



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية



الرقم التسلسلي:

الرمز:

القسم: الإدارة والتسيير الرياضي

الشعبة: الإدارة والتسيير الرياضي

التخصص: تسيير الموارد البشرية والمنشآت الرياضية

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

دور إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي

لدى مسيري الرياضة المدرسية

دراسة ميدانية بالرابطة الولائية للرياضة المدرسية بالمسيلة

إشراف الاستاذ:

د/ مرنيذ أسامة

اعداد الطالب:

بن شعبان نصرالدين

السنة الجامعية: 2020/2019



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية



الرقم التسلسلي:

القسم: الإدارة والتسيير الرياضي

الرمز:

الشعبة: الإدارة والتسيير الرياضي

التخصص: تسيير الموارد البشرية والمنشآت الرياضية

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

دور إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي

لدى مسيري الرياضية المدرسية

دراسة ميدانية بالرابطة الولائية للرياضة المدرسية بالمسيلة

إشراف الاستاذ:

د/ مرنيذ أسامة

اعداد الطالب:

بن شعبان نصرالدين

السنة الجامعية: 2020/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شُكْرٌ وَتَقْدِيرٌ

الحمد لله ربى العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين ، وبعد...
فإني أشكر الله تعالى على فضله حيث أتاح لي إنجاز هذا العمل بفضله، فله الحمد أولاً وآخراً.

ثم أشكر أولئك الذين مدوا لي يد المساعدة خلال هذه الفترة، وفي مقدمتهم أستاذي المشرف على المذكرة " الدكتور مرينز أسامة" الذي لم يدخر جهداً في مساعدتي، كما هي عادته مع كل طلبة العلم، فله من الله الأجر ومنى كل التقدير و الاحترام حفظه الله ومتعته بالصحة والعافية ونفع بعلمه.

كما أتقدم بالشكر إلى كل أساتذة المعهد وخاصة إلى أساتذة قسم الإدارة والتسيير الرياضي بجامعة المسيلة.

وأخيراً أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من مدوا لي العون والمساعدة في إخراج هذه الدراسة على أكمل وجه.



إهداء

إلى من قال فيهما عز وجل "...وبالوالدين إحسانا..." صدق الله العظيم
إلى التي غمرتني بنبع حنانها وأنا صغير ورافقتني وأنا شاب ، إلى التي قامت
الليالي وسهرت في غفلي وسالت دمعها على حزني...أمي الحنونة الغالية...
إلى الذي ضحى بالغالي والنفيس لأجل أن يراني أخطو على درب العلم
والمعرفة والذي علمني المثابرة والسعي إلى ما أريده ...أبي العزيز...
إلى زوجتي ورفيقة الكفاح في مسيرة الحياة ... أم رفيف...
إلى بنيتي الغالية...رفيف ...
إلى من عشت معهم أحلى أيام حياتي ، أخوتي وأخواتي الأعزاء
إلى أعز الأصدقاء والأحباب كل باسمه خاصة صهري ... رياض دحماني...
إلى كل زملاء دراستي الجامعية
إلى الأستاذ المشرف ... مرينز أسامة... الذي لم يبخل عليا بأي صغيرة أو
كبيرة منذ توليه الإشراف على هذه المذكرة.
إلى كل من عرفته من قريب أو من بعيد وشاركني الحياة حلوها ومرها
إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي

قائمة المحتويات:

	شكر وتقدير
	إهداء
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	المخلص بالعربية
	المخلص بالإنجليزية Abstract
أ	مقدمة
	الجانب المنهجي
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
04	1-1- إشكالية الدراسة
05	1-2- فرضيات الدراسة
05	1-3- أهمية الدراسة
06	1-4- أهداف الدراسة
06	1-5- تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة
08	1-6- الدراسات السابقة
19	1-7- مميزات الدراسة الحالية
	الجانب النظري
	الفصل الثاني: إدارة المنافسات الرياضية
22	تمهيد
23	2-1- الإدارة
23	2-1-1- مفهوم الإدارة
23	2-1-2- الإدارة الرياضية
24	2-1-3- مكونات الإدارة الرياضية
25	2-1-4- المهارات الأساسية في الإدارة الرياضية
25	2-1-5- وظائف الإدارة الرياضية
30	2-1-6- الإداري الرياضي

30	2-2- المنافسات الرياضية
30	2-2-1- مفهوم المنافسة الرياضية
31	2-2-2- تعريف المنافسة الرياضية
32	2-2-3- المنافسة الرياضية كعملية
32	2-2-4- أنواع المنافسة
33	2-2-5- الخصائص السيكولوجية العامة للمنافسة الرياضية
34	2-2-6- المتغيرات المؤثرة في انفعالات المنافسات الرياضية
35	2-2-7- المنافسات الرياضية المدرسية
39	خلاصة
الفصل الثالث: الرضا الوظيفي	
41	تمهيد
42	3-1- الرضا الوظيفي
42	3-1-1- مفهوم الرضا الوظيفي
43	3-1-2- أهمية الرضا الوظيفي
44	3-1-3- أشكال الرضا الوظيفي
45	3-1-4- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين
48	3-1-5- قياس الرضا الوظيفي
49	3-1-6- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
55	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: منهجية الدراسة	
57	تمهيد
58	4-1- الدراسة الاستطلاعية
58	4-2- منهج الدراسة
58	4-3- متغيرات الدراسة
59	4-4- مجتمع وعينة الدراسة
59	4-5- أساليب جمع البيانات
60	4-6- الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة
60	4-6-1- صدق أداة الدراسة

63	4-6-2- الثبات
64	4-6-3- الموضوعية
64	4-7- تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية
65	4-8- خطوات إجراء الدراسة الميدانية
66	خلاصة
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
68	تمهيد
69	5-1- عرض نتائج الدراسة وتحليلها
69	5-1-1- تحليل نتائج المحور الأول: كفاءة مسيري إدارة المنافسات الرياضية
79	5-1-2- تحليل نتائج المحور الثاني: تنظيم المنافسات الرياضية
89	5-2- مناقشة النتائج في ظل الفرضيات
89	5-2-1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى
90	5-2-2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية
92	5-2-3- مناقشة نتائج الفرضية العامة
93	خلاصة
الفصل السادس: الاستنتاجات والاقتراحات	
95	6-1- الاستنتاجات
96	6-2- الاقتراحات والفرضيات المستقبلية
	قائمة المصادر والمراجع
	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

61	الجدول رقم(01): معامل الارتباط عبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية للاستبيان
62	الجدول رقم(02): معامل الارتباط عبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للاستبيان
63	الجدول رقم(03): معامل ارتباط المحاور مع الدرجة الكلية للاستبيان
63	الجدول رقم(04): معامل ثبات ألفا كرونباخ

69	الجدول رقم(05): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 01
70	الجدول رقم(06): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 02
71	الجدول رقم(07): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 03
72	الجدول رقم(08): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 04
73	الجدول رقم(09): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 05
74	الجدول رقم(10): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 06
75	الجدول رقم(11): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 07
76	الجدول رقم(12): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 08
77	الجدول رقم(13): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 09
78	الجدول رقم(14): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 10
79	الجدول رقم(15): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 11
80	الجدول رقم(16): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 12
81	الجدول رقم(17): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 13
82	الجدول رقم(18): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 14
83	الجدول رقم(19): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 15
84	الجدول رقم(20): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 16
85	الجدول رقم(21): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 17
86	الجدول رقم(22): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 18
87	الجدول رقم(23): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 19
88	الجدول رقم(24): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 20
89	الجدول رقم(25): يبين مساهمة كفاءة مسيري إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي
90	الجدول رقم(26): يبين دور تنظيم المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي
91	الجدول رقم(27): يبين دور إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي

قائمة الأشكال

50	الشكل رقم (01): يوضح المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية لماسلو
51	الشكل رقم (02): يوضح نظرية مجموعة العوامل.
69	الشكل رقم (03): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 01
70	الشكل رقم (04): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 02
71	الشكل رقم (05): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 03
72	الشكل رقم (06): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 04
73	الشكل رقم (07): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 05
74	الشكل رقم (08): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 06
75	الشكل رقم (09): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 07
76	الشكل رقم (10): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 08
77	الشكل رقم (11): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 09
78	الشكل رقم (12): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 10
79	الشكل رقم (13): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 11
80	الشكل رقم (14): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 12
81	الشكل رقم (15): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 13
82	الشكل رقم (16): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 14
83	الشكل رقم (17): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 15
84	الشكل رقم (18): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 16
85	الشكل رقم (19): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 17
86	الشكل رقم (20): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 18
87	الشكل رقم (21): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 19
88	الشكل رقم (22): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 20

الملخص باللغة العربية:

دور إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مسيري الرياضة المدرسية

دراسة ميدانية بالرابطة الولائية للرياضة المدرسية بالمسيلة

إن المنافسات الرياضية وأهميتها كبقية شؤون الحياة الأخرى تحتاج إلى إدارة وتنظيم جيدين وأن الاختصاصيين في شؤون الإدارة الرياضية قاموا بعرض مواضيع وعمليات نظرية عامة يمكن أن تتسجم مع الجوانب التطبيقية العملية، وهذا بوجود كفاءات بشرية مختصة وإمكانيات مادية ومالية كافية مما ينعكس بالإيجاب على إدارة وتسيير المنافسات الرياضية داخل المؤسسات.

وبهذا فإن مهمتهم هذه تتحدد في عمليات تحليل وتخطيط وتقرير ومراقبة المسائل الأساسية اليومية المتعلقة باتجاهات تطور حقل إدارة المنافسات الرياضية، وذلك على ضوء الخبرة والكفاءة المتجمعة أو التي تتجمع نتيجة للعمل الإداري .

إن كل المساعي والجهود في العمل التي تبذل داخل هذا الحقل تسعى في الحقيقة إلى تحقيق أهداف المؤسسة الرياضية، ومن بين أهم هذه الأهداف قضية الرضا الوظيفي لدى المؤطرين وأساتذة التربية البدنية والرياضية، حيث نال موضوع الرضا الوظيفي لدى الأساتذة اهتمام الكثير من الباحثين التربويين لما له من آثار إيجابية في رفع الروح المعنوية وارتفاع مستوى إنتاجهم.

الملخص باللغة الانجليزية:

Abstract

Sports competitions and their importance, like other affairs of life, need good management and organization and that specialists in sports management affairs have presented topics and general theory processes that can be consistent with practical aspects, and this is with the presence of competent human competencies and sufficient material and financial capabilities, which is reflected positively on the management and conduct of sports competitions Inside the institutions.

Thus, their mission is determined in the processes of analyzing, planning, deciding and controlling the daily basic issues related to the trends in the development of the field of sporting competitions, in light of the experience and competence accumulated or that collect as a result of administrative work.

All the endeavors and efforts exerted in this field seek in fact to achieve the goals of the sports establishment, and among the most important of these goals is the issue of job satisfaction among the mentors and teachers of physical and sports education, where the topic of job satisfaction among the teachers has received the attention of many educational researchers because of its Positive effects in raising morale and increasing their level of production.

مقدمة

إن أهداف التربية البدنية والرياضية تدخل في نطاق أهداف التربية العامة وفلسفتها في إطار التربية الوطنية والقومية بكل ما فيها من تقدم وتطور مما أدى باعتراف التربية البدنية والرياضية كأداة منهجية تشكل عنصرا أساسيا من عناصر التربية المستدعية في إطار النظام التعليمي الشامل.

وهذا ما يؤكد بأن الرياضة وسيلة تربية ناجحة إذا ما أحسن استخدامها فهي تساهم في تحقيق نفس الأهداف التي تسعى التربية العامة إلى تحقيقها حيث تلتقي معها على نفس المبادئ وتتطلع من خلال نحو نفس الآمال، وترابطها ارتباطا قويا، بمعنى أساسي وعام.

حيث تعتبر مسألة إدارة الألعاب والمسابقات الرياضية واحدة من أهم المسائل التي يمكن أن تؤثر على عمليات صنع التطور وتحقيق النتائج والإنجازات في جميع أنواع الألعاب الرياضية، وبذلك فإن الدول المتقدمة عيّنت بمسألة الإدارة والتنظيم كواحدة من أهم العوامل المطلوبة لتطويرها وصولا لتحقيق المستويات الرياضية العالية.

ولإدارة هذه المنافسات والسهر على نجاحها أنشأت الاتحادية الوطنية للرياضة المدرسية ولها رباطات ولائية من مهامها تنظيم وتسيير وتنمية النشاط الرياضي على مستوى الولاية، وعند الضرورة على المستوى الجهوي والمنطقة في إطار المحيط المدرسي المكلف به ومراقبة التنشيط مع احترام القانون الأساسي وقوانين الاتحادية.

والرياضة المدرسية لا تخرج من هذا الإطار إذ تعد أول لبنة لبناء رياضة ناجحة التأثيرات المتبادلة بين الرياضة وبين مختلف قوى المجتمع وخاصة ما يخص الفرق الوطنية، وهذا لما لها من قيمة ومعنى في تمثيل الراية الوطنية، ولأنها مركز ثقل تقديمها للحياة الرياضية.

إذ تعتبر إدارة وتنظيم المنافسات الرياضية المدرسية من أهم عوامل الرضا الوظيفي لدى مؤطري النشاطات اللاصفية في جميع المؤسسات التعليمية.

لذلك نال موضوع الرضا الوظيفي لدى الأساتذة اهتمام الكثير من الباحثين التربويين، لما له من آثار إيجابية في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي، وارتفاع مستوى إنتاجهم وانخفاض مستوى الضغوط المتعلقة ببيئة العمل في المدرسة، ومن أهم عوامل نجاح أستاذ التربية البدنية والرياضية في العمل هو الرضا عن المهنة، كما يعد الرضا الوظيفي للأساتذة من أهم المؤشرات التي تدل على نجاح النشاطات اللاصفية داخل المؤسسات التربوية.

ورغم ما سبق من إجراءات إدارية وما سن من قوانين تنظيمية إلا أن الرضا الوظيفي لدى مسيري الرياضية المدرسية لم يرقى إلا ما هو مطلوب من طرف الأساتذة، ولدراسة الأسباب وإيجاد الحلول لهذه المشاكل أجرينا بحثنا هذا والذي قمنا بتقسيمه إلى ثلاث جوانب هي:

- الجانب المنهجي : وتناولنا في الإطار العام للدراسة حيث كان كما يلي:

❖ إشكالية الدراسة

❖ فرضيات الدراسة

❖ أهمية الدراسة

❖ أهداف الدراسة

❖ تحديد المفاهيم والمصطلحات

❖ الدراسات السابقة

❖ مميزات الدراسة الحالية

- الجانب النظري: وتناولنا فيه فصلين اثنين هما:

❖ الفصل الأول: إدارة المنافسات الرياضية

❖ الفصل الثاني: الرضا الوظيفي

- الجانب التطبيقي: وتناولنا فيه ثلاث فصول هي:

❖ الفصل الأول: الإجراءات المنهجية في الدراسة

❖ الفصل الثاني: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

❖ الفصل الثالث: الاستنتاجات والاقتراحات.

وفي الأخير ختمنا دراستنا باستنتاجات عامة مع تقديم بعض الاقتراحات والفرضيات المستقبلية.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1-1- إشكالية البحث:

تعتبر المنافسة الرياضية من العوامل الهامة الضرورية لكل نشاط رياضي، سواءً المنافسة مع الذات أو المنافسة في مواجهة العوامل الطبيعية أو المنافسة في مواجهة منافس وجهاً لوجه أو المنافسة في مواجهة منافسين آخرين وغير ذلك من أنواع المنافسة الرياضية. (محمد حسن علاوي، 2002، ص28)

يعرف "شارل": " التربية البدنية أنها ذلك الجزء من التربية الذي يتم عن طريق النشاط المستخدم بواسطة الجهاز الحركي للجسم والذي ينتج عنه اكتساب بعض السلوكيات التي تنمي فيها بعض قدراته."

أما "فوتر فيري": " إنها ذلك الجزء لكامل من التربية العامة التي تهدف إلى تقوية الجهاز البدني والجهاز العقلي حيث لو نظرنا من الباب الواسع لتربية نرى أنها تعطي عناية كبيرة للمحافظة على صحة الجسم."

أما بالنسبة للرياضة المدرسية فلا يوجد هناك تعريف واضح يفسر مدى أهميتها والهدف من ممارستها فهناك تضارب لتعريف هذه الأخيرة، فمنهم من يرى أنها مادة تعليمية أو حصة تدريبية رياضية أو حاجز واقى لانحراف التلميذ.

ولذلك فإنه من الضروري إعطاء الممارسة الرياضية المدرسية طابعاً تنافسياً ولو بشكل نسبي فالمنافسات الرياضية هي الأساس والممول لرياضة النخبة. (مجلة الإبداع الرياضي، العدد 18، ص344)

ومن أجل توضيح أكثر من الضروري إدماج الرياضة المدرسية في صف النشاطات الكبرى للتكوين، وفي بحثنا هذا أردنا توضيح الرؤيا بالنسبة لمصطلح إدارة المنافسات الرياضية ومدى أهميتها في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مؤطري الرياضة المدرسية داخل المؤسسات التربوية من أجل إثبات الذات والكشف عن المواهب قصد تكوين المستقبل ورفع مستوى الرياضة.

وعموماً فإن المنافسات الرياضية المدرسية من أهم الأساليب المستخدمة لتطوير القدرات وتحسين مستوى الأداء الرياضي للتلميذ، حيث أنه هناك علاقة بين إدارة المنافسات الرياضية المدرسية والرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي الرياضية المدرسية من أجل تزويد رياضة النخبة بالمواهب، حيث تعتبر هي النواة والممول الرئيسي لها.

كثيراً ما نتساءل عن بعض الظواهر في أوساط الموظفين بصفة عامة وأساتذة التربية البدنية والرياضية بصفة خاصة كالإهمال والتغيب والتأخر وكثرة الانتقال من مؤسسة إلى أخرى أو تكرار الإضراب عن العمل، كلها مؤشرات لعدم رضا الموظفين عن عملهم، حيث أن الفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد إقباله عليه فترتفع بذلك إنتاجيته وأداؤه وبالعكس، والفرد الذي ينخفض رضاه عن عمله

يقول حماسه للعمل وتقل أيضا مشاعر الامتتان والولاء للوظيفة، فتحقيق الرضا الوظيفي من الوسائل المهمة التي تساعد الرابطة على تحقيق أهدافها ومعرفة الدور الإيجابي للمنافسات الرياضية. (محمود عبد الفتاح رضوان، 2012، ص96)

ولكي تقوم المنافسات الرياضية المدرسية بهذا الدور يجب أن يكون هناك قائمون ومسيروون على إدارة وتنظيم هذه المنافسات الرياضية.

ونظرا لكل ما مضى نطرح الإشكالية الآتية:

❖ هل لإدارة المنافسات الرياضية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مسيري الرياضة المدرسية؟

ومن خلالها ندرج التساؤلات التالية:

- هل تساهم كفاءة مسيري إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مسيري الرياضة المدرسية؟

- هل لتنظيم المنافسات الرياضية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مسيري الرياضة المدرسية؟

1-2- فرضيات الدراسة:

❖ الفرضية العامة:

لإدارة المنافسات الرياضية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مسيري الرياضة المدرسية .

❖ الفرضيات الجزئية:

- تساهم كفاءة مسيري إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مسيري الرياضة المدرسية.

- لتنظيم المنافسات الرياضية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مسيري الرياضة المدرسية.

1-3- أهمية الدراسة:

انطلاقا من موضوع بحثنا و المتمثل في دور إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مسيري الرياضة المدرسية، نركز على مدى أهمية تأثير كفاءة مسيري الإدارة وتنظيم المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي، ونركز أيضا على الأسباب والنقائص التي تؤدي إلى عدم تحقيق الرضا الوظيفي لدى مسيري الرياضة المدرسية، وفي بحثنا هذا نعطي أيضا بعض الحلول الممكنة وكيفية تقادي الأخطاء المسببة لتلك المشكلة.

1-4- أهداف الدراسة:

إن في بحثنا هذا نتطرق إلى ظاهرة أصبحت موجودة في منظومتنا التربوية وفي تحقيق الرضا الوظيفي لدى مسيري الرياضة المدرسية في المنافسات الرياضية ومن خلال دراستنا نسلط الضوء على أسباب هذه الظاهرة والنقائص الموجودة في كفاءة مسيري الإدارة والتنظيم لهذه المنافسات الرياضية، وإعطاء الحلول المناسبة.

وتطرقنا إلى كل العوامل المشاركة ودرسنا مدى تكامل كل عامل مع الآخر وتأثير كل عامل على الآخر.

وأردنا من هذا البحث الوصول إلى الأهداف التالية:

❖ إبراز مدى تأثير كفاءة مسيري إدارة المنافسات الرياضية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى مسيري الرياضة المدرسية.

❖ إبراز مدى تأثير تنظيم المنافسات الرياضية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى مسيري الرياضة المدرسية.

1-5- تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

❖ الإدارة:

التعريف الاصطلاحي: الإدارة عبارة عن إنجاز الأعمال بواسطة الآخرين. (ا، د، جمال الدين لعويسات، 2005، ص11)

التعريف الإجرائي: الإدارة عبارة عن تنسيق الموارد المختلفة من خلال عمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة قصد الوصول إلى هدف أو أهداف مرسومة.

❖ المنافسات الرياضية:

التعريف الاصطلاحي: هناك العديد من التعاريف التي قدمها بعض الباحثين لمفهوم المنافسة نذكر منها: تعريف "مورتون دويتش" DEUTSH سنة 1969 والذي أشار فيه إلى أن المنافسات بصفة عامة هي موقف تتوزع فيه المكافآت بصورة غير متساوية بين المشتركين أو المتنافسين وهذا يعني أن مكافأة الفائز في المنافسة تختلف عن مكافأة المهزوم من أمثلة ذلك تكون مكافأة الفائز في بطولة ما هي الميدالية الذهبية ومكافأة المهزوم الميدالية الفضية ومن يليها البرونزية أما باقي المنافسين فلا يحصلون على أية ميدالية. (د، محمد حسن علاوي، 2002، ص28)

التعريف الإجرائي: هو النشاط الذي يحصل داخل إطار مسابقة مقننة أو نمط استعداد معروفة وثابتة بالمقارنة مع الدقة والقسوة.

❖ الرياضة المدرسية:

هي مجموعة العمليات والطرق البيداغوجية العلمية الطبية الصحية والرياضة والتي باتباعها، يكتب الجسم الصحة والقوة والرشاقة واعتدال القوام، وتحتوي ولاية المسيلة على الرابطة الولائية للرياضة المدرسية التي تسهر على تنظيم ومتابعة وتقييم المنافسات الرياضية المدرسية المقامة بالمؤسسات في الولاية بأطوارها الثلاث. (مجلة الإبداع الرياضي، العدد 18، ص 347)

❖ التعريف الإجرائي للرياضة المدرسية:

هي تلك المتابعة التي تتم في مراحل التلميذ خلال تدرسه وهذا من خلال الرياضة كوسيلة لبلوغ أهداف سامية كإكتساب الثقة في النفس والنمو العقلي والبدني السليم، وهي تلك العبارة عن منافسة رياضية تقام في المدارس وما بينها على مختلف الرياضات الجماعية والفردية بأطوارها الثلاث وتكون هذه المنافسات داخلية على مستوى المدرسة أو ما بينهما وتكون المنافسات على شكل رياضات فردية وجماعية.

❖ الرضا:

لغة: الرضا في اللغة هو ضد السخط، وارتضاه: رآه أهلا، ورضي عنه: أحبه أقبل عليه. (ابن منظور، 2005، ص 168)

اصطلاحا: فيعرف أمبل (hample) الرضا بأنه يعكس درجة التطابق بين العوائد الحقيقية التي يحصل عليها الفرد والمتوقعة من طرفه". (دبوشة عيسى، 2016، ص 36)

إجرائيا: ويقصد بالرضا هو تحقيق الحاجات والرغبات التي تعني السرور الذي ينتج من حصول ما ننتظره والإحساس الجيد الذي ينتج من تحقيق ما أراد الفرد تحقيقه.

