

دافعية الإنجاز لدى المشرفين بمديريات الشباب والرياضة

د. مسعود بورغدة محمد / أ. مبروح عبد الوهاب / أ. قرمات نوري جامعة قسنطينة

الملخص:

نبحث من خلال هذه الدراسة في العلاقة الارتباطية بين دافعية الإنجاز لدى المشرفين ذوي الخبرة المهنية من (10- 20) سنة والعمال المشرفين ذوي الخبرة المهنية من (1- 10) سنة، كما ندرس الفروق بين العمال المشرفين ذوي الخبرة المهنية من (10- 20) سنة، والعمال المشرفين ذوي الخبرة المهنية من (1- 10) في دافعية الإنجاز.

أستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستعمال الاستبيان لقياس الدافعية للإنجاز لدى المشرفين و الغير مشرفين. حيث شملت الدراسة جميع العاملين في هذه المؤسسة من مشرفين وممرضين، حيث تم الحصر الكلي لأفراد المجتمع الأصلي وذلك لصغر حجم مجتمع الدراسة، و بلغ العدد الكلي للعاملين على مستوى مديرية الشباب والرياضة 35 عاملا، فيما يخص الإدارة، و 30 عاملا على مستوى ديوان مؤسسات الشباب، و 40 عاملا على مستوى الديوان المركب المتعدد الرياضات.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ❖ هناك علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين دافعية الإنجاز لدى فئة العمال المشرفين ذوي الخبرة المهنية من (10- 20) سنة، والعمال المشرفين ذوي الخبرة المهنية من (1- 10) سنة.
- ❖ هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال المشرفين ذوي الخبرة المهنية من (10- 20) سنة، والعمال المشرفين ذوي الخبرة المهنية من (1- 10) في دافعية الإنجاز عند مستوى دلالة (0.05).

Résumé:

nous recherchons à travers cette étude de la corrélation entre la motivation d'accomplissement des superviseurs expérimentés professionnelle (10 à 20ans) et les superviseurs expérimentés professionnels (1à10 ans), et nous étudions les significations des différences entre les travailleurs avec les superviseurs de l'expérience professionnelle (10à20 ans), et les superviseurs expérimentés professionnelle (1à10 ans) en motivation d'accomplissement.

Dans cette étude, nous utilisons la méthode d'analyse descriptive à l'aide du questionnaire pour mesurer la motivation d'accomplissement entre les deux catégories des superviseurs. Lorsque l'étude inclu tous les travailleurs de cette institution par les superviseurs et non superviseurs, où il a été limité à la totalité des membres de la communauté d'origine et que la petite nombre de la population étudiée, et le nombre total d'employés au niveau de la Direction de la

Jeunesse et des Sports, 35 travailleurs, en matière de gestion, et 30 travailleurs à la Cour des institutions de jeunesse, et 40 travailleurs au niveau du oppow.

L'étude a révélé les résultats suivants:

* Il existe une corrélation positive et fort entre les superviseurs d'expérience professionnelle (10à20 ans), et les superviseurs d'expérience professionnels (1à10 ans), en la motivation d'accomplissement.

* Il n' ya pas des différences significatives entre les superviseurs d'expérience professionnelle (10à20 ans), et les superviseurs expérience professionnelle (1à10 ans) en motivation d'accomplissement au niveau de signification (0,05).

1- المقدمة وطرح الإشكالية:

باعتبار الرياضة إحدى الجوانب المؤثرة في الحياة الاجتماعية حاليا ، فقد شهدت مختلف قطاعاتها تطورات اقتصادية وسياسية واجتماعية وإدارية في محاولة منها لتحقيق الفعالية التنظيمية للمساهمة الإيجابية في هذا التطور السريع الذي تشهده مختلف جوانب الحياة الاجتماعية، وفي سبيل ذلك تعددت وتتنوع المنشآت الرياضية تختلف حسب هدفها من منشآت تنافسية ، تدريبية وعلاجية، وحسب طبيعتها القانونية إلى ملاعب قانونية للمنافسات الرسمية وملاعب غير رسمية للتعلم والتدريب والترويج، ومنشآت حكومية(جامعات ،مدارس...الخ) ومنشآت خاصة (شركات،أندية) وغيرها من المعايير.

ولضمان السير الحسن لهذه المنشآت الرياضية وجب احترام معايير معينة مثل اختيار الموقع المناسب وعزلها عن أماكن الخطورة والإزعاج ومراعاة أمن وسلامة الرياضيين والمشاهدين، وتوفير مرافق الصحة العامة ومراعاة أقل تكاليف الإنجاز بدون المساس بالسير الحسن لها والحفاظ على الناحية الجمالية لها.

غير أن تطبيق هذه المعايير يستلزم عدة عمليات إدارية مختلفة انطلاقا من فكرة تكوين المنشأة الرياضية إلى إتمامها وبداية عملها، ويسهر على تطبيقها إطارات متخصصة في leaders بية لها الكفاءة والتخصص في ذلك نسميهم قادة أو مشرفين() يوزعون على رأس مختلف الوحدات الإدارية ويملكون الرغبة والاهتمام ، بالإضافة إلى مجموعة من العمال يؤدون أعمالهم على أكمل وجه قدوة بمشرفيهم واحتراما لهم وتعاوننا معهم على اعتبار أن مجموع أداء الجماعة لا يساوي مجموع أداء كل فرد منها على حدا، وهذا بعد توفير مجموعة من الظروف المادية والفيزيائية من تهوية وخفض الضوضاء، زيادة في الأجور والرواتب وتوفير الآلات والأدوات والتقنيات المساعدة على العمل، وتحسين ظروف الأمان الوظيفي والمزايا الإضافية مثل حاجات الصحة والحماية والتقاعد...الخ، وتوفير أساليب إدارية جديدة وتحسين عمليات الموارد البشرية بجانبها (العمال المشرفين والغير مشرفين).

