

## علاقة التكوين بدافعية الانجاز عند إطارات الشبيبة و الرياضة

### نحو مزاولة الأنشطة الرياضية

—دراسة ميدانية بمديرية الشبيبة و الرياضة—

د. حمادي عامر	د. رعاش كمال	أ. بهناس الحسين
جامعة الجلفة	جامعة الجلفة	الجامعة الإفريقية أدرار

تاريخ إرسال المقال: 2018/07/29

تاريخ قبول المقال: 2019/12/21

#### ملخص

تعرضنا في هذه الدراسة إلى علاقة التكوين ودافعية الانجاز لدى المربين الرئيسيين للأنشطة البدنية والرياضية حيث حاولنا طرح عدة تساؤلات لابرز العلاقة بين التكوين من جهة والمنافسة والأداء و إدراك الوقت من جهة أخرى، وقد تمت الدراسة بمديرية الشباب والرياضة بولاية الجلفة واعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بالاستعانة بالأدوات البحثية الملاحظة الاستبيان، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أهمية التكوين بالنسبة للإطارات.
- التكوين يساعد في تطوير قدرات الإطارات.
- غياب التكوين يعتبر عائق في الأداء.
- التكوين يعدل من سلوكيات المربين الرئيسيين للأنشطة البدنية والرياضية.
- تأثير عملية التكوين على التنافس لدى المربين الرئيسيين للأنشطة البدنية والرياضية.
- يتوقف أداء المربين الرئيسيين بعملية التكوين.
- وجود علاقة ما بين التكوين وإدراك الوقت لدى المربين الرئيسيين للأنشطة البدنية والرياضية.

#### Abstract

In this study, we discussed the relationship between the composition and the motivation of achievement in the main educators of physical and sports activities. We tried to raise several questions to show the relationship between the training on the one hand and competition and performance and time perception on the

other. The study was conducted by the Directorate of Youth and Sports in the state of Djelfa. Analytical analysis using the research tools observed in the questionnaire. The study concluded the following results:

- The importance of configuration for tires.
- Configuration helps develop tire capabilities.
- Lack of training is considered an obstacle to performance.
- Training modifies the behavior of the main educators of physical and sports activities.
- The impact of the training process on the competitiveness of the main educators of physical and sports activities.
- The performance of the main educators depends on the training process.
- There is a relationship between the formation and time perception of the main educators of physical and sports activities.

#### مقدمة وإشكالية البحث:

يعيش الفرد اليوم في بيئة تقسم بالتغير السريع الذي يصعب مواكبته في كافة مجالات الحياة فالعالم أصبح في دوامة وصراع مع هذا التغير الذي صار حقيقة في حياة المجتمعات والمنظمات، وهذا التغير وما تبعه من تطور سريع ومستمر يعد قوة أساسية لها تأثيراتها الآتية وعواقبها النفسية والاجتماعية للإفراد باعتبار أن البيئة التنظيمية جزء من هذه المجتمعات فإنها ليست بمعزل عن ذلك.

وقد سعت تنمية الموارد البشرية إلى الاهتمام بالعنصر البشري وإلى معرفة العوامل المؤثرة والمتحركة في سلوكيات الأفراد داخل المنظمات ومعرفة مختلف دوافع العاملين التي تعتبر مصدر لسلوكيات الأفراد وكان الهدف من وراء هذه الدوافع هو العمل على التحكم في مختلف الأسباب التي تؤثر فيها قصد توجيه هذه الدوافع نحو تحقيق أهداف المنظمة.

لذلك عملت المنظمات على الاهتمام بالعنصر البشري الذي يعتبر أهم خاصية للتفاضل بين المؤسسات، فتنافسية المؤسسة تنبع من كفاءة وفعالية مستخدميهما إلا أن هذه الأخيرة لا تتحدد بالقدرات والمهارات فقط بل إن أهم ما يحرك هذه المهارات والقدرات نحو أداء مرتفع درجة الدافعية لدى الفرد.

