

علاقة الأنشطة الترويحية بالذكاء المنظومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا

*أ.د/ هاله محمد عمر الصبي

**د/ فاطمة محمد أحمد باشا

مقدمة ومشكلة البحث :

يعتبر المورد البشري هو الثروة الحقيقية للمؤسسات، فهو مصدر المعلومات والابداع والأفكار والتغيير، والتي تتزايد أهميته والمسئولية الملقاة على عاتقه في الوقت الحالي نتيجة العولمة والتعقيد والمنافسة الشديدة في بيئة العمل، فأصبح هو سلاح المؤسسة في مواجهة التحديات البيئية وتحقيق التميز، لذلك تحتاج المؤسسات أن تستثمر طاقات وقدرات العاملين وتشجيعهم على التعبير عن آرائهم بحرية، وتوجه جهودهم لتحقيق أهدافها بفاعلية، كما تحتاج إلى موظفين قادرين على احداث التطو للأفضل وتحمل المسئولية.

كما أنه لا يمكن الفصل بين الموظف والمؤسسة التي يعمل بها، فهو جزء لا يتجزأ منها وعلاقة التأثير والتأثر بينهما متبادلة، ومن ثم فإن التأثيرات السلبية على الموظفين كالأزمات والاضطرابات تنعكس على المنظمة، فيكثر الغياب والتسرب والاستقالة والتوتر في العلاقات مما يؤدي إلى تدهور الأداء ونقص جودة الخدمات المقدمة من قبل الموظفين، وبالعكس فإن المؤسسة التي لا تراعى حقوق موظفيها ولا تعمل على خلق فرص الحوافز والتشجيع والترويج للموظفين تتعرض إلى الاضطرابات والحوادث والخسائر. (٥٣: ٦)

فالموظف هو الأساس في إبراز نتائج المؤسسة بما يمتلك من معرفة ومهارات وإهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع، فالموظف يجب أن تتوفر لديه القدرة على أداء العمل المحدد له، وللحصول على أفضل النتائج يجب أن يتم تهيئة بيئة ومناخ العمل على كافة المستويات لتكون محفزة للموظف في أدائه لعمله. (٥١: ١٧)

ويجب أن يتحلى الموظف الناجح بالعديد من الصفات أهمها الذكاء المنظومي وذلك لكي يستطيع أن يدير شؤون المؤسسة بفاعلية ويدفع عجلة نجاحها للأمام. (٥٥: ٢٠)

ويعد الذكاء المنظومي جوهر النجاح في الحياة وكذلك يُعد من أهم أنواع الذكاءات الذي يمكن أن يحقق مستوى عالياً من جودة الحياة وإن الموظف الذي يستعمل هذا النوع من الذكاء تكون له رؤية شاملة، ويصبح قادراً على النقد والإبداع، لذا فإن الذكاء المنظومي يُعد شاملاً لأنواع مختلفة من الذكاءات. (٢٨: ٦١)

* أستاذ الترويج الرياضي بقسم الإدارة والترويج الرياضي - كلية التربية الرياضية - جامعة طنطا.

** مدرس بقسم الإدارة والترويج الرياضي - كلية التربية الرياضية - جامعة طنطا.

ويرتبط الذكاء المنظومي بمفهوم المؤسسة، وهو أحد قدرات الموظف التي تساعده على الوصل والتحكم في السيطرة الشخصية وإدارة المؤسسة بنجاح، حيث ينظر إليه علي أنه فلسفة حياة ووعي بالمواقف وحس عام وصيغة أساسية للسلوك الذكي. (١٣: ١١٤)

وللوصول إلي الذكاء المنظومي يحتاج إلى جهد كبير من الموظف، من خلال تحقيق الرضا عن النفس والعمل في أجواء مريحة يتوفر فيها المعرفة والتعاون المثمر مع الزملاء، والثقة بالنفس وعدم الشعور بالإحباط وتوليد أفكار إبداعية والتعامل مع التحديات اليومية والتغلب عليها، والتطوير المستمر للذات. (٤٢: ١٤)

ومن ناحية أخرى فهناك إحتياجات حيوية للحياة الإيجابية تتمثل في الجمال والمعرفة والحاجة إلى القيم والمثاليات والحاجة إلى الشعور بالسعادة، ولتذوق الفكر من خلال الإطلاع، وتذوق الفنون المختلفة والصدقة وتبادل الآراء والأفكار، فطالما يسعد الموظف إذا ما وجد راحته في أى من هذه المجالات، والترويج يهيئ الفرص لمقابلة تلك الإحتياجات الإنسانية الهامة. (٥: ١٠٣)

وبوجه عام فالأنشطة الترويحية نشاط اختياري ممتع للفرد يمارس في أوقات الفراغ ويسهم في بناء الفرد وتنميته، فالأنشطة الترويحية تساعد على تنمية شخصية الموظف من خلال ما يختاره من أنشطته بدافع شخصي ليمارسها في أوقات الفراغ. (٢٦: ٥٥)

كما أن الأنشطة الترويحية هدفها الأسمى هو تحقيق السعادة والرضا عن النفس للفرد الذى يمارسها، وتسهم في تنمية جانب أو أكثر من جوانب الفرد بدنيا واجتماعيا ووجدانيا وخلقيا ومعرفيا. (٢٩: ٤١)

بالإضافة إلى أن ممارسة الأنشطة الترويحية تساعد الموظفين على تنظيم وقتهم والشعور بالقدرة على الإنجاز والابداع والعمل بروح الفريق، وزيادة القدرة على التفكير الإبداعي. (٢٧: ٧٣)

وترى الباحثتان أن الأنشطة الترويحية تعد من أهم الطرق والأساليب الناجحة التي تؤدي دورا فعالا في حياة الممارسين لها، فالأنشطة الترويحية تساعد الموظفين على التجديد واكتساب القدرات الجديدة كالذكاء المنظومي الذي يساعد الموظفين على النجاح بسهولة بيئة العمل.

ومن خلال نتائج الدراسات التي اشارت الى أهمية دراسة الذكاء المنظومي كدراسة "حلمي الفيل (٢٠١٣) (٨)، ودراسة "أسماء محسن محمود (٢٠٢٠) (٣)، ودراسة إيمان خميس (٢٠٢٠) (٤)، ودراسة سوسن حامد" (٢٠٢٠) (١٤)، حيث أشارت إلى ضرورة تطوير الذكاء

المنظومي لدى فئات المجتمع بغرض تطوير المؤسسات ودفع عجلة التقدم، وهذا ما دعي الباحثان إلى التوجه حول دراسة الذكاء المنظومي، ولكن هذه الدراسات لم تربطها بالأنشطة الترويجية كعامل أساسي لإكتساب الذكاء المنظومي، وبعد اطلاع الباحثان على المراجع المرتبطة بالترويج مثل مرجع "عوض عبد الله الدرسي (٢٠٠٧) (٢٣)، سيد جاد الرب (٢٠٠٩) (١٥)، محمود إسماعيل طلبية" (٢٠١٠) (٢٩)، وجدت الباحثان أن المحور الأساسي للترويج هو تحقيق السعادة الشخصية وكذلك تطوير شخصية الممارسين في اكتساب معلومات عن ماهية الأنشطة الترويجية، والأنشطة الترويجية التي يمكن ممارستها، بالإضافة إلى العائد من ممارسة تلك الأنشطة، فهناك بعض الصفات التي يكتسبها الموظف من ممارسته للأنشطة الترويجية مثل النظام، والتعاون، والقدرة على تحقيق الأهداف، ولذا فقد دعت مبادئ الترويج إلى استثمار أوقات الفراغ بممارسة الأنشطة الترويجية المختلفة لأنها تكسب الموظفين سلوكيات إيجابية تؤثر في حياتهم، كما أن الترويج أصبح قيمة إنسانية عصرية لها أهميتها لا يمكن تجاهلها أو كبتها، فالنشاط الترويجي يشتمل على مجموعة من الأنشطة التي تبعث البهجة والمتعة التي تظهر في صور وأشكال مختلفة.

ومن خلال العرض السابق نبعت فكرة البحث حيث ترى الباحثان ضرورة التعرف على علاقة الأنشطة الترويجية بالذكاء المنظومي لدى موظفي جامعة طنطا، وهذا ما يبين أهمية الموضوع قيد البحث وضرورة إجرائه.

هدف البحث :

التعرف على علاقة الأنشطة الترويجية بالذكاء المنظومي لموظفي جامعة طنطا.

تساؤلات البحث :

- ما هي الأنشطة الترويجية لدى موظفي جامعة طنطا؟
- ما هو الذكاء المنظومي لدى موظفي جامعة طنطا؟
- ما العلاقة بين الأنشطة الترويجية والذكاء المنظومي لموظفي جامعة طنطا؟

مصطلحات البحث :

- الأنشطة الترويجية:

هي مجموعة الأنشطة المتنوعة التي يمارسها الفرد في وقت الفراغ وتكون اختيارية وبناءة، بهدف تنمية المعلومات والمهارات وتكوين اتجاهات إيجابية نحو تحسين الذكاء المنظومي (ماهية الأنشطة الترويجية، والأنشطة الترويجية التي يمكن ممارستها، والعائد من ممارسة الأنشطة الترويجية) لدى موظفي الجامعة. (تعريف إجرائي)

- الذكاء المنظومي:

مجموعة من القدرات التي تتمثل في القدرة على الوعي المنظومي، والاندماج المنظومي، والتطور المنظومي، التي تقود الموظف إلى حياة أفضل لتحقيق أهدافه التي يسعى إليها. (تعريف إجرائي)

إجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدم الباحثان المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة، وذلك للتعرف علي علاقة الأنشطة الترويحية بالذكاء المنظومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا.

مجتمع البحث :

يمثل مجتمع البحث موظفي كليتي التربية الرياضية والآداب بجامعة طنطا والبالغ عددهم (٢٤٣) موظف من موظفين الدرجة الثالثة والثانية للعام الجامعي (٢٠٢١/٢٠٢٢).

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث الأساسية من مجتمع الدراسة بالطريقة العشوائية من (موظفي كلية التربية الرياضية وكلية الآداب جامعه طنطا) والبالغ عددهم (٦٠) موظف بنسبة مئوية قدرها (٢٤.٧%) من مجتمع الدراسة.

العينة المستخدمة في تقنين أدوات البحث :

تم اختيار (١٦) موظف من موظفي كليتي التربية الرياضية وكلية الآداب جامعه طنطا بنسبة مئوية قدرها (٦.٦%) بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينه الدراسة الأساسية والجدول رقم (١) يوضح حجم العينة ونسبتها للمجتمع الاصلي.

