



جامعة آكلي محند أولحاج البويرة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية



مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في ميدان علوم وتقنيات النشاطات
البدنية والرياضية

التخصص: ادارة وتسيير رياضي

الموضوع:

الالتزام الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية

- دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية البويرة

- إشراف (الأستاذ، الدكتور):

* طراد توفيق

- إعداد الطالبين:

* عمار كمال

* بشيري جمال

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، مطهر القلوب، ومفرج الكروب، ومزيل الهموم، وعلام الغيوب،

والصلاة والسلام على الصادق الأمين، محمد بن عبد الله، خاتم الأنبياء والمرسلين،

وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد،

يطيب لنا بعد أن من الله علينا بإنجاز هذه المذكرة أن نتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى

أستاذنا الفاضل طراد توفيق الذي نلنا شرف تأطيره على هذه المذكرة، ولما بذله معنا

من جهد وإرشاد طيلة الدراسة، سائلين الحي القيوم له بالبركة في عمره وعمله وولده

وسدد خطاه.

كما نتقدم بالشكر إلى كل أستاذة وعمال معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية

والرياضية بجامعة أكلي محند أولحاج بالبويرة.

وجميع طلبة دفعة 2022.

لهؤلاء جميعا نقول : جزاكم الله خيرا ؛؛؛


الطالين: كمال- جمال



الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع وثمره جهدنا
الى الوالدين الكريمين اللذان لم ييخلا علينا
بالمساعدة و الامكانيات لاكمال عملنا في
الوقت المناسب, وخاصة الى الغالية امي
ادامك الله لنا و رعاك

و الى أعز ما أملك الإخوة والأخوات
و إلى أعز الأصدقاء



الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع وثمره جهدنا
الى الوالدين الكريمين اللذان لم يبخلا علينا
بالمساعدة و الامكانيات لاكمال عملنا في
الوقت المناسب, وخاصة الى الغالية امي
ادامك الله لنا و رعاك

و الى أعز ما أملك زوجتي و أبنائي إيناس و
سيف الإسلام والكتكوتة هناء و كل إخوتي
وأخواتي

و إلى أعز الأصدقاء بشيري جمال، زبيري
قويدر سعيدي هشام و زبيش عمر
والأساتذة الكرام

محتوى البحث

أ	شكر وتقدير
ب	محتوى البحث
د	قائمة الجداول
هـ	ملخص البحث
و	مقدمة
مدخل عام: التعريف بالبحث	
02	1. الإشكالية
03	2. الفرضيات
04	3. أسباب اختيار الموضوع
04	4. أهمية الدراسة
05	5. أهداف الدراسة
05	6. تحديد المصطلحات والمفاهيم
الجانب النظري: الخلفية النظرية للدراسة والدراسات المرتبطة بالبحث	
الفصل الأول: الخلفية النظرية للدراسة	
10	- تمهيد
11	المحور الأول: الالتزام الوظيفي
18	المحور الثاني: دافعية الانجاز
30	المحور الثالث: المؤسسات الرياضية
40	- خلاصة
الفصل الثاني: الدراسات المرتبطة بالبحث	
42	- تمهيد
43	1.2. الدراسات السابقة
46	2.2. التعليق على الدراسات السابقة
46	3.2. مميزات الدراسة الحالية

47	- خلاصة
الجانب التطبيقي: الدراسة الميدانية للبحث	
الفصل الثالث: منهجية البحث واجراءاته الميدانية	
50	- تمهيد
51	1.4. الدراسة الاستطلاعية
52	2.4. المنهج المستخدم
52	3.4. متغيرات البحث
53	4.3. مجتمع وعينة الدراسة
53	5.3. مجالات البحث
54	6.3. أدوات البحث
60	7.3. الوسائل الاحصائية
61	- خلاصة
الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
63	- تمهيد
64	1.5. عرض وتحليل النتائج
72	2.5. مناقشة ومقابلة النتائج بالفرضيات
76	- خلاصة
77	- الاستنتاج العام
78	- الخاتمة
79	- اقتراحات وفروض مستقبلية
80	- البيبليوغرافيا
84	- الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	رقم الجدول	عنوان الجدول
56	.1	نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول
56	.2	نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني
56	.3	نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثالث
57	.4	يوضح المجالات المختلفة لدرجة الثبات ألفا
58	.5	نتائج حساب ثبات أداة الدراسة وفق ريقة ألفا كرومباخ
58	.6	يوضح عدد بدائل الاستبيان
59	.7	يبين معامل الارتباط والصدق الذاتي لاستبيان دافعية الانجاز
60	.8	معامل الارتباط بيرسون بين التطبيق الاول و الثاني لمحاو ر اداء القياس (ن = 5) للاستبيان دافعية الانجاز
63	.9	مستوى الالتزام المعياري لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية
65	.10	مستوى الالتزام الاستمراري لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية
66	.11	مستوى الالتزام العاطفي لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية
67	.12	مستوى دافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية
68	.13	يبين العلاقة بين الالتزام المعياري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية
69	.14	يبين العلاقة بين الالتزام الاستمراري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية
70	.15	يبين العلاقة بين الالتزام العاطفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية
71	.16	يبين العلاقة بين الالتزام الوظيفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية

الملخص باللغة العربية:

الالتزام الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية

الالتزام مرتبط بالإشباع التي يحصل عليها الفرد من الوظيفة التي يشغلها فبقدر ما تمثل الوظيفة مصدر اشباع او منافع كبيرة بقدر ما تزيد من دافعية الفرد نحو الانجاز ولهذا فان بث روح الانجاز في المنظمات امر ضروري لتحسين الاداء وتمثل دافعية الانجاز احد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الانسانية نظرا لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي ولكن ايضا في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعملية حيث يعد الدافع للانجاز عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وادراكه للموقف، مما يعتبر مكونا اساسيا في سعي الفرد اتجاه تحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف.

وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملائمته موضوع الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تمثلت الأداة المستخدمة في جمع البيانات استمارة استبيان للدافعية وآخر للالتزام الوظيفي، وقد طبق على عينة مكونة من 30 موظف، وتم استخدام المتوسطات والانحرافات وحساب العلاقة بين المتغيرات وتحليلها، حيث كشفت نتائج هذه الدراسة عن وجود علاقة طردية موجبة بين الالتزام الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

الملخص باللغة الإنجليزية:

Job commitment and its relationship to achievement motivation in the sports career in sports facilities

Commitment is linked to the gratifications that the individual obtains from the job he occupies. As much as the job represents a source of satisfaction or great benefits, the more it increases the individual's motivation towards achievement. Therefore, spreading the spirit of achievement in organizations is necessary to improve performance. Because it is important not only in the psychological field, but also in many practical and applied fields and fields, where the motive for achievement is an important factor in directing the behavior of the individual, revitalizing him and his awareness of the situation, which is considered an essential component in the individual's pursuit of self-realization through what he accomplishes and what he achieves in terms of goals.

The descriptive analytical approach was used for its relevance to the subject of the study, and to achieve the objectives of the study, the tool used in collecting data was a questionnaire for motivation and another for job commitment, and it was applied to a sample of 30 employees. For finding a positive direct relationship between job commitment and its relationship to achievement motivation among the athletic path in sports facilities.

مقدمة:

تشير معظم الدراسات المهمة بمجال العمل والمنظمات الى أهمية العنصر البشري باعتباره اللبنة الأساسية التي تبنى عليها المؤسسات فهو الذي يرسم الأهداف ويسعى الى بلوغها وتنفيذها، لذلك فالمنظمات تعمل على توفير الظروف التنظيمية الملائمة لبقاء واستمرار مواردها البشرية، وذلك من حيث عدالة الأجور، تقديم الحوافز والترقية لتثيير دافعية العامل وتشعره بالرضا والأمان في محيط العمل وتنمية مهاراته وقدراته وخبراته وتوفير له المسار الوظيفي الذي يخطط لتطويره وتقديمه الوظيفي مي يتسنى له ترجمة هذه الإشاعات بأداء متميز يسهم في رفع انتاجية المؤسسة، وبالتالي المنظمة تسعى للوصول الى التوازن بين اشباع الحاجات ومتطلبات العمل.

لذا فإن كفاءة الأفراد تتوقف على عنصرين المقدرة على العمل والرغبة فيه التي تمثل دافعية الفرد وحبه للعمل ، فمن خلال هذه الدراسة نحاول تسليط الضوء على العلاقة بين الالتزام الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية البويرة. حيث عالجناها ضمن خطة فرضتها طبيعة الموضوع.

ولقد تضمن هذا البحث أربعة فصول بالإضافة إلى مدخل عام التعريف بالبحث وخاتمة وقائمة المصادر والمراجع وكذا الملاحق ووهي مرتبة حسب الخطوات التالية:

مدخل عام للبحث والذي يتضمن الإشكالية واختتمها بوضع التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية ثم وضع الفرضيات كمنطلق للبحث وتحديد أهمية الدراسة وأهدافها، ثم تقديم تعريفات لأهم المفاهيم الإجرائية للدراسة.

الفصل الأول: الخلفية النظرية للدراسة على مفهوم الالتزام الوظيفي وكذا علاقة هذا المفهوم ببعض المفاهيم والمصطلحات، مما تناولنا الالتزام الوظيفي في الفكر الإداري ومظاهره وأهميته، يحتوي على التعريف بدافعية الإنجاز، مما تعرضنا لمختلف النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز ومكوناتها وأنواعها، ايضا تم التطرق الى العوامل المؤثرة في دافعية الانجاز، وفي الأخير ختم بخلاصة للفصل.

الفصل الثاني: الدراسات المرتبطة بالبحث وتضمن عرض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات البحث وأيضا التعقيب عليها.

الفصل الثالث: منهجية البحث واجراءاته الميدانية حيث تناول الدراسة الاستطلاعية والدراسة الاساسية اضافة الى منهج الدراسة وكذا تناولت وصف دقيق لأدوات القياس، مكان إجراء الدراسة، عينة الدراسة والأدوات المستعملة في التحليل والمعالجة الإحصائية.

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة النتائج وضع للتحقق من الفرضيات عن طريق الحسابات الإحصائية ومناقشة وتحليل نتائج الفرضيات المحقق من خلال العمليات الإحصائية بالإضافة للاستنتاج العام لدراسة وصولا الى الخاتمة وثم عرض قائمة البيبيوغرافيا والملاحق .

المدخل العام:

التعريف بالبحث

1- الإشكالية:

يعتبر التنظيم من أهم المجالات التي لقيت اهتمام من قبل الكثير من الرواد والباحثين في مجال علم الاجتماع وعلم الاجتماع التنظيمي والعمل على وجه الخصوص، وقد بلورت تلك الاهتمامات مع مرور الوقت اتجاهات وأطر فكرية نظرية بعد سلسلة من الأبحاث العلمية المتراكمة، وقد تميزت كل فترة أو مرحلة بخصوصيات تعكس مجال التركيز واهتمام المعنيين، وقد ساهمت في مجملها وعلى امتداد في إثراء البحث العلمي المستهدفة للارتقاء بمستوى الأنساق التنظيمية من أجل تحقيق الفعالية المنشودة.

وبالرغم من تعدد جوانب الاهتمام، ظل العامل البشري هو المحور الأساسي فهو العنصر الذي تتوقف عليه جميع الظواهر في المنظمة إيلاء المزيد من الاهتمام للعنصر البشري، سواء تعلق الأمر بالظروف الداخلية أو الخارجية، أو تعلق الأمر بالدافع المحرك للسلوك والعمل. ذلك أن نجاح أي منظمة إنما يتوقف على مجهودات وفعالية أداء عمالها الكثير من البحث والدراسة في مجالات مختلفة، فالموظف الملتمزم هو الذي يكون أكثر التصاقاً بمنظمته وأكثر جدية في تحقيق أهدافها من خلال تماثل قيمه ومعتقداته وأهدافه مع قيم المنظمة ومعتقداتها حيث يبذل أقصى جهد ممكن لتحقيق أهدافها والمحافظة على عضويته فيها. (مخلص شباع، 2012، ص295)

ولقد تبنت المؤسسات سياسة التأكيد على نوعية العاملين وبدأت تعيد النظر في أساليب برفيز العاملين وكيفية دفعهم نحو الاجتهاد والمثابرة في العمل من خلال الاهتمام بمفهوم الالتزام الوظيفي، حيث يعد من الموضوعات التي لاقت اهتماماً كبيراً من الباحثين في المجال الوظيفي في الفترة الأخيرة، وقد أخذت دراسة هذا الموضوع أبعاداً كثيرة ومتنوعة، فقد تعددت معها الطرق قياس الالتزام الوظيفي إلى دراسة النتائج السلوكية للأشكال المختلفة لو، ولكي نفهم سلوك الأفراد المتعلق بالعمل فهما تام يجب تخطي مفهوم الرضا الوظيفي ونهتج بمشاعر الأفراد تجاه الوظائف والمؤسسات التي يعملون بها وهي ما تسمى بالالتزام الوظيفي الذي يعكس مدى توحيد الأفراد مع وظائفهم وتعلقهم بها ولذا لزم من تأثير عليها. (مشري، بلقمري، 2020، ص103)

يأتي التزام الأفراد في عملهم نتيجة لعدة عوامل متداخلة في بعضها من الصعب عزلها بدرجة تامة. من بين هذه العوامل دافعية العمل، حيث أنها تؤثر على سلوك الأفراد العاملين وتصرفاتهم. إذ أنهم يتصرفون بما يتفق والقيم والمعتقدات السائدة في المنظمة. وتترك بمكوناتها المادية والمعنوية بصماتها على المنظمات. وتكسب سمات شخصية تميزها عن غيرها كما توفر الإطار الذي يوضح طريقة أداء العمل والمعايير التي تم من خلالها ربط الأفراد بالمنظمة، وتحفيزهم لأداء أعمالهم بإتقان

ورفع مستوى التزامهم الوظيفي ، جاءت دافعية العمل بما تتضمنه من معارف وتقنيات وعادات وتقاليد وقيم وأخلاقيات وأنماط سلوكية لتساهم في تحقيق أهداف المنظمة و أهداف العاملين واستمرارها للبقاء ، وبذلك تستطيع المنظمات التغلب على المشكلات التي تواجهها. (حمزة بن عزوز ، 2016، ص48)

وفي المجال الرياضي يعد الالتزام الوظيفي يسهل من خلال الدور الذي تلعبه دافعية الانجاز لدى العاملين في المؤسسات الرياضية والشعور بالهدف المشترك ، وهو أحد السبل المهمة التي تساعد على رفع وتحسين الكفاءة والفاعلية في المنشآت الرياضية فالأفراد الملتزمون لهم أفكار ومعتقدات وتوقعات خاصة بهم.

إدراكا لما سبق من أهمية الالتزام الوظيفي والدافعية للإنجاز وتأثير هذه الأخيرة على العديد من المتغيرات تبدو أهمية دراسة دور الالتزام الوظيفي في دافعية العمل ، وفي ضوء ذلك فإن مشكلة الدراسة تتبلور في السؤال الرئيسي التالي :

- هل توجد علاقة بين الالتزام الوظيفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية؟

ويندرج تحت هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى الالتزام الوظيفي لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية؟
- ما مستوى دافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام المعياري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام الاستمراري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام العاطفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية؟

2- فرضيات الدراسة

تعتبر فروض الدراسة من أهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية، لأن الصياغة الدقيقة للفروض توضح صورة البحث بصورة عامة وفروض الدراسة تعني حل أو تفسير مقترح بشأن مشكلة أو عينة أو أنه تعميم أو تقرير يتكون من عناصر صيغت كنظام منسق تحاول تفسير أحداث لم تتأكد بعد عن طريق الحقائق.

1-2- الفرضية العامة:

- توجد علاقة بين الالتزام الوظيفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

2-2- الفرضيات الجزئية:

1. مستوى الالتزام الوظيفي لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية متوسط.

2. مستوى دافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية متوسط.

3. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام المعياري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

4. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام الاستمراري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

5. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام العاطفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

3- أسباب اختيار الموضوع

تتبلور أسباب اختياري لهذه الدراسة التي تتجلى في دراسة الالتزام الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية الى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية:

1-3- أسباب ذاتية:

- الرغبة في دراسة الموضوع الالتزام الوظيفي ودافعية الانجاز لدى الموظفين والتعمق فيه أكثر.
- حب الاطلاع على هذا النوع من المواضيع.
- محاولة اثراء معلوماتنا حول موضوع دافعية الانجاز.

2-3- أسباب موضوعية:

- المساهمة في جمع المعلومات وتحصيل الحقائق حول موضوع الالتزام الوظيفي وإبراز العلاقة بينهما وبين دافعية الانجاز.
- محاولة ربط المتغيرين بالعمال والموظفين في الادارات الرياضية الجزائرية.

4- أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها كونها تتناول ظاهرة في غاية الأهمية وهي ظاهرة الالتزام الوظيفي في المؤسسة وعلاقته بدافعية الانجاز في المنشآت الرياضية، ومن دون شك أن نجاعة أي مؤسسة مهما كان نوعها وتحقيقها لأهدافها تتوقف على مدى أداء عمالها والتزام بالعمل، ذلك أن الريادة التي تحققها كبريات

المؤسسات العالمية والمكانة التي جعلتها تفسر في جانب كبير مما يقدمه عمالهم من مجهودات ومن قيم عالمية مثل التعاون والتفاوض ومن التزام تحقيق أهداف المؤسسة وسعيهم المتواصل في الارتقاء بسمعة المؤسسة.

5- أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى الالتزام الوظيفي لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.
- التعرف على مستوى دافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.
- التعرف على العلاقة بين الالتزام المعياري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.
- التعرف على العلاقة بين الالتزام الاستمراري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.
- التعرف على العلاقة بين الالتزام العاطفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

6- تحديد المفاهيم والمصطلحات:

تعتبر هذه العملية من أهم المراحل المنهجية في تصميم البحوث وخاصة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، لذا يشترط في هذا تحديد الدقة حتى يتسنى للباحث إجراء بحثه على أساس محكم وسليم، وعليه سنتناول من خلال بحثنا هذا بعض المفاهيم الأساسية التي يمكنها أن تخدم دراستنا.

- مفهوم التنظيم:

لغة : نَظَمَ ، " يُنَظِّمُ " ، " تنظيماً "، ومنها كلمة التنظيم وتستعمل بنفس معنى "منظمة. (جمال الدين منصور، 1997، ص346)

اصطلاحاً : هو التوزيع والترتيب المنظم للأفراد الذين يعملون لتحقيق أهداف محددة في ضوء توضيح اختصاص ومسؤولية كل منهم". (الهاشمي لوكيا، 2006، ص14)

- مفهوم الالتزام الوظيفي:

لغة : يعرف الالتزام في اللغة على أنه العهد ويلزم الشيء لا يفارقه والملازم للشيء المداوم عليه. (محمد حسن محمد، 2006، ص62)

اصطلاحاً : عرفه خضير نعمة على أنه: "الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء ويمكن القول بأن عملية الالتزام التنظيمي ماهي إلا عملية

الإيمان بأهداف المنظمة وقيمها، والعمل بأقصى طاقة لتحقيق تلك الأهداف وتجسيد تلك القيم. (خضير نعمة، 1996، ص77)

✕ إجرائيا:

الالتزام الوظيفي اعتقاد قوي وقبول من جانب أفراد التنظيم بأهداف وقيم المنظمة التي يعملون بها ورغبته في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها مع رغبة قوية في الاستمرار في عضويتها والدفاع عنها وتحسين سمعتها والامتثال وتطبيق القوانين والقواعد الداخلية لتحقيق الانضباط الداخلي للمنظمة.

- تعريف الدافع:

- اصطلاحا: يرى Thomas.r " أنها عبارة عن كلمة عامة تختص بتنظيم السلوك لإشباع الحاجات والبحث عن الأهداف ". (Thomas, 1991, p32)

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

✕ إجرائيا:

ونستخلص أن تعريف الدافع قد تتعدد وتتنوع واختلف في مفاهيم ومهما كان هذا الاختلاف إلا أنها تبقى المحرك لسلوك الإنسان الجسم في حالة نشاط .

- دافعية الانجاز :

اكتسب مفهوم الدافعية اهتماما متميزا من المعنيين بدراسة الانسان والمتعاملين معه ويرجع ذلك لارتباط الفرد بدوافع متعددة تنبئ به وتحركه وتوجهه في ان واحد نحو اتجاهات محددة ، لذا فقد تم استخدامه لتفسير سلوك الانسان في محاولة للتنبؤ بذلك السلوك والتحكم فيه .

ونقصد بمصطلح دافعية الانجاز بأنها " عملية استثارة السلوك والمحافظة عليه لتحقيق هدف " (صالح محمد، 2005، ص330).

✕ إجرائيا:

فدافعية الانجاز عبارة عن قوة تؤثر وتستثير سلوك اللاعب لمواجهة التحديات الرياضية والتغلب عليها من خلال التصميم والمثابرة لتحقيق المستويات العالية .

- المؤسسات الرياضية :

- اصطلاحاً: هي جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين ويكون الغرض منها تحقيق الرعاية للشباب وإتاحة الظروف القومية والاجتماعية المناسبة لتنمية قدراتهم في إطار السياسة العامة للدولة. (بدوي، 2001، ص 379)

✕ إجرائياً:

هي عبارة عن هيئة لها الشخصية الاعتبارية ينشئها المجتمع لخدمة القطاع الرياضي من كافة الجوانب، بحيث يكون لها هيكل تنظيمي يتفق مع حجم هذه المؤسسة وأهدافها بما يعود بالنفع لخدمة المجتمع متماشياً ذلك مع أهدافه.

