



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية



الرقم التسلسلي:
الرمز:

القسم: الإدارة والتسيير الرياضي
الشعبة: الإدارة والتسيير الرياضي
التخصص: تسيير المنشآت الرياضية

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

دوافع ممارسة النشاط البدني وعلاقته بالأداء لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة
ودور الشباب
"دراسة على مستوى مديرية الشباب والرياضة ودار الشباب لولاية المسيلة"

إشراف الأستاذ:

- أ.د. يعقوب العيد

من إعداد :

- ميهوبي عبد الناصر
- عطوي عبد الرحمان

السنة الجامعية: 2021/2020



شكر وعرفان

الحمد لله والحمد لله

والحمد لله دائماً وأبداً على فضله
ومنه وكرمه علينا أن هدانا ووفقنا الى ما
وُفِقنا اليه من أعمال، نحمده حمداً كثيراً
ونشكره على نعمه التي لا تحصى ولا تعد.
من لم يشكر الناس لم يشكر الله
ونحن من مقامنا هذا نتقدم بالشكر الجزيل
إلى السيد الأستاذ الدكتور: العيد

يعقوب على كل ما بذله من جهد وما
قدمه لنا من نصائح وتوجيهات خلال عملنا
المتواضع هذا.

كما لا ننسى شكر كُـلِّ من ساهم في إثراء
فكرنا بالعلم والمعلومات من دكاترة
واساتذة (ات) خلال هذا المسار الدراسي.
نشكر **الأم والأب** شكراً ليبلغ عنان السماء.
نشكر **الزوجة** التي تسهر على راحتنا شكراً لا
مثيل له.
نشكر كُـلِّ من دعا لنا بالتوفيق والنجاح.

إهداء

بمناسبة الحصول على شهادة
الماستر في الإدارة والتسيير
الرياضي تخصص تسيير المنشآت
الرياضية يسرني أن أهدي ثمرة
هذا العمل.

الى التي احتضنتني بين اضلعها
تسعة أشهر **أمي** الغالية.
الى الذي ضحى وافنى عمره ليرانا
في هكذا مقام **أبي**.

الى التي تركت أهلها وانضمت
لتتقاسم معي في الحياة حلوها
ومرها **زوجتي**.

الى ولديّ **المنتصر بالله** و**نادين**.
الى كل من عرفني من قريب وبعيد.

ميهوبي عبد الناصر.

الفهرس

فهرس المحتويات:

	شكر
	إهداء
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الاشكال
	الملخص باللغة العربية
	الملخص باللغة الإنجليزية Abstract
	مقدمة
الجانب المنهجي	
الصفحة	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
1	1 - 1 - إشكالية الدراسة
2	1 - 2 - فرضيات الدراسة
3	1 - 3 - أهمية الدراسة
3	1 - 4 - أهداف الدراسة
4	1 - 5 - تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة
4	1 - 6 - الدراسات السابقة
الجانب النظري	
الصفحة	الفصل الثاني: الدافعية
8	تمهيد
9	1- مفهوم الدافعية
9	2- وظائف الدوافع
10	3- تصنيف وتقسيم الدوافع
11	4- مصدر الدافعية في المجال الرياضي
11	5- المفاهيم المرتبطة بالدافعية
13	6- انواع الدوافع المرتبطة بالنشاط الرياضي
14	7- قياس الدافعية
15	خلاصة
الفصل الثالث: النشاط الرياضي	

17	تمهيد
18	1- النشاط البدني الرياضي
20	2- ممارسة النشاط البدني الرياضي النسوي في الإسلام
22	3- أهداف التربية البدنية والرياضية
23	4- العوامل التي تساعد الفرد في الإقبال على ممارسة النشاط الرياضي
24	5- الدوافع المرتبطة بممارسة النشاط البدني والرياضي
25	خلاصة
الفصل الرابع: الأداء	
27	تمهيد
27	1- مفهوم الأداء وتقييم الأداء
28	2- محددات الأداء
31	3- مكونات الأداء
32	4- معايير الأداء
34	5- أهداف تقييم الأداء
34	6- طرق تقييم الأداء
39	7- مسؤولية تقييم الأداء
	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الصفحة	الفصل الرابع: منهجية الدراسة
42	تمهيد
42	1- منهج الدراسة
42	2- متغيرات الدراسة
43	3- مجتمع وعينة الدراسة
43	4- الدراسة الاستطلاعية
44	5- أساليب جمع البيانات (أدوات جمع البيانات)
44	6- تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية
44	7- خطوات إجراء الدراسة الميدانية
45	8- الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة (الصدق، الثبات، الموضوعية)
الصفحة	الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة النتائج
47	1- عرض النتائج
	2- تحليل النتائج

122	3- مناقشة النتائج في ظل الفرضيات
الصفحة	الفصل السادس: الاستنتاجات و الاقتراحات
124	1 - الاستنتاج العام
124	2- الاقتراحات والفرضيات المستقبلية
	3- قائمة المصادر والمراجع
	4- قائمة الملاحق

قائمة الجداول والأشكال

قائمة الجداول

الصفحة	رقم الجدول	عنوان الجدول
29	1	محددات الاداء
32	2	مصفوفة معايير تقييم الاداء
33	3	معايير تقييم الاداء
36	4	ترتيب العاملين حسب كل عنصر
37	5	درجة التمييز والطيبة لكل عبارة

قائمة الاشكال

الصفحة	رقم الشكل	عنوان الشكل
12	1	العلاقة بين المفاهيم الثلاثة (الحاجة، الحافز، الباعث)
13.	2	نموذج تصوري للعلاقات بين المفاهيم المرتبطة بالدافعية
30	3	التفاعلات المتبادلة بين محددات الاداء
38	4	طريقة الاحداث الحرجة

الملخص باللغة العربية

عنوان الدراسة: دوافع ممارسة النشاط البدني وعلاقته بالأداء لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة ودور الشباب

العنوان الفرعي: دراسة على مستوى مديرية الشباب والرياضة ودار الشباب لولاية المسيلة

الهدف من الدراسة: الهدف من هذا البحث يكمن في ابراز أهمية العناصر الثلاثة (الدافعية، ممارسة النشاط الرياضي والأداء)

منهج الدراسة: المنهج الوصفي لأنه أكثر المناهج استخداما في جميع انواع البحوث، ولأنه يصف الظاهرة الموجودة في جماعة معينة ومكان معين.

مجتمع وعينة الدراسة: اجريت الدراسة على موظفي مديرية الشباب والرياضة ودار الشباب والمقدر ب 40 موظف وموظفة. وهي عينة عشوائية مقصودة.

اساليب جمع البيانات: برنامج SPSS النسب المئوية لكل متغير من متغيرات الدراسة والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل التباين (F) واختبار (k^2) كا تربيع.

نتائج الدراسة: 1 توجد علاقة ارتباطية ايجابية بين المتغيرين المستقلين الدافعية وممارسة النشاط الرياضي والاداء لدى الموظفين.

- 1 توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ممارسة النشاط البدني كخبرة اجتماعية والاداء لدى موظفي مديرية الشباب واتلريضة ودور الشباب.
- 2 توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ممارسة النشاط البدني كلياقة وصحة والاداء لدى موظفي مديرية الشباب واتلريضة ودور الشباب.
- 3 توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ممارسة النشاط البدني كعامل لخفض التوتر والاداء لدى موظفي مديرية الشباب واتلريضة ودور الشباب.

اقتراحات وفرضيات مستقبلية

- تبني النشاط الرياضي في جميع المؤسسات العمومية والخاصة والزاميته.
- نشر الوعي والفكر والثقافة الرياضية في الوسط العمالي وخاصة الموظفين الذين يمكثون ساعات طوال في المكاتب

Title of the study: the motives for physical activity and its relationship to performance among the staff of the Directorate of Youth, Sports and Youth Homes

Subtitle: Study at the level of the Directorate of Youth and Sports and the Youth House of The State of M'sila

The purpose of the study: the purpose of this research is to highlight the importance of the three elements (motivation, exercise and performance)

Curriculum: Descriptive approach because it is the most commonly used curriculum in all types of research, and because it describes the phenomenon that exists in a particular group and place.

Community and sample study: The study was conducted on the staff of the Directorate of Youth and Sports and the Youth House, estimated at 40 employees.

Data collection methods: SPSS percentages per study variable, arithmetic average, standard deviation, variability analysis (F) and testing(k^2 as squared).

Study results:1 There is a positive correlation between the two independent motivational variables and the exercise of sports activity and performance among employees.

- 2 There is a statistically significant relationship between physical activity as a social experience and performance among the staff of the Directorate of Youth, Sports and Youth Homes.
- 3 There is a statistically significant relationship between physical activity such as fitness, health and performance among the staff of the Directorate of Youth, Sports and Youth Homes.
- 4 There is a statistically significant relationship between physical activity as a factor for reducing stress and performance among the staff of the Directorate of Youth, Sports and Youth Homes.

Future suggestions and hypotheses

- Adopt sports activity in all public and private institutions and mandatory.
- Spreading awareness, thought and sports culture in the labor community, especially employees who stay for hours in offices.

الجانِب النظري

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1- المقدمة:

إن ممارسة النشاط الرياضي له فوائد صحية ونفسية واجتماعية عديدة، فهو يساعد عادة على الرفع من مستوى اللياقة البدنية من أجل صحة أفضل، ونشاط أكثر، كما يساعد على تقليل احتمالات الإصابة بأمراض القلب، وداء السكري، وآلام أسفل الظهر، والسمنة، بالإضافة إلى تنمية الجوانب المعرفية المتعلقة بالصحة والتغذية، وتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو ممارسة النشاط الرياضي (العنوم، 2009، ص501).

وإن التقدم التقني في الصناعة من خلال الآلات والمعدات المحسوبة، والمواصلات، وتشغيل الكثير من الآلات عن بعد، جعلت هناك غالبية كبيرة من الناس تنخرط في الأعمال المكتبية التي تؤدي من وضع الجلوس، واقتصار الأعمال الميدانية على فئة قليلة منهم، وهذا أدى إلى انخفاض مستوى اللياقة البدنية لدى الكثير، وأدى إلى تفاقم المشاكل الجسدية لديهم، لأن جسم الكائن الحي يفقد حيويته وكفاءته الوظيفية بسبب قلة الحركة، فالقاعدة الفيزيولوجية تقول "إن عدم الاستخدام يؤدي إلى فقدان الوظيفة"، كما أن شكل جسم الإنسان يحدد وظيفته، فقد خلقه الله بوضع أفضل ما يكون للحركة، وللمحافظة على وظائف هذا الجسم البدنية لا بد من استعمالها في منشطة الحياة المختلفة.

إن المفهوم الحديث للصحة للفرد لم يعد مقتصرًا على الخلو من الأمراض المعدية بل تجاوزها إلى ما يسمى بأمراض نقص الحركة فقد أدركت المجتمعات المتقدمة أهمية اللياقة البدنية لأفرادها، وقد أصبحت أمراض نقص الحركة (تصلب الشرايين، السمنة، الآلام الظهر....) والمشاكل الصحية الناجمة عن انخفاض تلك اللياقة البدنية تشكل هاجساً يقلق المجتمعات وخصوصاً الغنية منها بسبب توفر مقومات الحياة. (شتيوي، 2017، ص2).

فممارسة النشاط البدني أصبح أمراً ضرورياً في المنظمات وذلك من أجل تحسين الصحة العامة للأفراد العاملين بها، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى تحسين الحالة النفسية والمورفولوجية مما يؤثر على أداء العاملين بهذه المنظمات. وعلى الرغم من الإشهار والدعايات التي تدعو إلى ممارسة النشاط البدني والرياضي في عموم الوسائل التكنولوجية إلا أنه يوجد عزوف لدى البعض وعدم الرغبة في خوض مجال النشاط الرياضي (البدني) لأنه متعب ويأخذ الكثير من الوقت والجهد اللذان يحتاجهما العامل أو الموظف للراحة من مشقة العمل.

ولهذا كان البحث مستمرا إلى يومنا هذا لإيجاد مجموع الدوافع التي بها يتحفز الفرد ويمارس النشاط البدني ليحسن من صحته الجسمية والنفسانية من أجل الوصول إلى الأداء الأفضل في مجال عمله.

2- الإشكالية:

لطالما اعتبر الإنسان العمل أساسيا للحفاظ على حياته وبالرغم من الصعوبات التي تواجهه في عمله وحياته اليومية، إلا أنه دائماً ما يجد الدافع للاستمرار في عمله وفي حياته، وكثيراً ما توجد هذه الدوافع للرفع من مستوى الأداء لهذا الفرد العامل، وبالبحث المستمر وجد أن للرياضة ولممارسة النشاط الرياضي للأفراد العاملين من أحد الدوافع التي تسهم في الرفع من دافعيته من أجل تحسين أدائه في العمل وتطوير ذاته وبيئته التي يعمل بها، ولهذا فإن الاهتمام بالأفراد العاملين بالمنظمة أمر ضروري ومحتم من أجل تحقيق أهداف المنظمة، ولأن المورد البشري من أهم الموارد الإستراتيجية والتي تعد الأكثر أهمية بالنسبة للمنظمة (عبد الرحمان، 2009، ص19).

وعليه فإن معظم المنظمات الحالية والتي تستثمر في العنصر البشري أو المورد البشري للعامل أصبحت تهتم بالجانب الصحي والرياضي وبالجانب النفسي لما له من آثار على أداء عمله فالرياضة هي ضرورة لهم وتبقيهم بصحة جيدة. واستناداً إلى الكثير من الدراسات، فهي تحسن المزاج أيضاً وتخفف نسبة التعرض للكآبة. وجميعنا نعلم أن المسيرة الريادية محفوفة بالضغوطات والتوترات لذلك أي تحسين في المزاج سيكون مفيداً.

(<https://www.wamda.com/ar/2013/07/2021>)

ومن هذا المنطلق ارتأينا أن نطرح التساؤل التالي حول ماهية العلاقة بين دوافع ممارسة النشاط الرياضي والأداء لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة ودور الشباب؟ وهذا لأنهم من موظفي

قطاع ممارسة الرياضة ويعتبرون الأقرب لفئة العمال اللذين يمارسون النشاط الرياضي ومن خلال هذا الموضوع وجدنا بعض الأسئلة التي وجب التطرق إليها في موضوعنا هذا.

- ماهي العلاقة بين دوافع ممارسة النشاط البدني كخبرة اجتماعية بأداء العاملين؟
- هل لدوافع ممارسة النشاط البدني للحصول على صحة ولياقة علاقة بأداء العاملين؟
- ماعلاقة ممارسة النشاط البدني من اجل خفض التوتر بدافعية العاملين وبين ادائهم؟

3- الفرضيات:

3-1 الفرضية العامة: توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين دوافع ممارسة النشاط الرياضي والأداء لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة ودور الشباب.

3-2 الفرضيات الجزئية:

3-2-1: لدوافع ممارسة النشاط البدني كخبرة اجتماعية دور في تحسين أداء العاملين لدى مديرية الشباب والرياضة ودور الشباب.

3-2-2: توجد علاقة ارتباطية بين دوافع ممارسة النشاط البدني للحصول على اللياقة والصحة وأداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة ودور الشباب.

3-2-3: لدوافع ممارسة النشاط البدني من اجل خفض التوتر علاقة ارتباطية إيجابية بأداء العاملين في مديرية الشباب والرياضة دور الشباب.

أهداف البحث:

الهدف من هذا البحث يكمن في ابراز أهمية العناصر الثلاثة (الدافعية، ممارسة النشاط الرياضي والأداء) والعلاقة التي تجمع بينهم من اجل تحقيق الكفاءة المهنية للعاملين في جميع القطاعات وفي قطاع الشباب والرياضة ودور الشباب، وكذلك مدى مساهمة الرياضة في تعزيز قدرات ومهارات العاملين لما لها من آثار ساعدت ولا تزال تساعد في تنمية الدوافع لدى العاملين والموظفين، كما يتطرق هذا البحث لإبراز الهدف من التفاعل بين العناصر المقترحة للبحث.

4- أهمية البحث:

يوجد العديد من الدراسات التي تناولت وحاولت الربط بين المتغيرات الثلاثة (الدافعية، ممارسة النشاط الرياضي والأداء) في الدول الأجنبية ومن هنا ارتأينا ان نحاول ان نقوم بهذا البحث من اجل الوصول الى الدوافع الحقيقية وراء ممارسة النشاط الرياضي (البدني) ومدى تأثيرها او علاقتها باداء الموظفين لدى المنظمات والمؤسسات العمومية.

5- تحديد المفاهيم:

5-1- مفهوم الدافعية:

على الرغم من الأهمية الواضحة لمصطلح الدافعية، إلا أننا نجد صعوبة في تعريفه وتحليله لوجود اختلاف وتفاوت مفاهيم وتعريف الكتاب والباحثين وتحليلاتهم، فهو لم يبقى حكرًا على مجال علم النفس، بل أصبح من المصطلحات المتداولة بين الناس يوميًا، إذ يحاولون تفسير سلوكياتهم وسلوكيات غيرهم بالبحث عن المحركات الأولى لها (أي الأسباب).

التعمق في فهم طبيعة الإنسان الأساسية، تتطلب بذل جهد في محاولة التعرف على ما ينفع الإنسان ويحفزه للقيام بنشاطات معينة، فكان اهتمام علماء النفس قليلاً فيما يتعلق بالغايات التي يجب ان يتوجه إليها الإنسان، إذا ما قُورِنَ باهتماماتهم بما يحفزه ويدفعه نحو غاياته وأهدافه المنشودة (الطويل، 1998).

فالدافعية تمثل عاملاً هاماً يتفاعل مع قدرات الفرد فيؤثر على سلوك الأداء الذي يبديه الفرد اثناء أداء العمل، وهي تمثل القوة التي تُحرك وتُستثير الفرد لكي يؤدي عمله.

ويستخدم كذلك مصطلح الدافعية لتفسير التباين الموجود في سلوك الفرد من وقت لآخر أو من عمل لآخر، أو لتباين فردين في عمل من الأعمال رغم تشابه ظروفهما وتمثل قدراتهما (أبوعلام، بدون سنة نشر).

تعددت مفاهيم الدافعية في مجال علم النفس بتعدد الدراسات في هذا الموضوع وسنتعرض للبعض منها فيما يلي:

تعرف الدافعية على أنها " حالة داخلية أو استعداد داخلي، أو فطري، أو مكتسب شعورياً أو لا شعورياً، عضوي أو اجتماعي أو نفسي، يفسر السلوك ذهنياً أو حركياً " وهذا ما جاء به عبدالرحمن عيسوي (عيسوي، 1982، ص27).

يضيف محمد صالح الحناوي ومحمد سعيد سلطان في تعريفهما للدافعية أنها "الرغبة في عمل شيء وهذه الرغبة مشروطة بقدرة هذا العمل في إشباع حاجة ما لدى الفرد " (الحناوي، سلطان، 1997، ص35).

أما الدافعية في الإطار المهني فهي تتعلق بعدة عوامل، كمجموعة المتغيرات المرتبطة بالمهمة نفسها وبالخصائص الفردية وأيضاً بثمره العمل (Levy-Leboyer;1974).

ومما سبق من مفاهيم وتعريف للدافعية ارتأينا ان نقدم التعريف الإجرائي التالي:

قد تكون الدافعية داخلية أو خارجية تستثير الفرد من أجل انجاز ممارسة نشاطات رياضية يرغب هو بإنجازها اما بدافع داخلي أو بدافع خارجي للوصول لإشباع حاجاته الشخصية وإرضاء نفسه لما يقوم به، من أجل تحفيز نشاطه للحيلولة دون تعرضه للملل والتثبيط النفسي والحركي.

5-2- مفهوم الأداء:

كثيراً ما يستعمل مصطلح الأداء الوظيفي للدلالة على مقدار الإنتاج الذي أنجز فيذكر "Thomas" "أن الكثير من البحوث المنجزة في ميدان العمل سايرتها بحوث أخرى في الرياضة وترتبط كثيراً بين العمل والرياضة والفريق"، لذا فإن اغلب التعريفات التي أعطيت للأداء الوظيفي كانت ذات صلة كبيرة بالإنتاج.

وكان تعريف منصور 1973 للأداء الوظيفي " بأنه كفاءة العامل لعمله ومسلكه فيه، ومدى صلاحيته في النهوض بأعباء عمله وتحمل المسؤولية في فترة زمنية محددة " (عبد الخالق، 1992 ص168).

5-3- النشاط البدني الرياضي:

لقد استخدم بعض العلماء تعبير " النشاط الرياضي " على اعتبار انه المظلة أو المجال الرئيسي المشتمل على ألوان وأشكال وأطر الثقافة البدنية للإنسان، ولقد اعتبر لارسون النشاط البدني بمنزلة نظام رئيسي تدرج تحته كل الأنظمة الفرعية الأخرى، وغالبي في لدرجة أنه لم يرد ذكر التربية البدنية على الإطلاق في مؤلفاته، وانما ذكر ان هناك معطيات تربوية من خلال الانشطة البدنية، كما اعتبر النشاط البدني التعبير المتطور تاريخياً من التعبيرات الأخرى اي التي سبق ذكرها (الخولي، 1996 ص22).

6- الدراسات السابقة والمثابرة:

6-1- الدراسات السابقة:

6-1-1 دراسة "شهد الملا" تحت عنوان " دوافع النشاط الرياضي عند الطلبة الجامعيين

في الجزائر " عام 1997 م، تدور مشكلة هذا البحث في التوصل إلى أكثر دوافع ممارسة النشاط الرياضي شيوعاً عند الطلبة الجامعيين في الجزائر، ولهذا كان هدف البحث دراسة الفروق بين دوافع ممارسة النشاط الرياضي تبعاً لمتغير الجنس والمستوى الدراسي، وكذا نوع المعهد أي معهد العلوم الإنسانية بجامعة الجزائر، ومعاهد العلوم التكنولوجية بجامعة هواري بومدين بباب الزوار، وشملت هذه الدراسة على عينة مكونة من 4432 طالب وطالبة، واستعملت الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، وبعد المعالجة الإحصائية أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دوافع ممارسة النشاط الرياضي بين المعاهد الإنسانية والمعاهد العلمية " التكنولوجية " ولصالح المعاهد العلمية (الملا، 1997).

6-1-2 دراسة طويل كريمة تحت عنوان " الدافعية والرضا الوظيفي وتأثيرهما على أداء

الإطارات " 2008/2007 لنيل شهادة الماجستير في علم نفس العمل والتنظيم، وتدور مشكلة البحث في العلاقة بين الدافعية والرضا الوظيفي؟ وإن وجدت كيف تؤثر على أداء الإطارات، ولهذا كان هدف البحث هو إبراز أهمية المتغيرات الثلاث الدافعية، الرضا الوظيفي، ومدى تأثيرهما على الأداء وقد أجريت الدراسة على عمال في الشركة الوطنية للسيارات الصناعية بالروبية، وشملت هذه الدراسة عينة من 199 إطاراً، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات،

وبعد جمع المعلومات ومعالجتها احصائيا توصلت الباحثة الى انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الدوافع والرضا الوظيفي والاداء.

- الاداء يختلف باختلاف انماط الدافعية
- يختلف الاداء باختلاف مستوى الرضا الوظيفي
- توجد علاقة تفاعلية بين انماط الدافعية ومستوى الرضا الوظيفي والتي تؤثر على اداء الاطارات.

2-6 الدراسات المشابهة:

1-2-6 دراسة "بكاي سعيد" سنة 2014 مذكرة لنيل شهادة ماجستير تخصص إدارة وتسبير رياضي، جامعة المسيلة، الموسومة بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء مسيري المنشآت الرياضية" والتي هدفت إلى البحث عن العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء مسيري الرياضة، والتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى مسيري المنشآت الرياضية وأدائهم وفقاً للمتغيرات التالية (العمل، الزملاء، الإشراف والأجر، الترقية) وأسفرت النتائج على:

- أنه توجد علاقة ارتباطية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية.
- هناك علاقة ارتباطية بين رضا مسيري المنشآت الرياضية عن العمل والأداء.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين رضا مسيري المنشآت الرياضية عن الزملاء والأداء.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين رضا مسيري المنشآت الرياضية عن الإشراف والأداء.
- هناك علاقة ارتباطية بين رضا مسيري المنشآت الرياضية عن الترقية والأداء. (بكاي، 2014)

2-2-6 دراسة نايف مفضي الجبور واخران تحت عنوان "دوافع ممارسة النشاط البدني لدى المشاركين في مراكز اللياقة البدنية في محافظة أريذ" وهدف الدراسة التعرف الى معرفة دوافع ممارسة النشاط الرياضي لدى المشاركين في مراكز اللياقة البدنية في الاردن، واستخدم المنهج الوصفي لملائته اهداف الدراسة، وشملت عينة البحث 50 مشارك ومشاركة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، ومن أهم النتائج المتوصل اليها ان ترتيب الدوافع لممارسة النشاط البدني كانت على النحو التالي: دوافع اجتماعية، دوافع عقلية، دوافع نفسية، دوافع ميول رياضية، دوافع ترويحية، دوافع اللياقة البدنية.

7- صعوبات البحث

- ككل بحث علمي لم يخل البحث من وجود صعوبات تمثلت في:
- قلة المعلومات حول دافعية ممارسة النشاط الرياضي لدى الموظفين والعمال.
 - ضيق الوقت خاصة في ظل جانحة كورونا والإجراءات الوقائية المتخذة من طرف الإدارات.
 - الارتباطات الاجتماعية والعائلية والعملية.
- وقد وفقنا الله لجمع هاته المعلومات من اجل انهاء هذا البحث والذي نرجو أن يعم بالفائدة على الجميع.

الفصل الثاني

الدافعية

تمهيد

يعتبر الانسان الكائن الوحيد الي بقدرته معرفة ما يدفعه الى القيام بتصرف ما ولذلك كان موضوع الدافعية في علم النفس من اكثر الموضوعات اثارة واهتماما من قبل العلماء، فهو يهتم في معرفة دوافع ممارسة الافراد للنشاط البدني مثلا حتى يتسنى للباحثين معرفة وكيفية استغلال هذه الدوافع من أجل تطوير أدائهم، فالأداء لا يكون مثمراً إلا إذا كان يرضي دوافع لدى الفرد. وللدافعية دور هام ف ي ميدان التعلم والنشاط البدني والرياضي، فيمكن على سبيل المثال إحضار فرد ما ذكراً كان او أنثى إلى مكان مخصص للتعلم أو التدريب، فإن لم تكن لديه الدافعية للتعلم والتدريب فلا شك أن الفائدة ستكون محدودة. فإجبار شخص على أداء نشاط ما ليست لديه فيه دوافع ورغبات لا يضمن بذل الجهد والعطاء المطلوبين من هذا الفرد.

1- مفهوم الدافعية:

لقد حظي موضوع الدافعية باهتمام عدد كبير من علماء النفس وبالتالي تعددت تعاريفها، ومن أبرز هاته التعاريف نذكر:

التعريف الذي يرى أن الدافعية هي " المحركات التي تقف وراء سلوك الفرد والحيوان على حد سواء فهناك سبب أو عدة أسباب وراء كل سلوك، وهذه الأسباب ترتبط بحالة الكائن الحي الداخلية عند حدوث السلوك من جهته وبمثيرات البيئة الخارجية من جهة أخرى". (أبو جادو، بدون سنة، ص22).

ونجد الدافع عند **مصطفى عشوي** أنه " حالة من التوتر النفسي والفيزيولوجي قد يكون شعوري أو لاشعوري يدفع الفرد إلى القيام بأعمال ونشاطات وسلوكيات لإشباع حاجات معينة للتخفيف من التوتر وإعادة التوازن للسلوك والنفس عامة". (عشوي، 1990، ص83).

ويرى THOMAS. R " انها عبارة كلمة عامة تختص بتنظيم السلوك لإشباع الحاجات والبحث عن الأهداف". (THOMAS,1991,p32)

أما عند الكيسون فالدافعية هي " مجرد الرغبة في النجاح أو انه النشاط الذي يقوم به الفرد ويتوقع ان يتم بصورة ممتازة". (أحمد زكي، نجاتي، 1974، ص144).

ومن خلال ما سبق من تعريفات نتجه الى خلاصة ان تعريف الدافع متعدد ومتنوع وله اختلافات في مفهومه ومهما كانت هاته الاختلافات إلا انها تصب في قالب أنها المحرك لسلوك الانسان والتي تجعل الجسم في حالة نشاط.

2- وظائف الدوافع:

ان أي رد فعل عن أي سلوك لا يمكن ان يحدث تلقائيا وإنما يحدث كنتيجة لما يدور في نفسية الفرد ومنه فالسلوك له أغراض تتجه نحو تحقيق نقاط معينة بها هذا الفرد حاجياته وغرائزه ومنه نستخلص ان للدوافع عدة وظائف تقوم بها لتنشيط السلوك وهي ثلاثة:

2-1 مد السلوك بالطاقة: ومعنى ذلك ان الدوافع تستثير النشاط الذي يقوم به الفرد ويؤدي التوتر الذي يصحب إحباط الدافع لدى الكائن الحي إلى قيامه بالنشاط لتحقيق هدفه وإعادة توازنه وتدل الملاحظة على ان الانسان والحيوان من خلال التجارب في الحياة اليومية كلاهما حاملا طالما حاجاته مشبعة أما إذا تعرض للحرمان فإنه ينشط من أجل إشباع هذه الحاجات والرغبات فالدافع يمد السلوك بالطاقة.

2-2 أداء وظيفة الاختيار: ويتجلى ذلك في أن الدوافع تختار نوع النشاط أو الرياضة التي يستجيب ويتفاعل معها الشخص ويهمل الأنشطة الأخرى، كما انها تحدد لحد كبير الطريقة التي يستجيب بها لمواقف أخرى، فقد أقر "جوردن البورت" " أنه عندما يكون اتجاه عام للمواقف والميول فإنه لا يخلق فقط حالة من التوتر يسهل استثارته فتؤدي الى نشاط ظاهر يشبع الموقف أو الميل بل يعمل كوسيلة خفية لانتشار واختيار كل سلوك متصل به وتوجيهه." (المليجي، 1984، ص. 94-95).

2-3 توجيه السلوك نحو الهدف: إن مجرد عدم الرضا على حالة الفرد لا يؤدي ولا يكفي لإحداث التحسن والنمو عنده بل يجب توجيه طاقاته نحو أهداف معينة يمكن الوصول اليها وتحقيقها.

فالدكتور **حلمي المليجي** يلخص وظائف الدوافع فيما يلي:

أ- إثارة الآليات والأجهزة الداخلية أي انها تمثل المصادر الداخلية للعمل.

ب- مد السلوك بالطاقة اللازمة وبمساعدة المثبرات الخارجية التي تستثير السلوك.

ج-اختيار نوع النشاط وتحديده.

د-تأخير ظهور التعب تحول دون الملل مما يزيد من يقظة الفرد وقدرته على الانتباه ومقاومة التشتت. (المليجي، 1984، المرجع السابق، ص. 95)

3- تصنيف وتقسيم الدوافع:

3-1- تصنيف الدوافع:

يوضح "ساج" SAGE (1977) أن إحدى الطرق لفهم الدافعية هو تصنيفها الى فئتين عرضيتين هما ((الدافع الداخلي)) و ((الدافع الخارجي))، ويتفق الكثير ممن يكتبون في مجال علم النفس الرياضي مع التصنيف السابق في تناولهم لموضوع الدافعية وعلاقتها بالأداء الرياضي. ونذكر منهم كمثال:

- « FOUSSE » et « TROPPEMAN » العام 1981.

- « BLUCKER » et « LIEWLIN » العام 1982.

- « محمد علاوي » العام 1983.

- دروثي هارس. DROTHY HARRIS عام 1984

أ- **الدافع الداخلي :** ويعني الدافع الداخلي أنه مكافأة داخلية أثناء الأداء ويعبر عن هذا المعنى "مارتنز" عام 1980 عندما يقر أن الدافع الداخلي يعتبر جزءا مكمل لموقف التعلم وخاصة إذا كان الفرد يسعى للتعلم مستمتعا بالحصول على المعرفة وليس هدفه من التعلم الحصول على المكافأة الخارجية ويتضح الدافع الداخلي في النشاط الرياضي عندما نلاحظ إقبال بعض الأفراد على ممارسة نشاط رياضي معين أو الانضمام الى نادي رياضي بدافع الحب والرغبة في الممارسة، وقد تستمر هذه الرغبة مادام النشاط أو الأداء الرياضي يمثل له خبرة جيدة وليس هناك من يهدده أو يعاقبه ويمنع استمراره فدافع الاستمرار في الممارسة نابع من طبيعة النشاط الرياضي الذي أحبه والأداء الذي يستمتع به، والواقع أن الفرد عندما يقبل على ممارسة النشاط الرياضي يشعر بالسعادة لأنه يمارس النشاط الذي يحبه ويرغب فيه، وهذه السعادة تفوق الحصول على مكسب مادي أو مكافأة خارجية.

ب- **الدافع الخارجي:** إن الدافع الداخلي ينبع من داخل الفرد، ويحدث أثناء الأداء. (كامل راتب، 1990، ص. 38).

يقصد بالدافع الخارجي حصول الفرد على مكافأة خارجية جراء الأداء والممارسة، وان السبب الرئيسي للاستمرار في الممارسة والاقبال على الأداء الرياضي هو المكافأة الخارجية المنتظر الحصول عليها. فالدافع الخارجي على النحو السابق ينشأ من خارج الفرد وتحركه قيمة المكافأة الخارجية التي ينتظرها. (كامل راتب، 1990، ص38).

3-2 تقسيم الدوافع:

ونقسمهما الى قسمين هما: الدوافع الأولية، الدوافع الثانوية.

أ- الدوافع الأولية:

وتسمى أيضا بالدوافع الفيزيولوجية أو الجسمانية وهي عبارة عن دوافع أو حاجات جسمانية تفرضها طبيعة تكوين الجسم الإنساني ووظائف أعضائه ومن أمثلتها: الحاجة الى الطعام، الحاجة الى الشراب، الحاجة الى النوم، الحاجة للعب والحركة والنشاط...الخ.

وقديما كانت تسمى هذه الدوافع بالغرائز إلا أن الكثير من علماء النفس في الوقت الحالي لا يستخدمون مصطلح الغرائز لتفسير سلوك الانسان بل يستخدم لتفسير سلوك الحيوانات.

ب- الدوافع الثانوية:

وتسمى أيضا الدوافع أو الحاجات المكتسبة أو الاجتماعية إذ يكتسبها الفرد نتيجة تفاعله مع البيئة، وتقوم الدوافع الثانوية على الدوافع الأولية، غير أنها تستقل عنها وتصبح لها قوتها التي تؤثر في السلوك كنتيجة لتأثير العوامل الاجتماعية المتعددة، ومن أثلة الدوافع الثانوية: الحاجة الى التفوق في والمركز أو المكانة، السيطرة، القوة، الامن، الانتماء، الحاجة الى اثبات الذات ...الخ. (حسن علوي، 1987، ص205).

4- مصدر الدافعية في الميدان الرياضي:

يعتبر GROS.G أن " الحاجة تولد الدافعية وتعطي لطاقتها سلوك عقلي، وهي موجهة نحو هدف معين يحقق الإشباع ". يظهر أن دافعية الرياضي المدروسة من مختلف الزوايا، هي من أصل فيزيولوجي (لذة الحركة) واجتماعي (لذة الفوز) والبحث عن العيش في جماعة. (Gerard, Bet Gros, 1985, p223).

5- المفاهيم المرتبطة بالدافعية:

الدافعية هي قوة ذاتية تعمل على تحريك السلوك وتوجيهه نحو تحقيق هدف معين، حيث تحافظ هذه القوة الذاتية على ديمومة السلوك واستمراريته ما دامت الحاجة قائمة.

1-5 الحاجة:

تظهر الحاجة الى شعور الكائن الحي بالنقص في المتطلبات الجسمية والمتعلمة فهي تظهر مثلا حينما تحرم خلية في الجسم من الغذاء، الماء، أو غيره، إذا ما وجدت تحقق الاشباع وبناء على ذلك فإن الحاجة هي نقطة البداية لإثارة دافعية الكائن الحي، والتي تحفز طاقته وتدفعه في الاتجاه الذي يحقق اشباعه(بني يونس، 2007، ص18، 17)، ويشير مفهوم الحاجة الى نقص عناصر معينة في البيئة ويصبح هذا النقص أو القصور – الذي لا يعتبر بالضرورة نقصا فيزيقيا أو عضويا-بل قد يكون نقصا في صور التواصل السلوكي مع البيئة، حاجة نفسية او متطلبا نفسيا لدى الكائن الحي، ويمكن تقسيم الحاجات الى نوعين حاجات فيسيولوجية (الطعام، الشراب) حاجات نفسية (الامن، السلامة)، حاجات المحبة والانتماء، الاحترام، اثبات الذات. وحاجات المعرفة وتضم هذه الحاجات الأخيرة الفضول وحب الاستطلاع والبحث عن الأسباب والسعي وراء المعرفة والفهم ويجب اشباعها بالقراءة ودراسة العلوم والقصص والاعخبار والايمان بالخالق والتفكير في الله مسبب الأسباب (شعبان شقورة، 2002، ص18).

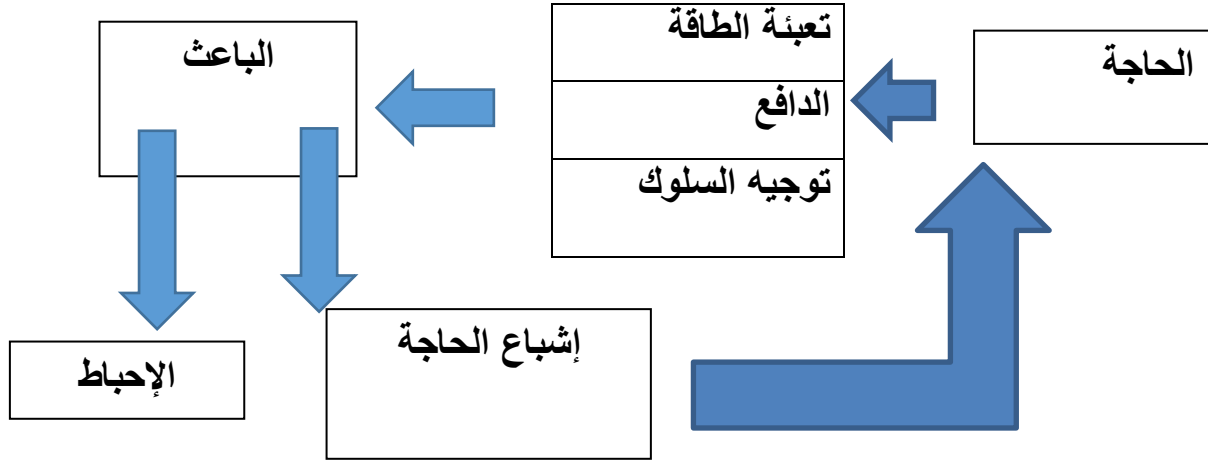
2-5 الحافز:

عبارة عن عوامل تعمل على تنشيط السلوك بهدف اشباع الحاجات ذات الأصول الفيسيولوجية المرتبطة ببقاء الكائن الحي على قيد الحياة. فالحوافز هي نقص موجه، أي انها موجهة نحو عمل معين وتخلق اندفاعا نشيطا نحو تحقيق الأهداف لذا فهي أساس عملية الدافعية، فالحافز هو ما ينشط السلوك ويهيؤه للعمل كما انه يشير الى زيادة توتر الفرد نتيجة لوجود حاجة غير مشبعة أو نتيجة لتغير في ناحية عضوية عنده، حيث يجعل هذا التوتر الفرد مستعدا للقيام باستجابات خاصة نحو موضوع معين في البيئة الخارجية أو البعد عن موضوع معين بهدف إشباع حاجته أو استعادة توازنه الفيسيولوجي(بني يونس، 2007، ص18).