أسباب اختيار العينة:

- ١- أن يكونوا من موظفي جامعة طنطا.
- ٢- أن يكونوا من موظفي الدرجة الثانية والثالثة.
- ٣- أن يكون العمر الوظيفي لهم يتراوح بين ٥ إلى ١٠ سنة.
- ٤- أن يكونوا من قاطني مدينة طنطا.
- ٥- أن يكون من الحاصلين على شهادة البكالوريوس.

جدول (١) حجم العينة ونسبتها للمجتمع الاصلى

النسبة المئوية	عدد الموظفين	العينة
٢٤.٧%	٦٠	العينة الاساسية
٦.٦%	١٦	عينة الدراسة الاستطلاعية
٦٨.٧%	١٦٧	باقي افراد المجتمع
١٠٠%	٢٤٣	اجمالي افراد المجتمع

يتضح من جدول (١) والذي يوضح حجم العينة ونسبتها للمجتمع الاصلى الذي تم اختيار العينة الاساسية منه وهو عبارة عن موظفي كليتي التربية الرياضية و كليه الاداب جامعه طنطا حيث بلغ مجتمع الدراسة ٢٤٣ موظف وتم اختيار ٦٠ موظف من كليتين التربية الرياضية و كليه الاداب بنسبة مئوية ٢٤.٧% وتم الاختيار بالطريقة العشوائية.

وسائل وأدوات جمع البيانات :

استخدمت الباحثان الأدوات والوسائل التي تساعد على تحقيق هدف البحث وهو التعرف علي علاقته الانشطة الترويحية بالذكاء المنطومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا وهى كما يلي :

أ- المقابلة الشخصية :

عن طريق المقابلة الشخصية للباحثان مع السادة الخبراء مرفق (١) لابداء الرأي.

الوسائل المستخدمة فى البحث :

أ- وسائل تسجيل البيانات لأفراد العينة :

- تحديد العمر الزمني (من خلال الاطلاع علي تاريخ الميلاد) بالسجلات الخاصه بالموظفين داخل الكلية
- تحديد العمر الزمني الوظيفي (من خلال الاطلاع علي تاريخ التعيين) بالسجلات الخاصه بالموظفين داخل الكلية.

الإختبارات والمقاييس المستخدمة فى البحث :

- استبيان الانشطة الترويحية للموظفين (إعداد الباحثان).
- مقياس الذكاء المنطومي لدي الموظفين (اعداد الباحثان)

أ- استبيان الانشطة الترويحية للموظفين :

قامت الباحثان ببناء استبيان الانشطة الترويحية للموظفين، ويهدف هذا الإستبيان إلى التعرف علي الانشطة الترويحية لدي بعض موظفي جامعة طنطا.

١- الصورة المبدئية للإستبيان:

قامت الباحثتان بالإطلاع على المراجع العلمية كمرجع "خليفه بهبهاني (٢٠٠٤) (١١)، طه عبد الرحيم طه (٢٠٠٦) (١٩)، عوض عبد الله الدرسي (٢٠٠٧) (٢٣)، كمال الدين درويش، محمد محمد الحماحي (٢٠٠٧) (٢٦)، محمود إسماعيل طلبه" (٢٠١٠) (٢٩)، والدراسات المرجعية والمرتبطة بالمجال، كدراسة "حيذر زعير الرماحي (٢٠١٨) (٩)، ودراسة أحمد ماجد احمد (٢٠١٩) (٢)، ودراسة حسين ابراهيم محمود (٢٠٢٠) (٧)، ودراسة محمد فاروق امين (٢٠٢٠) (٣٠)، ودراسة فاطمه محمد باشا" (٢٠٢٠) (٢٥) وكذلك بعد إستطلاع آراء العديد من الأساتذة المتخصصين في المجال.

- تم تحديد أهم المحاور التي يمكن أن تؤثر على الانشطة الترويحية لدي بعض موظفي جامعة طنطا.
- تم إعداد استمارة لمحاور الإستبيان في صورتها المبدئية وعرضها على السادة الخبراء المتخصصين في مجال الترويح والذين لا تقل خبرتهم عن ١٠ سنوات في التخصص، وعددهم (٧) خبراء وقد إشتملت الإستمارة على عدد (٤) محاور وهي كالاتي: (ماهيه الانشطة الترويحية، انواع الانشطة الترويحية التي يمارسها الموظف، دوافع ممارسه الانشطة الترويحية للموظفين، العائد من ممارسه الموظف للانشطة الترويحية.
- تم إيجاد النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء والمتخصصين في المجال مرفق (١) وفق الصورة الأولية لمحاور الاستبيان، جدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

التكرار والنسبة المئوية لموافقه السادة الخبراء علي محاور استبيان الأنشطة الترويحية لدي بعض موظفي جامعة طنطا ن = ٧

م	المحاور	أوافق		لاوافق	
		ك	%	ك	%
١	ماهيه الانشطة الترويحية	٧	١٠٠%	٠	٠%
٢	انواع الانشطة الترويحية التي يمارسها الموظف	٦	٨٥.٧١%	١	١٤.٢٩%
٣	دوافع ممارسه الموظف للانشطة الترويحية	١	١٤.٢٩%	١	٨٥.٧١%
٤	العائد من ممارسة الموظف للانشطة الترويحية	٧	١٠٠%	٠	٠%

يتضح من جدول (٢) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية لموافقه السادة الخبراء علي محاور الاستبيان ان النسبة المئوية تراوحت ما بين (١٤.٢٩% كأقل نسبة و ١٠٠% كأعلى نسبة) وقد ارتضت الباحثتان بالمحاور التي حصلت علي نسبة مئوية اكبر من ٨٥,٧%،

وجداول رقم (٣) يوضح محاور استمارة استبيان الأنشطة الترويحية لدي بعض موظفي جامعة طنطا في صورتها النهائية.

جدول (٣)

محاور استمارة استبيان الأنشطة الترويحية لدي بعض موظفي جامعة طنطا في صورتها النهائية

المحور	م
ماهية الأنشطة الترويحية	١
انواع الأنشطة الترويحية التي يمارسها الموظف	٢
العائد من ممارسه الموظف للأنشطة الترويحية	٣

قامت الباحثتان بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من المحاور وصياغتها بما يتناسب مع كل محور حيث روعي أن تكون ذات لغة بسيطة ومألوفة ولا تحمل أكثر من معنى، وبذلك تكون الاستبيان في صورته المبدئية من (٤٣) عبارة موزعة على المحاور المختلفة وذلك على النحو التالي :

- محور ماهية الأنشطة الترويحية (١٥) خمسة عشر عبارة.
- محور انواع الأنشطة الترويحية التي يمارسها الموظف (١٣) ثلاثة عشر عبارة.
- محور العائد من ممارسة الموظف للأنشطة الترويحية (١٥) خمسة عشر عبارة.
- تم عرض العبارات الخاصة بالمحاور الثلاثة على السادة الخبراء والمتخصصين في المجال لإبداء الرأي في مدى مناسبة العبارات للمحور التي تدرج تحته أو تعديل صياغة أى عبارة أو حذف عبارة أو إضافة أى عبارات أخرى مرفق (١).
- فى ضوء آراء السادة الخبراء والمتخصصين فى المجال تم حذف بعض العبارات من كل محور حيث أنها لا تتناسب مع الهدف الموضوعه لأجله، وقد اتفق السادة الخبراء على حذف عدد (٢) عبارة ليصبح العدد النهائى لعبارات الاستبيان (٤١) عبارة من اجمالى (٤٣) عبارة، وبدون اي عبارات مضافة.
- تم وضع ميزان تقديرى ثلاثى (موافق- إلى حد ما- غير موافق) إلى الاستبيان.
- التعليمات وطريقة الإجابة على عبارات استبيان الأنشطة الترويحية للموظفين :
- يتكون الاستبيان من ثلاثة محاور، المحور الأول (ماهية الأنشطة الترويحية) ويضم (١٤) أربعة عشر عبارة، والمحور الثانى(أنواع الأنشطة الترويحية التي يمارسها الموظف) ويضم (١٣) ثلاثة عشر عبارة، والمحور الثالث (العائد من ممارسة الموظف للأنشطة الترويحية) ويضم (١٤) أربعة عشر عبارة، تعطي الباحثتان درجة (٣) إذا

كانت الإجابة موافق، وتعطي (٢) إذا كانت الإجابة إلى حد ما، وتعطي الباحثان درجة (١) إذا كانت غير موافق، فيما تراوحت درجة الاستبيان بين ٤١ : ١٢٣ درجة.
المعاملات العلمية لاستبيان الأنشطة الترويحية لدى بعض موظفي جامعة طنطا :
أولاً: الصدق

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قامت الباحثان بتطبيق الاستبيان علي عينه قوامها (١٦) موظف من موظفي جامعة طنطا من مجتمع الدراسة وخارج عينه الدراسة الأساسية حيث قامت الباحثان بحساب معامل الارتباط بين درجه كل عبارة والمجموع الكلي للاستبيان وحساب معامل الارتباط بين المحور والمجموع الكلي للاستبيان وهذا ما يوضحه جدول (٤)

جدول (٤)

الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور وبين العبارة والمجموع الكلي لمحاور استبيان الأنشطة الترويحية لدى بعض موظفي جامعة طنطا ن=١٦

العبارة مع المجموع الكلي	العبارة مع المحور	م	العبارة مع المجموع الكلي	العبارة مع المحور	م	العبارة مع المجموع الكلي	العبارة مع المحور	م	العبارة مع المجموع الكلي	العبارة مع المحور	م
*.٠٥٤٢	*.٠٧٣٥	٣٠	*.٠٥٧٧	*.٠٦٦٧	٢١	*.٠٠٠	*.٠٦٣٨	١١	ماهية الأنشطة الترويحية لدى للموظفين		
*.٠٥٥٢	*.٠٥٦١	٣١	*.٠٥٨٩	*.٠٨٤٨	٢٢	*.٠٥٧٣	*.٠٧٢٠	١٢	*.٠٧٦١	*.٠٦٥٨	١
*.٠٦٥٣	*.٠٧١٧	٣٢	*.٠٦٤٤	*.٠٦٧٢	٢٣	*.٠٦٣٥	*.٠٦٠٠	١٣	*.٠٧٠٩	*.٠٨٤٥	٢
*.٠٧٠٦	*.٠٧٢٦	٣٤	*.٠٧٤٥	*.٠٦٢٧	٢٤	*.٠٧٥٣	*.٠٦٦٥	١٤	*.٠٦٤٤	*.٠٧٤١	٣
*.٠٦٤٨	*.٠٨٤٥	٣٥	*.٠٧٨٧	*.٠٨٠٥	٢٥	الأنشطة الترويحية التي يمارسها الموظف			*.٠٦٤٧	*.٠٧٦٤	٤
*.٠٦١٦	*.٠٧٧٧	٣٦	*.٠٧٩١	*.٠٥٨٢	٢٦	*.٠٦٧٤	*.٠٦١١	١٥	*.٠٧٠٤	*.٠٧٨٤	٥
*.٠٥٥٤	*.٠٦١٣	٣٧	*.٠٨٥٨	*.٠٧٨٠	٢٧	*.٠٦٧٧	*.٠٥٤٤	١٦	*.٠٦٤٤	*.٠٦٣٠	٦
*.٠٥٦٥	*.٠٦٢١	٣٨	العائد من ممارسة الموظف للأنشطة الترويحية			*.٠٧٤٩	*.٠٦١٣	١٧	*.٠٧١٠	*.٠٦٧٣	٧
*.٠٥٥١	*.٠٥٩٢	٣٩	*.٠٦٤٣	*.٠٦٥٢	٢٨	*.٠٧١١	*.٠٥٨٢	١٨	*.٠٨٠٩	*.٠٥٨٤	٨
*.٠٥٥٤	*.٠٧٩٩	٤٠	* .٠٦٣١	* .٠٥٨١	٢٩	*.٠٦٩٩	*.٠٦٤٥	١٩	*.٠٧٢٢	*.٠٦٤٨	٩
*.٠٥٣٣	*.٠٦٧٨	٤١			*.٠٥٥٨	*.٠٧٤٢	٢٠	*.٠٧٣٢	*.٠٥٧٤	١٠	