الجانب النظري:
الخلفية النظرية للدراسة
والدراسات المرتبطة بالبحث

الفصل الأول:

الخلفية النظرية للدراسة

- تمهيد:

يعتبر الالتزام التنظيمي ضمن ابرز المتغيرات السلوكية التنظيمية التي تناولتها الدراسات والأبحاث الغربية نتيجة تطور الفكر الإداري في النصف الأول من القرن العشرين ، وظهور مدرسة العلوم السلوكية بعد الحرب العالمية الثانية التي ارتبطت ارتباطا وثيقا بمدرسة السلوك الإنساني، التي ركزت على حركة النشاط الإنساني من جهة وارتباط هذه الحركة بالمناخ الثقافي من جهة أخرى. أما في العالم العربي فان مفهوم الالتزام التنظيمي يعتبر من المفاهيم الإدارية الحديثة في أدبيات الإدارة العربية بشكل عام ، والمتوفر منها ينطلق من الدراسات الغربية. ومما لاشك فيه حاجة المؤسسات الحكومية إلى دراسة الالتزام التنظيمي.

وتتناول علماء النفس الأوائل دراسة الدافعية باعتبارها حالة تعمل على بدء وتوجيه وتنشيط السلوك واستمراره حيث أنها حالة تكمن وراء هذا السلوك وليس نمطا سلوكيا، ومن ثم تعد الدافعية من أهم موضوعات علم النفس أهمية و إثارة للباحثين المهتمين بدراسة السلوك.

تتضمن الدافعية الدوافع والحوافز والاتجاهات والميول وهي عبارة عن قوى تشير الفرد وتوجهه نحو تحقيق هدف معين، ويجب على المربي الرياضي انتقاء الاختيارات والمقاييس التي تسجل مستوى الفرد وفي نفس الوقت تسهم في زيادة دافعيته نحو بذل المزيد من الجهد والمثابرة للارتقاء بمستواه.

المحور الأول: الالتزام الوظيفي

يعتبر الالتزام الوظيفي عنصر هام لدى المؤسسة بقيامها بالإجراءات على مستوى تنظيمي وتوفير مناخ الملائم للعمال لفر من ثقافة الالتزام في المنظمة وهذا ما نجده في بلدان العالم الأول أخذ شوط كبير في تغيير ذهنية الفاعلين نحو الالتزام داخلي وخارجي للمؤسسة.

1.1. تعريف الالتزام الوظيفي

1.1.1. الالتزام لغة:

إن مصدر لفظ الالتزام جاء من الفعل الالتزام جاء من الفعل الثلاثي التزام وهذا الفعل من مادة الفعل الثلاثي لزم على وزن فعل بكسر العين ولزم الشيء يلزمه لزماً ولزوماً وليمزاً ولزمه لزماناً أي ثبت ودام لا يفارقه. (اللحام، 2005، ص664)

2.1.1. الالتزام الوظيفي اصطلاحاً:

تعريف الالتزام الوظيفي أنه عملية الالتزام الوظيفي ما هي إلا عملية الايمان بالأهداف المنظمة وقيمها والمنظم والعمل بأقصى طاقة لتحقيق تلك الأهداف تجسيد تلك القيم. (عويضة، 2001، ص32)

ويعرف الالتزام الوظيفي بأنه درجة انغماس العامل في عمل ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض والى أي مدى يعتبر عمله جانباً في حياته. (حرير، 1997، ص107)

ركز هذا التعريف أول اصطلاحاً أنها عملية إيمان بالأهداف المؤسسة يعني قبول الأهداف وقيمها والعمل بأقصى طاقة يعني أنه يصل إلى الأداء المتميز لتحقيق تلك الأهداف وتطويرها وتحقيق ميزة تنافسية بين العاملين والمؤسسات وتعريف الثاني نستنتج أنه ركز على انغماس العامل هو جانب نفسي ومقدار جهد الذي يكرسه في عملية وأجد أن تعريف أول ذكر أن الإيمان بالأهداف وهذا ما نحتاجه نحن في المؤسسات الجزائرية للإيمان العمال بأهدافهم ليجسدها في أرض الواقع.

وعرفه علاوي بأنه "الشعور بالولاء للمؤسسة التربوية، وتحمل المسؤوليات، ورغبة بالعمل فيها والموافقة على أهدافها والالتزام بقيمها العملية والمهنية، ورغبة قوية في البقاء فيها". (حمادات، 2006، ص64) وقد أولى الباحثون في الغرب ولاء والتزام الموظف تجاه منظمته اهتماماً كبيراً، و لم يكن اهتمام اليابانيين أقل منهم حماساً، وقد دلت الدراسات السابقة أن هناك علاقة بين الولاء للالتزام والغياب، والرضا الوظيفي والاستقلالية الوظيفية و المسؤولية الوظيفية وغيرها. (القطان، 1987، ص06)

كما أن الدراسات الحديثة أكدت فيما توصلت إليه من نتائج أن لمستوى الالتزام تأثيراته على بمتغيرات العمل ومخرجاته . إذ أن الالتزام يعتبر أفضل مؤشر لمستوى انتظام العاملين ولغيابهم وتحديد إمكانية تركهم العمل من عدمه وحسن الأداء والدافعية الذاتية .

وقد أثبتت النتائج أن الموظفين من ذوي الالتزام العالي أفضل أداء من الأدنى التزاماً وأبعد من ذلك فإن مستوى الالتزام يمكن أن يعتبر مؤشراً مفيداً في التحقق من فاعلية التنظيم (الدخيل الله، 1415هـ، ص35)

وقد أشارت بعض الدراسات في مجال الالتزام الوظيفي إلى أن هناك ثمة علاقة بين الالتزام الوظيفي للأفراد داخل المؤسسات وبعض المتغيرات مثل ثقافة المؤسسة، والمناخ الوظيفي وكذلك سلوك القائد داخل المؤسسة ورضا الأفراد عن مهنتهم.

وقد حدد بورتر وزملاؤه (1974) بعدين للالتزام هما: التطابق والانتماء للمنظمة، أما Salience &

Stew عام (1977) فقد حددا أبعاد الالتزام الوظيفي في البعدين التاليين:

1- الالتزام الاتجاهي (Attitudinal Commitment): والمقصود به العمليات التي تتطابق

من خلالها أهداف الفرد مع أهداف وقيم المؤسسة وتزداد لديه الرغبة للبقاء والاستمرار فيها.

2- الالتزام السلوكي (Behavioral Commitment): والمقصود به العمليات التي يصبح

الفرد من خلالها مرتبطاً بمؤسسته، ناتجاً من سلوكه السابق فجهده ووقته الذي يقضيه داخل مؤسسته يجعله متمسكاً بها وبعضويتها. (العبادي، 1420هـ، ص16)

أما كانتر Kanter فقد أشارت إلى ثلاثة أنواع من الالتزام تتجم عن متطلبات سلوكية يفرضها التنظيم على الأفراد، وتلك الأنواع هي:

1 / الالتزام المستمر: وتلتقي كانتر في هذه الجزئية مع اتجاه كل من آلن وماير Allen & Mayer حيث يمثل الالتزام لديهما حالة من التفاني والإخلاص نحو تنظيم معين ترجع إلى حاجة الفرد إلى البقاء في هذا التنظيم نتيجة لعامل الاستثمار السابق مما يجعل ترك العمل في ضوء عامل التكلفة عملية مستحيلة.

2 / الالتزام التجانسي: ويشير إلى التقارب والتفاعل بين أفراد جماعة العمل، حيث يرتبط مستوى التجانس بمستوى الدافعية للبقاء في الجماعة.

3 /الالتزام الرقابي: ويقصد به الارتباط بالمعايير الوظيفية التي تعمل على توجيه سلوكيات الأفراد نحو الغاية المنشودة، فالمعايير هي بمثابة توقعات مشتركة عن السلوك داخل العمل ويصبح الانحراف عنها مصدراً للإحباط القلق. (رسمي، 2004، ص15-16)

وفرق بوكنان (Buchanan,1974) بين ثلاثة مرتكزات رئيسة يقوم عليها الالتزام الوظيفي كما ذكر في (حمادات،2006، ص 66 وسلامة، 2003، ص، 44) وهي كالتالي :

أولاً: الإحساس بالانتماء (Identification) ويتضح ذلك في تعبير الفرد عن الفخر بمؤسسته و قناعاته الذاتية بأهدافها وقيمها.

ثانياً: المشاركة والإسهام الفعال (Involvement) من قبل الفرد التي تتبع من رضاه نفسياً بأهمية أنشطتها ودوره الذي يقوم به.

ثالثاً: الولاء (Loyalty) والذي يعبر عنه الفرد بالرغبة الأكيدة بالاستمرار والعمل بالمؤسسات رغم كل الظروف والأحوال ومضاعفة الجهد المبذول من قلبه سعياً وراء تحقيق أهدافه وأهداف المنظمة.

2.1. أهمية الالتزام الوظيفي:

إن الكثير من الأنماط السلوكية التي تؤدي إلى كلفة عالية وخدمة سيئة في القطاع التعليمي مرجعها إلى عدم الالتزام الوظيفي من قبل المديرين والعاملين، وذلك لارتباطه بعدد من العوامل جاء ذكرها لدى (Bateman & Strasser,1984) ومن أهمها :

- سلوك الفرد ونشاطاته مثل: التحول الوظيفي والغياب والفاعلية.
- ارتباطه بالهيكل المعرفي مثل: الرضا الوظيفي والمشاركة والتوتر الوظيفي.
- ارتباطه بسمات ودور الموظف بما فيها: الاستقلالية والمسؤولية ونوع الوظيفة وصراع الأدوار والغموض.

- ارتباطه بالسمات الشخصية للموظف مثل: العمر والجنس والحاجة للإنجاز.

- هذه العلاقات تلتقي مع الاعتقاد أن الالتزام الوظيفي موقف مستقر نسبياً مع الوقت.

كل ما سبق يعطي الالتزام أهمية، فكل عامل من هذه العوامل يرتبط بإنتاجية الفرد وبالتالي إنتاجية المنظمة وفعاليتها. (حمادات، 2006، ص67)

ويزداد أمر دراسة الالتزام أهمية إذا ما كان في بيئة مثل بيئتنا العربية يعاني فيها العاملون في مثل هذه الأوساط من إشكالات لاشك لها تأثيرها على نوعية التزامهم لهذه الأوساط وما يقترن به من تأثيرات كالتسبب والتسرب أو ترك العمل والتدني في نوعية الأداء ومستوى الإنتاجية. (الدخيل الله، 1415هـ، ص 36)

3.1. العوامل المساعدة في تكوين الالتزام الوظيفي:

تشير معظم الدراسات التي أجريت في مجال الالتزام الوظيفي أن من أهم العوامل التي تسهم في تنمية التزام العاملين وولائهم لمنظماتهم هي:

1 / المكانة الاجتماعية:

ويقصد بها المرتبة الاجتماعية للشخص مقارنة بآخرين في أي نظام اجتماعي. وقد تكون المكانة مكانة رسمية أو مرتبة اجتماعية تضيفها الجماعة على شخص ما تعبيراً عن ش عورهم نحوه فتكون مكانة غير رسمية. ويرتبط الأفراد في التنظيم ببعضهم بعضاً حسب مراتبهم بترتيب هرمي معين تحدد فيه مرتبة كل فرد بالنسبة للآخرين في التنظيم. ويسعى العاملون ببذل قصارى جهودهم للمحافظة على مكانتهم وتتميتها .

وللمكانة الاجتماعية أسباب عديدة منها:

الدرجة الرسمية التي يحصل عليها الشخص في بناء المنظمة وأنماط العمل ومهاراته وظروف العمل، والأجور والأقدمية في التعيين بالإضافة إلى الأسباب التي يحصل عليها الشخص من خارج المنظمة كالتعليم والمكانة المهنية.

2 / إشباع حاجات العاملين الإنسانية في التنظيم:

من المعروف أن للعاملين مجموعة من الحاجات المتداخلة التي يسعون إلى إشباعها، فهم يرغبون في إشباع حاجاتهم الفسيولوجية الأساسية وحاجتهم للأمن والشعور بالطمأنينة في التنظيم، ويسعون لأن يكونوا مقدرين محبوبين، وأن ينتمون لجماعة ويسعون بالتالي لتحقيق ذاتهم، والتنظيم الذي لا يساعدهم في تحقيق وإشباع هذه الحاجات لا يمكن على الأغلب أن يكون مكاناً لاستقرارهم، بل يسعى أعضاؤه للبحث عن غيره يمكنهم من تحقيق هذه الحاجات مما يزيد من التزامهم الوظيفي له، ويدفعهم إلى مزيد من العمل الجاد المنتج لتحقيق أهدافه .

فإذا أشبعت تلك الحاجات بمساندة ذلك التنظيم فإنه يتولد لدى الفرد ذلك الشعور بالرضا والاطمئنان ومن ثم بالانتماء والالتزام الوظيفي، فالالتزام الوظيفي يزيد إذا سعت المنظمة إلى العمل على إشباع الحاجات الإنسانية للعاملين لديها.

3 / وضوح الأهداف وتحديد الأدوار :

لقد أظهرت الدراسات أن الالتزام الوظيفي يزداد كلما كانت أهدافه واضحة يستطيع الأفراد فهمها وتمثلها والسعي لتحقيقها، وكذلك كلما كانت أدوارهم واضحة ومحددة ساعد ذلك على زيادة الانتماء والالتزام الوظيفي وذلك لتجنب حالة الصراع التي تحدث في حالة غموض أدوار العاملين.

4 / الرضا الوظيفي:

نقصد بالرضا الوظيفي المشاعر التي يبديها الفرد نحو عمله في التنظيم، وينشأ الرضا من إدراك الفرد للفرق بين ما تقدمه له الوظيفة وما يجب عليها أن تقدمه له، فكلما قل الفرق بينهما ازدادت درجة الرضا الوظيفي لديه .ويرى هيرزبيرج Herzberg أن الرضا الوظيفي يمكن تحديده بمعرفة شعور الفرد نحو ما تنطوي عليه الوظيفة بما في ذلك الشعور بالإنجاز والاعتبار والمسئولية .

أما عدم الرضا فيمكن تحديده من خلال شعوره نحو بيئة العمل المتمثلة بسياسة التنظيم وظروف العمل المادية ودرجة الاستقرار والأمن في الوظيفة والمركز الاجتماعي والأجور وأسلوب الإشراف.

5 / الاهتمام بتحسين المناخ الوظيفي:

يعبر مفهوم المناخ الوظيفي عن " الخصائص المختلفة التي تميز البيئة في التنظيم و التي تشمل نواحي التنظيم الرسمي، وحاجات العاملين وطبيعة الاتصالات الوظيفية، وأساليب الإشراف السائدة وسلوك الجماعات وغيرها من العوامل التي يدركها أفراد التنظيم فتؤثر في سلوكهم وفي كل السلوك الوظيفي "ومن التعريفات الأخرى للمناخ الوظيفي أنه مجموعة الخصائص الداخلية للبيئة والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو الاستقرار يفهمها العاملون ويدركونها فتعكس على قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي على سلوكهم .إن تمتع العاملين بجو يسوده الوفاق والوئام والتسامح والتعاون والعدالة والمساواة للوصول إلى الأهداف المشتركة يعزز الثقة بالعاملين ويرفع روحهم المعنوية ويزيد درجة رضاهم الوظيفي ويعزز شعورهم بالولاء للمنظمة والالتزام الوظيفي فيها .وقد بينت الأبحاث في هذا المجال أن التنظيمات ذات البيئات المتسلطة والمثبطة لمعنويات العاملين والتي تتصف بعدم المبالاة وعدم الحيوية هي تنظيمات تشجع على تسرب العاملين ولا

تنتمي فيهم قيم الولاء الوظيفي لذلك يرى الباحثون أنه من الضروري الاهتمام بالبيئة الوظيفية وتحقيق التوافق بين الإنجاز وتحقيق الأهداف من ناحية والعناية بالإنسان من ناحية أخرى لرفع الالتزام الوظيفي لدى العاملين.

6 / زيادة مشاركة العاملين في التنظيم:

إن المشاركة تزيد من الولاء والالتزام الوظيفي للعاملين، حيث إن إتاحة الفرصة للعاملين للإسهام بأفكارهم وتشجيعهم لتحمل المسؤولية من شأنها تقوية الروابط وإيجاد الجو النفسي والاجتماعي البناء في بيئة العمل حيث تعرف المشاركة بأنها اندماج الفرد العقلي والعاطفي في عمل الجماعة بعد أن تتيح له الجماعة التي هو عضو فيها الفرص للإسهام في الأهداف والمشاركة في المسؤوليات.

وقد أوضحت الدراسات أن المشاركة تعمل على زيادة الانتماء الوظيفي وتجعل الأفراد يرتبطون ببيئة عملهم بشكل أكبر بحيث يعتبرون أن ما يواجهه المنظمة من مشكلات هو تهديد لهم ولأمنهم ولاستقرارهم الأمر الذي يؤدي لتقبلهم لروح المشاركة وبروح معنوية عالية بما يؤدي في النهاية لرفع درجة التزامهم الوظيفي للمنظمة.

7 / إيجاد نظام مناسب للحوافز :

يعبر الحافز عن تلك الوسيلة أو الأسلوب أو الأداة التي تقدم للفرد الإشباع المطلوب- بدرجات متفاوتة - لحاجاته الناقصة وتركز نظرية حوافز العمل على الحوافز الداخلية وهي تتعامل أصلاً مع الأسباب التي تدفع الناس للعمل وأسباب تركهم العمل في المنظمات أو بقائهم فيها لذلك فإن توافر أنظمة مناسبة من الحوافز المادية والمعنوية يؤدي إلى زيادة الرضا عن المناخ الوظيفي وعن المنظمة ككل وبالتالي زيادة الالتزام الوظيفي، وزيادة معدلات الإنتاج وانخفاض التكاليف وفي هذا السياق يرى بعضهم أن الالتزام الوظيفي يتحقق من خلال معاملة العاملين على أنهم شركاء وليسوا مجرد أفراد ومنح المزايا المادية والمعنوية وإتاحة فرص التطور المهني والوظيفي لهؤلاء العاملين.(عبوي، 2006، ص 211-212)

وقد ذكر كل من (Steers & Porter,1991) بعض العوامل المؤثرة في تطوير وتعزيز الالتزام الوظيفي وهي:

- عوامل شخصية: (Personal Factors) وهي العوامل ذات العلاقة بالفرد العامل نفسه، مثل:

شخصية الفرد العامل وثقافته وقدرته على تحمل المسؤولية أو توقعات الفرد للوظيفة، أو ارتباطه النفسي بالعمل أو المنظمة، أو عوامل تتعلق باختياره العمل.

عوامل تنظيمية (Organizational Factors) : وهي العوامل التي تتعلق بالخبرة العملية أو نطاق العمل نفسه كالتغذية الراجعة والاستقلالية فضلاً عن الإشراف المباشر، وتمسك أفراد العمل بأهداف المنظمة ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات تتمثل في بيئة العمل وطبيعته وخصائصه ونمط القيادة الإدارية والمناخ الوظيفي بشكل عام.

عوامل غير تنظيمية (Non Organizational Factors): وهي عوامل ترتكز على مدى توافر فرص عمل بديلة للفرد بعد اختياره لقراره الأول في الالتحاق بالمنظمة، بحيث يكون مستوى الالتزام لدى العاملين مرتفعاً عندما يكون الأجر المتوافر في الفرص البديلة أقل مما يحصل عليه في منظمته مما يعطيه تبريراً لاختياره الأول، أو حين يرى أن اختياره مطلق نسبياً لعدم توفر فرص لاحقة بديلة لتغيير قراره الأول. (حمادات، 2006، ص 70)

وعن علاقة الالتزام الوظيفي ببعض المتغيرات الشخصية فمن حيث عدد سنوات الخبرة نجد أن معظم الدراسات أثبتت وجود علاقة إيجابية بين سنوات الخبرة ودرجة الالتزام الوظيفي.

ومن حيث المؤهل التعليمي فقد اختلفت الدراسات بشأن هذه العلاقة إذ تشير بعض الدراسات إلى أن هناك علاقة إيجابية بين مستوى تعليم الفرد ودرجة التزامه الوظيفي، على حين أن دراسات أخرى أثبتت أن المستوى التعليمي للفرد له تأثير سلبي على الالتزام الوظيفي، وتبرر ذلك بأنه كلما ازدادت درجة تعليم الفرد زادت طموحاته، وتوقع المزيد من منظمته، وبالتالي يقل التزامه في حالة عدم تحقيق كل ما يطمح فيه (سلامة، 1999، ص 127)

ومن حيث الجنس تشير بعض الدراسات إلى أن الالتزام الوظيفي للمرأة يتوقف على نوع العمل الذي تقوم به، كما أنه يتأثر بواجباتها المنزلية وعدد أطفالها وأدوارها الاجتماعية (فليه، عبدالمجيد، 2005، ص 287)

4.1. خصائص الالتزام الوظيفي:

من خصائص الالتزام الوظيفي كما جاءت في (حمادات، 2006، ص 68)

✓ أن الالتزام الوظيفي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد و المنظمة.

- ✓ يؤثر الالتزام الوظيفي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.
- ✓ يتصف الأفراد الذين لديهم التزام تنظيمي بالصفات التالية : قبول أهداف وقيم المنظمة الأساسية والإيمان بها، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة، ووجود مستوى عال من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة، ووجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الإيجابي.
- ✓ يتصف الالتزام الوظيفي بأنه متعدد الأبعاد (سلامة، 2003، ص48)

المحور الثاني: دافعية الانجاز

1.2. الدافعية:

1.1.2. تعريف الدافعية:

تلعب الدافعية في المجال الرياضي دورا هاما في مجال علم النفس الرياضي وتمثل أهمية لجميع العاملين في المجال الرياضي وقد أشار "وليام وارن" 1983 william warren في كتابه " التدريب والدافعية" إلى أن استثارة الدافع بهدف التفوق في النشاط الرياضي لدى اللاعب يمثل من 70% - 90% من العملية التدريبية، و يضيف "روبارت سنجر singer 1984م" في كتابه "تنمية دافعية للرياضيين" إلى أن التفوق الرياضي هو حصيلة كل من التعلم والدافعية وهذا يعني أن الدافعية بدون تعلم تؤدي إلى نشاط غير موجه بينما التعلم بدون دافعية يؤدي إلى التوقف عن ممارسة النشاط الرياضي.

