

التحفيز وعلاقته بأداء لاعبي نوادي كرة اليد أثناء المنافسة الرياضية
(دراسة ميدانية لبعض نوادي القسم الممتاز أولمبي الوادي، بريكة وعين التوتة)

Motivation and its relation to the performance of handball players In sports competition
(A field study of some of the clubs of the excellent section Olympi Valley, Barica and Ain al-Touta)

علي جوادي¹، جوادي خالد²

^{2,1}.معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة (الجزائر).

تاريخ الاستلام : 2018/12/08 ؛ تاريخ المراجعة : 2019/ 11 /18 ؛ تاريخ القبول : 2019/12/31

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى التحفيز بشقيه المادي والمعنوي لدى لاعبي كرة اليد بالنوادي الرياضية للقسم الأول، وكذا التعرف على العلاقة بين التحفيز بشقيه المادي والمعنوي ومستوى أداء اللاعبين أثناء المنافسة الرياضية، وتكونت عينة الدراسة من 45 لاعب، واعتمدت الدراسة على مقياس التحفيز ومقياس الأداء، وتمت معالجة البيانات إحصائياً بواسطة المتوسط الحسابي ومعامل الارتباط بيرسون، وأظهرت النتائج أن الحوافز المادية تقدم بدرجة كبيرة وكافية لدى لاعبي نوادي كرة اليد، وأن الحوافز المعنوية تقدم بدرجة متوسطة لدى اللاعبين، وتوجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز بشقيه المادي والمعنوي والأداء أثناء المنافسة الرياضية لدى لاعبي نوادي كرة اليد.

الكلمات المفتاحية: التحفيز المادي، التحفيز المعنوي، الأداء أثناء المنافسة، لاعبي كرة اليد.

Abstract:

The objective of this study is to identify the level of the Physical and sports education teachers' possession of the teaching skills (implementation and evaluation) in the secondary stage, and to identify the relationship between the level of possession of the teachers of physical and sports education for the skills of implementing and evaluation the lesson with professional experience and Scientific qualification in secondary school, The study sample consisted of 36 randomly selected teachers. The study was based on a note card prepared by the researcher, consisting of 28 paragraphs covering the teaching skills (implementation and evaluation). The data were statistically calculated by percentages, arithmetic mean and Pearson correlation coefficient. The results showed that the teachers of Physical and Sports Education possess an average level of skills (implementation and evaluation), and there are no differences in the level of possession of the teaching skills (implementation, evaluation) for the professional experience, as well as the and Scientific qualification factor for the skill of implementation , While the results showed that there are differences in the level of possession of the skill of evaluation of the lesson for teachers for the scientific qualification.

Keywords: Appreciation, teaching skills, professional experience, scientific qualification

I- تمهيد :

تتعدد أشكال الحوافز وتختلف صورها من قطاع إلى آخر، وتتمثل هذه الحوافز في المكافآت المادية، ويعتبر الحافز المادي من أهم طرق الحوافز في هذا الوقت، وذلك لأنه يشبع كل حاجات الإنسان تقريباً وهي حقيقة واقعة ذات أثر ملموس بعكس الوسائل الأخرى، بالإضافة لذلك فإن الحوافز المادية تتناسب مع مفهوم الناس في الظروف الراهنة عن العمل، حيث إنه عن طريق المال يستطيع الفرد إشباع ضروريات الحياة من مأكلاً ومسكن، بالإضافة إلى قدرته على توفير كماليات الحياة والمركز الاجتماعي، ويتمثل المال في الأجر والمكافآت التي يتقاضاه الفرد مقابل ما يقوم به من عمل، وتوزع هذه المكافآت على الأفراد بطرق شتى، وهي تختلف من منظمة لأخرى طبقاً لطبيعة العمل ونظام الأجور المتبع داخل كل منظمة، وأن للحوافز المادية الأثر البالغ في حفز ودفع العامل لزيادة الأداء والاستمرار في العمل، كما تعتبر الحوافز المعنوية أحد الركائز ذات الأهمية القصوى في منظومة الحوافز التي تضعها المؤسسة والتي بدونها لا يمكن أن تكتمل صورة الحوافز التي تشجع على العمل، وتزيد من الأداء داخل المنظمة؛ وذلك لأن الإنسان اجتماعي بطبعه ولا يمكن أن يعيش بعيداً عن احترام وتقدير الآخرين له، كما أن للموظف العديد من المطالب غير المادية، وتشمل هذه المطالب أو الحاجات في الحاجة إلى الأمن والانتماء، والمكانة الاجتماعية، والعلاقات الطيبة برؤسائه، وزملائه أيضاً حاجتهم إلى الاحترام، وذلك حتى يتكون لديه الإحساس بالثقة والمقدرة والكفاءة، التي تدفعه للرفع من أدائه.