3-5 الباعث:

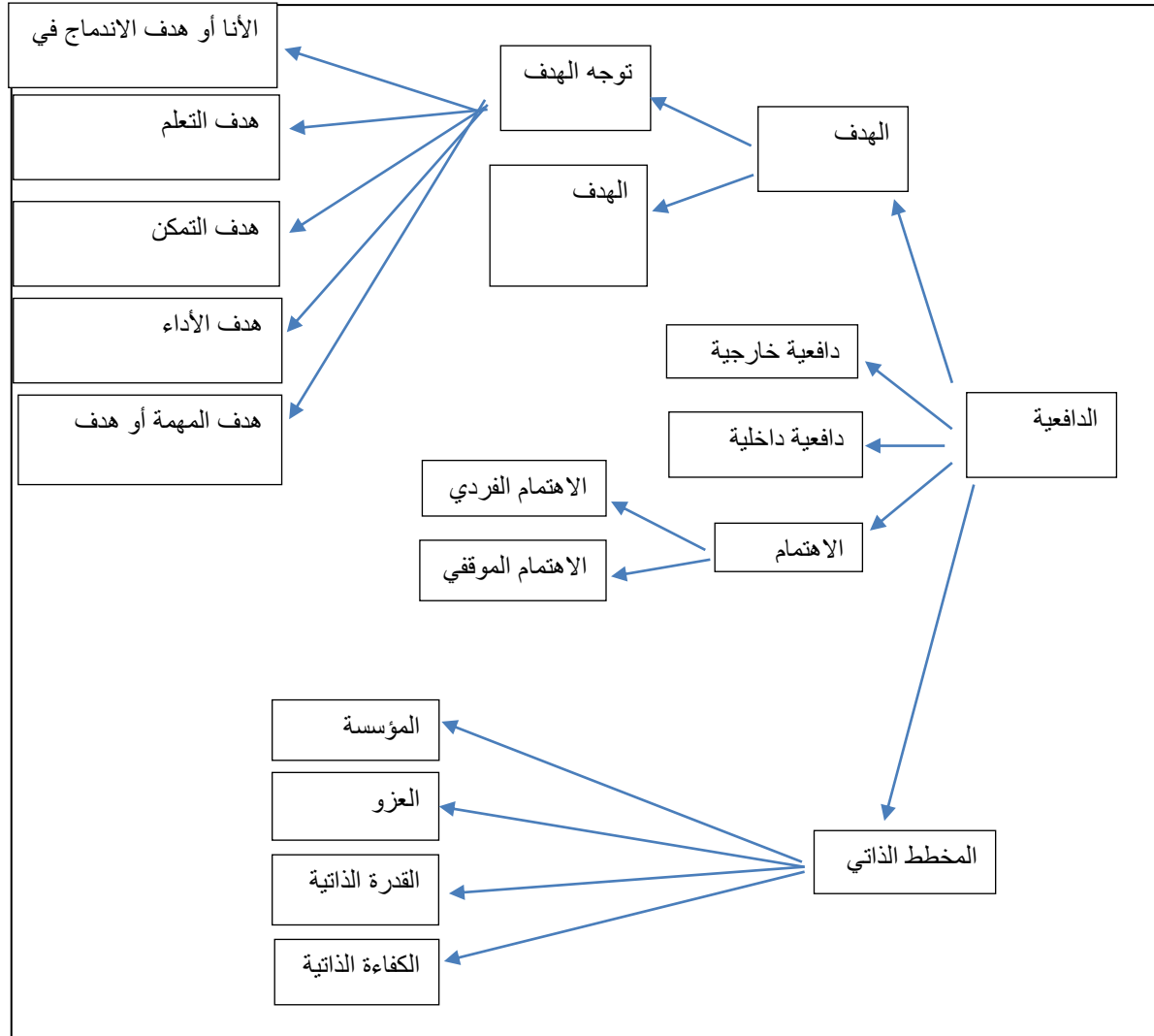
يعرف "فيناك" W.E.Vinacke الباعث بأنه يشير الى محفزات البيئة الخارجية المساعدة على تنشيط دافعية الافراد سواء تأسست هذه الدافعية على ابعاد فيسيولوجية أو اجتماعية، كما تعتبر الجوائز والمكافآت أمثلة لهذه البواعث فيعد النجاح والشهرة مثلاً من بواعث الدافع للإنجاز. وعلى هذا الأساس فإن الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء معين، ويترتب على ذلك أن ينشأ (الحافز) الدافع الذي يعبئ طاقة الكائن الحي ويوجه سلوكه من أجل الوصول الى الباعث (الهدف). (خليفة عبد اللطيف، 2000، ص79). والشكل الموالي يوضح العلاقة بين الحاجة والحافز والباعث:

شكل رقم(1) يوضح العلاقة بين المفاهيم الثلاثة: الحاجة، الحافز والباعث.



وكنموذج يعكس صعوبة تناول مفهوم الدافعية تعدد النماذج التي وضعت لكي تقترح علاقة الدافعية ببعض المفاهيم والمكونات، نعرض التصور الذي وضعته مورفي والكسندر عام 2000 لمفاهيم الدافعية والتحصيل الاكاديمي والذي جاء على النحو التالي:

شكل رقم (2) يمثل نموذج تصوري للعلاقات بين المفاهيم المرتبطة بالدافعية (بركات حمزة، 2008، ص117).



6- أنواع الدوافع المرتبطة بالنشاط الرياضي: يقسم " روديك " الدوافع المرتبطة بالنشاط الرياضي إلى:

6-1- الدوافع المباشرة للنشاط الرياضي: ومن أهمها:

- الإحساس بالرضا والإشباع كنتيجة للنشاط الرياضي.
- المتعة الجمالية بسبب رشاقة وجمال الحركات الذاتية للفرد، ونذكر على سبيل المثال الجمباز الترحلي على التلج، وغيرها من الرياضات التي تتميز برشاقة الأداء والحركات.
- الشعور بالإرتياح كنتيجة للتغلب على التدريبات البدنية التي تتميز بصعوبتها أو التي تتطلب المزيد من الشجاعة والجرأة وقوة الإرادة.

- الإشتراك في المنافسات (المباريات) الرياضية التي تعتبر ركنا هاما من اركان النشاط الرياضي وما يرتبط بها من خبرات انفعالية متعددة.

6-2- الدوافع غير المباشرة للنشاط الرياضي: ومن أهمها:

- محاولة اكتساب الصحة واللياقة البدنية عن طريق ممارسة النشاط الرياضي، فإذا سألت الفرد عن أسباب ممارسة النشاط الرياضي فإنه قد يجيب " أمارس الرياضة لأنها تكسبني الصحة وتجعلني أقوى ".
- ممارسة النشاط الرياضي لإسهامه في رفع مستوى الفرد من قدرات على العمل وزيادة الإنتاج فقد يمارس الفرد النشاط الرياضي لأنه يساهم في زيادة قدرته على أداء عمله ورفع مستوى إنتاجه في العمل
- الإحساس بضرورة ممارسة النشاط الرياضي في حالة السمنة حتى يخفف من وزنه.

- الوعي بالدور الاجتماعي الذي تقوم عليه الرياضة إذ يرى الفرد أنه عليه أن يكون رياضياً مشتركاً في الأندية والفرق الرياضية ويسعى للانتماء إلى جماعة معينة وتمثيلها رياضياً.(علوي، 1987، ص208).

7- قياس الدافعية:

تعد دراسة الدافعية شيئاً عسيراً للغاية، بسبب صعوبة ملاحظتها، أو قياسها بصورة مباشرة فتكون إما بقياس بعض الظروف الخارجية المعنية التي يُظن أنها تُؤدِّد الدافعية، أو أن نقيس بعض جوانب السلوك عند الشخص، تلك الجوانب التي تعكس ما لديه من دافعية، ولكن الاستدلال على الدافعية من السلوك أمر صعب، وقد يكون مُضللاً في بعض الأحيان، وذلك لأن السلوك لا تحدده الدافعية فقط، وإنما تشترك في تحديده أيضاً عوامل أخرى مثل الموقف الراهن والخبرات السابقة.

قد تكون الوسائل المستخدمة لقياس الدافعية إما موضوعية أو إسقاطية، وسنتطرق لكل واحدة منها:

7-1- الطرق الإسقاطية:

افترض "موراي" Murray أن الحاجات الاجتماعية قد تنعكس بدقة في تفكير الأفراد، حين لا يكونون مضطرين إلى التفكير في شيء بوجه الخصوص، ولكن كيف يتم تحديد تلك الأفكار العادية التي تتردد كل يوم؟

لقد أعطى "موراي" سلسلة من صور ويقوم الأفراد بقص بعض القصص عن صور المواقف التي يمكن تفسيرها بطرق مختلفة، وإعتقد أن الأفراد وهم ينسجون القصص يسقطون حاجاتهم، مخاوفهم، آمالهم وصراعاتهم على صفات شخصيات المعروضة عليهم، وبناءً على ذلك يعتبر اختبار تفهم الموضوع لموراي Murray طريقة إسقاطية لقياس الدوافع الاجتماعية (Kolb & Al, 1974).

بعدها قام "ماك كليلاند" Mc Clelland وزملاؤه بإعداد اختبار لقياس الدافعية مكون من أربع (04) صور، تم اشتقاق بعضها من اختبار تفهم الموضوع Thematre Apperception Test (T.A.T) الذي أعده "موراي" عام 1938، أما البعض الآخر فقام "ماك كليلاند" بتصميمه لقياس الدافعية للإنجاز (خليفة، 2000، ص97).

يتم عرض كل صورة من الصور لمدة عشرين (20) ثانية أمام المبحوث، ثم يطلب منه كتابة قصة تشمل الإجابة على الأسئلة التالية:

- 1- ماذا يجري في الموقف (الصورة)؟
 - 2- من هم الأشخاص الموجودون فيها؟
 - 3- ماهي الظروف التي أدت الى هذا الموقف؟
 - 4- فيما يفكرون؟ ماذا يريدون؟
 - 5- ماهي النتيجة المتوقعة لهذا الموقف؟ ماهو الشيء الذي ينبغي عمله؟
- بعدها يقوم المبحوث بالإجابة على الأسئلة السابقة الذكر بالنسبة لكل صورة، ويستكمل عناصر القصة الواحدة في مدة لا تزيد عن الخمس (05) دقائق (Kolb & Al, 1974)
- يرتبط هذا الاختبار أساساً بالتخيل الإبداعي، ويتم تحليل القصص أو نواتج الخيال لنوع معين من المحتوى، في ضوء ما يمكن ان يشير الى الدافعية.
- لقد وجهت انتقادات كثيرة للطرق الإسقاطية، لهذا حاول بعض الباحثين إدخال بعض التعديلات من بينهم "فرننتس" (French) الذي وضع مقياس الإستبصار (جمل مفيدة تصف انماط سلوكية يستجيب لها المفحوص باستجابة لفظية)، وقام "أرونزون" (Aronson) بوضع اختبار التعبير عن طريق رسم خاص بالأطفال، لكن رغم هذه التعديلات فقد انتقدت هذه المقاييس، واعتبرت أنها تصف انفعالات المفحوصين، لذا بدا الابتعاد عن الطرق الإسقاطية أمراً ضرورياً، وبدأ الباحثون التفكير في مقاييس أكثر موضوعية يمكن قياس ثباتها وصدقها حتى يستطيع الباحثون استخدامها عند الحاجة.

7-2- المقاييس الموضوعية:

طور الباحثون في السنوات الأخيرة العديد من الاستبيانات والمقاييس التي تسمح بقياس مفهوم الدافعية في العديد من المجالات، بالإضافة الى وسائل تم تطويرها باللغة الفرنسية للسماح بقياس الدافعية الداخلية والخارجية والدافعية في مجالات مختلفة مثل: التربية، العلاقات الفردية و الزوجية، الترفيه، الرياضة، والعمل (جفال، 2005-2006).

توجد عدة مقاييس موضوعية لقياس الدافعية، بعضها صمم لقياس الدافعية لدى الأطفال مثل مقياس " وينر " (Weiner) (1970) و مقياس " روبنسون " (Robinson) (1968)، وبعضها صمم لقياس الدافعية لدى الكبار مثل مقياس " مهربان " (Mahrabian) (1968) و مقياس " سميث " (Smith) (1973) ومقياس " لين " (Lynn) (1969) واستخبار " هيرمانس " (Hermans) (موسى، 1994). والمقياس أو الاستبيان هو عبارة عن مجموعة من الأسئلة أو العبارات التي تدور حول الدافعية ويجيب عليها الشخص بطريقة معينة من خلال الاختيار بين البدائل وعادة ما تكون في سلم متدرج من موافق تماماً الى غير موافق تماماً، أو من صحيح إلى غير صحيح تماماً أو العكس أو الإجابة بنعم أو لا. يعد استخدام هذا النوع من أكثر الطرق شيوعاً في قياس الدافعية وسميت بالاختبارات الموضوعية لأنها تسمح للقائم بالدراسة أن يتدخل ذاتياً في تصحيح الإجابات وتتراوح درجات الثبات والصدق لهذه الاختبارات ما بين المنخفضة نسبياً والمرتفعة، ويتوقف الأمر على مدى تمتع هذه الاختبارات بمقتضيات الصلاحية السيكمترية (حسين، 1988) لكن هذا لا يعني غياب مثل هذه الاختبارات بل يوجد عدد كبير من يتمتع بصلاحية سيكمترية تسمح بإمكانية استخدامها على نحو مرضٍ إلى حد كبير

3-7 تقييم الآخرين:

هو اللجوء إلى من لهم خبرة واحتكاك بالشخص المراد دراسة الأداء عنده ومطالبتهم بإعطاء تقييم حوله، وهذا على مجموعة من الخصائص التي تتضمن الدافعية كمطالبة المعلم بتقييم أحد تلاميذه أو مطالبة مشرف على تقييم احد عماله (مقدم، 1997).

4-7 ملاحظة السلوك:

يتضمن تحديد قائمة لأنواع السلوك التي تتضمن الدافعية، ثم قيام الباحث بملاحظة سلوك الشخص الذي يريد دراسة الدافعية عنده، وهذا بحساب تكرار أنواع السلوك المحدد في القائمة ضمن فترة زمنية محددة (مقدم، المرجع السابق، 1997).

خلاصة

من خلال ما قُدمَ نستطيع القول أن الدوافع موضوع عميق وواسع المعالم وأننا من خلال هذا العرض البسيط والعام حاولنا ان نُقرب أو أن نعطي ولو فكرة بسيطة عن الدوافع والدافعية حتى تساهم هذه الفكرة البسيطة والموجزة في فهم أعمق وأدق لموضوع دراستنا وبحثنا هذا.

الفصل الثالث النشاط الرياضي

تمهيد

ان الممارسة اليومية للنشاط البدني والرياضي هو ما يحفز الفرد لإعطاء المزيد من الجهد في الحياة العملية وذلك لما توفره ممارسة مثل هذه الأنشطة وعليه ارتأينا في هذا الجزء تقديم وبشكل موجز تعريف النشاط الرياضي وأهم خصائصه ومميزاته وفوائده على الصحة الجسدية والنفسية للفرد.

1- النشاط البدني الرياضي

1-1- مفهوم النشاط البدني الرياضي التربوي :

1-1-1 مفهوم النشاط :

هي كل عملية عقلية أو سلوكية أو بيولوجية متوقعة على طاقة الكائن الحي، وتمتاز بالتلقائية أكثر منها بالاستجابة. (أحمد زكي بدوي، 1977، ص 08)

1-1-2 النشاط البدني :

يرى "لارسون" LARSON " الذي اعتبر النشاط البدني بمثابة نظام رئيسي تتدرج تحته كل الأنظمة الفرعية الأخرى، وتستخدم كلمة النشاط البدني كتعبير يقصد به المجال الكلي والإجمالي لحركة الإنسان، وفي الواقع أن النشاط البدني بمفهومه العريض هو تعبير شامل لجميع الأنشطة البدنية التي يقوم بها الإنسان والتي يستخدم فيها بدنه بشكل عام، وهو مفهوم انثر بيولوجي أكثر منه اجتماعي لأنه جزء متكامل ومظهر رئيسي لمختلف الجوانب الثقافية والنفسية والاجتماعية (أمين أنور الخولي، 1996، ص 30).

1-1-3 المفهوم التربوي :

أن مفهوم التربية الذي أبرزه المفكر "جون ديوي" والذي يرى أن التربية ليست مجرد إعداد للحياة وإنما الحياة نفسها، وهنا تبرز معاني الخبرة المربية التي لا يتوقف إكسابها على سن معينة، كما يبرز مفهوم التربية المستمرة من خلال تثقيف الفرد مدى الحياة. (أمين أنور الخولي، 1996، ص 30) وفي هذا السياق ينظر إلى التربية البدنية والرياضية على أنها أسلوب للحياة وطريقة مناسبة لمعايشة الحياة وتعاطيها من خلال خبرات الترويح البدني، واللياقة البدنية والمحافظة على الصحة وضبط الوزن، وتنظيم الغذاء والنشاط، وهو مفهوم يتفق مع التربية مدى الحياة.

a. مشروعية ممارسة النشاط البدني الرياضي :

لقد ثبتت مشروعية النشاط البدني الرياضي بالكتاب والسنة وأقوال الصحابة وأفعالهم.

1-2-1 من الكتاب : قوله تعالى " وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَ مِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ " (الأنفال: 60)

وجه الدلالة :

إن القوة ضد الضعف، وهي كل ما يتقوى به على القتال من الرجال والآلات والأسلحة والخيول، وفي الوقت الحالي تدخل القنابل والدبابات وإنشاء السفن البحرية والغواصات، وهذا التقوى يكون على شكلين : ماديا بمختلف تلك الأسلحة، ومعنويا قائم على حفز المواهب وإعداد الجيل حريبا، وتسليحه بالعقيدة والأخلاق الإسلامية .

وقالوا المقصود بالقوى الرمي بالسهم، وقد خصص لأنه يقتل عن بعد ...، وهذا أيضا نوع من أنواع النشاط البدني الذي يدخل في تقوية الأجسام.

❖ وقوله تعالى : " قَالُوا يَا أَبَانَا ذَهَبْنَا نَسْتَبِقُ وَتَرَكْنَا يُوسُفَ عِنْدَ مَتَاعِنَا " (يوسف : 17)

وجه الدلالة :

إنما المراد هنا السباق على الأقدام أو رمي السهم، وأن الغرض منه تدريب النفس على العدو(أبي جعفر محمد جرير الطبري 1992، ص 159) ، لان المسابقة على الأقدام والرمي بالسهم من أنواع النشاط البدني الرياضي الذي يساعد على تقوية الجسم .

1-2-2 من السنة :

لقد حث الرسول صلى الله عليه وسلم على الأنشطة البدنية والرياضية، ورَغِبَ في ممارستها ولم يكتف بذلك بل مارس بعض أنواعها بنفسه من أجل تشجيع المسلمين على ذلك، فقد ورد عنه أحاديث تدل على ذلك منها:

عن عقبة بن عامر رضي الله عنه قال : سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم وهو على المنبر يقول : "واعدو لهم ما استطعتم من قوة ألا أن القوة الرمي ألا أن القوة الرمي " (مسلم بن الحجاج النيسابوري، 2001، ص763)

وجه الدلالة :

إن لفظ الرمي يشمل جميع الأسلحة التي تختلف باختلاف الزمان والمكان ، لقد فسرت الرمي بالرمي بالسهم لأنه المعتاد في عصر النبوة، وكرر عليه السلام إلا أن القوة الرمي لتنبه على أن الرمي هو عمدة آلات الحرب، ولا تتحصل القوة به إلا بالإدمان عليه مدة طويلة فهو رياضة للأعضاء . (البسام عبد الله عبد الرحمان، 2003، ص466-467)

فعل الصحابة وأقوالهم :

من أقوال عمر رضي الله عنه فيما يخص النشاط البدني : " لن تخور قوى ما دام صاحبها ينزع وينزو " (ابن حازم علي بن أحمد، ص157-158)

وجه الدلالة :

أي لن يضعف صاحب قوى يقدر على أن ينزع في قوسه، ويثبت إلى ظهر دابته من غير استعانتة بالركاب. (ابن الأثير مجد الدين أبي السعادات، 1997، ص82) ويقول " الخولي " : " يعني أن قوة الفرد ولياقته لن تضعف مازال يداوم على التدريب على الوثب فوق ظهور الخيل والثبات فوقها دون الاستعانة بالركاب ... " . (أمين أنور الخولي ، ص11)

2- ممارسة النشاط البدني الرياضي النسوي في الإسلام :

يعتبر الدين الإسلامي الديانة الوحيدة التي كرمت المرأة وأعطتها المكانة الاجتماعية اللائقة، ففي كل المجتمعات التي سبقت ظهور الإسلام لم تكن المرأة تتمتع بنظرة محترمة، وكانت مكانتها الاجتماعية تتصف بالدنيوية. (محمد منير موسى، 1997، ص25)

فلم ترد أية أو حديث يمنع الفتاة من ممارسة الأنشطة البدنية الرياضية، فاهتمام الإسلام بالإنسان كان ذكراً أو أنثى فلم يرد أي تخصيص، بالعكس فالإسلام دين الجمال والكمال فمن الخطأ أن لا تمارس المرأة الأنشطة الرياضية، فهي في كل مرحلة من مراحل نموها في أشد الحاجة إلى الحركة والتمرين، ويقول الله عز وجل: " الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَ أَتَمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَ رَضِيتُ لَكُمُ الْإِسْلَامَ دِينًا " (المائدة: 3) من خلال هذه الآية الكريمة يضح لنا أن الإسلام اعتنى بكل الجوانب ولم يترك أي شاردة أو واردة إلا وأوضحها لنا، فالممارسة النسوية للأنشطة البدنية والرياضية مسموح بها لكن في المحيط الذي يجيزه الشرع.

وقد ورد على الرسول صلى الله عليه وسلم أنه كان يسابق عائشة رضي الله عنها، وعن عائشة رضي الله عنها قالت: " خرجت مع النبي صلى الله عليه وسلم في بعض أسفاره وأنا جارية لم أحمل اللحم ولم أبدن فقال للناس تقدموا، فتقدموا ثم قال لي : " تعالي أسابقك، فسابقته فسبقتها".

كما أن مشاركة المرأة في المعارك وكيفية استعمالها للخنجر والسيوف، تدل على القوة التي كن يتمتعن بها جراء التحضير للمعارك، ومن هنا تتجلى لنا مشروعية ممارسة الفتيات للأنشطة البدنية والرياضية، ووجوب تشجيعهن على هذا وأيضاً وجوب تخصيص قاعات خاصة للنساء حتى تتمكن من ممارسة أي نشاط تفضله للحفاظ على صحتها وتعينها على أداء واجبها.

1-4- أهمية التربية البدنية والرياضية:

لقد عرفت منذ عصور قديمة أشكال متعددة للرياضة استعملها الإنسان كتنقية لعضلاته وحفاظاً على صحته وبنائه، أخذنا بعدة أشكال كاللعاب والمبارزة والفروسية والسباقات وغيرها، لأنه أدرك أن ثمة منفعة كبيرة تعددت حدود اللياقة والصحة إلى جوانب أخرى نفسية لتربيته اجتماعياً وزيادة التواصل بعلاقاته الاجتماعية، كما تعد الرياضة المدرسة النواة الأساسية لبعث الحركة الرياضية لذا يجب الاهتمام أكثر بالتربية البدنية والرياضية في المؤسسات التربوية.

يمكن توضيح الأهداف العامة لتدريس التربية البدنية والرياضية في المجالات التالية:

❖ تنمية القدرات والمهارات الحركية:

يعتبر الاعتناء بالمهارات الحركية وتطويرها وتحسين الأداء الحركي من خلال التمارين الرياضية المختلفة، أحد أهم الجوانب التي يوليها مدرس التربية البدنية والرياضية اهتماماً بالغاً، فالتنمية الشاملة

للقدرات البدنية الحركية، كالقوة والسرعة، والرشاقة والتحمل والمرونة، وكذلك تحسين المهارات الأساسية وما يترتب عليها من تنمية المهارات والقدرات الرياضية، يعتبر المطلب الذي يجب تحقيقه في درس التربية البدنية والرياضية. (عفاف عبد الكريم، 1993، ص76)

فالتربية البدنية والرياضية تهتم في المقام الأول بتنشيط الوظائف الحيوية للإنسان من خلال اكتسابه اللياقة البدنية والقدرات الحركية التي تعمل على تكيف الأجهزة البيولوجية للإنسان على القيام بواجباته الحياتية ومن خلال الأنشطة الرياضية يكتسب الفرد عناصر اللياقة البدنية بالإضافة إلى تحسين عمل الجهاز العقلي والتنفسي والسعة الحيوية وجميع الأجهزة الوظيفية الأخرى، وبهذا يستطيع الإنسان القيام بأعماله دون مشاكل صحية.

فمدرس التربية البدنية والرياضية يقترح التمارين والنشاطات التي تتلاءم والفترة النسبية أو المرحلة العملية التي هو بصدد التعامل معها حتى لا يكون لهذه التمارين الأثر العكسي، فهدفه الأول هو تطوير إمكانيات الأجهزة الوظيفية كالقلب والرئتان والعضلات، كي يكون جسم التلميذ سليماً بشكل ملموس، ويؤكد حدوث تقدم في القدرات البدنية والحركية.

فأستاذ التربية البدنية والرياضية يحاول أن يكسب التلميذ سلوكيات حركية منسقة وملائمة مع المحيط في كل الوضعيات الطبيعية أو في الوضعيات الأكثر تعقيداً ذات صيغة مفيدة ومسلية. (منهاج التعليم الثانوي التربية البدنية والرياضية، 1996، ص7)

❖ التنمية الاجتماعية:

تعتبر التربية البدنية أسهل وسيطاً للدعوة إلى الإخاء وأقوى وسيلة ليتعرف الناس على بعضهم، فمن خلال أوجه نشاطاتها العديدة تساعد على فهم العلاقات الاجتماعية والتكيف معها، فمعظم هذه الأنشطة التي تنجز بشكل جماعي تجعل التربية البدنية والرياضية أحد أهم المواد التربوية التي يمكن أن تحقق تنشئة سوية للتلميذ فهي تتسم بثراء المناخ الاجتماعي ووفرة العمليات والتفاعلات الاجتماعية التي من شأنها اكتساب الممارس للرياضة عدداً كبيراً من القيم والخبرات والخصائص الاجتماعية المرغوبة. (أمين أنور الخولي، ص169)

لعل أهم مظاهر التفاعل الاجتماعي إيجابية والتي يجب الاعتناء بها وتنميتها هي التعاون والمنافسة حيث يعتبران صفات الشخصية الجيدة والمتزنة فالرياضة تسهم بشكل واقعي في خلق الشعور بالوحدة الجماعية والشعور بالانتماء. (خير الدين علي عويس، 1996، ص72)

كما تلعب التربية البدنية دوراً فعالاً في تسهيل اندماج الفرد في الجماعة وبالتالي سرعة تكيفه مع متطلباتها وقيمها، ولعل الوسط الأمثل الذي تتمكن التربية البدنية من خلاله تحقيق ما ذكر سابقاً هو الوسط التربوي حيث يعتبر أكبر تجمع يلتقي فيه جميع أبناء المجتمع ليكونوا تلاميذ اليوم، وطلبة الغد، ومواطنو المستقبل.

هي وسيلة تربوية وليست غاية في حد ذاتها، حيث تسمح بتطوير السلوك في مظاهره المعرفية، الحركية والاجتماعية، وتعتبر الفضاء المفضل للحفاظ على الصحة والوقاية من الأخطار الناجمة عن الآفات الاجتماعية، كما تساهم في الحفاظ على البيئة والتطلع على الآفاق المستقبلية كما أن هذه النشاطات تمارس بطرق نشيطة، فتسمح بالاندماج الاجتماعي وتطوير الطاقات المخزنة وتراعي الرغبات المتزايدة، عملاً بمبدأ التعاون والتضامن وبذلك فالتربية البدنية والرياضية تحفز على الشعور بالمسؤولية والتصرفات التي تخدم المصالح العامة، عملاً بتطوير السلامة الحركية، وتنمية الذكاء، وقدرات الإدراك، ومراقبة النزوات والانفعالات وتحدي المواجهة بدون تردد كل هذا يؤهله لبناء شخصيته المستقبلية. (منهاج التربية البدنية والرياضية للتعليم المتوسط، 2003، ص79)

❖ تنمية القدرات المعرفية :

مما لا شك فيه أن النشاط البدني والرياضي يعزز نمو الجانب المعرفي فالأنشطة البدنية والرياضية تساعد الرياضي على تحسين قدراته الإدراكية والتفكير التكتيكي خاصة أثناء الألعاب الجماعية (منهاج التربية البدنية والرياضية للتعليم الثانوي، 1996، ص8)

فالألعاب الجماعية بتنوع خططها التكتيكية تحفز العمليات الذهنية عند الرياضيين من أجل إدراك مكانه في اللعب ومكان زملائه، وما ينجر عليه كذلك وجوب معرفة القوانين والخطط وطرق اللعب وتاريخ اللعبة والأرقام المسجلة فهذه الجوانب لها طبيعة معرفية لا تقل أهمية عن الجوانب الحركية والبدنية في

النشاط، فهذه الأبعاد المعرفية للنشاط تنمي الفرد من ناحية المعرفة والفهم، والتخيل والتركيز والقدرات والمهارات الذهنية التي تساعد على التصور والإبداع. (عدنان درويش أمين أنور الخولي، محمد عبد الفتاح، 1994، ص20)

❖ التنمية من الناحية النفسية:

أما أهمية التربية البدنية والرياضية من الناحية النفسية فلقد بينت بدراسات سيكولوجية أنها تلعب دورا بارزا في الصحة النفسية، وعنصرا هاما بتكوين الشخصية الناضجة السوية كما أنها تعالج كثيرا من الانحرافات النفسية بغرض تحقيق التوازن النفس، كما أنها تربي الطفل على الجرأة والشجاعة والثقة والصبر والتحمل وعند الانخراط في فريق رياضي تنمو عنده روح الطاعة والإخلاص للجماعة والعمل داخل الفوج، وتحارب فيه الأنانية، وبذلك تكون التمرينات البدنية عاملا فعالا في تربية الشعور الاجتماعي. (أنطوان جوزي، 1980، ص133)

3- أهداف التربية البدنية والرياضية:

مما لا شك فيه أن التربية البدنية والرياضية لها أهداف كثيرة من جوانب عديدة لا يمكن ذكرها في بضعة أسطر لكن نذكر بإيجاز هذه الأهداف:

- المساعدة على الاحتفاظ بالصحة والخبرات الحركية وممارستها بشكل صحيح.
- ممارسة الحياة الصحية السليمة والتعريف بحاجيات النمو الجسمي ودور التربية البدنية والرياضية في تحقيق هذه الحاجيات.
- العناية بالقوائم الصحية وملاحظة الأوضاع البدنية الخاطئة في حالي الحركة والسكون والسعي لمعالجة ما قد يصيب الجسم من أعراض (عن طريق النشاط الحركي المكيف).
- تدعيم الصفات المعنوية والسلوك اللائق، وتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو ممارسة النشاط الرياضي من خلال الأنشطة. (محمد عوض بسيوني، 1992، ص97)
- المساهمة في خدمة المجتمع عن طريق النشاط الرياضي وذلك بتدريبهم خلال مزاوتهم للنشاط الرياضي على ممارسة العلاقات الإنسانية السوية في المجتمع ودعم أخلاقهم وإكسابهم الخلق الرياضي في اتجاهاتهم وسلوكياتهم. (عباس أحمد صالح السمراني، 1981، ص172)
- فمن خلال هذه الآراء نرى أنه هناك من أدلى بأن دوافع حاجات داخلية آخر يذكر بأنها قوة داخلية وربط بعضهم بين الدوافع وتحقيق هدف معين وربط البعض الآخر بين الدافع وإشباع حاجة معينة، ونحن نرى أن الدافع مثير داخلي يحرك سلوك الفرد ويوجهه لتحقيق أو إشباع حاجة معينة أو لإعادة التوازن.

4- العوامل التي تساعد الفرد في الإقبال على ممارسة النشاط الرياضي:

- من أهم العوامل التي تساهم في تشكيل دوافع الفرد للإقبال على ممارسة النشاط الرياضي ما يلي:
- المتطلبات الأساسية لحياة الفرد وأثر البيئة التي يعيش فيها.
- الحياة العائلية للمراهق واتجاه الوالدين نحو النشاط الرياضي.
- التربية الرياضية في المرحلة الدراسية الأولى وما يشتمل عليه من مثيرات ومنبهات.
- التربية البدنية في الساحات والمؤسسات والأندية الرياضية.
- المهرجانات والمنافسات الرياضية.
- الوسائل الإعلامية للتربية البدنية والرياضية سواء عن طريق الصحف أو المجلات أو التلفزيون أو غيرها.
- التشريعات الرياضية والإمكانيات التي تتيحها الدولة للتربية البدنية والرياضية (زحاف محمد، 2001، ص57) وهناك الكثير من الدوافع العامة التي تعمل على توجيه الفرد نحو ممارسة النشاط الرياضي، ومنها ما يرتبط بصورة مباشرة بممارسة النشاط الرياضي كهدف في حد ذاته، وما يرتبط بذلك من نواحي متعددة، ومنها ما يرتبط بمحاولة تحقيق بعض الأهداف الخارجية عن طريق الممارسة الرياضية، وطبقا لذلك يقسم (روديك) الدوافع المرتبطة بالنشاط البدني والرياضي. (محمد حسن علاوي، 1992، ص161)
- يتجرد من القيود المفروضة عليه حيث أنه إذا أنخرط في مستوى أرفع من اللعب يحقق ذاته بذاته من خلال الألعاب، وهكذا تتم نفس الآليات عندما يرقى لعبه إلى مستوى المنافسة الرياضية، وأيضا عندما

يتخرج من عالمه الصغير (الملعب) إلى عالمه الكبير وهو حياته الاجتماعية. (أمين أنور الخولي، ص212)

5- الدوافع المرتبطة بممارسة النشاط البدني والرياضي:

تعددت الآراء في تحديد مفهوم الدافع، إلا أن ما يهم في مجالنا هذا هو أن الجميع تقريباً اتفقوا على أن الدافع، سواء كان مثيراً واستعداداً داخلياً أو حاجة فهو السبب الأساسي في السلوك ومع ذلك نشير إلى بعض الآراء المختلفة في تعريف الدوافع، حيث يشير مصطلح الدافعية إلى العملية الداخلية التي تضطر الشخص إلى الفعل (أدوار موراوي، 1988، ص26) ويساند هذا التعريف "محمد عاطف" بتعريفه للدافع: هو باعث الفعل (السلوك) بطريقة معينة (محمد عاطف غيث، 1979، ص259)

بينما يعرف "الزيني" (الدافع بقوله مثير داخلي ومحرك سلوك الكائن الحي، ويوصله ويوجهه نحو هدف معين يخفض التوتر ويعيد التوازن) كما يتفق معه "محمد حسين علاوي" حيث يقصد بالدوافع الحالات أو القوى الداخلية التي تحرك الفرد وتوجهه لتحقيق هدف معين (محمد حسين أوعية، 1977، ص142) بينما يعرف "عبد الرحمان عيسوي" أن الدافعية عبارة عن حالة للسعي لتحقيق أو إشباع حاجة معينة أو لإعادة التوازن لحالة داخلية فقدت التوازن. (محمد حسن علاوي، 1992، ص145) أما "عفاف عبد الكريم" تعرف الدافع على أنه عامل وجداني تربوي (انفصال حركي) من شأنه تحديد اتجاه سلوك الفرد نحو غاية أو غرض، سواء كان الفرد مدركاً لذلك عن وعي أو دون وعي، والدوافع هي الحاجات، وهي تساعد على تحريك الفعل للعمل (عبد الرحمان عيسوي، ص120) إلى :

- دوافع مباشرة.
- دوافع غير مباشرة.

5-1- الدوافع المباشرة لممارسة النشاط البدني الرياضي:

يمكن تلخيص هذه الدوافع فيما يلي:

- الإحساس بالرضا والإشباع كنتيجة للنشاط الرياضي.
- المتعة الجمالية بسبب رشاقة وجمال ومهارة الحركات الذاتية للفرد.
- الشعور بالارتياح كنتيجة للتغلب على التدريبات البدنية التي تتميز بصعوبتها أو التي تتطلب المزيد من الشجاعة والجرأة والقوة والإرادة.
- الاشتراك في المنافسات (المباريات) الرياضية التي تعتبر ركناً هاماً من أركان النشاط الرياضي وما يرتبط من خبرات انفعالية متعددة.
- تسجيل الأرقام والبطولات وإثبات التفوق وإحراز الفوز. (عفاف عبد الكريم، 1993 ص188)

5-2- الدوافع غير المباشرة لممارسة النشاط البدني الرياضي:

- محاولة اكتساب الصحة واللياقة البدنية عن طريق ممارسة النشاط البدني الرياضي.
- ممارسة النشاط الرياضي لإسهامه في رفع مستوى قدرة الفرد على العمل والإنتاج.
- الإحساس بضرورة ممارسة النشاط الرياضي.
- الوعي بالدور الاجتماعي الذي تقوم به التربية البدنية والرياضية، إذ يرى الممارس للنشاط أنه يريد أن يكون رياضياً ويشترك في الأندية والفرق الرياضية ويسعى إلى الانتماء إلى جماعة معينة وتمثيلها. (عفاف عبد الكريم، 1993، ص188)

- الفوائد البدنية للرياضة

- يمكن أن تجعلك ممارسة الرياضة أقوى وأكثر صحة، مما يساهم في انخفاض معدلات السمنة، حيث يميل الرياضيون إلى انخفاض مؤشرات كتلة الجسم، ولكن لا يزال المشاركون غير الرياضيين يستفيدون من تطوير العضلات وحرقة السعرات الحرارية.
- كما يميل الأشخاص النشطون إلى انخفاض معدلات الإصابة بمرض السكري وارتفاع ضغط الدم، كما يمكن أن يساهم التمرين المنتظم من خلال البرامج الرياضية في تحسين وظائف القلب والرئة.

- 2. أهمية التنشئة الاجتماعية الصحية

- البالغين الذين يمارسون الرياضة أيضاً فرصة تكوين صداقات تتمحور حول أسلوب حياة نشط، وتوفر ممارسة الرياضات الجماعية، والمسابقات خيارات اجتماعية تكون أكثر صحة، ونشاطاً مقارنة بالجلسات المنتظمة للأنشطة الأخرى الأكثر استقراراً.
 - 4. بناء قيم الشخصية
 - تلعب الرياضة أيضاً دوراً مهماً في نقل قيم الشخصيات، بحيث يمكن أن تساعد ممارسة الرياضة في تعليم الصدق، والعمل الجماعي.
- (<https://www.almrsal.com/post/931463#>)

الفصل الرابع

الأداء

تمهيد:

في هذا الفصل نتطرق إلى الأداء من خلال التعرف على مفهومه وبالتعريف على محددات الأداء ومكوناته ومعاييرته ومن ثم أهداف تقييم الاداء وطرق تقييم الاداء الوظيفي ونحاول معرفة مسؤولية تقييم الاداء والتوقيت الملائم لتقييم الاداء كما سنتطرق الى الصعوبات التي يواجهها تقييم الاداء. هذا لأن الاداء يعتبر المحور الرئيس الذي تهتم به المنظمات كونه يشكل ركيزة من ركائزها من خلال سعيها إلى تحقيق النجاح ولا يتأتى ذلك إلا على أيدي عمال أكفاء قادرين على تحمل مسؤولياتهم وتأدية مهامهم. ولأن التقييم في الاداء يسهم بشكل كبير في تطوير وتحسين مستوى أداء العمال، التوظيف، نظام الأجور والمكافآت والعلاوات، الاختيار والتوجيه...الخ.

1- مفهوم الاداء وتقييم الاداء:

يستخدم مصطلح الاداء على نطاق واسع في ميدان الأعمال، لكن يبقى من الصعب إعطاء تعريف بسيط ومحدد له، وذلك راجع لتعدد الأبعاد التي يتكون منها الاداء الشامل في المنظمة، فمفهوم الاداء يختلف باختلاف الجماعات والأفراد اللذين يستخدمونه فالمدير يراه مردودية وقدرة على المنافسة والموظف يراه مناحاً ملائماً للعمل.

الاداء إذا مسألة إدراكية يختلف من فرد لآخر، ومن فئة لأخرى (بوخمخ، 2002). وهذا مايفسر بتعدد المفهوم حيث يصبح من الصعب التضييق على مستوى كل الأبعاد المرتبطة بهذا المفهوم في آن واحد.

يرى " بورمان " (Borman) أن الاداء يعكس مساهمة الأفراد في تحقيق أهداف المنظمة من خلال السلوكات التي تؤدي إلى زيادة أو نقصان من قيمة المساهمة للوصول بالمنظمة الى الفعالية (Borman, 1990). ويقصد بهذا التعريف أن سلوكات الأفراد إذا كانت ايجابية لا محالة ستؤدي الى الوصول لأهداف المنظمة، وإذا كانت سلوكات الأفراد سلبية ستؤثر حتما على اهداف المنظمة سلباً. وتعرف " حمداوي " الاداء أنه " الجهد الذي يبذله كل من يعمل بالمنظمة " (حمداوي 2004، ص123). ويقصد به التعبير عن المستوى الذي يحققه العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية ونوعية العمل المقدم من طرفه.

ويرى " هالفر " وآخرون (Halfer & Al) أن تقييم الاداء يتم على المدى القريب والمتوسط بمستويين: **الفعالية** ويقصد بها درجة تحقيق الأهداف المسطرة مهما كانت الوسائل المستعملة **والنجاحة** المتمثلة في العلاقة بين النتائج المتحصل عليها والوسائل المستعملة لتحقيق الأهداف المسطرة (Halfer & Al, 1999).

ومنهم من يرى أن تقييم أداء العاملين يعني قياس كفاءتهم ومدى مساهمتهم في إنجاز الأعمال المنوطة بهم، وكذلك الحكم على العاملين وتصرفاتهم أثناء أداء العمل وبموجبه يتم تغيير جهود العاملين ليتم مكافئتهم بقدر العمل الذي ينجزونه وذلك بالإستناد إلى عناصر ومعدلات يعتمدون عليها لمقارنة أدائهم بها لتحديد مستوى كفاءتهم في عملهم (شحادة وآخرون، 2000).

إذن فمن مختلف هاته التعاريف والمفاهيم نستنتج أن عملية التقييم ماهي إلا وسيلة تحاول بها المنظمات التعرف على القيمة العملية والإنتاجية للعامل بناءً على ما يتضمنه العمل من أعباء حيث كلما زادت أعباء العمل كلما زاد الفرد من إنتاجيته وجهده وخبرته ويُقابل بالزيادة في الأجر والحوافز المختلفة. وما يمكن قوله عن مفهوم الاداء أنه يقوم على أساسين، الأول يتضمن تقييم الفرد أو نتائج أعماله من ناحية، ومن ناحية أخرى على سلوكه وتصرفاته، أما الأساس الثاني فيشمل الحكم (التقييم) على نجاح الفرد في وظيفته الحالية من ناحية والحكم على مدى نجاحه وترقيته في المستقبل من ناحية أخرى، وحتى طاقاته الكامنة. إذاً فعملية تقييم الاداء هي دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وللحكم كذلك على إمكانيات التطور والتقدم في المستقبل وتحمله لمسؤوليات أكبر أو ترقية لوظيفة أخرى. لأن العمال يتوقعون أن يكافئوا كلما زادت إنتاجيتهم ومساهماتهم في تحقيق أهداف المنظمة، لذا يجب أن تحمّل عملية المكافأة في طياتها معنى تقدير المنظمة لجهود الفرد وحسن أدائه لعمله.