قيمة ر الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٨٢

يوضح جدول (٤) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والبعد وبين العبارة والمجموع الكلي للمحاور حيث تراوحت معامل الارتباط بين العبارة ومحورها بنسبة (٠.٨٤٨) كأكبر قيمة، وبنسبة (٠.٥٤٤) كأصغر قيمة، وتراوح معامل الارتباط بين العبارة

والمجموع الكلي للمحاور ما بين (٠.٨٥٨)، كأكبر قيمة، (٠.٥٣٣) كأصغر قيمة، بينما بلغت قيمة ر الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٨٢، مما يشير إلي صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الأنشطة الترويحية لدي بعض موظفي جامعة طنطا.

جدول (٥)

الاتساق الداخلي بين المحور والمجموع الكلي لمحاور استبيان الأنشطة الترويحية لدي بعض موظفي جامعة طنطا ن = ١٦

م	محاور المقياس	معامل الارتباط
١	ماهية الأنشطة الترويحية لدي بعض موظفي جامعة طنطا	*٠.٦٩٤
٢	الأنشطة الترويحية الممارسة	*٠.٧٨٩
٣	العائد من ممارسة الأنشطة الترويحية	*٠.٧٥٥

قيمة ر الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٨٢

يوضح جدول (٥) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مجموع المحور وبين المجموع الكلي للمحاور لاستبيان الأنشطة الترويحية لدي بعض موظفي جامعة طنطا، حيث تراوح معامل ارتباط المحور مع المقياس ككل (٠.٦٩٤) كأكبر قيمة، (٠.٧٨٩) كأصغر قيمة، بينما بلغت قيمة ر الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٨٢

ثانياً: الثبات:

لحساب ثبات الاستبيان قامت الباحثتان بإستخدام معامل ألفا كرونباخ وذلك بالتطبيق وإعادة التطبيق على عينة قوامها ١٦ موظف بجامعة طنطا من داخل مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة الأساسية.

الثبات عن طريق معامل الفا كرونباك :

تم ايجاد معامل الفا كرونباك لمحاور استبيان الأنشطة الترويحية للموظفين، كما هو

موضح في جدول (٦)

جدول (٦)

معامل الفا لكرونباخ لعبارات محاور مقياس استبيان الأنشطة الترويحية لدي بعض موظفي جامعة طنطا ن = ١٦

م	المحاور	معامل الفا لكرونباخ	
		لعبارة المحور	لمحاور المقياس
١	ماهية الأنشطة الترويحية لدي بعض موظفي جامعة طنطا	٠.٨٧٧	٠.٧٨٨
٢	الأنشطة الترويحية الممارسة	٠.٧٩٥	
٣	العائد من ممارسة الأنشطة الترويحية	٠.٨٧٠	

يتضح من جدول (٦) والخاص بمعامل الفا لكرونباخ لمفردات محاور استبيان الانشطة الترويحية لدي بعض موظفي جامعة طنطا، حيث تراوحت قيم معامل الفا لكرونباخ للمفردات ما بين (٠.٧٩٥ : ٠.٨٧٠) ومعامل الفا لكرونباخ لاستبيان بلغ (٠.٧٨٨) مما يؤكد أن المحاور متجانسة فيما بينها وتتسم بالثبات وأنها متكاملة تسهم في بناء محاور استبيان الانشطة الترويحية لدي بعض موظفي جامعة طنطا وأن أي حذف أو إضافة لأي من هذه المحاور من الممكن أن يؤثر سلبياً في بناء الاستبيان.

أ- مقياس الذكاء المنظومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا:

قامت الباحثتان ببناء مقياس الذكاء المنظومي لدي الموظفين، ويهدف هذا المقياس إلى التعرف علي الذكاء المنظومي لدي الموظفين.

١- الصورة المبدئية للمقياس:

قامت الباحثتان بالإطلاع على المراجع العلمية كمرجع "أحمد صقر عاشور (٢٠٠٢) (١)، عيد عريفج، حنا نصر الله، علي حسين (٢٠١٠) (٢٤)، نبيل حامد مرسى (٢٠١٠) (٣١)، سوسن زهير المهدي (٢٠١١) (١٤)، العربي بلقاسم فرحات (٢٠١٢) (٢١)، عصمت سليم القراله (٢٠١٤) (٢٢)، يوسف حجم الطائي، هاشم فوزي العبادي (٢٠١٥) (٣٤)، محمد بن عبد الله أبو اليزيد (٢٠١٠) (٢٨)، سالم عبدالله الفاخري" (١٣)، والدراسات المرجعية والمرتبطة بالمجال، والتي تمت في البيئة العربية والأجنبية كدراسة "حلمي الفيل (٢٠١٥) (٨)، ودراسة أليسون ماريا (٢٠١٥) (٣٥)، ودراسة أسماء محسن محمود (٢٠٢٠) (٣)، ودراسة ايمان خميس مغيب (٢٠٢٠) (٤)، ودراسة سوسن حامد حسين (٢٠٢٠) (١٤)، ودراسة دعاء جمال الدين (٢٠٢٠) (١٢)، ودراسة هند عباس حسنين" (٢٠٢٠) (٣٣)، وكذلك بعد إستطلاع آراء العديد من الأساتذة المتخصصين في المجال.

- تم تحديد أهم المحاور التي يمكن أن تؤثر على الذكاء المنظومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا.

- تم إعداد استمارة لمحاور المقياس في صورتها المبدئية وعرضها على السادة الخبراء المتخصصين في مجال الادارة والترويج والذين لا تقل خبرتهم عن ١٠ سنوات في التخصص، وعددهم (٧) خبراء وقد اُشتملت الإستمارة على عدد (٤) محاور وهي كالاتي: (القدرة علي الوعي المنظومي، القدرة علي الاندماج المنظومي، القدرة علي التحكم المنظومي، القدرة علي التطوير المنظومي).

- تم إيجاد النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء والمتخصصين في المجال مرفق (١) وفق الصورة الأولى لمحاور المقياس، جدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧)

التكرار والنسبة المئوية لموافقه السادة الخبراء علي محاور مقياس الذكاء المنظومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا ن=٧

م	المحاور	أوافق		لاوافق	
		ك	%	ك	%
١	القدرة علي الوعي المنظومي	٧	١٠٠%	٠	٠%
٢	القدرة علي الاندماج المنظومي	٦	٨٥.٧١%	١	١٤.٢٩%
٣	القدرة علي التطوير المنظومي	٦	٨٥.٧١%	١	١٤.٢٩%
٤	القدرة علي التحكم المنظومي	١	١٤.٢٩%	٦	٨٥.٧١%

يتضح من جدول (٧) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية لموافقه السادة الخبراء علي محاور المقياس ان النسبة المئوية تراوحت ما بين (١٤.٢٩% كأقل نسبة و ١٠٠% كأعلى نسبة)

وقد ارتضت الباحثتان المحاور التي حصلت علي نسبة مئوية اكبر من ٨٥,٧%، و جدول رقم (٨) يوضح محاور استمارة مقياس الذكاء المنظومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا في صورتها النهائية

جدول (٨)

محاور استمارة مقياس الذكاء المنظومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا في صورتها النهائية

م	المحور
١	القدرة علي الوعي المنظومي
٢	القدرة علي الاندماج المنظومي
٣	القدرة علي التطوير المنظومي

قامت الباحثتان بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من المحاور وصياغتها بما يتناسب مع كل محور حيث روعي أن تكون ذات لغة بسيطة ومألوفة ولا تحمل أكثر من معنى، وبذلك تكون المقياس في صورته المبدئية من (٥٠) عبارة موزعة علي المحاور المختلفة وذلك علي النحو التالي :

- * محور القدرة علي التحكم المنظومي (١٦) ستة عشر عبارة.
- * محور القدرة علي الاندماج المنظومي (١٩) تسعة عشر عبارة.
- * محور القدرة علي التطوير المنظومي (١٥) خمسة عشر عبارة.

- تم عرض العبارات الخاصة بالمحاور الأربعة على السادة الخبراء والمتخصصين في المجال لإبداء الرأي في مدى مناسبة العبارات للمحور التي تندرج تحته أو تعديل صياغة أي عبارة أو حذف عبارة أو إضافة أي عبارات أخرى.
- في ضوء آراء السادة الخبراء والمتخصصين في المجال تم حذف بعض العبارات من كل محور حيث أنها لا تتناسب مع الهدف الموضوعة لأجله، ويتضح اتفاق السادة الخبراء على حذف عدد (٦) عبارات ليصبح العدد النهائي لعبارات الاستبيان (٤٤) عبارة من إجمالي (٥٠) عبارة، وبدون اي عبارات مضافة.
- تم وضع ميزان تقديري ثلاثي (موافق- إلى حد ما- غير موافق) إلى المقياس.

التعليمات وطريقة الإجابة على عبارات مقياس الذكاء المنظومي للموظفين :

- تعطي الباحثان درجة (٣) إذا كانت الإجابة موافق، وتعطي (٢) إذا كانت الإجابة إلى حد ما، وتعطي الباحثان درجة (١) إذا كانت غير موافق، فيما تراوحت درجة المقياس بين ٤٤ : ١٣٢ درجة.

