



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية



الرقم التسلسلي:

الرمز:

القسم: التربية البدنية

الشعبة: النشاط البدني الرياضي التربوي

التخصص: النشاط البدني الرياضي المدرسي

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة

(ماستر)

دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين

دراسة ميدانية بولاية سطيف

إشراف الأستاذ:

الأستاذ الدكتور. عمور عمر

إعداد الطالب:

طلحي فؤاد

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
مَدِينَةُ الْمَدِينَةِ
مَدِينَةُ الْمَدِينَةِ
مَدِينَةُ الْمَدِينَةِ



شكر و عرفان

قال الله تعالى: (لَسِنُّ شَكَرْتُمْ لِأَزِيدَنَّكُمْ) سورة إبراهيم الآية "07"

نحمد الله حمدا كثيرا ونشكره شكرا جزيلا الذي كان له الفضل وعطاءه كريما بحمده لأنه سهل لي
المبتغى وأعانني على إتمام هذا العمل الذي نسأله أن يكون خالصا لوجهه الكريم كما نتقدم بالشكر

الجزيل إلى أستاذي الفاضل و المشرف: " أ.د. عمور عمر "

والذي لم يبخل علي بنصائحه وإرشاداته

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أساتذتنا

بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة

وإلى دفعة 2024/2023 ولكل من ساهم في إنجاح هذا العمل من قريب أو من بعيد

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى عمال وإداريي

قسم التربية البدنية

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى: [وَإِخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْتَانِي صَغِيرًا]

[الإسراء : 24]

إلى التي أوصاني بها المولى خيرا وبراً، إلى التي حملتني وهنا على وهن، إلى التي سهرت الليالي لأنام

ملئ أجفاني إلى منبع الحب والحنان، إلى رمز الصفاء والوفاء والعطاء، إلى أمي الغالية

حفظها الله

إلى رمز العز والشموخ إلى من وطأ الأشواك حافيا ليوصلني إلى ما وصلت إليه اليوم، إلى والدي

العزیز حفظه الله

إلى الزوجة الكريمة و رفيقة الدرب الى عيناى سلسبيل و محمد

وإلى إخوتي وأخواتي الأعزاء وأبنائهم

إلى من شجعني الى كل العائلة والأصدقاء

إليكم جميعا أهدي هذا الجهد المتواضع عرفانا مني لكم بالجميل والإحسان.

طلحي فؤاد

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات	الرقم
-	شكر	-
-	إهداء	-
-	قائمة المحتويات	-
-	قائمة الجداول	-
-	الملخص باللغة العربية	-
-	الملخص باللغة الإنجليزية	-
أ - ب	مقدمة	-
الجانب المنهجي		
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة		
5	إشكالية الدراسة	1-1
6	فرضيات الدراسة	2-1
6	أهمية الدراسة	3-1
6	أهداف الدراسة	4-1
7	تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة	5-1
9	الدراسات السابقة	6-1
12	مميزات الدراسة الحالية	7-1
الجانب النظري		
الفصل الثاني: الرياضة والعمل		
15	تمهيد	-
16	تاريخ الرياضة والعمل الدولية	1-2

16	منظمة العمل الافريقي ورياضة الهواة	-2-2
18	تاريخ الاتحادية الجزائرية للرياضة والعمل	-3-2
24	رابطة الرياضة والعمل لولاية سطيف	-4-2
26	خلاصة	-
الفصل الثالث: الأداء الوظيفي		
28	تمهيد	-
29	مفهوم تحسين الأداء	-1-3
29	تطور مفهوم الأداء	-2-3
30	محددات الأداء	-3-3
31	مكونات الأداء الوظيفي	-4-3
32	العوامل المؤثرة على الأداء	-5-3
36	مؤشرات الأداء الوظيفي	-6-3
37	مفهوم تقييم الأداء	7-3
37	كيفية قياس الأداء	-8-3
38	فوائد وصعوبات تقييم الأداء	-9-3
39	معايير تقييم الأداء	-10-3
41	إجراءات تحسين مستوى الأداء	-11-3
43	خلاصة	-
الجانب التطبيقي		
الفصل الرابع: منهجية الدراسة		
46	تمهيد	-

47	الدراسة الاستطلاعية	-1-4
47	منهج الدراسة	-2-4
47	متغيرات الدراسة	-3-4
47	مجتمع وعينة الدراسة	-4-4
52	مجالات الدراسة	-5-4
52	أساليب جمع البيانات	-6-4
53	الخصائص السيكومترية لأداة القياس	-7-4
57	تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية	-8-4
58	خطوات إجراء الدراسة الميدانية	-9-4
59	خلاصة	-
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج		
61	عرض وتحليل النتائج	1-5
74	مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات	-2-5
الفصل السادس: الاستنتاجات والاقتراحات		
78	الاستنتاج العام	-1-6
78	الاقتراحات والفرضيات المستقبلية	-2-6
80	قائمة المصادر والمراجع	-
-	قائمة الملاحق	-

قائمة الجداول

الصفحة	رقم الجدول	عنوان الجدول
24	1	عدد الفرق المشاركة والاجازات
48	2	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات ومستوياتها
53	3	نتائج ارتباط فقرات محور ضغوط العمل مع الدرجة الكلية للمحور
54	4	نتائج ارتباط فقرات محور العلاقات الاجتماعية مع الدرجة الكلية للمحور
55	5	نتائج ارتباط فقرات محور زيادة الدافعية مع الدرجة الكلية للمحور
56	6	نتائج ارتباط محاور الاستبيان مع الدرجة الكلية للاستبيان
57	7	نتائج ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ
61	8	يبين النتائج الحسابية ودور فقرات محور ضغوط العمل
63	9	يبين النتائج الحسابية ودور فقرات محور تحسين العلاقات الاجتماعية
64	10	يبين النتائج الحسابية ودور فقرات محور زيادة الدافعية للعمل
65	11	يبين النتائج الحسابية ودور فقرات محاور أداة القياس والأداة ككل
67	12	يبين نتائج تحليل التباين الأحادي في محاور الاستبيان والأداة ككل تبعا لعامل السن
68	13	يبين الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على أداة القياس ككل وعلى محاورها تبعا لعامل الحالة الاجتماعية

70	14	يبين نتائج تحليل التباين الأحادي في محاور الأداة والأداة ككل تبعا لعامل الأقدمية
72	15	يبين نتائج تحليل التباين الأحادي في محاور الأداة والأداة ككل تبعا لعامل سنوات الممارسة

قائمة الأشكال

الصفحة	رقم الشكل	عنوان الشكل
50	1	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن
50	2	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية
51	3	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير القدمية في المكان
51	4	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في ممارسة الرياضة والعمل

المخلص باللغة العربية

عنوان الدراسة: " دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين "

(دراسة ميدانية بولاية سطيف)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين بالإضافة الى دورها في تخفيف ضغوط العمل وتحسين العلاقات الاجتماعية بين الموظفين وكذا زيادة الدافعية للعمل.

وهذا من خلال حساب الفروق الدالة احصائيا حسب أفراد العينة تعزى لمتغيرات كل من السن والحالة الاجتماعية والأقدمية في العمل وعدد سنوات الانخراط في الرياضة والعمل.

وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي باستخدام استبيان مكون من ثلاث محاور بمجموع 36 سؤال على عينة عشوائية تمثلت في 118 موظف مشارك في منافسة رابطة الرياضة والعمل لولاية سطيف.

ومن أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة هو أن للرياضة والعمل دور في تخفيف ضغوط العمل وكذا تحسين العلاقات الاجتماعية بين الموظفين بالإضافة الى زيادة الدافعية للعمل وهذا يقودنا للإجابة على التساؤل العام أن للرياضة والعمل دور في تحسين أداء الموظفين.

Abstract

Study title: "the role of sports and work in improving employee performance«

(Field study in setif state)

The study aimed to identify the role of sports and work in improving employee performance in addition to its role in reducing work pressures and improving social relation between employees as well as increase motivation to work.

This is done by calculating the statistically significant differences according to the sample members attributed to the variables of each of age, marital status, seniority at work, number of years involved in sports and work.

The researcher relied on the descriptive approach using a questionnaire consisting of three axes with a total of 36 questions on a purposive sample of 118 employees participating in the league competition sports and work for the state of setif.

One of the most important results reached by the study is that sports and work play a role in reducing work pressures and improving social relation between employees in addition to increasing motivation to work. This leads us to answer the general question that sports and work play a role in improve employee performance.

مقدمة

في ظل التقدم التكنولوجي في العالم والاكتشافات الحديثة ونتيجة لظهور الآلات الحاسبة والعقول الإلكترونية ووسائل النقل المتعددة قل المجهود البدني الذي يبذله الانسان، ذلك لأن هذه الآلات ساهمت في اراحة الانسان من الجهد الفكري والبدني.

ونتيجة لهذه الظروف مجتمعة أصبح الانسان فريسة للسأم والملل، وأكثر احتياجا للحفاظ على اتزانه العصبي. مما يؤدي الى ضغوط في العمل وجمود في العلاقات بين الأفراد ونقص في الأداء الوظيفي وهي من أهم المواضيع التي شغلت الباحثين بسبب تأثيراتها المباشرة وغير المباشرة التي تتركها على الأفراد خاصة العاملين منهم، حيث تختلف مصادر وأشكال الضغط من مؤسسة الى أخرى ومن فرد الى آخر.

فضغوطات العمل ليست وليدة العصر الحديث انما وجدت منذ وجود الانسان على الأرض، لكنها ازدادت بصورة أكبر نتيجة للتطورات الهائلة المذكورة سابقا وعلاقتها بالأداء الوظيفي أمر بالغ الأهمية. وتلعب الرياضة دورا هاما في بناء المجتمع حيث تعنى بصحة الفرد وكيانه، وتؤدي وظيفة اجتماعية ترتبط أكثر ما ترتبط بظروف وقيم ممارستها سواء كانوا أفرادا أو جماعات.

فمن الدلائل الهامة في مجتمعنا اليوم والتي تدل على تأثير الرياضة في المجتمع هو تخصيص مساحات زمنية للرياضة (عرض مباريات، برامج رياضية....) في البرامج التلفزيونية والاذاعية كما تخصص لها صفحات عديدة في الصحف الرسمية، بل وأكثر من ذلك هناك العديد من الصحف الرياضية المتخصصة التي تتناول الموضوعات الرياضية فقط.

أما الانسان فلم يعد مجرد أداة للخدمة والإنتاج كما كان ينظر اليه قديما بل أصبح في عصرنا الحديث محورا تدور حوله كل مقومات التطور، ولا يمكن أن يكون كذلك الا إذا كان قويا معافى صحيح الجسم والعقل.

لذلك وجب البحث عن الوسائل التي تدعم هذا الانسان وخاصة ان كان من طبقة الموظفين التي تشكل العمود الفقري للدول والاعتناء به وهذا ما جرننا الى هذه الدراسة لأبراز دور الجمعيات والهيئات التي تقودها الدولة ومحاولة التعرف على الفوائد المترتبة عن ممارسة الرياضة تحت سقف الاتحادية الجزائرية للرياضة والعمل والأثر المترتب على الأداء الوظيفي لهذه الفئة من الموظفين من خلال دراسة وتفسير هذه العلاقة، وقد اشتملت دراستنا هذه على:

إطار نظري يتلخص في فصل أول يحتوي على إشكالية الدراسة والفرضيات المقترحة والأهمية والأهداف والدراسات السابقة مع تحديد المفاهيم والمصطلحات وكذلك الفصل الثاني وتم التطرق فيه الى الرياضة والعمل يليه فصل ثالث تحدثنا فيه عن موضوع الأداء الوظيفي وإجراءات تحسينه.

أما الجانب التطبيقي فقد خصص له فصل لعرض منهجية البحث والإجراءات الميدانية من منهج وعينة وكذلك أدوات الدراسة الى الأساليب الإحصائية، وفصل آخر من أجل عرض ومناقشة النتائج لتخرج في الأخير باستنتاجات الدراسة واقتراحات للمستقبل.

الجانب المنهجي

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- 1-1 إشكالية الدراسة
- 2-1 فرضيات الدراسة
- 3-1 أهمية الدراسة
- 4-1 أهداف الدراسة
- 5-1 تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة
- 6-1 الدراسات السابقة
- 7-1 مميزات الدراسة الحالية

1-1- إشكالية الدراسة

خلق الله عز وجل الإنسان في هذه الحياة وسخر له الكون ليحيى حياة كريمة، ويتدبر إبداع الخالق، ولكي يعيش في سعادة فإنه بحاجة إلى مقومات لتجسيد ذلك، فحياة الإنسان لا تقتصر على تلبية الحاجات الأساسية والضرورية لبقائه وإنما تتعداها لتشمل كل ما يحسن نوعية حياته وامتيازها عن باقي المخلوقات كالمقومات النفسية والبدنية والوجدانية والعقلية والاجتماعية والمعتقدات الدينية والقيم الثقافية والحضارية والأوضاع المالية والاقتصادية والتي تمكن كل شخص من تحديد الشيء الذي يحقق له السعادة والرضا.

يفرح الأشخاص بحصولهم على عمل سواء في القطاع العام أو الخاص، لكن مع مرور الوقت نسمع عن الاجهاد والعطل المرضية وقلة الأداء لذلك تفكر المؤسسات في كل ما من شأنه المحافظة على صحة العمال والموظفين من خلال برامج رعاية اجتماعية وصحية لجعلهم في أحسن الظروف وتحسين أدائهم الوظيفي لترتفع معدلات المردودية، ولم تنتبه الكثير من القطاعات الى يومنا هذا لما يسمى بالرياضة والعمل ووجوب الانخراط فيها والاستفادة من منافساتها على المستوى المحلي والجهوي وحتى الوطني غير أبهين لما توفره من جو تنافسي بين العمال والموظفين من مختلف القطاعات عمومية كانت أو مؤسسات إنتاجية واقتصادية مما يعزز من فرص التواصل والاتفاق حتى خارج أوصار المؤسسة ناهيك عن ما تعود به من فائدة على صعيد الحركة وكسر الجمود والخمول الناتج عن الجلوس لساعات في المكاتب أو الوقوف الدائم كما هو الشأن في بعض الأعمال والمهام.

هذا وتكسر نشاطات الرياضة والعمل الروتين خلال أيام الأسبوع وهي فرصة لتجديد الطاقة والعودة للعمل بنفس جديد، كل هذا ونجد العديد من القطاعات تحرم عمالها وموظفيها من الاشتراك في الرابطة الولائية للرياضة والعمل للاستفادة من منافساتها على مدار موسم كامل، لذلك جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على أهمية الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين واقتصرت على المنتسبين الى الرابطة الولائية لولاية سطيف من خلال طرح التساؤلات التالية:

- ما دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير السن؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الانخراط؟

1-2- فرضيات الدراسة:

- للرياضة والعمل دور كبير في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير السن.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الانخراط.

