

## " فاعلية التدريس باستخدام مبادئ كاغان على تحسين الثقة التنظيمية والأداء الإبتكارى لجملة الجماز الإيقاعى "

دكتورة / رشا محمد عبدالسلام

أستاذ مساعد دكتور بقسم المناهج و طرق تدريس التربية الرياضية – كلية التربية الرياضية بنات – جامعة الإسكندرية

### \* مقدمة ومشكلة الدراسة:

تتطلب الطبيعة متعددة التخصصات لأماكن العمل في القرن الحادي والعشرين أن يكتسب خريجو الجامعات مزيجًا من المهارات الفنية والمهنية و الإجتماعية، بما في ذلك التواصل والتعاون والعمل الجماعي والقيادة وحل المشكلات .

و من أكثر قضايا التعليم الحالية كثرة أعداد الطلاب داخل الفصل الدراسي و مساحة الفصول الدراسية الصغيرة و إجهام الطلاب عن المشاركة في العمل الجماعي و وقضايا تغطية المنهج الدراسي في الوقت المحدد و الفروق الفردية ( اختلاف التعلم الفردي بين الطلاب ) و تفضيل المعلمين لأسلوب التدريس الشخصي الخاص بهم . (٢٤ : ٩٣٣)

و مما يزيد هذه القضايا صعوبة أن المعلمين يواجهون مشكلة كبيرة عند التحدث مع الفصل بأكمله فإذا تحدث المعلم بمستوى سهل بما يكفي ليفهمه الفصل بأكمله فشل في توفير التحفيز الكافي للطلاب المتفوقين ، و من ناحية أخرى إذا تحدث بمستوى أصعب ليزيد من تحفيز الطلاب المتفوقين فقد إنتباه الطلاب ذوى صعوبات التعلم حيث لا يمكن تقديم طريقة مثالية لجميع الطلاب ومع ذلك يمكن تقليل هذه المشكلة بالعمل الزوجى أو الفريق حيث يحاول الطلاب جعل المدخلات أكثر فهماً لزملائهم في الفريق .

(٢١ : ٥٩٣)

و قد إتضحت كل هذه المشاكل فى تدريس مقرر أساسيات الجماز الإيقاعى خاصة بعد تطبيق نظام الساعات المعتمدة حيث كثرة عدد الطالبات و ضيق الوقت و قلة الإمكانيات المادية بما لايسمح بالتعلم الفردى و هو ما دفع الباحثة إلى القيام بهذه الدراسة من أجل محاولة التغلب على هذه الصعوبات و من خلال المسح المرجعى توصلت الباحثة إلى أن مبادئ كاغان بسيطة و سهلة التنفيذ و لا تحتاج الى وقت أو إمكانيات كثيرة كما أن نتائجها عالية فى تحسين التعلم لذا سوف تقوم الباحثة فى توظيف هذه المبادئ فى شكل برنامج تعليمى هدفه تحسين الثقة التنظيمية و الأداء الإبتكارى فى الجماز الإيقاعى .

و قد أظهر الباحثون أن استخدام مبادئ كاغان فى التعلم تجعل الطلاب يستمتعون بالتعلم ويطورون مواقف إيجابية تجاه موضوع التعلم و يساعد فى إعدادهم لمستقبل أفضل بسبب التركيز على الترابط الإيجابي الفردي والمساءلة والمشاركة المتساوية والتفاعل المتزامن فى عمليات التعلم. (٢٧٤ : ١٨)

و مبادئ كاغان عبارة عن ترتيب تعليمي يشير إلى مجموعات غير متجانسة من الطلاب الذين يعملون معاً لتحقيق هدف مشترك حيث يعمل الطلاب معاً للتعلم ويكونون مسؤولين عن تعلم أعضاء الفريق بالإضافة إلى تعلمهم . (٢٧ : ٦١)

و أهمية مبادئ كاغان زيادة التحصيل الأكاديمي ، وتقليل فجوات التحصيل الأكاديمي ، وتحسين النتائج للطلاب ذوي القدرات المختلفة ، وزيادة رضا الطلاب ، وتحسين العلاقات بين الطلاب ، وتقليل السلوكيات السلبية ، وزيادة السلوكيات الإيجابية. (٥٠ : ٢٨)

و لا تتشابه مبادئ كاغان مع أى من إستراتيجيات التدريس المعمول بها فى التعليم لأنها تتميز بالسهولة و اليسر عند تعامل الطلاب من خلالها ، فهى تتناسب كل الطلاب بمستوياتهم و قدراتهم المختلفة حيث تجعل المجموعة تعمل فى صورة شبكة متصلة ببعضها ، حيث يشترط فى مبادئ كاغان أن تكون المجموعة غير متجانسة من حيث تحصيل أفرادها ( تلميذاً متفوقاً، وآخر متوسط التحصيل، وثالثاً ضعيفاً ) ، و من حيث قدراتهم على العمل ( متميز فى البحث ، يعرف فى الموسيقى ، يجيد تنظيم الوقت ، يجيد التواصل مع الآخرين ، لديه القدرة على وضع الشخص المناسب فى المكان المناسب ) مع الأخذ فى الاعتبار انسجام الطلبة للعمل معاً بصورة فاعلة. (٧٤٧ : ٤)

بينما أوضحت بعض المراجع أن المبادئ الأساسية لكأغان أربعة و هى مبدأ المشاركة المتكافئة و يقصد بهذا المبدأ توفير الفرصة ذاتها لكل أفراد الفريق الواحد وأفراد الفِرَق ككل للقيام بنفس الحجم من العمل وهذا يرتبط فى الأساس بتخطيط المعلم ، مبدأ الاعتماد المتبادل الإيجابي أى أن جوهر التعلم التعاوني يتمثل فى تبادل المنفعة والتعاون الموجب وبناءً على ذلك يرتبط نجاح كل فرد فريقٍ ما بنجاح كل أفراد الفريق ، مبدأ تحمُّل المسؤولية الفردية فعلى الرغم من أن التعلم التعاوني يهدف إلى عمل الفرد ضمن فريق فإن هذا لا يعني طمس جهود الفرد، مبدأ التفاعل المتزامن و يعني هذا المبدأ أن يقوم أفراد الفريق الواحد وأفراد الفِرَق المختلفة بالعمل فى نفس الوقت. (١٣٨ : ١٣)

يتضح مما سبق أن مبادئ كاغان تعتمد على العمل الجماعى و هو ما يتطلب وجود الثقة بين الطالبات حيث تحظى مسألة الثقة باهتمام بالغ من قبل الباحثين حيث يعتمد الأفراد على بعضهم البعض لتحقيق أهدافهم الشخصية والتنظيمية .

و تتضح أهمية الثقة التنظيمية فى أنها تجعل العمل فى المنظمة عملاً متماسكاً وتزيد من إنتاجية العامل وجودته ، تزيد من ولاء الأفراد للعمل ، تشجع على المناقشات المفتوحة وتقلل من حدة الصراع التنظيمي ، تشجع على الإبداع والابتكار ، تخفض من معدلات الغياب والتأخير ودوران العمل ، تعمل على زيادة الكفاءة وتحسين أداء العاملين . (٢١٧ : ٢٢)

و تتنوع الثقة التنظيمية حيث تتمثل فى الثقة الشخصية فى العلاقات الرأسية أو الأفقية داخل المنظمة و تناولت الكثير من الأبحاث الثقة الرأسية فيما توجد ندرة للأبحاث فى مجال الثقة الأفقية ، و يقصد بالثقة الرأسية هى ثقة المرؤوسين فى رؤسائهم و العكس ، بينما تتمثل الثقة الأفقية فى الثقة بين الأقران ( الزملاء ) و قد تؤثر الثقة فى العلاقات الرأسية على العلاقات الأفقية والعكس صحيح .

(٢٣ : ١٦٧)

و يتضح من ذلك أن الشعور بالثقة التى يوليها القائد للأفراد سيساعد على تنمية التفكير الإبتكارى لديهم ويساعد فى رفع روحهم المعنوية الأمر الذى يؤدي الى تحقيق طموحاتهم ورغباتهم فى الرقى والتقدم والوصول الى الأهداف بدرجة عالية من الكفاءة والفعالية و الأداء الإبتكارى .

و تتمثل أبعاد الأداء الإبتكارى فى أولا تحديد المشكلة و الهدف من تحديد المشكلة هو تحديد أسباب الفشل فى عمل شئ كما يجب أن يكون فتحديد المشكلة تشمل الزمن المطلوب و الخطوات اللازمة بما يساعد على انتاج الأفكار و البعد الثانى هو البحث عن المعلومات أى محاولة إيجاد طرق و وسائل للحصول على البيانات و البعد الثالث توليد الفكرة و هى من أهم المهارات التى يجب أن تتوفر فى المبتكر و فى هذه المرحلة يبحث الفرد عن المعلومات و يحاول ربطها ببعض ، أما البعد الرابع للأداء الإبتكارى فهو تعزيز الفكرة و هو إقناع الآخرين بفكرة لها أساس قوى من الصحة . (١١ : ١٧)

و يعتبر الجمباز الإيقاعى رياضة جماعية تقوم على التعاون بين الفريق لتكوين الجمل الحركية والتى تعتمد على وجود نظام وتناسق بين أعضاء الفريق وذلك من خلال حفظ الحركات والمهارات وتوحيد عمل المهارات والأدوات المستخدمة بهدف إخراج الجمله كعمل موحد فى الشكل . (٣٠ : ٧١١)

و الجمل الحركية جزء لا يتجزء من الجمباز الإيقاعى والتى تعتمد فى تكوينها على مجموعة من السلاسل الحركية المركبة والتى تتكون من مجموعه من مهارات الجسم مثل ( الوثبات والقفزات والدورانات والتموجات والحركات الرابطة ) ويتم ذلك عن طريق تنسيق متزايد لحركات الجسم وربطها بالموسيقى.

(١٩ : ١٧)

و الشريط من الأدوات الخمسة للجمباز الإيقاعى و تتكون مهاراته ( مسكات - الرمى و الإستلام - الدورانات - المرجحات - الطواحين - الأشكال الثعبانية - الدوائر ) و يتم ربط هذه المهارات بمهارات الجسم المختلفة و حركات الربط لتكون الجمل الحركية . (٢٠ : ٢٣)

و سيتم إستخدام الشريط فى هذه الدراسة لأنه من ضمن توصيف المقرر للمستوى الثانى و تم الإعتماد على التوصيف المعتمد من مجلس القسم و الكلية .

## مصطلحات الدراسة :

### مبادئ كاغان :

سلسلة من الخطوات والإجراءات التي تقوم في أساسها على تقسيم الطلاب أو المتعلمين في فصول دراسية إلى مجموعات يتسم أفرادها بتفاوت في القدرات، ويطلب منهم العمل معاً، والتفاعل فيما بينهم لأداء عمل معين، بحيث يعلم بعضهم بعضاً من خلال هذا التفاعل على أن يتحمل الجميع مسئولية التعلم داخل المجموعة وصولاً لتحقيق الأهداف المرجوة بإشراف من المعلم وتوجيهه. (٩ : ١٤٩)

### الثقة التنظيمية :

رغبة أحد الأطراف في أن يكون عرضة لأفعال الطرف الآخر بناءً على توقع قيام الطرف الآخر بإجراءات صحيحة و واقعية ، بغض النظر عن القدرة على مراقبة الطرف الآخر أو التحكم فيه. (٣٢ : ٧٠٩)

### الأداء الإبتكاري :

عملية توليد الأفكار الجديدة و البعيدة عن الطرق التقليدية في التفكير و إستحداث كل الطرق و الأساليب التي تعمل على تحويل هذه الأفكار إلى واقع فعلى يمكن تطبيقه و تكون ذات قيمة للفرد و الجماعة . (٣ : ٣٩١)

و المقصود بالأداء الإبتكاري في هذا البحث هي جملة إبتكارية لمهارات الشريط يشترك في إعدادها مجموعة من الطالبات . ( تعريف إجرائي )

### هدف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى التعرف على فاعلية التدريس بإستخدام مبادئ كاغان على تحسين الثقة التنظيمية و الأداء الإبتكاري لجملة الجباز الإيقاعي ويتم ذلك من خلال :

- تصميم برنامج تعليمي باستخدام مبادئ كاغان .
- التعرف على تأثير البرنامج المقترح على الثقة التنظيمية و الأداء الإبتكاري لجملة الجباز الإيقاعي .

### فروض الدراسة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائياً بين متوسط القياس القبلي ومتوسط القياس البعدي للمجموعة التجريبية في الثقة التنظيمية و الأداء الإبتكاري لجملة الجباز الإيقاعي .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائياً بين متوسط القياس القبلي ومتوسط القياس البعدي للمجموعة الضابطة في الثقة التنظيمية و الأداء الإبتكاري لجملة الجباز الإيقاعي .
- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات المجموعة التجريبية ومتوسطات المجموعة الضابطة في الثقة التنظيمية و الأداء الإبتكاري لجملة الجباز الإيقاعي.

## إجراءات الدراسة :-

### منهج البحث:

تم استخدام المنهج التجريبي باستخدام تصميم المجموعات المتكافئة "مجموعتين متكافئتين" احدهما تجريبية والأخرى ضابطة وتم اجراء قياس قبلي وبعدي لكل منهما.