المعاملات العلمية لمقياس الذكاء المنظومي للموظفين :

اولا الصدق :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس قامت الباحثان بتطبيق المقياس علي عينه قوامها (١٦) موظف من موظفي جامعة طنطا من مجتمع الدراسة وخارج عينه الدراسة الاساسية حيث قامت الباحثان بحساب معامل الارتباط بين درجه كل عبارة والمجموع الكلي للمقياس وحساب معامل الارتباط بين المحور والمجموع الكلي للمقياس وهذا ما يوضحه جدول (٩)

جدول (٩)

الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور وبين العبارة والمجموع الكلي لمحاور مقياس الذكاء المنظومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا ن=١٦

م	العبارة مع المحور	العبارة مع المحور	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المحور	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المحور	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المحور
											القدرة على الوعي المنظومي
١	*٠.٦٦٩	*٠.٦٥٤	١٣	*٠.٦٤٦	*٠.٧١٠	٢٤	*٠.٨٣٤	*٠.٧٥٤	٣٥	*٠.٦٣٣	*٠.٦٣٩
٢	*٠.٧٥٤	*٠.٦٠٠	١٤	*٠.٥٩٩	*٠.٥٨٧	٢٥	*٠.٥٤٦	*٠.٦١٨	٣٦	*٠.٨١١	*٠.٧٩١
٣	*٠.٧٢٠	*٠.٧١١		القدرة على الاندماج الوظيفي		٢٦	*٠.٥٧٤	*٠.٧١١	٣٧	*٠.٧٦٥	*٠.٦٨٤
٤	*٠.٥٥١	*٠.٦٦٩	١٥	*٠.٥٧٣	*٠.٦٤٣	٢٧	*٠.٧٣٣	*٠.٥٢٢	٣٨	*٠.٧٤٥	*٠.٦٩٣
٥	*٠.٦٩٨	*٠.٧٠٥	١٦	*٠.٦٠٩	*٠.٨٣٩	٢٨	*٠.٥٥٧	*٠.٦١٢	٣٩	*٠.٦٤٨	*٠.٦٦٨

تابع جدول (٩)

الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور وبين العبارة والمجموع الكلي لمحاور مقياس الذكاء المنظومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا ن = ١٦

م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع الكلي	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع الكلي	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع الكلي	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع الكلي
٦	*.٠٥٧٦	*.٠٦٢٠	١٧	*.٠٦١٤	*.٠٦٤٥	٢٩	*.٠٨١٤	*.٠٦٢٨	٤٠	*.٠٦٣٥	*.٠٧٤١
٧	*.٠٥٧١	*.٠٦٤٥	١٨	*.٠٥٩٨	*.٠٥٧٣	٣٠	*.٠٥٤٧	*.٠٧٧٣	٤١	*.٠٦٣٣	*.٠٧٤٩
٨	*.٠٦٤٧	*.٠٦٤٣	١٩	*.٠٥٢٩	*.٠٥٣٦	القدرة علي التطوير المنظومي			٤٢	*.٠٦١٧	*.٠٧٧٤
٩	*.٠٥٨٤	*.٠٥٠٥	٢٠	*.٠٦٥٥	*.٠٥٤٣	٣١	*.٠٦٠٤	*.٠٥٠٥	٤٣	*.٠٥٨١	*.٠٦٦٠
١٠	*.٠٥٧٠	*.٠٦١٦	٢١	*.٠٦٢٢	*.٠٦٤٥	٣٢	*.٠٧٥١	*.٠٧٠٧	٤٤	*.٠٥٩٨	*.٠٦٠٨
١١	*.٠٦٠٣	*.٠٦٥٤	٢٢	*.٠٨٣٤	*.٠٧٩٨	٣٣	*.٠٨٠٧	*.٠٧٤٣			

قيمة ر الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٨٢

يوضح جدول (٩) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والبعد وبين العبارة والمجموع الكلي للمحاور حيث تراوحت معامل الارتباط بين العبارة ومحورها بنسبة (٠.٨٣٤) كأكبر قيمة، وبنسبة (٠.٥٢٩) كأصغر قيمة، وتراوح معامل الارتباط بين العبارة والمجموع الكلي للمحاور ما بين (٠.٨٣٩)، كأكبر قيمة، (٠.٥٠٥) كأصغر قيمة، بينما بلغت قيمة ر الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٨٢، مما يشير إلي صدق الاتساق الداخلي لمقياس الذكاء المنظومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا.

جدول (١٠)

الاتساق الداخلي بين المحور والمجموع الكلي لمحاور مقياس الذكاء المنظومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا ن = ١٦

م	محاور المقياس	معامل الارتباط
١	القدرة على الوعي المنظومي	*.٠٧٤١
٢	القدرة على الاندماج الوظيفي	*.٠٦٩٥
٣	القدرة على التطوير المنظومي	*.٠٧٠٩

قيمة ر الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٨٢

يوضح جدول (١٠) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مجموع المحور وبين المجموع الكلي للمحاور لمقياس الذكاء المنظومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا، حيث تراوح معامل ارتباط المحور مع المقياس ككل (٠.٦٩٥) كأكبر قيمة، (٠.٧٠٩) كأصغر قيمة، بينما بلغت قيمة ر الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٨٢

ثانيا: الثبات:

لحساب ثبات المقياس قامت الباحثتان بإستخدام معامل ألفا كرونباخ وذلك بالتطبيق وإعادة التطبيق على عينة قوامه ١٦ موظف بجامعة طنطا من داخل مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة الأساسية.

١- الثبات عن طريق معامل الفا كرونباك

تم ايجاد معامل الفا كرونباك لمحاور مقياس الذكاء المنظومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا، كما هو موضح في جدول (١١)

جدول (١١)

معامل الفا لكرونباخ لعبارات محاور مقياس الذكاء المنظومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا ن=١٦

م	المحاور	معامل الفا لكرونباخ	
		لعبارات المحور	لمحاور المقياس
١.	القدرة على الوعي المنظومي	٠.٨٧٥	٠.٧٥٨
٢.	القدرة على الاندماج الوظيفي	٠.٧٤٨	
٣.	القدرة على التطوير المنظومي	٠.٨٦٥	

يتضح من جدول (١١) والخاص بمعامل الفا لكرونباخ لمفردات محاور مقياس الذكاء المنظومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا، حيث تراوحت قيم معامل الفا لكرونباخ للمفردات ما بين (٠.٧٤٨ ٠.٨٧٥) ومعامل الفا لكرونباخ لاستبيان بلغ (٠.٧٥٨) مما يؤكد أن المحاور متجانسة فيما بينها وتتسم بالثبات وأنها متكاملة تسهم في بناء محاور مقياس الذكاء المنظومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا وأن أي حذف أو إضافة لأي من هذه المحاور من الممكن أن يؤثر سلبياً في بناء المقياس.

الدراسة الاستطلاعية الاولى :

قامت الباحثتان بإجراء دراسة استطلاعية يوم الأربعاء الموافق ٢٠٢١/٦/٢م علي عينة قوامها ١٦ موظف من كلتيني التربية الرياضية وكلية الاداب جامعه طنطا ومن نفس مجتمع الدراسة ومن خارج العينة الاساسية للتعرف علي مدي مناسبة ادوات جمع البيانات من حيث الصياغة والاسلوب ومدي فهم العينة لتعليمات التطبيق

وقد اسفرت نتائج الدراسة علي :

- وضوح العبارات وسهوله الفاظ الاستبيان
- تغطية العبارات لجميع عناصر الانشطة الترويحيه للموظفين.

الدراسة الأساسية :

قامت الباحثتان بإجراء الدراسة الأساسية بنفسهما في كلية التربية الرياضية وكلية الآداب جامعة طنطا قيد الدراسة لتوزيع الاستبيان علي أفراد العينة من الفترة ٢٠٢١/٦/٩م وحتى ٢٠٢١/٦/١٠م بعد تأكد الباحثان من توافر كافة الشروط العلمية لأدوات جمع البيانات، قامت الباحثتان بتطبيق الاستبيان والمقياس قيد الدراسة في صورتها النهائية، علي عينة عددها (٦٠) موظف من كليتي التربية الرياضية وكلية الآداب جامعة طنطا، مع التأكيد علي أفراد العينة بأهمية الإجابة علي جميع أسئلة الاستبيان والمقياس من أجل الدراسة العلمية لإزالة أي مخاوف قد تقلل من تفاعلهم في الإجابة علي الاستبيان والمقياس.

تفريغ البيانات :

بعد انتهاء الباحثان من تطبيق الاستبيان والمقياس قيد البحث قامت الباحثتان بجمع الاستمارات، وتم تفريغ البيانات في كشوف التفريغ تمهيدا للمعالجة الإحصائية بما يتماشى مع أهداف الدراسة.

المعالجات الإحصائية المستخدمة :

تم استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة وذلك باستخدام برنامج EXCEL لإدخال البيانات وبرنامج spss لإجراء المعالجات الإحصائية للدراسة كما يلي:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط.
- معامل (الفا كرونباك).
- النسبة المئوية.

عرض النتائج ومناقشتها :

أولاً: عرض النتائج :

وفيما يلي سوف تستعرض الباحثتان النتائج الخاصة بالدراسة تحت عنوان " علاقة الأنشطة الترويحية بالذكاء المنظومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا "، والجدول التالي توضح ذلك.

جدول (١٢)

التكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا) لاستجابات عينه البحث في (الأنشطة الترويحية) المحور الأول: ماهية الأنشطة الترويحية لدى للموظفين ن=٦٠

الترتيب	كا ^٢	الأهمية النسبية	الوزن التقديري	غير موافق		موافق الي حد ما		موافق بشده		العبارة	المحور
				%	ت	%	ت	%	ت		
٥	٣٦.١٠	٥٦.١١	١٠١	٦٥.٠٠	٣٩	١.٦٧	١	٣٣.٣٣	٢٠	-١	الأول: ماهية الأنشطة الترويحية لدى للموظفين
١٢	٦١.٣٠	٤٦.١١	٨٣	٨٠.٠٠	٤٨	١.٦٧	١	١٨.٣٣	١١	-٢	
٧	٣٢.٥٠	٥٢.٧٨	٩٥	٦٦.٦٧	٤٠	٨.٣٣	٥	٢٥.٠٠	١٥	-٣	
٢	٢٧.٩٠	٦٠.٠٠	١٠٨	٥٨.٣٣	٣٥	٣.٣٣	٢	٣٨.٣٣	٢٣	-٤	
١٢	٦١.٣٠	٤٦.١١	٨٣	٨٠.٠٠	٤٨	١.٦٧	١	١٨.٣٣	١١	-٥	
٧	٣٢.٥٠	٥٢.٧٨	٩٥	٦٦.٦٧	٤٠	٨.٣٣	٥	٢٥.٠٠	١٥	-٦	
٢	٢٧.٩٠	٦٠.٠٠	١٠٨	٥٨.٣٣	٣٥	٣.٣٣	٢	٣٨.٣٣	٢٣	-٧	
٧	٣٢.٥٠	٥٢.٧٨	٩٥	٦٦.٦٧	٤٠	٨.٣٣	٥	٢٥.٠٠	١٥	-٨	
٦	١٧.٥٠	٥٥.٥٦	١٠٠	٥٨.٣٣	٣٥	١٦.٦٧	١٠	٢٥.٠٠	١٥	-٩	
١	١٠.٠٠	٦١.١١	١١٠	٥٠.٠٠	٣٠	١٦.٦٧	١٠	٣٣.٣٣	٢٠	-١٠	
٤	٢٢.٥٠	٥٨.٣٣	١٠٥	٥٨.٣٣	٣٥	٨.٣٣	٥	٣٣.٣٣	٢٠	-١١	
١٤	٦٧.٥٠	٤١.٦٧	٧٥	٨٣.٣٣	٥٠	٨.٣٣	٥	٨.٣٣	٥	-١٢	
١٠	٣٦.٤٠	٤٨.٨٩	٨٨	٧٠.٠٠	٤٢	١٣.٣٣	٨	١٦.٦٧	١٠	-١٣	
١١	٤٣.٦٠	٤٧.٧٨	٨٦	٧٣.٣٣	٤٤	١٠.٠٠	٦	١٦.٦٧	١٠	-١٤	

