



٣١. محمد عصام الدين البدراوى (٢٠١٨م) : " الاشتراطات الصحية لبعض المنشآت الرياضية وتأثيرها على الحالة الصحية " ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الإسكندرية
٣٢. محمد فتحى البحراوى (٢٠١٦م) : المبادئ الأساسية للسباحة ، مكتبة المنار للنشر والتوزيع ، المنصورة .
٣٣. نبيل السيد أحمد السطوحى (٢٠١٠م) : " تقويم الاشتراطات الصحية داخل بعض المخيمات الكشفية الدائمة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا .
٣٤. نجم العزاوى ، عباس جواد (٢٠٠٩م) : تطور إدارة الموارد البشرية ، المفهوم ، الإستراتيجية ، الموقع التنظيمى ، دار اليازوري ، عمان ، الأردن
٣٥. هاجر جمال السيد توفيق (٢٠٢٣م) : " تقويم أساليب الرقابة بمراكز الشباب بمحافظة الغربية " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا
٣٦. هدى س.يد لطيف (٢٠٠٢م) : الأسس . . . العلمية للإدارة ، هيئة النيل العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة
٣٧. هديل السيد عبد الحميد كيشار (٢٠٢١م) : " إدارة مخاطر مقترحة لمواجهة كوارث حمامات السباحة بالأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية " ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية .
٣٨. يوسف حجيم الطائى ، مؤيد عبد المحسن الفضل ، هاشم فوزى العبادى (٢٠٠٦م) : إدارة الموارد البشرية ، مدخل إستراتيجى متكامل ، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن

قائمة المراجع الاجنبية :

- 39 - **Armstrong, Michael, (2006)** : " Performance management : key strategies and practical guide lines " , 3rd edition, Koran page
- 40- **Dascălu, D. E. (2016)** : " External assessment of Internal/Managerial control " , Valerian Journal of Economic Studies, Vol. (7), No. (1), PP. 15.
- 41- **Denise, Angelo, S. & Griffin, Ricky, W. (2001)** : " Human resource management " , 2nd ed., Houghton Mifflin Company



- 42- **Dissler, Gary (2008)** : " Fundamentals of human resources management ", 8th Ed, Prentice Hall International Edition, Reason, INC., New Jersey.
- 43- **Foot, Margaret & Hook, Caroline (2008)** : " Introducing human resource management ", 5th edition, person
- 44- **Huang, Ming Hua, Xin Wu, & Xiao Nan Shi. (2011)** : " A Study of the suitability standards of sports facilities in counties governed by Ankang city ", Applied Mechanics and Materials, Vol. (99), PP. 531-534
- 45- **Marshall, T., Mohammed, M. A., & Rouse, A. (2004)** : " A randomized controlled trial of league tables and control charts as aids to health service decision-making ", International Journal for Quality in Health Care, Vol. (16), No. (4), PP. 309-315
- 46- **Perla, R. J., Provost, L. P., & Murray, S. K. (2011)** : " The run chart : a simple analytical tool for learning from variation in healthcare processes ", Quality and Safety in Health Care, Vol. (20), No. (1), PP. 46-51.
- 47- **Reed, Peter (2000)** : " Extraordinary leadership, creating strategies for change ", Cogan page, London.
- 48- **Schmidtke, K. A., Watson, D. G., & Vlaev, I. (2017)** : " The use of control charts by laypeople and hospital decision-makers for guiding decision making ", The Quarterly Journal of Experimental Psychology, Vol. (70), No. (7), PP. 1114-1128
- 49- **Smith, M. (1999)** : " Analyzing organizational behavior ", 1st ed, London : Macmillan Press.
- 50- **Verboncu, I., & Zeininger, L. (2016)** : " The manager and managerial tools : company bylaw and organizational chart ", Business Excellence and Management, Vol. (6), No. (1), PP. 5-15.
- 51- **Woodal, Jean & Winstanely (2002)** : " Management development strategy practice ", Bleak Well Pushiness, Oxford



علاقة بيئة العمل الداخلية بجودة الأنشطة الترويحية لبعض الأندية الرياضية

* د/ هبة فتحي السيد محمد الشيخ

المقدمة ومشكلة البحث :

تزايد حدة المنافسة بين الأندية الرياضية، وسعى كل منهم الي التميز والريادة في ظل التغيرات التكنولوجية أو البيئية أو الإقتصادية وغيرها بشكل عام وفي مخرجاتها بشكل خاص، ومن أجل العمل على تلبية إحتياجات ورغبات المستفيد تحاول الإعتماد على سرعة التأقلم مع البيئة التنافسية والخارجية من خلال تبني الأفكار الإبداعية في تطويرها كخيار استراتيجي لتحقيق التمييز في بيئة شديدة التنافس والصراع.

وتعد بيئة العمل من الموضوعات الهامة في المؤسسات الرياضية لما لها من أهمية في تطوير العملية التربوية، والمناخ التنظيمي من المفاهيم المجازية لأن منطوق هذا المفهوم يرتبط بالجغرافيا، وإذا إستخدم إدارياً فيقصد الجو العام الذي تعيشه المؤسسة والتفاعل مع البيئة المحيطة تأثراً وتأثيراً. (١٣ : ٧٢)

وتؤكد العديد من الدراسات ومنها دراسة *etherington, & Daniels* (٢٠١٣م) على وجود علاقة بين القدرات والخصائص الفردية للموظف وادراكه لدوره الوظيفي والدرجة الكلية للأداء الوظيفي وبين محاور المناخ التنظيمي لبيئة العمل، وبأن الموارد البشرية تعد من العوامل الرئيسية للإنتاجية إن لم تكن أهمها، بل إن المؤهلة والمدربة منها والتي يتم تحفيزها وتقييم أدائها بشكل يضمن جاهزيتها يمكن أن يعوض بها عن النقص لأي موارد أخرى. (٢٥ : ٩٩)

وعليه فإن الأندية المتميزة والناجحة بإدارتها وأدائها تعمل على تحسين البيئة الداخلية للعمل لتصبح بيئة محفزة للكادر الإداري لديها باعتباره عنصراً من العناصر الهامة في بيئة التنظيم، والذي يؤثر ويتأثر في جميع الجوانب الهيكلية والإدارية والفنية، وهذا يتأتى من خلال تقديم أفضل الخدمات للكادر الإداري بما توفره الأندية من عوامل وإمكانات تشمل الحوافز والمكافآت وظروف مادية مناسبة محيطة بمكان العمل، وتنمية قدراتهم بالتدريب المستمر لمواكبة المتغيرات والمستجدات لتهيئة بيئة عمل تشجع على الإبداع وتبني الأفكار الإبداعية وإتاحة المجال لتجربتها ومكافأة المبدعة منها، وهذا



يؤدي بدوره لفسح المجال في ظهور العديد من الإبداعات لدى الكوادر الإدارية داخل الأندية.

ومما لا شك فيه بأن الترويح والرياضة أصبحوا نمط من أنماط صناعة الرياضة بل هي وسيلة وأداة فعالة للتخلص من التوتر والضغوط العصبية التي يتعرض لها الفرد وكذا تكسبها المتعة والإثارة واللياقة البدنية والنفسية السليمة وتجعله مصدر قوة للمجتمع وتحسن من كفاءته الإنتاجية وبالتالي تجعله يستثمر أوقات الفراغ بشكل إيجابي.

كما يري كل من محمد الحماحي و عايذة عبد العزيز (٢٠٠٩)، الترويح من أهم المجالات التي تسهم في استثمار وقت الفراغ لكافة المراحل العمرية كما يعمل علي تنمية الشخصية المتكاملة، حيث أنه مليء بالأنشطة المتنوعة الفنية و الرياضية و الثقافية و الاجتماعية و التي تشبع ميول و إحتياجات المستفيدين و تتناسب مع كل المراحل السنية ، فالترويح ضرورة من ضروريات الحياة و يتميز هذا النوع بت.حقيق السعادة و السرور للمستفيدين من الخدمات الترويحية . (١١٩:١٨)

١- الملموسية: هي الجوانب المادية في الخدمة كالتجهيزات المادية والمعدات والمظهر الخارجي للعاملين في النادي والمظهر العام للمباني.
٢- الإعتمادية: قدرة النادي الرياضي على تقديم الخدمات الموعد بها في الوقت وبالدفقة المطلوبة.

٣- التعاطف: هو الحرص على الإهتمام بالفرد (المستفيدين من الخدمة) وتقديم كل سبل العناية من جانب إدارة النادي والموظفين بما يعزز لديه الشعور الإيجابي تجاه النادي وخدماته.

٤- الإستجابة: قدرة العاملين بالنادي على مساعدة الأعضاء والعمل علي حل مشاكلهم وتلبية إحتياجاتهم و رغباتهم والتطوير من شكل الخدمة بالشكل الذي يضمن ثقة الفرد تجاه النادي.

٥- الضمان: قدرة النادي على منح المستفيدين من الخدمة الثقة والأمن من خلال المعرفة والمجاملة. (١٢: ٦٢)(١٥: ٦٨)(٢: ١٢١)(٢٤: ٣٥)

وتضيف الباحثة بأن جودة خدمة الأنشطة الترويحية تعد من أقوى الأسلحة التي تستخدمها الأندية الرياضية كميزة تنافسية تجعلها تكسب رضا العضو الرياضي، وتمكنه من الإستفادة من وضع خطط متميزة تفوق من توقعات الأعضاء.



وهذا جعل العديد من الأندية الرياضية يبحثون عن تقديم أنشطة ترويحية رياضية من خلال البحث عن سياسات إدارية حديثة تساعدهم على التميز، ومحاولتهم لتقديم أفضل الخدمات للعاملين والأعضاء، الأمر الذي يساعدهم على توفير بيئة عمل داخلية متميزة لأطول فترة ممكنة عن طريق الحفاظ على المستوي الخدمي الحالي بشكل مميز ويعزز من إستقطابهم لأعضاء جدد ومحتملين.

فكلما إستطاعت الأندية الرياضية إمتلاك أفكار أو منتجات أو خدمات أو مزايا جديدة يصعب علي المنافسين تقليدها، كلما زاد رضا الأعضاء عن أداء النادي وبالتالي زاد الإقبال على ممارسة كافة الأنشطة الترويحية والرياضية، كلما زاد التفوق على المنافسين وزادت درجات الثقة في العاملين.

ومن خلال العرض السابق، نجد أن الأندية الرياضية تعد أحد أهم المؤسسات التي تعمل على زيادة أنماط الأنشطة الترويحية الرياضية؛ والتي تهدف إلى شغل أوقات فراغ الشباب والفئات العمرية المختلفة، وتساعدهم على ترسيخ القيم والمبادئ السامية من أجل خدمة المجتمع وتقوية التلاحم بين أبناء المجتمع وتعزيز كافة السلوكيات الإيجابية.

ويشير **محمد الحماحمي وعائدة عبد العزيز (٢٠٠٩م)** على ضرورة أن تعمل الأندية على تنويع برامجها وخدماتها التي تقدمها لجمهورها أو لاعضائها حتى تتناسب مع جميع المراحل العمرية وتشبع الميول والدوافع والإهتمامات والحاجات المختلفة لأعضائها نحو مناشطها، كما تقوم بتقديم العديد من الخدمات والوظائف نحو المجتمع فهي تعد من أهم المؤسسات الإجتماعية التي تهدف من خلال برامجها التربوية إلى تنمية أعضائها من الجوانب البدنية والنفسية والعقلية والإجتماعية وإلى إتاحة الفرص لهم لإشباع ميولهم وحاجاتهم والإستمتاع بوقت فراغهم . (٢١٠ : ١٨)

كما يري **محمد خميس (٢٠٠٦)** ضرورة حرص الأخصائيين علي تقديم الخدمات الترويحية بتسهيل مشاركة المستفيدين في الأنشطة الترويحية وذلك لدورهم الفعال في زيادة درجات الرضا عن الحياة. (١٦:٢٠)

وبالتالي لاحظت الباحثة أن الدراسات التي تناولت بيئة العمل وعلاقتها بجودة الأنشطة الترويحية في الأندية الرياضية في المكتبة العربية كانت محدودة، عوضاً عن كونها نادرة بالأندية الرياضية المصرية وخاصة بإدارات الأندية الجديدة ، للدور الذي تدعمه في خلق خدمات رياضية وترويحية جديدة مما يعد إستراتيجية لكسب ثقة الأعضاء الحاليين وأداة قوية لكسب أكبر عدد من الأعضاء الجدد.



ومن هذا المنطلق وإدراكا بأهمية الأنشطة الترويحية تسعى الباحثة من خلال هذه الدراسة التعرف على درجة العلاقة بين مستوى بيئة العمل لأبعاد الهيكل التنظيمي والتدريب والتقنية والحوافز وظروف العمل المحيطة بجودة الأنشطة الترويحية لدى الموظفين الإداريين في الأندية باعتبارهم أحد الركائز الأساسية والمحرك الرئيس للعملية الإدارية.

ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة في محاولة التعرف على بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بجودة الأنشطة الترويحية بالأندية الرياضية.

هدف البحث:

يهدف هذا البحث دراسة " علاقة بيئة العمل الداخلية بجودة الأنشطة الترويحية ببعض الأندية الرياضية " وذلك من خلال التعرف على:-

- 1 . مستوى بيئة العمل الداخلية لدي الموظفين الإداريين بالأندية الرياضية.
- 2 . مستوى جودة الأنشطة الترويحية لدي الموظفين الإداريين بالأندية الرياضية.
- 3 . علاقة مستوى بيئة العمل الداخلية بدرجة جودة الأنشطة الترويحية لدي الموظفين الإداريين بالأندية الرياضية.

تساؤلات البحث:

- 1 . ما هو مستوى بيئة العمل الداخلية لدي الموظفين الإداريين بالأندية الرياضية؟.
- 2 . ماهي درجة جودة الأنشطة الترويحية لدي الموظفين الإداريين بالأندية الرياضية؟.
- 3 . هل توجد علاقة إرتباطية بين مستوى بيئة العمل الداخلية ودرجة جودة الأنشطة الترويحية لدي الموظفين الإداريين بالأندية الرياضية؟.

مصطلحات البحث .

١ - بيئة العمل الداخلية : تمثل بيئة العمل مرآة عاكسة لمهارات وسلوك المديرين وكافة الظروف والخصائص المميزة للتفاعل الذي يتم داخل النظام الاجتماعي والإداري، والذي يؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين ويحدد إتجاهاتهم في العمل (٧ : ٨٧)

ويقصد ببيئة العمل في هذه الدراسة المكونات المادية والمتمثلة في (الهيكل التنظيمي، والتدريب، والتقنية، والحوافز، وظروف العمل) المحيطة بالموظفين الموظفين والإداريين بالأندية الرياضية السعودية.