1-3- أهمية الدراسة

- أهمية الرباطات والفدراليات الرياضية في تخفيف الضغط وزيادة فعالية الموظف.
- تشجيع الإنخراط في النشاطات الرياضية بالنسبة للموظفين.
- معرفة تأثير النشاط الرياضي التنافسي تحت قبة الرياضة والعمل في تحسين الأداء الوظيفي.
- مساعدة الموظفين على التعرف أكثر على الفوائد المترتبة عن النشاط الرياضي.
- تسليط الضوء على الرباطات والجمعيات الرياضية الناشطة على مستوى الموظفين.
- تسعى الى تأكيد دور الرياضة والعمل في تحسين الأداء الوظيفي.

1-4- أهداف الدراسة

- التعرف على دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة.
- التعرف فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير السن.
- التعرف فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

- التعرف فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

- التعرف فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الانخراط.

1-5-1- تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة

1-5-1-1 الرياضة:

كلمة رياضة مشتقة من الكلمة اللاتينية Disport وتقابلها في اللغتين الفرنسية والإنجليزية كلمة Sport ومعناها التحمل أو التغيير، أي عندما يحول الناس اهتمامهم وانشغالهم للتسلية والترفيه من خلال الرياضة. (الخولي، 1998، ص43)

اصطلاحاً: يعرف ماتيفيف Matveyev الرياضة بأنها: "نشاط ذو شكل خاص جوهره المنافسة المنظمة من أجل قياس القدرات وضمان أقصى تحديد لها".

وتعرف كوسولا Kosola الرياضة بأنها: "الترتيب البدني بهدف تحقيق أفضل نتيجة ممكنة في المنافسة لا من أجل الفرد الرياضي فقط، وإنما من أجل الرياضة في حد ذاتها". (الخولي، 1990، ص25).

1-5-1-2 العمل:

مهنة أو شغل أو وظيفة أو مجهود يبذله الفرد للحصول على منفعة ما أو فائدة محددة. (علي عوض حسن، 2003، ص35)

يعني المجهود البدني والذهني الذي يقوم به الإنسان لغرض إنتاج السلع والخدمات. (الزيات وآخرون، 2000، ص61)

1-5-1-3 الرياضة والعمل:

الرابطة الوطنية والتي تسمى الاتحادية الجزائرية للرياضة والعمل بالاختصار FAST هي جمعية ذات طابع وطني تجمع بين جميع الرابطات والأندية الرياضية التي تنتسب إليها بانتظام والتي تتسق وتراقب أنشطتها.

يقع مقر الاتحادية الجزائرية للرياضة والعمل بالمركز الوطني للإتحادات الرياضية سابقا مجمع CNOSAOS محمد بوضياف - دالي إبراهيم - الجزائر العاصمة.

1-5-4 الأداء :

لغة: كلمة أداء مشتقة من الفعل أدى، ويشير المعنى اللغوي للفعل "أدى" إلى معنى المشي مشيا ليس بالسرير ولا البطيء، وأدى خلال الصلاة أي قام بها في وقتها، وأدى الشهادة أي أدلى بها، وأدى إليه الشيء أي أوصله إليه، وبهذا فإن المعنى اللغوي لكلمة أداء هو قضاء الشيء أو القيام به. (عقلة، وجرادات، 2001، ص4)

اصطلاحا: يعرف الأداء بأنه درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء قياس على أساس النتائج التي حققها الفرد. (محمد حسن، 2001، ص2) والأداء يتمثل في: النتائج النهائية من حيث الكم والنوع والتكلفة والتي أسفرت عنها الممارسة الفعلية لأوجه النشاط المختلفة من خلال فترة زمنية محددة. (محمد عبد الله، 2003، ص73)

1-5-5 الموظفين :

تعريف الموظف في القانون الجزائري: الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية تنص المادة 04 منه على:

يعتبر الموظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري. (أمر رقم 03/06 مؤرخ في جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل: 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 04)

الموظف هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريقة الاستغلال المباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية، ويشغل في وظيفة دائمة داخلية ضمن كادر الوظائف الخاصة بالمرافق العام الإداري الذي يعمل فيه.

ويضمن سير الإدارة العمومية أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة، ولا يخضع منهم للقانون العام للوظيفة العمومية سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة، وثبتوا فيها نهائيا. (بوطبة، 2018، ص32)

1-5-6 الأداء الوظيفي :

- يمثل درجة إتقان وإنجاز المهام المسندة إلى العاملين من خلال توفير جملة من الشروط الموضوعية كالجهود والقدرات الضرورية والوسائل وإدراك الدور والمهارات والاستعدادات المختلفة. (قاسمي، 2011، ص10)
 - قدرة العامل على القيام بمهام وواجبات ومسؤوليات الوظيفة المحددة له بأقل وقت وكلفة، من أجل تحقيق أقصى درجة من الإنتاج، في ظل بيئة تنظيمية متكاملة، تتصف بمناخ ملائم وجيد للعمل مع توفير التعليمات الإدارية في ظل هيكل تنظيمي يأخذ في عين الاعتبار كافة المتغيرات المحيطة. (عبد القادر سعيد، 2009، ص82)
 - الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور، أو المهام التي تشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد. (سلطان، 2004، ص219)
- 1-6- الدراسات السابقة والمتشابهة:**

1-6-1 النذير قارة (2023) (ص734-743) الأنشطة الرياضية الترويحية كوسيلة تخفيف ضغوط العمل مع تحسين مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ في الطور الابتدائي
أهداف الدراسة:

- إبراز دور ممارسة الأستاذ في الطور الابتدائي للأنشطة الرياضية الترويحية بعد الأداء الوظيفي في تخفيف ظاهرة القلق.
- تبيين دور ممارسة الأستاذ في الطور الابتدائي للأنشطة الرياضية الترويحية في تحسين مستوى أدائه الوظيفي.
- توضيح فوائد ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية بعد الأداء الوظيفي.

المنهج المتبع: المنهج الوصفي

عينة البحث: عينة قصدية شملت 50 أستاذ ممارس للأنشطة الترويحية من بين مجتمع البحث المقدر عددهم بـ: 130 أستاذ وأستاذة موزعين على مستوى بلدية سطيف.

أهم النتائج:

- للرياضة أهمية بالغة على الأستاذ خاصة في الطور الابتدائي.
 - الأنشطة الرياضية الترويحية التي يمارسها الأستاذ تخفف من قلقه الوظيفي.
 - الأنشطة الرياضية الترويحية التي يمارسها الأستاذ تحسن أداءه الوظيفي.
- 1-6-2 بلعربي ورواب (2021) (ص53-75) دور النشاط الرياضي الترويحي في التقليل من الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا (كوفيد 19)**
أهداف الدراسة:

- إظهار أهمية ودور الأنشطة الرياضية الترويحية في التقليل من الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا.

المنهج المتبع: الوصفي التحليلي

عينة البحث: قام الباحثان باختيار 50 أستاذاً من بين 85 أستاذ يزاول مهنته بثانوية السايب بولرباح بسيدي عقبة ولاية بسكرة، وتم تقسيم عينة البحث إلى مجموعتين حيث كانت المجموعة الأولى تمثل الأساتذة الممارسين للنشاط الرياضي الترويحي والمجموعة الثانية تمثل الأساتذة الغير ممارسين للنشاط الرياضي الترويحي.

أهم النتائج:

- الأنشطة الرياضية الترويحية من أهم الوسائل وأنجعها للتخلص من الضغوط المهنية التي يعانيها الأساتذة.
- تساهم الأنشطة الرياضية الترويحية بالنسبة للأساتذة الممارسين في التقليل من العنف وردة الفعل السلبية.
- تعتبر الأماكن العامة والفضاءات والملاعب من بين أهم الأماكن لتفريغ الغضب والتوتر القلق عند الأساتذة الممارسين.
- الأساتذة الممارسون يعتبرون من بين الأشخاص الأكثر هدوء مقارنة بزملائهم الغير ممارسين.
- الأساتذة الممارسون يتميزون بالنشاط والحيوية عكس الغير ممارسين للأنشطة الرياضية الترويحية.

1-6-3 غادة محمد (2020/2019) ممارسة الأنشطة الرياضية في الوسط المهني ودورها في تحسين المردود الوظيفي

أهداف الدراسة:

- معرفة أثر ممارسة الأنشطة الرياضية في تحسين المردود الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.
- التعرف على العلاقة بين الأساتذة الممارسين للأنشطة البدنية والرياضية والغير ممارسين في التأثير على المردود الوظيفي.
- إدراك مدى تأثير الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية على دافعية تدريس المادة.
- الكشف عن مختلف مصادر إجراء الضغط لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في محاولة لإظهار مختلف الصعوبات التي تواجهه أثناء أداء مهنته بغرض الوصول إلى الأهداف التربوية للمادة.
- التوقف عند الآثار المترتبة جراء الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضية.

المنهج المتبع: الوصفي

مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع البحث في أساتذة التعليم المتوسط والثانوي في مادة التربية البدنية والرياضية على مستوى ولاية ورقة، حيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بنسبة 20% من مجتمع البحث وقد عددهم ب: 30 أستاذا.

أهم النتائج:

- معظم أساتذة التربية البدنية والرياضية لا يمارسون الأنشطة البدنية والرياضية.
 - النجاح في أداء المهام متوقف على حسب الظروف والإمكانات المتاحة.
 - استعمال أساليب القياس الملائمة يضمن لهم التصنيف الدقيق.
 - للمردود الوظيفي للأستاذ دور كبير في تسيير حصة التربية البدنية والرياضية.
 - تأكيد أساتذة التربية البدنية والرياضية على إلزامية الربط والتوافق بين ممارسة النشاط الرياضي في الوسط المهني والأداء الوظيفي من خلال مشاركتهم مع زملائهم في المهنة.
- 1-6-4 تقيق، قوراري، بوراس (2019) (ص36-47) دور ممارسة النشاط الرياضي الترويحي في التخفيف من الضغوط المهنية عند الأطباء.**

المنهج المتبع: المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع البحث: تمثلت في 50 طبيبا من مجمل 74 طبيب يزاول عمله بالمؤسسة الاستشفائية.

أهم النتائج:

- النشاط الرياضي الترويحي يساهم في التخفيف من الضغوطات المهنية لدى الطبيب.
- الضغوطات التي يعاني منها الطبيب الغير ممارس للنشاط الرياضي الترويحي ناتجة عن الجوانب المادية والبشرية.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الأطباء الممارسين للنشاط الرياضي الترويحي و الغير ممارسين.

1-6-5 بوعزيز بن سي قدور، جبوري وكحلي (2018) (ص20-32) اسهامات الممارسة

الترويحية الرياضية في التخفيف من القلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى أستاذ التعليم المتوسط.

أهداف الدراسة:

- معرفة العلاقة بين القلق والتوافق المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط الممارسين والغير ممارسين للأنشطة الرياضية الترويحية.

المنهج المتبع: المنهج الوصفي

عينة البحث: تمثلت في عينة عشوائية مكونة من 20 أستاذ من متوسطات ولاية مستغانم.

أهم النتائج:

- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى الممارسين وغير الممارسين للأنشطة الترويحية الرياضية.
- انخفاض القلق والرفع من التوافق المهني عند الممارسين للأنشطة الترويحية الرياضية.
- زيادة القلق وقلة في التوافق المهني عند غير الممارسين للأنشطة الترويحية الرياضية.

1-7- مميزات الدراسة الحالية

- ركزت هذه الدراسة على الرابطة الولائية للرياضة والعمل التي ينخرط فيها جزء مهم من الموظفين التابعين للقطاع العام بالولاية، محاولين تبيان التأثير الحاصل عن ممارسة النشاط الرياضي تحت سقف هذه الرابطة والمنفعة المترتبة عن ذلك بالنسبة للفرد والمجتمع والمؤسسة والبلاد ككل.
- بالإضافة الى اعتبار هذه الدراسة ربما من أول الدراسات التي تناولت هذا الموضوع المتعلق برابطة الرياضة والعمل.

الجانب النظري

الفصل الثاني: الرياضة والعمل

- تمهيد

1-2 تاريخ الرياضة والعمل الدولية

2-2 منظمة العمل الإفريقي ورياضة الهواة

3-2 تاريخ الإتحادية الجزائرية للرياضة والعمل

4-2 رابطة الرياضة والعمل لولاية سطيف

- خلاصة

تمهيد

يمكن للرياضة من خلال قيمها العالمية أن تجمع الناس معا خارج الحدود والأيدولوجيات الفلسفية أو السياسية وهي عنصر مهم في تنميتنا حيث تتيح للجميع استيعاب القواعد وتذوق الجهد واحترام الآخرين وهي أيضا مجموعة من القيم التي يجب أن نعرف كيفية نقلها من خلال أفعالنا.

وفي هذا السياق يدير الإتحاد الوطني للرياضة والعمل أنشطة باستقلالية تامة ويؤمن مهمة الخدمة العمومية، وفق القانون والترتيبات الجاري العمل بها التي يسندها إليه الوزير المكلف بالرياضة في إطار السياسة الرياضية الوطنية واللوائح التي يضعها الإتحاد الدولي الذي ينتمي إليه.

تكفل الإتحادية الجزائرية للرياضة والعمل الأنشطة البدنية والرياضية لصالح العمال، فهي مسؤولة بشكل خاص عن إيصال رسالتها الرياضية لصالح أكبر عدد من العاملين دون دافع ربحي.

ملاحظة هامة: نظرا لنقص المراجع المتعلقة ببحثنا فيما يخص فصل الرياضة والعمل استندت كل المعلومات للموقع الإلكتروني المذكور في المراجع. وكانت تواريخ الزيارة للموقع كالاتي:

2024/06/03 الساعة 21:00 ، 2024/06/04 الساعة 20:00 ، 2024/06/05 الساعة 17:00

2-1 تاريخ الرياضة والعمل الدولية:

تم انشاء الرياضة والعمل الدولية في غنت (بلجيكا) في 10 ماي 1931 بمبادرة من الأمانة الإشتراكية التي اتخذت هذا القرار خلال اجتماعها في 11 أوت 1912 في باريس (فرنسا) تحت اسم الدولية الرياضية للعمال (ISO).

والدول المؤسسة هي: ألمانيا، إنجلترا، بلجيكا، فرنسا وأوكلت الرئاسة إلى غاستون بريدو (بلجيكا) وأنشئت الأمانة في مجلس الشعب في بروكسل (بلجيكا) ثم انتقلت إلى هلنسي (فنلندا) منذ عام 1997.