2- محددات الاداء:

الكثير من الباحثين انجذبوا نحو موضوع محددات الأداء في محاولات منهم لمعرفة ماهية العوامل التي تحدد مستوى الأداء الفردي، إلا أنهم لم يتوصلوا إلى تحديده وهذا لا يرجع إلى انعدام المعرفة بالعوامل التي تتحدده ولكن إلى عدم تفهم طبيعة التفاعل بينها. والشكل الموالي عبارة عن جدول يبرز الإطار العام لمحددات الأداء وطبيعة التفاعل بينها:

جدول رقم (1):محددات الأداء.

دافعية الفرد على العمل	مناخ العمل	الرضا/ الإستياء العام عن العمل	القدرة	الأداء
1- قوي	مشبع للحاجات	رضاء عام عن العمل	عالية	مرتفع
2- قوي	غير مشبع للحاجات	شعور حاد تجاه العمل	عالية	فوق المتوسط
3- ضعيف	مشبع للحاجات	شعور حاد تجاه العمل	عالية	فوق المتوسط
4- قوي	مشبع للحاجات	رضاء عام عن العمل	منخفضة	متوسط
5- ضعيف	غير مشبع للحاجات	استياء عام عن العمل	عالية	متوسط
6- قوي	غير مشبع للحاجات	شعور حاد تجاه العمل	منخفضة	أقل من المتوسط
7- ضعيف	مشبع للحاجات	شعور حاد تجاه العمل	منخفضة	أقل من المتوسط
8- ضعيف	غير مشبع للحاجات	استياء عام من العمل	منخفضة	منخفض

مقتبس من (حنفي، 1978)

يتضح من الجدول السابق المقتبس من (حنفي، 1978) أن محددات الأداء هي:

- 1- الدافعية.
- 2- مناخ أو بيئة العمل، ممثلة في الشق السلوكي من التنظيم الرسمي، وبافتراض أن الشق التكنولوجي برغم أهميته ثابت في لحظة زمنية معينة.
- 3- القدرة على أداء العمل المكلف به. بينما المدير العام لمجموعة (M.J. Descarpentries Carnaud) فقد أرجع محددات الأداء الى المعادلة الشهيرة لـ "أينشتاين" ($E=MC^2$) الذي اعتبر فعالية الأفراد نتيجة دائمة للعمل الجماعي بحيث يكونون.

1. ذوي دافعية مرتفعة.
2. أكفاء.
3. علاقات جيدة بين الزملاء (اتصال جيد) وذلك باللغة والقيم المشتركة.

حيث $EH = M.C.C$

EH: فعالية الأفراد (الأداء الجيد)

M: الدافعية، الرغبة في العمل والنجاح.

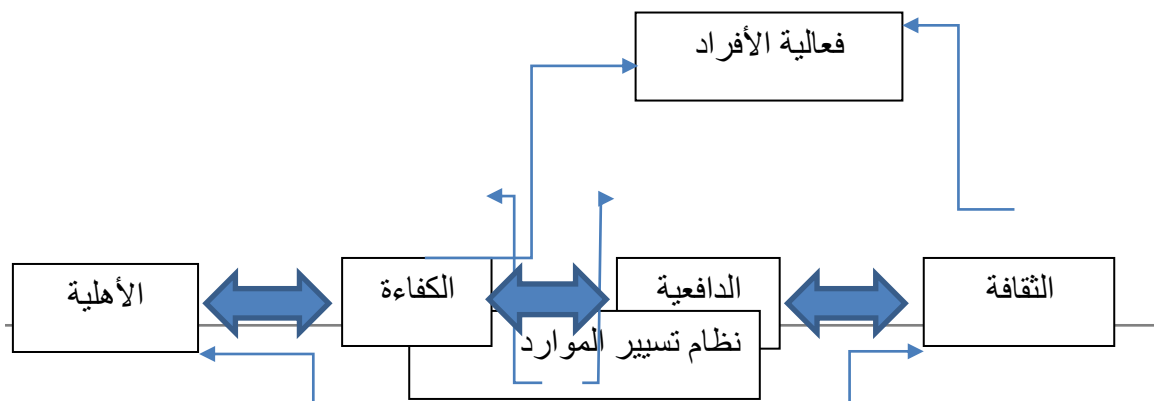
C: الكفاءة، حسب العمل، المعرفة والمعرفة الأدائية.

C: الثقافة، اللغة الموحدة والقيم المشتركة، (Weiss, 1992)

كل واحد من هذه المحددات الثلاثة تتأثر مباشرة بنظام تسيير المنشآت للمنظمة التي تراقب الأهلية المكتسبة من طرف العامل.

ويمكن توضيح ماسلف ذكره في الشكل الموالي:

شكل رقم (3): التفاعلات المتبادلة بين محددات الأداء



مقتبس من (Weiss, 1992).

يبين هذا الشكل أن الدافعية مدّعة من الكفاءة والثقافة، وهذا راجع الى الحلقات الرجعية الثلاث وهي:

- 1- كفاءة ← دافعية: كل عامل له دافعية يرغب في اكتساب الكفاءة.
 - 2- كفاءة ← ثقافة: تطوير الكفاءة، وذلك يرجع إلى مستوى المعارف والأثر الفعّال للثقافة.
 - 3- ثقافة ← دافعية: ثقافة قوية من جهة ومن جهة أخرى تأثير حاجات الإعراف والانتماء، والتي تدفع بالعامل للتدريب الجيد.
- ويوضح "عاشور" على الفكرة التي قدمها " فروم " Vroom " (1964) والتي مفادها بأن العوامل التي تحدد أداء الفرد في العمل تتفاعل فيما بينها لتحديد هذا الأداء

$$\text{الأداء} = \text{الدافعية} \times \text{القدرات} \times \text{الإدراك}$$

(عاشور، 1983، ص66.65)

ومن خلال ما تقدم يمكن صياغة محددات الأداء:

- يجب أن يتوفر لكل فرد دافعية للعمل وقد تكون هذه الدافعية قوية أو ضعيفة دون النظر لأنماطها.
- يجب تهيئة مناخ العمل بحيث يؤدي الى اشباع حاجات الفرد، وهذا يعتبر كإعكاس للدافعية في العمل.
- تعتبر محصلة التفاعل بين دافعية لبفرد في العمل من جهة ومناخ العمل من جهة أخرى، أي هي الشعور العام بالرضا الوظيفي أو العكس.
- أن يتمتع كل فرد بالقدرات اللازمة لأداء العمل المحدد له.
- محاولة تحسين الإتصال داخل المنظمة بجمع أكبر عدد من العاملين ذوي القيم المشتركة واللغة الموحدة إن أمكن عند التوظيف.
- لايتحدد مستوى الأداء كنتيجة لتوافر أو انعدام إحدى هذه المحددات، ولكن كنتيجة لمحصلة التفاعل بينهما جميعاً.

3 - مكونات الأداء: تعتبر دراسة مكونات الأداء أو تحليل العمل من المصادر الأساسية للحصول

على معلومات تبني عليها الكثير من برامج الموارد البشرية، لأن هذه المعلومات لازمة لقياس فاعلية الأداء في العمل، وتحديد أسس اختيار الأفراد بالإضافة إلى الاعتماد عليها لتصميم هيكل الأجور والحوافز... الخ وإن تحديد أنشطة العمل والأهداف التي تخدمها وأهميتها النسبية من حيث الوقت الذي تستغرقه، والآثار المترتبة عليها يمثل نقطة بدء لتحليل مكونات العمل وتحاول معظم دراسات العمل تحديد هذه المتغيرات بغرض استخلاص وصف للسلوك المكون للعمل.

3-1- تصميم العمل: يعتبر تصميم العمل أحد الأهداف الرئيسية لدراسة مكونات الأداء، وهو يتضمن تحديد الأنشطة والمهام التي يجب توفرها في كل عمل من الأعمال محل الدراسة، وهناك (03) ثلاث معايير رئيسية يمكن استخدامها في تحليل الأنشطة وتجميعها في مهام.

3-2- استنباط (تحديد) العوامل المكونة للأداء: تفيد هذه العملية في تحديد معايير تقييم الأداء، كما تفيد في تصميم برامج الاختبار، وأيضا تصميم الوظائف وهيكل الأجور. وهناك عدد من الطرق التي يمكن استخدامها لتحديد عوامل الأداء، كإستخدام معيار درجة التماثل بين مهام العمل أو درجة التكامل لتحديد

مجموعات المهام والعوامل على نفس طريقة تجميع الأنشطة إلى مهام، إذا كان عدد أفراد العينة صغير، بينما إذا كان كبيراً فلجأ هنا إلى طريقة التحليل العاملي.

لاستخدام طريقة التحليل العاملي يجب تقييم الأداء وقياسه في كل نشاط من الأنشطة التي تُكون العمل، يلي ذلك حساب درجة الارتباط بين هذه الأنشطة. ومن قيم معاملات الارتباط المستخدمة، يتم تحديد مجموعات الأنشطة التي ترتبط ارتباطاً عالياً فيما بينها وهذه المجموعات هي العوامل المكونة للأداء (عاشور، 1983، ص 351-352).

معرفة العوامل المكونة للأداء وفق طريقة التحليل العاملي تعطي إستنتاجات دقيقة عن العوامل على غرار الطرق الأخرى، ويمكن استخدام هذه العوامل كأساس لتحديد المعايير التي تُستخدم في تقييم الأداء.

3-3 تحديد المواصفات المطلوبة في الفرد شاغل للمنصب:

هناك نوعين من البيانات التي يمكن الاعتماد عليها في التحديد المبدئي للخصائص والمواصفات المطلوبة فالبيانات الخاصة بالخبرة والتعليم والتدريب وغيرها من المعلومات التي تستقى ضمن الدراسة، ويمكن تحليلها للخروج من المواصفات المبدئية العامة. أما البيانات التي تستقى من الأنشطة وطبيعتها والتي تُجمع في شكل مهام وعوامل مكونة للأداء (عاشور، 1983، ص 355)، إذاً يمكن الاعتماد على هذه الطريقة لتحديد القدرات المطلوبة التي يجب أن تتوفر في شاغل الوظيفة وتعطي طريقة التحليل العاملي أفضل وأدق النتائج عن متطلبات القدرات.

4-3 إجراء تحليل ووصف العمل : عملية تحليل ووصف العمل، هي عملية يتم بموجبها تحديد أنواع الوظائف المطلوبة لجميع الأنشطة المنظمة، ثم تجمع البيانات المتعلقة بتأديتها، وأسلوب القيام بها، والمواصفات الواجب توفرها في شاغل الوظيفة، ثم صياغة هذه المعلومات المجمعَة بشكل يمكن استخدامها في جميع المجالات المتعلقة بشؤون العاملين (عقيلي، 1976).

4- معايير الأداء: لمعايير تقييم الأداء أهمية كبيرة على سلوك العمال، فبواسطتها يمكن

وضع معدلات للأداء وعلى أساسها يتم قياس إنجازات العاملين في المنظمة وهذا النجاح في التقييم لن يكون إلا بوجود تعريف جيد للمعايير، لأنه من غير الممكن تقييم مجموعة الإسهامات لكل عامل بدون الاعتماد على معايير في تقييم الأداء محددة (Peretti, 1998)، لأنها تلعب دوراً أساسياً في تقييم الأداء، وعلى أساسها يمكن للمُقيّم إصدار حكم على أداء العاملين.

توصل "دوغي" Deguy بالاعتماد على أبحاث N.E.M.A في الولايات المتحدة الأمريكية والنظم المطبقة والتعاونيات الحليبية إلى مصفوفة تحتوي (11) معياراً مشتركاً ومصنفة في ثلاث (3) أبعاد (Deguy, 1986)، والتي يمكن الاعتماد عليها لقياس أداء العاملين من نفس شبكة التقييم.

الجدول رقم (2): مصفوفة معايير تقييم الأداء.

المعايير	الأبعاد
معارف	معارف مهنية عامة، التكيف المدة اللازمة لبدء التشغيل
استعدادات	متطلبات بدنية وذهنية القدرات العقلية
العلاقات الإنسانية	العلاقات الداخلية في المنظمة العلاقات الخارجية في المنظمة
المسؤولية	تعقد المهنة. مسؤولية التمييز. أو المسؤولية نحو الرؤوسين. المسؤولية نحو الآلات والمواد. أو المسؤولية بسبب إهمال الآلات. مسؤولية الأمن أو مسؤولية الإدراك والتقدير
المحيط	ظروف العمل

مقتبس من (Deguy, 1986).

حاول "النجار" وضع قائمة من المعايير للاعتماد عليها في تقييم الأداء، والتي تأخذ إما عدداً من صفات شخصية العامل، أو عدداً من خصائص أدائه، وترتب تلك الصفات أو الخصائص حسب الأهمية. والجدول التالي يبين الصفات أو الخصائص.

جدول رقم (3): معايير تقييم الأداء.

المهارات الشخصية	الترتيب	ملاحظات وتفسيرات
- التنمية الذاتية		
- القدرة على التشخيص		
- تحمل المخاطرة		
- القدرة على اقتراح افكار جديدة		
- الإنجاز والتنفيذ		
- القدرة على التخطيط		
- القدرة على المتابعة		
- القدرة على ترويج الفكرة		
- القدرة على الإتصال بفاعلية		
- الابتكار		
- الدقة		
- التكامل الفكري والتعليمي		
- الالتزام		
- العلاقات مع الرئيس		
- العلاقات مع الزملاء		
- العلاقات مع المرؤوسين		
- القيادة		

مقتبس من "النجار" (النجار، 1978، ص172).

4-1: الطبيعة الديناميكية لمعايير الأداء:

قد تتغير طبيعة معايير الأداء عبر الزمن بسبب تطوير العاملين لمستويات أدائهم، وإكتسابهم تجربة بالموازاة مع المدة التي قضاها في المنظمة ويعود انطلاق أبحاث اختبار ثبات مقاييس الأداء ومعرفة إذا كان المعيار ديناميكياً أو ثابتاً إلى مبدأ ديناميكية معايير الأداء الذي يعتقد انه يساهم في بروز مهارات أو قدرات أو حتى خصائص شخصية معينة.

حاول كل من " بلويرت وهاكل " PLOYHART & HACKEL التأكيد مما تم ذكره من خلال دراسة قاما بها على أفراد عينة من موظفي المبيعات وبعض شركات التأمين الأمريكية، لمعرفة طبيعة تغير أداء الفرد عبر الزمن ومعرفة أيضاً طبيعة الفروق الفردية، وكانت النتيجة ان معيار الأداء ديناميكي نسبياً وبإمكان الفروق الفردية ان تغير من أداء الفرد، وفي هذا السياق بين "اكرنان"(1981)"ACKERNAN" أن النشاطات المهنية تمر عبر مراحل، تارة انتقالية وتارة مستقرة؛ الأولى تظهر عندما يكون تنفيذ المهام آلياً، فالإستعدادات الذهنية لها قدرة تنبؤية عالية للنجاح في المنصب في المراحل الإنتقالية وتكون أقل تنبؤاً في مراحل الإستقرار (شريف، 2001، 2002). مما سبق ذكره فالطابع الديناميكي للأداء يؤثر على أنظمة تقييم الأداء التي تعتمد على معايير محددة مسبقاً، لأن أي تغيير في مستويات الأداء (إكتساب كفاءات مهنية جديدة) دون تغيير في معايير الأداء المستخدمة سينشأ نزاعات لدى العاملين في المنظمة.

5- أهداف تقييم الأداء: فيما يلي عرض لأهم الأهداف:

- 5-1- الرفع من دافعية العاملين.
- 5-2- إشعار العاملين بمسؤولياتهم.
- 5-3- الرقابة على الرؤساء.
- 5-4- استمرار الرقابة والإشراف.
- 5-5- وسيلة لضمان عدالة المعاملة.
- 5-6- تقييم سياسات الاختيار والتدريب.

6- طرق تقييم الأداء:

يتوقف قياس أية ظاهرة بدقة على مدى وضوحها من جهة وتوفر المقاييس من جهة أخرى لأن هذه المقاييس ما هي إلا أدوات رقابية وأساليب تقييمية لأداء العاملين على المدى الزمني (المصري، 2004). وبما أن قياس الأداء ليس هدف في حد ذاته وإنما وسيلة يمكن من خلالها الحكم على العاملين، لذا وجب النظر إلى زاويتين مرتبطتين تتمثل الأولى في قياس ما هو قائم، أي الأداء الفعلي، وتعني الثانية بقياس ما يجب أن يكون أي الأداء المرجعي (النمطي). ويمر الأداء عند قياسه وتقييمه بطريقتين رئيسيتين، الطرق الموضوعية والذاتية للوصول إلى معلومات حول الأداء، وعلى درجة النجاح والإخفاق للمهام الموكلة إليهم. (Levey-Leboyer, 1990). وتستخدم الطرق الموضوعية معطيات ومحصلات ناتجة عن أداء العاملين، بينما الطرق الذاتية فتستخدم بعض الميزات والخصائص السلوكية التي لا يمكن الاستعانة بها لقياس أداء العاملين.

1-6 الطرق الموضوعية لتقييم الأداء:

تعتمد هذه الطرق لتقييم الأداء على معطيات سلوكية كالغياب، الحضور، الدوران الوظيفي، الترقية والزيادة في الأجر... الخ، أو معطيات كمية كعدد الوحدات التي انتجها العامل السليمة والعاطلة منها...

1-1-6 طريقة قياس كمية الإنتاج:

تعتبر المؤشرات الكمية المستخدمة لقياس أداء العاملين سهلة وسريعة القياس، إذ باستطاعة المُقيّم قياس أداء العاملين من خلال عدد الوحدات الانتاجية الجيدة أو العكس. ويتوقف نجاح مؤشر قياس الإنتاج على توفر (03) أمور:

- تكرار الإنتاج

- قياس كمية الإنتاج

- حصر مسؤولية العامل بقيمة الإنتاج (بلوط، 2002).

ما يعيب هذه الطريقة تأثيرها بعوامل خارجية لاتخضع للفرد وبالتالي فالقيم التي تعبر عنها هذه الطريقة رغم موضوعيتها الظاهرة لا تعكس في كثير من الحالات المساهمة المباشرة للعامل، فقد لاتعكس درجة ونوعية الجهد الذي بذله في أداء عمله، وبالتالي قد لا تعبر عن قدرته على الأداء ولا عن دافعيته له. (عاشور، 1983، ص365).

2-1-6 طريقة قياس جودة الإنتاج:

قد يهم في بعض الحالات معرفة جودة إنتاج العامل بغض النظر عن سرعته في الأداء (كمية الإنتاج)، إلا أن ترجمته إلى مقاييس يثير صعوبات عديدة كصعوبة إيجاد مقياس موضوعي ودقيق للجودة، والصعوبات الناتجة عن تأثير القياس بعوامل خارجية غير مساهمة للعامل ذاته (عاشور، 1983، ص365). كأن ترجع الجودة إلى عوامل متعلقة بنوعية المواد أو دقة الآلات،... ولتفادي ذلك يجب وضع تعريف دقيق للجودة يكون مشتقاً من أهداف العمل ذاته، أي مقياس الجودة يختلف حسب طبيعة العمل وأهدافه.

3-1-6 طريقة قياس كمية وجودة الإنتاج معاً:

عند إيجاد مقياس يجمع بين الكم والجودة معاً فإنه يعتبر أفضل من حيث شموله من تلك المقاييس التي تعكس الكم أو الجودة على حدى (عاشور، 1983، ص366) وما يكمن قوله عن هذه الطريقة أنها صعبة لإيجاد مقياس يجمع بين الكم والجودة معاً وإن وجد يكون عرضة لنفس العيوب التي تتسم بها المقاييس الكمية ومقاييس الجودة.

إذن مما تقدم يمكن القول ان هناك غياب شرعي وغياب غير شرعي، وفي الغياب الشرعي يجب التفريق بين ثلاث (03) فئات للغياب عن العمل، غياب العامل لعدم أهليته لمواصلة العمل أو لعدم تلائمه مع المنصب أو لاشمئزازه من عمله.

2-6 الطرق الذاتية لتقييم الأداء:

تعتمد هذه الطريقة لتقييم وقياس الأداء على أحكام ذاتية صادرة عن المقيمين. أين يعجز المسؤول المباشر على قياس مساهمة الفرد المباشرة في عمله قياساً موضوعياً. والبارز حول هذه الطرق شيوع استخدامها وإشراك الرؤساء المباشرين للأفراد بالإشراف عليها وتنفيذها. كما أن هذه الطرق تركز على الملاحظات الشخصية الصادرة عن المقيمين وهي تشمل تصرفات و سلوكيات الأفراد وليس معطيات كمية ناتجة عن

حسن أو سوء أداء الأفراد. ونتيجة للمشكلات التي تكتنف استخدام المقاييس الموضوعية فإن المقاييس الذاتية للأداء، نجدها أكثر شيوعاً من المقاييس الموضوعية. وتنقسم المقاييس الذاتية للأداء إلى (03) مجموعات رئيسية هي:

6-2-1- طرق التقييم التقليدية (الوصفية):

تعتمد هذه الطرق على التقديرات الشخصية للرؤساء على أداء مرؤوسيه، أي لا تعتمد على العوامل الموضوعية، وتختلف عن بعضها البعض في تحديد الأحكام المختلفة. وهي عبارة عن تقارير تقييمية كتابية من نوع ورقة وقلم، (Barnabe, 1981)

6-2-1-1- طريقة الترتيب البسيط :

كما يدل عليها اسمها، فهي تعتمد على مبدأ المقارنة والمفاضلة بين العاملين، وهي من أقدم وأبسط الطرق الرسمية المستخدمة لتقييم الأداء الوظيفي.

تستخدم هذه الطريقة بشكل مستمر في المنظمات، أين يقوم المسؤول المباشر بترتيب مرؤوسيه حسب كفاءة كل منهم، (الصواف، 1992)، ترتيباً تنازلياً طبقاً للمستوى العام للأداء ومساهمات الأفراد ويعطيه رقم (1) وأسوأ الأفراد ثم يختار ثاني أفضل الأفراد رقم (2) وثاني أسوأ الأفراد (ن-1) إلى أن يتم ترتيب جميع الأفراد للذين يعملون تحت إشراف الرئيس المباشر لهم (بلوط، 2002، ص 373).

جدول رقم (4): ترتيب العاملين حسب كل عنصر:

عناصر التقييم	العاملين الخاضعين للتقييم				
	أ	ب	ج	د	هـ
كمية الإنتاج	1	3	4	5	2
جودة الأداء	3	2	1	4	5
تحمل المسؤولية	2	1	3	4	5
المواظبة	5	3	4	2	1
العلاقة مع الرؤساء	5	2	3	4	1
العلاقة مع الزملاء	2	3	5	4	1
المجموع	18	14	20	23	15
الترتيب	الثالث	الأول	الرابع	الخامس	الثاني

مقتبس من (الصواف، 1992، ص 12).

6-2-1-2- طريقة التنقيط: تسمح هذه الطريقة بالقيام بالمقارنات بين العاملين على أساس التشابه والتجانس في المهام الموكلة إليهم (Barnabe, 1981)، وهي تستعمل عندما تضم المنظمة عند متوسط من العاملين لتقييم الخصائص المهارات، الاتجاهات والسلوكيات، في هذه الحالة يعتمد المقيم على مجموعة من العوامل مع بعض التعديلات أو الحذف أو الإضافات حتى تصبح مناسبة للتقييم وذلك حسب المنصب الذي يشغله العامل ويجمعها في فئات يمكن وضعها في سلم التنقيط سواء كان مستمراً أو متقطعاً.

6-2-1-3- طريقة المقارنة المزدوجة: تقوم على مبدأ المقارنة الزوجية بين العاملين، ويكون عدد المرات التي اختير فيها الفرد الرقم الذي تحدد على أساسه الرتبة التي يمثلها بين الأفراد محلّ التقييم، ثم يتم جمع عدد المرات التي حصل فيها الفرد على الترتيب الأفضل نتيجة قيامه بوظيفته على أحسن وجه. ولتحديد عدد المقارنات الزوجية التي يحتاج إليها المقيم، نعتمد على المعادلة التالية:

$$\text{عدد المقارنات الزوجية} = \frac{n(n-1)}{2}$$

بحيث ن: يمثل عدد العاملين المطلوب تقييمهم.

6-2-1-2- المقاييس الحديثة:

تبحث دائماً المنظمات على أحسن الأنظمة لتقييم أداء العاملين، حتى يمكن من ريادة دافعيتهم في العمل من جهة والوصول إلى أداء جيد من جهة أخرى (Bernabe, 1981)، وهذا بانتهاج الطرق الحديثة غير الطرق التقليدية المتبعة سابقاً، محاولين بذلك التقليل من درجة الأخطاء والصعوبات التي تواجههم عند تطبيق الطرق التقليدية.

6-2-1 طريقة الاختبار الإلزامي: تحاول هذه الطريقة أن تضيف موضوعية أكثر على عملية قياس الأداء، وذلك بتقليل أخطاء التحيز التي يقع فيها المقيّم. تعتمد طريقة الاختبار الإلزامي على وجود معايير موضوعية موضوعية مسبقاً (Levy-Leboyer, 1990). وذات علاقة مباشرة بالعمل، وليست الصفات الشخصية للفرد، أي التركيز على النواحي المختلفة المتعلقة بالأداء، وليس بالصفات الفردية ويمكن ان تتم عن طريق وضع مجموعة من العبارات التي تصف أداء العمل في شكل مجموعات ثنائية، وعلى المقيّم أن يختار من كل مجموعة العبارة التي يراها تنطبق على أداء المقيّم. (كامل مصطفى، 1994، ص287). ما يميز هذه الطريقة هو جهل المسؤول المباشر لقيمة البنود، سواء كانت ايجابية أو سلبية، وأياً منها التي تميز بين الأداء المرتفع والأداء المنخفض، فإذا أراد أن يعطي للمقيّم تقييماً لا يتمكن من ذلك، نظراً لأن قيمة ووزن كل بند ومدى ايجابيته أو سلبيته يبقى سراً لدى الإدارة.

الجدول رقم 5: درجة التمييز والطيبة لكل عبارة :

العبارة	درجة التمييز	درجة الطيبة
أ- صبور مع بطيء التعلم	1.15+	2.82+
ب- يحاضر بثقة	0.54+	2.75+
ت- يحفظ اهتمام وانتباه الطلاب	1.39+	2.89+
ث- يعرف الطلاب بهدف كل درس مقدما	0.79	2.85+

مقتبس من (عاشور، 1992، ص400)

6-2-2 طريقة الأحداث الحرجة:

يعود استخدام هذه الطريقة إلى "فلاناجان" (1945) Flanagan خلال الحرب العالمية الثانية، وهي كثيرة الاستعمال حالياً، وترتكز على تجميع أكبر عدد ممكن الأحداث التي تتسبب في نجاح أو فشل العمل (levy-leboyer, 1996) والتي تؤثر على أداء الأفراد، ثم يُطلب من الرئيس المباشر ملاحظة أداء المرووسين (عبدالباقي، 1999-2000). وتسجيل ما يرى أنه يمثل أحداثاً حرجية (هامة وغير متكررة) خلال الفترة التي يعد عنها تقييم الأداء (كامل مصطفى، 1994). بعض هذه الأحداث تمثل أداء فعال متميز، والبعض الآخر يمثل أداء منخفض، وهكذا تتضح الصورة عن الأداء الكلي للفرد إمام المقيّم خلال الفترة المحددة.

من المهم ان يسجل الحدث الحرج فور حدوثه مباشرة وان لا يعتمد على ذاكرته تحاشياً لنسيان الحدث وحرجته معاً، وألا يركز المقيّم على الحدث بل على سلوكيات وتصرفات الفرد خلال مواجهته الحدث والاستفادة من تجربة المرور به (بلوط، 2002، ص381). وفي مايلي نموذج عن طريقة الأحداث الحرجة.

اسم الموظف (المقيّم):	اسم المقيّم:
فكر في آخر مرة رأيت فيها أحد مرووسيك فعل شيئاً ساعد المجموعة التي يعمل معها على تحقيق الأهداف المطلوبة منها، في الفراغ المعطى أدناه، أضف إلى الوصف الظروف العامة التي أدت إلى حدوث الحدث بالتحديد ماذا فعل هذا الشخص ولما أتى هذا الحدث مساعداً للمجموعة؟	
فكر في آخر مرة فيها مرووسيك فعل شيئاً اساء للمجموعة التي يعمل معها مما اعاق على تحقيق الأهداف المطلوبة منها، في الفراغ المعطى أدناه، صف الحدث أضف إلى الوصف الظروف العامة التي أدت إلى الحدث مسيئاً للمجموعة	

النموذج رقم (4): طريقة الأحداث الحرجة. مقتبس من (بلوط، 2002، ص382).

ومن مساوئ هذه الطريقة أنها لم تلاقي استحساناً من قبل الرؤساء، كونها تستدعي منهم تسجيل أحداث حرجية مر بها مرووسيه يومياً أو أسبوعياً، مما يجد هؤلاء الرؤساء مضيقاً للوقت من جهة، وتحتاج الى جهد غير عادي في تحديد الحوادث أو الوقائع المؤثرة على الأداء من جهة أخرى، فضلاً على انها لا

تسمح بمقارنة أداء الأفراد أو أداء الوحدات. إذاً طريقة الحوادث الحرجة ما هي الا شكل من اشكال المقابلة المنظمة والتي لها محاسن و مساوئ (Levy-Leboyer, 1996).

3-2-6 طريقة التدرج على الأساس السلوكي (سلم السلوكيات المهنية):

اقترحت هذه الطريقة من طرف "سميث و كاندل" 1963 "Smith & Kendel معتمدين في تصميمها على طريقة الأحداث الحرجة، حيث يتم تحديد وتصميم بطاقة لكل صفة او سلوك من واقع العمل (Levy-Leboyer, 1990). وليست صفات عامة محددة مسبقاً كما هو الحال في طريقة التدرج البياني ، ويتم تقييم الفرد بناءً على مدى امتلاكه للصفات وسلوكه المتوقع في العمل (شحادة وآخرون، 2000، ص 84).

بحيث تكون هذه الصفات والسلوكيات المرتبطة بمتطلبات العمل الأساسية، ويتم كذلك توضيح وتفسير المستويات المختلفة للسلوك، كأن يكون أداء متميز أو جيد أو ضعيف، مما يساعد المقيّم في ربط تقييماته مع سلوك الفرد في أثناء عملية التقييم.

7-مسؤولية تقييم الأداء: يقصد بها تحديد الجهة أو الشخص المسؤول عن تقييم العاملين (عبدالباقي، 1999، 2000)، وعادة يوجد عدد من الأفراد أو المجموعات اللذين بإمكانهم تقييم أداء العاملين، إلا أن التقييم لا يمكن أن ينجح إذا لم يتابع المقيّم أداء الفرد عن قرب. يوجد عدد من المصادر التي تناط بها مسؤولية تقييم أداء العاملين ومن أهمها:

- 1- الرؤساء المباثرون
- 2- الأفراد أنفسهم
- 3- رفاق العمل
- 4- المرؤوسين
- 5- الزبائن.

1- توقيت تقييم الأداء:

ليس من السهل تحديد فترة التقييم، لكن من الممكن الاعتماد على أداء المستشارين في مجال إدارة الأفراد، اللذين يؤكدون على القيام بتقييمات دورية لما لها من تأثير على تعديل السلوك (شحادة وآخرون، 2000)، ويجب أن تكون الفترة كافية للحكم على أدائه وذلك يتوقف على طبيعة الوظائف التي يشغلها العاملين (عبدالباقي، 1999، 2000) وهذا ما أكدته بعض الدراسات والتي مفادها ان الأفراد قد يشعرون بان تقييم أدائهم مرة واحدة أو مرتين ليس كافياً، خاصة في حالة النتائج السلبية ولأسباب خارجة عن طاقة الفرد، والذي لم يتلق التغذية الرجعية عن مكامن الضعف والهادف الى مساعدتهم على تحسين وسائل وطرق الأداء.

2- الصعوبات التي يواجهها تقييم الأداء (مشاكل تقييم الأداء):

من الصعوبات التي تواجه عملية التقييم نذكر:

- التحيز من جانب المقيّم للعوامل التي يفضلها.
- التأثير بسلوك الأفراد قبيل فترة التقييم.
- التحيز الشخصي كالتحيز بسبب الدين، العرف أو الجنس (زويلف، 1998)
- الاتجاه الى التقييم بعيد عن الحقيقة.

تأثير الهالة بحيث تطغى صفة من الصفات التي يتميز بها العامل على كل عيوبه وبالتالي يعطيه تقييماً عالياً لا يستحقه (العديلي، 1993).

الجانِب التطبيقي

الفصل الخامس

منهجية

1- تمهيد:

يعتبر تحديد الإطار المنهجي من أهم أسس الدراسة العلمية، لأن من خلاله تتحدد طبيعة وقيمة كل بحث، كون الضبط السليم لمنهجية البحث يضمن الدقة والتسلسل المنطقي لمراحل الدراسة من جهة ومصادقية النتائج من جهة أخرى.

وسنحاول في هذه الدراسة باذن الله تعالى معرفة تأثير المستقل التابع الأوهو الأداء بالمتغيرين المستقلين ألا وهما الدافعية وممارسة النشاط البدني وهل توجد علاقة تفاعلية بين المتغيرات؟

2- ميدان البحث

بعد البحث والتمحيص عن مؤسسة مستقبلية قمنا باختيار مديرية الشباب والرياضة ودار الشباب لولاية المسيلة، لما تتمتع به من خاصية كونها تهتم فعلا بالنشاط الرياضي والترويحي الذي يمس فئات عمرية مختلفة

3- تاريخ الدراسة

بعدما تم قبول اجراء الدراسة من طرف مديرية الشباب والرياضة ودار الشباب لولاية المسيلة تم الاتصال الرسمي بنهاية شهر أفريل 2021 وقد قسمت الدراسة الى مرحلتين هما:

3-1- المرحلة الاولى

سمحت لنا هذه المرحلة بالاحتكاك المباشر بالموظفين وبميدان البحث حيث قمنا بتوزيع استبيانات الدراسة الاستطلاعية لمعرفة قابلية الموظفين نحو هذا الاستبيان

3-2- المرحلة الثانية

تميزت هذه المرحلة بتوزيع الاستبيان على الموظفين وهو عبارة على مقياس من تصميم جيؤال كينون لقياس الدافعية من تعريب محمد حسن علاوي يشمل عبارات توافقها درجات معيارية وهي كالتالي تنقيط العبارات الموجبة

أوافق بشدة(5)، أوافق(4)، بدون رأي(3)، لا أوافق(2)، لا أوافق بشدة(1).

تنقيط العبارات السلبية

أوافق بشدة(1)، أوافق(2)، بدون رأي(3)، لا أوافق(4)، لا أوافق بشدة(5)

4- منهج البحث

يدخل هذا البحث في اطار الدراسات الوصفية الارتباطية، التي تدرس العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والتابعة، ووصف هذه العلاقة الارتباطية لمعرفة مدى تأثير (الدافعية والنشاط الرياضي على متغير الاداء) أي محاولة معرفة مدى تأثير الدوافع لممارسة النشاط البدني على اداء الموظفين بصفة عامة.

والمنهج الوصفي من أكثر المناهج استخداما في جميع انواع البحوث، لانه يصف الظاهرة الموجودة في جماعة معينة ومكان معين، وصفاً موضوعياً من خلال جمع البيانات التي نتحصل عليها عن طريق البحث العلمي.

6- الدراسة الاستطلاعية

تكتسي الدراسة الاستطلاعية اهمية بالغة في البحث العلمي لأنها تعتبر الخطوة الاولى وتمكن الباحث من خلال بحثه للتحقق من صحة او عدم صحة الفرضيات التي وضعها في دراسته وكذلك جمع البيانات التي تخص الموضوع في كافة جوانبه.

5-1- الهدف من الدراسة الاستطلاعية

- التعرف على مجتمع وعينة البحث
 - التعرف أكثر على مشكلة او موضوع البحث
 - التعرف على مدى ثبات وصلاحيه الادوات المستعملة في الدراسة
- ### 5-2- نتائج الدراسة الاستطلاعية

التعرف على المجتمع وعينة الدراسة، وكذلك التعرف على التغيرات التي صيغت عن كثب ومدى تأثيرها على البحث، وهذا عن طريق الملاحظة والمقابلة المجرأة، كذلك لنبتعد عن التخمينات في سياق الفرضيات لتكون بطريقة واقعية وعلمية عن طريق الدراسة الاستطلاعية، وعن طريقها ايضا تكون الصياغة النهائية لبنود الاستمارة وتنقيتها من اجل الدراسة.

3-5- عينة الدراسة الاستطلاعية

اعتمد في هذه الدراسة على عينة تتكون من 11 موظف بين مديرية الشباب والرياضة ودار الشباب لولاية المسيلة

7- عينة الدراسة

تعتبر عملية اختيار العينة هي اختيار جزء من الكل حيث تخمل العينة المختارة جميع الموصفات للمجتمع الأصلي والنتائج المتحصل عليها في العينة يمكن ان تعمم على المجتمع محل الدراسة ولهذا اعتمدنا في دراستنا هذه على اكبر عدد ممكن من الموظفين في مديرية الشباب والرياضة ودار الشباب وقمنا استثناء عينة الدراسة الاستطلاعية

تمثلت افراد العينة من 51 موظفا وموظفة من جميع الأعمار وقمنا استثناء عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ عددهم 11 موظفا ليصبح عدد العينة الحقيقي 40 موظفا وموظفة باختلاف مناصبهم ورتبهم.

8- تقنيات البحث

بعد تاكد علماء النفس ان المناهج التجريبية والمخبرية لا تعطي اجابات على الكثير من الاسئلة المتعلقة بالفرد ذاته، ارتاوا استخدام الاستبيانات والمقاييس وهي تكون عن طريق اسئلة مغلقة او مفتوحة او اسئلة تشمل النوعين مع بعض.

ولمعرفة دوافع ممارسة النشاط البدني وعلاقته بالاداء عمدنا الى استخدام مقياسين هما:

1- مقياس الدافعية لـ: كينيون جيرالد من تعريب محمد حسن علاوي

2- مقياس الأداء الوظيفي

9- الطرق الاحصائية لتحليل البيانات.

الهدف من استعمال الطرق الاحصائية هو التوصل الى مؤشرات كمية تساعدنا على التحليل والتفسير والتأويل أو الحكم وقد اعتمدنا في هذا البحث على الحزمة الاحصائية للحوادث

الاجتماعية (برنامج SPSS) لحساب كل من

1- النسب المئوية لكل متغير من متغيرات الدراسة

2- المتوسط الحسابي لكل نمط من انماط الدافعية

3- الانحراف المعياري

4- تحليل التباين (F)

5- اختبار (k^2) كا تربيع

8-1 المتوسط الحسابي ($\bar{x}$)

يعتبر المتوسط الحسابي من اكثر المقاييس انتشارا بين الناس لسهولة وفائدته، فهو يستخدم في تفسير درجات الاختبارات، ودراسة الفروق الفردية والتعبير عنها بقيمة واحدة متوسطة لانه يستعمل في حالة لمتغيرات الكمية القابلة للقياس

يساعدنا المتوسط الحسابي على معرفة مدى تماثل أو اعتدال صفات أو سلوكيات افراد العينة، فإذا كان المتوسط مرتفعاً دل ذلك على أن قيماً كثيرة مرتفعة، وإذا كان المتوسط صغيراً دل ذلك على انه توجد قيم صغيرة متطرفة (مقدم، 2003). كما يفيدنا ايضاً في مقارنة مجموعتين بمقارنة متوسط حسابيهما عندما نجري نفس الاختبار على المجموعتين.

دون ان ننسى ان المتوسط الحسابي يتاثر بالقيم المتطرفة او الشاذة (القيم التي تقع في طرفي الدراسة).

8-2- الانحراف المعياري

يعتبر الانحراف المعياري من اهم مقاييس التشتت، كونه اكثر دقة لاعتماده على جميع درجات التوزيع، وهو يستعمل في حساب عدة مؤشرات كما يفيدنا في معرفة طبيعة توزيع أفراد العينة أي مدى انسجامها. يستعمل ايضا الانحراف المعياري في تحديد نسب الوحدات الاحصائية لتوزيع احصائي معين، يكون قريب الى الاحصائية بالنسبة لتوزيع احصائي معين، يكون قريب الى التماثل أو التناظر ويتأثر هو بالقيم المتطرفة (جلاطو، 2005). أو تشتتها وبالمتوسط الحسابي وبمدى صلاحية الاختبار المطبق كما يمكننا من مقارنة مجموعة بمجموعة أخرى (مقدم، 2003).

يمكن حساب الانحراف المعياري بالجذر التربيعي لمتوسط مربعات القيم عن متوسطها، أي يمكن الحصول على قيمة الانحراف المعياري لمجموعة من الدرجات بان نوجد انحراف لكل درجة عن المتوسط ونربع كل هذه الانحرافات، ونجمع النتائج ونقسمه على عدد الدرجات ثم نستخرج الجذر التربيعي لخارج القسمة.

8-3- تحليل التباين (F)

تمكنا هذه الطريقة من تحليل وتفسير المشاهدات من عدة مجتمعات، ومن اهم خواصها انها تقسم التغير الكلي في مجموعة من البيانات حسب مصادر التغير الموجودة.

8-4- كاف مربع (k^2)

يعتبر اختبار كاف مربع (k^2) من اهم الاختبارات الدلالة الاحصائية اللابارامترية، واكثرها شيوعا لسهولة اجرائه وفوائده في تقدير الفروق بين العينات، أو في مدى تطابقها (مقدم، 2003، ص112). وهو يساعد على ايجاد الترابط بين متغيرين او اكثر، ويستعمل للتحقق من صحة الفروض العلمية، كما يستعمل للمقارنة بين التكرارات الملاحظة والتكرارات المتوقعة.