٢- جودة الأنشطة الترويحية : تمثل مدي مناسبة الخدمات الترويحية لمرتادى المنشآت الترويحية لتوقعاتهم ورغباتهم واحتياجاتهم وميولهم. (٥ : ١٠٧)

ويقصد بها في هذه الدراسة تلبية إحتياجات وتوقعات المستفيدين من الخدمة والإرتقاء بها بشكل يضمن للعاملين بالنادي إستثمار أوقات الفراغ بشكل إيجابي وبشكل يحسن من صورتهم الإيجابية تجاه الأعضاء.

الدراسات المرجعية:

أولاً : الدراسات الخاصة ببيئة العمل الداخلية.

- أجري (٢٠١٧)(٢٦) دراسة هدفت التّعرف على "مستوى المهارات الشخصية، والإدارية، والإبداع القيادي في جامعة نجران في المملكة العربية السعودية"، مستخدمة المنهج الوصفي، علي عينة (٣٩) قائداً إدارياً، ولقد توصلت إلى: وجود مستوى عال من المهارات الشخصية لدى القادة الجامعيين، مرتبة تنازلياً (المهارات العاطفية، تليها المهارات الاجتماعية، ثم المهارات العقلية)، ومستوى عالٍ من المهارات الإدارية لدى القادة الجامعيين مرتبة تنازلياً (التوجيه، تليها التنظيم، والسيطرة والضبط، ثم التخطيط)، ومستوى متوسط من الإبداع القيادي لدى القادة الجامعيين في جامعة نجران مرتبة تنازلياً (الحساسية للمشكلات، تليها المرونة، والقدرة على تحليل المشاكل، ثم المخاطرة والطلاقة، والأصالة، والخروج عن المألوف)، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباط إيجابية بين كل من المتغيرات الشخصية والإدارية، ومستوى الإبداع القيادي.

- أجرت أفراح حسين (٢٠١٦)(١) دراسة هدفت التّعرف على "العلاقة بين مهارة إدارة الذات والإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات بجامعة الملك عبد العزيز بجدة فرع السليمانية"، وإعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة ٣٠٪ من مجتمع الدراسة وأظهرت النتائج توفر مهارات إدارة الذات وجوانب الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات بدرجة عالية جداً، وأن هناك علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية في جميع مهارات إدارة الذات وجميع جوانب الإبداع الإداري لديهن.

- أجرت شريفه صالح (٢٠١٥)(٩) دراسة هدفت التّعرف على "واقع الإبداع الإداري وعلاقته ببيئة العمل الداخلية لدى القيادات النسائية بجامعة الأميرة نوره بنت عبدالرحمن"، مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي، علي عينه(٩٤) من رئيسات الأقسام والمشرفات الإداريات، وأظهرت النتائج أن درجة الموافقة على أبعاد بيئة العمل الداخلية جاءت متوسطة بشكل عام، وأيضاً عن وجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة احصائية بين الإبداع الإداري



وبيئة العمل الداخلية لدى القيادات النسائية، وأن درجة تأثير معوقات الإبداع الإداري المرتبطة بالبيئة الداخلية في مستوى الإبداع الإداري متوسطة بشكل عام، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في متغير المؤهل الدراسي لمحاور (الهيكل التنظيمي، والطلاقة، وواقع الإبداع الإداري) وكانت لصالح حملة مؤهل الدكتوراه.

- أجرت مودة إسماعيل (٢٠١٤)(٢١) دراسة هدفت التعرف على "تحديد أثر عوامل بيئة العمل على الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا"، مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة (١٢٠) موظف وأظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعوامل بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، ظروف العمل) على الإبداع الإداري، كما أظهرت النتائج عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعامل بيئة العمل (التكنولوجيا) على الإبداع الإداري لديهم.

- أجري سهام بن رحمون (٢٠١٣)(٨) دراسة هدفت التعرف على "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة"، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأظهرت النتائج إلى إستيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمالية بدرجة مقبولة بنسبة ٦٦.٥٠% وأن مستوى الأداء الوظيفي للإداريين في ظل العناصر الإدارية والمادية لبيئة العمل الداخلية يتبين من خلال النتائج الآتية: أن رضا الإداريين على عناصر بيئة العمل الداخلية (الإدارية والمادية) هو رضا بدرجة متوسطة بنسبة ٤٩% وأن أثر عناصر بيئة العمل الداخلية (الإدارية والمادية) على الأداء الوظيفي للإداريين كان بدرجة مقبولة بنسبة ٦٣.٢٦%.

ثانياً: الدراسات الخاصة بجودة الأنشطة الترويحية.

- أجرت فاطمة الزهراء محمد، هيام عبدالعال (٢٠٢١م)(٣٩) دراسة بهدف التعرف على "العلاقة الإرتباطية بين ممارسة الطلاب للأنشطة الطلابية والتفكير الإيجابي وقلق التحدث"، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي المقارن، علي عينة (١٤٥) طالباً وطالبة حديثي التخرج، وقد توصلت النتائج الي وجود علاقة إرتباطية موجبة بين ممارسة الأنشطة الطلابية والتفكير الإيجابي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ممارسي الأنشطة وغير الممارسين من الطلاب في التفكير الإيجابي لصالح الطلاب الممارسين، ووجود علاقة إرتباطية سالبة بين ممارسة الأنشطة وقلق التحدث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ممارسي الأنشطة



وغير الممارسين بالنسبة لقلق التحدث لصالح الطلاب غير الممارسين ، بالإضافة إلي وجود علاقة ارتباطية سالبة بين التفكير الإيجابي وقلق التحدث لدي أفراد عينة الدراسة.

- أجرت "ياسمين عبد النبي وأخرون" (٢٠٢١م) (٢٢) دراسة تهدف التعرف علي "مستوى ثقافة الخدمات الترويحية وعلاقته ببعض المتغيرات لدى أخصائي النشاط الرياضي بمحافظة الدقهلية"، إستخدم الباحثون المنهج الوصفي علي عينة قوامها (١٧٠) أخصائي أنشطة رياضية ، وقد أسفرت النتائج عن : إرتفاع معدل إستجابات عينة البحث علي محاور إستبيان ثقافة الخدمات الترويحية ، حيث تراوحت النسبة المئوية ما بين (٧٥.٣٠ %) إلى (٨٤.٣٥%)، وإرتفاع معدل ثقافة الخدمات الترويحية لدي أخصائي الأنشطة الرياضية العاملين بأندية محافظة الدقهلية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين إستبيان ثقافة الخدمات الترويحية و متغير المؤهل الدراسي لأخصائي النشاط ، حيث تراوحت قيمة (ت) المحسوبة بين (٠.٦١ : ٢.٧٦)، ووجود فروق دالة احصائية بين الدرجات الوظيفية المختلفة لأخصائي النشاط الرياضي و إستبيان ثقافة الخدمات الترويحية، حيث تراوحت قيمة (ف) المحسوبة بين (٠.٨١ : ٩.٢٢) وهي دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥).

- أجري عمرو هلاي (٢٠٢٠م) (١٢) دراسة تهدف الي التعرف علي "دور الأنشطة الترويحية الرياضية فى تحقيق الرفاهية النفسية لدى كبار السن بمحافظة دمياط"، واختار الباحث عينة عشوائية من كبار السن ، حيث صمم استمارة استبيان طبقت علي عينة قوامها (١١٣) فرد من كبار السن ، وكانت أهم النتائج رياضة كرة القدم هي أكثر الأنشطة الترويحية الرياضية الجماعية التي يفضلها كبار السن، بينما تعد رياضة المشي من أكثر الأنشطة الترويحية الرياضية الفردية التي يمارسها كبار السن بمحافظة دمياط

- أجري العيد بن شميمه (٢٠١٩) (٢) دراسة تهدف الي التعرف علي "ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية وعلاقتها بتحقيق الوعي الثقافي الرياضي والرفاهية النفسية لدى طلبة جامعة ولاية تبارت"، وأستخدم المنهج الوصفي، وطبق استمارة استبيان علي عينة قوامها (٨٢٦) طالب وطالبة من جامعة ولاية تبارت ، وكانت اهم النتائج ضرورة العناية بالأنشطة الترويحية الرياضية والعمل على تنميتها وتفعيلها لدى الطلبة، لما لها من دور بالغ في مستوى الرفاهية النفسية للطلبة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى الرفاهية النفسية لصالح الممارسين للأنشطة الترويحية الرياضية فى عملية التنظيم الإجتماعي.



- أجرت حنان السائح (٢٠١٨) (٦) دراسة تهدف الى التعرف علي "مدى مشاركة المعاقين حركيا في ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية"، واستخدم الباحث استمارة استبيان كأداة لجمع البيانات، وطبق الباحث الاستبيان على عينة مكونة من (١٩٠) فرد من المعاقين حركيا بطريقة الحصر الشامل من المعاقين المتواجدين بمركز تأهيل المعاقين بجزيرة، وكانت اهم النتائج بأن النشاط الترويحي الرياضي هو النشاط الأكثر إقبالا عند المعاقين حركيا المتواجدين بالمركز.

- أجري فتوح رضا (٢٠١٧) (١٥) دراسة تهدف الى التعرف علي " قياس مستوى جودة الخدمات الترويحية المقدمة بمدينة دمياط الجديدة"، واستخدم المنهج الوصفي، وطبق الباحث استمارة استبيان على عينة قوامها (١٤٤٥) مستفيد، وكانت أهم النتائج أن مستوى جودة الخدمات الترويحية المقدمة بمدينة دمياط الجديدة جاء مرتفع، لا يوجد اختلاف في أبعاد جودة الخدمات الترويحية بين الشباب (الذكور والإناث)، لا يوجد اختلاف في مستوى جودة الخدمات الترويحية وفقاً لعدد مرات التردد ونوع الخدمة .

- أجري (٢٠١٦م) (٢٣) دراسة تهدف التعرف علي "العلاقة بين ممارسة الرياضة الترويحية والرفاهية النفسية"، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وطبقت استمارة الإستمارة على عينة عشوائية بسيطة، واشتملت العينة على (١٥٠) طالب وطالبة من طلاب المرحلة الثانوية في مدارس ولاية بنسلفانيا بأمريكا، وكانت اهم النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية بين ممارسة الرياضة الترويحية الرياضية وبين الرفاهية النفسية لدى طلاب الجامعة.

إجراءات البحث .

منهج البحث :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي بخطواته وإجراءاته لمناسبته الطبيعية البحث.

مجتمع البحث :

تكون مجتمع البحث من مجالس الإدارات والمديرين وجميع منسوبي الكادر الإداري بعدد من الأندية الرياضية بالمملكة العربية السعودية وعددهم (٢٦) نادي.

عينة البحث :

تم إختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث وبلغ إجمالي العينة (١٠١) فرداً من مجالس الإدارات ومديرو وإداري الأنشطة بالإدارات المختلف بالأندية الرياضية عينة البحث بالإضافة الي (٢٤) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية كعينة



إستطلاعية، وقد روعي عند الاختيار تمثيل جميع الأندية المختارة قيد البحث، والجدول رقم (١) يوضح توصيف عينة البحث.

جدول (١)

توصيف عينة البحث.

المجموع	عينة البحث		مجتمع وعينة البحث	
	الاستطلاعية	الاساسية	العدد	النسبة
٤٧	٩	٣٨		
%٣٧,٦٠	%٧,٢٠	%٣٠,٤٠		
٧٨	١٥	٦٣		
%٦٢,٤٠	%١٢,٠٠	%٥٠,٤٠		
١٢٥	٢٤	١٠١		

أداة جمع البيانات:

إستعانت الباحثة لجمع البيانات هذه الدراسة بما يلي:

الإستبيان: قامت الباحثة بتصميم إستمارة استبيان لقياس " بيئة العمل الداخلية" و " جودة الأنشطة الترويحية"، وقد إشتملت علي محورين أساسيين هما:

المحور الأول: (بيئة العمل الداخلية)

المحور الثاني: (جودة الأنشطة الترويحية)

وقد إتبعت الباحثة الخطوات التالية في إعدادها:

– إجراء عدة مقابلات شخصية مع عدد من أعضاء مجالس إدارات ومدراء وإداريي الأنشطة بالأندية الرياضية لمعرفة طبيعة العمل الإداري وواقع الأنشطة الترويحية المقدمة بتلك الأندية التي يتم تنفيذها وكيف تتم.

– بعد الاطلاع على العديد من المراجع المتخصصة في مجال إدارة الأندية الرياضي، وكذلك الدراسات المرجعية التي تناولت دراسة بيئة العمل الداخلية وجودة الأنشطة

الترويحية بالأندية الرياضية أمثال: [http://www.egyptian-sports.com](#) و [http://www.egyptian-sports.com](#)

(٢٠١٧) (٢٦)، وأفراح حسين (٢٠١٦) (١)، وشريفه صالح (٢٠١٥) (٩)، وعمرو

هلاي (٢٠٢٠م) (١٢)، والعيد بن شميمه (٢٠١٩) (٢) حيث تم التعرف على الأبعاد

التي تناولتها تلك الدراسات وأهم النتائج التي أظهرتها.

– تم تحديد الشكل التالي للإستبيان:-



- عدد محاور الإستبيان محورين رئيسيين هما (بيئة العمل الداخلية)،(جودة الأنشطة الترويحية).
 - يتضمن المحور الأول : (بيئة العمل الداخلية) علي عدد (٥) أبعاد تحتوي علي مجموعة من الاسئلة والعبارات المقترحة التي تدرج أسفل كل بعد عن طبيعة وظروف بيئة العمل الداخلية بالأندية الرياضية من حيث (الهيكل التنظيمي- التدريب- التقنية- الحوافز- ظروف العمل)
 - ويتضمن المحور الثاني : (جودة الأنشطة الترويحية) علي عدد (٥) أبعاد تحتوي علي مجموعة من الاسئلة والعبارات المقترحة التي تدرج أسفل كل بعد عن مدى مناسبة الخدمات الترويحية المقدمة بالأندية الرياضية من حيث (لموسية- الإستجابة- الضمان- التعاطف -الثقة والإعتمادية)
- تم عرض الصورة المبدئية لمحاور الاستبيان على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجالات الإدارة الرياضية والترويج مرفق (١) لإبداء الرأي حول مدى مناسبة محاور الاستمارة مع العنوان وهدف البحث عن طريق الموافقة او تعديل الصياغة أو الحذف. مرفق (٢)
- والجدول رقم (٢) يوضح آراء السادة الخبراء على محاور استمارة الاستبيان



جدول (٢)

النسب المئوية لموافقة السادة الخبراء على محاور استمارة الاستبيان

ن=١٠

الترتيب	النسبة المئوية	الدرجة المقدره	درجة الموافقة			المحاور والأبعاد	م
			غير موافق	الي حد ما	موافق		
المحور الأول - بيئة العمل الداخلية							
١	١٠٠	٣٠	-	-	١٠	البعد الأول (الهيكل التنظيمي)	١
م ١	١٠٠	٣٠	-	-	١٠	البعد الثاني (التدريب)	٢
٤	٩٣.٣٣	٢٨	-	٢	٨	البعد الثالث (التقنية)	٣
٥	٩٠	٢٧	١	١	٨	البعد الرابع (الحوافز)	٤
م ١	١٠٠	٣٠	-	-	١٠	البعد الخامس (ظروف العمل)	٥
المحور الثاني - جودة الأنشطة الترويحية							
٤	٩٣.٣٣	٢٨	-	٢	٨	البعد الأول (الملموسية)	١
١	١٠٠	٣٠	-	-	١٠	البعد الثاني (الإستجابة)	٢
م ١	١٠٠	٣٠	-	-	١٠	البعد الثالث (الضمان)	٣
م ١	١٠٠	٣٠	-	-	١٠	البعد الرابع (التعاطف)	٤
م ٤	٩٣.٣٣	٢٨	-	٢	٨	البعد الخامس (الثقة والإعتمادية)	٥

يتضح من نتائج الجدول رقم (٢) أن السادة الخبراء قد وافقوا على جميع محاور وأبعاد الاستبيان حيث تراوحت نسبة الموافقة ما بين (٩٠% : ١٠٠%)، وقد ارتضت الباحثة نسبة موافقة ٩٠% فأكثر من آراء السادة الخبراء.