❖ الرضا الوظيفي:

اصطلاحا: تعددت تعاريف التي تناولت الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها الباحثون مفهوم الرضا الوظيفي، حيث يعرف بأنه حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة والعمل الوظيفي والتي تقاس أساسا بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية بالإنتاج نتيجة لشعور الوجداني الذي يمكن للفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق. (زيان عبد القادر، 2016، ص 06).

إجرائيا: هو عبارة عن مشاعر العاملين اتجاه مجموعة العوامل ذات الصلة بالوظيفة، مثل سياسة الإدارة، ومزايا العمل، والعلاقة مع الزملاء، والتقدير، والاعتراف، وغيرها من العوامل التي تجعل الفرد يؤدي عمله بقبول وارتياح نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكنه من القيام بعمله دون ملل أو ضيق، وتدفعه للعمل والإنتاج.

1-6- الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: تحت عنوان: "أهمية المنافسات الرياضية المدرسية في تكوين رياضي النخبة بين 13-15 سنة " من إعداد الطلبة: سحساحي مهدي، جوزة فاروق، نجاي عبد الحكيم، تحت إشراف الأستاذ: شيحة فؤاد، السنة الدراسية 2004/2003.

وكانت إشكالية بحثه كما يلي :

- ❖ هل المنافسات الرياضية المدرسية تلعب دورا هاما في تكوين رياضي النخبة؟.
- ❖ هل العلاقة بين المؤسسات التربوية والنوادي الرياضية موجودة على أرض الواقع؟.
- ❖ هل توفر الإمكانيات المادية والموارد المالية في المنافسات الرياضية المدرسية تؤثر في تكوين رياضي النخبة؟.

وكانت الفرضيات كالتالي:

- ❖ أن المنافسات الرياضية المدرسية هي المنبع الأساسي في تكوين رياضي النخبة .
- ❖ نفترض أن عدم توفر الإمكانيات والتجهيزات الرياضية في المؤسسات التربوية لا يساهم في التسيير الحسن للرياضة المدرسية مما يؤثر سلبا على اكتشاف المواهب الشابة.
- ❖ نفترض أن سوء التنظيم وعدم وجود تشجيعات من الأولياء و المسؤولين يؤدي إلى عدم الاهتمام بهذه المنافسات الرياضية المدرسية.

ونتائج البحث المتوصل إليها هي:

تعتبر التربية البدنية في المدارس هي نواة الفرق الخارجية، كما أنه هناك علاقة بين رياضة النخبة ومختلف الأنشطة الرياضية المدرسية وخاصة المنافسات الرياضية المدرسية.

الدراسة الثانية: تحت عنوان: " أثر إدارة المنافسات والبطولات الرياضية المدرسية على إقبال الفرق المشاركة في المنافسات " من إعداد الطالب: سكاتة صلاح الدين، تحت إشراف: أستاذ بوعروري جعفر، السنة الدراسية 2019/2018.

وكانت إشكالية بحثه كما يلي:

- ❖ ما هو تأثير إدارة المنافسات والبطولات الرياضية المدرسية على إقبال الفرق المشاركة في المنافسات؟.
- ❖ هل تساهم كفاءة المسيرين في نجاح المنافسات والبطولات الرياضية المدرسية؟.

- ❖ هل الإدارة الجيدة تزيد من الفرق المشاركة في المنافسات والبطولات الرياضية المدرسية؟
- ❖ ما هو سبب عزوف الفرق المدرسية في البطولات والمنافسات الرياضية؟

وكانت الفرضيات كالتالي:

- ❖ كل ما كان تنظيم البطولة جيدا زاد عدد الفرق المدرسية المشاركة في المنافسات الرياضية .
- ❖ يعود نجاح البطولات والمنافسات الرياضية المدرسية إلى مدى كفاءة وتخصص المسيرين والإداريين .
- ❖ الإدارة الجيدة تزيد عدد الفرق المدرسية المشاركة في المنافسات والبطولات المدرسية الرياضية.
- ❖ عدم مشاركة الفرق المدرسية يعود إلى قلة التجهيزات وسوء التكفل بالمشاركين.

وهدفت الدراسة إلى:

- ❖ إبراز مدى تأثير التنظيم الجيد للبطولات والمنافسات الرياضية المدرسية على هذه الفرق المشاركة.
- ❖ إبراز مدى تأثير كفاءة وتخصص المسير والإداريين على نجاح المنافسات الرياضية المدرسية.
- ❖ إبراز تأثير التجهيزات والتكفل بالمشاركين على مشاركة الفرق المدرسية في المنافسات المدرسية.
- ❖ التعرف على كيفية إدارة وتنظيم المنافسات والبطولات الرياضية المدرسية.

أما بالنسبة للمنهج المتبع فقد أتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي، وبالنسبة لمجتمع البحث يتكون من جميع أساتذة التربية البدنية والرياضية الذين يدرسون بثانويات البلدية بسكرة، واشتملت الدراسة على عينة مكونة من 20 أستاذا في الطور الثانوي، وأعتمد الباحث في جمع معلوماته على أداة الاستبيان.

وننتج البحث المتوصل إليها هي:

أن واقع مستوى إدارة المنافسات والبطولات الرياضية المدرسية الحالي واقع متوسط نوعا، مع بعض النقائص والتي يمكن تداركها وبعض العقبات التي يمكن تجاوزها، وذلك لأن الاهتمام بالمنافسة الرياضية المدرسية والتلاميذ الرياضيين هو الأساس في تكوين رياضي النخبة والأبطال مستقبلا.

الدراسة الثالثة: تحت عنوان: "إدارة المنافسات والبطولات الرياضية المدرسية"، من إعداد الطالبة: بن حمادي مريم .

وكانت إشكالية بحثها كما يلي:

❖ هل التنظيم الجيد للبطولة يؤثر بفعالية على إقبال الفرق المدرسية للمشاركة في الرياضة المدرسية؟.

والمنهج المتبع في الدراسة هو المنهج الوصفي، أما كيفية اختيار العينة فقد اختار الباحث العينة عشوائياً مكونة من 20 أستاذ في التربية البدنية والرياضية للطورين الثانوي والمتوسط، وقد اختار الباحث في عملية جمع المعلومات أداة الاستبيان.

ومن أهم نتائج الدراسة:

توجد بعض المشاكل يجب حلها، وأيضاً توجد بعض النقائص في تنظيم المنافسات والبطولات في الرياضة المدرسية.

الدراسة الرابعة:

تحت عنوان: "تأثير التنظيم والتسيير على النشاط البدني للرياضة المدرسية"، من إعداد الطالب: قادري توفيق، تحت إشراف: د، مزروع السعيد، السنة الدراسية: 2012/2011.

وكانت إشكالية بحثه كما يلي:

- ❖ هل يؤثر التنظيم والتسيير الإداري على النشاط البدني الرياضي للرياضة المدرسية؟.
- ❖ هل للإمكانيات المادية دور في تحسين الإدارة الرياضية للرياضة المدرسية؟.
- ❖ هل يساهم التنظيم والتسيير الإداري الجيد في تحسين وتطوير مستوى الرياضة المدرسية؟.

وكانت الفرضيات كالتالي:

- ❖ للتنظيم والتسيير الإداري السيئ دور في التأثير السلبي على النشاط البدني الرياضي للرياضة المدرسية .
- ❖ للتنظيم والتسيير الإداري دور في التأثير على النشاط البدني للرياضة المدرسية .
- ❖ للإمكانيات المادية دور في تحسين مردود ونتائج الرياضة المدرسية .
- ❖ يساهم التنظيم في التسيير الإداري الجيد للرياضة المدرسية .

وهدفت الدراسة إلى:

- ❖ معرفة ما مدى تأثير التنظيم والتسيير الإداري على النشاط البدني الرياضي للرياضة المدرسية

- ❖ الوصول إلى أن التنظيم والتسيير الإداري جانبيين هامين في الإدارة الرياضية .
- ❖ إبراز دور الإمكانيات المادية في تحسين مستوى الرياضة المدرسية .
- ❖ محاولة الوصول إلى توصيات واقتراحات لرفع مستوى الرياضة المدرسية من حيث التنظيم والتسيير الإداري الجيد والدعم العقلاني لهذه الرياضة.

أما بالنسبة للمنهج المتبع هو المنهج الوصفي، أما مجتمع الدراسة فقد شمل أساتذة التربية البدنية في المتوسط والثانوي حوالي 98 أستاذ ومدير الرابطة، وأعتمد الباحث على عينة تتكون من 20 أستاذ في مادة التربية البدنية ومدير الرابطة الولائية للرياضة المدرسية، أما بالنسبة لأدوات جمع البيانات فقد أعتمد الباحث على أداة الاستبيان .

ومن أهم نتائج الدراسة:

تم التوصل إلى بعض الحقائق والنتائج والتي تم تسطيرها في الفرضيات، حيث وجد الباحث أن التنظيم والتسيير الإداري السيئ يؤثر بقسط كبير ويساهم في عدم استغلال الإمكانيات المادية والبشرية، كما يؤدي إلى تدني مستوى الرياضة المدرسية، كما وجد الباحث أن توفر الإمكانيات المادية يساهم بقسط كبير في تحقيق نتائج جيدة، كما تم إثبات أهمية التنظيم في إنجاح عملية التسيير الإداري .

الدراسة الخامسة :

تحت عنوان : " واقع الرياضة المدرسية الجزائرية في جانبها التكويني بين الواقع و المأمول " ، من إعداد الطالب : بوغربي محمد ، مذكرة شهادة ماجستير 2005 ، حيث كانت الدراسة عبارة عن مقارنة بين الرياضة المدرسية في الجزائر وفرنسا من الناحية التكوينية ، وتهدف الدراسة إلى توضيح الفرق الموجود بين الاتحادية الجزائرية للرياضة المدرسية و الاتحاد الوطني للرياضة المدرسية بفرنسا وهذا لمعرفة أين وصلت الرياضة المدرسية في الجزائر من الناحية التكوينية ، حيث كان التساؤل العام للدراسة : ما هو واقع التكوين المتعلق بالحكام المتمدرسين في الرياضة المدرسية الجزائرية ؟ .

والمنهج المتبع في الدراسة المنهج الوصفي ، أما عينة البحث فكانت متكونة من 56 أستاذ تربية بدنية ورياضية موزعة على 3 ولايات و 11 نشاط رياضي موزع على الهيئتين الرياضيتين الجزائرية و الفرنسية و أعتمد في دراسته على استبيان موجه للعينة ، بالإضافة إلى مقابلات شخصية .

وكانت أهم الاستنتاجات :

- ❖ عدم وجود إستراتيجية واضحة في تحديد البرامج الخاصة بالرياضة المدرسية المختلفة .

- ❖ المنافسة في الرياضة المدرسية بعيدة عن تحقيق أهدافها (تكوين ، ترفيه ، تنافس) وظلت حبيسة المنافسة التقليدية .
- ❖ غياب التكوين المتخصص بالنشاط اللاصفي .

أما التوصيات فقد أكد الباحث على ضرورة وجود برنامج هادف ودقيق حسب الإمكانيات المتوفرة في الميدان بمشاركة الجميع (اتحادية ، جمعيات رياضية ، أساتذة التربية البدنية والرياضية)، وكذا التركيز على التكوين في المجال الرياضي (حكام، منشطين، منظمين) .

الدراسة السادسة :

تحت عنوان: " الرابطة الولائية للرياضة المدرسية وإسهاماتها في إعداد رياضي النخبة "، من إعداد الدكتور: زحاف محمد والأستاذ: بوعزيز الساسي، مجلة الإبداع الرياضي، العدد 18، الإشراف: د، بوصلاح النذير، د، منجحي مخلوف .

وكانت إشكالية الدراسة كالتالي:

- ❖ ما إسهامات الرابطة الولائية للرياضة المدرسية في إعداد رياضي النخبة ؟
- ❖ هل البرنامج المسطر من قبل الرابطة الولائية للرياضة المدرسية يخدم أهدافها بناء على الإمكانيات المتوفرة لإعداد رياضي النخبة ؟.
- ❖ هل المورد البشري مؤهل لتطبيق الأهداف المسطرة من طرف الرابطة الولائية الرياضية المدرسية من أجل إعداد رياضي النخبة ؟.
- ❖ هل تتناسب الأهداف المسطرة من طرف الرابطة الولائية للرياضة المدرسية مع الإمكانيات المادية للمؤسسة من أجل إعداد رياضي النخبة ؟

وكانت الفرضيات كالتالي:

- ❖ تساهم الرابطة الولائية للرياضة المدرسية في إعداد رياضي النخبة من خلال الموارد المتوفرة .
- ❖ البرنامج المسطر من قبل الرابطة يخدم أهدافها بناء على الإمكانيات المتوفرة من أجل إعداد رياضي النخبة .
- ❖ المورد البشري مؤهل لتطبيق الأهداف المسطرة من طرف الرابطة المدرسية من أجل إعداد رياضي النخبة .
- ❖ تتناسب الأهداف المسطرة من طرف الرابطة مع الإمكانيات المادية للمؤسسة من أجل إعداد رياضي النخبة.

وهدفت الدراسة إلى:

- ❖ التعرف على مدى توفر المؤسسات التربوية للوسائل والمعدات اللازمة لعمل الرابطة المدرسية وتجهيز المنشآت لممارسة مختلف نشاطاتها حسب الاختصاص.
- ❖ معرفة مستوى المورد البشري ومدى كفاءته في تحقيق الأهداف المسطرة لاكتشاف وتأهيل المواهب لتكون الخزان الأساسي للنخبة الوطنية.
- ❖ معرفة مدى تناسب الأهداف المسطرة من طرف الرابطة الولائية للرياضة المدرسية مع الإمكانيات المادية للمؤسسة.

واعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وأشتمل مجتمع دراسته على أساتذة التربية البدنية والرياضية للتعليم المتوسط والبالغ عددهم 207 أستاذ، أما عينة الدراسة فقد شملت أساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة المتوسط وخصت بعض متوسطات ولاية برج بوعريج وقد بلغ عددهم 40 أستاذاً. أعتمد الباحث في جمع معلوماته على أداة الاستبيان.

ومن أهم نتائج هذه الدراسة:

- ❖ توفر بعض المنشآت داخل مؤسسات تعليمية الذي لا يواكبه تجهيزها حسب متطلبات احتياجات النخب الوطنية.
- ❖ قلة الخبرة لدى الأساتذة في تنظيم التظاهرات الرياضية خصوصا في بعض التخصصات الفردية .
- ❖ عجز في التكوين بالرابطة المدرسية لأساتذة التربية لبدنية والرياضية خصوصا في بعض التخصصات التي تحتاج الدراية الكافية بقوانينها .
- ❖ توفر لإمكانيات المادية التي من شأنها إنجاز التظاهرات وتفعيل وغنى البرنامج السنوي المسطر من قبل الرابطة المدرسية .
- ❖ شبه انعدام للنشاطات الخاصة بالرياضات الجماعية والفردية بالخصوص في برنامج الرابطة.

الدراسة السابعة :

تحت عنوان: " الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في طور الثانوي"، من إعداد الطالب: زيان عبد القادر، تحت إشراف: د.زحاف محمد، السنة الدراسية 2016/2015.

وكانت إشكالية بحثه كما يلي:

- ❖ ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات في الطور الثانوي؟.
- ❖ هل تساهم العلاقة مع الزملاء في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات في الطور الثانوي؟.
- ❖ هل لظروف العمل انعكاس على مستوى الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات في الطور الثانوي؟.
- ❖ هل للإشراف دور في تحقيق مستوى الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات في الطور الثانوي؟.
- ❖ هل يساهم عامل التلاميذ في مستوى الرضا الوظيفي عند أستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات في الطور الثانوي؟.

وكانت الفرضيات كالتالي:

- ❖ يوجد رضا وظيفي متوسط عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات في الطور الثانوي.
- ❖ تساهم العلاقة مع الزملاء في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات في الطور الثانوي.
- ❖ لظروف العمل انعكاس سلبي على مستوى الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات في الطور الثانوي.
- ❖ للإشراف دور إيجابي في تحقيق مستوى الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات في الطور الثانوي.
- ❖ يساهم عامل التلاميذ في تدني مستوى الرضا الوظيفي عند أستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات في الطور الثانوي.

وهدفت الدراسة إلى:

- ❖ معرفة مدى مساهمة العلاقة مع الزملاء في مستوى الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات .
- ❖ معرفة انعكاسات ظروف العمل على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات.

❖ معرفة دور الإشراف في تحقيق الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات.

❖ مدى مساهمة عامل التلاميذ في تحقيق الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات.

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي، أما بالنسبة لمجتمع الدراسة بثانويات ولاية المسيلة يتكون 67 ثانوية و 150 أستاذ التربية البدنية والرياضية، واشتملت عينة البحث على مجموعة من أساتذة في الطور الثانوي من مختلف مناطق ولاية المسيلة، وقد تم اختيار العينة عشوائيا وكان عددها 23 أستاذ، أما بالنسبة لأداة جمع المعلومات فقد أختار الباحث أداة الاستبيان.

ومن أهم نتائج الدراسة:

أستخلص الباحث أن الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي بشكل عام كان بدرجة جيدة، كان لابد من الاهتمام برضا الأستاذ اتجاه عمله باعتبار العمل هو انعكاس مدى الإشباع الذي يستمده الفرد من عمله.

الدراسة الثامنة :

تحت عنوان: " مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية"، من إعداد الطالب: دبوشة عيسى، تحت إشراف: د، بكة فارس، السنة الدراسية: 2016/2015.

وكانت إشكالية بحثه كما يلي:

❖ ما هي مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وفق متغيرات السن والخبرة؟.

❖ ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية؟.

❖ هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير السن؟.

❖ هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة؟.

وكانت الفرضيات كالتالي:

- ❖ هناك مستويات من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وفق عدة متغيرات (السن والخبرة) .
- ❖ يمتلك أساتذة التربية البدنية والرياضية مستوى متوسط في الرضا الوظيفي.
- ❖ توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير السن .
- ❖ توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة.

وهدفنا الدراسة إلى:

- ❖ التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- ❖ التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة باختلاف متغيرات السن والخبرة.
- ❖ التوصل إلى نتائج علمية وخروج باستنتاجات واقتراحات تساعد على تحقيق أكبر قدر من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي، أما بالنسبة لمجتمع الدراسة فهو جميع أساتذة التعليم المتوسط الذين يدرسون بمتوسطات شرق ولاية برج بوعريج والبالغ عددها 28 متوسطة، حيث قدرت عينة الدراسة 52 أستاذ، أما أداة جمع البيانات فهي استبيان.

ومن أهم نتائج الدراسة: أستاذ التربية البدنية يشعر بالارتياح إذا كانت ظروف عمله من إمكانيات وأدوات متوفرة وهذا ما يؤثر بدوره على مستوى الرضا الوظيفي، شعور الأستاذ بأن وظيفته عندما تقدم له ترقية في الوقت المناسب وأن تكون هناك عدالة في نظمها تزيد من المستوى الوظيفي.

الدراسة التاسعة :

تحت عنوان: " دور الجو المدرسي التربوي على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية "، من إعداد الطالبين: بولنوار نور الدين و بوعزيز معمر، تحت إشراف: د، أحمد بن قلاوز تواتي، السنة الدراسية 2013/2014.

وكانت إشكالية بحثه كما يلي:

- ❖ هل للجو المدرسي التربوي تأثير على الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات ؟
- ❖ هل الجو المدرسي التربوي ملائم لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات ؟

❖ هل أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون عن وظيفتهم في الثانويات في ظل هذا الجو المدرسي التربوي؟

وكانت الفرضيات كالتالي:

❖ الجو المدرسي التربوي له تأثير على الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات .

❖ الجو المدرسي التربوي ملائم لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات .

❖ أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون عن وظيفتهم في الثانويات في ظل الجو المدرسي التربوي .

وهدفت الدراسة إلى:

❖ التعرف على طبيعة الجو المدرسي السائد في مرحلة التعليم الثانوي بالمدارس من وجهة نظر أساتذة التربية البدنية والرياضية.

❖ إبراز دور الجو المدرسي التربوي السائد في تحديد مدى رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانوية عن وظيفتهم .

واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي، أما مجتمع البحث فقد تكون من أساتذة التربية البدنية والرياضية في التعليم الثانوي والذي كان عددهم: 102 وقد شملت عينة البحث على 30 أستاذ، أما بالنسبة لأداة جمع البيانات فأعتمد الباحث على الاستبيان .

ومن أهم نتائج الدراسة:

❖ أن الجو المدرسي ملائم لأستاذ التربية البدنية والرياضية في الثانويات.

❖ أن أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون عن وظيفتهم في الثانويات في ظل الجو المدرسي التربوي.

1-7- مميزات الدراسة الحالية :

• من حيث الأهداف :

لقد تنوعت الأهداف في الدراسات السابقة فكان بعضها يهدف إلى التعرف على دور إدارة المنافسات الرياضية وعلاقتها بتكوين رياضي النخبة ، في حين تناول البعض الآخر هدف التعرف على دور إدارة

المنافسات الرياضية والبطولات المدرسية وعلاقتها بإقبال الفرق المشاركة في المنافسات الرياضية المدرسية .

و بالنسبة للدراسات المتعلقة بالرياضة المدرسية ، فقد تناولت هدف التعرف على أهمية وتأثير التنظيم والتسيير الإداري وعلاقته بتحسين الرياضة المدرسية ، وكذا علاقة الجانب التكويني بواقع الرياضة المدرسية بالجزائر .

أما بالنسبة للدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي فقد اختلفت من حيث الأهداف بين تقييم مدى تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية باختلاف متغيرات السن والخبرة ، وبين دراسة اتجاهات الأساتذة وعلاقتهم مع الزملاء ، وبين من حاول تسليط الضوء على انعكاس مناهج التدريس بالمقاربة بالكفاءات ، وكذا دور الجو المدرسي التربوي في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

أما بالنسبة للدراسة الحالية فقد تناول الباحث هدف التعرف على مدى تأثير كفاءة مسيري إدارة المنافسات الرياضية ، وكذا تأثير تنظيم المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي الرياضية المدرسية .

• من حيث العينة :

في الوقت الذي تنوعت فيه أهداف الدراسات السابقة ، كذلك اختلفت العينات التي اعتمدها تلك الدراسات وفق المتطلبات التي تتناسب مع الأهداف فقد اتخذت جل الدراسات أساتذة التربية البدنية لمرحلة المتوسط كعينة لجمع بياناتها ، أما حجم العينة فقد اختلفت من دراسة إلى أخرى حسب مجتمع الدراسة ، أما موضوع بحثنا " دور إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي الرياضية المدرسية " فكان موجها لمسيري ومؤطري الرابطة الولائية للرياضة المدرسية ، وهنا يكمن الاختلاف والتفرد لموضوع بحثنا .

• من حيث المنهج :

اتفقت الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي وكذلك الحال بالنسبة لبحثنا هذا ، أما بالنسبة للأداة المستخدمة في جمع البيانات فكل الدراسات اعتمدت على الاستبيان ، وقمنا في بحثنا هذا ببناء الاستبيان كأداة تحقق أهداف الدراسة .

• من حيث الحداثة :

فالدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة لمعالجتها موضوع حديث الساعة في المجتمع وذلك بحكم علاقة إدارة المنافسات الرياضية بتحقيق الرضا الوظيفي لدى مؤطري الرياضة المدرسية بالمؤسسات التربوية ، وكذا المساهمة الكبيرة لهذه العلاقة في تطوير وتقديم الرياضة المدرسية بالجزائر .