لقد أصبح التكوين خيارا استراتيجيا لتنمية الموارد البشرية وأصبح ينظر إليه على أنه استثمار بشري شأنه شأن الاستثمارات الأخرى، يلقي التكوين اهتمام متزايد من المؤسسات العصرية باعتباره الوسيلة الأفضل لإعداد تنمية الموارد البشرية وتحسين أدائها.

فالتكوين بما يقدمه من معرفة جديدة وأفكار حديثة ومعلومات نوعية متنوعة، يزود العاملين بمهارات وقدرات عديدة تؤثر على الاتجاهات وتحسين أساليب الأداء وتطوير قدرات الفرد، وتساعد على تجديد نظرتهم لطبيعة الدور الذي يؤديه في المنظمة.

فالمؤسسات الجزائرية بعد الاستقلال احتوت على مورد بشري غير مؤهل مما دفع بالمسؤولين إلى بذل جهود كبيرة في ميدان التربية والتكوين أدت إلى رفع وتحسين المستوى للأفراد إلا إن هناك بعض النقائص والممارسات السلبية والتي يرجعها البعض إلى عدم استجابة هياكل التكوين لمتطلبات هياكل الاستخدام مما أدى إلى مشاكل على مستوى الإدارة الجزائرية.

ومن خلال معاشتنا لعينة الدراسة وخاصة فئة المربين الرئيسيين للأنشطة البدنية والرياضية لمديرية الشباب والرياضة لولاية الجلفة تم تسجيل بعض الملاحظات حول البرامج التكوينية ونوعيتها وحول دافعية هذه الفئة وعلى ضوء ما سبق يمكن طرح التساؤل التالي:

هل توجد علاقة ما بين التكوين ودافعية الانجاز لدى المربين الرئيسيين للأنشطة البدنية والرياضية؟

وعلى ضوء هذا التساؤل يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة ما بين التكوين والتنافس لدى المربين الرئيسيين للأنشطة البدنية والرياضية؟
- هل توجد علاقة ما بين التكوين والأداء لدى المربين الرئيسيين للأنشطة البدنية والرياضية؟
- هل توجد علاقة ما بين التكوين وإدراك الوقت لدى المربين الرئيسيين للأنشطة البدنية والرياضية؟

#### فرضيات الدراسة:

إن وضع فرضية للبحث أو أكثر من فرضية هو خطوة أساسية ومهمة من خطوات البحث، بل إن قيمة النتائج المتحققة من البحث وقبولها في عملية اتخاذ القرار تتوقف على الفرضيات الموضوعة أساسا للبحث، وهذا فإن الدقة في تحديد فرضيات البحث ستعكس إيجابا على بقية الخطوات الأخرى في إجراء البحث بغض النظر عن موضوعه.

إن عملية الصياغة للفرضية إحدى الخطوات الجوهرية الأولية التي ينبغي على الباحث أن يحسمها قبل البدء بعمليات البحث الفعلية.

وعلى هذا يمكن صياغة الفرضيات التالية للدراسة:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة بين التكوين ودافعية الانجاز لدى المربين الرئيسيين للأنشطة البدنية والرياضية.

الفرضيات الفرعية:

- يتأثر التنافس لدى المربين الرئيسيين للأنشطة البدنية والرياضية بعملية التكوين.
- يتوقف أداء المربين الرئيسيين للأنشطة البدنية والرياضية على عملية التكوين.
- توجد علاقة ما بين التكوين وإدراك الوقت لدى المربين الرئيسيين للأنشطة البدنية والرياضية.

أهداف الدراسة:

- توضيح التكوين ودافعية الانجاز.
- معرفة إنسجام التكوين ودوافع العاملين وحاجاتهم.
- رصد واقع التكوين في قطاع الشباب والرياضة.
- توعية الرؤساء بأهمية التكوين.
- محاولة معرفة دوافع العاملين ومدى تفاعلهم مع التكوين.

أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة في التصدي إلى موضوع مهم في تنمية الموارد البشرية وهو موضوع التكوين وعلاقته. بمتغير العاملين وضمان إستمرارية وفعالية المنظمة فمظهر تدني مستوى الدافعية لاسيما دافعية الانجاز لدى العمال خطر على الفرد والمنظمة.
- الدراسة تهتم بأكثر شريحة من إطارات الشباب والرياضة وذلك لتفاعلهم مع الجمعيات وعملهم مع الوحدات الرياضية والفرق الرياضية وكذا مع قطاعات أخرى عن طريق الانتداب.