ومع هذا كله يفترض ظهور فعالية تنظيمية وتحسين أداء المنشآت الرياضية والنتائج الرياضية والمساهمة الإيجابية في الحياة الاجتماعية، غير أنه حدث العكس في واقعنا، خاصة مع دخول

الرياضة بجميع مستوياتها الإدارية والتدريبية والتعليمية في إطار العولة والإحتراف والمنافسة الإقتصادية بين الشركات المتعددة ، وارتفاع عدد المؤسسات التي خرجت من المنافسة والخسائر التي لحقت بها وإفلاس العديد من الفرق الرياضية وتراجع كبير في النتائج الرياضية إلى أدنى المستويات.

ولعل السبب الكامن وراء هذا هو نظرتنا وأفكارنا اتجاه الأمر ، على اعتبار أن الفكر هو المقدمة الطبيعية لكل عمل ينبع منه صحيحا كان أم خاطئا⁽¹⁾ فتحقيق فعالية مؤسساتنا الرياضية لا يعتمد فقط على الإمكانيات المادية والوسائل والأنظمة الإدارية الجديدة فقط، ولذلك لا بد أن في الأمر شيء آخر كما قال "ماك ليلاند"⁽²⁾، وهو الدافع الذي يجعل العمال داخل مؤسساتنا الرياضية وخاصة المشرفين عليها يقدمون المثال في انجاز مهامهم والتسيير الحسن لهيكلها ومحاولة تحقيق غاياتها والإلتزام بأهدافها والولاء لها في الواقع ببدل أقصى الجهود الممكنة بكل حماس ورغبة وتحمل للمسؤولية.

ولا تصدق دوافعنا وأفكارنا هذه إلا بنجاحها في أداء وظيفتها⁽³⁾ واستمرار مؤسساتنا الرياضية بتحقيق أهدافها وفعاليتها من خلال تقديم مدراءها ومشرفيها القدوة من خلال ما يفعلونه وليس ما يقولونه فقط مما يدفع العمال الذين سيصبحون مدراء ومشرفين أو للمشرفين الحاليين الأقل خبرة إلى أداء أعمالهم على أكمل وجه وبكل حماس وحيوية، وهذا كله يعكس الوجه الآخر لعملة انجاز الأعمال بكل كفاءة ودقة وروح معنوية عالية، وهي دافعية الإنجاز.

فهل هناك يا ترى علاقة إرتباطية بين العمال المشرفين ذوي الخبرة والمشرفين الأقل خبرة ، وهل هناك فروق ذات دلالة بينهم في دافعية الإنجاز بمؤسسة دراستنا وهي مديرية الشباب والرياضة لولاية ميلة؟

2 - فرضيات الدراسة:

2- 1 - هناك علاقة إرتباطية موجبة وقوية بين دافعية الإنجاز لدى فئة العمال المشرفين ذوي الخبرة المهنية من (10 - 20) سنة، والعمال المشرفين ذوي الخبرة المهنية من (1 - 10) سنة.
2- 2 - هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال المشرفين ذوي الخبرة المهنية من (10 - 20) سنة، والعمال المشرفين ذوي الخبرة المهنية من (1 - 10) في دافعية الإنجاز عند مستوى دلالة (0.05) .

3 - مصطلحات البحث:

3- 1 - الإشراف أو القيادة (LEADERSHIP):

يعرف الإشراف (القيادة) بأنه أفراد يوجدون بالجماعات والمنظمات يكون لهم التأثير الأكبر على الآخرين ، كما أنه إجراءات يؤثر شخص ما بمقتضاها على باقي أعضاء الجماعة لتحقيق أهداف محددة للجماعة أو المنظمة .⁽⁴⁾

كما يعرف بأنه الإبقاء على الأفراد العاملين بالمنظمة في نشاط دائم لتنفيذ وظيفة التنظيم وذلك بالإشراف الفعال.⁽⁵⁾

والإشراف (القيادة) هو التأثير الذي يوصف بأنه عملية إرشاد نشاطات أعضاء المنظمة في تحديد الاتجاهات (المقاصد) التي تقود للحصول على أهداف نظام الإدارة.⁽⁶⁾

ونعني بالقيادة أو الإشراف في هذا البحث بأنها الطريقة أو السلوك الذي يحاول من خلاله أحد الأفراد (القائد) التأثير بموجبه على الأفراد العاملين لتحقيق مجموعة أهداف معينة

3- 2 - الدافعية:

هي عبارة عن الحالات الداخلية للعضوية التي تحرك السلوك وتوجهه نحو هدف محدد، وتحافظ على استمراريته حتى يتحقق ذلك.

كما أنها حالة يستمر فيها النشاط وتتوسطه إلى درجة كبيرة عمليات تقييم واعية، وتوقع وانفعال، وهي الحالات الداخلية والخارجية التي تحرك أداء الفرد وتوجهه نحو تحقيق هدف⁽⁷⁾، وتحافظ على استمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف.