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٩٩

يتضح من جدول (١٢) الخاص النسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا) لاستجابات عينه البحث في (الأنشطة الترويحية) المحور الأول: ماهية الأنشطة الترويحية لدى للموظفين، وتراوحت الاهمية النسبية للعبارات ما بين (٤١.٦٧% - ٦١.١١%)، كما تراوحت قيمة (كا) للعبارات ما بين (١٠.٠٠ الي ٦٧.٥٠) وهذه القيم داله احصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠٥)

جدول (١٣)

التكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا) لاستجابات عينه البحث في (الأنشطة الترويحية) المحور الثاني: الأنشطة الترويحية الممارسة ن=٦٠

الترتيب	كا ^٢	الأهمية النسبية	الوزن التقديري	غير موافق		موافق الي حد ما		موافق بشده		رقم العبارة	المحور
				%	ت	%	ت	%	ت		
٣	٣٢.٥٠	٥٢.٧٨	٩٥	٦٦.٦٧	٤٠	٨.٣٣	٥	٢٥.٠٠	١٥	-١	الثاني: الأنشطة الترويحية الممارسة
١	١٠.٠٠	٦١.١١	١١٠	٥٠.٠٠	٣٠	١٦.٦٧	١٠	٣٣.٣٣	٢٠	-٢	
٦	٣٦.٤٠	٤٨.٨٩	٨٨	٧٠.٠٠	٤٢	١٣.٣٣	٨	١٦.٦٧	١٠	-٣	
٨	٤٣.٦٠	٤٧.٧٨	٨٦	٧٣.٣٣	٤٤	١٠.٠٠	٦	١٦.٦٧	١٠	-٤	
١٢	٦١.٣٠	٤٦.١١	٨٣	٨٠.٠٠	٤٨	١.٦٧	١	١٨.٣٣	١١	-٥	

تتابع جدول (١٣) التكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا) لاستجابات عينه البحث في (الأنشطة الترويحية) المحور الثاني: الأنشطة الترويحية الممارسة ن=٦٠

المحور	رقم العبارة	موافق بشده		موافق الي حد ما		غير موافق		الترتيب	كا	الأهمية النسبية	الوزن التقديري
		%	ت	%	ت	%	ت				
	-٦	١٥	٢٥.٠٠	٥	٨.٣٣	٤٠	٦٦.٦٧	٣	٣٢.٥٠	٥٢.٧٨	٩٥
	-٧	٢٣	٣٨.٣٣	٢	٣.٣٣	٣٥	٥٨.٣٣	٢	٢٧.٩٠	٦٠.٠٠	١٠٨
	-٨	١٥	٢٥.٠٠	٥	٨.٣٣	٤٠	٦٦.٦٧	٣	٣٢.٥٠	٥٢.٧٨	٩٥
	-٩	١٠	١٦.٦٧	٥	٨.٣٣	٤٥	٧٥.٠٠	١١	٤٧.٥٠	٤٧.٢٢	٨٥
	-١٠	١٠	١٦.٦٧	٦	١٠.٠٠	٤٤	٧٣.٣٣	٨	٤٣.٦٠	٤٧.٧٨	٨٦
	-١١	٥	٨.٣٣	٥	٨.٣٣	٥٠	٨٣.٣٣	١٣	٦٧.٥٠	٤١.٦٧	٧٥
	-١٢	١٠	١٦.٦٧	٨	١٣.٣٣	٤٢	٧٠.٠٠	٦	٣٦.٤٠	٤٨.٨٩	٨٨
	-١٣	١٠	١٦.٦٧	٦	١٠.٠٠	٤٤	٧٣.٣٣	٨	٤٣.٦٠	٤٧.٧٨	٨٦

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٣) الخاص بالنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا) لاستجابات عينه البحث في (الأنشطة الترويحية) المحور الثاني: أنواع الأنشطة الترويحية التي يمارسها الموظف، وتراوحت الاهمية النسبية للعبارات ما بين (٤١.٦٧% - ٦١.١١%)، كما تراوحت قيمة (كا) للعبارات ما بين (١٠.٠٠ الي ٦٧.٥٠) وهذه القيم داله احصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠٥)

جدول (١٤)

التكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا) لاستجابات عينه البحث في (الأنشطة الترويحية) المحور الثالث: العائد من ممارسة الأنشطة الترويحية ن=٦٠

المحور	رقم العبارة	موافق بشده		موافق الي حد ما		غير موافق		الترتيب	كا	الأهمية النسبية	الوزن التقديري
		%	ت	%	ت	%	ت				
الثالث: العائد من ممارسة الأنشطة الترويحية	-١	٢٠	٣٣.٣٣	١	١.٦٧	٣٩	٦٥.٠٠	٤	٣٦.١٠	٥٦.١١	١٠١
	-٢	١٠	١٦.٦٧	٦	١٠.٠٠	٤٤	٧٣.٣٣	١٠	٤٣.٦٠	٤٧.٧٨	٨٦
	-٣	١١	١٨.٣٣	١	١.٦٧	٤٨	٨٠.٠٠	١٣	٦١.٣٠	٤٦.١١	٨٣
	-٤	١٥	٢٥.٠٠	٥	٨.٣٣	٤٠	٦٦.٦٧	٧	٣٢.٥٠	٥٢.٧٨	٩٥
	-٥	١٥	٢٥.٠٠	٥	٨.٣٣	٤٠	٦٦.٦٧	٧	٣٢.٥٠	٥٢.٧٨	٩٥
	-٦	١٠	١٦.٦٧	٦	١٠.٠٠	٤٤	٧٣.٣٣	١٠	٤٣.٦٠	٤٧.٧٨	٨٦
	-٧	٢٠	٣٣.٣٣	٥	٨.٣٣	٣٥	٥٨.٣٣	٢	٢٢.٥٠	٥٨.٣٣	١٠٥
	-٨	٥	٨.٣٣	٥	٨.٣٣	٥٠	٨٣.٣٣	١٤	٦٧.٥٠	٤١.٦٧	٧٥
	-٩	١٥	٢٥.٠٠	١٠	١٦.٦٧	٣٥	٥٨.٣٣	٦	١٧.٥٠	٥٥.٥٦	١٠٠
	-١٠	٢٠	٣٣.٣٣	١٠	١٦.٦٧	٣٠	٥٠.٠٠	١	١٠.٠٠	٦١.١١	١١٠
	-١١	٢٠	٣٣.٣٣	٣	٥.٠٠	٣٧	٦١.٦٧	٣	٢٨.٩٠	٥٧.٢٢	١٠٣
	-١٢	١٠	١٦.٦٧	٨	١٣.٣٣	٤٢	٧٠.٠٠	٩	٣٦.٤٠	٤٨.٨٩	٨٨
	-١٣	١٠	١٦.٦٧	٦	١٠.٠٠	٤٤	٧٣.٣٣	١٠	٤٣.٦٠	٤٧.٧٨	٨٦
	-١٤	٢٠	٣٣.٣٣	١	١.٦٧	٣٩	٦٥.٠٠	٤	٣٦.١٠	٥٦.١١	١٠١

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٤) الخاص النسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا) لاستجابات عينه البحث في (الأنشطة الترويحية) المحور الثالث: العائد من ممارسة الموظف للأنشطة الترويحية، وتراوحت الاهمية النسبية للعبارات ما بين (٤١.٦٧% - ٦١.١١%)، كما تراوحت قيمة (كا) للعبارات ما بين (١٠.٠٠ الي ٦٧.٥٠) وهذه القيم داله احصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠٥)

جدول (١٥)

التكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا) لاستجابات عينه البحث في (الذكاء المنطومي) المحور الأول: القدرة علي الوعي المنطومي ن=٦٠

الترتيب	كا ^٢	الأهمية النسبية	الوزن التقديري	غير موافق		موافق الي حد ما		موافق بشده		رقم العبارة	المحور
				%	ت	%	ت	%	ت		
٧	٣٢.٥٠	٥٢.٧٨	٩٥	٦٦.٦٧	٤٠	٨.٣٣	٥	٢٥.٠٠	١٥	-١	الأول: القدرة علي الوعي المنطومي
١٢	٤٧.٥٠	٤٧.٢٢	٨٥	٧٥.٠٠	٤٥	٨.٣٣	٥	١٦.٦٧	١٠	-٢	
٣	٢٢.٥٠	٥٨.٣٣	١٠٥	٥٨.٣٣	٣٥	٨.٣٣	٥	٣٣.٣٣	٢٠	-٣	
١٤	٦٧.٥٠	٤١.٦٧	٧٥	٨٣.٣٣	٥٠	٨.٣٣	٥	٨.٣٣	٥	-٤	
٦	١٧.٥٠	٥٥.٥٦	١٠٠	٥٨.٣٣	٣٥	١٦.٦٧	١٠	٢٥.٠٠	١٥	-٥	
١	١٠.٠٠	٦١.١١	١١٠	٥٠.٠٠	٣٠	١٦.٦٧	١٠	٣٣.٣٣	٢٠	-٦	
٤	٢٨.٩٠	٥٧.٢٢	١٠٣	٦١.٦٧	٣٧	٥.٠٠	٣	٣٣.٣٣	٢٠	-٧	
١٠	٣٦.٤٠	٤٨.٨٩	٨٨	٧٠.٠٠	٤٢	١٣.٣٣	٨	١٦.٦٧	١٠	-٨	
١١	٤٣.٦٠	٤٧.٧٨	٨٦	٧٣.٣٣	٤٤	١٠.٠٠	٦	١٦.٦٧	١٠	-٩	
٥	٣٦.١٠	٥٦.١١	١٠١	٦٥.٠٠	٣٩	١.٦٧	١	٣٣.٣٣	٢٠	-١٠	
١٣	٦١.٣٠	٤٦.١١	٨٣	٨٠.٠٠	٤٨	١.٦٧	١	١٨.٣٣	١١	-١١	
٧	٣٢.٥٠	٥٢.٧٨	٩٥	٦٦.٦٧	٤٠	٨.٣٣	٥	٢٥.٠٠	١٥	-١٢	
٢	٢٧.٩٠	٦٠.٠٠	١٠٨	٥٨.٣٣	٣٥	٣.٣٣	٢	٣٨.٣٣	٢٣	-١٣	
٧	٣٢.٥٠	٥٢.٧٨	٩٥	٦٦.٦٧	٤٠	٨.٣٣	٥	٢٥.٠٠	١٥	-١٤	

