تراعي تقسيما للحوافز التي يتيحها العمل كالأجر والمنح، فرص الترقية وساعات العمل ويجب أن تغطي الأسئلة جميع هذه المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على الرضا. (صلاح الدين محمد عبد الباقي: 2004، 177)

طرق قياس الرضا عن الوظيفة حسب المقاييس الذاتية:

أ **الأجندة الوصفية للعمل JopDescriptive index JDI** : قام بصياغتها في الستينات من القرن العشرين سميث Smith و كاندل kendall وقام بمراجعتها في 1990 بالزر Blazer وتعد هذه الأجندة أكثر المقاييس استعمالا حيث تتناول لخمس جوانب متعددة هي:

1- العمل نفسه

2- الأجر.

3- فرص الترقية.

4- الإشراف.

5- الزملاء.

ب طريقة قائمة Minnesota Satisfaction Questionnaire M.SQ: هي عبارة عن استقصاء جامعة منسوتا لقياس الرضا وهي أكثر الطرق استعمالا وتقيس الرضا عن مظاهر الوظيفة حيث يكمل الأفراد معدل القياس هذا إلى الحد الذي يكونوا إما راضيين أو غير راضيين عن جوانب مختلفة كالأجر وفرص التقدم العلاقات الإنسانية والإشراف وظروف العمل ، وتشمل هذه القائمة عشرون بنداً كل يتعلق بجانب معين من العمل ويعلق المبحوث على كل بند من خلال خمسة بدائل للإجابة هي : غير راض تماماً ، غير راض ، محايد ، راض ، راض تماماً. (محمد سعيد سلطان: 2003، 198)

ج- طريقة الفواصل المتساوية ظاهرياً لثيرستون Echelle de Thurstone: قدمت هذه الطريقة عام 1928 لثيرستون و تبدأ بتجميع مفردات تصف الخصائص المتعلقة بالعمل أو تصف الإشاعات التي يحصل عليها الفرد من عمله وتقوم على المسافات المتساوية البعد قصد الوصول إلى متصل ذي وحدات منتظمة بناء على أحكام من محكمين خارجين يقومون بترتيب الجمل الدالة على متغيرات الرضا عن الموضوع المراد دراسته في وحدات متتالية من حيث مدى تعبيرها عن شدة هذا الاتجاه إيجابياً أو سلبياً وتعتمد هذه الطريقة على مجموعة من الخطوات هي:

▪ جميع عبارات تصف مختلف العناصر المتعلقة بالعمل أو تصف الإشاعات التي يحصل عليها الفرد من عمله .

▪ استبعاد العبارات ذات التباين العالي.

إن متوسط التقييم لهذه العبارات هو الدرجة أو القيمة الممثلة للرضا الذي يشير إليه العبارة وفق تقييم الحكام ويطلب في هذا المقياس من كل فرد أن يقرر ما إذا كان يوافق على كل عبارة من العبارات التي تتضمنها القائمة ويكون مجموع القيم المقابلة للعبارات التي وافق عليها هي الدرجة الممثلة للمشاعر أو الرضا العام حيث يمكن تجميع العبارات التي تتعلق بمجال معين كالأجر ومحتوى العمل والإشراف و الترقية الخ وحساب درجة الرضا عن هذا المجال وهذه الدرجة يمكن اعتبارها درجة الرضا الجزئية عن المجال المتعلق به (أحمد صفر عاشور: 1979، 408)

د- طريقة التدرج التجميعي للكارت: قام بوضعها **Lickert** عام 1932 حيث يقوم الباحث بإعداد مجموعة من العبارات التي تتعلق بمحتوى الاتجاه المطلوب قياسه ويتم تدرج استجابة كل عبارة من هذه العبارات من ثلاث إلى سبع وحدات تعرض على عينة من الأفراد ممثلة للمجتمع موضحاً أمام كل منها بدائل الإجابة: موافق بشدة، موافق، لا أدري، معارض، معارض بشدة، بعد ذلك تحدد أوزان الفقرات وذلك بإعطاء الدرجة (5) للقيمة العظمى للموافقة الشديدة والدرجة (1) للقيمة الصغرى للمعارضة الشديدة وبتجميع الدرجات التي يحصل عليها الفرد في العبارات المختلفة يتعين صدق العبارة وفق قوة الارتباط بين الدرجة التي يحصل عليها والدرجة الكلية لمجموع العبارات. (أحمد صقر عاشور: 1979، 409)

2-7- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

نظراً للاهتمام الكبير بموضوع الرضا الوظيفي من قبل المختصين والدارسين فقد ظهرت نظريات عديدة حاولت تقديم تفسير المسببات الرضا والتنبؤ به ومحاولة التحكم والسيطرة عليه وسوف يتم التطرق في إلى مجموعة من النظريات التي اهتمت بدراسة الرضا الوظيفي وهي على التوالي :

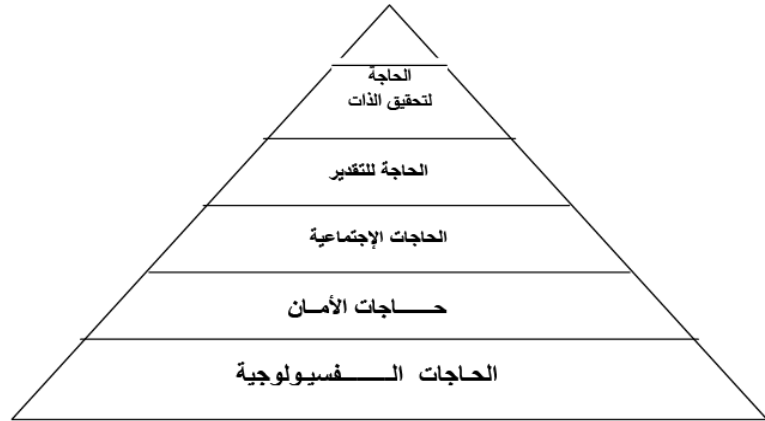
2-7-1- نظرية سلم الحاجات لـ : أبراهام ماسلو 1943:

قام (ماسلو) بترتيب الحاجات الأساسية للأفراد في شكل هرمي ،وهو يرى أن الرضا يتحقق إذا أشبعت هذه الحاجات ، كما أن إشباع حاجة يؤدي إلى تحقيق رضا جزئي (نوعي) سرعان ما تتولد حاجة أخرى يعمل الفرد على إشباعها إذا أشبعت الأولى حسب الترتيب (الحاجة الفيزيولوجية..... تحقيق الذات وفي الأخير يتولد الرضا العام للفرد فالرضا لا يرتبط بالعمر بقدر ما يرتبط بحاجات الفرد. وتعتمد هذه النظرية على الافتراضات الآتية:

- أن الإنسان يشعر بالحاجة إلى أشياء معينة ، و أن الحاجة غير المشبعة تؤثر في سلوكه وهي التي يتوقف عليها مدى رضاه عن العمل ، لأن الفرد يندفع لإشباع حاجته عن طريق عمله الذي إذا لم يحقق له الإشباع فلن يكون راضياً عن عمله.

- ترتيب حاجات الإنسان في شكل هرمي حسب أهمية الحاجة وضرورتها فتبدأ الحاجات الأساسية (الأولية) ثم تدرج إلى الأعلى نحو الحاجات المركبة ، ويتدرج رضا الأفراد بتدرج إشباع هذه الحاجات كما ذكرنا في العنصر السابق في عملية دينامية الرضا.

- ينتقل الفرد في إشباع حاجاته من الأولية إلى أعلى الهرم - عند ماسلو - ولا يتم هذا الانتقال من حاجة إلى أخرى إلا إذا تحقق إشباع الحاجة الأولى. (صلاح الدين محمود عبد الباقي : 2004-123)



شكل رقم 01 يوضح المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية لماسلو

2-7-2- نظرية مجموعة العوامل فريدريك هيرزبرغ 1959 :

في الدراسة التي أجراها أحد علماء السلوك التنظيمي على 200 محاسب ومهندس منذ حوالي 30 سنة لدراسة الرضا عن العمل كان يطلب منهم أن يتذكر الأوقات التي كان يسيطر عليها فيها إحساس بالرضا أو عدم الرضا عن العمل وما الأسباب وراء ذلك ؟. (جيرالد بينيرج ، روبرت بارن : 2006، 208).

وقد خرج "هرزبرج" من نتائج الدراسة بنظرياته المسماة : two factor theory ومضمون النظرية هو أن مجموعة العوامل التي تسبب الرضا عن العمل مستقلة عن الأسباب التي تؤدي إلى عدم الرضا على لا الظروف المحيطة بالعمل (ظروف العمل ، الأجر ، الأمن ، نوع الإشراف والعلاقة) بالآخرين وترجع المجموعة الثانية (مجموعة عدم الرضا) وقد أطلق على هذه العوامل اسم "العوامل الوقائية"، أما المجموعة الأولى من العوامل (عوامل الرضا) فترجع إلى مضمون العمل ذاته (طبيعة العمل، الإنجاز في العمل، فرص الترقية فرصة النمو والشهرة ، وقد أطلق على هذه العوامل اسم: مجموعة العوامل الدافعة، ويبين الشكل التالي مكونات النظرية (جيرالد بينيرج ، روبرت بارن 2006، 208)

عوامل عدم الرضا عدم توفر عنصر هذه المجموعة بسبب الاستياء من العمل ولكن توافرها لا يزيد رضا الفرد عن عمله.

عوامل الرضا توفر عناصر هذه المجموعة يجعل الفرد أكثر رضا عن عمله ولكن عدم توافره لن يجعل الفرد يستاء من عمله.

العوامل الوقائية :

✓ نوع الإشراف.

✓ الأجر.

✓ سياسات الشركة.

✓ الأحوال المادية للعمل.

العوامل الدافعة :

✓ فرص الترقية.

✓ الفرصة للنمو الشخصي والتقدم.

2-7-3- نظرية إشباع القيمة:

تعتبر من النظريات الهامة في الرضا الوظيفي " نظرية القيمة " ووفقا لها فإن درجة رضا الفرد عن عمله أو عنصر من عناصره (الأجر أو الترقية...) تحكمها ثلاث نواحي :

1- مقدار ما يأمل الحصول عليه بالنسبة لهذا العنصر.

2- مقدار ما يحصل عليه فعلا بالنسبة لهذا العنصر.

3- أهمية هذا العنصر بالنسبة له.

(جيرالد بينيرج ، روبرت بارن: 2006, 210).

يرى " دوك أدوين " أن المسببات الرئيسية للرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة العالية لكل فرد على حده، وأنه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كلما كان راضيا عن العمل، وأن العوائد التي يرغبها الفرد ليست تماما هي الموجودة في نظرية تدرج الحاجات "لماسلو"، وإنما تعتمد بالدرجة الأولى على إدراك وشعور كل فرد على حده بما يؤديه من عوائد يرى أنها تتناسب ووظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي، وتتناسب رغباته وأسلوبه في الحياة، فأحد كبار المديرين وفقا لنظرية ماسلو يجب أن يسعى إلى التقدير وتحقيق الذات، ولكن وفقا لنظرية القيمة فإن العوائد التي يرغبها المدير العوائد المادية والأمان أي عوائد أخرى يراها مناسبة له.(أحمد ماهر. 2000، 299،

2-7-4- نظرية إشباع الحاجات: طبقا لهذه النظرية التي تمثلها ،أعمال (1964 1963 kuhlson

(1967 locke - room) فإن الرضا الوظيفي يتحدد بالمدى أو القدر الذي تتحقق تشبع به حاجات الفرد من خلال العمل الذي يؤديه، ويوجد نموذجان لهذه النظرية :

- النموذج الأول: ومرجعه الأساسي "فروم"، ويركز على الفرق بين ما يحتاجه العامل وبين ما يتحصل عليه من عمله، وأن الرضا يتحقق نتيجة لذلك، غير أن الإنقناد الأساسي لهذا النموذج هو أنه يتجاهل الأهمية النسبية للحاجات الفردية.

- النموذج الثاني: ويمثله "كاھلن".: يحدد مستويات الرضا الوظيفي بناءا على الأهمية النسبية للحاجات الفردية والدرجة أو المدى التي تشبع بها. (محمد سعيد سلطان: 2003، 200)

2-7-5- نظرية الإدراك: كثيرا من الباحثين في مجال الرضا الوظيفي لم يتعرفوا بعد على حجم الدور الذي يلعبه الإدراك الفردي في عملية تكوين اتجاهات الرضا الوظيفي، لأن هذه النظرية تشير إلى أن الرضا عن العمل يحدث نتيجة للإدراك الفردي للعمل وليس على أساس الحقائق الموضوعية المتعلقة بهذا العمل. إن الإدراك ما هو إلا عاملا (متغيرا) وسيط بين العوامل الموقفية من ناحية واتجاهات الفرد من ناحية أخرى.

2-7-6 - نظرية الانجاز لدافيد ماكلياند 1961 اقترح ماكلياند David Mac celand هناك ثلاث حاجات يسعى الفرد إلى إشباعها وتمثل الدافع والمحرك لمختلف مواقف وسلوكيات الأفراد في المنظمة وهي:

2-7-6-1- الحاجة إلى الانجاز : و هي الرغبة في التفوق والنجاح في إنجاز العمل وتعني أن الأفراد يرغبون في إشباع حاجاتهم من خلال مناصب و وظائف فيها تحدي لقدراتهم و إمكانياتهم ولذلك فهم يسعون إلى إتمام أعمالهم و محاولة إثبات جدارتهم و رغبتهم في تحمل هذه المسؤولية.

2-7-6-2- الحاجة إلى الانتماء : و هي الرغبة في تكوين علاقات مع الآخرين و أن يكون للفرد علاقات اجتماعية وشخصية مع الآخرين، و يمكن أن يحصل ذلك من خلال الأعمال التي تؤدي من خلال التفاعل مع الزملاء في العمل أو فرق العمل.

2-7-6-3- الحاجة إلى السلطة أو النفوذ : و هي الرغبة في التحكم و السيطرة و التأثير في الآخرين، بمعنى رغبة الفرد في أن يكون له القدرة في السيطرة على كل ما يحيط به أحداث و أشياء و أشخاص وإشباع هذه الحاجة يكون من خلال سعي الفرد في الوصول إلى مراكز السلطة في المنظمة (سهيلة محمد عباس وعلي حسن علي.2000.ص216)

2-7-7- نظرية التوقع 1964: يرى (فيكتور فروم) أن السلوك الإنساني سلوك تعقلي ،حيث يتوقع أحيانا ممكنة الوقوع ويدرك ما تحتمله . من نتائج ففي هذه النظرية تفسر قيام الفرد باختيار سلوك معين دون غيره حسب توقع النتائج، وعليه فإن أساس هذه النظرية هو العلاقات المدركة بين الجهد و الأداء والعائد المستلم مقابل الأداء حيث ترى هذه النظرية أن للفرد توقعين هما :

- **التوقع الأول :** الجهد المبذول يؤدي إلى الإنجاز المطلوب (نتيجة).

- **التوقع الثاني:** الانجاز المطلوب سيحقق عوائد مرغوبة لدى الفرد و التي تحقق له الإشباع والرضا.