### مجالات البحث:

#### \* المجال الزمني:

- الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (٢٠٢٢/٢٠٢١) .
- أجريت القياسات القبليّة بتاريخ ١٣، ١٤، ١٥/٣/٢٠٢٢م.
- أجريت الدراسة الأساسية في الفترة من ١٥/٣/٢٠٢٢م إلى ٧/٦/٢٠٢٢م.
- أجريت القياسات البعدية بتاريخ ٨، ٩، ١٠/٦/٢٠٢٢م.

#### \* المجال المكاني:

صالة الجمار الإيقاعي بكلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الإسكندرية.

#### \* عينة البحث:

تمثل مجتمع البحث في طالبات المستوى الثاني بنظام الساعات المعتمدة بكلية التربية الرياضية بنات - جامعة الإسكندرية ، و اشتملت عينة البحث على (٣٠٠) طالبة مقسمين على (٣) سكاشن، حيث اجريت الدراسة الاستطلاعية على سكاشن رقم (١) و قوامه (١٠٠) طالبة واجريت الدراسة الاساسية على سكاشن رقم (٢) ، سكاشن رقم (٣) و قوامهم (٢٠٠) طالبة تم تقسيمهم الى مجموعتين احدهما تجريبية سكاشن رقم (٢) وقوامها (١٠٠) طالبة والاخرى ضابطة سكاشن رقم (٣) وقوامها (١٠٠) طالبة.

#### \*تجانس عينة البحث:

تم إيجاد التجانس بين أفراد عينة البحث بحساب معامل الالتواء و معامل التقلطح لمتغيرات البحث (مقياس الثقة التنظيمية - الاداء الابتكارى ) قيد البحث و الجداول التالية توضح اعتدالية القيم وتجانس أفراد العينة الأساسية الكلية :

جدول (١) التوصيف الإحصائي لبيانات عينة البحث (المجموعة التجريبية - والمجموعة الضابطة - المجموعة الكلية) في ابعاد ومجموع مقياس الثقة التنظيمية قبل التجربة

الدلالات الإحصائية للتوصيف					ن العدد	المجموعات	الابعاد
معامل الالتواء	معامل التفطح	الانحراف المعياري	الوسيط	المتوسط الحسابي			
٠.٠٩-	٠.٢٣-	١.٣٩	١٤	١٣.٦٢	١٠٠	التجريبية	البعد الأول : الثقة في أستاذ المقرر
٠.٨٦	١.٦٦	١.٥٧	١٤	١٣.٦٩	١٠٠	الضابطة	
٠.٤٨	٢.٢٣	١.٤٨	١٤	١٣.٦٦	٢٠٠	الكلية	
٠.٩٧	٠.٣٥-	٢.٤٨	٩	١٠.٢١	١٠٠	التجريبية	البعد الثاني : الثقة في قائد المجموعة
٠.٩١	٠.٤٨-	٢.٥١	٩	١٠.٢٦	١٠٠	الضابطة	
٠.٩٣	٠.٤٣-	٢.٤٩	٩	١٠.٢٤	٢٠٠	الكلية	
٠.٦١	١.٠٩-	٢.١٢	٩	١٠.٧٧	١٠٠	التجريبية	البعد الثالث : الثقة في الزميلات داخل المجموعة
٠.٥٦	١.٠٧-	٢.١٥	٩	١٠.٧٥	١٠٠	الضابطة	
٠.٥٨	١.٠٨-	٢.١٣	٩	١٠.٧٦	٢٠٠	الكلية	
١.٥٨	١.٢٦	٢.٨٢	١٠	١١.٠٥	١٠٠	التجريبية	البعد الرابع : الثقة في القدرات الذاتية
١.٥٣	١.١٠	٢.٨٣	١٠	١١.١٠	١٠٠	الضابطة	
١.٥٤	١.١٢	٢.٨٢	١٠	١١.٠٨	٢٠٠	الكلية	
٠.٥٨	١.١٥-	٥.٠٧	٤٤	٤٥.٦٥	١٠٠	التجريبية	المجموع الكلي للمقياس
٠.٥٦	١.١٨-	٥.١٥	٤٤	٤٥.٨٠	١٠٠	الضابطة	
٠.٥٧	١.١٦-	٥.١٠	٤٤	٤٥.٧٣	٢٠٠	الكلية	

يتضح من جدول (١) والخاص بتجانس بيانات عينة البحث الكلية في مقياس الثقة التنظيمية قبل التجربة أن معاملات الالتواء تتراوح ما بين (-٠.٠٩ إلى ١.٥٨) مما يدل على أن القياسات المستخلصة قريبة من الاعتدالية حيث أن قيم معامل الالتواء الاعتدالية تتراوح ما بين  $\pm ٠.٣$  وتقترب جدا من الصفر . كما بلغ معامل التفطح ما بين (-١.١٨ إلى ٢.٢٣) ، وهذا يعنى ان تذبذب المنحنى الاعتدالي يعتبر مقبولا وفي المتوسط وليس متذبذبا لأعلى ولا للأسفل مما يؤكد تجانس أفراد مجموعة البحث الكلية في مقياس الثقة التنظيمية قبل التجربة .

جدول (٢) التوصيف الإحصائي لبيانات عينة البحث (المجموعة التجريبية - والمجموعة الضابطة - المجموعة الكلية) في تقييم الاداء الابتكارى قبل التجربة

الدلالات الإحصائية للتوصيف					ن العدد	المجموعات	ابعاد التقييم
معامل الالتواء	معامل التفطح	الانحراف المعياري	الوسيط	المتوسط الحسابي			
١.٦٠	٠.٥٩	٠.٣٩	٢	٢.١٩	١٠٠	التجريبية	الموسيقى
١.٣٧	٠.١٢-	٠.٤٢	٢	٢.٢٢	١٠٠	الضابطة	
١.٤٧	٠.١٧	٠.٤٠	٢	٢.٢١	٢٠٠	الكلية	
٠.٢٩	١.٩٦-	٠.٥٠	٢	٢.٤٣	١٠٠	التجريبية	صعوبة المهارات
٠.٤١-	٠.٨٦-	٠.٥٦	٢.٥	٢.٤٧	١٠٠	الضابطة	
٠.١١-	١.٣١-	٠.٥٣	٢	٢.٤٥	٢٠٠	الكلية	
٠.٢٩-	١.٩٦-	٠.٥٠	٢	١.٥٧	١٠٠	التجريبية	التكوينات
٠.٣٣-	١.٩٣-	٠.٥٠	٢	١.٥٨	١٠٠	الضابطة	
٠.٣١-	١.٩٣-	٠.٥٠	٢	١.٥٨	٢٠٠	الكلية	
١.٩١	١.٥٩	٠.٢٩	٢	٢.٠٩	١٠٠	التجريبية	التشكيلات
١.٤٢	١.٩١	٠.٢٦	٢	٢.٠٧	١٠٠	الضابطة	
١.١٢	٢.٨١	٠.٢٧	٢	٢.٠٨	٢٠٠	الكلية	
١.٧٨	٢.٣٣	٠.٥٣	٨	٨.٢٨	١٠٠	التجريبية	المجموع
٠.٠٧	٠.٨٢-	٠.٥٤	٨	٨.٣٤	١٠٠	الضابطة	
٠.٩١	٠.٤٩	٠.٥٣	٨	٨.٣١	٢٠٠	الكلية	

يتضح من جدول (٢) والخاص بتجانس بيانات عينة البحث الكلية في الاداء الابتكارى قبل التجربة أن معاملات الالتواء تتراوح ما بين (-٠.٤١ إلى ١.٩١) مما يدل على أن القياسات المستخلصة قريبة من الاعتدالية حيث أن قيم معامل الالتواء الاعتدالية تتراوح ما بين  $\pm ٠.٣$  وتقترب جدا من الصفر . كما بلغ معامل التفطح ما بين (-١.٩٦ إلى ٢.٨١) ، وهذا يعنى ان تذبذب المنحنى الاعتدالى يعتبر مقبولا وفى المتوسط وليس متذبذبا لأعلى ولا للأسفل مما يؤكد تجانس أفراد مجموعة البحث الكلية فى الاداء الابتكارى قبل التجربة .

#### \* تكافؤ عينة البحث:

تم إيجاد التكافؤ بين المجموعتين التجريبية و الضابطة بحساب قيمة (ت) و المتوسط الحسابى و الإنحراف المعياري و الفرق بين المتوسطين لمتغيرات البحث (مقياس الثقة التنظيمية - الاداء الابتكارى) قيد البحث و الجداول التالية توضح اعتدالية القيم و تكافؤ أفراد المجموعتين التجريبية و الضابطة :

جدول (٣) الفروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في ابعاد ومجموع مقياس الثقة التنظيمية قبل التجربة (التكافؤ)

قيمة ت	الفرق بين المتوسطين	المجموعة الضابطة ١٠٠ = ن		المجموعة التجريبية ١٠٠ = ن		الدلالات الإحصائية ابعاد التقييم
		ع±	س	ع±	س	
٠.٣٣	٠.٠٧	١.٥٧	١٣.٦٩	١.٣٩	١٣.٦٢	البعد الأول : الثقة في أستاذ المقرر
٠.١٤	٠.٠٥	٢.٥١	١٠.٢٦	٢.٤٨	١٠.٢١	البعد الثاني : الثقة في قائد المجموعة
٠.٠٧	٠.٠٢	٢.١٥	١٠.٧٥	٢.١٢	١٠.٧٧	البعد الثالث : الثقة في الزميلات داخل المجموعة
٠.١٣	٠.٠٥	٢.٨٣	١١.١٠	٢.٨٢	١١.٠٥	البعد الرابع : الثقة في القدرات الذاتية
٠.٢١	٠.١٥	٥.١٥	٤٥.٨٠	٥.٠٧	٤٥.٦٥	المجموع الكلي للمقياس

\* معنوى عند مستوى ٠.٠٥ = ١.٩٨

يتضح من جدول (٣) والخاص بالفروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في ابعاد ومجموع مقياس الثقة التنظيمية قبل التجربة. أن قيمة (ت) المحسوبة تراوحت ما بين (٠.٠٧) إلى (٠.٣٣) وهذه القيم غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥ مما يدل على عدم وجود فروق معنوية بين المجموعتين وتأكيد أن هناك تكافؤ بين مجموعتي البحث في ابعاد ومجموع مقياس الثقة التنظيمية قبل التجربة.

جدول (٤) الفروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في ابعاد تقييم الاداء الابتكارى قبل التجربة (التكافؤ)

قيمة ت	الفرق بين المتوسطين	المجموعة الضابطة ١٠٠ = ن		المجموعة التجريبية ١٠٠ = ن		الدلالات الإحصائية ابعاد التقييم
		ع±	س	ع±	س	
٠.٥٢	٠.٠٣	٠.٤٢	٢.٢٢	٠.٣٩	٢.١٩	الموسيقى
٠.٥٣	٠.٠٤	٠.٥٦	٢.٤٧	٠.٥٠	٢.٤٣	صعوبة المهارات
٠.١٤	٠.٠١	٠.٥٠	١.٥٨	٠.٥٠	١.٥٧	التكوينات
٠.٥٢	٠.٠٢	٠.٢٦	٢.٠٧	٠.٢٩	٢.٠٩	التشكيلات
٠.٧٩	٠.٠٦	٠.٥٤	٨.٣٤	٠.٥٣	٨.٢٨	المجموع

\* معنوى عند مستوى ٠.٠٥ = ١.٩٨

يتضح من جدول (٤) والخاص بالفروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في الاداء الابتكارى قبل التجربة. أن قيمة (ت) المحسوبة تراوحت ما بين (٠.١٤) إلى (٠.٧٩) وهذه القيم غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥ مما يدل على عدم وجود فروق معنوية بين المجموعتين وتأكيد أن هناك تكافؤ بين مجموعتي البحث في الاداء الابتكارى قبل التجربة.



## أدوات البحث :

- ١ - مقياس الثقة التنظيمية .
- ٢ - إستمارة الاداء الابتكارى .
- ٣ - البرنامج المقترح .

### ١. مقياس الثقة التنظيمية ملحق (١) :

أولاً : تصميم مقياس الثقة التنظيمية : لتصميم المقياس تم إتباع الخطوات التالية :

- مسح مرجعى للدراسات والمراجع المشابهة والمرتبطة بموضوع الدراسة كدراسة خالد سعيدين (٢٠٢٠) (٨) و دراسة عمرو رفعت (٢٠٢٢) (١٤) و دراسة ليومينييو و آخرون Lumineau et al (٢٠٢٢) (٢٩) .

- وقد توصلت الباحثة إلى المقياس فى شكله النهائى و تكون من (٤) أبعاد و هى :

- ١- البعد الأول الثقة فى أستاذ المقرر وبه ٧ مفردات .
- ٢- البعد الثانى الثقة فى قائد المجموعة وبه ٧ مفردات .
- ٣- البعد الثالث الثقة فى الزميلات داخل المجموعة وبه ٧ مفردات .
- ٤- البعد الرابع الثقة فى القدرات الذاتية وبه ٧ مفردات وبهذا يصبح إجمالى المفردات ٢٨ مفردة .

### ثانياً : الدراسة الإستطلاعية:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية بهدف التعرف على المعاملات العلمية لتحديد صدق و ثبات مقياس الثقة التنظيمية .

### أولاً :- الصدق :

**صدق الاتساق الداخلى :** يوضح صدق الاتساق الداخلى ارتباط درجة كل مفردة بدرجة البعد الذى تندرج تحته وارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس .

جدول (٥) معامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط درجة المفردة بالمجموع الكلي للبعد الذي تنتمي اليه) لمفردات مقياس الثقة التنظيمية

ن = ١٠٠

الابعاد	رقم المفردة	معامل الاتساق الداخلي	الابعاد	رقم المفردة	معامل الاتساق الداخلي
البعد الأول : الثقة في أستاذ المقرر	١	**٠.٦٧٠	البعد الثاني : الثقة في قائد المجموعة	١	**٠.٦٧٩
	٢	**٠.٦٩٣		٢	**٠.٨٠٥
	٣	**٠.٦٩١		٣	**٠.٨١٥
	٤	**٠.٨١٢		٤	**٠.٧٥٣
	٥	**٠.٧١٠		٥	**٠.٧٢٦
	٦	**٠.٨١٢		٦	**٠.٧٤٧
	٧	**٠.٧٦٤		٧	**٠.٦٤٣
البعد الثالث : الثقة في الزميلات داخل المجموعة	١	**٠.٧٧١	البعد الرابع : الثقة في القدرات الذاتية	١	**٠.٧٣٠
	٢	**٠.٣٣٣		٢	**٠.٦٢٧
	٣	**٠.٧٨٥		٣	**٠.٦٣٥
	٤	**٠.٨٠٠		٤	**٠.٧١٥
	٥	**٠.٧٢٠		٥	**٠.٧٧٣
	٦	**٠.٧٣٥		٦	**٠.٧٥٦
	٧	**٠.٦٤٢		٧	**٠.٧٢٠

\*\* معنوي عند مستوى ٠.٠١ = ٠.٢٥٤ \* معنوي عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.١٩٥

يتضح من جدول (٥) و الخاص بمعامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط العبارة مع المجموع الكلي للبعد الذي تنتمي اليه) لمفردات مقياس الثقة التنظيمية ، ارتفاع قيم معامل الاتساق الداخلي لمفردات مقياس الثقة التنظيمية والتي تراوحت ما بين ( ٠.٣٣٣ إلى ٠.٨١٥ ) وهذه القيم معنوية عند مستوى ٠.٠١ مما يشير إلى صدق مفردات ابعاد مقياس الثقة التنظيمية ، وان المفردات تتسم بالصدق الذاتي وترتبط بالمجموع الكلي للبعد ولذا في تجتمع لتقيس ما يقيسه البعد ولذلك فالمفردات تتسم بالصدق.

جدول (٦) معامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط مجموع الابعاد بالمجموع الكلي للمقياس) لابعاد مقياس الثقة التنظيمية

الابعاد مقياس الثقة التنظيمية	معامل الاتساق الداخلي
البعد الأول : الثقة في أستاذ المقرر	**٠.٧٦١
البعد الثاني : الثقة في قائد المجموعة	**٠.٧٥٨
البعد الثالث : الثقة في الزميلات داخل المجموعة	**٠.٧٧٤
البعد الرابع : الثقة في القدرات الذاتية	**٠.٧٢٥

\*\* معنوي عند مستوى ٠.٠١ = ٠.٢٥٤ \* معنوي عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.١٩٥

يتضح من جدول (٦) و الخاص بمعامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط البعد مع المجموع الكلي للمقياس) لابعاد مقياس الثقة التنظيمية ، ارتفاع قيم معامل الاتساق الداخلي لابعاد مقياس الثقة التنظيمية والتي تراوحت ما بين ( ٠.٧٢٥ إلى ٠.٧٦١ ) وهذه القيم معنوية عند مستوى ٠.٠١ مما يشير إلى صدق ابعاد مقياس الثقة التنظيمية ، وان الابعاد تتسم بالصدق الذاتي وترتبط بالمجموع الكلي للمقياس ولذا في تجتمع لتقيس ما يقيسه المقياس لذا فالابعاد تتسم بالصدق.

ثانياً :- الثبات: تم التحقق من الثبات عن طريق اعادة التطبيق و معامل الفا لكرونباك :

أ- ثبات التطبيق وإعادة التطبيق :

تم التحقق من الثبات عن طريق اعادة التطبيق على عينة عددها (١٠٠) طالبة بفاصل زمني قدرة (١٥) يوم بين التطبيق و اعادة التطبيق حيث كان التطبيق يوم (٢٦ / ٢ / ٢٠٢٢) و اعادة التطبيق يوم (١٢ / ٣ / ٢٠٢٢) ثم حساب قيمة "ت" ومعامل الثبات بين التطبيقين كما يتضح من الجدول التالي:  
جدول (٧) الفروق بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لعينة البحث الاستطلاعية لإيجاد ثبات إعادة تطبيق مقياس الثقة التنظيمية

معامل الثبات	قيمة ت	الفرق بين المتوسطين		التطبيق الثاني		التطبيق الأول		الدلالات الإحصائية
		ع±	س	ع±	س	ع±	س	
٠.٨٧٢	٠.٢٩	١.٧٢	٠.٠٥	١.٦٢	١٣.٧٢	١.٦١	١٣.٧٧	البعد الأول : الثقة في أستاذ المقرر
٠.٩١٩	٠.٥٠	٢.٠٠	٠.١٠	٢.٦٢	١٠.٣٦	٢.٧٤	١٠.٤٦	البعد الثاني : الثقة في قائد المجموعة
٠.٨٨٥	٠.٨٧	١.٤٩	٠.١٣	٢.١٨	١٠.٩٠	٢.١٧	١١.٠٣	البعد الثالث : الثقة في الزميلات داخل المجموعة
٠.٩٠٥	٠.٢٧	٢.٥٦	٠.٠٧	٢.٦٩	١١.١٠	٢.٧٣	١١.٠٣	البعد الرابع : الثقة في القدرات الذاتية
٠.٩٣٠	٠.٤٨	٤.٣٤	٠.٢١	٤.٩٧	٤٦.٠٨	٤.٩٩	٤٦.٢٩	المجموع الكلي للمقياس

\*معنوي عند مستوى ٠.٠٥ = ١.٩٨

يتضح من جدول (٧) والخاص بدلالة الفروق بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني ومعامل الارتباط بين التطبيقين لإيجاد ثبات ابعاد الثقة التنظيمية، عدم وجود فروق معنوية بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني . حيث بلغت قيمة ت المحسوبة ما بين (٠.٢٧ الى ٠.٨٧) وهذه القيم غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥ كما بلغ معامل الثبات ما بين (٠.٨٧٢ الى ٠.٩٣٠) مما يؤكد ان ابعاد مقياس الثقة التنظيمية تتسم بالثبات وانها تعطى نفس النتائج اذا اعيد تطبيقها مرة اخرى على نفس العينة وفي نفس الظروف .

ب- ثبات معامل الفا لكرونباك :

جدول (٨) معامل ألفا لكرونباك لابعاد ومجموع مقياس الثقة التنظيمية

معامل الفا لكرونباك		ابعاد مقياس الثقة التنظيمية
للمقياس ككل	للابعاد	
٠.٨٣٦	٠.٧٤٤	البعد الأول : الثقة في أستاذ المقرر
	٠.٧٦٧	البعد الثاني : الثقة في قائد المجموعة
	٠.٧٥٦	البعد الثالث : الثقة في الزميلات داخل المجموعة
	٠.٧٨٢	البعد الرابع : الثقة في القدرات الذاتية

يتضح من جدول (٨) و الخاص بمعامل الفا لكرونباك لابعاد ومجموع مقياس الثقة التنظيمية ، ارتفاع قيم معامل الفا لكرونباك لابعاد مقياس الثقة التنظيمية ، حيث بلغت ما بين (٠.٧٤٤ إلى ٠.٧٨٢) وهذه القيمة أكبر من ٠.٧٠٠ مما يؤكد أن المفردات تتجانس فيما بينها وتتسم

بالثبات وأنها متكاملة تسهم في بناء الابعاد وأن أى حذف أو إضافة لاي من هذه المفردات من الممكن يؤثر سلبياً في بناء الابعاد ، كما يتضح ارتفاع قيم معامل الفا لكرونباك للمقياس ككل ، حيث بلغت (٠.٨٣٦) وهذه القيمة أكبر من قيمة الفا لكرونباك للابعاد مما يؤكد أن الابعاد تتجانس فيما بينها وتتسم بالثبات وأنها متكاملة تسهم في بناء المقياس وأن أى حذف أو إضافة لاي من هذه الابعاد من الممكن يؤثر سلبياً في بناء المقياس ككل.

## ٢. إستمارة الاداء الابتكارى ملحق (٢) :

تم تصميم إستمارة الاداء الابتكارى من خلال الخطوات التالية:

- الرجوع للدراسات السابقة في مجال الجمباز الإيقاعي كدراسة بسمة أحمد (٢٠٢٠) (٦)، رانيا عبدالهادي (٢٠٢٠) (١٠)، غادة صلاح (٢٠٢١) (١٥) وذلك لتحديد محتوى إستمارة الاداء الابتكارى ، وقد روعي أن يصاغ كل عنصر في صورة عبارة دقيقة وواضحة، وأن تقيس كل عبارة سلوكاً محدداً.
- تم إعداد الإستمارة في صورتها الأولية .
- تم عمل الصدق و الثبات للإستمارة وبناء على التعديلات التي تمت، تم إعداد الاستمارة في شكلها النهائي وقد اشتملت على أربع بنود للتقييم وهي :
- أولاً الموسيقى : و به ( ٥ ) بنود للتقييم بمجموع ( ٥ ) درجات .
- ثانياً صعوبة المهارات : و به ( ٥ ) بنود للتقييم بمجموع ( ١٣ ) درجة .
- ثالثاً التكوينات : و به ( ٣ ) بنود للتقييم بمجموع ( ٣ ) درجات .
- رابعاً التشكيلات : و به ( ٥ ) بنود للتقييم بمجموع ( ٥ ) درجات ليكون المجموع الكلى للإستمارة ( ٢٦ ) درجة .

## المعاملات العلمية لإستمارة الاداء الابتكارى :

### أولاً : الصدق :

تم حساب صدق إستمارة الاداء الابتكارى عن طريق الصدق التمييزى بين مجموعة ذات مستوى عالى فى الجمباز الإيقاعى و عددها ( ٤٠ ) طالبة و مجموعة ذات مستوى أقل فى الجمباز الإيقاعى و عددها ( ٤٠ ) طالبة وللتحقق من ذلك تم استخدام اختبار " ت " المحسوبة ومعامل الصدق التمييزى كما يتضح من الجدول التالى :

جدول (٩) الفروق بين مجموعة المستوى العالى ومجموعة المستوى الاقل لإيجاد صدق استمارة تقييم الاداء الابتكارى

معامل الصدق	قيمة ت	الفرق بين المتوسطين	مجموعة المستوى الاقل ن = ٤٠		مجموعة المستوى العالى ن = ٤٠		الدلالات الإحصائية محاور التقييم
			ع±	س	ع±	س	
٠.٨٣٧	*١٣.٤٩	٢.٠٣	٠.٦٩	١.٦٨	٠.٦٥	٣.٧	الموسيقى
٠.٩٤٨	*٢٦.٣٣	٣.٣	٠.٨٤	١.٦	٠.٩٦	٤.٩	صعوبة المهارات
٠.٧٩١	*١١.٤٢	١.٢٥	٠.٤٨	١.٣٥	٠.٥	٢.٦	التكوينات
٠.٩٠٣	*١٨.٥٢	٢.٠٧	٠.٥١	١.٥٣	٠.٥	٣.٦	التشكيلات
٠.٩٦٩	*٣٤.٦٤	٨.٦٤	١.٢٥	٦.١٦	١.٤٩	١٤.٨	المجموع

\* معنوى عند مستوى ٠.٠٥ = ١.٩٩

يتضح من جدول (٩) والخاص بدلالة الفروق بين المجموعة ذات المستوى العالى والمجموعة ذات المستوى الأقل لإيجاد صدق استمارة الاداء الابتكارى، وجود فروق معنوية بين المجموعتين لصالح المجموعة ذات المستوى العالى حيث بلغت قيمة ت المحسوبة ما بين (١١.٤٢ الى ٣٤.٦٤) وهذه القيم معنوية عند مستوى ٠.٠٥ . كما بلغ معامل الصدق ما بين (٠.٧٩١ الى ٠.٩٦٩) مما يؤكد ان استمارة الاداء الابتكارى تتسم بالصدق التمييزى . وانها تقيس ما وضعت من اجله.  
**ثانياً : الثبات :**

تم التحقق من الثبات عن طريق اعادة التطبيق على عينة عددها ( ١٠٠ ) طالبة بفواصل زمنى قدرة (١٥) يوم بين التطبيق واعداد التطبيق حيث كان التطبيق يوم (٢٧ / ٢ / ٢٠٢٢) و اعادة التطبيق يوم ( ١٣ / ٣ / ٢٠٢٢ ) ثم حساب قيمة "ت" ومعامل الثبات بين التطبيقين كما يتضح من الجدول التالى:

جدول (١٠) الفروق بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لإيجاد ثبات استمارة تقييم الاداء الابتكارى

معامل الثبات	قيمة ت	الفرق بين المتوسطين		التطبيق الثاني		التطبيق الأول		الدلالات الإحصائية محاور التقييم
		ع±	س	ع±	س	ع±	س	
٠.٨٧	٠.٢٩	١.١٤	٠.٠٤	١.١٩	٢.٧٣	١.٢٢	٢.٦٩	الموسيقى
٠.٨٧٤	٠.٢٩	٢.٣٣	٠.٠٨	٢.٨	٣.٣٣	٢.٨١	٣.٢٥	صعوبة المهارات
٠.٩٢٨	٠.٣٥	٠.٩٦	٠.٠٤	٠.٨	٢.٠١	٠.٨	١.٩٨	التكوينات
٠.٩٣٨	٠.٤٧	١.١٨	٠.٠٦	١.١٤	٢.٦٣	١.١٦	٢.٥٦	التشكيلات
٠.٨٨٨	٠.٤	٤.٧٢	٠.٢٢	٥.٥	١٠.٧	٥.٥٣	١٠.٤٨	المجموع

\*معنوى عند مستوى ٠.٠٥ = ١.٩٨

يتضح من جدول (١٠) والخاص بدلالة الفروق بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني ومعامل الارتباط بين التطبيقين لإيجاد ثبات استمارة الاداء الابتكارى ، عدم وجود فروق معنوية بين التطبيقين

الاول والتطبيق الثاني . حيث بلغت قيمة ت المحسوبة ما بين (٠.٢٩ الى ٠.٤٧) وهذه القيم غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥ . كما بلغ معامل الثبات ما بين (٠.٨٧٠ الى ٠.٩٣٨) مما يؤكد ان استمارة تقييم الاداء الابتكارى تتسم بالثبات وانها تعطى نفس النتائج اذا اعيد تطبيقها مرة اخرى على نفس العينة وفى نفس الظروف.