فيشير " جيل Gill 1986م" إلى أن عوامل الشخصية التي تحدد مستوى الدافعية الرياضية تتمثل في مستوى الطموح، القبول الاجتماعي، الحاجة للتفوق، الرغبة لتفادي الفشل، الرغبة في النجاح، مستوى القلق، ومفهوم الذات، مصدري الدافعية داخلي وخارجي. (أسامة كامل راتب، 1990، ص16)

ومن ثم يرى الباحث أن الدافعية بمثابة حالة داخلية توجه سلوك اللاعب لتحقيق هدف رياضي معين. إن كلمة الدافعية ليس بها معنى تقني محدد في العلوم النفسية ومنذ قرنين كانت تفسر بمفهوم الرغبة ونبضان الغريزة، فيمكن تعريفها بأنها:

"استعداد الرياضي لبذل الجهد من اجل تحقيق هدف معين". (أسامة كامل راتب، 1995، ص72)

ويعرفها "إبراهيم قشقوش" 1978م بأنها تكوين فرضي تعبر عن حالة الفرد وتعمل على استثارة السلوك وتنشيط وتوجيه هذا السلوك نحو هدف ما. (إبراهيم قشقوش و طلعت منصور، 1979، ص10)

كما يعرفها: السيد خير الله 1983م بأنها طاقة كامنة في الكائن الحي تعمل على استشارته ليسلك سلوكا معيناً في العالم الخارجي و يتم ذلك عن طريق اختيار الاستجابة المفيدة وظيفياً له في عملية تكيفه مع بيئته الخارجية ووضع هذه الاستجابة في مكان الأسبقية على غيرها من الاستجابات المحتملة مما ينتج عنه إشباع حاجة معينة و الحصول على هدف معين و يرى الدكتور أنور الشرقاوي 1991 أن هذا التعريف يتضمن ثلاث خصائص أساسية .

- تبدأ الدافعية بتغير نشاط الكائن الحي، و قد يشمل ذلك بعض التغيرات الفيزيولوجية التي تربط بالدوافع الأولية، مثل دافع الجوع.

- تتميز الدافعية بحالة استثارة فعالة ناشئة عن هذا التغيير، و هذه الاستثارة هي التي توجه سلوك الفرد وجهة معينة محققة اختزال حالة التوتر الناتج عن وجود الدافع، و تستمر حالة الاستثارة طالما لم يتم إشباع الدافع. (مصطفى حسين باهي و أمينة ابراهيم شبلبي، 1998، ص07)

تتميز الدافعية بأنها توجه السلوك نحو تحقيق الهدف، كما أن الدافعية تتضمن الدوافع والحوافز والاتجاهات والميول وهي عبارة عن قوى تثير الفرد وتوجهه نحو تحقيق هدف معين. (محمد حسن علاوي، 1988، ص42)

ويعرفها "محمد حسن علاوي" 1998 بأنها علاقة دينامية بين الفرد وبيئته وتشتمل على العوامل والحالات المختلفة (الفطرية والمكتسبة، الداخلية والخارجية، المتعلمة وغير المتعلمة، الشعورية واللاشعورية) التي تعمل على بدء وتوجيه و استمرار السلوك حتى يتحقق هدف ما. (محمد حسن علاوي، 1998، ص212)

كما يشير إخلاص محمد عبد الحفيظ والآخرين في كتابهم "علم النفس الرياضي (مبادئ

وتطبيقات)، تشير الدافعية إلى القوى المختلفة التي تحرك الفرد وتوجهه نحو القيام بنشاط ما.

فهي توجه وتنشط السلوك و تدفع الفرد نحو تحقيق الأهداف المحددة، و تؤثر على مدى استمراره

في ممارسة هذا السلوك.

- اتجاه المجهود - شدة المجهود

- اتجاه المجهود: وهو ما يبحث عنه الفرد، ويقترّب منه، وأن يكون منجذباً إلى بعض المواقف.

- شدة المجهود: يشير إلى كم المجهود الذي يبذله الفرد في موقف معين.

- **العلاقة بين الاتجاه وشدة المجهود:** من المناسب أن نفصل بين الاتجاه وشدة المجهود، ويرى العديد من الأفراد أن هناك ارتباطا شديدا بين الاتجاه وشدة المجهود وعلى سبيل المثال مايلى:

الطلاب أو الرياضيون الذين نادرا ما يهتمون أو يخفقون في الفصل أو التمرين يصلون دائما مبكرا و يبذلون جهدا كبيرا نموذجيا خلال المشاركة، وعكس ذلك الذين يتأخرون بشكل ثابت ويهتمون فصولهم أو تدريباتهم غالبا ما يظهرون مجهودا قليلا عند ما يحضرون.

2.1.2. أصناف الدافعية:

تكمن تصنيف الدافعية إلى العديد من التصنيفات المختلفة، وفي الوقت الحالي يكاد يتفق العديد من الباحثين في علم النفس الرياضي على أنه لكي يمكن فهم الدافعية في المجال الرياضي، فإنه يمكن تقسيمها من حيث مصادرها إلى دافعية داخلية ودافعية خارجية، ومن بين العلماء الذين قاموا بتصنيف الدافعية هم:

سنجر Singer 1981 وليولين وبلوكر Leiwlin-Blucker 1982 ومحمد حسن علاوي 1983 ودورثي هاريس Harris 1984 .

1. الدافعية الداخلية: يقصد بالدافعية الداخلية المرتبطة بالرياضة بالحالات الداخلية النابعة من داخل الفرد نفسه والتي تشبعها الممارسة الرياضية أو الأداء الرياضي كهدف في حد ذاته. مثل الرضا والسرور والمتعة الناتجة عن الممارسة الرياضية، والشعور بالارتياح كنتيجة للتغلب على التدريبات البدنية التي تتميز بصعوبتها أو التي تتطلب المزيد من الشجاعة والجرأة وقوة الإرادة أو بسبب المتعة الجمالية الناجمة عن رشاقة و تناسق الأداء الحركي الذاتي للاعب. وكذلك الإثارة والتحدي في مواجهة بعض العقبات، أو الصعاب المرتبطة بالأداء، فكأن الدافعية الداخلية تشير إلى الاشتراك الرياضي أو الأداء الرياضي، وهذا ما هو إلا قيمة في حد ذاته.

2. الدافعية الخارجية: يقصد بالدافعية الخارجية المرتبطة بالرياضة بالحالات الخارجية غير النابعة من داخل الفرد نفسه والتي تثير وتوجه السلوك نحو الممارسة الرياضية أو الأداء الرياضي، فعلى سبيل المثال يمكن اعتبار المدرب الرياضي أو الإداري الرياضي أو الوالدين أو الأصدقاء بمثابة دافعية خارجية للاعب الرياضي.

كما يدخل في عداد الدافعية الخارجية مختلف الوسائل التي تعمل على تحقيق غاية، أو هدف خارجي مثل الحصول على مكاسب مادية أو معنوية كالحصول على مكافآت أو جوائز أو الحصول على التدعيم أو التشجيع الخارجي أو اكتساب الصحة و اللياقة وغيرها. (محمد حسن علاوي، 1998، ص215)

من هذا التعريف يمكن للباحث أن يعرف الدافعية الداخلية بأنها تلك الحالات الداخلية النابعة من داخل الفرد التي تدفعه لممارسة الرياضة وهذا لاشباع رغباته بواسطة الأداء الجيد.

ومنه يعرف الباحث الدافعية الخارجية بأنها تلك المثيرات المرتبطة بالنشاط الرياضي التي تثير وتوجه الرياضي إلى بذل الجهد والعطاء حتى تحقيق الهدف.

3.1.2. نظريات الدافعية:

هناك أربعة نظريات بارزة حاولت تفسير حالات الدافعية تتمثل في النظرية الإنسانية، نظرية التحليل النفسي، نظرية التعلم الاجتماعي، نظرية الإثارة المنشطة.

1. النظرية الإنسانية: يكمن أساس النظرية الإنسانية بما يسمى بهرمية الحاجات التي أشار إليها أبرهام ماسلو، و يمكننا تقديم موجز مبسط لهذه الهرمية فيما يلي:

أ- الحاجات الفيزيولوجية (دوافع البقاء).

ب- حاجات الأمن (دوافع الأمن).

ج- حاجات الانتماء، حاجات و دوافع التقبل و التواد.

د- حاجات التقدير (دوافع المكانة والانتماء).

هـ . حاجات تقدير الذات من تحقيق الفرد لما يكون قادرا على تحقيقه، ويجب أن يحدث إشباع ولو جزئيا عند أي مستوى قبل أن يصبح المستوى التالي ذا أهمية بالنسبة للفرد، ويرى الأخصائي النفسي الذي يتبع هذه النظرية على تحقيق الذات هو الهدف النهائي لكل شخص.

ويمكن للباحث أن يلخص هذه النظرية بأنها الحاجة إلى البقاء وتكمن في دوافع البقاء، والحاجة إلى الأمن وتتمثل في دوافع الأمن، وحاجات الانتماء وتتمثل في دوافع التقبل و التواد، إلى جانب حاجات التقدير وتتمثل في دوافع المكانة و الانتماء، وأخير حاجات تقدير الذات وتتمثل في الدوافع التي تحقق الذات، وذلك بتحقيق الهدف النهائي للفرد.

2. **نظرية التحليل النفسي:** صاحب هذه النظرية هو سيجموند فرويد، و ينظر "فرويد" في الدافعية بأنها تعبير لا شعوري بصورة كبيرة للرغبات العدوانية و الجنسية، التي قد يعبر عنها بطريقة صريحة في بعض الصور الرمزية مثل: الأحلام أو زلات اللسان.

3. **نظرية التعلم الاجتماعي:** يشير علماء هذه النظرية إلى أن التعلم السابق يعتبر أهم مصدر من مصادر الدافعية، فالنجاح أو الإخفاق لاستجابات معينة يؤدي إلى تفهم الأشياء التي تؤدي إلى نتائج إيجابية أو سلبية، ومن ثمة الرغبة في تكرار الأنماط السلوكية الناجحة.

والخبرة الشخصية لا ترتبط بالضرورة بحدوث التعلم الاجتماعي، فقد يكون التعلم بالملاحظة للأشخاص الناجحين أو الفاشلين كافيا لاستثارة حالات الدافعية وعلاوة إلى ذلك فإن الثواب أو العقاب قد يكون داخليا أو خارجيا.

4. **نظرية الإثارة المنشطة:** تفترض هذه النظرية أن أي كائن لديه مستوى معين ومناسب وخاص به للإثارة، وبالتالي فالسلوك سيوجهه نحو محاولة الاحتفاظ بهذا المستوى، وإن هذا يعني له إذا كانت الإثارة البيئية مرتفعة أكثر من اللازم يحدث سلوك لمحاولة تخفيض الإثارة، وإذا كانت الإثارة منخفضة أكثر من اللازم يكون السلوك بمحاولة زيادة الإثارة. (أسامة كامل راتب، 1995، ص79)

2.2. دافعية الإنجاز:

1.2.2. مفهوم دافعية الإنجاز:

مرت دافعية الإنجاز بعدة مراحل و أول من بدأ التنظير فيها "هنري موراي MURRAY" 1983 في كتابه استكشافات في الشخصية لدراسة ديناميات الشخصية باعتبار أن دافع الإنجاز أحد المتغيرات الأساسية، وتعتبر المتغيرات الدافعية والتفسيرية التي أسس عليها نظريته تمثل جانبين أحدهما جانب القوة وتظهر في إمكانية توصيف الشخصيات المختلفة، أما الآخر فهو جانب الضعف و يتمثل في المخاطرة بتفسيرات كاذبة قد يقع فيها بعض علماء النفس وقد دفعه ذلك لتعديل نظريته عدة مرات خلال الفترة من (1951 وحتى 1959)، حيث استبدل مفهوم "الحاجة" إلى الاستعداد للموضوع وقد انعكس هذا التطور في بنائه لأداة قياس تسمى " اختبار تفهم الذات". (إبراهيم قشقوش، طلعت منصور، 1979، ص22)

ثم تبعه بعد ذلك زملاؤه "دافيد ماك كيلاند Mc clelland" وجون أتكينسون Atkinson و "كلارك klark" وذلك في الفترة من (1951 وحتى 1974) حيث قاموا بمحاولة لقياس الفروق الفردية في قوة دافعية

الإنجاز وذلك باستخدام اختبار "التات" الذي قدمه "موراي" والذي أظهرت نتائجه صدق مقياس التات، ثم تركزت جهودهم حول صياغة نظرية لدافعية الإنجاز. (إبراهيم قشقوش، طلعت منصور، 1979، ص22) وقد أشار "جون هول، ولندزي Hall, Lindzey 1957 لدافعية الإنجاز بأنها تحقيق شيء صعب، والتحكم في الأشياء وتناولها أو تنظيمها وأداء ذلك بأكبر قدر ممكن من السرعة والاستقلالية، والتغلب على العقبات، وتحقيق مستوى مرتفع، والتفوق على الذات ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم وزيادة تقديره وفاعلية الذات عن طريق الممارسة الناجحة للقدرة. (محمد حسن علاوي، 2002، ص251) ويعرفها "اكنسون 1974" بأنها المنافسة من أجل المستويات الممتازة". (أسامة كامل راتب، 1990، ص21)

يشير إليها "محمود عبد القادر" (1977) بأنها تكوين فرضي يتضمن الشعور أو الوجدان المتعلق بالأداء التقييمي لبلوغ معايير الامتياز وهي محصلة ثلاثة عوامل هي الطموح العام، المثابرة على بذل الجهد، التحمل من أجل الوصول هدف بجانب بعض المتغيرات الأخرى التي تختلف تبعاً للسن والمستوى التعليمي. (منى مختار المرسي عبد العزيز، 1999، ص13)

ويراها "ميدنك Mednick" بأنها الأداء في ضوء معيار التفوق أو الرغبة في النجاح والاستقلالية". (محمود عبد الفتاح عنان، 1995، ص123)

ويعرفها "فاروق عبد الفتاح" 1991 بأنها الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح وهو هدف ذاتي ينشط ويوجه السلوك. (فاروق عبد الفتاح، 1991، ص05)

ويعرفها "سيرز Sears" بأنها "سعي الفرد لتحقيق التفوق وحفز الآنا، والاعتزاز والفخر واحترام الذات وتأكيدها". (إبراهيم قشقوش، طلعت منصور، 1979، ص22)

ويراها "جيل Gill" 1983 بأنها التوجه الشخصي للكفاح من أجل النجاح والمثابرة في مواجهة الفشل وخبرة الزهو للإنجازات". (منى مختار المرسي عبد العزيز، 1999، ص12)

وتعرف دافعية الإنجاز في الرياضة من خلال النظر إلى مواقف المنافسة الرياضية كمواقف انجازية ، وفي هذا المعنى يعرفها "مارتينز Martens" 1987م بأنها استعداد للكفاح من أجل الرضا وذلك عند إجراء مقارنات لبعض معايير ومستويات التفوق في حضور تقييم الآخرين".

ولذا يرى بعض الباحثين في علم النفس الرياضي استخدام مصطلح التنافسية "Compétitivité" للإشارة إلى دافعية الإنجاز الرياضي.

بينما يعرفها "محمود عنان" 1995 بأنها استعداد اللاعب للاقترب من موقف المنافسة ايجابيا و يتضمن ذلك عدة مفاهيم مثل الرغبة في التفوق و السعي الجاد المخطط واقعا لإنجاز النجاح في المنافسة الرياضية وبناء الهذاف الدافعية من خلال مستويات الطموح الايجابية. (محمود عبد الفتاح عنان، 1995، ص123)

ويرى "أسامة راتب" 1997 بأنها الجهد الذي يبذله الرياضي من أجل النجاح في إنجاز الواجبات والمهام التي يكلف بها في التدريب والمنافسة كذلك المثابرة عند مواجهة الفشل والشعور بالفخر عند إنجاز تلك الواجبات والمهام (أسامة كامل راتب، 1997، ص157)

ويرى محمد حسن علاوي 1998 أنها استعداد اللاعب الرياضي لمواجهة مواقف المنافسة الرياضية و محاولة التفوق و الامتياز عن طريق اظهار قدر كبير من النشاط والفعالية والمثابرة كتغير عن الرغبة في الكفاح و النضال من أجل التفوق و الامتياز في مواقف المنافسة الرياضية. (محمد حسن علاوي، 2002، ص251)

وعلى ضوء ما سبق من تعريفات لكل من دافعية الإنجاز عامة ودافعية الإنجاز في الرياضة يمكن أن يقدم الباحث التعريف التالي لدافعية الإنجاز حيث يرى أنها دوافع داخلية تتمثل في رغبة الفرد في تحقيق التفوق وإظهار قدر كبير من المثابرة والاستقلالية والتنافس في مواقف الإنجاز في ضوء مستوى معين من الامتياز"كما يمكن تعريف دافعية الإنجاز في الرياضة بأنها " سعي وكفاح الرياضي و مثابرته على بذل الجهد لمجابهة المواقف التنافسية الرياضية من خلال رغبته في التفوق وإظهار قدر كبير من الثقة بالنفس والاستقلالية والالتزام بالمهام التي يكلف بها".

2.2.2. أهمية دافعية الانجاز:

يتميز سلوك الإنجاز بثلاثة جوانب هي:

اختيار السلوك.

الشدة.

المثابرة.

اختيار السلوك:

يقصد باختيار السلوك الانجازي المقدرة على الاختيار من بين البدائل، والاتجاه نحو سلوك معين بمعنى أن اختيار اللاعب لممارسة نشاط ما يتحدد عن طريق توقع اللاعب للنجاح والقيمة العائدة من ممارسة هذا النشاط.
شدة السلوك:

يقصد بشدة السلوك مستوى ودرجة تنشيط السلوك ويعني قدرة اللاعب على الاستمرار في بذل الجهد و مزولة التدريب الذي يتميز بشدة عالية وحجم مرتفع.

3.2.2. نظريات دافعية الإنجاز

ظهرت عدة نظريات عن دافعية الإنجاز مع بداية الخمسينات وحتى منتصف السبعينات، وقد عبرت كل نظرية عن وجهة نظر مؤسسيها ومن ثم اختلفت وجهات النظر في تبنيها لمفهوم دافعية الإنجاز، ومن بين نظريات دافعية الإنجاز تحظى ثلاث نظريات منها بالقبول في المجال الرياضي ويشير إلى ذلك "وينبرج وجولد Gould , Weinberg 1995م وهي على النحو التالي: (جهاد نبيه محمود عبد المحسن، 2002، ص30)

أ. نظرية حاجة الإنجاز Need Achievement Theory

ب. نظرية العزو أو التسبب Attributions Theory

ج. نظرية إنجاز الهدف AchievementGoal Theory

أ. نظرية حاجة الإنجاز Need Achievement Theory

يستعرض الباحث مفهوم حاجة الإنجاز من وجهة نظر رواد علم النفس في هذا المجال إذ يرى الكثير من الباحثين أن الفضل يرجع إلى "هنري موراي" في بدء التنظير للحاجة للإنجاز ثم تبعه كل من "ماك كيلاند، اتكينسون" و من هذه النماذج مايلي:

- موراي Murray 1938م

افترض "موراي" أن حاجة الإنجاز كأحد متغيرات الشخصية من أكثر الحاجات النفسية أهمية في قائمته والتي بلغت 28 حاجة، إذ رأى موراي أن مفهوم حاجة الإنجاز يعتمد على تحقيق الأشياء التي يراها الآخرون صعبة، والتحكم في الأفكار وحسن تناولها وتنظيمها، سرعة الأداء واستقلالية التغلب على العقبات

وبلوغ معايير الامتياز، التفوق على الذات ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم، والاعتزاز بالذات وتقديرها بالممارسة الناجحة، وقد اعتمد "موراي" في افتراضه على مفهومي القدرة والإنجاز، وتمثل القدرة الجانب المعرفي للشخصية بينما يمثل الإنجاز الجانب الانفعالي وهكذا يكمل كل منهما الآخر، ولقد استخدم "موراي" اختبار تفهم الموضوع (TAT) وهو وسيلة اسقاطية يطلب فيها من المفحوص تأليف قصة نتيجة استجابته لصورة ما تعرض عليه ومن خلال هذه الاستجابات يتم الكشف عن رغبات ومخاوف المفحوص.

- ماك كيلاند McClelland 1953م

اختبار "ماك كيلاند" وزملاؤه حاجة الإنجاز من قائمة موراي للحاجات النفسية أطلقوا عليها الدافع للإنجاز ويعني الشعور المرتبط بالأداء التقييمي حيث المنافسة لبلوغ معايير الامتياز أثناء سعي الفرد لبذل أقصى جهده و كفاحه من أجل النجاح " وحاول "ماك كيلاند" إضافة تعريف وظيفي آخر بأنه حاجة الفرد للقيام بمهامه على وجه أفضل ما أنجز قبل ذلك بكفاءة و سرعة بأقل جهد و أفضل نتيجة¹.

وقد قام "ماك كيلاند" بتقنين منهج تحليل المضمون الذي يمكن أن تحتويه قصص التات (TAT) وذلك بالجمع بين الطرق التجريبية وطرق الملاحظة الميدانية،² وفي كتابه المجمع الانجازي 1961م قدم "ماك كيلاند" العديد من الدراسات التي أظهرت أن الفروق الفردية في قوة دافع الإنجاز تتوقف على البيئة، كما أطلق "ماك كيلاند" على تصور الدافعية نموذج "الاستثارة الانفعالية Affective Arousal Model " ويتضمن الخاصية الوجدانية Hedonic للسلوك وتعكس هذه الخاصية مكونين هما الرغبة في النجاح و الخوف من الفشل.