- تم حضر أنشطة الرابطة العالمية للرياضة الدولية مرتين من قبل جيوش الاحتلال خلال الحروب من 1914 إلى 1918 ومن 1939 إلى 1945.
- تم إعادة تشكيل الإتحاد الدولي للرياضة العالمية مرتين وهما 13-14 سبتمبر 1920 في لوزان (سويسرا) تحت اسم International Sportive Ouvriere Socialiste (ISOS) والثانية 30-31 ماي 1946 في بروكسل (بلجيكا) تحت اسم اللجنة الرياضية الدولية للعمل (CSIT).
- تم انشاء الرياضة العمالية الدولية كرد فعل على أولئك الذين رفضوا الحق في الرياضة للعامل المداوم والفلاح، لم يكن رواد الرياضة العالمية يريدون أي رياضة فحسب، بل أرادو ممارسة رياضة منتظمة، ثقافية تعليمية واجتماعية، من خلال دمج نفسها مع الأنشطة الثقافية وأن تطور الإنسان بجميع أبعاده، وتحفز المبادرة الإبداعية والمساهمة في تدريب المواطنين الواعين والمسؤولين الذين يحتاجهم عالمنا.

2-2 منظمة العمل الإفريقي ورياضة الهواة: (OSTA)

منظمة العمل الإفريقي ورياضة الهواة (OSTA) سابقا منظمة العمل الرياضي في إفريقيا هي منظمة رياضية دولية تأسست في بانجول (غامبيا) في 25 أبريل 2001.

منظمة العمل الإفريقي ورياضة الهواة معترف بها من الإتحاد الإفريقي (UA) وإتحاد اللجان الوطنية الأولمبية الإفريقية (ACNOA) وهي عضو في الإتحاد الدولي للعمل ورياضات الهواة (CSIT) وإتحاد الكنفدراليات الرياضية الإفريقية (UCSA).

- تم انشاء المقر الرئيسي (OSTA) في ياوندي منذ 03 ماي 2006 تاريخ توقيع اتفاقية المقر مع حكومة الكاميرون.

2-2-1 المهام والدور:

يتمثل دور المنظمة في تعزيز وتنظيم وتطوير وتنسيق ومراقبة وتوجيه ممارسة الأنشطة البدنية والرياضية في مكان العمل في إفريقيا، والمشاركة في الأنشطة التي تنظمها الكنفدرالية الدولية للعمل ورياضة الهواة (CSIT) بالإضافة إلى:

- تشجيع وتنسيق وتنظيم وتطوير ممارسة الرياضة والمسابقات الرياضية للعمال والرياضيين الهواة من جميع الأعمار، سواء كانوا يتقاضون راتب أو لا.
- التعاون مع المنظمات والسلطات العامة والخاصة للمساهمة في تحقيق أهدافها.
- الإحتقال المنتظم بالمناسبات الرسمية.
- يدعم ويشجع تعزيز أخلاقيات الرياضة واللعبة النظيفة.
- اتخاذ التدابير الرامية إلى تجنب تعريض صحة الرياضيين للخطر.
- يقود التعليم ومكافحة المنشطات في مجال العمالة الإفريقية ورياضة الهواة.
- دعم المؤسسات المخصصة لتعزيز العمل ورياضة الهواة في إفريقيا.

2-2-2 المنظمات الوطنية المعترف بها من قبل OSTA

تعترف OSTA بالبلدان التالية التي تتوزع منظماتها الوطنية بين مكاتب الإتصال على النحو التالي:

1- مكتب الاتصال للجنوب الإفريقي وشرف إفريقيا والمحيط الهندي:

- المنظمات الوطنية المعترف بها:
- وزارة الرياضة والثقافة (بورندي).
- لجنة الثقافة والرياضة (إيريتريا).
- جمعية رواندا لرياضة العمل (رواندا).
- الأعضاء المنتسبون:

- المجلس الرياضي الكيني (كينيا).
- وزارة الرياضة (مدغشقر).
- مجلس تنزانيا الرياضي (تنزانيا).

2- مكتب الاتصال لوسط إفريقيا:

- المنظمات الوطنية المعترف بها:
- اتحاد الكاميرون الرياضي العمالي (الكاميرون).

- الاتحاد الكونغولي لرياضة العمل (الكونغو).
- اللجنة الأولمبية والرياضية لوسط إفريقيا (جمهورية أفريقيا الوسطى).
- وزارة الرياضة (تشاد).
- الأعضاء المنتسبون:
- اتحاد نقابات عمال الغابون (الغابون).
- 3- مكتب اتصال شمال إفريقيا:
- المنظمات الوطنية المعترف بها:
- الإتحاد الجزائري للرياضة والعمل (الجزائر).
- الاتحاد الرياضي والعمالي للجمهورية العربية الصحراوية الديمقراطية (الجمهورية العربية الصحراوية الديمقراطية).
- المنظمة الوطنية للرياضة والثقافة العمل (تونس).
- الأعضاء المنتسبون:
- الإتحاد المصري لرياضة الشركات (مصر).
- 4- مكتب الاتصال لغرب إفريقيا:
- المنظمات الوطنية المعترف بها:
- وزارة الرياضة والترفيه (بوركينافاسو).
- الرابطة الوطنية للرياضة بين الإدارات (غامبيا).
- اتحاد بيساو الغيني لرياضة العمل (غينيا بيساو).
- الاتحاد السينيغالي للرياضات العمالية (السنغال).
- الأعضاء المنتسبون:
- وزارة الرياضة والترفيه (البنين).
- النقابة العامة لعمال السواحل (ساحل العاج).
- الاتحاد الغيني للرياضة العمالية (غينيا).
- وزارة الشباب والرياضة (النيجر). (<http://www.osta-officiel.com>)

2-3 تاريخ الاتحادية الجزائرية للرياضة والعمل: (FAST)

بعد صدور مدونة الرياضة في جوان 1976 بالجزائر العاصمة، ولدت فكرة إحداث فدرالية جزائرية للرياضة والعمل، وقد تحقق هذا المشروع بالكامل خلال ندوة حول الرياضة والمجتمع في جوان 1977 بالجزائر بمشاركة وزارة التشغيل والتكوين المهني، سونطراك، FSGT (فرنسا) و UISP (إيطاليا).

وتمت الموافقة عليها في 11 مارس 1978، ثم شرع في إنشاء تتابعات من النقابات الولائية بهدف إنشاء الدوريات التي قدرت بـ: 7 وبعد عام 1983 نجح اتحاد الرياضة والعمل بفضل النشاط المستمر وعضوية عدد كبير من الشركات في إنشاء 48 رابطة ولائية وقد تداول على رئاستها الكثير من السادة آخرهم السيد شوشاي عبد الكريم الذي يشرف على الإتحادية منذ عام 2009 إلى يومنا هذا، وقد انضمت إلى العديد من الهيئات الدولية نذكر منها:

- الاتحاد المغربي للرياضة والعمل (UMST) عام 1984.
- الاتحاد العربي للرياضة والعمل (UAST) عام 1996.
- اتحاد الرياضة والعمل الدولي (CSIT) عام 1995.
- اتحاد الرياضة والجمباز (FSGT) فرنسا عام 1985.
- الاتحاد الإيطالي للرياضة الشعبية (UISP) إيطاليا 1990.

2-3-1 المكتب الإتحادي:

الهيكل الإداري

- الرئيس: عبد الكريم شوشاوي
- النائب الأول: صادق زغداني
- النائب الثاني: جمال الدين العمراوي.
- أمين الصندوق: بن يوسف حراث
- الأعضاء: محمد كيهيل، يوسف ايباوين، حمزة غراب، جلول ريجيمي، مراد ولد عمار، عبد الملك داني.
- العلاقات العامة مركز: بلحسين علي.
- العلاقات العامة جنوب: محمد علواني.
- العلاقات العامة شرق: عبد السلام بوطغان.
- العلاقات العامة غرب: بن يوسف غراب.

2-3-2 أهم التخصصات الرياضية للاتحادية:

الرياضة الجماعية:

- كرة القدم 11 لاعب.
- كرة القدم 07 لاعبين.

- كرة السلة.
- كرة اليد.
- الكرة الطائرة.

الرياضة الفردية:

- العاب القوى.
- الشطرنج.
- تنس الطاولة.
- الكرة الحديدية.

2-3-3 مهام الاتحادية الجزائرية للرياضة والعمل:

- تنظيم وقيادة وتنسيق التربية البدنية والرياضية لصالح أعضائها المرخصين.
- مسؤولية على تعزيز وتعميم وتطوير التربية البدنية والرياضية لصالح أكبر عدد من العاملين دون دافع ربحي.
- القيام بأنشطتها عبر التراب الوطني وتنسيق نشاط الولايات.
- الحفاظ على العلاقات وتطويرها مع الهيئات الرياضية الدولية المرتبطة بمجال نشاطها.
- التأكد من الالتزام بجميع اللوائح التي تعتمدها الجمعية العامة.
- المساهمة في تهيئة الظروف الملائمة لتعزيز الممارسة الرياضية في عالم العمل والأعمال.
- التنظيم والمشاركة في الأحداث الرياضية والمؤتمرات والأيام الدراسية الوطنية والدولية.
- والمساهمة في نشر والحفاظ على الأخلاقيات الرياضية.

2-3-4 ديباجة القانون الأساسي للاتحاد الجزائري للرياضة والعمل:

يعتمد النظام الأساسي للاتحاد الجزائري للرياضة والعمل على المرسوم التنفيذي رقم 14-330 الصادر في 04 صفر 1436 الموافق لـ: 27 نوفمبر 2014، والذي يحدد شروط تنظيم عمل الاتحادات الوطنية الرياضية وكذا نظامها الأساسي الموحد ويتكون من 10 فصول تحتوي على 66 مادة.

2-3-5 القواعد التأديبية:

تم وضع اللائحة التأديبية طبقاً لأحكام المادتين 87 و91 من القانون رقم 13-05 الصادر في 14 رمضان 1434 الموافق لـ: 23 يوليو 2013 المتعلق بتنظيم وتطوير الأنشطة البدنية والرياضية وهو ملحق بالنظام الأساسي للاتحاد الجزائري للرياضة والعمل ويتكون من فصلين بمجموع 21 مادة.

2-3-6 أهم الفعاليات الرياضية للموسم 2024/2023

1- سباق سيارة:

الطبعة 3 سباق على الطريق.

فوكة مارين - عين تقورايت مسافة 18 كلم.

يوم: 2023/03/17.

2- المهرجان الرياضي الصيفي:

الطبعة الأولى من 31 ماي الى 03 جوان 2023، عين تموشنت.

كرة القدم المصغرة - كرة السلة - الكرة الحديدية - الشطرنج - العدو - التجوال.

3- المهرجان الرياضي الباهية أوزير (وهران) الطبعة 7

من 25/09 إلى 30/09/2023.

سباق 10 أو 21 كلم يوم 30 سبتمبر.

تربص تكويني يوم 25 إلى 29 سبتمبر.

دورة الكرة الحديدية يوم 28 و 29 سبتمبر.

كرة القدم المصغرة من 27 إلى 29 سبتمبر.

4- عبور الصحراء:

100 كلم مشي بني عباس - مازر - أقلي - تاغيت.

23 كلم عدو الزاوية الفوقانية - الزاوية التحتانية.

من 23/10/2023 إلى 30/10/2023.

5- مهرجان الرياضي وسباق تيميمون

سباق ترايل تيميمون 5 مراحل (90) كلم

المرحلة الثالثة لمنافسة الكرة الحديدية الكبرى.

دورة كرة القدم المصغرة.

تربص تكويني لمبتدئين ومنشطين رياضيين متعددي الاختصاصات في الرياضة وحراس

السباحة.

الطبعة الخامسة من 11/25 إلى 03/12/2023.

6- المغامرة الرياضية الكبرى في الصحراء: من 15 إلى 23 جانفي 2023

التجوال (سبخة المالح) المنيعة.

سباق إنغر 10 كلم (عين صالح).

سباق الهفار 16 كلم (تمنراست).

7- المهرجان الرياضي لولاية تندوف:

سباق وطني للعمال 5 كلم.

دورة في كرة القدم المصغرة.

دورة جهوية في الكرة الحديدية.

من 23 إلى 25 فيفري 2024.

بمناسبة الذكرى المزدوجة لتأميم المحروقات وتأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

8- احتفالية اليوم العالمي للعمال تحت عنوان: "الرياضة" صحة عمل وتعارف.

يوم الأربعاء 2024/05/01 سباق 5 كلم نقطة الانطلاق باب الواد مرورا بالجزائر الوسطى إلى

سيدي أحمد إشارة الانطلاق من 9 سا.

2-3-7 تقسيم المقاطعات والنواحي:

تقسيم المقاطعات:

تقسم الرباطات الولائية للرياضة والعمل على 4 مقاطعات هي:

اللجنة الإقليمية الوسط (بجاية): برئاسة بلحسين علي، وتضم: - بجاية - تيزي وزو - بومرداس - الجزائر - البليدة - تيبازة - الشلف - عين الدفلى - المدية - البويرة - المسيلة - الجلفة - الأغواط - غرداية.

اللجنة الإقليمية الشرق (قسنطينة): برئاسة بوطعان عبد السلام، وتضم: - قسنطينة - برج بوعرييج - جيجل - سطيف - ميلة - سكيكدة - عنابة - الطارف - قالمة - باتنة - أم البواقي - سوق أهراس - خنشلة - تبسة - بسكرة - واد سوف - ورقلة.

اللجنة الإقليمية الغرب (عين تموشنت): برئاسة غراب بن يوسف، وتضم: - بشار - البيض - النعامة - تيارت - سعيدة - غليزان - معسكر - وهران - عين تموشنت - تلمسان - سيدي بلعباس - مستغانم.

اللجنة الإقليمية الجنوب (تمنراست): برئاسة علواني محمد، وتضم: - تمنراست - إيليزي - أدرار - تندوف.

2-3-8 أهم الإنجازات في البطولات العالمية:

• بطولة العالم لنصف المراثون 1996 جامعة بو، فرنسا.

- تحصل ناصر عبد اللطيف على المركز الثاني.
- بطولة العالم لنصف المراثون 1997، البرتغال.
- تحصل جبالبية سبتي على المركز الأول.
- سباق VIVCCITA 12 كلم بمشاركة 60 دولة
- أوبرنيل (فرنسا) 1998.
- فرحة خيرة مركز أول سيدات.
- زبدجي جيلالي مركز خامس.
- أوبرفيل 1999 فرنسا
- دحاحة حدة المركز الثامن.
- زبدجي جيلالي المركز الخامس.
- سباق 24 ساعة بدون توقف 1991 الجزائر (الجزائر)
- رينونة معمر (الجزائر العاصمة)
- رينونة جمال (الجزائر العاصمة)
- كناوي بهلول الشلف.
- بنمختار محند الشلف.

