

## دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية

### في الإدارة الرياضية

\*د/ بدر حسين ناصر البلوشي

#### أولاً : مقدمة البحث .

الإنسان مدني بطبعه واجتماعي بفطريته ولا يسهل عليه أن يعيش منفرداً عن غيره ، ولعل هذا هو الذي جعل الإنسان يحاول منذ فجر التاريخ البشري أن يلجأ إلى منظمات متوالية لتحقيق أهدافه ، كما أن الإدارة تعد ضرورة حتمية لإنجاز العمل بشكل جماعي والتعاون والتنسيق بين مختلف وظائف العمل ، وهذا يعنى أن مهنة الإدارة في أي تنظيم تتعلق بتحقيق الاستخدام الفعال للموارد البشرية المتاحة للوصول إلى أهداف معينة بأحسن كفاءة ممكنة ، ومن ثم فإنه لا توجد إدارة بدون أفراد تابعين تقودهم وتوجه جهودهم نحو الأهداف المشتركة ، ومن ثم فإن الإدارة هي النشاط الخاص بالاستخدام الرشيد لجهود الغير لتحقيق الأهداف المحددة بأعلى كفاءة ممكنة .

وتعد المصادر البشرية أهم أصول المنظمات الإدارية ، إذ إن نجاح الإدارات أو فشلها يعزى إلى أطرها البشرية ، كما أن ربط الجهود البشرية بنجاح تحقيق الأهداف يعد من التحديات الصعبة التي تواجه المنظمات الإدارية المعاصرة ، ومع التطور الهائل الذي يشهده عالم اليوم تزداد تخصصات الأفراد ويصبح العمل الجماعي (عمل الفريق الفعال) مطلباً أساسياً لحل المشكلات العامة وزيادة فعالية القرارات والاستفادة من تلك التخصصات لتحسين جودة الأداء . (٥:١٢)

ويري مارتين ريتشاردسون (٢٠١٠م) أن إيجاد ثقافة الفريق لدى المنظمات الإدارية يتطلب إجراء تغييرات جوهرية في كل الأنظمة الإدارية من حيث المهارات الفنية لفرق العمل ، وأساسيات تنفيذ العمل ، وسياسات المنظمات ، وسلوك القائد الذي يؤدي الدور

\* موجه بوزارة التربية بدولة الكويت .

مجلة بحوث التربية الشاملة - كلية التربية الرياضية للبنات- جامعة الزقازيق - المجلد الاول - للنصف الثاني  
للأبحاث العلمية- ٢٠٢٣م

---

دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية

---

الأهم في النجاح بغض النظر عن صعوبة العمل الذي يواجهه أعضاء الفريق ، فعلى المدير في الإدارات المعاصرة حل المشكلات جماعياً بحيث يكون مدرباً ومسهلاً ومطوراً لأعضاء الفريق، وتحويله من جماعة عمل عادية إلى فريق عمل مدار وموجه ذاتياً .  
(١٢٤:٢٠)

وأشار **موسي اللوزي (٢٠٠٢م)** إلى " أن سلوك الفرد يختلف عندما يكون عضواً في جماعة عمل بسبب ما تفرضه عليه هذه الجماعة من قيود ومعايير ، وأن انتماء الموظف لجماعة عمل ، يعتبر من أهم الحوافز التي تعمل على تعزيز الاتجاهات الإيجابية للعمل" .  
(٤٨:٢٧)

وتتلخص الثقافة الإنسانية في المؤسسة في التركيز على دمج الأدوار بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية بحيث يشعر الفرد العامل داخل الجماعة بأنه جزء لا يتجزأ من الكل وأن الكل جزء لا يتجزأ منه ، ومن الواضح أن إيجاد هذا النوع من التنقيف في غاية الصعوبة لكنه في غاية الأهمية ، لأنه يقوم على النظرة الإنسانية للأفراد وليس الآلية الوظيفية ، لذلك فإن المنهج الأساس لهذه النظرة يقوم على التركيز على احتياجات العاملين ، والنظر إليهم على أنهم أعضاء أسرة واحدة يتوجب الاهتمام بهم وتدريبهم والعمل على ترسيخ المبادئ في نفوسهم وضمان أداء متميز لأعمالهم وأدوارهم وتوفير أكبر قدر ممكن من الاحترام للعاملين وإتاحة الفرص الكافية لهم للمشاركة في القرار والعمل . (٩٦:٢١)

وتضيف **كريمان بدير (٢٠١٠م)** بأن تلك المشاعر عبارة عن الأحاسيس التي يصعب وصفها بكلمات ، حيث تظهر كاستجابة انفعالية للفرد في أي موقف مثير سواء كانت هذه الإثارة داخلية أو خارجية ، وتشتمل هذه الاستجابة على تغييرات وجدانية مركبة وتغييرات فسيولوجية ، ويهدف الانفعال إلى مواجهة الموقف المثير بتلك الشحنة الانفعالية التي تزيد من تحمل الإنسان وتروده بالرغبة في الاستمرار ومواصلة العمل حتى مرحلة تحقيق الأهداف ، وذلك في حالة إذا كانت الانفعالات إيجابية ، وتعتبر التغييرات

---

دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية

---

الوجدانية ذات القيمة التعبيرية الإيجابية ذات قيمة اجتماعية وتدلل على مهارات التقارب والتواصل مع الآخرين كمشاعر الحب والسعادة والانتماء والاحترام والتقدير . (٣٤:١٩)

كما إن التعامل مع مشاعر الآخرين يعد من المهارات المهمة في إقامة علاقة إيجابية مثمرة معهم ، ويتطلب التعامل مع مشاعر الآخرين نضج مهارتين وجدانيتين ، هما إدارة الذات والتعاطف مع الآخرين أو التفهم ، ويؤدي القصور في هذه المهارات إلى تعرض الفرد للمشكلات ، حتى ولو كان على درجة عالية من الذكاء . (٢٩:١٥)

ويمتد دور المشاعر الايجابية أبعد من مجرد أن الحياة تسير على الطريق الصحيح ، إذ أن المشاعر الايجابية تخدم وظائف متعددة وتلعب دوراً في مساعدة الأفراد على تحقيق نتائج إيجابية ، وبالتالي فهي ذات قيمة ومسعى كبير فهي ليست مجرد كونها ممتعة ولكن المشاعر الايجابية تؤدي الى فوائد طويلة الأمد في مختلف المجالات منها العمل والصحة البدنية ، والعلاقات الشخصية . (٢٨٥:٤)

وتعد قدرة الفرد على التعبير عن مشاعره مفتاحاً للكفاءة الاجتماعية ، ومعرفة مشاعر الغير والتصرف بما يشكل هذه المشاعر يعد استعداداً عاطفياً مهماً للفرد لمواجهة أعباء الحياة ، فالقدرة على التعامل مع مشاعر الغير تعتبر فناً رفيع المستوى يمارسه الأفراد في إقامة جسور العلاقات الاجتماعية ، وتكوين فرق عمل منسجمه داخل المؤسسات ، وهذا يتطلب مهارات خاصة لدى الفرد تشمل إدارة الذات والتعاطف أو تفهم مشاعر الآخرين . (٢٨-٢٦:٢٣)

ويضيف فتحي درويش عشية (٢٠٠٧م) أن كثير من المجتمعات التي أخذت بأسلوب إدارة الفريق ، قد حققت الكثير من الفوائد ومنها : تحسين مستوي العلميات ، والتقويم الشامل للعمل ، بالإضافة إلى تنمية المعلمين مهنياً ، وتدعيم العلاقات بين العاملين والبيئة المحلية ، والمشاركة في اتخاذ القرارات ، وتكوين ثقافة تنظيمية مشتركة بين جميع المشاركين في فريق العمل ، وتقليل ضغوط العمل ، والشعور بالرضا الوظيفي ، وأكتساب الروح المعنوية . (٣٥٨:١٧)

وتشير **تنهيد عادل فاضل (٢٠١١م)** بأن المشاعر والاتجاهات الايجابية تحتل اليوم مكانة بارزة في دراسة النفس البشرية ، لأن تلك المشاعر الايجابية في مستوياتها جميعا مرتفعة كانت أم منخفضة تعد الحصيلة النهائية لاتساق الشخصية ، وتكيفها، وصحتها ولاشك في أن أي ميدان عمل يحتاج في المقدمة الي نفس إنسانية صحيحة ، ومرتزة ، ومتسقة إذ بتوافرها يمكن القضاء على الكثير من مشكلات الحياة وصعوباتها فمن المعروف أنّ معنويات الأفراد لها أهمية كبيرة في مجالات الحياة المختلفة كونها مقياساً لفاعلية الأفراد والجماعات ضمن العمل المناط بهم . (٨:٦)

كما أن الاهتمام بقياس مشاعر واتجاهات الأفراد وردود أفعالهم في مواجهة المثيرات ، يعطي نوعا من ارتياح الفرد عن عمله وطرائق معيشته الاجتماعية ، فليست الروح المعنوية سمة نفسية موحدة ، بل تنطوي على فكرة توافق الشخص في المجتمع وإشراكه في حياته الجماعية . (١٦:١٣٦) ، من هنا يرى الباحث أن نجاح الإدارة الرياضية في النهوض برسالتها يتوقف على مدى نجاح جهازها الإداري ومدى قدرته على تهيئة المناخ المناسب لأداء العمل بطريقة جادة وبناءه .