أسباب اختيار الموضوع:

- أسباب ذاتية:
- انتماء الباحث إلى سلك الشباب والرياضة كإطار في الرياضة.
- احتكاك الباحث بزملاء قداماء لم يستفيدوا من تكوين أثناء مساهم المهني.
- محاولة كشف المفارقة بين ما هو في القوانين التشريعية وواقع التكوين.

- دراسة دافعية الانجاز كضرب من ضروب السلوك التنظيمي في قطاع الشباب والرياضة.
- أسباب الموضوعية:
- الاهتمام الجاد بعملية تنظيم وتنمية الموارد البشرية أين يكمن الضعف والاختلال في المؤسسات الجزائرية العمومية.
- محاولة التعرف على مدى العلاقة بين متغير تنظيمي ومتغير سلوكي وقابلية الدراسة لهذين المتغيرين.
- هناك ندرة في الدراسات التي تناولت موضوع العلاقة بين التكوين ودافعية الانجاز مما دفع الباحث لخوض هذه الدراسة.
- تحديد المفاهيم:
- يتم تحديد المفاهيم حسب الطريقة الفيبرية حيث يرى فيبر أن المهتم في العلوم الاجتماعية يتبلور عبر الأنماط المثالية حسب متطلبات الدراسة، بالبحث على أكبر عدد ممكن من الارتباطات المنطقية الخاصة بكل نمط "فالنمط المثالي ليس وصف لظاهرة اجتماعية موجودة. لكنه منحصر من طرف السيسولوجي (من أجل وضع مخطط لما يلاحظ بصورة ملموسة وإنما من أجل استعماله كشيء محرك في الملاحظة حيث تتم بطريقة عقلانية".
- وبذلك فإن هذه الخطوة تعتبر هندسة تجريدية بحيث ينطلق الباحث من ما هو مجرد إلى ما هو ملموس، وفي ما يلي عرض أهم المفاهيم المستعملة في هذه الدراسة:
- التكوين:
- التعريف النظري: يعرفه سيكولي "SEKIOLI" بأنه مجموع العمليات والوسائل والطرق التي يستند عليها العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم ومواقفهم وكذا قدراتهم الذهنية الضرورية للوصول إلى أهداف المؤسسة.
- التعريف الإجرائي: هو مجموع العمليات والإجراءات البيداغوجية التي يخضع لها العامل أثناء الخدمة أي طيلة حياته المهنية من أجل إكسابه مجموعة من المعارف والسلوكيات التي تساعد على أداء عمله لتحقيق أهداف المؤسسة وأهدافه الشخصية.
- دافعية الإنجاز
- التعريف النظري: يرى عبد القادر طه بأنها "تشير إلى رغبة الفرد وميله لانجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وولجبات بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة حتى يحوز رضا رؤسائه ومخدوميه فتفتح أمله سبل زيادة الدخل ويسهل أمله سبل الترقية والتقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين".