فالعالم **vroom** يرى أن الدافعية ترتبط بعاملين وهما التفضيل والتوقع، فإذا كان التفضيل هو ما يتمنى الفرد حدوثه فإن التوقع هو ما يعتقد حدوثه، وتتم المفاضلة على أساس قيمة المنافع المتوقعة من بدائل السلوك المتعلقة بالأداء فدافعية الفرد للقيام بأداء معين في العمل تحكمه منافع العوائد التي توقع أن يحصل عليها، وتنقسم هذه العوائد إلى عوائد داخلية متعلقة بطبيعة العمل نفسه كإحساس الفرد بالإنجاز

والاستمتاع بأداء عمله وعوائد خارجية كالمكافآت المالية والتقدير الذي يحصل عليه عند أداءه لعمله (بكاي سعد : 2014، ص 10)

نستنتج أن سلوك الفرد تسبقه عملية المفاضلة بين البدائل ،وهذه المفاضلة تقوم على أساس قيمة المنافع المتوقعة من هذا السلوك أو ذاك. وبذلك نجد أن نظرية التوقع ترى أن العمل وسيلة لتحقيق غاية فالإنجاز الذي يحققه الفرد في العمل ليس هدفاً بحد ذاته، وإنما هو وسيلة لتحقيق نتيجة مرغوب فيها كالمردود المادي مثلاً أو الشعور باحترام غير وتقديرهم . (محمود سليمان العميان : 2002، 293)

2-7-8- نظرية عدالة العائد فروم (vroom) : يرى فروم أن عملية الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجربها الموظف بين ما توقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه ،وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل ، وبعد هذه المقارنة يقوم الموظف بالمفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختبار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل ، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً. وتفترض هذه النظرية في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما ، على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه. قام آدمز (1963) بالبحث في نظرية عدالة العائد ،وقد اعتبر أن هناك علاقة متبادلة بين الموظف والمؤسسة التي يعمل فيها ، حيث يقدم الموظف جهوده وخبرته مقابل حصوله على عوائد مثل الأجر والترقيات ، والتأمينات الصحية من هذه المؤسسة ، فيقوم الموظف بإجراء عملية موازنة بين معدل عوائده إلى ما يقدمه للمؤسسة ، وبين معدل عوائد الآخرين إلى ما يقدمونه إلى المؤسسة ، فإذا ما تساوى المعدلان شعر عندها بالرضا عن العمل ، و إذا وجد أي اختلال بينهما من وجهة نظره فإنه يشعر بالظلم ، مما يؤثر على أدائه الوظيفي ويزداد تغيبه عن العمل ، وإذا وجد عمل آخر سيترك عمله الحالي. (النجار نبيل الحسيني.1993.ص15)

خلاصة

يتبين لنا من هذا الفصل مدى أهمية الرضا الوظيفي للأفراد والمجتمعات ودور الثقافة التنظيمية في التأثير على الرضا الوظيفي بشتى أبعادها، فهو الأساس الذي يحقق التوافق النفسي و الاجتماعي للعاملين ويساعد على حسن الأداء ،لارتباطه بالنجاح في العمل ،كما يعد المعيار الموضوعي لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته والذي ينعكس على سلوكه من خلال اتجاهاته الكامنة ، وعلى قوة المشاعر لديه ودرجة تراكمها، ولهذا ما زادت قوة استيائه من العمل فإن ذلك يظهر على سلوكه ، فإما أن يترك العمل ويبحث عن عمل آخر أو تزيد نسبة غيابه أو تسربه من العمل، ومنه فالرضا الوظيفي يؤدي الى تحقيق أهداف المؤسسة بدرجة عالية من الكفاءة.

الفصل الثالث:

المعرفة الرياضية

تمهيد :

الرياضة هي نشاط يمتاز بالحركة البدنية والتنافس، وتلعب المعرفة دورًا حاسمًا في تحقيق النجاح والتفوق في هذا المجال. تعتبر المعرفة في الرياضة مجموعة من المفاهيم والمهارات والمعلومات التي تساهم في تحسين أداء الرياضيين والفرق الرياضية. إنها القوة الدافعة التي تمكن الرياضيين من اتخاذ القرارات الصائبة في اللعبة وتطوير استراتيجيات فعّالة للفوز.

تتضمن المعرفة في الرياضة فهم القواعد واللوائح الخاصة بالرياضة الممارسة، بما في ذلك الأحكام والقوانين التي يجب الالتزام بها. فهم القواعد يعطي المشاركين القدرة على تقييم المواقف واتخاذ القرارات السليمة في الوقت المناسب.

باختصار، المعرفة في الرياضة هي عنصر أساسي لتحقيق النجاح والتفوق الرياضي. إنها تعزز الأداء وتساعد الرياضيين على اتخاذ القرارات الصائبة وتطوير استراتيجيات فعّالة للوصول إلى الهدف المرجو.

1.3 مفهوم المعرفة :

المعرفة هي المعلومات والفهم والتفاهم الذي يمتلكه الشخص أو المجتمع في مجال معين. إنها الناتج النهائي لعملية التعلم والتجربة والتفكير. يمكن تعريف المعرفة أيضًا بأنها الاستدلالات والحقائق والأفكار والمفاهيم التي يكتسبها الفرد أو المجتمع والتي تؤثر على تصرفاتهم واعتقاداتهم.

تعتبر المعرفة أساسية في تطوير البشرية وتحقيق التقدم في مختلف المجالات مثل العلوم والتكنولوجيا والثقافة والاقتصاد. إنها تمكن الأفراد من فهم العالم من حولهم وتفسير الظواهر والأحداث وتطوير نمط التفكير النقدي واتخاذ القرارات السليمة.

تتألف المعرفة من مجموعة واسعة من العناصر المختلفة، مثل الحقائق والنظريات والمفاهيم والمهارات. يمكن الحصول على المعرفة من خلال الدراسة والتعليم الرسمي، والخبرة العملية، والتفاعل مع الآخرين، والبحث والاستكشاف. تتطور المعرفة باستمرار بمرور الوقت بفضل الاكتشافات الجديدة والتطورات العلمية والتكنولوجية.

تعد المعرفة أحد الأصول الثمينة التي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على حياة الأفراد والمجتمعات. إنها تمنح الفرد القدرة على اتخاذ قرارات مستنيرة وتنمية مهاراته وتحقيق النجاح في الحياة الشخصية والمهنية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام المعرفة لتحقيق التغيير الاجتماعي والتقدم الاقتصادي وحل المشكلات التي تواجه المجتمعات.

2.3 أنواع المعرفة

هناك عدة أنواع من المعرفة التي يمكن تصنيفها بناءً على طبيعتها ومصدرها. وفيما يلي بعض أنواع المعرفة الشائعة:

1. المعرفة العلمية: وتشمل المعرفة المكتسبة من خلال البحث والدراسة العلمية والتجارب المكررة. وتعتمد على المنهج العلمي والدليل القوي والمنطق في اكتساب المعرفة.
2. المعرفة الفلسفية: تتعامل مع الأسئلة الكبرى والمفاهيم المجردة مثل الوجود والحقيقة والقيم. تعتمد المعرفة الفلسفية على الاستدلال المنطقي والتفكير النقدي.
3. المعرفة الدينية: تشمل المعرفة المكتسبة من خلال المعتقدات الدينية والتعاليم الروحية. يعتمد الأشخاص على الكتب المقدسة والممارسات الدينية لاكتساب هذا النوع من المعرفة.
4. المعرفة الثقافية: ترتبط بالعادات والقيم والمعتقدات المشتركة في ثقافة معينة. يمكن اكتساب هذا النوع من المعرفة من خلال التربية والتجارب الشخصية والتفاعل مع المجتمع.

5. المعرفة العملية: تتعلق بالمهارات والخبرات المطبقة في الحياة اليومية. قد تتضمن المهارات المهنية والمهارات الحرفية والمهارات الاجتماعية وغيرها.
 6. المعرفة الشخصية: تشمل المعرفة المكتسبة من خلال تجارب الحياة الشخصية والذكاء العاطفي والتفاعل مع الآخرين. تعتمد هذه المعرفة على الوعي الذاتي وتجارب الفرد الفريدة.
 7. المعرفة التقليدية: تنتقل عبر الأجيال والثقافات من خلال التوارث الشفهي أو الكتابي. تشمل المعرفة التقليدية الحكايات والأساطير والتقاليد والعادات.
- تجدر الإشارة إلى أن هذه التصنيفات لا تكون صارمة، وقد يتداخل أكثر من نوع في مصدر واحد للمعرفة. كما يمكن أن تتفاعل أنواع مختلفة من المعرفة مع بعضها البعض لتشكل فهماً أعمق وأشمل للعالم والحياة.

3.3 المعرفة الرياضية :

هي فهم واستيعاب القواعد والمفاهيم التي تتطوي على الرياضيات، والتعامل معها بمهارة ودقة. تعتبر الرياضيات لغة عالمية تستخدم لوصف النماذج والأنماط في العالم الطبيعي والمجالات الأخرى، وتوفر أدوات للتحليل والتفسير والتنبؤ.

تشمل المعرفة الرياضية مجموعة واسعة من المفاهيم والمهارات، بدءاً من الحساب الأساسي مثل الجمع والطرح والضرب والقسمة، وصولاً إلى الجبر والهندسة والإحصاء والتحليل المثلثي والتفاضل والتكامل والمعادلات التفاضلية والمنطق المثلثي والإحصاء. تتميز الرياضيات أيضاً بتطبيقاتها الواسعة في العلوم الطبيعية، والهندسة، وعلوم الكمبيوتر، والاقتصاد، والإحصاء، وعلوم البيانات، والعديد من المجالات الأخرى.

تعزز المعرفة الرياضية القدرة على التفكير النقدي والتحليلي، وتعزز المهارات العقلية مثل الاستدلال الصحيح والتنظيم والترتيب والدقة. كما تعزز الرياضيات قدرات الحل المبتكرة والمنطقية للمشكلات، وتساعد في تطوير المهارات الحياتية مثل التفكير المنطقي، والصبر، والتحمل في مواجهة التحديات.

للتمتع بالمعرفة الرياضية، يمكن للأفراد البدء من مفاهيم الأساس وبناء فهم تدريجي وتنمية المهارات من خلال حل المسائل والممارسة المستمرة. بالإضافة إلى ذلك، هناك مجموعة واسعة من الموارد التعليمية المتاحة، مثل الكتب والدروس عبر الإنترنت والبرامج التعليمية والدورات، التي يمكن استخدامها لتعزيز المعرفة الرياضية وتنمية المهارات.

باختصار، المعرفة الرياضية تعتبر أساسية في العديد من المجالات وتعزز التفكير النقدي والتحليلي، ويمكن للأفراد تطويرها وتحسينها عن طريق الدراسة والممارسة المستمرة.

4.3 أهمية المعرفة الرياضية

المعرفة الرياضية تلعب دورًا حاسمًا في الرياضة على عدة مستويات. إليك بعض أهميتها:

1. فهم اللعبة: المعرفة الرياضية تساعد الرياضي على فهم اللعبة بشكل أعمق. يعرف اللاعب القواعد والاستراتيجيات والتكتيكات المطلوبة للنجاح في الرياضة التي يمارسها. يتيح له ذلك اتخاذ قرارات أفضل أثناء المباريات والتحليل المناسب للأداء.

2. تحسين الأداء الفردي: المعرفة الرياضية تساعد الرياضي في تطوير مهاراته وأدائه الفردي. فهم النظريات والمفاهيم الرياضية يمكن أن يساعد في تحسين تقنيات الحركة، وزيادة القوة والمرونة، وتحسين التوازن والتنسيق.

3. التخطيط الاستراتيجي: المعرفة الرياضية تساعد الرياضي في وضع استراتيجيات للفوز في المباريات. من خلال فهم الأرقام والإحصاءات، يمكن للرياضي تحليل أداءه وأداء المنافسين، واستخدام هذه المعلومات لاتخاذ قرارات استراتيجية ذكية خلال المنافسة.

4. التعاون والاتصال: المعرفة الرياضية تعزز التعاون والاتصال بين اللاعبين في الفرق الرياضية. عندما يتقن اللاعبون المفاهيم الرياضية المشتركة، يمكنهم التواصل والتفاهم بشكل أفضل، وتنفيذ الاستراتيجيات المشتركة، وتعزيز الأداء الجماعي.

5. حل المشكلات: المعرفة الرياضية تعزز قدرة الرياضي على حل المشكلات في سياق اللعبة. يتعلم اللاعبون كيفية تحليل المشكلات المعقدة، واستخدام النظريات الرياضية والمفاهيم للتوصل إلى حلول فعالة. هذه المهارة تعزز قدرة الرياضي على التعامل مع المواقف الصعبة واتخاذ القرارات السليمة في اللحظات الحرجة.

بشكل عام، المعرفة الرياضية تمنح الرياضي ميزة تنافسية وتعزز أدائه الشخصي وجماعي. إنها عنصر أساسي لتحقيق النجاح في الرياضة.

5.3 العلاقة بين المعرفة والرياضة

العلاقة بين المعرفة والرياضة هي علاقة مترابطة ومتبادلة. يمكن أن تكون المعرفة والرياضة متلازمتين، حيث يمكن لكل منهما أن يساعد ويستفيد من الآخر.

على صعيد المعرفة، فإن فهم ومعرفة مبادئ وقواعد الرياضة يمكن أن يساعد في تحسين الأداء وتطوير المهارات الرياضية. من خلال فهم استراتيجيات اللعبة وتكتيكاتها، يمكن للرياضيين أن يتخذوا قرارات أفضل ويعملوا بشكل أكثر ذكاء على الملعب. وتعزز المعرفة أيضًا الوعي باللياقة البدنية والصحة وتأثيرها على الأداء الرياضي.

من ناحية أخرى، يمكن أن تساهم الرياضة في تطوير المعرفة والمهارات العقلية. فعند ممارسة الرياضة، يتعلم الأشخاص الصبر والانضباط والتركيز والتحمل البدني، وهذه الصفات يمكن أن تنتقل إلى حياتهم الشخصية والمهنية. بالإضافة إلى ذلك، تشجع الرياضة على التعلم العملي والتجربة المباشرة، حيث يتعلم الأشخاص من خلال ممارسة الحركات والتفاعل مع الزملاء والمدربين.

وبشكل عام، تعمل المعرفة والرياضة معًا على تعزيز النمو الشخصي والتطور. تعزز المعرفة الفهم والتحليل، في حين تعزز الرياضة اللياقة البدنية والصحة والمهارات الحركية. وعندما يجتمع العقل والجسد في سياق الرياضة، يتحقق التوازن والتناغم بين العقل والجسد ويتم تعزيز الأداء العام والعافية.

6.3 تطبيق المعرفة في الرياضة :

تطبيق المعرفة في الرياضة يمكن أن يكون أداة قوية للرياضيين والمدربين على حد سواء. يتم استخدام التطبيقات في الرياضة لتوفير المعلومات والتحليلات المفيدة للأداء الرياضي، وتعزيز التدريب والتحسينات الشخصية، وتحقيق أهداف اللياقة البدنية. فيما يلي بعض الطرق التي يمكن أن يساعد بها تطبيق المعرفة في الرياضة:

1. مراقبة وتحليل الأداء: يمكن لتطبيق المعرفة في الرياضة تسجيل وتحليل أداء الرياضي في الوقت الحقيقي. يمكنه تتبع البيانات مثل السرعة، والمسافة، وضربات القلب، واستهلاك السعرات الحرارية، والأداء البدني العام. يمكن للرياضيين والمدربين استخدام هذه البيانات لتحديد المناطق التي يحتاجون إلى التركيز عليها وتحسينها.

2. خطط التدريب الشخصية: يمكن لتطبيق المعرفة في الرياضة توفير خطط تدريب شخصية مبنية على البيانات والأهداف الفردية. يمكن للرياضيين إدخال معلومات حول مستواهم الحالي وأهدافهم المستقبلية، وسيقوم التطبيق بتحليل هذه البيانات وتقديم خطة تدريب مخصصة تلبي احتياجاتهم.