### ثانيا : مشكلة البحث .

لقد باتت الإدارة ضرورة ملحة واجبة التطبيق في شتى مناحي الحياة ، ولا يمكن لأحد أن يستغني عن الإدارة في حياته ، فالدارس يحتاج إلى الإدارة في دراسته ، وصاحب المشروع يحتاج إلى الإدارة في تسيير أمور مشروعة ، والمؤسسات تحتاج إلى الإدارة في تنظيم أعمالها ، وذلك من أجل أن يحقق كل واحد منهم الهدف الذي يصبو إليه ، فالإدارة مهمة لجميع المستويات ، سواء على مستوى الفرد أم المؤسسة أم المجتمع ككل ، ويرتبط تقدم المجتمعات والدول بالقدرة على الإدارة ، ويرى **خضير حمود وروان الشيخ (٢٠١٠م)** بأن هناك مجموعة من الأعراض والمشكلات التي توحى بوجود حاجة ملحة للأخذ بمنهجية فرق العمل وهي (ارتفاع مستوى الهدر في موارد ومخرجات المؤسسة - ازدياد الشكاوى والتذمر والصراعات والعداء بين أفراد المؤسسة - عدم وضوح المهام والعلاقات - عدم فهم القرارات الإدارية أو تنفيذها بالشكل المناسب -

---

دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية

---

ضعف الولاء والالتزام للمؤسسة - ضعف روح المبادرة والإبداع - المقاومة للتغيير في إجراءات العمل - زيادة شكاوى المستفيدين من الخدمة أو المنتجات) . (١٧٠:١٠)

وبعد بناء الفريق الطريق الأمثل للمؤسسات الذكية ، حيث يمثل الفريق الذي هو أساس التعاون في مجتمعات التعلم أحد مداخل التحسين المدرسي المعاصر، حيث يعتمد بناء ثقافة التعاون في المدارس على إيجاد بنية واضحة المعالم ، يتم من خلالها التأكد من أن كل عضو في المدرسة انضم إلى فريق أو مجموعة عمل ، ليعمل مع الآخرين بروح إيجابية في إنجاز مهام أصلية وحقيقية ذات صلة بالواقع الذي يعيشه المتعلم . (٤١٩:٢)

كما يري محمد شحاته ربيع (٢٠١١م) أن المشاعر والاتجاهات الايجابية تتأثر بشكل كبير بالانسجام ، والتوافق ، وتصميم الفرد على العمل ضمن جماعته ، فهي اندفاع وميل ذاتي لأداء الواجب ، والتعاون مع الآخرين ، وبهذه المشاعر تكتسب الجماعة قوة متماسكة داخلية ذات اتجاه واحد ، كما إن مسألة تحديد تلك الاتجاهات تقترن بالشعور الذي يسود الفرد ، لتحقيق هدف الجماعة ، إذ يشعر كل واحد منهم أن مصلحة الجماعة هي مصلحته وان أهدافها هي أهدافه ، فمن خلال النمو الاجتماعي يستوعب الفرد المؤثرات الاجتماعية التي تصدر عن الجماعات المختلفة والتشجيع لهم عن طريق التوحد من قوى خارجية إلى قوة نفسية داخلية تساهم في بناء شخصية الفرد ، وتطورها وتشد الفرد بقوة إلى جماعته . (١٦٣:٢٢)

ومن خلال عمل الباحث بمرحلة التعليم الثانوي وما تتطلبه هذه المرحلة من تشكيل عدد كبير من فرق العمل لتلبية حاجات ونشاطات المدرسة ، مما يتطلب بالضرورة التوافق والانسجام مع كل هذه الفرق حتي تكون جزء حيويًا من نسيجها بحيث تستطيع تقديم واجباتها بأعلى كفاءة ممكنة ، إذ يمثل العمل في هذه الفرق جزء من تقييم أداء المعلم .

---

دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية

---

وبطبيعة الحال فإن كل فريق له دور مختلف كما يدخل في تكوينه تخصصات علمية مختلفة ، ومرجعيات ثقافية وإجتماعية مختلفة أيضا ، وهذا الاختلاف يتطلب بالضرورة توفير مناخ معين يسمح بالتآلف بين كل الأعضاء حتي تتكامل الأدوار مما يلقي على إدارة المدرسة أعباء تتعلق بتهيئة المناخ التنظيمي بما يتضمنه من بيئة معنوية تتمثل في التحفيز الجيد والترابط بين أعضاء الفريق والتواصل الجيد مع إدارة المدرسة ، وتقديم كل ما من شأنه المساهمة في تحقيق أهداف هذه الفرق وهو ما ينعكس على الروح المعنوية والمشاعر والاتجاهات الإيجابية للأعضاء ، وهو ما لم يحدث على النحو المطلوب .

كما تتضح المشكلة أيضا في أنه بالإضافة الى ما سبق فإن هناك أعباء ومهام ومتطلبات إدارية ، وما الى ذلك من المهام والاعباء التقليدية التي قد تشعر العاملين بضعف العدالة التنظيمية ، وبأنها تتحمل أكثر مما يتحمله الآخرون ممن يعملون في نفس المدرسة ، الأمر الذي قد يؤدي الى إنخفاض مستوي المشاعر والاتجاهات الإيجابية لدي بعض أو كثير من العاملين .

ومن خلال الاطلاع على الدراسات المرجعية المرتبطة بدراسة فريق العمل وإدارتها ، وكذلك المرتبطة بدراسة المشاعر والاتجاهات والاحاسيس للنفس البشرية والتي منها دراسة **مارتن ومارش وديبوس Martin, Marsh, & De (٢٠٠١م) (٣٣)** فقد أسفرت عن وجود علاقة ارتباطية بين الأحداث الحياتية السارة والتفاؤل ، وإلى أن التصورات الإيجابية عن الذات ترتبط إيجابياً مع التفاؤل ، كما أن الأفراد ذوي التقدير الإيجابي لذواتهم يكونون أكثر إبداعاً وتفاؤلاً وسعادة في الحياة وأفضل صحة وإنتاجية من الأفراد ذوي التقدير السالب لذواتهم .

كما قام **فارفل Varvel (٢٠٠٤م) (٣٩)** بدراسة بعنوان " مدى مساهمة السمات الشخصية في كفاءة فريق العمل في جامعة نبراسكا الأمريكية " ، حيث هدفت تلك الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة سمات الشخصية في كفاءة فريق العمل ، وقد إتبع الباحث المنهج الوصفي ، وكانت العينة عبارة عن (١٨٨) طالبا بجامعة نبراسكا

---

دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية

---

الأمريكية ، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدريب الأفراد على نمط من الشخصية والتحسن في مهارة الاتصال ودرجة الكفاءة (الفاعلية) والاستقلالية للفريق .

وقد قدمت **عالية علي (٢٠١١م) (١٣)** بدراسة بعنوان " تأثير القيم الشخصية للعاملين أداء فرق العمل " ، بهدف معرفته مدى تأثير قيم الافراد العاملين ضمن فرق العمل في ادائهم مما ينعكس على زيادة الانتاجية وتحسين نوعيتها فضلاً عن تطور المنظمة ونجاحها ، وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي ، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (٥٠) فرد ، وتوصلت الدراسة إلى اعتماد المعايير الشخصية والتنظيمية والدينية لدى الافراد والتأكيد على تنمية روح العمل لتعزيز أداء العاملين وزيادة من انتاجيتهم ، والسعي إلى العمل الجماعي لتحقيق الانتماء والولاء للمنظمة مع التركيز على تشكيل فرق عمل من العمال المتميزين مما يتمتعون بالقيم والشخصية العالية لتحقيق اهداف الافراد والمنظمة على حد سواء .

أما **ناصر احمد ناصر (٢٠١٢م) (٢٨)** فقد أجري دراسة بعنوان " العلاقة بين التماسك الجماعي للفريق ومستوى الطموح لدى لاعبي كرة القدم في الضفة الغربية " ، هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين التماسك الجماعي للفريق ومستوى الطموح لدى لاعبي كرة القدم في الضفة الغربية ، إضافة إلى تحديد الفروق في مستوى التماسك ومستوى الطموح لدى لاعبي كرة القدم في الضفة الغربية تبعاً إلى متغيرات ، المؤهل العلمي ، ومركز اللعب ، والخبرة في اللعب ، ودرجة النادي ، أجريت الدراسة على عينة قوامها (٣٧٨) لاعبا من لاعبي كرة القدم من مختلف أندية درجة المحترفين والدرجة الأولى ، وأظهرت النتائج أن مستوى التماسك الجماعي للفريق لدى لاعبي كرة القدم في الضفة الغربية كان عالياً على جميع الأبعاد ، كما تبين وجود علاقة ايجابية دالة إحصائياً بين التماسك الجماعي للفريق ومستوى الطموح لدى لاعبي كرة القدم في الضفة الغربية .

وقامت أمل عبدالفتاح محمد ، عبد الناصر محمد رشاد (٢٠١٣م) (٥) دراسة بعنوان " أسلوب فرق العمل كآلية لتطوير أداء المدرسة المصرية " ، بهدف الوقوف على الأسس النظرية لأسلوب فرق العمل ، بوصفه آلية لتطوير الأداء المدرسي في العالم المعاصر ، والوصول إلى الإجراءات المقترحة التي يمكن أن تسهم في تفعيل أسلوب فرق العمل لتطوير الأداء المدرسي في مصر ومتطلبات تنفيذها

كما قامت منال عبد الكريم الحنة (٢٠١٣م) (٢٦) بدراسة بعنوان " المشاعر الإيجابية والسلبية وأثرها على أداء الموظف الحكومي " ، وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر المشاعر الإيجابية والسلبية على أداء الموظف الحكومي في وزارة العمل غزة ، وذلك من خلال دراسة محاور الدراسة (السمات الشخصية ، الحالة المزاجية ، المشاركة في اتخاذ القرار ، نمط القيادة) ، وعلاقتها بأداء الموظف الحكومي ، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، وكانت العينة (٢٠٠) موظف وموظفة ، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من : السمات الشخصية ، الحالة المزاجية ، المشاركة في اتخاذ القرار ، نمط القيادة ، وأداء الموظف الحكومي وقد تبين أن محاور المشاعر الإيجابية والسلبية التي اعتمدت عليها الدراسة كانت جميعها لها أثر إيجابي على أداء الموظف الحكومي بنسبة جيدة .

أما هاتز وآخرين Hutz et al., (٢٠١٤م) (٣٠) فقد أجرى دراسة بعنوان " العلاقة بين الأمل والتفاؤل وتقدير الذات والرضا عن الحياة والسعادة النفسية " ، وتكونت العينة من (١٧٩) مواطن أمريكي (٤٩٩) مواطن برازيلي ، وكان من بين ما أظهرته النتائج وجود علاقة ارتباط موجبه وقوية بين تقدير الذات المرتفع والتفاؤل ، كما وجد أن البرازيليين أعلى في التفاؤل من الأمريكيين ، وأرجع الباحثون هذه الاختلافات إلى الظروف المجتمعية والاختلافات الثقافية ، ووجدوا أيضا أن التفاؤل أكثر المتغيرات تنبؤا بتقدير الذات المرتفع .

عليه فإن مشكلة الدراسة تتحدد في التعرف على العلاقة بين فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية لقطاع التربية البدنية



---

---

دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية

---

---

بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت وأثرها وأهميتها في المساعدة على تحقيق الأهداف التربوية ، وزيادة كفاءة العمل التعليمي وإنتاجيته، والتغلب على ما يعترض العمل من مشكلات والبعد عن جوانب القصور فيه .

**ثالثا : هدف البحث .**

التعرف على دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية لقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت .

**رابعا : فروض البحث .**

لتوجيه العمل في اجراءات البحث وسعيا لتحقيق اهدافه فقد صاغ الباحث مجموعة التساؤلات التالية :

- هل توجد فروق دالة احصائياً بين العاملين بقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت في إستبيان فرق العمل ، وفقا للدرجة الوظيفية (رؤساء الأقسام - (أ-ب) متخصص - الدرجة (ج - د)) ؟ .
- هل توجد فروق دالة احصائياً بين العاملين بقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت في إستبيان الاتجاهات والمشاعر الإيجابية ، وفقا للدرجة الوظيفية (رؤساء الأقسام - (أ-ب) متخصص - الدرجة (ج - د)) ؟ .
- ما طبيعة العلاقة بين محاور إستبيان فرق العمل ومحاور إستبيان المشاعر والاتجاهات الإيجابية لدى العاملين بقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت ؟ .