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٥) الخاص النسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا) لاستجابات عينه البحث في (الذكاء المنطومي) المحور الأول: القدرة علي الوعي المنطومي، وتراوحت الاهمية النسبية للعبارات ما بين (٤١.٦٧% - ٦١.١١%)، كما تراوحت قيمة (كا) للعبارات ما بين (١٠.٠٠ الي ٦٧.٥٠) وهذه القيم داله احصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠٥)

جدول (١٦)
التكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا) لاستجابات عينه البحث في (الذكاء المنظومي) المحور الثاني: القدرة على الاندماج الوظيفي ن=٦٠

الترتيب	كا ^٢	الأهمية النسبية	الوزن التقديري	غير موافق		موافق الي حد ما		موافق بشده		رقم العبارة	المحور
				%	ت	%	ت	%	ت		
١٣	٤٧.٥٠	٤٧.٢٢	٨٥	٧٥.٠٠	٤٥	٨.٣٣	٥	١٦.٦٧	١٠	-١	الثاني: القدرة على الاندماج الوظيفي
٣	٢٢.٥٠	٥٨.٣٣	١٠٥	٥٨.٣٣	٣٥	٨.٣٣	٥	٣٣.٣٣	٢٠	-٢	
١٦	٦٧.٥٠	٤١.٦٧	٧٥	٨٣.٣٣	٥٠	٨.٣٣	٥	٨.٣٣	٥	-٣	
١٠	٣٦.٤٠	٤٨.٨٩	٨٨	٧٠.٠٠	٤٢	١٣.٣٣	٨	١٦.٦٧	١٠	-٤	
١١	٤٣.٦٠	٤٧.٧٨	٨٦	٧٣.٣٣	٤٤	١٠.٠٠	٦	١٦.٦٧	١٠	-٥	
٤	٣٦.١٠	٥٦.١١	١٠١	٦٥.٠٠	٣٩	١.٦٧	١	٣٣.٣٣	٢٠	-٦	
١١	٤٣.٦٠	٤٧.٧٨	٨٦	٧٣.٣٣	٤٤	١٠.٠٠	٦	١٦.٦٧	١٠	-٧	
٤	٣٦.١٠	٥٦.١١	١٠١	٦٥.٠٠	٣٩	١.٦٧	١	٣٣.٣٣	٢٠	-٨	
١٤	٦١.٣٠	٤٦.١١	٨٣	٨٠.٠٠	٤٨	١.٦٧	١	١٨.٣٣	١١	-٩	
٧	٣٢.٥٠	٥٢.٧٨	٩٥	٦٦.٦٧	٤٠	٨.٣٣	٥	٢٥.٠٠	١٥	-١٠	
١	٢٧.٩٠	٦٠.٠٠	١٠٨	٥٨.٣٣	٣٥	٣.٣٣	٢	٣٨.٣٣	٢٣	-١١	
١٤	٦١.٣٠	٤٦.١١	٨٣	٨٠.٠٠	٤٨	١.٦٧	١	١٨.٣٣	١١	-١٢	
٧	٣٢.٥٠	٥٢.٧٨	٩٥	٦٦.٦٧	٤٠	٨.٣٣	٥	٢٥.٠٠	١٥	-١٣	
١	٢٧.٩٠	٦٠.٠٠	١٠٨	٥٨.٣٣	٣٥	٣.٣٣	٢	٣٨.٣٣	٢٣	-١٤	
٧	٣٢.٥٠	٥٢.٧٨	٩٥	٦٦.٦٧	٤٠	٨.٣٣	٥	٢٥.٠٠	١٥	-١٥	
٦	١٧.٥٠	٥٥.٥٦	١٠٠	٥٨.٣٣	٣٥	١٦.٦٧	١٠	٢٥.٠٠	١٥	١٦	

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٦) الخاص بالنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا) لاستجابات عينه البحث في (الذكاء المنظومي) المحور الثاني: القدرة على الاندماج الوظيفي، وتراوحت الاهمية النسبية للعبارات ما بين (٤١.٦٧% - ٦٠.٠٠%)، كما تراوحت قيمة (كا) للعبارات ما بين (١٧.٥٠ الي ٦١.٣٠) وهذه القيم داله احصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠٥)

جدول (١٧)
التكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا) لاستجابات عينه البحث في (الذكاء المنظومي) المحور الثالث: القدرة على التطوير المنظومي ن=٦٠

الترتيب	كا ^٢	الأهمية النسبية	الوزن التقديري	غير موافق		موافق الي حد ما		موافق بشده		رقم العبارة	المحور
				%	ت	%	ت	%	ت		
١	١٠.٠٠	٦١.١١	١١٠	٥٠.٠٠	٣٠	١٦.٦٧	١٠	٣٣.٣٣	٢٠	-١	القدرة على التطوير
٤	٢٨.٩٠	٥٧.٢٢	١٠٣	٦١.٦٧	٣٧	٥.٠٠	٣	٣٣.٣٣	٢٠	-٢	
٩	٣٦.٤٠	٤٨.٨٩	٨٨	٧٠.٠٠	٤٢	١٣.٣٣	٨	١٦.٦٧	١٠	-٣	
٧	١٧.٥٠	٥٥.٥٦	١٠٠	٥٨.٣٣	٣٥	١٦.٦٧	١٠	٢٥.٠٠	١٥	-٤	

تابع جدول (١٧)
التكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا) لاستجابات عينه البحث في (الذكاء المنطومي) المحور الثالث: القدرة على التطوير المنطومي ن=٦٠

المحور	رقم العبارة	موافق بشده		موافق الي حد ما		غير موافق		الوزن التقديري	الأهمية النسبية	كا ^٢	الترتيب
		%	ت	%	ت	%	ت				
	-٥	١٠	٨	١٣.٣٣	٤٢	٧٠.٠٠	٤٢	٨٨	٤٨.٨٩	٣٦.٤٠	٩
	-٦	١٠	٦	١٠.٠٠	٤٤	٧٣.٣٣	٤٤	٨٦	٤٧.٧٨	٤٣.٦٠	١٢
	-٧	٢٠	١	٣٣.٣٣	٣٩	٦٥.٠٠	٣٩	١٠١	٥٦.١١	٣٦.١٠	٥
	-٨	١١	١	١٨.٣٣	٤٨	٨٠.٠٠	٤٨	٨٣	٤٦.١١	٦١.٣٠	١٣
	-٩	١٥	٥	٢٥.٠٠	٤٠	٦٦.٦٧	٤٠	٩٥	٥٢.٧٨	٣٢.٥٠	٨
	-١٠	٢٣	٢	٣٨.٣٣	٣٥	٥٨.٣٣	٣٥	١٠٨	٦٠.٠٠	٢٧.٩٠	٢
	-١١	٢٠	١	٣٣.٣٣	٣٩	٦٥.٠٠	٣٩	١٠١	٥٦.١١	٣٦.١٠	٥
	-١٢	٢٠	٥	٣٣.٣٣	٣٥	٥٨.٣٣	٣٥	١٠٥	٥٨.٣٣	٢٢.٥٠	٣
	-١٣	٥	٥	٨.٣٣	٥٠	٨٣.٣٣	٥٠	٧٥	٤١.٦٧	٦٧.٥٠	١٤
	-١٤	١٠	٨	١٣.٣٣	٤٢	٧٠.٠٠	٤٢	٨٨	٤٨.٨٩	٣٦.٤٠	٩

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٧) الخاص النسبة المئوية والاهمية النسبية وقيمة (كا) لاستجابات عينه البحث في (الذكاء المنطومي) المحور الثالث: القدرة على التطوير المنطومي، وتراوحت الاهمية النسبية للعبارات ما بين (٤١.٦٧% - ٦١.١١%)، كما تراوحت قيمة (كا) للعبارات ما بين (١٠.٠٠ الي ٦٧.٥٠) وهذه القيم داله احصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠٥)

جدول (١٨)

معامل الارتباط بين درجات محاور مقياس الأنشطة الترويحية والذكاء المنطومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا ن=٦٠

المتغيرات	القدرة علي الوعي المنطومي	القدرة علي الاندماج الوظيفي	القدرة علي التطوير المنطومي	اجمالي مقياس الذكاء المنطومي
ماهية الأنشطة الترويحية لدي للموظفين	*٠.٢٨٠	٠.٢٣٦	٠.٢٤٨	*٠.٩٦٣
انواع الأنشطة الترويحية التي يمارسها الموظف	*٠.٣٤٦	*٠.٣٠٧	*٠.٣٤٦	*٠.٨٨٩
العائد من ممارسة الموظف للأنشطة الترويحية	*٠.٢٩٦	٠.٢٦٨	٠.٢٤٨	*٠.٩٧٤
مقياس الأنشطة الترويحية	*٠.٤٤٤	*٠.٤١٧	*٠.٤٢٠	*٨٧٤

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = ٠.٢٧٣

يوضح جدول (١٨) معامل الارتباط بين درجات محاور مقياس الأنشطة الترويحية والذكاء المنظومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا، حيث أن قيم (معامل الارتباط) المحسوبة تراوحت ما بين (٠.٨٨٩ . الي ٠.٩٧٤) لمحاور الأنشطة الترويحية وعلاقتها بالذكاء المنظومي وقيمة (٠.٨٧٤) للعلاقة بين إجمالي مقياس الأنشطة الترويحية والذكاء المنظومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا وهي أكبر من قيمة (ر) الجدولية مما يدل علي وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين درجات محاور مقياس الأنشطة الترويحية والذكاء المنظومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا

ثانيا: مناقشة النتائج :

بعد عرض النتائج التي توصلت إليها الباحثتان من خلال استجابات الموظفين والتي يوضحها جدول (١٨)، سوف يتم مناقشة تساؤلات البحث الآتية:

- ما هي الأنشطة الترويحية لدى موظفي جامعة طنطا؟
- ما هو الذكاء المنظومي لدى موظفي جامعة طنطا؟
- ما العلاقة بين الأنشطة الترويحية والذكاء المنظومي لموظفي جامعة طنطا؟

وذلك علي النحو التالي :

أ- بالنسبة للأنشطة الترويحية لدى موظفي جامعة طنطا قيد الدراسة:

يتضح من جدول (١٢)، (١٣)، (١٤) الإجابة علي تساؤل الدراسة الأول "ما هي الأنشطة الترويحية لدى موظفي جامعة طنطا؟" والذي يثبت وجود بعض موظفي عينة الدراسة الأساسية يمارسون الأنشطة الترويحية التي تتناسب مع قدراتهم، كما يوجد البعض الآخر لا يمارس الأنشطة الترويحية مطلقا، وهذا ما أكدته آراء أفراد عينة الدراسة، حيث حصلت العبارات رقم (١٠) في جدول رقم (١٥)، العبارة رقم (٢) في جدول رقم (١٦)، والعبارة رقم (١٠) في جدول رقم (١٧) على أعلى أهمية نسبية (٦١.١١) كأكبر قيمة والعبارات رقم (١٢) في جدول رقم (١٥) والعبارة رقم (١١) في جدول رقم (١٦) والعبارة رقم (٨) في جدول (١٧) على أقل أهمية نسبية (٤١.٦٧) كأقل قيمة، وتري الباحثتان أن هذا يشير إلى أن أنشطة الترويح الاجتماعي والثقافي والرياضي هي الأنسب كأنشطة ترويحية يمارسها موظفي الجامعة.