إذا كانت درجة الحرية $df=1$ فإنه ينطبق قانون اخر يعرف بقانون تصحيح يانس للاتصال، ونفس الشيء في حالة كون احدى الخانات جدول المعطيات اقل من 05 او تساويه.

10- الشروط السيكومترية للاستبيان

يعتمد الاستبيان على شروط لصدقه وصحته وثباته، وبما اننا في بحثنا هذا قد اعتمدنا على المقاييس العلمية فهي محكمة مسبقاً من طرف خبراء وعلماء في الميدان الخاص بكل مقياس.

الفصل السادس

عرض وتحليل

سنطرق الان الى عرض النتائج المتحصل عليها بواسطة التقنيات المستخدمة في البحث.

صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان:

وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط 'بيرسون' بين كل فقرة من فقرات المحور

صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول :

الرقم	معامل الارتباط	Sig مستوى المعنوية	النتيجة
01	0.932**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
02	0.890**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
03	0.932**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
04	0.858**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
05	0.918**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
06	0.870**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
07	0.934**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
08	0.922**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي

يتضح من خلال الجدول أعلاه بان جميع فقرات ترتبط مع المحور الأول .أي أن فقراته دالة إحصائيا ،

حيث نجد أن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراته اكبر من قيمة r الجدولية، كما أن قيمة

SIG (مستوى المعنوية) اقل من بمستوى دلالة 0.05 في جميع فقرات المحور أي يوجد ارتباط معنوي

ومنه تعتبر فقرات المحور الاول صادقة ومتسقة داخليا، لما وضعت لقياسه.

صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني :

الرقم	معامل الارتباط	Sig مستوى المعنوية	النتيجة
01	0.950**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
02	0.854**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
03	0.865**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
04	0.949**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
05	0.867**	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي

06	أعتقد أنه من الأهمية القصوى ممارسة الأنشطة الرياضية التي لها فائدة كبرى بالنسبة للصحة.	**0.921	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
07	المزايا الصحية لممارسة الرياضة هامة جدا بالنسبة لي.	**0.940	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
08	ممارسة التمرينات الرياضية اليومية ذات أهمية قصوى بالنسبة لي.	**0.919	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
09	لا أفضل الأنشطة الرياضية التي تمارس لاكتساب الصحة واللياقة البدنية.	**0.950	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
10	الوقت الذي أقضيه في ممارسة التمرينات الصباحية يمكن استغلاله بصورة أحسن في أنشطة أخرى.	**0.953	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
11	لا أفضل الممارسة اليومية للرياضة لأجل الصحة فقط.			

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

صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث :

الرقم	معامل الارتباط	Sig مستوى المعنوية	النتيجة
01	**0.950	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
02	**0.854	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
03	**0.865	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
04	**0.949	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
05	**0.867	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
06	**0.921	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
07	**0.940	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
08	**0.919	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي
09	**0.950	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائي

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

ثبات وصدق أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة، من خلال معامل ألفا كرونباخ

محاور الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	النتيجة
01 المحور الأول	0.98	08	ثابت
02 المحور الثاني	0.77	11	ثابت
03 المحور الثالث	0.96	09	ثابت
جميع فقرات الاستبيان	0.96	28	ثابت

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ هي معاملات مرتفعة، وكذلك معامل ألفا لجميع محاور الاستبيان معا بلغ 0.96 وهذا يدل على أن قيمة الثبات مرتفعة لأداة الدراسة ذات ثبات كبير مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضياتها. تجدر الإشارة إلى أن معامل الثبات ألفا كرونباخ، تتراوح بين (0-1) ، وكلما اقترب من الواحد؛ دل على وجود ثبات عال، وكلما اقترب من الصفر؛ دل على عدم وجود ثبات. وان الحد الأدنى المتفق عليه لمعامل ألفا كرونباخ هو : 0.6 .

عرض وتحليل النتائج

1. الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة :

توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس :

جدول رقم 01 يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس .

التكرار	النسبة %	
31	77.5	ذكور
9	22.5	إناث
40	100.0	المجموع

توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر :

جدول رقم 02 يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير العمر

التكرار	النسبة %	
7	17.5	أقل من 30 سنة
22	55.0	من 30 الى 40 سنة
7	17.5	من 41 الى 50
4	10.0	اكبر من 51
40	100.0	المجموع

توزيع افراد العينة حسب المتغير المؤهل العلمي :

جدول رقم 03 يمثل توزيع افراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

التكرار	النسبة %	
3	15.0	ثانوي
5	25.0	تقني سامي
12	60.0	ليسانس

المجموع	20	100.0
---------	----	-------

توزيع افراد العينة حسب المتغير عدد سنوات العمل :
جدول رقم 04 يمثل توزيع افراد العينة حسب عدد سنوات العمل

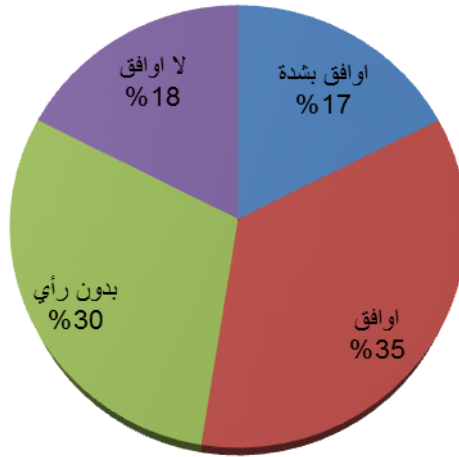
النسبة %	التكرار	
35.0	8	من سنة الى 5 سنوات
25.0	21	من 6 الى 10 سنوات
25.0	7	من 11 الى 15
15.0	4	أكثر من 16 سنة
100.0	40	المجموع

المحور الأول: النشاط البدني كخبرة اجتماعية ويحتوي على (8) عبارات.
1- الاتصال الاجتماعي الناتج عن ممارستي للرياضة له أهمية كبرى بالنسبة لي.

جدول رقم : 01

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
أوافق بشدة	7	17.5	7.81	3.80	0.05	3	غير دال
أوافق	14	35.0					
بدون رأي	12	30.0					
لا أوافق	7	17.5					
مجموع	40	100.0					

دائرة نسبية :



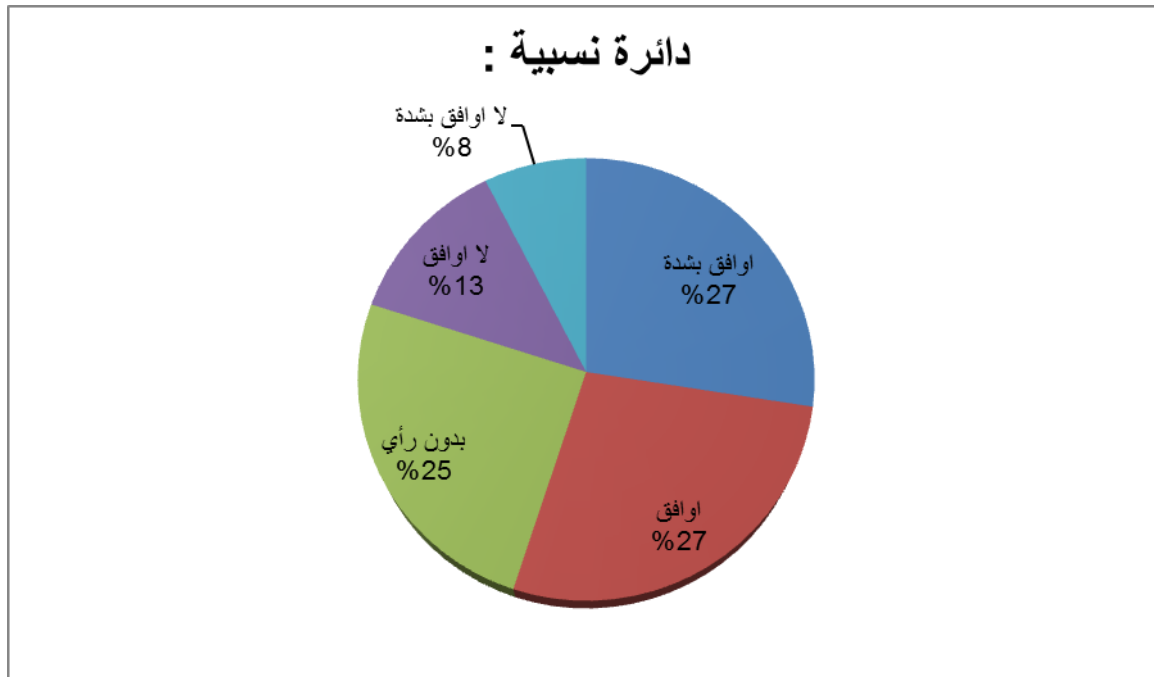
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 17.5% من الموظفين يوافقون بشدة على أن ممارسة الرياضة تمثل لهم أهمية كبرى ، و 35 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 30% لم يبدوا رأيهم حول السؤال ونسبة 17 % لا يوافقون ذلك . ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 3.80 أصغر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 7.81 عند درجة الحرية 03 ومستوى الدلالة 0.05، إذن لا توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الاتصال الاجتماعي الناتج عن ممارستي للرياضة له أهمية كبرى بالنسبة للموظفين .

2-أفضل ممارسة الأنشطة الرياضية الجماعية التي يشترك فيها عدد كبير من الأفراد.

جدول رقم : 02

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
وافق بشدة	11	27.5	9.49	7	0.05	4	غير دال
وافق	11	27.5					
بدون رأي	10	25.0					
لا اوافق	5	12.5					
لا اوافق بشدة	3	7.5					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 27.5% من الموظفين يوافقون بشدة على أنهم يفضلون ممارسة الأنشطة الرياضية الجماعية التي يشترك فيها عدد كبير من الأفراد. ، و 27.5 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 25% لم يبدوا رأيهم حول السؤال ونسبة 12.5 % لا يوافقون ذلك ونسبة 7.5 % لا يوافقون بشدة على ذلك .

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 7 أصغر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن لا توجد هناك دلالة إحصائية.

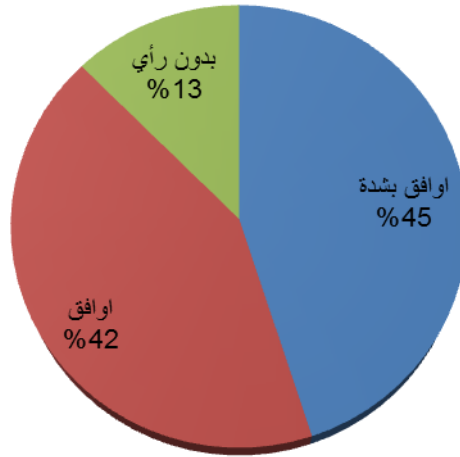
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الموظفين يفضلون ممارسة الأنشطة الرياضية الجماعية التي يشترك فيها عدد كبير من الأفراد

3- في المدرسة ينبغي الاهتمام بدرجة كبيرة بممارسة الأنشطة الرياضية التي تتطلب العمل الجماعي والتعاون.

جدول رقم :

الاجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
أوافق بشدة	18	45.0	5.99	7.85	0.05	2	أكبر
أوافق	17	42.5					
بدون رأي	5	12.5					
مجموع	40	100.0					

دائرة نسبية :



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 45 % من الموظفين يوافقون بشدة على أنه المدرسة ينبغي الاهتمام بدرجة كبيرة بممارسة الأنشطة الرياضية التي تتطلب العمل الجماعي والتعاون ، و 42.5 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 12.5 % لم يبدوا رأيهم حول السؤال ونسبة 0.05 % من خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 7.85 أكبر من قيمة χ^2 تربع الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

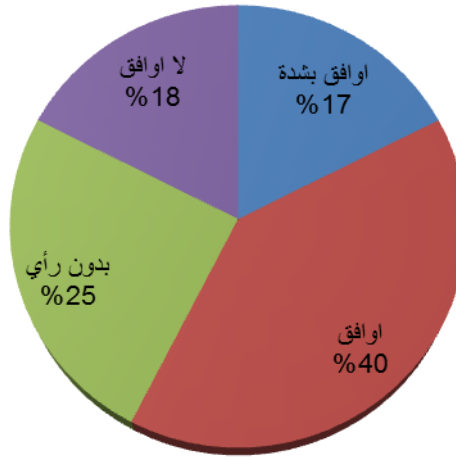
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه ينبغي الاهتمام بدرجة كبيرة بممارسة الأنشطة الرياضية التي تتطلب العمل الجماعي والتعاون.

4-أهم ناحية تجعلني أمارس الرياضة أنني أستطيع من خلال ممارستي للرياضة أن أتصل بالناس.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
وافق بشدة	7	17.5	7.81	5.40	0.05	3	غير دال
وافق	16	40.0					
بدون رأي	10	25.0					
لا اوافق	7	17.5					
مجموع	40	100.0					

دائرة نسبية :



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 17.5% من الموظفين يوافقون بشدة على أن أهم ناحية تجعلهم يمارسون الرياضة أنهم يستطيعون من خلال ممارستهم للرياضة أن يتصلوا بالناس ، و 40 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 25 % لم يبدوا رأيهم حول السؤال ونسبة 17.5 % لا يوافقون على ذلك .

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 5.40 أصغر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 7.81 عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05، إذن لا توجد هناك دلالة إحصائية.

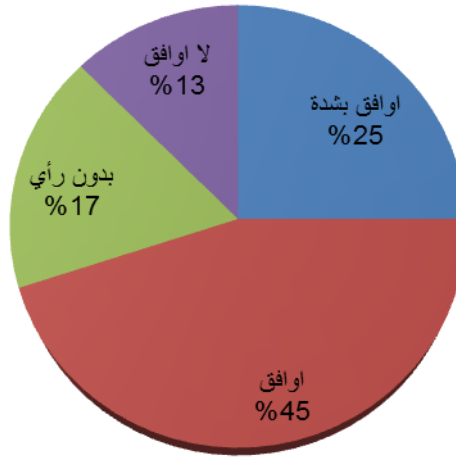
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن أهم ناحية تجعل الموظفين يمارسون الرياضة أنهم يستطيعون من خلال ممارستهم للرياضة أن يتصلوا بالناس

5- من بين الأنشطة الرياضية أفضل بصفة خاصة الأنشطة التي أستطيع ممارستها مع الآخرين.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
وافق بشدة	10	25.0	9.80	7.81	0.05	3	دال
وافق	18	45.0					
بدون رأي	7	17.5					
لا اوافق	5	12.5					
مجموع	40	100.0					

دائرة نسبية :



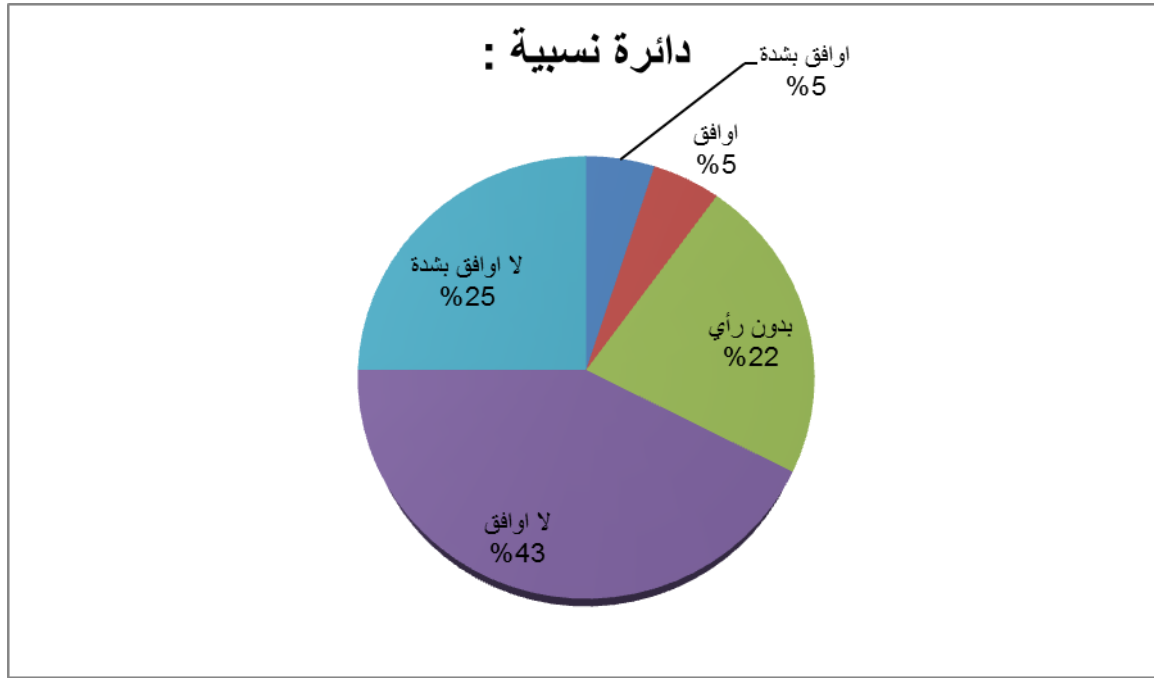
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 25% من الموظفين يوافقون بشدة على أنهم يفضلون ممارسة الرياضة بصفة خاصة الأنشطة التي يستطيعون ممارستها مع الآخرين ، و 45 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 17.5 % لم يبدوا رأيهم حول السؤال ونسبة 12.5 % لا يوافقون على ذلك .

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 9.80 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 7.81 عند درجة الحرية 03 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج ان الموظفين يفضلون ممارسة الرياضة بصفة خاصة الأنشطة التي يستطيعون ممارستها مع الآخرين.

6- لا تعجبني بصفة خاصة الأنشطة الرياضية الجماعية التي يشترك فيها عدد كبير من اللاعبين.
جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
وافق بشدة	2	5.0	9.49	19.75	0.05	4	دال
وافق	2	5.0					
بدون رأي	9	22.5					
لا اوافق	17	42.5					
لا اوافق بشدة	10	25.0					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 5% من الموظفين يوافقون بشدة على أنه لا تعجبهم بصفة خاصة الأنشطة الرياضية الجماعية التي يشترك فيها عدد كبير من اللاعبين ، و 5 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 22.5 % لم يبدوا رأيهم حول السؤال ونسبة 42.5 % لا يوافقون على ذلك ، ونسبة 25 % لا يوافقون بشدة على ذلك .

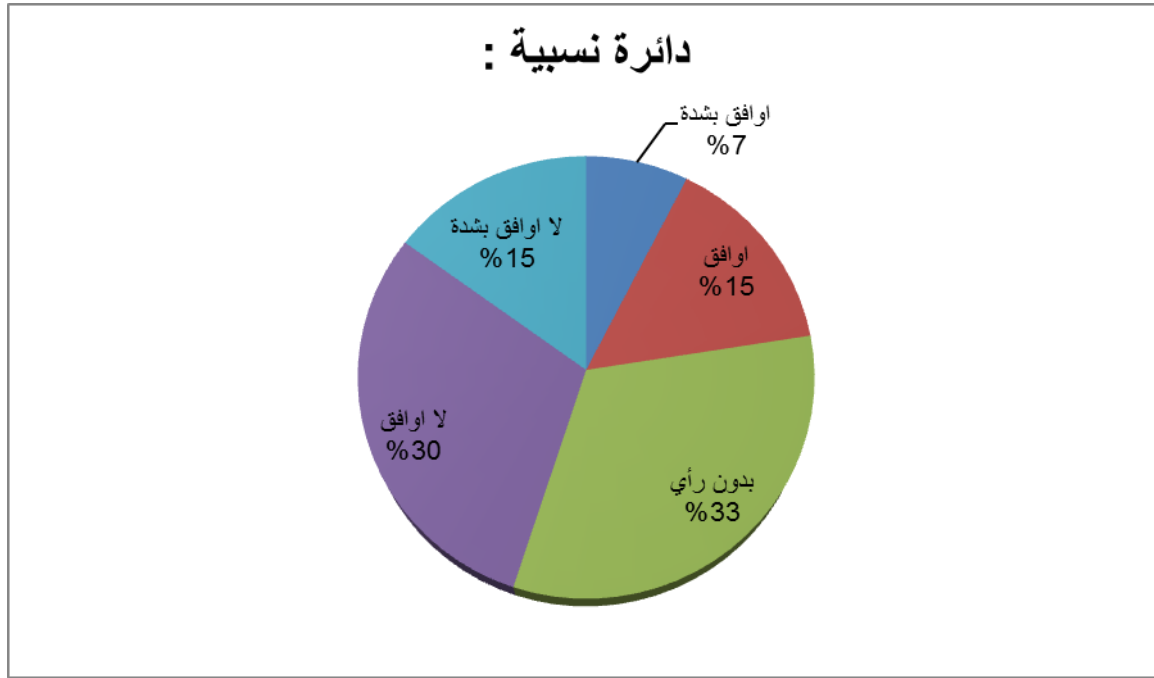
ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 19.75 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج ان الموظفين تعجبهم بصفة خاصة الأنشطة الرياضية الجماعية التي يشترك فيها عدد كبير من اللاعبين.

7-أفضل ممارسة الأنشطة الرياضية التي يستطيع الإنسان ممارستها بمفرده.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
أوافق بشدة	3	7.5	9.49	9.25	0.05	4	غير دال
أوافق	6	15.0					
بدون رأي	13	32.5					
لا أوافق	12	30.0					
لا أوافق بشدة	6	15.0					
مجموع	40	100.0					



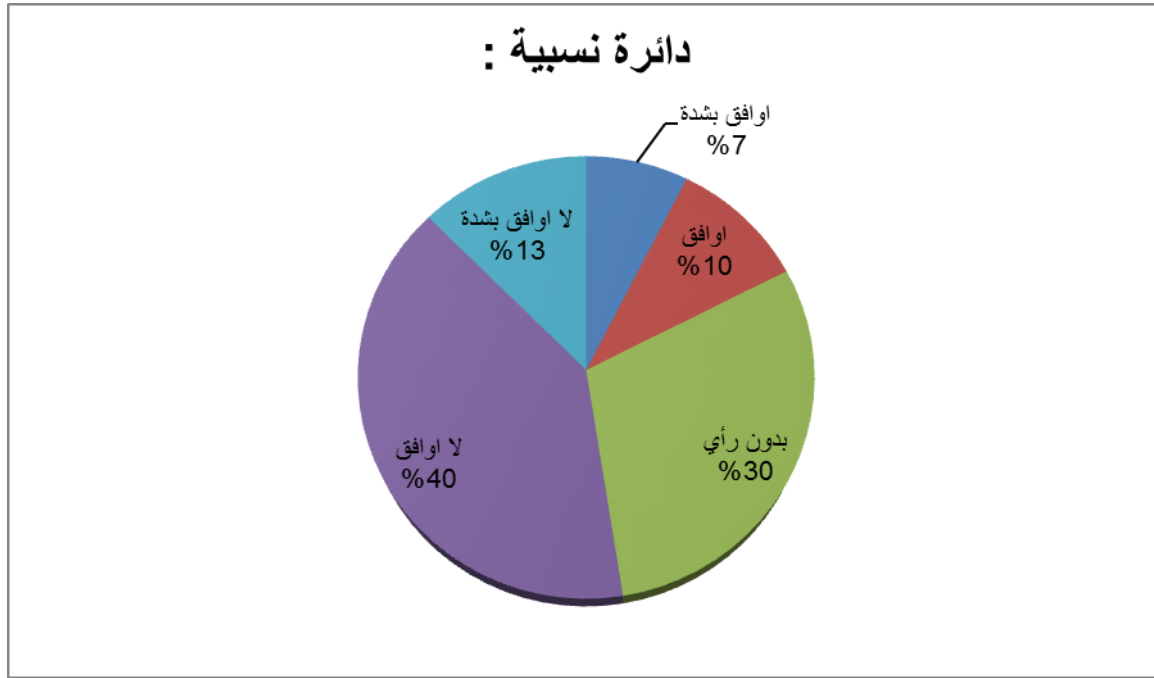
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 7.5% من الموظفين يوافقون بشدة على انهم ممارسة الأنشطة الرياضية التي يستطيع الإنسان ممارستها بمفرده ، و 15 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 32.5 % لم يبدوا رأيهم حول السؤال ونسبة 30 % لا يوافقون على ذلك ، ونسبة 15 % لا يوافقون بشدة على ذلك .

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 9.25 أصغر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن لا توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج ان الموظفين لا يفضلون ممارسة الأنشطة الرياضية التي يستطيع الإنسان ممارستها بمفرده
8- إن الاتصال الاجتماعي الذي تتيحه ممارسة الرياضة لا يمثل بالنسبة لي أهمية قصوى.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
وافق بشدة	3	7.5	9.49	16.25	0.05	4	دال
وافق	4	10.0					
بدون رأي	12	30.0					
لاوافق	16	40.0					
لاوافق بشدة	5	12.5					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 7.5% من الموظفين يوافقون بشدة على أنهم ممارسة الأنشطة الرياضية التي يستطيع الإنسان ممارستها بمفرده ، و 10 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 30 % لم يبدوا رأيهم حول السؤال ونسبة 40 % لا يوافقون على ذلك ، ونسبة 12.5 % لا يوافقون بشدة على ذلك .

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 16.25 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

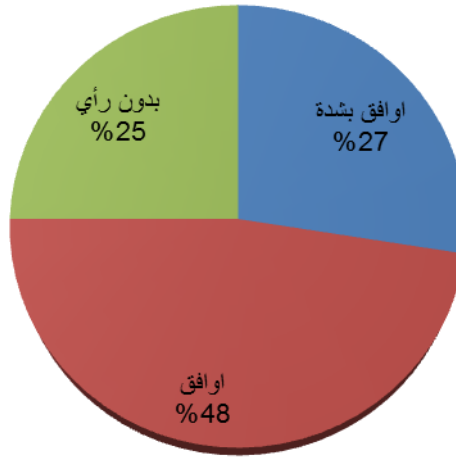
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج ان الاتصال الاجتماعي الذي تتيحه ممارسة الرياضة يمثل بالنسبة للموظفين أهمية قصوى

المحور الثاني: النشاط البدني للصحة واللياقة ويحتوي على (11) عبارة.
1- في درس التربية الرياضية ينبغي التركيز على القيمة الصحية للرياضة.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
أوافق بشدة	11	27.5	5.99	3.65	0.05	2	غير دال
أوافق	19	47.5					
بدون رأي	10	25.0					
مجموع	40	100.0					

دائرة نسبية :



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 27.5% من الموظفين يوافقون بشدة على أنه ينبغي التركيز على القيمة الصحية للرياضة في درس التربية الرياضية ، و 47.5 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 25 % لم يبدوا رأيهم حول.

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 3.65 اصغر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05، إذن لا توجد هناك دلالة إحصائية.

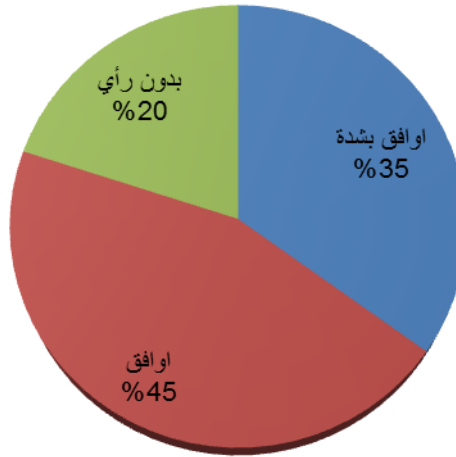
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه ينبغي التركيز على القيمة الصحية للرياضة في درس التربية الرياضية

2-الهدف الرئيسي لممارستي للرياضة هو اكتساب الصحة.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
وافق بشدة	14	35.0	5.99	3.80	0.05	2	اصغر
وافق	18	45.0					
بدون رأي	8	20.0					
مجموع	40	100.0					

دائرة نسبية :



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 35.5% من الموظفين يوافقون بشدة على أن الهدف الرئيسي لممارسة الرياضة هو اكتساب الصحة ، و 45 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 20 % لم يبدوا رأيهم حول السؤال ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 3.80 اصغر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05، إذن لا توجد هناك دلالة إحصائية.

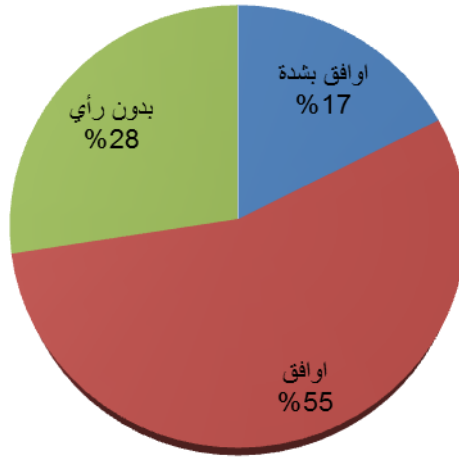
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الهدف الرئيسي لممارسة الموظفين للرياضة هو اكتساب الصحة

3-أفضل الأنشطة الرياضية التي تحافظ على اللياقة البدنية.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
وافق بشدة	7	17.5	5.99	9.05	0.05	2	دال
وافق	22	55.0					
بدون رأي	11	27.5					
مجموع	40	100.0					

دائرة نسبية :



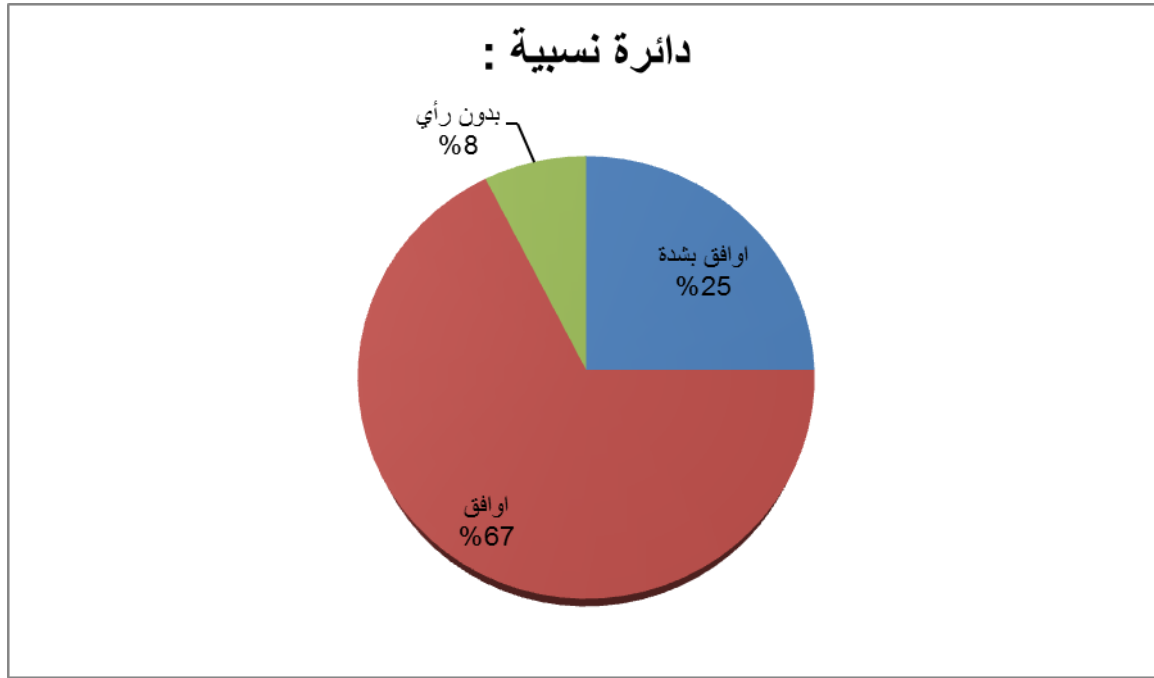
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 17.5% من الموظفين يوافقون بشدة على أنهم يفضلون الأنشطة الرياضية التي تحافظ على اللياقة البدنية، و 55 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 27.5 % لم يبدوا رأيهم حول السؤال ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 9.05 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج الموظفين يفضلون لأنشطة الرياضية التي تحافظ على اللياقة البدنية.

4- عند اختياري لنشاط رياضي يهمني جدا فائدته من الناحية الصحية.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
اوافق بشدة	10	25.0	5.99	22.85	0.05	2	دال
اوافق	27	67.5					
بدون رأي	3	7.5					
مجموع	40	100.0					



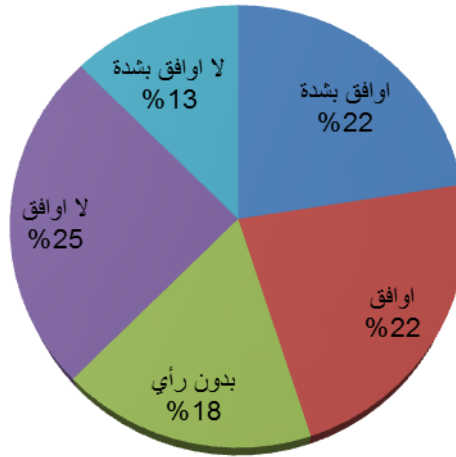
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 25% من الموظفين يوافقون على انهم عند اختيارهم لنشاط رياضي يهتمهم جدا فائدته من الناحية الصحية ، و 67.5 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 7.5 % لم يبدوا رأيهم حول السؤال ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 22.85 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج الموظفين عند اختيارهم لنشاط رياضي يهتمهم فائدته من الناحية الصحية

5-الصحة فقط بالنسبة لي هي الدافع الرئيسي لممارسة الرياضة.
جدول رقم :

الاجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
اوافق بشدة	9	22.5	9.49	2	0.05	4	غير دال
اوافق	9	22.5					
بدون رأي	7	17.5					
لا اوافق	10	25.0					
لا اوافق بشدة	5	12.5					
مجموع	40	100.0					

دائرة نسبية :



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 22.5% من الموظفين يوافقون بشدة على أن الصحة فقط هي الدافع الرئيسي لممارستهم الرياضة ، و 22.5 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 17.5 % لم يبدوا رأيهم حول السؤال ونسبة 25 % لا يوافقون على ذلك ، ونسبة 12.5 % لا يوافقون بشدة على ذلك .

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 2 أصغر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 4 ومستوى الدلالة 0.05، إذن لا توجد هناك دلالة إحصائية.

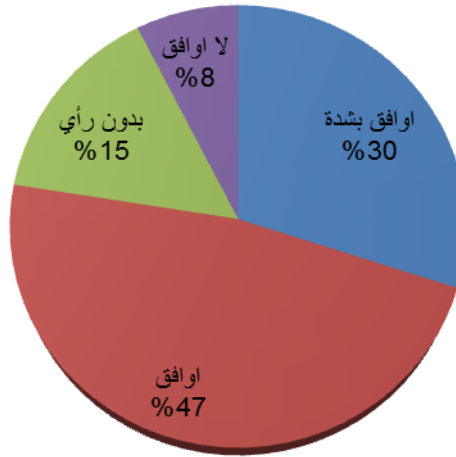
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الصحة فقط بالنسبة للموظفين هي الدافع الرئيسي لممارسة الرياضة

6-أعتقد أنه من الأهمية القصوى ممارسة الأنشطة الرياضية التي لها فائدة كبرى بالنسبة للصحة.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
اوافق بشدة	12	30.0	9.49	28.25	0.05	4	دال
اوافق	19	47.5					
بدون رأي	6	15.0					
لا اوافق	3	7.5					
مجموع	40	100.0					

دائرة نسبية :



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 30% من الموظفين يوافقون بشدة على أنه يعتقدون أنه من الأهمية القصوى ممارسة الأنشطة الرياضية التي لها فائدة كبرى بالنسبة للصحة، و 47.5 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 15 % لم يبدوا رأيهم حول السؤال ونسبة 5.7 % لا يوافقون على ذلك .

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 8.25 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 4 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

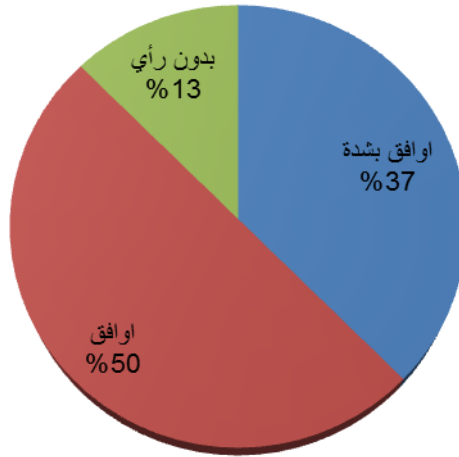
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه من الأهمية القصوى ممارسة الأنشطة الرياضية التي لها فائدة كبرى بالنسبة للصحة.

7-المزايا الصحية لممارسة الرياضة هامة جدا بالنسبة لي.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
وافق بشدة	15	37.5	5.99	8.75	0.05	2	دال
وافق	20	50.0					
بدون رأي	5	12.5					
مجموع	40	100.0					

دائرة نسبية :



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 37.5% من الموظفين يوافقون بشدة على المزايا الصحية لممارسة الرياضة هامة جدا بالنسبة لهم، و 50. % يوافقون على ذلك ، ونسبة 12.5 % لم يبدوا رأيهم حول السؤال .

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 8.75 اكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

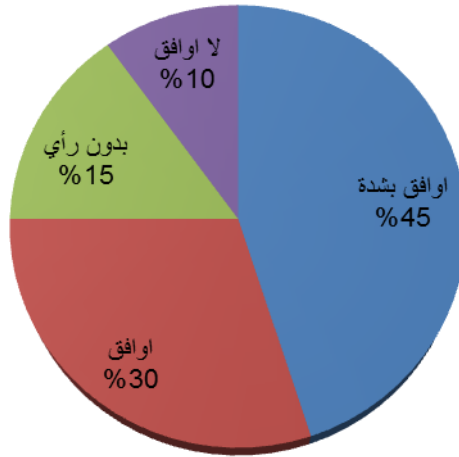
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن المزايا الصحية لممارسة الرياضة هامة جدا بالنسبة للموظفين

8-ممارسة التمرينات الرياضية اليومية ذات أهمية قصوى بالنسبة لي.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
وافق بشدة	18	45.0	7.81	12	0.05	3	دال
وافق	12	30.0					
بدون رأي	6	15.0					
لا اوافق	4	10.0					
مجموع	40	100.0					

دائرة نسبية :



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 45% من الموظفين يوافقون بشدة على أن ممارسة التمرينات الرياضية اليومية ذات أهمية قصوى بالنسبة لهم ، و 30 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 15 % لم يبدوا رأيهم حول السؤال، ونسبة 10 % لا يوافقون على ذلك . ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 12 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 7.81 عند درجة الحرية 03 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

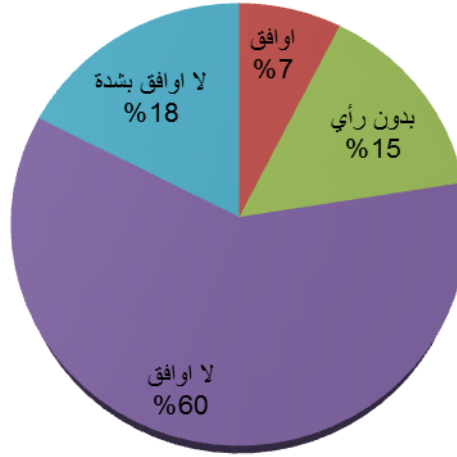
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن ممارسة التمرينات الرياضية اليومية ذات أهمية قصوى بالنسبة للموظفين

9- لا أفضل الأنشطة الرياضية التي تمارس لاكتساب الصحة واللياقة البدنية.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
وافق	3	7.5	7.81	27	0.05	3	دال
بدون رأي	6	15.0					
لا اوافق	24	60.0					
لا اوافق بشدة	7	17.5					
مجموع	40	100.0					

دائرة نسبية :



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 7.5% من الموظفين يوافقون على أنهم لا يفضلون الأنشطة الرياضية التي تمارس لاكتساب الصحة واللياقة البدنية ، و 15 % لم يبدو أنهم حول السؤال ، ونسبة 60 % لا يوافقون على ذلك ، ونسبة 17.5 % لا يوافقون بشدة على ذلك .