### خامسا : المصطلحات المستخدمة في البحث .

#### ١- فريق العمل :

هو " مجموعة من الأشخاص الذين يتفاعلون ، ويؤثرون في بعضهم بعض ، وتظهر بينهم علاقات متبادلة فيما يتعلق بسير العمل والأهداف والنتائج ، لتحقيق الأهداف المشتركة " . (١٤١:٣٦)

#### ٢- فرق العمل الوظيفية :

هو " مجموعة من الأفراد يحمل جميع أفرادها مسمى وظيفي واحد ، وتقع مسؤولية إدارة جميع أفراد الفريق على عاتق مدير واحد ، ويقوم أفراد الفريق بتحليل احتياجات الأفراد مستهدفي الخدمة ، وحل المشاكل ، وتقديم الدعم للأعضاء ، وتبادل المعلومات ، لكي يدفعهم لتحقيق الأفضل في المهمات الموكلة إليهم " . (١٨٤:٢٥)

#### ٣- المشاعر والاحاسيس الايجابية :

هي " تلك الأحاسيس التي يصعب وصفها بكلمات ، ولكنها تظهر كإستجابة انفعالية للفرد في أي موقف مثير سواء كانت هذه الاثارة داخلية أو خارجية مما تجعله متقبلاً لذاته وعمله مقبلاً عليه بحماس مندمجا مع زملائه ، باعتباره عضوا في عمل جماعي ومدى تكيفه مع نوع العمل في مثل هذه الجماعة " . (١٩٠:٩)

#### سادسا : إجراءات البحث .

#### منهج البحث :

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي متبع الأسلوب المسحي بخطواته وإجراءاته نظراً لملاءمته لطبيعة البحث .

## مجتمع وعينة البحث :

يتكون مجتمع البحث من العاملين بقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت والبالغ عددهم (٢٢١) فرد ، بواقع (٧٨) رئيس قسم ، (٥٣) فرد من الدرجة الوظيفية (أ - ب) متخصص ، (٩٠) فرد من الدرجة الوظيفية (ج - د)، وذلك وفقا للإحصاء العام الدراسي ٢٠٢٢م / ٢٠٢٣م ، وقد بلغ عدد أفراد عينة البحث الكلية (١١٥) فرد ، كما تم اختيار (٣٠) فرد بنسبة (٢٦%) من عينة البحث الكلية لإجراء الدراسة الاستطلاعية عليهم ، وبذلك تصبح عينة البحث الأساسية (٨٥) فرد بنسبة (٧٤%) من عينة البحث الكلية ، ويوضح جدول (١) تصنيف مجتمع وعينة البحث .

## جدول (١)

## تصنيف مجتمع عينة البحث

م	النوع	العدد	النسبة المئوية	الدرجة الوظيفية		
				رؤساء الاقسام	الدرجة (أ-ب) متخصص	الدرجة (ج-د)
١	العينة الكلية	١١٥	%٧٨	١٨	٣٦	٦١
٢	العينة الاستطلاعية	٣٠	%26	٧	٨	١٥
٣	العينة الأساسية	٨٥	%74	١١	٢٨	٤٦

## ادوات جمع البيانات :

١- استمارة استبيان " فرق العمل الوظيفية في الإدارة الرياضية لقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت " :

قام الباحث بإعداد وتصميم استمارة استبيان " فرق العمل الوظيفية في الإدارة الرياضية لقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت " ، ويتكون هذا الاستبيان من (٥٩) عبارة بهدف التعرف على واقع فرق العمل

الوظيفية في الإدارة الرياضية لقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت ، وقد مر تصميم الاستبيان بالخطوات التالية :

أ- قام الباحث بالاطلاع على المراجع العلمية المتخصصة والدراسات المرجعية في مجال الإدارة الرياضية وغيرها مثل : محمد مرعي (٢٠٠٢م) (٢٤) ، موسى اللوزي (٢٠٠٢م) (٢٧) ، أحمد حمدان (٢٠١٢م) (٣) ، حسام الدين السيد (٢٠٠٤م) (٨) ، نيكي هاييس (٢٠٠٥م) (٢٩) ، عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٧م) (١٤) ، توني مورين (٢٠٠٨م) (٧) ، ستيفن كوهين ، فينسنت اوكونل (٢٠٠٩م) (١١) ، عالية على (٢٠١١م) (١٣) ، ناصر احمد (٢٠١٢م) (٢٨) ، أمل عبد الفتاح ، عبد الناصر رشاد (٢٠١٣م) (٥) ، وتم عمل مسح مرجعي للمحاور الخاصة بفريق العمل ، ثم قام الباحث باقتباس ما أمكن من محاور حيث تم تحديدها فيما يلي (مستوي الاداء الفني - استقلالية فريق العمل - سلوكيات الأعضاء - نفوذ فريق العمل - البيئة الاجتماعية - البيئة التنظيمية) .

ب- قام الباحث بوضع تلك المحاور (٦ محاور) التي تم التوصل إليها وعرضها على عدد (٧) من السادة الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية - مرفق (١) ، وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبة المحور للهدف الذي وضع من أجله ، وتم تحديد المحاور الخاصة بالاستبيان ، والتي اتفق عليها السادة الخبراء من خلال نتائج استمارة استطلاع الرأي - مرفق (٢) وقد ارتضى الباحث نسبة (٨٠%) فأكثر لتحديد المحاور المبدئية للاستبيان ، وبهذا تم استبعاد المحاور (استقلالية فريق العمل - نفوذ فريق العمل) لحصولهم على أقل من (٨٠%) ، ونتيجة لذلك تم تحديد (مستوي الاداء الفني - سلوكيات الأعضاء - البيئة الاجتماعية - البيئة التنظيمية) محاور نهائية لاستبيان " فرق العمل الوظيفية في الإدارة الرياضية لقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت " .

ج- قام الباحث بوضع عبارات الاستبيان - مرفق (٣) ، وعرضها على السادة الخبراء للتحقق من الصدق المنطقي لملائمة العبارات المقترحة لكل محور ، ومدى ملائمة صياغة العبارات المقترحة ومناسبتها للمحور الذي تنتمي إليه ، وبلغ عدد العبارات التي تعبر عن المحاور (72) عبارة ، وارتضى الباحث العبارات التي حصلت على

دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية

نسبة مئوية (٨٠%) فأكثر من مجموع الآراء ، وبذلك تم الاحتفاظ بجميع عبارات الاستبيان لحصولها على نسبة مئوية (٨٠%) فأكثر من مجموع الآراء ، ونتيجة لذلك بلغ عدد عبارات الاستبيان في صورته الاولى (72) عبارة .

حساب المعاملات العلمية للاستبيان :

١- صدق استبيان فرق العمل الوظيفية :

قام الباحث بحساب قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، وحساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان ، وذلك بتطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية التي قوامها (٣٠) فرد ، وجداول (٢)(٤) توضح ذلك .

جدول (٢)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان فرق العمل

ن = ٣٠

الوظيفية والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

البيئة التنظيمية		البيئة الاجتماعية		سلوكيات الاعضاء		مستوي الاداء الفني	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
*٠,٦٧٠	١	*٠,٣٨٦	١	*٠,٣٧٠	١	*٠,٦٦٦	١
*٠,٥١٦	٢	*٠,٥٥٩	٢	*٠,٣٧٣	٢	*٠,٥٠٧	٢
*٠,٣٨٣	٣	*٠,٣٨٢	٣	*٠,٤٠٧	٣	*٠,٤٧١	٣
٠,٠٨٤	٤	*٠,٦١٣	٤	*٠,٤٦٣	٤	*٠,٦٣٣	٤
٠,١٧٩	٥	*٠,٥١٧	٥	*٠,٥٣٤	٥	٠,٢٨٦	٥
*٠,٥٨٧	٦	*٠,٣٦٦	٦	٠,٢١٣	٦	*٠,٥٤٨	٦
*٠,٥٤٦	٧	*٠,٣٩٧	٧	*٠,٤٦٨	٧	*٠,٣٨١	٧
*٠,٤٩٨	٨	*٠,٦٦٦	٨	٠,٢٩٨	٨	*٠,٦٢٣	٨
*٠,٦١٢	٩	*٠,٦٤٩	٩	*٠,٤٧٠	٩	*٠,٤٠٩	٩
*٠,٤٦٣	١٠	*٠,٣٦٥	١٠	*٠,٣٧٦	١٠	*٠,٤١٤	١٠
*٠,٤٦٧	١١	*٠,٤٣٦	١١	٠,٢٥٤	١١	*٠,٤٩٦	١١
*٠,٤٢٣	١٢	*٠,٤٥١	١٢	*٠,٤٧٦	١٢	٠,٠٧٧-	١٢
*٠,٤٤٧	١٣	٠,٠١٤	١٣	*٠,٤٩٤	١٣	*٠,٣٩١	١٣

دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية

		*٠,٦٥٣	١٤	*٠,٤٧٠	١٤	٠,٣٤٦	١٤
		٠,٣٠٦	١٥			*٠,٣٨٩	١٥
		*٠,٥٢١	١٦			*٠,٤٥٢	١٦
		*٠,٦٠٨	١٧			*٠,٦٢١	١٧
		٠,١٨٧	١٨			٠,٠٦٨	١٨
						*٠,٣٩٦	١٩
						*٠,٥٩٢	٢٠
						*٠,٣٣٢	٢١
						*٠,٤٢٤	٢٢
						*٠,٤٧٨	٢٣
						*٠,٤٥٤	٢٤
						٠,٢١٠	٢٥
						*٠,٤٧٨	٢٦
						*٠,٤٢٨	٢٧

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٦١

يتضح من الجدول (٢) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان فرق العمل الوظيفية والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، حيث إتضح أن هناك (١٣) عبارة غير دالة إحصائياً ، بينما وجد أن باقي العبارات علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، ويوضح جدول رقم (٣) عدد عبارات استبيان فرق العمل الوظيفية في صورته المبدئية وعدد العبارات المحذوفة وأرقامها وفقاً لدالاتها الإحصائية .

جدول (٣)

عدد عبارات استبيان فرق العمل الوظيفية في صورته المبدئية وعدد العبارات المحذوفة وأرقامها وفقاً لدالاتها الإحصائية

م	المحور	عدد العبارات المبدئية	عدد العبارات المحذوفة	أرقام العبارات المحذوفة	عدد العبارات النهائية
١	مستوي الاداء الفني	٢٧	٥	٢٥ ، ١٨ ، ١٤ ، ١٢ ، ٥	٢٢
٢	سلوكيات الاعضاء	١٤	٣	١١ ، ٨ ، ٦	١١
٣	البيئة الاجتماعية	١٨	٣	١٨ ، ١٥ ، ١٣	١٥
٤	البيئة التنظيمية	١٣	٢	٥ ، ٤	١١
	الإجمالي	٧٢	١٣		٥٩

دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية

يوضح جدول رقم (٣) عدد العبارات المحذوفة وأرقامها وفقاً لدلالاتها الاحصائية ، وبذلك أصبح عدد العبارات التي تنتمي الى الاستمارة (٥٩) عبارة .