• من حيث الجودة :

اختلفت وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة والمماثلة كونها قدمت إضافة جديدة في مجال البحث العلمي ، نظرا لمعالجة ومناقشة الباحث لإشكالية جديدة

• من حيث النتائج :

وقد استفاد الباحث من هذه الدراسات بما يلي :

- ❖ في طريق عرضها لمشكلة الدراسة الحالية .
- ❖ في صياغة التساؤلات واختيار المنهج المناسب .
- ❖ في كيفية بناء أداة مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة وكذلك الإطار النظري والتزويد ببعض المراجع ذات العلاقة بالموضوع .

ومن هذا سوف نتناول في بحثنا " دور إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي الرياضية المدرسية " .

الفصل الثاني:

إدارة المنافسات الرياضية

تمهيد :

نحاول في هذا الفصل التعرض للإدارة بصفة عامة والإدارة الرياضية بشكل خاص، وتبيان مكوناتها من العامل البشري، العمل الجماعي، المنظمة التي تعمل الإدارة من أجلها ثم القائد الإداري.

نقضي بعد ذلك إلى وظائف الإدارة الرياضية والتي تمثل التخطيط ، التنظيم والتوجيه والرقابة، هذه الوظائف التي تعتبر جد هامة في تطوير المؤسسة الرياضية من جميع النواحي .

2-1- الإدارة:

2-1-1- مفهوم الإدارة :

هناك عدة تعريفات لكلمة الإدارة سردها كثير من الباحثين والكتاب، وقد تبارى المتخصصون في وضع التعاريف الجامعة والشاملة لمعنى الإدارة والتي نسوق منها :

يعرفها الإداري الأمريكي " (Jensen) بأنها الحقل الذي يهتم بمجموع الأفراد الذين يتحملون المسؤولية في إدارة وقيادة الانسجام في توحيد جهود هؤلاء الأفراد سواء أكان ذلك من خلال الإنجازات الفعالة والكافية لتحقيق أبسط الاحتمالات في النجاح ". (مروان عبد المجيد إبراهيم، 2002، ص 52)

أما ماري باركر M Parker فيعرفها على أنها " فن انجاز الأعمال بواسطة الناس ". (عصام بدوي، 2001، ص 27)

ومن هذه التعاريف يمكن استخلاص مفهوم شامل للإدارة، والتي هي فن تنظيم وتدريب السلوك الإنساني وهي مسؤولة عن استخدام العناصر المادية والبشرية بكفاءة عالية لتحقيق النتائج المسطرة.

2-1-2- الإدارة الرياضية :

إن الرياضة وأهميتها كباقي شؤون الحياة الأخرى تحتاج إلى إدارة تنظيم جيدين وأن الاختصاصيين في شؤون الإدارة قاموا بعرض مواضيع عامة يمكن أن تتسجم مع الجوانب التطبيقية العملية وبهذا فإن مهمتهم هذه تتجدد في عمليات تحليل وتخطيط وتقرير ومراقبة المسائل الأساسية اليومية المتعلقة باتجاهات تطور حقل التربية البدنية والرياضية على ضوء الخبرة المتجمعة أو التي تتجمع نتيجة للعمل الإداري.

"إن كل المساعي والجهود في العمل التي تبذل داخل هذا الحقل تسعى في الحقيقة إلى الوصول إلى هدفين رئيسيين متداخلين مع بعضهما".

❖ تحقيق انجازات رياضية عالية .

❖ محاولة جذب واحتواء الشباب لممارسة الأنشطة الرياضية بشكل متواصل ومنظم . (مروان

عبد المجيد إبراهيم، 2002، ص 57)

إن هذا يقودنا إلى الوضع الفكرة الأولى من هذا الموضوع الذي نحن بصدد دراسته وهي ليس بالإمكان تحقيق أي تطور ملموس في أي عملا إداريا جيدا والذي يستند إلى مبادئ الإدارة العلمية الحديثة وبهذا فإن العمل الإداري هو أحد عوامل التطور الأساسية في حقل التربية البدنية والرياضية بشكل عام وهذا يقودنا إلى القول بأن الإدارة العلمية الحديثة تحقق بالاستخدام العلمي والعملية الحديث لأنها الإدارة

الفاعلة في زيادة الانجاز الرياضي وتطويره كما ونوعا وهي تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقويم لكل الأنشطة (مروان عبد المجيد إبراهيم، 2002، ص58).

والإدارة الرياضية لأي لعبة من الألعاب الرياضية تعتبر عنصرا من العناصر التي تسعى لتقديم وازدهار هذه اللعبة فهي تقود التقدم وتعمل جاهدة على تحفيز التغير وتنمية عوامله وتحريك متطلباته وبهذا فإنها مطالبة بأن تعد نفسها وتهيئ أدواتها .

2-1-3- مكونات الإدارة الرياضية :

العامل البشري :

"يعد الفرد نواة المنظمة بحيث إن أي تنظيم أو منظمة تتكون من أعضاء، والفرد هو أساس السلوك التنظيمي، وعنصر لازم لأي موقف سلوكي سواء كان يستجيب لتوقعات الإدارة أو لمؤتمرات بيئية فيعمل أو يسلك بمفرده أو ضمن جماعة أو فريق عمل." (أحمد سيد مصطفى، 2000، ص22)

العامل الجماعي :

المنظمة تشكل محيط عمل لمجموعة من الأفراد لهم أهداف و اهتمامات مشتركة إذ أن فردا أو بعض الأعضاء لا يستطيع تحقيق الهدف دون تفاعل جماعي مشترك يستطيعون تميز أنفسهم - كأعضاء- عن غيرهم من غير الأعضاء بالجماعة، ولهم أدوار.

"فلكل فرد يمارس دورا أو أكثر تجاه غيره من الأعضاء لهم أحاسيس ومشاعر تجاه بعضهم البعض، ولهم قيم مشتركة، ولهم قواعد وأنماط يسلم كل فرد بجهده مع زملائه لتحقيق هدف مشترك." (أحمد سيد مصطفى، 2000، ص229)

المنظمة التي تعمل الإدارة لأجلها :

يطلق لفظ المنظمة على جهاز أو هيكل الذي تمارس فيه أنشطة الإدارة . ويعد تعبير المنظمة أدق وأصدق من التعبيرات الأخرى الشائعة مثل: " النشأة " أو " المشروع " .

" ولفظ المنظمة مشتقا من تعبير " التنظيم " الذي يشير لتنظيم يضم مجموعة تعمل وفق تخطيط وتنسيق معين لتحقيق هدف محدد يمثل توجه الإدارة ". (أحمد سيد مصطفى، 2000، ص15)

القائد الإداري :

إن نجاح أي منظمة متوقف على مدى فاعلية إدارتها هذه الأخيرة التي لا يمكنها تحقيق أهدافها بشكل وافي إلا بوجود قائد إداري فعال، " والذي يتميز بقدرة الأثير اعتمادا على سماته الشخصية حتى ينجح في تحفيز مرؤوسيه ، وإرشادهم، وحثهم على الأداء المثمر تجاه تحقيق الأهداف المخططة." (أحمد سيد مصطفى، 2000، ص60)

2-1-4- المهارات الأساسية في الإدارة الرياضية :

تعتمد الإدارة الرياضية الناجحة على المهارات الآتية :

* **المهارات الفنية** : وهي التفهم الكامل والكفاءة في نوع خاص من الفعاليات، وهي تتضمن معلومات خاصة وقابلية كبيرة للتعليل وفي ذلك الاختصاص والقدرة على كيفية استخدام التقنن في المجال الرياضي.

* **المهارات الإنسانية** : القابلية الدقيقة للعمل بشكل فعال كمجموعة واحدة لغرض التعاون وتجانس تام في فريق العمل، وتتضمن معرفة الآخرين والقدرة على العمل معهم بشكل فعال وبعلاقة جيدة.

* **مهارات الاستيعاب الفكري** : وهي القدرة على ربط الأجزاء الدقيقة، وهذا يعني النظرة الشاملة والكلية للمنظمة التي يعملون فيها وكيفية اعتماد أقسام تلك المنظمة على بعضها البعض (مروان عبد المجيد إبراهيم، 2002، ص60).

2-1-5- وظائف الإدارة الرياضية :

❖ **الوظيفة الأولى : التخطيط .**

التخطيط عنصراً أساسياً من عناصر الإدارة، وله أولوية على جميع عناصر الإدارة الأخرى، إذ لا يمكن تنفيذ أعمال على أكمل وجه دون تخطيط لها، فحسب التخطيط ورسم الأهداف بطريقة مناسبة يكفل القيام بالأنشطة والأعمال خلال فترة قياسية وبأقل تكلفة، فالتخطيط مرحلة التفكير التي تسبق أي عمل ووضع الافتراضات لما ستكون عليه الأحوال في المستقبل، ثم وضع خطة تبين الأهداف المطلوب الوصول إليها والعناصر الواجب استخدامها لتحقيق الأهداف، وطريقة استخدام هذه العناصر، وهذا كله يتم خلال فترة زمنية معينة وهي سنة عادة، فالتخطيط سلسلة من القرارات التي تتعلق بالمستقبل، اتخاذ هذه القرارات لما يجب عمله وكيف يتم ومتى ومن يقوم به .

▪ **مبادئ التخطيط :**

هناك عدد من المبادئ التي يجب أن يقوم عليها التخطيط الناجح نذكر منها :

- أ- يجب أن يقوم التخطيط على رعاية مصالح الأفراد بالمنطقة.
- ب- يجب أن يشترك جميع الأفراد في إعداد الخطة.
- ت- يجب أن يقوم التخطيط على أساس مبني على الحقائق الصحيحة والتفكير الموضوعي الواقعي.
- ث- يجب أن يقوم التخطيط على أساس عدد من الأساليب بدلا من الاعتماد على أسلوب واحد (التعددية واختيار الأسلوب الأنسب).

- ج- يتوقف نجاح التخطيط على عملية تسجيل البيانات والحقائق.
 ح- نجاح التخطيط متوقف في الأساس على القدرة على التفكير قبل أداء العمل والتصرف على ضوء الحقائق لا على أساس التحقيق. (السيد حسن شلتوت حسن معوض، ص17).

▪ **مراحل التخطيط :**

تتم عملية التخطيط في عدد من المراحل يمكن إجمالها فيما يلي:

- وضع الأهداف أي تحديد الأهداف المستقبلية للمشروع أو العمل .
 - تحليل وتقييم البيئة ، تحليل الوضع الحالي والموارد المتوفرة لتحقيق الأهداف، وجمع كل الحقائق والمعلومات المتعلقة بطبيعة هذا العمل.
 - تحديد البدائل، بناء قائمة من الاحتمالات والخطط البديلة لسير الأنشطة التي ستفوقك تجاه أهدافك.
 - اختيار الحل الأمثل من خلال دراسة هذه الخطط كلها ثم اختيار ما يبدو الأنسب منها.
 - تنفيذ الخطة، تحديد من سيتكفل بالتنفيذ، وما هي الموارد المعطاة له وكيف ستقيم الخطة، وتعليمات إعداد التقارير.
 - مراقبة وتقييم النتائج، التأكد من أن الخطة تسير مثل ما هو متوقع لها، وإجراء التعديلات اللازمة في حالة وجود التغيرات، ولطالما أن عملية التخطيط تقوم على أساس من الحقائق والمعلومات بالإضافة إلى أنها تتعلق بالمستقبل.
- (www.mmsec.com/m3.files/idara.htm)

❖ **الوظيفة الثانية: التنظيم :**

التنظيم والإدارة عنصران متكاملان وإن كان بينهما اختلاف فالتنظيم وظيفة من وظائف الإدارة، وهو يهدف إلى توفير نوع من المهارات، والمسؤوليات عن طريق التوزيع المناسب للأشخاص والواجبات، ويعرف التنظيم على أنه مجموعة من الأفراد تعمل بطريقة معينة للوصول إلى هدف معين، أي أن التنظيم يعني بناء هيكل داخلي للأعمال وعلاقاتها ببعضها البعض / وبناء الهيكل يتضمن تحديد المهام والأنشطة التي يجب أن تؤدي لتحقيق أهداف المنظمة"، أما الإدارة فهي العنصر الحي الذي يجعل البناء أو الهيكل في حالة عمل ونشاط وهادف، وهي بذلك تختص بالسلوك داخل المنظمات أي داخل البناء أو الهيكل. (إبراهيم محمود عبد المقصود وحسن أحمد الشافعي، 2003، ص09)

وكلمة " التنظيم " تطلق على الجهود التي تبذل بقصد :

- ✓ تحديد الأعمال المطلوب تنفيذها ثم تقسيمها إلى مجموعات، ويمكن أن يتولى كل منها شخص واحد.

- ✓ توزيع العمل على العاملين بشكل يضمن عدم الازدواج وقيام أكثر من شخص بنفس العمل.
- ✓ توجيه كافة الجهود نحو أهداف محددة. (إبراهيم محمود عبد المقصود وحسن أحمد الشافعي ، 2003، ص09)

■ خطوات التنظيم :

هناك بعض الخطوات التي يجب إتباعها عند تحديد الوظائف وتوزيعها في علاقات إنتاجية معينة لإحدى الهيئات أو المؤسسات، هذه الخطوات هي :

- بيان أهداف المؤسسة وتبعيتها (حكومية أو أهلية) ونوع العاملين الذين تخدمهم والمنطقة التي تخدمها.
 - تحديد أعمال واجبات الهيئة وتصنيف الأعمال التي تقوم بها في مجموعات متنافسة .
 - تحديد الإدارات والأقسام التي تكون هياكل التنظيم الإداري للمؤسسة واللازمة لتحقيق أهدافها، وتوضيح ذلك على خارطة تنظيمية.
 - تحديد احتياجات هذه الإدارات والأقسام، تحديد سلطاتها ومسؤولياتها والمؤهلات والشروط الواجب توافرها فيهم.
 - تحديد اختصاصات وسلطات ومسؤوليات هؤلاء الموظفين وتوضيح العلاقة بينهم.
 - وضع لوائح العمل التنظيمية مثل لائحة الموظفين، واللائحة المالية ولائحة المخازن والمشتريات، ولائحة البدل السعر.....الخ.
 - وضع النظم التي تحدد طرق و إجراءات العمل في الإدارات والأقسام المختلفة بالمؤسسة.
 - وضع نظم المراقبة الداخلية وتحديد أنواع ومحتويات التقرير الدورية الواجب تقديمها للمستويات الإدارية المختلفة.
 - الدراسة المستمرة وتتبع تنظيم المؤسسة وتعديل هذا التنظيم بما يكفل التقدم المستمر.)
- ([www.mm sec.com/m3.files/idara.htm](http://www.mmsec.com/m3.files/idara.htm))

■ أسس التنظيم :

هناك عدة عوامل تؤثر في الهيكل التنظيمي لأية مؤسسة، ومنها حجم المؤسسة، والحاجة إلى التنسيق بين الوظائف والأعمال، والقيادة وغير ذلك، وليس هناك شكل واحد للتنظيم يطبق في كل الحالات، ولكن نوع التنظيم الذي يتبع هو ذلك الذي يتفق مع أغراض المؤسسة وأهدافها، ويمكن تمييز ثلاثة أنواع رئيسية للتنظيم قائمة على أساس تقسيم العمل وهذه الأنواع الثلاثة هي :

- ✓ تنظيم على أساس جغرافي .
- ✓ تنظيم على أساس الغرض الرئيسي.

✓ تنظيم على أساس وظيفي. (إبراهيم محمود عبد المقصود وحسن احمد الشافعي، 2003، ص47)

❖ الوظيفة الثالثة : التوجيه :

بمجرد الانتهاء من صياغة خطط المؤسسة وبناء هيكلها التنظيمي، وتوظيف العاملين فيها، تكون الخطوات التالية في العملية الإدارية هي توجيه الموظفين باتجاه تحقيق الأهداف التنظيمية، في هذه الوظيفة الإدارية يكون من واجب المدير تحقيق أهداف المؤسسة من خلال إرشاد المرؤوسين وتحفيزهم.

وظيفة التوجيه يشار إليها أحيانا على أنها التحفيز أو القيادة، أو الإرشاد، أو العلاقات الإنسانية لهذه الأسباب يعتبر التوجيه الوظيفي الأكثر أهمية في المستوى الإداري الأدنى لأنه ببساطة مكان تركيز معظم العاملين في المؤسسة، وإذا أراد أي شخص أن يكون مشرفا أو مديرا فعالا عليه أن يكون قياديا فعالا فحسن توجيه العاملين تبرهن على مدى فعاليته.

▪ متغيرات التوجيه :

أساس التوجيهات للمرؤوسين سيعتبر حول نمط في قيادة (دكتاتوري، ديمقراطي، عدم التقيد)، وطريقة اتخاذ القرارات.

هناك العديد من المتغيرات التي ستدخل في القرار حول كيفية توجيه المرؤوسين مثل : مدى خطورة الحالة، نمطك القيادي، تحفيز المرؤوسين بالإضافة إلى ذلك يكون على القائد الموجه :

✓ معرفة جميع الحقائق عن الحالة.

✓ التفكير في الأثر الناجم عن القرار على المهمة.

✓ الأخذ بعين الاعتبار العنصر البشري عند اتخاذ القرار .

✓ التأكد من سلامة القرار الذي تم اتخاذه .

بالإضافة إلى ذلك يجب عليه :

✓ تفويض المهام الأولية لجميع العاملين .

✓ جعل الأوامر واضحة ومختصرة.

✓ متابعة كل شخص تم تفويضه، وإعطاء أوامر سواء كانت شفوية أو كتابية . (www.mm)

(sec.com/m3.files/idara.htm).

❖ الوظيفة الرابعة: الرقابة

التخطيط والتنظيم والتوجيه يجب أن يتابعوا للحفاظ على كفاءتهم وفاعليتهم، لذلك فالرقابة آخر وظائف الإدارة وهي المعنية بالفعل بمتابعة كل من هذه الوظائف لتقييم أداء المؤسسة تجاه تحقيق أهدافها.

▪ خطوات العملية الرقابية :

وظيفة الرقابة مرتبطة بشكل كبير بالتخطيط في الحقيقة، الغرض الأساسي من الرقابة هو تحديد مدى نجاح وظيفة التخطيط ، هذه العملية يمكن أن تحضر في أربعة خطوات أساسية تطبق على شخص أو بند أو عملية يراد التحكم بها ومراقبتها. (السيد حسن شلتوت وحسن معوض، ص40)

هذه الخطوات الأربعة الأساسية هي :

✚ **إعداد معايير الأداء:** المعيار أداة قياس كمية أو نوعية، صممت لمساعدة مراتب أداء العاملين والسلع أو العمليات ، المعايير تقدم لتحديد أو التأخر عن الأهداف، طبيعة المعيار المستخدم يعتمد على الأمر المراد متابعته أي كانت المعايير ليكن تصنيفهم جميعا إلى إحدى هاتين المجموعتين: المعايير الإدارية، والمعايير التقنية .

أ- **المعايير الإدارية:** تتضمن عدة أشياء كالتقارير واللوائح وتقنيات الأداء، ينبغي أن جميعها على المساحات الأساسية ونوع الأداء والمطلوب لبلوغ الأهداف المحددة، تعبر المقاييس الإدارية نحن، من، متى، ولماذا تعمل؟

ب- **المعايير التقنية:** يحدد ماهية وكيفية العمل، وهي تطبق على طرق الإنتاج، والعمليات، والمواد، والآلات، ومعدات السلامة، الموردين، يمكن أن تأتي المعايير من مصادر داخلية وخارجية.

✚ **متابعة الأداء الفعلي:** هذه الخطوة تعتبر مقياس وقائي.

✚ **مقياس الأداء:** في هذه الخطوة يقيس المديرون الأداء ويحددون إن كان يتناسب مع المعايير المحددة، إذا كانت نتائج المقارنة أو القياسات مقبولة خلال الحدود المفترضة فلا حاجة لاتخاذ أي إجراء، أما إذا كانت النتائج بعيدة عما هو متوقع أو غير مقبولة فيجب اتخاذ الإجراء اللازم.

✚ **تصحيح الانحرافات عن المعايير:** تحديد الإجراء الصحيح الواجب اتخاذه يعتمد على ثلاث أشياء: المعيار، دقة القياسات التي بينت وجود الانحراف، وتحليل أداء الشخص أو الآلة لمعرفة سبب الانحراف، وضع في الاعتبار أن تلك المعايير قد تكون مرخية جدا، أو صارمة جدا، القياسات قد تكون غير دقيقة بسبب رداءة استخدام آلات القياس أو بسبب وجود عيوب في الآلات نفسها، وأخيرا من الممكن أن تصدر عن الناس أحكاما رديئة عند تحديد الإجراءات التقويمية الواجب اتخاذاها. (السيد حسن شلتوت وحسن معوض، ص50)

2-1-6- الإدارة الرياضي:

إن الإداري هو ذلك الشخص الذي يملك القدرة الكافية من المعرفة في مدركات ومبادئ الإدارة قبل ممارستها وذلك لأن ممارسة الإدارة في التنظيم الرياضي المنظم تتطلب معرفة عالية تساعد على تكامل خبرات الفرد واتجاهاته الثقافية .

إن الرياضي هو الفرد الذي يشغل مركزا من المراكز الرياضية ذات المسؤولية وهو بهذا الوضع يتولى اختصاصات محددة تلقي عليه بمسؤوليات تتطلب إنجازات مهمة في نطاق اختصاصه.

من المعروف أن الإداري يتولى تحليل الأعمال والمهام التي يشرف عليها وهذا يوجب أن يكون من طراز الأفراد الذين يتمكنون من تفتيت المشكلة إلى أجزائها لصنع الحلول المناسبة لها.

أن معرفة العاملين بالتربية الرياضية وإلهامهم بالنواحي الإدارية تساعدهم وبلا شك على أداء عملهم بطريقة أكثر كفاءة وفعالية .

❖ واجبات الإداري الرياضي :

أن الإداري الرياضي يجب أن تكون لديه العلاقة الجيدة مع العاملين مع بشكل معقول معتمدا على أساس المبدأ الديمقراطي في الإدارة أما واجباته فهي :

- يعين واجبات العاملين .
- يقوم بإعداد المنهاج .
- يشرف على الواجبات .
- يقيم العمل اليومي .
- ضمان صلاحية التجهيزات وأدوات .
- تعبئة الجهود العاملة ثم توجيهها والتنسيق على حسن سيرها.(مروان عبد المجيد

إبراهيم،2002،ص 62)

2-2- المنافسات الرياضية:

2-2-1- مفهوم المنافسة الرياضية:

المنافسة الرياضية هي موقف نزال فردي أو جماعي مشروط بقواعد تحدد السلوك، وهذا الموقف يتعامل فيه الرياضي بكل ما لديه من قدرات بدنية وعقلية وانفعالية من أجل تأكيد امتلاكه لهذه القدرات وتميزها على قدرات من ينازله.

ويتفق هذا المفهوم السيكولوجي للمنافسة مع الرأي القائل بأن سلوك التنافس ما هو إلا استجابة لدافعين لدى الفرد، الأول لتأكيد ذاته والثاني لتقييمها وتحقيقها.

وعلى ضوء هذا نعتبر المنافسة موقفا اختياريًا لما استطاع الرياضي أن يحققه من التدريب إذ أن عملية التدريب الرياضي في حد ذاتها بالنسبة للاعب تستمد كل مقوماتها من كونها عملية إعدادة لكي يحقق أفضل مستوى ممكن خلال المنافسات. (د، أحمد فوزي أمين، 2003، ص211)

والمنافسة الرياضية لا تعني بالضرورة وفي كل حالاتها وجود الخصم المنافس أو وجود المنافسة المقننة بقواعد يضبطها أحد الحكام، وهنا يحاول إشباع حاجته إلى تحقيق الذات في مجتمع النشاط. (د، محمد حسن علاوي، 2002، ص28).