3. المعلومات الغذائية والتغذية: يمكن لتطبيق المعرفة في الرياضة توفير معلومات غذائية مفصلة ونصائح حول التغذية الصحية. يمكن للرياضيين متابعة استهلاكهم الغذائي ومعرفة العناصر الغذائية الرئيسية التي يحتاجون إليها لتحقيق أداء مثلى وتعزيز الانتعاش الجسدي.
4. التواصل والمشاركة المجتمعية: يمكن لتطبيق المعرفة في الرياضة أن يوفر منصة للرياضيين والمدربين للتواصل والمشاركة مع بعضهم البعض. يمكن للمستخدمين مناقشة استراتيجيات التدريب، وتبادل النصائح، وتحفيز بعضهم البعض لتحقيق أهدافهم.
- تطبيق المعرفة في الرياضة يمكن أن يكون أداة قيمة لتحسين الأداء الرياضي وتحقيق الأهداف الشخصية. ومع تطور التكنولوجيا، يتم تطوير تطبيقات جديدة ومبتكرة بشكل مستمر لتلبية احتياجات الرياضيين والمدربين.

خلاصة

المعرفة في الرياضة تمثل مجموعة من المفاهيم والمهارات والمعلومات التي تساهم في تحقيق النجاح الرياضي.

والمعرفة في الرياضة تعتبر عملية مستمرة وتتطلب التدريب والممارسة المنتظمة. إن اكتساب المعرفة وتطويرها يمكن أن يساعد الرياضيين على تحسين أدائهم وتحقيق النجاح في مجالاتهم الرياضية المفضلة.

الفصل الرابع:

المنشآت الرياضية

1.3 المنشآت الرياضية في العصر القديم:

يرجع الفضل لإقامة المنشآت الرياضية إلى الإغريق حيث أنهم أول من اهتم بإقامة دورات رياضية. والتسمية الحالية للدورات الأولمبية مأخوذة عنهم إذا أقاموا عام 468 قبل الميلاد دورة رياضية في مدينة "أوليمبيا استمرت لمدة خمسة أيام اشترك فيها أعداد كثيرة من اللاعبين الإغريق الذين حضروا من مختلف المقاطعات مما أضطر المسؤولين لإقامة إنشاء عدد من الملاعب الكبيرة التي تتسع لاستيعاب للأعداد الوفيرة من المتفرجين الذين حرصوا على متابعة المباريات ومشاهدة وتشجيع الأبطال وقد أطلق على الملعب الرئيسي الكبير لفظ إستاد STADAM وكان يطلق في بداية الأمر على مضمار الجري، وفي أثناء العصر الروماني أطلق لفظ استاد على مجموعة من المنشآت الرياضية التي تضم الملاعب الآتية: (عفاف ع المنعم درويش، 1998، ص 59)

1.1.3 ملعب البنثاثون:

رياضة البنثاثون الرومانية القديمة تقابل رياضة الخماسي الحديث حاليا ولكنها كانت في ذات الوقت عبارة التنافس في خمس رياضات هي العدو الوثب العالي، قذف القرص...

2.1.3 ملعب الهيبودروم:

ويخصص هذا الملعب في عصر الرومان لسباقات الفروسية والعربات، كما كان يخص هذا الملعب أيضا لإقامة الرقصات أثناء الأعياد المختلفة والمواسم، بالإضافة لاستخدامه في التنافس بين الخطباء والشعراء.

3.1.3 البالاسترا:

هو مكان للتدريب حيث خصص لتعليم وإعداد اللاعبين وتدريبهم على الفنون الرياضية المختلفة.

4.1.3 الليونيديون:

وهو مكان معد ومخصص لاستضافة وإقامة اللاعبين والزوار من المقاطعات البعيدة المختلفة تقابله القرى الرياضية في العصر الحالي.

5.1.3 الكولوسيوم:

وهو أشهر الملاعب التاريخية القديمة الذي شيده الإمبراطور "قسباسان" فوق بحيرة صناعية بروما، ولكنه توفي قبل إتمام بناؤه واستكمل ابنه الإمبراطور تيتس بناؤها عام 80 ميلادية ويعتبر الكولوسيوم أول استاد أقيم على أسس علمية هندسية حيث روعي عند تصميمه المداخل والمخارج والملعب الرئيسي له بيضاوي الشكل أقيمت حوله مدرجات عبارة عن أربعة طوابق بلغ ارتفاعها 48 مترا تستوعب حوالي 80000 ثمانين ألف متفرج، كما الحق له به مدرسة لتعليم فنون المصارعة وتم تجميل واجهته من الخارج بمجموعة من التماثيل المصنوعة من المرمر والرخام ويعتبر عام 1890 هو بداية التقدم الحقيقي للمنشآت الرياضية التي أخذت كثير من الدول الأوروبية تطويرها على أيدي خبراء متخصصين في هذا المجال وخاصة ألمانيا، فلندا، إيطاليا ثم انتقلت تكنولوجيا التجهيزات الرياضية إلى إنجلترا وفرنسا وأمريكا ودول أخرى ويمكننا متابعة هذا التطور التكنولوجي الهائل يتبع الدورات الأولمبية المختلفة بداية بدورة ميونيخ الأولمبية 1972 حتى آخر الدورات الأولمبية الحديثة حيث نلاحظ مدى تنافس الدول في إظهار ما لديها من تقنيات حديثة متطورة في مجال المنشآت الرياضية أسوأ بباقي المجالات الحيوية الهامة لهذه الدول العظمى.

2.3 المنشآت الرياضية في العصر الحديث:

1.2.3 المدن الرياضية:

تظهر أهمية المدن الرياضية عند تنظيم دورات أو بطولات دولية أو مهرجانات شباب بالإضافة لدورها الهام في إعداد وتجهيز الفرق والمنتخبات القومية وللمدن الرياضية مواصفات ومشتلات خاصة بهما يمكن أن نوردتها فيما يلي:

- **الملعب:** يشتمل على ملعب قانوني لكرة القدم وحوله مضمار للعدو ومسافة 4 متر يحتوي على عدد من 6 حارات مع التجهيزات الخاصة لميدان مسابقة ألعاب القوى من الوثب بأنواعه القفز بالزانة، الرمي بأنواعه بالإضافة إلى مدرجات المتفرجين التي تتسع لأكثر من 25000 متفرج ومقصورة لكبار الزوار وأماكن الإعلاميين، وتستعمل المنطقة الموجودة أسفل المدرجات للخدمات المختلفة مثل المداخل والمخارج الاشتراكات وصلالات الاستقبال، غرف

التدليك ودورات المياه، ورشات لصيانة والمخازن. (عفاف ع المنعم درويش، 1998، ص 60)

2.2.3 الصالة المغطاة:

يجب ألا تقل الحلبة الموجودة في وسط الصالة المغطاة عن 45 متراً طول 27 متراً عرض، وذلك لإمكانية استغلالها في أكثر من رياضة بالإضافة لوجود مدرجات المتفرجين وتستغل المنطقة أسفل هذه المدرجات في توفير الخدمات المختلفة للاعبين والإداريين والحكام من دورات المياه والمخازن والخدمات الطبية... إلخ.

كما يجب أن تلحق بهذه الصالة الرئيسية صالة أخرى تمارس عليها، أنشطة متنوعة ومسرح وغرف الاجتماعات مع صالة أخرى تستخدم كمكان لمشاهدة التلفزيون وكفنيًا مع مختلف الخدمات الأخرى مثل المخازن وأماكن الصيانة.

3.2.3 الملاعب المفتوحة:

من الضروري توفير مجموعة من الملاعب المفتوحة داخل المدينة الرياضية وهذه الملاعب تكون أرضيتها من المسطحات الخضراء للممارسة كرة القدم، الهوكي، كرة اليد، بالإضافة لتوفير ملعب جمباز فني مفتوح، مع ملاعب مفتوحة أخرى لكرة السلة واليد والطائرة، التنس مع توفير مدرجات خاصة لكل ملعب.

4.2.3 حمام السباحة والغطس:

يجب توفير حوض السباحة أولمبي (50) 21 متراً بعمق 2.10 متر بالإضافة لحوض غطس منفصل لا تقل أبعاده عن (1215) متر بعمق متدرج يبدأ بـ 3.5 متر من جميع الجوانب حتى يصل إلى المنتصف بعمق 5.25 متر مزود بمصعد مع توفير حوض للتدريب (25×12.5 متر) وحوض آخر للإحماء قبل المسابقات مع توفير مدرجات حوض السباحة الأولمبي تستغل المنطقة الموجودة أسفلها كغرف خلع الملابس.

5.2.3 مناطق الإعاشة:

وهي مجموعة من الغرف المخصصة للنوم بحيث لا يقل عددها عن 100 غرفة مزودة بالخدمات الفندقية وتكييف هواء مركزي وصالات للاجتماعات والجلوس ومكتبة مزودة بالكتب وشرائط الموسيقى والفيديو، وكافيتيريا ومطعم رئيسي وكل ما يوفر للاعبين احتياجاتهم طول فترة إقامتهم. (عفاف ع المنعم درويش، 1998، ص 61)

6.2.3 الخدمات المركزية:

وهي المسؤولة عن توفير الخدمات العامة للمنشآت لإمدادها بالكهرباء والمياه وشبكة الصرف الصحي والاتصالات والطرق الرئيسية والفرعية الموجودة بالمدينة وأماكن انتظار السيارات والمركز التجاري والخدمات الأخرى السياحية البريدية الاستعلامات وغيرها من الخدمات.

3.3 المنشآت الرياضية:

1.3.3 تعريف المنشأة الرياضية:

هي مؤسسة عمومية إدارية تحضر مهامها في تنظيم وتسيير الممارسات الرياضية التنافسية أو الجماهيرية، وتشمل المنشأة الرياضية الملاعب التي تخص كرة القدم أو القاعات المخصصة لكرة اليد أو كرة الطائرة؛ وتشكل وظيفة الإدارة والمالية والصيانة والإصلاح الوظائف الأساسية للمنشأة الرياضية الجزائرية. (إبراهيم عبد المقصود، حسن أحمد الشافعي، 2004، ص 25)

2.3.3 تعريف المنشآت الرياضية حسب التشريع الجزائري:

ويعود مفهوم المنشآت الرياضية حسب المرسوم التنفيذي (416-91) المؤرخ في 1991/11/02 يحدد شروط إحداث المنشآت الرياضية واستغلالها، والمنشآت الرياضية التي سنتطرق إليها هي منشآت ذات الطابع العمومي والتي نتعرف على مفهومها القانوني خلال الرجوع إلى المادة 02 من القرار الوزاري المشترك والمؤرخ في 1993/02/03 المتعلق باستعمال المنشآت الرياضية العمومية لغرض الممارسات الرياضية التربوية والتنافسية الجماهيرية في

الوسط التربوي، والمقصود بالمنشآت الرياضية ذات الطابع العمومي هي كل هيكل مهيأة للنشاط الرياضي التابع لسلطة دواوين المركبات المتعددة الرياضات في الولايات والقاعات المتعددة الرياضات والملاعب التابعة لسلطة الإدارة المكلفة بالشبيبة والرياضة بالإضافة إلى هذا القرار نجد التعرض لهذا النوع من المنشآت ضمن أحكام الأمر (95-05) لا سيما المواد من 88 إلى 99 من القرار الوزاري حيث يمكن أن نفهم من خلالها أن المنشآت الرياضية العمومية هي تلك التي أنجزت بالمساهمة المالية للدولة أو الجماعات المحلية لهذه المنشآت استعمال خاص، حيث يكون تعاملها بصفة مجانية لرياضة النخبة والمستوى العالي وللتربية البدنية والرياضية وللتنظيمات الرياضية للمعاقين والمتخلفين ذهنياً ولعمليات تكوين الإطارات الرياضية التي تقوم بها المؤسسات العمومية، والمنشآت الرياضية هي كل منشأة مفتوحة للجمهور معدة خصيصاً للممارسات الرياضية والبدنية، التي تتوفر فيها الشروط التقنية والصحية والأمنية لاحتواء النشاطات الرياضية والبدنية. (المرسوم التنفيذي رقم 91/416 المؤرخ في 02 نوفمبر 1991، الجريدة الرسمية، ع 54، الصادرة بتاريخ 30 نوفمبر 1991)

3.3.3 أسس تخطيط المنشآت الرياضية:

هناك عدة مبادئ أساسية يجب مراعاتها عند التخطيط لإقامة المنشآت الرياضية من أجل الاستغلال الأمثل وأهم هذه المبادئ التي يتم وضعها في الحسبان والدراسة قبل التنفيذ فيما يلي:

أ- اختيار الموقع والمحيط:

تتوقف دراسة هذا العنصر على نوع المنشآت الرياضية المطلوب إقامتها حيث يختلف اختيار الموقع ومساحته بالنسبة لإنشاء بعض الملاعب.

من خلال هذه النظرة لاختيار أنسبها لنوع الملاعب والمنشآت المطلوبة مع مراعاة النقاط التالية:

- يراعى نمو الكثافة السكانية مستقبلاً ومعرفة المشروعات التي سوف تقام أو التوسعات المتوقعة إضافتها.

- دراسة وسائل المواصلات المختلفة للموقع الذي يستحسن أن يكون قريبا ما أمكن من المدينة أو القرية مع كثرة وسهولة المواصلات المختلفة إليه مباشرة.
- ضرورة أن تكون جميع الطرق المؤدية إلى الموقع ممهدة تمهيدا جيدا ومضاءة، سواء بالنسبة لطرق الوصول أو الدخول والخروج من الملعب وجميع الطرق المحيطة بالملاعب حرصا على سلامة وراحة اللاعبين والحكام والجماهير ورجال الإعلام وغيرهم.

ب- التجانس الوظيفي للملاعب والوحدات:

- يجب أن تكون وحدات خلع الملابس ودورات المياه والحمامات قريبة من أماكن اللعب.
- يجب أن تكون جميع الملاعب مفتوحة سواء ذات المسطحات الخضراء أو الأرضيات الصلبة حتى يسهل صيانة أرضياتها والتحكم في إدارتها.
- يجب أن تكون مباني الإدارة متقاربة وسهلة الاتصال ببعضها البعض. (د. عصام بدوي، 2000، ص 35)

ج- عزل العوامل غير المرغوب فيها:

- لابد من عزل أماكن الجمهور (المتفرجين) عن أرضيات الملاعب، حتى لا يتسبب بعضهم في عرقلة سير اللعب.
- يراعى تخصيص أماكن محددة لرجال الصحافة والإعلام، تكفي لوضع الأدوات والأجهزة الفنية، حتى يتسنى لهم أداء أعمالهم بكفاءة وسهولة.

د- عوامل السلامة والأمن للملاعب:

- يجب أن تكون هناك مساحات كافية من جميع الجهات المحيطة، حتى لا يتعرض اللاعبين أثناء اندفاعهم خارجها لإصابات.
- يجب أن تكون جميع أدوات صيانة الملاعب والأدوات الرياضية، بعيدة تماما عن أرض الملعب خاصة في الأماكن التي يشغلها.

هـ- الصحة العمومية:

- يجب أن يتناسب عدد دورات المياه بالنسبة لعدد المترددين على المنشأة الرياضية، مع العناية التامة بالنظافة اليومية والصيانة الدورية.

- يجب العناية المنتظمة بتسوية أرضيات الملاعب ونظافتها وعدم وجود فوارغ مثل غطاء زجاجات المياه الغازية أو بعض الحفر حتى لو كانت بسيطة لكي لا يتعرض اللاعبون للأضرار.

و- نواحي الإشراف:

يجب أن تكون حجرات وأماكن الإشراف سهلة الاتصال بجميع ميادين النشاط داخل المنشأة ولذلك يفضل دائماً أن تكون منافذ الإشراف واجهاتها من الزجاج وأن تطل على الملاعب مباشرة.