ويشير عباس وحمادي (2009) أن الحوافز تمثل تعبيرات لاحتياجات الفرد، لذا فهي تمثل بالنسبة له دوافع شخصية داخلية، كما تنظر الاتجاهات السلوكية في الإدارة إلى هذه الدوافع بوصفها مشكلة تنظيمية وإدارية بالدرجة الأولى، فكما اختلفت عن دوافع الأفراد ورغباتهم في بيئة المنظمة، تصبح قضية تحفيزهم على العمل داخل المنظمة عملية معقدة، لذا يمكن القول أن الهدف من التحفيز هو توجيه سلوك الأفراد وتقويته ومواصلته لتحقيق الأهداف المشتركة، وبناء على ذلك فإن الحوافز ما هي إلا وسيلة للإشباع، وهي الأداة التي يتم بها الإشباع، لهذا تعمل الإدارة جاهدة إلى تحسين أداء العاملين فيها ودفعهم تجاه الأهداف المرسومة بالوسائل الممكنة والمشروعة كافة، ولاشك أن العلاقة بين التحفيز والأداء تعد علاقة إيجابية، حيث يدفع الحافز العاملين إلى زيادة الجهود التي يبذلها العامل، مما ينعكس ذلك إيجابياً على مستويات الأداء بالمنشأة، كما أن رغبة العامل في الحصول على المكافآت يشكل حافزاً وراء قيامه بسلوك إيجابي لتحسين الأداء.

وفي إطار الاهتمام المتزايد بالرياضة ومع تفاقم المشكلات الناجمة عن تحقيق أهداف ممارسة الأنشطة الرياضية المختلفة التي فرضت نفسها بقوة في مختلف المحافل الرياضية، وإيماناً بالدور الذي تلعبه الإدارة الرياضية في إيجاد السبل الكفيلة لتخفيف من حدة هذه المشكلات ومسايرة التحولات الكبرى في المجال الرياضي من خلال تطبيق استراتيجيات الإدارة الرياضية الحديثة ومتطلباتها والبحث عن الحلول القانونية المناسبة للمشكلات التي تثيرها الأنشطة الرياضية في شتى مجالاتها من حيث تدريب وتأهيل الموارد البشرية والتأمين على الهياكل والمنشآت الرياضية والإصابات والمخاطر الرياضية والعقود الرياضية وإدارة الأزمات والوقت وأهمية معالجتها من مختلف جوانبها، مما يهيئ الأجواء المناسبة لنجاح المنافسات الرياضية وتفرغ الرياضيين لأنشطتهم بعيداً عن أي منازعات قد تشكل معوقات في تحقيق الأهداف التي تتطلع إليها للوصول إلى المستويات العالية، حيث كان فيما سبق الاهتمام بالإنتاج في أي مؤسسة، ثم جاء الاهتمام بالتسويق لاكتشاف حاجات المستهلك وتقديمها له من سلع وخدمات، فلاهتمام بالعنصر البشري كعنصر حيوي من عناصر الإنتاج والتمويل وهذا ما ظهر جلياً في المؤسسات الرياضية باختلاف أنواعها عندما دخلت عالم الاحتراف والذي بدوره لا يمكن أن تتم هذه العمليات.

فعلى مستوى قدرة الإدارة على التسيير الرياضي الذي يكمن في اختيار أعضاء الفريق بكل أشكالهم من لاعبين ومدربين وإداريين وعامل، وتنمية قدراتهم وعلاقة التعاون بينهم، وتنمية مشاعر الولاء للعمل وللنادي الرياضي، وعليه

فالنادي الرياضي أصبح يحتاج أكثر فأكثر إلى الفرد الذي يقوم بالمبادرة واخذ القرارات والرقابة الذاتية، وتحمل المسؤوليات في جميع وظائف الإدارة من تنظيم وتخطيط أيضا، وعليه فان المورد البشري أصبح رأسمال حيوي بالنسبة للنادي الرياضية ، مما يستدعي وجود لاعبين وطواقم إدارية وفنية وتقنية وطبية على أعلى مستوى، إضافة إلى الاعتناء بهم من خلال التحفيز لتحقيق طموحات النادي.

حيث أن المؤسسات الناجحة تهدف باستمرار إلى تشجيع المنافسة العاملين وتمييز الأفراد ذوي الأداء المتميز وتحفيز ذوي الأداء المتوسط إلى التقدم وهذا لا يتأتى إلا بالتحفيز وتشجيعهم على المبادرات.(منير، 2010، صفحة 281)

فتحفيز أعضاء الفريق خاصة اللاعبين يكون له أثر ايجابي في تحقيق أهداف النادي بالحصول على البطولات والكؤوس، وهذا ملاحظ من خلال الأندية الأوروبية الكبرى في كرة اليد على غرار ريال سوسيداد، ومونبلييه، وفولسبورغ، وغيرها من الفرق الألمانية، والفرق المحلية كمولودية الجزائر، المجمع النفطي بالتسمية الجديدة فيبلادنا الأكثر تنوعا وتشريفا على المستوى العربي والإفريقي، حيث أن التحفيز هو من العوامل والمؤثرات والمغريات الخارجية التي تشجع الفرد على زيادة أدائه، وتقدم نتيجة لأدائه المتفوق والمتميز، وتؤدي إلى زيادة رضائه وولائه للمؤسسة، وبالتالي إلى زيادة أدائه وإنتاجه مرة أخرى(نايف، 2006، صفحة 133).