ذلك النشاط الحركي (البدني) الذي يمارس تحت ظل قواعد محددة (قانون اللعبة) وفي ضوء لائحة واضحة. (كمال الدين عبد الرحمان درويش وأشرف عبد المعز أبو النور، 2015، ص09)

2-2-2- تعريف المنافسة الرياضية:

المنافسة هي القسم الرئيسي في تركيب النشاط الرياضي والمرحلة الأكثر أهمية لأي نشاط حيث أنها تعتبر محصلة جميع عمليات الأداء الرياضي وهذا لتحقيق أعلى مستوى ممكن أو التحصل على نتيجة جيدة أو الفوز على الآخرين من هذا المنطلق يعرف " بالدر مان Baldr Man " المنافسة: "المنافسة هي الصراع بين فردين أو أكثر وهي الوضعية أين يكون فيها المشاركون غير متشابهون من حيث الكفاءات والقدرات، ويتبين ذلك عن طريق اختلافهم في النتائج والأرقام والمراتب".

كما يعرف " ROSS و VANDEN HAAG " المنافسة بأنها نوعان:

تأخذ المنافسة مظهرين واحد مباشر والآخر غير مباشر، مثلا في نشاط رياضي ما يريد فيه الرياضي تحطيم الرقم القياسي الشخصي أي أنه ينافس نفسه عكس المظهر المباشر أين يكون الرياضي أمام منافس أو متنافسين يحاول كل واحد منهم إحراز النصر أو التحصل على المرتبة الأولى وهذا ما نراه في كل أنواع الرياضيات.

المنافسة الرياضية مصطلح يطلق على كل نشاط رياضي فيه منافسة بين لاعبين أو فريقين تابعين لهيئتين رياضيتين مختلفتين من أجل حيازة المركز الأفضل. (محمد سليمان الأحمد، 2002، ص26)

2-2-3- المنافسة الرياضية عملية:

أشار راينز مارتنيز MARTENS (1994م) انه لكي نستطيع الفهم المتكامل للمنافسة الرياضية فانه ينبغي علينا النظر إليها على أنها عملية تتضمن العديد من الجوانب والمراحل في إطار مدخل "التقييم الاجتماعي SOCIAL EVALUATION" (د، محمد حسن علاوي، 2002، ص29-31).

وفي ضوء ذلك يعرف المنافسة الرياضية على أنها: "العملية التي تتضمن مقارنة أداء اللاعب الرياضي طبقاً لبعض المستويات في حضور شخص آخر على الأقل، وهذا الشخص يكون على وعي بمحاكاة المقارنة وأن يكون بمقدوره تقييم عملية المقارنة.

ويلاحظ أن التعريف الذي قدمه مارتنيز ينحو نحو اعتبار المنافسة الرياضية على أنها موقف "انجاز اجتماعي" نظراً لأن مواقف الانجاز تتطلب تقييم الأداء في ضوء مستوى معين.

كما أشار مارتنيز إلى أن هناك أربعة مراحل في إطار المنافسة الرياضية كعملية ترتبط كل منها بالأخرى وتتأثر بها وهي:

*الموقف التنافسي الموضوعي.

*الموقف التنافسي الذاتي.

*الاستجابة.

*النتائج.

2-2-4- أنواع المنافسة:

تنقسم المنافسات إلى أربعة (04) أصناف تبعاً للوظائف التي تمارسها:

- **المنافسات التحضيرية:** وظيفتها هي مساعدة إعداد خطة تكنو-تكتيكية لنشاط المنافسة وتحضير الرياضي إلى المنافسة.
- **منافسات المراقبة:** تسمح بمراقبة قدرات الرياضي للتركيز على حالته التحضيرية دور منافسات المراقبة يمكن أن يأخذ بالمنافسات الرسمية وكذلك المنافسات خصوصاً المنظمة.
- **المنافسات الإقصائية:** هي منافسات تستعمل خاصة في الرياضات الفردية، وتسمح بتصنيف المشاركين وتكوين الفرق التي تشارك في المنافسات الرسمية تبعاً لقوانين معروفة من قبل.
- **المنافسات الرئيسية:** وظيفتها هي أن تكون فرصة للفوز أو نيل مرتبة مشرفة.

إن المنافسات تشكل عنصر لا بديل له في تربية الرياضي، التحضير الفوري للمواجهة التي تدخل ضمن المنافسة نفسها وتساهم بشدة في تثبيت التوقيت الوظيفي للجسم، وتربية المقاومة الفكرية للرياضي، وتزيد في نشاط ردود أفعاله المتكيفة، ولهذا السبب توصل المختصون إلى مرحلة نهائية لتحضيراتهم واعتبروا المنافسات كواحدة من الأشكال الجد هامة لتدريباتهم.

2-2-5- الخصائص السيكولوجية العامة للمنافسة الرياضية:

- * يتعامل الفرد خلال المنافسات الرياضية بقدراته البدنية والعقلية والانفعالية المرتبطة بنوع النشاط الذي يتنافس فيه، ويتوقف إظهاره لهذه القدرات على قوة دوافعه.
- * تعتمد المنافسة الرياضية على الدوافع الشخصية للفرد، كالدافع إلى الانتماء وإلى تقدير الآخرين أو الدافع إلى تحقيق الذات، وغيرها من الدوافع الشخصية التي توجب السلوك، وتتوقف حدة التنافس على مدى حاجة الفرد لإشباع الدافع.
- * كما تعتمد المنافسة الرياضية على مجموعة من الدوافع الاجتماعية التي يجب أن يستثيرها المربي الرياضي كرفع شأن الفريق أو النادي أو المدينة أو الوطن.
- * تتميز المنافسات الرياضية بكثرة وشدة وتنوع الانفعالات، فهناك انفعالات تسبق الاشتراك في المنافسة، وانفعالات تظهر في وقت التنافس، وانفعالات ترتبط بالنتيجة التي تحققت من المنافسة.
- * تقام المنافسة الرياضية في ظل قواعد محددة تنظم سلوك اللاعبين والمدربين والإداريين والمشاهدين، وذلك من أجل ضمان المقارنة العادلة بين كل مستوى أداء رياضي ومستوى آخر.
- * تتميز المنافسات الرياضية عن كثير من مواقف الحياة بحضور مشاهدين ومتابعين للسلوك الحركي، وهؤلاء المشاهدين حتى إذا كانوا مؤازرين ومشجعين فوجودهم يؤثر بالسلب أو بالإيجاب على أداء اللاعبين. (د، أحمد فوزي أمين، 2003، ص212).
- * تتميز المنافسات الرياضية في كثير من مواقف الحياة بارتباطها بالفوز أو الهزيمة ثم النجاح والفشل، ونادرا ما يكون في تاريخ حياة الفرد أو الجماعة ما يحظى بالثناء والتشجيع والمدح مثل الفوز والنجاح، وما يؤدي إلى الإحباط والكره مثل الفشل أو الهزيمة التي دائما ما يتعرض لها الرياضي من اشتراكه في المنافسات.
- * من أهم خصائص المنافسات الرياضية أنها بمثابة اختبارات للفرد وللمربي الرياضي أيضا، يتعرفون من خلالها على نتيجة جهودهم ومثابرتهم وما استطاعوا إن يحققوه من التدريب وهذه النتائج قد تكون بمثابة دافع لمزيد من الانجازات والجهد في التدريب، وتكون أيضا بمثابة تغذية مرشدة بطبيعة الانجاز الرياضي. (د، أحمد فوزي أمين، 2003، ص213).

ويمكن تلخيص أهم الخصائص النفسية التي تتميز بها المنافسة الرياضية على النحو التالي:

- * المنافسة اختبار وتقييم لعمليات التدريب الإعداد.
- * المنافسة نوع هام من العمل التربوي.
- * المنافسة تتأسس على الدوافع الذاتية والاجتماعية.

- * تسهم المنافسة في الارتقاء بمستوى الأجهزة الحيوية للاعب.
 - * ترتبط المنافسة الرياضية بالانفعالات المتعددة.
 - * المنافسة الرياضية تثير الاهتمام والتشجيع.
 - * المنافسة الرياضية تحدث في حضور مشاهدين.
 - * يحظى البطل الرياضي بالاهتمام والثناء والتشجيع والإعجاب.
 - * تجرى المنافسة طبقاً لقوانين ولوائح معترف بها.
 - * تعظم البث التلفزيوني للمنافسة. (د، محمد حسن علاوي، 2002، ص 29-31)
- 2-2-6- المتغيرات المؤثرة في انفعالات المنافسات الرياضية:**

من الخصائص السيكولوجية للمنافسات الرياضية أنها ترتبط بمجموعة من الانفعالات السلبية مثل الخوف والقلق مما يتعرض لها اللاعب قبل المنافسة وفي بدايتها وفي أثنائها وقد تمتد حتى بعد الانتهاء من المنافسة. (د، أحمد فوزي أمين، 2003، ص 215-216-217)

وترتبط المنافسات الرياضية بمجموعة من المتغيرات التي قد تزيد من حدة انفعالات اللاعب ومن ثم قد تعيده عن المستوى الأمثل له من التوتر والاستثارة، والأمر الذي يؤثر على مستوى أدائه أثناء المنافسة ومن هذه المتغيرات ما يلي:

- * الضبط الانفعالي.
- * المنافسات السابقة.
- * الاستعداد للمنافسة.
- * مستوى التنافس.
- * غموض المنافس.
- * نظام المنافسة.
- * ترتيب المنافسة.
- * أهمية المنافسة.
- * موقع المنافسة.
- * اختلاف أدوات المنافسة.
- * اختلاف مناخ المنافسة.
- * جمهور المنافسين.

2-2-7- المنافسات الرياضية المدرسية:

❖ نبذة تاريخية:

لقد وضعت بعض التقاليد الأكاديمية في المجال المدرسي شكلا من أشكال العصور المظلمة حيث اعتبرت أن المدرسة قد وجدت للتربية الذهنية فقط، وان اللعب مضيعة للوقت واتخذت مظهرا من مظاهر عدم الاحترام، وبالرغم من كل هذا كان التلاميذ يشكلون فرقا رياضية ويلعبون إما في الفسح أو بعد انتهاء اليوم الرياضي وفي ظل هذا الواقع اضطرت المدرسة للاعتراف بهذا الواقع، واضطرت للاعتراف بهذا الأمر فحاولت من جهتها تنظيم هذا النشاط داخل الجدول المدرسي وهذا باختيار ساعات إضافية له.

وتحت هذا التأييد اتسعت أفق التربية الرياضية، وأصبحت أكثر ملائمة مع طبيعة الطفل حيث اجتمعت التربية الرياضية من جهتها بالرياضة التنافسية، واعترفت بالمنافسة الرياضية كظاهرة طبيعية في حياة الطفل. (د، حسن معوض، الأستاذ حسن شلتوت، ص 142)

❖ تعريف المنافسات الرياضية المدرسية:

المنافسات الرياضية هو ذلك النشاط الخارجي الذي تتبارى فيه وحدات تمثل هيئات مع وحدات، فمثل هيئات أخرى غالبا ما تكون هذه المنافسات بين الأفراد من نفس الجنس.

تجري المنافسات وفق قواعد وأسس علمية وهكذا نعرض معرفة الفائز أو الفائزين بين المشاركين، يعتبر هذا الجزء متميزا من البرنامج العام للتربية الرياضية، لأنه يخص الممتازين في الأداء.(حسن معوض، حسن شلتوت، ص142)

وتعرف المنافسات الرياضية المدرسية حسب باتريك سينا PATRIK SENERS هو ذلك النشاط الممارس من طرف التلاميذ في إطار الجمعيات الرياضية بالمؤسسة التربوية، وذلك وفقا لقواعد وشروط متفق عليها. (PATRIK SENERS Lepsson histoire SA Genése VIGOT 1999.P132-) (133)

❖ أسس الواجب مراعاتها عند تنظيم المنافسات الرياضية المدرسية:

هناك أسس هامة يلزم مراعاتها عند تنظيم منافسة أو بطولة رياضية وهذا لتحقيق أغراضها ولضمان نجاحها، وأهم هذه الأسس ما يلي:

أ- المنشآت الرياضية:

يجب أن تعد الميادين قبل بدأ المنافسة، يراعي فيها الأبعاد والمقاييس المتفق عليها دوليا إن أمكن ذلك وهذا حسب نوع النشاط الرياضي.

ب- الوسائل الرياضية:

ويعني بها الأدوات والتجهيزات التي تساعد الرياضي أو التلاميذ في ممارسة النشاط الرياضي على أحسن وجه.

ج- عدد المتسابقين والمتسابقات:

من أهم الأسس التي تبنى عليها المنافسة الرياضيين ونوع الرياضة فبدون معرفة عدد المتنافسين ونوع الرياضة فكيف توفر الملعب والتجهيز والوسائل اللازمة وكيف نسطر البرنامج المناسب لسير المنافسة.

د- الدعاية:

من وسائل نجاح أي منافسة رياضية الإعلام والدعاية، لذلك على المنظم أن يتقن أساليب الدعاية ليضمن إقبال أقصى عدد من التلاميذ والفرق ومن بين الوسائل المستخدمة لذلك:

- استخدام لوحات الإعلان بمعظم إدارات المدارس.
- إرسال البرنامج للجراند والإذاعة والتلفزيون وهذا للدعاية في حد ذاتها.(د، حسن معوض،

(ص142)

❖ مفهوم الرياضية المدرسية :

هي عبارة عن أنشطة مختلفة ومنظمة، وفي شكل منافسات فردية أو جماعية، وعلى كل المستويات، وتسهر في تنظيمها، وإنجاحها مع عدم النسيان إن هناك تنسيق مع الرباطات الولائية للرياضة المدرسية في القطاع المدرسي، ومن أجل تغطية بعض النقائص ظهرت هناك (الجمعيات الخاصة بالرياضة المدرسية في المؤسسات التربوية)، وهذا للحرص والمراقبة على النشاطات وإعادة الاعتبار للرياضة المدرسية. أو هي مجموع الأنشطة الرياضية المزاولة داخل المؤسسات التعليمية، والتي تتوج ببطولات محلية ووطنية بيدع من خلالها الطلبة ويبرزون كفاءتهم ومواهبهم.(أكرم السيد،2014، ص69)

وما أعطى نفسا جديدا للممارسة المدرسية هو العملية المشتركة بين وزارة التربية الوطنية و وزارة الشباب والرياضة، حيث قررت وزارة التربية في مقالها إجبارية ممارسة الرياضة المدرسية بحسب التعليم

رقم 90/95 بتاريخ 1995/02/25 من خلال المادتين 05 و 06 وهي ما أكدته وزارة الشباب والرياضة. (جريدة الخبر، ص 24، 25، 11، 1996)

❖ مفهوم الرياضة المدرسية في الجزائر:

إن الرياضة المدرسية في الجزائر هي إحدى الركائز الأساسية التي تعتمد عليها من أجل تحقيق أهداف تربوية، وهي عبارة عن أنشطة منظمة ومختلفة، في شكل منافسات فردية أو جماعية وعلى كل المستويات وتسهر على تنظيمها وإنجاحها كل من الاتحادية الجزائرية للرياضة المدرسية بالتنسيق مع الرابطات الولائية للرياضة المدرسية في القطاع المدرسي ولتغطية بعض النقائص ظهرت "الجمعية الوطنية للرياضة المدرسية في 24 مارس 1997" وهذا للحرص ومراقبة النشاطات وإعادة الاعتبار للرياضة المدرسية، حيث تسعى كل من وزارة التربية ووزارة الشباب والرياضة إلى ترقية كل المستويات و إلى تسخير كل الوسائل الضرورية لتوسيع الممارسة الرياضية والمنافسات في أوساط التلاميذ (b (samir,liberté le08 avril 1997,p19

❖ الهيئات التنظيمية لنشاطات الرياضة المدرسية في الجزائر:

الرياضة تحتل مكانة كبيرة في حركة الرياضة الوطنية، معلم التربية البدنية والرياضية، يعتبر محرك لأي نشاط رياضي مدرسي، المنظمة تحتوي على عدت مصالح سننتطرق إليها فيما يلي :

مع الاتحادية الجزائرية للرياضة المدرسية (FASS):

الاتحادية الجزائرية للرياضة المدرسية هي متعددة الرياضات، ومدتها غير محددة حسب أحكام القرار رقم (95/09) ومن مهامها ما يلي:

- إعداد واستعمال مخطط تطوير النشاطات الرياضية الممارسة في الوسط المدرسي.
- التنمية بكل الوسائل، ممارسة النشاطات الرياضية في صالح المتمدرسين.
- السهر على تطبيق التنظيم المتعلق بالمراقبة الطبية للرياضة وحماية صحة التلميذ.
- السهر على التربية الأخلاقية للممارسين والإطارات الرياضية.
- السماح للتلاميذ بالاشتراك الفعلي في تظاهرات الرياضة المدرسية.
- ضمان وتشجيع بروز مواهب شابة رياضية.
- تنسيق نشاطها مع عمل الاتحاديات الرياضية الأخرى للطور المتناسك لمختلف النشاطات في الوسط المدرسي.(وزارة الشباب والرياضة أمر رقم 09/95 المتعلق بتوجيه المنظومة الوطنية للتربية البدنية والرياضية وتنظيمها وتطويرها، المؤرخ في 25 فيفري 1995، ص 09)

مج الجمعية الثقافية للرياضة المدرسية (ACSS):

الجمعية الثقافية الرياضية المدرسية هيكل رسمي وقانوني تنشأ في المؤسسات التعليمية، وتعمل على تدعيم العمل التربوي بأنشطة مكملة ذات طابع ثقافي رياضي، فني واجتماعي وترفيهي، وهي فرع تابع لكل من الفيدرالية الولائية للخدمات المكملة للمدرسة والرابطة الولائية للرياضة المدرسية. (الجريدة الرسمية، الأمر رقم: 376/97، الصادر بتاريخ 08 أكتوبر 1997)

وقد نص المرسوم 76-71 في المواد 14-15-16 والقرار الوزاري رقم: 778، المادة: 31 على ضرورة بعث هذه الأنشطة في المؤسسات التربوية والتكفل بها مثل بقية المواد المقررة.

مج الرابطة الولائية للرياضة المدرسية (LWSS):

الرابطة الولائية للرياضة المدرسية هي جمعية ولائية هدفها هو تنظيم وتنسيق الرياضة في وسط الولاية، تتكون من جمعية عامة ومكتب تنفيذي ولجان خاصة، الجمعية العامة يرأسها مدير التربية للولاية، وتتكون من رؤساء الجمعية الثقافية للرياضة المدرسية، وممثلي جمعيات أولياء التلاميذ.

الجمعية المسماة "الرابطة الولائية للرياضة المدرسية" المؤسسة قانونا والمسجلة بتاريخ: ..تحت رقم: ..هي جمعية ولائية متعددة الرياضات، تدير بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما. (القانون الأساسي للرابطة الولائية للرياضة المدرسية، المادة 01، ص 03)

من بين أعمال الرابطة الولائية للرياضات المدرسية تنسيق كل نشاطات الجمعية الثقافية الرياضية المدرسية، دراسة وتحضير برنامج التطور حسب توجيهات الاتحادية الجزائرية للرياضة المدرسية (وزارة الشباب والرياضة، الأمر رقم: (95/09)، 25 فيفري 1995 ص 09).

خلاصة :

تعتبر الإدارة الرياضية أحد سبل نجاح المؤسسة الرياضية، هذا ما يولي ضرورة الاهتمام بهذه الإدارة لذلك فإن الجهات المسؤولة عن الإدارة في المؤسسات الرياضية مطالبة بتدارك النقص، ومسايرة المستجدات في الميادين المتعلقة بتحسين عمل الإدارة الرياضية من خلال إتباع أحدث الطرق والأساليب والأكثر سهولة في الاستعمال، خاصة والأبقى أثرا.

الفصل الثالث:

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 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، فنقل نتيجة لهذا إنتاجيته وأداؤه، فتحقيق الرضا الوظيفي من الوسائل المهمة التي تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها وعلى استقرار موظفيها.

3-1-1- الرضا الوظيفي:

3-1-1- 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. (دبوشة عيسى، 2016، ص04)

♣ تعريفات بعض الباحثين العرب:

ويرى يوسف محمد القبلان (1416) إن الرضا عن العمل يعني التفاعل بين الفرد وبيئة عمله، وطبيعة الحال فإن كلمة بيئة ذات مدلول واسع يشمل عوامل كثيرة ومهمة تؤثر وتتأثر بالرضا عن العمل كالسن، النظام الإداري، الأمن، العلاقات الاجتماعية، المشاركة، الاتصالات، المستوى التعليمي، الإنتاج والأداء، الظروف المادية، التدريب والتغير الاجتماعي، زملاء العمل، عدد السنوات في العمل. (زهير شوقي، 2008، ص67)

♣ 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. (دبوشة عيسى، 2016، ص05)

♣ تعريفات بعض المفكرين والباحثين الأجانب:

فقد أشار "لوك" 1976 إلى ظهور أكثر من 3350 دراسة في هذا الموضوع في الولايات المتحدة الأمريكية فقط، ولعل أهم أسباب تعدد هذه البحوث اعتبار موضوع الرضا أحياناً كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العمال، كالأداء والتغيب، والاتصال الرسمي والغير الرسمي، وأحياناً أخرى كمتغير تابع يتأثر بالأجرة والراتب، ونظام المنح والمكافآت، وهيكل السلطة، ونظام اتخاذ القرارات وغير ذلك من المواضيع والمتغيرات النفسية والاجتماعية 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. (دبوشة عيسى، 2016، ص05)

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

- يرى "سترونج": هو حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له مقبلا عليه في بدء يومه دون أية غضاضة"
- يعرفه كل من "سارتن" و "كان" بأنه شعور جارف بالانتماء إلى الجماعة، وهو محصلة المشاعر التي يكتسبها العامل نتيجة اشتراكه في الجماعة ". (أحمد زرقة وإسماعيل علجي، 2003، ص43)

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 بأنه انطباعات واتجاهات الفرد نحو الوظيفة ومكوناتها، وعليه يمكن القول أن الرضا الوظيفي يشمل النقاط التالية:

- ♣ حالة الارتياح والقبول عن إشباع الحاجات الرغبات التي توفرها الوظيفة وبيئة العمل، وبعبارة أدق حالة الارتياح وإشباع الحاجات والرغبات.
- ♣ ردود الفعل الإيجابية عن مدى تحقيق الوظيفة لأهداف وغايات والفرد.
- ♣ الرضا الوظيفي هو حكم وإدراك شخصي اتجاه متغيرات وظروف معينة، وبالتالي يمكن التأثير فيه إلى حد ما.
- ♣ الرضا الوظيفي يرتبط بالجودة الداخلية للحياة الوظيفية بصفة عامة.

3-1-2- 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.(دبوشة عيسى، 2016، ص06)

إن الرضا عن العمل هو العمل الأساسي الذي يضمن بقاء العامل جادا ومثابرا في عمله، ومن هنا فإن أهميته وتأثير الرضا المهني يظهر جوانب عديدة لدى الأفراد العاملين، ومنها الصحة العضوية والنفسية للفرد، التي تتأثر بدورها بدرجة رضا الفرد أو عدم رضاه عن العمل.

هناك كذلك علاقة قوية بين عدم الرضا عن العمل والصحة العقلية، وتعد وضعية العمل أحد مسببات عدم الرضا عن العمل ومشاكل الصحة العقلية، فوجود العامل في محيط ووضعية عمل جيدة

ومناسبة، يكون على درجة من الارتياح والرضا وتكون بذلك حالته العقلية أبعد من المشاكل والاضطرابات.

وتظهر أهمية الرضا عن العمل في درجة تأثيره على مختلف الاتجاهات والالتزامات الأخرى للعامل سواء اتجاه العائلة أو الحياة الشخصية عموماً والعملية خصوصاً، نظراً لارتباط وتواصل جميع جوانب الحياة ببعضها ويؤثر كذلك على نظرة الفرد العامل لنفسه وقدراته، وهذا ما أكده هيزربرج بقوله " الرضا المهني يعزز ويرفع من الثقة بالنفس " .

إن الرضا المهني يعد عاملاً مسبباً في تحديد السلوك المهني ومستوى الأداء فهناك من الباحثين ما يرى بأن الرضا والأداء يسببان بعضهما البعض، وهناك من يرى أن الأداء يسبب الرضا .

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. (دبوشة عيسى، 2016، ص06)

3-1-3 أشكال الرضا الوظيفي:

يأخذ الرضا الوظيفي أحد الشكلين التاليين:

١- الرضا العام:

ويعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل فإما هو راضٍ أو غير راضٍ 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 .