- اتكنسون Atkinson 1957م

استخلص "اتكنسون" من زملائه الذين سبقوه في هذا المجال ماهية محددات السلوك محاولا إيجاد نوع من العلاقة الرياضية بين مكونات النظرية و يفترض "اتكنسون" أن الدافع للإنجاز هو استعداد ثابت نسبيا عند الفرد و ينقسم لشقين هما:

1- استعداد ثابت نسبيا عند الفرد لا يتغير بتغير مواقف الإنجاز.

2- احتمالات النجاح أو الفشل، وجاذبية الحافز الخارجي للنجاح، وقيمة الحافز السالب للفشل.

وعلى ذلك فإنه في حالة تكافؤ احتمالات النجاح وحوافزها الخارجية لأكثر من عمل بالنسبة للفرد

الواحد فان ناتج إنجازه لهذه الأعمال يكون متقاربا.

وتؤكد نظرية "اتكنسون" على " الدافعية المستثارة Arousal Motivation" وهي دالة لثلاثة متغيرات هي (قوة الدافع الأساسي، توقع تحقيق الهدف، القيمة الحافزة المدركة) ودافعية الاستثارة لدى اللاعب تعني طريقة أدائه ويتوقف ذلك على استعداداته وقوة الدافع لديه وإدراكه للتوقعات التي تمكنه من تحقيق الهدف وإدراكه للقيم الحافزة التي يتضمنها الهدف. (ايهاب عزت احمد عبد اللطيف، 2003، ص46)

ومن خلال افتراضات السابقة ووفقا لوجهة نظر مؤسسي نظرية حاجة الإنجاز حيث يتضح أن أهم المحددات التي تصوغها هذه النظرية فيما يلي:

- 1- العوامل الشخصية Personality Factors
 - 2- التأثيرات الموقفية Situational Factors
 - 3- النتائج المتوقعة Resuultant Tendencies
 - 4- المحصلة النهائية لدافعية الإنجاز The resultant (net) Achievement Motivation
1. العوامل الشخصية:

تشير نظرية الإنجاز الى وجود دافعين مستقلين لدى كل فرد هما:

- دافع إنجاز النجاح Motive To Achieve Success
 - دافع تجنب الفشل Motive To Achieve Success
- هذان الدافعان يمثلان الفروق في الدافعية في مواقف الإنجاز حيث توجدان لدى كل فرد ولكن بنسب مختلفة ولا يوجد ارتباط فيما بينهما، كما توجد اختبارات خاصة بكل دافع على حدة لقياسه، فقياس دافع إنجاز النجاح ببعض اختبارات الاسقاطية كاختبار تفهم الموضوع بينما يقاس دافع تجنب الفشل ببعض اختبارات القلق كاختبار ماندر وساراسون للقلق.

2. التأثيرات الموقفية:

تشير نظرية حاجة الإنجاز إلى عدة تأثيرات موقفية هما:

- الاحتمال المدرك للنجاح
- الاحتمال المدرك للفشل
- قيمة العائد من النجاح
- قيمة العائد من الفشل

توجد علاقة متبادلة بين التأثيرات الموقفية السابقة وعلى سبيل المثال إذا اشترك لاعب ناشئ في منافسة فإن احتمال المدرك للنجاح يكون قليلا في حين أن قيمة العائد من النجاح عند حدوثه يكون كبيرا جدا وعلى عكس إذا تنافس لاعب محترف فان الاحتمال المدرك للنجاح يكون كبيرا جدا فيكون قيمة العائد من النجاح منخفضة.

3. النتائج المتوقعة:

تشير نظرية حاجة للإنجاز إلى إمكانية تحقيق نتائج متوقعة من خلال تفاعل كل من العوامل الشخصية و التأثيرات الموقفية وذلك من خلال:

- الميل للاقترب من هدف مرتبط بالإنجاز

ويتضمن محصلة ضرب ثلاث متغيرات هي:

دافع إنجاز النجاح \times احتمال المدرك للنجاح \times قيمة العائد من النجاح.

ويمثل دافع إنجاز النجاح استعداد فطريا فهو ثابت في جميع مواقف الإنجاز أما العاملين الآخرين فهما مرتبطان بعوامل موقفية تتغير من موقف لآخر و العلاقة بين العاملين عكسية.

- الميل لتجنب هدف مرتبط بالإنجاز

و يتضمن محصلة ضرب ثلاثة متغيرات هما:

دافع تجنب الفشل \times احتمال المدرك للفشل \times قيمة العائد من الفشل.

ويمثل دافع تجنب الفشل استعداد فطريا فهو ثابت في جميع مواقف الإنجاز أما العاملين الآخرين فهما مرتبطان بعوامل موقفية.

وهكذا تشير نظرية حاجة للإنجاز لإمكانية التنبؤ بنوعية المواقف الإنجازية المفضلة لدى للاعب الذي يتميز بدافعية عالية للإنجاز مقابل اللاعب الذي يتميز بدافعية منخفضة للإنجاز للنجاح. (محمد حسن علاوي، 2002، ص271)

- المحصلة النهائية لدافعية الإنجاز

تشير نظرية حاجة للإنجاز إلى المحصلة النهائية للسلوك الإنجازي من خلال متغيرين هما:

- الميل للاقترب من الهدف.
- الميل لتجنب هدف مرتبط بالإنجاز.

والفروق بين المتغيرين السابقين يعطي قيمة سالبة دائما، كما أن المحصلة النهائية لدافعية الإنجاز هي دافع إنجاز النجاح -دافع تجنب الفشل x احتمال المدرك للنجاح x قيمة العائد من النجاح، مما يشير إلى أن السلوك الإنجازي يعتمد على مدة الميل للاقترب من الهدف أو مدى الميل لتجنب الهدف.

وقد وجهت العديد من الانتقادات لنظرية حاجة الإنجاز مما أدى إلى إعادة النظر في مفهومها ومن بين هذه الانتقادات:

- عدم وضوح السلوك الإنجازي بين اللاعبين الذين يتميزون بدافعية عالية لإنجاز النجاح وبين اللاعبين الذين يتميزون بدافعية عالية لتجنب الفشل و أشارت إلى ذلك دراسة "سوزان هورنر Horner" 1986 محيث أن اللاعبين الذين يتميزون بدافعية عالية لتجنب الفشل لا ينسحبون من ممارسة النشاط بل يستمرون في الاشتراك في المواقف الانجازية و ذلك عكس افتراضات نظرية حاجة الإنجاز و على هذا أضاف "أتكسون" 1966 متغيرا خاصا بالدافعية الخارجية لضمان استمرار اللاعبين في المواقف الإنجازية.(محمد حسن علاوي، 2002، ص271)

- تحيزها للعوامل الشخصية و عدم قدرتها على التنبؤ بالنجاح في الأداء الرياضي وهو ما أشارت إليه دراسة "روبرتس Roberts 1992م.

وعلى ضوء ما وضح من قصور عند تطبيق نظرية حاجة إنجاز، ظهر اتجاه جديد حيث أدخلت بعض المتغيرات الإدراكية على عاملي القيمة والدافع وأطلق النظرية التفسيرية أو التنسيب. (محمد حسن علاوي، 2002، ص271)

ب. نظرية الغزو أو التسبيب: اعتمدت نظرية الغزو على إدخال المتغيرات الإدراكية بجانب المتغيرات الشخصية، وقد ظهرت عدة افتراضات منها مايلي:

- فريتز هيدر Heider 1958م.

افتترض "هيدر" في نموذج أن الفرد يسعى إلى التنبؤ وفهم الأحداث اليومية لكي يكون لديه قدرة على التنبؤ بأحداث المستقبل، ويشير إلى أن حصائد السلوك ترجع إلى "قوة شخصية فاعلية" وهي قدرة داخلية تتركز على عنصرين هما القدرة والدافعية والقوة الأخرى هي "القوة البيئية الفاعلة وهي قوة خارجية وتتركز في عنصرين هما صعوبة المهمة والحظ الذي يعتبر من المتغيرات التي يصعب التنبؤ بها. (منى مختار المرسي عبد العزيز، 1999، ص20)

- آندى كيوكلا 1972 Kukla :

اعتمد "كيوكلا" في افتراضاته على تفسير الأداء حيث ساوى بين ناتج أو المحصلة السلوك الإنجازي وبين مفهوم القدرة المدركة، فالأفراد الذين يتميزون بارتفاع دافع الإنجاز يؤدون بشكل أفضل من الأفراد ذوي دافع إنجاز منخفض وذلك في حالة إدراك صعوبة الأداء، وقد أجريت دراسة تجريبية (1984) أثبتت صدق تنبؤ هذه الافتراضات كما أكدت على أهمية إدراك القدرة وإدراك صعوبة الأداء وما هذا الأداء من مثابة وتحمل كمظهرين أساسيين لدافع الإنجاز. (عبد الباسط جميل عبد الفتاح، 1999، ص16)

- برنارد وينر 1966 Weiner

افترض "وينر" في نموذج شكل رقم (2) وجود أسباب يرجع إليها نجاح الفرد أو فشله وتتركز في عنصرين أساسيين هما أسباب مستقرة أو ثابتة وأسباب غير مستقرة وقد قام "وينر" (1986) بإعادة افتراضات "هيدر" وصاغها من خلال متغيرين هما وجهة التحكم LOCUS OF CONTROL، الثبات أو الاستقرار STABILITY ثم قام بتطوير هذا النموذج (1989) على أساس تقسيم وجهة التحكم إلى متغيرين هما وجهة السببية، إمكانية التحكم "ثم قام بتوسيع نموذج المعدل (1975) الذي تضمن ثلاث متغيرات وإدخاله في إطار نظرية العزو دافعية الإنجاز والانفعال ". (محمد حسن علاوي، 2002، ص308)

المحور الثالث: المؤسسات الرياضية

1.3. مفهوم المؤسسة:

إن المؤسسات الرياضية تعتبر العنصر الأساسي لكل سعي للتطور الرياضي، فهي تتحكم في المستقبل الرياضي كله، وتشكل القاعدة المادية التي بدونها لا يمكن القيام بأي سعي لتعميم وتوسيع الممارسات الرياضية.

ويعود مفهوم المؤسسات الرياضية على حساب المرسوم التنفيذي، الذي يحدد شروط إحداث المنشآت الرياضية وإستغلالها على النحو التالي: (المرسوم التنفيذي: رقم 91/416، 1991).

(المنشآت الرياضية هي كل منشأة مفتوحة للجمهور معدة خصيصا للممارسة البدنية والرياضية والتي تتوفر فيها الشروط التقنية والصحية والأمنية لإحتواء النشاطات الرياضية والبدنية)

فمن خلال هذا التعريف يمكن القول أنه تعتبر منشأة ما بأنها رياضية لابد أن تتوفر على العنصرين التاليين:

- أن تكون مفتوحة للجمهور.

- أن تكون معدة خصيصا للممارسات البدنية والرياضية أو الترفيهية.

* أن تكون مفتوحة للجمهور:

يقصد من ذلك عدم تخصيص الإستعمال على فئة معينة من الناس. وأن تكون المنشأة مفتوحة لكل أو لجميع الناس، فهي ذات إستعمال مشترك بين جميع الناس، سواء تعلق الأمر بالرياضيين أو المتفرجين أو غير ذلك من الناس.

* أن تكون معدة خصيصا للممارسات البدنية الرياضية والترفيهية

فيجب أن تكون المهمة الأساسية والرئيسية لهذه المنشأة هو أن تمارس فيها إما النشاطات البدنية والرياضية وإما النشاطات الترفيهية وإما النشاطين معا.

وباعتبار المنشأة معدة خصيصا لمثل هذه الممارسات. لا يمنع إمكانية أن تمارس فيها نشاطات غير الممارسات البدنية والرياضية مثلا نشاطات ثقافية أو عروض إجتماعية، أو تظاهرات ذات طابع سياسي وهذا من أجل من أجل تحسين مردودية المنشأة فالمهم من ذلك ومن تنوع الممارسات في المنشأة هو أن تكون مفتوحة للجمهور ومعدة خصيصا للممارسات البدنية و الرياضية.

المنشآت الرياضية ذات الطابع العمومي والتي نتعرف على مفهومها القانوني

فيما يلي: (القرار الوزاري المشترك: والمؤرخ في 03-فيفري1993).

المتعلق باستعمال المنشآت الرياضية العمومية لعرض الممارسات الرياضية التربوية والتنافسية الجماهيرية في الوسط التربوي.

نجد النص على أن المقصود بالمنشآت الرياضية ذات الطابع العمومي:

- كل هيكل مهيا للنشاط الرياضي التابع لسلطة البلدية: مثل اللاعبين والقاعات المتعددة الرياضات والمسابح وملاعب التنس... الخ.

- الحظائر المتعددة الرياضات في الولايات والقاعات المتعدد الرياضات التابعة لسلطة الإدارة المكلفة بالشبيبة والرياضة.

بالإضافة إلى هذا القرار نجد التعرض لهذا النوع من المنشآت ضمن أحكام القانون 04-10 حيث يمكن أن نفهم من خلالها أن المنشآت الرياضية العمومية هي تلك التي أنجزت بالمساهمة المالية للدولة والجماعات المحلية.

وهي نظام اجتماعي نسبي، وإطار تنسيقي عقلاني بين أنشطة مجموعة من الناس تربطهم علاقات مترابطة ومتداخلة يتجهون نحو تحقيق أهداف مشتركة وتنظم علاقاتهم بهيكلية محددة في وحدات إدارية وظيفية ذات خطوط محددة السلطة والمسؤولية، والمؤسسة مصطلح رديف للمنظمة أو المنشأة وتعمل على تلبية الحاجيات الإنسانية بطريقة منظمة ذات نسق معين يوجهها، وتنظم وتدار المؤسسة التي تلبي حاجات المجتمع بطرق مختلفة ولأغراض مختلفة. (عدلوني، 2002، ص14)

المؤسسة كمنظمة اقتصادية واجتماعية مستقلة نوعا ما، تؤخذ فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية المادية والمالية والإعلامية بغية خلق قيمة مضافة حسب الأهداف المرسومة في نطاق زمني ومكاني. (بن حبيب عبد الرزاق، 2002، ص 24)

2.3. المؤسسات الرياضية:

هي هيئات ينشئها المجتمع لخدمة القطاع الرياضي وهي مثلها كأي مؤسسة لها هيكل تنظيمي يتفق وحجمها والهدف الذي أنشأت من اجله ويشير أشرف صبحي نقلا عن دافت، وروبيرز roppins , daft " أن المؤسسة الرياضية هي تكوين اجتماعي يرتبط بالمجال الرياضي كمهنة وصناعة تحدد أهدافه بطبيعة الأنشطة التي تمارسها تلك المؤسسة وطبقا لأهداف تلك الأنشطة "، وقد ذكر أيضا daft " أن المؤسسة الرياضية هي مؤسسة تدار بفكر إداري علمي ذات بناء محدد بداخله الأقسام والشعب لمختلفة والمستويات الإدارية مع تحديد الاختصاصات والمسؤوليات ويتفق الهيكل التنظيمي لكل مؤسسة وحجم تلك المؤسسة ". (علي غراب، 2010، ص 52)

ويقصد بالمؤسسات الرياضية كذلك " أنها تلك الهياكل الرسمية التي تسهر على تسيير الأنشطة الرياضية وتتميتها وترتيب القوانين والقواعد واللوائح المتعلقة بالرياضة وكذلك على تنظيم المباريات والمنافسات الرياضية على المستوى المحلي الوطني والإقليمي والقاري والدولي. (بن البار، 2009، ص 9)

حيث تنقسم الهيئات الرياضية إلى قسمين أساسيين هما: المؤسسات الحكومية والمؤسسات الغير حكومية.

3.3. تعريف مديرية الشباب والرياضة لولاية البويرة

هي هيئة تنفيذية تابعة لقطاع وزارة الشباب والرياضة، حيث يشرف عليها مدير تنفيذي يكون منتدب من طرف الوالي والتي تسهر على العمل الجيد لإدارة الداخلية والخارجية، وهي هيئة تعمل على ترقية الحركات الجمعوية للشباب والرياضة وكذا هياكلها وتنظيمها وإعداد البرامج الهادفة وتعميم التربية البدنية والرياضية لا سيما الوسط التربوي والتكوين والتأطير وكذا إعداد مخططات تطوير الرياضة للولاية بالتنسيق مع مجمل الهياكل والهيئات المعنية.

وتطبقا لأحكام المادة (05) من المرسوم التنفيذي رقم 345-06 المؤرخ في 05 رمضان عام 1427هـ الموافق لـ: 28 سبتمبر سنة 2006 يهدف هذا القرار إلى تحديد تنظيم مصالح مديرية الشباب والرياضة للولاية.

وتتضمن مديرية الشباب والرياضة للولاية، تحت سلطة المدير، أربع (04) مصالح وتنظم كالاتي:

- مصلحة التكوين وإدارة الوسائل.

- مصلحة الاستثمارات والتجهيزات.

- مصلحة نشاطات الشباب.

- مصلحة التربية البدنية والرياضة.

4.3. مهام مديرية الشباب والرياضة:

- تطوير البرامج الاجتماعية التربوية والترفيهية وحركة ومبادرات الشباب وفضاءاتهم للتعبير وتنشيطها ومتابعة تنفيذها.

- ترقية الحركة الجمعوية للشباب والرياضة وكذا هياكلها وتطويرها وتنظيمها.

- إعداد برامج الإعلام والاتصال والإصغاء للشباب وكذا تطويرها وتنشيطها.

- تنفيذ البرامج الهادفة للإدماج الاجتماعي للشباب والمشاركة المتصفة بالمواطنة وترقية مبادراتهم وكذا مكافحة الآفات الاجتماعية والعنف والتهميش.

بالإتصال مع المصالح والهيئات المعنية للولاية تنفيذ برامج ترقية وتعميم التربية البدنية والرياضية، لا

سيما في الوسط التربوي والتكوين وإعادة التربية والترقية بالإتصال مع المصالح والهيئات المعنية للولاية.

- وضع التنظيمات وأقطاب انتقاء المواهب الرياضية الشابة وتوجيهها وتكوينها وتطوير هذه التنظيمات والأقطاب ومتابعتها و ترقية الممارسات الرياضية النسوية.
- تنظيم أعمال تكوين المستخدمين، التأطير الدائم والعاملين داخل هياكل الحركة الجمعوية وتجديد معارفهم وتحسين مستواهم وتأهيلهم في إطار التنظيم المعمول به.
- إعداد مخطط تطوير الرياضة لولاية بالتنسيق مع مجمل الهياكل و الهيئات المعنية.
- السهر على تطبيق التنظيم المتعلق بسير المؤسسات وهيئات الشباب والرياضة الموجودة في الولاية واستغلالها و تسييرها.
- وضع أنظمة لتقسيم ومراقبة الهياكل و الهيئات والمؤسسات التابعة لاختصاصها والسهر على مراقبة مساعدات الدولة للحركة الجمعوية الرياضية والشبانية.
- ضمان متابعة برامج الاستثمار وإنجاز الهياكل الأساسية وكذا تقييمها وتصديقها وصيانتها وحفظها.
- ضمان تسيير الموارد البشرية والمالية والمادية اللازمة لإنجاز مهامها وكذا المحافظة على الممتلكات والأرشيف.
- تقييم النشاطات المبذولة بصفة دورية وإعداد الحصائل والبرامج المتعلقة بها وفقا للأشكال والكيفيات والآجال المقررة.

5.3. ديوان المركب المتعدد الرياضات:

- مفهومه:

- بناء على تقرير وزير الشبيبة والرياضة في الجريدة الرسمية الباب الأول:
- ✓ تحدث تحت تسمية «مكاتب المركبات المتعددة الرياضات، مؤسسات عمومية ذات طابع إداري وشخصية معنوية واستقلال مالي.» (المرسوم رقم 117/77، 1977)
 - ✓ دواوين المركبات المتعددة الرياضات للولايات التي تدعى في صلب النص الدواوين مؤسسات عمومية ذات طابع إداري وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالرياضة.

- مهامه:

تكلف مكاتب المركبات المتعددة الرياضات بما يلي:

- الإسهام في عملية تربية الشبيبة وتكوينها ومدها بالوسائل اللازمة لتطويرها
- المساعدة على نشر روح الرياضة وذلك بفتح المجال لأقصى عدد ممكن من المواطنين لممارسة النشاطات البدنية والرياضية.

- استعمال المركبات المتعددة الرياضات:

يسمح المدير في كل المكاتب لمركب متعدد الرياضات، بالدخول إلى المنشأة الرياضية على أساس معايير الاستعمال الأمثل و المنصوص عليها في قانون التربة البدنية والرياضية و المحددة من طرف الوزير المكلف بالرياضة تبعا لمستوى الممارسة الرياضية وعدد الممارسين المقبولين بالنسبة لكل مستوى والدوام الأدنى للممارسة الواجب منحها لهم.

يوضح منهج سنوي لاستعمال كل منشأة وذلك في بدء كل موسم رياضي، بالاتفاق مع المجموعة المستخدمة ومراعاة ترتيب الأولوية:

- بالنسبة للمباريات:

- أ- التظاهرات الرياضية الدولية.
- ب- البطولات الوطنية المدنية والمدرسية والجامعية أو العسكرية في الحالة التي يكون فيها تنظيمها لا مركزيا وهدفا لترويج الرياضة.
- ج- مهرجان الرياضة الجماهيرية.
- د- مقابلات رياضية بين القسم الوطني للرياضات.
- هـ- مقابلات رياضية جهوية للرياضات الجماعية و المنظمة لحفلات جهوية للرياضات الفردية.
- و- مقابلات رياضية جهوية بين فرق القسم الجهوي الشرفي للرياضات الجماعية والمنظمة لحفلات جهوية للرياضات الفردية، لتنظيم مباريات يجب أن يخصص عند الحاجة يوم في الأسبوع لتنظيم مباريات للقطاع المدرسي.