### ثالثاً : الموضوعية :

تم التحقق من الموضوعية من خلال عرض فيديو به جملة إبتكارية لأحد المجموعات على (٢) من المحكمين لتحديد الفروق فى النتائج كما يتضح من الجدول التالى :

جدول (١١) الفروق بين المحكم الأول والمحكم الثاني لإيجاد موضوعية استمارة تقييم الاداء الابتكارى  
ن = ٢

معامل الثبات	قيمة ت	الفرق بين المتوسطين		المحكم الثاني		المحكم الاول		الدلالات الإحصائية
		ع±	س	ع±	س	ع±	س	
٠.٩٠٢	٠.٨٤	١.٠٦	٠.١٠	١.٢	٢.٨٣	١.١٩	٢.٧٣	الموسيقى
٠.٨٨٢	١.٠٨	٢.١٧	٠.٢٦	١.٨٧	٣.٥٩	١.٨	٣.٣٣	صعوبة المهارات
٠.٩١٣	٠.٢٤	٠.٩٤	٠.٠٣	٠.٧٩	٢.٠٤	٠.٨	٢.٠١	التكوينات
٠.٨٩٢	٠.٦	١.١٢	٠.٠٧	١.١٤	٢.٧	١.١٤	٢.٦٣	التشكيلات
٠.٩٤٤	٠.٩٥	٤.٣٤	٠.٤٦	٥.٥٥	١١.١٦	٥.٥	١٠.٧	المجموع

\*معنوى عند مستوى ٠.٠٥ = ١.٩٨

يتضح من جدول (١١) والخاص بدلالة الفروق بين المحكم الأول والمحكم الثاني لإيجاد موضوعية استمارة الاداء الابتكارى ، عدم وجود فروق معنوية بين المحكم الاول و المحكم الثاني . حيث بلغت قيمة ت المحسوبة ما بين (٠.٢٤ الى ١.٠٨) وهذه القيم غير معنوية عند مستوى ٠.٠٥ . كما بلغ معامل الثبات ما بين (٠.٨٨٢ الى ٠.٩٤٤) مما يؤكد ان استمارة تقييم الاداء الابتكارى تتسم بالموضوعية .

### ٣. البرنامج المقترح ملحق (٣) :

#### أ- الهدف العام للبرنامج:

التعرف على فاعلية التدريس باستخدام مبادئ كاغان على:

- الثقة التنظيمية لطالبات كلية التربية الرياضية .
- الأداء الإبتكارى لجملة الجماز الإيقاعى لطالبات كلية التربية الرياضية .

#### ب- محتوى البرنامج :

- يتكون البرنامج من مهارات الشريط ( مسكات - الرمى و الإستلام - الدورانات - المرجحات - الطواحين - الأشكال الثعبانية - الدوائر ) بالإضافة لمهارات الجسم التى سبق تعلمها فى التيرم الأول و حركات الربط .

- توظيف مبادئ كاغان أثناء إبتكار الجمل الحركية وهى :

- مبدأ الإعتدال الإيجابي المتبادل : وهو أن تعمل الطالبات معا لتحقيق الأهداف .
- مبدأ المسئولية الفردية : وهو أن كل طالبة مسئولة عن إعداد و تجهيز جزء من العمل المطلوب يتناسب مع قدراتها .
- مبدأ المشاركة المتساوية : وهى توزيع المهام على الطالبات بشكل متساوى .
- مبدأ التفاعل المتزامن : يعنى هذا المبدأ أن يقوم أفراد الفريق الواحد وأفراد الفِرَق المختلفة بالعمل في نفس الوقت .

ت- خطوات تنفيذ البرنامج :

١. تعليم مهارات الشريط ( مسكات - الرمي و الإستلام - الدورانات - المرجحات - الطواحين - الأشكال الثعبانية - الدوائر ) بالإضافة لمهارات الجسم التى سبق تعلمها فى التيرم الأول و حركات الربط .

٢. تقسيم طالبات سكشن ( ٢ ) و عددن ( ١٠٠ ) طالبة الى ( ٥ ) مجموعات كل مجموعة ( ٢٠ ) طالبة .

٣. تقوم الباحثة بتقسيم الطالبات داخل كل مجموعة إلى (٥) طالبات مسئولين عن تجميع وتركيب الموسيقى و(٥) طالبات مسئولين عن إختيار المهارات و(٥) طالبات مسئولين عن تكوين التشكيلات داخل الجملة و(٥) طالبات مسئولين عن ربط الجملة وعمل تكوينات مناسبة .

٤. تقوم كل مجموعة بإبتكار جملة حركية من مهارات الشريط التى تم تعلمها .

٤. الدراسة الأساسية :

تم تطبيق البرنامج المقترح بعد انتهاء اليوم الدراسى ( إنتهاء المحاضرات ) للمجموعتين التجريبية و الضابطة فى الفترة من ٢٠٢٢/٣/١٥ م إلى ٢٠٢٢/٦/٧ م .

- المجموعة الضابطة :

طالبات سكشن (٣) و بلغ قوامه (١٠٠) طالبة تم تقسيمهن الى (٥) مجموعات كل مجموعة (٢٠) طالبة و تم تنفيذ البرنامج ( لتعليم مهارات الشريط) بإستخدام الأسلوب التقليدى (أسلوب الشرح و العرض ) وفقا لما يتم داخل المحاضرة التقليدية ، و من خلال الطالبات يتم إعداد جملة ابتكارية لمهارات الشريط لكل مجموعة .

- المجموعة التجريبية :

طالبات سكشن (٢) و بلغ قوامه (١٠٠) طالبة تم تقسيمهن الى (٥) مجموعات كل مجموعة (٢٠) طالبة و طبق معهن البرنامج المقترح بإستخدام مبادئ كاغان و قد قامت الباحثة بالتدريس للمجموعتين التجريبية و الضابطة نفس المحتوى حيث كان يتم التدريس للمجموعة التجريبية وفى نفس الوقت يتم إخلاء الصالة من طالبات المجموعة الضابطة و العكس صحيح و كانت الباحثة تقوم بتبديل

المجموعة التي ستبدأ بالتدريس لها أولاً في كل درس و كان زمن الدرس للمجموعتين ٩٠ دقيقة ( نفس زمن المحاضرة ) و بمساعدة بعض الزميلات و الطالبات المميزات في الجمناز الإيقاعي ، و من خلال الطالبات يتم إعداد جملة ابتكارية لمهارات الشريط لكل مجموعة .

#### الخطة الزمنية للبرنامج :

إشتمل البرنامج المقترح على (٢٤) محاضرة ، زمن كل محاضرة (٩٠) دقيقة بواقع (٢) محاضرة في الأسبوع، وذلك لمدة (١٢) أسبوع، وتم تنفيذ البرنامج خارج اليوم الدراسي .

#### جدول (١٢)

##### التقسيم الزمني الكلي للبرنامج المقترح

الزمن الكلي للبرنامج	٣ شهور
عدد الأسابيع	٢٤ أسبوع
عدد المحاضرات أسبوعياً	٢ محاضرتين
إجمالي عدد المحاضرات في البرنامج	٢٤ محاضرة
زمن كل محاضرة	٩٠ دقيقة

#### جدول (١٣)

##### التقسيم الزمني لأجزاء المحاضرة للبرنامج المقترح

أجزاء الوحدة	الزمن
الإحماء	٥ ق
الإعداد البدني	١٥ ق
الجزء الأساسي ( تعليمي - تطبيقي )	٣٠ ق
الجزء الختامي	٣٠ ق
المجموع	١٠ ق

#### المعالجات الإحصائية :

قامت الباحثة بتطبيق ومعالجة بيانات الدراسة باستخدام برنامج IBM SPSS Statistics 20

الإحصائي باستخدام المعالجات الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة .



### عرض النتائج :

سوف تقوم الباحثة بعرض و مناقشة النتائج وفقاً لمتغيرات البحث ( الثقة التنظيمية – الأداء

الإبتكارى ) :

١- عرض النتائج الخاصة بالثقة التنظيمية :

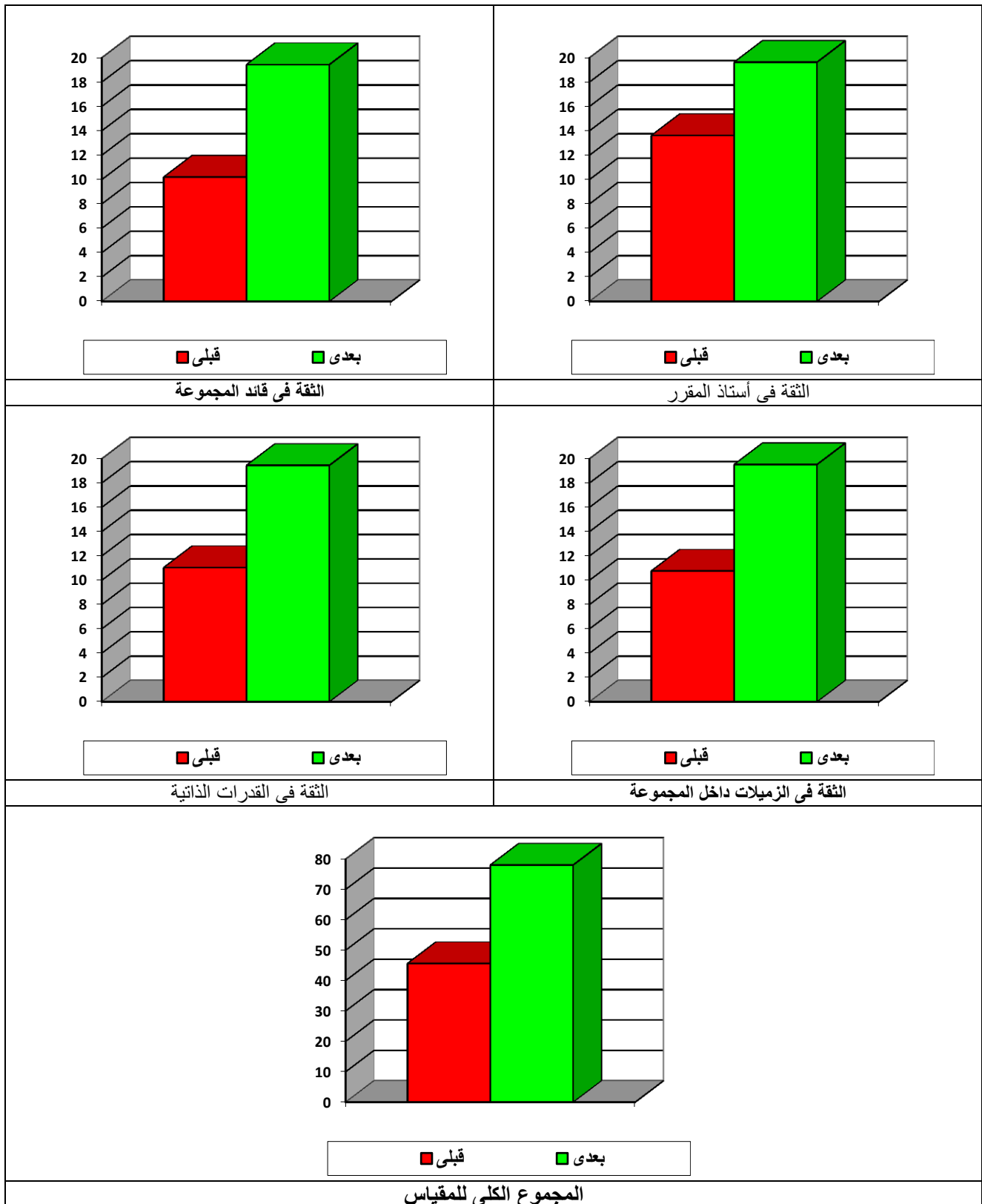
جدول (١٤) دلالة الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة التجريبية  
في ابعاد ومجموع مقياس الثقة التنظيمية