وفي هذا الصدد كانت هناك عدة دراسات سابقة تناولت موضوع التحفيز وعلاقته بالأداء والتي تؤكد على أهميته، منها دراسة الحارثي (1999) بعنوان " رفع كفاءة العاملين وعلاقتها بالحوافز المادية والمعنوية لدى أفراد الدفاع المدني بإدارة الرياض "، وهدفت الدراسة التعرف على أهم الحوافز التي تؤدي إلى رفع كفاءة أداء العاملين وأهم المعوقات التي تواجه استخدام أنواع الحوافز المادية والمعنوية، وشملت عينة الدراسة على 396 من الأفراد العاملين، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وتوصل الباحث إلى عدة نتائج منها: إن نظام الحوافز المادية والمعنوية غير مرضية وقد تؤدي إلى انخفاض في مستوى أداء العاملين، وإن الترقية من أهم الحوافز المؤثرة على كفاءة أداء العاملين، وأن الحوافز المادية من أهم المؤثرات الفعالة على رفع كفاءة أداء العمل ثم تليها الحوافز المعنوية، ودراسة سعود ضيف الله (2003) بعنوان "اثر الحوافز على أداء الأطباء السعوديين في مستشفى قوى الأمن بالرياض"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أكثر أنواع الحوافز أهمية من وجهة نظر الأطباء السعوديين والتعرف على مدى توفر الحوافز، والتعرف على العلاقة بين اتجاهات الأطباء نحو محاور الدراسة وبين خصائصهم الديمغرافية من حيث العمر والجنس والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي، حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي من خلال تطبيق الاستبيان على مفردات دراسة بلغت 137 طبيب، ومن بين أهم النتائج التي خاص إليها الباحث: إن أكثر الحوافز المادية أهمية بين الأطباء هي الترقية، العلاوات، والحوافز التشجيعية بدل الانتداب والترحيل وأكثر الحوافز المعنوية هي اهتمام الإدارة بتطبيق الجودة الشاملة، والتثناء الشفوي، وخطابات الشكر وشهادات التقدير، وإن مستوى الأداء مرتفع. ودراسة عبد الرحمن الوابل (2005) بعنوان " دور الحوافز المادية والمعنوية في رفع مستوى أداء العاملين من وجهة نظر ضباط الأمن العام المشاركين في موسم الحج" وهدفت الدراسة التعرف على رأي ضباط الأمن العام المشاركين في موسم الحج حول نظم الحوافز المطبقة حاليا، والتعرف على أثر الاختلاف في الخصائص الشخصية على الاتجاه نحو علاقة الحوافز بتطوير الأداء الوظيفي، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة البحث على (300) ضابط أمن، ومن أهم النتائج التي توصل إليها: لا توجد معايير للحوافز التي يتم إعطاؤها للضباط العاملين، وأن درجة الرضا للضباط المشاركين في موسم الحج عالية، وأن الانتداب أهم حافز يساعد في رفع مستوى الأداء، ودراسة الفقهاء والعبادات (2006) بعنوان " أثر الحوافز في تعزيز القيم الجوهرية "، وهدفت الدراسة التعرف على أنواع الحوافز المادية والمعنوية المقدمة لدى الموظفين، واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة الدراسة على 210 موظف، ومن بين أهم النتائج التي خلص إليها الباحثان: أن أفراد البحث يرون بأن الحوافز المادية تقدم بدرجة قليلة، وأن أفراد البحث يرون بأن الحوافز المعنوية لا تستخدم إطلاقا مع الموظفين، وأن هناك علاقة

طردية بين تطبيق أنظمة عادلة وتحفيز جيد وبين تعزيز القيم الجوهرية، مما يدل على أنه كلما زاد تطبيق الحوافز المادية والمعنوية كلما زاد إيمان الموظفين بالقيم الجوهرية، ودراسة علاء خليل محمد العكش (2007) بعنوان " نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة "، وهدفت الدراسة التعرف على نظام الحوافز ودوره في تطوير وتحسين الأداء وقياس مدى ملائمة نظم الحوافز والمكافآت في نظام العمل في مؤسسات القطاع الحكومي، حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة الدراسة على 368 موظفاً، وأسفرت الدراسة على النتائج التالية: أن هناك أثر ضعيف لفعالية نظام الحوافز والمكافآت في تحسين الأداء للعاملين، وأن نظام الحوافز غير فعال وغائب مع عدم استخدام أساليب المنافسة في منح الحوافز، وأن الوزارات لا تربط بين نتائج تقييم الأداء كأساس لمنح الحوافز، ولا يوجد إنصاف في منح الحوافز والمكافآت وذلك أثر سلباً على أداء الموظفين، ودراسة عارف بن ماضل الجريد (2007) بعنوان " التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف "، وهدفت الدراسة التعرف على أنواع الحوافز المادية والمعنوية للعاملين، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة الدراسة على 262 عامل، وتوصل الباحث إلى النتائج التالية: إن الحوافز المادية تقدم بدرجة قليلة للعاملين، وإن الحوافز المعنوية لا تستخدم إطلاقاً مع العاملين، وأن هناك علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي عن نسبة العمل، ودراسة عباس وحمادي (2009) بعنوان " الحوافز وأثرها على الأداء "، وهدفت الدراسة التعرف على واقع نظام الحوافز وأثرها على تحسين مستوى الأداء لدى موظفي قطاع النفط، واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي، وشملت عينة الدراسة على 320 عامل، ومن بين أهم النتائج التي خلص إليها الباحثان: أن معظم العاملين يشكون من تدني الحوافز المادية المتمثلة في الأجور و المكافآت، وضعف في مشاركة العاملين في اتخاذ القرار، وأن فرص الترقية لا ترتبط بتقارير تقييم الأداء.