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 27 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 7.81 عند درجة الحرية 03 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

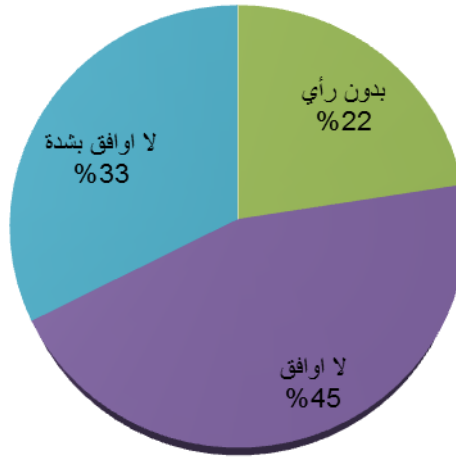
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الموظفين يفضلون الأنشطة الرياضية التي تمارس لاكتساب الصحة واللياقة البدنية

10- الوقت الذي أقضيه في ممارسة التمرينات الصباحية يمكن استغلاله بصورة أحسن في أنشطة أخرى.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
بدون رأي	9	22.5					
لا اوافق	18	45.0					
لا اوافق بشدة	13	32.5					
مجموع	40	100.0	5.99	3.050	0.05	2	غير دال

دائرة نسبية :



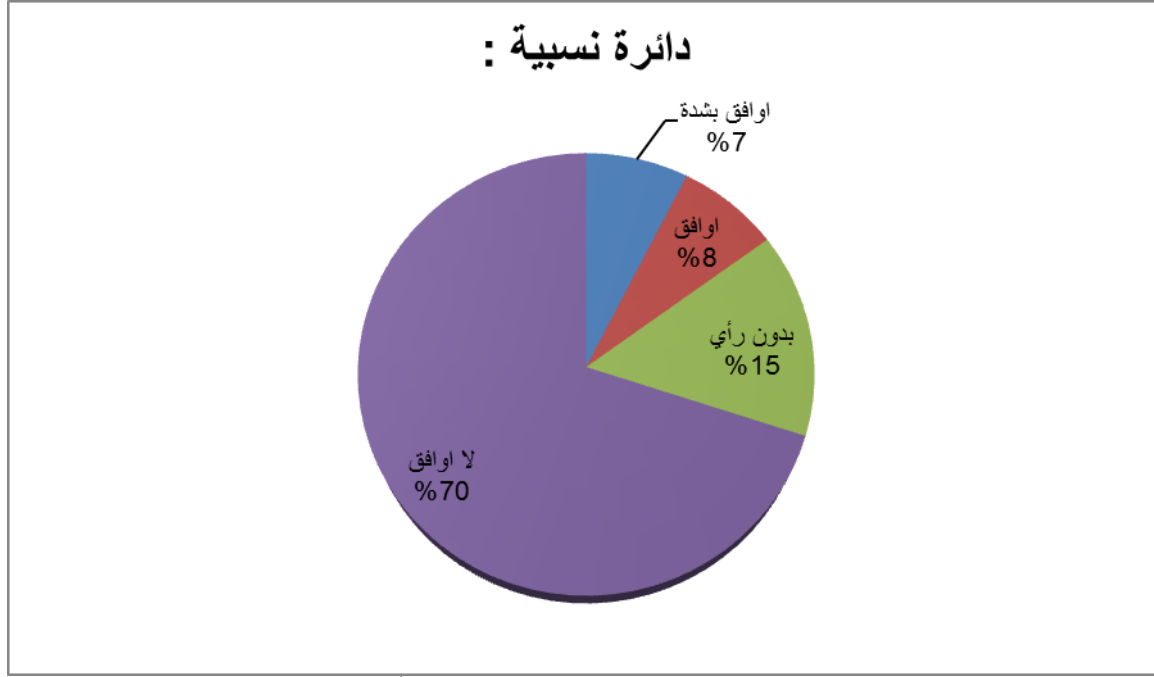
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد 22.5 % لم يبدو رأيهم أيهم حول السؤال ، ونسبة 45 % لا يوافقون على ان الوقت الذي يقضونه في ممارسة التمرينات الصباحية يمكن استغلاله بصورة أحسن في أنشطة أخرى ، ونسبة 32.5 % لا يوافقون بشدة على ذلك . ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 3.05 أصغر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05، إذن لا توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الوقت الذي يقضيه الموظفون في ممارسة التمرينات الصباحية لا يمكن استغلاله بصورة أحسن في أنشطة أخرى

11- لا أفضل الممارسة اليومية للرياضة لأجل الصحة فقط.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
اوافق بشدة	3	7.5	7.81	43.80	0.05	3	دال
اوافق	3	7.5					
بدون رأي	6	15.0					
لا اوافق	28	70.0					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 7.5% من الموظفين يوافقون بشدة على أنهم لا يفضلون الممارسة اليومية للرياضة لأجل الصحة فقط، و 7.5 % يوافقون على ذلك، ونسبة 15 % لم يبدوا رأيهم حول السؤال، ونسبة 70 % لا يوافقون على ذلك .

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 43.80 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 7.81 عند درجة الحرية 03 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الموظفين يفضلون الممارسة اليومية للرياضة لأجل الصحة فقط

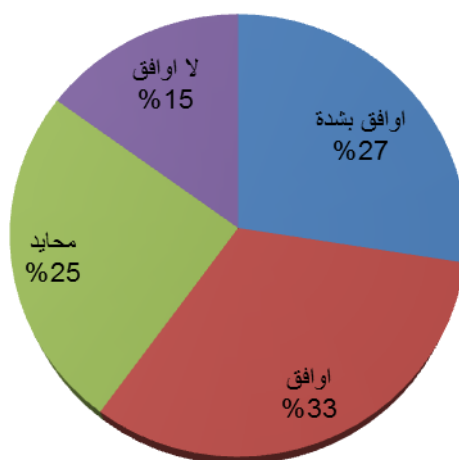
المحور الثالث: النشاط البدني لخفض التوتر ويحتوي على (9) عبارات.

1- الممارسة الرياضية هي غالبا الطريق الوحيد لإزالة التوترات النفسية الشديدة.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
اوافق بشدة	11	27.5	7.81	2.60	0.05	3	غير دال
اوافق	13	32.5					
محايد	10	25.0					
لا اوافق	6	15.0					
مجموع	40	100.0					

دائرة نسبية :



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 27.5% من الموظفين يوافقون بشدة على أن الممارسة الرياضية هي غالباً الطريق الوحيد لإزالة التوترات النفسية الشديدة، و 32.5% يوافقون على ذلك، ونسبة 25% التزموا الحياد، ونسبة 15% لا يوافقون على ذلك. ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 2.60 أصغر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 7.81 عند درجة الحرية 03 ومستوى الدلالة 0.05، إذن لا توجد هناك دلالة إحصائية.

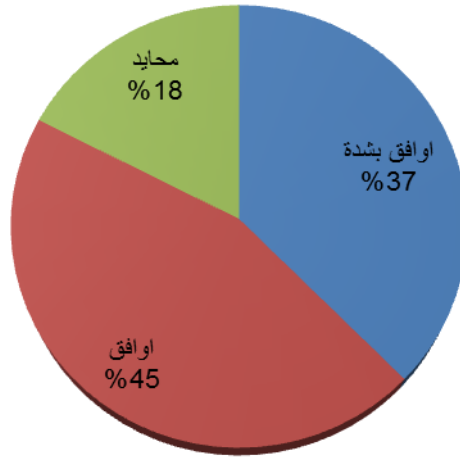
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الممارسة الرياضية هي غالباً الطريق الوحيد لإزالة التوترات النفسية الشديدة

2- هناك فرص كثيرة تتيح للإنسان الاسترخاء من متاعب عمله اليومي مثل ممارسة الرياضة أو مشاهدة المباريات الرياضية.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
اوافق بشدة	15	37.5	5.99	4.85	0.05	2	غير دال
اوافق	18	45.0					
محايد	7	17.5					
مجموع	40	100.0					

دائرة نسبية :



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 37.5% من الموظفين يوافقون بشدة على أن هناك فرص كثيرة تتيح للإنسان الاسترخاء من متاعب عمله اليومي مثل ممارسة الرياضة أو مشاهدة المباريات الرياضية.، و 45 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 17.5 % التزموا الحياد ،

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 4.85 اصغر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05، إذن لا توجد هناك دلالة إحصائية.

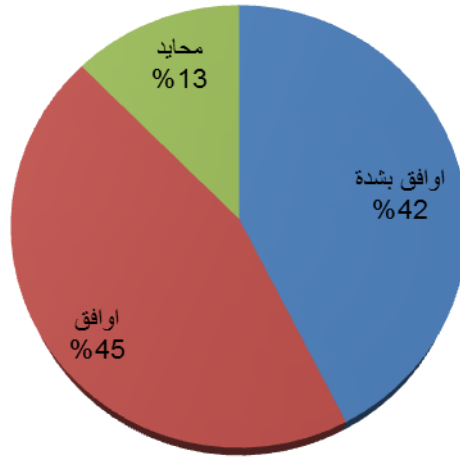
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن هناك فرص كثيرة تتيح للإنسان الاسترخاء من متاعب عمله اليومي مثل ممارسة الرياضة أو مشاهدة المباريات الرياضية.

3-الممارسة الرياضية تعتبر بالنسبة لي أحسن فرصة للاسترخاء.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
اوافق بشدة	17	42.5	5.99	7.85	0.05	2	دال
اوافق	18	45.0					
محايد	5	12.5					
مجموع	40	100.0					

دائرة نسبية :



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 42.5% من الموظفين يوافقون بشدة على أن الممارسة الرياضية تعتبر بالنسبة لهم أحسن فرصة للاسترخاء و 45 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 12.5 % التزموا الحياد ، ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 7.85 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

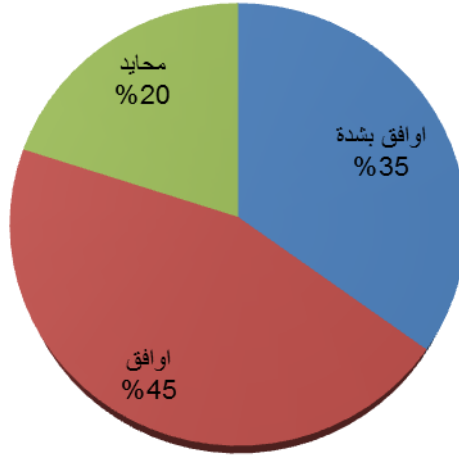
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الممارسة الرياضية تعتبر بالنسبة للموظفين أحسن فرصة للاسترخاء

4-الممارسة الرياضية هي الطريق العملي للتحرر من الصراعات النفسية والعوان.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
وافق بشدة	14	35.0	5.99	3.80	0.05	2	غير دال
وافق	18	45.0					
محايد	8	20.0					
مجموع	40	100.0					

دائرة نسبية :



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 35% من الموظفين يوافقون بشدة على أن الممارسة الرياضية هي الطريق العملي للتحرر من الصراعات النفسية والعُدوان، و 45 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 20 % التزموا الحياد ، ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 3.80 اصغر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05، إذن لا توجد هناك دلالة إحصائية.

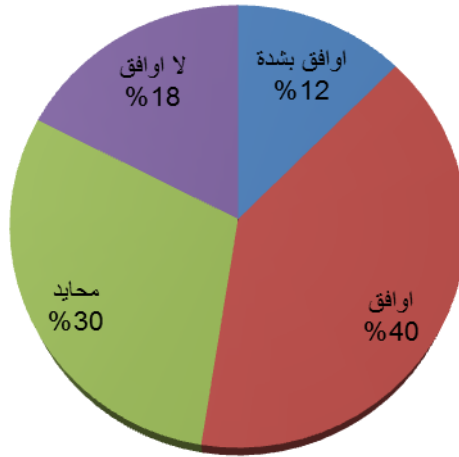
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الممارسة الرياضية هي الطريق العملي للتحرر من الصراعات النفسية والعُدوان.

5-أشعر بأن الرياضة تعزلني تماما عن المشاكل المتعددة للحياة الزوجية.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
اوافق بشدة	5	12.5	7.81	7.40	0.05	3	غير دال
اوافق	16	40.0					
محايد	12	30.0					
لا اوافق	7	17.5					
مجموع	40	100.0					

دائرة نسبية :



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 12.5% من الموظفين يوافقون بشدة على أنهم يشعرون بأن الرياضة تعزلهم تماماً عن المشاكل المتعددة للحياة الزوجية ، و 40 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 30 % التزموا الحياد ، ونسبة 17.5 % لا يوافقون على ذلك . ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 7.40 اصغر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 03 ومستوى الدلالة 0.05، إذن لا توجد هناك دلالة إحصائية.

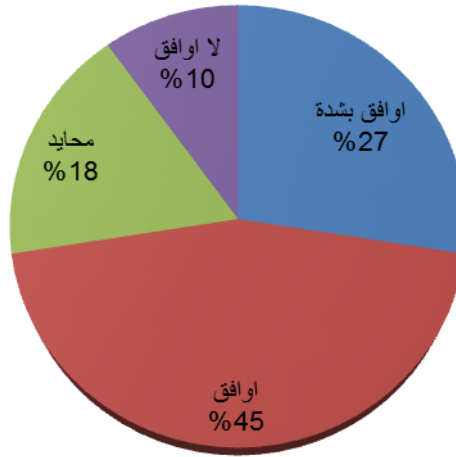
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج بأن الرياضة تعزل الموظفين تماماً عن المشاكل المتعددة للحياة الزوجية.

6-الممارسة الرياضية تستطيع أن تجعلني سعيدا بصورة حقيقية.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
وافق بشدة	11	27.5	7.81	11	0.05	3	دال
وافق	18	45.0					
محايد	7	17.5					
لا اوافق	4	10.0					
مجموع	11	100.0					

دائرة نسبية :



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 27.5% من الموظفين يوافقون بشدة على أن الممارسة الرياضية تستطيع أن تجعلهم سعداء بصورة حقيقية ، و 45 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 17.5 % التزموا الحياد ، ونسبة 10 % لا يوافقون على ذلك . ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 11 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 7.81 عند درجة الحرية 03 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

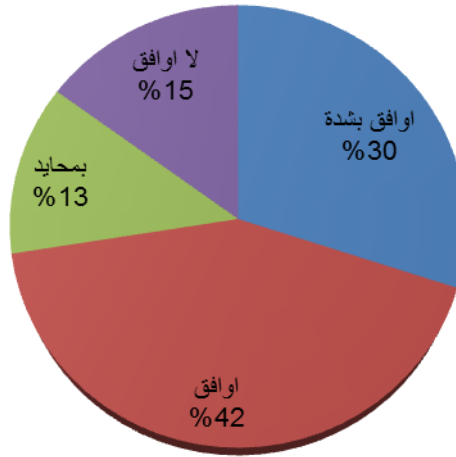
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج بأن الممارسة الرياضية تستطيع أن تجعل الموظفين سعداء بصورة حقيقية

7- عدم ممارسة النشاط الرياضي تضيع مني فرصة هامة للاستجمام أو الاسترخاء.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
اوافق بشدة	12	30.0	7.81	9.40	0.05	3	دال
اوافق	17	42.5					
محايد	5	12.5					
لا اوافق	6	15.0					
مجموع	40	100.0					

دائرة نسبية :



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 30% من الموظفين يوافقون بشدة على أن عدم ممارسة النشاط الرياضي تضيق منهم فرصة هامة للاستجمام أو الاسترخاء ، و 42 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 12.5 % التزموا الحياد ، ونسبة 15 % لا يوافقون على ذلك . ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 9.40 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 7.81 عند درجة الحرية 03 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

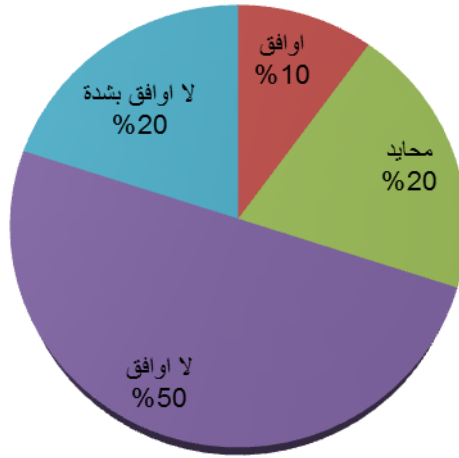
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج بأن عدم ممارسة النشاط الرياضي يضيق من الموظفين فرصة هامة للاستجمام أو الاسترخاء

8- هناك العديد من الأنشطة تمنحني الاسترخاء بدرجة أحسن من ممارسة الرياضة.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
اوافق	4	10.0	14.40	7.81	0.05	3	دال
محايد	8	20.0					
لا اوافق	20	50.0					
لا اوافق بشدة	8	20.0					
مجموع	40	100.0					

دائرة نسبية :



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 10% من الموظفين يوافقون بشدة على هناك العديد من الأنشطة تمنحني الاسترخاء بدرجة أحسن من ممارسة الرياضة ، و 20 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 50 % التزموا الحياد ، ونسبة 20 % لا يوافقون على ذلك . ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 9.40 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 7.81 عند درجة الحرية 03 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

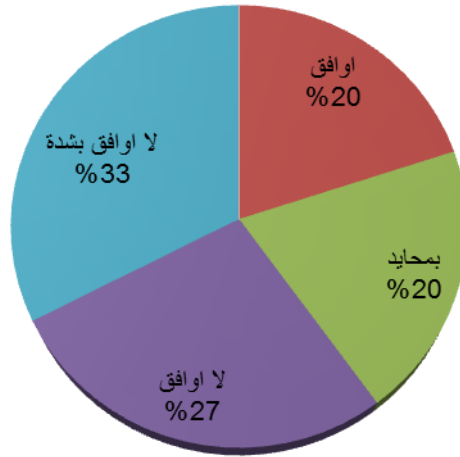
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج بأنه ليس هناك العديد من الأنشطة التي تمنح الموظفين الاسترخاء بدرجة أحسن من ممارسة الرياضة

9-الممارسة الرياضية لا أعتبرها وسيلة هامة من وسائل الترويح.

جدول رقم :

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
اوافق	8	20.0	7.81	1.80	0.05	3	غير دال
محاييد	8	20.0					
لا اوافق	11	27.5					
لا اوافق بشدة	13	32.5					
مجموع	40	100.0					

دائرة نسبية :



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 20% من الموظفين يوافقون بشدة على أنهم لا يعتبرون الممارسة الرياضية وسيلة هامة من وسائل الترويج ، و 20 % يوافقون على ذلك ، ونسبة 27.5 % التزموا الحياد ، ونسبة 32.5 % لا يوافقون على ذلك . ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا² المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة كا² المحسوبة 9.40 اصغر من قيمة كا² تربيع الجدولة 7.81 عند درجة الحرية 03 ومستوى الدلالة 0.05، إذن لا توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج بأن الموظفين لا يعتبرون الممارسة الرياضية وسيلة هامة من وسائل الترويج.

صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان :

الرقم	معامل الارتباط	Sig مستوى	النتيجة
01	0.919**	0.000	الإخلاص للشركة والمحافظة على مصالحها
02	0.845**	0.000	الالتزام بأنظمة وسياسات الشركة
03	0.923**	0.000	المحافظة على ممتلكات الشركة
04	0.985**	0.000	المحافظة على اسرار الشركة
05	0.867**	0.000	تفهم اهداف الإدارة العليا وسياساتها
06	0.921**	0.000	تقبل انتقادات وتوجيهات الرؤساء
07	0.940**	0.000	الالتزام بتعليمات الإدارة العليا
08	0.919**	0.000	تقبل متطلبات العمل تحت الضغط
09	0.950**	0.000	المعرفة بأساليب وإجراءات العمل

10	الاهتمام بتطوير وتحسين مستوى العمل	0.928	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
11	المرونة والتكيف في بيئة العمل	0.927	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
12	التعاون مع الزملاء في العمل	0.927	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
13	مستوى الكفاءة في مجال التخصص	0.900	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
14	مواكبة أحدث التطورات في التخصص	0.795	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
15	القدرة على استيعاب مستجدات مجال التخصص	0.879	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
16	القدرة على نقل الخبرة في مجال التخصص	0.856	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
17	القدرة على التخطيط الجيد	0.921	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
18	القدرة على اتخاذ القرارات	0.725	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
19	القدرة على الإشراف الإداري	0.865	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
20	القدرة على الإشراف الفني	0.985	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
21	الابداع والابتكار في العمل	0.914	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
22	المبادرة والمبادرة في العمل	0.845	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
23	الدقة والترتيب والتنظيم في العمل	0.656	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
24	القدرة على العمل بدون اشراف	0.985	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
25	القدرة على العمل تحت الضغط	0.785	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
26	الاهتمام بتطوير وتحسين أسلوب العمل	0.883	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
27	القدرة على إيجاد حلول للمشكلات في العمل	0.889	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
28	القدرة على تحمل مسؤوليات اعلى في العمل	0.748	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
29	الالتزام بقواعد وإجراءات العمل	0.825	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
30	الالتزام بتعليمات الرئيس المباشر في العمل	0.945	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
31	الالتزام بمواعيد الدوام في العمل	0.889	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
32	الالتزام بقواعد الوقاية والسلامة في العمل	0.995	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
33	الالتزام بالقيافة والهندام في العمل	0.945	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
34	الالتزام باللباس الرسمي في العمل	0.654	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا

35	الاتزان وعدم الاندفاع في بيئة العمل	0.895	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
36	سرعة البديهة وحسن التصرف في العمل	0.789	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
37	القدرة على تحمل المسؤولية في العمل	0.695	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
38	العلاقة مع زملاء في العمل	0.895	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
39	العلاقة مع الرؤوسين في العمل	0.865	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا
40	العلاقة مع الجمهور في العمل	0.954	0.000	يوجد ارتباط دال احصائيا

يتضح من خلال الجدول أعلاه بان جميع فقرات ترتبط مع المحور الثالث .أي أن فقراته دالة إحصائيا ، حيث نجد أن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراته اكبر من قيمة r الجدولية، كما أن قيمة SIG (مستوى المعنوية) اقل من بمستوى دلالة 0.05 في جميع فقرات المحور أي يوجد ارتباط معنوي ومنه تعتبر فقرات المحور الثاني صادقة ومتسقة داخليا، لما وضعت لقياسه.

ثبات وصدق أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة، من خلال معامل ألفا كرونباخ

النتيجة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
ثابت	40	0.98

جميع فقرات الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه معامل ألفا لجميع محاور الاستبيان معا بلغ 0.96 و هذا يدل على أن قيمة الثبات مرتفعة لأداة الدراسة ذات ثبات كبير مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضياتها .
تجدر الإشارة إلى أن معامل الثبات ألفا كرونباخ، تتراوح بين (0-1) ، وكلما اقترب من الواحد؛ دل على وجود ثبات عال، وكلما اقترب من الصفر؛ دل على عدم وجود ثبات. وان الحد الأدنى المتفق عليه لمعامل ألفا كرونباخ هو : 0.6 .

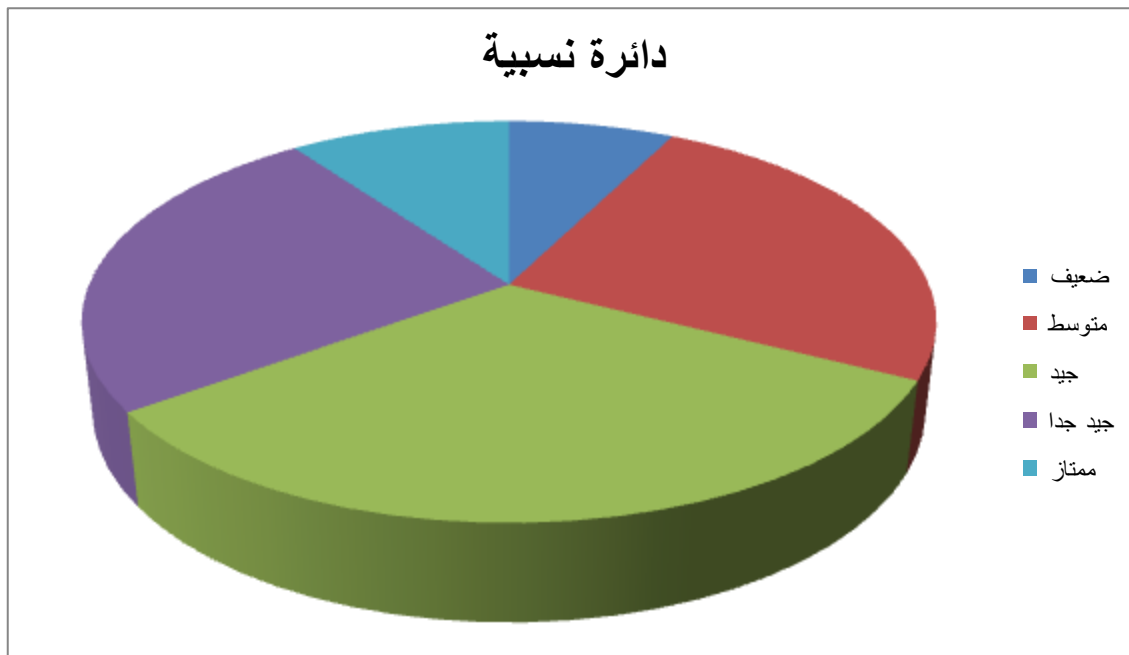
عرض وتحليل النتائج : الأداء

المجال : الشركة الأم

1. الإخلاص للشركة والمحافظة على مصالحها

جدول رقم : 01

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	3	7.5	9.49	9.25	0.05	4	غير دال
متوسط	10	25.0					
جيد	13	32.5					
جيد جدا	10	25.0					
ممتاز	4	10.0					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 7.5 % من الموظفين يرون بأن الإخلاص للشركة والمحافظة على مصالحها ضعيف ، ونسبة 25 % يرون بأنه متوسط ، ونسبة 32.5 % يرون بأنه جيد ، ونسبة 25 % يرون بأنه جيدا جدا ، ونسبة 10% يرون بأنه ممتاز ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا² المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة كا² المحسوبة 9.25 اصغر من قيمة كا² تربيع المجدولة 9.49 عند درجة الحرية 4 ومستوى الدلالة 0.05، إذن لا توجد هناك دلالة إحصائية.

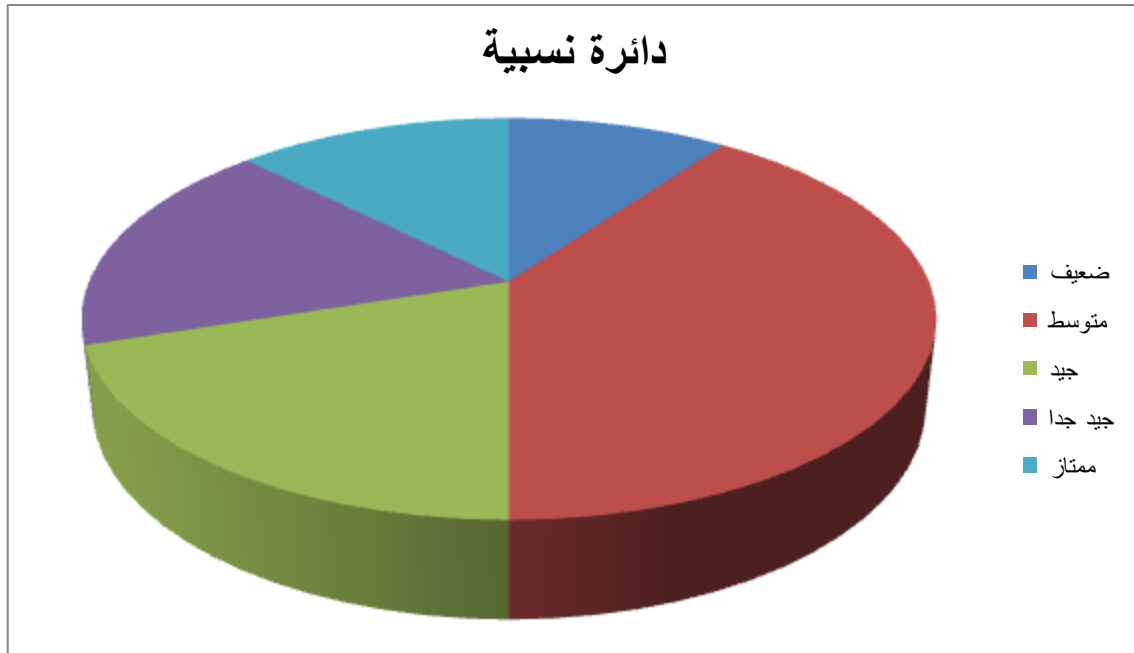
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه هنالك إخلاص للشركة في اوساط الموظفين

2. الالتزام بأنظمة وسياسات الشركة

جدول رقم : 02

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	4	10.0					

متوسط	40.0	16	11.25	9.49	0.05	4	دال
	20.0	8					
	17.5	7					
	12.5	5					
	100.0	40					
متوسط							
جيد							
جيد جدا							
ممتاز							
مجموع							



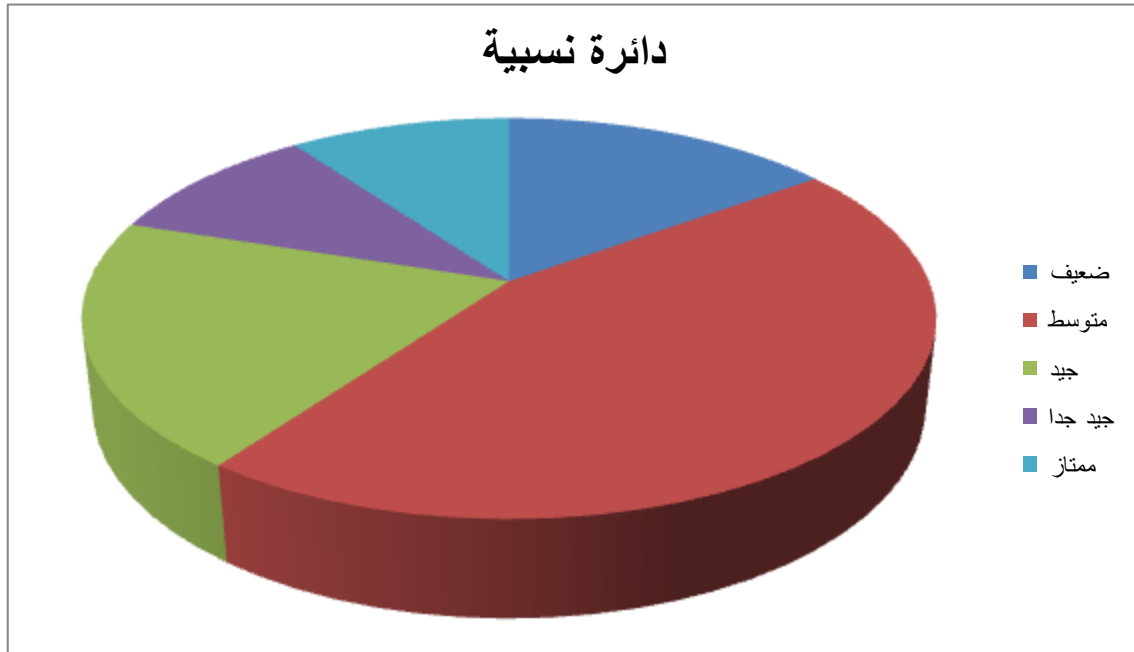
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 10 % من الموظفين يرون بأن الالتزام بأنظمة وسياسات الشركة ضعيف ، ونسبة 40% يرون بأنه متوسط ، ونسبة 20 % يرون بأنه جيد ، ونسبة 17 % يرون بأنه جيد جدا ، ونسبة 12 يرون بأنه ممتاز ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا² المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة كا² المحسوبة 11.25 اكبر من قيمة كا² تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 4 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية. الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه هنالك التزام بأنظمة وسياسات الشركة في اوساط الموظفين

3. المحافظة على ممتلكات الشركة

جدول رقم : 03

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	6	15.0	9.49	17	0.05	4	دال
متوسط	18	45.0					
جيد	8	20.0					
جيد جدا	4	10.0					
ممتاز	4	10.0					

					100.0	40	مجموع
--	--	--	--	--	-------	----	-------

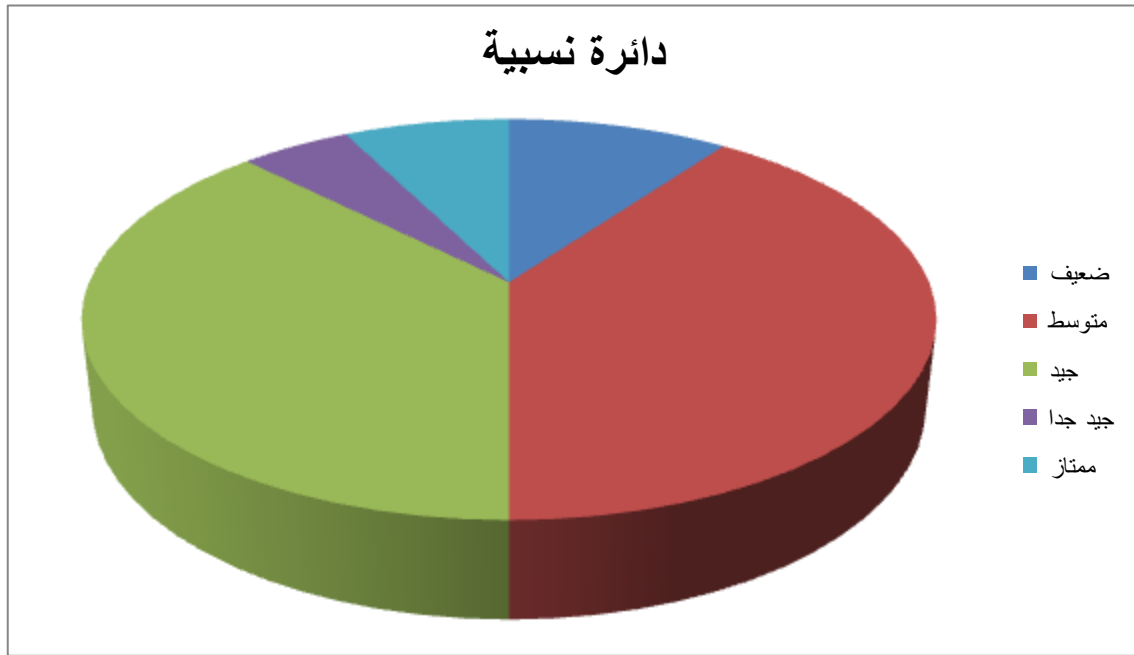


تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 15 % من الموظفين يرون بأن الحفاظ على ممتلكات الشركة ضعيف ، ونسبة 45 % يرون بأنه متوسط ، ونسبة 20 % يرون بأنه جيد ، ونسبة 10 % يرون بأنه جيد جدا ، ونسبة 10 % يرون بأنه ممتاز ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا² المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة كا² المحسوبة 17 اكبر من قيمة كا² تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 4 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية. الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه هنالك محافظة على ممتلكات الشركة في اوساط الموظفين

4. المحافظة على اسرار الشركة

جدول رقم : 04

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	4	10.0	9.49	23.75	0.05	4	دال
متوسط	16	40.0					
جيد	15	37.5					
جيد جدا	2	5.0					
ممتاز	3	7.5					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 10 % من الموظفين يرون بأن الحفاظ على أسرار الشركة ضعيف، ونسبة 40% يرون بأنه متوسط، ونسبة 37.5% يرون بأنه جيد، ونسبة 5 % يرون بأنه جيداً جداً، ونسبة 7 يرون بأنه ممتاز ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 23.75 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 4 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

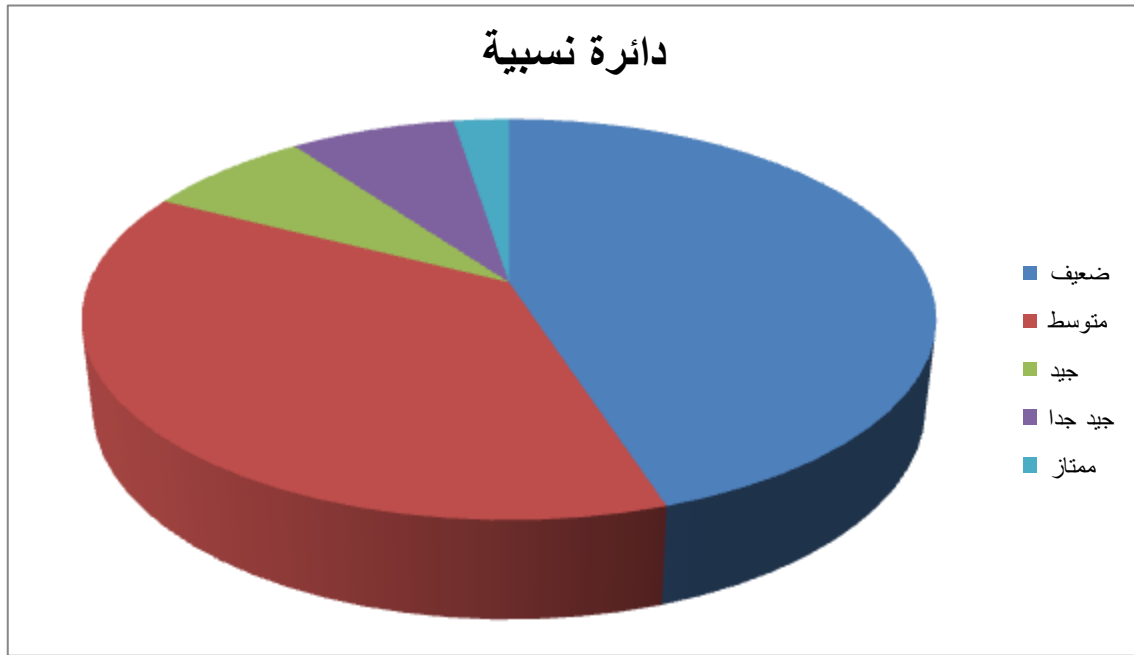
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه هنالك محافظة على أسرار الشركة بين اوساط الموظفين

المجال : الادارة العليا

5. تفهم اهداف الإدارة العليا وسياساتها

جدول رقم : 05

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	18	45.0	9.49	31	0.05	4	دال
متوسط	15	37.5					
جيد	3	7.5					
جيد جدا	3	7.5					
ممتاز	1	2.5					
مجموع	40	100.0					



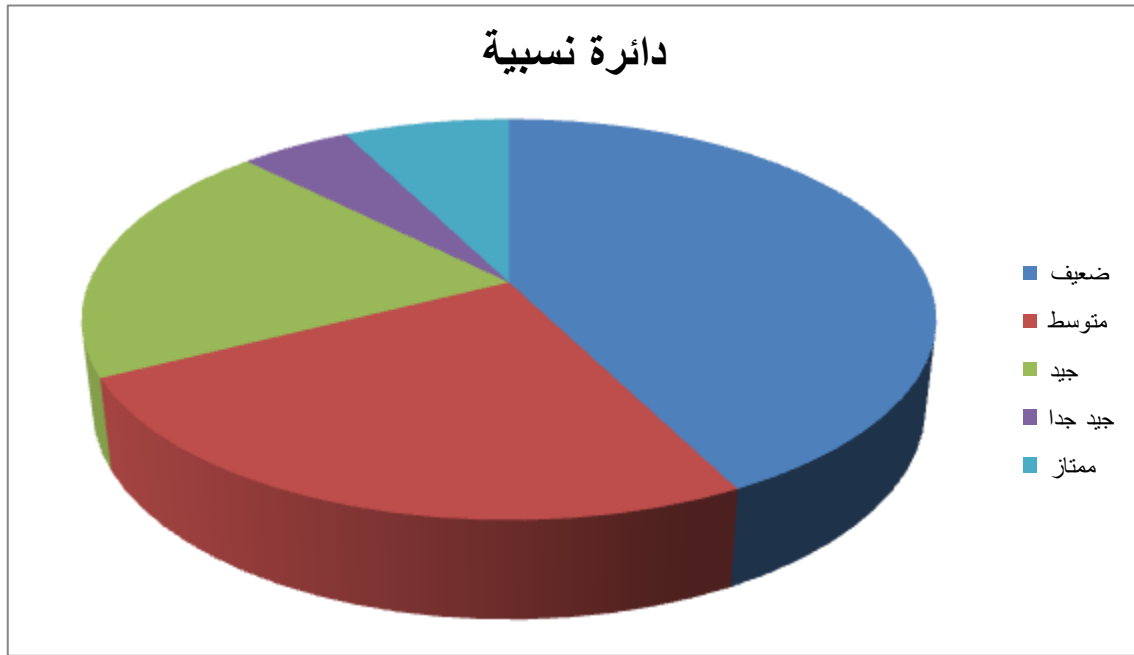
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 45% من الموظفين يرون بأن تفهم اهداف الإدارة العليا وسياساتها ضعيف، ونسبة 37.5% يرون بأنه متوسط، ونسبة 7.5% يرون بأنه جيد، ونسبة 7.5% يرون بأنه جيداً جداً، ونسبة 2.5% يرون بأنه ممتاز . ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 31 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.45 عند درجة الحرية 4 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه ليس هناك تفهم لأهداف الإدارة العليا وسياساتها بين اوساط الموظفين

6. تقبل انتقادات وتوجيهات الرؤساء

جدول رقم: 06

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	17	42.5	9.49	18.25	0.05	4	دال
متوسط	10	25.0					
جيد	8	20.0					
جيد جدا	2	5.0					
ممتاز	3	7.5					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 42.5 % من الموظفين يرون بأن تقبل انتقادات وتوجيهات الرؤساء ضعيف، ونسبة 25.5 % يرون بأنه متوسط، ونسبة 20 % يرون بأنه جيد، ونسبة 5 % يرون بأنه جيداً جداً، ونسبة 7.5 % يرون بأنه ممتاز.