ن = ١٠٠

نسبة التحسن %	قيمة ت	الفرق بين المتوسطين		القياس البعدي		القياس القبلي		الدلالات الإحصائية
		ع±	س	ع±	س	ع±	س	
%٢٨.٦٢	*٥٤.٨٢	١.١٠	٦.٠١	٠.٨٠	١٩.٦٣	١.٣٩	١٣.٦٢	البعد الأول : الثقة فى أستاذ المقرر
%٤٣.٩٠	*٤٤.٩٢	٢.٠٥	٩.٢٢	٠.٧٣	١٩.٤٣	٢.٤٨	١٠.٢١	البعد الثانى : الثقة فى قائد المجموعة
%٤١.٦٧	*٤٤.٣٩	١.٩٧	٨.٧٥	٠.٦٦	١٩.٥٢	٢.١٢	١٠.٧٧	البعد الثالث : الثقة فى الزميلات داخل المجموعة
%٤٠.٠٠	*٣٥.٧٧	٢.٣٥	٨.٤٠	٠.٧٣	١٩.٤٥	٢.٨٢	١١.٠٥	البعد الرابع : الثقة فى القدرات الذاتية
%٣٨.٥٥	*٧٤.٦٣	٤.٣٤	٣٢.٣٨	١.٨٦	٧٨.٠٣	٥.٠٧	٤٥.٦٥	المجموع الكلى للمقياس

\*معنوي عند مستوى ٠.٠٥ = ١.٩٨

يتضح من جدول (١٤) و الشكل البيانى رقم (١) والخاص بالفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة التجريبية في الثقة التنظيمية ، وجود فروق بين القياسين عند مستوى ٠.٠٥ فى جميع الأبعاد لصالح القياس البعدي ، حيث بلغت قيمة ت ما بين (٣٥.٧٧ إلى ٧٤.٦٣) وهذه القيم اكبر من قيمة ت الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ كما تراوحت نسبة التحسن لصالح القياس البعدي ما بين (%٢٨.٦٢ الى %٤٣.٩٠)



شكل (١) المتوسط الحسابي للقياس القبلي والقياس البعدي لمجموعة البحث التجريبية في ابعاد ومجموع مقياس الثقة التنظيمية

جدول (١٥) دلالة الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة الضابطة

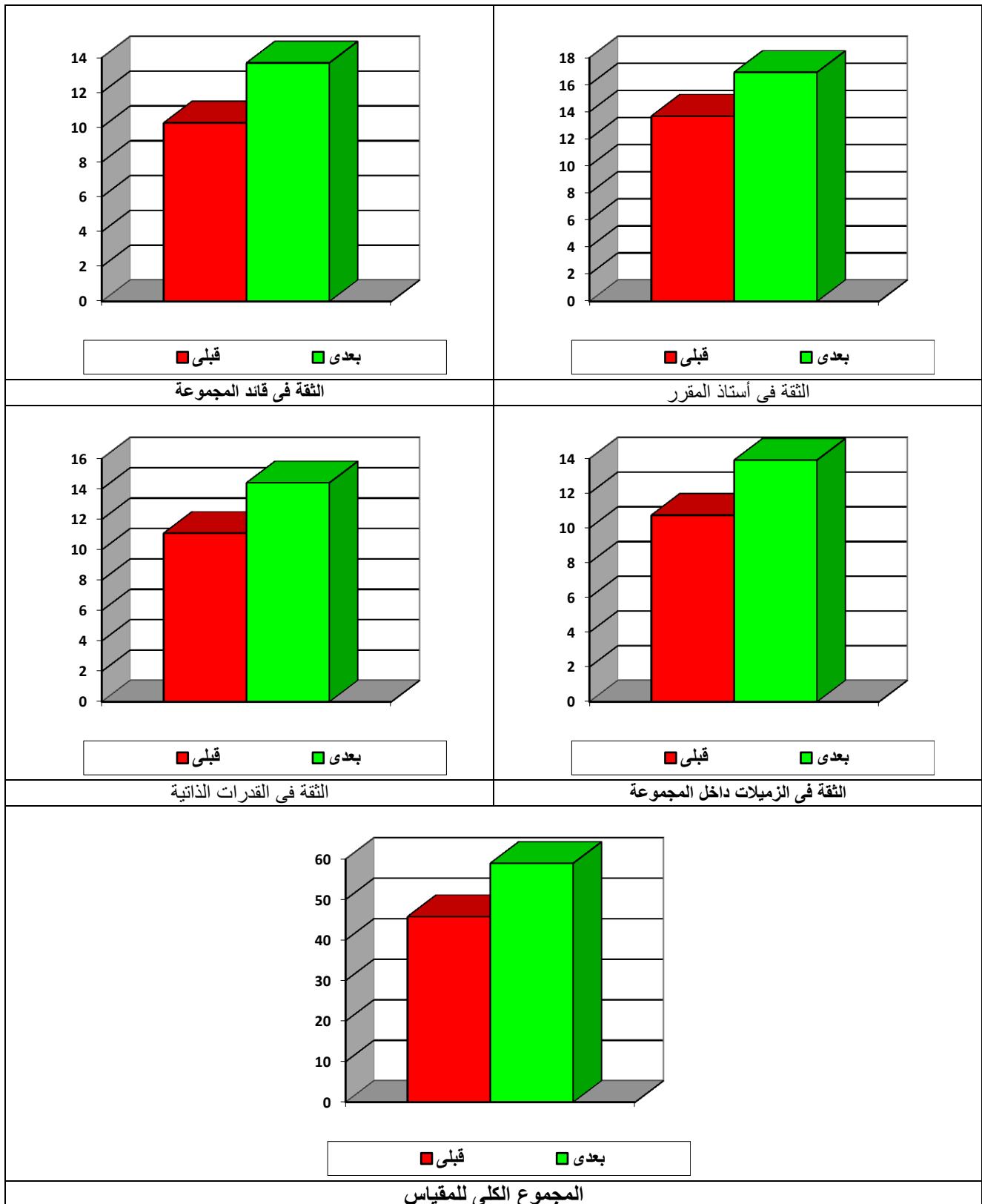
في ابعاد ومجموع مقياس الثقة التنظيمية

ن = ١٠٠

نسبة التحسن %	قيمة ت	الفرق بين المتوسطين		القياس البعدي		القياس القبلي		الدلالات الإحصائية الابعاد
		ع±	س	ع±	س	ع±	س	
%١٥.٣٨	*٢١.٠٢	١.٥٤	٣.٢٣	١.٣٠	١٦.٩٢	١.٥٧	١٣.٦٩	البعد الأول : الثقة في أستاذ المقرر
%١٦.٣٨	*٣٨.١٢	٠.٩٠	٣.٤٤	١.٨٤	١٣.٧٠	٢.٥١	١٠.٢٦	البعد الثاني : الثقة في قائد المجموعة
%١٥.١٠	*٢٥.٧٤	١.٢٣	٣.١٧	١.٢٨	١٣.٩٢	٢.١٥	١٠.٧٥	البعد الثالث : الثقة في الزميلات داخل المجموعة
%١٥.٧٦	*٤١.٣٧	٠.٨٠	٣.٣١	٢.٦٧	١٤.٤١	٢.٨٣	١١.١٠	البعد الرابع : الثقة في القدرات الذاتية
%١٥.٦٥	*٧٧.٢٧	١.٧٠	١٣.١٥	٤.٥٠	٥٨.٩٥	٥.١٥	٤٥.٨٠	المجموع الكلي للمقياس

\*معنوي عند مستوى ٠.٠٥ = ١.٩٨

يتضح من جدول (١٥) و الشكل البياني رقم (٢) والخاص بالفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة الضابطة في الثقة التنظيمية ، وجود فروق بين القياسين عند مستوى ٠.٠٥ في جميع الأبعاد لصالح القياس البعدي ، حيث بلغت قيمة ت ما بين (٢٥.٧٤ إلى ٧٧.٢٧) وهذه القيم اكبر من قيمة ت الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ كما تراوحت نسبة التحسن لصالح القياس البعدي ما بين (١٥.١٠% الى ١٦.٣٨%).



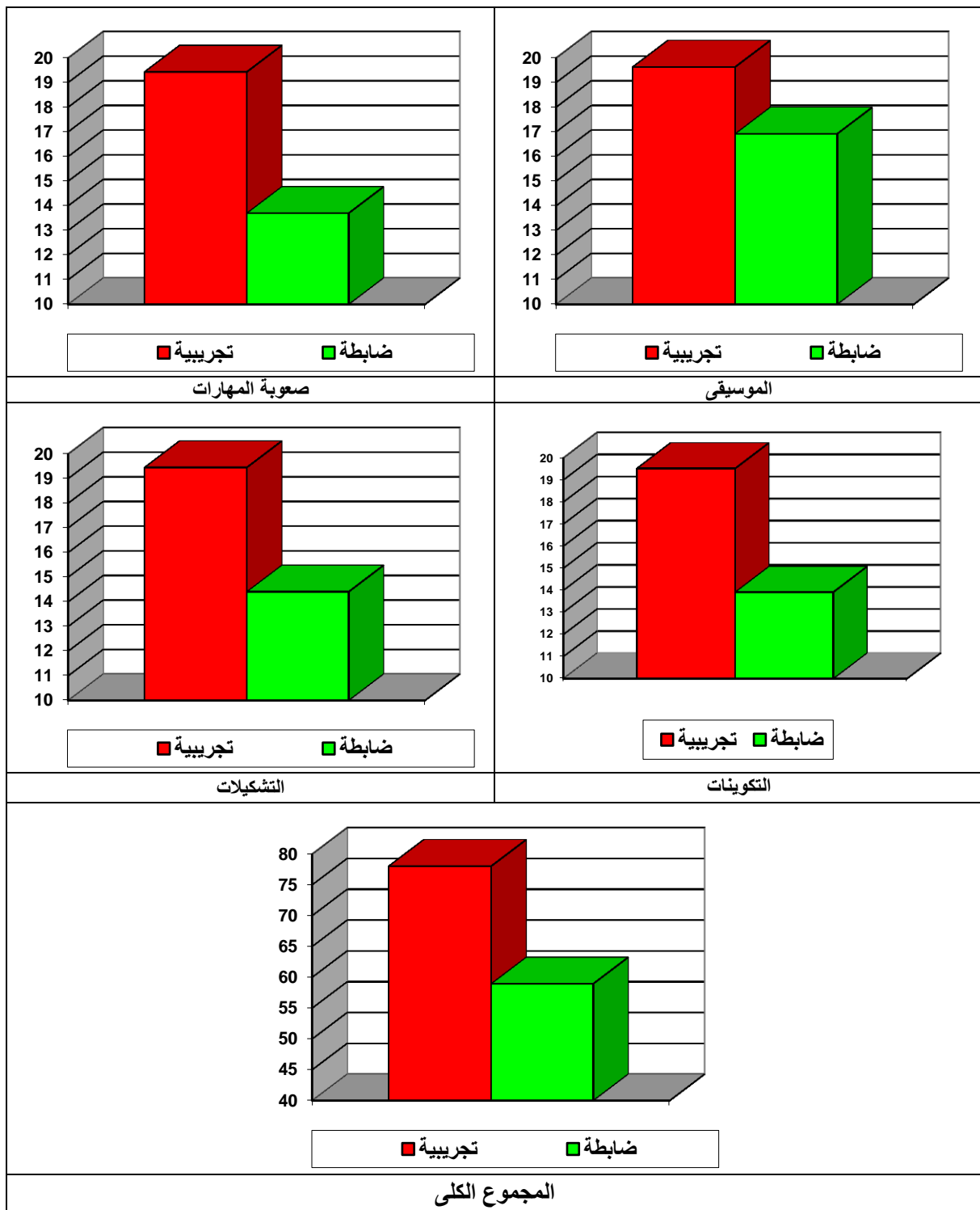
شكل (٢) المتوسط الحسابي للقياس القبلي والقياس البعدي لمجموعة البحث الضابطة في ابعاد ومجموع مقياس الثقة التنظيمية

جدول (١٦) الفروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في ابعاد ومجموع مقياس الثقة التنظيمية

نسبة الفروق %	قيمة ت	الفرق بين المتوسطين	المجموعة الضابطة ن = ١٠٠		المجموعة التجريبية ن = ١٠٠		الدلالات الإحصائية  ابعاد التقييم
			ع ±	س	ع ±	س	
١٢.٩٠%	*١٧.٧٥	٢.٧١	١.٣٠	١٦.٩٢	٠.٨٠	١٩.٦٣	البعد الأول : الثقة في أستاذ المقرر
٢٧.٢٩%	*٢٨.٩٦	٥.٧٣	١.٨٤	١٣.٧٠	٠.٧٣	١٩.٤٣	البعد الثاني : الثقة في قائد المجموعة
٢٦.٦٧%	*٣٨.٧٩	٥.٦٠	١.٢٨	١٣.٩٢	٠.٦٦	١٩.٥٢	البعد الثالث : الثقة في الزميلات داخل المجموعة
٢٤.٠٠%	*١٨.٢٣	٥.٠٤	٢.٦٧	١٤.٤١	٠.٧٣	١٩.٤٥	البعد الرابع : الثقة في القدرات الذاتية
٢٢.٧١%	*٣٩.١٦	١٩.٠٨	٤.٥٠	٥٨.٩٥	١.٨٦	٧٨.٠٣	المجموع الكلي للمقياس

\* معنوى عند مستوى ٠.٠٥ = ١.٩٧

يتضح من جدول (١٦) و الشكل البياني رقم (٣) والخاص بالفروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في الثقة التنظيمية بعد التجربة. وجود فروق بين المجموعتين لصالح تفوق المجموعة التجريبية حيث أن قيمة (ت) المحسوبة تراوحت ما بين (١٧.٧٥ إلى ٣٩.١٦) وهذه القيم معنوية عند مستوى ٠.٠٥ كما بلغت نسبة الفروق بين المجموعتين ما بين (١٢.٩٠% الى ٢٧.٢٩%) لصالح المجموعة التجريبية .