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور استبيان

ن = ٣٠

فرق العمل الوظيفية والدرجة الكلية للاستبيان ككل

م	المحاور	عدد العبارات	معامل الارتباط
١	مستوي الاداء الفني	٢٢	*٠,٦٧٩
٢	سلوكيات الاعضاء	١١	*٠,٣٨٤
٣	البيئة الاجتماعية	١٥	*٠,٤٤٥
٤	البيئة التنظيمية	١١	*٠,٦٨٣

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ككل دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، ومن هنا نستطيع أن نحكم علي الاستبيان بأنه متسق إتساقاً داخلياً وبالتالي صادق في قياس ما صمم من أجله .

٢- ثبات استبيان فرق العمل الوظيفية :

قام الباحث بحساب ثبات الاستبيان عن طريق إيجاد معاملات الارتباط بين تطبيق الاستبيان وإعادة تطبيقه على عينة البحث الاستطلاعية والتي قوامها (٣٠) فرد ، وتم إعادة الاستبيان بفارق زمني مدته (٧٢) ساعة ، وذلك في الفترة من ٢٦/٣/٢٠٢٣م الى ٣٠/٣/٢٠٢٣م ، وجدول (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين تطبيق استبيان فرق العمل وإعادة تطبيقه

ن = ٣٠

على عينة البحث الاستطلاعية

البيئة التنظيمية		البيئة الاجتماعية		سلوكيات الاعضاء		مستوي الاداء الفني	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
*٠,٩٦٩	١	*٠,٩٧٢	١	*٠,٩٦١	١	*٠,٨٧٨	١
*٠,٩٥٨	٢	*٠,٩٣٠	٢	*٠,٩٧٢	٢	*٠,٩٧٢	٢
*٠,٩٧٣	٣	*٠,٩٦٣	٣	*٠,٩٧٢	٣	*٠,٩٧١	٣
*٠,٩٦٢	٤	*٠,٩٦٤	٤	*٠,٩٧٥	٤	*٠,٩٦٣	٤
*٠,٩٥٨	٥	*٠,٩٦٤	٥	*٠,٩٧١	٥	*٠,٩٥٨	٥
*٠,٩٦٨	٦	*٠,٩٦٤	٦	*٠,٩٧٥	٦	*٠,٩٥٠	٦
*٠,٩٧١	٧	*٠,٩٧١	٧	*٠,٩٦٧	٧	*٠,٩٧٥	٧
*٠,٩٦٣	٨	*٠,٩٦٢	٨	*٠,٩٥٩	٨	*٠,٩٤٣	٨
*٠,٨٧٠	٩	*٠,٩٦٤	٩	*٠,٩٣٧	٩	*٠,٩٨٧	٩
*٠,٩٥٥	١٠	*٠,٩٢١	١٠	*٠,٩٦٩	١٠	*٠,٩٣٤	١٠
*٠,٩٣٧	١١	*٠,٩٥٧	١١	*٠,٩٦٠	١١	*٠,٩٥٨	١١
*٠,٩١٧	المجموع الكلي	*٠,٩٦٩	١٢	*٠,٨٠٩	المجموع الكلي	*٠,٩٦٤	١٢
		*٠,٩٦٩	١٣			*٠,٩٥٢	١٣
		*٠,٩٥٨	١٤			*٠,٩٧١	١٤
		*٠,٩٥٨	١٥			*٠,٩٢٥	١٥
		*٠,٩٤٤	المجموع الكلي			*٠,٩٦٤	١٦
						*٠,٩٧٤	١٧
						*٠,٩٧٦	١٨
						*٠,٩٤٤	١٩
						*٠,٩٧٤	٢٠
						*٠,٩٣٣	٢١
						*٠,٩٧٧	٢٢
						*٠,٩٠٢	المجموع الكلي



قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٦١ .

يتضح من جدول (٥) وجود علاقة ارتباطية بين تطبيق الاستبيان وإعادة تطبيقه على عينة البحث الاستطلاعية ، وأن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، مما يشير إلى ثبات الاستبيان .

2- استمارة استبيان " المشاعر والاتجاهات الايجابية في الإدارة الرياضية لقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت " :

قام الباحث بإعداد وتصميم استمارة استبيان " المشاعر والاتجاهات الايجابية في الإدارة الرياضية لقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت " ، ويتكون هذا الاستبيان من (٤٩) عبارة بهدف التعرف على واقع المشاعر والاتجاهات الايجابية في الإدارة الرياضية لقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت ، وقد مر تصميم الاستبيان بالخطوات التالية :

د- قام الباحث بالاطلاع على المراجع العلمية المتخصصة ، والدراسات المرجعية في مجال الإدارة الرياضية وغيرها مثل : مارتن ومارش وديبوس **Martin, Marsh, & De** (٢٠٠١م) (٣٣) ، فارفل **Varvel** (٢٠٠٤م) (٣٩) ، أحمد عبد الخالق (٢٠٠٣م) (٣) ، تهييد عادل (٢٠٠٤م) (٦) ، حسن الفنجري (٢٠٠٦م) (٩) ، أحمد الصغير (٢٠١٠م) (٢) ، كريمان بدير (٢٠١٠م) (١٩) ، منال عبد الكريم (٢٠١٣م) (٢٦) ، هاتز وآخرين **Hutz et al** . (٢٠١٤م) (٣٠) ، وتم عمل مسح مرجعي للمحاور الخاصة بالمشاعر والاتجاهات الايجابية ، ثم قام الباحث باقتباس ما أمكن من محاور حيث تم تحديدها فيما يلي (تقدير الذات - العلاقات الإنسانية - مستوي الطموح - المكانة والتقدير - الرضا الوظيفي - الشعور بالتفاؤل - التحفيز الإلهامي) .

ه- قام الباحث بوضع تلك المحاور (٧ محاور) التي تم التوصل إليها وعرضها على عدد (٧) من السادة الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية - مرفق (١) ،

وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبة المحور للهدف الذي وضع من أجله ، وتم تحديد المحاور الخاصة بالاستبيان ، والتي اتفق عليها السادة الخبراء من خلال نتائج استمارة استطلاع الرأي - مرفق (٤) وقد ارتضى الباحث نسبة (٨٠%) فأكثر لتحديد المحاور المبدئية للاستبيان ، وبهذا تم استبعاد المحاور (العلاقات الإنسانية - الرضا الوظيفي - التحفيز الإلهامي) لحصولهم على أقل من (٨٠%) ، ونتيجة لذلك تم تحديد (تقدير الذات - مستوي الطموح - المكانة والتقدير - الشعور بالتفائل) محاور نهائية لإستبيان " المشاعر والاتجاهات الايجابية في الإدارة الرياضية لقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت " .

و- قام الباحث بوضع عبارات الاستبيان - مرفق (٥) ، وعرضها على السادة الخبراء للتحقق من الصدق المنطقي لملائمة العبارات المقترحة لكل محور ، ومدى ملائمة صياغة العبارات المقترحة ومناسبتها للمحور الذي تنتمي إليه ، وبلغ عدد العبارات التي تعبر عن المحاور (75) عبارة ، وارتضى الباحث العبارات التي حصلت على نسبة مئوية (٨٠%) فاكث من مجموع الآراء ، وبذلك تم الاحتفاظ بجميع عبارات الاستبيان لحصولها على نسبة مئوية (٨٠%) فاكث من مجموع الآراء ، ونتيجة لذلك بلغ عدد عبارات الاستبيان في صورته الاولى (75) عبارة .

### حساب المعاملات العلمية للاستبيان :

#### ١- صدق استبيان المشاعر والاتجاهات الإيجابية :

قام الباحث بحساب قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، وحساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان ، وذلك بتطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية التي قوامها (٣٠) فرد ، وجداول (٦)(٨) توضح ذلك .

دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان المشاعر والاتجاهات

ن = ٣٠

الإيجابية والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

الشعور بالتفاؤل		المكانة والتقدير		مستوي الطموح		تقدير الذات	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠,٢٥٦	١	٠,٠٣٠-	١	*٠,٦٨٥	١	*٠,٨٢٦	١
*٠,٦٥٦	٢	٠,٣٥٥-	٢	٠,٢٤٨-	٢	*٠,٥٠٢	٢
*٠,٤٩٨	٣	*٠,٤٤٠	٣	*٠,٥٣٣	٣	*٠,٥٨٨	٣
*٠,٧٥٠	٤	*٠,٤٢٩	٤	*٠,٥٩٤	٤	*٠,٥٧٥	٤
*٠,٤٤٩-	٥	٠,٠١٦	٥	*٠,٥٧٥	٥	*٠,٥٣٢	٥
*٠,٥٧٨	٦	٠,٢٥٩	٦	*٠,٥٠٢	٦	٠,٢٢٩	٦
*٠,٥٩٥	٧	*٠,٤٨٨-	٧	*٠,٦٦٧	٧	٠,١٢٣	٧
٠,٠٠٨-	٨	*٠,٤٩٤	٨	*٠,٤٩٦-	٨	*٠,٥٥٩	٨
*٠,٣٧١	٩	*٠,٤٤٨	٩	*٠,٥٢٠	٩	٠,٠٢٧-	٩
٠,١١٧	١٠	*٠,٧٠٠	١٠	٠,٠٩٤	١٠	*٠,٦٦٩	١٠
*٠,٦٩٩	١١	*٠,٥٧٥	١١	٠,٠٨٠	١١	٠,٣٢٠	١١
٠,٢٦٢-	١٢	*٠,٥٤٢	١٢	*٠,٥١٢	١٢	*٠,٥٠٤	١٢
*٠,٥٩٠	١٣	*٠,٥٢٣	١٣	٠,٣٦١	١٣	*٠,٤٦١	١٣
*٠,٦٩٨	١٤	٠,٢٠٥	١٤	*٠,٥٨٤	١٤	٠,٠٤٢	١٤
٠,٠٣٤-	١٥	٠,٦٦٥	١٥	٠,١٥٠-	١٥	٠,٢٦٥	١٥
*٠,٤٣٩	١٦	*٠,٦٣٦	١٦			*٠,٥٠٤	١٦
*٠,٥٥٦	١٧	*٠,٤٨٣	١٧			*٠,٦٢٥	١٧
٠,٠٨٠-	١٨	*٠,٦٠٠	١٨			*٠,٦٢٩	١٨
		*٠,٤٤٣	١٩				
		٠,١٤٨	٢٠				
		٠,١٨٣	٢١				
		*٠,٤٨٣	٢٢				
		٠,٣٠١	٢٣				
		٠,٣١١	٢٤				

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٦١

دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية

يتضح من الجدول (٦) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان المشاعر والاتجاهات الايجابية والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، حيث إتضح أن هناك (26) عبارة غير دالة إحصائياً ، بينما وجد أن بباقي العبارات علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، ويوضح جدول رقم (٧) عدد عبارات استبيان المشاعر والاتجاهات الايجابية في صورته المبدئية وعدد العبارات المحذوفة وأرقامها وفقاً لدلالاتها الاحصائية .