وكما يقصد بالدافعية عملية إثارة وتوجيه والمحافظة على سلوك الإنسان الموجه لغرض معين. ونقصد بالدافعية في بحثنا هي جميع الحالات الداخلية والخارجية (سلوك القائد) التي تحرك سلوك العامل وتوجهه وتحافظ على استمراريته نحو هدف إشباع حاجات الإنجاز والانتماء والسيطرة (القوة) بحيث يؤدي العامل عمله بحماس وروح معنوية عالية.

3- 3 - دافع الانجاز:

وهو الدافع إلى التفوق وتحقيق الإنجاز وفق مجموع من المعايير، كما يعرف بأنه استعداد يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في المواقف المختلفة في العمل والتي تتضمن تقييم الأداء في ضوء محدد للامتياز.

ويعرفه "ماكليلا ند" هو الأداء في ضوء مستوى الامتياز أو مجرد الرغبة في النجاح،⁽⁸⁾

ونقصد بدافع الانجاز في بحثنا ذلك الشعور المصاحب للأداء والذي يدفع الفرد إلى القيام بالأعمال الصعبة وانجازها بسرعة وبطريقة مستقلة ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم والحصول على تقدير الذات من خلال الأداء والاستغلال الناجح لمختلف الإمكانيات والقدرات الخاصة به والوصول إلى أقصى ما يمكنه الوصول إليه.

3- 4 - حاجات (دافع) الانتماء:

هي الرغبة في بناء علاقات الصداقة والتفاعل مع الآخرين، والأفراد الذين يتمتعون بهذا النوع من الحاجات يشعرون بالسرور عند تفاعلهم مع الآخرين ويجدون الإشباع خلال تنمية وتعميق التفاهم المشترك وإقامة أو اصر الصداقة مع الآخرين ونقصد بها في بحثنا تلك الحاجات التي

تجعل العامل يتجه إلى تكوين علاقات ويرغب في أن يكون محبوبا ومقبولا من الآخرين والتي بدورها تسمح له بالشعور بالارتياح وتساعد في العمل.

3- 5 - الحاجة (دافع) إلى القوة:

القوة والسيطرة على الآخرين حاجة اجتماعية تجعل الفرد يسلك بطريقة توفر له الفرصة لكسب القوة والتأثير على سلوك الآخرين، ونلاحظ عدة أنواع من القوة وهي:

1 - قوة منح المكافأة: وهي القدرة على مكافأة الآخرين.

2 - القوة القسرية: القدرة على معاقبة الآخرين.

3 - القوة الشرعية: وهي القوة القانونية التي تحدد السلوك الواجب إتباعه من قبل الآخرين.

4 - قوة الإعجاب: وهي مبنية على توافر الفرد على سمات شخصية تجعله مصدر قوة.

5 - قوة الخبرة المهنية: هي امتلاك الفرد لمعرفة خاصة في مجال أو موضوع معين.⁽⁹⁾

ونقصد بها في بحثنا أنها رغبة الفرد في السيطرة والتحكم والتأثير على الآخرين، من خلال امتلاكه لبعض مصادر التأثير المذكورة أعلاه.

4 - حدود البحث:

أجرى الباحث هذه الدراسة على مستوى مديرية الشباب والرياضة ، والمركب المتعدد الرياضات وديوان مؤسسات الشباب لولاية ميلة ، وخصت العمال المشرفين فيها.

وحدد الباحث الخصائص التالية: المشرفين ذوي الخبرة المهنية من (10 إلى 20 سنة)، والمشرفين ذوي الخبرة من (11 إلى 20 سنة).

وتقتصر الدراسة على 24 بند موزعة على الأبعاد التالية:

الحاجة إلى الإنجاز، الحاجة إلى السيطرة (القوة)، الحاجة إلى الإنتماء.

5 - مجالات البحث:

5- 1 - المجال المكاني: أجريت الدراسة بمديرية الشباب والرياضة والديوان المركب المتعدد الرياضات وديوان مؤسسات الشباب لولاية ميلة.

5- 2 - المجال الزمني: تم إجراء هذه الدراسة في الفترة الممتدة ما بين 15 ماي و 15 جويلية ، أي في مدة شهرين وقد تم تقسيم هذه الفترة إلى قسمين إحداها للدراسة الاستطلاعية ودامت 3 أسابيع وأحدها للدراسة النهائية وقد دامت 5 أسابيع.

5- 3 - المجال البشري: أجريت الدراسة على مجموعة من المشرفين بمديرية الشباب والرياضة لولاية ميلة وكان عددهم 35 مشرفا وزعوا على فئتين من الخبرة المهنية، فئة من (1 إلى 10 سنة)، والثانية من (11 إلى 20 سنة) .

6 - منهج البحث: انطلقا من طبيعة الإشكالية وفرضيات البحث والمعلومات المراد الحصول عليها، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما

توجد في الواقع، دون أي تدخل من الباحث ثم يقوم بعمل وصف دقيق لها بحيث يساعد على تفسير المشكلات المرتبطة بها أو التي تتضمنها أو الإجابة على الأسئلة الخاصة بها، بالإضافة إلى وصف الظاهرة وصفا دقيقا، يعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة أو حجمها، ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى.