شكل (٣) المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في ابعاد ومجموع مقياس الثقة التنظيمية بعد التجربة

٢- عرض النتائج الخاصة بالأداء الإبتكارى :

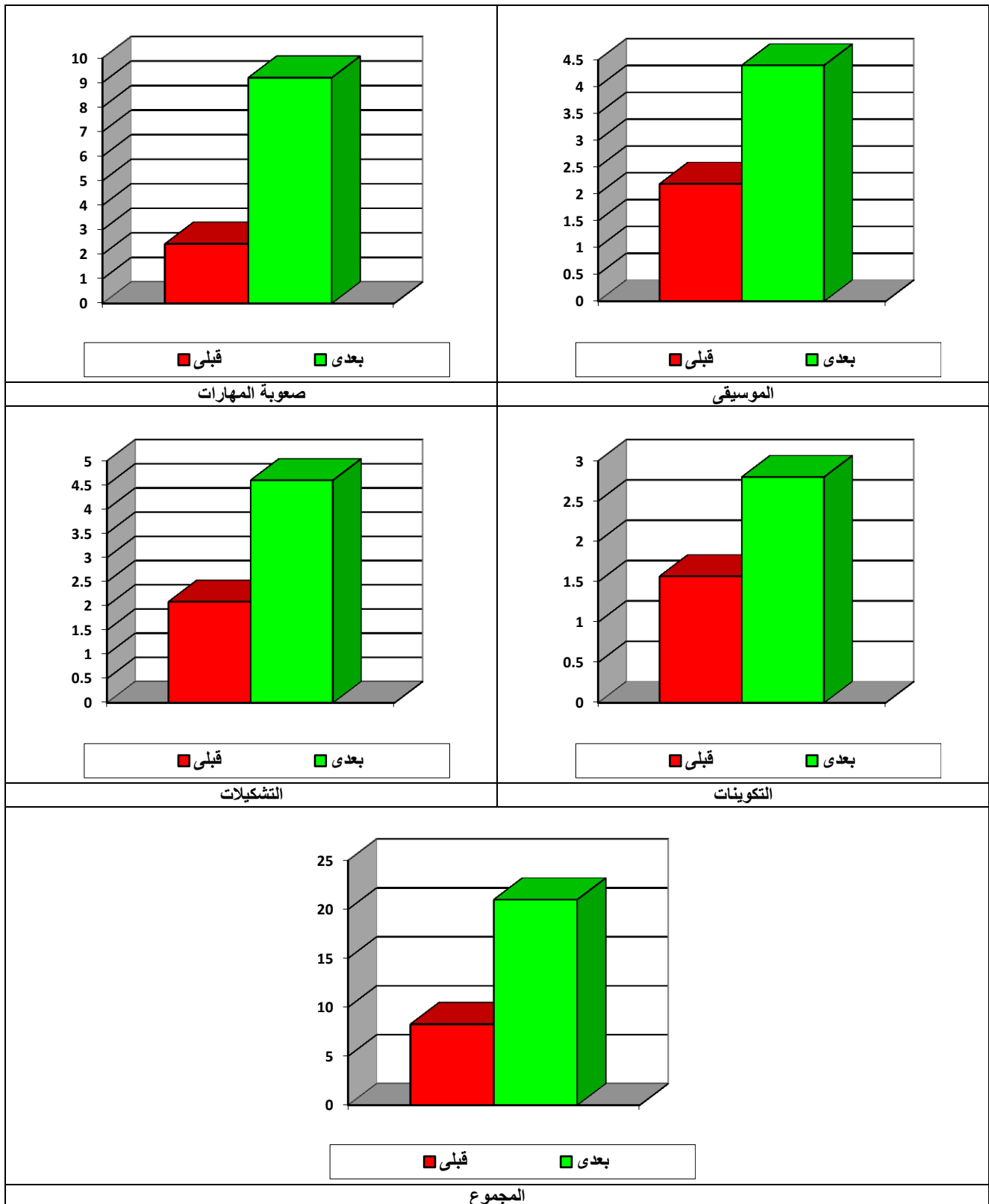
جدول (١٧) دلالة الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة التجريبية  
في تقييم الاداء الابتكارى

ن = ١٠٠

نسبة التحسن %	قيمة ت	الفرق بين المتوسطين		القياس البعدي		القياس القبلي		الدلالات الإحصائية مفردات التقييم
		ع±	س	ع±	س	ع±	س	
%٤٤.٢٠	*٣٨.٥٢	٠.٥٧	٢.٢١	٠.٤٩	٤.٤٠	٠.٣٩	٢.١٩	الموسيقى
%٥٢.٠٨	*٤٩.٧٠	١.٣٦	٦.٧٧	١.١٧	٩.٢٠	٠.٥٠	٢.٤٣	صعوبة المهارات
%٢٤.٦٠	*١٨.٩٥	٠.٦٥	١.٢٣	٠.٤٠	٢.٨٠	٠.٥٠	١.٥٧	التكوينات
%٥٠.٢٠	*٣٠.٩٨	٠.٨١	٢.٥١	٠.٨٠	٤.٦٠	٠.٢٩	٢.٠٩	التشكيلات
%٤٨.٩٢	*٧٥.٦١	١.٦٨	١٢.٧٢	١.٨٠	٢١.٠٠	٠.٥٣	٨.٢٨	المجموع

\*معنوي عند مستوى ٠.٠٥ = ٢.٢٠

يتضح من جدول (١٧) و الشكل البياني رقم (٤) والخاص بالفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة التجريبية في الاداء الابتكارى ، وجود فروق بين القياسين عند مستوى ٠.٠٥ فى جميع مفردات التقييم لصالح القياس البعدي ، حيث بلغت قيمة ت ما بين (١٨.٩٥ إلى ٧٥.٦١) وهذه القيم اكبر من قيمة ت الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ كما تراوحت نسبة التحسن لصالح القياس البعدي ما بين (٢٤.٦٠% الى ٥٢.٠٨%).



شكل (٤) المتوسط الحسابي للقياس القبلي والقياس البعدي لمجموعة البحث التجريبية في تقييم الاداء الابتكارى

جدول (١٨) دلالة الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة الضابطة



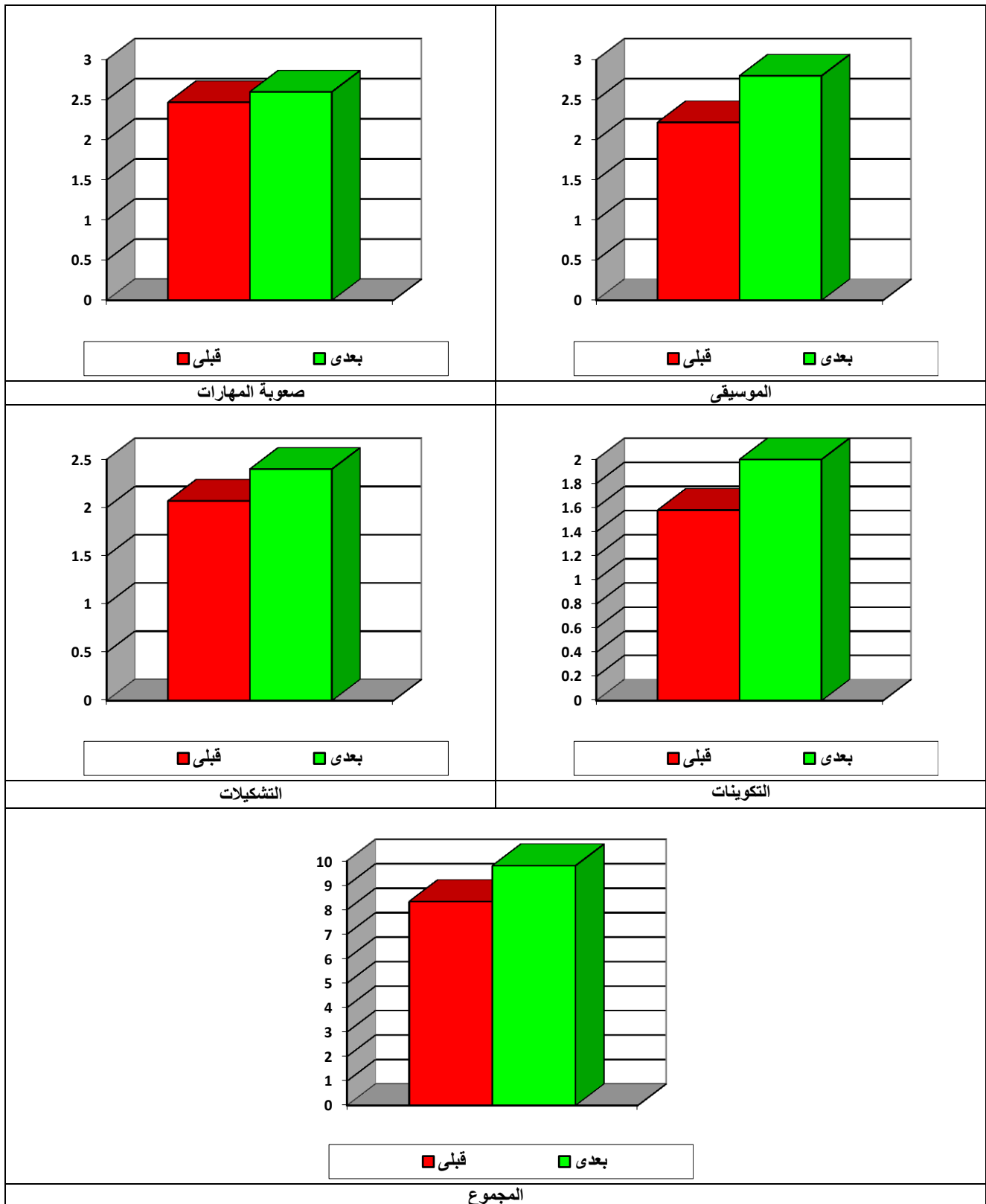
في تقييم الاداء الابتكارى

ن = ١٠٠

نسبة التحسن %	قيمة ت	الفرق بين المتوسطين		القياس البعدى		القياس القبلى		الدلالات الإحصائية
		ع±	س	ع±	س	ع±	س	
%١١.٦٠	*٨.٣٠	٠.٧٠	٠.٥٨	٠.٧٥	٢.٨٠	٠.٤٢	٢.٢٢	الموسيقى
%١.٠٠	١.٨٤	٠.٧١	٠.١٣	٠.٨٠	٢.٦٠	٠.٥٦	٢.٤٧	صعوبة المهارات
%٨.٤٠	*٦.٩٣	٠.٦١	٠.٤٢	٠.٦٤	٢.٠٠	٠.٥٠	١.٥٨	التكوينات
%٦.٦٠	*٥.٦٢	٠.٥٩	٠.٣٣	٠.٤٩	٢.٤٠	٠.٢٦	٢.٠٧	التشكيلات
%٥.٦٢	*٩.٦٥	١.٥١	١.٤٦	١.٦١	٩.٨٠	٠.٥٤	٨.٣٤	المجموع

\*معنوي عند مستوى ٠.٠٥ = ٢.٢٠

يتضح من جدول (١٨) و الشكل البيانى رقم (٥) والخاص بالفروق بين القياس القبلى والقياس البعدى للمجموعة الضابطة في الاداء الابتكارى ، وجود فروق بين القياسين عند مستوى ٠.٠٥ فى مفردات التقييم لصالح القياس البعدى عدا صعوبة المهارات ، حيث بلغت قيمة ت ما بين (٥.٦٢ إلى ٩.٦٥) وهذه القيم اكبر من قيمة ت الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ كما تراوحت نسبة التحسن لصالح القياس البعدى ما بين (١% الى ١١.٦٠%) .