جدول (٧)

عدد عبارات استبيان المشاعر والاتجاهات الايجابية في صورته المبدئية وعدد العبارات المحذوفة وأرقامها وفقاً لدلالاتها الاحصائية

م	المحور	عدد العبارات المبدئية	عدد العبارات المحذوفة	أرقام العبارات المحذوفة	عدد العبارات النهائية
١	تقدير الذات	١٨	6	٦، ٧، ٩، ١١، ١٤، ١٥	12
٢	مستوي الطموح	١٥	5	٢، ١٠، ١١، ١٣، ١٥	10
٣	المكانة والتقدير	٢٤	9	١، ٢، ٥، ٦، ١٤، ٢٠، ٢١، ٢٣، ٢٤	15
٤	الشعور بالتفاؤل	١٨	6	١، ٨، ١٠، ١٢، ١٥، ١٨	12
	الإجمالي	75	26		49

يوضح جدول رقم (٧) عدد العبارات المحذوفة وأرقامها وفقاً لدلالاتها الاحصائية ، وبذلك اصبح عدد العبارات التي تنتمي الى الاستمارة (٤٩) عبارة .

جدول (٨)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور استبيان

ن = ٣٠

المشاعر والاتجاهات الايجابية والدرجة الكلية للاستبيان ككل

م	المحاور	عدد العبارات	معامل الارتباط
١	تقدير الذات	12	*٠,٦٥٧
٢	مستوي الطموح	10	*٠,٨٣٧
٣	المكانة والتقدير	15	*٠,٨٦٠
٤	الشعور بالتفاؤل	12	*٠,٦٥٦

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٨) أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ككل دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥، ومن هنا نستطيع أن نحكم علي الاستبيان بأنه متسق إتساقاً داخلياً وبالتالي صادق في قياس ما صمم من أجله .

٢- ثبات استبيان المشاعر والاتجاهات الإيجابية :

قام الباحث بحساب ثبات الاستبيان عن طريق إيجاد معاملات الارتباط بين تطبيق الاستبيان وإعادة تطبيقه على عينة البحث الاستطلاعية والتي قوامها (٣٠) فرد ، وتم إعادة الاستبيان بفارق زمني مدته (٧٢) ساعة ، وذلك في الفترة من ٢٦/٣/٢٠٢٣م الى ٣٠/٣/٢٠٢٣م ، وجدول (٩) يوضح ذلك .

دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين تطبيق استبيان المشاعر والاتجاهات الإيجابية

ن = ٣٠

وإعادة تطبيق على عينة البحث الاستطلاعية

الشعور بالتفاؤل		المكانة والتقدير		مستوى الطموح		تقدير الذات	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
*٠,٩٥٦	١	*٠,٩٦٥	١	*٠,٤٨٤	١	*٠,٩٧١	١
*٠,٩٢٨	٢	*٠,٨١٦	٢	*٠,٩٧٠	٢	*٠,٩٦٩	٢
*٠,٩٤٩	٣	*٠,٩٦٠	٣	*٠,٨٧٨	٣	*٠,٨٩٣	٣
*٠,٩٤٥	٤	*٠,٩٤٧	٤	*٠,٨١٩	٤	*٠,٩٧٦	٤
*٠,٧٦٩	٥	*٠,٩٥٨	٥	*٠,٩٦٢	٥	*٠,٩٦٩	٥
*٠,٩٣٥	٦	*٠,٩٦٨	٦	*٠,٩٦٢	٦	*٠,٩٦٧	٦
*٠,٩٦٤	٧	*٠,٩٦٧	٧	*٠,٩٦٣	٧	*٠,٩٦٩	٧
*٠,٨٣٩	٨	*٠,٩٦٢	٨	*٠,٩٦٤	٨	*٠,٩٦٠	٨
*٠,٩٦٨	٩	*٠,٩٦٢	٩	*٠,٩٦٧	٩	*٠,٩٧١	٩
*٠,٨٨٤	١٠	*٠,٩٤٩	١٠	*٠,٨٦٨	١٠	*٠,٩٧٦	١٠
*٠,٩٥٧	١١	*٠,٩٢٢	١١	*٠,٨٨٢	المجموع الكلي	*٠,٩٦٤	١١
*٠,٧٨١	١٢	*٠,٩٥٨	١٢			*٠,٩٦٥	١٢
*٠,٨٨٤	المجموع الكلي	*٠,٩٣٨	١٣			*٠,٩٥٧	المجموع الكلي
		*٠,٩٦٣	١٤				
		*٠,٩٦٤	١٥				
		*٠,٩٨٦	المجموع الكلي				

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٩) وجود علاقة ارتباطية بين تطبيق الاستبيان وإعادة تطبيقه على عينة البحث الاستطلاعية ، وأن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، مما يشير إلى ثبات الاستبيان .

### الصورة النهائية للاستبيان :

قام الباحث بوضع الصورة النهائية لاستمارتي الاستبيان المقترحة " إستبيان فرق العمل الوظيفية " ، " إستبيان المشاعر والاتجاهات الإيجابية " ، لتطبيقهما على العينة الاستطلاعية ، وفقاً لميزان تقدير ثلاثي ( نعم ، الى حد ما ، لا ) ، بالدرجات (١،٢،٣) ، وبذلك تكون الدرجة العظمى لإستبيان فرق العمل الوظيفية هي (177) درجة ، والدرجة الصغرى (59) درجة ، كما تكون الدرجة العظمى لإستبيان المشاعر والاتجاهات الإيجابية هي (١٤٧) درجة ، والدرجة الصغرى (٤٩) درجة .

### الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحث بتطبيق استمارتي الاستبيان المقترحة (استبيان فرق العمل الوظيفية - استبيان المشاعر والاتجاهات الإيجابية) على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) فرد من العاملين بقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت ، وذلك في الفترة من ٢٦/٣/٢٠٢٣م الى ٣٠/٣/٢٠٢٣م ، بهدف إجراء المعاملات العلمية للاستبيان .

### الدراسة الأساسية :

قام الباحث بتطبيق استمارتي استبيان فرق العمل الوظيفية - مرفق (٦) ، إستبيان رأس المشاعر والاتجاهات الإيجابية - مرفق (٧) لدي العاملين بقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت ، وذلك بعد التأكد من صدقهما وثباتهما ، وقد تمت إجراءات التطبيق في المدة من ١/٤/٢٠٢٣م إلي ١٣/٤/٢٠٢٣م على عينة الاساسية للبحث والبالغ عددها (٨٥) فرد .

### المعالجات الإحصائية :

تم حساب ما يلي (المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل الارتباط بيرسون - تحليل التباين - اختبار كا<sup>٢</sup> - النسبة المئوية - حساب أقل فرق معنوي) ، وذلك عند مستوي دلالة ٠.٠٥ .

### سادسا : عرض ومناقشة النتائج .

١- عرض النتائج الخاصة بالفروق بين العاملين بقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت في فرق العمل ، وفقا للدرجة الوظيفية (رؤساء الأقسام - (أ-ب) متخصص - الدرجة (ج - د))

### جدول (١٠)

تحليل التباين بين العاملين بقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت في محاور فرق العمل وفقا للدرجة الوظيفية

م	محاور المقياس	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة التباين
١	مستوي الاداء الفني	بين المجموعات	٢	٦٤,٩٨٩	٣٢,٤٩٥	٣,٠٩١
		داخل المجموعات	٨٢	٨٦,٠٢٢	١٠,٥١٢	
		المجموع	٨٤	٩٢٧,٠١٢		
٢	سلوكيات الاعضاء	بين المجموعات	٢	١٧,٣٤٥	٨,٦٧٢	٢,٠٢٨
		داخل المجموعات	٨٢	٣٥٠,٧٠٢	٤,٢٢٧	
		المجموع	٨٤	٣٦٨,٠٤٧		
٣	البيئة الاجتماعية	بين المجموعات	٢	٦,٩٠٥	٣,٤٥٣	٠,٦٩٠
		داخل المجموعات	٨٢	٤٣,٢٠٠	٥,٠٠٢	
		المجموع	٨٤	٤١٧,١٠٦		
٤	البيئة التنظيمية	بين المجموعات	٢	١٧,١٣٠	٨,٥٦٥	٢,٤٠٤
		داخل المجموعات	٨٢	٢٩٢,٠٩٤	٣,٥٦٢	
		المجموع	٨٤	٣٠٩,٢٢٤		

قيمة " ف " الجدولية عند مستوي دلالة ٠.٠٥ = ٤.٨٨



دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية

يتضح من جدول (١٠) انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائيا بين الدرجة الوظيفية (رؤساء الأقسام - (أ-ب) متخصص - الدرجة (ج - د)) في جميع ابعاد ومجموع إستبيان فرق العمل ، مما يستدعي دراسة الفروق بين المتوسطات الحسابية باستخدام اختبار أقل فرق معنوي L.S.D ليوضح اتجاه الفروق بين متوسطات تلك القياسات .

جدول (١١)

اختبار اقل فرق معنوي LSD لحساب دلالة الفروق بين الدرجة الوظيفية

والدرجة الكلية لمقياس فريق العمل

L.S.D	دلالة الفروق بين المتوسطات			متوسط القياسات	الدرجات الوظيفية	المحاور	م
	الدرجة (ج-د)	الدرجة (أ-ب) متخصص	رؤساء الاقسام				
٠,٩٩	١,٧٤٣٠٨	-	-	٥٠,٠٩	رؤساء الاقسام	مستوي الاداء الفني	١
	*١,٧٥٩٣٢	-	-	٥٠,١٠	الدرجة (أ-ب) متخصص		
	-	-	-	٤٨,٣٤	الدرجة (ج-د)		
٠,٥٨	٠,٨٨٥٣٨	٠,٢٩٢٢٢-	-	٢٤,٣٦	رؤساء الاقسام	سلوكيات الاعضاء	٢
	٠,٩١٤٦٠	-	-	٢٤,٣٩	الدرجة (أ-ب) متخصص		
	-	-	-	٢٣,٤٧	الدرجة (ج-د)		
٠,٦٣	٠,٨٣٧٠١	٠,٤٨٧٠١	-	٣٤,٢٧	رؤساء الاقسام	البيئة الاجتماعية	٣
	٠,٣٥٠٩٣	-	-	٣٣,٧٨	الدرجة (أ-ب) متخصص		
	-	-	-	٣٣,٤٣	الدرجة (ج-د)		
٠,٥٣	*١,٣٧٥٤٩	١,٢٤٣٥١	-	٢٧,٦٣	رؤساء الاقسام	البيئة التنظيمية	٤
	٠,١٣١٩٩	-	-	٢٦,٣٩	الدرجة (أ-ب) متخصص		
	-	-	-	٢٦,٢٦	الدرجة (ج-د)		

يتضح من جدول (١١) لحساب دلالة الفروق بين الدرجة الوظيفية والدرجة الكلية إستبيان فريق العمل ، وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠٥ في محور " مستوي الاداء الفني " بين الدرجة الوظيفية : رؤساء الأقسام ، والدرجة الوظيفية (ج - د) .