- التعريف الإجرائي: هي حالة مرتبطة بقدرات المرين بحيث توجه نشاطهم نحو التخطيط للعمل والرغبة في الأداء المهني الوظيفي، وتنعكس هذه الرغبة على كثافة الجهد المبذول للوصول إلى أهداف يطمح لها بالمتابعة والتنافس في الأداء مع إدراك واعى بقيمة الوقت.
- وهو المستوى الذي يصل له الموظف الذي يعكس الجد وبذل الجهد المتواصل مهما كانت العقبات والصعوبات التي تواجهه داخل بيئة العمل وتحقيق الأهداف دون اليأس أو الملل أو الانسحاب.
- التنافس: وهو مدى الرغبة في التفوق والتميز بالمقارنة مع الزملاء العمل وذلك سواء عن طريق الأداء أو تحسين المستوى عن طريق التكوين، والمشاركة في الامتحانات المهنية والتحدي واثبات الذات داخل بيئة العمل المتسمة بالصراعات "الجمعية والإدارية".
- الأداء: وهو المستوى الذي يستطيع أن يصل إليه العامل لانجاز مهامه لإرضاء نفسه أو تحقيق أهداف المنظمة وهذا يخضع لتقييم الأداء الذي يقدم به المشرفون بغية التحصل على إحدى أنواع الحوافز كالترقي مثلا.
- إدراك الوقت: وهو مدى الإدراك الواعي بقيمة الوقت في العمل وذلك عن طريق التخطيط في المسار المهني وكذا مدى احترام مواعيد العمل ومدى تلاءم الحجم الساعي مع المهام الموكلة للموظف ومدى استعداد الموظف للعمل لساعات إضافية.
- مربى رئيس للأنشطة البدنية والرياضية: هو كل موظف يعمل داخل مديرية الشباب والرياضية تحت إشراف مصلحة ترفيه النشاطات البدنية والرياضة له مهام داخل الميدان بحيث يعمل على تطوير الرياضة على حسب الاختصاص.

#### الإجراءات المنهجية و التطبيقية

#### الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من أهم المراحل التي يجب على الباحث القيام بها قصد التأكد من ملائمة مكان الدراسة للبحث ومدى صلاحية الأداة المستعملة حول موضوع البحث، وإمكانية تحسينها وتطويرها، وبما أن الباحث موظف بمديرية الشباب والرياضة بالجلفة سهل مأموريته، وقام الباحث بتوزيع عشرة نسخ من الاستمارة التجريبية، وذلك لجمع المعلومات والاحتكاك بالزملاء والوقوف على الثقافة التنظيمية لبيئة العمل، والتمكن من الملاحظة المباشرة

### المجال المكاني والزمني للدراسة:

المجال المكاني: تمت الدراسة بمديرية الشباب والرياضة بولاية الجلفة، حيث تشرف هذه المؤسسة الإدارية العامة على النشاط الرياضي والشبابي في الولاية من خلال الإطارات المعينة في المؤسسات والوحدات الموزعة على 12 دائرة و36 بلدية من ملاعب، مركبات جوارية، مسابح، بيوت شباب، دور شباب، أو التعيين على مستوى الهياكل الرياضية كالرابطات الرياضية، أو جمعيات ونوادي رياضية، أو الانتداب في قطاعات أخرى.

المجال الزمني: أجريت هذه الدراسة بمديرية الشباب والرياضة بولاية الجلفة خلال الفترة الزمنية الممتدة ما بين 2016/02/01 إلى غاية 2016/04/20.

### المنهج والتقنيات المستخدمة في الدراسة:

#### المنهج المستعمل في الدراسة:

مما لا شك فيه أن اختصاص الدراسة وأهدافها هي محددات اختيار منهج اختيار الدراسة العلمية إذ يعرف بأنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة والإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثير بها موضوع البحث (عمار بوحوش، ص32) وفي البحوث الاجتماعية الامبريقية الميدانية لا يمكن اعتماد احد منهما دون آخر أي الاعتماد على المنهج الكيفي والمنهج الكمي ولا بد من التكامل بينهما، حيث تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على جمع المعطيات النظرية من جهة وتحليلها كميًا من جهة أخرى، ذلك أنه يعرف " طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع المعلومات المقننة عن المشكلة وتصنيفها أو تحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.

#### تقنيات أدوات جمع المعلومات:

وهي مجموعة من الأدوات التي تستعمل في جمع المادة العلمية التي تشكل التصور العام للبحث، وهي تعنى عناية خاصة نظرا لتوقف جميع نتائج الدراسة عليها لذا كان الغرض من هذه الدراسة هو الكشف على العلاقة ما بين التكوين ودافعية الانجاز.

1 الملاحظة: وهي نقطة البداية في أي دراسة علمية، ذلك إنها تساعد على التعرف على طرق العمل وظروف السلوك داخل المنظمة وظروف العمل... الخ، إذ تعتبر أهم وسيلة من وسائل جمع المعلومات وهي الفارقة في تحديد إشكالية الدراسة والجمع بين المتغيرات، إذ تمارس من خلال المحاكاة الميدانية والتي بفضلها يمكن أن تتصل سلوك الأفراد ومواقفهم الواقعية بعيدا عن النظريات وصبر اتجاهاتهم، وميولاتهم التنظيمية وتعتمد الملاحظة على مدى خبرة ومهارة الباحث.