كما أن هذا المنهج لا يقف عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة وإنما يعتمد على تحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره.⁽¹⁰⁾

7 - الدراسات السابقة:

قام مصطفى تركي⁽¹¹⁾ بدراسة العلاقة بين رعاية الوالدين للأبناء في الأسرة وبعض السمات الشخصية من بينها دافعية الإنجاز في ضوء تقسيمها إلى الإنجاز عن طريق المساييرة والإنجاز عن طريق الإستقلال من اختبار كاليفورنيا، حيث يتصف الشخص الذي يحصل على درجات عالية في دافعية الإنجاز من خلال المساييرة بأنه متعاون وكفى، ومنظم ومسؤول ومنتز، مخلص، مثابر، يقدر النشاط والإنجاز الذهني، في حين يتسم صاحب الدرجات المرتفعة في دافعية الإنجاز عن طريق الإستقلال بأنه ناجح، قوي، نشيط، متزن، مستقل عن الآخرين وذو قدرة عقلية فائقة. تكونت عينة الدراسة من 211 طالبا وطالبة من الطلاب الكويتيين الذين يدرسون بجامعة الكويت، وأوضحت نتائج هذه الدراسة أن عدد الارتباطات الدالة بين الدافعية للإنجاز عن طريق المساييرة، والدافعية للإنجاز عن طريق الإستقلال عند الإناث أكثر بالتقبل من الأب منه عند الذكور، كما تبين أن عدد الارتباطات بين الدافعية للإنجاز عن طرق المساييرة عند الإناث بالتقبل من الأم أكثر منها عند الذكور، فالدافعية للإنجاز عند الإناث تتأثر بإدراكهن للوالدين بأنهن محبون، ويتقبلوهن ويقضون وقتا كافيا معهن.

أما الدافعية للإنجاز عن طريق الإستقلال عند الإناث فتتأثر بالاستقلال السيكولوجي وعدم بث الوالدين للقلق والشعور بالذنب في نفوسهن، وينطبق هذا التفسير على الذكور أيضا سواء بالنسبة للأب أو الأم. وقام كل من (Habib ellas &Atan bin long)⁽¹²⁾ 1984 أخذت الدراسة عنوان "العلاقة بين دافعية الإنجاز وأداء التلاميذ في اختبارات التقييم الخمسة في بعض مدارس "سيلنغور".

تهدف الدراسة إلى معرفة هل هناك علاقة بين دافعية الإنجاز لدى التلاميذ وأدائهم، ومعرفة أثر المتغيرات التالية (الحالة السوسيواقتصادية، الذكاء، مكان السكن، محيط المدرسة، تشجيع الوالدين، العرق) على هذه العلاقة.

حيث تم اختيار عينة عشوائية طبقية من (90) طالب من (40) مدرسة في سيلنغور منهم 197 ناجح و520 غير ناجح في امتحانات التقييم ، وقد تم تقسيمهم إلى فوجين 45 من الناجحين و45 من الغير ناجحين.

وتم استخدام اختبار تفهم الموضوع، اختبار انجاز الأطفال ، اختبار الذكاء لـ"رافنس" Raven's standard progressive matrices ، مقابلة لجمع معلومات حول العوامل السوسيوإقتصادية، الدافعية، مكان الإقامة والتشجيع الوالدي. وقد أشارت النتائج إلى ما يلي:

- هناك علاقة إرتباطية ذات دلالة مرتفعة بين دافعية الإنجاز والأداء في اختبار التقييم الخمسة من خلال اختبار تفهم الموضوع (TAT) وذلك من خلال التعابير التي توحى بمعايير الإمتياز مثل الحاجة إلى الإمتياز والتنافس...الخ.

- علاقة ايجابية بين دافعية الإنجاز والأداء في ظل كون الحالة السوسيوإقتصادية جيدة.
- هناك علاقة ذات دلالة بين محيط العمل (المدرسة) والأداء ودافعية الإنجاز لدى الأطفال.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكان السكن والأداء ودافعية الإنجاز لدى الأطفال
كما قامت Sheri coates broussard (2002)⁽¹³⁾ بدراسة و اختبار العلاقة بين الدافعية والإنجاز الأكاديمي لدى طلبة الصف الأول والثالث.

كانت الفرضية العامة مفادها أن هناك علاقة إرتباطية بين الدافعية والإنجاز الأكاديمي لدى طلبة الصف الأول والثالث.

تكون مجتمع الدراسة من 251 طالب في الصف الأول والثالث من مدينة (southern) ودامت الدراسة 09 أسابيع من عام 2000 ، حيث كانت نسبة 59% من أفراد العينة من السود الأمريكيين والأفريقيين ، 57% من أفراد العينة إناث ، و122 فرد من الصف الأول و129 من الصف الثالث ،

وقد تم قياس الدافعية لدى الأطفال من خلال مقياس التوجه الدافعي(داخلي/خارجي) في المدرسة لـ"هارتر" 1981 ، في حين تم قياس الإنجاز لدى التلاميذ من خلال درجات الأطفال في العام الدراسي فيما يخص القراءة والرياضيات، وتم استخدام مجموعة من الأدوات لتحليل البيانات منها معامل الإنحدار، النسب المؤوية ،معامل الإرتباط ، Spss ، وكانت النتائج من بين النتائج التي توصلت إليها أن هناك علاقة ايجابية بين الدافعية والإنجاز الأكاديمي لدى الطلبة، كما أن هناك علاقة إرتباطية بين الدافعية والإنجاز الأكاديمي عند الطلاب في الصف الأول والثالث. كما قام عبد العزيز بن علي بن أحمد السلطان (2008) (14) بدراسة تهدف إلى التعرف على السلوك القيادي لدى المدربين السعوديين وعلاقته بدافعية الانجاز لدى لاعبي الألعاب