من خلال تحليل هذه الدراسات التي تناولت في معظمها موضوع التحفيز بشقيه المادي والمعنوي، ومن خلال ما توصلت إليه كل دراسة نلاحظ أن جلها أكدت على أهمية الحوافز المقدمة في رفع الأداء أو الرضا عن العمل لدى الموظفين، وأن منح الحوافز والمكافآت يؤثر على أداء الموظفين.

1. مشكلة الدراسة:

نظراً لحجم التحديات التي تواجهها الأندية الكروية، والمتمثلة في تحقيق الأهداف من بطولات وكؤوس، ورفع مستوى أداء اللاعبين، وبالنظر إلى الضغوط الكبيرة التي تواجهها هذه النوادي داخليا وخارجيا، من أجل الارتقاء بمستوى أداء اللاعبين وتحسين عمل الأفراد الزاخرين في النادي، أضحت على النادي أن يكون متيقظ ومتقطن وذا تفكير استراتيجي ورؤية واضحة، يتطلب دفع الجميع نحو الأمام من خلال التحفيز بكل أشكاله لنقل النادي إلى الوضع المنشود، وبالتالي رفع المستوى للأداء.

ولعل من أبرز الصفات لتحقيق الأهداف المنشودة لكل نادي وفق أداء جيد، أن يكون الرؤساء ذوي فلسفة إدارية فعالة، يؤثر في اللاعبين ودوافعهم، لتكون مسايرة مع أهداف النادي، وان تتجلى هذه الصفات بخصائص الإبداع والتغيير والتكيف مع المحيط، والعمل على رفع مستوى أعضاء النادي خاصة اللاعبين لتحقيق الأهداف والاهتمام بالمهارات والالتزام بالعناية والاتصال بين أعضاء النادي، ولتصبح هذه القدرات مفعلة وتستجيب لكل الاقتراحات وتتغلب على الصعوبات والعراقيل، وجب التحفيز والتشجيع على الإبداع والتميز في الأداء، وعليه يشترك في تقاسم الطموحات بين أعضاء النادي وتولد فيهم الالتزام بتحقيق الأهداف.

في الحقيقة إن التحفيز مغيب في كل المؤسسات الوطنية ومن ضمنها المؤسسات الرياضية والمتعلقة بالنوادي الرياضية لكرة اليد كنموذج للدراسة خاصة أننا مقبلين على الاحتراف، لكن عدم تحقيق النتائج الرياضية الكبيرة على المستوى القاري والدولي من خلال غياب ميكانيزمات وحاجات تساهم في رفع التحدي ومنها التحفيز ودوره في تحقيق

فاعلية النوادي، يدفعنا إلى الاهتمام أكثر بهذا المفهوم بكل أبعاده النفسية والمادية والمعنوية، فإلقاء الضوء على التحفيز ومدى تأثيره على سلوك اللاعبين بإخضاع أبعاده للتحليل والتحصيص، وتوضيح علاقته الارتباطية بتحسين أداء اللاعبين. ويشير رسلان إلى أن كثيرا من الباحثين أشاروا إلى أن موضع الحوافز وما يترتب عليه من نتائج الأداء الوظيفي يتطلب مداومة البحث والدراسة من أجل التوصل إلى الحوافز الملائمة ومتابعة التغيرات التي تحدث في الجوانب النفسية والاجتماعية والفنية والتنظيمية التي تستلزم تجديد الحوافز وإعادة النظر فيها. (رسلان، 1978، صفحة 21)

وتأتي دراستنا هذه لتسلط الضوء على موضوع مهم جدًا، ألا وهو موضوع الحوافز المعنوية والمادية المقدمة للاعبين وأثرها على أدائهم، ومن هذا تبرز مشكلة الدراسة الحالية في محاولة التعرف على واقع التحفيز بشقيه المادي والمعنوي لدى لاعبي كرة اليد بالنوادي الرياضية للقسم الأول وعلاقته بأدائهم أثناء المنافسة.

وقد حاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات الآتية:

- ما مستوى التحفيز بشقيه المادي والمعنوي لدى لاعبي كرة اليد بالنوادي الرياضية للقسم الأول؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز المادي وأداء لاعبي نوادي كرة اليد الجزائرية أثناء المنافسة الرياضية؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز المعنوي وأداء لاعبي نوادي كرة اليد الجزائرية أثناء المنافسة الرياضية؟

2. أهداف الدراسة:

- الكشف عن مستوى التحفيز بشقيه المادي والمعنوي لدى لاعبي كرة اليد بالنوادي الرياضية للقسم الأول.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين التحفيز بشقيه المادي والمعنوي ومستوى أداء اللاعبين بالنوادي الرياضية للقسم الأول وأثناء المنافسة الرياضية.
- التعرف على صور وأنواع التحفيز المادي والتحفيز المعنوي المقدمة للاعبين.

3. فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المادي وأداء اللاعبين بالنوادي الرياضية للقسم الأول.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المعنوي وأداء اللاعبين بالنوادي الرياضية للقسم الأول.

4. أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهمية الموضوع الذي تعالجه، ألا وهو موضوع الحوافز، حيث أن الموظف (أيا كان مجاله) يلزمه أن يكون متحمسا لأداء العمل وراغبا فيه وهذا لا يتأتى إلا باستخدام الحوافز حيث أنها يمكن أن توقظ الحماس والدافعية والرغبة في العمل لدى العامل مما ينعكس إيجابا على الأداء العام وزيادة الإنتاجية، كما أن الحوافز تساعد على تحقيق التفاعل بين الفرد والمنظمة وتدفع العاملين إلى العمل بكل ما يملك من قوة لتحقيق الأهداف المرسومة للمنظمة، وكذلك تعمل الحوافز على منع شعور الإنسان بالإحباط إذ أن تهيئة الأجواء سواء كانت مادية أو معنوية فإنها كفيلة بدفع العامل إلى المثابرة في عمله وبكفاءة عالية، وعموما تعد الحوافز من العوامل المهمة الواجب توافرها لأي جهد منظم يهدف إلى تحقيق مستوى عالي من الأداء وللحوافز أهمية كبيرة في التأثير على مستوى الأداء بالنسبة لأي منظمة.

5. تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

1.5. مفهوم التحفيز المادي:

- التعريف الاصطلاحي:

هو الحافز ذو الطابع المالي أو النقدي أو الاقتصادي. (منصور، 1982، صفحة 335)

- التعريف الإجرائي: هو المنح المقدمة للاعب كرة اليد نظير فوزهم بالمقابلات.

2.5. مفهوم التحفيز المعنوي:

- التعريف الاصطلاحي:

يساعد الإنسان وتحقق له إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية فتزيد من شعور العامل بالرقى في عمله وولائه وتحقيق التعامل بين زملائه. (موسى، 1995، صفحة 377)

- **التعريف الإجرائي:** هو وسيلة تقوم برفع الروح المعنوية للاعبى كرة اليد للقيام بمهامه بأفضل الطرق وهذا يؤدي إلى نجاح النادي.

3.5. مفهوم الأداء:

- **التعريف الاصطلاحي:** هو القيام بمهام وواجبات الوظيفة وفقا للمعدل المطلوب منها العامل الكفاء المدرب انجازة. (الصباغ، 1990، صفحة 28)

- **التعريف الإجرائي:** هو العمل المبذول أثناء المنافسة الرياضية الذي يسمح للاعبى كرة اليد بالحصول على نتائج جيدة تتمثل في إحراز البطولة أو الكأس.

II - الطريقة والأدوات :

1- منهج الدراسة: انطلاقا من طبيعة بحثنا، اخترنا لدراستنا المنهج الوصفي، حيث يهدف المنهج الوصفي إلى جمع البيانات لمحاولة الإجابة على التساؤلات تتعلق بالحالة الراهنة لأفراد عينة البحث، والبحث الوصفي لا يقف عند حد تجميع البيانات وتبويبها وجدولتها ولكنه يتضمن قدر من التفسير لهذه البيانات.

2- حدود الدراسة:

1. **الحدود المكانيّة:** أجريت الدراسة على مستوى نوادي كرة اليد في ولاية الوادي وولاية باتنة بالقسم الأول.

2. **الحدود البشرية:** أجريت الدراسة على جميع لاعبي النوادي الثلاث والبالغ عددهم 45 لاعبا.

2. **الحدود الزمنية:** أجريت الدراسة في الفترة الممتدة من 2010/11/01 إلى غاية 2011./06/30.

2. **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على متغيري التحفيز والأداء.

3. مجتمع وعينة الدراسة:

3. **1. مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من جميع لاعبي كرة اليد لبعض نوادي القسم الأول (اولمبي الوادي وبريكة وعين التوتة) والمقدر عددهم ب 45 لاعب.

3. **2. عينة الدراسة:** تكونت عينة الدراسة من جميع لاعبي نوادي كل من اولمبي الوادي وبريكة وعين التوتة، بطريقة الحصر الشامل لمجتمع الدراسة، والبالغ عددهم 45 لاعبا،

4- أدوات جمع البيانات:

1. 4- وصف أدوات الدراسة:

4. **1.1. مقياس التحفيز:** يتكون المقياس من (25) عبارة مقسمة الى محورين، وهناك 5 مستويات للإجابة أمام كل عبارة هي (دائما - غالبا - أحيانا - قليلا - لا تستخدم إطلاقا) ويقابل هذه المستويات الدرجات التالية على الترتيب دائما (5) درجات، غالبا (4) درجات، أحيانا (3) درجات، قليلا (2) درجات، لا تستخدم إطلاقا (1) درجة واحدة، ويقوم المبحوث بوضع علامة (x) أمام الإجابة التي يراها مناسبة في نظره، بعدها يتم جمع درجات كل عبارة على حده.

الجدول رقم (01): يمثل عدد عبارات مقياس التحفيز.

عدد العبارات	محاور المقياس
12	الحوافز المادية
13	الحوافز المعنوية
25	المجموع

4. 1. 2. مقياس الأداء: يتكون المقياس من (09) عبارات تقيس أداء اللاعبين أثناء المنافسة، وهناك 5 مستويات للإجابة أمام كل عبارة هي (موافق بشدة - موافق - غير متأكد - غير موافق - غير موافق بشدة) ويقابل هذه المستويات الدرجات التالية على الترتيب موافق بشدة (5) درجات، موافق (4) درجات، غير متأكد (3) درجات، غير موافق (2) درجتان، غير موافق بشدة (1) درجة واحدة، ويقوم المبحوث بوضع علامة (×) أمام الإجابة التي يراها مناسبة في نظره، بعدها يتم جمع درجات كل عبارة على حده.