2 الاستمارة: تعتبر استمارة البحث من أكثر الأدوات جمع للمعلومات استعمالا في العلوم الإنسانية والاجتماعية، وذلك لميزاتها كوسيلة سهلة وقل تكلفة لكن تخفي ورائها معوقات وصعوبات منهجية وجب على الباحث التفتن لها خاصة في بناء الاستمارة حتى يتمكن الباحث من صياغة استمارة البحث والتي تحقق أهداف الدراسة وتمكنه الإجابة على تساؤلات البحث.

فهي مجموعة من الأسئلة توضع في نموذج قد تبني على مرحلتين، استمارة ابتدائية في الدراسة الاستطلاعية ونموذج نهاية الدراسة بعد تحديد كل المؤشرات المراد دراستها، وتنفذ عن طريق المقابلة المباشرة أو عبر الإرسال بأنواعه.

تم توزيع 60 نسخة من الاستمارة في صورتها النهائية على المبحوثين، وقام الباحث بتقسيم الاستمارة إلى جزأين، يحوي الجزء الأول على البيانات الشخصية أما الجزء الثاني يحتوي على 4 محاور كل محور يمثل متغيرات الفرضيات كالتالي:

المحور الأول: مفهوم التكوين.

المحور الثاني: مفهوم التنافس.

المحور الثالث: مفهوم الأداء.

المحور الرابع: مفهوم إدراك الوقت

-العينة وطريقة اختيارها:

تعد العينة من دعائم البحوث الميدانية و بما أن البحث خص الدراسة بسلك المربين الرياضيين جزئية المربين الرئيسيين للنشاط البدني والرياضي، فقد تم اختيار كل مجتمع البحث والمكون من 60 إطار في هذه الرتبة ولذلك تم اختيار المعاينة عن طريق الحصر الشامل.

إن البحوث الشاملة هي البحوث التي تجري على كل وحدات المجتمع الأصلي، كما يحدث في التعدادات العامة، حيث تتطلب هذه الدراسة التعمق في الحالات، بالإضافة إلى جمع البيانات من جميع أفراد المجتمع وتميز هذه المعاينة بالتعميم كما تصلح هذه المعاينة للحصر الشامل للإحصاءات الدورية، وكذا مجتمعات البحث المحدودة، كطلاب الكليات أو عمال المصانع. وقد تم استبعاد 03 أفراد من العينة لعدم التمكن من استعادة الاستمارات منهم.



الوسائل الإحصائية المستعملة :

برنامج الـ SPSS أو (Statistical package for social sciences) " الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية"، وهو عبارة عن حزم حاسوبية متكاملة لإدخال البيانات وتحليلها. ومن أجل اختبار بحثنا لقياس مدى استقلالية المتغيرات لإثبات العلاقة بين متغيري التكوين ودافعية الانجاز استعملنا من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي كاي تربيع للاستقلالية (Chi-Square test of independency)). هو إختبار بسيط يقوم به الباحث لمعرفة ما إذا كان هناك علاقة بين متغيرين. يجرى هذا الاختبار عن طريقة مقارنة قيمة يحددها الباحث مسبقا تعرف بمستوى المعنوية (ألفا). والتي تحدد في العلوم الإنسانية والاجتماعية ب 0.05 لتقارن مع القيمة المسماة p-Value والتي يمكن قراءتها في جدول مخرجات البرنامج في خانة SIGNIFICATION ASYPTOTIQUE (bilatérale) والتي تحسب من البيانات المتوفرة نرمز لها بالرمز sig، حيث سيتضح عن طريق المقارنة بين القيمتين ما إذا كانت هنالك علاقة بين المتغيرين أم لا. ونميز الحالتين:

1- sig أكبر من 0.05 أي لا توجد علاقة بين المتغيرين.