ز- الاستغلال الأمثل:

يعتبر هذا العنصر هو القاعدة الذهبية في تصميم المنشآت الرياضية، حتى يمكن الاستفادة ما أمكن من مساحة وظروف الموقع، لتقسيم مساحته إلى أكثر من ميدان للنشاط الرياضي مع استعمال أجود الأصناف والخامات، والبحث عن أجود أنواع الأرضيات للملاعب حتى تتحمل الضغط المستمر عليها ومساعدة اللاعبين في الأداء الحركي المريح.

ح- الناحية الجمالية:

يجب توزيع الملاعب والمباني على مساحة الأراضي بشكل متناسق مع مراعاة الناحية الجمالية في التصميم والاهتمام بألوان طلاء المنشآت بطريقة مقبولة ومتقاربة وجذابة. (د. عصام بدوي، 2000، ص 36)

ط- الناحية الاقتصادية:

يجب أن يكون الاقتصاد في تكاليف الإنشاء والتجهيز للموقع عاملاً على فقد المنشأة الرياضية لقيمتها الحيوية، لذلك ينبغي وضع خطة التنمية حسب الميزانية المخصصة للمشروع.

ي- توقع التوسع مستقبلاً:

بعد أن وضعنا العناصر الأساسية التي يجب مراعاتها عند تخطيط وإنشاء الملاعب والمدن الرياضية يتبقى علينا مراعاة هذا العنصر الهام، لذلك يجب مراعاة عمليات التطوير المستمرة في تكنولوجيا التجهيزات الرياضية وتعديل القوانين الرياضية للألعاب المختلفة.

ك- مسايرة التطور:

يجب أن تكون المنشأة مسايرة للتطورات المعاصرة بحيث يستفاد عند تصميم المنشأة وإقامتها بأحدث المنجزات العالمية من المنشأة الرياضية التي تتصف بالقدرة الكبيرة من التطور الذي وصل إليه العالم.

ل- الصيانة:

من أهم العوامل الاقتصادية للمنشأة، فالتخطيط السليم لصيانة المنشأة ومرافقها يمكن من استغلالها لسنوات أطول وهي على نفس الشكل الذي أنشأت عليه هذه المنشأة، وقد تكون الصيانة (يومية أسبوعية شهرية سنوية).

4.3 إدارة المنشآت الرياضية:

1.4.3 الاعتبارات الضرورية في تصميم المنشأة الرياضية:

هناك العديد من العناصر التي يجب أن تراعى عند تصميم المنشأة الرياضية والشروع في العمليات الخاصة بالتسهيلات والإمكانات الرياضية الخاصة به نذكر منها ما يلي: (د. مفتي إبراهيم حمادة، 1999، ص 153)

- 1- احتياجات المستخدمين له حيث يجب أن تصمم المنشآت الرياضية طبقاً لطبيعة استخدامها من جانب المستخدمين، كما يجب أو توضع متطلبات الاتحاد الدولي في الاعتبار.
- 2- يجب أو يوضع أمام المهندسين الذين سوف يصممون المنشأة الرياضية التفاصيل الكاملة باستخدامها مثل طبيعة أرضية المنشأة، ومتطلبات الإضاءة، ومتطلبات نظام الصوت، وطبيعة الاستخدامات المتعددة للحجرات والقاعات وللتخزين وحجرات الملابس، ومساحات الممارسة الرياضية.

3- على هؤلاء الذين سوف يديرون المنشأة الرياضية أن يخططوا جيدا لكيفية إدارته، وتحقيق أفضل استخدام له وعمليات النظافة وركن السيارات وأساليب إزالة الفضلات والنفايات، وأن يضعوا في الاعتبار استخدامات المنشأة من جانب المعاقين كما أن عليهم أن يحددوا الخدمات المطلوبة للمشاهدين به.

4- يجب أن يوضع في الاعتبار كيفية وصول كل من المتفرجين والمستخدمين والعاملين إلى المنشأ الرياضي.

2.4.3 الاعتبارات الضرورية في بناء المنشأة الرياضية:

- يجب بناء المنشأة الرياضية على أساس أنه سيستخدم على المدى الطويل أن بناءه من خلال ذلك قد يكلف أكثر، ولكنه سوف يوفر كثيرا في المستقبل الأدوات ومواد البناء الجيدة التي تستخدم في المبنى سوف توفر كثيرا على المدى الطويل كما أن استخدامها سيكون أفضل.

- يجب أن يوضع في الاعتبار المواد المتاحة حيث سيؤثر ذلك في الوفاء بتكاليف البناء.

- إذا ما كان المنشأ الرياضي سوف يستخدم في مسابقات دولية فيجب مراعاة أن تكون مواصفات البناء منفذة طبقا للقواعد التي تصنعها الاتحادات الدولية. (د. مفتي إبراهيم حمادة، 1999، ص 154)

3.4.3 الاعتبارات الضرورية في استخدامات المنشأة الرياضية:

عند بداية تصميم المنشأة الرياضية يجب أن يوضع تصور لما سيكون عليه المبنى من حيث ما يلي:

- عدد الأفراد الذين سيعملون به وعمل كل منهم.
- تكاليف الانتفاع، وصيانته، والحفاظ عليه، وإجراءات الأمن.
- عدد الساعات التي سوف يستخدم خلالها.
- ما هي الأنشطة الأخرى التي يمكن استغلال المنشأ الرياضي فيها بجانب الاستخدامات الرياضية (حفلات الاستقبال، والاجتماعات، مكتبة ...) يجب أن تتمشى استخدامات

- المنشأة الرياضية مع اتجاهات المجتمع وأن تكون استخدامات أدواته وأجهزته ومبانيه آمنة وجذابة.
- يجب أن تدار المنشأة الرياضية بأسلوب يضمن دخل مادي يعوض التكاليف صيانتها استهلاكاته وذلك من خلال وضع السياسات وتكاليف الاستخدام.
- تكاليف عمالة المنشأة الرياضية تعتبر هي أكبر المصروفات الجارية، يجب التأكد من تغطيتها مع المحافظة على كفاءة العمل، والأدوات والأجهزة.
- ضرورة وضع موز لعمليات المنشأة الرياضية وتعديله عند اللزوم مثل رسم الأرضيات مراسم الاستخدام، وقوائم الأدوات الرياضية وكيفية استخدامها وواجبات عامة للعاملين به، ومسؤوليات العاملين في حالة الطوارئ ومتطلبات إدارة المبنى.
- وضع نظم العمل واستغلال المنشأة الرياضية مثل السيطرة على الجوانب المالية والتقارير وتأمين المبنى ضد الحرائق والسرقات وتدريب العاملين وموز للسياسات.
- وضع خطة مادية لموارد الإحلال والتجديد.

5.3 خصائص المنشآت الرياضية:

لاعتبار منشأة أنها رياضية لا بد أن تتوفر على العنصرين التاليين:

- أن تكون مفتوحة للجمهور: ويقصد من ذلك عدم الاستعمال على فئة معينة من الناس، وأن تكون المنشأة مفتوحة للجميع، فهي ذات استعمال مشترك بين جميع الناس سواء تعلق الأمر بالرياضيين أو المتفرجين أو غير ذلك من الناس.
- أن تكون المنشأة معدة للممارسة البدنية والرياضية أو الترفيهية: يجب أن تكون المهمة الرئيسية والأساسية لهذه المنشأة هو أن تمارس فيها النشاطات البدنية والرياضية وأما النشاطات الترفيهية وإما النشاطين معا.

وباعتبار المنشأة معدة خصيصا لمثل هذه الممارسات لا يمنع من إمكانية أن تمارس فيها بصفة تبعية أو عرضية نشاطات أخرى غير الممارسات الرياضية والبدنية بمختلف أشكالها كأن تكون نشاطات ثقافية أو عروض اجتماعية أو تظاهرات ذات طابع سياسي قصد جعل المنشآت ذات مردودية أحسن، وممارسة هذه النشاطات لا يغير من كون المنشآت تمارس فيها

بصفة تبعية منشآت رياضية فالمهم هو أنها مفتوحة للجمهور ومعدة خصيصا للممارسات البدنية والرياضية بمختلف أشكالها وأن النشاطات الأخرى تمارس بصفة عرضية أو تبعية. (المرسوم التنفيذي رقم (91-416) المؤرخ في 2-11-91)

6.3 أسس تخطيط المنشآت الرياضية:

هناك عدة مبادئ أساسية يجب مراعاتها عند التخطيط لإقامة النوادي ومراكز التدريب والاستادات والقرى الرياضية من أجل الاستغلال الأمثل وضمان فاعلية وسهولة وسلامة استعمالها حتى تحقق الهدف التي أنشئت من أجله، ونبين أهم هذه المبادئ التي ينبغي وضعها من الحساب والدراسة قبل التنفيذ فيما يلي: (حسن أحمد الشافعي، 2004، ص 18)

1.6.3 اختيار الموقع:

يتوقف دراسة هذا العنصر على نوع المنشأة الرياضية المطلوبة إقامتها، حيث يختلف اختيار الموقع ومساحته بالنسبة لإنشاء بعض الملاعب الصغيرة عن مراكز تدريب الناشئين وعن المجتمعات الرياضية بالولايات والمدن الكبيرة ويراعي في ذلك الحجم، الكثافة السكانية والطلب الاجتماعي والرياضي للممارسة، ويفضل اختيار الموقع الذي يبعد عن المناطق السكانية بمسافة أقل عن (04 كيلومترات) بالنسبة للشباب (02 كيلومتر) بالنسبة للأطفال حتى يسهل إنشاء شبكة من المواصلات السريعة تتجه من جميع أطراف المدينة إلى الملاعب أو يمكن قطع المسافة سيرا على الأقدام.

2.6.3 وسائل المواصلات:

والتي يستحسن أن تكون المنشأة الرياضية قريبة من المدينة أو القرية بالنسبة لاختيار موقع الملعب والمدن الرياضية ويجب دراسة أقصى حد لضبط حركة المرور والتنقل في أيام المباريات الرسمية حتى تتمكن توفير وسائل النقل للمشاهدين من وإلى الملعب في أقل وقت ممكن.

3.6.3 التجانب الوظيفي للملاعب والوحدات:

أ- إن وحدات نزع الملابس ودوريات المياه والحمامات قريبة من أماكن اللعب.

ب- يجب أن تكون جميع الملاعب بجوار بعضها البعض حتى يسهل صيانتها.

7.3 إمكانات المنشآت الرياضية:

الإمكانات في المنشآت الرياضية هي كل ما يمكن أن يساهم في تحقيق هدف من أهداف هذه الأخيرة من تسهيلات وملاعب وأجهزة وأدوات وميزانية وظروف مناخية وجغرافية ومعلومات وإطارات متخصصة متبعين الأسلوب العلمي للإدارة بجميع عناصرها من أجل تحقيق تلك الأهداف، وتلعب الإمكانات دوراً كبيراً في سير المنشآت الرياضية وتساهم في تطويرها وتعمل على تحقيق أهدافها التي من بينها: (عفاف ع المنعم درويش، 1998، ص 108)

- الإسهام في عملية تربية الشباب وتكوينه والعمل على رفع مستواه من خلال توفير الوسائل اللازمة والظروف الأساسية التي تساعد على تطويره.
- المساعدة على نشر الروح الرياضية وذلك بفسح المجال لأقصى عدد ممكن من المواطنين لممارسة النشاطات البدنية والرياضية.
- تكوين الرياضيين وكذا مستخدمي التأطير وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم.
- استقبال الرياضيين من المنتخبات المحلية والجهوية والوطنية ووضع الوسائل الضرورية تحت تصرفه.

1.7.3 أنواع الإمكانات في المجال الرياضي على النحو التالي:

أ- الإمكانات البشرية:

وهي المحرك الرئيسي للمنشآت الرياضية أو لأي منشأة، فغياب العنصر البشري يعني عدم جدوى تلك المنشآت، وتنقسم هي الأخرى إلى أقسام: (عفاف ع المنعم درويش، 1998، ص 109)

- **الممارسون:** قد يكونون لاعبين في منافسة معينة أو تلاميذ يمارسون الرياضة المدرسية، أوكل شخص يكمن سبب تواجده داخل المنشأة في ممارسة إحدى نشاطات البدنية والرياضية، هؤلاء تختلف بطبيعة الحال أجناسهم وأعمارهم وحتى الأهداف التي يصبون إلى

تحقيقها، فهناك مثلاً من يمارس هذه النشاطات من أجل تقوية الجسم والحفاظ على اللياقة البدنية، وهناك من يمارسها بدافع وطني.

- **المنفذون:** وهم كل من يعمل في الجانب التطبيقي للرياضة أي كل من يقوم بتنفيذ البرامج الرياضية من المدربين ومعلمين وقاد.
- **الفنيون:** وهم مجموعة من الأخصائيين في مجالات الرياضة، وتتمثل هذه المجموعة في: المدير، مدير إدارة الموارد البشرية المسير المالي، الموظفون، الإداريين، الطبيب.
- **العمال المهنيين:** وهم مجموعة العمال داخل المنشآت والملاعب تتطلب مهامهم الجهد العضلي أكثر من الذهني ومن بينهم أعوان الأمن، عمال الصيانة، عمال النظافة، عمال الكهرباء.

ب-الإمكانات المادية:

وهي مجموعة من الأماكن والأجهزة والمعدات المخصصة لممارسة مختلف أنواع النشاطات البدنية والرياضية وتنقسم بدورها إلى:

- **أماكن الممارسة:** وتتمثل في: الملاعب، القاعات المسابح، المضامير ... ويجب أن تتوفر هذه الأماكن على شروط معينة وأن تكون وفق مقاييس محددة.
- **المنشآت:** وهي الواقع المادي الذي يحتوي على أماكن الممارسة مثل: المدن الرياضية، كليات ومعاهد التربية البدنية والرياضية، المركبات الرياضية.
- **الأجهزة والمعدات:** وتتمثل في كل الوسائل والأدوات الضرورية في ممارسة أنواع الرياضات كالأثقال في رياضة رفع الأثقال والدراجات في رياضة سباق الدراجات...الخ، ومن جانب آخر هناك المعدات والتجهيزات الرياضية لتسيير المنشآت الرياضية منها اللازمة في الإدارة كالمكاتب وأجهزة الإعلام الآلي والوثائق وغيرها، ومنها اللازمة في أماكن الممارسة كالألبسة والأحذية الرياضية وأدوات الصيانة وعلب الإسعاف مثلاً

ج-إمكانات التمويل:

تحتاج كل من الإمكانات المادية والبشرية إلى رأسمال حتى تتمكن من تحقيق الأهداف التي تصبو إليها. ويختلف حجم الأموال حسب طبيعة وحجم المشروع الرياضي المطلوب إنجازه

والمنشأة الرياضية المراد تسييرها، فرأس المال عبارة عن سيولة نقدية في شكل ميزانية تتفق في الرواتب الشهرية والمكافآت المالية، وكل الأجهزة والمعدات والمتطلبات الضرورية الواجب توافرها من أجل ممارسة النشاطات الرياضي.

ونظراً إلى أهمية الأموال باعتبارها أحد العوامل الأساسية الواجب توافرها في تسيير المنشآت الرياضية فإنها تتمتع بخصائص من بينها:

- رأس المال عنصر صنعه الإنسان من أجل تلبية حاجياته المختلفة.
- رأس المال عنصر مؤقت لأنه قابل للاستهلاك.
- يحتاج رأس المال إلى الصيانة والتجديد بصفة دائمة، وهو قابل للزيادة أو النقصان حسب عوامل استغلاله، فالاستثمار في رأس المال بشكل سليم يؤدي إلى تزايد مما يساعد على نمو المنشآت الرياضية واتساع مجالات نشاطاتها ونموها بشكل أفضل. (عفاف ع المنعم درويش، 1998، ص 110-111)

د- الإمكانيات الطبيعية:

يقصد بها كل الموارد التي تساعد في ممارسة النشاطات الرياضية لكنها لا تدخل ضمن الإمكانيات المادية كون هذه الأخيرة هي من صنع الإنسان كالأجهزة والمعدات وغيرها، أمّا الإمكانيات الطبيعية فهي من صنع الخالق - عز وجل - ونجد منها: الجبال، الصحراء، البحار إذ يستعمل كل مورد منها في ممارسة رياضة معينة مثال: البحار تستعمل لممارسة رياضة القوارب الشراعية والجبال في رياضة التسلق، على ضوء ما سبق فإننا نجد أن الإمكانيات الطبيعية تتمتع بخصائص من بينها:

- الإمكانيات الطبيعية هبة من الله - سبحانه وتعالى - ولا تحتاج في بعض الحالات إلّا إلى أشغال يقوم بها الإنسان حتى تتناسب جيداً مع ما سيمارس من رياضة داخلها.
- الإمكانيات الطبيعية.
- على عكس الرأس مال غير قابلة للهلاك، وخاصة مع توفير بعض الحماية لها.