الجماعية لفئة الدرجة الأولى بأندية المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية ، والتعرف على مدى تأثير المتغيرات التالية (الجنسية، السن، سنوات الخبرة في مجال التدريب ، طبيعة المهنة).
 واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي باستخدام مقياس السلوك القيادي لمدربي الألعاب الجماعية من إعداد أبو زيد سنة 1990 ويشمل ثمانية أبعاد و مقياس أنماط دافعية الانجاز للاعب الرياضي والذي أعده محمد حسن علاوي 1998 ويشمل بعدين (دافع الانجاز، ودافع تجنب الفشل) على عينة من 76 مدربا و622 لاعبا من الدرجة الأولى بأندية الدرجة الأولى في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية. ومن بين نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة في المجال الرياضي وبين دافعية الانجاز للاعبين في دافع الانجاز للنجاح، وذلك لصالح اللاعبين ذوي الخبرة من 1- 5 سنوات ، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين السن ودافعية الانجاز لدى اللاعبين.

8 - مجتمع الدراسة:

بلغ العدد الكلي للعاملين على مستوى مديرية الشباب والرياضة (35) عاملا فيما يخص الإدارة، و30 عاملا على مستوى ديوان مؤسسات الشباب، و40 عاملا على مستوى الديوان المركب المتعدد الرياضات، وهذا العدد في تغير مستمر وذلك حسب الحاجة فهناك من العمال الذين تم توظيفهم من خلال وكالة تشغيل الشباب ومنهم بالتعاقد ، في حين الجزء الثابت من العمال هم الدائمون، وهناك نظام العمل بالتناوب بين الفترة الصباحية والمسائية لدى بعض العمال. ويتضح من خلال الأتي الخصائص السوسيو مهنية لهذا المجتمع الأصلي:

الفئات	العدد	النسبة المئوية
إطار	80	76.19%
أ - شعبة الرياضة	50	47.61%
ب - شعبة الشباب	30	28.57%
عامل بسيط	25	23.80%
المجموع	105	99.99%

جدول رقم (01): يوضح الخصائص السوسيو مهنية لهذا المجتمع الأصلي.

والشكل التالي يوضح النسبة المئوية التي تمثلها الفئات المذكورة من المجتمع الكلي

شكل رقم (01) يوضح: النسبة المئوية لتوزيع العمال على عينة الإطارات والعامل البسيط.

يتبين من الشكل المبين أعلاه أن أكبر نسبة هي لفئة الإطارات بنسبة (76.19%) ، بحيث تتوزع هذه النسبة على شعبة الرياضة بنسبة (47.61%)، وشعبة الشباب بنسبة (28.57%)، في

حين تأخذ فئة العامل البسيط أقل نسبة بقيمة (23.8%)، وهذا يرجع إلى طبيعة العمل في الإدارة عامة والرياضية خاصة التي تحتاج إلى عمال متخصصين.

9 - عينة الدراسة:

تم اختيار كافة العمال المشرفين بناء على تمييزنا بين العمال حسب ما تمليه الدراسة على أساس طبيعة الوظيفة إذا كانت إشرافية أو غير إشرافية، وذلك كما يوضحه الجدول التالي:

النسبة المئوية	العدد	طبيعة الوظيفة
33.33 %	35	إشرافية
66.66 %	70	غير إشرافية
99.99 %	105	المجموع

جدول رقم (02) تصنيف العمال بالمؤسسة حسب طبيعة الوظيفة.

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن أغلبية العمال لهم طبيعة وظيفية غير إشرافية وذلك بنسبة (66.66%)، في حين أن هناك نسبة (33.33%) من العمال طبيعة وظائفهم إشرافية، وهي نسبة منطقية حيث يكون غالبية العمال غير مشرفين كمعظم الأعمال تحتاج إلى عمال تنفيذ وعدد قليل من المشرفين، والشكل الآتي يوضح ذلك:

شكل رقم (02) يوضح النسبة المئوية لتوزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب طبيعة الوظيفة وفي هذه الدراسة تم دراسة مجموعة العمال المشرفين في دافعية الإنجاز بالنظر إلى مدة الخدمة في العمل أي الخبرة المهنية، ولا نقصد بها مدة العمل في العمل الإشرافي وإنما حتى العمل السابق ذو طبيعة غير إشرافية لأنه يساعد المشرف في عمله الحالي، والجدول التالي يوضح توزيعنا العمال المشرفين إلى فئتين حسب الخبرة المهنية:

الرقم	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
01	[من 1 إلى 10]	21	60%
02	[من 11 إلى 20]	14	40%
النتيجة			100%

جدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب عامل الخبرة.

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه أن أعلى نسبة مئوية التي قيمتها (60%) تعود إلى فئة الخبرة المهنية من (1 إلى 10 سنة)، في حين أخذت فئة الخبرة المهنية من (11 - 20 سنة) نسبة 40%، ولعل هذا يعكس إحدى سياسيات الموارد البشرية داخل المؤسسة حيث تمتاز الترقية الوظيفية بأنها متوسطة نوعا ما، مع العم أن فئة العمال المشرفين هذه موزعة على كل من المركب المتعدد الرياضات وديوان مؤسسات الشباب وعلى مستوى مديرية الشباب والرياضة،

10 - أداة البحث:

بالاعتماد على الدراسات السابقة وبعض المقاييس التي تناولت دافعية الإنجاز قمنا بتصميم استبيان بتدرج خماسي ليكرت (موافق بشدة، موافق، محايد، أعارض، أعارض بشدة)، وهذا على اعتبار الإستبيان من أنسب أدوات البحث العلمي التي تحقق أهداف الدراسة المسحية للحصول على معلومات وحقائق مرتبطة بواقع معين (15)، حيث تكون الإستبيان من ثلاث أبعاد هي: الحاجة للإنجاز، الحاجة إلى السيطرة (القوة) والحاجة إلى الإنتماء.