ز- يجب أن يكون بعد ظهر يوم من الأسبوع عند الحاجة لتنظيم مباريات للقطاعين الجامعي والعسكري.

- بالنسبة للتدريبات:

- أ- الجمعيات الرياضية للأقسام الجهوية والشرفية بمعدل حصتين تدريبيتين مدة كل منهما ساعة ونصف.
- ب- الجمعيات الرياضية للأقسام الجهوية والشرفية، بمعدل حصتين، مدة كل منهما ساعة ونصف.

ج- مدارس الرياضية التي تضم الشبان النابغين من الرياضيين في الولاية، وبمعدل حصتين في الأسبوع، مدة كل منهما ساعة ونصف.

د- المؤسسات المدرسية والجامعية والوحدات العسكرية غير المزودة بمنشأة رياضية تمكنها من تعليم التربية البدنية والرياضية في أماكنها، ويجب أن تبرمج ساعات تعليم التربية البدنية و الرياضية في مطلع الصباح وابتداء بعد الظهر.

هـ- الجمعيات الرياضية المحلية.

- بالنسبة لتكوين الإطارات:

إذا برمجت تمارين التكوين للإطارات في الولاية، تكون الأولوية للحصص التربوية التطبيقية بالنسبة للعمليات المدرجة في الفقر ب. (الباب الثالث من المرسوم رقم 117/77).

4.3.التنظيم الإداري لكل مكتب مركب متعدد الرياضات:

- التنظيم الداخلي:

ينظم المكتب في أقسام ووحدات:

أ- يعد القسم المديرية المكلف بالنشاطات من نفس النوع الذي يهتم السير العام للمكتب ويتولى إدارته رئيس القسم.

ب- تعد الوحدة هيكلًا مكلفًا بالنشاطات التي تتم في إطار منشأة رياضية واحدة ويتولى إدارتها رئيس الوحدة.

تشتمل إدارة المكتب على قسمين:

أ- القسم الإداري والمالي المكلف بتسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية للمكتب.

ب- القسم التقني المكلف بالقيام بأشغال الصيانة والتصليح ولل منشأة الرياضية التابعة للمكتب.

وحدات بقدر عدد المنشآت الرياضية:

يوظف المكتب مستخدمين دائمين ومستخدمين عرضيين، عدد العمال التابعين لديوان المركب المتعدد الرياضات 13 وتتكون إدارة المكتب من:

مدير ديوان - القسم الإداري - القسم المالي - مجلس الإدارة.

- مدير الديوان:

هو الذي يسهر على التسيير السليم لمجموعة الأقسام والوحدات التابعة لهذا الأخير، وهذا الأمر يصرف الميزانية ويضع مشاريع الميزانيات والبرامج والنشاطات والحسابات الإدارية والمالية وجميع الوثائق الأخرى المتعلقة بالمشاكل الواجب رفعها لمداولات مجلس الإدارة، وله الحق في إبرام جميع الصفقات والتعاقدات والإتفاقيات في إطار التشريع الجاري به العمل والمداولات مجلس الإدارة كما يعد في نهاية كل سنة مالية تقريراً عاماً بالنشاط يوجه إلى السلطة الوصايا.

ويعين مدير المكتب بقرار من وزير الشبيبة والرياضة، بناء على إقتراح الوالي ويجري إختياره من بين موظفي الدولة وممن هم في رتبة تعادل على الأقل السلم 11 والذين قاموا بمسؤوليات في ميدان التعليم والتربية الشبيبة أو الإنتعاش الرياضي.

يساعد المدير في مهامه رؤساء أقسام ورؤساء وحدات، ويجري تعيينهم بقرار من الوالي، بناء على إقتراح مدير المكتب ويقوم أيضا بالسير السليم للمكتب بالسهر شخصيا بالإتصال ومتابعة القاعات الرياضية، إتخاذ الإجراءات الخاصة بالأمن الداخلي للمؤسسة القاعدية للقطاع خاصة أيام العطل الدينية والوطنية (حراسة، مداومة) وإعلام جهاز الأمن والحماية المدنية حول كل ما يتعلق بالمهرجانات التي تقوم ملحقيا ومخطط السباق وكذا المنافسات الرياضية سواء كانت دولية أو وطنية.

- القسم الإداري:

يوجد مجموعة من الموظفين مكلفين بتسيير الوسائل البشرية.

- القسم المالي:

يوجد هناك محاسب إداري يقوم بتسيير ومتابعة الأمور المالية الإدارية الخاصة بالديون.

- مجلس الإدارة:

يتشكل مجلس إدارة من:

أ- والي الولاية، رئيسا.

ب- المحافظ الوطني للحزب.

ج- قائد القطاع العسكري.

د- رئيس المجلس الشعبي البلدي لمقر الولاية.

- هـ - المدير المكلف بالشبيبة في المجلس التنفيذي للولاية.
- و - المراقب المالي للولاية.
- ز - مفتش التربية البدنية والرياضية بالولاية.
- ح - ممثل إما عن قطاع الجامعة وإما عن مدير المركز الجامعي إذا كان المكتب منشأ في الولاية تشمل إما على جامعة وإما على مركز جامعي.
- ط - مدير مؤسسة مدرسة يعينه المدير المكلف بالتربية بالمجلس التنفيذي للولاية.
- ي - الاقتضاء ممثل عن الرياضة الجامعية المعين من طرف مدير الجامعة.
- ك - ممثل المنتخب من مستخدمي المكتب.
- ل - رؤساء الاتحادات الجهوية لألعاب القوى - كرة القدم - الملاكمة - المصارعة اليابانية والألعاب الجامعية يشارك مدير المكتب في الأشغال مجلس الإدارة بصفة إستشارية.
- م - تنهى وكالة الأعضاء بفقدانهم صفتهم.
- ن - وفي حالة شغور منصب يتم تعيين عضو جديد للمدة المتبقية للمهمة.
- س - يمكن لمجلس الإدارة الإستعانة بكل شخص بصفة إستشارية يمكن أن يساعد المجلس في مهمته.
- **مداولة مجلس الإدارة:**
- التنظيم الداخلي للمكتب.
- النظامين الداخلي والمالي للمكتب
- برامج النشاط السنوي والمتعددة السنوات للمكتب.
- مشاريع الميزانية.
- الحسابات الإدارية والحسابات المالية.
- مشاريع شراء أو بيع الأموال المنقولة أو العقارية أو المبادلة عليها.
- المزايدات والإمتيازات الخاصة بالإستغلال.
- إبرام الصفقات.
- الدعاوي القضائية.
- مشروع القرض.

- قبول الهبات والوصايا الممنوحة للمكتب.

- أسعار المبيعات والخدمات المؤداة من المكتب. (مديرية الشبيبة والرياضة بالبويرة)

- تنفيذ مداوالات مجلس الإدارة:

حضور الاجتماعات التابعة للمديرية الشباب والرياضة أو بالوزارة وإدارة مجموعة الأقسام والوحدات التابعة للمكتب في إطار توجيهات سلطة الوصاية ومداوالات مجلس الإدارة والتنظيم الجاري به العمل.

وهو يمثل المكتب لدى القضاء في جميع أعماله المدنية ويمكنه أن يفوض إمضاءه تحت مسؤوليته ويعد مصادقة سلطة الوصاية إلى أعوان موضوعين تحت سلطته.

يمارس المدير السلطة السلمية على جميع موظفي المكتب وهو يتولى التعيين في جميع الوظائف، التي لا يخضع التعيين فيها لطريقة أخرى كما ينهي مهام الأعوان الذين يمارسون هذه الوظائف في إطار القوانين الأساسية أو العقود التي تسري عليها.

ويكون المدير هو الأمر بصرف الميزانية، وهو يضع مشاريع الميزانيات وبرامج النشاطات والحسابات الإدارية والمالية وجميع الوثائق الأخرى المتعلقة بالمشاكل الواجب رفعها لمداوالات مجلس الإدارة، ويبرم جميع الصفقات والتعاقدات والاتفاقيات في إطار التشريع الجاري به العمل. وبعد نهاية السنة المالية يقدم تقريرا عاما بالنشاط يوجهه إلى سلطة الوصايا.

خلاصة:

هذا الفصل مخصص إلى دافعية الإنجاز ونظرياتها واستخلصنا منه أن دافعية الإنجاز هي عبارة عن دوافع داخلية تتمثل في رغبة الفرد في تحقيق التفوق وإظهار قدر كبير من المثابرة والاستقلالية والتنافس في مواقف الانجاز في ضوء مستوى معين من الامتياز "كما يمكن تعريف دافعية الانجاز في الرياضة بأنها "سعي و كفاح الرياضي و مثابرته على بذل الجهد لمجابهة المواقف التنافسية الرياضية من خلال رغبته في التفوق و إظهار قدر كبير من الثقة بالنفس و الاستقلالية و الالتزام بالمهام التي يكلف بها، ومن بين أهم نظريات دافعية الإنجاز هي نظرية حاجة الإنجاز ونظرية العزو أو التسبيب ونظرية إنجاز الهدف وكل هذه النظريات تتمحور حول دافعين أساسيين هما دافع إنجاز النجاح ودافع تجنب الفشل وهما نمطان شائعان يوجهان سلوك الإنجاز.

إن الالتزام التنظيمي هو احد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظمات ،فهو يعتبر عنصر مؤثر في نجاح أو فشل المنظمات، فالالتزام التنظيمي باعتباره حالة ايجابية غير ملموسة يشعر بها الفرد تجاه منظمته التي يعمل بها، قمنا في هذا الفصل بالتعرف عليه بعمق من خلال عرض مجموعة من المفاهيم حوله ، وإبراز أهميته على مستوى الفرد وجماعة العمل والمنظمة، وتوضيح خصائصه التي تميزه عن باقي المتغيرات، ومعرفة محدداته وإبعاده ، والمراحل التي يمر بها الالتزام التنظيمي ليصل إلى المعنى المطلوب، والتعرف على طرق قياسه ، والنتائج المترتبة عليه.

الفصل الثاني:

الدراسات المرتبطة بالبحث

تمهيد:

الكتابة الدراسات السابقة في البحث العلمي أهمية كبيرة جدا، لان البحث العلمي يأتي دائما في سياق البحث عن أجوبة لم تكن موضحة في ذهن الباحث، لذلك كان من الضروري على الباحث أن يستعين بدراسات سابقة ومؤلفات سابقة ومراجع لهذه الدراسات السابقة، حيث تنشأ أهمية الدراسات السابقة بأنها تعطي البحث العلمي الماما وتفصيلا كاملا وشاملا بالموضوع ككل، حيث تجميع المعلومات من أكثر من مصدر متنوع وتساعد بشكل كبير على الوقوف على أدق تفاصيل الموضوع والبحث، ووجود دراسات سابقة بالبحث لا يعرض الباحث لأي نوع من المساءلة الاجتماعية، حيث يظهر البحث العلمي بمظهر أخلاقي وتزيد فيه نسبة الأمانة العلمية، وتكمن أهمية وجود دراسات سابقة في إعطاء الباحث نوع من المعرفة بتاريخ تطور موضوع البحث، ومن الممكن جدا أن تجعله أكثر نظرا والتفاتا لأمر البحث العلمي كان قد جهلها عند كتابته لموضوع بحثه، وقد تكون هذه الدراسات مفتاح لحل كثير من المشاكل التي يقع بها الباحث، وخصوصا إذا كان الباحث مبتدئ في مجال البحث العلمي.

1.2. الدراسات السابقة

إن المتأمل لخصوصيات العلم بصفة عامة و البحوث العلمية بصفة خاصة يدرك أن للعلم سمات واضحة كالتعدد والتنوع وهذا ما يساعد على إمكانية الاستناد إليه والعمل على صيرورته وذلك بجمع أكبر عدد ممكن من الدراسات التي تسهل عملية إعداد البحوث والتوصل إلى النتائج المرجوة.

دراسة غانم انور (2019): الالتزام الوظيفي وعلاقته بالاستقرار المهني لدى عينة من عمال مطاحن الحنطة بالمسيلة.

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستقرار المهني لدى عينة من عمال مؤسسة مطاحن الحنطة بمدينة المسيلة-

حيث تم استخدام المنهج الوصفي للوصول الى النتائج، أما عينة الدراسة فتكونت من (70) فردا من اصل (220) عامل بالمؤسسة، حيث استعمل الاستبيان وسيلة لجمع المعلومات، الدراسة الى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي والاستقرار المهني في مؤسسة مطاحن الحنطة بمدينة المسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين المسؤولية اتجاه المؤسسة والاستقرار المهني في مؤسسة مطاحن الحنطة بمدينة المسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الرغبة في الاستمرار بالعمل والاستقرار المهني في المؤسسة مطاحن الحنطة بمدينة المسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الانتماء التنظيمي والاستقرار المهني في مؤسسة مطاحن الحنطة بمدينة المسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الولاء التنظيمي والاستقرار المهني في مؤسسة مطاحن الحنطة بمدينة المسيلة.

دراسة بلقاسم نور الدين (2016): الأمن النفسي والدافعية للإنجاز لدى موظفي مديرية التجارة لمدينة مستغانم .

تهدف الدراسة الى التعرف على العلاقة وطبيعتها بين الأمن النفسي ودافعية الانجاز لدى موظفي مديرية التجارة، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي مع استعمال استبيانين: الأمن النفسي ودافعية

الانجاز أداتين لجمع البيانات، حيث تمثلت عينة الدراسة في (70) موظف من مديرية التجارة لمدينة مستغانم، وتوصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى الأمن ال نفسي لدى الموظفين المديرية مرتفع جدا.
- مستوى الدافعية للانجاز لدى الموظفين المديرية مرتفع جدا.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي ودافعية للإنجاز.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات موظفين ازاء الأمن النفسي تعزي إلى (سنوات ال خبرة، حالة الاجتماعية).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات موظفين ازاء دافعية للإنجاز تعزي إلى (سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية).

دراسة عمار عايب (2014): الاتصال التنظيمي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى العمال دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال لنقل انتاج و توزيع الوقود بولاية المسيلة-

هدفت هذه الدراسة الى:

- الكشف عن الانماط الاتصالية السائدة وطبيعة تشكيلها في البناء التنظيمي.
- معرفة طبيعة العلاقة بين الاتصال التنظيمي بأشكاله الثلاثة: صاعد نازل افقي بدافعية الانجاز لدى عمال مؤسسة نفطال.

لقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي في الدراسة الحالية، وتم بناء استبانة مكونة من (60) موزعة على ملا المتغيرات.

بلغ العدد الاجمالي للعمال (225) حيث تم حذف (25) عامل لأنه تم اجراء المقابلة معهم بالإضافة للتطبيق الاول للمقياس، وعليه فمجتمع البحث في النهاية تكون من 200 عامل تم اخذ نسبة 25 % فكانت العينة النهائية مكونة من (50) عامل تم توزيع الاستبيان عليه بطريقة عشوائية.

وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- تبين ان المتوسط الحسابي الكلي لمستويات الاتصال التنظيمي والدافعية للإنجاز ذات مستويات مرتفعة.
- تبين وجود اتصال نازل بتحكم ملي من طرف الادارة مع اعتماد حد صغير على الاعلانات والاجتماعات.

وجود اتصال صاعد يعتمد فيه العمال بصورة ملية التسلسل الاداري والمشرف المباشر لإيصال اقتراحاتهم ومشاكلهم.

- وجود اتصال افقي مبير بانسياب المعلومات بين مختلف الوحدات نتج عن العلاقات الانسانية بين العمال. وعليه فقد تبين وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية موجبة بين الاتصال التنظيمي ودافعية الانجاز.

دراسة البار رميساء (2013): المنال التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة سوناطراك.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين المنال والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة سوناطراك حيث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي مع استبيانين: المنال التنظيمي ودافعية الانجاز أداة أساسية لجمع البيانات حيث تمثلت عينة الدراسة في (40) فردا من أفراد الصيانة لسوناطراك لولاية بسكرة وتوصلت من خلال هذه إلى نتائج التالية:

- توجد علاقة طردية ارتباطية بين المنال التنظيمي ودافعية الانجاز لدى عمال مؤسسة سوناطراك .
- يؤثر المنال التنظيمي على العديد من المتغيرات داخل التنظيم فهو يعبر عن الجو العام داخلها.
- ترتبط دافعية الانجاز بمجموعة من الأمور والعديد من المتغيرات النفسية والظروف المحيطة بالفرد العامل والتي يمثلها المنال التنظيمي.

دراسة مخلوفي سعيد (2014): ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز.

هدف هذا البحث الى معرفة علاقة الضغوط المهنة بالدافعية للانجاز، وتأثير مل من متغيرات الجنس والخبرة الادارية في استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل، اعتم الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تكون مجتمع البحث من جميع مديري مدارس التعليم المتوسط بمدينة باتنة، خلال العام الدراسي 2013 / 2014، والبالغ عددهم 126 مديرا ومديرة، ولتحقيق اهداف البحث قام الباحث ببناء استمارة تضم ثلا استبيانات: الاول يقيس ضغوط العمل، اما الثاني يقيس الدافعية للإنجاز والثالث يقيس استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل. وقد توصل البحث الى:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ضغوط العمل والدافعية للإنجاز بلغت 0.52 .
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لدى افراد عينة البحث في استراتيجيات المواجهة، تعزى لمتغير الجنس والخبرة الادارية.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لدى افراد عينة البحث في الدافعية للانجاز تعزى لمتغير الجنس والخبرة الادارية.

التعليق على الدراسات السابقة:

قام الباحث بجمع الدراسات السابقة التي لها علاقة بالدراسة الحالية وحاول أن يجمع أكبر قدر ممكن من الدراسات التي تتناسب مع هد في الدراسة الذي يتناول التخطيط الاستراتيجي (الرقابة) للمسير وعلاقته بتحسين من مردود الموظفين في المركبات الرياضية حتى يتم تحصيل أكبر فائدة من تناول تلك الدراسات حيث أجريت هذه الدراسات في الفترة ما بين 2014 - 2019 لذا تنوعت أهداف هذه الدراسات وفقا للهدف العام للدراسة.

وقد اتفقت اغلب هذه الدراسات فيما بينها من حيث المنهج فقد اعتمدت كلها على المنهج الوصفي، كما اختلفت وتنوعت عينات الدراسة وطرق اختيارها تبعا لتنوع مجتمع الدراسة فمنها من طبق على موظفي المؤسسات الادارية والرياضية، ومنها ما طبق على عمال المؤسسات الخاصة سونطراك، ومنها ما طبق على عمال الجامعة، ومنها ما طبق على موظفي الادارة المحلية، ومنها ما طبق على إدارات الشباب والرياضة، في حين ستكون عينة دراستنا الحالية مكونة من موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية البويرة. كما نجد أن هذه الدراسات قد اعتمدت على استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات في حين سنعتمد في دراستنا على استبيان الدافعية للانجاز والالتزام التنظيمي.

2.2. مميزات الدراسة الحالية

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- تحديد المنهج المستخدم في الدراسة.
- تحديد نوعية وحجم وكيفية اختيار العينة وجميع الخطوات الإجرائية. ويعتبر هذا البحث في بعض جوانبه استكمالا لبعض الدراسات المرتبطة والتي ساهمت في اختيار المنهج والعينة وأدوات جمع البيانات وكذلك عرض وتفسير نتائج هذا البحث ، وبهذا ستكون الدراسة كالاتي : "الالتزام الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية، دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية البويرة".

- خلاصة:

تعد الدراسات السابقة من أهم الركائز العلمية التي يعتمد عليها الباحث في تحديد واختيار مشكلة البحث، فيبدأ الباحث بالبحث والتمحيص في الدراسات السابقة والتي تشكل بالنسبة له تراثا هاما ومصدرا غنيا لابد من الاطلاع عليه قبل البدء بالبحث، وهذا بحد ذاته يوفر للباحث العديد من الفوائد والتي نذكر منها بلورة مشكلة البحث وتحديد أبعادها ومجالاتها وذلك من خلالها الاطلاع الواسع على ما قد كتب من دراسات وأبحاث حول المشكلة التي اختارها الباحث مما سيبيعه بالتأكد عن تكرار بحث سبقه إليه غيره، ويخلصه من صعوبات قد وقع فيها غيره، وبالتالي تقوده الدراسات السابقة إلى الاتجاه السليم والصحيح لبحث جدير بالدراسة، ففي بحثنا هذا تطرقنا الى الدراسات السابقة التي أجريت في الجزائر والمشابهة موضوعي وذلك للاطلاع على النقائص الموجودة واعتمدنا عليها في المراجع والاستناد بالجانب التطبيقي لمعرفة سبل جمع المعلومات والبيانات فكانت الدراسات السابقة بمثابة خريطة لبدأ البحث.

الجانب التطبيقي:

الدراسة الميدانية للبحث

الفصل الثالث:

منهجية البحث والجراءات

الميدانية

- تمهيد

في أي دراسة علمية لا يمكن الوصول إلى نتائج موثوقة إلا إذا اتبعت إجراءات منهجية مضبوطة، وخطوات علمية صحيحة؛ فوضوح المنهج وما يبني في إطاره من تصميم محكم، وتجانس العينة، وسلامة طرق تحديدها وحصرها، ومناسبة أدوات البحث وما تتميز به من خصائص سيكومترية تدل على الصلاحية، وملائمة الأساليب الإحصائية التي يستدل بها على صحة أو عدم صحة الفرضيات التي سبق للباحث وأن صاغها، كل هذه الإجراءات تساعد في الوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية.