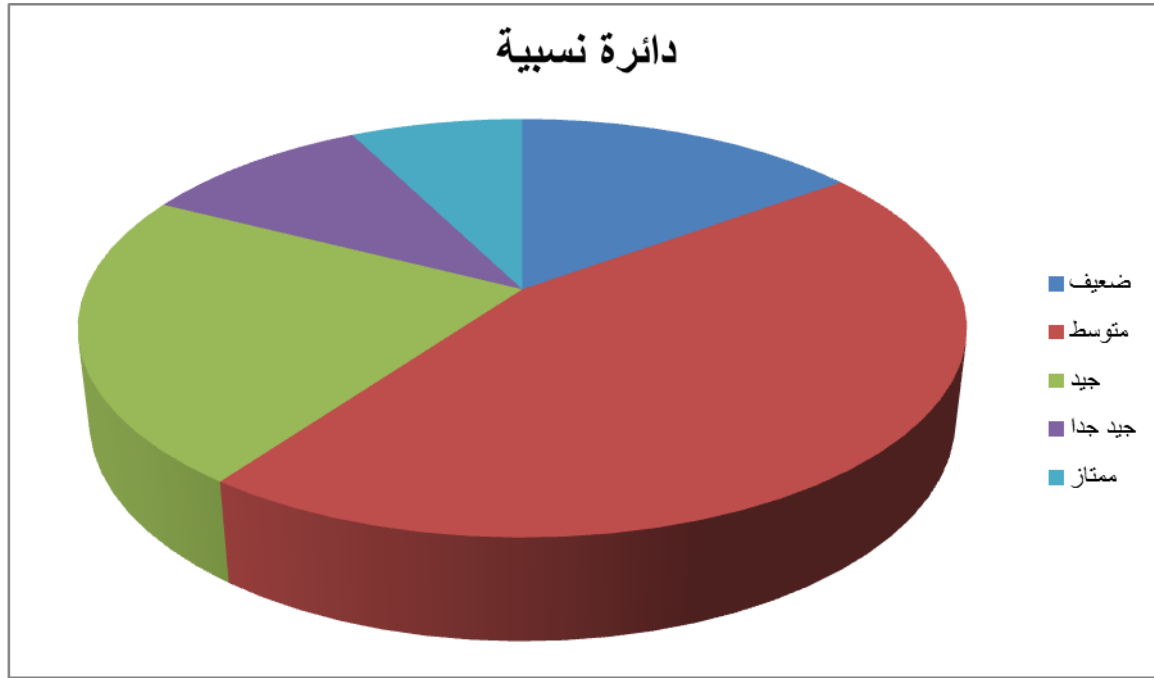
ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 18.25 أكبر من قيمة χ^2 تربع الجدولة 9.45 عند درجة الحرية 4 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج تقبل انتقادات وتوجيهات الرؤساء ضعيف بين اوساط الموظفين

7. الالتزام بتعليمات الإدارة العليا

جدول رقم : 07

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	6	15.0	9.49	18.25	0.05	4	دال
متوسط	18	45.0					
جيد	9	22.5					
جيد جداً	4	10.0					
ممتاز	3	7.5					
مجموع	40	100.0					



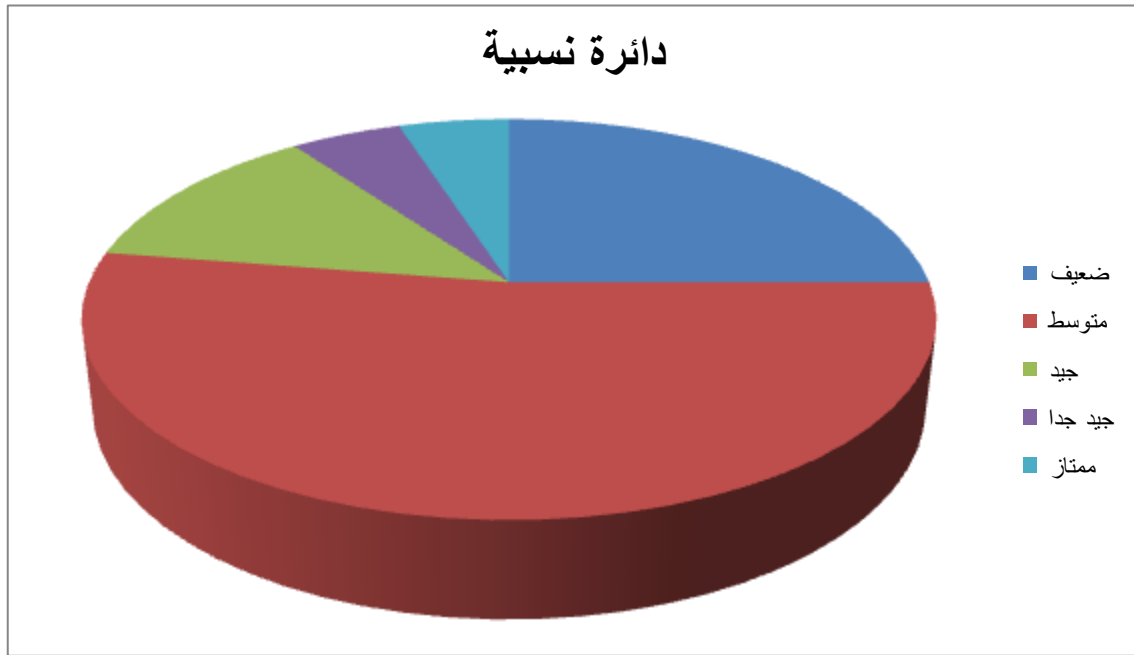
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 15 % من الموظفين يرون بأن الالتزام بتعليمات الإدارة العليا ضعيف ، ونسبة 45% يرون بأنه متوسط ، ونسبة 5.22 % يرون بأنه جيد ، ونسبة 10 % يرون بأنه جيداً جداً ، ونسبة 7.5 % يرون بأنه ممتاز ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 18.25 اكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه الالتزام بتعليمات الإدارة العليا ضعيف نوعاً ما بين اوساط الموظفين

8. تقبل متطلبات العمل تحت الضغط

جدول رقم : 08

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	10	25.0	9.49	31.75	0.05	4	دال
متوسط	21	52.5					
جيد	5	12.5					
جيد جداً	2	5.0					
ممتاز	2	5.0					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 25 % من الموظفين يرون أن تقبل متطلبات العمل تحت الضغط ضعيف ، ونسبة 52 % يرون بأنه متوسط ، ونسبة 12 % يرون بأنه جيد ، ونسبة 02 % يرون بأنه جيداً جداً ، ونسبة 02 % يرون بأنه ممتاز ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 31.75 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

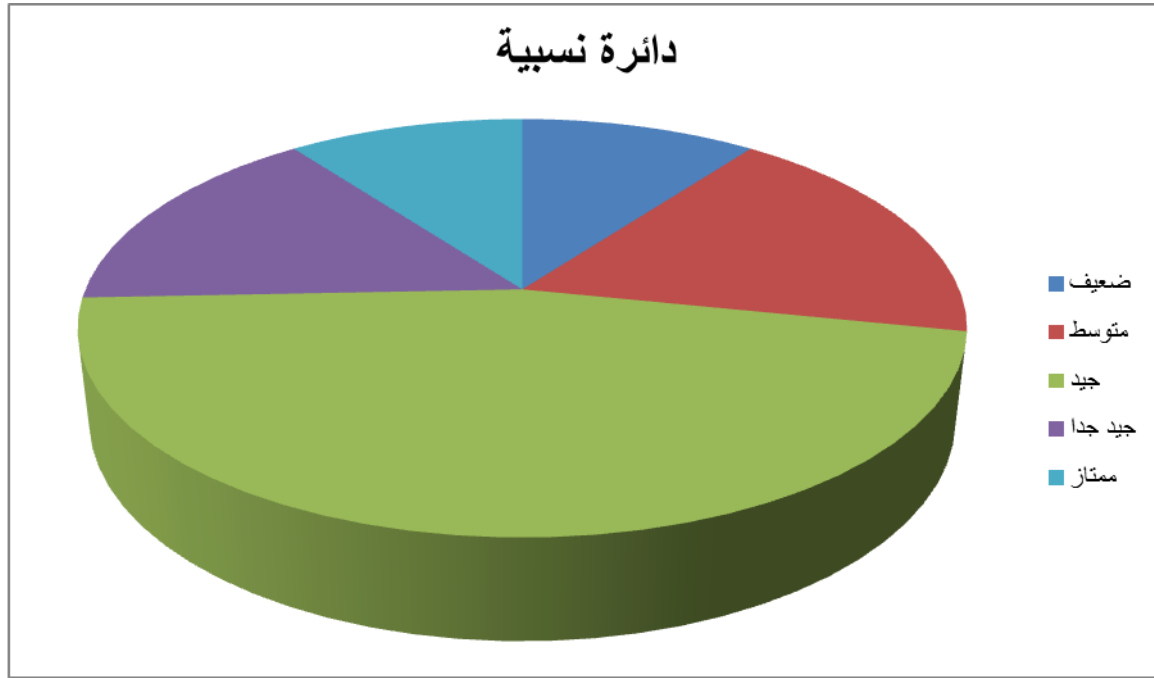
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن تقبل متطلبات العمل تحت الضغط بين اوساط الموظفين ضعيف .

المجال : القسم أو الشعبة

9. المعرفة بأساليب وإجراءات العمل

جدول رقم : 09

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	4	10.0	9.49	16.25	0.05	4	دال
متوسط	7	17.5					
جيد	18	45.0					
جيد جداً	6	15.0					
ممتاز	4	10.0					
مجموع	7	17.5					



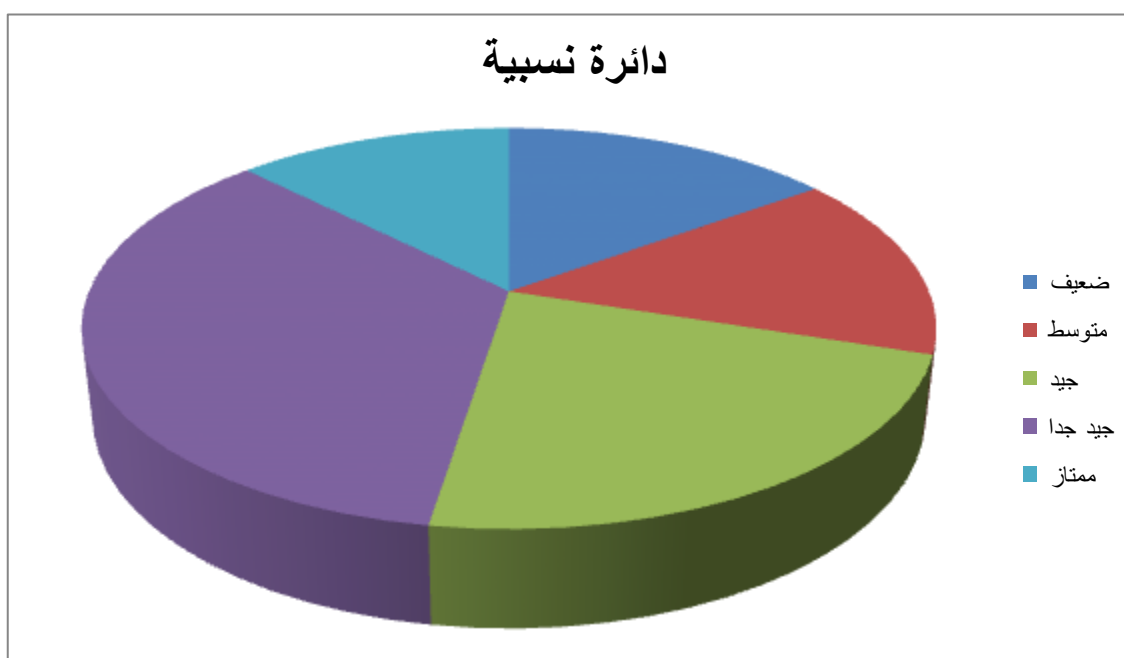
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 10 % من الموظفين يرون بأن المعرفة بأساليب وإجراءات العمل ضعيفة ، ونسبة 17.5 % يرون بأنه متوسطة ، ونسبة 45.5 % يرون بأنها جيدة ، ونسبة 15 % يرون بأنها جيدة جدا ، ونسبة 10 % يرون بأنه ممتازة ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 16.25 اكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه هنالك معرفة بأساليب وإجراءات العمل بين اوساط الموظفين

10. الاهتمام بتطوير وتحسين مستوى العمل

جدول رقم : 10

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المحسوبة	المجدولة			
ضعيف	6	15.0	6.75	9.49	0.05	4	غير دال
متوسط	6	15.0					
جيد	9	22.5					
جيد جدا	14	35.0					
ممتاز	5	12.5					
مجموع	40	100.0					



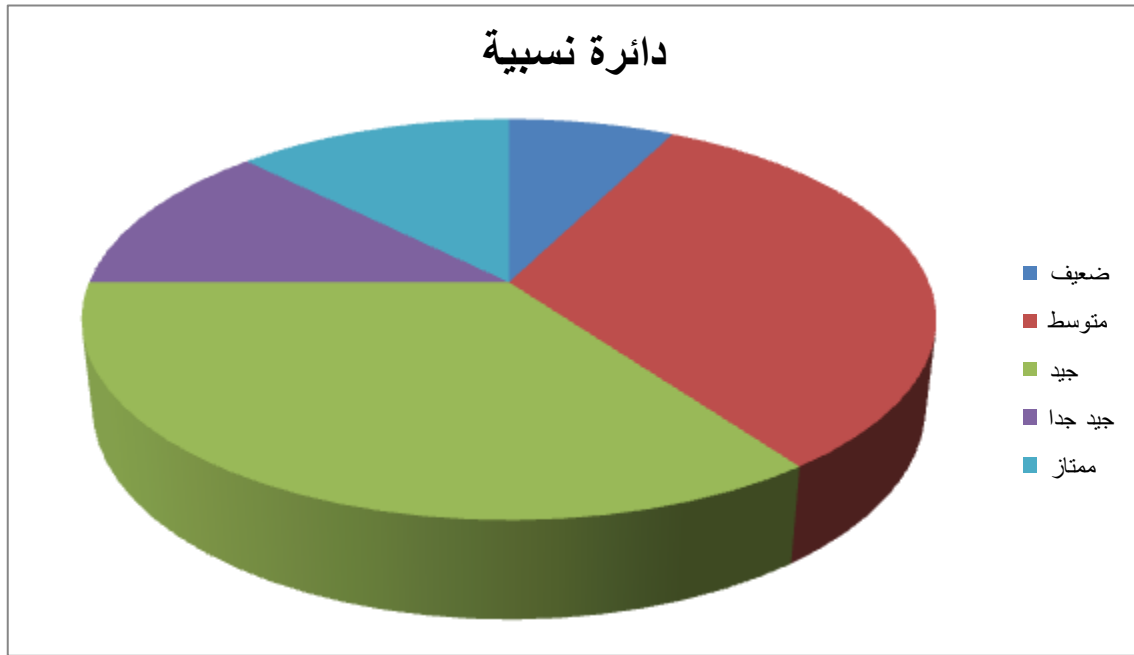
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 15 % من الموظفين يرون بأن الاهتمام بتطوير وتحسين مستوى العمل ضعيف ، ونسبة 15% يرون بأنه متوسط ، ونسبة 22.5% يرون بأنه جيد ، ونسبة 35 % يرون بأنه جيداً جداً ، ونسبة 12.5% يرون بأنه ممتاز ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 6.75 اصغر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن لا توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه هنالك اهتمام بتطوير وتحسين مستوى العمل بين اوساط الموظفين

11. المرونة والتكيف في بيئة العمل

جدول رقم : 11

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	3	7.5	9.49	13	0.05	4	دال
متوسط	13	32.5					
جيد	14	35.0					
جيد جداً	5	12.5					
ممتاز	5	12.5					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 7.5 % من الموظفين يرون بأن المرونة والتكيف في بيئة العمل ضعيفة ، ونسبة 32.5 % يرون بأنه متوسط ، ونسبة 35.5 يرون بأنه جيدة ، ونسبة 12.5% يرون بأنه جيدة جدا ، ونسبة 12.5% يرون بأنه ممتازة ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا² المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة كا² المحسوبة 13 اكبر من قيمة كا² تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه هنالك مرونة وتكيف في بيئة العمل بين اوساط الموظفين

12. التعاون مع الزملاء في العمل

جدول رقم : 12

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	2	5.0	9.49	12.75	0.05	4	دال
متوسط	7	17.5					
جيد	8	20.0					
جيد جدا	16	40.0					
ممتاز	7	17.5					
مجموع	40	100.0					

تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 5 % من الموظفين يرون بأن التعاون مع الزملاء في العمل ضعيف ، ونسبة 17.5 % يرون بأنه متوسط ، ونسبة 20 % يرون بأنه جيد ، ونسبة 40 % يرون بأنه جيد جدا ، ونسبة 17 % يرون بأنه ممتاز ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا² المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة كا² المحسوبة 12.75 اكبر من قيمة كا² تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه يوجد تعاون مع الزملاء في العمل بين اوساط الموظفين

المجال : مجال التخصص

13. مستوى الكفاءة في مجال التخصص

جدول رقم : 13

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	3	7.5	9.49	5.50	0.05	4	غير دال
متوسط	9	22.5					
جيد	7	17.5					
جيد جدا	9	22.5					
ممتاز	12	30.0					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 7.5 % من الموظفين يرون بأن الإخلاص للشركة والمحافظة على مصالحها ضعيف ، ونسبة 22.5 يرون بأنه متوسط ، ونسبة 17.5 % يرون بأنه جيد ، ونسبة 22.5% يرون بأنه جيدا جدا ، ونسبة 30 % يرون بأنه ممتاز

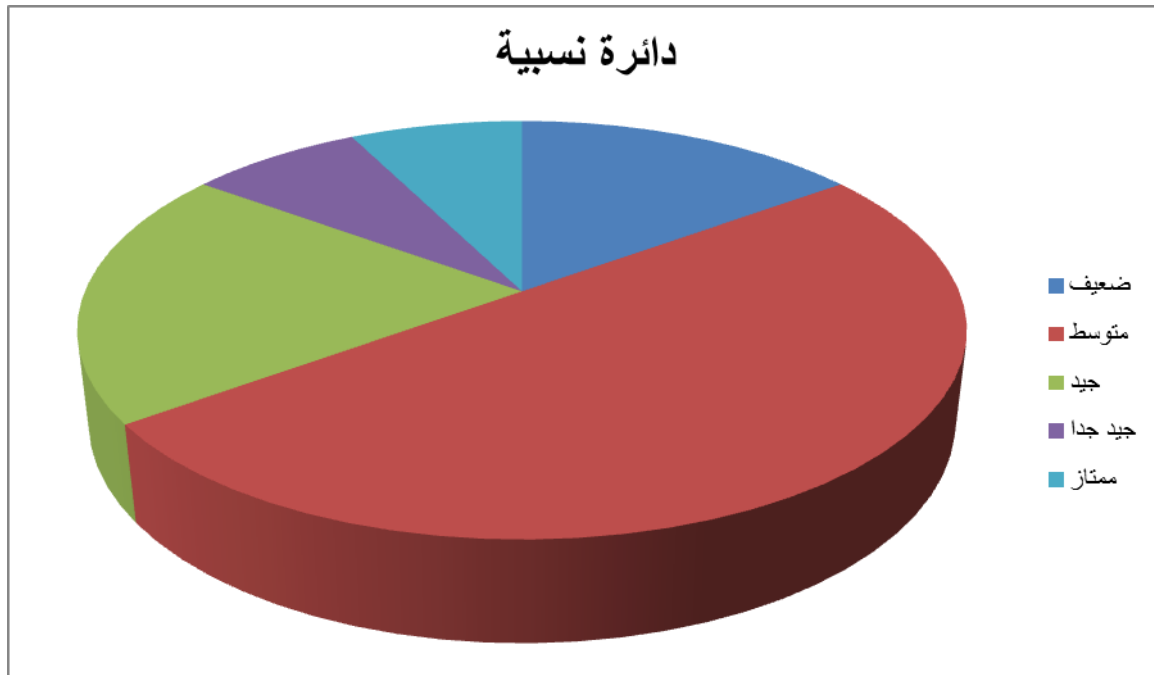
ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 5.50 اصغر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن لا توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن مستوى الكفاءة في مجال التخصص جيد بين اوساط الموظفين

14. مواكبة أحدث التطورات في التخصص

جدول رقم : 14

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	6	15.0	9.49	24.75	0.05	4	دال
متوسط	20	50.0					
جيد	8	20.0					
جيد جدا	3	7.5					
ممتاز	3	7.5					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 15 % من الموظفين يرون بأن مواكبة أحدث التطورات في التخصص ضعيف ، ونسبة 50 يرون بأنه متوسط ، ونسبة 10 يرون بأنه جيد ، ونسبة 7.5% يرون بأنه جيدا جدا ، ونسبة 7.5% يرون بأنه ممتاز

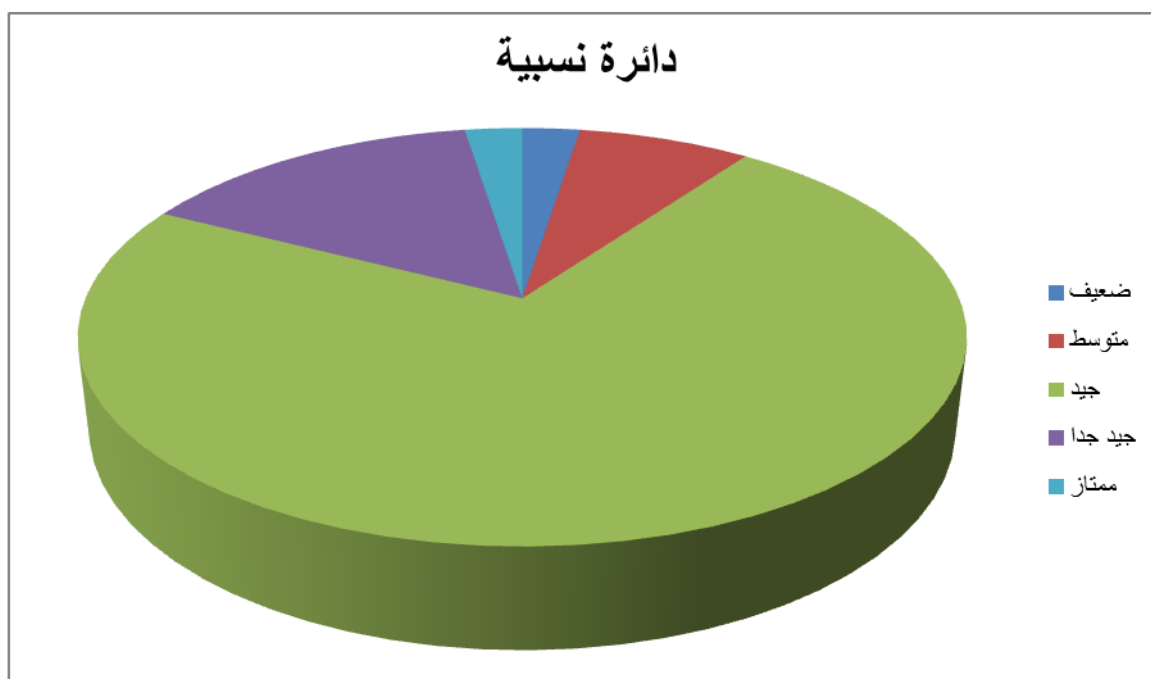
ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 24.75 اكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه توجد مواكبة لأحدث التطورات في التخصص بين اوساط الموظفين

15. القدرة على استيعاب مستجدات مجال التخصص

جدول رقم : 15

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	1	2.5	9.49	71	0.05	4	دال
متوسط	3	7.5					
جيد	29	72.5					
جيد جدا	6	15.0					
ممتاز	1	2.5					
مجموع	40	100.0					



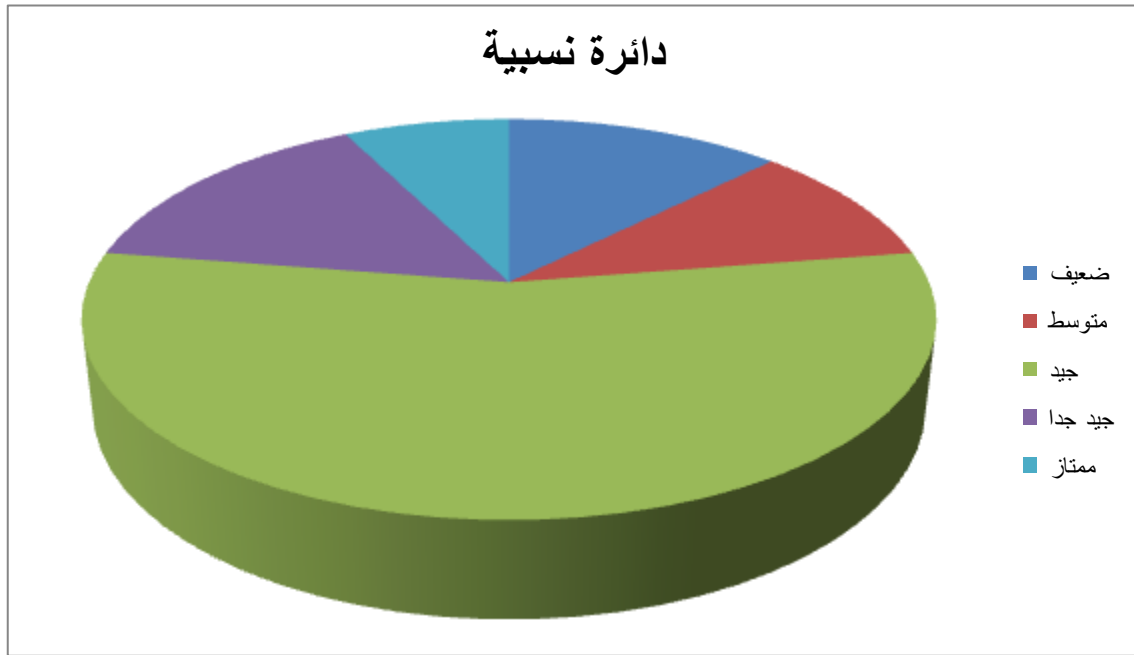
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 2.5 % من الموظفين يرون بأن القدرة على استيعاب مستجدات مجال التخصص ضعيف ، ونسبة 7.5 % يرون بأنه متوسط ، ونسبة 72.5 % يرون بأنه جيد ، ونسبة 15 % يرون بأنه جيد جدا ، ونسبة 25 % يرون بأنه ممتاز ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا² المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة كا² المحسوبة 71 اكبر من قيمة كا² تربيع المجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الموظفين قادرين على استيعاب مستجدات التخصص

المجال : القدرات والمهارات الادارية
16. القدرة على نقل الخبرة في مجال التخصص

جدول رقم : 16

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	5	12.5	9.49	31.25	0.05	4	دال
متوسط	4	10.0					
جيد	22	55.0					
جيد جدا	6	15.0					
ممتاز	3	7.5					
مجموع	40	100.0					



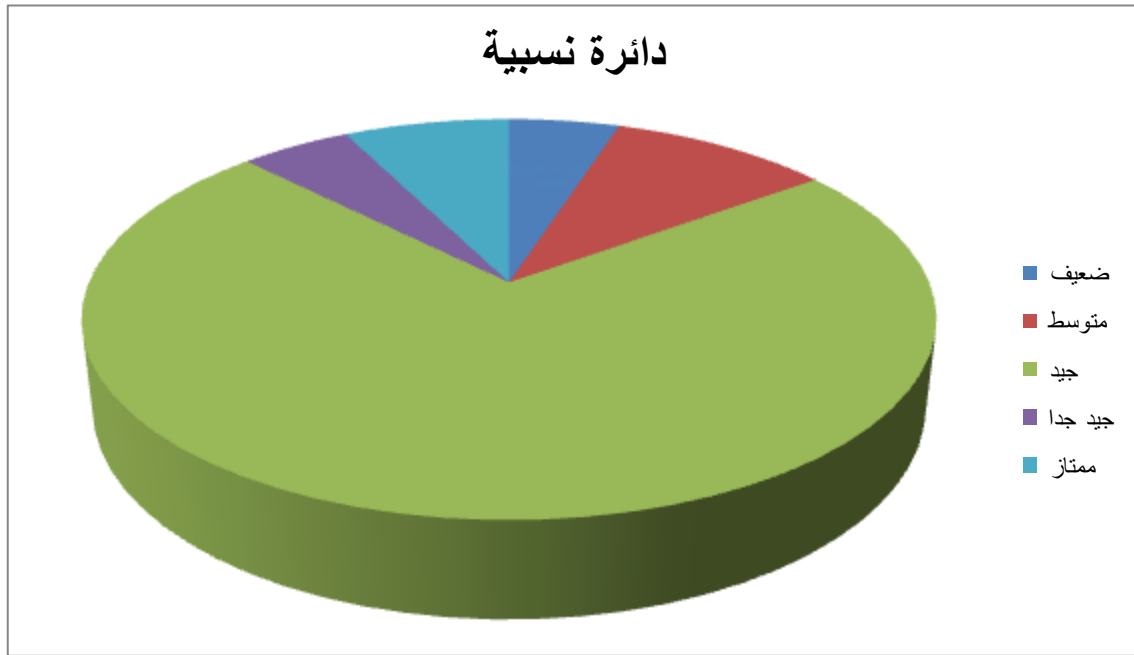
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 12.5 % من الموظفين يرون بأن القدرة على نقل الخبرة في مجال التخصص ضعيف ، ونسبة 10% يرون بأنه متوسط ، ونسبة 55 يرون بأنه جيد ، ونسبة 15% يرون بأنه جيداً جداً ، ونسبة 7.5% يرون بأنه ممتاز ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 31.25 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الموظفين قادرين نقل الخبرة في مجال التخصص بين اوساط الموظفين

17. القدرة على التخطيط الجيد

جدول رقم : 17

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	2	5.0	9.49	69.25	0.05	4	دال
متوسط	4	10.0					
جيد	29	72.5					
جيد جدا	2	5.0					
ممتاز	3	7.5					
مجموع	40	100.0					



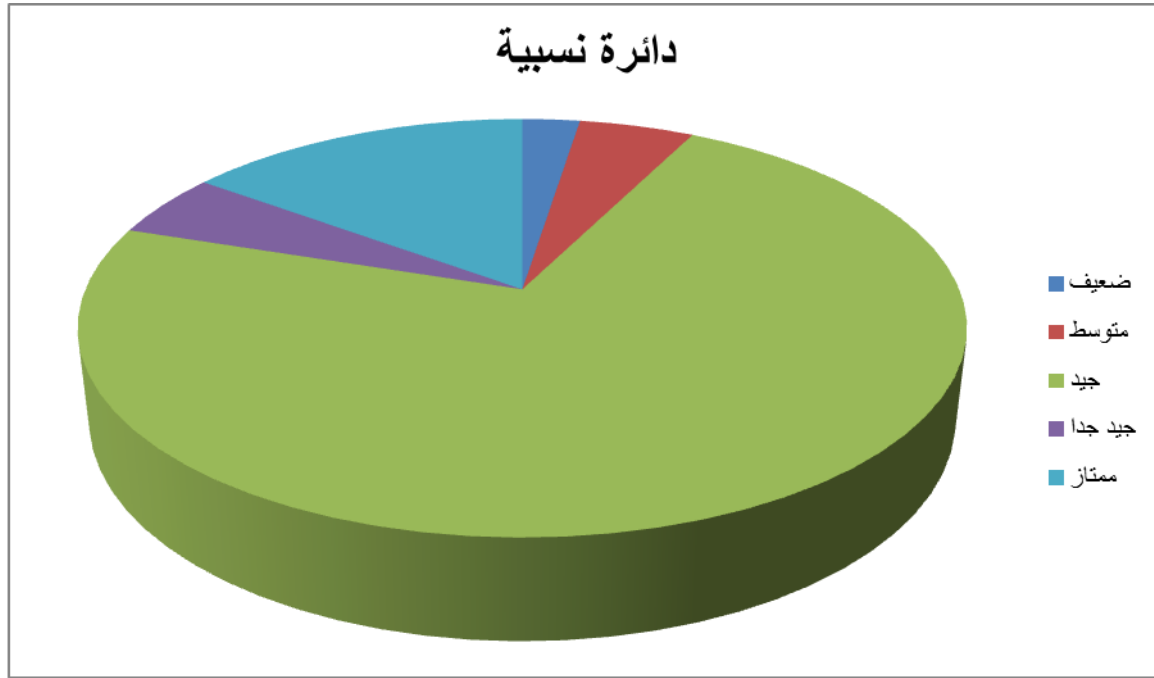
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 05 % من الموظفين يرون بأن القدرة على التخطيط الجيد ضعيفة ، ونسبة 10% يرون بأنها متوسطة، ونسبة 72 % يرون بأنها جيدة ، ونسبة 05 % يرون بأنها جيدة جدا ، ونسبة 7.5 % يرون بأنها ممتازة ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 69.25 اكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الموظفين قادرين على التخطيط الجيد .

18. القدرة على اتخاذ القرارات

جدول رقم : 18

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
ضعيف	1	2.5	70.75	9.49	0.05	4	دال
متوسط	2	5.0					
جيد	29	72.5					
جيد جدا	2	5.0					
ممتاز	6	15.0					
مجموع	40	100.0					



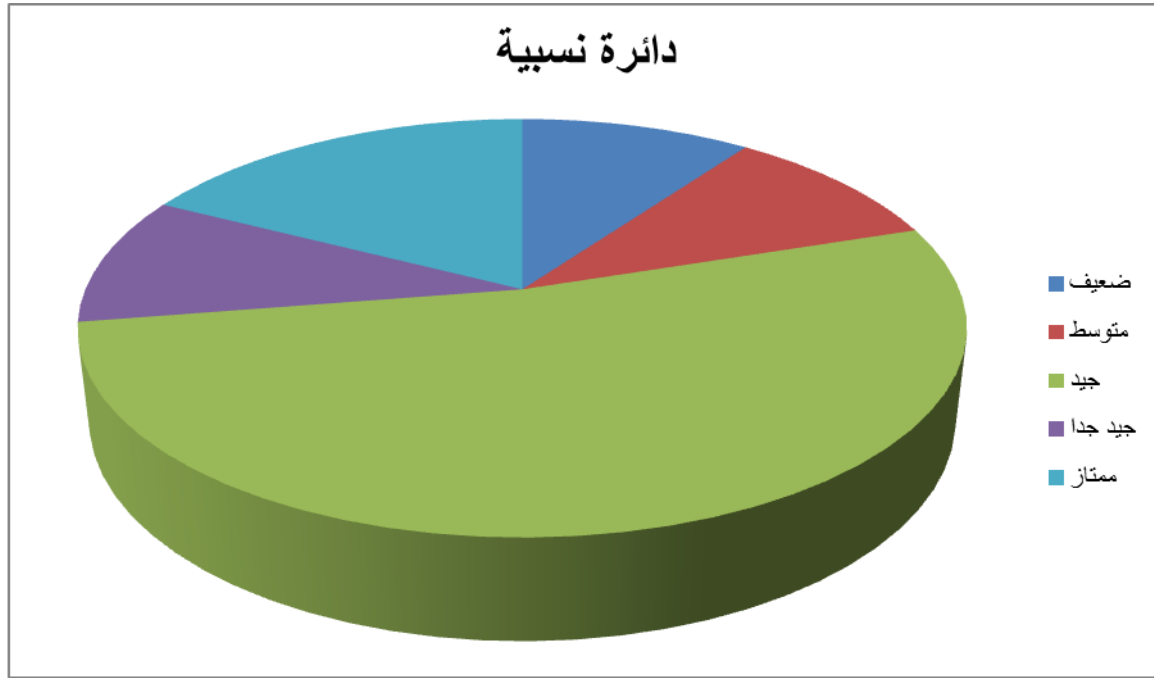
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 2.5 % من الموظفين يرون بأن القدرة على اتخاذ القرارات ضعيفة ، ونسبة 05% يرون بأنها متوسطة ، ونسبة 72.5% يرون بأنها جيدة ، ونسبة 5% يرون بأنه جيدة جدا ، ونسبة 15 % يرون بأنها ممتازة ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 70.75 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الموظفين قادرين على اتخاذ القرارات

19. القدرة على الإشراف الإداري

جدول رقم : 19

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المحسوبة	المجدولة			
ضعيف	4	10.0	27.25	9.49	0.05	4	دال
متوسط	4	10.0					
جيد	21	52.5					
جيد جدا	4	10.0					
ممتاز	7	17.5					
مجموع	40	100.0					



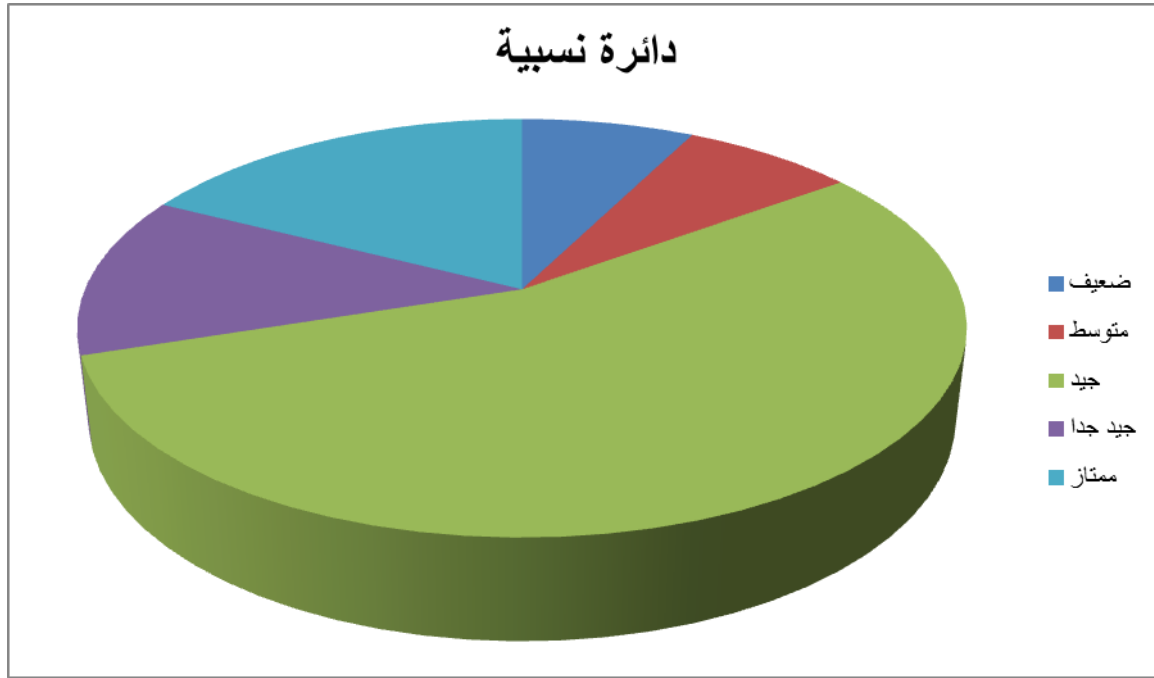
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 10% من الموظفين يرون بأن القدرة على الاشراف الاداري ضعيفة ، ونسبة 10% يرون بأنها متوسطة ، ونسبة 52.5% يرون بأنها جيدة ، ونسبة 10% يرون بأنه جيدة جدا ، ونسبة 17% يرون بأنها ممتازة ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 27.25 اكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الموظفين قادرين على الاشراف الاداري

20. القدرة على الاشراف الفني

جدول رقم : 20

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	3	7.5	9.49	32	0.05	4	دال
متوسط	3	7.5					
جيد	22	55.0					
جيد جدا	5	12.5					
ممتاز	7	17.5					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 7.5 % من الموظفين يرون بأن القدرة الاشراف الفني ضعيفة ، ونسبة 7.5% يرون بأنها متوسطة ، ونسبة 55% يرون بأنها جيدة ، ونسبة 12 يرون بأنه جيدة جدا ، ونسبة 17.5% يرون بأنها ممتازة ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 32 اكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

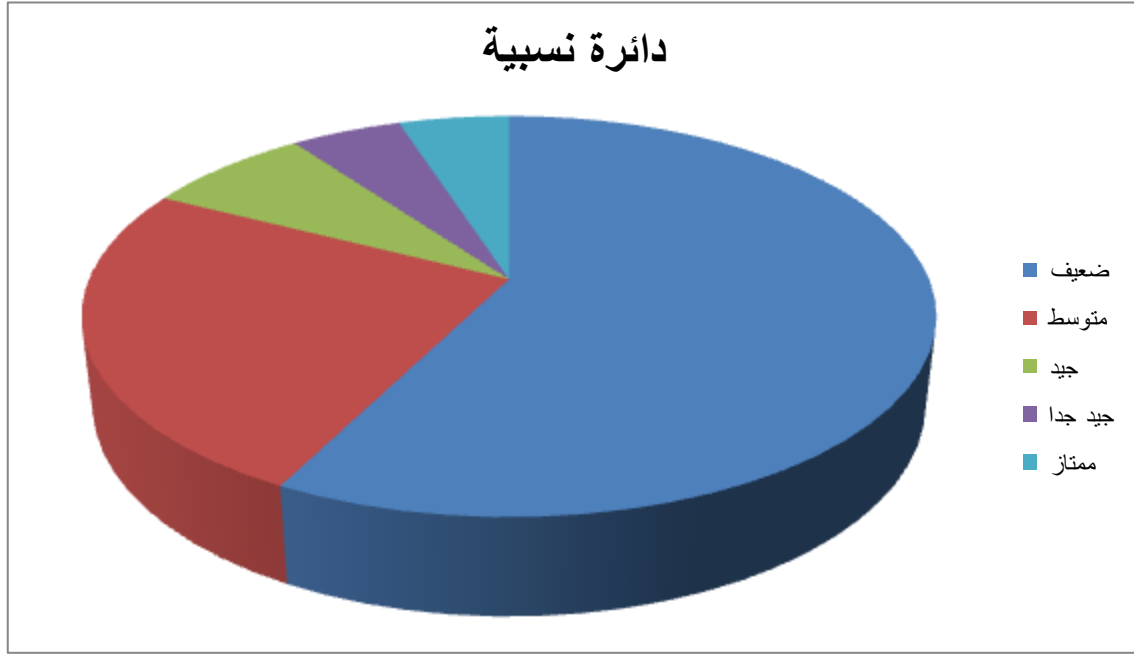
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الموظفين قادرين على الاشراف الفني

المجال : القدرات والمهارات العلمية

21. الابداع والابتكار في العمل

جدول رقم : 21

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	23	57.5	9.49	40.75	0.05	4	دال
متوسط	10	25.0					
جيد	3	7.5					
جيد جدا	2	5.0					
ممتاز	2	5.0					
مجموع	40	100.0					



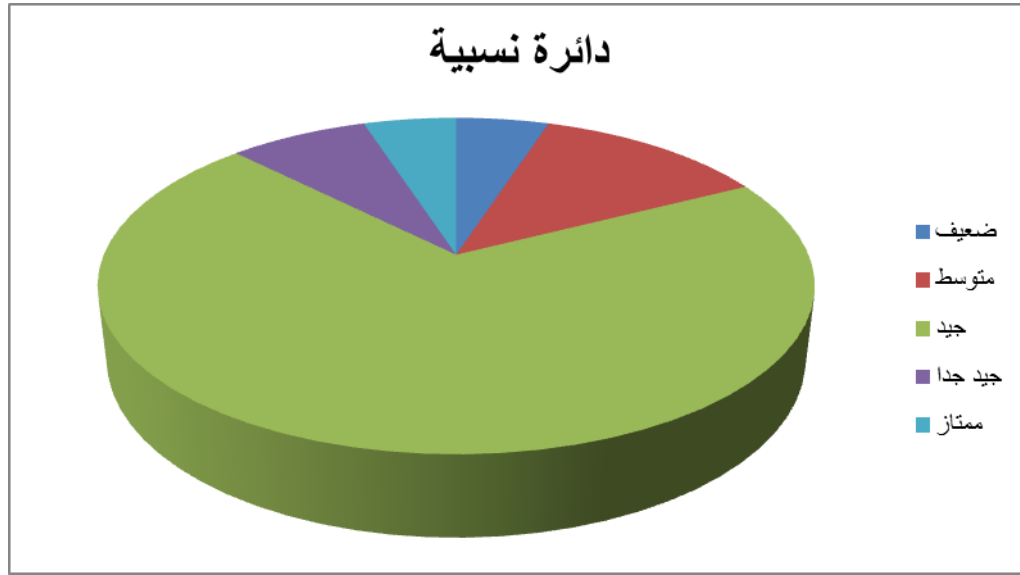
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 57.5 % من الموظفين يرون بأن الابداع والابتكار في العمل ضعيف ، ونسبة 25 % يرون بأنه متوسط ، ونسبة 7.5 % يرون بأنه جيد ، ونسبة 5.0 % يرون بأنه جيداً جداً ، ونسبة 5 % يرون بأنه ممتاز ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 40.75 اكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه الابداع والابتكار في العمل ضعيف بين اوساط الموظفين

22. المبادرة والمبادأة في العمل

جدول رقم : 22

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	2	5.0	9.49	63.25	0.05	4	دال
متوسط	5	12.5					
جيد	28	70.0					
جيد جداً	3	7.5					
ممتاز	2	5.0					
مجموع	40	100.0					



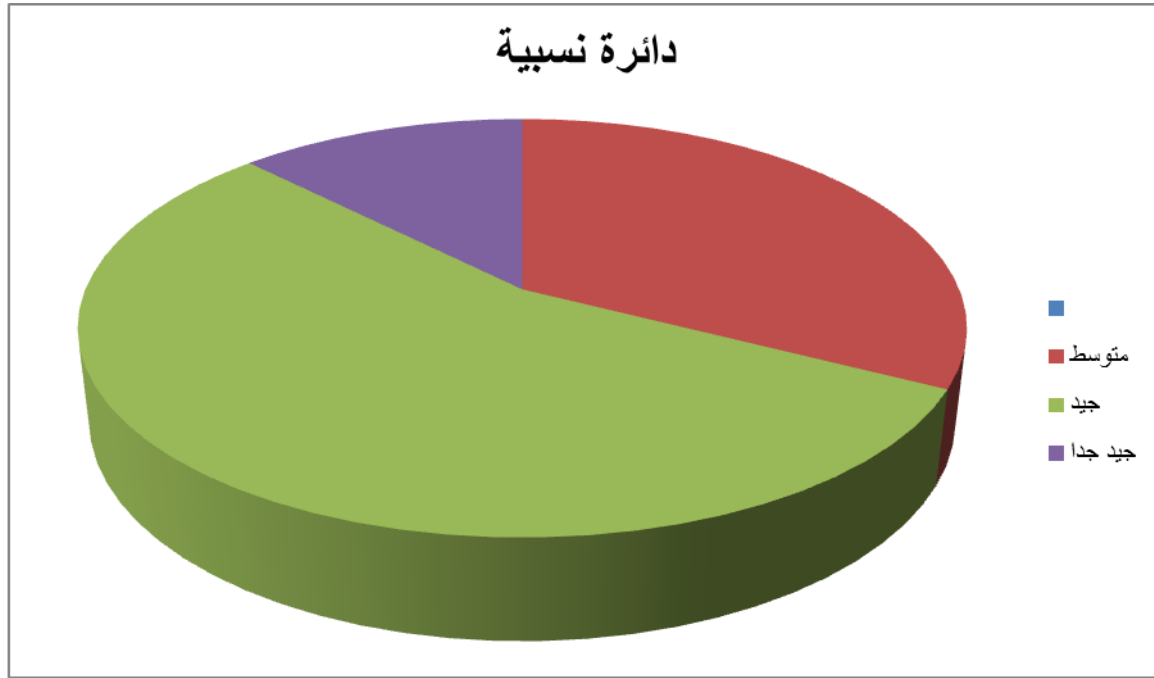
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 5 % من الموظفين يرون بأن المبادرة والمبادأة في العمل ضعيفة ، ونسبة 12% يرون بأنها متوسطة ، ونسبة 70% يرون بأنها جيدة ، ونسبة 7.5% يرون بأنه جيدة جدا ، ونسبة 5% يرون بأنها ممتازة ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 36.25 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الموظفين قادرين على المبادرة والمبادأة في العمل.