ويعزي الباحث هذه الفروق إلى أن الإداري يتأثر بعدد سنوات الخبرة ، فالإداري الأكثر خبرة يكون قادرا على تحديد الأسلوب المناسب للإدارة ، وكذلك يكون أكثر تنظيما على المستوي الشخصي وأكثر تنظيما لمهامه اليومية وأدواته التي تساعده على إتمام عمله على الوجه الأكمل ، وكذلك كلما زادت سنوات الخبرة كلما كان أكثر قدرة على ترتيب أولويات مهام العمل ، كما أن الدرجات الوظيفية العليا تكون أكثر الماما بالنواحي الإدارية نتيجة للخبرة العملية الأمر الذي يمكنه من اختيار الأسلوب المناسب لإدارة الفريق سواء بالتفويض أو الأسلوب الذاتي ، وذلك بما يناسب الموقف الراهن ، بالإضافة إلى ضغوط العمل ، ونطاق الإشراف فالمدير العام يكون مسئولاً عن متابعة جميع أنشطة العمل ثم يليه الدرجات الوظيفية الأخرى ، فيكون لرؤساء الأقسام مسؤولية المهام المطلوب من الفريق إنجازها من خلال توفير المعلومات والأساليب والطرق المتنوعة والأدوات والأجهزة اللازمة لتحقيق الأهداف والمهام مهما كانت صعبة .

ويؤكد قاسم علوان (٢٠٠٩م) أن فرق العمل الوظيفية يعملون تحت إشراف مدير واحد ، ويمنح الفريق المسؤولية عن أعماله ، ومن ثم توحد هذه الجهود والأعمال ، لتحقيق الأهداف الرئيسية ، وعادة ما يستخدم هذا النوع في المؤسسات التي تعمل في بيئة ذات تغير سريع كشركات الاتصالات ، والكمبيوتر ، وذلك لتحقيق السرعة في الاستجابة لمتطلبات السوق، واحتياجات العملاء . (٩٠:١٨)

ويضيف أحمد حمدان (٢٠١٢م) أن العنصر الفني لفرق العمل من العناصر التي تؤثر في بناء فريق العمل وتحدد درجة فعاليته والتي تؤثر تأثيراً كبيراً على نجاح فريق العمل بشكل عام . (٤٤:٣)

كما يتضح من جدول (١١) لحساب دلالة الفروق بين الدرجة الوظيفية والدرجة الكلية لمقياس فريق العمل ، وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠٥ ، في محور " البيئة التنظيمية " بين الدرجة الوظيفية : رؤساء الأقسام ، والدرجة الوظيفية (ج - د) ، ولا توجد فروق في المحاور الأخرى قيد البحث .

ويعرب الباحث هذه الفروق إلى أن عدد سنوات الخبرة لدى الإداري هي معيار ومقياس الاحتكاك بمشاكل العمل الإداري فمن خلال قيامه بالعديد من الأعمال المنوط إليه داخل الفريق يتولد التغيير في مهاراته الجماعية ، فخبرته تتمثل في الاعمال التي يواجهها وهكذا تتراكم لديه الخبرات ونتائج القرارات السابقة التي تمكنه من الإلمام بالبدائل المتاحة وكيفية الحصول على المعلومات اللازمة للعمل بداخل الفريق ، كما أن القرارات التي تتخذها الدرجات الوظيفية العليا (رؤساء الاقسام) تكون أكثر تنوعاً عن تلك التي تتخذها الدرجات الوظيفية الأقل حيث تتمثل هذه القرارات في القرارات المتعلقة بوظائف الإدارة من (تخطيط ، تنظيم ، توجيه ، رقابة) ، القرارات التنفيذية ويتم اتخاذها بطريقة فورية وتلقائية ، نظراً لما تتميز به من صفة الاستمرار والتكرار ، حيث أن البيئة التنظيمية لفرق العمل وهي المدرسة أو القطاع الذي يعمل به فريق العمل وما يحتويه من سياسات ، فلسفة ، أهداف ، خطط العمل ، نظام الحوافز ، تقييم الأداء والتدريب للأنشطة والبطولات لفرق الرياضية الداخلية والخارجية بالقطاع .

ويؤكد أحمد حمدان (٢٠١٢م) أن البيئة التنظيمية تعد الوسيط بين الرضا عن العمل والأداء ، فالمستوي المرتفع من الرضا يدل على وجود بيئة تنظيمية ايجابية تتيح مستويات أداء مرتفعة ، والعكس صحيح ، كما تعد البيئة التنظيمية عاملاً مساعداً في تحقيق الفاعلية التنظيمية للمنظمة ، ومن خلال تحسين البيئة التنظيمية يستطيع القائد

دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية

التأثير على أعضاء الفريق والذين يعدوا جوهر عملية رفع مستوي الأداء بالمنظمة .  
(٤٤:٣)

٢- عرض النتائج الخاصة بالفروق بين العاملين بقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت في إستبيان الاتجاهات والمشاعر الإيجابية ، وفقا للدرجة الوظيفية (رؤساء الأقسام - (أ-ب) متخصص - الدرجة (ج - د))

جدول (١٢)

تحليل التباين بين العاملين بقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت

في محاور إستبيان الاتجاهات والمشاعر الإيجابية وفقا للدرجة الوظيفية

م	محاور المقياس	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة التباين
١	تقدير الذات	بين المجموعات	٢	١٨,٩٧٠	٩,٤٨٥	٢,٢٧٨
		داخل المجموعات	٨٢	٣٤١,٤٥٤	٤,١٦٤	
		المجموع	٨٤	٣٦٠,٤٢٤		
٢	مستوي الطموح	بين المجموعات	٢	٤,٢٥٦	٢,١٢٨	٠,٢٧٢
		داخل المجموعات	٨٢	٦٤١,٣٤٤	٧٨,٢١	
		المجموع	٨٤	٦٤٥,٦٠٠		
٣	المكانة والتقدير	بين المجموعات	٢	٩,٨٤٨	٤,٩٢٤	٠,٧٩٠
		داخل المجموعات	٨٢	٥١١,٣٩٩	٦,٢٣٧	
		المجموع	٨٤	٥٢١,٢٤٧		
٤	الشعور بالتفاؤل	بين المجموعات	٢	٤٨,٣٦٦	٢٤,١٨٣	٢,٠٩٩
		داخل المجموعات	٨٢	٩٤٤,٥٢٨	١١,٥١٩	
		المجموع	٨٤	٩٩٢,٨٩٤		

قيمة " ف " الجدولية عند مستوي دلالة ٠.٠٥ = ٤.٨٨

يتضح من جدول (١٢) انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائيا بين الدرجة الوظيفية (رؤساء الأقسام - (أ-ب) متخصص - الدرجة (ج - د)) في جميع ابعاد ومجموع

دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية

إستبيان الاتجاهات والمشاعر الإيجابية ، مما يستدعى دراسة الفروق بين المتوسطات الحسابية باستخدام اختبار أقل فرق معنوي L.S.D ليوضح اتجاه الفروق بين متوسطات تلك القياسات .

جدول (١٣)

اختبار اقل فرق معنوي LSD لحساب دلالة الفروق بين الدرجة الوظيفية والدرجة الكلية إستبيان الاتجاهات والمشاعر الإيجابية

L.S.D	دلالة الفروق بين المتوسطات			متوسط القياسات	الدرجات الوظيفية	المحاور	م
	الدرجة (جـ)	الدرجة (أب) متخصص	رؤساء الاقسام				
٠,٩٩	١,١٩٣٦٨	٠,٣٨٣١٢	-	٢٨,٤٥	رؤساء الاقسام	تقدير الذات	١
	٠,٨١٠٥٦	-		٢٨,٠٧	الدرجة (أب) متخصص		
				٢٧,٢٦	الدرجة (جـ)		
٠,٥٨	٠,٦٠٢٧٧	٠,٧٢٠٧٨	-	٢٤,٣٦	رؤساء الاقسام	مستوي الطموح	٢
	٠,١١٨٠١	-		٢٣,٦٤	الدرجة (أب) متخصص		
	-			٢٣,٧٦	الدرجة (جـ)		
٠,٦٣	٠,٣٤٧٨٣	-	-	٣٤	رؤساء الاقسام	المكانة والتقدير	٣
	٠,٦١٦٤٦	٠,٩٦٤٢٩		٣٤,٩٦	الدرجة (أب) متخصص		
	-			٣٤,٣٤	الدرجة (جـ)		
٠,٥٣	٢,٢٠١٥٨	١,٢٤٣٥١	-	٣٠,٦٣	رؤساء الاقسام	الشعور بالتفاؤل	٤
	٠,٩٥٨٠٧	-		٢٩,٣٩	الدرجة (أب) متخصص		
	-			٢٨,٤٣	الدرجة (جـ)		

يتضح من جدول (١٣) لحساب دلالة الفروق بين الدرجة الوظيفية والدرجة الكلية لإستبيان الاتجاهات والمشاعر الإيجابية ، عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠٥ في محاور إستبيان الاتجاهات والمشاعر الإيجابية والدرجات الوظيفية (رؤساء الأقسام - (أ-ب) متخصص - الدرجة (ج - د)) .

ويعرب الباحث ذلك إلى أن تقدير الذات هو القرار الذي يأخذه الفرد كموقف تجاه نفسه والذي يشمل تقدير الذات وقناعات الشخص حول نفسه بالإضافة الي الحالات الشعورية مثل الانتصار والفخر والحماس ، كما أن إهتمام إدارة هذه المرحلة بأسلوب فريق العمل يؤثر تأثيرا إيجابيا على زيادة ثقة معلمي القطاع في ما يقومون به من أعمال والتوجه الدائم نحو كل ما هو جديد ، فالأفراد غالبا ما يشعرون بأن التنظيم الذي يعملون به فعال فهناك معايير محددة وعادلة لتقييم الأداء ، الامر الذي يدفع جميع الافراد الي عدم اتخاذ القرارات الا بعد التحليل الموضوعي للأشياء من خلال المعلومات الدقيقة وبعد تفكير عميق .