هـ- إمكانات المعلومات:

يساعد هذا النوع من الإمكانيات على حسن استغلال وسير الإمكانيات السابقة إذ نجد أن نجاح المنافسات الرياضية يتوقف بشكل كبير على ما توفره المنشآت الرياضية من معلومات مختلفة وهي كثيرة من بينها: (عفاف ع المنعم درويش، 1998، ص 112)

- معلومات حول أماكن ممارسة النشاطات الرياضية.
 - معلومات حول الأدوات والأجهزة المستخدمة في تلك النشاطات.
 - معلومات فنية حول المهارات الموجودة لدى اللاعبين.
 - معلومات إدارية حول التنظيم والتخطيط.
 - معلومات حول أمن وسلامة الأجهزة والمعدات والمنشآت في حد ذاتها.
 - معلومات خاصة بالأرقام والنتائج عند وجود منافسات.
- يعتبر هذا النوع من الإمكانيات ذو أهمية كبرى في تطوير مجال الرياضة عموماً حيث نجد أنه:

- كلما توافرت المعلومات بحجم أكبر كلما سهل ذلك من مهام الإداريين والمسؤولين.
 - لا يمكن تحقيق الأهداف إلا بتوافر معلومات عنها، مما يوصل إلى مستويات عليا.
 - كلما كانت هناك دراية بالمعلومات كان هناك استخدام أمثل للإمكانيات الأخرى.
- أما مصادر المعلومات فهي مختلفة وعديدة وقد زادت مع التطور التكنولوجي ونجد منها:

- الهاتف والفاكس.
- الأقمار الصناعية.
- أجهزة التلفزيون والإذاعة.
- أجهزة الإعلام الآلي.
- شبكات المعلومات INTERNET.
- الوثائق والسجلات الإدارية.

- البحوث والدراسات في المجال الرياضي.

2.7.3 أهمية الإمكانيات في التربية الرياضية:

لا شك أن توفير الإمكانيات وحسن استخدامها يعتبر أمراً حتمياً لا غنى عنه بالإضافة إلى أنها أحد العوامل المؤثرة في تقدم الدول وتطورها لما لها من أثر استثماري في تنمية طاقات الأفراد والجماعات، ويظهر ذلك واضحاً في مجال التربية البدنية والرياضية حيث يؤثر الإمكانيات بمختلف أنواعها في نجاح أنشطتها وتحقيق أهدافها.

ويمكننا التعرف على أهمية الإمكانيات في هذا المجال على النحو التالي: (عفاف ع المنعم درويش، 1998، ص 24)

- توافر الإمكانيات يعد أحد العناصر الأساسية المؤثرة في نجاح فعالية العملية التعليمية حيث لا غنى عن وجود أبنائه وملاعب وأدوات رياضية مدرسية.
- إن تفريخ صفوف متتالية من الناشئين للانضمام للفرق الرياضية ذات المستوى العالي، والفرق القومية في مختلف الرياضات لا يمكن أن يتم دون توافر الإمكانيات المادية والبشرية الخاصة بهذا المجال.
- إن البرامج المختلفة لأغراض التربية الرياضية تضعف ولا يمكن لها أن تحقق أهدافها كاملاً في غياب الإمكانيات.
- يعد توافر الإمكانيات وحسن استخدامها على المستوى القومي خاصة في مجال الإعلام الرياضي من العوامل البالغة التأثير على المشاهدين لتنمية مختلف الجوانب الثقافية الرياضية مما يزيد بصورة أخرى من الشعور بالانتماء للوطن.
- إن توافرت الإمكانيات الخاصة بتقديم المهارات الرياضية وخاصة الصعبة بطريقة وصورة بسيطة سلسلة تعلق بذهن المتدرب وتساعد للوصول إلى مرحلة الثبات والإتقان والأداء الآلي بصورة أقرب إلى المثالية مما يساعد في رفع مستوى الأداء.
- إن تواجد الإمكانيات يوفر الجهد لكل من اللاعب والمدرّب والتلميذ والمعلم حيث توافر الإمكانيات والأدوات الرياضية وغيرها من مختلف الإمكانيات سواء في أماكن التدريب أو

المدارس أو ما إلى غير ذلك يؤثر في جذب التلاميذ وغيرهم نحو ممارسة مختلف الأنشطة الرياضية.

- توافر وتنوع الإمكانيات وخاصة الأجهزة والأدوات يقلل من شعور الممارسين بالملل.
- إن توافر الإمكانيات خاصة في المناطق الشعبية (كالساحات الشعبية، مراكز الشباب) يحد من المظاهر السلوكية غير المرغوب فيها والتي تتنافى مع القيم الأخلاقية والعادات والتقاليد الاجتماعية في مختلف بلدان العالم.
- إن توافر الإمكانيات يؤثر بالإيجاب في نشر التربية الرياضية والتعريف بأهميتها ويرغب مختلف فئات الشعب الإقبال على ممارستها.
- إن توافر الإمكانيات في مختلف المجالات ومنها التربية البدنية والرياضية يساعد الحكومة نحو تحقيق أهدافها العامة. (حسن أحمد الشافعي، ص 51)
- إن توفير الإمكانيات عالية المستوى سواء كانت مادية أو بشرية له الأثر الكبير في الارتقاء بالمستوى الرياضي للممارسين سواء من الناحية المهارية أو الخططية.
- يعد توفير الإمكانيات وحسن استخدامها سواء في المؤسسات الاجتماعية العامة أو الإبداعية العقابية له دوره الفعال في مساعدة هذه المؤسسات على ممارسة نزلاتها لمختلف الأنشطة الرياضية مما يساهم في تحقيقها لأهدافها التي أنشأت من أجلها.

3.7.3 مبادئ الإمكانيات الرياضية:

إن مبادئ التخطيط على جانب كبير من الأهمية إذا كان هدف الإنشاء هو توفير أماكن ذات فعالية للتعليم أو التدريب وفيما يلي بعض تلك المبادئ التي يمكن أن يستفيد منها مسؤولي الإدارة والمهندسون المعماريون في تطوير أساليب إنشاء أماكن التربية البدنية والرياضية، يجب أن يشارك في التخطيط المبدئي كل الأشخاص الذين يعملون أو يستفيدون من الإمكانيات الرياضية في عملهم، إن أي برنامج رياضي يحتاج لبعض المواقع التعليمية الأساسية.

4.7.3 مزايا دراسة امكانات المنشأة الرياضية:

إن التعرف على المزايا والأهداف الممكن تحقيقها من دراسة إمكانات المنشآت الرياضية يمكن إجمالها فيما يلي: (عفاف ع المنعم درويش، 1998، ص 27)

أ- الوصول إلى أفضل الطرق والوسائل لعمل المنشأة:

حيث أن الدراسة تمكننا من تطوير أداء المنشأة بما يسمح برفع مستوى كفاءتها الفنية والإدارية بما يسهم في تقديم خدمات أفضل في شكل أنشطة وأهداف تحققها.

ب- اختيار أفضل للتقييم التنظيمي للمنشأة:

إن دراسة الإمكانيات يتبعه بالضرورة دراسة للتوليفة المثالية للصفة والميزات والأهداف الخاصة بالمنشأة إذ يمكن من خلالها الوصول إلى البدائل الممكنة للتصميم التنظيمي والذي يحقق مرونة تساعد المنشأة في تقديم أنشطتها بدرجة عالية من الكفاءة.

ج- زيادة حماس العاملين بالمنشأة:

إن هذا الأمر ضروري بالغ الأهمية، فإن دراسة المنشآت الرياضية تساعد في البحث عن سلوك ودوافع الأفراد المكونين لهذه المنشأة وعلى ذلك يمكننا من الإجابة على السؤال التالي، لماذا يتصرف الأفراد بصورة معينة، وهناك حكمة تقول إنه يمكنك أن تقود حصانا إلى الماء، ولكنك لا تستطيع أن ترغمه عن شرب الماء، وهذا ينطبق على الإنسان لذا فإن دراسة الإمكانيات والموارد تزودنا بالعوامل المختلفة والأسباب التي من شأنها زيادة حماس العاملين بالمنشأة للاستفادة الكاملة والسليمة منهم.

د - الإشباع الأفضل للحاجات الإنسانية:

إن دراسة الإمكانيات المتاحة في المنشآت تساعد في التعرف على كيفية تحقيق هذا الإشباع بأفضل الطرق والصور وبالتالي يتحقق الإشباع بأقل جهد ممكن وأقل تكلفة.

هـ- تطوير مختلف ألوان الممارسة الرياضية:

من خلال دراسة الإمكانيات والموارد التي يمكن التواصل إلى أفضل أنواع الأنشطة سواء التي يقبل عليها الأفراد والارتقاء بهذه الأنشطة والوصول بلاعبها إلى رياضة المستويات العليا سعيا لتحقيق البطولة بالإضافة للتعرف على نواحي الضعف وتدعيمها ونواحي القوة وتعميمها.

و- زيادة أعداد الممارسين:

مما لا شك فيه أن دراسة الإمكانيات المختلفة. في المنشأة الرياضية يصنع أيدي المسؤولين على نواحي النقص، مما يدفعهم لاستكمالها والتوسع في إقامتها وتوفيرها مما يتيح الفرصة الأكبر عدد ممكن من الأفراد للاستمتاع بالمشاركة في مختلف الأنشطة الرياضية.

ز- استخدام أفضل الموارد المتاحة:

إن الحجم المتاح من الموارد المجتمع معين أقل عادة من حاجات أفراد هذا المجتمع ومن خلال دراسة الإمكانيات يمكن الوصول إلى الاستخدام الأمثل لموارد المجتمع بما يحقق أقصى إشباع للمواطنين.

ح- تحقيق أفضل الأهداف:

إن المحصلة النهائية لجميع المزايا السابقة والتي تحقق من دراسة الموارد والإمكانات هي الوصول إلى أفضل الطرق فعالية في مساعدة المنشآت على تحقيق وإنجاز الأهداف التي أنشئت من أجلها ألا وهي الإشباع الأفضل للحاجات الإنسانية للمواطنين بأقل جهد.

8.3 أمن المنشآت الرياضية:

يواجه المجتمع الدولي اليوم حالة غير مسبقة من التحديات المتواصلة والمتغيرات العصرية والحضرية السريعة في ظل عصر تسيطر عليه قيم ومبادئ العولمة، والتي قد تسبب هذه الحالة حدوث أزمات أمنية دولية مختلفة، مما يؤثر على النظام الدولي بأكمله.

وتواجه المنشآت الحيوية بصفة عامة والرياضية بصفة خاصة العديد من التحديات الأمنية التي تأثر في قدرتها على مواكبة التطورات الأمر الذي يتطلب منها التكيف مع التغيرات البيئية السريعة والتي تخلق أزمة حقيقية يجب التعامل معها من خلال إدارة الأزمات. ولكي تستطيع المنشآت التعامل مع الأزمات الأمنية-والتي هي محل موضوع الدراسة-يجب أن تمتلك إستراتيجيات واضحة المعالم تساعد على إدارة الأزمات المختلفة بشكل ناجح وفعال.

وتعتبر الأحداث الرياضية ظاهرة ذات أهمية كبرى في العالم المعاصر، ففي العقدين الماضيين، أصبحت الأحداث الرياضية من المناسبات العالمية ذات الأهمية الاقتصادية

والسياسية والإجتماعية على المستوى العالمي، كما أن الأحداث الرياضية الضخمة مثل دورة الألعاب الأولمبية وكأس العالم لكرة القدم هي محل نظر عالمي بالنسبة للدولة المضيفة، ولا يقتصر هذا على الإقبال الجماهيري واسع النطاق فقط على هذه الأحداث ولكنها تجذب أيضاً وسائل الإعلام وكبار الشخصيات والسياسيين من مختلف دول العالم. واليوم الأحداث الرياضية ليست تمثل فقط لقاءات إجتماعية وثقافية هائلة لكنها أيضاً عامل جذب للشركات التجارية الكبرى، وهي تؤثر أيضاً تأثيراً مباشراً للدولة المضيفة على التجديد الحضري والمكانة الدولية. (الخضيرى، محسن أحمد، 2003، ص 19)

وعلى هذا يجب على الحكومات المحلية:

- تيسير الامتثال للحد الأدنى من الأمن والالتزامات التعاقدية لمعايير السلامة للمنشآت الرياضية.
- تسهيل الامتثال للمتطلبات التنظيمية للحفاظ على أمن المنشآت الرياضية. - تجنب تعرض المنشآت إلى الأعمال الإرهابية والإجرامية العنيفة.
- التعافي من الخسائر المادية والغرامات التنظيمية وتلف المعدات أو المنتجات أو انقطاع الأعمال.
- تعزيز الشفافية والمصادقية مع الإعلام والمشاهدين والمجتمع وجميع أصحاب المصلحة. وضع الخطط والسياسات والاستراتيجيات لإدارة الأزمات الرياضية.

1.8.3 مهددات أمن المنشآت الرياضية:

تنقسم المهددات التي تتعرض لها المنشآت الرياضية إلى طبيعية وبشرية:

- **المهددات الطبيعية:** وهي "التي تنشأ عن ظاهري فيزيائية جيولوجية مناخية مثل الزلازل والفيضانات، والسيول، وعند حدوثها تكون الآثار مدمرة على المنشآت والملاعب الرياضية وتدخل في إطار معالجة الدول لها من خلال خطة إدارة الأزمات والطوارئ حيث تتضمن تدابير احتياطية ووقائية للتقليل بقدر الإمكان من الخسائر البشرية والمادية ويختلف هذا الأمر من دولة لأخرى حسب الظروف الطبيعية"

■ المهددات البشرية: تنقسم إلى مهددات عمدية وغير عمدية:

- **المهددات العمدية:** ويشكل هذا النوع من المهددات الخطر الأعظم على المنشآت الرياضية الهامة، ومن أهمها الشغب والأعمال والتهديدات الإرهابية، وجرائم الاعتداء على المال، وجرائم الاعتداء على النفس وجرائم الفساد، وجرائم أخرى.
- **المهددات غير العمدية:** "وهي مهددات تتجم عن الإهمال أو الرعونة أو الطيش مثال ذلك إهمال الفنيين في تغطية وعزل الأسلاك الكهربائية المستخدمة في إضاءة حمام السباحة الأمر الذي قد يترتب عليه صعق من يستخدم المسبح، وكذلك الحال إذا أهمل الفنيون صيانة السيارات المشتركة في السباق، فقد يؤدي ذلك إلى وقوع حوادث دامية لمن يستخدم هذه السيارات. أيضاً نوع من أنواع الإهمال بأن تقوم إدارة المنشأة الرياضية ببيع تذاكر دخول للمباريات أكثر من قدرة المنشأة الاستيعابية، مما قد يؤدي إلى تكديس المشاهدين وهذا قد يؤدي إلى انهيار المدرجات". وعموماً تنتج المهددات غير العمدية من:
- **الإهمال واللامبالاة:** ويقصد به الفعل الذي يقوم به الشخص بوعي وإدراك وعن حسن نية وهو يتوقع حصول ضرر ما.
- **قلة الاحتراز:** ويقصد به كأن لا يتخذ الشخص من مصدر الخطر الإجراءات التي تحول دون وقوع الضرر.
- **عدم الالتزام بالقوانين والأنظمة:** كأن تقوم إدارة المنشآت ببيع تذاكر بمقدار أكبر من قدرة المنشآت الاستيعابية.