تم وضع مجموعة من العبارات المناسبة لكل بعد من محاور الإستبيان- مرفق (٢)، وتم عرضها السادة الخبراء لاستطلاع آرائهم .

والجدولين رقمي (٣)، (٤) يوضحان آراء السادة الخبراء على أسئلة وعبارات محاور وأبعاد إستمارة الإستبيان.



جدول (٣)

النسب المئوية لأراء السادة الخبراء علي عبارات أبعاد المحور الأول
" بيئة العمل الداخلية " (الصورة المبدئية)

ن = ١٠

النسبة المئوية	حذف	تعديل	موافق	م	النسبة المئوية	حذف	تعديل	موافق	م
البعد الرابع " الحوافز "					البعد الاول " الهيكل التنظيمي "				
%١٠٠	-	-	١٠	١	%١٠٠	-	-	١٠	١
%٩٠	١	-	٩	٢	%٩٠	١	-	٩	٢
%١٠٠	-	-	١٠	٣	%١٠٠	-	-	١٠	٣
%١٠٠	-	١	٩	٤	%٩٠	١	-	٩	٤
%١٠٠	-	١	٩	٥	%١٠٠	-	-	١٠	٥
%١٠٠	-	٢	٨	٦	%١٠٠	-	١	٩	٦
%٨٠	٢	-	٨	٧	%١٠٠	-	٢	٨	٧
%٩٠	١	١	٨	٨	البعد الثاني " التدريب "				
%١٠٠	-	١	٩	٩	%٩٠	١	-	٩	١
%١٠٠	-	٢	٨	١٠	%١٠٠	-	-	١٠	٢
البعد الخامس " ظروف العمل "					%٩٠	١	-	٩	٣
					%١٠٠	-	-	١٠	٤
%١٠٠	-	-	١٠	١	%١٠٠	-	١	٩	٥
%١٠٠	-	-	١٠	٢	%١٠٠	-	٢	٨	٦
%٩٠	١	-	٩	٣	البعد الثالث " التقنية "				
%٩٠	١	-	٩	٤	%١٠٠	-	-	١٠	١
%١٠٠	-	-	١٠	٥	%٩٠	١	-	٩	٢
%٩٠	١	-	٩	٦	%٩٠	١	-	٩	٣
%١٠٠	-	-	١٠	٧	%١٠٠	-	-	١٠	٤
%١٠٠	-	١	٩	٨	%١٠٠	-	-	١٠	٥
%١٠٠	-	٢	٨	٩	%١٠٠	-	١	٩	٦
%٨٠	٢	-	٨	١٠	%١٠٠	-	٢	٨	٧

يوضح الجدول رقم (٣) نتائج استطلاع آراء السادة الخبراء علي عبارات أبعاد المحور الأول " بيئة العمل الداخلية "، حيث إرتضت الباحثة نسب موافقة ٨٠% فأكثر من آراء السادة الخبراء.



جدول (٤)

النسب المئوية لأراء السادة الخبراء علي عبارات أبعاد المحور الثاني

"جودة الأنشطة الترويحية الرياضية" (الصورة المبدئية) ن = ١٠

النسبة المئوية	حذف	تعديل	موافق	م	النسبة المئوية	حذف	تعديل	موافق	مسلسل
البعد الثاني - الإستجابية					البعد الاول - الملموسيه				
٪١٠٠	-	-	١٠	١٠	٪١٠٠	-	-	١٠	١
٪١٠٠	-	-	١٠	١١	٪٩٠	١	-	٩	٢
٪١٠٠	-	-	١٠	١٢	٪١٠٠	-	-	١٠	٣
٪١٠٠	-	١	٩	١٣	٪٩٠	١	-	٩	٤
البعد الثالث - الضمان					٪١٠٠	-	-	١٠	٥
٪٩٠	١	-	٩	١٤	١/٥				
٪٩٠	١	١	٨	١٥	٪٩٠	١	-	٩	١
٪١٠٠	-	-	١٠	١٦	٪١٠٠	-	-	١٠	٢
٪١٠٠	-	-	١٠	١٧	٪٩٠	١	-	٩	٣
٪٩٠	١	-	٩	١٨	٪٩٠	١	-	٩	٤
البعد الرابع - التعاطف					٢/٥				
٪١٠٠	-	-	١٠	١٩	٪٨٠	٢	١	٧	١
٪١٠٠	-	-	١٠	٢٠	٪١٠٠	-	-	١٠	٢
٪٩٠	١	١	٨	٢١	٪١٠٠	-	-	١٠	٣
٪٩٠	١	-	٩	٢٢	٪١٠٠	-	-	١٠	٤
البعد الخامس : الثقة والإعتمادية					٪١٠٠	-	-	١٠	٥
٪١٠٠	-	-	١٠	٢٣	٪١٠٠	-	-	١٠	٦
٪٩٠	١	-	٩	٢٤	٪١٠٠	-	-	١٠	٧
٪٩٠	١	١	٨	٢٥	٪١٠٠	-	-	١٠	٨
٪١٠٠	-	-	١٠	٢٦	٪٩٠	١	-	٩	٦
					٪١٠٠	-	-	١٠	٧
					٪١٠٠	-	-	١٠	٨
					٪١٠٠	-	-	١٠	٩

يوضح الجدول رقم (٤) نتائج استطلاع آراء السادة الخبراء علي عبارات أبعاد المحور الثاني " جودة الأنشطة الترويحية الرياضية "، حيث إرتضت الباحثة نسب موافقة ٨٠٪ فأكثر من آراء السادة الخبراء، لذا فقد تم التوصل الي الصورة النهائية من الاستبيان لتكون مكونة من عدد(٢) محور ويحتوي كل محور علي عدد (٥) أبعاد، وبلغ مجموع عبارات المحور الأول (٤٠) عبارته، والمحور الثاني (٢٦) عبارته باجمالي (٦٦) عبارته.

- تم وضع ميزان ثلاثي التقدير لقياس إستجابة افراد العينة لعبارات وأسئلة الإستبيان وفق درجات (٣-٢-١) لإتاحة الرأي لأفراد العينة للتعبير عن آرائهم.

الدراسة الاستطلاعية :

قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية علي عينة الدراسة الاستطلاعية قوامها (٢٤) عضواً لمجلس الإدارة ومديرو ومسئولو الأنشطة من خارج عينة الدراسة الأساسية ومن داخل مجتمع البحث في الفترة من (٢٠٢١/٢/٩م الي ٢٠٢١/٢/١٦م) وإستهدفت الدراسة



الاستطلاعية التعرف على مدى وضوح ومناسبة صياغة الأسئلة والعبارات لمستوى فهم العينة واجراء المعاملات العلمية، وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية وضوح التعليمات الخاصة بأداة جمع البيانات، مناسبة صياغة الأسئلة والعبارات لمستوى فهم العينة، ثم إجراء المعاملات العلمية الخاصة بإيجاد صدق وثبات استمارة الاستبيان.

المعاملات العلمية للاستبيان (الصدق - الثبات):

أولاً: معامل الصدق

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبيان من خلال العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لأبعاد المحور مع الدرجة الكلية لكل محور من محاور الإستبيان (المحور الأول- البيئة الداخلية) (المحور الثاني- جودة الأنشطة الترويحية) ، والجدول أرقام (٥)(٦)(٧)(٨) توضح ذلك.

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محور بيئة العمل الداخلية
والدرجة الكلية للمحور (ن = ٢٤)

معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
الخامس : ظروف العمل		الرابع : الحوافر		الثالث : التقنية		الثاني : التدريب		الأول : الهيكل التنظيمي	
*0.751	1	*0.719	1	*0.714	1	*0.517	1	*0.713	1
*0.794	2	*0.687	2	*0.762	2	*0.654	2	*0.641	2
*0.769	3	*0.713	3	*0.919	3	*0.623	3	*0.708	3
*0.821	4	*0.641	4	*0.647	4	*0.581	4	*0.636	4
*0.712	5	*0.708	5	*0.712	5	*0.637	5	*0.688	5
*0.626	6	*0.636	6	*0.764	6	*0.613	6	*0.649	6
*0.647	7	*0.613	7	*0.721	7			*٠,٦٥٨	7
*0.641	8	*0.677	8						
*0.708	٩	*0.712	٩						
*0.636	١٠	*0.764	١٠						

* قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٩٧

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباطات بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الأول بيئة العمل الداخلية تتراوح ما بين (٠,٥١٧ : ٠,٩١٩) وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥



جدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من من أبعاد المحور الأول "بيئة العمل الداخلية"
والدرجة الكلية للمحور ن = ٢٤

درجة المحور	أبعاد المحور الأول لاستبيان البيئة الداخلية					أبعاد المحور	م
	٥	٤	٣	٢	١		
* ٠,٦٤٤	* ٠,٨٢٤	* ٠,٦١٤	* ٠,٦٦٥	* ٠,٨١٦		الأول : الهيكل التنظيمي	١
* ٠,٦٧٣	* ٠,٧٤٢	* ٠,٨٧١	* ٠,٧٢٥			الثاني : التدريب	٢
* ٠,٦٧٢	* ٠,٦٥٠	* ٠,٧٠٢				الثالث : التقنية	٣
* 0.606	* ٠,٦٦٢					الرابع : الحوافر	٤
* 0.738						الخامس : ظروف العمل	٥

* قيمة "ر" الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٩٧

يتضح من جدول (٦) وجود ارتباط دال إحصائياً بين الدرجة الكلية لكل بعد مع باقي أبعاد محور إستبيان بيئة العمل الداخلية ، حيث تراوح ما بين (٠,٦١٤) الي (٠,٨٧١) وكانت قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، ووجود ارتباط دال إحصائياً بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للمحور، حيث تراوح ما بين (٠,٦٠٦) الي (٠,٧٣٨) مما يشير إلى صدق إستمارة الإستبيان.

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه إستبيان
جودة الأنشطة الترويحية الرياضية (ن=٢٤)

معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
الأول : الموسمية	١	الثاني : الإستجابة	١	الثالث : الضمان	١	الرابع : التعاطف	١	الخامس : الثقة والإعتمادية	١
* 0.725	٢	* 0.733	٢	* 0.828	٢	* 0.787	٢	* 0.778	٢
* 0.64	٣	* 0.621	٣	* 0.705	٣	* 0.811	٣	* 0.739	٣
* 0.696	٤	* ٠,٥٧٥	٤	* 0.761	٤	* 0.601	٤	* 0.708	٤
* 0.672	٥	* 0.633	٥	* ٠,٩٣٧	٥	* 0.733	٥	* 0.761	٥
* 0.606	٦								
* 0.783	٧								
* 0.666	٨								
* 0.722	٩								
* 0.698									

* قيمة "ر" الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٩٧



يتضح من الجدول (٧) أن معاملات الارتباطات لمحور جودة الأنشطة الترويحية الرياضية تراوحت ما بين (٠.٥٧٥ : 0.937) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور وذلك عند مستوي معنوية ٠.٠٥، مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني للإستبيان قيد البحث.

جدول (٨)

معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المحور "جودة الأنشطة الترويحية الرياضية"

والدرجة الكلية للمحور ن = ٢٤

درجة المحور	ابعاد استبيان جودة الأنشطة الترويحية الرياضية					الأبعاد	م
	٥	٤	٣	٢	١		
* ٠,٨٤٧	* ٠,٧٤٦	* ٠,٥٩٢	* ٠,٦٤٤	* ٠,٦٧٢		الأول: الموسمية	١
* 0.785	* ٠,٧٨٢	* ٠,٨١٧	* ٠,٨٣٨			الثاني: الإستجابة	٢
* 0.697	* ٠,٦٤٣	* ٠,٧٣٢				الثالث: الضمان	٣
* 0.655	* ٠,٧١٨					الرابع: التعاطف	٤
* 0.711						الخامس: الثقة والاعتمادية	٥

* قيمة "ر" الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٩٧

يتضح من جدول (٨) وجود ارتباط دال إحصائياً بين الدرجة الكلية لكل بعد مع باقي أبعاد محور إستبيان جودة الأنشطة الترويحية، حيث تراوح ما بين (٠,٥٩٢) الي (٠,٨٣٨) وكانت قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، ووجود ارتباط دال إحصائياً بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للمحور، حيث تراوح ما بين (٠,٦٥٥) الي (٠,٨٤٧) مما يشير إلى صدق محاور إستمارة الإستبيان.

ثانياً: معامل الثبات

لحساب معامل الصدق للإستبيان المستخدم في البحث إستخدمت الباحثة صدق الإتساق الداخلي على العينة الإستطلاعية كما يلي:-

قامت الباحثة بحساب معامل ثبات الإستبيان المستخدم لقياس "الإبداع الإداري - جدول (٩)" و "جودة الأنشطة الترويحية - جدول (١٠)" وذلك بإستخدام معامل الارتباط "ألفا كرونباخ" بين العبارات الفردية والزوجية للإستبيانات قيد البحث.



جدول (٩)

معامل الارتباط ومعامل الفاكرونباخ بين العبارات الفردية والزوجية لإستبيان

بيئة العمل الداخلية (ن = ٢٤)

معامل ألفا كرونباخ	معامل الارتباط بين الجزئين	العبارات الزوجية		العبارات الفردية		عدد العبارات	البيان
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
٠,٨٧٠	٠,٨٤٩	٠,٥٥	٢,٦٩	٠,٥٦	٢,٧٦	٤٠	الإستبيان

* قيمة " ر " الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٩٧ .

يتضح من الجدول (٩) أن معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية قد بلغت ٠,٨٤٩ وأن قيمة معامل ألفا كرونباخ للإستبيان بلغت ٠,٨٧٠ وهذه القيمة دالة إحصائياً الأمر الذي يؤكد ثبات المحور الأول " البيئة الداخلية" لإستمارة الإستبيان قيد البحث.