ويؤكد إحصان جلاب (٢٠١١م) أن خصائص فريق العمل يمكن أن تتضمن مجموعة من المتغيرات وهي ولاء الأعضاء للغرض المشترك الخاص بالفريق ، وجود أهداف محددة ومعايير قياس مناسبة ، والكفاية ( الثقة بالنفس والاعتقاد بالنجاح ) ، ومستوي مناسب ومعقول من الصراع ، وتحمل المسؤولية الفردية والجماعية . (٣٤٨:١)

كما يعرب الباحث ذلك إلى أن العاملين بقطاع التربية البدنية يتمتعون بمستوي طموح عالي فهم دائمي التطلع الي الارتقاء الأكاديمي بمهنتهم وتخصصاتهم ، كما انهم يتميزون بروح المثابرة والدقة والأمانة في العمل الذي يدفعهم الي عدم التوقف عند الفشل في أداء بعض المهام ، فكون أنهم معلمين هذا لا ينقص من شعورهم بالفخر والاعتزاز لمهنتهم وانتمائهم لفريق العمل ، حيث يعتبر مستوي الطموح هو مستوي توقعات أفراد فريق العمل ورغبتهم المتميزة في تحقيق أهداف فريق العمل المستقبلية في ضوء خبرات

الافراد السابقة ، كما أنه مستوي الجهد الذي يبذله الافراد من أجل تحقيق المستوي العلمي والاكاديمي الذي تتطلع اليه المدرسة .

ويؤكد **J. L. Moreno** (١٩٩١م) أن محصلة اعتقادات الفرد، ومشاعره، ومواقفه الإقدامية ، والإحجامية التي تزيد من ثقة الفرد من خلال توافقه مع عمله وقوة انتمائه لجماعته، ومدى التعاون معهم عن طريق المثابرة والعمل لتحقيق أعلى مستويات الطموح التي يسعى لتحقيقها من خلال استجابته للمثيرات التي تؤثر فيه بوصفه فرد من خلال استجابته نحو المثيرات التي تؤثر فيه فرداً ودوره وعلاقته بالجماعة، ومقدار ارتباط مصيره بها ودفاعه عن أهدافها . (٢٣:٣٥)

ويعرب الباحث ذلك أيضا إلى أن العلاقة بين المدير وأعضاء الفريق قائمة على الاحترام المتبادل ، فقائد الفريق يلقي بشكل دائم كلمات الثناء والتشجيع علي أعضاء الفريق لتحفيزهم على تقديم أفضل ما لديهم وإبراز القدرات العقلية للأفراد لتطوير أسلوب العمل ونظراً لأن نظام العمل الحالي داخل فريق العمل من حيث توقيت العمل وأوقات الراحة يساعد على بذل أقصى جهد لإنجاز العمل فان تقسيم العمل وتوزيع مهامه يتناسب مع المؤهلات العلمية والمهنية لأعضائه .

ويؤكد **أحمد حمدان** (٢٠١٢م) أن سلوكيات أعضاء الفريق تعكس نجاحه من عدمه ، فالفريق الناجح هو الذي يسعى كل فرد فيه نحو نجاح الفريق ، وهذا السلوك ينتج عن الاتصال الفاعل والبناء من قبل أعضاء الفريق كافة ، وتتصف الفرق الفعالة بالإنتاجية العالية والروح المعنوية المرتفعة ، ويؤدي أفراد الفريق معظم أعمالهم بدرجة عالية من الجودة ويمنحون الأفراد الآخرين الشعور بالرضا لكونه فرداً في هذا الفريق ، ويميلون إلي تكوين كيان اجتماعي لهم ، ويتمتعون بدرجة عالية من الولاء ، ويدفعهم ذلك للشعور بالفخر والاعتزاز ويرون أنفسهم أفضل الفرق الأخرى ويكون الفخر هنا محمود لأنها ليست لاحتقار الناس ، بل دافع لبذل المزيد من التقدم . (٤٥:٣)

دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية

٣- عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالعلاقة بين محاور إستبيان فرق العمل ومحاور إستبيان المشاعر والاتجاهات الإيجابية لدى العاملين بقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت .

جدول (١٤)

( ن = 85 )

التوصيف الاحصائي لعينة البحث الأساسية في محاور إستبيان فرق العمل

م	المحاور	عدد العبارات	الدرجة الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	الالتواء
١	مستوي الاداء الفني	٢٢	66	٥٨,٠٨	٣,٦٥	٥٨	٠,٠٦
٢	سلوكيات الاعضاء	١١	33	٢٩,٧٣	٢,٤٢	٣٠	٠,٣٣-
٣	البيئة الاجتماعية	١٥	45	٣٩,٢٧	٢,٥٤	٣٩	٠,٣١
٤	البيئة التنظيمية	١١	33	٣٠,٤٨	٢,٢٣	٣٠	٠,٦٤

يتضح من جدول (١٤) أن قيم معاملات الالتواء تتحصر بين (  $3 \pm$  ) مما يدل على أن عينة البحث الأساسية تتدرج تحت المنحنى الاعتدالي في الدرجة الكلية لإستبيان فرق العمل الوظيفية لدى العاملين بقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت .

جدول (١٥)

( ن = 85 )

التوصيف الاحصائي لعينة البحث الأساسية في محاور

إستبيان المشاعر والاتجاهات الإيجابية

م	المحاور	عدد العبارات	الدرجة الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	الالتواء
١	تقدير الذات	١٢	36	٤٠,٢٠	٣,٣١	٤١	٠,٧٢-
٢	مستوي الطموح	١٠	30	٣٤,٧٧	٢,٧٥	٣٥	٠,٢٥-
٣	المكانة والتقدير	١٥	45	٥٢,٢٩	٣,٥٠	٥٢	٠,٢٤
٤	الشعور بالتفاؤل	١٢	36	٤١,٧٣	٣,٢٠	٤٢	٠,٢٥-

يتضح من جدول (١٥) أن قيم معاملات الالتواء تتحصر بين (  $3 \pm$  ) مما يدل على أن عينة البحث الأساسية تتدرج تحت المنحنى الاعتدالي في الدرجة الكلية لإستبيان المشاعر والاتجاهات



دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية

الاجيائية لدى العاملين بقطاع التربية البدنية بالمدارس الثانوية بمنطقة الاحمدي التعليمية بدولة الكويت .

جدول (١٦)

مصفوفة الارتباطات البيئية بين محاور فرق العمل ومحاور

(ن = ٨٥)

استبيان المشاعر والاتجاهات الإيجابية

م	المحاور	تقدير الذات	مستوي الطموح	المكانة والتقدير	الشعور بالتفاؤل
١	مستوي الاداء الفني	*٠,٣٦٦	*٠,٣٠٦	*٠,٢٨٩	*٠,٤١٧
٢	سلوكيات الاعضاء	*٠,٤١٧	*٠,٢٦٦	*٠,٣٠٩	*٠,٢٨٤
٣	البيئة الاجتماعية	*٠,٣٥٩	*٠,٢٧٩	*٠,٣٨٢	*٠,٣٥٩
٤	البيئة التنظيمية	*٠,٤١٧	*٠,٦١٨	*٠,٢٦٦-	*٠,٢٨٤-

قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية ٨٠ ومستوى ٠.٠٥ = ٠.٢١٧

يتضح من جدول (١٦) العلاقات الإرتباطية بين محاور استبيان فرق العمل ومحاور استبيان رأس المشاعر والاتجاهات الإيجابية ، حيث يتضح وجود علاقات (طردية موجبة) ذات دلالة إحصائية بين محاور استبيان فرق العمل (مستوي الاداء الفني - سلوكيات الأعضاء - البيئة الاجتماعية - البيئة التنظيمية) ومحاور استبيان المشاعر والاتجاهات الإيجابية (تقدير الذات - مستوي الطموح - المكانة والتقدير - الشعور بالتفاؤل) .

ويعرب الباحث ذلك إلى أن المشاركة أساس اتخاذ القرارات السليمة فهناك تعاون بين المديرين وأعضاء فريق العمل حيث نجد كل فرد منهم قائم بدور المرشد لزميله داخل الفريق في حال مواجهته لبعض المشكلات المهنية ويقدم له النصيحة والعون ، حيث يري جميع أعضاء فريق العمل ان التنافس من أجل المبادرة بالعمل التطوعي المفيد للطلاب وتقبل آرائهم وأفكارهم بصدر رحب جزء من تحمل المسؤولية ، فقائد الفريق يلقي بشكل دائم كلمات الثناء والتشجيع لتحفيزهم على تقديم أفضل ما لديهم وإبراز القدرات العقلية

## دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية

للأفراد لتطوير أسلوب العمل ، وكذلك السعي دائماً في ان تتناسب المهام الموكلة لهم مع مؤهلاتهم العلمية والمهنية وتشجيعهم على تحمل المسئوليات ويتيح لهم الفرصة لطرح أفكارهم وابداء آرائهم بإيجابية وانفتاح فهو يؤمن بأن المشاركة أساس اتخاذ القرارات السليمة ولذلك فهو دائماً ما يمنحهم الثقة في تولي أموراً قيادية لإثبات الذات والشعور بالرضا لإنجاز المهام الموكلة اليهم والنظر الدائم بتفاؤل الى المستقبل واقناعهم دوماً بأهمية المكانة الاجتماعية لعملهم .

هذا ما يؤكد **أحمد حمدان (٢٠١٢م)** أن سلوكيات أعضاء فريق العمل تعكس نجاحه من عدمه ، فالفريق الناجح هو الذي يسعى كل فرد فيه نحو نجاح الفريق ، وهذا السلوك ينتج عن الاتصال الفاعل والبناء من قبل أعضاء الفريق كافة ، وتتصف الفرق الفعالة بالإننتاجية العالية والروح المعنوية المرتفعة ، ويؤدي أفراد الفريق معظم أعمالهم بدرجة عالية من الجودة ويمنحون الأفراد الآخرين الشعور بالرضا لكونه فرداً في هذا الفريق ، ويميلون إلى تكوين كيان اجتماعي لهم ، ويتمتعون بدرجة عالية من الولاء ، ويدفعهم ذلك للشعور بالفخر والزهو ويرون أنفسهم أفضل الفرق الأخرى ويكون الفخر هنا محمود لأنها ليست لإحتقار الناس ، بل دافع لبذل المزيد من التقدم . (٤٦:٣)

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة **فارفل Varvel (٢٠٠٤م) (٣٩)** حيث أشارت إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدريب الأفراد على نمط من الشخصية والتحسن في مهارة الاتصال ودرجة الكفاءة (الفاعلية) والاستقلالية للفريق ، كما تتفق مع دراسة **عالية على (٢٠١١م) (١٣)** حيث أشارت إلى اعتماد المعايير الشخصية والتنظيمية والدينية لدى الافراد والتأكيد على تنمية روح العمل لتعزيز أداء العاملين والزيادة من انتاجيتهم ، والسعي إلى الجماعي لتحقيق الانتماء والولاء للمنظمة مع التركيز على تشكيل فرق عمل من العمال المتميزين مما يتمتعون بالقيم والشخصية العالية لتحقيق اهداف الافراد والمنظمة على حد سواء ، وتتفق أيضاً مع دراسة ناصر **احمد ناصر (٢٠١٢م) (٢٨)** حيث أشارت إلى أن مستوى التماسك الجماعي للفريق لدي

لاعبي كرة القدم في الضفة الغربية كان عالياً على جميع الأبعاد ، كما تبين وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين التماسك الجماعي للفريق ومستوى الطموح لدى لاعبي كرة القدم في الضفة الغربية ، وقد أظهرت نتائج دراسة **منال عبد الكريم الحنة (٢٠١٣م) (٢٦)** وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من : السمات الشخصية ، الحالة المزاجية ، المشاركة في اتخاذ القرار ، نمط القيادة ، وأداء الموظف الحكومي وقد تبين أن محاور المشاعر الإيجابية والسلبية التي اعتمدت عليها الدراسة كانت جميعها لها أثر إيجابي على أداء الموظف الحكومي بنسبة جيدة .