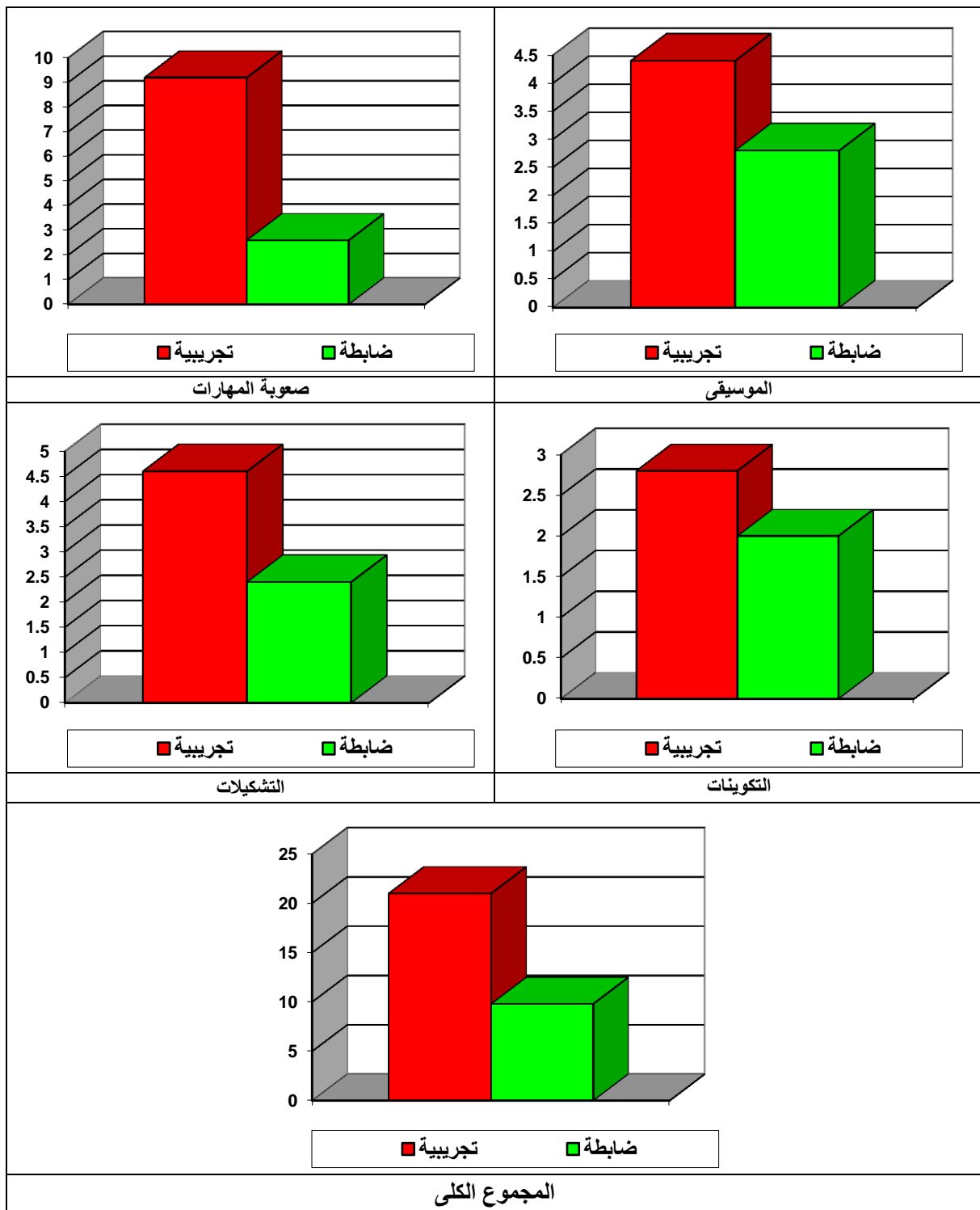
شكل (٥) المتوسط الحسابي للقياس القبلي والقياس البعدي لمجموعة البحث الضابطة في تقييم الاداء الابتكاري

جدول (١٩) الفروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في ابعاد تقييم الاداء الابتكارى

نسبة الفروق %	قيمة ت	الفرق بين المتوسطين	المجموعة الضابطة ن = ١٠٠		المجموعة التجريبية ن = ١٠٠		الدلالات الإحصائية ابعاد التقييم
			ع±	س	ع±	س	
٣٢.٠٠%	*١٧.٨٠	١.٦٠	٠.٧٥	٢.٨٠	٠.٤٩	٤.٤٠	الموسيقى
٥٠.٧٧%	*٤٦.٤٤	٦.٦٠	٠.٨٠	٢.٦٠	١.١٧	٩.٢٠	صعوبة المهارات
١٦.٠٠%	*١٠.٦٤	٠.٨٠	٠.٦٤	٢.٠٠	٠.٤٠	٢.٨٠	التكوينات
٤٤.٠٠%	*٢٣.٣٣	٢.٢٠	٠.٤٩	٢.٤٠	٠.٨٠	٤.٦٠	التشكيلات
٤٣.٠٨%	*٤٦.٤٣	١١.٢٠	١.٦١	٩.٨٠	١.٨٠	٢١.٠٠	المجموع

\* معنوى عند مستوى ٠.٠٥ = ١.٩٧

يتضح من جدول (١٩) و الشكل البيانى رقم (٦) والخاص بالفروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في الاداء الابتكارى بعد التجربة. وجود فروق بين المجموعتين لصالح تفوق المجموعة التجريبية حيث أن قيمة (ت) المحسوبة تراوحت ما بين (١٠.٦٤ إلى ٤٦.٤٤) وهذه القيم معنوية عند مستوى ٠.٠٥ كما بلغت نسبة الفروق بين المجموعتين ما بين (١٦% الى ٥٠.٧٧%) لصالح المجموعة التجريبية .



شكل (٦) المتوسط الحسابي للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في ابعاد تقييم الاداء الابتكارى بعد التجربة

## مناقشة النتائج :

### ١- مناقشة النتائج الخاصة بالثقة التنظيمية :

يوضح جدول (١٤) و الشكل البياني رقم (١) والخاص بالفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة التجريبية في الثقة التنظيمية ، وجود فروق بين القياسين عند مستوى ٠.٠٥ في جميع الأبعاد لصالح القياس البعدي .

ويوضح جدول (١٥) و الشكل البياني رقم (٢) والخاص بالفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة الضابطة في الثقة التنظيمية ، وجود فروق بين القياسين عند مستوى ٠.٠٥ في جميع الأبعاد لصالح القياس البعدي .

ويوضح جدول (١٦) و الشكل البياني رقم (٣) والخاص بالفروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في الثقة التنظيمية بعد التجربة. وجود فروق بين المجموعتين لصالح تفوق المجموعة التجريبية.

يتضح من العرض السابق تحسن نتائج المجموعة الضابطة في الثقة التنظيمية و تعزى الباحثة هذا التحسن إلى إنتظامهم في البرنامج الخاص بهم ، كما يتضح تحسن نتائج المجموعة التجريبية و تفوق المجموعة التجريبية على المجموعة الضابطة في الثقة التنظيمية و تعزى الباحثة هذه النتائج الى البرنامج المقترح بإستخدام مبادئ كاغان و تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة جمال حسن (٢٠١٩) (٧) و دراسة فام Pham (٢٠٢٠) (٣٣) و التي أكدت على أن إستخدام مبادئ كاغان يحسن من العلاقات الاجتماعية حيث انها تعتمد على العمل الجماعي و بالتالى فهي تزيد من حاجة الفرد للآخرين و يترتب على ذلك زيادة الثقة بين الأفراد.

وفى هذا الصدد يشير بليوكر و آخرون (٢٠٠٦) أن التعليم أصبح أكثر من مجرد تلقين لمحتوى الدرس ، ولكنه يتطلب من المعلم تعليم الكفاءات الاجتماعية أيضًا مثل تثقيف الطلاب حول كيفية الاختلاف باحترام ، وكيفية إلهام و مساعدة الآخرين من خلال العمل الجماعي ، وكيفية قبول النقد البناء و المدح على حد سواء فالمعلم له أهمية قصوى في توفير مناخ مناسب في الفصل الدراسي . (٣٤ : ٥٥) و أظهرت العديد من الدراسات أن إستخدام مبادئ كاغان فى التعلم تؤدي الى زيادة في درجات الاختبار الأكاديمي ، و تحسن مهارات التفكير العليا والسلوكيات الاجتماعية ومجموعة واسعة من التأثيرات الإيجابية في المهارات الحياتية الأساسية مثل الثقة فى الرؤساء و الزملاء كما تؤدي الى ارتفاع الثقة الذاتية . (٢٤ : ٩٣٤)

فمبادئ كاغان هي مجموعة من التراكيب التعليمية المتنوعة التي يستخدمها المعلم مع طلابه في تنفيذ الأنشطة و المهمات داخل الفصل فى صورة مجموعات عمل تعاونية تجمع بين المرح و الترفيه و اللعب و التعاون و توزيع الأدوار لتمكينهم من الإبتكار فى تحقيق الأهداف المرجوة من الدرس.(٤ : ٧٥١)

ولذلك يُحقَّق العمل الجماعي النمو الاجتماعي والعقلي والفردى للطلاب، حيث كشف علم النفس التعليمي أن العمل الجماعي في البيئة الصفية يُحقَّق النمو الاجتماعي الواعي الذي يكسب العادات الفعالة للحياة في المجتمع ثم قبول الجماعة للفرد، كما يُحقَّق الكفاية العالية في جميع أنواع التعلم وإكساب المعلومات المرتبطة بالمادة الدراسية، هذا بالإضافة إلى أنه يُكسب الفرد القدرة على التميز عن الذات المشاركة الفعالة مع الجماعة التي امتلك منها المعرفة التي تساعد على حل المشكلات في جميع جوانبها؛ وكل ذلك يؤدي إلى الصحة النفسية عند الطالب. (١٦: ٣٠٢)

ومفهوم الثقة التنظيمية هي توقعات ومعتقدات ومشاعر إيجابية يحملها الأفراد تجاه المنظمة التي يعملون بها. والتي ترتبط بالتصرفات والممارسات الإدارية المطبقة بحيث يراعي فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية والابتعاد عن كل ما يلحق الضرر بالمصالح المشتركة. (٢: ٤)

والثقة التنظيمية المتبادلة بين القادة والأتباع تتعلق بتوافر أربعة عناصر أساسية هي: الاهتمام، والجدارة، والانفتاح، والثقة في الآخرين. حيث أن حصول العاملون على المخرجات والإجراءات والتفاعلات التنظيمية بشكل أكثر عدالة يزيد من شعورهم بالأمان وزيادة مستويات الثقة في رؤسائهم والمنظمة التي يعملون بها. (٣١: ٥١)

## ٢- مناقشة النتائج الخاصة بالأداء الابتكاري :

يوضح جدول (١٧) و الشكل البياني رقم (٤) والخاص بالفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة التجريبية في الاداء الابتكاري ، وجود فروق بين القياسين عند مستوى ٠.٠٥ في جميع مفردات التقييم لصالح القياس البعدي .

ويوضح جدول (١٨) و الشكل البياني رقم (٥) والخاص بالفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة الضابطة في الاداء الابتكاري ، وجود فروق بين القياسين عند مستوى ٠.٠٥ في مفردات التقييم لصالح القياس البعدي عدا صعوبة المهارات .

ويوضح جدول (١٩) و الشكل البياني رقم (٦) والخاص بالفروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في الاداء الابتكاري بعد التجربة ، وجود فروق بين المجموعتين لصالح تفوق المجموعة التجريبية .

يتضح من العرض السابق تحسن نتائج المجموعة الضابطة في الأداء الابتكاري و تعزى الباحثة هذا التحسن إلى إنتظامهم في البرنامج الخاص بهم جنباً إلى جنب مع المجموعة التجريبية ، كما يتضح تحسن نتائج المجموعة التجريبية و تفوق المجموعة التجريبية على المجموعة الضابطة في الأداء الابتكاري و تعزى الباحثة هذه النتائج الى البرنامج المقترح بإستخدام مبادئ كاغان كما تعزى الباحثة هذا التفوق إلى تحسن الثقة التنظيمية لديهم بما تحتويه هذه الثقة من عمل جماعي و ثقة في الزملاء و تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة آية أسامة (٢٠٢١) (٥) و دراسة حاميد و آخرون Hamid et al (٢٠٢١) (٢٥) و التي أكدت على أن إستخدام مبادئ كاغان ينمي الجانب الابتكاري في الفرد .

وفى هذا الصدد يشير كاغان kagan (٢٠٠٥) أن المبادئ الأساسية لكاجان هي الترابط الإيجابي يحدث عندما تكون مكاسب الأفراد أو الفرق مترابطة بشكل إيجابي ، و تتم ملاحظة المساءلة الفردية عندما يكون جميع الطلاب في مجموعة مسؤولين عن القيام بجزء من العمل ولإتقان المواد المراد تعلمها ، و تتم ملاحظة المشاركة المتساوية عندما يتم منح كل عضو في المجموعة واجبات متساوية مع باقى أفراد المجموعة ، و التأكيد على التفاعل المتزامن بأن يتم إعداد كل جزء فى نفس الوقت.(٢٦: ٥٧) والعمل الجماعي أسلوب فعال ومثمر؛ فهو يتيح لكل فرد في المجموعة أن يشعر بالمسؤولية الفردية والجماعية، مما يجعله أكثر التزامًا وإصرارًا على تحقيق نتائج أفضل، كما يساعد العمل الجماعي الأفراد على تحقيق أفضل لذواتهم، وزيادة ثقتهم بأنفسهم، كما أنه يُشعرهم بأن لهم دورًا إيجابيًا في الحياة، وهذا من شأنه أن يُحسن التواصل، ويخلق علاقات أفضل، ويزيد من إنتاجية العمل. (١٠ : ١)

ومن غير الكافي توقع ظهور مهارات العمل الجماعي بشكل طبيعي إذا تم توجيه الطلاب إلى "العمل في مجموعات" فقط حيث يحتاج المعلمون إلى طرق مبتكرة لتعليم مهارات العمل الجماعي بشكل فعال للطلاب الجامعيين من خلال البرامج التعليمية. (٣٦ : ٢١)

فالعمل الجماعي سلاح ذو حدين من حيث أنه يمكن أن يتراوح من كونه منتجًا إلى غير منتج. وبالتالي يجب ان يتطلب تعليم مهارات العمل الجماعي للطلاب الجامعيين من مؤسسات التعليم العالي تضمين هذه المهارات بشكل فعال في مناهجها الدراسية والتأكد من أن الطلاب يتعلمون هذه المهارات في سياق العمل المنتج بشكل جماعي. (٣٥ : ١٩٤)