أهم الأحداث التنافسية:

- المهرجان الوطني لأطفال العمال منذ 1995.
- المهرجان الوطني لرياضة المرأة منذ 1996.
- كأس عيسات إيدير منذ 1985.
- كأس الإتحاد منذ 1987.
- الألعاب الرياضية الوطنية منذ 1986.
- رحلة وطنية منذ 1989.
- مراثون الحجار السوبر وجولة القصور تيميمون.
- العدو الوطني منذ 1985.
- اليوم الوطني لصيد الأسماك (سد فم الغزالة) بسكرة 1990.
- بطولة الألعاب التقليدية بشار 1989، غليزان 1996.

(<http://www.fast.dz>)

2-4 رابطة الرياضة والعمل لولاية سطيف:

تأسست رابطة الرياضة العمل لولاية سطيف بتاريخ: 1976/08/25 تحت رقم: 868

الكائن مقرها: 03 نهج فلاحي العيد، السجن القديم حي الأصوار - سطيف.

وهي تابعة للمقاطعة الشرقية (قسنطينة).

وقد جددت الهيئة التنفيذية للجمعية بتاريخ 2022/02/17 لعهدتها مدتها 04 سنوات يترأسها السيد: زغلاوي فوزي.

وبتشكيلة مكتب كما يلي:

بلعياط مرات: نائب أول للرئيس.

طاجين حسان: نائب ثاني للرئيس

ذيب منير: الكاتب العام.

دلالي زين الدين: أمين المال.

معزوز سفيان: عضو.

محقون فاروق: عضو.

إنخرط في الرابطة الولائية للموسم 2024/2023 تسعة فرق وهي:

جدول رقم (01) يوضح عدد الفرق المشاركة والاجازات :

رقم	المؤسسة	عدد الإجازات الولائية	عدد الاجازات الوطنية	المجموع	ملاحظات
01	شركة الإسمنت - عين الكبيرة 1 - SCAEK	28	26	54	قطاع عام
02	شركة الإسمنت - عين الكبيرة 2 - SCAEK	20	20	40	قطاع عام
03	مخبر الأشغال العمومية	18	18	36	قطاع عام

				للشرق - سطيف	
قطاع خاص	40	20	20	شركة التعبئة والتغليف - سطيف	04
قطاع خاص	52	26	26	مجموعة حيدرة فارم - سطيف	05
قطاع خاص	29	/	29	مجموعة المحامين - سطيف	06
قطاع خاص	46	23	23	شركة براند - سطيف	07
قطاع عام	58	29	29	الحماية المدنية - سطيف	08
قطاع عام	66	33	33	جامعة فرحات عباس - سطيف	09
	421	195	266	المجموع	

(مكتب رابطة الرياضة والعمل لولاية سطيف)

1-4-2 الوضع القياسي للرابطة الولائية للرياضة والعمل

تعتمد وضعية الرابطة الولائية للرياضة والعمل المتوافقة مع المرسوم التنفيذي رقم 14-330 الصادر في 04 صفر الموافق لـ: 27 نوفمبر 2014 المتعلق بضبط شروط تنظيم وسير الاتحادات الوطنية بالإضافة إلى وضعها القياسي المبينة في 11 فصل تحتوي على 57 مادة.

خلاصة

تناولنا في هذا الفصل تاريخ موجز عن الرياضة والعمل الدولية وكذا منظمة العمل الافريقي للرياضة وعرجنا إلى الاتحادية الجزائرية للرياضة والعمل الناشطة في بلادنا وقد قدمنا نبذة تاريخية مصغرة بالإضافة إلى الهيئات المنخرطة فيها والهيكل الإداري للمكتب التنفيذي وكذا أهم التخصصات والخدمات التي تقدمها وأبرز المهام وأهم الفعاليات الرياضية المنجزة في الموسم الحالي.

وتطرقنا إلى رابطة الرياضة والعمل لولاية سطيف محل الدراسة ونرجو أن نكون قد وفقنا في تقريب الصورة عن هذه الهيئة الرياضية إلى أقرب حد ممكن وخاصة أنها ليست بالزخم المطلوب، ونرجو من هذه الدراسة أن تكون نقطة إنطلاق إلى احداث قفزة معتبرة للبحث أكثر في هذا الموضوع.

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

- تمهيد

1-3 مفهوم تحسين الأداء

2-3 تطور مفهوم الأداء

3-3 محددات الأداء

4-3 مكونات الأداء الوظيفي

5-3 العوامل المؤثرة على الأداء

6-3 مؤشرات الأداء الوظيفي

7-3 مفهوم تقييم الأداء

8-3 كيفية قياس الأداء

9-3 فوائد وصعوبات تقييم الأداء

10-3 معايير تقييم الأداء

11-3 إجراءات تحسين مستوى الأداء

- خلاصة

تمهيد

إن تنوع أوجه المؤسسات من اقتصادية إلى خدماتية، خاصة أو عمومية، تسعى كلها إلى التميز من أجل تحقيق أهدافها عن طريق استغلال مواردها البشرية والقدرة على إدارة تصرفات وأداء العاملين لديها، حيث يمثل هذا الجانب أهم التحديات التي يواجهها المديرون عادة في علاقتهم بالمرؤوسين.

حيث يعتبر الأداء الوظيفي الوسيلة التي من خلالها يتأكد المشرفون من أن أنشطة منتسبيها ونتائج أدائهم تتوافق مع الأهداف المسطرة للمنظمة التي تعتمد على فكرة مفادها أن الأداء يشكله ويحركه سلوك العامل داخل المنظمة مهما كانت وظيفته نجد أنه لا يكون إلا بالاعتماد على وضوح الرؤية وتحديد الأهداف والتخطيط الجيد والتنفيذ السليم والتقويم المستمر.

3-1 مفهوم تحسين الأداء :

تعتبر فلسفة تحسين الأداء سياسة عامة تنتهجها المؤسسات الحديثة، حيث يسود الاقتناع بضرورة التحسين المستمر لكافة العوامل التنظيمية المتبعة في المؤسسة.

تحسين الأداء: هو استخدام الموارد المتاحة لتحسين المخرجات ونتاجية العمليات وتحقيق التكامل بين التكنولوجيا الصحيحة التي توظف رأس المال بالطريقة المثلى ويتطلب تحسين الأداء لأية منظمة توازن العناصر الأربعة التالية: الجودة، الإنتاجية، التكنولوجيا والتكلفة. (قرماش، 2015، ص99) ويعرف تحسين الأداء بأنه فكرة تقوم في أساسها على علاج القصور في الأداء الفعلي والتي قد تعود إلى أي عنصر من عناصر الأداء، ومن ثم تتجه عملية تحسين الأداء إلى علاج القصور في المدخلات، عمليات او مخرجات نظام إدارة الأداء. (الأميري، 2016، ص88)

3-2 تطور مفهوم الأداء :

يعتبر الأداء من المفاهيم التي تتسم بالحركية وعدم الثبات في محتواها المعرفي، حيث عرف تطورا منذ بداية استعمالاته الأولى الى وقتنا هذا، وهذا بفضل التطورات الاقتصادية وغيرها التي ميزت تطور الانسان على مر التاريخ والتي كانت بدورها دافعا قويا لبروز اسهامات الباحثين في هذا الحقل من المعرفة وتتجسد النظرة القديمة للباحثين في هذا المجال ومن بينهم المهندس "تايلور" رائد مدرسة الإدارة العملية الذي أعطى مفهوم دقيق للأداء واهتم بقياسه، وهذا من خلال دراسته الدقيقة للحركة والتوقيت التي كان يؤديها العمال بقصد الوصول إلى الوقت اللازم لإدارة الآلات وإيقافها، أي في المجال الذي يعنى بدراسة الحركة والزمن.

من بداية القرن العشرين تحولت المؤسسات من الاهتمام باستراتيجية التركيز على الكميات الممكن انتاجها إلى التخطيط والتركيز على الكميات الممكن تسويقها وتمثل الأداء في هذه الحقبة بمفهوم التحكم في أسعار المنتجات عن طريق التحكم في التكاليف الداخلية. (الداوي، 2010، ص221)

و مع مرور الزمن تطور مفهوم الأداء في محتواه فلا بد من الاعتماد على الزمن المستغرق للأفراد فقط، والأرقام لتحديد معدلات الأداء والتحكم في الأسعار كوسيلة لتحديد مفهوم الأداء وطرق قياسه، ثم الانتقال إلى الأخذ بعين الاعتبار التطورات التي تشهدها بيئة المؤسسات عند تحديدها لمفهوم الأداء.

ومن بين أهم هذه التطورات في التحديات الجديدة التي أصبحت تواجهها المؤسسات مع تطور التسويق كعلم وفن وابداع وظهور الفكر الاستراتيجي في الإدارة و التسيير (نصوص استراتيجية التمايز) كل هذه التطورات وغيرها أثرت بشكل واضح في شروط نجاح التسويق وطرق الإدارة والتقييم ومن ثم فإن القيمة التي يجنيها الزبون عند تعامله مع المؤسسة أصبحت من بين اهتمامات المؤسسة بعد ما كانت تسعى الى تخفيض التكاليف فقط، فقد توسع مفهوم الأداء ليشمل إنتاج القيمة للزبون بعدما اقتصر لمدة من طويلة على عامل تخفيض التكاليف، ومن جهة أخرى تمثل التطور في توسيع مفهوم الأداء ليشمل المستفيدين من الأداء ونعني بذلك أن مفهوم الأداء ظل مقتصرًا لمدة معتبرة على المروية المالية والاقتصادية للمساهمين أي ما يعرف بـ: "Share Holder Value" لينتقل بعدها في إطار التطور إلى مفهوم أوسع يأخذ في الحسبان أطراف أخرى لديها مصالح من (مساهمين، موردين، عمال، المجتمع بصفة عامة... الخ) وهو ما يعرف بـ: "Stak Holder Value" كما يضاف إلى كل هذه التطورات السابقة وغيرها أنها أفضت إلى إنتاج مفهوم جديد في إطار البناء المعرفي لمفهوم الأداء وهو إدارة أي معاملة من منظور الوظيفة الإدارية في المؤسسة. (الداوي، 2010، ص222)

3-3 محددات الأداء:

الأداء هو القيام بالأنشطة والمهام المتنوعة وهو يتكون من عدة عناصر، تؤثر بشكل كبير على الأداء سواء بالسلب أو بالإيجاب، يطلق عليها اسم المحددات وهي:

أ- الجهد: "وهو الجهد الناتج عن حصول الفرد على التحفيز إلى الطاقات العقلية والجسمية التي يبذلها الفرد لأداء مهامه". (رواية، 2000، ص210)

ومنه نستطيع القول أن الأعمال تعتمد على جهد جسماني يقيم من حيث الكم كما في المجال الرياضي، وأعمال تعتمد الجهد الذهني وهذه الأخيرة يصعب قياسها كالتخطيط والتنظيم والإشراف والبحوث. (شاوش، 2003، ص87)

ب- القدرات: هي خصائص شخصية مسخرة لأداء الوظيفة:

- إدراك الدور أو المهمة وهو الإتجاه الذي يرى الفرد ضرورة سلوكه لتحقيق الهدف .
- نوعية الجهد وهي مستوى الجودة والدقة و مطابقتها لمواصفات نوعية محددة. (عاشور، 1986، ص50)

وكل هذه العوامل تخضع لسيطرة العامل، وهناك عوامل تخرج عن سيطرته تتمثل في:

- ت- الوظيفة (متطلبات العمل): وهي مكونة من عدة عناصر من واجبات وتوقعات ومسؤوليات وأدوات يجب استغلالها من الموظف بالإضافة الى الطرق والأساليب والأدوات المتاحة .

ث-الموقف (بيئة التنظيم الداخلي): وهي مقومات البيئة التنظيمية التي تكون الوظيفة وتتكون من: مناخ العمل، الإشراف، وفرة الموارد، الأنظمة الإدارية، الهيكل التنظيمي، نظام الإتصال، السلطة، أسلوب القيادة، نظام الحوافز، الثواب والعقاب. بالإضافة الى ما سبق توجد عوامل بيئة خارجية متمثلة في التحديات الاقتصادية والمنافسة الخارجية قد تؤثر على أداء الموظف. (Dimitri, 2003, P78)

3-4 مكونات الأداء الوظيفي:

تتمثل في الأنشطة والمهام داخل العمل والعلاقات بين هذه الأنشطة والمهام وهي:

3-4-1 الأنشطة والمهام التي يتكون منها الأداء:

نقوم بقسيم العمل الذي يمكننا من وصف نشاطات العامل لمعرفة الأنشطة والمهام التي يتكون منها الأداء من خلال تجزئتها الى عناصر وذلك لتحليل مجموعة الحركات التي يقوم بها العامل في مدة زمنية معينة.

وهذه الأنشطة والمهام تتمثل في أنشطة ومهام تتغير مع الزمن او بفعل متطلبات الوقت الذي يستهلكه العامل للقيام بهذا العمل.

وكذلك تتغير بتفاوت العمال في انجاز مهماتهم نظرا للفروق المميزة لكل عامل.

أو بفعل تغير الظروف وذلك نتيجة لطبيعة البيئة الحركية كالتوقف المفاجئ لآلة معينة ينجر عنه توقف الإنتاج والتحول الى اصلاح الآلة.

3-4-2 العلاقة بين الأنشطة والمهام:

يرى أحمد صقر أن تجميع الأنشطة إلى مهام والمهام الى أعمال يتحقق بتحديد العلاقات التكاملية بين هذه الأنشطة للمساعدة في إعادة تصميم العمل أو التنظيم ككل، ويجب مراعاة العلاقات الداخلية والخارجية بين الأنشطة وعدم الاكتفاء بدراسة الأنشطة منفردة وهذا ما يؤدي الى إعادة تصميم كلي للعمل. (عاشور، 1989، ص33)

3-5 العوامل المؤثرة على الأداء:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على أداء العاملين، وهذه العوامل تختلف من حيث المصدر وكذا التأثير، فهناك عوامل لها تأثير كبير على العامل في حين هناك عوامل تأثيرها لحظي، وعليه فإن العوامل تتعدد فمنها ما يعود إلى العامل وأخرى للعمل وثالثة خاصة بالتنظيم.

3-5-1 عوامل شخصية:

إن الفرد عندما يندمج ضمن المنظمة أو المؤسسة مهما كان نوعها تكون له صفات شخصية وخصائص تميزه عن بقية الزملاء، تؤثر على سلوكه ومن أبرز هذه العوامل:

أ- العوامل النفسية: والتي بدورها لها العديد من العناصر:

أ-1 الشخصية: فالجهد المبذول ونوعيته وكمية الأداء وقبول العمل أو رفضه تتأثر بشخصية الفرد، ويشير بورتر ولوكر وهاكمان إلى أن الشخصية لها تأثير لاستجابة الموظف للمنظمة وتتوقف الإستجابة إيجابية كانت أم سلبية الى:

- نظام الرواتب.

- نمط الاشراف.

- نظام الاتصال.

- درجة التماسك في التنظيم.