10- 1 - صدق أداة الدراسة: إحدى معاني الصدق هي أن الإختبار الصادق يقيس ما وضع لقياسه ما وضع لقياسه، (16) وقد تم حساب صدق المحتوى بالإستعانة على مجموعة تكونت من خمسة أساتذة جامعيين محكمين. وقد بلغت قيمة ثباته الكلية (0.75)

10- 2 - ثبات أداة الدراسة: يعني ثبات الأداة أو الاختبار أنه يعطي نفس النتائج إذا قاس نفس الشيء مرات متتالية،⁽¹⁷⁾ و لقد قام الباحث بحساب ثبات الإختبار مستخدما طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) على عينة الدراسة الإستطلاعية، وذلك خلال مدة 20 يوما بين التوزيع الأول والثاني للمقياس، حيث تم حساب معامل الارتباط بحيث بلغت قيمته 0.79 وهي قيمة ثبات عالية.

11 - الأدوات الإحصائية المستخدمة: استخدمت الدراسة الأدوات الآتية:

النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، (t) لإختبار دلالة الفروق بين مجموعتي الدراسة، الرزنامة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (spss) العدد (17.0).

12 -

1. 4. 0.

غير 0.33
022383
83 دال
-

تحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

جدول رقم (04): يوضح دلالة الفروق بين فئتي الخبرة المهنية للمشرفين والعلاقة الارتباطية بينهما عند مستوى دلالة (0.05).

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه وجود علاقة إرتباطية موجبة بين العمال المشرفين من فئة الخبرة المهنية من (01- 10سنة) وفئة الخبرة المهنية من (11- 20 سنة)، وهي ذات دلالة عند مستوى (0.05).

وهذا يعكس مدى محاولة كلتا الفئتين من المشرفين إنجاز أعمالهم الصعبة بإمتياز، ومعالجة

العلاقة الارتباطية	0.73	5.9	33	دال	
المتغير	المشرفين ذوي الخبرة (1- 10سنة)	المشرفين ذوي الخبرة (11- 20سنة)	المحسوبة (T)	درجة الحرية	الدلالة

وتنظيم الأشياء بسرعة واستخدام الأفكار في أداء ذلك بأكبر درجة من السرعة والاستقلالية، والتغلب على العقبات وتحقيق أعلى المعايير، وتحدي الذات وتحدي الآخرين والتغلب عليهم، وزيادة تقدير الفرد لذاته بممارسة مواهبهم⁽¹⁸⁾ وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي لكلا الفئتين في دافعية الإنجاز ككل.

غير أن نلاحظ انخفاض في الحاجة إلى السيطرة لدى كل من الفئتين كما يوضحه المتوسط الحسابي في الجدول المبين أعلاه، وهذا قد يرجع إلى رأي المشرفين إلى وجود عوامل أخرى شخصية قد تسمح بتحقيق هذه الحاجة لدى المشرفين ترتبط أكثر بدوافع الفرد وشخصيته⁽¹⁹⁾ مثل القوة التخصصية وهي ما يمتلكه الفرد من معارف ومؤهلات علمية والمعرفة التي يلم بها، القوة المرجعية وهي انجذاب شخص نحو شخص آخر نظرا لما يمتلكه من سمات معينة تلهم أو تجذب الأتباع نحوه⁽²⁰⁾ وبما أن العمال المشرفين يرون أن هناك عوامل أخرى تربط

بسمات شخصية أكثر من قوة المنصب الذي يشغلونه لتأثير على العمال المشرفين الآخرين ، فإن هؤلاء بدورهم يعتبرونهم كزملاء ورفقاء في العمل بحيث يسمح بتفاعل أكبر في العمل ، وهذا بدوره يمثل أحد مظاهر دافعية الإنجاز حسب "هرمانز"⁽²¹⁾، وهذا ما يوضحه المتوسط الحسابي لكلا الفئتين في الحاجة إلى الإنتماء.

كما يوضح الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئتي العمال المشرفين تعود إلى عامل الخبرة المهنية ، ويفسر الباحث هذا إلى وجود مستوى متقارب من دافعية الإنجاز من قبل بين فئتي المشرفين بإعتبار دافعية الإنجاز كدافع متواجد داخل الفرد المشرف حتى قبل بداية عمله ، وهذا ما قلص تأثير عامل الخبرة المهنية فيهما وهذا على أساس تقسيم "حسن على حسن" لدافعية الإنجاز⁽²²⁾ على أنها قد تكون سمة شخصية لدى الفرد ، أو أنها دافع داخل الفرد وإما تظهر على شكل الأداء والإنجاز الواقعي.

وعلى هذا الأساس وعلى أساس تمييز كل من " فيروف وشارلز سميث" بين دافعية الإنجاز الذاتية التي تعتمد على تطبيق المعايير الذاتية في المواقف الإجتماعية⁽²³⁾ ، ودافعية الإنجاز الإجتماعية التي تعتمد على المقارنة الإجتماعية ، أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين⁽²⁴⁾ ، قدم التساؤل التالي لعله يصبح موضوع بحث دراسات سابقة:

هل العلاقة الارتباطية بين العينتين تشير إلى دافعية إنجاز اجتماعية نتيجة العمل الجماعي في مكان واحد بحيث أصبح المشرفين قدوة للعمال ، أم أن هذا يرجع إلى عوامل أخرى 5.