وهذا ما سنحاول مراعاته من خلال الحرص على إتباع خطوات صحيحة ومنظمة، انطلاقاً من الدراسة الاستطلاعية وختاماً بالأساليب الإحصائية المناسبة لهذه الدراسة.

1.4. الدراسة الاستطلاعية

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد الباحث في إلقاء نظرة عامة حول جوانب الدراسة الميدانية لبحثه، وتهدف الدراسة الاستطلاعية إلى التأكد من ملائمة مكان الدراسة للبحث، والتحقق من مدى صلاحية الأداة المستعملة لجمع المعلومات ومعرفة الزمن المناسب والمتطلب لإجرائها. ويعرف ماثيو جيدير الدراسة الاستطلاعية على أنها: " عبارة عن دراسة علمية كشفية، تهدف إلى التعرف على المشكلة، وتقوم الحاجة إلى هذا النوع من البحوث، عندما تكون المشكلة محل البحث جديدة لم يسبق إليها أو عندما تكون المعلومات أو المعارف المتحصل عليها حول المشكلة قليلة وضعيفة".

(جيدير، 2004، ص26-27)

وفي هذه المرحلة قمت بجمع المعلومات والاطلاع على البحوث والدراسات السابقة والمذكرات التي لها صلة بموضوع البحث، من أجل توفير المعلومات والمعطيات الكافية والإلمام بالموضوع من جميع النواحي حتى يتسنى لنا تكوين فكرة شاملة وكاملة وبالتالي تكوين أسس وخلفية نظرية لهذا الموضوع، وقبل توزيع الاستمارات المتعلقة بالبحث قمت بإجراء دراسة استطلاعية على عينة البحث قصد الاطلاع على الممارسة الميدانية في المؤسسة الرياضية المختارة للدراسة والاتصال ببعض العاملين من أجل جمع أكبر عدد ممكن من المعلومات التي يمكن من خلالها معالجة المشكل المطروح، والتعرف أكثر على مجتمع الدراسة، قمت بدراسة على عينة تتكون من (5) موظفين.

وهدفنا الدراسة الاستطلاعية: إن من أهداف إجراء الدراسة الاستطلاعية هو:

- التعرف على مدى تطبيق أداة الدراسة على أفراد العينة.
- التعرف على عدد العاملين والموظفين والإطارات.
- معرفة برنامج سير الإدارة.
- التنظيم الهيكلي لمديرية الشباب والرياضة.
- تحديد الوقت المستغرق في تطبيق المقياس.
- إكتشاف بعض القصور في تطبيق المقياس.
- التحقق من ملائمة المقياس وفهم الموظفين لفقراته.

2.4. المنهج المستخدم

إذا كان المنهج كما يقال هو فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة، إما من أجل الكشف عن الحقيقة عندما نكون بها جاهلين، وإما من أجل البرهنة عليها للآخرين عندما نكون بها عارفين، وإذا كانت المناهج أو طرق البحث عن الحقيقة تختلف باختلاف طبيعة الموضوع. (بوحوش عمار، 1995، ص43)؛ فإن موضوعنا قد فرض علينا منهجه الخاص والمتمثل في المنهج الوصفي؛ والذي يمكننا أن نقدم له التعريف التالي:

يعرفه عبيدات ذوقان على أنه: «أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة» (عبيدات، 1999، ص46)

كما يعرفه محمد شفيق بأنه: «طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة» (شفيق، 1998، ص80)

3.4. متغيرات البحث:

استنادا إلى فرضيات الدراسة تبين لنا جليا أن هناك متغيرين أحدهما مستقل والآخر تابع:

1.3.4. المتغير المستقل: يسمى في بعض الأحيان بالمتغير التجريبي، وهو الذي يحدد المتغيرات ذات الأهمية، أي لما يقوم الباحث بتثبيتها يتأكد من تأثير حدث معين، وتعتبر ذات أهمية خاصة وأنها تساهم على التحكم في المعالجة والمقارنة، والمتغير المستقل عبارة عن المتغير الذي يفترض الباحث أنه السبب أو الأسباب لنتيجة معينة ودراسة تؤدي إلى معرفة تأثير متغير على متغير. (مروان، 2000، ص134)

ومن خلال موضوع دراستنا فقد تم تحديد المتغير المستقل على أنه: **الالتزام الوظيفي.**

2.3.4. المتغير التابع: هي المتغيرات الناتجة من العمليات التي تعكس الأداء أو السلوك، وعلى ذلك فإن المثير هو المتغير المستقل بينما الاستجابة تمثل التابع والذي يلاحظه الباحث من خلال معالجته للظروف المحيطة بالتجربة. (مروان، 2000، ص134).

ومن خلال موضوع دراستنا فقد تم تحديد المتغير التابع على أنه: **دافعية الانجاز.**

4.3. مجتمع وعينة الدراسة

1.4.3. تعريف المجتمع: من الناحية الاصطلاحية هو تلك المجموعة الأصلية التي تأخذ منها العينة وقد تكون هذه المجموعة فرق، تلاميذ، أو أي وحدات أخرى. (مخائيل، 2016، ص181).

إن المجتمع يعتبر شمول كافة وحدات الظاهرة التي نحن بصدد دراستها وهذا ما يشمل جميع الإطارات والموظفين بمديرية الشباب والرياضة لولاية البويرة، وبعد الاتصال بإدارة زودتنا هذا الأخيرة بتعداد الإطارات والموظفين وهو 45 موظف المسجلين لسنة 2022.

2.4.3. العينة: وتعتبر خطوة العينة من أهم الخطوات المنهجية حيث أن الاختيار الأمثل للعينة يضمن للباحث النجاح في باقي خطوات دراسته مما يؤدي إلى مصداقية أكبر، وهذا ما أدى بنا إلى مراعاة مجموعة من الجوانب الهامة والمساعدة؛ لتمثل عينتنا المجتمع الأصلي في مختلف نواحيه.

اعتمدنا في الدراسة الحالية على أسلوب الحصر الشامل، وذلك نظراً لصغر مجتمع الدراسة، وهذا ما سهل علينا توزيع استمارة المقياس على جميع الموظفين والمتمثلة في (40) موظف، وذلك بعد استبعاد أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية.

5.3. مجالات البحث

من البديهي أن يختار الباحث مكاناً مناسباً لدراسته يكون بمثابة الأرضية التي يطبق فيها أدواته، بالإضافة إلى مراعاة زمن محدد يكون كافياً لتطبيق تلك الأدوات، وهذا ما دفعنا إلى اختيار مجالات مكانية وزمنية نرى أنها مناسبة، والتي يمكن عرضها فيما يلي:

1.5.3. المجال البشري: موظفي وعمال مديرية الشباب والرياضة لولاية البويرة.

2.5.3. المجال المكاني: جرت الدراسة على مستوى مديرية الشباب والرياضة بالبويرة.

3.5.3. المجال الزمني: تم الشروع في هذا البحث بداية شهر جانفي أما المقياس فتم تحضيره في شهر ماي، وتم توزيع الاستمارات في الفترة الممتدة ما بين 2022/05/22 إلى 2022/06/02، وبعد استرجاع الاستمارات في الوقت المحدد انطلق البدء في اجراءات التفريغ من أجل معالجتها إحصائياً وتحويل البيانات الكيفية إلى كمية باستخدام برنامج SPSS.V 22.

4.5.3. أهمية مكان الدراسة: إن كل ما تم عرضه من خصائص عن مكان الدراسة؛ يجعل منه الوسط الملائم لاحتضان مثل هذه الدراسة وذلك من خلال توفره على الخصائص التالية:

- توفره على عينة الدراسة المناسبة.

- توفره على مجموعة هياكل تسمح بإجراء الدراسة بكل حرية.

6.3. أدوات البحث

يشير محمد شفيق " أن الدراسة الوصفية يمكن أن تستعمل فيها مجموعة من الأدوات، لأنها تستهدف تقرير خصائص المشكلة ودراسة الفروق المحيطة بها، وكشف ارتباطا بمتغيرات أخرى بهدف وصف الظاهرة المدروسة وصفا دقيقا. (محمد، 1998، ص111)

لهذا فقد قمنا بتصميم استمارة استبيان أو لية تم عرضها على مجموعة من المحكمين الذين قاموا بتقديم النصح والإرشاد، حيث تم تعديل وحذف ما يلزم.

1.6.3. أداة استمارة المقياس:

إن الوسائل المستعملة في جمع البيانات الميدانية تفرضها طبيعة الموضوع والمنهج المتبع، لهذا فإن الأداة التي استعملناها تتمثل في الاستمارة والتي تعرف كما يلي:

- مجموعة أسئلة عامة التي يجيب عنها المبحوث وهي محضرة ومحددة من طرف الباحث.
- مجموعة أسئلة محضرة من طرف الباحث ومدونة، وتطرح شفويا للمبحوث من طرف الباحث.
- أداة ووسيلة لاستكشاف إجابات محددة ومضبوطة ومباشرة لمجتمع الدراسة.
- وسيلة لجمع البيانات وتعتمد على مجموعة من الأسئلة تتم الإجابة عنها من طرف المبحوث أو المبحوثين.
- أداة من أدوات البحث العلمي للحصول على الحقائق والتوصل إلى الوقائع والتعرف على الظروف والأحوال ودراسة المواقف والاتجاهات والآراء، وتساعد الملاحظة وتكملها، وأحيانا تكون الاستمارة الأداة العلمية الوحيدة للقيام بالدراسة الميدانية. (زرواتي، 2007، ص220)
- وبناء على طبيعة البيانات المراد جمعها وعلى المنهج المتبع لتحقيق أهداف الدراسة، تم تقسيم المقياس إلى ثلاثة محاور أساسية. (ملحق 01).

وفي هذه الدراسة تم بناء استمارة استبيان المكونة من 17 سؤال موجهة لعينة من الموظفين والمقسمة على ثلاث محاور:

- المحور الأول: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام المعياري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.
- المحور الثاني: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام الاستمراري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.
- المحور الثالث: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام العاطفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

2.6.4. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

1.2.6.4. الالتزام الوظيفي:

أ- صدق أداة الدراسة:

يعد صدق الأداة أحد أهم الشروط الواجب توافرها في أدوات القياس، وهو من أهم معايير جودة الاختبار، وتعرفه أنستازي 1990 Anastasi على النحو التالي: "إن صدق الاختبار يعني ما الذي يقيسه الاختبار وكيفية صحة هذا القياس"، ويعرفه ليندكويس 1951 Lindquist هو الدقة التي يقيس بها الاختبار ما وُضع من أجله. (محمد، 2006، ص177).

الصدق الظاهري

يعرف الصدق الظاهري بأنه "الإشارة إلى مدى قياس المقياس للغرض الذي وضع من أجله ظاهرياً، ويتم التوصل إليه من خلال توافق تقديرات المحكمين والمختصين على درجة قياس المقياس للسمة (المتغير) والصدق الظاهري يقصد به المظهر العام للمقياس من حيث المفردات وكيفية صياغتها، ودقتها وموضوعتها ومدى مناسبة الأداة للغرض الذي وضع لأجله". (صفوت، 2007، ص239)

عرضت الصورة الأولية للأداة على مجموعة من الأساتذة والدكاترة في معهد علوم تقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة اكلي محند أولحاج منجاح بالبويرة، وذلك لإبداء الرأي في محاور المقياس، ومدى صلاحية ومناسبة العبارات الموضوعة لدى الفئة المدروسة، وكذا إضافة بعض العبارات والبندود التي من شأنها إثراء المقياس.

وتمحورت مجمل آراء السادة المحكمين في حذف العبارات غير المناسبة وإضافة بعض العبارات التي من شأنها إثراء المقياس، أو تعديل بعض منها وقد أسفرت العملية وفي ضوء آراءهم على جملة من الملاحظات أخذت شأنها بعين الاعتبار، حيث تم إجراء التعديلات المناسبة في إطار تحقيق أهداف المسطرة في البحث والاشكالية.

أ- صدق الاتساق الداخلي:

نهدف من استخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي ووفقاً لمعامل ارتباط بيرسون إلى معرفة مدى قدرة كل مجموعة من عبارات المحور على قياس ما وضع لقياسه في مجمل محورها بوضوح.

وبعد التأكد من صدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحث بتطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (5) موظفين وإطارات من موظفي مديرية الشباب والرياضة تم أخذهم بطريقة عشوائية، وذلك للتعرف على مدى صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

- نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول:

الجدول (1): يوضح نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	الالتزام المعياري	0.701	0.002

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

التعليق: من النتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن: معظم عبارات المحور الأول تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور وعباراته دالة إحصائياً، إذ أن قيمة SIG (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعامل ارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات المحور هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الأول صادقة ومتسقة.

- نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني:

الجدول (2): يوضح نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
2	الالتزام العاطفي	0.687	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

التعليق: من النتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن: معظم عبارات المحور الثاني تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور وعباراته دالة إحصائياً، إذ أن قيمة SIG (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعامل ارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات المحور هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الثاني صادقة ومتسقة.

- نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثالث:

الجدول (3): يوضح نتائج الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثالث

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
3	الالتزام الاستمراري	0.660	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

التعليق: من النتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن: معظم عبارات المحور الثالث تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور وعباراته دالة إحصائية، إذ أن قيمة SIG (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعامل ارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات المحور هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الثالث صادقة ومتسقة.

ب- حساب ثبات أداة الدراسة وفق ريقة ألفا كرومباخ:

وفي دراستنا تم التحقق من ثبات عبارات محاور المقياس الدراسة، من خلال استخدام طريقة معامل ألفا كرومباخ والذي يعد من أكثر مقاييس الثبات استخداما من طرف الباحثين، حيث يقيس درجة ثبات عبارات المقياس، بمعنى ما نسبة الحصول على نفس النتائج أو الاستنتاجات فيما لو أعيد تطبيق نفس الأداة وفق ظروف مماثلة ومجالات المختلفة لدرجة الثبات ل معامل Cronbach's Alpha: (مصطفى، 2018، ص149)

الجدول رقم (4): يوضح المجالات المختلفة لدرجة الثبات (Alpha)

قيمة (Alpha)	دلالة (Alpha)
$0.6 > \text{Alpha}$	غير كافية
$0.65 > \text{Alpha} > 0.6$	ضعيفة
$0.70 > \text{Alpha} > 0.65$	مقبولة نوعا ما
$0.85 > \text{Alpha} > 0.70$	حسنة
$0.90 > \text{Alpha} > 0.85$	جيدة
$0.90 < \text{Alpha}$	ممتازة

Sours: Mana carricano et Fanny Poujol ,Analyse de données avec spss ,Edition PERSON ,2009, p53

ويعني أن الدرجات التي يتم الحصول عليها دقيقة وخالية من الخطأ، وهذا يعني أنه في حالة تطبيق نفس أداة القياس (الاختبار أو المقياس) على نفس الفرد أو الشيء أي عدد من المرات بنفس الطريقة والشروط، فإننا سوف نحصل على نفس القيمة في كل مرة.

الجدول رقم (5): يوضح نتائج حساب ثبات أداة الدراسة وفق ريقة ألفا كرومباخ

معامل ألفا كرومباخ		النتيجة النهائية			
قبل حذف /	بعد حذف	رقم العبارات	عدد	نتيجة الاختبار	
غير متسقة داخليا	غير متسقة داخليا	المحذوفة	العبارات		
0.701	عدم حذف أي عبارة	08	ثابت		محاور المقياس
0.687	عدم حذف أي عبارة	10	ثابت		المحور الأول
0.660	عدم حذف أي عبارة	09	ثابت		المحور الثاني
0.668	عدم حذف أي عبارة	27	ثابت		المحور الثالث
جميع فقرات المقياس					

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V22

نجد أن قيمة معامل ألفا كرومباخ ذات قيم مقبولة وأن القيمة إجمالية لجميع عبارات المحور الأول بلغت 0.701 ويضم 08 عبارات وأن القيمة إجمالية لجميع عبارات المحور الثاني بلغت 0.687 ويضم 10 عبارات وأن القيمة إجمالية لجميع عبارات المحور الثالث بلغت 0.660 ويضم 09 عبارات وأن القيمة إجمالية لجميع عبارات المقياس بلغت 0.668 ويضم 27 عبارة وهي أكبر من الحد الأدنى 0.6 مما يدل على ثبات أداة الدراسة وتجدر الإشارة أنه معامل ألفا كرومباخ كلما اقتربت قيمته من 01 دل على أن قيمة الثبات مرتفعة.

ومنه أداة الدراسة بعد تطبيقها على دراسة استطلاعية ظهر لنا المقياس على درجة عالية من الصدق والثبات وعليه سنطبقه على عينة الدراسة الاساسية.

وتم تحديد الاستجابة على عبارات المقياس ضمن البدائل التالية:

الجدول رقم (6): يوضح عدد بدائل المقياس

البدائل	دائما	أحيانا	أبدا
درجات القياس	03	02	01

1.2.6.4. دافعية الانجاز:

صدق الأداة:

يعد صدق الأداة أحد أهم الشروط الواجب توفرها في أدوات القياس، وهو من أهم معايير جودة الاختبار، وتعرفه أنستازي Anastasi 1990 على النحو التالي: " إن صدق الاختبار يعني ما الذي يقيسه الاختبار وكيفية صحة هذا القياس"، ويعرفه ليندكويس Lindquist 1951 هو الدقة التي يقيس بها الاختبار ما وُضع من أجله . (محمد نصر الدين رضوان، 2006، ص177).

جدول رقم (7) : يبين معامل الارتباط والصدق الذاتي لمقياس دافعية الانجاز

المحاور	معامل الارتباط	الصدق الذاتي
أداة القياس ككل	* 0,673	0,778

(**) دال عند 0.01

وبما أن معامل ثبات المقياس يساوي : 0,673 ، فإن معامل الصدق الذاتي يكون كالتالي:

$$\text{معامل الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{الثبات لمعامل التربيعي الجذر}}$$

ومنه فالصدق الذاتي = 0,778.

واستنتاجا من دراسة معاملي الصدق والثبات (الصدق = 0,778 و الثبات = 0,673)، نستطيع القول أن هناك دلالة إحصائية بين كل عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي يمثلها، كما أن كل محاور المقياس الخمسة مرتبطة مع الدرجة الكلية للمقياس، كما يتميز المقياس بدرجة مقبولة من الثبات، وبالتالي نستطيع الحكم على أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق والثبات.

ثبات الأداة:

ويعني أن الدرجات التي يتم الحصول عليها دقيقة وخالية من الخطأ، وهذا يعني أنه في حالة تطبيق نفس أداة القياس (الاختبار أو المقياس) على نفس الفرد أو الشيء أي عدد من المرات بنفس الطريقة والشروط، فإننا سوف نحصل على نفس القيمة في كل مرة.

و يكون المقياس جيدا وصالحا إذا اتصف بمقدار كبير من الثبات عند الحصول على معامل الارتباط، ويمكن حساب ثبات الاختبار بالطرف التالية:

-إعادة الاختبار.

-طريقة التجزئة النصفية.

-الثبات عن طريق الصور المتكافئة.

وفي بحثنا هذا قمنا بتطبيق الاختبار و إعادته.

الجدول رقم (8): معامل الارتباط بيرسون بين التطبيق الاول و الثاني لمحاور اداة القياس (ن = 5) لمقياس

دافعية الانجاز

المحاور	المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		معامل الارتباط	مستوى الدلالة
	التطبيق	اعادة التطبيق	التطبيق	اعادة التطبيق		
أداة القياس ككل	21.31	18.537	3.740	3.938	0,673	0.00

(**) دال عند 0.01

وقد بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس 0,673 .

7.3. الوسائل الإحصائية:

لقد استخدمنا مجموعة من الأساليب في تحليل بيانات الدراسة، وذلك بغرض معرفة الالتزام الوظيفي

وعلاقته بدافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية، وقد تم الاعتماد على برنامج المعالجة

الإحصائية المعروف بالحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

وفي ضوء فرضيات البحث تتم معالجة الدرجات بالاعتماد على الأسلوب الإحصائي التالي:

اختبار الارتباط بيرسون: لمعرفة مدى صدق عبارات المقياس والفرضيات.

اختبار ألفا كرومباخ: لمعرفة مدى ثبات عبارات المقياس.

المتوسط الحسابي.

الانحراف المعياري.

- خلاصة

من خلال هذا الفصل بينا الخطوات المنهجية التي يتبعها الباحث من أجل ضبط الإجراءات الميدانية الخاصة بالدراسة، وكذا توضيح أهم الطرق والأدوات المستعملة في جمع المعلومات وتنظيمها، كما قمنا بعرض هذه الطرق والأدوات بالتفصيل وتوضيح كيفية استعمالها بالإضافة إلى المجالات التي تمت فيها الدراسة من مجال مكاني وزماني كما أننا حددنا كل من مجتمع وعينة الدراسة التي تمحورت حوله الدراسة، كل هذه الإجراءات تعمل على جمع المعلومات في أحسن الظروف وعرضها في أحسن صورة ولكن جمع هذه المعلومات ليس هو الغاية وإنما الغاية هي الوصول إلى نتائج مصاغة بطريقة علمية تساعد على إيجاد حلول للمشكلة المطروحة سابقا.

الفصل الرابع:

عرض وتحليل

ومناقشة النتائج

- تمهيد

تكتسي عملية عرض وتوضيح النتائج المتوصل إليها من خلال المناقشة والتحليل أهمية بالغة في الحكم على مدى صحة أو خطأ الفرضيات، ومن كل ما تقدم في الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج النظرية، والتي سنحاول فيما يلي من هذا الفصل إثباتها أو نفيها ميدانياً بتحليل ومناقشة البيانات على ضوء الفرضيات، وبالتالي الخروج ببعض الاقتراحات من خلال نتائج الدراسة.