- تغيير الوسائل التقنية على خصائص معينة في الشخصية كالحاجات والاهتمامات والقيم والقدرات

أ-2 الدوافع: تؤثر على الأفعال والسلوك وهي نابعة من العوامل الداخلية، ودوافع الأفراد التي تحدد أفعاله وسلوكياته وتحدد إيقافها أو استمرارها، وقد حدد العلماء العديد من الدوافع أو الحاجات سواء كانت مكتسبة أو عكس ذلك، يحاول العاملون اتباعها من خلال جهدهم المبذول في العمل، والدوافع تلخص كعوامل نفسية بسيطة تؤثر على سلوك الفرد استجابة لأحداث معينة قد تدفع الموظف إلى عمله بصورة جيدة.

أ-3 الإنتماء: يحتاج العمال الى الصداقة والدفع في علاقات العمل، وحاول المهندسون الصناعيون رفع الإنتاجية عن طريق إعادة ترتيب المعدات والعمال بصورة أكثر كفاءة، لكن هذه الترتيبات الجديدة قللت من فرص الاتصال والتفاعل بين العمال ما أدى الى انخفاض الإنتاجية، فالعلاقات الحاصلة بين العمال من محبة وتعاون هي ظاهرة عامة في المنظمات، توضح أن الانتماء من الحاجات الأساسية المرتبطة بالعمل. (والاس، 1991، ص59)

أ-4 القابلية: وهي الأساس نوعان قابليات ذهنية وتكون مطلوبة بدرجة كبيرة في الأداء الفكري، وقابليات بدنية تتلخص في انجاز أعمال تتطلب بموجب معايير محددة قوة بدنية، والمقصود بالقابلية طاقة الفرد لانجاز مهام مختلفة في العمل، ويختلف الأفراد من حيث القابلية، فلكل واحد نقاط ضعف ونقاط قوة فيما يتعلق بالعمل حيث أن هناك من هو أقل أداء من الآخرين والبعض الآخر يكون أفضل أو أقل نسبيا في انجاز الأعمال والمهام المطلوبة.

أو بمعنى آخر أن القابلية تتعلق فيما إذا كان العمال في قابلية لأداء العمل وانجازه بشكل جيد. (عطية، 2003، ص45)

أ-5 التعلم: هو أي تغير نسبي في السلوك والذي يظهر نتيجة للخبرة، وبذلك فالتعلم يتضمن أن التغيير الذي قد يكون جيدا أو سيئا من وجهة نظر المنظمة، فقد يتعلم العاملون سلوكيات مرغوبا فيها بالإضافة إلى تعلم سلوكيات غير مرغوب فيها. (عطية، 2003، ص59)

أ-6 الإدراك: من بين العوامل المؤثرة على الأداء، تعرض الأفراد في المنظمات الى منبهات وأنواع كثيرة من الاثارة الحسية مثل: الأوامر الشفوية، والاستفسارات، والرسائل المكتوبة، بالإضافة الى الأشكال والألوان والروائح والملبوسات والاعلانات، لا يمكن حصر كل هذه الاثارات الحسية خلال يوم عمل عادي يتعرض لها العاملون وكلها تدخل ضمن الإدراك. (عطية، 2003، ص68)

ب- العمر: من بين القضايا التي ازداد الاهتمام بها هي العلاقة ما بين العمر والأداء في العمل، وهذا يعود الى عدة أسباب وأهمها:

- اعتقاد شائع أن هناك انخفاض في أداء العمل بالتقدم في العمر، وبدون الحوض في صحة هذا الطرح من عدمه، فالواقع يثبت أن تقدم الفرد بالعمر يقلل من معدلات غيابه وذلك لحرصه وعدم تفریطه في العمل، وليس بالضرورة أن يكون هذا الطرح صحيحا كليا.

- علاقة الأداء والإنتاجية بالعمر إذ أنه كلما زادت خبرة الفرد زادت إنتاجيته، يقابله في الجانب الآخر ضعف في الأداء ناجم عن التقدم في العمر، أي أنه لا توجد نتيجة حاسمة للعلاقة بين العمر وأداء وإنتاجية الفرد.

ت- الحالة الاجتماعية: يتميز العامل المتزوج بأداء أعلى وهو أقل تركا للعمل من العامل الأعزب، ولكن هذا من جهة الرجال، أما المرأة المتزوجة وبحكم انشغالها بمسؤوليات اجتماعية والتزامات المنزل الكثيرة ما يترتب عليه الغياب أكثر من الرجل، خاصة مع زيادة عدد الأبناء يزيد معدل الغياب لدى المرأة العاملة.

ث- الجنس: المقارنة بين مستوى أداء النساء ومستوى أداء الرجال من أكثر القضايا اثارة للجدل قديما وحديثا ومستقبلا، فيما يتوجه الرأي العام الى أنه لا توجد فروق واضحة بين أداء وكفاءة

وانتاجية ورضا الجنسين مقارنة بين بعضهما البعض، ولكن هناك تباين في معدلات الغياب إذ أن النساء أكثر غيابا من الرجال راجعة الى ما ذكر سابقا. (أحمد ماهر، 1997، ص191)

ج- مدة الخدمة: هناك الكثير من الدراسات العلائقية التي بحثت في العلاقة بين الأقدمية في العمل والأداء أو الإنتاجية، والأقدمية هي الفترة التي يقضيها العامل في عمل معين، ويمكن القول أن هناك علاقة إيجابية بين الإنتاجية والأقدمية، أي أن الخبرة في العمل أو مدة الخدمة هي مؤشر يمكن من خلاله توقع إنتاجية الفرد في المؤسسة. (عطية، 2003، ص43)

3-5-2 عوامل خاصة بالعمل:

ان العوامل الشخصية ليست المؤثر الوحيد في الأداء فهناك عوامل خاصة بالعمل لها تأثير مباشر على الأداء فتجعله مرتفعا أو منخفضا ويمكن ذكرها كالآتي:

- أ- الرضا عن العمل: أجريت الكثير من البحوث حول الرضا وتأثيره على أداء العاملين، فكانت النتائج أن لعدم الرضا تأثير كبير على معدلات دوران العمل والغياب، أي أنه كلما كان العامل غير راضي عن عمله كلما زادت نسبة تغيبه ونسبة تركه للعمل. (والاس، 1991، ص76)
- ويمكن القول بصفة عامة أنه كلما تراكمت وقويت المشاعر المتعلقة بالرضا كلما كان الاحتمال أكبر في أن تظهر هذه المشاعر، ويعبر عنها في صورة سلوك خارجي ظاهر، والكثير من المنظمات تستخدم مؤشرات مثل معدل التأخير والغياب وترك الخدمة كمقياس يعكس المشاعر الكلية للأفراد اتجاه العمل. (سلطان، 2002، ص223)
- ويمكن القول أن ارتفاع الرضا يؤدي بالفرد الى الارتباط أكثر بالعمل والحرص على الانضباط فيه، إذ يجد فيه اشباع ورضا وراحة أكثر من الأعمال الأخرى.
- وعليه فقد خلص الفكر الإداري الى ثلاث اتجاهات وهي أن زيادة الرضا عن العمل يؤدي الى ارتفاع الأداء وبالتالي الأداء الجيد يؤدي الى الرضا، وأخيرا أن الرضا ناتج عن حصول الفرد على مكافآت عادلة، التي هي نتاج لربط الحصول على مكافآت بالقيام بأداء معين فليس هناك علاقة عضوية بين الأداء والرضا في حد ذاتهم. (شاويش، 2005، ص112)
- ب- ضغوط العمل: من خلال محاولة فهم العلاقة بين الضغوطات والأداء، لوحظ أن لمستويات الضغط المنخفض والمتوسط تأثير قد يؤدي الى ارتياح الجسم، وزيادة القابلية للعمل، أي الزيادة والارتفاع في مستوى الأداء، لكن الزيادة في الضغط للاستجابة لمتطلبات قد يتعذر تحقيقها يؤدي الى انخفاض في مستوى الأداء، وعليه فان الضغوطات المتوسطة على المدى الطويل قد يكون لها تأثيرات سلبية فزيادة الضغط تؤدي الى ارهاق الفرد ويؤثر على مصادر طاقته. (عطية، 2003، ص378)

- ت- الإشراف: الإشراف هو عملية تساعد العاملين على فهم أنفسهم وبيئتهم ليحسنوا استغلالها، وذلك لتحقيق أداء جيد في العمل للوصول للأهداف، وللمشرف العديد من المهام منها:
- ضمان السير الحسن للعمل.
 - امداد العمال بالمعلومات التي تساعدهم لأداء أعمالهم بكفاءة وفعالية.
 - خلق جو تأخي من خلال الاتصال الجيد بين المشرف والعمال.
 - الحرص على أداء أعمال على مستوى مرتفع من الجودة وكمية الإنتاج.
 - العمل على رفع مستوى الأداء لمحاربة السلبية بين الموظفين. (عبد الفتاح، 2006، ص272)

3-5-3 العوامل التنظيمية:

و لها تأثير على أداء العاملين وتتمثل هذه العوامل في:

- أ- القيادة: إن لقائد المؤسسة تأثير كبير على العاملين وأدائهم خاصة إن كان القائد يتحلى بصفات ومميزات تعطي للعمال الرغبة والقبالية في تحسين أدائهم، فعلى قائد المنظمة أن يتحلى ب:
- النشاط والإيجابية بمعنى ألا يكتفي بدور المراقب.
 - القيام بالتعاون مع الإدارات المختلفة لمنظمتهم ومشاركة في عملية اتخاذ القرار.
 - كما يعمل جاهدا على خلق بيئة إيجابية للمرؤوسين وتشجيعهم على العمل والأداء المرتفع. (طارق طه، 2005، ص44)
- ب- تصميم الوظائف: ويعني تحديد المجال الوظيفي لكل عامل وخاصة في المؤسسات الكبرى، فتهدف الى تنظيم الوظائف في مهام محددة من أجل وضع تصميم ملائم لمحتوى المنصب ومتطلباته مع مهارات العامل، حتى يمكن تحقيق مستوى مرضي من الأداء التنظيمي، والروح المعنوية العالية للأفراد العاملين ضمن هذه المؤسسات، كل حسب وظيفته ومهمته.
- ت- نظام الحوافز: ان الارتباط بين المكافآت والأداء من المسلمات داخل المنظمات، وتتعدى أهميتها مستوى المنظمة لتصل الى أهمية كبرى على مستوى العمال، فالأفراد يشعرون بالرغبة في زيادة الأداء لما لها من علاقة بحصولهم على المكافآت المرغوبة. (راوية، 2000، ص270)
- ث- المواطنة التنظيمية: هي السلوك غير الاعتيادي، ولا يعتبر جزءا من متطلبات العمل الرسمية ولكنه يؤدي إلى زيادة فاعلية المؤسسة، والمؤسسة بحاجة إلى العمال الذين يؤدون أعمال أكثر مما طلب منهم وإنجاز أعلى من المتوقع، والمؤسسات بحاجة على العاملين الذين يتمتعون بالمواطنة التنظيمية العالية، ومن مظاهر المواطنة التنظيمية التي لها تأثير إيجابي على المؤسسة بتقديم تقارير بناءة حول عمل الجماعة والمنظمة وكذلك مساعدة الأعضاء الآخرين في الفريق وأيضا التطوع للقيام بأعمال إضافية مع تجنب الصراعات غير الضرورية بالإضافة الى الاهتمام

بممتلكات المنظمة مع احترام القواعد والتعليمات وكذلك تحمل ضوضاء العمل. (عطية، 2003، ص390)

3-6 مؤشرات الأداء الوظيفي:

- يختلف الباحثون بين محددات ومؤشرات الأداء الوظيفي ويمكن التركيز على أغلبها فيما يلي:
- الفعالية: وهي تعبر عن الرابط بين الأهداف المسطرة ومستوى تحقيق تلك الأهداف مع استعمال كل الوسائل والتعليمات من أجل الوصول إليها وقد يتحقق كلها أو جزء منها فقط.
 - الكفاءة: هي ترجمة لنسبة المدخلات والمخرجات المتحصل عليها وهدفها دوما الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة وإنجاز الأعمال المرتبطة بالأهداف.
 - الإنتاجية: هي تعبير عن القيمة المضافة ومدى الوصول الأهداف من الفاعلية والكفاءة والتي تحققت خلال فترة زمنية محددة مرتبطة بعناصر الإنتاج سواء سلع أوخدمات.
 - بيئة العمل: هي كل العناصر المستمدة من البيئة الكلية، بما في ذلك القوى المؤثرة على المنظمة، وهي تتأثر مبعثرة بالبيئة المحيطة سواء من منافسة، قيم، اتجاهات ويؤدي ذلك الي التأثير على سلوك العاملين فيها وعلى العمليات الإدارية والخدماتية الصناعية، فهي المحيط الممارس للمنظمة والعمال معا.
 - الدخل المادي: هو العائد أو الفائدة الذي يحصل عليه الفرد العامل مقابل الجهد الذي يبذله ويعبر أيضا على أنه العملية الإنتاجية الذي ساهم العامل من خلالها مهما كان نوع هذا الجهد نشاطا ذهنيا أو بدنيا وهي التي تعود عليه بالمنفعة المادية في صورة دخل مادي.
 - الترقية: هي فرصة للموظف للحصول على مزايا مادية يشغله لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى من مسؤوليته وهي حق من حقوق الموظف.
 - الإشراف: هو عملية من مسؤولية الإدارة العليا حيث تعمل على إعطاء مهمة الإشراف للتابعين للإدارة العليا على العمال بقصد تحسين أساليبهم وتطوير قدراتهم وتنمية مهاراتهم لتحسين أدائهم. (بسكر، شياوي، 2020، ص233-234)

3-7 مفهوم تقييم الأداء :

هو عملية دورية هدفها قياس القوة والضعف في الجهود التي يبذلها العاملون والسلوكيات التي يمارسونها في موقف معين مخطط له سابقا من المنظمة. (أرثل بيل، 2001، ص177)

فنتقييم أداء العامل بالمنشأة عملية تسعى إلى معرفة عدة نقاط، أهمها:

- مستوى أداء العامل وسلوكه في العمل بالإضافة الى كون هذا الأداء يشكل نقاط قوة أو ضعف، أي يحدد الجوانب الإيجابية والسلبية في أداء العامل.
 - مدى مساهمة العامل في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال انعكاسات وآثار هذا الأداء على فعاليتها ضف الى ذلك تصور مدى تكرار نفس الأداء في المستقبل بما يسمح بتطور الأداء.
- إذ يمكننا القول إن عملية تقييم الأداء تخص كل عامل بالمنشأة على أساس الأعمال التي يقوم بها خلال فترة زمنية محددة وعلى أساس السلوك والتصرفات للأشخاص الذين يتعامل معهم.