13 - التوصيات:

13- 1 - إعداد استبيانات ومقاييس خاصة بقياس دافعية الإنجاز بصفة مستمرة لدى مشرفي مديريات الشباب والرياضة.

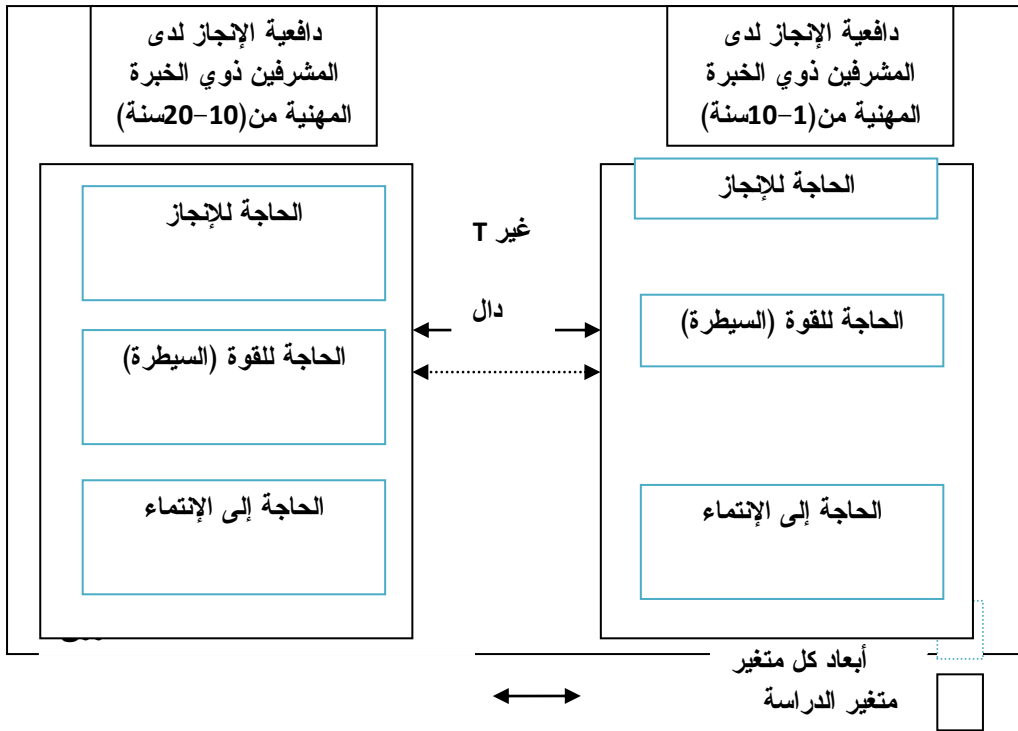
13- 2 - إجراء دراسات أخرى تخص دافعية الإنجاز لدى العمال الغير مشرفين ، نظرا لأهميتها في إنجاز الأعمال والمهام.

13- 3 - تحسيس المسؤولين والمدراء بأهمية العوامل النفسية في أداء العمل داخل المؤسسات الرياضية وخاصة دافعية الإنجاز.

13- 4 - ضرورة التخلي عن الترقية على أساس عدد السنوات في العمل بل على أساس مستوى الكفاءة من جهة ، والرغبة والدافعية من جهة أخرى.

135 - فتح المجال للباحثين لإثراء ميدان المؤسسات الرياضية بالبحوث ومحاولة تطبيق نتائجها وأخذها بجدية في سبيل تحسين الفعالية التنظيمية بها.

خاتمة: لقد توصلت هذه الدراسة عموما بجانبها النظري والميداني إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة بين فئتي العمال المشرفين في دافعية الإنجاز بمديرية الشباب والرياضة لولاية ميلة ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهم والشكل الأتي يلخص ذلك:



شكل رقم (05): نموذج يوضح النتائج الميدانية في ضوء الإطار النظري للدراسة.

يوضح الشكل المبين أعلاه وجود علاقة إرتباطية بين دافعية الإنجاز لدى كلا فئتي المشرفين بمديرية الشباب والرياضة لولاية ميلة.

وحسب رأي الباحث أن دافعية الإنجاز مدخل يعتبر قديم نوعا ما وذلك من خلال تاريخ وبيدات الدراسات الخاصة بالدافعية للإنجاز، غير أنه يمكن أن يكون مدخل حديث بالممارسات الفعلية ، فلا بد في الإشراف من توافر كل من الحاجات الثلاثة لدافعية الإنجاز، والذي يجعل منه كذلك مدخل حديث هو التغير المستمر في المواقف والحالات التي تستلزم إستخدام أو المزوجة في استخدام الحاجات الثلاثة بما يتناسب والأهداف المراد تحقيقها بحيث يتماشى مع التطورات الحادثة.

وإذا كانت دافعية الإنجاز لدى المشرفين هي تلك السمات التي تجعل من المشرف مثال يقتدى به من خلال الأداء المتميز في العمل والمعايير العالية التي يتخذها المشرف وتحمل المسؤوليات والتغلب على الصعوبات وتحدي الذات والآخرين... الخ ، كي تحدث الأثر الجيد من طرف المشرفين على دافعية الإنجاز لدى العمال ، فإن دافعية الإنجاز لدى العمال الغير مشرفين هي نفس السمات التي تم ذكرها عند المشرفين بحيث تؤثر في العامل نحو زيادة مستويات أدائه وإنجاز مختلف مهامه على أكمل وجه.