وتشير دراسة "إميليو كادفيد Emilio Cadavid" (٢٠١٥م) (٣٨) إلى الأنشطة الترويحية المختلفة تهئ الفرص المناسبة للموظفين من أجل إكتساب عادات صحية ورياضية

سليمة، وذلك مع مراعاة الفروق الفردية بين مختلف الموظفين الممارسين لتلك الأنشطة، والعمل على شغل أوقات الفراغ بصورة ملائمة إيجابية هادفة وبناءة.

وتبين دراسة "نشوى محمد جعدار" (٢٠١٦م) (٣٢) أن هناك نتائج جسيمة تترتب على قلة ممارسة الأنشطة الترويحية بشكل عام ومناشط الترويح الرياضي بشكل خاص على الموظفين، ومن أهمها قلة كفاءة الأداء الوظيفي، كما تزداد معدلات الأخطاء في بيئة العمل.

وتوضح دراسة "طه خلف فرحان" (٢٠١٧) (١٨) أن الموظفين الممارسين للأنشطة الترويحية يتميزون بإمكانيات وقدرات أفضل من غير الممارسين، كما تساعد الأنشطة الترويحية الموظفين على رفع الروح المعنوية والشعور بالأمان لديهم، كما تساعدهم على الاستثمار الإيجابي لوقت الفراغ.

ويتفق كل من "خليفة بهبهاني" (٢٠٠٤) (١١)، عوض عبد الله الدرسي" (٢٠٠٧) (٢٣)، على أن ممارسة الأنشطة الترويحية تحسن الصحة العامة للموظفين، وخصوصا الصحة النفسية، كما تساعد على تنمية وتطوير شخصيتهم المتكاملة وزيادة قدرتهم على الإنجاز وتجديد النشاط والحيوية، كما يوفر التوازن بين الاستقلال والتبعية بين الموظفين، وتكسبهم العمل الجماعي والقدرة على احترام الغير وتبادل الأفكار والآراء.

ومن خلال العرض السابق تري الباحثتان أن ممارسة الأنشطة الترويحية ضرورة ملحة بالنسبة للموظفين وبالأخص موظفي الجامعة، وذلك لأنها تكسبهم العديد من المهام الفنية والقدرات الوظيفية وعلى رأسها الذكاء المنطومي والتي يجب على الموظف الناجح أن يتحلى بها، لكي يستطيع أن يساهم في تطور المؤسسة التي يعمل بها.

ب- بالنسبة لتوافر الذكاء المنطومي لدي موظفي جامعة طنطا قيد الدراسة:

يتضح من جدول (١٥)، (١٦)، (١٧) الإجابة علي تساؤل الدراسة الثاني "ما هو الذكاء المنطومي لدي موظفي جامعة طنطا؟" والذي يثبت أن الموظفين الذين يتمتعون بالقدرة على الوعي المنطومي والاندماج المنطومي والتطوير المنطومي يتميزون بالذكاء المنطومي، حيث حصلت العبارات رقم (٦) في جدول (١٢) والعبارة رقم (١٤) في جدول رقم (١٣) والعبارة رقم (١) في جدول (١٤) على نسبة (٦١.١١)، (٦٠.٠٠) كأعلى أهمية نسبية، والعبارة رقم (٤) في جدول رقم (١٢)، والعبارة (٣) في جدول رقم (١٣) والعبارة (١٣) في جدول رقم (١٤) على أهمية نسبية (٤١.٦٧) كأقل قيمة، ويشمل الوعي المنطومي قدرة الموظف على الالمام بمكونات بيئة العمل المحيطة به والقدرة على تطبيق القيم الإيجابية في العمل، ويشمل الاندماج المنطومي على قدرة الموظف على التفاعل الإيجابي مع زملائه

والانتماء إلى بيئة العمل، ويشمل التطوير المنظومي على قدرة الموظف على وضع حلول مبتكرة، واستخدام التقنيات الحديثة في بيئة العمل.

وتشير دراسة "صبرى السيد عبد الرحمن فايد" (٢٠١٥م) (١٦) إلى أن الموظفين الذين يفتقرون للعمل ضمن فريق يقع على عاتقهم فشل أي عمل جماعي داخل بيئة العمل، ويجب عليهم التطوير من أنفسهم للاندماج مع الآخرين لكي يكتسبوا هذه القدرة.

وتذكر دراسة "جيليان نوت Gillian knott" (٢٠١٥م) (٣٩) أن الموظفين يتجهون إلى حضور الدورات التدريبية كل في مجال تخصصه، وذلك في محاولة منهم لرفع مستوى المهام الفنية لديهم، ليعملوا على تعويض أوجه النقص لديهم في الخبرات الفنية.

وهذا ما يتفق مع دراسة "محمد عبد الله وآخرون" (٢٠٢١) (٤١) الذكاء المنظومي من أهم السمات التي يجب أن يكتسبها الموظف ليكون قادر على إدارة الأزمات أو تجنب حدوث هذه الأحداث الاستثنائية مرة أخرى. كما يجب اختيار التقنيات المناسبة التي يمكنها أن تكسب الموظفين الذكاء المنظومي ومهارات وقدرات جديدة.

ويتفق كلا من "محمد بن عبد الله" (٢٠١٠) (٢٨)، سالم سعيد (٢٠١٨) (١٣)، ريكي جريفين" (٢٠٢١) (٤٢)، أن الموظفين الناجحين يجب أن يتحلوا بالقدرة على الإنتاجية والاعتماد على الذات والتعاون والقدرة على ربط الأشياء غير المترابطة، التحلي بالعقلية العملية وقوة الإقناع والمبادرة والإخلاص والتواضع والموائمة بين احتياجات الموظف واحتياجات بيئة العمل، والقدرة على توظيف المعلومات المتوفرة ببيئة العمل للمساعدة على إنجاحها وتطويرها.

ومن خلال العرض السابق تري الباحثان أن الذكاء المنظومي لا يتوفر للموظفين من قبيل الصدفة ولكن يجب عليهم السعي للوصول إلى تلك القدرة، وهذا لن يأتي إلا من خلال القدرة على توجيه إمكانياته ومهاراته نحو خدمة بيئة العمل، وكذلك التحلي بالمساواة الاجتماعية وروح المواطنة والمشاركة الفعالة، وحضور العديد من الدورات التدريبية وورش العمل في مجال تخصصه والسعي إلى الاعتماد على التقنيات الحديثة داخل بيئة العمل.

ج- بالنسبة للعلاقة بين الأنشطة الترويحية والذكاء المنظومي لموظفي جامعة طنطا:

يتضح من جدول (١٨) الإجابة علي تساؤل الدراسة الثالث "ما هي العلاقة بين الأنشطة الترويحية والذكاء المنظومي لموظفي جامعة طنطا؟" والذي يثبت أن الموظفين الممارسين للأنشطة الترويحية يتحلون بالذكاء المنظومي، وأن الموظفين الغير ممارسين

للأنشطة الترويحية يفتقرون إلى الذكاء المنطومي في بيئة العمل، حيث كان معامل الارتباط بين درجات محاور مقياس الأنشطة الترويحية والذكاء المنطومي لدي بعض موظفي جامعة طنطا هو (٨٧٤)، وهذا ما يعني أن ممارسة الأنشطة الترويحية التي تناسب الموظفين وميولهم تكسبهم العديد من المميزات التي تشكل لديهم الذكاء المنطومي، مثل القيادة والابداع وتكوين صداقات جديدة وإعطاء الفرص المناسبة على اتخاذ القرار والتعبير عن الذات والوصول إلى مستوى الابداع، على عكس الموظفين الغير ممارسين للأنشطة الترويحية.

وهذا ما يتفق مع دراسة "أليسون ماريا Allison Maria" (٢٠١٥م) (٣٥) التي تشير إلى أن خلق فرص للترويح بين الموظفين لها نتائج إيجابية على تدفق الخبرات داخل بيئة العمل كما تعمل على تسيهيل التواصل بين زملاء العمل وبعضهم البعض.

وتبين دراسة "اوريل لاکوهي Aurélie Lacoeylle" (٢٠١٧م) (٣٦) أن ممارسة الأنشطة الترويحية وخاصة الأنشطة الإجتماعية، تعزز من التفاعل الإجتماعي بين الموظفين وبعضهم البعض، كما تؤدي تلك الأنشطة إلى إنجاح جهود العمل ضمن فريق.

وتشير دراسة "إيرينا وآخرون Irina and others" (٢٠٢١) (٤٠) أنه في ظل الظروف الحالية، يتطلب مكان ودور إدارة التغيير في استراتيجيات منظمات الأعمال أن كل شيء من حولها يتغير: قواعد اللعبة، والمشاركين، وحجم الأنشطة، وحجم الأسواق. بعبارة أخرى، لا شيء ثابت. قد تكون التغييرات محلية وعالمية، حيث قد تؤثر التطورات على مجالات مختلفة، ولذا يجب على تلك المنظمات انتقاء العاملين لديها على أسس سليمة وان يتميزوا عن غيرهم بالعديد من القدرات أهمها الذكاء المنطومي والقدرة على العمل الجماعي والعمل تحت ضغط، وذلك لخلق مؤسسة ناجحة.