ولهذا فإن الطلبة الذين يعملون بشكل مجموعات تعاون يسيطرون على المادة التعليمية أكثر من الذين يعملون بشكل فردي؛ لأنهم يعملون لإنجاز مهمة معينة، فكلٌ يساعد الآخر في إنجازها؛ مما يؤدي إلى تنمية الجانب الاجتماعي بينهم من خلال تبادل الآراء والأفكار في أجواء منسجمة بعيدة عن التوتر، وانغماس جميع الأعضاء ككل في العمل، وعدم الاعتماد على شخص واحد . (١٧ : ٤٦)

حيث يتطلب الأداء الابتكاري المرنة في إدراك علاقات جديدة غير مألوفة بين أجزاء منفصلة موجودة من قبل ، ومحاولة ربط أكثر من مجال للعلم مع بعضها البعض ، أو دمج معلومات قد تبدو غير مترابطة بهدف الحصول على شيء جديد ذو قيمة ومعنى، وتسمى هذه العملية التركيب ، كما هو الحال في اختراع الآلة أو استخدام أساليب إدارية جديدة ، أو محاولة ربط المدير فكرة الإداري مع الفكر الرياضي لتقديم نموذج رياضي معين يمكن استخدامه في الرقابة أو تحسين الإنتاجية . (١٢ : ٣٤)

## الإستخلاصات :

فى ضوء أهداف و إجراءات و نتائج البحث توصلت الباحثة إلى الإستخلاصات التالية :

١. وجود فروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة التجريبية فى الثقة التنظيمية لصالح القياس البعدي .
٢. وجود فروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة التجريبية فى الأداء الإبتكارى للشريط لصالح القياس البعدي .
٣. وجود فروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة الضابطة فى الثقة التنظيمية لصالح القياس البعدي .
٤. وجود فروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة الضابطة فى الأداء الإبتكارى للشريط لصالح القياس البعدي .
٥. تفوقت المجموعة التجريبية على المجموعة الضابطة فى الثقة التنظيمية .
٦. تفوقت المجموعة التجريبية على المجموعة الضابطة فى الأداء الإبتكارى للشريط .

## التوصيات :

- تطبيق مبادئ كاغان فى تدريس الجمباز الإيقاعى .
- العمل على أن يكتسب خريجو الجامعات مزيجاً من المهارات الفنية والمهنية و الإجتماعية، بما فى ذلك التواصل والتعاون والعمل الجماعى والقيادة وحل المشكلات .
- العمل على تقليل فجوات التحصيل الأكاديمي ، وتحسين النتائج للطلاب ذوي القدرات المختلفة .
- الحرص على رضا الطلاب عن العملية التعليمية ، وتحسين العلاقات بين الطلاب ، وتقليل السلوكيات السلبية ، وزيادة السلوكيات الإيجابية.
- تنمية الشعور بالثقة لدى الطالبات مما سيساعد على تنمية التفكير و الأداء الإبتكارى
- مساعدة المعلمين على تطوير مهارات إدارة الفصول الدراسية وطرق التدريس التعليمية الفعالة بمرور الوقت لتشجيع و تطوير العمل الجماعى لبناء بيئة تعلم مناسبة تساعد على زيادة الكفاءة الذاتية للطلاب .



## المراجع :

### أولا : المراجع العربي :

١. إبراهيم الفقي : العمل الجماعي: دار أجيال للنشر والتوزيع. القاهرة ، ٢٠٠٩ م .
٢. أسماء طه : "أثر العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية في الاحتراق النفسي للعاملين - دراسة تطبيقية على العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي"، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ٢٠٠٨ م .
٣. السيدة سعد : العلاقة بين الثقة التنظيمية و الأداء الإبتكارى لدى مديري الجهاز الإدارى بجامعة الإسكندرية ، مجلة كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، العدد ٨١ ، ٢٠١٣ م .
٤. أمل سعيد : استخدام تراكيب كاجان فى تدريس علم النفس لتنمية مهارات الذكاء الوجدانى لدى طلاب المرحلة الثانوية ، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية و النفسية ، المجلد ١٥ ، العدد ٨ ، ٢٠٢١ م .
٥. آية أسامة : فعالية برنامج إرشادي قائم علي تراكيب كيجان لتنمية بعض مهارات التخطيط لدي طفل الروضة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية للطفولة المبكرة ، جامعة بورسعيد ، ٢٠٢١ م .
٦. بسمة أحمد : تأثير برنامج تماثل الأداء الحركى لتحسين الرمى و الاستلام لاداء الجمل الجماعية لناشئات الجمباز الايقاعى ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الأسكندرية ، ٢٠٢٠ م .
٧. جمال حسن : فاعلية استخدام استراتيجيات كاجان - كوان في تدريس الجغرافيا في تنمية مهارات التفكير الجانبي والوعي الاستهلاكي لدى تلاميذ المرحلة الابتدائي ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، جامعة البحرين ، ٢٠١٩ م .
٨. خالد سعيدين : أثر الثقة التنظيمية على أداء العاملين فى الوزارات الأردنية : الإلتزام التنظيمي كمتغير وسيط ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الإقتصاد و العلوم الإدارية ، جامعة اليرموك ، الأردن ، ٢٠٢٠ م .
٩. خالد عبد العظيم : فاعلية استراتيجيات كيجان في علاج بعض الأخطاء الإملائية لدى طلاب الدبلوم التربوي بالجامعة العربية المفتوحة ، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، العدد ٥١ ، ٢٠١٤ م .
١٠. رانيا عبدالهادي : تأثير برنامج للتمرينات التكنيكية الإيقاعية على القدرات الإيقاعية ومستوى الأداء للجلمة الحركية في الرقص الحديث ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنصورة ، ٢٠٢٠ م .

١١. زيد منير : الإدارة و إتجاهاتنا المعاصرة ( وظائف المدير ) ، دار دجلة ، بغداد ، العراق ، ٢٠٠٧ م .
١٢. طارق السويدان ، محمد أكرم : مبادئ الإبداع. الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٤م.
١٣. عايش زيتون : أساليب تدريس العلوم. عمان: دار الشروق للنشر ، ٢٠٠٤ م .
١٤. عمرو رفعت : أثر القيادة الجديرة بالثقة على الولاء التنظيمي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة كفر الشيخ ، ٢٠٢٢ م .
١٥. غادة صلاح : نسبة مساهمة بعض مظاهر الانتباه في فاعلية أداء الجمل الجماعية بالجمباز الإيقاعي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الأسكندرية ، ٢٠٢١ م .
١٦. فكري حسن : التدريس: أهدافه، أسسه، تقويم نتائجه وتطبيقاته. القاهرة: مكتبة علا، ٢٠٠٠م.
١٧. مدحت أبو النصر : فرق العمل الناجحة "البناء والنمو والإدارة"، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٩ م .

#### ثانيا : المراجع الأجنبية :

18. **Baloche & Brody** : Cooperative learning: Exploring challenges, crafting innovation. Journal of Education for Teaching, 43(8), 274-283,2017.
19. **Batista et al** : Training intensity of group in rhythmic gymnastics. Sci. Move. Health 18, 17-24, 2018 .
20. **Debien et al** : Weekly profile of training load and recovery in elite rhythmic gymnasts. Sci. Gymnast. J. 11, 23-35,2019.
21. **Deming** : The growing importance of social skills in the labor market. The Quarterly Journal of Economics, 132(4), 1593-1640,2017.
22. **Fitzroy, Terry** : The Importance of Organizational Trust , Journal of Safety Science, 2007 .
23. **Fulmer and Gelfand** : “At What Level (And in Whom) We Trust: Trust across Multiple Organizational Levels.” Journal of Management 38 (4): 1167-1230,2012.
24. **Gillies & Boyle** : Teachers' reflections on cooperative learning: Issues of implementation. Teaching and Teacher Education, 26(4), 933-940,2010.

25. **Hamid et al** : The Effect of Kagan's Structures on Divergent Thinking among Fourth-Grade Middle School Students in Biology , Turkish Journal of Computer and Mathematics Education , Vol.12No.11,2021.
26. **kagan** : classroom management: classroom signals smart card. san clemente, ca: kagan publishing 2005
27. **————** : Cooperative learning. san clemente, ca: kagan publishing , 2010.
28. **————** : Pioneering Perspectives in Cooperative Learning , 1st Edition , taylor & francis group , 2021.
29. **Lumineau et al** : Organizational Trust in the Age of the Fourth Industrial Revolution: Shifts in the Form, Production, and Targets of Trust , Journal of Management Inquiry, Forthcoming , 2022 .
30. **Marta et al** : Determinants of competitive performance in rhythmic gymnastics. A review. Journal of Human Sport and Exercise. 2013.
31. **Martinson** : "Scientists Preceptions of organizational Jusuo and Self reported Misbehaviors", Journal of Empirical Research in Human Resource Ethics, Vol.1, No.1: 51-66,2006.
32. **Mayer et al** : “An Integrative Model of Organizational Trust.” Academy of Management Review 20 (3): 709–734, 2005.
33. **Phạm** : Applying kagan cooperative learning structures to improve 11th grade students’ speaking skills at a high school in Thai Binh. Master’s thesis, Vietnam National University, Hanoi,2020.
34. **Plucker et al** : Predicting Ideational Behavior from Divergent Thinking and Discretionary Time on Task. Creativity Research Journal, 18(1),55-63,2006 .
35. **Seaman et al** : Grade increase: Tracking distance education in the United States. Babson Research Group. Retrieved,2018.
36. **Springer et al** : Effects of small-group learning on undergraduates in science, mathematics, engineering, and technology: A meta-analysis. Review of Educational Research, 69(1), 21–51,2007.

## الملخص

### " فاعلية التدريس باستخدام مبادئ كاغان على تحسين الثقة التنظيمية و الأداء الابتكارى لجملة الجمباز الإيقاعى "

(<sup>١</sup>) أ. م . د / رشا محمد عبدالسلام على

تهدف الدراسة إلى التعرف على فاعلية التدريس باستخدام مبادئ كاغان على تحسين الثقة التنظيمية و الأداء الابتكارى لجملة الجمباز الإيقاعى ، إستخدمت الباحثة المنهج التجريبي ، تمثل مجتمع البحث فى طالبات المستوى الثانى بنظام الساعات المعتمدة بكلية التربية الرياضية بنات - جامعة الإسكندرية ، و اشتملت عينة البحث على (٣٠٠) طالبة مقسمين على (٣) سكاثن، حيث اجريت الدراسة الاستطلاعية على سكاثن رقم (١) و قوامه (١٠٠) طالبة واجريت الدراسة الاساسية على سكاثن رقم (٢) ، سكاثن رقم (٣) و قوامهم (٢٠٠) طالبة تم تقسيمهم الى مجموعتين احدهما تجريبية سكاثن رقم (٢) وقوامها (١٠٠) طالبة والاخرى ضابطة سكاثن رقم (٣) وقوامها (١٠٠) طالبة ، استخدمت الباحثة مقياس الثقة التنظيمية ، إستمارة الاداء الابتكارى كأداة لجمع البيانات ، قامت الباحثة بإجراء الدراسة الأساسية من ٢٠٢٢/٣/١٥ م إلى ٢٠٢٢/٦/٧ م و توصلت نتائج الدراسة الى وجود فروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة التجريبية فى الثقة التنظيمية لصالح القياس البعدي ، وجود فروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة الضابطة فى الشريط لصالح القياس البعدي ، وجود فروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة الضابطة فى الثقة التنظيمية لصالح القياس البعدي ، وجود فروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة الضابطة فى الأداء الابتكارى للشريط لصالح القياس البعدي ، تفوقت المجموعة التجريبية على المجموعة الضابطة فى الأداء الابتكارى للشريط .

(<sup>١</sup>) أستاذ مساعد دكتور بقسم المناهج و طرق تدريس التربية الرياضية - كلية التربية الرياضية بنات - جامعة الإسكندرية .

---

## Abstract

### **The effectiveness of teaching using Kagan's principles on improving organizational confidence and innovative performance of rhythmic gymnastics.**

**Assistant Professor / Rasha Mohamed Abdel-Salam Aly<sup>2</sup>**

The study aims to identify the effectiveness of teaching using Kagan's principles on improving organizational confidence and innovative performance of the rhythmic gymnastics sentence. 300) female students divided into (3) sections, where the exploratory study was conducted on section No. (1), consisting of (100) female students, and the basic study was conducted on section No. (2), section No. (3), and their strength was (200) female students, who were divided into Two groups, one experimental, section (2), consisting of (100) female students, and the other, control section (3), consisting of (100) female students. The researcher used the organizational confidence scale, the innovative performance form as a tool for data collection. The researcher conducted the basic study from 15/3/2022 AD to 7/6/2022 AD, and the results of the study concluded that there are differences between the tribal and remote measurements of the experimental group in organizational confidence in favor of the dimensional measurement, and there are differences between the tribal and remote measurements of the experimental group in the innovative performance of the tape in favor of the dimensional measurement There are differences between the pre- and post-measurement of the control group in organizational confidence in favor of the post-measurement. In the innovative performance of the tape.

---

<sup>2</sup>Assistant professor at the curricula and teaching methods of physical education department – Faculty of physical education for girls – Alexandria University