4. 2. - الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة: لحساب صدق وثبات فقرات أدوات الدراسة تم تطبيقها بصورتها الأولية التي على عينة استطلاعية من لاعبي كرة اليد والبالغ عددهم ب15 لاعب.

الثبات: تم حساب الثبات عن طريق تطبيق معادلة ألفا كرونباخ وكانت النتائج موضحة في الجدول:

الجدول رقم (02) يمثل معامل ثبات الأداة بتطبيق معادلة ألفا كرونباخ

المقياس	معامل ألفا كرونباخ
التحفيز	930.
الأداء	0.91

- الصدق: ولقد تم التحقق من صدق أدوات الدراسة عن طريق الصدق الذاتي الذي هو عبارة عن الجذر التربيعي لمعامل الثبات والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يمثل معامل صدق أدوات الدراسة.

المقياس	الصدق الذاتي
التحفيز	0.96
الأداء	0.95

يتضح مما سبق أن أداة الدراسة تتمتع بقدر كبير من الصدق والثبات ويمكننا الاعتماد عليها في عينة الدراسة الأساسية.

4. 3 - أساليب المعالجة الإحصائية:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معادلة ألفا كرونباخ
- معامل الارتباط (بيرسون).

III - النتائج ومناقشتها :

– عرض وتحليل ومناقشة نتائج السؤال الأول الذي نصه: ما مستوى التحفيز بشقيه المادي والمعنوي لدى لاعبي كرة اليد بالنوادي الرياضية للقسم الأول؟

لمعرفة مستوى التحفيز بشقيه المادي والمعنوي لدى لاعبي كرة اليد بالنوادي الرياضية للقسم الأول، قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعيارات مقياس التحفيز بمحوريه المادي والمعنوي، فكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): يوضح النتائج المتعلقة بالحوافز المادية المقدمة للاعبي نوادي كرة اليد.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	هل تتقاضون أجرا شهريا	4.40	0.693	5
2	هل هناك علاوة الفوز داخل الديار	3.49	1.079	4
3	هل هناك علاوة الفوز خارج الديار	4.27	0.751	6
4	هل هناك علاوة التعادل خارج الديار	4.69	0.468	3
5	هل هناك علاوة الفوز في الكأس	4.07	1.31	8
6	هل تتقاضون علاوات استثنائية من طرف	3.69	1.294	9
7	هل يوفر لكم النقل للتدريب والمباريات	4.31	0.821	7
8	هل لديكم مكافآت للعمل الإضافي	3.67	0.477	10
9	هل يوفر لكم سكن وظيفي	3.31	1.276	11
10	هل تقدم لكم جوائز مادية عينية	1.00	00	12
11	هل يقوم النادي بالتكفل التام أثناء الإصابة	4.71	0.458	2
12	هل توفر لكم وجبات أثناء المنافسات	4.78	0.420	1
	المجموع الكلي	3,86	0.730	////

ينضح من خلال الجدول أعلاه أن هناك تباين في مدى موافقة أفراد الدراسة على الحوافز المادية المقدمة، ما بين موافقتهم على أن بعض الحوافز المادية تقدم دائما وبنسبة مرتفعة وخاصة علاوات الفوز حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.69 - 4.27)، وموافقتهم على أن حوافز مادية أخرى لا تستخدم إطلاقا مثل تقديم جوائز مادية حيث بلغ المتوسط الحسابي (1.00) وهي نسبة ضئيلة، ويتبين كذلك من نتائج الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي العام قد بلغ (3.86) وبانحراف معياري قدره (0.73)، الذي يوضح مدى موافقة أفراد الدراسة على الحوافز المادية المقدمة بنسبة كبيرة، وهذا يشير إلى أن اللاعبين راضين على الحوافز المقدمة إليهم.

الجدول رقم(05): يوضح النتائج المتعلقة بالحوافز المعنوية المقدمة للاعبين نوادي كرة اليد.

الترتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
10	1.04	1.78	هل تكلفون بعمل قيادي في الفريق	1
12	0.28	1.09	هل تتحصلون على أوسمة	2
8	0.82	3.33	هل تمنحون شهادات تقدير من إدارة الفريق	3
7	0.89	3.53	هل تشجعون بثناء شفوي من المدرب أو الرئيس	4
9	0.57	3.11	هل تتلقون خطاب شكر من الإدارة	5
13	00	1.00	هل تكتب أسماؤكم في لوحة شرف النادي	6
11	1.07	1.60	هل تشاركون في اتخاذ القرار	7
6	0.48	3.64	هل تشعرون بالرضى الذاتي عن عملكم	8
1	00	5.00	هل تشعرون بالرضى من قبل المدرب	9
4	0.36	4.16	هل تشعرون بالرضى من قبل الرئيس	10
3	0.46	4.69	هل تتعاونون مع الزملاء	11
2	0.31	4.89	هل العلاقة حسنة مع كل الطواقم	12
5	0.82	4.00	في حالة الإصابة هل تتابع حالتكم وتزارون باستمرار من طرف الإدارة	13
////	0.54	3.21	المجموع الكلي	