جدول (١٠)

معامل الارتباط ومعامل الفاكرونباخ بين العبارات الفردية والزوجية لإستبيان

جودة الأنشطة الترويحية (ن = ٢٤)

معامل ألفا كرونباخ	معامل الارتباط بين الجزئين	العبارات الزوجية		العبارات الفردية		عدد العبارات	البيان
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
٠,٧٥٢	٠,٦١٣	٠,٣٦	٢,٤٢	٠,٤٨	٢,٢٣	٢٦	الإستبيان

* قيمة " ر " الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٩٧ .

يتضح من الجدول (١٠) أن معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية قد بلغت ٠,٦١٣ وأن قيمة معامل ألفا كرونباخ للإستبيان بلغت ٠,٧٥٢ وهذه القيمة دالة إحصائياً الأمر الذي يؤكد ثبات المحور الثاني " جودة الأنشطة الترويحية" لإستمارة الإستبيان قيد البحث.

الدراسة الاساسية :

بعد التأكد من المعاملات العلمية (صدق- ثبات) لاستبين (بيئة العمل الداخلية- جودة الأنشطة الترويحية) علي العينة الاستطلاعيه، قامت الباحثة بتطبيق الاستبيان علي عينة البحث الاساسية خلال الفترة من (٢٠٢١/٢/٢٣) الي (٢٠٢١/٣/٢٤م)، وبعد الانتهاء من التطبيق تم جمع البيانات الخاصة بالعينة وتفرغها في جداول تمهيداً لاجراء المعالجات الاحصائية .



المعالجات الإحصائية :

إستخدمت الباحثة الأساليب والمعالجات الإحصائية التالية بإستخدام البرنامج الإحصائي

(SPSS) وهي :

- معامل الارتباط البسيط لبيرسون Coefficient of correlation

- النسب المئوية The Percent

- معامل ألفا كرونباخ Alfa Kronpakh

- معامل كا ٢ square-Chi

- اختبارات T-Test



عرض ومناقشة النتائج .
- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول:

جدول (١١)

إستجابات عينة البحث في عبارات المحور الأول (بيئة العمل الداخلية)

(ن = 101)

م	العبارة	نعم	الي حد ما	لا	الدرجة المقدره	الوزن النسبي %	قيمة كا ^٢ المحسويه	الترتيب
البعد الأول: الهيكل التنظيمي								
١	يراعي الهيكل التنظيمي المهام والمسؤوليات	٨٨	٩	٤	٢٨٦	٩٥.٣٣	*٦٢,٦٦	١
٢	يسهم الهيكل التنظيمي في ايجاد قنوات اتصال	٧٢	٦	٢٣	٢٥١	٨٣.٦٦	*٤٣,١١	٦
٣	يبين الهيكل التنظيمي خطوط السلطة بين الرؤساء والمرؤوسين	٦٩	١٤	١٨	٢٥٣	٨٤.٣٣	*٤٦,١٧	٥
٤	يتواءم الهيكل التنظيمي مع الخطة	٥٥	٣٤	١٢	٢٤٥	٨١.٦٦	*٤٢,٢٦	٧
٥	يحدد الهيكل التنظيمي المستويات الإدارية بوضوح الاستراتيجية بالنادي	٥٨	٣٩	٤	٢٥٦	٨٥.٣٣	*٤٩,٦٢	٤
٦	يدعم الهيكل التنظيمي العمل بروح الفريق بالنادي	٧٩	١١	١١	٢٧٠	٩٠.٠٠	*٥١,٥٦	٣
٧	تتوافر مهام وظيفية لكل موظف.	٨٠	١٦	٥	٢٧٧	٩٢.٣٣	*٥٥,٦٩	٢
البعد الثاني : التدريب								
١	تهدف البرامج التدريبية المقدمة في تطوير إمكانيات الموظفين.	٩٠	٨	٣	٢٨٩	٩٦.٣٣	*٦١,٦١	١
٢	يوفر النادي فرص تدريبية أكثر مما يقدم بالقطاعات الحكومية الأخرى.	٦٨	٢٢	١١	٢٥٩	٨٦.٣٣	*٥٢,٠٣	٣
٣	تسهم البرامج التدريبية المقدمة في إثراء المسار الوظيفي	٧٤	٢١	٦	٢٧٠	٩٠.٠٠	*٥٤,٤٣	٢
٤	تتوافر الفرص التدريبية لجميع الموظفين.	٤٤	٥٤	٣	٢٤٣	٨١.٠٠	*٤٢,٠٩	٤
٥	يوفر النادي فرص تدريبية مستمرة تتواءم مع المتغيرات والمستجدات	٤٧	٣١	٢٣	٢٢٦	٧٥.٣٣	*٣٥,١٠	٥
٦	يهتم النادي بإشراك الموظفين في طرح دورات تدريبية مقترحة	٢١	١٥	٦٥	١٥٨	٥٢.٦٦	*٢٧,٥٤	٦
البعد الثالث : التقنية								
١	تتوافر الاحتياجات التقنية اللازمة لإنجاز الأعمال	٢٨	٣١	٤٢	١٨٨	٦٢.٦٦	*٣٧,٤٣	٧
٢	يحقق التطور التقني المتاح مستوى أداء أفضل	٥٥	٤٠	٦	٢٥١	٨٣.٦٦	*٤٤,٠٩	٢
٣	يواكب النادي التطور التقني المرتبط بأعماله	٤٦	٣٧	١٨	٢٣٠	٧٦.٦٦	*٣٩,١٠	٦
٤	تتوافر برامج تقنية معاصرة ترفع من مستوى الأداء	٤٤	٤٨	٩	٢٣٧	٧٩.٠٠	*٤١,٥٤	٥
٥	يحرص النادي على توظيف التقنية في مجالات العمل المختلفة.	٥٨	٤١	٢	٢٥٨	٨٦.٠٠	*٤٥,٩٢	١
٦	يملك النادي كوادر فنية مؤهلة لتقديم الدعم الفني	٦١	٢٢	١٨	٢٤٥	٨١.٦٦	*٤٢,٧٦	٤
٧	يوفر بالنادي أدوات تقنية أفضل مما يتوافر بالقطاعات الحكومية الأخرى	٤٨	٤٩	٤	٢٤٦	٨٢.٠٠	*٤٣,٠٥	٣

* قيمة (كا^٢) الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩



تابع جدول (١١)

م	العبارة	نعم	ما الي حد	لا	الدرجة المقدره	الوزن التقديري%	قيمة كا المحسويه	الترتيب
البعد الرابع: الحوافز								
١	يتناسب نظام الحوافز المقدم مع الجهد المبذول بالعمل في النادي.	٤٣	٥٠	٨	٢٣٧	٧٩,٠٠	*٣٤,٨٧	٧
٢	يتلائم الأجر الذي اتقاضاه مع مستوى المعيشة بشكل عام	٣٨	٤١	٢٢	٢١٨	٧٢,٦٦	*٣٢,١٣	٨
٣	يرتبط نظام الحوافز بالأداء الجيد والتميز	٦٦	٢٨	٧	٢٦١	٨٧,٠٠	*٤٥,٢٦	٢
٤	يسهم نظام الحوافز في تحسين أداء الموظفين.	٧١	٢٢	٨	٢٦٥	٨٨,٣٣	*٤٧,٦١	١
٥	يقوم النادي بمكافأة الموظف عند طرح افكار جديدة ومتميزة في العمل.	٤٧	٤٥	٩	٢٤٠	٨٠,٠٠	*٣٨,٦٤	٦
٦	ينصف نظام الحوافز بالموضوعية	٣٢	٣٠	٣٩	١٩٥	٦٥,٠٠	*٢١,٢٠	١٠
٧	يمتاز نظام الحوافز بالفعالية.	٣٥	٢٩	٣٧	٢٠٠	٦٦,٦٦	*٢٤,٢٣	٩
٨	يقدم النادي حوافز افضل مما يقدم بالقطاعات الحكومية الأخرى.	٦٧	١٥	١٩	٢٥٠	٨٣,٣٣	*٤٢,٣٤	٣
٩	يثنى رؤساء العمل على ما يتم إنجازه من أعمال	٥٨	٣٣	١٠	٢٥٠	٨٣,٣٣	*٤٠,٠٨	٤
١٠	يشجع رؤساء العمل كل ما يقدم من أفكار بناءة	٥٤	٣٩	٨	٢٤٨	٨٢,٦٦	*٣٩,٠٨	٥
البعد الخامس : ظروف العمل								
١	يتلائم الأثاث المكتبي مع طبيعة عملي.	٤٥	٤٤	١٢	٢٣٥	٧٨,٣٣	*٣٨,١٣	٥
٢	تتوافر المستلزمات المكتبية اللازمة لأداء العمل.	٣٣	٦١	٧	٢٢٨	٧٦,٠٠	*٣٦,٢٦	٧
٣	أشعر بالارتياح في مكان العمل	٨١	٧	١٣	٢٧٠	٩٠,٠٠	*٤٨,٦١	٢
٤	تتوافر متطلبات السلامة في جميع مرافق النادي	٩٠	٩	٢	٢٩٠	٩٦,٦٦	*٥٤,٦٤	١
٥	تتاح الخدمات الطبية لجميع الموظفين بالنادي	٦٧	٢٤	١٠	٢٥٩	٨٦,٣٣	*٤٦,٢٠	٤
٦	تتناسب المكونات المادية كـ (المساحة والإضاءة والتكييف) مع بيئة العمل	٥١	٢٩	٢١	٢٣٢	٧٧,٣٣	*٣٧,٢٣	٦
٧	تقدم أعمال صيانة دورية في جميع مرافق النادي	٦٧	٣١	٣	٢٦٦	٨٨,٦٦	*٤٨,٣٤	٣
٨	تتوافر خدمات النظافة ومستلزماتها في جميع مرافق النادي	٤٨	٢٥	٢٨	٢٢٢	٧٤,٠٠	*٣٤,٠٨	٨
٩	تغطي الحراسات الأمنية جميع مرافق النادي	٣٦	٣٧	٢٨	٢١٠	٧٠,٠٠	*٣٠,٣٤	٩
١٠	تقدم خدمات الصيانة اللازمة عند الطلب	٢٥	٤٦	٣٠	١٩٧	٦٥,٦٦	*٢٥,٠٨	١٠

* قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩

توضح نتائج جدول رقم (١١) إستجابات عينة البحث في عبارات الإستبيان لمحور " بيئة العمل الداخلية " حيث جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، للأبعاد الخمس علي النحو التالي:-



- البعد الأول " الهيكل التنظيمي "

جاءت الإستجابات جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وقد تراوحت درجات إستجابات عينة البحث ما بين (٨١,٦٦٪ - ٩٥.٣٣٪) في إتجاه الإستجابة "نعم" ، كما جاءت الإستجابات التي حققت أعلى الدرجات كما يلي:-

- العبارة رقم (١) والتي تنص على " يراعي الهيكل التنظيمي المهام والمسؤوليات " جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (٩٥,٣٣٪) .

- العبارة رقم (٧) والتي تنص على " تتوافر مهام وظيفية لكل موظف " جاءت في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ (٩٢,٣٣٪) .

بينما جاءت إستجابات عينة البحث في البعد الأول والتي حققت أقل الدرجات كما يلي:

- العبارة رقم (٢) والتي تنص على " يسهم الهيكل التنظيمي في إيجاد قنوات إتصال " جاءت في الترتيب السادس بوزن نسبي بلغ (٨٣,٦٦٪) في إتجاه الإستجابة "نعم".

- العبارة رقم (٤) والتي تنص على " يتواءم الهيكل التنظيمي مع الخطة " جاءت في الترتيب السابع والأخير بوزن نسبي بلغ (٨١,٦٦٪) في إتجاه الإستجابة "نعم".

وترى الباحثة أنه في ضوء دراسة إستجابات عبارات البعد الأول "الهيكل التنظيمي" لمسئولي بعض الأندية الرياضية لمستوي بيئة العمل الداخلية ، فقد أوضحت النتائج أنه علي الرغم من " مراعاة الهيكل التنظيمي المهام والمسؤوليات، وتوافر مهام وظيفية لكل موظف ، ودعم الهيكل التنظيمي العمل بروح الفريق بالنادي" ، إلا أن هناك إستجابات منخفضة تتمثل في:-

- مدي وضوح الهيكل التنظيمي خطوط السلطة بين الرؤساء والمرؤوسين

- إسهام الهيكل التنظيمي في ايجاد قنوات اتصال

- تواءم الهيكل التنظيمي مع الخطة

- البعد الثاني " التدريب "

جاءت الإستجابات جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وقد تراوحت

درجات إستجابات عينة البحث ما بين (٥٢,٦٦٪ - ٩٦.٣٣٪) في إتجاه الإستجابة "نعم" ، كما جاءت الإستجابات التي حققت أعلى الدرجات كما يلي:-



- العبارة رقم (١) والتي تنص على " تهدف البرامج التدريبية المقدمة في تطوير إمكانيات الموظفين " جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (٩٦,٣٣) % .

- العبارة رقم (٣) والتي تنص على " تسهم البرامج التدريبية المقدمة في إثراء المسار الوظيفي " جاءت في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ (٩٠,٠٠) % .

بينما جاءت إستجابات عينة البحث في البعد الثاني والتي حققت أقل الدرجات كما يلي:

- العبارة رقم (٥) والتي تنص على " يوفر النادي فرص تدريبية مستمرة تتواءم مع المتغيرات والمستجدات " جاءت في الترتيب الخامس بوزن نسبي بلغ (٧٥,٣٣) % في إتجاه الإستجابة "نعم" .

- العبارة رقم (٦) والتي تنص على " يهتم النادي بإشراك الموظفين في طرح دورات تدريبية مقترحة " جاءت في الترتيب السادس والأخير بوزن نسبي بلغ (٥٢,٦٦) % في إتجاه الإستجابة "لا" .

وترى الباحثة أنه في ضوء دراسة إستجابات عبارات البعد الثاني "التدريب" لمسئولي بعض الأندية الرياضية لمستوي بيئة العمل الداخلية ، فقد أوضحت النتائج أنه علي الرغم من " أن البرامج التدريبية المقدمة تهدف الي تطوير إمكانيات الموظفين ، وإسهام البرامج التدريبية المقدمة في إثراء المسار الوظيفي، أن النادي يوفر فرص تدريبية أكثر مما يقدم بالقطاعات الحكومية الأخرى " ، إلا أن هناك إستجابات منخفضة تتمثل في:-

- توافر فرص تدريبية لجميع الموظفين.

- يوفر النادي فرص تدريبية مستمرة تتواءم مع المتغيرات والمستجدات.

- إهتمام النادي بإشراك الموظفين في طرح دورات تدريبية مقترحة.

- البعد الثالث " التقنية "

جاءت الإستجابات جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، وقد تراوحت

درجات إستجابات عينة البحث ما بين (٦٢,٦٦ - ٨٦,٠٠) % في إتجاه الإستجابة "نعم" ، كما جاءت الإستجابات التي حققت أعلى الدرجات كما يلي:-

- العبارة رقم (٥) والتي تنص على " يحرص النادي على توظيف التقنية في مجالات العمل المختلفة " جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (٨٦,٠٠) % .