4-1- عرض وتحليل النتائج:

4-1-1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

نص التساؤل الأول:

- مستوى الالتزام الوظيفي لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية متوسط.

أ- الالتزام المعياري:

الجدول رقم(9): مستوى الالتزام المعياري لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	sig
,70892	2,4000	1. تربطني بعلمي رابطة أدبية تجعلني أتمسك به.	0.008
,71567	2,5250	2. هناك فضل لمؤسستي في بناء حياتي الوظيفية.	0.000
,40510	2,8000	3. أحرص على ما يحصل لمؤسستي لتبلغ أهدافها.	0.000
,63599	2,5750	4. أشعر بأن لدي التزام قوي للاستمرار بالعمل في هذه المؤسسة	0.000
,51640	2,3000	5. توفر المؤسسة فرصة إظهار الطاقات لدى المرؤوسين.	0.000
,67937	2,5000	6. تعتبر المؤسسة هي المكان الذي أفضل العمل فيه.	0.001
,67748	2,4500	7. إن التزامي الأخلاقي تجاه زملائي يدفعني للبقاء في المؤسسة.	0.002
,74032	2,3750	8. أحرص على بقائي في هذه المؤسسة حتى لو خسرت ماديا.	0.015
0,634906	2,490625	المجموع	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

وبلاحظ من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات (2.490)، وبذل ذلك على موافقة عينة الدراسة على وضوح الالتزام المعياري، الفقرات كلها كانت ايجابية، وهذا يعني موافقة أفراد العينة عليها بدرجة كبيرة، حيث إن كل النتائج مقبولة إحصائيا وفق المتوسط الحسابي، وكانت أعلى نسبة في فقرة "أحرص على ما يحصل لمؤسستي لتبلغ أهدافها" إذ بلغ المتوسط الحسابي لها 2.80 بينما كانت أقل نسبة في فقرة (08) حيث بلغ المتوسط 2.37، وللتأكد أكثر من النتيجة أعلاه قمنا بمقارنة قيمة الاحتمالية التي بلغت 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، أي توجد دلالة إحصائية.

ب- الالتزام الاستمراري:

الجدول رقم(10): مستوى الالتزام الاستمراري لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	sig
,67937	2,5000	9. أشعر بالسعادة من خلال عملي في مؤسستي الحالية.	0.001
,47972	2,7750	10. ينتابني الفخر كلما تحدثت عن مؤسستي أمام الآخرين.	0.00
,67889	2,4750	11. أشعر أن أهدافي الخاصة تتوافق مع أهداف المؤسسة التي أعمل بها	0.001
,55412	2,2750	12. إنتمائي إلى مؤسستي لا تعوضه مؤسسة أخرى بديلة.	0.011
,46410	2,7000	13. المناخ الودي في مؤسستي يدفعني إلى التمسك بالبقاء فيها.	0.000
,52563	2,6750	14. أشعر بإرتباط عاطفي تجاه مؤسستي التي أعمل بها.	0.000
,55412	2,2750	15. أشعر بأني جزء من أسرة تتكون منها هذه المؤسسة.	0.000
,55412	2,2750	16. تتوافق قيمتي الذاتية مع القيم السائدة في مؤسستي	0.000
,46410	2,7000	17. يتيح لي عملي استخدام ما لدي من مواهب ومهارات.	0.011
,52563	2,6750	18. يعمل زملائي على تنمية الإحساس لدي بأني فرد مهم ضمن مجموعة العمل لديهم.	0.000
0,54798	2,5325	المجموع	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

وبلاحظ من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات (2.532)، وبذل ذلك على موافقة عينة الدراسة على وضوح الالتزام الاستمراري، الفقرات كلها كانت ايجابية، وهذا يعني موافقة أفراد العينة عليها بدرجة كبيرة، حيث إن كل النتائج مقبولة إحصائياً وفق المتوسط الحسابي، وكانت أعلى نسبة في فقرة "ينتابني الفخر كلما تحدثت عن مؤسستي أمام الآخرين" إذ بلغ المتوسط الحسابي لها 2.77 بينما كانت أقل نسبة في فقرة (12) و(16) حيث بلغ المتوسط 2.27، وللتأكد أكثر من النتيجة أعلاه قمنا بمقارنة قيمة الاحتمالية التي بلغت 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، أي توجد دلالة إحصائية.

ج- الالتزام العاطفي:

الجدول رقم(11): مستوى الالتزام العاطفي لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	sig
19. لن أقبل العمل في مؤسسة أخرى حتى لو كانت ظروف العمل هناك أفضل.	2,5750	,54948	0.000
20. سأبقى في عملي حتى لو أن الزملاء الآخرين فضلوا العمل	2,8250	,38481	0.000
21. في مؤسسة أخرى. والذي استعداد للاستمرار في عملي الحالي حتى بلوغ سن التقاعد.	2,8000	,40510	0.000
22. ستصاب حياتي بالارتباك إذا تركت عملي الحالي.	2,8250	,38481	0.000
23. ليست المكاسب المادية فقط هي التي تستحوذ على اندفاعي نحو عملي.	2,8000	,40510	0.000
24. سأقبل أي وظيفة أكلف بها مقابل استمراري في العمل في هذه المؤسسة.	2,2750	,55412	0.000
25. في حال توفرت فرصة عمل مشابهة لعملي أفضل الاستمرار في عملي الحالي.	2,5750	,54948	0.000
26. أرغب في استمرار العلاقة التي قامت بيني وبين زملائي في العمل.	2,7000	,46410	0.000
27. لا أفكر في ترك العمل إلا لظروف استثنائية.	2,5750	,54948	0.011
المجموع	2,661111	0,471831	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

ويلاحظ من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات (2.661)، ويدل ذلك على موافقة عينة الدراسة على وضوح الالتزام العاطفي، الفقرات كلها كانت ايجابية، وهذا يعني موافقة أفراد العينة عليها بدرجة كبيرة، حيث إن كل النتائج مقبولة إحصائياً وفق المتوسط الحسابي، وكانت أعلى نسبة في فقرة (20) "سأبقى في عملي حتى لو أن الزملاء الآخرين فضلوا العمل" والفقرة (22) "ستصاب حياتي بالارتباك إذا تركت عملي الحالي" إذ بلغ المتوسط الحسابي لها 2.82 بينما كانت أقل نسبة في فقرة (24) حيث بلغ المتوسط 2.275، وللتأكد أكثر من النتيجة أعلاه قمنا بمقارنة قيمة الاحتمالية التي بلغت 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، أي توجد دلالة إحصائية.

4-1-2- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

نص التساؤل الثاني:

- مستوى دافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية متوسط.

الجدول رقم(12): مستوى دافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية

العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	sig
1. أتولى حل المهمات الصعبة	2,4000	,70892	0.008
2. أبذل كافة الجهود لتحسين أدائي	2,6750	,47434	0.027
3. أفضل العمل الذي تكون مهمته محددة بوضوح	2,8000	,40510	0.000
4. أبذل أكبر وقت من أجل تحسين قدراتي في مجال تخصصي	2,2750	,81610	0.076
5. أحب الأعمال التي تتسم بيجو التنافس	2,2750	,50574	0.000
6. من المهم أن أقوم بالأعمال على أحسن وجه	2,5000	,71611	0.000
7. بعد الفشل أصبح أكثر اصرار المتابعة أعمالي	2,0250	,83166	0.975
8. يعجبني أكثر انجاز مهمات معقدة انجز مسؤولياتي على أكمل وجه	2,2750	,78406	0.103
9. أحب القيام بأي عمل متوقع مني مهما كلفني ذلك من جهد	2,5500	,59700	0.000
10. أحرص على أن يكون العمل في مقدمة اهتمامي	2,4000	,81019	0.002
11. أستطيع أداء نفس العمل لساعات طويلة دون الشعور بالملل	1,6250	,74032	0.015
12. أفضل العمل بجهد أكبر لدرجة الرضا عن نفسي	1,6250	,62788	0.002
13. أميل للتنافس مع الآخرين في عملي	2,0000	,98710	0.001
14. أسعى باستمرار الى تحقيق الافضل في العمل	1,7000	,91147	0.001
15. أستطيع القيام بكل الأعمال في وقت محدد	1,5000	,59914	0.000
16. أكرس معظم جهدي لإنجاز عملي	1,2750	,45220	0.004
17. أحرص على استغلال الوقت أثناء أدائي لعملي	1,3750	,77418	0.000
المجموع	2,075	0,690677	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

ويلاحظ من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات (2.075)، وبديل ذلك على موافقة عينة الدراسة على وضوح دافعية الانجاز، الفقرات كلها كانت ايجابية، وهذا يعني موافقة أفراد العينة عليها بدرجة كبيرة، حيث إن كل النتائج مقبولة إحصائياً وفق المتوسط الحسابي، وكانت أعلى نسبة في فقرة "أفضل العمل الذي تكون مهمته محددة بوضوح" إذ بلغ المتوسط الحسابي لها 2.80 بينما كانت أقل نسبة في فقرة (07) حيث بلغ المتوسط 2.02، وللتأكد أكثر من النتيجة أعلاه قمنا بمقارنة قيمة الاحتمالية التي بلغت 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، أي توجد دلالة إحصائية.

4-1-3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نص الفرضية الثالثة:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام المعياري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

جدول (13) يبين العلاقة بين الالتزام المعياري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في

المنشآت الرياضية.

الارتباط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الاحتمال المعنوية	مستوى الدلالة
الالتزام المعياري	19,9250	2,91229	0.496 (**)	0.001	0.01
دافعية الانجاز	35,2750	2,25306			

(*) معامل الارتباط دال عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) الذي يبين الالتزام المعياري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية أن المتوسط الحسابي للالتزام المعياري قدر بـ (19.925) والانحراف المعياري قدر بـ (2.912)، أما المتوسط الحسابي لدافعية الانجاز فقد قدر بـ (35.275) والانحراف المعياري قدر بـ (2.253)، أما فيما يخص قيمة معامل الارتباط فتساوي (0.496) عند مستوى الدلالة (0.01)، و قيمة الاحتمال المعنوية (0.001) وهي أقل من 0.01 هذا معناه أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

نجد أن كل أسئلة المحور الأول دالة إحصائياً لصالح الإجابة أكثر تكراراً دائماً عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أنه توجد علاقة طردية في معظمها وأيضاً قيمة مستوى احتمال الخطأ SIG أقل من

الفصل الرابع:.....عرض وتحليل ومناقشة النتائج

مستوى الدلالة 0.05 وذلك ما يثبت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول تأكيدهم في أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

4-1-4- عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

نص الفرضية الرابعة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الاستمراري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

جدول (14) يبين العلاقة بين الالتزام الاستمراري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

الارتباط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الاحتمال المعنوية	مستوى الدلالة
الالتزام الاستمراري	25,3250	2,26894	0.649 (**)	0.000	0.01
دافعية الانجاز	35,2750	2,25306			

(*) معامل الارتباط دال عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) الذي يبين الالتزام الاستمراري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية أن المتوسط الحسابي للالتزام الاستمراري قدر بـ (25.325) والانحراف المعياري قدر بـ (2.268)، أما المتوسط الحسابي لدافعية الانجاز فقد قدر بـ (35.275) والانحراف المعياري قدر بـ (2.253)، أما فيما يخص قيمة معامل الارتباط فتساوي (0.649) عند مستوى الدلالة (0.01)، وقيمة الاحتمال المعنوية (0.000) وهي أقل من 0.01 هذا معناه أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الاستمراري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

نجد أن كل أسئلة المحور الأول دالة إحصائياً لصالح الإجابة أكثر تكراراً دائماً عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أنه توجد علاقة طردية في معظمها وأيضاً قيمة مستوى احتمال الخطأ SIG أقل من مستوى الدلالة 0.05 وذلك ما يثبت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول تأكيدهم في أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الاستمراري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

4-1-5- عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

نص الفرضية الخامسة:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام العاطفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

جدول (15) يبين العلاقة بين الالتزام العاطفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في

المنشآت الرياضية.

الارتباط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الاحتمال المعنوية	مستوى الدلالة
الالتزام العاطفي	23,9500	2,54145	0.414 (**)	0.008	0.01
دافعية الانجاز	35,2750	2,25306			

(*) معامل الارتباط دال عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) الذي يبين الالتزام العاطفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية أن المتوسط الحسابي للالتزام العاطفي قدر بـ (23.950) والانحراف المعياري قدر بـ (2.541)، أما المتوسط الحسابي لدافعية الانجاز فقد قدر بـ (35.275) والانحراف المعياري قدر بـ (2.253)، أما فيما يخص قيمة معامل الارتباط فتساوي (0.414) عند مستوى الدلالة (0.01)، و قيمة الاحتمال المعنوية (0.008) وهي أقل من 0.01 هذا معناه أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

نجد أن كل أسئلة المحور الأول دالة إحصائياً لصالح الإجابة أكثر تكراراً دائماً عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أنه توجد علاقة طردية في معظمها وأيضاً قيمة مستوى احتمال الخطأ SIG أقل من مستوى الدلالة 0.05 وذلك ما يثبت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول تأكيدهم في أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العاطفي الاستمراري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

4-1-6- عرض نتائج الفرضية الرئيسية:

نص الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة بين الالتزام الوظيفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

جدول (16) يبين العلاقة بين الالتزام الوظيفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

الارتباط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	قيمة الاحتمال المعنوية	مستوى الدلالة
الالتزام الوظيفي	69,2000	6,32537	0.628 (**)	0.000	0.01
دافعية الانجاز	35,2750	2,25306			

(*) معامل الارتباط دال عند 0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16) الذي يبين الالتزام الوظيفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية أن المتوسط الحسابي للالتزام الوظيفي قدر بـ (69.200) والانحراف المعياري قدر بـ (6.325)، أما المتوسط الحسابي لدافعية الانجاز فقد قدر بـ (35.275) والانحراف المعياري قدر بـ (2.253)، أما فيما يخص قيمة معامل الارتباط فتساوي (0.628) عند مستوى الدلالة (0.01)، وقيمة الاحتمال المعنوية (0.000) وهي أقل من 0.01 هذا معناه أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الوظيفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

نجد أن كل أسئلة المحور الأول دالة إحصائياً لصالح الإجابة أكثر تكراراً دائماً عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أنه توجد علاقة طردية في معظمها وأيضاً قيمة مستوى احتمال الخطأ SIG أقل من مستوى الدلالة 0.05 وذلك ما يثبت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول تأكيدهم في أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الوظيفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

4-2- مناقشة ومقابلة النتائج بالفرضيات

في ضوء الدراسة ومن خلال الأساليب الإحصائية المعتمدة للتحقق من هذه الفروض، وبعد استعراض نتائج الدراسة يحاول الطالب الباحث مناقشتها وتفسيرها في ضوء التراث النظري والدراسات السابقة كما يلي:

لقد بينت المعالجة الإحصائية للنتائج المتحصل عليها والتي شملت ما يلي:

- تحققت الفرضية الأولى والتي نصت على أنه : مستوى الالتزام الوظيفي لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية متوسط، وهذا مثلما توصلت إليه دراسة دراسة غانم انور (2019): الالتزام الوظيفي وعلاقته بالاستقرار المهني لدى عينة من عمال مطاحن الحضنة بالمسيلة.

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاستقرار المهني لدى عينة من عمال مؤسسة مطاحن الحضنة بمدينة المسيلة-

حيث تم استخدام المنهج الوصفي للوصول الى النتائج، أما عينة الدراسة فتكونت من (70) فردا من اصل (220) عامل بالمؤسسة، حيث استعمل الاستبيان وسيلة لجمع المعلومات، الدراسة الى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي والاستقرار المهني في مؤسسة مطاحن الحضنة بمدينة المسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين المسؤولية اتجاه المؤسسة والاستقرار المهني في مؤسسة مطاحن الحضنة بمدينة المسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الرغبة في الاستمرار بالعمل والاستقرار المهني في المؤسسة مطاحن الحضنة بمدينة المسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الانتماء التنظيمي والاستقرار المهني في مؤسسة مطاحن الحضنة بمدينة المسيلة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الولاء التنظيمي والاستقرار المهني في مؤسسة مطاحن الحضنة بمدينة المسيلة.

- تحققت الفرضية الثانية والتي نصت على أنه: مستوى دافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية متوسط، وهذا مثلما توصلت إليه دراسة بلقاسم نور الدين (2016): الأمن النفسي والدافعية للإنجاز لدى موظفي مديرية التجارة لمدينة مستغانم .

تهدف الدراسة الى التعرف على العلاقة وطبيعتها بين الأمن النفسي ودافعية الانجاز لدى موظفي مديرية التجارة، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي مع استعمال استبيانين: الأمن النفسي ودافعية الانجاز أذاتين لجمع البيانات، حيث تمثلت عينة الدراسة في (70) موظف من مديرية التجارة لمدينة مستغانم، وتوصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى الأمن ال نفسي لدى الموظفين المديرية مرتفع جدا.
- مستوى الدافعية للإنجاز لدى الموظفين المديرية مرتفع جدا.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي ودافعية للإنجاز.
توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات موظفين ازاء الأمن النفسي تعزي إلى (سنوات ال خبرة، حالة الاجتماعية).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات موظفين ازاء دافعية للإنجاز تعزي إلى (سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية).

- تحققت الفرضية الثالثة والتي نصت على أنه: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام المعياري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية، وهذا مثلما توصلت إليه دراسة عمار عايب (2014): الاتصال التنظيمي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى العمال دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال لنقل انتاج و توزيع الوقود بولاية المسيلة-

هدفت هذه الدراسة الى:

- الكشف عن الانماط الاتصالية السائدة وطبيعة تشكيلها في البناء التنظيمي.
- معرفة طبيعة العلاقة بين الاتصال التنظيمي بأشكاله الثلاثة: صاعد نازل افقي بدافعية الانجاز لدى عمال مؤسسة نفطال.

لقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي في الدراسة الحالية، وتم بناء استبانة مكونة من 60 موزعة على ملا المتغيرات.

بلغ العدد الاجمالي للعمال (225) حيث تم حذف (25) عامل لأنه تم اجراء المقابلة معهم بالإضافة للتطبيق الاولي للمقياس، وعليه فمجتمع البحث في النهاية تكون من 200 عامل تم اخذ نسبة 25 % فكانت العينة النهائية مكونة من (50) عامل تم توزيع الاستبيان عليه بطريقة عشوائية.

وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- تبين ان المتوسط الحسابي الكلي لمستويات الاتصال التنظيمي والدافعية للإنجاز ذات مستويات مرتفعة.

- تبين وجود اتصال نازل بتحكم ملي من طرف الادارة مع اعتماد حد صغير على الاعلانات والاجتماعات.

وجود اتصال صاعد يعتمد فيه العمال بصورة ملية التسلسل الاداري والمشرف المباشر لإيصال اقتراحاتهم ومشاكلهم.

- وجود اتصال افقي مبير بانسياب المعلومات بين مختلف الوحدات نتج عن العلاقات الانسانية بين العمال.

وعليه فقد تبين وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية موجبة بين الاتصال التنظيمي ودافعية الانجاز .
- تحققت الفرضية الرابعة والتي نصت على أنه: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام الاستمراري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية، وهذا مثلما توصلت إليه دراسة البار رميساء (2013): المنال التنظيمي والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة سوناطراك.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين المنال والدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة سونطراك حيث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي مع استبيانين: المنال التنظيمي ودافعية الانجاز أداة أساسية لجمع البيانات حيث تمثلت عينة الدراسة في (40) فردا من أفراد الصيانة لسوناطراك لولاية بسكرة وتوصلت من خلال هذه إلى نتائج التالية:

- توجد علاقة طردية ارتباطية بين المنال التنظيمي ودافعية الانجاز لدى عمال مؤسسة سونطراك .

- يؤثر المنال التنظيمي على العديد من المتغيرات داخل التنظيم فهو يعبر عن الجو العام داخلها.

- ترتبط دافعية الانجاز بمجموعة من الأمور والعديد من المتغيرات النفسية والظروف المحيطة بالفرد العامل والتي يمثلها المنال التنظيمي.

- تحققت الفرضية الخامسة والتي نصت على أنه: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام العاطفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية، وهذا مثلما توصلت إليه دراسة مخلوفي سعيد (2014): ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية للإنجاز.

هدف هذا البحث الى معرفة علاقة الضغوط المهنة بالدافعية للإنجاز، وتأثير مل من متغيرات الجنس والخبرة الادارية في استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل، اهتم الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تكون مجتمع البحث من جميع مديري مدارس التعليم المتوسط بمدينة باتنة، خلال العام الدراسي 2013 / 2014، والبالغ عددهم 126 مديرا ومديرة، ولتحقيق اهداف البحث قام الباحث ببناء استمارة تضم ثلا استبيانات: الاول يقيس ضغوط العمل، اما الثاني يقيس الدافعية للإنجاز والثالث يقيس استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل. وقد توصل البحث الى:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ضغوط العمل والدافعية للإنجاز بلغت 0.52 .
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لدى افراد عينة البحث في استراتيجيات المواجهة، تعزى لمتغير الجنس والخبرة الادارية.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لدى افراد عينة البحث في الدافعية للإنجاز تعزى لمتغير الجنس والخبرة الادارية.

مناقشة الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة بين الالتزام الوظيفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية تم التأكد من صحة هذه الفرضية انطلاقا من معالجة الفرضية الجزئية الأولى والثانية والثالثة أين نصت على وجود دور كبير للالتزام الوظيفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية وهذا ما أكدته مخرجات الجداول السابقة لكل محور.

- خلاصة

من خلال عرض نتائج هذه الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من الأحكام تمثلت في قبول كل الفرضيات، كما تم تفسير تلك النتائج ومناقشتها في ضوء ما أتيح للطالب الباحث من تراث نظري ودراسات سابقة متعلقة بالموضوع، وفي الختام حاولنا تقديم بعض الاقتراحات لمن لهم علاقة بمستقبل هذا العمل من مدراء ومسيرين وموظفين.