23. الدقة والترتيب والتنظيم في العمل

جدول رقم : 23

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
متوسط	13	32.5	5.99	10.85	0.05	2	دال
جيد	22	55.0					
جيد جدا	5	12.5					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 32.5 % من الموظفين يرون بأن الدقة والترتيب والتنظيم في العمل متوسطة ، ونسبة 55% يرون بأنها جيدة ، ونسبة 12.5% يرون بأنها جيدة جدا .

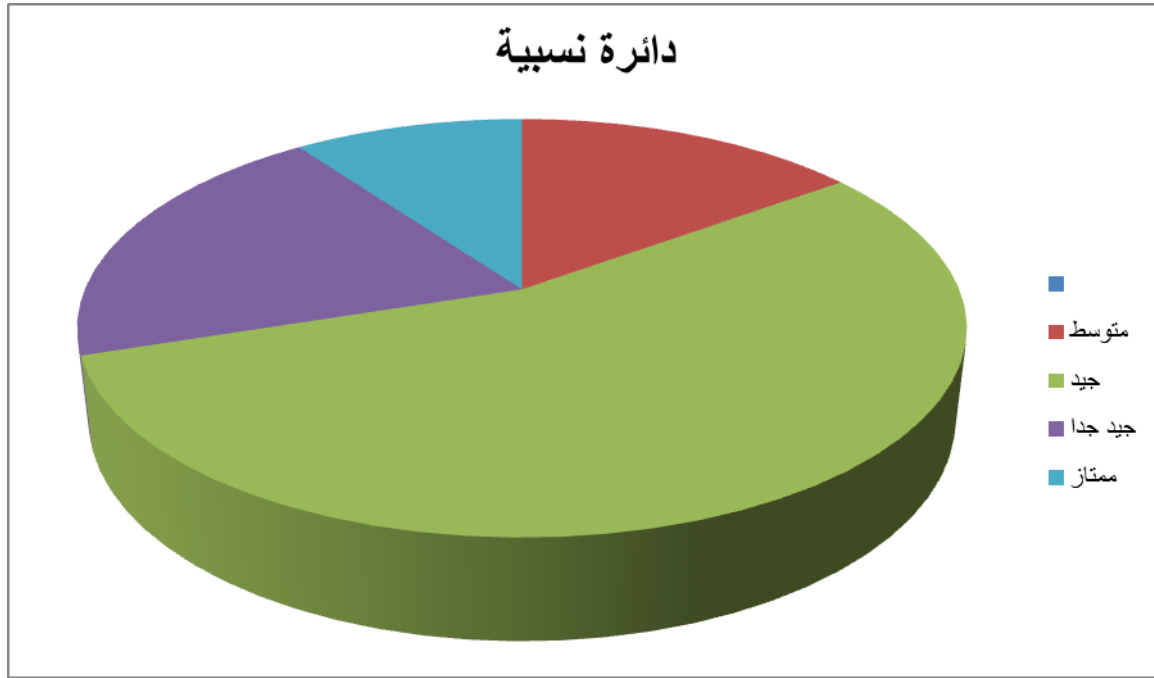
ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 10.85 اكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الموظفين يلتزمون الدقة والترتيب والتنظيم في العمل

24. القدرة على العمل بدون اشراف

جدول رقم : 24

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
متوسط	6	15.0	7.81	20	0.05	3	دال
جيد	22	55.0					
جيد جدا	8	20.0					
ممتاز	4	10.0					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 15 % من الموظفين يرون بأن القدرة على العمل بدون إشراف متوسطة ، ونسبة 55 يرون بأنها جيدة ، ونسبة 20 % يرون بأنه جيدة جدا ، ونسبة 10% يرون بأنها ممتازة .

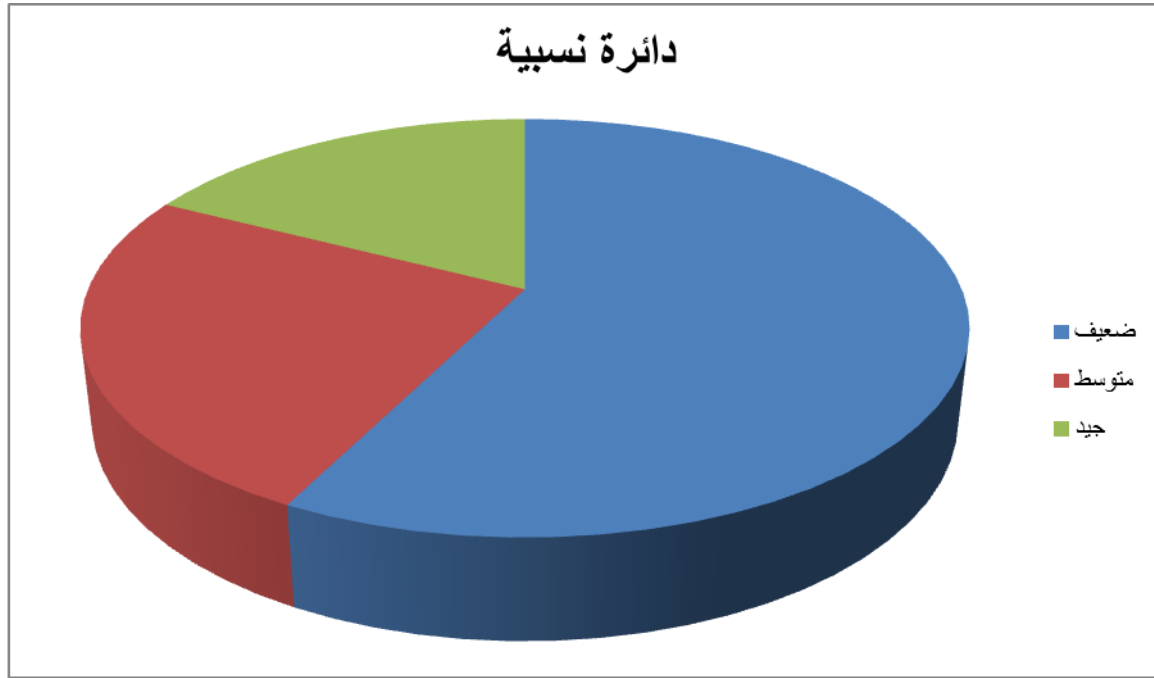
ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 20 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 7.81 عند درجة الحرية 03 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الموظفين قادرين على العمل بدون إشراف

25. القدرة على العمل تحت الضغط

جدول رقم : 25

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	23	57.5	5.99	10.85	0.05	2	دال
متوسط	10	25.0					
جيد	7	17.5					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 57.5 % من الموظفين يرون بأن القدرة على العمل تحت الضغط ضعيفة ، ونسبة 25% يرون بأنها متوسطة، ونسبة 17.5 % يرون بأنها جيدة .

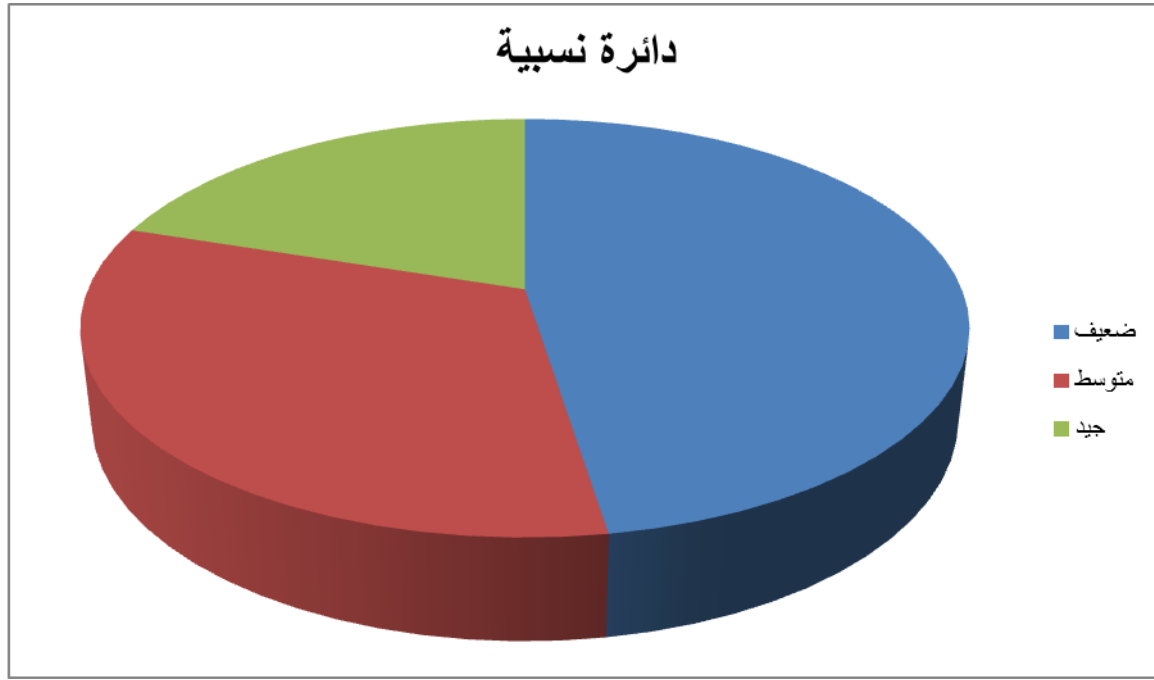
ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 10.85 اكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الموظفين غير قادرين على العمل تحت الضغط

26. الاهتمام بتطوير وتحسين أسلوب العمل

جدول رقم : 26

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	19	47.5	5.99	4.55	0.05	2	غير دال
متوسط	13	32.5					
جيد	8	20.0					
مجموع	40	100.0					



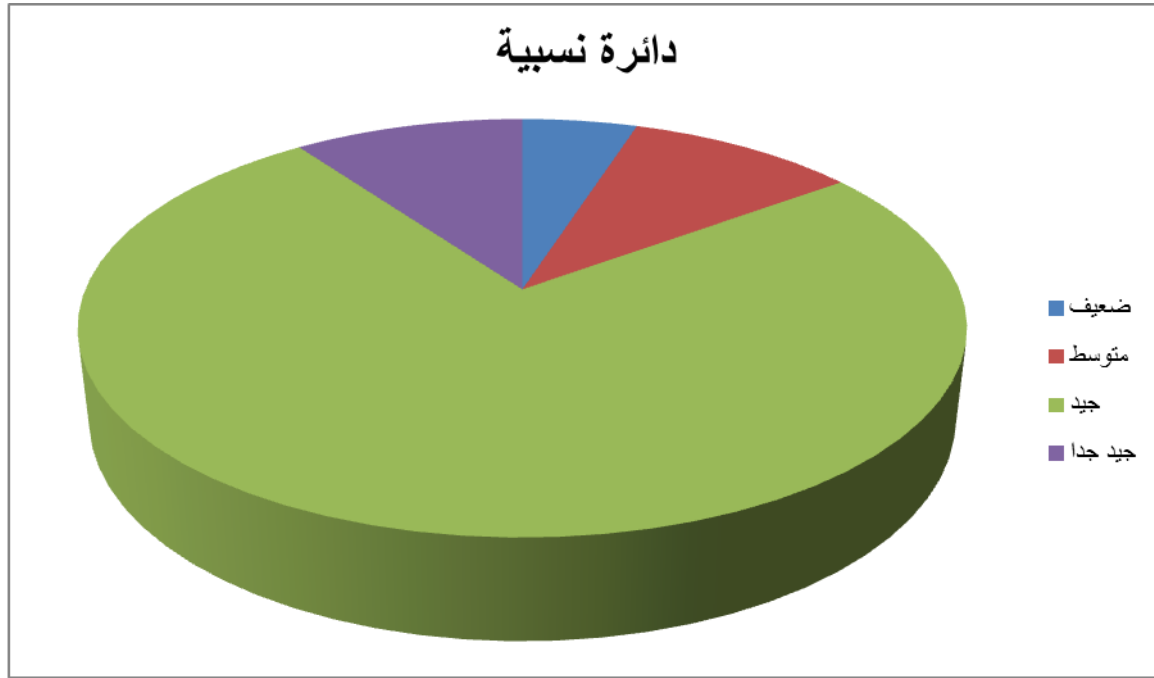
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 47.5 % من الموظفين يرون بأن الاهتمام بتطوير وتحسين أسلوب العمل ضعيف، ونسبة 32.5 % يرون بأنه متوسط ، ونسبة 20 % يرون بأنه جيد ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 5.99 اكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه ليس هناك اهتمام بتطوير وتحسين أسلوب العمل بين اوساط الموظفين

27. القدرة على إيجاد حلول للمشكلات في العمل

جدول رقم : 27

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	2	5.0	7.81	53.60	0.05	3	دال
متوسط	4	10.0					
جيد	30	75.0					
جيد جدا	4	10.0					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 5 % من الموظفين يرون بأن القدرة على إيجاد حلول للمشكلات في العمل ضعيفة، ونسبة 10% يرون بأنه متوسط، ونسبة 75 % يرون بأنه جيدة، ونسبة 10 يرون بأنه جيدة جدا.

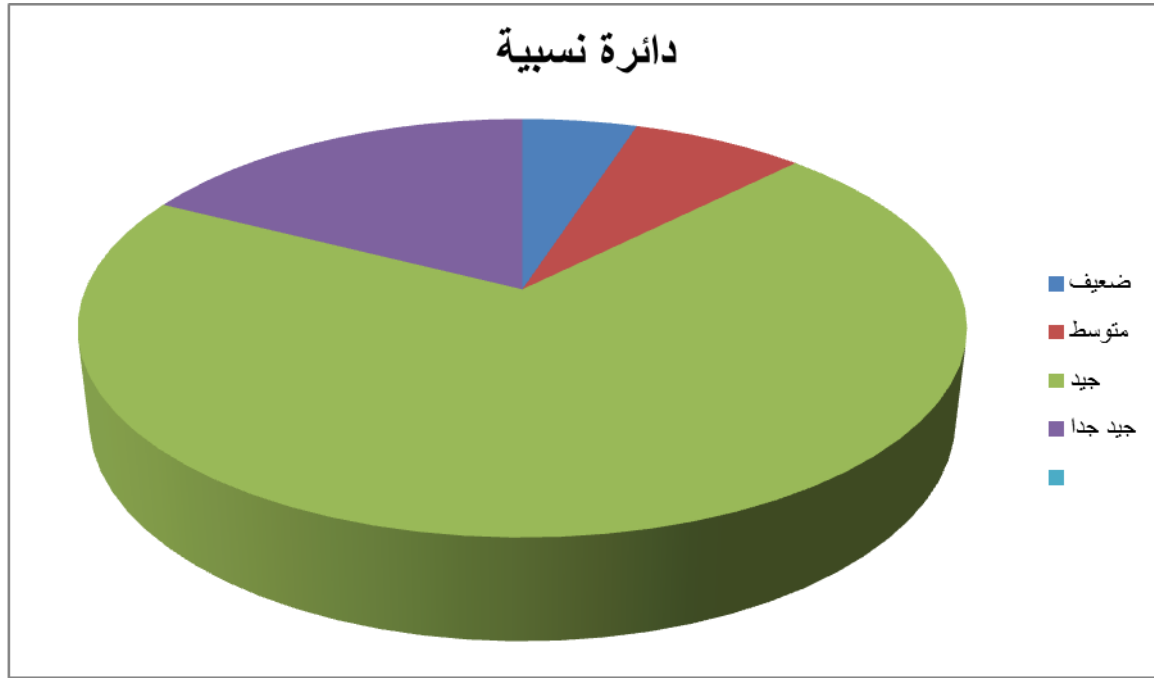
ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبيّنة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 53.60 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 7.81 عند درجة الحرية 03 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه الموظفين قادرين على إيجاد حلول للمشكلات التي تواجههم في العمل

28. القدرة على تحمل مسؤوليات أعلى في العمل

جدول رقم : 28

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	2	5.0	7.81	44.60	0.05	3	دال
متوسط	3	7.5					
جيد	28	70.0					
جيد جدا	7	17.5					
مجموع	40	100.0					



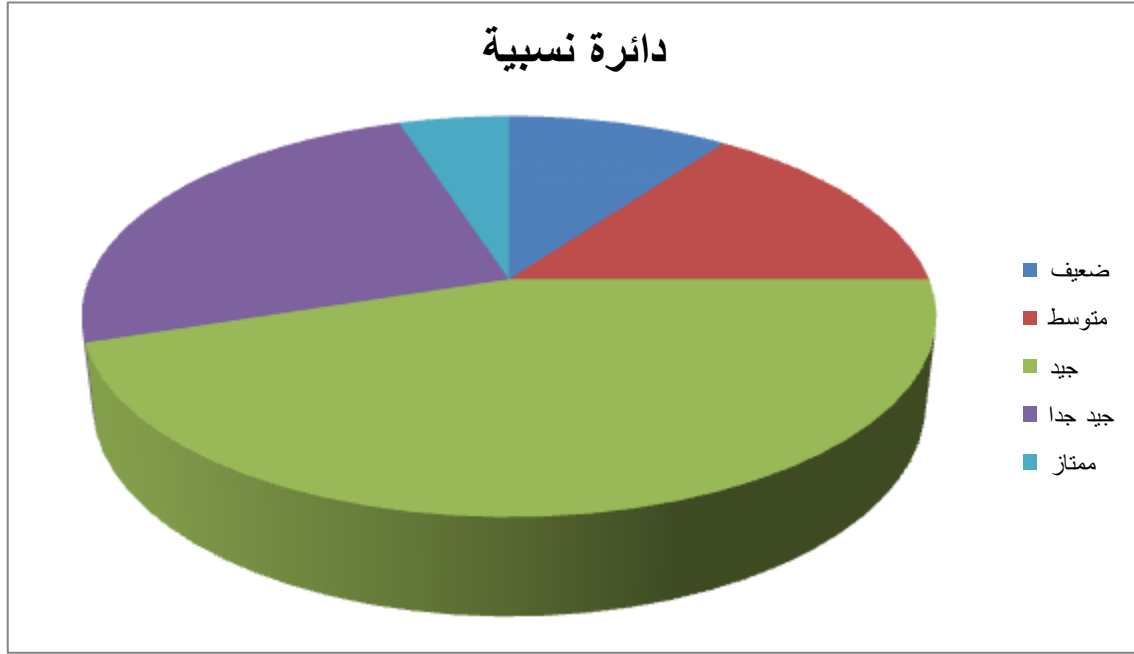
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 5 % من الموظفين يرون بأن القدرة على تحمل مسؤوليات أعلى في العمل ضعيفة ، ونسبة 7.5% يرون بأنه متوسطة ، ونسبة 70 يرون بأنه جيدة ، ونسبة 17.5 يرون بأنه جيدة جدا ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 44.60 اكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 7.81 عند درجة الحرية 03 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه الموظفين قادرين على تحمل المسؤوليات في العمل

المجال : الالتزام في العمل
29. الالتزام بقواعد وإجراءات العمل

جدول رقم : 29

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	4	10.0	9.49	20	0.05	4	دال
متوسط	6	15.0					
جيد	18	45.0					
جيد جدا	10	25.0					
ممتاز	2	5.0					
مجموع	40	100.0					



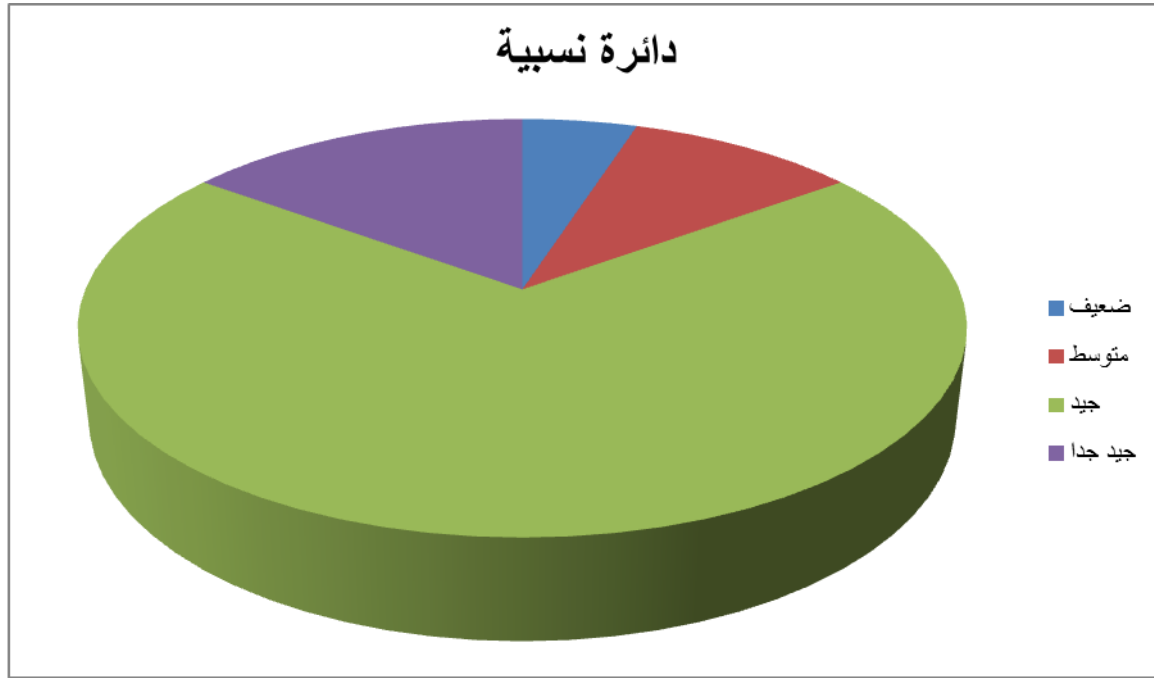
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 10 % من الموظفين يرون بأن الالتزام بقواعد وإجراءات العمل ضعيف ، ونسبة 15 % يرون بأنه متوسط ، ونسبة 45% يرون بأنه جيد ، ونسبة 25.0% يرون بأنه جيداً جداً ، ونسبة 5 % يرون بأنه ممتاز ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 20 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الموظفين ملتزمين بقواعد وإجراءات العمل

30. الالتزام بتعليمات الرئيس المباشر في العمل

جدول رقم : 30

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	2	5.0	7.81	44	0.05	3	دال
متوسط	4	10.0					
جيد	28	70.0					
جيد جداً	6	15.0					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 5 % من الموظفين يرون بأن الالتزام بتعليمات الرئيس المباشر في العمل ضعيف ، ونسبة 10% يرون بأنه متوسط ، ونسبة 70 % يرون بأنه جيد ، ونسبة 17 % يرون بأنه جيد جدا .

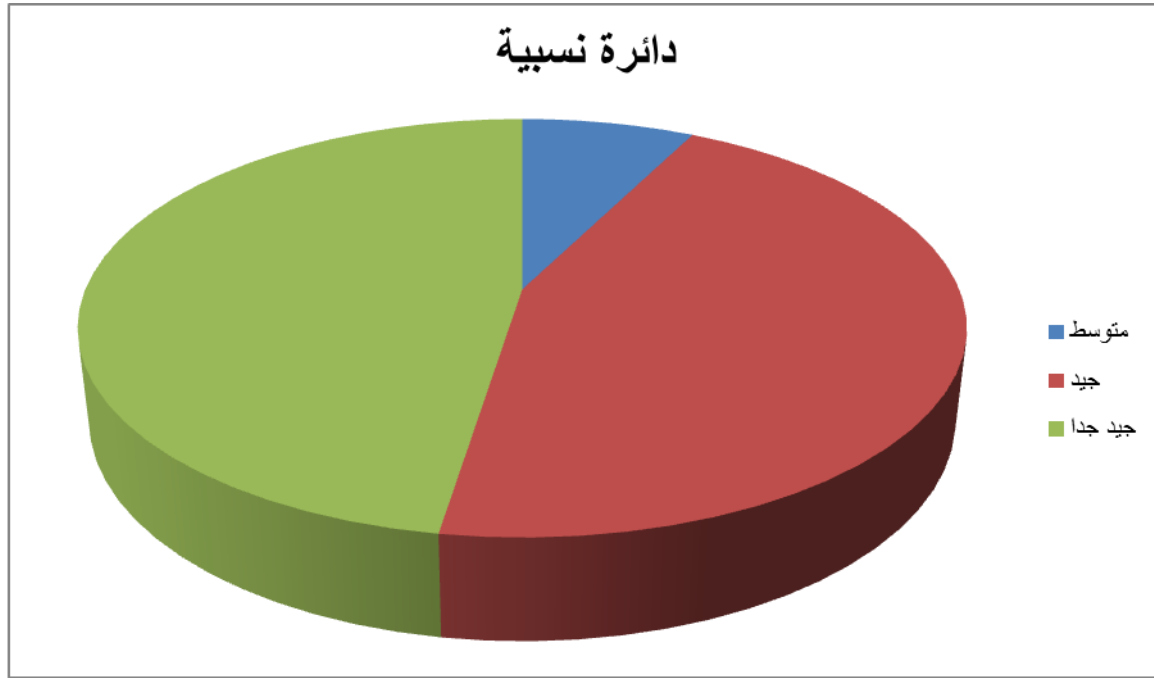
ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 44 اكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 7.81 عند درجة الحرية 03 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه الموظفين يلتزمون بتعليمات رؤسائهم المباشرة

31. الالتزام بمواعيد الدوام في العمل

جدول رقم : 31

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
متوسط	3	7.5	5.99	12.05	0.05	2	دال
جيد	18	45.0					
جيد جدا	19	47.5					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 7.5 % من الموظفين يرون بأن الالتزام بمواعيد الدوام في العمل متوسط ، ونسبة 45 % يرون بأنه جيد ، ونسبة 5.47 % يرون جيد جدا .

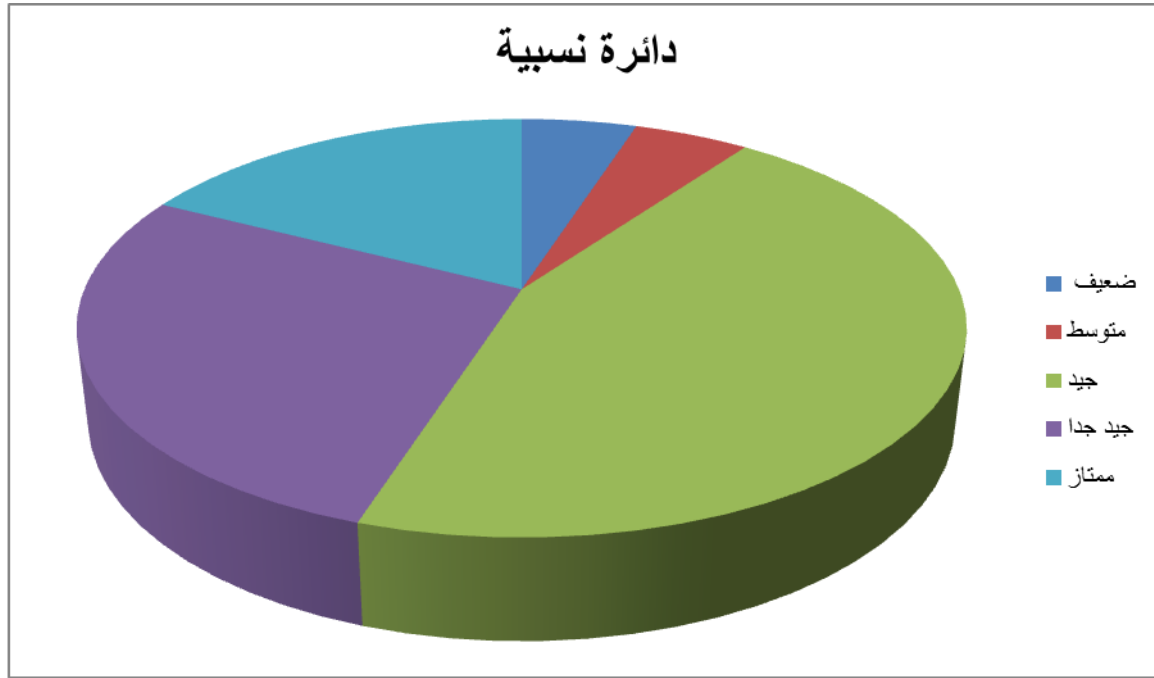
ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 12.05 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن العمال يلتزمون بمواعيد دوام العمل

32. الالتزام بقواعد الوقاية والسلامة في العمل

جدول رقم : 32

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	2	5.0	9.49	22.75	0.05	4	دال
متوسط	2	5.0					
جيد	18	45.0					
جيد جدا	11	27.5					
ممتاز	7	17.5					
مجموع	40	100.0					



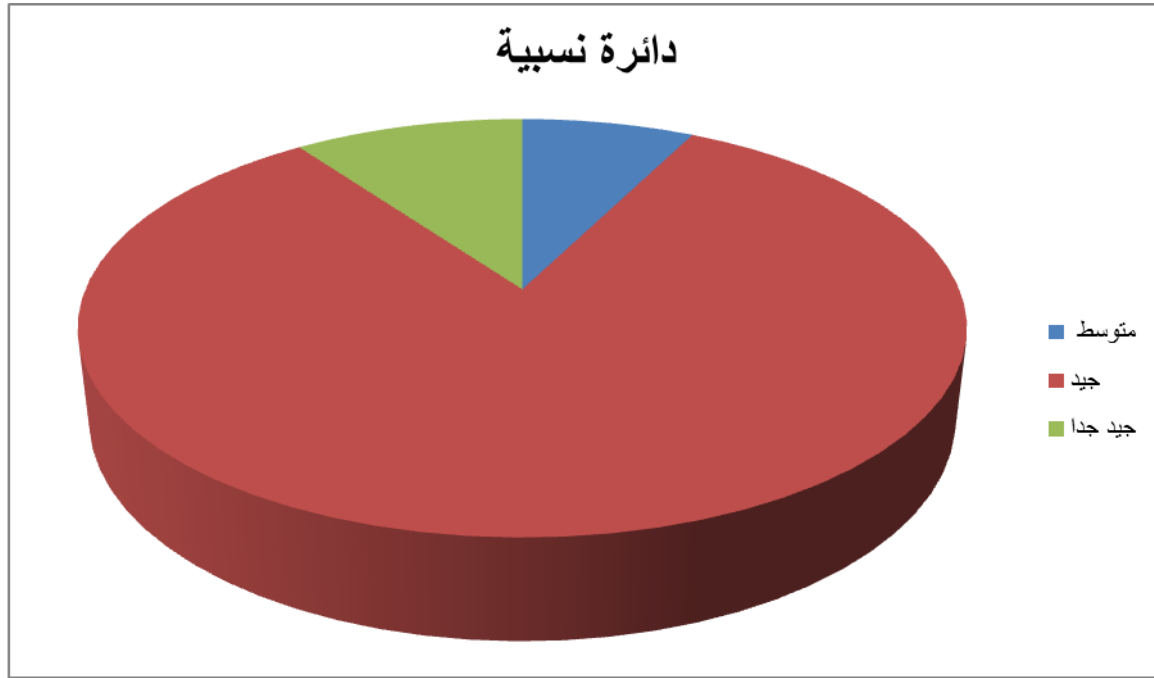
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 5 % من الموظفين يرون بأن الالتزام بقواعد الوقاية والسلامة في العمل ضعيف ، ونسبة 5 يرون بأنه متوسط ، ونسبة 45 % يرون بأنه جيد ، ونسبة 27.5 % يرون بأنه جيداً جداً ، ونسبة 17 % يرون بأنه ممتاز ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبيّنة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 22.75 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الموظفين يلتزمون بقواعد الوقاية والسلامة في العمل

33. الالتزام بالقيافة والهندام في العمل

جدول رقم : 33

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
متوسط	3	7.5	5.99	43.55	0.05	2	دال
جيد	33	82.5					
جيد جداً	4	10.0					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 7.5% من الموظفين يرون بأن الالتزام بالقيافة والهندام في العمل متوسط ، ونسبة 82.5% يرون بأنه جيد ، ونسبة 10% يرون بأنه جيد جدا.

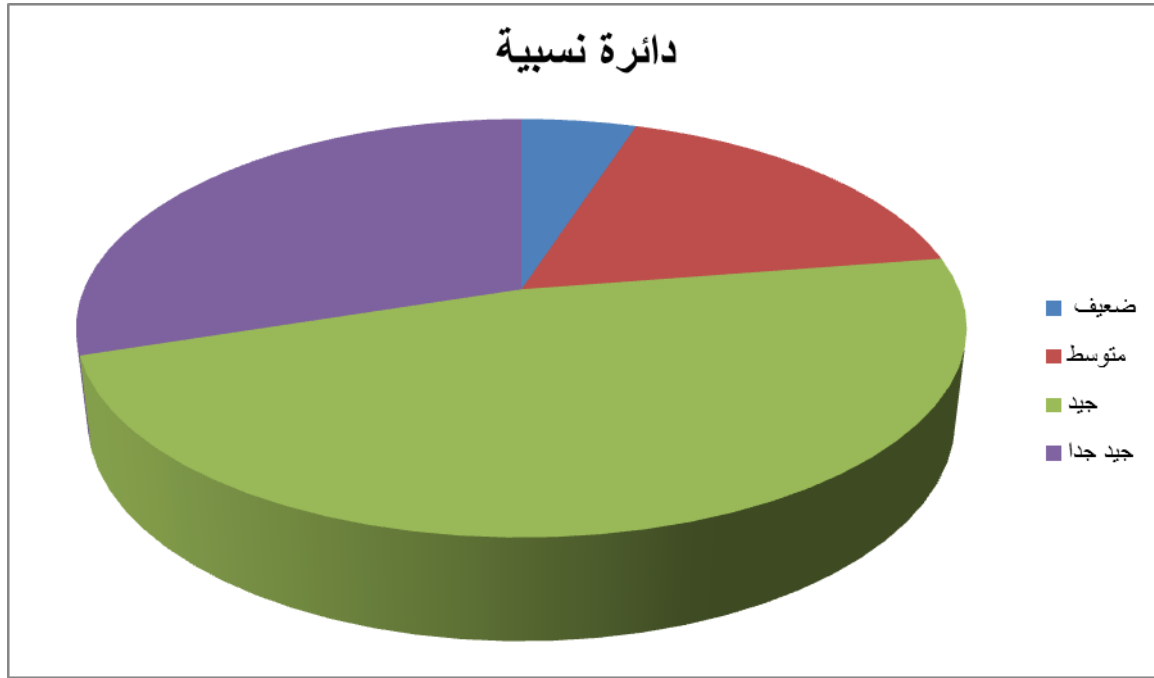
ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 43.55 اكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الموظفين يلتزمون بالقيافة والهندام في العمل

34. الالتزام باللباس الرسمي في العمل

جدول رقم : 34

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	2	5.0	7.81	15.80	0.05	3	دال
متوسط	7	17.5					
جيد	19	47.5					
جيد جدا	12	30.0					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 5 % من الموظفين يرون بأن الالتزام باللباس الرسمي في العمل ضعيف ، ونسبة 17.5% يرون بأنه متوسط ، ونسبة 47.5% يرون بأنه جيد ، ونسبة 30 يرون بأنه جيداً جداً .