- العبارة رقم (٢) والتي تنص على " يحقق التطور التقني المتاح مستوى أداء أفضل " جاءت في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ (٨٣,٦٦)٪ .

بينما جاءت إستجابات عينة البحث في البعد الثالث والتي حققت أقل الدرجات كما يلي:

- العبارة رقم (٣) والتي تنص على " يواكب النادي التطور التقني المرتبط باعماله " جاءت في الترتيب السادس بوزن نسبي بلغ (٧٦,٦٦)٪ في إتجاه الإستجابة "نعم".

- العبارة رقم (١) والتي تنص على " تتوافر الإحتياجات التقنية اللازمة لإنجاز الأعمال " جاءت في الترتيب السابع والأخير بوزن نسبي بلغ (٦٢,٦٦)٪ في إتجاه الإستجابة "نعم".

وترى الباحثة أنه في ضوء دراسة إستجابات عبارات البعد الثالث "التقنية" لمسئولي بعض الأندية الرياضية لمستوي بيئة العمل الداخلية ، فقد أوضحت النتائج أنه علي الرغم من " حرص النادي على توظيف التقنية في مجالات العمل المختلفة ، وأن التطور التقني المتاح يحقق مستوى أداء أفضل " ، إلا أن هناك إستجابات منخفضة تتمثل في:-

- تتوافر برامج تقنية معاصرة ترفع من مستوى الأداء

- يوفر النادي أدوات تقنية أفضل مما يتوافر بالقطاعات الحكومية الأخرى.

- تتوافر الإحتياجات التقنية اللازمة لإنجاز الأعمال

- البعد الرابع " الحوافز "

جاءت الإستجابات جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وقد تراوحت

درجات إستجابات عينة البحث ما بين (٦٥,٠٠ - ٨٨,٣٣)٪ في إتجاه الإستجابة "نعم" ، كما جاءت الإستجابات التي حققت أعلي الدرجات كما يلي:-

- العبارة رقم (٤) والتي تنص على " يساهم نظام الحوافز في تحسين أداء الموظفين " جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (٨٨,٣٣)٪ .

- العبارة رقم (٣) والتي تنص على " يرتبط نظام الحوافز بالأداء الجيد والتميز " جاءت في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ (٨٧,٠٠)٪ .

بينما جاءت إستجابات عينة البحث في البعد الرابع والتي حققت أقل الدرجات كما يلي:

- العبارة رقم (٧) والتي تنص على " يمتاز نظام الحوافز بالفعالية " جاءت في الترتيب التاسع بوزن نسبي بلغ (٦٦,٦٦)٪ في إتجاه الإستجابة "لا".

- العبارة رقم (٦) والتي تنص على " يتصف نظام الحوافز بالموضوعية " جاءت في الترتيب العاشر والأخير بوزن نسبي بلغ (٦٥,٠٠)٪ في إتجاه الإستجابة "لا".



وتري الباحثة أنه في ضوء دراسة إستجابات عبارات البعد الرابع "الحوافز" لمسئولي بعض الأندية الرياضية لمستوي بيئة العمل الداخلية ، فقد أوضحت النتائج أنه علي الرغم من "إسهام نظام الحوافز في تحسين أداء الموظفين ، إرتباط نظام الحوافز بالأداء الجيد والتميز، أن النادي يقدم حوافز أفضل مما يقدم بالقطاعات الحكومية الأخرى " ، إلا أن هناك إستجابات منخفضة تتمثل في:-

- مناسبة نظام الحوافز المقدم مع الجهد المبذول بالعمل في النادي
- تلائم الأجر مع مستوى المعيشة بشكل عام
- يمتاز نظام الحوافز بالفعالية
- يتصف نظام الحوافز بالموضوعية

- البعد الخامس " ظروف العمل "

جاءت الإستجابات جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وقد تراوحت درجات إستجابات عينة البحث ما بين (65,66% - 96,66%) في إتجاه الإستجابة "نعم" ، كما جاءت الإستجابات التي حققت أعلى الدرجات كما يلي:-

- العبارة رقم (4) والتي تنص على " تتوافر متطلبات السلامة في جميع مرافق النادي " جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (96,66%) .

- العبارة رقم (3) والتي تنص على " أشعر بالارتياح في مكان العمل " جاءت في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ (90,00%) .

بينما جاءت إستجابات عينة البحث في البعد الخامس والتي حققت أقل الدرجات كما يلي:

- العبارة رقم (9) والتي تنص على " تغطي الحراسات الأمنية جميع مرافق النادي " جاءت في الترتيب التاسع بوزن نسبي بلغ (70,00%) في إتجاه الإستجابة "الي حد ما".
- العبارة رقم (10) والتي تنص على " تقدم خدمات الصيانة اللازمة عند الطلب " جاءت في الترتيب العاشر والأخير بوزن نسبي بلغ (65,66%) في إتجاه الإستجابة "الي حد ما".

وتري الباحثة أنه في ضوء دراسة إستجابات عبارات البعد الخامس "ظروف العمل" لمسئولي بعض الأندية الرياضية لمستوي بيئة العمل الداخلية ، فقد أوضحت النتائج أنه علي الرغم من " توافر متطلبات السلامة في جميع مرافق النادي ، الشعور بالارتياح في مكان العمل ، تقدم أعمال صيانة دورية في جميع مرافق النادي " ، إلا أن هناك إستجابات منخفضة تتمثل في:-



- توافر المستلزمات المكتبية اللازمة لأداء العمل
- تغطي الحراسات الأمنية جميع مرافق النادي
- تقدم خدمات الصيانة اللازمة عند الطلب

بعد العرض السابق لنتائج إستجابات عينة البحث علي المحور الأول للإستبيان "بيئة العمل الداخلية" بأبعاده " الهيكل التنظيمي - التدريب - التقنية - الحوافز - ظروف العمل " حيث أكدت النتائج إتجاهات عينة الدراسة من الموظفين وأعضاء مجلس الإدارة علي إيجابية مستويات بيئة العمل الداخلية كمتغير مستقل، وحيث أكدت مقارنة قيمة كا ٢ لعبارات الأبعاد أنها جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)

وتعزو الباحثة تلك النتائج الي أن طبيعة بيئة العمل ومكوناتها الداخلية تشكل تحدياً لأي مؤسسة لما لها من أثر كبير في إستمرارية المؤسسة وتقدمها وتحقيقها أكبر قدر من الميزات التنافسية علي صعيد أفرادها وتنظيمها، ولا بد من إدراك أهمية توفير المحيط المناسب القادر علي تحفيز العاملين وحثهم علي الإنجاز للأهداف الإدارية المخطط لها، وما يتخلل ذلك من تنسيق وإبداع وغير ذلك من الجوهريات التي تدعم الجهاز الإداري وتهيئ جو العمل الفعال، حيث أن مناخ العمل يعد وسيلة هامة لتحسين وتطوير الأداء ورفع كفاءة العاملين وزيادة إنتاجيتهم وميولهم تجاه مؤسساتهم.

وفي هذا الصدد أنفق هذا الرأي مع ما أظهرته نتائج دراسة **سهم بن رحمون** (٢٠١٣) (٨) من أن مستوى الأداء الوظيفي للإداريين في ظل العناصر الإدارية والمادية لبيئة العمل الداخلية يتبين من خلال رضا الإداريين على عناصر بيئة العمل الداخلية (الإدارية والمادية) وإيجابيته على الأداء الوظيفي للإداريين.

كما أظهرت نتائج دراسة **أفراح حسين** (٢٠١٦) (١) أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية في جميع مهارات إدارة الذات وجميع جوانب الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات بدرجة عالية جداً، كما أكدت **شريفه صالح** (٢٠١٥) (٩) عن وجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة احصائية بين الإبداع الإداري وبيئة العمل الداخلية لدى القيادات النسائية.

ويتفق هذا مع ما أشار اليه **ويزرنتون ودانيال Daniels, & Wetherington** (٢٠١٣) وما توصل اليه في دراسته عن وجود علاقة بين القدرات والخصائص الفردية للموظف وإدراكه لدوره الوظيفي والدرجة الكلية للأداء الوظيفي وبين محاور المناخ التنظيمي لبيئة العمل، وبأن الموارد البشرية تعد من العوامل الرئيسية للإنتاجية إن لم



تكن أهمها، بل إن المؤهلة والمدرية منها والتي يتم تحفيزها وتقييم أدائها بشكل يضمن جاهزيتها يمكن أن يعوض بها عن النقص لأي موارد أخرى. (٢٥: ٩٩)

وبهذا يكون قد تم الاجابة علي التساؤل الاول من تساؤلات البحث والذي ينص على "

ما هو مستوي بيئة العمل الداخلية لدي الموظفين الإداريين بالأندية الرياضية ؟ "

- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني:

جدول (١٢)

إستجابات عينة البحث في عبارات المحور الثاني (جودة الأنشطة الترويحية)

(ن = 101)

م	العبارة	نعم	لا	الدرجة المقدره	الوزن النسبي %	قيمة كا ٢	الترتيب
البعد الأول: الملموسية							
١	يتسم المظهرالخارجي والداخلي للنادي الرياضي بالذوق والجمال والحداثة وحسن المظهر	٨٣	١١	٧	٢٧٨	٩٢,٦٦	*٦٢,٥٦
٢	يظهر العاملین بالنادي الرياضي بمظهر لائق	٥٢	٤١	٨	٢٤٦	٨٢,٠٠	*٥٣,٠٣
٣	يوجد أماكن محددة ومعلومة للعاملين بالنادي تسهل التواصل مع الأعضاء المستفيدين من خدمات النادي	٣٦	٤٠	٢٥	٢١٣	٧١,٠٠	*٤٠,٥٤
٤	توافر المنشآت والمباني والملاعب والأدوات والأجهزة داخل النادي بشكل جيد والتي تتميز بالحداثة	٢٣	٣٦	٤٢	١٨٣	٦١,٠٠	*٣٦,١٧
٥	تنوع الأنشطة الترويحية الرياضية داخل النادي والتي تتضمن:	٦٧	٢٢	١٢	٢٥٧	٨٥,٦٦	*٥٤,٦٥
١-٥ الأنشطة الترويحية الرياضية الجماعية							
١-١-٥	كرة القدم	٧٩	١١	١١	٢٧٠	٩٠,٠٠	*٥٩,٦٦
٢-١-٥	كرة اليد	١٠	٢٥	٦٦	١٤٦	٤٨,٦٦	*٣١,١١
٣-١-٥	كرة السلة	١٢	٥٣	٣٦	١٧٨	٥٩,٣٣	*٣٦,١٧
٤-١-٥	كرة الطائرة	٥٥	٣٤	١٢	٢٤٥	٨١,٦٦	*٤١,٢٦
٢-٥ الأنشطة الترويحية الرياضية الفردية							
١-٢-٥	ألعاب القوى	٢٣	٣١	٤٧	١٧٨	٥٩,٣٣	*٣٣,٧٢
٢-٢-٥	المشي	٨٢	٥	١٤	٢٧٠	٩٠,٠٠	*٥٩,٤٧
٣-٢-٥	ركوب الدراجات	٦	٤٠	٥٥	١٥٣	٥١,٠٠	*٣٢,٨٣
٣-٢-٥	تنس الطاولة - التنس الأرضي	٤٢	٤١	١٨	٢٢٦	٧٥,٣٣	*٤٢,١٨
٤-٢-٥	الكاراتية- الجودو- التايكوندو ...	٥٢	٣٣	١٦	٢٣٨	٧٩,٣٣	*٣٨,٧٠
٥-٢-٦	السباحة	٧٤	٢٠	٧	٢٦٩	٨٩,٦٦	*٤٥,١٧



٥	*٣٩,٠٥	٧٩,٦٦	٢٣٩	١٦	٣٢	٥٣	٥-٢-٦ تمرينات اللياقة البدنية : استخدام الأجهزة مثل (الجيم، الأثقال، الأيروبيك... وغيرها)
١	*٥١,٥٦	٩٠,٠٠٠	٢٧٠	١١	١١	٧٩	٦ يتمتع مقدمي الخدمات الترويحية الرياضية بالمهنية والكفاءة
٢	*٥٢,٠٣	٨٦,٣٣	٢٥٩	١١	٢٢	٦٨	٧ تراعي إدارة النادي سرعة تقديم الخدمة الترويحية الرياضية وجودة عالية
٤	*٢٧,٥٤	٥٢,٦٦	١٥٨	٦٥	١٥	٢١	٨ يعلن النادي عن مواعيد الخدمات الترويحية الرياضية بشكل واضح ومعلوم لدي الجميع
٣	*٤٦,١٧	٨٤,٣٣	٢٥٣	١٨	١٤	٦٩	٩ يلتزم النادي بتقديم الخدمات الترويحية الرياضية في الوقت المعلن عنه
البعد الثاني : الإستجابة							
١	*٦١,٨١	٩٦,٣٣	٢٨٩	٣	٨	٩٠	١ تهتم إدارة النادي بالشكاوى والمقترحات المقدمة من الأعضاء المستفيدين من الخدمات الترويحية الرياضية
٣	*٤٧,٥٢	٨٦,٣٣	٢٥٩	١١	٢٢	٦٨	٢ تسعى إدارة النادي في أسرع وقت ممكن بتذليل المشكلات والعقبات التي تواجه المستفيدين من الخدمات الترويحية الرياضية
٢	*٥٨,٤٨	٩٠,٠٠٠	٢٧٠	٦	٢١	٧٤	٣ تحاول إدارة النادي الرياضي بشكل دائم بتحسين وتطوير ؛ لكسب ثقة الأعضاء المستفيدين من الخدمات الترويحية الرياضية
٤	*٣٣,٥٤	٥٢,٦٦	١٥٨	٦٥	١٥	٢١	٤ توجد آليات مناسبة لتقييم الخدمات الترويحية الرياضية، والمشكلات المقترحات المقدمة من قبل إدارة النادي

* قيمة (٢١) الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩



تابع جدول (١٢)

(ن=١٠١)