وتضيف دراسة "تشاو يانج chui young" (٢٠٢١) (٣٧) أنه لكي تستطيع المؤسسة تنفيذ الأنشطة الخاصة بها بكفاءة وتحسين نتائج أعمالها في ظروف العمل المتغيرة ولكي تواكب التطور العالمي. يجب أن تطبق المؤسسة أعمالها بصورة ذكية وهذا لن يكتمل إلا بتوافر عدد كافي من الموظفين المتمتعين بالذكاء المنطومي. وذلك من أجل إنشاء بيئة الأعمال الذكية والتحكم فيها بشكل فعال بناءً على خطة العمل وإدارات الأعمال.

ويرى العديد من المتخصصين في المجال مثل "جمعه سيد يوسف" (٢٠٠٤م) (٦)، خليفة محمد بهبهاني (٢٠٠٤م) (١١)، كمال الدين درويش، محمد محمد الحماحمي (٢٠٠٧م) (٢٦)، سيد محمد جاد الرب (٢٠٠٩م) (١٥)، عوض عبد الله الدرسي (٢٠٠٧م) (٢٣) أن الأنشطة الترويحية تساعد الموظفين على الوصول إلى درجة أقرب إلى الكمال بدنيا

وعقلها واجتماعيا ونفسيا في حدود قدرات وإمكانات كل موظف، كما تساعد الأنشطة الترويجية المختلفة على زيادة الإنتاجية وتحقيق السعادة والرضا عن الذات ليصبح الموظف متوافقا مع وظيفته وبالتالي يستطيع القيام بمتطلباتها ويصبح أكثر توافقا مع بيئة العمل.

ويتفق كلا من "محمد بن عبد الله أبو اليزيد (٢٠١٠) (٢٨)، سالم عبد الله سعيد (٢٠١٨) (١٣)، ريكي جريفين" (٢٠٢١) (٤٢)، أنه من الضروري توافر صفات عامة للموظفين بالإضافة إلي قدرات فنية أهمها الذكاء المنطومي لشاغل أي منصب إداري، لكي يتمكن من أداء عمله على أكمل وجه، وبالتالي فإن تحلي الموظفين بالذكاء المنطومي هو أحد المؤشرات الهامة لمدي نجاح الموظف في تحقيقه للأهداف المتعلقة بوظيفته.

ومن خلال العرض السابق تري الباحثان أن الأنشطة الترويجية من أهم الطرق والأساليب الناجحة التي تؤدي دورا فعالا في حياة الموظفين، فالأنشطة الترويجية تساعد الموظفين على التحرر من ضغوط العمل وتجديد طاقاتهم وبالتالي إكسابهم القدرة على الابتكار والوصول إلي مستويات الذكاء المنطومي المطلوبة في العمل، وبوجه عام فإن الموظفين الممارسين للأنشطة الترويجية والذين يتحلون بالذكاء المنطومي هم الأكثر قدرة على تطوير بيئة العمل التي يعملون بها أكثر من غيرهم، وهذا ما تتطلبه المؤسسات الناجحة.

الإستخلاصات :

في ضوء الأهداف والتساؤلات الخاصة بالدراسة واستنادا على الإجراءات العلمية المرتبطة بموضوع الدراسة وما توصلت إليه من حقائق من خلال التطبيق والمعالجات الإحصائية، قد توصلت الباحثان إلى الإستخلاصات التالية :

- غياب ممارسة الأنشطة الترويجية لبعض موظفي جامعة طنطا، مما أدى إلى ضعف الذكاء المنطومي لديهم.
- يمارس البعض الآخر من موظفي جامعة طنطا عدد من الأنشطة الترويجية مثل كرة القدم والمشي والاستماع للموسيقي ومشاهدة التلفزيون وقراءة الكتب، مما أدى إلى زيادة معدلات الذكاء المنطومي لديهم.
- ساعدت الأنشطة الترويجية موظفي جامعة طنطا الممارسين لها على استثمار أوقات فراغهم في أنشطة هادفة وبناءة، وتجديد حيويتهم وتكامل شخصيتهم، بالإضافة إلى زيادة ثقتهم بنفسهم.
- ساعدت الأنشطة الترويجية الموظفين الممارسين لها على تنمية الصحة البدنية والنفسية والتدريب على العمل الجماعي، والاسهام في الابتكار والابداع، وقبول آراء الآخرين.

- ٧- حسين ابراهيم محمود: ممارسه الانشطة الترويحية وعلاقتها بالذكاء الانفعالي لدي الطلاب، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، المنصورة، ٢٠٢٠
- ٨- حلمي الفيل: مقياس الذكاء المنظومي للراشدين، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ٢٠١٥
- ٩- حيدر زعبر الرماحي: خطة للأنشطة الترويحية في ضوء احتياجات الموظفين، ماجستير، كلية التربية الرياضية، الاسكندرية، ٢٠١٨م.
- ١٠- حيدر زغير علوان: خطة للأنشطة الترويحية في ضوء احتياجات موظفي جامعة القادسية بجمهورية العراق، رسالة ماجستير، جامعة الإسكندرية، كلية التربية الرياضية للبنات.
- ١١- خليفة بهبهاني: أوقات الفراغ والترويح: مفاهيم وإدارة، مطبعة الفيصل، الكويت، ٢٠٠٤م.
- ١٢- دعاء جمال الدين علي: دور القيادة الاخلاقيه في العلاقه بين الصمت التنظيمي واداء العاملين، دكتوراة، كلية التجارة، بنها، ٢٠٢٠م.
- ١٣- سالم عبد الله سعيد: سيكولوجية الذكاء، مركز الكتاب الاكاديمي، ليبيا، ٢٠١٨
- ١٤- سوسن حامد حسين: الحكمه وعلاقتها بالانماط القيادية والاداء الوظيفي، ماجستير، كلية التجارة، المنصورة، ٢٠٢٠م.
- ١٥- سيد محمد جاد الرب: الاتجاهات الحديثة فى إدارة الموارد البشرية، مطبعة العشرى للنشر والتوزيع، الاسماعيلية، ٢٠٠٩
- ١٦- صبري السيد فايد: تطوير الأداء الإدارى الجامعى فى ضوء مدخل إدارة المعرفة : دراسة تطبيقية على قطاع شئون التعليم والطلاب بجامعة المنصورة، رسالة دكتوراة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠١٥
- ١٧- صفاء فتوح جمعه: مسئولية الموظف العام في اطار تطبيق نظام الإدارة الالكترونية، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة، ٢٠١٤
- ١٨- طه خلف فرحان: دراسة واقع الأنشطة الترويحية لموظفي ديوان المديرية العامة، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية، ٢٠١٧.
- ١٩- طه عبد الرحيم طه: مدخل الي الترويح، دار الوفاء للنشر، الاسكندرية، ٢٠٠٦

- ٢٠- عبد الرحمن توفيق: الإدارة الالكترونية وتحديات المستقبل، مطابع الشرطة للطباعة والنشر، القاهرة ٢٠٠٣.
- ٢١- العربي بلقاسم فرحات: تاهيل الموارد البشرية، دار اسامة للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠١٢م.
- ٢٢- عصمت سليم القراله: الحكمانيه في الاداءه الوظيفي، دار جليس للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٤م.
- ٢٣- عوض عبد الله الدرسي: فلسفة الترويج ومجالاته، ماهى للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ٢٠٠٧.
- ٢٤- عيد عريفج، حنا نصر الله، علي حسين: ادرات المنظمات الخاصه، دار زهران للنشر والتوزيع، المملكه الاردنيه الهاشميه، ٢٠١٠.
- ٢٥- فاطمه محمد باشا: اليات مقترحة لتفعيل الانشطة الترويحيه بالمشروع القومي لرياضة الفتاه والمرأة، دكتوراه، كليه التربيه الرياضيه، جامعه طنطا، ٢٠٢٠م.
- ٢٦- كمال الدين درويش، محمد محمد الحماحي: رؤيه عصريه للترويج وأوقات الفراغ، ط ٣، مركز الكتاب للنشر، ٢٠٠٧.
- ٢٧- محمد أحمد عبد السلام: البرامج الترويحيه، دار اشراق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨.
- ٢٨- محمد بن عبد الله أبو اليزيد: فكر بطريقه مختلفه. التفكير المنطومي الشامل، دار الابداع الفكري للنشر، السعوديه، ٢٠١٠.
- ٢٩- محمود اسماعيل طلبه: سيكولوجيه الترويج وأوقات الفراغ، اسلاميك جرافيك، القاهره، ٢٠١٠م.
- ٣٠- محمود فاروق امين: اتجاهات موظف البنك المركزي، نحو ممارسه الانشطه الترويحيه، ماجستير، كليه التربيه الرياضيه، حلوان، ٢٠٢٠م.
- ٣١- نبيل حامد مرسي: فن اداره الموارد البشريه في المنظمات الحكوميه والخاصه، المكتب العربي للنشر، الاسكندريه، ٢٠١٠م.
- ٣٢- نشوي محمد جعدار: تأثير برنامج صحي ترويحى على الحاله الصحيه وجوده الحياه للسيدات المشتركات فى المشروع القومى لمنندى الفتاة والمرأة، رساله ماجستير، كليه التربيه الرياضيه للبنين، جامعه الاسكندريه، ٢٠١٦.

٣٣- هند عباس حسنين: العلتاقه بين قيم المديرين والصراع التنظيمي في المنظمات

الحكوميه، دكتوراه، كلية التجارة، بنها، ٢٠٢٠

٣٤- يوسف حجيم الطائي، هاشم فوزي العبادي: ادارة الموارد البشريه، دار الصفاء للنشر،

عمان، ٢٠١٥م.

ثانياً: المراجع الأجنبية

35- Allison Maria Hogaboam: Flow at work among part-time municipal recreation staff , California State University, Long Beach, ProQuest Dissertations Publishing ,p. 253-288, 2015.

36- Aurélie Lacoeyuilhe: The Social value of conservation initiatives in the workplace [Volume 157](#), p. 493-522, 2017.

37- Chui Young YOON: Measurement of Enterprise Smart Business Performance on a Smart Business Management, IEICE TRANSACTIONS on Information and Systems , Vol.E104-D , No.1 , pp.56-62, 2021

38- Emilio Cadavid: Physical activity as a strategy for prevention and health promotion in the occupational context: an example of corporate engagement , 6th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE), Las Vegas , p. 1140-1147 , 2015.

39- Gillian knott: Training and Support of Sessional Staff to Improve Quality of Teaching and Learning at Universities , American Journal of Pharmaceutical Education; Article 72. Vol. 79 Issue 52, p81-126 2015

40- Irina Avdeeva and others: Change Management Strategy for the Activities of Business Organizations, International

Conference on Entrepreneurial Competencies in a Changing World, vol 90, pp 1-6, 2021

41- Mohammed Abdalla and others: Crisis Management Art from the Risks to the Control: A Review of Methods and Directions, mbdi journal, vol 12, issue 1, 100-120,2021.

42- Ricky w.griffin: fundamentals of management, 10 edition, cengage for publishing, England, 2021.