2.8.3 التهديدات الأمنية للمنشآت الرياضية:

رأينا فيما سبق، المهددات الرئيسية للمنشآت الرياضية والتي يأتي أخطرها المهددات البشرية العمدية والتي تعتبر من أهم التهديدات الأمنية للمنشآت. وهناك من حدد ثلاثة تحديات أمنية رئيسية للمنشآت الرياضية وهما المخاطر الإرهابية، وعنف وشغب الملاعب، والجريمة المرتبطة بالفقر في المناطق الحضرية.

أ- المخاطر الإرهابية:

ينظر إليها على أنها قضية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالسياسة الإقليمية والعالمية، حيث أصبحت من أهم القضايا الأمنية للمنشآت الرياضية، والتي تؤثر تأثيراً مباشراً على الأمن الرياضي وأمن المنشآت وأمن الأحداث الرياضية، ونتيجة لذلك، اهتمت جميع الدول بتوفير الأمن للمنشآت والأحداث الرياضية من خطر التهديدات الإرهابية من خلال وضع الخطط الأمنية والإستراتيجيات لتأمين الأحداث الرياضية.

بالإضافة إلى العمل على توفير الأموال اللازمة لتأمين المنشآت والأحداث الرياضية، فعلى سبيل المثال، فإن أكبر عملية أمنية في تاريخ كندا تكون من خلال تأمين دورة الألعاب الأولمبية الشتوية بفانكوفر عام 2010 حيث حشدت عشرات الآلاف من الأفراد والجنود والمعدات العسكرية من أجل تأمين هذه الدورة، كما أن حكومة جنوب أفريقيا اعتمدت تدابير أمنية حديثة غير معتمدة من قبل مثل طائرات بدون طيار والإستعانة بخبراء المفرقات من أجل حماية وتأمين تصفيات كأس العالم.

ب- شغب الملاعب:

لا يزال شغب الملاعب والعنف المرتبط بالمشاهد يشكل بؤرة أمنية كبيرة على المنشآت الرياضية حالياً ومستقبلاً. وتعتبر ظاهرة شغب الملاعب ظاهرة إجتماعية ترجع إلى بداية الستينيات وهي تتضمن أشكالاً خاصة من أشكال الصراع.

ويعرف الشغب على أنه "سلوك عدواني يوجه الفرد عدوانيته نحو الآخرين، والمنشآت والممتلكات الفردية والحكومية على السواء، إما بإطلاق ألفاظ السباب أو الإستهجان أو السخرية أو بالتخريب والنشوية أو التدمير".

وهي أيضاً مجموعة الأنماط السلوكية الإنفعالية التي تصدر عن الفرد أو الجماعة تحت ظروف معينة والتي تتصف بأنها خارجة عن السلوك العام الذي يحدده المجتمع وفقاً لظروفه ومعايير الإجماعية والإقتصادية والسياسية".

ويعرف أيضاً بأنه "سلوك جانح وخروج عن الأعراف يحدث أثره سلباً ويقع فاعله تحت طائلة قانون العقوبات حسب التكيف القانوني للفعل المجرم سواء كان تجمهراً، أم إعتصاماً، أم إضراباً". وبصفة عامة يعتبر الشغب ظاهرة من الظواهر النفسية والإجتماعية التي بدأت تظهر

في العديد من المجتمعات المعاصرة حيث أصبحت تشكل خطراً على الأرواح والممتلكات، وذلك من خلال السلوك العدواني للاعبين والإداريين والحكام والمشجعين قبل وأثناء وبعد المنافسات الرياضية. وهناك أنواع من الشغب الرياضي منها شغب الجماهير واللاعبين والحكام والمدربين وأعضاء الاتحادات الرياضية، ورجال الأمن ورجال الإسعاف. كما أن هناك العديد من الآثار السلبية المترتبة على الشغب الرياضي منها الإتلاف والتدمير للمنشآت الرياضية والممتلكات الخاصة والعامة، والإعتداءات الشخصية والجماعية المتمثلة في سوء السلوك ضد الآخرين.

الجانِب التطبيقِي

الفصل الخامس:

منهجية الدراسة

تمهيد:

يهدف البحث الى لقاء الضوء عن موضوع الدراسة " مستوى المعرفة الرياضية وعلاقتها بالرضى الوظيفي لدى مستخدمي واطارات المؤسسات الرياضية) " وقد قمنا بدراسة ميدانية في مديرية الشباب والرياضة ب برج بوعرييج وذلك للوقوف على المعرفة الرياضية في المديرية ومستوى الرضى الوظيفي لدى مستخدمي واطارات المديرية وهذا عن طريق التطرق إلى:

إجراءات الدراسة الميدانية

عرض وتحليل بيانات الدراسة

اختبار الفرضيات

5-1- الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد الباحث في القاء نظرة شاملة على جوانب الدراسة الميدانية ، وبما اننا كنا بصدد اجراء دراسة ميدانية لآبد من اجراء دراسة استطلاعية كانت بدايتها بتوجه الباحث الى مديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعريريج ، من اجل الوقوف على مستوى المعرفة الرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستخدمي المؤسسات الرياضية وتم هذا من خلال توزيع الاستمارات على العاملين في مديرية الشباب والرياضة

5-1-1- المجال الزمني :

انطلقت في انجاز الدراسة أواخر شهر ديسمبر إلى غاية شهر مارس.

5-1-2- المجال المكاني :

مديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعريريج

5-2- المنهج الدراسة:

يعتبر المنهج المستخدم في البحث العمود الفقري لكل دراسة ولا سيما في الميادين الاجتماعية و النفسية و التربوية ، فهو يكسب البحث طابعه العلمي و الباحث الفطن هو الذي يعرف كيف يختار المنهج المناسب بموضوعه لأن نتائج و صحة بحثه تقوم اساسا على نوعية المنهج المستعمل ، وهذا ما ذهب اليه محمد تركي بقوله : "ان صحة وسلامة الطريقة المستخدمة في الوصول الى الحقيقة العلمية هي التي تضفي على البحث او الدراسة الطابع الجدي كما تؤثر ايضا في محتوى و نتائج البحث (تركي ، 1984، 131) وتماشيا مع طبيعة الموضوع محل الدراسة ، تم الاعتماد على المنهج الوصفي كونه المنهج المناسب لتحليل هذه الظاهرة محل الدراسة .

5-2-1 المنهج الوصفي :

هو استجابة لموضوع البحث و الاشكال المطروح يتطلب جمع معلومات ووصف الظاهرة كما هي حيث يهدف المنهج الوصفي الى : "جمع الحقائق و البيانات عن ظاهرة او موقف معين مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيراً كافياً (بوحوش ، 1999 ، 21)

ويعرف كذلك على انه "الطريق الذي يسلكه الباحث في دراسة ظاهرة ما كي يصل الى نتائج يقينية في الكشف عن طبيعة الظاهرة المدروسة (عبد الواحد ، 1975 ، 598)

كما يعرف بانه طريقة لوصف الظاهرة و تصويرها كميا و كيفيا ، وذلك عن طريق جمع المعلومات النظرية و البيانات الميدانية عن المشكلة موضوع البحث ، ثم تصنيفها و تحليلها و الوصول الى نتيجة (شقيق ، 1985، ص80)

5-3- متغيرات الدراسة:

5-3-1 المتغير المستقل : هو الأداة التي يؤدي التغير في قيمتها إلى إحداث التغير، وذلك عن طريق التأثير في قيم متغيرات أخرى تكون ذات صلة به .

تحديد المتغير المستقل : المعرفة الرياضية.

5-3-2 المتغير التابع : هو الذي تتوقف قيمته على مفعول تأثير قيم متغيرات أخرى حيث أنها كلها أحدثت تعديلات على قيم المتغير المستقل ، وظهرت النتائج على قيم المتغير التابع . - تحديد المتغير التابع : الرضى الوظيفي .

5-4- مجتمع وعينة الدراسة:

يمثل مجتمع الدراسة الفئة الاجتماعية التي ستقام عليها الدراسة التطبيقية وفق المنهج المناسب والمختار لهذا النوع من الدراسة، وبما أننا بصدد البحث عن دور التعلم الحركي في تعزيز الأداء الوظيفي الحركي لتلاميذ المرحلة المتوسطة و لقد حاولنا أن نحدد عينة هذه الدراسة حتى تكون أكثر تمثيلاً للمجتمع الأصلي ، كما يمكننا الحصول على نتائج تسمح بتعميمها نسبياً ، ومن ثم الخروج بنتائج تلازم الحقيقة وتعطي صورة واقعية للميدان المدروس ، وقد شملت عينة بحثنا على ممثلة لهذا المجتمع أخذنا عينة عشوائية مكونة من (21) عامل موزعة

5-5- أساليب جمع البيانات:

لغرض الإلمام بموضوع البحث ومتغيراته، اعتمد الطالب الباحث على مجموعة من المصادر والمراجع من كتب وبحوث ودراسات التي تناولت بكيفية أو بأخرى أحد جوانب دراستنا هذه، والتي كانت سندا قويا للوصول إلى حل المشكلة المطروحة، وبالتالي تطلب انجاز هذا البحث استخدام الأدوات التالية:

5-5-1- استمارة الاستبيان : تم الاعتماد في دراستنا على استمارة الاستبيان لجمع البيانات الميدانية .

ويمكن تعريفها بأنها : لائحة مؤلفة من مجموعة من الاسئلة في علاقة وطيدة بموضوع البحث، ويستمد تصميمها من المراحل المنهجية الاساسية التي يجب على الباحث ان يوليها اهتمامه ، لأن فرضيات البحث و تفرعاتها سوف تأتي في صيغة أسئلة الاستمارة ، وعليها تبنى نتائج البحث ، كما تعرف كذلك

بأنها : وثيقة تتضمن اسئلة ، و توجه الى جميع افراد العينة ، و يسجل المبحوثين اجاباتهم عن اسئلة الاستمارة ، كما قد يجيب المبحوث عن جميع احتمالات الاسئلة او عن بعض احتمالاتها فقط (زرواتي ، 2007 ،ص220)

5-5-2- المعالجة الإحصائية spss :

بعد مرحلة التطبيق تم تفرغ بيانات الاستبيان المستوفية لشروط الاجابة في الحاسب الآلي بغرض تحليلها ومعالجتها عن طريق البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية " **Logiciel SPSS**" الذي عرفه عبد الباقي عبد المنعم أبو زيد ومحمد عبد الرزاق ابراهيم على أنه "برنامج يستخدم لمعالجة البيانات الاحصائية المختلفة منها الاستبيانات حيث يستخدم في مجال البحوث العلمية والادارية والاجتماعية " وذلك على حساب القوانين التالية : * قانون النسب المئوية : استخدم الباحث هذا القانون لتحليل النتائج في جميع الأسئلة بعد حساب القانون كالآتي :

فقمنا في هذه الدراسة باستخدام طريقة الاستقصاء من خلال الاستبانة في جمع البيانات الأولية للوقوف على مستوى المعرفة الرياضية وعلاقتها بالرضى الوظيفي لدى مستخدمي واطارات المديرية وقد تم تصميم الاستبيان وتقسيمه إلى محورين وهما

المحور الأول: يوجد ارتباط إيجابي بين مستوى المعرفة الفنية الرياضية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المستخدمين والإطارات في المؤسسات الرياضية.

المحور الثاني: يؤدي ارتفاع مستوى المعرفة الرياضية لدى المستخدمين والإطارات إلى تحسين مستوى الأداء الرياضي وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي.

كما تم استخدام مقياس ليكرت ذو خمس درجات لتقييم إجابات أفراد العينة، بحيث تم إعطاء رقم لكل درجة من المقياس من أجل تسهيل عملية معالجتها إحصائياً كالآتي:

جدول (1): سلم ليكرت الخماسي

01	02	03	04	05
لا أوافق بشدة	لا أوافق	أوافق نوعاً ما	أوافق	أوافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبين

ثالثاً: أساليب تحليل البيانات

تم الاستعانة ببرنامج **SPSS 25** في عملية التقريغ والتحليل الإحصائي للبيانات واختبار فرضيات الدراسة حيث اشتملت على الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل ألفا كرونباخ (**Cronbach's Alpha**) من أجل اختبار ثبات أداة الدراسة
 - معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور ومتوسط عبارات المحور الذي تنتمي إليه لغرض معرفة الاتساق الداخلي لأداة الدراسة
 - التكرارات والنسب المئوية من أجل عرض خصائص العينة.
 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة اتجاهات إجابات أفراد العينة.
 - اختبار (**T**) لعينتين مستقلتين لاختبار الفرضيات بالمقارنة بين المتوسط الفرضي والمتوسط المحسوب.
- رابعاً: ظروف عملية إعداد وتنفيذ الاستبيان

قمنا بإعداد الاستبيان على مراحل بحيث تم وضع استبيان أولي ثم قمنا بتحكيمة لدى عدد من الأساتذة المحكمين وبناءً على آرائهم تم تصحيح بعض الأخطاء وكمرحلة ثانية تم توزيع أكثر من 30 استبيان تم استرجاع 21 استبيان قابل للتحليل.

المطلب الثاني: صدق وثبات أداة الدراسة

أولاً: صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق أداة الدراسة هو أن تقيس أداة الدراسة ما وضعت لأجل قياسه وهنا قمنا في هذه الدراسة بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

أ. صدق المحكمين:

بعد إنجاز الاستبيان تم عرض الاستبيان الأولي على مجموعة من المحكمين، وقد استجبنا لآرائهم وتصويباتهم وقمنا بإجراء ما يلزم من حذف وإضافة وتعديل حتى خرج الاستبيان في شكله النهائي.

ب. صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:

يقصد بالاتساق الداخلي مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع متوسط عبارات المحور الذي تنتمي إليه، وقد قمنا بحساب الاتساق الداخلي للاستبيان وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان ومتوسط عبارات المحور الذي تنتمي إليه وذلك كما يلي:

1. قياس الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول:

جدول (2): الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	القيمة المعنوية
1	تعتقد أن المعرفة الفنية الرياضية تؤثر على أداء عملك.	.870**	.000
2	تقدر مدى تأثير المعرفة الفنية الرياضية على مستوى رضاك الوظيفي.	.966**	.000
3	تشعر بالثقة في قدرتك على تطبيق المعرفة الفنية الرياضية في عملك.	.847**	.000
4	تشعر بالرضا الوظيفي في مجال عملك الرياضي.	.875**	.000
5	تعتقد أن وجود معرفة فنية رياضية متقدمة يسهم في تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الرياضية.	.930**	.000
6	تشعر بالدعم والتشجيع من قبل إدارتك لتحسين مستوى المعرفة الفنية الرياضية.	.924**	.000
7	تتلقى تدريبًا منتظمًا لتحسين مستوى المعرفة الفنية الرياضية في مجال عملك.	.912**	.000
8	تعتبر المعرفة الفنية الرياضية مهمة للنجاح في مجال عملك.	.899**	.000
9	تلاحظ ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى المستخدمين والإطارات ذوي المعرفة الفنية الرياضية المتقدمة.	.656**	.000

المصدر: من إعداد الطالبين على ضوء مخرجات SPSS 25

يتضح من خلال الجدول أعلاه بأن أغلب الفقرات ترتبط مع المحور الأول أي أن فقراته دالة إحصائياً، حيث نجد أن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراته أكبر من قيمة r الجدولية، كما أن قيمة **SIG (مستوى المعنوية)** أقل من بمستوى دلالة **0.05** في أغلب فقرات المحور أي يوجد ارتباط معنوي ومنه تعتبر فقرات المحور الأول صادقة ومتسقة داخلياً، لما وضعت لقياسه.