يتضح من خلال نتائج الجدول أعلاه أن هناك تباين في مدى موافقة أفراد الدراسة على الحوافز المعنوية المقدمة ما بين موافقتهم على أن بعض الحوافز المعنوية تقدم غالباً وخاصة إقامة العلاقات والتعاون والشعور بالرضى مع الزملاء أو الطاقم الإداري ومتابعة حالة اللاعبين حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.11 - 5.00) وهي نسبة مرتفعة، وموافقتهم على أن حوافز معنوية أخرى لا تستخدم إطلاقاً مثل المشاركة في اتخاذ القرارات أو الحصول على امتيازات من قبل الطاقم الإداري حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (1.00 - 1.78)، كما يتبين من نتائج الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي العام قد بلغ (3.21) وبانحراف معياري قدره (0.54) الذي يوضح مدى موافقة أفراد الدراسة على الحوافز المعنوية المقدمة، وهذا يشير إلى أن اللاعبين راضين على الحوافز المعنوية المقدمة إليهم.

أشارت نتائج الجدول رقم (04) و(05)، أن اللاعبين يرون بأن الحوافز المادية تقدم بدرجة حسنة لكل النوادي، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.86)، مما يعني أن الحوافز المادية تقدم بدرجة كبيرة نوعاً ما، وتشير النتائج كذلك أن لاعبي كرة اليد يرون بأن الحوافز المعنوية تقدم بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.21)، وهذا يدل أن اللاعبين راضين على الحوافز المعنوية المقدمة إليهم، وتختلف نتائج الدراسة مع نتائج دراسة الحارثي (1999) التي من نتائجها إن نظام الحوافز المادية والمعنوية غير مرضية من وجهة نظر أفراد عينة البحث وقد تؤدي إلى انخفاض في مستوى أداء العاملين، وتختلف كذلك مع دراسة عارف بن ماطل الجريد (2007) التي من نتائجها أن الحوافز المادية تقدم بدرجة قليلة للعاملين وكذا الحوافز المعنوية لا تستخدم إطلاقاً مع العاملين، وتختلف كذلك مع دراسة غادة العبدات وهيتم الفقها (2006) التي من نتائجها أن الحوافز المادية تقدم بدرجة قليلة كما يرى أفراد البحث بأن الحوافز المعنوية لا تستخدم إطلاقاً مع الموظفين.

-عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

"توجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المادي والأداء أثناء المنافسة الرياضية لدى لاعبي نوادي كرة اليد" حيث تمت معالجة البيانات باستخدام معامل الارتباط بيرسون وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (06): يبين العلاقة بين التحفيز المادي والأداء أثناء المنافسة الرياضية لدى لاعبي نوادي كرة اليد.

الأداء أثناء المنافسة		التحفيز المادي
العينة الكلية ن=45		
معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	
0,894(**)	0.000	

من خلال نتائج الجدول رقم (06): نلاحظ أنّ قيمة معامل ارتباط قد بلغت (**0.894**) وقيمة الدلالة الفعلية بلغت (**0,000**)، هذا عند مستوى دلالة إحصائية (**0.05**)، مما يدل على أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين متغير التحفيز المادي والأداء أثناء المنافسة لدى لاعبي كرة اليد، وهذا يدل على أنه كلما زاد تطبيق الحوافز المادية كلما زاد مستوى الأداء، وكلما انخفض تطبيق الحوافز المادية كلما انخفض مستوى الأداء، وهذا يعود إلى الدور الهام الذي تلعبه الحوافز المادية في التمكن من الحصول على أداء قوي وفعال لدى لاعبي نوادي كرة اليد.

أشارت نتائج الفرضية الثانية بأن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز المادية ومستوى الأداء لدى لاعبي نوادي كرة اليد، وعليه يمكن اعتبار الفرضية الجزئية التي تقول بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز المادية ومستوى الأداء لدى لاعبي نوادي كرة اليد الجزائرية للقسم الممتاز محققة، وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة الحارثي (1999) التي من نتائجها أن الحوافز المادية من أهم المؤثرات الفعالة على رفع كفاءة أداء العمل، وتختلف نتائج الدراسة مع نتائج دراسة علاء خليل محمد العكش (2007) التي من نتائجها أن هناك أثر ضعيف لفعالية نظام الحوافز والمكافآت في تحسين الأداء للعاملين.

-عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثانية:

"توجد علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المعنوي والأداء أثناء المنافسة الرياضية للاعبين نوادي كرة اليد" حيث تمت معالجة البيانات باستخدام معامل الارتباط بيرسون وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (07): يبين العلاقة بين التحفيز المعنوي والأداء أثناء المنافسة الرياضية لدى لاعبي نوادي كرة اليد.

الأداء أثناء المنافسة		التحفيز المعنوي
العينة الكلية ن=45		
معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	
0,996(**)	0.000	

من خلال الجدول رقم (07): نلاحظ أنّ قيمة معامل ارتباط قد بلغت (**0.996**) وقيمة الدلالة الفعلية بلغت (**0,000**)، هذا عند مستوى دلالة إحصائية (**0.05**)، مما يدل على أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين متغير التحفيز المعنوي والأداء أثناء المنافسة لدى لاعبي كرة اليد، وهذا يدل على أنه كلما زاد تطبيق الحوافز المعنوية كلما زاد مستوى الأداء، وكلما انخفض تطبيق الحوافز المعنوية كلما انخفض مستوى الأداء، وهذا يعود إلى الدور الهام الذي تلعبه الحوافز المعنوية في التمكن من الحصول على أداء قوي وفعال لدى لاعبي نوادي كرة اليد.