### سابعا : الإستخلاصات والتوصيات .

#### الاستخلاصات .

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠٥ في محاور إستبيان فرق العمل " **مستوي الاداء الفني - البيئة التنظيمية** " بين الدرجة الوظيفية : رؤساء الأقسام ، والدرجة الوظيفية (ج - د) .
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠٥ في محاور إستبيان فرق العمل (سلوكيات الأعضاء - البيئة الاجتماعية) والدرجات الوظيفية (رؤساء الأقسام - (أب) متخصص - الدرجة (ج - د)) .
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠٥ في محاور إستبيان الاتجاهات والمشاعر الإيجابية (تقدير الذات - مستوى الطموح - المكانة والتقدير - الشعور بالتفاؤل) والدرجات الوظيفية (رؤساء الأقسام - (أب) متخصص - الدرجة (ج - د))
- وجود علاقات (طردية موجبة) ذات دلالة إحصائية بين محاور استبيان فرق العمل (مستوي الاداء الفني - سلوكيات الأعضاء - البيئة الاجتماعية - البيئة التنظيمية) ومحاور استبيان المشاعر والاتجاهات الايجابية (تقدير الذات - مستوى الطموح - المكانة والتقدير - الشعور بالتفاؤل) .

## التوصيات .

- زيادة التركيز البحثي والدراسي حول موضوع فرق العمل وموضوع فاعلية اتخاذ القرارات ، عبر محاور جديدة تعزز من مكانة التنظيم الإداري وتزيد من قابليته على المرونة والتكيف والتعامل مع المستجدات والتغيرات المطلوبة .
- الاهتمام بالروح المعنوية للعاملين وتبني الإجراءات المساعدة على رفعها ، من خلال تحسين العوامل النفسية والاجتماعية والتنظيمية المؤثرة في رفع الأداء الوظيفي للعاملين .
- عقد ندوات أكاديمية وورش عمل من قبل القطاعات المختلفة لتبادل وجهات النظر حول أهمية عمل الفريق ، وبناء فريق العمل الفعال ، من خلال إقناع الإدارات والأفراد العاملين على حد سواء بأثر ذلك في فعالية القرارات وفي مستوى الأداء .
- توجيه جميع القيادات الإدارية داخل قطاع التربية البدنية نحو أسلوب إداري حديث يتضمن الاعتماد على تكوين فرق العمل لتحقيق أهداف وإستراتيجية المنطقة التعليمية والتوصل إلى أداء أفضل وفاعلية عالية مقارنة بالأساليب الإدارية التقليدية .

## المراجع :

### أولا : المراجع العربية .

- ١- إحسان جلاب : ادارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١١م .
- ٢- أحمد حسين : فن إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحكومية والخاصة ، المكتب العربي الحديث ، الاسكندرية ، ٢٠١٠م .
- ٣- أحمد حمدان : فرق العمل ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ٢٠١٢م .

---

دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية

---

- ٤- أحمد عبد الخالق : الأبعاد الأساسية للشخصية ، دار المعرفة الجامعية ، القاهرة ، ٢٠٠٣ م .
- ٥- أمل عبد الفتاح ، عبد الناصر رشاد : أسلوب فرق العمل كآلية لتطوير أداء المدرسة المصرية بحث منشور ، مجلة التربية ، العدد (١٥٥) ، الجزء الثاني ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، ٢٠١٣ م .
- ٦- تهييد عادل : أثر برنامج تعليمي لرفع الروح المعنوية لدى طلاب كلية التربية الرياضية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الموصل ، ٢٠٠٤ م .
- ٧- توني موردين : أساسيات علم الإدارة ، دار الفاروق للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠٨ م .
- ٨- حسام الدين السيد : تطوير إدارة المدرسة الثانوية العامة بمصر باستخدام أسلوب فرق العمل في ضوء خبرات بعض الدول ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، ٢٠٠٤ م .
- ٩- حسن الفنجري : السعادة بين علم النفس الإيجابي والصحة النفسية ، مؤسسة الإخلاص للطباعة والنشر ، القاهرة ، ٢٠٠٦ م .
- ١٠- خضير حمود : منظمة المعرفة ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ٢٠١٠ م .
- ١١- ستيفن كوهين ، فينسنت اوكونل : العادات الست لفريق العمل الناجح ، ترجمة : قسم الترجمة بدار الفاروق ، دار الفاروق للاستثمارات الثقافية ، القاهرة ، ٢٠٠٩ م .
- ١٢- سيد جاد الرب : الاتجاهات الحديثة في إدارة الاعمال ، مطابع الدار الهندسية ، الإسماعيلية ، ٢٠١٠ م .

- ١٣- عالية على : تأثير القيم الشخصية للعاملين اداء فرق العمل ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارة ، المجلد (١٧) ، العدد (٦٣) ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، ٢٠١١م .
- ١٤- عبد الرحمن توفيق : بناء و تحفيز فكر العمل ، مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك ، القاهرة ، ٢٠٠٧م .
- ١٥- علا عبد الرحمن : الذكاء الوجداني والتفكير الابتكاري عند الأطفال ، دار الفكر ، عمان ، الأردن ، ٢٠٠٩م .
- ١٦- فايز الزغبى : دراسة مستوى الرضا والروح المعنوية لموظفي جامعة مؤتة " ، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، العدد(١) ، المجلد (٣) ، ١٩٩٨م .
- ١٧- فتحي عشبية : مهارات قيادة العمل لدى مديري المدارس الثانوية العامة ، ووكلائها بالبحيرة : واقع ممارستها وسبل تنميته " ، معهد الإدارة العامة ، العدد (٣) ، مجلد (٤٧) ، دمنهور ، ٢٠٠٧م .
- ١٨- قاسم علوان : إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات الأيزو٩٠٠١-٢٠٠٠ ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ٢٠٠٩م .
- ١٩- كريمان بدير : سيكولوجية المشاعر وتنمية الوجدان ، عالم الكتاب ، ٢٠١٠م .
- ٢٠- مارتن ريتشاردسون : القيادة الادارية ، ترجمة : خالد العامري ، دار الفاروق للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠١٠م .
- ٢١- محمد الرفاعي : الإدارة بالمشاركة وأثرها على العاملين والإدارة ، رسالة دكتوراه " النسخة العربية " ، كلية الإدارة ، جامعة سانت كليمنس ، بريطانيا ، ٢٠٠٩م .
- ٢٢- محمد شحاته : علم النفس الاجتماعي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ٢٠١١م .

دور فرق العمل الوظيفية وعلاقتها بالمشاعر والاتجاهات الإيجابية في الإدارة الرياضية

- ٢٣- محمد عبد الهادي : الذكاء العاطفي وديناميات قوة التعلم الاجتماعي ، دار الكتاب الجامعي ، ٢٠٠٧ م .
- ٢٤- محمد مرعي : " دليل إدارة فرق العمل ، دار الرضا للنشر ، سوريا ، ٢٠٠٢ م .
- ٢٥- محمود عبد الفتاح : بناء وتحفيز فريق العمل ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، ٢٠١٢ م .
- ٢٦- منال عبد الكريم : المشاعر الإيجابية والسلبية وأثرها على أداء الموظف الحكومي " دراسة حالة وزارة العمل " ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين ، ٢٠١٣ م .
- ٢٧- موسى اللوزي : التنظيم وإجراءات العمل ، دار وائل للنشر والطباعة ، عمان ، الأردن ، ٢٠٠٢ م .
- ٢٨- ناصر احمد : العلاقة بين التماسك الجماعي للفريق ومستوى الطموح لدى لاعبي كرة القدم في الضفة الغربية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة النجاح الوطنيين ، نابلس ، فلسطين ، ٢٠١٢ م .
- ٢٩- نيكي هاييس : إدارة استراتيجية النجاح ، ترجمة : سرور سرور ، دار المريخ للنشر ، الرياض ، ٢٠٠٥ م .

ثانيا : المراجع الأجنبية .

- 30- Hutz, C. S., Midgett.A, Pacico.J.C, Bastianello. M.R & Zanon.C. : The relationship of hope, optimism, self-esteem, subjective wellbeing, and personality in Brazilians and Americans. Psychology, 5, 514-522,2014.
- 31- Lorraine,M. : Survey of Work Teams in California Secondary Schools", Educational Administration Quarterly, vol. 51, No.1,2005.
- 32- MacKenzie, Noella: Teacher Morale: More Complex than we think! The Australian Educational Researcher, 34 (7): 89-96, 2007.

- 33- Martin, A., Marsh, H.& Debus, R.: A quadripolar need achievement representation of selfhandicapping and defensive pessimism. American Educational Research Journal,38(3), 583-610.2001.
- 34- Mcnitt, Wendy, D: An analysis of Urban Elementary School Teacher morale and school performance: Implications for Leadership". Education- Administration (0514) Education Elementary (0524) – 64 – 08A of Dissertation Abstracts International. Page, 2128 ,2003.
- 35- Moreno, J. L: Sociometry, Experimental Method and the Science of Society. An Approach to a New Political Orientation, House, 1991.
- 36- Renny Rochani Budijanto : Thinking Styles, Teamwork Quality and Performance, D ph ,university of canberra,Australia's, p: 141 ,2013.
- 37- Shalem, Tael and Hoadly, Ursula: The Dual Economy of Schooling and Teacher Moralein South Africa. International Studies in Sociology of Education, (19) 2: 119-134, 2009.
- 38- Smialek, M: Inside Teams in Education. International Journal of Educational Management, vol.15, No.2 . 2002.
- 39- Varvel, T. Adams,S., Pridie,S. : Team Effectiveness and individual Myers-Briggs Personality Dimensions. Journal of Management in Engineering. p141-p147,2004.