2. قياس الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني:

جدول (3): الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني

رقم العبارة	العبارة	معامل الارتباط	القيمة المعنوية
1	تعتقد أن ارتفاع مستوى المعرفة الرياضية لديك يسهم في تحسين أدائك الرياضي.	-0.069	.766
2	تشعر بتحسن في مهاراتك الرياضية بعد اكتساب المزيد من المعرفة الرياضية.	-0.279	.221
3	لاحظت زيادة في مستوى الأداء الرياضي لدى المستخدمين والإطارات ذوي المعرفة الرياضية المتقدمة في المؤسسات الرياضية.	.925**	.000
4	تعتقد أن ارتفاع مستوى المعرفة الرياضية لديك يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي في مجال عملك الرياضي.	.866**	.000
5	يوجد تعاون وتفاعل مع زملائك في المؤسسة الرياضية لتحسين المعرفة الرياضية المشتركة؟	.783**	.000
6	تعتقد أن وجود بيئة عمل محفزة وداعمة لتحسين المعرفة الرياضية يؤثر إيجاباً على مستوى الأداء الرياضي للفريق بشكل عام.	.863**	.000
7	تعتقد أن وجود فرص التدريب والتطوير المستمر للمعرفة الرياضية يسهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الرياضية	.952**	.000
8	تشعر بأن المعرفة الرياضية المكتسبة تؤثر على ثقتك في أداء مهامك الرياضية	.836**	.000

المصدر: من إعداد الطالبين على ضوء مخرجات SPSS 25

يتضح من خلال الجدول أعلاه بأن أغلب الفقرات ترتبط مع المحور الثاني أي أن فقراته دالة إحصائياً، حيث نجد أن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراته أكبر من قيمة r الجدولية، كما أن قيمة

SIG (مستوى المعنوية) اقل من بمستوى دلالة **0.05** في أغلب فقرات المحور أي يوجد ارتباط معنوي ومنه تعتبر فقرات المحور الثاني صادقة ومتسقة داخليا، لما وضعت لقياسه.
ثانيا: اختبار ثبات أداة الدراسة

يقصد بثبات أداة الدراسة أو القياس (الاستبيان) هو أن يعطي الاستبيان بعد تنفيذه نفس النتيجة في حالة ما إذا ما أعيد تنفيذه مرة أخرى تحت نفس الشروط والظروف. (معن و البحر ، 2014، صفحة 14)
وهناك عدة طرق لقياس ثبات الأداة أو الاتساق الداخلي بين عباراته نذكر منها:

- أ. **طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test – Retest):** حيث يتم توزيع الاستمارة على نفس المجموعة بعد مدة تتراوح بين عدة أسابيع وعدة أشهر وتفحص درجات المفحوصين على الاختبار في المرة الأولى وفي المرة الثانية ثم يحسب معامل الارتباط بينهما وكلما كان معامل ارتباط الثبات كسرا عشريا مرتفعا كان ذلك دليلا على جودة المقياس المستخدم بما يعني استقرار نتائج المقياس. (الصيرفي، 2002، صفحة 141)
- ب. **طريقة التجزئة النصفية:** حيث يتم في هذه الطريقة تجزئة الاستبيان إلى جزئين متساويين إما بطريقة عشوائية أو باعتماد الأرقام الزوجية والفردية ومن ثم يتم قياس معامل الارتباط بين نتائج النصفين.
- ج. **طريقة معامل ألفا كرونباخ:** يهدف هذا المعامل إلى قياس مدى ثبات أداة القياس من حيث الاتساق الداخلي لعباراتها وتكون الأداة متمتاز بثبات مقبول إذا كان معامل ألفا كرونباخ أكبر من **0.60** (جودة ، 2008، الصفحات 298-303)
وقد قمنا في هذه الدراسة بتطبيق الطريقة الأخيرة كما يلي:

للتأكد من مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) نقوم بحساب قيمة معامل "ألفا كرونباخ" فحصلنا على ما يلي:

جدول (4): نتائج معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة

المحور	عدد العبارات	ألفا كرونباخ	النتيجة
المحور الاول	09	0.95	ثابت
المحور الثاني	08	0.71	ثابت

جميع فقرات الاستبيان	17	0.94	ثابت
----------------------	----	------	------

المصدر: من إعداد الطالبين على ضوء مخرجات SPSS 25

التعليق: نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل ألفا لجميع محاور الاستبيان معا بلغ **0.94** وهذا يدل على أن قيمة الثبات مرتفعة لأداة الدراسة ذات ثبات كبير مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضياتها

تجدر الإشارة إلى أن معامل الثبات ألفا كرونباخ، تتراوح بين **(1-0)**، وكلما اقترب من الواحد؛ دل على وجود ثبات عال، وكلما اقترب من الصفر؛ دل على عدم وجود ثبات. وإن الحد الأدنى المتفق عليه لمعامل ألفا كرونباخ هو: **0.6**

الفصل السادس:

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

6 عرض وتحليل بيانات الدراسة

في هذا الفصل تم تحميل وعرض بيانات محاور الاستبانة من خلال من خلال جداول اتجاه العبارات المكونة للاستبيان وذلك بالاعتماد على أدوات احصائية من أهمها التكرارات، المتوسط الحسابي الانحراف المعياري من أجل التعرف على استجابات أفراد العينة المدروسة تجاه محاور وأبعاد الدراسة ودرجة موافقتهم لمختلف الفقرات المعبرة عن المحاور والأبعاد وذلك وفقا لمقياس ليكرت الخماسي أي انه مقسم لخمس أجزاء متساوية حيث نلاحظ في المقياس المستعمل أنه متدرج من موافق بشدة (5) الى غير موافق بشدة (1) أي ان طول المقياس هو $5-1=4$ ، فنقوم بقسمة 4 على 5 فننتصل على 0.8 أي أن طول كل فئة يساوي 0.8 وذلك كما وموضح في الجدول التالي :

جدول (5): تصنيف المتوسطات الحسابية حسب مقياس ليكرت الخماسي

الفئة	درجة الموافقة
1.....1.80	منخفضة جدا
1.80.....2.60	منخفضة
2.60.....3.40	متوسطة
3.40.....4.20	مرتفعة
4.20.....5	مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الطالبين

أولاً: اتجاه عبارات المحور الأول

جدول (6): اتجاه عبارات المحور الأول

رقم العبرة	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	تعتقد أن المعرفة الفنية الرياضية تؤثر على أداء عملك.	3.43	1.028	مرتفعة
2	تقدر مدى تأثير المعرفة الفنية الرياضية على مستوى رضاك الوظيفي.	2.86	1.062	متوسطة
3	تشعر بالثقة في قدرتك على تطبيق المعرفة الفنية الرياضية في عملك.	3.81	.9280	مرتفعة
4	تشعر بالرضا الوظيفي في مجال عملك الرياضي.	3.33	1.238	متوسطة
5	تعتقد أن وجود معرفة فنية رياضية متقدمة يسهم في تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الرياضية.	4.38	.7400	مرتفعة جدا
6	تشعر بالدعم والتشجيع من قبل إدارتك لتحسين مستوى المعرفة الفنية الرياضية.	2.00	.9490	منخفضة
7	تتلقى تدريباً منتظماً لتحسين مستوى المعرفة الفنية الرياضية في مجال عملك.	2.00	1.049	منخفضة
8	تعتبر المعرفة الفنية الرياضية مهمة للنجاح في مجال عملك.	4.00	.7070	مرتفعة
9	تلاحظ ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى المستخدمين والإطارات ذوي المعرفة الفنية الرياضية المتقدمة.	4.33	.7960	مرتفعة جدا

متوسطة	8300.	3.34	متوسط المحور الأول: يوجد ارتباط إيجابي بين مستوى المعرفة الفنية الرياضية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المستخدمين والإطارات في المؤسسات الرياضية.
--------	-------	------	--

المصدر: من إعداد الطالبين على ظل مخرجات SPSS 25

التعليق:

يتضح من خلال الجدول أعلاه وجود درجة موافقة متوسطة على عبارات المحور الأول أي أن مفردات العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن هناك ارتباط إيجابي بين مستوى المعرفة الفنية الرياضية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المستخدمين والإطارات في المؤسسات الرياضية حيث بلغ المتوسط الحسابي لموافقتهم 3.34 وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثالثة من مقياس ليكرت الخماسي "متوسطة" كما أن قيمة الانحراف المعياري لعبارات هذا المحور بلغت 0.83 وهو ما يؤكد تباعد وجهات النظر حول هذا المحور.

هناك ارتباط بين مستوى المعرفة الفنية الرياضية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المستخدمين والإطارات في مديرية الشباب والرياضة هذا الارتباط يمكن أن يكون نتيجة لعدة عوامل منها

1. **الثقة:** عندما يكون لدى المستخدمين والإطارات مستوى عالٍ من المعرفة الفنية الرياضية، فإنهم يشعرون بالثقة في أداء مهامهم وقدراتهم قد يؤدي ذلك إلى زيادة الرضا الوظيفي، حيث يشعرون بالراحة والسعادة في مكان العمل.
2. **الأداء المتفوق:** المستخدمون والإطارات الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من المعرفة الفنية الرياضية غالباً ما يتميزون بأداء متفوق في مجال عملهم قد يؤدي ذلك إلى تحقيق نتائج إيجابية وتحسين المستوى العام للمديرية، مما يعزز الشعور بالرضا الوظيفي.
3. **فرص التطوير والترقية:** المعرفة الفنية الرياضية يمكن أن توفر فرصاً للتطوير المهني والترقية في مجال الرياضة. عندما يعلم المستخدمون والإطارات أنهم يتقنون المهارات والمعرفة اللازمة لتحقيق النجاح، فإنهم قد يكونون أكثر رضا بشأن مساهمهم المهني وفرص التقدم في الوظيفة.

كما نلاحظ أن أقل درجة موافقة كانت على العبارتين (6) و (7) حيث بلغ متوسط موافقة افراد العينة على العبارتين 2 وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثانية من سلم ليكرت الخماسي "منخفضة" وهذا يعني

أن المستخدمين والاطارات لا يشعرون بالدعم والتشجيع من قبل الإدارة لتحسين مستوى المعرفة الفنية الرياضية وكذلك لم يتلقوا تدريباً منتظماً لتحسين مستوى المعرفة الفنية الرياضية في مجال عملهم.

بينما أكبر درجة موافقة كانت على العبارة (05) حيث بلغ متوسط موافقة أفراد العينة على العبارة 4.38 وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الخامسة "مرتفعة جداً" مما يعني أنه المستخدمين والاطارات يعتقدون أن وجود معرفة فنية رياضية متقدمة يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الرياضية.

كما نلاحظ أن العبارة رقم (4) هي العبارة الأقل تجانسا في إجابات أفراد العينة وذلك بانحراف معياري بلغ 1.238 مما يعني عدم تقارب إجابات أفراد العينة لهذه العبارة والعبارة الأكثر تجانسا في إجابات أفراد العينة هي العبارة رقم (08) بانحراف معياري قدره 0.707 مما يعني أن الإجابات متقاربة نوعاً ما حول عبارة العبارة مما يعني أنه يتفقون على أن المعرفة الفنية الرياضية مهمة للنجاح في مجال العمل.

ثانياً: اتجاه عبارات المحور الثاني

جدول (7): اتجاه عبارات المحور الثاني

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	تعتقد أن ارتفاع مستوى المعرفة الرياضية لديك يساهم في تحسين أدائك الرياضي.	4.14	.910	مرتفعة
2	تشعر بتحسين في مهاراتك الرياضية بعد اكتساب المزيد من المعرفة الرياضية.	4.19	1.078	مرتفعة
3	لاحظت زيادة في مستوى الأداء الرياضي لدى المستخدمين والإطارات ذوي المعرفة الرياضية المتقدمة في المؤسسات الرياضية.	3.33	1.238	متوسطة
4	تعتقد أن ارتفاع مستوى المعرفة الرياضية لديك يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي في مجال عملك الرياضي.	4.38	.7400	مرتفعة جداً

5	يوجد تعاون وتفاعل مع زملائك في المؤسسة الرياضية لتحسين المعرفة الرياضية المشتركة؟	012.	9490.	منخفضة
6	تعتقد أن وجود بيئة عمل محفزة وداعمة لتحسين المعرفة الرياضية يؤثر إيجاباً على مستوى الأداء الرياضي للفريق بشكل عام.	2.00	1.049	منخفضة
7	تعتقد أن وجود فرص التدريب والتطوير المستمر للمعرفة الرياضية يسهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الرياضية	4.00	7070.	مرتفعة
8	تشعر بأن المعرفة الرياضية المكتسبة تؤثر على ثقتك في أداء مهامك الرياضية	4.43	6760.	مرتفعة جداً
	متوسط عبارات المحور الثاني: يؤدي ارتفاع مستوى المعرفة الرياضية لدى المستخدمين والإطارات إلى تحسين مستوى الأداء الرياضي وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي.	3.55	5380.	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبين على ظل مخرجات SPSS 25

التعليق:

يتضح من خلال الجدول أعلاه وجود درجة موافقة مرتفعة على عبارات المحور الثاني أي أن مفردات العينة يوافقون ويؤكدون أن ارتفاع مستوى المعرفة الرياضية لدى المستخدمين والإطارات يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الرياضي وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي حيث بلغ المتوسط الحسابي لموافقتهم 3.55 وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثالثة من مقياس ليكرت الخماسي "متوسطة" كما أن قيمة الانحراف المعياري لعبارات هذا المحور بلغت 0.53 وهو ما يؤكد تقارب وجهات النظر حول هذا المحور.

1. ارتفاع مستوى المعرفة الرياضية لدى المستخدمين والإطارات يمكن أن يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الرياضي وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي وفيما يلي بعض الأسباب التي توضح هذا الارتباط:

2. تحسين المهارات الفنية: عندما يكون لدى المستخدمين والإطارات معرفة رياضية قوية، فإنهم يمتلكون المهارات والقدرات اللازمة لتنفيذ المهام الرياضية بشكل أفضل، يمكن أن يؤدي ذلك إلى تحسين الأداء الرياضي وتحقيق نتائج أفضل، مما يساهم في زيادة الرضا الوظيفي.
3. الثقة والاعتزاز الذاتي: المستخدمون والإطارات الذين يمتلكون معرفة رياضية عالية يشعرون بالثقة والاعتزاز الذاتي في قدراتهم الرياضية، يؤدي ذلك إلى تعزيز رضاهم الوظيفي، حيث يعتقدون أنهم قادرون على التحكم في المواقف الرياضية وتحقيق النجاح.
4. التحفيز والتحمل: المعرفة الرياضية تساعد المستخدمين والإطارات على فهم أهمية التحفيز والتحمل في مجال الرياضة. يكونون أكثر استعدادًا للتعامل مع التحديات والصعوبات، مما يمكن أن يساهم في تحسين الأداء الرياضي وزيادة الرضا الوظيفي.
5. الفهم الشامل للمجال الرياضي: المستخدمون والإطارات الذين يمتلكون مستوى عالٍ من المعرفة الرياضية يفهمون بشكل شامل المجال الرياضي ومتطلباته، يكونون على دراية بأحدث التطورات والاتجاهات في المجال

كما نلاحظ أن أقل درجة موافقة كانت على العبارة (06) حيث بلغ متوسط موافقة افراد العينة على العبارة 2 وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثانية من سلم ليكرت الخماسي "منخفضة" وهذا يعني أنه لا يوجد تعاون وتفاعل مع زملائك في المؤسسة الرياضية لتحسين المعرفة الرياضية المشتركة.