3-8 كيفية قياس الأداء :

- وهي تعني تطبيق الوسائل والاختبارات التي من خلالها تستطيع قياس أداء الأفراد.
- هناك أربعة مصادر رئيسية تستخدمها المؤسسات للحصول على البيانات المتعلقة بأداء العاملين:
- أ- التقارير المكتوبة: وهي الوسيلة الأكثر رسمية في الحصول على المعلومات حول الأداء الفعلي للعاملين وغالبا ما تكون من مهام الرئيس المباشر عن طريق كتابة التقارير ورفعها للمستوى الأعلى حتى تتضح الصورة حول حجم الإنجاز المحقق ومعدلات الأداء الحالية.
 - يعد التقرير المطبوع بمثابة مرجع يتم الاستعانة به في حالة حدوث أي انحرافات كما يتم الاعتماد عليه أيضا في مكافأة أو عقاب العاملين بالمؤسسة فيما يتعلق بأدائهم.
 - ب- التقارير الإحصائية: وهي بيانات تم معالجتها احصائيا وتحليلها لاستخراج مؤشرات دقيقة وعادة ما يتم الاستعانة بقدرات الحواسيب، تترجم الى تقارير يعتمد عليها في المؤسسة، وتعد تطبيقات الجداول الالكترونية من أكثر الوسائل المستخدمة في هذا الشأن.
 - ت- التقارير الشفوية: طريقة الحصول على المعلومات المتعلقة بالأداء تكون من خلال المقابلات التي تتم بين الرئيس المباشر للمرؤوسين والمستويات الإدارية العليا، أو عن طريق الاجتماعات والمؤتمرات التي تسخر لهذا الغرض، وبالرغم من عدم اتسامها بالرسومية كالتقارير المكتوبة الا أنها تعطي معلومات مفصلة قد لا تذكر في التقارير المكتوبة.
 - ث- الملاحظات الشخصية: وهي قيام الرئيس المباشر بقياس وملاحظة أداء المرؤوسين شخصيا للوقوف على مدى التقدم وحجم الجهد المبذول في الأداء، ومستوى الإنجاز المحقق.
- لكن من عيوب هذا الأسلوب وجود ما يسمى بالتحيز الإدراكي وهي عبارة عن تفاوت في الملاحظة من مدير الى آخر، كما لا يمكن الاعتماد على هذا التقييم لأنه لا يفسر عن بيانات كمية دقيقة يمكن الوثوق بها. (مصباح، 2019، ص45)

3-9 فوائد وصعوبات تقييم الأداء :

3-9-1 فوائد تقييم الأداء : هناك العديد من الفوائد التي يمكن أن تتحقق من خلال تقييم الأداء بواسطة المعايير التي وضعت لتحقيق أهداف المنشأة ومن هذه الأهداف:

- التنفيذ الدقيق للأعمال الموكلة للعمال، أي عند شعور العامل أن هناك تقييم للأعمال فإنه يحاول أن يقوم بأداء عمله بأفضل صورة ممكنة إذ سوف يترتب على أدائه تطبيق مبدأ الثواب والعقاب، وبالغالب يحاول التفوق على المعايير من أجل ان يظفر بالحوافز والمكافآت.
- رفع الروح المعنوية وتعزيزها، فإذا كان التقييم عاليا فإن العامل يصبح محل تقدير لرؤسائه، وهذا يعزز الروح المعنوية لديه، وأنه سيحصل على المكافآت والحوافز ان توفرت.
- يشعر العاملون بالعدالة في توزيع الحوافز إذا كان تقييم الأداء وفق معايير معتمدة تضمن عدم التحيز بين العاملين لإعتمادها على أسس دقيقة.
- تقييم الأداء يتطلب ملاحظة العاملين دوريا من قبل المشرفين ليكون الحكم موضوعيا وسليما ودقيقا على أدائهم، وعليه يجب أن تكون هناك استمرارية في الرقابة والاشراف.
- تقييم سياسات الاختيار والتدريب والتكوين، حيث يعد تقييم الأداء بمثابة الحكم على مدى سلامة طرق اختبار وتدريب وتكوين العاملين إلى جانب تحديد الثغرات والعمل على تقويمها. (الطراونة، وعبد الهادي، 2012، ص57)

3-9-2 صعوبات تقييم الأداء : إن تقييم الأداء بمعزل عن جماعات العمل يعتمد أساسا على التقدير الذاتي للقادة أحيانا، وأن الذي يقوم بالتقييم هو قبل كل شيء إنسان يؤثر ويتأثر من خلال إجراء التقييم، وعلى العموم هناك بعض الصعوبات تكتنف عملية التقييم ومنها:

- الحكم على العامل أو الموظف من خلال اطلاعهم بجانب واحد من صفاته ويأخذون الانطباع عنه مع اغفال باقي الجوانب وتعميم هذه النتيجة على باقي الصفات من طرف بعض القادة.
- المزاجية التي تدفع بعض القادة للتشدد، فيما يعطي آخرون تقديرات مختلفة، وهذا راجع للسمات الشخصية للقادة وطبيعتهم القيادية مما يؤثر على معاييرهم الذاتية.
- في ظل غياب المقاييس الموضوعية أحيانا تقع تحيزات شخصية بالإضافة الى انعدام الخبرة والاعتماد على الحكم الشخصي. (الطراونة، وعبد الهادي، 2012، ص58)

3-10 معايير تقييم الأداء :

يقصد بمعايير الأداء المقاييس التي ينسب إليها أداء الفرد وبالتالي يقارن بها لأعطاء أحكام عليه، أو هي المراتب التي يعتبر الأداء جيدا ومقبولا عندها، لذلك فتحديد هذه المعايير والأسس يعتبر

ضروريا في تقييم الأداء كما يساعد العاملين على التعرف الى ما هو مطلوب منهم، بالإضافة إلى توجيه القادة والمشرفين إلى الجوانب التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار لتحسين الأداء.

رغم التضارب في الآراء في تحديد معايير تقييم الأداء، وهذا لارتباطها بطبيعة نشاط المؤسسة، والمستوى التنظيمي للعامل، إلا أنه بشكل عام يمكن تقييمها إلى جانبين هما:

أ- معايير موضوعية: وهي المقومات الأساسية التي تلتزمها طبيعة العمل مثل كمية الإنتاج، النوعية، السرعة (الزمن)، التكلفة، تحقيق الأهداف، عدد حوادث العمل.

ب- معايير سلوكية: تظهر المعايير السلوكية من صفات الفرد الشخصية مثل: الاستفادة من التدريب، قابلية وسرعة التعلم، المواظبة، العلاقة مع الآخرين، الإلتزام، الإنفعال، المبدأ، .. إلخ، إلا أنه مهما كان المعيار، يجب اشتراط الدقة في التعبير عن الأداء المراد قياسه، إضافة إلى الصدق، الثبات، سهولة الاستخدام، وإبراز الاختلافات في الأداء مهما كانت صغيرة. (أرثل بيل، 2001، ص 180)

3-10-1 ضغوط العمل:

ضغوط العمل هي مواقف ومشكلات تواجه الموظفين أو العمال في مجال العمل وتسبب لهم الضيق والقلق والتوتر ومصادرها متعددة كطبيعة المؤسسة، النمط القيادي والإداري للمؤسسة بما في ذلك شبكات الإتصال، إضافة إلى خصوصيات منصب العمل والعلاقات الاجتماعية.

هي عبارة عن التفاعلات التي تحدث بين بيئة العمل والأفراد، تؤدي إلى ظهور حالة وجدانية سيئة مثل: القلق والتوتر. (خليفة، والمطارنة، 2010، ص 603)

ضغوط العمل ناتجة عن ثلاث مكونات هي:

- 1- المثير: ناتج عن مشاعر الضغوط وقد تأتي من البيئة أو المنظمة أو الأفراد.
- 2- الإستجابة: وهي ردود الفعل الفيزيولوجية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد من الإحباطات والقلق والتوتر وغيرها.
- 3- التفاعل: يحدث التفاعل ما بين المثير والإستجابة، ويأتي هذا التفاعل من عوامل البيئة والعوامل التنظيمية في العمل والمشاعر الإنسانية وما يترتب عليها من استجابات. (عبد الباقي، 2004، ص 336)

3-10-2 العلاقات الاجتماعية:

تعرف العلاقات الاجتماعية على أنها الروابط والآثار المتبادلة التي تنشأ بين الأفراد في المجتمع وهي تنشأ من طبيعة اجتماعهم وتبادل مشاعرهم واحتكاكهم ببعضهم ومن تفاعلهم في المجتمع. (برغوثي، 1996-1997، ص32)

خصائص العلاقات الاجتماعية:

- التفاعل الاجتماعي: من أهم صفات الكائن البشري وجود علاقة بينه وبين الآخرين وذلك بغض النظر عن كون هذه العلاقات إيجابية أو سلبية، ويتخذ التفاعل الاجتماعي صوراً وأساليب متعددة فقد يحدث بطريق مباشر أو غير مباشر بين عدد محدود من الأفراد أو عدد كبير.
- الإتصال: إن الاتصال عملية ضرورية إنسانية لتماسك الأفراد والجماعات وهو القدرة على مشاركة أفكارهم وخبراتهم ومعرفة حاجاتهم والقدرة على إشباعها، وهو عملية التفاعل الاجتماعي بين الأفراد في موقف اجتماعي ما ويقوم على أساس وجود المجتمع واستمراره.
- التعاون: وهو التضافر الذي يحدث بين الأفراد من خلال جهودهم للوصول إلى هدف مشترك وهو كل أنواع النشاطات الموجوة في المجتمع. (غريب، 1996، ص28)

3-10-3 الدافعية للعمل:

دافعية الإنجاز لدى الفرد من مكونات الشخصية التي لها دور واضح في سلوك الفرد من خلال ارتباطها بمجموعة من المتغيرات الهامة، كما تؤدي دافعية الإنجاز دوراً هاماً في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها. (الزيات، 2004، ص213)

يمكن القول أن للدافعية ثلاثة وظائف أساسية وهي:

- توليد السلوك: فالدافعية هي المحرك الداخلي للسلوك الذي يقوم به العامل.
- توجيه السلوك: فوجود الدافعية للقيام بسلوك معين لدى العامل تجعله عن عمد يحدد الهدف الذي يوجه إليه السلوك.
- المحافظة على السلوك: يؤدي وجود الدافعية لدى العامل إلى إصراره على القيام بالسلوك والمحافظة عليه حتى يتم الوصول إلى الأهداف. (مسلم وآخرون، 2013، ص103)

3-11 إجراءات تحسين مستوى الأداء: إن تحسين الأداء يتم من خلال الخطوات التالية:

- تحديد الأسباب الرئيسية لمشاكل الأداء: يلزم تشخيص أسباب الانحراف في أداء الموظفين عن الأداء المثالي تدخل الإدارة الوصية، إذ أن الإدارة تستفيد في الكشف عن كيفية تقويم الأداء وفيما إذا كانت هذه العملية قد تمت بموضوعية وهل أن انخفاض الأداء عائد للموظفين أو أن الندرة في الموارد

المتاحة هي السبب الرئيسي، كما أن الصراعات يمكن تجنبها من خلال تحديد الأسباب المؤدية إلى انخفاض الأداء، ومن هذه الأسباب الدوافع والقابليات والعوامل الموقفية في بيئة المنظمة، والعمل والفاعلية تعكس المهارات التي يتمتع بها العاملون، أما الدوافع تتأثر بالكثير من المتغيرات الخارجية كالأجور والحوافز إضافة إلى الحاجات والعوامل الموقفية التي تتضمن الكثير من العوامل التنظيمية المؤثرة على الأداء سلباً أو إيجاباً كنوعية المواد المستخدمة، ونوعية الإشراف، وظروف العمل... إلخ، إن غياب أحد هذه العوامل يؤدي حتماً إلى ضعف الأداء، وعليه يجب دراسة كل هذه العوامل بدقة لتحديد أسباب الانحراف.

- تطوير خطة عمل للوصول إلى الحلول: يجب التعاون بين الإدارة والعاملين من جهة والاستشاريين الاختصاصيين من مجال تطوير وتحسين الأداء، فاللقاءات المباشرة والآراء المفتوحة والمشاركة في مناقشة المشاكل وعدم السرية في الكشف عن الحقائق والمعلومات حول الأداء مباشرة إلى العاملين، تساهم في وضع حلول مقنعة للعاملين وتحسين أدائهم وإزالة مشكلات الأداء.

- الاتصالات المباشرة: لابد من تحديد محتوى الاتصال وأسلوبه وأنماط الاتصال المناسبة ولتحسين أداء الأفراد هناك عدة مداخل:

أ- تحسين الموظف: وهو أكثر العوامل أهمية، لأن الموظف بحاجة دائماً إلى تحسين الأداء وذلك بالتركيز على مواطن القوة وما يجب عمله، واتخاذ إجراءات اتجاه مشاكل العمل التي يعاني منها الموظف، والتفريق بين ما يرغب به الفرد وبين ما يؤديه، فوجود العلاقة السببية بين الرغبة والأداء تؤدي إلى زيادة الأداء المتميز من خلال السماح للأفراد بأداء الأعمال التي يرغبون فيها ويؤدونها بشكل ممتاز، وأيضاً الربط بين الأهداف الشخصية، حيث يجب أن يكون جوهر تحسين الأداء مرتبطاً ومنسجماً مع اهتمامات وأهداف الموظف، والاستفادة منها خلال إظهار التحسن المرغوب.

ب- تحسين الوظيفة: إن التغيير في مهام الوظيفة يمنح فرصاً كبيرة لتحسين الأداء، حيث تساهم خصائص الوظيفة في انخفاض أداء الفرد ونفوره منها إذا كانت تفوق مهاراته، وبالتالي فإن تحسين الوظيفة يعطي دفعا للفرد للاستمرار في عمله وأدائه بالمستوى المرغوب، وبذلك زيادة مستوى الدافعية لدى الأفراد من خلال حملهم على التدوير الوظيفي (الذي هو انتقال العامل من مكان لآخر أو من وظيفة لأخرى أو من قسم لآخر ضمن المنشأة الواحدة). (مدحت، 2007، ص131)

خلاصة

من خلال هذا الفصل حاولنا الإحاطة بمفهوم أداء الموظفين أو العاملين فهو المرآة العاكسة للمنظمة أو المؤسسة لذا وجب توفير الجو الملائم لأداء الأعمال والوظائف داخل المؤسسة وقد لا يكفي هذا للوصول إلى الكفاءة المطلوبة لذلك وجب تطبيق عملية تقييم الأداء الشخصي في محاولة للوقوف على مساهمة كل فرد في عملية الإنتاج، إذ أن نتائج التقييم تعتبر أساسا للتقويم واتخاذ القرارات الملائمة لما يجب فعله مستقبلا، وعملية التقييم تجبر المسؤولين على مراقبة ومتابعة مرؤوسيهم دائما وباستمرار لإكتشاف نقاط القوة وتتميتها، ومعرفة نقاط الضعف وتداركها بالإصلاح، وكل هذا يصب في رفع الروح المعنوية للأفراد والتطلع للمستقبل والوصول إلى ما فيه خير للوطن.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: منهجية الدراسة

- تمهيد

1-3 الدراسة الاستطلاعية

2-3 المنهج المتبع في الدراسة

3-3 متغيرات الدراسة

4-3 مجتمع وعينة الدراسة

5-3 مجالات الدراسة

6-3 أساليب جمع البيانات

7-3 الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة

8-3 تصميم الدراسة والمعالجة الاحصائية

9-3 خطوات اجراء الدراسة الميدانية

-خلاصة

تمهيد

يأتي هذا الفصل لتوضيح إجراءات الدراسة الميدانية وكل ما يتعلق بها، بدأ بالمنهج المتبع في الدراسة وأسباب اختياره مروراً بمجتمع البحث وخطوات اختيار عينة الدراسة، وبالتالي يتناول هذا الفصل الأدوات المستخدمة في الدراسة، وهي أدوات جمع البيانات كيفية اعدادها واستخدامها وطرق التحقق من صلاحيتها للتطبيق عن طريق الصدق والثبات والإجراءات المتبعة في التطبيق الميداني، وصولاً إلى المعالجة الإحصائية لمعرفة مدى التحقق من صحة فرضيات الدراسة.