2- sig اقل أو يساوي من 0.05 أي توجد علاقة بين المتغيرين.

Chi-Square Tests		إختبار كاي تربيع		
	القيمة	درجة الحرية	قيمة sig	ألفا المعنوية
Pearson Chi-Square	31.498 <sup>a</sup>	1	.000	.05

الجدول رقم 01:

المجموع	بذل الجهد		
	لا	نعم	مشاركة في دورات تكوينية
49 86.0%	05 08.8%	44 77.2 %	نعم
08 14.0%	08 14.0%	00 00.0%	لا

57	13	44	المجموع
100%	22.8%	77.2%	

الجدول رقم 02

المجموع	الدخول في المنافسة		مشاركة في دورات تكوينية
	لا	نعم	
49	01	48	نعم
86.0%	01.8%	84.2 %	
08	08	00	لا
14.0%	14.0%	00.0%	
57	09	48	المجموع
100%	15.8%	84.2%	

Chi-Square Tests				إختبار كاي تربيع	
	القيمة	درجة الحرية	قيمة sig	ألفا المعنوية	
<b>Pearson Chi-Square</b>	<b>49.633<sup>a</sup></b>	<b>1</b>	<b>.000</b>	<b>.05</b>	

الجدول رقم 03:

المجموع	المهام التي تتسم بالمنافسة		مشاركة في دورات تكوينية
	لا	نعم	
49	00	49	نعم
86.0%	00.0%	86.0 %	
08	07	01	لا
14.0%	12.3%	01.8%	
57	07	50	المجموع
100%	12.3%	87.7%	

Chi-Square Tests		إختبار كاي تربيع		
	القيمة	درجة الحرية	قيمة sig	ألفا المعنوية
<b>Pearson Chi-Square</b>	<b>48.878<sup>a</sup></b>	<b>1</b>	<b>.000</b>	<b>.05</b>

الجدول رقم:04

Chi-Square Tests		إختبار كاي تربيع		
	القيمة	درجة الحرية	قيمة sig	ألفا المعنوية
<b>Pearson Chi-Square</b>	<b>12.796<sup>a</sup></b>	<b>2</b>	<b>.002</b>	<b>.05</b>

المجموع	دائما	أحيانا	مطلقا	إنجاز ما وعد به من عمل مشاركة في دورات تكوينية
49 86.0%	00 00.0%	01 01.8 %	48 84.2 %	نعم
08 14.0%	02 03.5%	00 00.0%	6 10.5%	لا
57 100%	02 03.5%	01 01.8%	54 94.7%	المجموع

Chi-Square Tests				
إختبار كاي تربيع				
	القيمة	درجة الحرية	قيمة sig	ألفا المعنوية
<b>Pearson Chi-Square</b>	<b>42.634<sup>a</sup></b>	<b>2</b>	<b>.000</b>	<b>.05</b>

الجدول رقم 05

المجموع	دائما	أحيانا	مطلقا	العمل لساعات إضافية مشاركة في دورات تكوينية
49 86.0%	00 00.0%	13 22.8 %	36 63.2 %	نعم
08 14.0%	06 10.5%	02 03.5%	0 00.0%	لا
57 100%	06 10.5%	15 26.3%	36 63.2%	المجموع

Chi-Square Tests				
إختبار كاي تربيع				
	القيمة	درجة الحرية	قيمة sig	ألفا المعنوية
<b>Pearson Chi-Square</b>	<b>28.583<sup>a</sup></b>	<b>2</b>	<b>.000</b>	<b>.05</b>

الجدول رقم 06

المجموع	دائما	أحيانا	مطلقا	إكمال وقت العمل مشاركة في دورات تكوينية
49 86.0%	00 00.0%	08 14.0 %	41 71.9 %	نعم
08 14.0%	02 03.5%	06 10.5%	00 00.0%	لا
57 100%	02 03.5%	14 24.6%	41 71.9%	المجموع