م	العبارة	نعم	اللي حد ما	لا	الدرجة المقدره	الوزن النسبي %	قيمة كا المحسوبه	الترتيب
البعد الثالث : الضمان								
١	يوجد مخارج للطوارئ؛ كعوامل للأمن والسلامة	٤٥	٥٠	٦	٢٤١	٨٠,٣٣	*٤٤,٨٠	٢
٢	يشعر الأعضاء المستفيدين من الخدمة بالثقة؛ نتيجة كفاءة العاملين (مقدمى الخدمة) بالنادي	٦٩	١٤	١٨	٢٥٣	٨٤,٣٣	*٤٦,٢٣	١
٣	يتميز النادي بصورة وسمعة جيدة فى البيئة المحيطة	٥٧	٢٦	١٨	٢٤١	٨٠,٣٣	*٥٠,٧٣	٣
٤	يحاول النادي توفير الضمانات والتسهيلات الكافية؛ لتلبية احتياجات الأعضاء المستفيدين من الخدمات الترويحية الرياضية	٤٢	٤٤	١٥	٢٢٩	٧٦,٣٣	*٤٠,٣١	٤
٥	توافر عوامل الأمن والسلامة فى الأدوات والأجهزة الرياضية المستخدمة داخل النادي الرياضي.	٤٠	٤٠	٢١	٢٢١	٧٣,٦٦	*٣٨,٠٨	٥
البعد الرابع : التعاطف								
١	تعمل إدارة النادي على تلبية احتياجات ورغبات الأعضاء المستفيدين من الخدمة	٤٣	٤١	١٧	٢٢٨	٧٦,٠٠	*٣٩,١٥	٣
٢	تراعى إدارة النادي تقديم الخدمات الرياضية فى أوقات تتناسب مع جميع الأعضاء المستفيدين من الخدمة	٣٦	٢٥	٤٠	١٩٨	٦٦,٠٠	*٣٢,٧٣	٤
٣	تسعى إدارة النادي لتقديم خدمات ترويحية رياضية تماشى مع عادات وتقاليد وثقافة المجتمع	٥٦	٣٦	٩	٢٤٩	٨٣,٠٠	*٤٣,١٢	٢
٤	تحتزم إدارة النادي رغبات وميول واحتياجات المستفيدين من الخدمة	٧١	٢٠	١٠	٢٦٣	٨٧,٦٦	*٤٤,٩٠	١
البعد الخامس : الثقة والإعتمادية								
١	يتمتع مقدمى الخدمات الترويحية الرياضية بالمهنية والكفاءة	٨٨	٩	٤	٢٨٦	٩٥,٣٣	*٦٢,٦٦	١
٢	تراعى إدارة النادي سرعة تقديم الخدمة الترويحية الرياضية ووجوده عالية	٧٢	٦	٢٣	٢٥١	٨٣,٦٦	*٤٣,١١	٣
٣	يعلن النادي عن مواعيد الخدمات الترويحية الرياضية بشكل واضح ومعلوم لدى الجميع	٦٩	١٤	١٨	٢٥٣	٨٤,٣٣	*٤٦,١٧	٢
٤	يلتزم النادي بتقديم الخدمات الترويحية الرياضية فى الوقت المعلن عنه	٥٥	٣٤	١٢	٢٤٥	٨١,٦٦	*٤٢,٢٦	٤

* قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩



توضح نتائج جدول رقم (١٢) إستجابات عينة البحث في عبارات إستبيان جودة الأنشطة الترويحية حيث جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، للأبعاد الخمس علي النحو التالي:-

- البعد الأول " الملموسية "

جاءت الإستجابات جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وقد تراوحت درجات إستجابات عينة البحث ما بين (٥٢,٦٦% - ٩٢,٦٦%) في إتجاه الإستجابة "نعم" ، كما جاءت الإستجابات التي حققت أعلى الدرجات كما يلي:-

- العبارة رقم (١) والتي تنص على " يتسم المظهر الخارجى والداخلى للنادي الرياضي بالذوق والجمال والحداثة وحسن المظهر" جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (٩٢,٦٦%) .

- العبارة رقم (٦) والتي تنص على " يتمتع مقدمي الخدمات الترويحية الرياضية بالمهنية والكفاءة " جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (٩٠,٠٠%) .

بينما جاءت إستجابات عينة البحث في البعد الأول والتي حققت أقل الدرجات كما يلي:

- العبارة رقم (٤) والتي تنص على " توافر المنشآت والمباني والملاعب والأدوات والأجهزة داخل النادي بشكل جيد والتي تتميز بالحداثة " جاءت في الترتيب الثامن بوزن نسبي بلغ (٦١,٠٠%) في إتجاه الإستجابة "لا".

- العبارة رقم (٨) والتي تنص على " يعلن النادي عن مواعيد الخدمات الترويحية الرياضية بشكل واضح ومعلوم لدي الجميع " جاءت في الترتيب التاسع والأخير بوزن نسبي بلغ (٥٢,٦٦%) في إتجاه الإستجابة "لا".

في حين جاءت العبارة رقم (٥) والتي تنص على "تنوع الأنشطة الترويحية الرياضية داخل النادي" في الترتيب الرابع بوزن نسبي بلغ (٨٥,٦٦%) ، حيث تتضمن:

* الأنشطة الترويحية الرياضية الجماعية (كرة القدم ٩٠,٠٠% - الكرة الطائرة ٨١,٦٦% - كرة السلة ٥٩,٣٣% - كرة اليد ٤٨,٦٦%).

* الأنشطة الترويحية الرياضية الفردية (المشي ٩٠,٠٠% - السباحة ٨١,٦٦% - كاراتيه وجودو وتايكوندو ٧٩,٣٣% - تنس الطاولة ٧٥,٣٣% - تمرينات بدنية ٧٩,٦٦%).



وتري الباحثة أنه في ضوء دراسة إستجابات عبارات البعد الأول "الملموسية" لمسئولي بعض الأندية الرياضية لمستوي جودة الأنشطة الترويحية الرياضية ، فقد أوضحت النتائج أنه علي الرغم من " إلتسام المظهر الخارجى والداخلى للنادي الرياضي بالذوق والجمال والحدائثة وحسن المظهر ، تمتع مقدمي الخدمات الترويحية الرياضية بالمهنية والكفاءة ، مراعاة إدارة النادي سرعة تقديم الخدمة الترويحية الرياضية وبجودة عالية " ، إلا أن هناك إستجابات منخفضة تتمثل في:-

- وجود أماكن محددة ومعلومة للعاملين بالنادي تسهل التواصل مع الأعضاء المستفيدين من خدمات النادي
- توافر المنشآت والمباني والملاعب والأدوات والأجهزة داخل النادي بشكل جيد والتي تتميز بالحدائثة
- إعلان النادي عن مواعيد الخدمات الترويحية الرياضية بشكل واضح ومعلوم لدي الجميع

- البعد الثاني " الإستجابة "

جاءت الإستجابات جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وقد تراوحت درجات إستجابات عينة البحث ما بين (52,66% - 96,33%) في إتجاه الإستجابة "نعم" ، كما جاءت الإستجابات التي حققت أعلى الدرجات كما يلي:-

- العبارة رقم (1) والتي تنص على " تهتم إدارة النادي بالشكاوى والمقترحات المقدمة من الأعضاء المستفيدين من الخدمات الترويحية الرياضية " جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (96,33%) .

- العبارة رقم (3) والتي تنص على " تحاول إدارة النادي الرياضي بشكل دائم بتحسين وتطوير ؛ لكسب ثقة الأعضاء المستفيدين من الخدمات الترويحية الرياضية " جاءت في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ (90,00%) .

بينما جاءت إستجابات عينة البحث في البعد الثاني والتي حققت أقل الدرجات كما يلي:

- العبارة رقم (2) والتي تنص على " تسعى إدارة النادي فى أسرع وقت ممكن بتذليل المشكلات والعقبات التي تواجه المستفيدين من الخدمات الترويحية الرياضية " جاءت في الترتيب الثالث بوزن نسبي بلغ (86,33%) في إتجاه الإستجابة "نعم".



- العبارة رقم (٤) والتي تنص على " توجد آليات مناسبة لتقييم الخدمات الترويحية الرياضية، والمشكلات المقترحات المقدمة من قبل إدارة النادي " جاءت في الترتيب الرابع والأخير بوزن نسبي بلغ (٥٢,٦٦٪) في إتجاه الإستجابة "لا".

وترى الباحثة أنه في ضوء دراسة إستجابات عبارات البعد الثاني "الإستجابة" لمسئولي بعض الأندية الرياضية لمستوي جودة الأنشطة الترويحية الرياضية ، فقد أوضحت النتائج أنه علي الرغم من " إهتمام إدارة النادي بالشكاوى والمقترحات المقدمة من الأعضاء المستفيدين من الخدمات الترويحية الرياضية ، ومحاولة إدارة النادي الرياضي بشكل دائم بالتحسين والتطوير لكسب ثقة الأعضاء المستفيدين من الخدمات الترويحية الرياضية " ، إلا أن هناك إستجابات منخفضة تتمثل في:-

- وجود آليات مناسبة لتقييم الخدمات الترويحية الرياضية، والمشكلات والمقترحات المقدمة من قبل إدارة النادي

- البعد الثالث " الضمان "

جاءت الإستجابات جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وقد تراوحت درجات إستجابات عينة البحث ما بين (٧٣,٦٦٪ - ٨٤.٣٣٪) في إتجاه الإستجابة "نعم" ، كما جاءت الإستجابات التي حققت أعلى الدرجات كما يلي:-

- العبارة رقم (٢) والتي تنص على " يشعر الأعضاء المستفيدين من الخدمة بالثقة؛ نتيجة كفاءة العاملين (مقدمى الخدمة) بالنادي " جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (٨٤,٣٣٪) .

- العبارة رقم (١) والتي تنص على " يوجد مخارج للطوارئ؛ كعوامل للأمن والسلامة " جاءت في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ (٨٠,٣٣٪) .

بينما جاءت إستجابات عينة البحث في البعد الثالث والتي حققت أقل الدرجات كما يلي:

- العبارة رقم (٤) والتي تنص على " يحاول النادي توفير الضمانات والتسهيلات الكافية؛ لتلبية احتياجات الأعضاء المستفيدين من الخدمات الترويحية الرياضية " جاءت في الترتيب الرابع بوزن نسبي بلغ (٧٦,٣٣٪) في إتجاه الإستجابة "الي حد ما".



- العبارة رقم (٥) والتي تنص على " توافر عوامل الأمن والسلامة فى الأدوات والأجهزة الرياضية المستخدمة داخل النادي الرياضي " جاءت في الترتيب الخامس والأخير بوزن نسبي بلغ (٧٣,٦٦٪) في إتجاه الإستجابة "نعم".

وترى الباحثة أنه في ضوء دراسة إستجابات عبارات البعد الثالث "الضمان" لمسئولي بعض الأندية الرياضية لمستوي جودة الأنشطة الترويحية الرياضية ، فقد أوضحت النتائج أنه علي الرغم من " شعور الأعضاء المستفيدين من الخدمة بالثقة؛ نتيجة كفاءة العاملين (مقدمى الخدمة) بالنادي ، وتميز النادي بصورة وسمة جيدة فى البيئة المحيطة " ، إلا أن هناك إستجابات منخفضة تتمثل في:-

- وجود مخارج للطوارئ؛ كعوامل للأمن والسلامة
- محاولة النادي توفير الضمانات والتسهيلات الكافية؛ لتلبية احتياجات الأعضاء المستفيدين من الخدمات الترويحية الرياضية
- توافر عوامل الأمن والسلامة فى الأدوات والأجهزة الرياضية المستخدمة داخل النادي الرياضي.

- البعد الرابع " التعاطف "

جاءت الإستجابات جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وقد تراوحت درجات إستجابات عينة البحث ما بين (٦٦,٠٠٪ - ٨٧,٦٦٪) في إتجاه الإستجابة "نعم" ، كما جاءت الإستجابات التي حققت أعلى الدرجات كما يلي:-

- العبارة رقم (٤) والتي تنص على " تحترم إدارة النادي رغبات وميول واحتياجات المستفيدين من الخدمة " جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (٨٧,٦٦٪) .

- العبارة رقم (٣) والتي تنص على " تسعى إدارة النادي لتقديم خدمات ترويحية رياضية تتماشى مع عادات وتقاليد وثقافة المجتمع " جاءت في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ (٨٣,٠٠٪) .

بينما جاءت إستجابات عينة البحث في البعد الرابع والتي حققت أقل الدرجات كما يلي:



- العبارة رقم (١) والتي تنص على " تعمل إدارة النادي على تلبية احتياجات ورغبات الأعضاء المستفيدين من الخدمة " جاءت في الترتيب الثالث بوزن نسبي بلغ (٧٦,٠٠٪) في اتجاه الإستجابة "نعم".

- العبارة رقم (٢) والتي تنص على " تراعي إدارة النادي تقديم الخدمات الرياضية فى أوقات تتناسب مع جميع الأعضاء المستفيدين من الخدمة " جاءت في الترتيب الرابع والأخير بوزن نسبي بلغ (٦٦,٠٠٪) في اتجاه الإستجابة "لا".

وتري الباحثة أنه في ضوء دراسة إستجابات عبارات البعد الرابع "التعاطف" لمسئولي بعض الأندية الرياضية لمستوي جودة الأنشطة الترويحية الرياضية ، فقد أوضحت النتائج أنه علي الرغم من " إحترام إدارة النادي ورغبات وميول واحتياجات المستفيدين من الخدمة ، والسعي لتقديم خدمات ترويحية رياضية تتماشى مع عادات وتقاليد وثقافة المجتمع " ، إلا أن هناك إستجابات منخفضة تتمثل في:-

- العمل على تلبية احتياجات ورغبات الأعضاء المستفيدين من الخدمة
- مراعاة تقديم الخدمات الرياضية فى أوقات تتناسب مع جميع الأعضاء المستفيدين من الخدمة

- البعد الخامس " الثقة والإعتمادية "

جاءت الإستجابات جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وقد تراوحت درجات إستجابات عينة البحث ما بين (٨١,٦٦٪ - ٩٥.٣٣٪) في اتجاه الإستجابة "نعم" ، كما جاءت الإستجابات التي حققت أعلى الدرجات كما يلي:-

- العبارة رقم (١) والتي تنص على " يتمتع مقدمي الخدمات الترويحية الرياضية بالمهنية والكفاءة " جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (٩٥,٣٣٪) .

- العبارة رقم (٣) والتي تنص على " يعلن النادي عن مواعيد الخدمات الترويحية الرياضية بشكل واضح ومعلوم لدي الجميع " جاءت في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ (٨٣,٦٦٪) .

بينما جاءت إستجابات عينة البحث في البعد الخامس والتي حققت أقل الدرجات كما يلي:



- العبارة رقم (٢) والتي تنص على " تراعي إدارة النادي سرعة تقديم الخدمة الترويحية الرياضية وجودة عالية " جاءت في الترتيب الثالث بوزن نسبي بلغ (٨٣,٦٦%) في اتجاه الإستجابة "نعم".

- العبارة رقم (٤) والتي تنص على " يلتزم النادي بتقديم الخدمات الترويحية الرياضية في الوقت المعلن عنه " جاءت في الترتيب الرابع والأخير بوزن نسبي بلغ (٨١,٦٦%) في اتجاه الإستجابة "نعم".