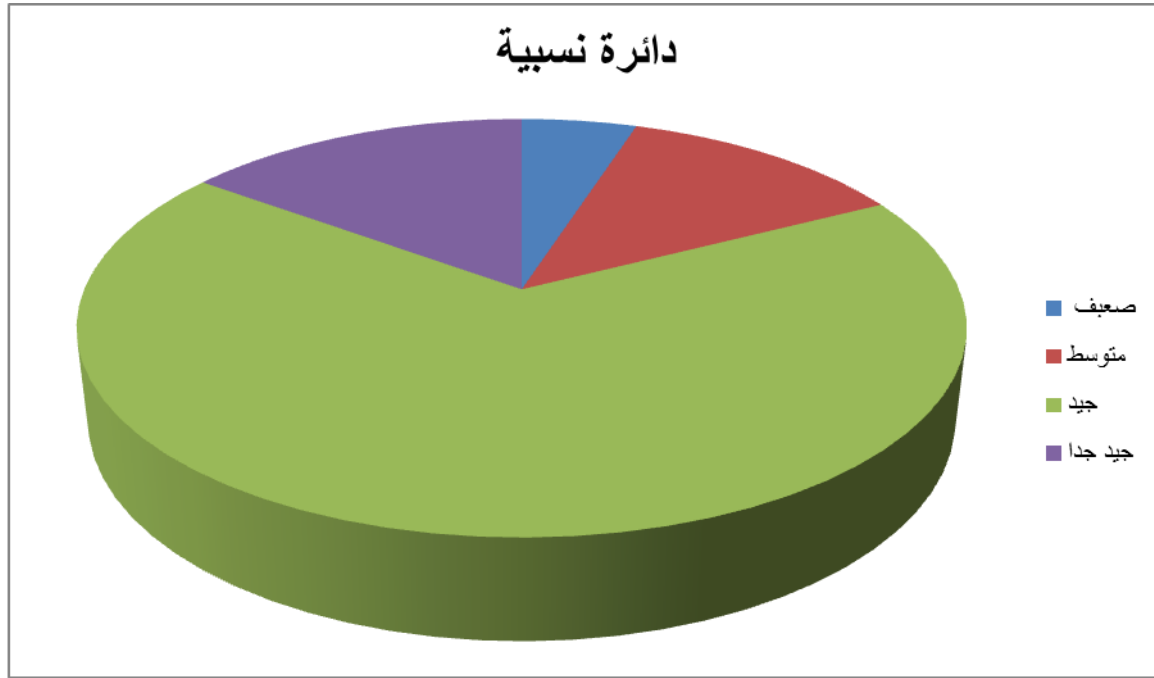
ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبيّنة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 15.80 أكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 7.81 عند درجة الحرية 03 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن الموظفين يلتزمون باللباس الرسمي في العمل

المجال السمات الشخصية والعلاقات :
 35. الاتزان وعدم الاندفاع في بيئة العمل

جدول رقم : 35

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	2	5.0	7.81	39.40	0.05	3	دال
متوسط	5	12.5					
جيد	27	67.5					
جيد جدا	6	15.0					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 5 % من الموظفين يرون بأن الاتزان وعدم الاندفاع في بيئة العمل ضعيف ، ونسبة 12.5 % يرون بأنه متوسط ، ونسبة 67.5 % يرون بأنه جيد ، ونسبة 15 % يرون بأنه جيد جدا

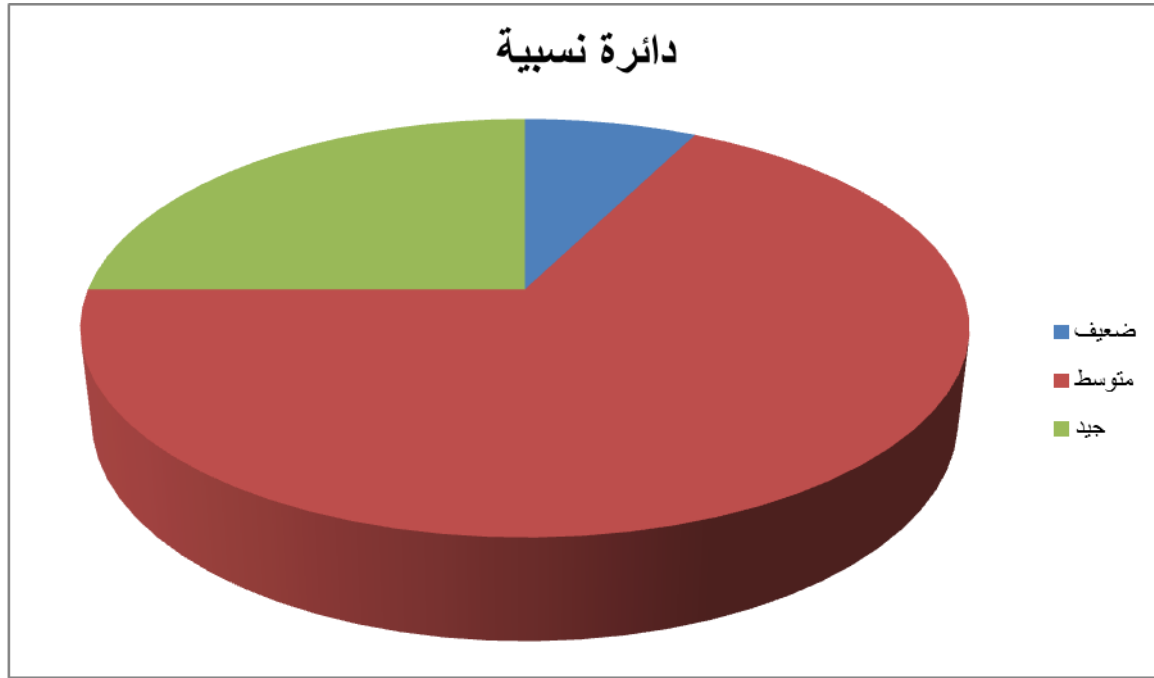
ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 39.40 اكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 7.81 عند درجة الحرية 03 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه هنالك اتزان وعدم الاندفاع في بيئة العمل بين اوساط الموظفين

36. سرعة البديهة وحسن التصرف في العمل

جدول رقم : 36

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
ضعيف	3	7.5	22.85	5.99	0.05	2	دال
متوسط	27	67.5					
جيد	10	25.0					
مجموع	3	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 00 % من الموظفين يرون بأن سرعة البديهة وحسن التصرف في العمل ضعيفة ، ونسبة 67.5 % يرون بأنه متوسط ، ونسبة 25 % يرون بأنه جيدة .

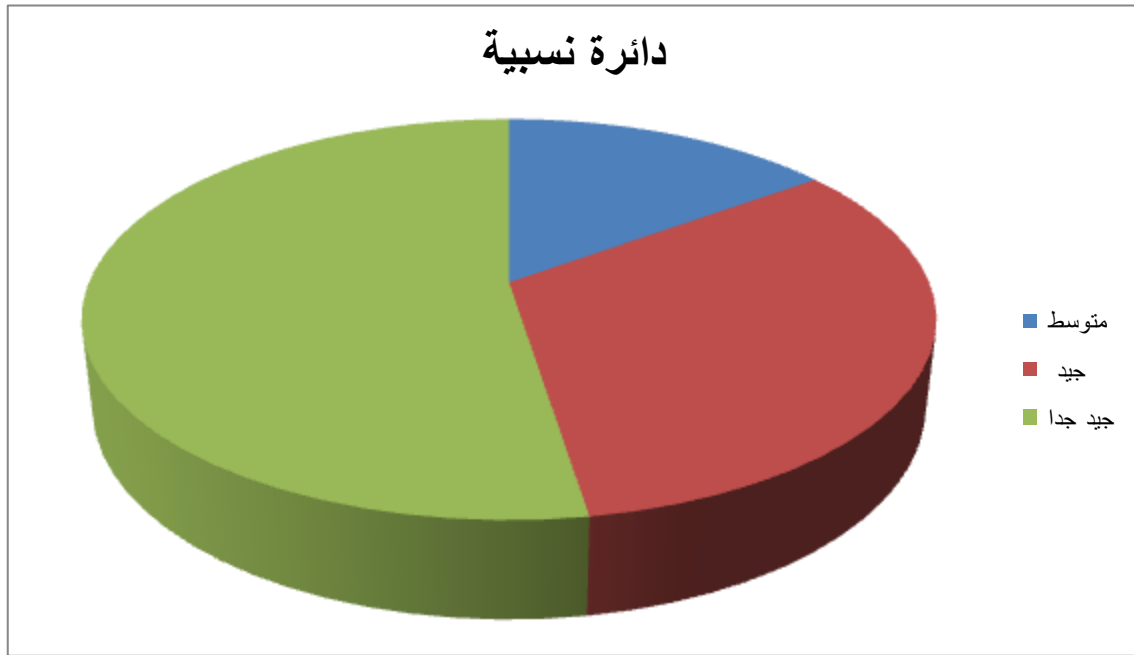
ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 22.85 اكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن سرعة البديهة وحسن التصرف متوسطة بين اوساط الموظفين

37. القدرة على تحمل المسؤولية في العمل

جدول رقم : 37

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
متوسط	6	15.0	5.99	8.45	0.05	2	دال
جيد	13	32.5					
جيد جدا	21	52.5					
مجموع	40	15.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 15 % من الموظفين يرون بأن القدرة على تحمل المسؤولية في العمل ضعيفة ، ونسبة 32.5% يرون بأنه جيدة ، ونسبة 52.5% يرون بأنه جيدة جدا .

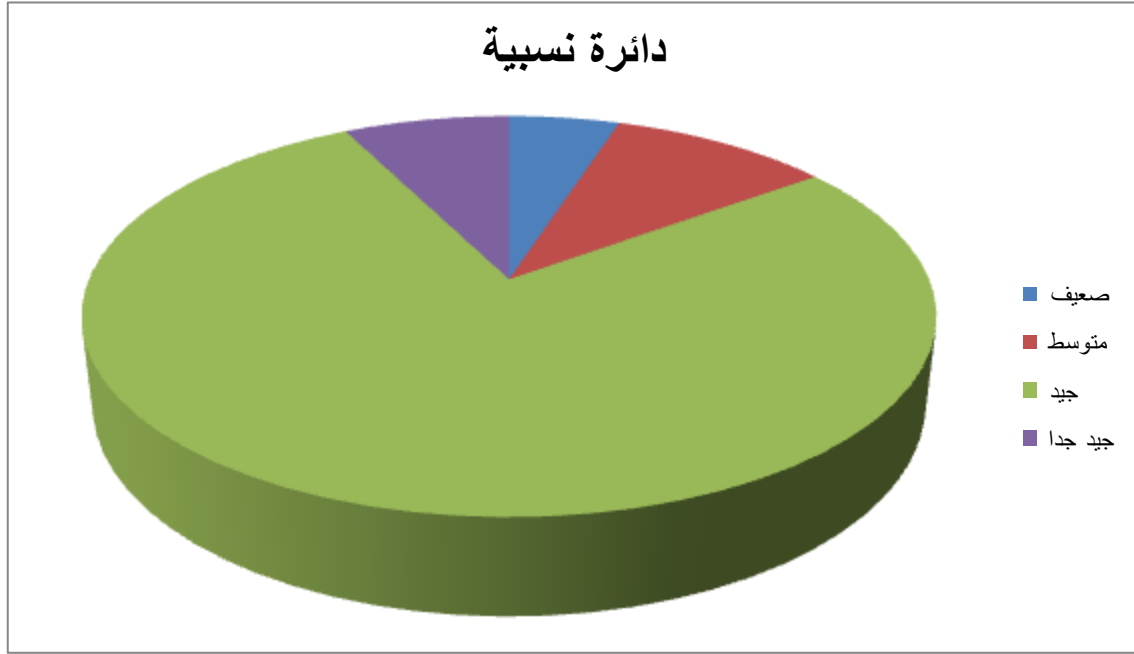
ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 8.45 اكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه الموظفين قادرين على تحمل المسؤولية في العمل

38. العلاقة مع زملاء في العمل

جدول رقم : 38

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	2	5.0	7.81	59	0.05	3	دال
متوسط	4	10.0					
جيد	31	77.5					
جيد جدا	3	7.5					
مجموع	40	100.0					



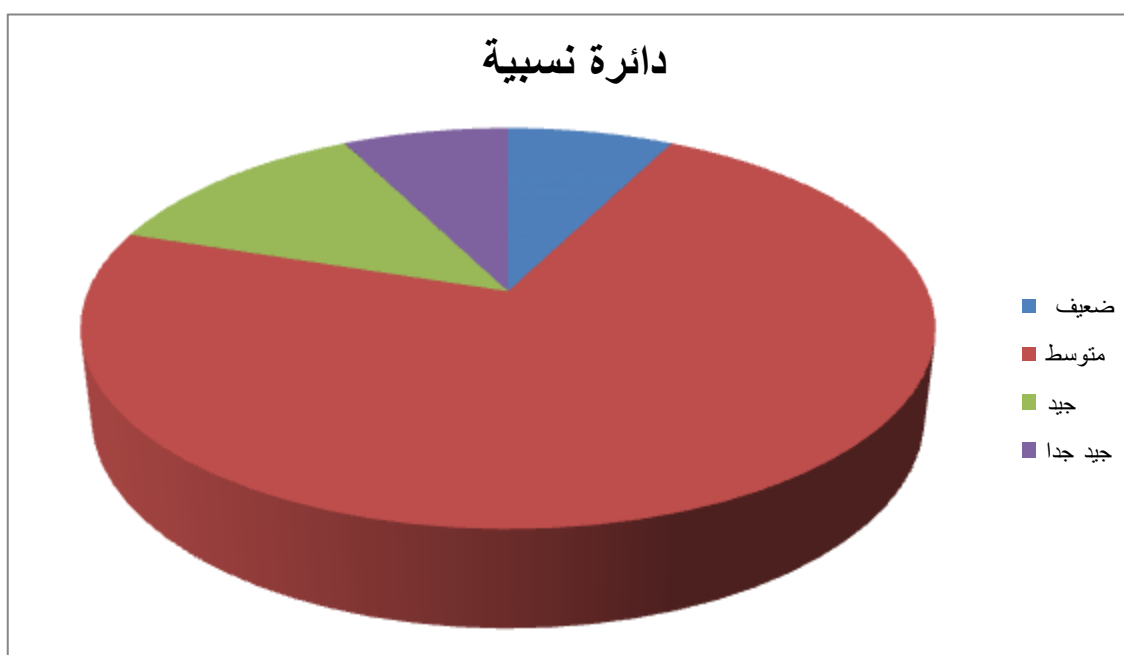
تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 5 % من الموظفين يرون بأن العلاقة مع زملاء في العمل ضعيفة ، ونسبة 10% يرون بأنه متوسطة ، ونسبة 77.5 % يرون بأنه جيدة ، ونسبة 7.5 % يرون بأنه جيدة جدا ، ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 59 اكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 7.81 عند درجة الحرية 03 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه علاقة الموظفين مع زملائهم في العمل جيدة

39. العلاقة مع الرؤوسيين في العمل

جدول رقم : 39

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	3	7.5	7.81	48.4	0.05	3	دال
متوسط	29	72.5					
جيد	5	12.5					
جيد جدا	3	7.5					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 7.5 % من الموظفين يرون بأن العلاقة مع الرؤوسيين في العمل ضعيفة ، ونسبة 72.5 % يرون بأنه متوسطة ، ونسبة 12.5 % يرون بأنه جيدة ، ونسبة 7.5 % يرون بأنه جيدة جدا .

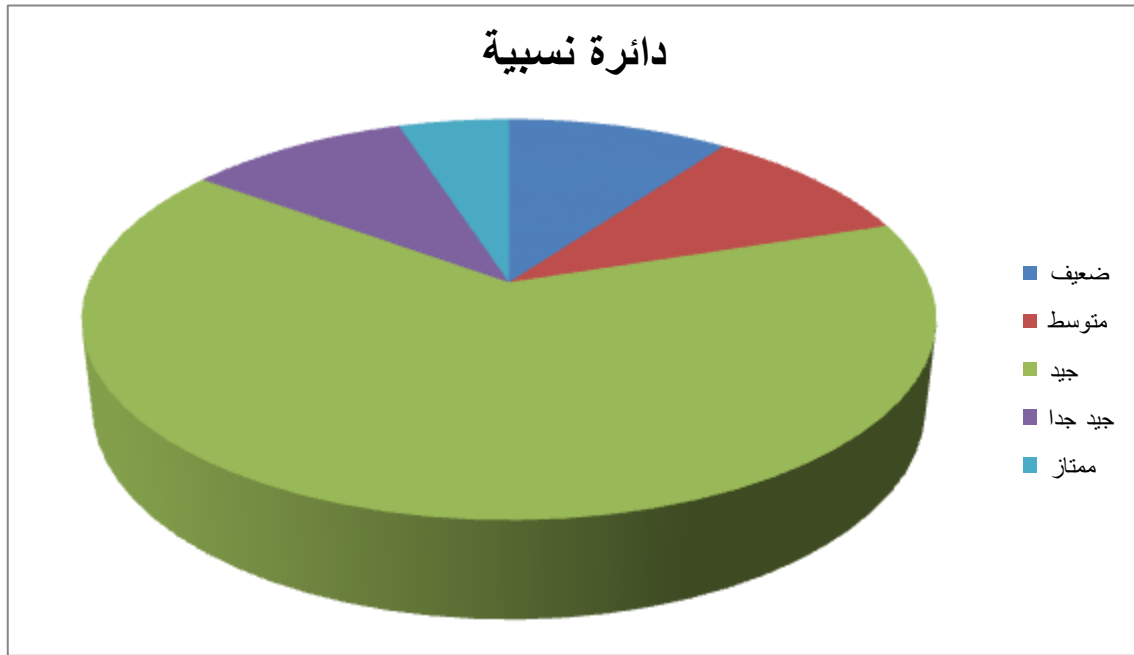
ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 48.4 اكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 7.81 عند درجة الحرية 03 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أنه علاقة الموظفين مع رؤساء العمل متوسطة

40. العلاقة مع الجمهور في العمل

جدول رقم : 40

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
ضعيف	4	10.0	9.49	51	0.05	4	دال
متوسط	4	10.0					
جيد	26	65.0					
جيد جدا	4	10.0					
ممتاز	2	5.0					
مجموع	40	100.0					



تحليل الجدول: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول، نجد أن نسبة 10 % من الموظفين يرون بأن العلاقة مع الجمهور في العمل ضعيفة ، ونسبة 10 يرون بأنه متوسطة ، ونسبة 65 يرون بأنه جيدة ، ونسبة 10 يرون بأنه جيدة جدا ، ونسبة 5 يرون بأنه ممتازة

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه، نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 51 اكبر من قيمة χ^2 تربيع الجدولة 9.49 عند درجة الحرية 04 ومستوى الدلالة 0.05، إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن علاقة الموظفين مع الجمهور في العمل جيدة

الفصل السابع

الاستنتاجات

7-1- الاستنتاجات والاقتراحات:

من خلال النتائج المتحصل في الجانب التطبيقي لهذا البحث يتضح جليا ان هناك علاقة ارتباطية ايجابية بين المتغيرين المستقلين وهما الدافعية وممارسة النشاط البدني و المتغير التابع وهو الاداء وهما يؤثران بشكل ايجابي في الاداء لدى الموظفين وبالتالي:

نجد ان الفرضية العامة القائلة بانه " توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين دوافع ممارسة النشاط الرياضي والأداء لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة ودور الشباب. قد تم اثباتها بايجابية

والفرضية الجزئية الاولى المتعلقة بدوافع ممارسة النشاط البدني كخبرة اجتماعية دور في تحسين أداء العاملين لدى مديرية الشباب والرياضة ودور الشباب. قد تم اثباتها ايجابيا

والفرضية الجزئية الثانية القائلة بانه توجد علاقة ارتباطية بين دوافع ممارسة النشاط البدني للحصول على اللياقة والصحة وأداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة ودور الشباب. قد تم اثباتها ايجابيا.

والفرضية الجزئية الثالثة القائلة لدوافع ممارسة النشاط البدني من اجل خفض التوتر علاقة ارتباطية إيجابية بأداء العاملين في مديرية الشباب والرياضة دور الشباب. قد تم اثباتها ايجابيا.

ومنه يمكن القول بانه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين دوافع ممارسة النشاط البدني وبين الأداء الوظيفي

الاقتراحات :

- الاهتمام والتركيز من قبل المفتشين من خلال عقد الدورات التدريبية للموظفين في النشاط الرياضي لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة
- العمل على تطوير برامج إعداد موظفي مديرية الشباب والرياضة
- المتابعة المستمرة من طرف المشرفين بهدف اكتساب موظفي مديرية الشباب والرياضة للكفاءات الحديثة.
- متابعة الجديد والحديث من تكنولوجيا وتعليمها لموظفي مديرية الشباب والرياضة

قائمة المراجع:

المصادر

1- المصحف الشريف.

1-1 سورة الأنفال الآية 60

1-2 سورة يوسف الآية 17

1-3 سورة المائدة الآية 3

2 السنة النبوية الشريفة.

المراجع باللغة العربية:

1- أبو جادو صالح محمد علي، بدون سنة نشر، "علم النفس التربوي"، ط1، دار الميسرة الأردن.

2- عشوي مصطفى، 1990 " مدخل الى علم النفس "، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

3- المليجي حلمي، 1984، "علم النفس المعاصر"، ط6، دار المعرفة العربية، بيروت.

4- أسامة كامل راتب، 1990، "دوافع التفوق في النشاط الرياضي"، دار الفكر العربي، القاهرة.

5- محمد حسن علوي، 1987، "سيكولوجية التدريب والمنافسة"، ط6، دار المعارف، القاهرة.

- 6- محمد حسن علاوي، محمد نصر الدين رضوان، 1987، الاختبارات المهارية والنفسية في المجال الرياضي، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 7- محمد محمود بني يونس، 2007، "سيكولوجيا الدافعية والانفعالات"، ط1، دار المسيرة عمان.
- 8- خليفة عبد اللطيف محمد، 2000، "الدافعية للإنجاز"، دار غريب، القاهرة.
- 9- بركات حمزة حسن، 2008، "أبعاد الدافعية للتحويل والتحكم المدرك، دراسات الطفولة" مجلة 11، عدد 38، مصر.
- 10- الطويل هاني عبد الرحمان، 1998، الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي، سلسلة الأفراد والجماعات في النظم، ط2، دار وائل للطباعة والنشر، عمان.
- 11- أبوعلام رجاء محمود، بدون سنة نشر، علم النفس التربوي، دار القلم للنشر والتوزيع الكويت.
- 12- عيسوي عبد الرحمان، 1982، علم نفس الإنتاج، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
- 13- محمد صالح الحناوي، محمد سعيد سلطان، 1997، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الإسكندرية.
- 14- موسى رشاد علي عبد العزيز، 1994، علم النفس الدافعية، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 15- حسين محي الدين أحمد، 1988، ط1، دراسات في الدافعية والدوافع، دار المعارف القاهرة.
- 16- مقدم عبدالحفيظ، 1997، المديرون، مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني، الجزائر.
- 17- مقدم عبدالحفيظ، 2003، الاحصاء والقياس النفسي والتربوي، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 18- بوخمخ عبد الفتاح، ديسمبر 2002، تحليل وتقييم الأداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية، دراسة ميدانية على الإطارات الوسطى والدنيا في منشآت صناعية النسيج بالشرق الجزائري، مجلة العلوم الانسانية، عدد 18، سداسية، مديرية النشاط والتنشيط العلمي، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- 19- حمداوي وسيلة، 2004، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، مديرية النشر للجامعة، قسنطينة.
- 20- شحادة نظمي، الجبوسي محمد رسلان، الباشا محمد، الحبلي رياض، 2000، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- 21- حنفي سليمان محمود، 1978، فاعلية المنظمة، مركز البحوث الإدارية، المنظمة العربية للعلوم الإدارية.
- 22- عاشور أحمد صقر، 1983، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.
- 23- عقيلي عمر وصفي، 1976، تقييم أداء العاملين في الجهاز الحكومي، مفهومه، أهدافه أنظمتها ومشاكله، عدد 196، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، مركز البحوث الإدارية.
- 24- بسيوني عبد الله عبد الغني، 1992، أصول علم الإدارة العامة، دراسة لأصول ومبادئ علم الإدارة في الإسلام الولايات المتحدة الأمريكية، فرنسا، مصر، لبنان، الدار الجامعية مصر.
- 25- زويلف مهدي حسن، 1998، إدارة الأفراد، مدخل كمي، ط3، دار مجدلاوي للنشر عمان.
- 26- بلوط حسن ابراهيم، 2002، إدارة الموارد البشرية، من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
- 27- الصواف محمد الطاهر، سبتمبر 1992، الإدارة العامة، العدد 76 السنة 32، دورية علمية متخصصة ومحكمة يصدرها كل ثلاث أشهر معهد الإدارة العامة، الرياض.
- 28- كامل مصطفى مصطفى، 1994، دراسات في الاتجاهات الحديثة في الإدارة، إدارة الموارد البشرية، الشركة العربية للنشر والتوزيع.
- 29- عبد الباقي صلاح محمد، 1999-2000، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.
- 30- العديلي ناصر محمد، 1993، ط1، إدارة السلوك التنظيمي، مرامر للطباعة الإلكترونية الرياض.
- 31- أحمد زكي بدوي، 1977، معجم العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان.
- 32- أمين أنور الخولي، 1996، أصول التربية البدنية والرياضية، دار الفكر العربي، مصر.
- 33- أمين أنور الخولي، 1996، الرياضة والمجتمع، العدد 218، سلسلة عالم المعرفة الكويت.
- 34- أبي جعفر محمد جرير الطبري، 1992، جامع البيان في تأويل القرآن، ط1، ج10، دار الكتب العلمية، بيروت.

- 35- ابن حزم علي بن أحمد، 2003، مراتب الإجماع، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت.
- 36- ابن الأثير مجد الدين أبي السعادات، 1997، النهاية عن غريب الحديث والأثر، ط1 م2، دار الكتب العلمية، بيروت.
- 37- محمد منير موسى، 1997، التربية الإسلامية أصولها وتطويرها في البلاد العربية، عالم الكتب، القاهرة.
- 38- عفاف عبد الكريم، 1993، طرق التدريس في البدنية والرياضية، منشأة المعارف الإسكندرية.
- 39- عدنان درويش، أمين أنور الخولي، محمد عبد الفتاح عدنان، 1994، التربية البدنية المدرسية، دليل المعلم وطالب التربية العلمية، ط3، دار الفكر.
- 40- محمد عاطف غيث، 1979، قاموس علم الاجتماع، جامعة الإسكندرية، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- 41- عباس أحمد صالح السمراني، 1981، طرق تدريس التربية البدنية والرياضية، دون طبعة.
- 42- محمد عوض بسيوني، 1992، نظريات وطرق التربية البدنية والرياضية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 43- أنطوان جوزي، 1980، الطالب والكفاءة التربوية، ط1، المؤسسة الكبرى للطباعة بيروت.
- 44- عبد الخالق عصام الدين، 1992، التدريب الرياضي نظريات وتطبيقات، دار المعارف مصر.
- 45- العتوم نبيل، دراسة دوافع ممارسة طلبة جامعة مؤتة للأنشطة الرياضية داخل الجامعة مجلة جامعة مؤتة للأبحاث، مؤتة، الأردن.
- 46- سوزان كويليام، 2004، الدوافع المحركة للبشر الدليل الكامل لأنماط الشخصية، ط1 مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية.
- 47- وليد كمال عفيفي القفاص، 2011، التقويم والقياس النفسي والتربوي، ط1، القاهرة.
- 48- جلاطو جيلالي، 2005، الاحصاء، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

رسائل الدكتوراه والماجستير:

- 1- جفال مقران، 2005-2006، أنماط الدافعية وعلاقتها بالرضا عن العمل، رسالة غير منشورة جامعة الجزائر.
- 2- شعبان شقورة عبد الرحيم، 2002، "الدافع المعرفي واتجاهات طلبة التمريض نحو مهنة التمريض وعلاقة كل منهما بالتوافق الدراسي" رسالة ماجستير في علم النفس التربوي، كلية التربية، قسم علم النفس، غزة، ص18.
- 3- شريفي رضا، 2001-2002، استجابات الإطارات لنتائج تقييم أدائهم المهني، رسالة غير منشورة، جامعة الجزائر.
- 4- محمد زحاف، 2001، العلاقات الاجتماعية للتلاميذ خلال حصة التربية البدنية والرياضية و انعكاساتها على السمات الانفعالية، دون طبعة، جامعة الجزائر.
- 5- شتيوي أميرة حمدان عبد الهادي، 2017، دوافع ممارسة اللياقة البدنية لدى النساء في مراكز اللياقة البدنية في محافظات شما للصفة الغربية، كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين.
- 6- شهد الملا، 1997، دوافع النشاط الرياضي عند الطلبة الجامعيين في الجزائر، رسالة ماجستير معهد ت. ب. ر بدالي إبراهيم، الجزائر.
- 7- بكاي سعيد، 2014، الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء مسيري المنشآت الرياضية، مذكرة ماجستير تخصص الادارة والتسيير الرياضي، جامعة المسيلة، الجزائر.

المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Borman, 1990, Job, behavior, performance and effectiveness, 2nd edition, Vol 2, In M.D, Dunnette, L.M Hough (EDS), Handbook of industrial organizational psychology, consulting psychologists press I.N.C Palo Alto, C.A.

- 2- Bernabe.C, 1981, La gestion des ressources humaines en éducation, Les éditions agence sd 'arc INC, Université Mc GILL Montréal, Canada.
- 3- Deguy.M, 1986, Définition de fonctions évaluation des emplois, les éditions d'organisation.
- 4- Gérard, BET Gros, in, 1985, "l'entraînement de basketball ,"Ed Vigot, PARIS.
- 5- Helfer J.P, Sorson.J, Martory B, 1999, Control de gestion social, Salaries, Masse salariale, Effectifs, Compétences, Performances, Librairie Vuibert, Paris.
- 6- Levy-Leboyer C, 1974, "Psychologie des organisations" , 1er édition, paris, P.U.F.
- 7- Peretti, J.M, 1998, 2ème édition, Ressources humaines et gestion du personnel, Librairie Vuibert, Paris.
- 8- Thomas, R, 1991, *préparation psychologique du sportif*, ED Vigot,
- 9- Weiss D, 1992, Les Ressources Humaines, édition d'organisation, Paris.

مواقع الانترنت:

<https://www.almrsal.com/post/931463#> -1

2021,13:55, <https://www.wamda.com/ar/2013/07> -2

الملاحق

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة

في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر

في الإدارة والتسيير الرياضي

تخصص تسيير المنشآت الرياضية

يشرفنا أن نتقدم إليكم بهذا الاستبيان في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر تحت موضوع بحث

«دوافع ممارسة النشاط الرياضي وعلاقته بالأداء لدى

موظفي مديرية الشباب والرياضة ودور الشباب»

معلومات عامة:

السن:

سنة

الجنس: ذكر

☐

أنثى

☐

سنوات العمل او الخبرة:

سنة (وات)

المؤهل العلمي:

السنة الدراسية: 2021/2020

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة

في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر

في الإدارة والتسيير الرياضي

تخصص تسيير المنشآت الرياضية

مقياس الاتجاهات نحو النشاط البدني من تصميم جيرالد كنيون ومن تعريب محمد حسن علاوي.

هذه العبارات هي العبارات الأصلية كما قدمها محمد حسن علاوي

يشرفنا أن نتقدم إليكم بهذا الاستبيان في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر تحت موضوع بحث:

«دوافع ممارسة النشاط الرياضي وعلاقته بالأداء لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة ودور الشباب»

نرجو منك أخي الموظف أختي الموظفة الإجابة على هاته الأسئلة (لا وجود لإجابة خاطئة او صحيحة) لمساعدتنا على معرفة دوافع الفرد لممارسة النشاط الرياضي لدى الموظف عموما وتأثيرها على أدائه في العمل وهاته الأسئلة مصممة للبحث العلمي دون سواه.

وقد قمنا بتقسيمه الى ثلاثة محاور رئيسية وتتعلق بالدافعية لممارسة النشاط الرياضي.

المحور الأول: **النشاط البدني كخبرة اجتماعية** ويحتوي على (8) عبارات.
ضع علامة (x) في الخانة التي تراها تتوافق مع رأيك الشخصي.

الدرجات					الأسئلة
لا أوافق بشدة	لا أوافق	بدون رأي	أوافق	أوافق بشدة	
					1- الاتصال الاجتماعي الناتج عن ممارستي للرياضة له أهمية كبرى بالنسبة لي.
					2- أفضل ممارسة الأنشطة الرياضية الجماعية التي يشترك فيها عدد كبير من الأفراد.
					3- في المدرسة ينبغي الاهتمام بدرجة كبيرة بممارسة الأنشطة الرياضية التي تتطلب العمل الجماعي والتعاون.
					4- أهم ناحية تجعلني أمارس الرياضة أنني أستطيع من خلال ممارستي للرياضة أن أتصل بالناس.
					5- من بين الأنشطة الرياضية أفضل بصفة خاصة الأنشطة التي أستطيع ممارستها مع الآخرين.
					6- لا تعجبني بصفة خاصة الأنشطة الرياضية الجماعية التي يشترك فيها عدد كبير من اللاعبين.
					7- أفضل ممارسة الأنشطة الرياضية التي يستطيع الإنسان ممارستها بمفرده.
					8- إن الاتصال الاجتماعي الذي تنتجه ممارسة الرياضة لا يمثل بالنسبة لي أهمية قصوى.

المحور الثاني: النشاط البدني للصحة واللياقة ويحتوي على (11) عبارة.

الأسئلة					الدرجات
وافق بشدة	وافق	بدون رأي	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
					1- في درس التربية الرياضية ينبغي التركيز على القيمة الصحية للرياضة.
					2- الهدف الرئيسي لممارستي للرياضة هو اكتساب الصحة.
					3- أفضل الأنشطة الرياضية التي تحافظ على اللياقة البدنية.
					4- عند اختياري لنشاط رياضي يهمني جدا فائدته من الناحية الصحية.
					5- الصحة فقط بالنسبة لي هي الدافع الرئيسي لممارسة الرياضة.
					6- أعتقد أنه من الأهمية القصوى ممارسة الأنشطة الرياضية التي لها فائدة كبرى بالنسبة للصحة.
					7- المزايا الصحية لممارسة الرياضة هامة جدا بالنسبة لي.
					8- ممارسة التمرينات الرياضية اليومية ذات أهمية قصوى بالنسبة لي.
					9- لا أفضل الأنشطة الرياضية التي تمارس لاكتساب الصحة واللياقة البدنية.
					10- الوقت الذي أقضيه في ممارسة التمرينات الصباحية يمكن استغلاله بصورة أحسن في أنشطة أخرى.
					11- لا أفضل الممارسة اليومية للرياضة لأجل الصحة فقط.

المحور الثالث: النشاط البدني لخفض التوتر ويحتوي على (9) عبارات.

الأسئلة					الدرجات
وافق بشدة	وافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
					1- الممارسة الرياضية هي غالبا الطريق الوحيد لإزالة التوترات النفسية الشديدة.
					2- هناك فرص كثيرة تتيح للإنسان الاسترخاء من متاعب عمله اليومي مثل ممارسة الرياضة أو مشاهدة المباريات الرياضية.
					3- الممارسة الرياضية تعتبر بالنسبة لي أحسن فرصة للاسترخاء.
					4- الممارسة الرياضية هي الطريق العملي للتحرر من الصراعات النفسية والعدوان.
					5- أشعر بأن الرياضة تعزلني تماما عن المشاكل المتعددة للحياة الزوجية.
					6- الممارسة الرياضية تستطيع أن تجعلني سعيدا بصورة حقيقية.
					7- عدم ممارسة النشاط الرياضي تضيق مني فرصة هامة للاستجمام أو الاسترخاء.
					8- هناك العديد من الأنشطة تمنحني الاسترخاء بدرجة أحسن من ممارسة الرياضة.
					9- الممارسة الرياضية لا أعتبرها وسيلة هامة من وسائل الترويح.

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة
في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر
في الإدارة والتسيير الرياضي
تخصص تسيير المنشآت الرياضية

يشرفنا أن نتقدم إليكم بهذا الاستبيان في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر تحت موضوع بحث:

«دوافع ممارسة النشاط الرياضي وعلاقته بالأداء لدى
موظفي مديرية الشباب والرياضة ودور الشباب»

نرجو منك أخي الموظف أختي الموظفة الإجابة على هاته الأسئلة (لا وجود لإجابة خاطئة أو صحيحة) لمساعدتنا على معرفة دوافع الفرد لممارسة النشاط الرياضي لدى الموظف عموما وتأثيرها على أدائه في العمل وهاته الأسئلة مصممة للبحث العلمي دون سواه.
 ضع علامة (x) في الخانة التي تراها تتوافق مع رأيك الشخصي.

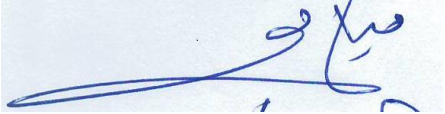
م	المجال	معايير التقييم	ضعيف	متوسط	جيد	جيد جداً	ممتاز
1	الشركة الأم	الإخلاص للشركة والمحافظة على مصالحها					
2		الالتزام بأنظمة وسياسات الشركة					
3		المحافظة على ممتلكات الشركة					
4		المحافظة على اسرار الشركة					
5	الإدارة العليا	تفهم اهداف الإدارة العليا وسياستها					
6		تقبل انتقادات وتوجيهات الرؤساء					
7		الالتزام بتعليمات الإدارة العليا					
8		تقبل متطلبات العمل تحت الضغط					
9	القسم أو الشعبة	المعرفة بأساليب وإجراءات العمل					
10		الاهتمام بتطوير وتحسين مستوى العمل					
11		المرونة والتكيف في بيئة العمل					
12		التعاون مع الزملاء في العمل					
13	مجال التخصص	مستوى الكفاءة في مجال التخصص					
14		مواكبة أحدث التطورات في التخصص					
15		القدرة على استيعاب مستجدات مجال التخصص					
16		القدرة على نقل الخبرة في مجال التخصص					
17	القدرات	القدرة على التخطيط الجيد					
18		القدرة على اتخاذ القرارات					

					القدرة على الإشراف الإداري	والمهارات	19
					القدرة على الإشراف الفني	الإدارية	20
					الابداع والابتكار في العمل	القدرات	21
					المبادرة والمبادأة في العمل		22
					الدقة والترتيب والتنظيم في العمل		23
					القدرة على العمل بدون اشراف	والمهارات	24
					القدرة على العمل تحت الضغط		25
					الاهتمام بتطوير وتحسين أسلوب العمل		26
					القدرة على إيجاد حلول للمشكلات في العمل	العملية	27
					القدرة على تحمل مسؤوليات اعلى في العمل		28
					الالتزام بقواعد وإجراءات العمل		29
					الالتزام بتعليمات الرئيس المباشر في العمل	الالتزام	30
					الالتزام بمواعيد الدوام في العمل		31
					الالتزام بقواعد الوقاية والسلامة في العمل		32
					الالتزام بالقيافة والهندام في العمل	في العمل	33
					الالتزام باللباس الرسمي في العمل		34
					الاتزان وعدم الاندفاع في بيئة العمل		35
					سرعة البديهة وحسن التصرف في العمل	السمات الشخصية	36
					القدرة على تحمل المسؤولية في العمل		37
					العلاقة مع زملاء في العمل		38
					العلاقة مع الرؤوسين في العمل	والعلاقات	39
					العلاقة مع الجمهور في العمل		40

شكرا مسبقاً على وقتكم وحسن تعاونكم من أجل إنجاز هذا العمل.

امضاءات الاساتذة المحكمين

	أستاذ محاضر "أ"	أ.د: أسامة مرنيز
---	-----------------	---------------------

	أستاذ محاضر "أ"	أ.د: شريف حمزة
	أستاذ محاضر "أ"	أ.د: برباخ رابح
	أستاذ محاضر "أ"	أ.د: تباني علي
	أستاذ محاضر "أ"	أ.د: خضلر خالد

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة: دوافع ممارسة النشاط البدني وعلاقته بالأداء لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة ودور الشباب

العنوان الفرعي: دراسة على مستوى مديرية الشباب والرياضة ودار الشباب لولاية المسيلة

الهدف من الدراسة: الهدف من هذا البحث يكمن في ابراز أهمية العناصر الثلاثة (الدافعية، ممارسة النشاط الرياضي والأداء)

منهج الدراسة: المنهج الوصفي لأنه أكثر المناهج استخداما في جميع انواع البحوث، ولأنه يصف الظاهرة الموجودة في جماعة معينة ومكان معين.

مجتمع وعينة الدراسة: اجريت الدراسة على موظفي مديرية الشباب والرياضة ودار الشباب والمقدر ب 40 موظف وموظفة. وهي عينة عشوائية مقصودة.

اساليب جمع البيانات: برنامج SPSS النسب المئوية لكل متغير من متغيرات الدراسة والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل التباين (F) واختبار (k^2) كا تربيع.

نتائج الدراسة: 1 توجد علاقة ارتباطية ايجابية بين المتغيرين المستقلين الدافعية وممارسة النشاط الرياضي والاداء لدى الموظفين.

- 11- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ممارسة النشاط البدني كخبرة اجتماعية والاداء لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة ودور الشباب.
- 12- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ممارسة النشاط البدني كلياقة وصحة والاداء لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة ودور الشباب.
- 13- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ممارسة النشاط البدني كعامل لخفض التوتر والاداء لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة ودور الشباب.

اقتراحات وفرضيات مستقبلية

- تبني النشاط الرياضي في جميع المؤسسات العمومية والخاصة والزاميته.
- نشر الوعي والفكر والثقافة الرياضية في الوسط العمالي وخاصة الموظفين الذين يمكثون ساعات طوال في المكاتب

الملخص باللغة الانجليزية

Title of the study: the motives for physical activity and its relationship to performance among the staff of the Directorate of Youth, Sports and Youth Homes

Subtitle: Study at the level of the Directorate of Youth and Sports and the Youth House of The State of M'sila

The purpose of the study: the purpose of this research is to highlight the importance of the three elements (motivation, exercise and performance)

Curriculum: Descriptive approach because it is the most commonly used curriculum in all types of research, and because it describes the phenomenon that exists in a particular group and place.

Community and sample study: The study was conducted on the staff of the Directorate of Youth and Sports and the Youth House, estimated at 40 employees.

Data collection methods: SPSS percentages per study variable, arithmetic average, standard deviation, variability analysis (F) and testing(k^2 as squared).

Study results:1 There is a positive correlation between the two independent motivational variables and the exercise of sports activity and performance among employees.

- 14- There is a statistically significant relationship between physical activity as a social experience and performance among the staff of the Directorate of Youth, Sports and Youth Homes.
- 15- There is a statistically significant relationship between physical activity such as fitness, health and performance among the staff of the Directorate of Youth, Sports and Youth Homes.
- 16- There is a statistically significant relationship between physical activity as a factor for reducing stress and performance among the staff of the Directorate of Youth, Sports and Youth Homes.

Future suggestions and hypotheses

- Adopt sports activity in all public and private institutions and mandatory.
- Spreading awareness, thought and sports culture in the labor community, especially employees who stay for hours in offices