#### الاستنتاج العام للدراسة:

مما لا شك فيه أن تشخيص وتحليل إشكالية التكوين ودافعية الإنجاز دراسة ظروف السلوك للموظف بصفة عامة وإطارات الرياضة بصفة خاصة يساعد في رصد واقع التكوين داخل الإدارات العامة للدولة وعلاقته بدافعية الإنجاز فنجاح أي مؤسسة يتوقف على ضمان فعاليتها ونجاحتها المرتبطتين بمدى الاهتمام بالموارد البشري ذلك لأن أي تقصير في تنمية هذا المورد يترتب عنه سوء استخدام لموارد المؤسسة ككل سواء كانت مادية أو مالية، فالاهتمام بالموظف ينعكس على مستوى الأداء وعلى هذا الأساس جاءت دراستنا حيث حاولنا فيها دراسة العلاقة ما بين التكوين ودافعية الإنجاز من جانب التنافس والأداء وإدراك الوقت مروراً بالبيانات الشخصية للإطارات حيث تناولت الدراسات التحليلات الكمية والكيفية التي استندنا إليها لتشخيص مؤشرات الفرضيات التي صغناها على شكل أسئلة الإستمارة وتبين لنا من خلال النتائج المتحصل عليها أن كل الفرضيات الجزئية قد تحققت لتتيح تحقيق الفرضية العامة والتي تبين وجود علاقة ما بين التكوين ودافعية الإنجاز لدى المربين الرئيسيين للأنشطة البدنية والرياضية.

فمن خلال الدراسة يمكن إستنتاج ما يلي:

- مدى أهمية التكوين بالنسبة لإطارات.
- التكوين يساعد في تطوير قدرات المربين الرئيسيين للأنشطة البدنية والرياضية.
- غياب التكوين يعتبر عائق بالنسبة للمربين الرئيسيين في أداء مهامهم.
- التكوين يعدل من سلوكيات المربين الرئيسيين للأنشطة البدنية والرياضية
- يتأثر التنافس لدى المربين الرئيسيين للأنشطة البدنية والرياضية بعملية التكوين.

- يتوقف الأداء لدى المربين الرئيسيين للأنشطة البدنية والرياضية بعملية التكوين.
  - توجد علاقة ما بين التكوين وإدراك الوقت لدى المربين الرئيسيين للأنشطة البدنية والرياضية.
- الاقتراحات والتوصيات:

من خلال الدراسة التي قمنا بها نقترح التوصيات التالية:

- تعزيز إهتمام المديرية الولائية بتكوين جميع موظفيها.
- إتباع الطرق الحديثة في التكوين.
- توفير المناخ التنظيمي الملائم.
- توفير الوسائل البيداغوجية التي تسهل عمل المربين الرئيسيين خاصة في الميدان.
- تشجيع الكفاءات والاهتمام بما ماديا ومعنويا.
- تكثيف وزيادة عدد الدورات التكوينية.
- تكوين الإطارات خاصة في مجال الإعلام الآلي واللغات.
- الإهتمام بعمليات التوأمة مع ولايات الوطن وحتى مع الخارج من أجل الإحتكاك وأخذ الخبرة.
- محاولة إيجاد الحلول لكل المشاكل التي تعيق عمل المربين خاصة في الميدان.
- السماع والإنصات لكل المشاكل والشكاوى، لأجل إيجاد حلول عملية.

#### المراجع

- أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية، جامعة الزقازيق، بنها، القاهرة، 2000.
- أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، مصر الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر، 1984.
- أحمد طاطار، الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية للمؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- أحمد عبد الخالق، محاضرات في علم النفس الفيزيولوجي، دار المعرفة الجامعية، ب ط، 1986، الإسكندرية، مصر.
- أحمد عبد اللطيف وحيد، علم النفس الاجتماعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، 2001، عمان، الأردن.