٢- الرضا النوعي (الجزئي):

ويشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من الجوانب على حدة وتشمل تلك الجوانب، سياسة المنظمة، الأجور، الإشراف، فرص الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء، وتفيد معرفة هذه الجوانب في التعرف على المصادر التي يمكن أن تساهم في زيادة أو تخفيض الرضا الوظيفي. (فرج طريف شوقي، 2000، ص211)

3-1-4- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين:

❖ العوامل البيئية وظروف العمل:

يعتبر هيرزبرغ Herzberg المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل من أهم مسببات مشاعر الرضا الوظيفي، تتمثل هذه المتغيرات في المسؤولية التي يحتويها العمل وطبيعة الأنشطة وفرص الإنجاز التي يوفرها العمل نفسه، وكلما تنوعت المهام ارتفعت درجة الرضا وذلك 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 نكاه العامل لأن العمال ذوي مستوى نكاه منخفض يفضلون المهام المتكررة. (دبوشة عيسى، 2016، ص09)

❖ 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 ومداخلاتهم الشخصية التي أتوا بها للشركة مثل التدريب، الخبرة، الأداء،..... الخ والأسبوعية 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 يعبرون اهتماما للحياة المعيشية عند وضع القرارات المتعلقة بالأجر، كانوا أقل رضا عن رواتبهم، وهنا توجد علاقة ايجابية بين الأجر ومستوى المعيشة.

أما الدراسة الأخرى التي تخص هذا الجانب فهي دراسة Weiner 1980 حول الرضا عن الأجر المأخوذ من مقاييس MSQ ولقد جمع الباحث معلومات كمتغيرات 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 تفصيلا في اتجاهاتهم نحو تكوين النقابات، كما وجد أن العلاقة بين عدم الرضا والغياب علاقة ايجابية. (دبوشة عيسى، 2016، ص09)

إلا أن (هيرزبرغ 1959) يرى بأن الأجر لا يؤدي إلى الرضا، وإنما يمنع فقط مشاعر الاستياء من الاستيلاء على الفرد، بمعنى الأجر غير هام أهمية العناصر الأخرى، لكن يؤكدون أيضا على ضرورته لصد مشاعر الاستياء.

فالأجر إذن له اشباعات كثيرة، فهو يعطي الشعور بالأمن والارتياح، كما يرمز للمكانة الاجتماعية، كما قد ينظر إليه الفرد كرمز لتقدير وعرفان المنظمة لأهميته، بل انه في بعض الحالات قد يكون الأجر وسيلة لإشباع الحاجات الاجتماعية من خلال ما يتيح للفرد من تبادل المجاملات الاجتماعية مع الآخرين، فضلا عن ذلك فان بعض الأفراد وخاصة ممن يشغلون الوظائف العليا قد 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.

❖ الترقية:

تشير أغلب الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين توفر فرص الترقية والرضا الوظيفي، فيشير فروم 1964 أن العامل المحدد لأثر الترقية على الرضا الوظيفي هو طموح أو توقعات الفرد لفرص الترقية، فرضا العامل يقل كلما كانت الفرص المتاحة له للترقية أقل من طموحاته، بمعنى كلما تحقق له مؤسسته كل طموحاته وتوقعاته للترقية كلما قل رضاه، وكلما كان طموح الترقية لديه أقل عما هو متاح له فعلا كلما زاد رضاه.

لإبراز أهمية الترقية وأثرها في الرضا الوظيفي والأداء أجرى "جورج فريد مان" و "بيار نافيل" مقابلة في مصنع لتوزيع الكهرباء بالولايات المتحدة الأمريكية، شارك في هذه المقابلة 3500 عاملا، طرح خلالها السؤالين التاليين:

- ما هي الأهمية التي تعلقها على الترقية ؟
- ما هي الفرص التي تظنها أمامك للترقية ؟

أكدت هذه الدراسة أن ارتياح العامل ورضاه مرتبطان بما ينتظره من وضعه وما يحصل عليه فعلا. لذا اعتبرت الترقية منبعا للرضا الوظيفي، وتتفق هذه النتيجة مع الدراسات التي أشار إليها أحمد صقر عاشور، التي أكدت العلاقة بين توفر فرص الترقية والرضا الوظيفي للعمال.(دبوشة عيسى، 2016، ص10)

❖ العلاقة مع الزملاء:

الرضا الوظيفي مرتبط بالعلاقات التي يكونها الفرد مع زملائه في العمل والتفاعل الذي يقيمه معه لهذا فإن الظاهرتين الأساسيتين اللتان تحددان العلاقة بين العامل وزملائه داخل المؤسسة هما التعاون والمنافسة، لهذا تلجأ أغلب المؤسسات إلى استخدام عامل وقد يحث سلوك هوت ويت Sloc 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 سويا وتتبدلن الآراء، إلا أن نظام المنافسة أظهر الحسد والدليل على ذلك عدد الشكاوي التي تتلقاها الإدارة. (مسعود بورغدة محمد، 2008، ص48).

يعتمد رضا الفرد على مقدار المنافع التي يحققها من علاقته بجماعة العمل أو الزملاء، فكلما كان التفاعل بين الفرد و جماعة العمل يحقق منفعة للفرد، كانت جماعة العمل مصدر رضاه، أما إذا كان تفاعله مع الجماعة يحقق توترا أو يحول دون تحقيقه لحاجات معينة كانت هذه العلاقة مصدر عدم رضاه مما قد ينعكس على أدائه.

لذلك يجب أن تكون العلاقات الجيدة والإنسانية جوهر التعامل بين الزملاء مما يولد لديهم الشعور بالاطمئنان والاستمرار في العمل، مما يؤثر إيجابيا على معنوياتهم ورضاهم عن عملهم الذي يسمح للمؤسسة بتحقيق أهدافها.

❖ 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 وتفهم 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. (دبوشة عيسى، 2016، ص11)

3-1-5- قياس الرضا الوظيفي :

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

- أ- الطريقة الغير مباشرة: 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 راضيا عن 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:

- ♣ **المقاييس الموضوعية:** يمكن قياس اتجاهات العاملين ورضاهم بواسطة استخدام أساليب قياس معينة مثل معدل الغياب ومعدل ترد الخدمة ومعدل الحوادث في العمل .
- ♣ **المقاييس الذاتية:** تعتمد على جمع المعلومات من العاملين باستخدام وسائل محددة مثل صحيفة الاستقصاء التي تتضمن قائمة من الأسئلة الموجهة للعامل أو مجموعة عبارات تتناول جوانب مختلفة من العمل لمعرفة مدى رضاهم عن 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 تتضمن قائمة الاستقصاء من خلال تقسيم الحاجات الإنسانية كالتقسيم 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 يجعل 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 يؤثر على الرضا. (صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2004، ص177).

3-1-6- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي :

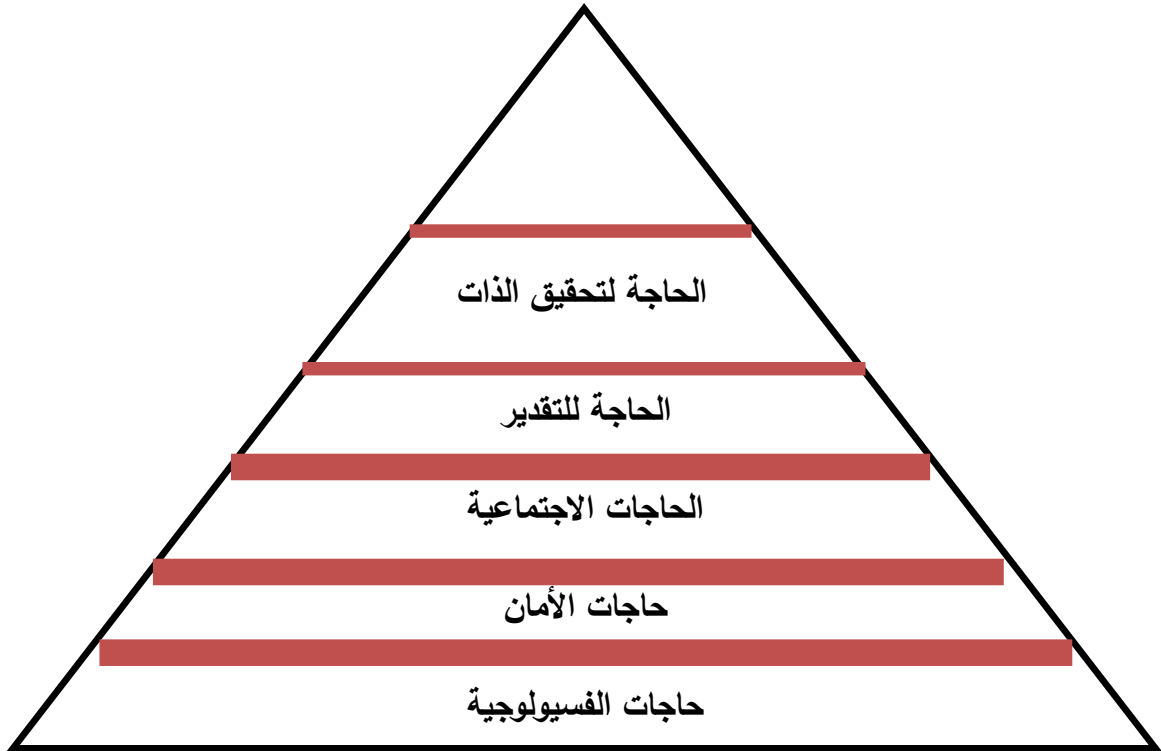
نظرا للاهتمام الكبير بموضوع الرضا الوظيفي من قبل المختصين والدارسين فقد ظهرت نظريات عديدة حاولت تقديم تفسير لمسببات الرضا والتنبؤ به ومحاولة التحكم والسيطرة عليه وسوف يتم التطرق في إلى مجموعة من النظريات التي اهتمت بدراسة الرضا الوظيفي وهي على التوالي:

♣ نظرية سلم الحاجات ل: 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 تولد 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 الإشباع فلن يكون راضيا 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، 2000، ص122-123).



الشكل رقم (01): يوضح المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية لماسلو

♣ 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 عليه فيها إحساس بالرضا أو عدم الرضا عن العمل وما الأسباب وراء ذلك؟. (جيرالد بينيرج، روبرت بارن، 2006، ص208).

وقد خرج "هيرزبرج" 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 لعوامل (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، ص208)

<p>العوامل الوقائية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - نوع الإشراف - الأجر - سياسات الشركة <p>الأحوال المادية للعمل.</p>
<p>العوامل الدافعة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - فرص الترقية <p>الفرصة للنمو الشخصي والتقدم .</p>

- عوامل عدم الرضا: عدم توفر عنصر هذه المجموعة يسبب

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.

الشكل رقم (02): يوضح نظرية مجموعة العوامل.

♣ 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:

♣ مقدار ما يأمل الحصول عليه بالنسبة لهذا العنصر .

♣ مقدار ما يحصل عليه فعلا بالنسبة لهذا العنصر .

♣ أهمية هذا العنصر بالنسبة له . (جيرالد بينيرج، روبرت بارن 2006، ص 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 يؤده من عوائد يرى أنها تتناسب ووظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي، وتتاسب 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، ص299).

♣ نظرية إشباع الحاجات:

طبقا لهذه النظرية التي تمثلها أعمال، (vroom 1964)، (kuhlon 1963–locke 1967) 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 الانتقاد الأساسي لهذا النموذج هو أنه يتجاهل الأهمية النسبية للحاجات الفردية .

- النموذج الثاني:

ويمثله "كاهلن": يحدد مستويات الرضا الوظيفي بناء على الأهمية النسبية للحاجات الفردية والدرجة أو المدى التي تشبع بها. (محمد سعيد سلطان، 2003، ص200).

♣ 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.

♣ نظرية الانجاز لدافيد ماكلياند 1961:

اقترح ماكلياند (David Mac cleland) هناك ثلاث حاجات يسعى الفرد إلى إشباعها وتمثل الدافع والمحرك لمختلف مواقف وسلوكيات الأفراد في المنظمة وهي:

- أ- **الحاجة إلى الانجاز:** وهي الرغبة في التفوق والنجاح في إنجاز العمل وتعني أن الأفراد يرغبون في إشباع حاجاتهم هذه من خلال مناصب و وظائف فيها تحدي لقدراتهم و إمكانياتهم ولذلك فهم يسعون إلى إتمام أعمالهم ومحاولة إثبات جدارتهم ورغبتهم في تحمل المسؤولية.
- ب- **الحاجة إلى الانتماء:** وهي الرغبة في تكوين علاقات مع الآخرين وأن يكون للفرد علاقات اجتماعية وشخصية مع الآخرين، ويمكن أن يحصل ذلك من خلال الأعمال التي تؤدي من خلال التفاعل مع الزملاء في العمل أو فرق العمل.
- ت- **الحاجة إلى السلطة أو النفوذ:** وهي الرغبة في التحكم والسيطرة والتأثير 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 المنظمة. (سهيلة محمد عباس وعلي حسن علي، 2000، ص216).

♣ نظرية التوقع 1964:

يرى (فيكتور فروم) أن السلوك الإنساني سلوك تعقلي، حيث يتوقع أحداثا 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 والأداء 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 والتي تحقق له الإشباع والرضا.

فالعالم vroom يرى أن الدافعية ترتبط بعاملين وهما التفضيل والتوقع، فإن 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. (بكاوي سعد، 2014، ص10).

ومن هنا 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 لي هدفا بحد ذاته، وإنما هو وسيلة لتحقيق نتيجة مرغوب فيها كالمردود المادي مثلا أو الشعور باحترام الغير وتقديرهم. (محمود سليمان العميان، 2002، ص293).

♣ نظرية عدالة العائد فروم (vroom) :

يرى فروم أن عملية الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها 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 لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معا.

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 أن 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 وغيرها من هذه المؤسسة، فيقوم الموظف بإجراء عملية موازنة بين معدل عوائده إلى ما يقدمه للمؤسسة، وبين معدل عوائد الآخرين إلى ما يقدمونه إلى المؤسسة، فإن ما تساوي 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. (دبوشة عيسى، 2016، ص17)

خلاصة:

إن الرضا الوظيفي حسب ما سبق له علاقة بإشباع الحاجات فهو لا يتحقق إلا بإشباع الحاجات الإنسانية من خلال توفير العوائد الداخلية والخارجية لأن تحقيق الرضا عن العمل يتوقف على الدرجة التي يستطيع فيها العامل الحصول على أكثر مما يرغب فيه من الوظيفة وأن وجود أستاذ التربية البدنية والرياضية في ظروف عمل ملائمة، ومن هذه الظروف كفاءة العمل والتنظيم الفعال زيادة على ذلك الأجهزة والمعدات والمساحات الرياضية.

الفصل الرابع: منهجية الدراسة

تمهيد:

يلجأ أي باحث في دراسته إلى تدعيم الأداة العلمية التي جمعها من موضوع دراسته العلمية لتأكد من مصداقية الفروض التي قامت عليه دراسته فيتعرض إلى الإجراءات المنهجية لدرسته الميدانية ثم عرض ومناقشة النتائج المتحصل عليها عن طريق تطبيق الأداة العلمية على عينة البحث.

4-1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية البوابة الأساسية والمدخل الرئيسي عند إعداد كل البحوث العلمية من منطلق الوقوف على عدد من موظفي ومؤطري الرابطة الولائية للرياضة المدرسية لولاية المسيلة، قصد مناقشتهم ومحاورتهم حول موضوع الدراسة، وكذا معرفة مدى ملائمة أداة البحث للغرض المرجو من تطبيقها ومناسبتها بخصائص عينة البحث من حيث سهولة عبارات ألفاظ الاستبيان من طرف موظفي عينة البحث، كل هذا لإمكانية تعديل بعض العبارات الغير ملائمة، والهدف من الدراسة الاستطلاعية هو التحضير الجيد للدراسة الأساسية. (مجلة الإبداع الرياضي، عدد 18، ص 348)

وشملت دراستنا الاستطلاعية (5) مسيرين بالرابطة، وكذلك التقصي ومعرفة ما يلي:

- كفاءة مسيري إدارة المنافسات الرياضية المدرسية .
- تنظيم المنافسات الرياضية المدرسية .
- قياس صلاحية الأداة المراد استعمالها خلال الدراسة الحالية .
- تحديد المحاور الأساسية لهذه الدراسة.

4-2- منهج الدراسة:

يرتبط استخدام الباحث لمنهج دون غيره لطبيعة الموضوع الذي يتطرق إليه وفي دراستنا هذه ولطبيعة المشكلة المطروحة نرى أن المنهج الوصفي يصلح للتعامل مع المعطيات المشتقة من حالات الملاحظة البسيطة سواء كانت قد تم ملاحظتها فعليا وطبيعيا أو قد تم ملاحظتها من خلال الاستبيان أو الفنيات الأخرى.

وهو عبارة عن وصف وتغير ما هو كائن والاهتمام بدراسة العلاقة بين ما هو كائن وبعض الأحداث السابقة والتي تكون قد أثرت أو تحكمت في هذه الأحداث والظروف القائمة، فالبحوث الوصفية تحدد الطريقة التي توجد بها الأشياء حيث يتم غالبا جمع بيانات البحوث الوصفية عن طريق الاستبيان أو الملاحظة أو المقابلة. (د، عبد الجواد بكر، 2002، ص 09)

4-3- متغيرات الدراسة:

تتمثل متغيرات الدراسة في:

* **المتغير المستقل:** هو الذي يؤثر في العلاقة القائمة بين المتغيرين ولا يتأثر بها، وفي بحثنا هذا هو إدارة المنافسات الرياضية .

- * المتغير التابع: هو الذي يتأثر بالعلاقة القائمة بين المتغيرين ولا يؤثر فيها، وفي بحثنا هذا هو الرضا الوظيفي .
- * المتغير الوسيط: هو أداة الربط بين المتغير التابع والمتغير المستقل، وفي بحثنا هذا هو الرياضة المدرسية.

4-4- مجتمع وعينة الدراسة:

- مجتمع الدراسة: مجتمع البحث في لغة العلوم الإنسانية هو " مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث"، إن المجتمع يعتبر شمول كافة وحدات الظاهرة التي نحن بصدد دراستها. (موريس أنجريس ، 2004 ، ص298)

ومجتمع بحثنا هذا يشمل مسيري ومؤطري الرابطة الولائية للرياضة المدرسية بالمسيلة والبالغ عددهم 40 فردا .

- عينة الدراسة: العينة هي مجموعة من الأفراد يبني الباحث عمله عليها وهي مأخوذة من المجتمع الأصلي شريطة أن تكون ممثلة له أحسن تمثيل، وتعرف على أنها النموذج الذي يجري مجمل البحث عليه، وهي في هذا معبر عن الاستبيان ودراستنا قمنا باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة التي تعتبر أكثر العينات موضوعية ومصداقية في النتائج من أجل تحقيق أهداف الدراسة المطلوبة، وقد شملت العينة مسيري ومؤطري الرابطة الولائية للرياضة المدرسية بالمسيلة وقد بلغ عددهم الإجمالي 40 موظف وكانت عينة البحث 30 أي بنسبة 75%.

4-5- أساليب جمع البيانات:

أولاً: المصادر والمراجع العربية والأجنبية: كان ذلك من خلال الإطلاع على القراءات النظرية وتحليل مستوى المراجع العلمية، كما تمت الاستعانة بالدراسات السابقة التي تناولت هذا الجانب.

ثانياً: الاستبيان: في بحثنا قمنا باستخدام طريقة الاستبيان باعتباره الأمثل وأنجع الطرق لتحقيق من الإشكالية التي قمنا بطرحها، كما أنه يسهل لنا عملية جمع المعلومات والمراد الحصول عليها انطلاقاً من الفرضيات.

تعريف الاستبيان: هو قائمة تحتوي على مجموعة أسئلة يستخدمها الباحث لبناء أسئلة وتوجيهها إلى المجيب حيث يقوم بنفسه بتوجيه الأسئلة، والاستبيان ليس إلا صحيفة اختبار يطبقها الباحث بدلا من المجيب ويسمح استخدام استمارة الاستبيان للمجيب أن يسجل إجابات في الحال.

ويضم هذا الاستبيان مجموعة من الأسئلة بما فيها: المغلقة والنصف مفتوحة والاختيارية.

أسلوب توزيع الاستبيان: بعد صياغة الاستبيان بصفة نهائية، وعرضه على بعض الأساتذة بغرض المعاينة والموافقة عليه من طرف المشرف قمت بتوزيعه على مجموعة من موظفي الرابطة ومؤطري الرياضة المدرسية، حيث قمنا بتقسيم استمارة الاستبيان إلى محورين كان الغرض منهما خدمة فرضيات البحث وهي كالتالي:

المحور الأول: تناولنا فيه الأسئلة المتعلقة بالفرضية الأولى " دور كفاءة مسيري إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي".

المحور الثاني: تناولنا فيه الأسئلة المتعلقة بالفرضية الثانية "دور تنظيم المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي".

4-6- الخصاص السيكومترية لأدوات الدراسة:

بعدما تمت صياغته الاستبيان في شكله الأولي تم إخضاعه لاختباري الصدق والثبات:

4-6-1- صدق أداة الدراسة:

قمنا بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال الصدق الظاهري للاستبيان (صدق المحكمين) والبالغ عددهم (05) محكمين درجتهم العلمية (أستاذ محاضر أ) وصدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان، والصدق البنائي لمحاول الاستبيان وهي كالتالي:

الصدق الاتساق الداخلي: لمعرفة صدق الأداة قام الباحث بحساب صدق الاتساق الداخلي للأداة ، وهذا ما سيتم توضيحه في ما يلي؟

أ- حساب الارتباط بين درجة كل سؤال والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه:
الجدول رقم (01) : معامل ارتباط عبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية للاستبيان

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمحور	نص العبارة	رقم العبارة
,795**	هل لديكم لجان تقنية تعمل ميدانيا من أجل المراقبة والمتابعة	01
,952**	هل الاستغلال الجيد للإمكانيات المتاحة يساعد على تسيير المنافسات الرياضية	02
,933**	هل الطرق والأساليب المنتهجة في التسيير من بين عوامل فشل الرياضة المدرسية؟	03
,943**	تصميم برامج تدريبية للمؤطرين ترفع من إمكانياتهم وقدراتهم التنظيمية من أجل التسيير الجيد للمنافسات الرياضية؟	04
,949**	تتبع إدارة الرابطة خطة تنظيمية لتطوير إدارة المنافسات ؟	05
,294*	هل تقوم الاتحادية الوطنية للرياضة المدرسية بتقديم دورات تدريبية خاصة بتأطير المنافسات الرياضية ؟	06
,917**	هل هناك اتصالات بينكم وبين مندوبي الدوائر المنظمين للمنافسات الرياضية ؟	07
*145,	هل ترون أن كفاءة وقدرة المسيرين الذين يساعدونكم تساهم في عملية تسيير المنافسات الرياضية ؟	08
*288,	لديكم كفاءات تسهر على استغلال الإمكانيات والوسائل المتاحة ؟	09
*795,	تستخدمون التكنولوجيات الحديثة في مجال تسييركم للمنافسات الرياضية ؟	10
** الارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.01		
* الارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.05		

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات ال spss

الجدول رقم (02) : معامل ارتباط عبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للاستبيان

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمحور	نص العبارة	رقم العبارة
*683,	في إطار عامل التنظيم هل تقومون بالتنسيق مع الاتحادية الوطنية للرياضة المدرسية ؟	01
**126,	هل ترون أن عامل التنظيم الفعال له دور في تطوير الرياضة المدرسية ؟	02
*933,	هل هناك تنسيق مع مختلف مصالح مديرية التربية أثناء تنظيمكم للمنافسات الرياضية ؟	03
122,	هل يتم استغلال المنشآت الرياضية التابعة لمديرية الشباب والرياضة ؟	04
*949**	هل وقت المنافسات متناسب مع المسار الدراسي داخل المؤسسات ؟	05
*63,2	هل إقبال المؤسسات المنخرطة مرتبط بالتنظيم والبرمجة ؟	06
*917**	هل سبق أن أشرفتم على تنظيم بطولة وطنية للرياضة المدرسية ؟	07
145,	هل تصادفكم معوقات أثناء تنظيمكم للمنافسات الرياضية ؟	08
*142,	هل تقدمون الدعم المادي والمعنوي للفرق الرياضية المتوجة في مختلف البطولات الرياضية المنظمة ؟	09
*780,	هل ترون أن ضعف الرياضة المدرسية راجع إلى قلة الإمكانيات المادية فقط ؟	10
** الارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.01		
* الارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.05		

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات ال spss (الملحق 02)

ب- حساب الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للاستبيان:

الجدول رقم (03) : معامل ارتباط المحاور مع الدرجة الكلية للاستبيان

المحور	عدد العبارات	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان
الأول	10	,993**
الثاني	10	,722**
** الارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.01		

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات ال spss

من خلال الجداول السابقة نلاحظ أن جميع أسئلة الاستبيان تتمتع بدرجة عالية جدا من الصدق ، وهي ترتبط ارتباطا دالا إحصائيا مع الدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه، ونلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن جميع محاور الاستبيان ترتبط مع الدرجة الكلية للاستبيان، ومنه فإنه الاستبيان يتمتع بالصدق.