4-1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية البوابة الأساسية والمدخل الرئيسي عند إعداد كل البحوث العلمية من منطلق الوقوف على عينة الدراسة، وكذا معرفة مدى ملائمة أداة البحث لعينة الدراسة ومدى مناسبتها لخصائص هذه العينة من حيث سهولة ووضوح العبارات عند قراءة الأسئلة الموجهة للاستبيان، حيث قمنا بزيارة المكتب الولائي لرابطة الرياضة والعمل لولاية سطيف واطلعنا على عدد المنخرطين وتوزيعهم حسب أماكن العمل فوق تراب الولاية وبلغ عددهم 118 منخرط للسنة الرياضية 2024/2023 الموظفين في القطاع العام. وبالتالي تم استنتاج النقاط التالية:

_ معرفة المجتمع الأصلي وكل ما يميزه من خصائص.

_ التأكد من أدوات القياس المستعملة في الدراسة الحالية ومن السلامة اللغوية لوسائل القياس

_ ضبط العينة الاستطلاعية، حيث شملت (28) عامل الذين يعملون في مصنع الاسمنت بمدينة عين الكبيرة.

وقد تمت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة بين 2024/06/02 الى 2024/06/06

4-2- المنهج المتبع في الدراسة:

هو مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه (رشيد، 2004، ص 119)

إن استخدام الباحث لمنهج معين يرتكز على طبيعة الموضوع الذي يود دراسته، وعليه فإن المنهج المناسب لطبيعة موضوعنا هو المنهج الوصفي.

الذي يعرفه "أحمد بدر" بأنه ذلك المنهج الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد عليه في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيراً كلفياً أو كميًا.

4-3- متغيرات الدراسة: من خلال دراستنا الحالية نجد بأن:

المتغير المستقل: هو "الرياضة والعمل"، المتغير التابع: هو "الأداء الوظيفي للموظفين"

4-4- مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة: يمكن تعريف مجتمع الدراسة بأنه كل المفردات التي قد تتوفر فيها الخصائص التي هي محل البحث أو الاختبار من قبل الباحث، أو يمكننا القول بأن مجتمع الدراسة هو كل المفردات التي يمكن أن تشملها الدراسة.

ويتكون مجتمع دراستنا الحالية من (226) عامل الموزعين على (09) شركات عامة وخاصة إنتاجية وخدمائية موزعة في إقليم ولاية سطيف منخرطة في النشاط الرياضي للرابطة الولائية للرياضة والعمل لسنة 2024/2023، وهذا حسب الإحصائيات المقدمة من طرف مكتب الرابطة لولاية سطيف.

عينة الدراسة: يمكن تعريف العينة بأنها جزء من مجتمع الدراسة بحيث تتضمن عدد محدود من مفرداته يكفي لإجراء عمليات أو اختبارات محددة عليه، بحيث يمكن استخلاص نتائج تتعلق بخصائص هذا المجتمع تصلح للتعميم عليه بالكامل.

وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية والتي تمثلت في (118) موظف منخرطين في الرابطة الولائية للرياضة والعمل العاملين في القطاع العام التابع لولاية سطيف، موزعين على (05) فرق.

وقد وزعت أوراق الاستبيان في 2024/06/12، واستردت في تاريخ 2024/06/20.

الجدول رقم (2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات ومستوياتها

المتغيرات المستقلة	مستويات المتغيرات المستقلة	التكرار	النسبة المئوية
السن	35 سنة فأقل	40	33.9%
	من 36 سنة الى 40 سنة	51	43.2%
	من 41 سنة الى 45 سنة	14	11.9%
	46 سنة فأكثر	13	11.0%
المجموع		118	%100
الحالة الاجتماعية	متزوج	74	62.7%
	أعزب	44	37.3%
المجموع		118	%100

28.8%	34	أقل من 5 سنوات	الأقدمية
35.6%	42	من 5 سنوات الى أقل من 10 سنوات	
35.6%	42	10 سنوات فأكثر	
%100	118		المجموع
27.1%	32	أقل من سنتين	الأقدمية في ممارسة الرياضة والعمل
28.8%	34	من سنتين الى أقل من 4 سنوات	
44.1%	52	4 سنوات فأكثر	
%100	118		المجموع

من خلال الجدول رقم(2) نلاحظ أن خصائص طبيعة عينة بحثنا جاءت على النحو التالي:

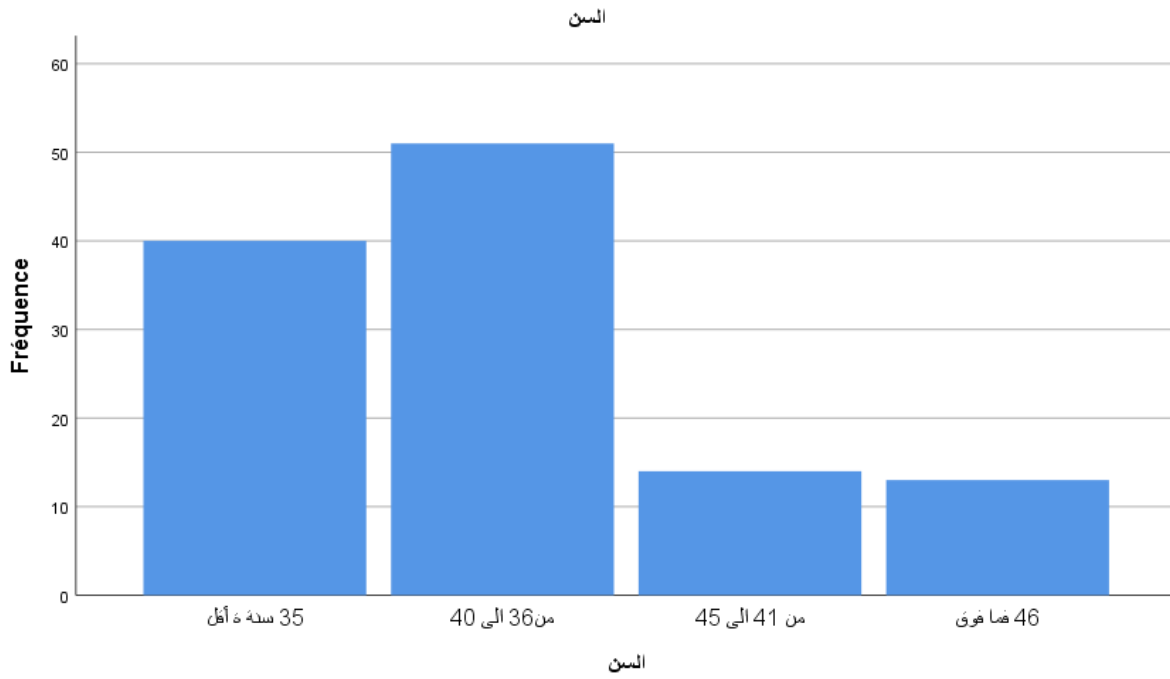
السنة: 35 سنة فأقل بنسبة 33,9%، من 36 سنة الى 40 سنة 43,2%، ومن 41 سنة الى 45 سنة فكانت 11,9%، أما 46 سنة فأكثر فسجلت 11,0%.

الحالة الاجتماعية: نسبة 62,7 متزوجين، تقابلها نسبة 37,3 من العزاب.

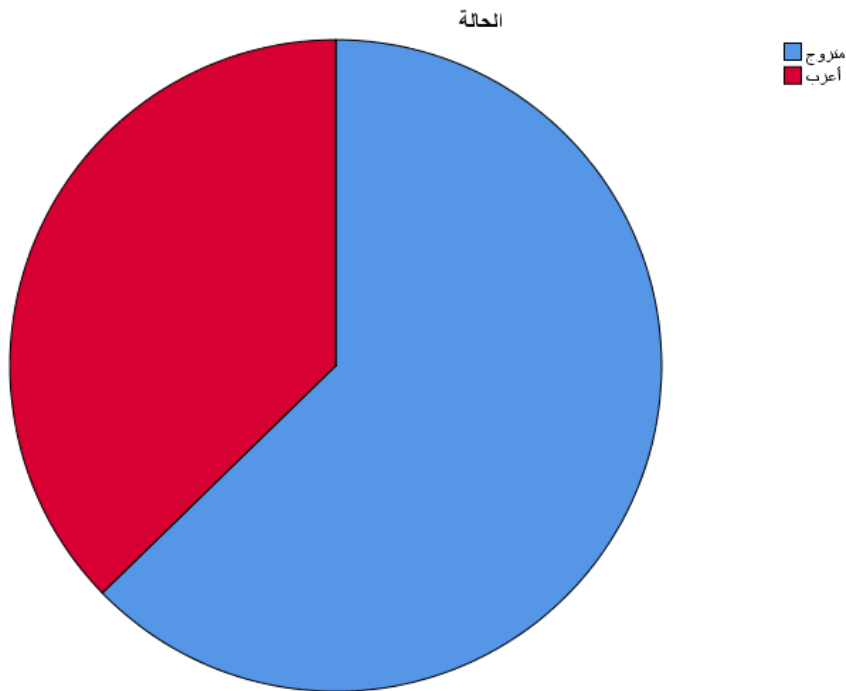
الأقدمية: أقل من 5 سنوات سجلت نسبة 28,8%، من 5 سنوات الى أقل من 10 سنوات فكانت النسبة 35,6%، أما 10 سنوات فأكثر فقدرت ب 35,6%.

الأقدمية في ممارسة الرياضة والعمل: أقل من سنتين بنسبة 27,1%، من سنتين الى أقل من 4 سنوات فكانت النسبة 28,8%، أما 4 سنوات فأكثر فجاءت بنسبة 44,1%.

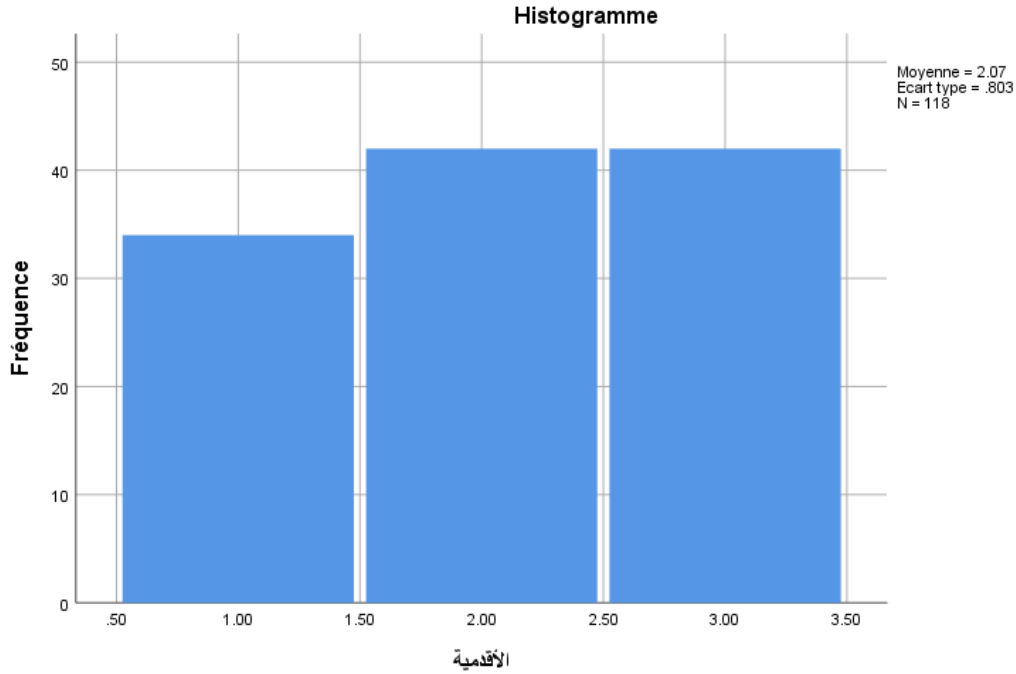
الشكل رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن



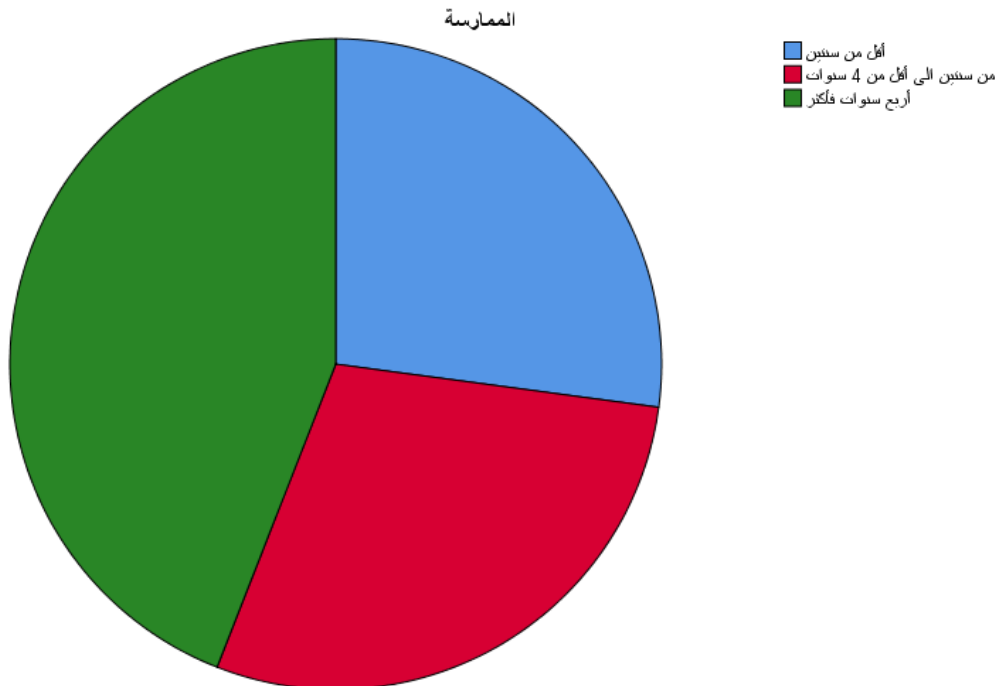
الشكل رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية



الشكل رقم (03) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في مكان العمل



الشكل رقم (04) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في ممارسة الرياضة والعمل



4-5-مجالات الدراسة:

المجال الزمني:

بعد اختيار الموضوع انتقلنا الى المرحلة الموالية وهي انجاز الدراسة النظرية ثم البدء في الدراسة التطبيقية وذلك في الفترة الممتدة من أواخر شهر ماي الى أواخر شهر جوان وذلك في الفصل الدراسي الثاني من الموسم الجامعي: 2024/2023م.