وحسب رأي الباحث أن هناك فكرة هنا قد تسبق دافعية الإنجاز سواء عند المشرفين أو العمال الغير مشرفين، ألا وهي فكرة الإقتداء بالآخرين، التي قد تعتبر إحدى المحركات التي لا توجه

السلوكيات وحسب وتضعها في قنوات مختلفة كالدافعية والرضا الوظيفي والروح المعنوية، بل توجه كذلك المشاعر والأحاسيس والتي منها الدافعية بصفة عامة ودافعية الإنجاز بصفة خاصة. ومنه فالأفراد تأخذ قيمها وأهدافها ومعاييرها بالمثل والقدوة، غير أن هذه القدوة لا يمكن تدخل حيز الواقع، ولا يأخذها أحد كمثال إلا إذا كانت مشاهدة وملاحظة، وهذا قد يبرز في سلوك المشرفين، مما يجعل العمال يقتدون به.

وفي رأي الباحث أن دافعية الإنجاز تكون ذات فعالية وفائدة للعمال والمؤسسة إذا ساهمت في رفع مستوى الأداء لدى عمالها، وتحقيق تقدم واضح في انجاز المهام بشكل فعال، ونتج عنها مستويات عالية من الروح المعنوية العالية والرضا والرغبة في العمل، وتجسيد مختلف السمات الخاصة بالدافعية للإنجاز.

غير أن هذا لا يذهب بنا إلى تعميم هذا القول إلى أن دافعية الإنجاز يساهم في رفعها المشرفون وسلوكياتهم فقط، بل قد توجد متغيرات داخل المؤسسة تساهم في رفع مستويات الدافعية للإنجاز، بل قد توجد متغيرات خارج المؤسسة تساهم في ذلك.

وعموما فإن هذه الدراسة قد توصلت إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة فئتي العمال المشرفين في دافعية الإنجاز وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهما تعود إلى عامل الخبرة المهنية وهذا بمديرية الشباب والرياضة لولاية ميلة، حيث يمكن أن تضيف شيئا إلى الرصيد المعرفي في المجال النظري والعلمي، بالإضافة إلى تعزيز الدراسات السابقة في هذا المجال، وتدعونا بحدودها الموضوعية والمكانية والزمنية والبشرية إلى دراسات أكثر عمقا تساهم في فهم وتحليل اتجاه (نسبة) هذه العلاقة الإرتباطية، وإلى زيادة أبحاث أكثر توسعا تساهم في التعرف أكثر بواقع دافعية الإنجاز وعلاقتها بمختلف المتغيرات التنظيمية في مؤسساتنا الرياضية الوطنية.

وهذا يستدعي فتح مجال واسع أمام الباحثين للمساهمة بفعالية في تطوير وإثراء أدبيات (الإشراف) القيادة الإدارية الحديثة ونظريات دافعية الإنجاز الحديثة، لكي تساهم في فهم وتحسين واقع المنظمة الرياضية.

المراجع:

- 1 - عبد الحميد أحمد أبو سليمان، أزمة العقل المسلم، ط1، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، فرجينيا، الولايات المتحدة الأمريكية، 1991، ص13.
- 2 - ادوارد ج. موراي، الدافعية والإنفعال، ط1، ترجمة أحمد عبد العزيز سلامة، دار الشروق، القاهرة، مصر، 1988، ص ص 204 - 205.
- 3 - دورثي براند، استيقظ وعش، ترجمة عبد المنعم، دار الشروق الجديد، مصر، 2002، ص54.
- 4 - الهاشمي لوكيا، السلوك التنظيمي، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006، ص ص 190 - 191.
- 5 - بن عبد الرحمان الطاهر، القيادة التحويلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009، ص160.
- 6 - جيرالد جرينبرج، روبرت بارون، إدارة السلوك في المنظمات، ط7، ترجمة رفاعي محمد رفاعي، اسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، 2004.
- 7 - جيرالد جرينبرج، روبرت بارون، إدارة السلوك في المنظمات، ط7، ترجمة رفاعي محمد رفاعي، اسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، 2004.
- 8 - صلاح عبد القادر النعيمي، المدير، القائد، المفكر الاستراتيجي، ط12، أفراد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
- 9 - عبد الله بن ناصر الشوكاني، العلاقة بين نمط مدير المدرسة القيادي حسب نموذج هرسلي وبلانشار وبين دافعية المعلمين للإنجاز، مذكرة ماجستير، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2003.
- 10 - محمود عبد الحليم منسي، مناهج البحث العلمي في المجالات التربوية والنفسية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص201.
- 11 - ميروح عبد الوهاب، دافعية الإنجاز وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى العمال، رسالة ماجستير في الإدارة والتسيير الرياضي، جامعة سوق أهراس، الجزائر، ص18.
- 12 - عبد اللطيف محمد خليفة، الدافعية للإنجاز، ب ط، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2000، ص43.
- 13- Habib ellas ,Atan bin long, a correlational study of achievement motivation and pupil's performance in the standard five assesment examination fom selected schools in selangor, university pertanian , Malaysia, partanika vol07(2), 1984, pp1-7 .
- 14- Sheri coates broussard, the relation between classroom motivation and academic achievement in first and third graders, a thesis submitted for the degree of master of science, louisiana state university, canada, 2002,pp10,4.