4-6-2- الثبات:

يستعمل معامل ألفا كرونباخ لاختبار ثبات الاستمارة، ويقصد بثبات الاستمارة أنه إذا تم إعادة استعمالها على نفس العينة فإنها ستؤدي نفس النتائج التي تم الحصول عليها، حيث كلما اقترب ألفا كرونباخ من الواحد (1) دل على ثبات الاستمارة وصلاحيه استعمالها والعكس صحيح وفيما يلي بيان لمعامل ألفا كرونباخ للاستمارة التي تم استعمالها في هذه الدراسة.

الجدول رقم (04) : معامل ثبات ألفا كرونباخ

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول	10	0.935
المحور الثاني	10	0.975
الاستبيان ككل	20	0.984

المصدر: مخرجات برنامج الرزم الإحصائية النسخة 22 من إنجاز الطالب

بلغ معامل الارتباط بين عبارات الاستبيان ككل حيث بلغ 0.984 وهي درجة عالية جدا من الثبات ونجد أيضا أن محاوره كذلك جاءت بنفس القيم تقريبا حيث بلغ في المحور الأول 0.935 وفي المحور الثاني 0.975 ومنه نستطيع القول بأن هذا الاستبيان على درجة عالية من الثبات لاستعماله في هذه الدراسة.

4-6-3- الموضوعية:

عند قيامنا بالدراسة ابتعدنا عن كل الحالات الذاتية والشخصية والنزاعات وحاولنا نقل الظواهر والوقائع والبيانات كما هي دون أي تحيز أو تدخل أو إصدار أحكاما قيمية مسبقة وقد اعتمدنا في ذلك على توجيهات الأستاذ المشرف وكذا الأساليب الإحصائية التي تقلل من الذاتية.

4-7- تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية:

تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة لكي يتسنى لنا التعليق وتحليل نتائج الاستمارات بصورة واضحة وسهلة قمنا بالاستعانة بنظام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) وذلك بعد أن تم تفرغ الاستمارات في جهاز الكمبيوتر وتمثل في :

- التكرارات والنسب المئوية.
- معامل الارتباط بيرسون لقياس صدق الأداة .
- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبيان.
- اختبار كا² : للدلالة الإحصائية على وجود فروق في إجابات العينة على أسئلة أداة الدراسة.

Fe: التكرارات المشاهدة

Fo: التكرارات النظرية وهي ناتج قسمة مجموع التكرارات المشاهدة على عدد فئات المتغير النوعي وهي نفسها بالنسبة لكل الفئات.

- والقاعدة العامة في تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة أي دلالة إحصائية لإجابات على أسئلة الاستبيان في وجود فروق بين الإجابات.

دالة إذا كانت كا² المحسوبة أكبر من كا² الجدولة

غير دالة إذا كانت كا² المحسوبة أقل من كا² الجدولة

درجة الحرية وتحسب بعدد البدائل - 1

ك² المجدولة عن درجة الحرية 1 ومستوى الدلالة 0.05 هي 3.84

ك² المجدولة عند درجة الحرية 2 ومستوى الدلالة 0.05 هي 5.99

4-8- حدود الدراسة الميدانية:

بعد الصياغة النهائية للاستبيان (الصدق، الثبات) انطلقنا في توزيعه إلكترونياً عبر مواقع التواصل الاجتماعي ، حيث بدأنا في توزيع الاستمارات من تاريخ 10 أبريل 2020 إلى غاية 20 أبريل من نفس السنة على جميع أفراد العينة أي ثلاثون (30) بين إداريا ومسيرا للرابطة الولائية للرياضة المدرسية، حيث ضمن الباحث استرجاع أداة الدراسة إلكترونياً بعد أن أوضح فيه الغرض من الدراسة وتأكيد على سرية المعلومات وأن الغاية المنشودة من ورائه هو الخروج بنتائج واقتراحات تخدم قطاعهم.

وبعد تعبئة الاستمارات من طرف أفراد العينة تم استرجاعها إلكترونياً وهذا في الفترة من 05 ماي إلى 20 ماي 2020 لتتم بعدها عملية تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائياً بمساعدة بعض الزملاء والأساتذة بغرض الوصول إلى أهداف الدراسة.

خلاصة :

نستخلص مما سبق بأن كل دراسة علمية ناجحة ومفيدة لا بد أن تتوفر لدى الباحث الذي يقوم بها منهجية علمية مناسبة تتماشى مع موضوع ومتطلبات البحث ، كما يجب أن تكون أدوات البحث مختارة بدقة وعناية من أجل الوصول إلى حقائق علمية صحيحة ومفيدة للباحث والمجتمع .

ومنه فإن الاستعانة بالجانب المنهجي يعد أمرا ضروريا في البحوث العلمية الحديثة قصد ربح الوقت والوصول إلى النتائج المؤكدة .

وأخيرا يمكن القول أن الباحث الذي يتبع هذه الإجراءات أثناء انجازه لبحثه يكون قد حقق خطوة كبيرة في إثبات صدق عمله للوصول إلى نتائج علمية و دقيقة يمكن الاعتماد عليها مستقبلا وحتى إمكانية تعميمها .

الفصل الخامس:

عرض وتحليل ومناقشة

النتائج

تمهيد:

في هذا الفصل سنقوم بترجمة المعلومات والبيانات المتوصل إليها من خلال التطبيق الميداني ونقوم بإدراجها في جداول إحصائية عن طريق تحويل المعلومات النظرية إلى معلومات كمية ونقوم بمناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة.

5-1- عرض نتائج الدراسة وتحليلها:

5-1-1- تحليل نتائج المحور الأول: كفاءة مسيري إدارة المنافسات الرياضية

السؤال الأول: هل لديكم لجان تقنية تعمل ميدانيا من أجل المراقبة والمتابعة ؟
الغرض من السؤال: معرفة ما إن كانت هناك لجان تقنية تعمل ميدانيا من أجل المراقبة والمتابعة.
الجدول رقم (05): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 01 .

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال	0.000	33.600	2	05.0	10.0	50.0	15	نعم
				- 4.0	10.0	20.0	06	أحيانا
				- 1.0	10.0	30.0	09	لا
				//////		100	30	المجموع

التعليق على الجدول.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (01) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (15) فردا بنسبة مئوية بلغت 50.0%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" والبالغ عددهم (06) بنسبة مئوية قدرت بـ 20.0%، أما المجموعة

الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (09) بنسبة مئوية قدرت بـ 30.0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 33.600 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على هناك لجان تقنية تعمل ميدانيا من أجل المراقبة

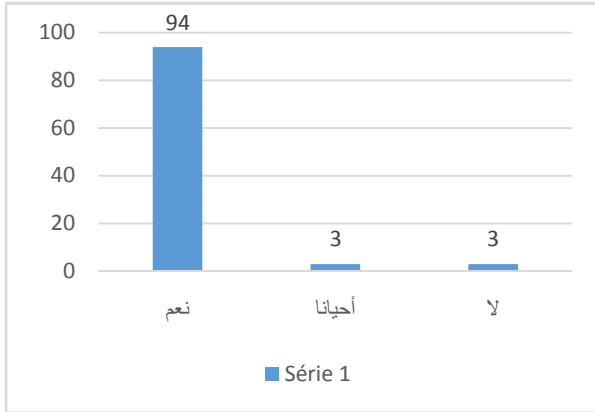
والمتابعة

السؤال الثاني: هل الاستغلال الجيد للإمكانيات المتاحة يساعد على تسيير المنافسات الرياضية؟
الغرض من السؤال: معرفة ما إن كان الاستغلال الجيد للإمكانيات المتاحة يساعد على تسيير المنافسات الرياضية .

الجدول رقم (06): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 02 .

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال	0.000	48.600	02	18.0	10.0	93.3	28	نعم
				-9.0	10.0	3.33	01	أحيانا
				-9.0	10.0	3.33	01	لا
				//////////			100	30

التعليق على الجدول.



الشكل رقم (04): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 02.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (02) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (28) فردا بنسبة مئوية بلغت 93.3%، أما المجموعة الثانية والثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" و "لا" والبالغ عددهم فرد واحد بنسبة مئوية قدرت بـ 3.33%، وللتأكد من دلالة هذه

الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 48.600 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرر (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن الاستغلال الجيد للإمكانيات المتاحة يساعد على تسيير المنافسات الرياضية .

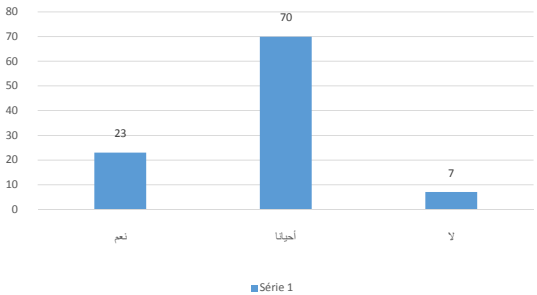
السؤال الثالث: هل الطرق والأساليب المنتهجة في التسيير من بين عوامل فشل الرياضة المدرسية؟

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كانت الطرق والأساليب المنتهجة في التسيير من بين عوامل فشل الرياضة المدرسية؟

الجدول رقم (07): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 03 .

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال	0.000	19.400	02	-3.0	10.0	23.3	07	نعم
				11.0	10.0	70.0	21	أحيانا
				-8.0	10.0	6.7	02	لا
				//////		100	30	المجموع

التعليق على الجدول



الشكل رقم (05): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 03.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (03) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم

(07) فردا بنسبة مئوية بلغت 23.3%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا"

والبالغ عددهم (21) بنسبة مئوية قدرت بـ 70.0%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (02) بنسبة مئوية قدرت بـ 6.7%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 19.400 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثانية الأعلى تكرار (أحيانا)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أنه أحيانا ما تكون الطرق والأساليب المنتهجة في التسيير من بين عوامل فشل الرياضة المدرسية

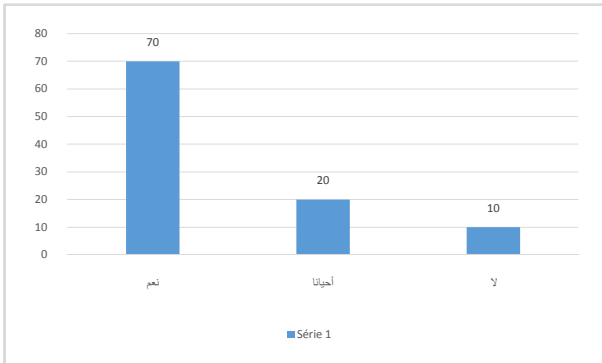
السؤال الرابع: تصميم برامج تدريبية للمؤطرين ترفع من إمكانياتهم وقدراتهم التنظيمية من أجل التسيير الجيد للمنافسات الرياضية؟

الغرض من السؤال: معرفة هل تصميم برامج تدريبية للمؤطرين ترفع من إمكانياتهم وقدراتهم التنظيمية من أجل التسيير الجيد للمنافسات الرياضية.

الجدول رقم (08): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 04 .

بدائل الإجابة	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة كا ²	مستوى الدلالة	القرار
نعم	21	70.0	10.0	11.0	02	18.600	0.000	دال
أحيانا	06	20.0	10.0	-4.0				
لا	03	10.0	10.0	-7.0				
المجموع	30	100	//////					

التعليق على الجدول.



الشكل رقم (06): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 04 .

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (04) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (21) فردا بنسبة مئوية بلغت 70.0%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" والبالغ عددهم (06) بنسبة مئوية قدرت بـ

20.0%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (03) بنسبة مئوية قدرت بـ 10.0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 18.600 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

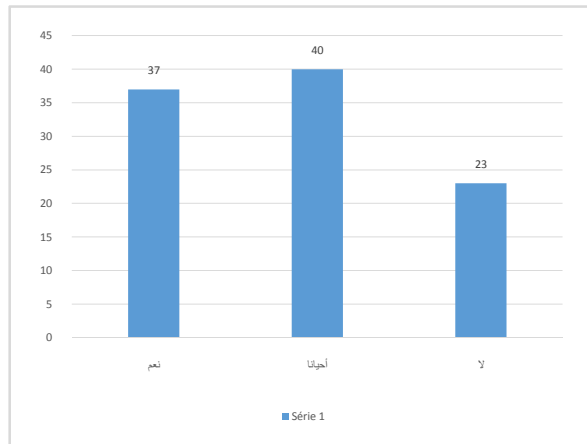
وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن تصميم برامج تدريبية للمؤطرين ترفع من إمكانياتهم وقدراتهم التنظيمية من أجل التسيير الجيد للمنافسات الرياضية.

السؤال الخامس: تتبع إدارة الرابطة خطة تنظيمية لتطوير إدارة المنافسات ؟
الغرض من السؤال: معرفة هل تتبع إدارة الرابطة خطة تنظيمية لتطوير إدارة المنافسات .

الجدول رقم (09): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 05 .

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
غير دال	0.497	1.400	2	1.0	10.0	36.7	11	نعم
				2.0	10.0	40.0	12	أحيانا
				-3.0	10.0	23.3	07	لا
				//////		100	30	المجموع

التعليق على الجدول.



الشكل رقم (07): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 05 .

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (05) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (11) فردا بنسبة مئوية بلغت 36.7%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" والبالغ

عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 40.0%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل

"لا" والبالغ عددهم (07) بنسبة مئوية قدرت بـ 23.30%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 1.400 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات الثلاث .

وهذا يعني أن إدارة الرابطة لا تتبع خطة تنظيمية لتطوير إدارة المنافسات الرياضية.

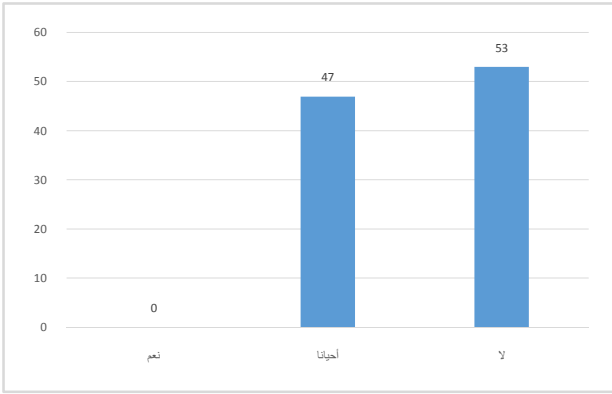
السؤال السادس: هل تقوم الاتحادية الوطنية للرياضة المدرسية بتقديم دورات تدريبية خاصة بتأطير المنافسات الرياضية؟

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كانت الاتحادية الوطنية للرياضة المدرسية بتقديم دورات تدريبية خاصة بتأطير المنافسات الرياضية.

الجدول رقم (10): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 06 .

بدائل الإجابة	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة كا ²	مستوى الدلالة	القرار
نعم	00	00.0	10.0	-10.0	1	0.133	0.715	غير دال
أحيانا	14	46.7	10.0	4.0				
لا	16	53.3	10.0	6.0				
المجموع	30	100	///	///				

التعليق على الجدول.



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين المجموعة الأولى الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (06) بالبديل "أحيانا" بلغ عددهم (14) فردا بنسبة مئوية بلغت 46.7%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت

إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (16) بنسبة مئوية قدرت بـ 53.3%، وللتأكد من دلالة هذه

الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 0.133 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات الثلاث .

وهذا يعني أن الاتحادية الوطنية للرياضة المدرسية لا تقوم بتقديم دورات تدريبية خاصة بتأطير المنافسات الرياضية.

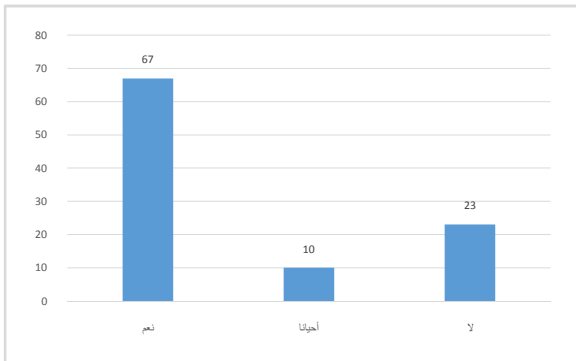
السؤال السابع: هل هناك اتصالات بينكم وبين مندوبي الدوائر المنظمين للمنافسات الرياضية ؟

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كان هناك اتصالات بينكم وبين مندوبي الدوائر المنظمين للمنافسات الرياضية.

الجدول رقم (11): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 07 .

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال	0.000	15.800	02	10.0	10.0	66.7	20	نعم
				-7.0	10.0	10.0	03	أحيانا
				-3.0	10.0	23.3	07	لا
				//////		100	30	المجموع

التعليق على الجدول



الشكل رقم (09): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 07 .

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (07) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (20) فردا بنسبة مئوية بلغت 66.7%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" والبالغ عددهم (03) بنسبة مئوية قدرت بـ 10.0%، أما المجموعة

الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (07) بنسبة مئوية قدرت بـ 23.30%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 15.800 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

وهذا يعني أن هناك اتصالات بين أفراد العينة وبين مندوبي الدوائر المنظمين للمنافسات الرياضية

السؤال الثامن: هل ترون أن كفاءة وقدرة المسيرين الذين يساعدونكم تساهم في عملية تسيير المنافسات الرياضية؟

الغرض من السؤال: معرفة كفاءة وقدرة المسيرين الذين يساعدونكم تساهم في عملية تسيير المنافسات الرياضية.

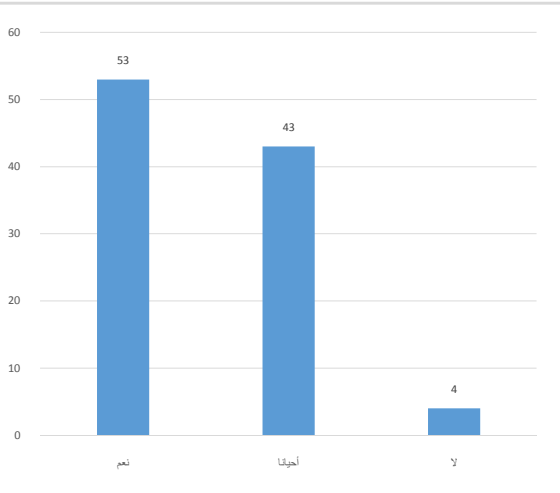
الجدول رقم (12): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 08 .

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال	0.000	2	12.600	6.0	10.0	53.3	16	نعم
				3.0	10.0	43.3	13	أحيانا
				-9.0	10.0	3.3	01	لا
				//////		100	30	المجموع

التعليق على الجدول

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (08) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (16) فردا بنسبة مئوية بلغت 53.3%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" والبالغ عددهم (13) بنسبة مئوية قدرت بـ 43.3%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (01) بنسبة مئوية

الشكل رقم (10): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 08 .



قدرت بـ 3.33%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 12.600 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يرون أن كفاءة وقدرة المسيرين الذين يساعدونكم تساهم في عملية تسيير المنافسات الرياضية؟

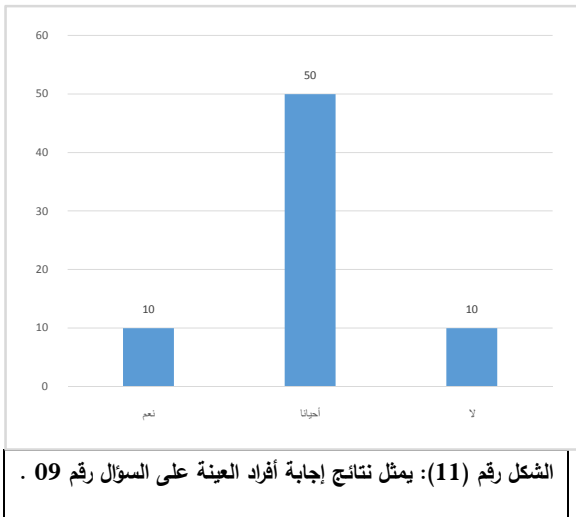
السؤال التاسع: لديكم كفاءات تسهر على استغلال الإمكانيات والوسائل المتاحة؟

الغرض من السؤال: معرفة إمكانية وجود كفاءات تسهر على استغلال الإمكانيات والوسائل المتاحة.

الجدول رقم (13): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 09 .

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
دال	0.020	7.800	2	2.0	10.0	40.0	12	نعم
				5.0	10.0	50.0	15	أحيانا
				-7.0	10.0	10.0	03	لا
				//////		100	30	المجموع

التعليق على الجدول



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (09) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (12) فردا بنسبة مئوية بلغت 40.0%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" والبالغ عددهم (15) بنسبة مئوية قدرت بـ 50.0%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على

هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (03) بنسبة مئوية قدرت بـ 10.0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 7.800 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرر (أحيانا)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

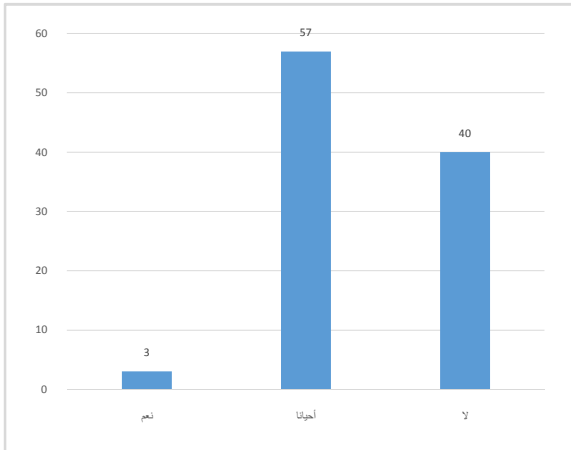
وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يرون أن هناك كفاءات تسهر على استغلال الإمكانيات والوسائل المتاحة.

السؤال العاشر: تستخدمون التكنولوجيات الحديثة في مجال تسييركم للمنافسات الرياضية؟
الغرض من السؤال: معرفة هل تستخدم التكنولوجيات الحديثة في مجال تسييركم للمنافسات الرياضية.