وتري الباحثة أنه في ضوء دراسة إستجابات عبارات البعد الخامس "الثقة والإعتمادية" لمسئولي بعض الأندية الرياضية لمستوي جودة الأنشطة الترويحية الرياضية ، فقد أوضحت النتائج أنه علي الرغم من " تمتع مقدمي الخدمات الترويحية الرياضية بالمهنية والكفاءة ، وإعلان النادي عن مواعيد الخدمات الترويحية الرياضية بشكل واضح ومعلوم لدي الجميع " ، إلا أن هناك إستجابات منخفضة تتمثل في :-

- مراعاة إدارة النادي سرعة تقديم الخدمة الترويحية الرياضية وجودة عالية

- إلتزام النادي بتقديم الخدمات الترويحية الرياضية في الوقت المعلن عنه

بعد العرض السابق لنتائج إستجابات عينة البحث علي أبعاد المحور الثاني للإستبيان "جودة الأنشطة الترويحية" الملموسية- الإستجابة- الضمان- التعاطف - الثقة والإعتمادية" حيث أكدت النتائج إتجاهات عينة الدراسة من الموظفين وأعضاء مجلس الإدارة علي إيجابية درجة جودة الأنشطة الترويحية الرياضية كمتغير تابع، وحيث أكدت مقارنة قيمة ك^٢ لعبارات المحاور أنها جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)

وتعزو الباحثة تلك النتائج الي أن أهداف وأغراض الترويح متنوعة وشاملة فهي لا تهدف وتهتم بجانب واحد وتهمل بقية الجوانب، وإنما تهتم بجميع الجوانب المختلفة للفرد وذلك من أجل الحصول على حالة التكامل التي يسعى الفرد للحصول عليها من خلال ممارسة هذه الأنشطة، إن الأنشطة الترويحية على إختلاف ألوانها تسهم بدرجة ملحوظة في تفريغ الإنفعالات المكبوتة لدى الفرد وتعمل على تخفيف درجات القلق والتوتر النفسي وتمنح الفرد السعادة والسرور والرضا النفسي، وكلها عوامل تزيد من قدرة الفرد على التكيف مع حياته ومع المجتمع.



ويذكر محمد الحماحي وعايدة عبد العزيز (٢٠٠٩م) أن الترويح يعد مظهراً من مظاهر النشاط الإنساني، وللترويح دور هام في تحقيق التوازن بين العمل والراحة من عنائه وفي تحقيق السعادة للإنسان، وكذلك في إكتساب الفرد الممارس لأوجه نشاط للعديد من القيم الفسيولوجية والبدنية والاجتماعية والنفسية والتربوية، كما أن الترويح يسهم في إشباع حاجات الفرد. (١٨ : ٤١)

وقد أكدت نتائج دراسة فاطمة الزهراء محمد، هيام عبدالعال (٢٠٢١م) (١٤) الي وجود علاقة إرتباطية موجبة بين ممارسة الأنشطة الطلابية والتفكير الإيجابي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ممارسي الأنشطة وغير الممارسين من الطلاب في التفكير الإيجابي لصالح الطلاب الممارسين.

وأضافت نتائج دراسة محمد خميس، محمد سند (٢٠٢١م) (١٩) أن نسبة (٥٠,٤%) من المبحوثين أشاروا بأنهم على إستعداد لإنفاق الأموال على الأنشطة الرياضية بمجرد عودة النشاط الترويحي، وأن الأسباب الرئيسية التي دفعت الأفراد لإنفاق أموالهم على الأنشطة الترويحية بعد جائحة كوفيد هو إستثمار وقت الفراغ، والتخلص من الضغوط النفسية والعصبية.

وبناءً عليه فقد أكد كمال درويش ومحمد الحماحي (١٩٨٦م) أن ممارسة الأنشطة الترويحية في أوقات الفراغ تسهم في:

- التخلص من الآثار المترتبة على الإرهاق والملل من العمل.
- الإقلال من التوتر العصبي والإكتئاب النفسي والقلق.
- تساعد الأنشطة الترويحية الرياضية الفرد في التعبير عن ميوله واتجاهاته الفردية وإشباع حاجاته النفسية والتنفيس عنها بطريقة مقبولة لكل من الفرد والمجتمع. (١٧): (٧٢-٧٣)

وأضاف تشارلز أ. بيوتشر نقلاً عن الجمعية الأمريكية للصحة والتربية البدنية والترويح، إلى أن النشاط الترويحي تتضح أهميته في الحياة المدنية وذلك من خلال:

- تحقيق الحاجات الإنسانية للتعبير الخلاق عن النفس.
- المساعدة في العمل على تحسين الصحة البدنية والانفعالية والعقلية.
- المساعدة على التحرر من الضغط والتوتر العصبي للحياة الحديثة.



- تنمية وتعزيز القيم الديمقراطية (٢٤٩:٣).

وبهذا يكون قد تم الإجابة علي التساؤل الثاني من تساؤلات البحث والذي ينص على "ماهي درجة جودة الأنشطة الترويحية لدي الموظفين الإداريين بالأندية الرياضية ؟".

- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث:

جدول (١٣)

المعاملات الارتباطية بين المحاور الأساسية لمستوي بيئة العمل الداخلية

ودرجة جودة الأنشطة الترويحية الرياضية ن = ١٠١

أبعاد محور جودة بعض الأنشطة الترويحية الرياضية					المحاور الأساسية
الثقة والإعتمادية	التعاطف	الضمان	الإستجابية	الملموسية	
*٠,٨٨٥	*٠,٩٠٧	*٠,٨١٩	*٠,٧٠٤	*٠,٦٠٣	الهيكل التنظيمي
*٠,٨٩٩	*٠,٨٩٢	*٠,٦٦١	*٠,٧٨٦	*٠,٥٩٨	التدريب
*٠,٦٧٣	*٠,٧٤٦	*٠,٧٤٦	*٠,٥٩٩	*٠,٧٠٨	التقنية
*٠,٦٠٣	*٠,٧١٢	*٠,٥٥٢	*٠,٦٤١	*٠,٧٧٦	الحوافز
*٠,٧٧٠	*٠,٧٨٣	*٠,٥٩٠	*٠,٧٤٠	*٠,٥٤٢	ظروف العمل

أبعاد محور بيئة العمل الداخلية

قيمة ر الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.١٥٩

يوضح جدول (١٣) العلاقة الارتباطية بين المحاور الأساسية للإستبيان "بيئة العمل الداخلية - وجودة بعض الأنشطة الترويحية الرياضية" ببعض الأندية الرياضية ، وبلغ أعلى إرتباط دال موجب بقيمة ٠,٩٠٧ بين (الهيكل التنظيمي) ضمن محور بيئة العمل الداخلية و (والتعاطف) ضمن محور جودة بعض الأنشطة الترويحية الرياضية، وبلغ أقل إرتباط دال موجب بقيمة ٠,٥٤٢ بين (ظروف العمل) ضمن بيئة العمل الداخلية و (الملموسية) ضمن جودة بعض الأنشطة الترويحية الرياضية.

وتعزو الباحثة وجود علاقة إيجابية إرتباطية دالة أحصائياً بين أبعاد محور إستبيان بيئة العمل الداخلية وأبعاد محور إستبيان جودة الأنشطة الترويحية الرياضية في الأندية الرياضية ، الى أن الأندية الرياضية تعمل على تقديم أنشطة ترويحية وخدمات رياضية جديدة إلى الأعضاء والعاملين؛ من أجل تلبية إحتياجات الأعضاء لإشباع إحتياجاتهم ورغباتهم، ومواكبة التكنولوجيا الحديثة، حيث أن هناك عدد من الإستعدادات الوظيفية والتي



تشتمل على الاستعدادات الإدارية والشخصية التي يلزم توافرها للأشخاص حتى يقوموا بأنواع من العمل الوظيفي، والتي تميز الشخص القادر على التفكير الناجح، وبعضها يمثل محاور هذه الدراسة وهي (الهيكل التنظيمي - التدريب - الأصالة - التقنية - الحوافز - ظروف العمل - تركيز الإنتباه - التحليل والربط)، حيث تستهدف كل هذه الإستعدادات الوظيفية إستثمار طاقات الموظفين وتحسين المناخ الداخلي التنظيمي داخل المؤسسة ، وإدراك حاجة هؤلاء الموظفين للدعم والمساندة للتغلب على التردد في تحمل النتائج التي تنتج علي القيام بأعباء تحت ضغوط العمل مما يدفعهم إلى وضع الحوافز والمكافآت التي تشجعهم على قبول هذه الضغوط وتحمل النتائج التي تنتج عنها.

ويؤكد فراس الشلبي، وحمدان خالد (٢٠٠٩م) أن الظروف المتغيرة التي تعيشها المنظمات في عالم اليوم سريع الأحداث والتقلبات، سواء أكانت تلك الظروف سياسية أو ثقافية أو إجتماعية أو إقتصادية، فهي تدفع المنظمات إلى الإستجابة لها بأسلوب متميز يضمن بقاءها وإستمرارها ، فضلا عن إن التطور الفني والتكنولوجي في مجال السلع والخدمات وطرق إنتاجها وقصر دورة حياته يفرض على المنظمات الإستجابة له وما يتطلب ذلك من تغييرات في الهيكل وأسلوب العمل والإدارة وبطرق إبداعية (١٦ : ١٥).

وتؤكد تهاني عبد السلام (١٩٧٩م) أن الأنشطة الترويجية تقوم على تهيئة الفرصة للأفراد على الإبتكار والإبداع، فالشخص عندما يقوم بممارسة أي نوع من الأنشطة الترويجية فإنه في الغالب يقوم بممارسة الأنشطة والهوايات التي يجد فيها المتعة والرغبة، ويشعر بأنة قادر على العطاء خاصة إذا كانت هذه الهواية الترويجية التي يمارسها تحقق له إشباع رغباته وميوله وتساعد على الإبتكار والإبداع من خلال محاولة الفرد تطوير قدراته أثناء ممارسة النشاط الترويجي وإظهار إبداعاته. (٤ : ١١٦)

ويتفق هذا مع ما أشارت اليه نتائج دراسة "علي الخالدي" (٢٠١٣م) (١١) التي بينت أن المجالات المكونة للإبداع الإداري تفسر ما نسبته (٦٩,٥%) من التغير في الميزة التنافسية، بمعنى أن مجالات الإبداع الإداري تؤثر بشكل إيجابي في زيادة الميزة التنافسية للجامعات الأردنية مجال البحث.

في حين أثبتت نتائج دراسة أجرت "ياسمين عبد النبي وأخرون" (٢٠٢١م) (٢٢) إرتفاع معدل ثقافة الخدمات الترويجية لدي أخصائي الأنشطة الرياضية العاملين بأندية



محافظة الدقهلية، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين إستمبيان ثقافة الخدمات الترويحية و متغير المؤهل الدراسي لأخصائي النشاط.

وقد أوضحت نتائج دراسة "صبحي سراج، نهال البيلي" (٢٠١٩م) (١٠) عن ضرورة وجود برامج تدريبية لرفع كفاءة العاملين بالمنشآت الرياضية، وضرورة المقومات التي تساعد على نجاح الإستثمار الرياضي بها بتوافر البنية الأساسية من الصالات الرياضية المغلقة والملاعب المفتوحة المزودة بالإضاءة للإستخدام الليلي - وأهمية الوعي بأهمية إستثمار الأنشطة الترويحية ووضوح أهدافها.

وهذا يفسر ما أشارت إليه نتائج إستجابات عينة البحث بوجود علاقة إيجابية إرتباطية دالة إحصائياً بين أبعاد إستمبيان بيئة العمل الداخلية وأبعاد إستمبيان جودة الأنشطة الترويحية الرياضية في الأندية الرياضية.

مما سبق يتضح لنا أنه قد تم الإجابة علي التساؤل الثالث من تساؤلات البحث والذي ينص علي "هل توجد علاقة إرتباطية بين مستوي بيئة العمل الداخلية ودرجة جودة الأنشطة الترويحية لدي الموظفين الإداريين بالأندية الرياضية ؟".

- الإستخلاصات والتوصيات:

- الإستخلاصات:

- إستخلاصات المحور الأول: بيئة العمل الداخلية ببعض الأندية الرياضية:

- جاءت إستجابات عينة البحث في عبارات الإستمبيان للمحور الأول " بيئة العمل الداخلية " جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، للأبعاد الخمس علي النحو التالي:-

- البعد الأول : الهيكل التنظيمي :

- جاءت إستجابات عينة البحث التي حققت أعلى الدرجات في إتجاه الإستجابة " نعم " - العبارة رقم (١) والتي تنص على " يراعي الهيكل التنظيمي المهام والمسؤوليات " في الترتيب الأول بوزن (٩٥،٣٣) % .

- جاءت الإستجابات التي حققت أقل الدرجات - العبارة رقم (٤) والتي تنص على " يتواءم الهيكل التنظيمي مع الخطة " في الترتيب الأخير بوزن نسبي بلغ (٨١،٦٦) % في إتجاه " نعم".



- البعد الثاني : التدريب :

- جاءت الإستجابات التي حققت أعلى الدرجات في إتجاه الإستجابة " نعم" - العبارة (١) والتي نصها "تهدف البرامج التدريبية المقدمة في تطوير إمكانيات الموظفين" في الترتيب الأول بوزن نسبي (٩٦,٣٣%).

- جاءت الإستجابات التي حققت أقل الدرجات - العبارة رقم (٦) والتي تنص على "يهتم النادي بإشراك الموظفين في طرح دورات تدريبية مقترحة" في الترتيب الأخير بوزن نسبي بلغ (٥٢,٦٦%) في إتجاه الإستجابة "لا".

- البعد الثالث : التقنية :

- جاءت الإستجابات التي حققت أعلى الدرجات في إتجاه الإستجابة " نعم" - العبارة رقم (٥) والتي تنص على "يحرص النادي على توظيف التقنية في مجالات العمل المختلفة" في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (٨٦,٠٠%).

- جاءت الإستجابات التي حققت أقل الدرجات - العبارة رقم (١) والتي تنص على "تتوافر الإحتياجات التقنية اللازمة لإنجاز الأعمال" في الترتيب الأخير بوزن نسبي بلغ (٦٢,٦٦%) في إتجاه "نعم".

- البعد الرابع : الحوافز :

- جاءت الإستجابات التي حققت أعلى الدرجات في إتجاه الإستجابة " نعم" - العبارة رقم (٤) والتي تنص على "يسهم نظام الحوافز في تحسين أداء الموظفين" في الترتيب الأول بوزن نسبي (٨٨,٣٣%).

- جاءت الإستجابات التي حققت أقل الدرجات - العبارة رقم (٦) والتي تنص على "يتصف نظام الحوافز بالموضوعية" في الترتيب الأخير بوزن نسبي بلغ (٦٥,٠٠%) في إتجاه "لا".

- البعد الخامس : ظروف العمل :

- جاءت الإستجابات التي حققت أعلى الدرجات في إتجاه الإستجابة " نعم" - العبارة رقم (٤) والتي تنص " تتوافر متطلبات السلامة في جميع مرافق النادي " في الترتيب الأول بوزن نسبي (٩٦,٦٦%).

- جاءت الإستجابات التي حققت أقل الدرجات - العبارة رقم (١٠) والتي تنص على "تقدم خدمات الصيانة اللازمة عند الطلب" في الترتيب الأخير بوزن نسبي (٦٥,٦٦%) في إتجاه "الي حد ما".