- الاستنتاج العام:

من خلال النتائج المتوصل إليها لبعض عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية البويرة لقد كان الهدف من القيام بهذه الدراسة هو معرفة علاقة الالتزام الوظيفي بدافعية الانجاز لدى عمال مديرية الشباب والرياضة، وهذا بناء على بيانات الاحصائية ومن خلال الفرضيات الدراسة، وبعد اجراء الدراسة الميدانية وتطبيق اداة القياس المتمثلة في استمارتين الاولى لقياس الالتزام الوظيفي والاستمارة الثانية لقياس دافعية الانجاز توصلنا الى:

مستوى الالتزام الوظيفي لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية متوسط.

مستوى دافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية متوسط.

نستخلص وجود علاقة ارتباطية موجبة بين بين الالتزام المعياري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

نستخلص وجود علاقة ارتباطية موجبة بين بين الالتزام الاستمراري ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

نستخلص وجود علاقة ارتباطية موجبة بين بين الالتزام العاطفي ودافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية.

- الخاتمة:

في الاخير ومن خلال دراستنا لموضوع الالتزام الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية البويرة والذي يعتبر ذو اهمية كبيرة داخل المنظمات من اجل تحقيق مختلف اهدافها وذلك نتيجة وجود التزام وظيفي لدى العمال، حيث اعتمدنا في دراستنا على استراتيجيات منهجية متنوعة تستجيب لأهداف البحث بغرض التأكد من مدى الصدق الامبريقي للفرضية العامة والفرضيات الجزئية التي نزلنا بها الى الميدان مستخدمين مجموعة من التقنيات لجمع البيانات والتي تم التوصل من خلالها لجملة من النتائج الميدانية والتي اكدت صدق الفرضيات، وعلى هذا الاساس اتضح انه توجد علاقة موجبة بين الالتزام الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية البويرة أي كلما زاد الالتزام الوظيفي ارتفع مستوى دافعية الانجاز لدى العمال.

- اقتراحات وفروض مستقبلية:

اقتراحات:

- يمكن أن تصب التوصيات الموجهة لمديرية الشباب والرياضة لولاية البويرة فيما يلي:
- الالتزام الوظيفي مؤشر من مؤشرات نجاح المؤسسة لذا وجب على الباحثين الاهتمام بهذا الموضوع.
- الاهتمام بالموارد البشري وتحفيزه ماديا ومعنويا لتحقيق الكفاءة والأداء الجيد.
- توفير منال ملائم يساعد في تحسين الأداء والرغبة في البقاء.
- القيام بعمليات تدريبية وذلك لزيادة الإنتاج واكتساب قدرات ومعارف ومهارات جديدة، وخاصة العمال الجدد.
- تعزيز قدرات الأفراد البحثية وبناء مهارات الاكتشاف وحل مشكلات اتخاذ القرار والفهم والتحليل والاستنباط بشكل فردي وجماعي.
- وضع كل شخص مناسب في مكانه لاستغلال الدافعية التي يتمتع بها.
- وجوب الاهتمام بالحفاظ على الكفاءات، خاصة بعد تسجيل أن العامل الوحيد الذي سجل فيه اختلاف في إدراك مدى أهمية الاندماج في اقتصاد المعارف.
- توفير فرص والتدريب والتكوين المستمر واعتماده في نظم التحفيز الخاصة بالمؤسسة.
- تحريك العمال بين الوظائف لاكتساب مهارات أكثر.
- تعزيز استعمال واستغلال تكنولوجيا المعلومات في إطار تطوير الكفاءات الفردية والجماعية.

- تحسيس المسؤولين والعمال بأهمية تقييم الأداء، وكذلك المهارات والقدرات التي يمتلكها الأفراد الموهوبين.

- إجراء دورات تكوينية للمسؤولين حول كيفية تقييم الأداء وهذا لزيادة فعالية المؤسسة.

- محاولة استقطاب كفاءات عالية تتوفر فيها قدرات متعددة ومراعاة في عملية الاختيار، اختيار الأفراد الذين تتوفر فيهم الصفات مثل القدرة على التعامل مع الحاسوب والتقنية، مهارات الاتصال.

فروض مستقبلية:

ظهرت لنا من خلال بحثنا هذا العديد من الإشكاليات الجديرة بمواصلة البحث فيها، خاصة وأن هذا المجال لازال خصبا للبحث وواعد لاستقطاب اهتمام الدراسات العلمية والعملية، منها:

- اجراء المزيد من الدراسات والبحوث للتعرف على العوامل التي تساعد على رفع مستوى دافعية الانجاز.

- اجراء المزيد من الدراسات والبحوث للتعرف على العوامل التي تساعد على رفع مستوى الالتزام الوظيفي.

وفي الأخير، بحثنا هذا لا يعدو إلا أن يكون إلا محاولة لإثراء واحد من أهم الموضوعات، ونتمنى أن نكون قد وفقنا بالإلمام ببعض جوانبه، هو اجتهاد بشري وإنساني، يلزمه النقص، يحتاج إلى التصويب، فإن أصبت فمن الله وحده، وإن أخطأت فمن نفسي.

البيبلوغرافيا

أ- باللغة العربية:

1- المصادر:

1. جمال الدين منصور: "لسان العرب"، المجلد الخامس، ط 1، لبنان، 1997 .
2. عصام بدوي(2001): موسوعة التنظيم والإدارة في التربية البدنية والرياضية، دار الفكر العربي لطبع والنشر، ط1، القاهرة، مصر.
3. محمد هادي اللحام، محمد سعيد وآخرون: قاموس لغوي المصطلحات العلمية وتقنية، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 2005.

2- المراجع:

1. أمال محمد إبراهيم بايكر، حماده عين العنتلبي (2012): الإبداع في إدارة المؤسسات الرياضية، ماهي لنشر والتوزيع، السودان.
2. امطانيوس نايف مخائيل(2016): بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية وتقنياتها، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، عمان، ط 01، الأردن.
3. بوحوش عمار(1995): وطرق إعداد البحوث، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
4. حرير حسن: السلوك الوظيفي، سلوك الفرد والمنظمات، ط 1، دار نشر، عمان، الأردن، 1997.
5. حمادات محمد: قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس. ط(1)، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
6. رشيد زرواتي (2007): مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة.
7. صالح محمد علي أبو مادون علم النفس التربوي، ط4، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2005.
8. صفوت فرج (2007) :القياس النفسي، مكتبة انجلو المصرية، القاهرة، مصر، ط 6.
9. عبوي زيد: التنظيم الإداري: مبادئه وأساسياته، ط(1)، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
10. فليه، فاروق وعبد المجيد، السيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. (ط1)، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2005.

11. لوكنيا الهاشمي: "السلوك التنظيمي"، دار الهدى، عين مليلة - الجزائر، 2006 .
12. محمد حسن محمد حمدات: "قيم العمل والالتزام الوظيفي"، دار حامد، ط 1، عمان - الأردن، 2006 .
13. محمد شفيق (1998): البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية.
14. محمد عبيدات(1999): منهجية البحث العلمي، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.
15. محمد نصر الدين رضوان (2006): المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضة، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
16. مروان عبد المجيد إبراهيم(2000): الإدارة والتنظيم في التربية الرياضية، دار الفكر، ط1، الأردن.
17. مصطفى عشوي: " مدخل إلى علم النفس " ديوان المطبوعات الجامعية ، ب ط ، الجزائر ، 1990.
18. ميخائيل أمطانيوس، القياس و التقويم في التربية الحديثة، ط 4، منشورات جامعة، دمشق، سوريا، 2011.
- 3- الدوريات والمنشورات العلمية:
19. حمزة بن عزوز، دور الالتزام التنظيمي في تحقيق الدافعية للعمل في المؤسسات الرياضية، مذكرة ماستر، تخصص إدارة وتنظيم في الرياضة، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة المسيلة، 2016/2015.
20. خضير نعمة عباس وآخرون: " الالتزام التنظيمي وفعالية المنظمة"، دراسة مقارنة بين الكليات العلمية والإنسانية بجامعة بغداد، مجلة اتحاد الجامعات، العربية، العدد31، 1996.
21. الدخيل الله، دخيل الله: مقدمات الالتزام لمنظمة أكاديمية. مجلة جامعة الملك سعود. مج(7)، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، 1415.
22. سلامة عادل: الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة عين شمس، مجلة كلية التربية، عدد23، الجزء1، 1999.

23. العبادي أحمد: الالتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 1420.

24. عويضة إيهاب أحمد: أثر الرضا الوظيفي على الولاء الوظيفي لدى العاملين في المنظمات أهلية، الفلسطينية، محافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، 2001.

25. القطان عبد الرحيم: العلاقة بين الولاء التنظيمي والصفات الشخصية والأداء الوظيفي دراسة مقارنة بين العمالة الآسيوية والعمالة العربية والعمالة السعودية والعمالة، المجلة العربية للإدارة، مجلد 11، عدد 2، 1987.

26. مخلص الشباع علي الجميلي، العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي، دراسة تحليلية لآراء العاملين في المعهد التقني للأنبار، الشؤون الإدارية، العراق، المجلة الأنبار للعلوم الاقتصادية، المجلة 4، العدد 9، 2012.

27. مشري سعاد، بلقمري ناهد، مظاهر الالتزام الوظيفي لدى المساعدين التربويين دراسة ميدانية في متوسطة رميلي عبيد برج بوعريريج، مجلة الإناسة وعلوم المجتمع العدد 07، جويلية 2020.

4- الجرائد والقوانين والمراسيم:

1. المرسوم التنفيذي 283/93 المؤرخ في 23 نوفمبر 1993 والمتضمن تغيير تسمية مصالح ترقية الشبيبة في الولاية إلى مديرية الشباب طبقا لأحكام المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 345/06 المؤرخ في 05 رمضان/ الموافق لـ 28 سبتمبر يهدف إلى تحديد وتنظيم مصالح مديرية الشباب والرياضة.

ب- باللغة الأجنبية:

1. Mana carricano et Fanny Poujol ,Analyse de données avec spss ,Edition PERSON ,2009.
2. Thomas . " préparation psychologique du sportif " ed vigot . 1991.

قائمة الملاحق

الملحق 01: مقياس دافعية الانجاز



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة آكلي محند أولحاج بالبويرة
قسم: الإدارة والتسيير الرياضي



مقياس دافعية الانجاز

في إطار انجاز مذكرة بعنوان " الالتزام الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية" والتي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الإدارة والتسيير الرياضي لنا الشرف أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة ونرجو مساعدتكم، وذلك بملئها بإجابات واضحة ومدققة حول الأسئلة المطروحة، لأن نتائج هذا البحث تتوقف عليها ونشكركم على المساعدة. ولعلمكم أنها لا توجد أسئلة صحيحة وأخرى خاطئة.

ملاحظة: ضع علامة (X) في الخانة التي توافق رأيكم.

وشكرا

1. دافعية الانجاز:

الرقم	العبــــــــــــــــارات	دائماً	أحياناً	أبداً
01	أتولى حل المهمات الصعبة			
02	أبذل كافة الجهود لتحسين أدائي			
03	أفضل العمل الذي تكون مهمته محددة بوضوح			
04	أبذل أكبر وقت من أجل تحسين قدراتي في مجال تخصصي			
05	أحب الأعمال التي تتسم بيجو التنافس			
06	من المهم أن أقوم بالأعمال على أحسن وجه			
07	بعد الفشل أصبح أكثر اصرار المتابعة أعمالي			
08	يعجبني أكثر انجاز مهمات معقدة انجز مسؤولياتي على أكمل وجه			
09	أحب القيام بأي عمل متوقع مني مهما كلفني ذلك من جهد			
10	أحرص على أن يكون العمل في مقدمة اهتمامي			
11	استطيع أداء نفس العمل لساعات طويلة دون الشعور بالملل			
12	أفضل العمل بجهد أكبر لدرجة الرضا عن نفسي			
13	أميل للتنافس مع الآخرين في عملي			
14	أسعى باستمرار الى تحقيق الافضل في العمل			
15	أستطيع القيام بكل الأعمال في وقت محدد			
16	أكرس معظم جهدي لإنجاز عملي			
17	أحرص على استغلال الوقت أثناء أدائي لعملي			



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة آكلي محند أولحاج بالبويرة
قسم: الإدارة والتسيير الرياضي



مقياس الالتزام الوظيفي

في إطار انجاز مذكرة بعنوان " الالتزام الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى المسير الرياضي في المنشآت الرياضية" والتي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الإدارة والتسيير الرياضي لنا الشرف أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة ونرجو مساعدتكم، وذلك بملئها بإجابات واضحة ومدققة حول الأسئلة المطروحة، لأن نتائج هذا البحث تتوقف عليها ونشكركم على المساعدة. ولعلمكم أنها لا توجد أسئلة صحيحة وأخرى خاطئة. ملاحظة: ضع علامة (X) في الخانة التي توافق رأيكم.

وشكرا

2. الالتزام الوظيفي:

العبارات			دائما	أحيانا	أبدا
الالتزام المعياري					
					تربطني بعلمي رابطة أدبية تجعلني أتمسك به.
					هناك فضل لمؤسستي في بناء حياتي الوظيفية.
					أحرص على ما يحصل لمؤسستي لتبلغ أهدافها.
					أشعر بأن لدي التزام قوي للاستمرار بالعمل في هذه المؤسسة
					توفر المؤسسة فرصة إظهار الطاقات لدى المرؤوسين.
					تعتبر المؤسسة هي المكان الذي أفضل العمل فيه.
					إن التزامي الأخلاقي تجاه زملائي يدفعني للبقاء في المؤسسة.
					أحرص على بقائي في هذه المؤسسة حتى لو خسرت ماديا.
الالتزام العاطفي:					
					أشعر بالسعادة من خلال عملي في مؤسستي الحالية.
					ينتابني الفخر كلما تحدثت عن مؤسستي أمام الآخرين.
					أشعر أن أهدافي الخاصة تتوافق مع أهداف المؤسسة التي أعمل بها.
					إنتمائي إلى مؤسستي لا تعوضه مؤسسة أخرى بديلة.
					المناخ الودي في مؤسستي يدفعني إلى التمسك بالبقاء فيها.
					أشعر بإرتباط عاطفي تجاه مؤسستي التي أعمل بها.
					أشعر بأنني جزء من أسرة تتكون منها هذه المؤسسة.
					تتوافق قيمي الذاتية مع القيم السائدة في مؤسستي
					يتيح لي عملي استخدام ما لدي من مواهب ومهارات.
					يعمل زملائي على تنمية الإحساس لدي بأنني فرد مهم ضمن مجموعة العمل لديهم.
الالتزام الاستمراري:					
					لن أقبل العمل في مؤسسة أخرى حتى لو كانت ظروف العمل هناك أفضل.
					سأبقى في عملي حتى لو أن الزملاء الآخرين فضلوا العمل
					في مؤسسة أخرى. والذي استعداد للاستمرار في عملي الحالي حتى بلوغ سن التقاعد.
					ستصاحب حياتي بالارتباك إذا تركت عملي الحالي.

			ليست المكاسب المادية فقط هي التي تستحوذ على اندفاعي نحو عملي.
			سأقبل أي وظيفة أكلف بها مقابل استمراري في العمل في هذه المؤسسة.
			في حال توفرت فرصة عمل مشابهة لعملي أفضل الاستمرار في عملي الحالي.
			أرغب في استمرار العلاقة التي قامت بيني وبين زملائي في العمل.
			لا أفكر في ترك العمل إلا لظروف استثنائية.



قسم الإدارة والتسيير الرياضي

الرقم: 2022/م ع ت ن ب ر

الموضوع: تسهيل مهمة.

يشرفني أن أقدم إلى سيادتكم بهذا الطلب المتمثل في تسهيل مهمة الطلبة:

الطالب (ة): بشير جمال رقم التسجيل: 201433032965 تاريخ ومكان الميلاد: 1999/03/05 البويرة

الطالب (ة): كمال عمار رقم التسجيل: 20033034760 تاريخ ومكان الميلاد: 1982/10/20 بئر العات

من أجل القيام بمذكرة التخرج لنهاية التكوين خلال الموسم الجامعي 2022/2021 الذي يندرج

ضمن التحضير لنيل شهادة الماستر في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

مدير المؤسسة المستقبلة





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة آكلي محند أولحاج بالبويرة
قسم: الإدارة والتسيير الرياضي

قائمة الأساتذة المحكمين الذين قاموا بعملية تحكيم المقياسين:

موضوع الدراسة: علاقة الالتزام الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى المسير

الرياضي في المنشآت الرياضية.

الرقم	اسم ولقب المحكم	الدرجة العلمية	الملاحظة	الإمضاء	الجامعة
1	شبل هجرى	أستاذ	مقبول		البوكر
2	سما علي أوزبك	مهاضر	مقبول		اليو سرج
3	لؤناس عبد الله	معلمة أ	مقبول		البوكر

إشراف الأستاذ:

طراد توفیق

إعداد الطلبة:

کمال عمار

بشيري جمال

الملحق 05: مخرجات نتائج الفرضيات في برنامج spss

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type	Minimum	Maximum
س1	40	2,4000	,70892	1,00	3,00
س2	40	2,5250	,71567	1,00	3,00
س3	40	2,8000	,40510	2,00	3,00
س4	40	2,5750	,63599	1,00	3,00
س5	40	2,3000	,51640	1,00	3,00
س6	40	2,5000	,67937	1,00	3,00
س7	40	2,4500	,67748	1,00	3,00
س8	40	2,3750	,74032	1,00	3,00
س9	40	2,5000	,67937	1,00	3,00
س10	40	2,7750	,47972	1,00	3,00
س11	40	2,4750	,67889	1,00	3,00
س12	40	2,2750	,55412	1,00	3,00
س13	40	2,7000	,46410	2,00	3,00
س14	40	2,6750	,52563	1,00	3,00
س15	40	2,2750	,55412	1,00	3,00
س16	40	2,2750	,55412	1,00	3,00
س17	40	2,7000	,46410	2,00	3,00
س18	40	2,6750	,52563	1,00	3,00
س19	40	2,5750	,54948	1,00	3,00
س20	40	2,8250	,38481	2,00	3,00
س21	40	2,8000	,40510	2,00	3,00
س22	40	2,8250	,38481	2,00	3,00
س23	40	2,8000	,40510	2,00	3,00
س24	40	2,2750	,55412	1,00	3,00
س25	40	2,5750	,54948	1,00	3,00
س26	40	2,7000	,46410	2,00	3,00
س27	40	2,5750	,54948	1,00	3,00

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type	Minimum	Maximum
س1	40	2,4000	,70892	1,00	3,00
س2	40	2,6750	,47434	2,00	3,00
س3	40	2,8000	,40510	2,00	3,00
س4	40	2,2750	,81610	1,00	3,00
س5	40	2,2750	,50574	1,00	3,00
س6	40	2,5000	,71611	1,00	3,00
س7	40	2,0250	,83166	1,00	3,00
س8	40	2,2750	,78406	1,00	3,00
س9	40	2,5500	,59700	1,00	3,00
س10	40	2,4000	,81019	1,00	3,00
س11	40	1,6250	,74032	1,00	3,00
س12	40	1,6250	,62788	1,00	3,00
س13	40	2,0000	,98710	1,00	3,00
س14	40	1,7000	,91147	1,00	3,00
س15	40	1,5000	,59914	1,00	3,00
س16	40	1,2750	,45220	1,00	2,00
س17	40	1,3750	,77418	1,00	3,00

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
دافعية الانجاز	35,2750	2,25306	40
الالتزام1	19,9250	2,91229	40

Corrélations

		دافعية الانجاز	الالتزام1
دافعية الانجاز	Corrélacion de Pearson	1	,496**
	Sig. (bilatérale)		,001
	Somme des carrés et produits croisés	197,975	126,825
	Covariance :	5,076	3,252
	N	40	40
الالتزام1	Corrélacion de Pearson	,496**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	Somme des carrés et produits croisés	126,825	330,775
	Covariance :	3,252	8,481
	N	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
دافعية الانجاز	35,2750	2,25306	40
الالتزام2	25,3250	2,26894	40

Corrélations

		دافعية الانجاز	الالتزام2
دافعية الانجاز	Corrélation de Pearson	1	,649**
	Sig. (bilatérale)		,000
	Somme des carrés et produits croisés	197,975	129,425
	Covariance :	5,076	3,319
	N	40	40
الالتزام2	Corrélation de Pearson	,649**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	Somme des carrés et produits croisés	129,425	200,775
	Covariance :	3,319	5,148
	N	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

	Moyenne	Ecart type	N
دافعية الانجاز	35,2750	2,25306	40
الالتزام3	23,9500	2,54145	40

Corrélations

		دافعية الانجاز	الالتزام3
دافعية الانجاز	Corrélation de Pearson	1	,414**
	Sig. (bilatérale)		,008
	Somme des carrés et produits croisés	197,975	92,550
	Covariance :	5,076	2,373
	N	40	40
الالتزام3	Corrélation de Pearson	,414**	1
	Sig. (bilatérale)	,008	
	Somme des carrés et produits croisés	92,550	251,900
	Covariance :	2,373	6,459
	N	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
دافعية الانجاز	35,2750	2,25306	40
الالتزام	69,2000	6,32537	40

Corrélations

		دافعية الانجاز	الالتزام
دافعية الانجاز	Corrélation de Pearson	1	,628**
	Sig. (bilatérale)		,000
	Somme des carrés et produits croisés	197,975	348,800
	Covariance :	5,076	8,944
	N	40	40
الالتزام	Corrélation de Pearson	,628**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	Somme des carrés et produits croisés	348,800	1560,400
	Covariance :	8,944	40,010
	N	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).