الجدول رقم (14): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 10

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال	0.001	13.400	02	-9.0	10.0	3.33	01	نعم
				7.0	10.0	56.7	17	أحيانا
				2.0	10.0	40.0	12	لا
				//////		100	30	المجموع

التعليق على الجدول



الشكل رقم (12): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 10

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (10) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (01) فردا بنسبة مئوية بلغت 3.33%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" والبالغ عددهم (17) بنسبة مئوية قدرت بـ 56.7%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على

هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 40.0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 13.400 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرر (أحيانا)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يستخدمون التكنولوجيات الحديثة في مجال تسييرهم للمنافسات الرياضية

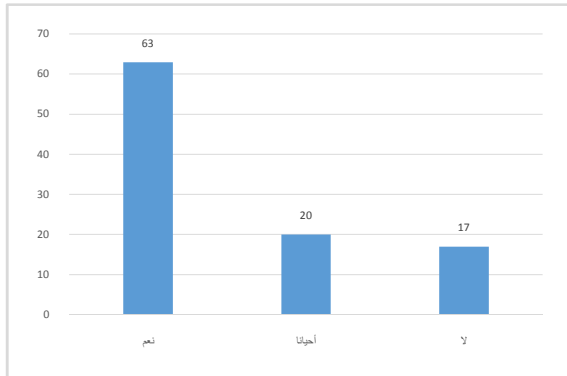
5-1-2- تحليل نتائج المحور الثاني: تنظيم المنافسات الرياضية

السؤال الحادي عشر: هل تقومون بالتنسيق مع الاتحادية الوطنية للرياضة المدرسية في إطار عامل التنظيم ؟
الغرض من السؤال: معرفة القيام بالتنسيق مع الاتحادية الوطنية للرياضة المدرسية في إطار عامل التنظيم.

الجدول رقم (15): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 11 .

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقَّع والمشاهد والمتوقَّع	التكرار المتوقَّع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال	0.002	12.200	2	09.0	10.0	63.3	19	نعم
				- 4.0	10.0	20.0	06	أحيانا
				- 5.0	10.0	16.7	05	لا
				//////		100	30	المجموع

التعليق على الجدول.



الشكل رقم (13): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 11 .

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (01) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (19) فردا بنسبة مئوية بلغت 63.3%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" والبالغ عددهم (06) بنسبة مئوية قدرت بـ 20.0%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (05) بنسبة مئوية قدرت بـ 16.7%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 12.200 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن هناك تنسيق مع الاتحادية الوطنية للرياضة المدرسية في إطار عامل التنظيم

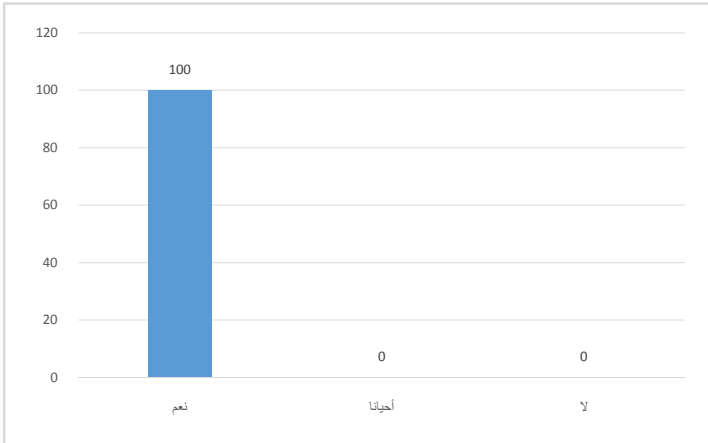
السؤال الثاني عشر: هل ترون أن عامل التنظيم الفعال له دور في تطوير الرياضة المدرسية ؟

الغرض من السؤال: معرفة دور عامل التنظيم الفعال في تطوير الرياضة المدرسية.

الجدول رقم (16): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 12 .

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
دال	-	-	-	20.00	10.0	100	30	نعم
				- 10.0	10.0	00.0	00	أحيانا
				- 10.0	10.0	00.0	00	لا
				//////		100	30	المجموع

التعليق على الجدول.



الشكل رقم (14): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 12

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا قد أجابوا بالإجماع وبنسبة مطلقه 100% على البديل "نعم" على أن عامل التنظيم الفعال له دور في تطوير الرياضة المدرسية.

هذا يعني أن كل أفراد العينة يؤكدون على أن عامل التنظيم الفعال له دور في تطوير الرياضة المدرسية.

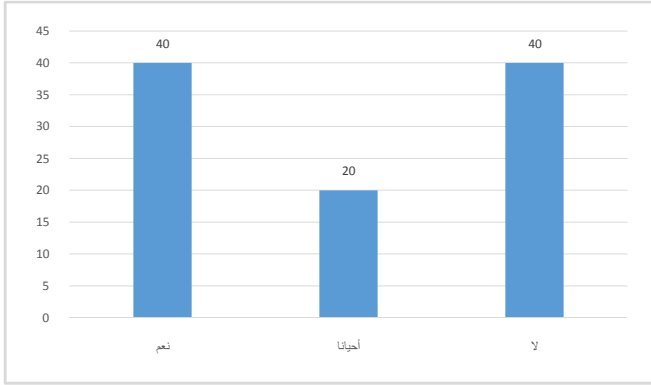
السؤال الثالث عشر: هل هناك تنسيق مع مختلف مصالح مديرية التربية أثناء تنظيمكم للمنافسات الرياضية؟

الغرض من السؤال: معرفة هل هناك تنسيق مع مختلف مصالح مديرية التربية أثناء تنظيم المنافسات الرياضية

الجدول رقم (17): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 13 .

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال	0.497	1.400	2	2.0	10.0	40.0	12	نعم
				1.0	10.0	20.0	06	أحيانا
				2.0	10.0	40.0	12	لا
				//////		100	30	المجموع

التعليق على الجدول.



الشكل رقم (15): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 13 .

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (13) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (12) فردا بنسبة مئوية بلغت 40.0%، أما

المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" والبالغ عددهم (11) بنسبة مئوية

قدرت بـ 36.7%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 40.0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 1.400 وهي أقل من قيمة (كا²) إذا هي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات الثلاث .

ومنه فإنه لا يوجد تنسيق مع مختلف مصالح مديرية التربية أثناء تنظيمكم للمنافسات الرياضية

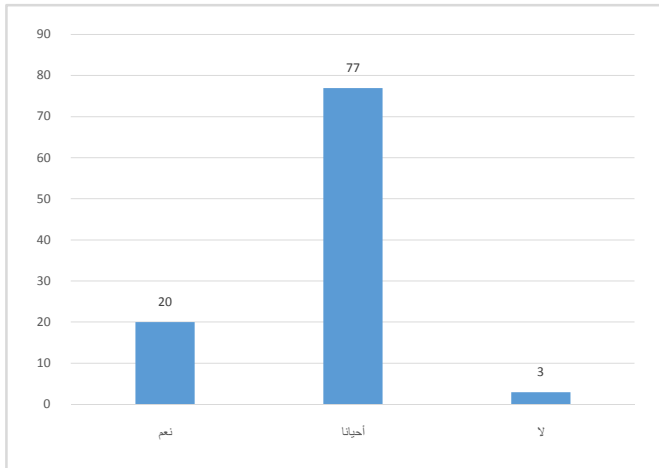
السؤال الرابع عشر: هل يتم استغلال المنشآت الرياضية التابعة لمديرية الشباب والرياضة ؟

الغرض من السؤال: معرفة هل هناك استغلال المنشآت الرياضية التابعة لمديرية الشباب والرياضة

الجدول رقم (18): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 14 .

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
دال	0.000	26.600	2	-4.0	10.0	20.0	06	نعم
				13.0	10.0	76.7	23	أحيانا
				-9.0	10.0	3.3	1	لا
				//////		100	30	المجموع

التعليق على الجدول.



الشكل رقم (16): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 14 .

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجابتهم على السؤال (14) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (06) فردا بنسبة مئوية بلغت 20.0%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد

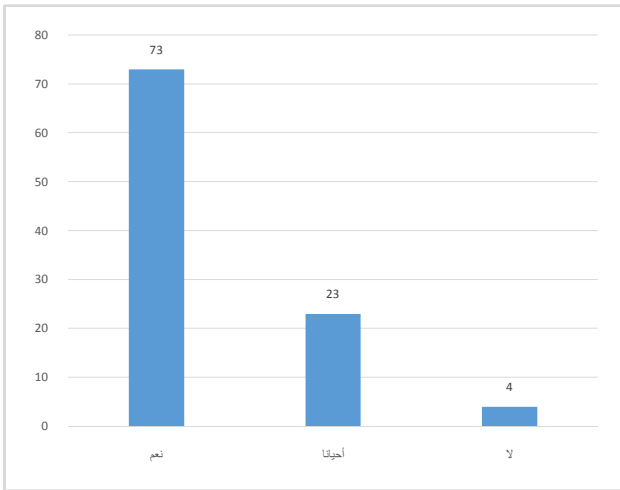
الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" والبالغ عددهم (23) بنسبة مئوية قدرت بـ 76.7%،

أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (01) بنسبة مئوية قدرت بـ 3.3%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 26.600 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثانية الأعلى تكرار (أحيانا)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أنه في أحيان كثيرة يتم استغلال المنشآت الرياضية التابعة لمديرية الشباب والرياضة .

السؤال الخامس عشر: هل وقت المنافسات متناسب مع المسار الدراسي داخل المؤسسات ؟
الغرض من السؤال: معرفة هل وقت المنافسات متناسب مع المسار الدراسي داخل المؤسسات ؟
الجدول رقم (19): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 15 .

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال	0.000	23.400	2	- 3.0	10.0	73.3	22	نعم
				12.0	10.0	23.3	7	أحيانا
				- 9.0	10.0	3.3	1	لا
				//////		100	30	المجموع



الشكل رقم (17): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 15

التعليق على الجدول

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (15) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (07) أفراد بنسبة مئوية بلغت 23.3%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين

كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" والبالغ عددهم (22) بنسبة مئوية قدرت بـ 73.3%، أما

المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (01) بنسبة مئوية قدرت بـ 3.3%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 23.400 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثانية الأعلى تكرار (أحيانا)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

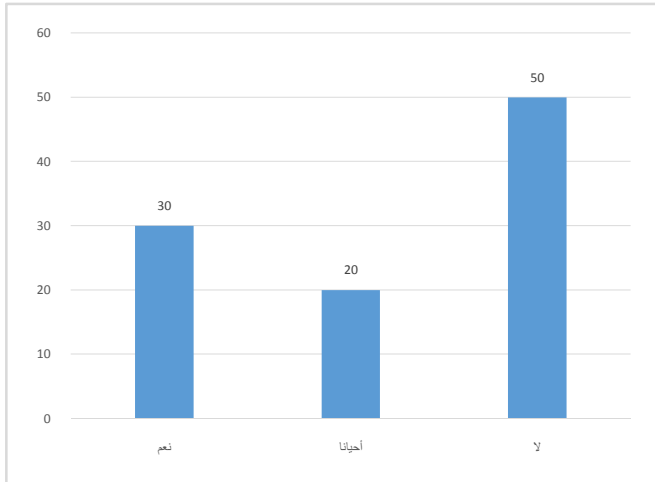
وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن وقت المنافسات متناسب مع المسار الدراسي داخل المؤسسات

السؤال السادس عشر: هل إقبال المؤسسات المنخرطة مرتبط بالتنظيم والبرمجة؟

الغرض من السؤال: معرفة هل إقبال المؤسسات المنخرطة مرتبط بالتنظيم والبرمجة

الجدول رقم (20): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 16 .

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
دال	0.122	4.200	2	- 1.0	10.0	30.0	09	نعم
				-4.0	10.0	20.0	06	أحيانا
				5.0	10.0	50.0	15	لا
				//////		100	30	المجموع



الجدول رقم (18): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 16 .

التعليق على الجدول.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجابتهم على السؤال (16) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (09) أفراد بنسبة مئوية بلغت 30.0%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد

الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" والبالغ عددهم (06) بنسبة مئوية قدرت بـ 20.0%،

أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (15) بنسبة مئوية قدرت بـ 50.0%.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 4.200 أكبر من قيمة وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05).

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن إقبال المؤسسات المنخرطة غير مرتبط بالتنظيم والبرمجة

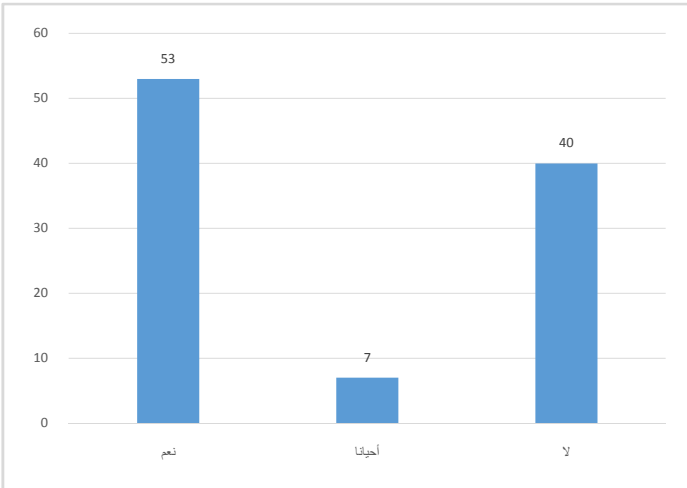
السؤال السابع عشر: هل سبق أن أشرفتم على تنظيم بطولة وطنية للرياضة المدرسية؟

الغرض من السؤال: معرفة خبرة المشرفين على تنظيم بطولة وطنية للرياضة المدرسية.

الجدول رقم (21): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 17 .

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
دال	0.006	10.400	2	6.0	10.0	53.3	16	نعم
				-8.0	10.0	6.7	02	أحيانا
				2.0	10.0	40.0	12	لا
				//////		100	30	المجموع

التعليق على الجدول.



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجابتهم على السؤال (17) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (16) فردا بنسبة مئوية بلغت 53.3%، أما المجموعة

الجدول رقم (19): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 17 .

الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" والبالغ عددهم (02) بنسبة

مئوية قدرت بـ 6.7%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 40.0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 10.400 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة قد سبق وأشرفوا على تنظيم بطولة وطنية للرياضة المدرسية

السؤال الثامن عشر: هل تصادفكم معيقات أثناء تنظيمكم للمنافسات الرياضية ؟

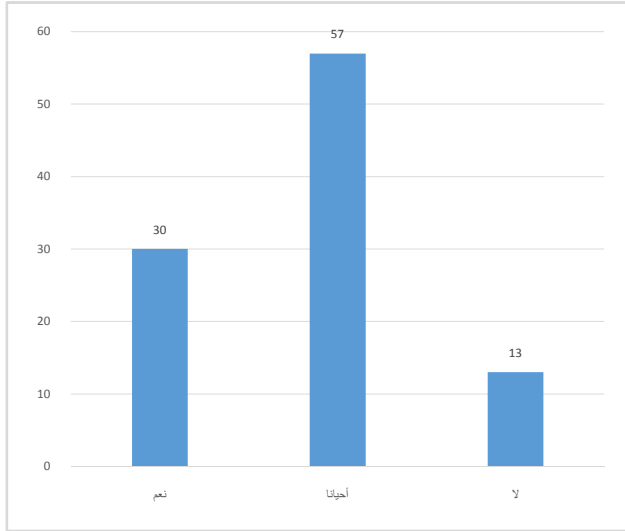
الغرض من السؤال: معرفة إمكانية مصادفة معيقات أثناء تنظيم المنافسات الرياضية

الجدول رقم (22): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 18 .

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
دال	0.014	8.600	2	7.0	10.0	30.0	09	نعم
				- 1.0	10.0	56.7	17	أحيانا
				- 6.0	10.0	13.3	04	لا
				//////		100	30	المجموع

التعليق على الجدول.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجابتهم على السؤال (18) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (17) فردا بنسبة مئوية بلغت 56.7%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" والبالغ عددهم (09) بنسبة مئوية قدرت بـ 30.0%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال



الشكل رقم (20): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 18 .

بالبديل "لا" والبالغ عددهم (04) بنسبة مئوية قدرت بـ 13.3%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 8.600 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

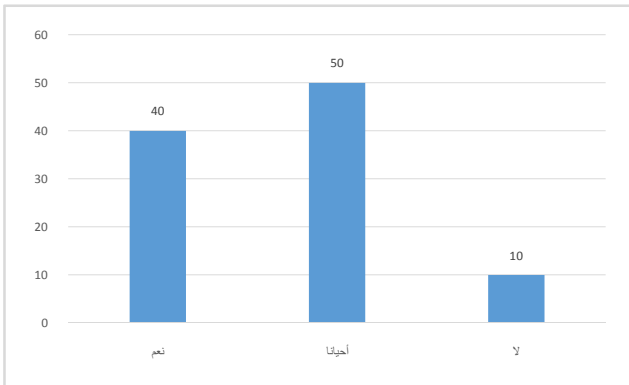
وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة غالبا ما تصادفهم معيقات أثناء تنظيمهم للمنافسات الرياضية

السؤال التاسع عشر: هل تقدمون الدعم المادي والمعنوي للفرق الرياضية المتوجة في مختلف البطولات الرياضية المنظمة؟

الغرض من السؤال: معرفة إمكانية تقديم الدعم المادي والمعنوي للفرق الرياضية المتوجة في مختلف البطولات الرياضية المنظمة

الجدول رقم (23): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 19 .

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
دال	0.020	7.800	2	2.0	10.0	40.0	12	نعم
				5.0	10.0	50.0	15	أحيانا
				-7.0	10.0	10.0	03	لا
				//////		100	30	المجموع



الشكل رقم (21): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 19 .

التعليق على الجدول.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (19)

بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (12) فردا بنسبة مئوية بلغت 40.0%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد

الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" والبالغ عددهم (15) بنسبة مئوية قدرت بـ 50.0%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (03) بنسبة مئوية قدرت بـ 10.0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 7.800 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثانية الأعلى تكرار (أحيانا)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

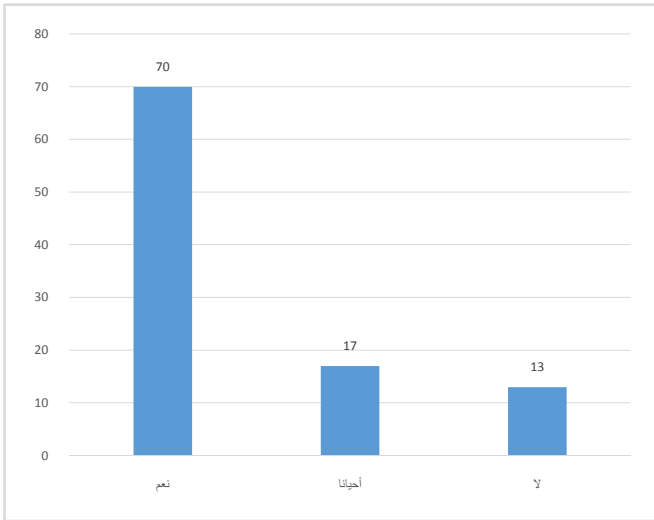
وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يقدمون الدعم المادي والمعنوي للفرق الرياضية المتوجة في مختلف البطولات الرياضية المنظمة

السؤال العشرون: هل ترون أن ضعف الرياضة المدرسية راجع إلى قلة الإمكانيات المادية فقط؟
الغرض من السؤال: معرفة ما إن كان ضعف الرياضة المدرسية راجع إلى قلة الإمكانيات المادية فقط

الجدول رقم (24): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 20 .

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
دال	0.000	18.200	2	11.0	10.0	70.0	21	نعم
				- 5.0	10.0	16.7	05	أحيانا
				- 6.0	10.0	13.3	4	لا
				//////		100	30	المجموع

التعليق على الجدول.



الشكل رقم (22): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 20 .

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (30) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجابتهم على السؤال (20) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (21) فردا بنسبة مئوية بلغت 70.0%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" والبالغ عددهم (05) بنسبة مئوية قدرت بـ 16.7%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم

على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (04) بنسبة مئوية قدرت بـ 13.3%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 18.200. وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الأولى الأعلى تكرار (نعم)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن ضعف الرياضة المدرسية راجع إلى قلة الإمكانيات المادية فقط

5-2- مناقشة النتائج في ظل الفرضيات

5-2-1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى :

جدول رقم (25): يبين مساهمة كفاءة مسيري إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي

العبارة	كا ² المحسوبة	كا ² المجدولة	الدلالة
01	33.600	5.991	دال إحصائيا
02	48.600	5.991	دال إحصائيا
03	19.400	5.991	دال إحصائيا
04	18.600	5.991	دال إحصائيا
05	1.400	5.991	غير دال إحصائيا
06	0.133	5.991	غير دال إحصائيا
07	15.800	5.991	دال إحصائيا
08	12.600	5.991	دال إحصائيا
09	7.800	5.991	دال إحصائيا
10	13.400	5.991	دال إحصائيا

بعد الاطلاع على نتائج الاستبيان من أجل معرفة صدق هذه الفرضية، والتي صيغت على النحو التالي:

"تساهم كفاءة مسيري إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي الرياضية المدرسية"

حيث احتوى على عشرة (10) أسئلة (01،02،03،04،05،06،07،08،09،10) وعلى إجابة العينة على السؤال الأول أجابت نسبة 50% بنعم على أنه توجد لديهم لجان تقنية تعمل ميدانيا من أجل المراقبة والمتابعة، كما وافقت نسبة كبيرة من أفراد العينة (93.3%) على أن الاستغلال الجيد للإمكانيات المتاحة يساعد على تسيير المنافسات الرياضية، وفي السؤال الثالث كانت الإجابة بنسبة كبيرة على البديل أحيانا على أن الطرق والأساليب المنتجة في التسيير من بين عوامل فشل الرياضة المدرسية، كما أكدوا بوجود تصميم برامج تدريبية للموظفين ترفع من إمكانياتهم وقدراتهم التنظيمية من أجل التسيير الجيد للمنافسات الرياضية .

كما أكد نسبة 66.7% من أفراد العينة على أنه توجد اتصالات بينهم وبين مندوبي الدوائر المنظمين للمنافسات الرياضية، كما يرون أن كفاءة وقدرة المسيرين تساهم بشكل كبير في عملية تسيير المنافسات

الرياضية، وفي السؤال التاسع تباينت إجابة العينة بين نعم وأحيانا بشكل متقارب على أنه توجد لديهم كفاءات تسهر على استغلال الإمكانيات والوسائل المتاحة، ويرون في أنه أحيانا ما تستخدم التكنولوجيا الحديثة في مجال تسيير المنافسات الرياضية.

وبالرجوع إلى السؤالين (05 و 06) نرى أن إدارة الرابطة لا تتبع خطة تنظيمية لتطوير إدارة المنافسات ، كما أجابت نسبة 53.3% على أن الاتحادية الوطنية للرياضة المدرسية بتقديم دورات تدريبية خاصة بتأطير المنافسات الرياضية.

ومن خلال هذه النتائج يمكن القول أن الفرضية الأولى القائلة "تساهم كفاءة مسيري إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي الرياضية المدرسية" تحققت ، وهذا ما أكدته دراسة الباحث (ساكنة صلاح الدين، 2018/2019).

5-2-2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية :

جدول رقم (26): يبين دور تنظيم المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي

العبارة	ك ² المحسوبة	ك ² المجدولة	الدلالة
11	12.200	5.991	دال إحصائيا
12	33.600	5.991	دال إحصائيا
13	1.400	5.991	غير دال إحصائيا
14	26.600	5.991	دال إحصائيا
15	23.400	5.991	دال إحصائيا
16	4.200	5.991	غير دال إحصائيا
17	10.400	5.991	دال إحصائيا
18	8.600	5.991	دال إحصائيا
19	7.800	5.991	دال إحصائيا
20	18.200	5.991	دال إحصائيا

بعد الاطلاع على نتائج الاستبيان من أجل معرفة صدق هذه الفرضية، والتي صيغت على النحو التالي:

"لتنظيم المنافسات الرياضية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي الرياضية المدرسية"

حيث احتوى على عشرة (10) أسئلة (11،12،13،14،15،16،17،18،19،20)

كانت إجابة أفراد العينة على السؤال الأول بنسبة 63.3% على أنهم يقومون بالتنسيق مع الاتحادي الوطنية للرياضة المدرسية في إطار عامل التنظيم؛ كما كانت الإجابة المطلقة على السؤال الثاني بنسبة 100% على أنهم يرون أن عامل التنظيم الفعال له دور في تطوير الرياضة المدرسية؛ وتباينت الإجابات بين نعم ولا بنسب متساوية بين من يرى أن هناك تنسيق مع مختلف مصالح مديرية التربية أثناء تنظيم المنافسات الرياضية ، وبالرجوع إلى المنشآت الرياضية التابعة لمديرية الشباب والرياضة أجاب أفراد العينة بنسبة 76.6% على أنه أحيانا ما يتم استغلالها ويرجع ذلك للضغط الكبير على المنشآت من مختلف الجمعيات والنوادي الناشطة ويرى نسبة كبيرة على أن وقت المنافسات دائما ما يكون متناسب مع المسار الدراسي داخل المؤسسات.