- استخلاصات المحور الثاني: مستوى جودة الأنشطة الترويحية الرياضية ببعض الأندية الرياضية:

- جاءت إستجابات عينة البحث في عبارات إستبيان جودة الأنشطة الترويحية حيث جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، للأبعاد الخمس علي النحو التالي:-

- البعد الأول : الملموسية :

- جاءت الإستجابات التي حققت أعلى الدرجات في إتجاه الإستجابة " نعم" - العبارة رقم (1) والتي تنص على " يتسم المظهر الخارجي والداخلي للنادي الرياضي بالذوق والجمال والحدائثة وحسن المظهر" في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (92,66%).

- جاءت الإستجابات التي حققت أقل الدرجات - العبارة رقم (8) والتي تنص على "يعلن النادي عن مواعيد الخدمات الترويحية الرياضية بشكل واضح ومعلوم لدي الجميع" في الترتيب الأخير بوزن نسبي بلغ (52,66%) في إتجاه الإستجابة "لا".

- جاءت العبارة رقم (5) ونصها "تنوع الأنشطة الترويحية الرياضية داخل النادي" في الترتيب الرابع بوزن نسبي بلغ (85,66%)، حيث تتضمن:

* الأنشطة الترويحية الرياضية الجماعية (كرة القدم 90,00% - الكرة الطائرة 81,66% - كرة السلة 59,33% - كرة اليد 48,66%).

* الأنشطة الترويحية الرياضية الفردية (المشي 90,00% - السباحة 81,66% - كاراتيه وجودو وتايكوندو 79,33% - تنس الطاولة 75,33% - تمرينات بدنية 79,66%).

- البعد الثاني : الإستجابة :

- جاءت إستجابات عينة البحث التي حققت أعلى الدرجات في إتجاه الإستجابة " نعم" - العبارة رقم (1) والتي تنص على " تهتم إدارة النادي بالشكاوى والمقترحات المقدمة من الأعضاء المستفيدين من الخدمات الترويحية الرياضية" في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (96,33%).

- جاءت الإستجابات التي حققت أقل الدرجات - العبارة رقم (4) والتي تنص على " توجد آليات مناسبة لتقييم الخدمات الترويحية الرياضية، والمشكلات المقترحات المقدمة من قبل إدارة النادي" في الترتيب الأخير بوزن نسبي بلغ (52,66%) في إتجاه الإستجابة "لا".



- البعد الثالث : الضمان :

- جاءت الإستجابات التي حققت أعلى الدرجات في إتجاه الإستجابة " نعم" - العبارة رقم (٢) والتي تنص على " يشعر الأعضاء المستفيدين من الخدمة بالثقة؛ نتيجة كفاءة العاملين (مقدمى الخدمة) بالنادي " في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (٨٤,٣٣%).

- جاءت الإستجابات التي حققت أقل الدرجات - العبارة رقم (٥) والتي تنص على " توافر عوامل الأمن والسلامة فى الأدوات والأجهزة الرياضية المستخدمة داخل النادي الرياضي " في الترتيب الأخير بوزن نسبي بلغ (٧٣,٦٦%) في إتجاه الإستجابة "نعم".

- البعد الرابع : التعاطف :

- جاءت الإستجابات التي حققت أعلى الدرجات في إتجاه الإستجابة " نعم" - العبارة رقم (٤) والتي نصها " تحترم إدارة النادي رغبات وميول واحتياجات المستفيدين من الخدمة " في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (٨٧,٦٦%).

- جاءت الإستجابات التي حققت أقل الدرجات - العبارة رقم (٢) والتي تنص على " تراعى إدارة النادي تقديم الخدمات الرياضية فى أوقات تتناسب مع جميع الأعضاء المستفيدين من الخدمة " في الترتيب الأخير بوزن نسبي بلغ (٦٦,٠٠%) في إتجاه الإستجابة "لا".

- البعد الخامس : الثقة والإعتمادية :

- جاءت الإستجابات التي حققت أعلى الدرجات في إتجاه الإستجابة " نعم" - العبارة (١) والتي نصها "يتمتع مقدمي الخدمات الترويحية الرياضية بالمهنية والكفاءة" في الترتيب الأول بوزن (٩٥,٣٣%).

- جاءت الإستجابات التي حققت أقل الدرجات - العبارة (٤) والتي نصها "يلتزم النادي بتقديم الخدمات الترويحية الرياضية فى الوقت المعلن عنه" في الترتيب الأخير بوزن (٨١,٦٦%) في إتجاه "نعم".

- استخلاصات التساؤل الثالث :

(العلاقات الإرتباطية بين بيئة العمل الداخلية و جودة الأنشطة الترويحية)

- كانت هناك علاقات إرتباطية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين المحاور الرئيسية للإستبيان "بيئة العمل الداخلية - وجود بعض الأنشطة الترويحية الرياضية" ببعض الأندية الرياضية.



- بلغ أعلى معامل ارتباط دال موجب بقيمة ٠,٩٠٧، بين (الهيكل التنظيمي) ضمن محور بيئة العمل الداخلية ، وبين (التعاطف) ضمن محور جودة بعض الأنشطة الترويحية الرياضية.
- بلغ أقل ارتباط دال موجب بقيمة ٠,٥٤٢، بين (ظروف العمل) ضمن بيئة العمل الداخلية، وبين (الملموسية) ضمن جودة بعض الأنشطة الترويحية الرياضية.

- التوصيات :

في ضوء ما تم التوصل إليه من إستخلاصات توصي الباحثة بما يلي:

- ١- الاسترشاد بإستبيان مستوي بيئة العمل الداخلية في اكتشاف مستوي القدرة الوظيفية للجهاز الإداري في المستويات الإدارية المختلفة، وإستبيان ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية في تحديد مدي ممارسة الأنشطة الترويحية بالأندية الرياضية.
- ٢- نشر ثقافة التطوير الإداري بين العاملين في الأندية والمؤسسات الرياضية وتشجيعها من خلال برامج محددة تحفز التنمية الإدارية والوظيفية ، كحوافز الأداء المتميز التي تمنحها المؤسسات لموظفيها سنوياً أو شهرياً وفق معايير محددة .
- ٣- تنفيذ البرامج التدريبية التي تؤهل القيادات الإدارية وتطوير قدراتها الوظيفية، بالتركيز على مجالات بيئة العمل الداخلية (الهيكل التنظيمي ، التدريب، التقنية، الحوافز، ظروف العمل) مما يمكن القيادات الإدارية من إستثمار قدراتها لتطوير العمل وزيادة المكتسبات
- ٤- الإستعانة بخبراء متخصصين لوضع الخطط التنفيذية للأنشطة الترويحية بالأندية ووضع مجموعة من الإجراءات الإدارية التي تساعد في تجنب الفوضى أثناء تنفيذ ذلك الخطط.
- ٥- الإهتمام بوضع خطط للبرامج الترويحية الرياضية من حيث الاستفادة من الخبراء في مجال الترويح الرياضي ولا بد من مشاركة هؤلاء المتخصصين في وضع البرامج الترويحية الرياضية بمشاركة المستفيدين وذلك بأخذ آرائهم حول البرنامج المقدم.
- ٦- إجراء المزيد من الدراسات حول مجالات بيئة العمل الداخلية وتأثيره علي ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية في المؤسسات الرياضية والتربوية المختلفة.



المراجع العربية والأجنبية

أولا : المراجع العربية:

- ١- أفرح حسين العدواني (٢٠١٦): ممارسة مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة: المملكة العربية السعودية.
- ٢- العيد بن شميصة (٢٠١٩) : ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية وعلاقتها بتحقيق الوعي الثقافي الرياضي والرفاهية النفسية لدى طلبة جامعة ولاية تبارت، مجلة الباحث فى العلوم الإنسانية والإجتماعية مجلد (١١) العدد (٤)، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- ٣- تشارلز بيوتشر (١٩٦٤م) : أسس التربية البدنية ، ترجمة حسن السيد معوض وكمال صالح عبده، مكتبة الأنجلوا، القاهرة.
- ٤- تهاني عبد السلام (١٩٧٩م) : أسس الترويح والتربية الترويحية ، دار المعارف، الإسكندرية.
- ٥- حسين المكي (٢٠١٧): تصميم خطة مقترحة للأنشطة الترويحية بالأندية الرياضية بنظام B.O.T. بدولة الكويت، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسبوط
- ٦- حنان السائح (٢٠١٨) : دراسة للأنشطة الترويحية (الرياضية) الممارسة لذوي الإعاقة الحركية ، دراسة للأنشطة الترويحية، مجلة الإجتهد للأبحاث العلمية، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ترهونة، جامعة الزيتونة.
- ٧- سلطان محمد اللحياني (٢٠١٧): علاقة المناخ المدرسي بسلوك المواطنة التنظيمي لمعلمي المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة. مجلة القراءة والمعرفة (١٨٥)، جامعة عين شمس: مصر.
- ٨- سهام بن رحمون (٢٠١٣) : بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي- دراسة ميدانية بكليات جامعة باتنة، رسالة دكتوراه، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، (٨)، جامعة محمد خيضر، بسكرة: الجزائر.
- ٩- شريفه صالح الدريبي (٢٠١٥): واقع الإبداع الإداري وعلاقته ببيئة العمل الداخلية لدى القيادات النسائية بجامعة الأميرة نوره بنت عبدالرحمن، رسالة



- ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض: المملكة العربية السعودية.
- ١٠- صبحي محمد سراج ، نهال البيلي صبح (٢٠١٩م) : إستراتيجية مقترحة لإستثمار الأنشطة الترويحية في ضوء الفجوات التسويقية بالمنشآت الرياضية محافظة كفرالشيخ ، المجلة العلمية، العدد (٣٥) ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنصورة.
- ١١- علي خالد الخالدي (٢٠١٣م) : أثر الإبداع الإداري والميزة التنافسية في الجامعات الرسمية الأردنية، رسالة ماجستير، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت
- ١٢- عمرو هلالى (٢٠٢٠) : دور الأنشطة الترويحية الرياضية فى تحقيق الرفاهية النفسية لدى كبار السن بمحافظة دمياط، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان
- ١٣- غدير عطا غراغروي (٢٠١٥) : علاقة المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية في عمان بمستوى العلاقات الإنسانية ومديري المدارس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- ١٤- فاطمة الزهراء محمد النجار ، هيام عبدالعال محمد إبراهيم مرعي (٢٠٢١م): الأنشطة الترويحية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي وقلق التحدث لدى طلاب التأهيل التربوي بجامعة الأزهر، كلية التربية ، المجلد ٤١، العدد ١٩٦، الجزء الثالث، كلية التربية ، جامعة الأزهر.
- ١٥- فتوح رضا (٢٠١٧): قياس مستوى جودة الخدمات الترويحية المقدمة بمدينة دمياط الجديدة، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة الناشر ، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة
- ١٦- فراس الشلبي، وحمدان خالد (٢٠٠٩م) : أثر تقانة المعلومات في الإبداع المنظمي لشركة توليد الكهرباء المركزية- دراسة حالة المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة.
- ١٧- كمال درويش ، ومحمد الحماحمي (١٩٨٦م) : الترويج وأوقات الفراغ في المجتمع المعاصر. دار الفكر العربي، القاهرة.
- ١٨- محمد الحماحمي و عايذة عبد العزيز (٢٠٠٩): الترويج بين النظرية والتطبيق، ط٦، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.



- ١٩- محمد السيد خميس، محمد احمد سند عطيه (٢٠٢١م) : الأثر الاقتصادي لجائحة كوفيد ١٩ على بعض الأنشطة الترويحية ببعض أندية محافظة الدقهلية، المجلة العلمية، العدد السادس والاربعون، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنصورة.
- ٢٠- محمد خميس (٢٠٠٦): مدى الرضا عن الخدمات الترويحية بالوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصورة، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة.
- ٢١- مودة إسماعيل حسن إسماعيل (٢٠١٤): أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم: السودان
- ٢٢- ياسمين عبد النبي ، حسام عبد العزيز، حمدينو عمر (٢٠٢١م) : مستوى ثقافة الخدمات الترويحية وعلاقته ببعض المتغيرات لدى أخصائي النشاط الرياضي بمحافظة الدقهلية، مجلة كلية التربية الرياضية، العدد (٤٣)، جامعة المنصورة.



” تصور مقترح لتطوير مستويات تعليم

السباحة مقترنا باختبارات النجوم بجمهورية مصر العربية”

أ.م.د. / محمد عبدالحميد طه مقلد^٢

مقدمة ومشكلة البحث:

تعتبر السباحة من أهم الرياضات لتمييزها عن سائر أنواع الرياضات الأخرى، حيث تساهم في إكساب الفرد المتعة النفسية والراحة والاسترخاء النفسي فقد بدأ الإنسان التعرف علي السباحة بطرق مختلفة عبر الزمان، إلي أن جاء الإسلام موصيا بتعليم السباحة للأطفال بقول عمر بن الخطاب رضي الله عنه "علموا أولادكم السباحة والرماية وركوب الخيل " وذلك لما لها من فوائد صحية وبدنية وعقلية ونفسية واجتماعية تعود علي ممارستها سواء للتدريب أو للترفيه حيث تعمل علي إكساب الفرد الممارس لها جميع الصفات البدنية المختلفة في شكل متكامل مع بعضها البعض.

فالسباحة إحدى أنواع الرياضات المائية التي تستخدم الوسط المائي كوسيلة للتحرك خلاله فهي كأى مهارة طبيعية يقوم بها الإنسان تعتمد علي بعض المهارات الأساسية، والتي تشكل الحركات الأساسية لحركة الإنسان داخل الماء.(١٧ : ٩)

فهي رياضة ذات طابع مميز في أدائها المهاري ، حيث أنها تتكون من مجموعة مهارات مركبة يؤديها السباح داخل الماء ، والطفل يكون قادر علي التعلم والعمل خلال مجموعة متجانسة ويحتاج إلي الإحساس بالأمان والثقة (٢١ : ١٣) (٣ : ٧)

وذلك من خلال تعلم المهارات الأساسية للسباحات الأربعة دون محاولة التخصص في سباحة معينة ،وتستمر هذه المرحلة حتى سن الثانية عشر ، مع ضرورة استخدام الأدوات المساعدة ولا يمكن الحكم علي السباح بمجرد المشاهدة وإنما يجب مراعاة عدة عوامل للوقوف علي المستوى المهارى والفنى للسباح حيث أهمها وضع الجسم الذي يجب أن يتخذ شكلا انسيابيا أو مغزليا في الوضع الأفقي بقدر المستطاع ليحصل السباح على سهولة في الحركة. البحث (٧ : ٦٥)

وتتطلب عملية التعلم في السباحة إلى معرفة تتابع الحركات المطلوب أدائها، وكيفية توجيهها مع الاستعانة بالأدوات المساعدة بناء علي التحليل الفنى للأداء ،والذي يقصد به

أستاذ مساعد دكتور بقسم الرياضات المائية بكلية التربية الرياضية - جامعة بنها.