أشارت نتائج الفرضية الثالثة بأن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز المعنوية ومستوى الأداء لدى لاعبي نوادي كرة اليد، وعليه يمكن اعتبار الفرضية الجزئية التي تقول بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز المعنوية ومستوى الأداء لدى لاعبي نوادي كرة اليد الجزائرية للقسم الممتاز محققة، وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة الحارثي (1999) التي من نتائجها أن الحوافز المعنوية من أهم المؤثرات الفعالة على رفع كفاءة أداء العمل، وتتفق كذلك مع نتائج دراسة غادة العبدات وهيتم الفقها (2006) التي من نتائجها أن هناك علاقة طردية بين تطبيق أنظمة عادلة وتحفيز جيد وبين تعزيز القيم الجوهرية للدائرة، مما يدل على أنه كلما زاد تطبيق الحوافز المادية والمعنوية كلما زاد إيمان الموظفين بالقيم الجوهرية.

-الاستنتاجات:

- الحوافز المادية تقدم بدرجة كبيرة وكافية لدى لاعبي نوادي كرة اليد.
- الحوافز المعنوية تقدم بدرجة متوسطة ليست بالكبيرة لدى لاعبي نوادي كرة اليد.
- هناك علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المادي والأداء أثناء المنافسة الرياضية لدى لاعبي نوادي كرة اليد.
- هناك علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المعنوي والأداء أثناء المنافسة الرياضية لدى لاعبي نوادي كرة اليد.

- اقتراحات:

- على ضوء النتائج التي تحصلنا عليها من خلال الدراسة ومن خلال آراء اللاعبين فيما يتعلق بالتحفيز وأدائهم خلال المنافسة، نقترح على القائمين في هذا الميدان مايلي:
- المحافظة على الحوافز المادية والمعنوية التي تقدم بصورة كافية وزيادة فاعليتها، والاستفادة منها لزيادة الأداء أكثر.
- دراسة الأسباب الكامنة وراء تدني الحوافز المعنوية.
- العمل على تفعيل نظام التحفيز بنوعيه حتى يكون أداة لرفع مستوى الأداء من خلال تنافس اللاعبين فيما بينهم.
- ضرورة أن يكون الأداء هو معيار من معايير الثواب والعقاب خصوصا عند استخدام الحوافز سواء كانت إيجابية أو سلبية مما يضمن تحقيق أهداف التحفيز، ألا وهو رفع مستوى أداء اللاعبين.
- منح الحوافز بصفة دورية ومنتظمة للاعبين، لأن بعضهم ليس له عمل، مما ينعكس إيجابا على الأداء.
- إجراء دراسات مستقبلية حول دور الحوافز المادية والمعنوية في زيادة أداء اللاعبين في رياضات أخرى.

- قائمة المراجع:

1/ الكتب:

- القريني. (2004). مبادئ الإدارة (النظريات، العمليات، الوظائف). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- اللوزي موسى. (1995). السلوك الإنساني والتنظيمي. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- ابو الكشك، محمد نايف. (2006). الإدارة الرياضية المعاصرة. عمان: دار جرير للنشر والتوزيع.
- فهيمي منصور. (1982). إدارة القوى البشرية. القاهرة: دار النهضة العربية.
- مرسي محمود وزهير الصباغ. (1990). إدارة الأفراد. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- نبيل رسلان. (1978). الحوافز في القوانين الحكومية والقطاع العام. القاهرة: دار النهضة العربية.
- نوري منير. (2010). تسيير الموارد البشرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

2/ المجالات والرسائل العلمية:

- الحارثي. (2005). رفع كفاءة العاملين وعلاقتها بالحوافز المادية والمعنوية. الرياض، السعودية: رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف للعلوم الأمنية .
- سعود ضيف الله. (2003). اثر الحوافز على اداء اطباء السعوديين في مستشفى قوى الامن. الرياض: رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف للعلوم الأمنية السعودية.
- عارف بن ماطل الجريد. (2007). التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف. السعودية: رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- عباس وحمادي. (2009). الحوافز وأثرها على الأداء. الموصل: مجلة تنمية الرافدين. المجلد 93. العدد 31.
- عبد الرحمن الوابل. (2005). دور الحوافز المادية والمعنوية في رفع مستوى اداء العاملين. الرياض: جامعة نايف للعلوم الأمنية السعودية.
- علاء الدين محمد العكش. (2007). نظام الحوافز واثره في تحسين الاداء الوظيفي. غزة: رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية غزة.
- هيثم الفقها وغادة العبدات. (2006). أثر الحوافز في تعزيز القيم الجوهرية. الاردن: وزارة المالية.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

علي جوادي ،جوادي خالد ، (2019)، التحفيز وعلاقته بأداء لاعبي نوادي كرة اليد أثناء المنافسة الرياضية(دراسة ميدانية لبعض نوادي القسم الممتاز أولمبي الوادي، بريكة وعين التوتة) ، مجلة الباحث في العلوم الانسانية و الاجتماعية ، المجلد 11(04) //2019، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة، (ص.ص 289-300)