- أحمد عامر راشد، مذكرات في إدارة الأفراد، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1981.
- أحمد ماهر، السلوك التنظيمي -مدخل بناء المهارات-، المكتب العربي الحديث، القاهرة، مصر، 1986.
- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مركز التنمية المركزية -الإسكندرية-، 1995.
- أحمد ماهر، السلوك التنظيمي -مدخل بناء المهارات-، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، 2003.
- ثامر أحمد غباري، الدافعية -النظرية والتطبيق، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، 2008، عمان، الأردن.
- جمال الدين لعويسات، السلوك التنظيمي والتطور الإداري، دار هومة، بوزريعة، 2003، الجزائر.
- داوود معمر، منظمات الأعمال -الحوافز والمكافآت - بحث علمي في الجوانب الاجتماعية والنفسية والقانونية، دار الكتاب الحديث، ط1، 2006، القاهرة، مصر.
- زكي محمد هاشم، إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت، 1989.
- سعاد نايف البرنوطي، إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، دار وائل للطباعة والنشر، ط2، 2004، عمان، الاردن.
- صلاح بيومي، حوافز الإنتاج في الصناعة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، الجزائر.
- طارق كمال، علم النفس المهني، مؤسسة شباب الجامعة، 2007، الإسكندرية، مصر.
- طاهر محمود الكلالدة، تنمية وإدارة الموارد البشرية، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، 2008، عمان، الأردن.
- عادل حسن، إدارة الأفراد في الصناعة، دار الطباعة المصرية، 1971، الإسكندرية.
- عبد الرحمان الوافي، مدخل إلى علم النفس، دار هومة للنشر والتوزيع، ب.ط، بوزريعة، الجزائر.
- عبد الرحمان توفيق، العملية التدريسية، موسوعة التكوين والموارد البشرية.
- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، بيروت 1991.
- عبد اللطيف محمد خليفة، الدافعية للانجاز، ب ط، دار غريب للطباعة والنشر، 2000، القاهرة، مصر،

- علي أحمد عبد الرحمان عياصرة، القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، ط1، 2006، دار حلمد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- علي السلمي، إدارة السلوك الانساني، دار غريب للطباعة والنشر، 1997، القاهرة، مصر.
- عمر وصفي عقيلي، الإدارة: أصول وأسس ومفاهيم، عمان، الأردن، دار الزهراء، 1995، بدون طبعة.
- فرج عبد القادر طه، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، دار الغريب للطباعة والنشر، ط2، 2003، القاهرة، مصر.
- محمدي أحمد محمد عبد الله، السلوك الاجتماعي ودينامياته-محاولة تفسيرية-، دار المعرفة الجامعية، ب ط، 2003، الإسكندرية، مصر.
- محمد جمال برعي، التخطيط للتدريب في مجالات التنمية، مكتبة القاهرة الحديثة.
- محمد خيرى، علم النفس الصناعي وتطبيقاته المحلية، بيروت، 1980.
- محمود حسن، مقدمة الرعاية الاجتماعية، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، مصر، 1969.
- محي الدين أحمد حسين، دراسات في الدافعية والدوافع، دار المعارف، القاهرة، ط1، 1988.
- مصطفى حسن الباهي، أمنية إبراهيم شلبي، الدافعية -تطبيقات وتطبيقات-، ط1، 1998، القاهرة، مصر.
- مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد -مدخل كمي-، الأردن، 1998.
- ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي-دراسة نظرية وتطبيقية-، 2004، دار المحمدية العامة، الجزائر.
- وائل مختار إسماعيل، إدارة وتنظيم المكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط1، 2009.
- أديب محمد الخالدي، سيكولوجية الفروق الفردية والتفوق العقلي، دار وائل للنشر، ط2، 2008، عمان، الأردن.
- أديب محمد الخالدي، المرجع في الصحة النفسية، دار وائل للنشر، ط3، 2009، عمان، الأردن.



-رشاد عبد العزيز عبد الباسط، دراسات نفسية، ج4، ب ط، المكتبة الانجلو مصرية، دار الشروق للنشر، 1999.

-رشاد علي عبد العزيز موسى، علم النفس الدافعي، دار النهضة العربية، ب ط، 1994، القاهرة، مصر.

-رمضان ياسين، علم النفس الرياضي، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، 2008، عمان، الأردن.

-عبد الحميد محمد شاذلي، علم النفس العام، المكتبة الجامعية، ط2، 2001، الإسكندرية، مصر.

-عمر عبد الرحيم نصر الله، تدني مستوى التحصيل والانجاز المدرسي: أسبابه وعلاجه، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، عمان، الأردن.