بينما أكبر درجة موافقة كانت على العبارة (08) حيث بلغ متوسط موافقة افراد العينة على العبارة 4.43 وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الخامسة "مرتفعة جدا" مما يعني ان المستخدمين والاطارات يشعرون بأن المعرفة الرياضية المكتسبة تؤثر على ثقتهم في أداء مهامهم الرياضية.

كما نلاحظ أن العبارة رقم (03) هي العبارة الأقل تجانسا في اجابات أفراد العينة وذلك بانحراف معياري بلغ 1.238 مما يعني عدم تقارب إجابات أفراد العينة لهذه العبارة والعبارة الأكثر تجانسا في اجابات افراد العينة هي العبارة رقم (08) بانحراف معياري قدره 0.676 مما يعني أن الإجابات متقاربة بأن المعرفة الرياضية المكتسبة تؤثر على الثقة في أداء المهام الرياضية لدى مستخدمي واطارات المؤسسات الرياضية.

المبحث الثالث: اختبار الفرضيات

أ. اختبار الفرضة الأولى:

H_0 : لا يوجد ارتباط إيجابي بين مستوى المعرفة الفنية الرياضية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المستخدمين والإطارات في المؤسسات الرياضية.

H_1 : يوجد ارتباط إيجابي بين مستوى المعرفة الفنية الرياضية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المستخدمين والإطارات في المؤسسات الرياضية.

جدول (8): ملخص اختبار العينتين مستقلتين لاختبار الفرضية الأولى

T	مستوى المعنوية sig	مستوى الدلالة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	جدة الحرية
1.92	0.000	0.05	27	30.14	7.47	20
المتوسط الفرضي = عدد فقرات المحور في متوسط المقياس أي $27 = 3 \times 9$						

المصدر: من إعداد الطالبين على ظل مخرجات SPSS 25

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الفرضي ومستوى المعنوية **0.000** عند مستوى الدلالة **0.05** ومنه نقبل الفرض البديل القائل:

يوجد ارتباط إيجابي بين مستوى المعرفة الفنية الرياضية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المستخدمين والإطارات في المؤسسات الرياضية.

اختبار الفرضية الثانية:

H_0 : لا يؤدي ارتفاع مستوى المعرفة الرياضية لدى المستخدمين والإطارات إلى تحسين مستوى الأداء الرياضي وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي.

H_1 : يؤدي ارتفاع مستوى المعرفة الرياضية لدى المستخدمين والإطارات إلى تحسين مستوى الأداء الرياضي وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي.

جدول (9): ملخص اختبار العينتين مستقلتين لاختبار الفرضية الثانية

T	مستوى المعنوية sig	مستوى الدلالة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	جدة الحرية
4.76	0.000	0.05	24	28.47	4.30	20

المتوسط الفرضي = عدد فقرات المحور في متوسط المقياس أي $24 = 3 \times 8$

المصدر: من إعداد الطالبين على ظل مخرجات SPSS 25

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الفرضي ومستوى المعنوية 0.00 عند مستوى الدلالة 0.05 ومنه نقبل الفرض البديل القائل:

يؤدي ارتفاع مستوى المعرفة الرياضية لدى المستخدمين والإطارات إلى تحسين مستوى الأداء الرياضي وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي.

نتائج الدراسة:

✓ يوجد ارتباط إيجابي بين مستوى المعرفة الفنية الرياضية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المستخدمين والإطارات في المؤسسات الرياضية.

دراسات عديدة تشير إلى وجود ارتباط إيجابي بين مستوى المعرفة الفنية الرياضية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المستخدمين والإطارات في مجال الرياضة ومع ذلك، يجب أن نلاحظ أن العلاقة بين هذين العاملين معقدة وتتأثر بعوامل عديدة على سبيل المثال، قد يؤدي امتلاك المستخدمين والإطارات المعرفة الفنية الرياضية القوية إلى تعزيز ثقتهم في أداء مهامهم وتحقيق نتائج أفضل، قد يتيح لهم ذلك التعامل بفعالية مع التحديات التقنية المختلفة والتفاعل بشكل أفضل مع المعدات والأدوات الرياضية، بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تزيد المعرفة الفنية الرياضية من إمكانية تحقيق التقدم والتطور المهني، وبالتالي تعزيز الرضا الوظيفي، يمكن أن يؤدي امتلاك المعرفة الفنية الرياضية إلى تعزيز التفاعل والتواصل الإيجابي مع زملاء العمل والمشاركين في الأنشطة الرياضية كما يمكن أن تسهم المهارات الفنية الرياضية في بناء علاقات فريق قوية وتعزيز التعاون والروح الجماعية.

✓ يؤدي ارتفاع مستوى المعرفة الرياضية لدى المستخدمين والإطارات إلى تحسين مستوى الأداء الرياضي وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي.

يؤدي ارتفاع مستوى المعرفة الرياضية لدى المستخدمين والإطارات إلى تحسين مستوى الأداء الرياضي وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي، هناك بعض الأسباب التي تشير إلى هذا الارتباط:

1. تحسين المهارات الفنية: عندما يكون لدى المستخدمين والإطارات مستوى عال من المعرفة الرياضية، فإنهم يتمتعون بمهارات أفضل في تطبيق الأسس والتقنيات الرياضية. وبالتالي، يتحسن أدائهم الرياضي ويصبح أكثر كفاءة وفعالية في أداء مهامهم.

2. الاستراتيجية واتخاذ القرار: المعرفة الرياضية العميقة تمكن المستخدمين والإطارات من فهم الاستراتيجيات الرياضية المناسبة واتخاذ القرارات الصائبة في مواقف متنوعة، هذا يعزز أدائهم الرياضي ويساعد في تحقيق النتائج المرجوة، مما يؤدي إلى شعورهم بالرضا الوظيفي.
3. الاعتماد على الذات: عندما يكتسب المستخدمون والإطارات مستوى عال من المعرفة الرياضية، يشعرون بالثقة والاعتماد على قدراتهم الخاصة في المجال الرياضي، هذا يسهم في تحسين الأداء الرياضي ويعزز الرضا الوظيفي حيث يتحقق الشعور بالإنجاز والتفوق.
4. التواصل والتعاون: المعرفة الرياضية المشتركة بين المستخدمين والإطارات يسهم في تعزيز التواصل والتعاون بينهم. عندما يتشاركون المعرفة والخبرات، يتم تعزيز الأداء الجماعي ويزيد الرضا الوظيفي نتيجة للتحسين المشترك.

الفصل السابع:

الاستنتاجات والاقتراحات

7-1 - الاستنتاج العام :

يمكن القول إن هناك اهتمامًا متزايدًا في الدراسات البحثية بمستوى المعرفة الرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستخدمي المؤسسات الرياضية. على الرغم من أنه لا يمكننا تقديم استنتاج عام بناءً على معلومات محدودة، إلا أن هناك بعض الأبحاث تشير إلى أن وجود مستوى عالٍ من المعرفة الرياضية يمكن أن يرتبط برضا أعلى في العمل بين مستخدمي المؤسسات الرياضية.

من المهم مواصلة إجراء المزيد من الدراسات والبحوث لفهم العلاقة الدقيقة بين المعرفة الرياضية والرضا الوظيفي، وخاصة في سياق المؤسسات الرياضية. يمكن أن تساهم هذه الدراسات في توفير إرشادات هامة لتحسين بيئة العمل وتطوير برامج تدريب وتطوير مستخدمي المؤسسات الرياضية.

بصفة عامة، يجب أن ندرك أن المعرفة الرياضية لا تعد المؤشر الوحيد للرضا الوظيفي، بل يتأثر الرضا الوظيفي بعوامل متعددة مثل التفاعلات الاجتماعية والبيئة العملية والتحفيز الداخلي. لذا، يجب أن نعتبر المعرفة الرياضية كعامل مساهم يعمل جنبًا إلى جنب مع عوامل أخرى لتحقيق الرضا الوظيفي الشامل لدى مستخدمي المؤسسات الرياضية.

7-2- الإقتراحات والفرضيات المستقبلية :

تحليل عوامل تأثير المعرفة الرياضية: يمكن إجراء دراسات لتحليل العوامل التي تؤثر في مستوى المعرفة الرياضية لدى مستخدمي المؤسسات الرياضية، مثل التعليم والتدريب والخبرة العملية. قد تساعد هذه الدراسات في تحديد المتغيرات الرئيسية التي تؤثر في تطوير المعرفة الرياضية.

دراسة العلاقة بين المعرفة الرياضية والأداء الوظيفي: يمكن إجراء بحوث لفهم العلاقة بين المعرفة الرياضية والأداء الوظيفي لدى مستخدمي المؤسسات الرياضية، مثل القدرة على تنفيذ المهام والابتكار في العمل. قد توفر هذه الدراسات رؤية أفضل حول كيفية تأثير المعرفة الرياضية على أداء المستخدمين ورضاهم الوظيفي.

تطوير برامج تدريب وتطوير: استنادًا إلى نتائج الأبحاث السابقة، يمكن تطوير برامج تدريب وتطوير مستخدمي المؤسسات الرياضية لتعزيز مستوى المعرفة الرياضية وبالتالي تحسين الرضا الوظيفي. يمكن تضمين عناصر مثل التدريب الفني والتعلم المستمر والتوجيه المهني في هذه البرامج.

دور القيادة والتحفيز: يمكن استكشاف دور القيادة والتحفيز في تعزيز المعرفة الرياضية والرضا الوظيفي لدى مستخدمي المؤسسات الرياضية. يمكن أن يكون للقيادة والمدراء دور مهم في توفير بيئة داعمة وتحفيزية تعزز الاهتمام بتطوير المعرفة الرياضية وتعزيز الرضا الوظيفي.

دراسة عوامل الرضا الوظيفي الأخرى: قد يكون هناك عوامل أخرى تؤثر على الرضا الوظيفي لدى مستخدمي المؤسسات الرياضية بجانب المعرفة الرياضية، مثل الرؤية المؤسسية والتوازن بين الحياة العملية والشخصية. يمكن دراسة هذه العوامل الإضافية لفهم العلاقات المعقدة التي تؤثر في الرضا الوظيفي.

أن هذه الاقتراحات مجرد اقتراحات تستند إلى الفهم الحالي للموضوع ويمكن تطويرها وتوسيعها بناءً على البحوث المستقبلية والاكتشافات الجديدة

قائمة المصادر:

- عفاف عبد المنعم درويش/ الإمكانات فى التربية البدنية ، منشأة المعارف بالإسكندرية 1998م.
- جمال محمد علي ,الحديث في الادارة الرياضية والادارة العامة : (مركز الكتاب للنشر ,القاهرة (2007,
- عبد القادر بنجاي وآخرون ؛ الإدارة الرياضية ودورها في تحسين تسيير المنشآت الرياضية : (جامعة جلفة , معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية , 2017)
- عدنان بدري ابراهيم ، الادارة (تربوية ، مدرسية ، صفية) : (مؤسسة حمادة للدارسات الجامعية والنشر والتوزيع ، 2011)
- مروان عبد المجيد ابراهيم ,الادارة والتنظيم في للتربية الرياضية : (دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ,عمان , 2000) .
- سلمان عكاب الجنابي وعلي حسين الحسيناوي ؛ الإدارة والتنظيم في التربية الرياضية : (عمان ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، 2013) .

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية



السيدة/ة المحترم/ة

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

جاءت الدراسة الحالية والمعنونة بـ: " مستوى المعرفة الرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي مستخدمي المؤسسات الرياضية " .

وهذا لن يتحقق، بعد فضل الله، إلا بتعاونك من خلال مساهمتك بالإجابة عن فقرات الاستبيان، فالرجاء التكرم بوضع إشارة (X) في المكان المخصص لذلك أمام الإجابة المناسبة التي تعبر عن حالتك وأنا على ثقة بأنك ستولي هذا الاستبيان جل اهتمامك، وتجيب عن فقراته بكل دقة وموضوعية لتحقيق الدراسة الهدف من إعدادها، وكما تعلم، بالتأكيد، أن البيانات التي ستدلي بها لن تستعمل إلا لأغراض بحثية فقط، وأخيرا أرجو التقضل بإعادة الاستبيان بعد الإجابة عنه إلى الجهة التي استلمتها منها بأسرع وقت ممكن.

وتقبلوا مني خالص تحياتي وتقديري...

إشراف الدكتور:

- د. يعقوب العيد

من اعداد الطالب:

- غول المبروك

السنة الجامعية

2023-2022

الإستبيان

◀ **المحور الأول:** يوجد ارتباط إيجابي بين مستوى المعرفة الفنية الرياضية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المستخدمين والإطارات في المؤسسات الرياضية.

الدرجات					العبارات
درجة قليلة جدا	درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جدا	
					1- تعتقد أن المعرفة الفنية الرياضية تؤثر على أداء عملك.
					2- تقدر مدى تأثير المعرفة الفنية الرياضية على مستوى رضاك الوظيفي.
					3- تشعر بالثقة في قدرتك على تطبيق المعرفة الفنية الرياضية في عملك.
					4- تشعر بالرضا الوظيفي في مجال عملك الرياضي.
					5- تعتقد أن وجود معرفة فنية رياضية متقدمة يسهم في تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الرياضية.
					6- تشعر بالدعم والتشجيع من قبل إدارتك لتحسين مستوى المعرفة الفنية الرياضية.
					7- تتلقى تدريبًا منتظمًا لتحسين مستوى المعرفة الفنية الرياضية في مجال عملك.
					8- تعتبر المعرفة الفنية الرياضية مهمة للنجاح في مجال عملك.
					9- تلاحظ ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى المستخدمين والإطارات ذوي المعرفة الفنية الرياضية المتقدمة.
					10- توجد فرص للتطور المهني والترقية للأفراد ذوي المعرفة الفنية الرياضية العالية في المؤسسات الرياضية.

◀ **المحور الثاني:** يؤدي ارتفاع مستوى المعرفة الرياضية لدى المستخدمين والإطارات إلى تحسين مستوى الأداء الرياضي وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي.

الدرجات					المبارات
درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا	
					1- تعتقد أن ارتفاع مستوى المعرفة الرياضية لديك يسهم في تحسين أدائك الرياضي.
					2- تشعر بتحسن في مهاراتك الرياضية بعد اكتساب المزيد من المعرفة الرياضية.
					3- لاحظت زيادة في مستوى الأداء الرياضي لدى المستخدمين والإطارات ذوي المعرفة الرياضية المتقدمة في المؤسسات الرياضية.
					4- تعتقد أن ارتفاع مستوى المعرفة الرياضية لديك يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي في مجال عملك الرياضي.
					5- تشعر بالدعم والتشجيع من قبل إدارتك لتحسين مستوى المعرفة الرياضية لديك.
					6- يوجد تعاون وتفاعل مع زملائك في المؤسسة الرياضية لتحسين المعرفة الرياضية المشتركة؟.
					7- توجد فرص للتطور المهني والترقية للأفراد ذوي المعرفة الرياضية العالية في المؤسسات الرياضية.
					8- تعتقد أن وجود بيئة عمل محفزة وداعمة لتحسين المعرفة الرياضية يؤثر إيجاباً على مستوى الأداء الرياضي للفريق بشكل عام.
					9- تعتقد أن وجود فرص التدريب والتطوير المستمر للمعرفة الرياضية يسهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الرياضية؟.
					10- تشعر بأن المعرفة الرياضية المكتسبة تؤثر على ثققتك في أداء مهامك الرياضية؟.