وفي السؤال 17 ترى نسبة 50.0% على أن إقبال المؤسسات المنخرطة غير مرتبط بالتنظيم والبرمجة وذلك راجع لأسباب أخرى، وأجاب نسبة 53.3% من أفراد العينة على أنهم قد سبق وأشرفوا على تنظيم بطولة وطنية للرياضة المدرسية، كما أنهم في أحيان كثيرة ما تصادفهم معوقات أثناء تنظيمهم للمنافسات الرياضية.

وبالنسبة للدعم المادي يقر عينة كبيرة على أنهم يقدمون الدعم المادي والمعنوي للفرق الرياضية المتوجة في مختلف البطولات الرياضية المنظمة ومن جهة أخرى يرون أن ضعف الرياضة المدرسية راجع إلى قلة الإمكانيات المادية بنسبة كبيرة .

ومن خلال هذه النتائج يمكن القول أن الفرضية الثانية القائلة "التنظيم المنافسات الرياضية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي الرياضية المدرسية" تحققت ، وهذا ما أكدته دراسة الباحث (سائكة صلاح الدين 2019/2018).

5-2-3 - مناقشة نتائج الفرضية العامة

تنص الفرضية العامة : "إدارة المنافسات الرياضية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي الرياضية المدرسية "

جدول رقم(27): يبين دور إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي

الدلالة	الفرضية
محقة	تساهم كفاءة مسيري إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي الرياضية المدرسية
محقة	لتنظيم المنافسات الرياضية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي الرياضية المدرسية

من خلال مناقشتنا لنتائج الفرضيات الجزئية تبين لنا كل الفرضيات محقة ، مما يعني بأن الفرضية العامة : "إدارة المنافسات الرياضية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي الرياضية المدرسية" محقة.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل تمكنت من إعطاء القيمة العملية لنتائج أفراد العينة وكذا مناقشتها وتحليلها لمعرفة أهم الجوانب المتداخلة في هذه العملية والخروج باستنتاج لكل فرضية من فرضيات الدراسة، كما ضم هذا الفصل نتائج الاستبيان ، الذي أردت من خلاله التعرف على " دور إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي الرياضية المدرسية ، حيث لاحظنا من خلال الإجابة على أسئلة الاستبيان الموجهة السادة الإداريين والمنظمين للمنافسات الرياضية بالرابطة الولائية للرياضة المدرسية كانت بطريقة سليمة ودقيقة ولم نجد أي قيم مفقودة حيث تم تفرغ هذه النتائج ومعالجتها بطريقة إحصائية.

الفصل السادس:

الاستنتاجات والاقتراحات

6-1- الاستنتاجات:

لقد كشفت الدراسة التي قمنا بها والتي تمحورت حول دور إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي المدرسية على مجموعة نتائج واستنتاجات، ساهمت في الإجابة عن التساؤل العام في دراستنا وعن التساؤلات الجزئية المنبثقة منه نوردنا بالشكل التالي:

- ♥ عدم توفر الإمكانيات المادية والتجهيزات الرياضية التي تساعد في تسيير المنافسات الرياضية.
- ♥ عدم تحيين الأساليب والطرق المنتهجة في إدارة المنافسات الرياضية.
- ♥ نقص المورد البشري المدرب والمكون في تسيير وإدارة المنافسات الرياضية.
- ♥ عدم وجود مختصين في الرياضة لتأطير تلاميذ المدارس الابتدائية.
- ♥ معاناة فئة الأساتذة المؤطرين للرياضة المدرسية من عدم احتساب الساعات الإضافية والحجم الساعي المقدم من طرف إدارة المؤسسات التربوية.
- ♥ الضعف الكبير لنسبة المشاركة في الرياضة المدرسية الذي لا يتجاوز نسبة 2% من نسبة المتدرسين.
- ♥ نقص التأطير في جميع المنافسات الرياضية المدرسية
- ♥ النقص الكبير في استخدام التكنولوجيات الحديثة أثناء تسيير وإدارة المنافسات الرياضية.
- ♥ عدم إتباع خطط تنظيمية من طرف الرابطة لتطوير إدارة المنافسات الرياضية.
- ♥ عدم وجود قاعات رياضية بمقاييس دولية وتجهيزات كبيرة لتنظيم المنافسات الرياضية.
- ♥ عدم وجود تواصل رسمي بين المشرفين على الرياضة المدرسية والمشرفين على وزارتي الشباب والرياضة والتربية الوطنية.
- ♥ انعدام التنسيق والاتصال مع مختلف مصالح مديرية التربية خلال تنظيم المنافسات الرياضية
- ♥ وجود فراغ قانوني كبير بين تكوين المعلم وتوظيف مختصين في مادة التربية البدنية.
- ♥ عدم وجود برامج تكوينية ودورات تدريبية خاصة بتأطير وتسيير المنافسات والمبرمجة من طرف الاتحادية الوطنية للرياضة المدرسية.
- ♥ عدم وجود قاعدة أو إرادة سياسية تخص الرياضة المدرسية.

6-2- الاقتراحات:

- ♥ القيام بدورات تكوينية للأساتذة المؤطرين بالتنسيق مع الاتحاديات المتخصصة في كل رياضة.
- ♥ توفير العتاد والوسائل الرياضية والفضاءات في جميع المؤسسات التعليمية.
- ♥ توفير فضاء نموذجي لكل رياضة على الأقل تحت تصرف الرابطة للتطبيق البرنامج السنوي.
- ♥ احتساب الساعات الإضافية للأساتذة المؤطرين الخاصة بالرياضة المدرسية.
- ♥ فتح مؤسسات تربية رياضية على مستوى كل دائرة إدارية (كل الأطوار التعليمية).
- ♥ ضرورة توظيف أساتذة التربية البدنية والرياضية في المدارس الابتدائية.
- ♥ استغلال القاعات الرياضية التابعة لمديرية الشباب والرياضة والمجاورة للمؤسسات التعليمية.
- ♥ الزيادة في ميزانية التسيير والتجهيز الخاصة بتمويل الرابطة الولائية للرياضة المدرسية.
- ♥ التنسيق والاتصال بين الرابطة الولائية للرياضة المدرسية والأندية الرياضية المتخصصة.
- ♥ صرامة القوانين في إجبارية الانخراط في الرياضة المدرسية من قبل جميع المؤسسات التعليمية.
- ♥ الاستغلال الأمثل للكفاءات المتاحة من خلال التحفيز المعنوي والمادي لها .
- ♥ إجبارية ممارسة الأنشطة البدنية والرياضية وبإشراف مختصين من معاهد الرياضة في مختلف المؤسسات التربوية نذكر منها: (مراكز رياض الأطفال، المدارس الابتدائية، مراكز التعليم والتكوين، المراكز الطبية المتخصصة في تعليم وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة).
- ♥ تفعيل دور المجالس البلدية للرياضة.
- ♥ إعادة الاعتبار لشهادة علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في القانون الخاص بالمدرسين 2006.
- ♥ رفع معامل مادة التربية البدنية والرياضية إلى (2) لتشجيع التلاميذ والأساتذة أكثر.

الفرضيات المستقبلية :

- ✓ لكفاءة مسيري إدارة المنافسات الرياضية دور إيجابي في تحقيق الرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي الرياضية المدرسية.
- ✓ لتنظيم المنافسات الرياضية دور إيجابي في تحقيق الرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي الرياضية المدرسية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع باللغة العربية:

- إبراهيم، د، (2003)، حسن أحمد الشافعي: الموسوعة العلمية للإدارة، ط1، ج2، دار الوفاء.
- إبراهيم محمود عبد المقصود، حسن أحمد الشافعي، (2003): إدارة المنافسات والبطولات والدورات الرياضية، ط1، دار الوفاء لندنيا الطباعة، الإسكندرية.
- إبراهيم محمود عبد المقصود، حسن أحمد الشافعي، (2003): الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية، ط1، دار الوفاء، الإسكندرية.
- إبراهيم محمود عبد المقصود، حسن أحمد الشافعي، (2003): التنظيم في المجال الرياضي، ط1، ج2، دار الوفاء، الإسكندرية.
- أحمد فوزي أمين، (2003): مبادئ علم النفس الرياضي المفاهيم التطبيقات، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة.
- أحمد سيد مصطفى، (2000): إدارة السلوك التنظيمي، جامعة بنها، مصر.
- أحمد ماهر، (2000): السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، كلية التجارة، دار الجامعية للطباعة والنشر، جامعة الإسكندرية.
- أكرم السيد، (2014): الرياضة المدرسية، ط1، الراية، عمان
- جمال الدين لعويسات، (2005): مبادئ الإدارة، دار هومة، الجزائر العاصمة.
- جيرالد بنبرج، روبرت بارن، (2006): إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة لرفاعي محمد رفاعي، إسماعيل علي البسيوني، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
- حسن سيد معوض: البطولات والدورات الرياضية، ملتزم الطبع والنشر، دار الفكر العربي.
- حسن معوض، أ، حسن شلتوت، (2003): التنظيم والإدارة في التربية الرياضية، دار النشر الحديث، القاهرة.
- سهيلة محمد عباس وعلي حسن علي، (2000): إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

- صلاح الدين محمد عبد الباقي،(2004): سلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- عبد الجواد بكر،(2002): منهج البحث المقارن بحوث ودراسات، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية.
- عصام بدوي،(2001): موسوعة التنظيم والإدارة في التربية البدنية والرياضية، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة.
- فرج طريف شوقي،(2000): السلوك القيادي والفعالية الإدارية، دار وائل للنشر، عمان.
- كمال الدين عبد الرحمان درويش وأشرف عبد المعز أبو النور،(2015): تنظيم وإدارة المنافسات الرياضية، جامعة حلوان، القاهرة.
- محمد سعيد أنور سلطان،(2003): السلوك التنظيمي مدخل لتنظيم المهارات، دار الجامعية، الإسكندرية.
- محمد حسن علاوي، (2002): علم نفس التدريب والمنافسات الرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- محمد سعيد سلطان،(2003): السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، مصر.
- محمد سليمان الأحمد،(2002): المسؤولية عن الخطأ التنظيمي في إدارة المنافسات الرياضية، ط1، دار وائل للنشر.
- محمود سليمان العميان،(2002): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل عمان، الأردن.
- مروان عبد المجيد إبراهيم، (2002): إدارة البطولات والمنافسات الرياضية، ط1، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان.
- موريس أنجريس،(2004): منهجية البحث في العلوم الإنسانية، دار القصبية للنشر، الجزائر.

المراجع باللغة الأجنبية:

PATRIK SENERS Lepsson histoire SA Genése édition VIGOT -
1999.

الرسائل والأطروحات الجامعية:

- دبوشة عيسى،(2016): مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية،مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر،معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية،جامعة المسيلة.
- سعد بكاي،(2014): الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء مسيري المنشآت الرياضية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص الإدارة والتسيير الرياضي، جامعة المسيلة.
- زيان عبد القادر،(2016): الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي، رسالة لنيل شهادة الماستر، قسم التربية البدنية، جامعة المسيلة.
- عبد النور ارزقي،(1997): محددات الرضا المهني ومعنى العمل عند العمال الجزائريين، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر.
- زهير شوقي،(2008): تقييم الأداء لدى الإطارات الجزائرية وعلاقته بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر.
- مسعود بورغدة محمد،(2008): الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية وعلاقته بأدائهم، رسالة دكتوراه، قسم التربية البدنية والرياضية، جامعة قسنطينة، الجزائر.

قائمة الدوريات والمجلات العلمية:

- مجلة الإبداع الرياضي، العدد18، ص348، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة المسيلة.

المواقع الالكترونية:

- ([www.mm sec.com/m3.files/idara.htm](http://www.mmsec.com/m3.files/idara.htm).)

الجرائد الرسمية:

- (الجريدة الرسمية، الأمر رقم:376/97، الصادر بتاريخ 08 اكتوبر 1997)
- (b samir,liberté le08 avril 1997,p19)
- (جريدة الخبر، ص24 25,11,1996)
- (القانون الأساسي للرابطة الولائية للرياضة المدرسية، المادة01،ص03)
- (وزارة الشباب والرياضة أمر رقم 09/95 المتعلق بتوجيه المنظومة الوطنية للتربية البدنية والرياضية وتنظيمها وتطويرها، المؤرخ في 25 فيفري1995،ص09)

قائمة القواميس:

- ابن المنظور،(2005): لسان العرب، ط4، مجلد5، دار صادر، بيروت.

الملاحق

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم : الإدارة والتسيير الرياضي

استمارة بحث علمي موجهة إلى

السادة الإداريين والمنظمين للمنافسات الرياضية بالرابطة الولائية للرياضة المدرسية

إن بحثي هذا تحت عنوان :

دور إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي الرياضية المدرسية

في إطار إنجاز مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في الإدارة والتسيير الرياضي نتقدم إلى سيادتكم بملاً هذه الإستمارة مقدمين بذلك يد العون في البحث وأعلمكم أن الهدف من هذه الإستمارة هو إثراء و توسيع مجالات البحث العلمي ، والمعلومات التي تقدمونها ستحظى بكامل السرية والعناية وتستخدم في مجال البحث العلمي فقط ، لذا نرجو منكم ملاً هذه الإستمارة بموضوعية تامة .

وفي الأخير تقبلوا مني فائق التقدير والاحترام .

تحت إشراف:

*د / مرنيذ أسامة

من إعداد الطالب :

*بن شعبان نصرالدين

ملاحظة : ضع علامة (*) في الخانة المناسبة .

المحور الأول : كفاءة مسيري المنافسات الرياضية .

المحور الثاني : تنظيم المنافسات الرياضية .

السنة الجامعية : 2020/2019

أحيانا	لا	نعم	محاور الرضا الوظيفي
المحور الأول : كفاءة مسيري إدارة المنافسات الرياضية			
			01/ هل لديكم لجان تقنية تعمل ميدانيا من أجل المراقبة والمتابعة ؟
			02/ هل الاستغلال الجيد للإمكانيات المتاحة يساعد على تسيير المنافسات الرياضية ؟
			03/ هل الطرق والأساليب المنتهجة في التسيير من بين عوامل فشل الرياضة المدرسية ؟
			04/ تصميم برامج تدريبية للمؤطرين ترفع من إمكانياتهم وقدراتهم التنظيمية من أجل التسيير الجيد للمنافسات الرياضية؟
			05/ تتبع إدارة الرابطة خطة تنظيمية لتطوير إدارة المنافسات ؟
			06/ هل تقوم الاتحادية الوطنية للرياضة المدرسية بتقديم دورات تدريبية خاصة بتأطير المنافسات الرياضية ؟
			07/ هل هناك اتصالات بينكم وبين مندوبي الدوائر المنظمين للمنافسات الرياضية ؟
			08/ هل ترون أن كفاءة وقدرة المسيرين الذين يساعدونكم تساهم في عملية تسيير المنافسات الرياضية ؟
			09/ لديكم كفاءات تسهر على استغلال الإمكانيات والوسائل المتاحة ؟
			10/ تستخدمون التكنولوجيات الحديثة في مجال تسييركم للمنافسات الرياضية ؟
المحور الثاني : تنظيم المنافسات الرياضية			
			01/ في إطار عامل التنظيم هل تقومون بالتنسيق مع الاتحادية الوطنية للرياضة المدرسية ؟
			02/ هل ترون أن عامل التنظيم الفعال له دور في تطوير الرياضة المدرسية ؟
			03/ هل هناك تنسيق مع مختلف مصالح مديرية التربية أثناء تنظيمكم للمنافسات الرياضية ؟
			04/ هل يتم استغلال المنشآت الرياضية التابعة لمديرية الشباب والرياضة ؟
			05/ هل وقت المنافسات متناسب مع المسار الدراسي داخل

			المؤسسات ؟
			06/ هل إقبال المؤسسات المنخرطة مرتبط بالتنظيم والبرمجة ؟
			07/ هل سبق أن أشرفتم على تنظيم بطولة وطنية للرياضة المدرسية ؟
			08/ هل تصادفكم معوقات أثناء تنظيمكم للمنافسات الرياضية ؟
			09/ هل تقدمون الدعم المادي والمعنوي للفرق الرياضية المتوجة في مختلف البطولات الرياضية المنظمة ؟
			10/ هل ترون أن ضعف الرياضة المدرسية راجع إلى قلة الإمكانيات المادية فقط ؟

جامعة المسييلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم الإدارة والتسيير الرياضي

استمارة استبيان موجهة للأساتذة المحكمين

في إطار إنجاز مذكرة التخرج التي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الإدارة والتسيير الرياضي تخصص إدارة الموارد البشرية والمنشآت الرياضية المتمثل عنوانها في :

دور إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى
رؤساء النوادي الرياضية المدرسية
دراسة ميدانية بالرابطة الولائية للرياضة المدرسية بالمسييلة

أتقدم إليكم باستمارتنا هذه طالبين منكم تحكيمها بعناية والالتزام بالموضوعية منة خلال خبرتكم التي ستفضي مصداقية أكبر على بحثنا الذي هو خطوة نحو الأمام، باعتباركم أهل الاختصاص الذي يزودنا بهذه المعلومات لفتح المجال أمام دراسات أخرى أكثر تعمقا في الموضوع، وأتقدم مسبقا بتشكراتنا على مساهمتكم وتعاونكم معي، ولكم مني أسمى عبارات الاحترام والتقدير .

تحت إشراف الدكتور :

مرنيز أسامة

من إعداد الطالب :

بن شعبان نصرالدين

السنة الجامعية: 2020/2019

استمارة استطلاع رأي السادة الخبراء

السيد الدكتور :

تحية طيبة وبعد :

الاستمارة المعروضة على سيادتكم بشأن استطلاع رأيكم في بناء استبيان نرجو تفضلكم بالتعاون العلمي في بناء الاستبيان المنشود وإثراء بحثنا .

عنوان البحث : دور إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي الرياضية المدرسية .

الدرجة العلمية : ماستر

الهدف من استطلاع الرأي : بناء استبيان

ويأمل الباحث من سيادتكم بالمساعدة في استكمال خطوات وإجراءات بناء الاستبيان المنشود من حيث :

أولا : مدى مناسبة المحاور المقترحة للاستبيان .

ثانيا : مدى سلامة صياغة العبارات المقترحة .

ثالثا : مدى مناسبة العبارات لكل محور .

رابعا : مدى ارتباط كل عبارة بالمحور نفسه .

خامسا : حذف أو تعديل أو إضافة عبارات أخرى .

ويشمل الاستبيان على محورين وهما :

المحور الأول : كفاءة مسيري إدارة المنافسات الرياضية .

المحور الثاني : تنظيم المنافسات الرياضية .

محاور الرضا الوظيفي	مناسبة	تعديل	غير مناسبة
المحور الأول : كفاءة مسيري إدارة المنافسات الرياضية			
01/ هل لديكم لجان تقنية تعمل ميدانيا من أجل المراقبة والمتابعة ؟			
02/ هل الاستغلال الجيد للإمكانيات المتاحة يساعد على تسيير المنافسات الرياضية ؟			
03/ هل الطرق والأساليب المنتهجة في التسيير من بين عوامل فشل الرياضة المدرسية ؟			
04/ تصميم برامج تدريبية للمؤطرين ترفع من إمكانياتهم وقدراتهم التنظيمية من أجل التسيير الجيد للمنافسات الرياضية؟			
05/ تتبع إدارة الرابطة خطة تنظيمية لتطوير إدارة المنافسات ؟			
06/ هل تقوم الاتحادية الوطنية للرياضة المدرسية بتقديم دورات تدريبية خاصة بتأطير المنافسات الرياضية ؟			
07/ هل هناك اتصالات بينكم وبين مندوبي الدوائر المنظمين للمنافسات الرياضية ؟			
08/ هل ترون أن كفاءة وقدرة المسيرين الذين يساعدونكم تساهم في عملية تسيير المنافسات الرياضية ؟			
09/ لديكم كفاءات تسهر على استغلال الإمكانيات والوسائل المتاحة ؟			
10/ تستخدمون التكنولوجيات الحديثة في مجال تسييركم للمنافسات الرياضية ؟			
المحور الثاني : تنظيم المنافسات الرياضية			
01/ في إطار عامل التنظيم هل تقومون بالتنسيق مع الاتحادية الوطنية للرياضة المدرسية ؟			
02/ هل ترون أن عامل التنظيم الفعال له دور في تطوير الرياضة المدرسية ؟			
03/ هل هناك تنسيق مع مختلف مصالح مديرية التربية أثناء تنظيمكم للمنافسات الرياضية ؟			
04/ هل يتم استغلال المنشآت الرياضية التابعة لمديرية الشباب والرياضة ؟			
05/ هل وقت المنافسات متناسب مع المسار الدراسي داخل			

			المؤسسات ؟
			06/ هل إقبال المؤسسات المنخرطة مرتبط بالتنظيم والبرمجة ؟
			07/ هل سبق أن أشرفتم على تنظيم بطولة وطنية للرياضة المدرسية ؟
			08/ هل تصادفكم معوقات أثناء تنظيمكم للمنافسات الرياضية ؟
			09/ هل تقدمون الدعم المادي والمعنوي للفرق الرياضية المتوجة في مختلف البطولات الرياضية المنظمة ؟
			10/ هل ترون أن ضعف الرياضة المدرسية راجع إلى قلة الإمكانيات المادية فقط ؟

قائمة بأسماء المحكمين

الجامعة	الدرجة العلمية	اسم الأستاذ
المسيلة	أستاذ محاضر	بوصلاح النذير
المسيلة	أستاذ محاضر	زحاف محمد
المسيلة	أستاذ محاضر	منجحي مخلوف
المسيلة	أستاذ محاضر	مرنيز أسامة
المسيلة	أستاذ محاضر	بريكي الطاهر

ملخص الدراسة:

العنوان: دور إدارة المنافسات الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي الرياضية المدرسية

أهداف الدراسة:

- 1- معرفة مدى تأثير كفاءة مسيري إدارة المنافسات الرياضية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي الرياضية المدرسية.
- 2- معرفة مدى تأثير تنظيم المنافسات الرياضية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى رؤساء النوادي الرياضية المدرسية.

منهج الدراسة: الوصفي التحليلي

مجتمع الدراسة: 40 موظف ومسير تابع للرابطة الولائية للرياضة المدرسية بالمسيلة

عينة الدراسة: 30 موظف ومسير اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة.

أساليب جمع البيانات: استمارة الاستبيان.

نتائج الدراسة:

- 1- عدم توفر الإمكانيات المادية والتجهيزات الرياضية التي تساعد في تسيير المنافسات الرياضية.
- 2- نقص المورد البشري المدرب والمكون في تسيير وإدارة المنافسات الرياضية.
- 3- عدم وجود مختصين في الرياضة لتأطير تلاميذ المدارس الابتدائية.
- 4- نقص التأطير في جميع المنافسات الرياضية المدرسية.
- 5- عدم وجود برامج تكوينية ودورات تدريبية خاصة بتأطير وتسيير المنافسات والمبرمجة من طرف الاتحادية الوطنية للرياضة المدرسية.

الاقتراحات والفرضيات المستقبلية:

- 1- القيام بدورات تكوينية للأساتذة المؤطرين بالتنسيق مع الاتحاديات المتخصصة في كل رياضة.
- 2- ضرورة توظيف أساتذة التربية البدنية والرياضية في المدارس الابتدائية.
- 3- الزيادة في ميزانية التسيير والتجهيز الخاصة بتمويل الرابطة الولائية للرياضة المدرسية.
- 4- صرامة القوانين في إجبارية الانخراط في الرياضة المدرسية من قبل جميع المؤسسات التعليمية.