المجال المكاني:

شملت الدراسة الميدانية الموظفين المنخرطين في منافسات الرابطة الولائية للرياضة والعمل لولاية سطيف للموسم الرياضي 2024/2023م.

المجال البشري:

تمثلت عينة البحث الأساسية في 118 موظف عاملين في مختلف المؤسسات موزعة على تراب ولاية سطيف.

4-6-أساليب جمع البيانات: (أدوات جمع البيانات)

اعتمدنا في دراستنا الحالية على الاستبيان والذي يعد أداة رئيسية لجمع البيانات الكلية عن الدراسة وذلك بطرح مجموعة من الأسئلة المترابطة والمكملة لبعضها البعض، وهذا ما يميز البحوث الوصفية في تجميع البيانات المرتبطة بموضوع الدراسة.

وهذا ما قمنا باعداده بتقديم مجموعة من الأسئلة تم توزيعها على أفراد العينة الممثلة للمجتمع الاحصائي للحصول على حقائق وبيانات في صورة استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة موجهة للموظفين المنخرطين في منافسات رابطة الرياضة والعمل لولاية سطيف، بغية الإجابة عن الأسئلة المطروحة وقد تضمن هذا الاستبيان في صورته النهائية المحاور التالية:

المحور الأول: تخفيف ضغوط العمل 14 سؤال.

المحور الثاني: تحسين العلاقات الاجتماعية 11 سؤال.

المحور الثالث: زيادة الدافعية للعمل 11 سؤال.

ويتكون سلم الإجابة عن أداة الدراسة بالمقياس الخماسي ليكرت على النحو التالي:

كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
5	4	3	2	1

4-7- الخصاص السيكومترية لأدوات الدراسة: (الصدق، الثبات، الموضوعية)

4-7-1 الصدق:

لحساب صدق أداة الدراسة تم اللجوء إلى عدة طرق للتأكد من أن أداة الدراسة تقيس بالفعل ما وضعت لأجله، ومنها:

صدق المحكمين: حيث ناقش الباحث المحاور والبنود مع أساتذة متخصصين في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية خاصة أساتذة قسم التربية بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة (أنظر قائمة المحكمين في الملاحق). وبالفعل تم الاستئناس بأرائهم من خلال تعديل وإضافة بعض البنود (أنظر الصورة الأولية للاستبيان والصورة النهائية في الملاحق).

- صدق الاتساق الداخلي:

قمنا بتوزيع 28 استمارة استبائيته، لمعرفة صدق الأداة استخدمنا معامل الارتباط بيرسون لمعرفة اتساق البنود مع المحاور التابعة لها، كما قمنا بحساب معامل ارتباط بيرسون بين محاور الاستبيان من جهة، والاستبانة ككل من جهة ثانية والجداول التالية توضح ذلك.

جدول رقم (03) يبين نتائج ارتباط فقرات محور ضغوط العمل مع الدرجة الكلية للمحور

الدرجة الكلية للمحور	المحور الأول: ضغوط العمل	الرقم
.457*	تساهم الرياضة والعمل في تهدئة أعصابك	01
.716**	تساهم الرياضة والعمل في رفع الروح المعنوية لديكم	02
.834**	تساهم الرياضة والعمل في شعورك بالسعادة	03
.836**	تساهم الرياضة والعمل في امتصاص طاقتك السلبية	04

05	تساهم الرياضة والعمل في الشعور بالرضا والطمأنينة	.843**
06	تساهم الرياضة والعمل في تحسين مزاجك	.781**
07	تساهم الرياضة والعمل في التقليل من ضغوط العمل	.854**
08	تساهم الرياضة والعمل في الإحساس بالاستقرار الوظيفي	.877**
09	تساهم الرياضة والعمل في منحك طاقة لاستكمال أدائك الوظيفي	.853**
10	تساهم الرياضة والعمل في شحن طاقتك	.854**
11	تساهم الرياضة والعمل في منحك الشعور بالراحة	.901**
12	تساهم الرياضة والعمل في التخلص من الإرهاق الوظيفي	.825**
13	أدائي بعد الرياضة والعمل يتسم بالحيوية	.576**
14	تساهم الرياضة والعمل في التخلص من القلق	.825**
<p>*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).</p> <p>**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).</p>		

يتضح من الجدول أعلاه أن كل بنود المحور الأول قيم معاملات الارتباط لها دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.01 \geq$) وهذا يدل على أن بنود المحور الأول على اتساق عال، وارتباط بالدرجة الكلية للمحور. فتراوحت معاملات الارتباط ما بين (.457) كحد أدنى و (.901) كحد أقصى.

جدول رقم(04) يبين نتائج ارتباط فقرات محور تحسين العلاقات الاجتماعية مع الدرجة الكلية للمحور

الدرجة الكلية للمحور	المحور الثاني: تحسين العلاقات الاجتماعية	الرقم
.784**	تساهم الرياضة والعمل في تشجيعك لتكثيف اللقاءات مع الزملاء	01
.911**	تساهم الرياضة والعمل في دفعك لتمتين الروابط المهنية في المؤسسة	02
.849**	تساهم الرياضة والعمل في تكوين علاقات صداقة قوية	03

04	تساهم الرياضة والعمل في جعل العاملين متعاونين في تنفيذ العمل	.533**
05	تساهم الرياضة والعمل على الشعور بالارتياح مع جماعة العمل	.812**
06	تساهم الرياضة والعمل في زيادة المهارات الاتصالية للعاملين في المؤسسة فيما بينهم	.804**
07	تساهم الرياضة والعمل في تشجيعك على طرح أفكارك ومعتقداتك مع الزملاء دون تردد	.649**
08	تساهم الرياضة والعمل في خلق جو تفاهم وتعاون بين المجموعة	.891**
09	تساهم الرياضة والعمل في الاحتكاك أكثر مع الزملاء	.928**
10	تساهم الرياضة والعمل في التعاون أثناء الدوام مع الزملاء	.920**
11	تساهم الرياضة والعمل في إحساسك بالقيمة داخل بيئة العمل	.862**
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

يتضح من الجدول أعلاه أن كل بنود المحور الثاني قيم معاملات الارتباط لها دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.01 \geq$) وهذا يدل على أن بنود المحور الثاني على اتساق عال، وارتباط بالدرجة الكلية للمحور. فتراوحت معاملات الارتباط ما بين (.533) كحد أدنى و (.928) كحد أقصى.

جدول رقم (05) يبين نتائج ارتباط فقرات محور زيادة الدافعية للعمل مع الدرجة الكلية للمحور

الرقم	المحور الثالث: زيادة الدافعية للعمل	الدرجة الكلية للمحور
01	تساعدك الرياضة والعمل على تحمل المسؤولية في العمل	.665**
02	تساهم الرياضة والعمل في زيادة قدرتك على التركيز	.792**
03	تساهم الرياضة والعمل في الرفع من قدراتك الإبداعية	.833**

04	تساهم الرياضة والعمل في تحفيزك أكثر نحو العمل	.829**
05	تساهم الرياضة والعمل في رفع الكفاءة في أداء الأعمال اليومية وتقليل الأخطاء المهنية	.951**
06	تساهم الرياضة والعمل في التعامل مع ظروف العمل الطارئة	.757**
07	تساهم الرياضة والعمل في انجاز العمل في الوقت المحدد	.731**
08	تساهم الرياضة والعمل على أداء المهام بكفاءة	.728**
09	تساهم الرياضة والعمل في الشعور بالرغبة في العمل	.883**
10	تساهم الرياضة والعمل في طرد الشعور بالملل	.817**
11	تساهم الرياضة والعمل في تحسين أدائك الوظيفي	.947**
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

يتضح من الجدول أعلاه أن كل بنود المحور الثاني قيم معاملات الارتباط لها دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.01 \geq$) وهذا يدل على أن بنود المحور الثالث على اتساق عال، وارتباط بالدرجة الكلية للمحور. فتراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.665) كحد أدنى و (0.951) كحد أقصى.

جدول رقم(06) يبين نتائج ارتباط محاور الاستبيان مع الدرجة الكلية للاستبيان.

الدرجة الكلية للأداة	محاور الاستبيان	الرقم
.875**	ضغوط العمل	01
.920**	تحسين العلاقات الاجتماعية	02
.886**	زيادة الدافعية للعمل	03
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

**** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

يتضح من الجدول أعلاه أن كل قيم معاملات الارتباط للمحاور الثلاثة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.01 \geq$) وهذا يدل على أن المحاور على اتساق عال، وارتباط بالدرجة الكلية للاستبيان. من الجدول أعلاه نلاحظ أن البنود والمحاور تمتاز بصدق اتساق داخلي جد عال سواء تعلق الأمر بالبنود أو المحاور.

4-7-2- الثبات:

لجأنا لقياس ثبات الأداة ككل وأبعادها الفرعية إلى معامل الثبات من خلال معادلة ألفا كرونباخ عدد البنود ككل هو: 36 بند وقيمة معامل ألفا كرونباخ جاءت مساوية للقيمة 0.972 وعليه فالأداة تمتاز بثبات عال.

جدول رقم (07) يبين نتائج ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ.

المحور	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ	القرار الإحصائي
ضغوط العمل	36	0,972	ثابت
العلاقات الاجتماعية			
الدافعية للعمل			

4-8- تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية:

الأدوات الإحصائية المستعملة:

- حساب الصدق والثبات وحتى نتائج الدراسة الأساسية استخدمنا الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) نسخة 25 وعموما استخدمنا التالي:
- معامل الارتباط بيرسون لقياس الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتقديرية النسبية للإجابة عن السؤال الأول من الدراسة.
- تحليل التباين الأحادي (f) للإجابة عن السؤال الثاني للدراسة
- اختبار (t) لعينتين مستقلتين للإجابة عن السؤال الثالث في الدراسة.

- تحليل التباين الأحادي (f) للإجابة عن السؤال الرابع للدراسة.
- تحليل التباين الأحادي (f) للإجابة عن السؤال الخامس للدراسة.

4-9-خطوات إجراءات الدراسة الميدانية:

تم اجراء الدراسة الاستطلاعية لعينة قدرها 28 موظف منخرطين في رابطة الرياضة والعمل لولاية سطيف وتم توزيع الاستبيان من أجل التأكد من صدق وثبات الأداة المستخدمة في الدراسة في الفترة الممتدة من 2024/06/02 الى 2024/06/06.

وبعد ضبط أداة الدراسة في شكلها النهائي قمنا بتوزيع الاستبيان على عينة قوامها 118 موظف منخرطين في رابطة الرياضة والعمل لولاية سطيف لابداء آرائهم في بنود الاستبيان وذلك في 2024/06/12 الى 2024/06/23، وبعد ذلك تم وضع البيانات في ملفات (xi) ليتم تفريغها في برنامج الحساب spss حيث قمنا بحساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط بيرسون و ألفاكرونباخ ليتم دراسة وتحليل النتائج في الأخير.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل حاولنا التطرق الى الخطوات المنهجية التي اتبعناها من أجل ضبط الإجراءات الميدانية الخاصة بهذه الدراسة، وكذا تقريب صورة أهم الأدوات المستعملة في جمع المعلومات والبيانات وتنظيمها بالإضافة الى عرضها بالتفصيل وتوضيح كيفية استعمالها، مع تحديد مجتمع وعينة البحث اللتين تمحورت حولهما الدراسة، كل هذه المكونات جاءت لجمع المعلومات في أحسن الظروف من أجل الوصول الى الغاية ألا وهي الحصول على نتائج مصاغة بطريقة علمية تساعد على إيجاد حلول للمشكلة المطروحة سابقا.

الفصل الخامس
عرض وتحليل ومناقشة النتائج

5-1- عرض وتحليل النتائج:

نتائج الدراسة حسب التساؤلات:

يجدر بالذكر أنه تم اعتماد المتوسطات الحسابية لسلم ليكرت مع العلم أن الإجابات على الاستبيان كانت كل العبارات موجبة على النحو التالي:

درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جدا
5	4	3	2	1

وهذا ما يقابله:

دور كبير جدا	دور كبير	دور متوسط	دور قليل	دور قليل جدا
من 4.2 إلى 5	من 3.4 إلى 4.2	من 2.6 إلى 3.4	من 1.8 إلى 2.6	من 1 إلى 1.8

السؤال الأول للدراسة:

ما دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين؟

جدول رقم(8): يبين النتائج الحسابية ودور فقرات محور ضغوط العمل

الرقم	المحور الأول: ضغوط العمل	المتوسط	الانحراف	الدور	الترتيب
01	تساهم الرياضة والعمل في تهدئة أعصابك	4.13	.67	كبير	1
02	تساهم الرياضة والعمل في رفع الروح المعنوية لديكم	4.00	.71	كبير	5
03	تساهم الرياضة والعمل في شعورك بالسعادة	4.01	.79	كبير	4
04	تساهم الرياضة والعمل في امتصاص طاقتك السلبية	4.06	.94	كبير	3

05	تساهم الرياضة والعمل في الشعور بالرضا والطمأنينة	3.93	.74	كبير	7
06	تساهم الرياضة والعمل في تحسين مزاجك	3.82	.83	كبير	9
07	تساهم الرياضة والعمل في التقليل من ضغوط العمل	3.96	.88	كبير	6
08	تساهم الرياضة والعمل في الإحساس بالاستقرار الوظيفي	3.42	1.03	كبير	14
09	تساهم الرياضة والعمل في منحك طاقة لاستكمال أدائك الوظيفي	3.50	.99	كبير	12
10	تساهم الرياضة والعمل في شحن طاقتك	3.50	1.00	كبير	13
11	تساهم الرياضة والعمل في منحك الشعور بالراحة	3.91	.83	كبير	8
12	تساهم الرياضة والعمل في التخلص من الإرهاق الوظيفي	3.69	1.00	كبير	10
13	أدائي بعد الرياضة والعمل يتسم بالحيوية	3.62	1.00	كبير	11
14	تساهم الرياضة والعمل في التخلص من القلق	4.10	.84	كبير	2

من خلال قراءة الجدول رقم (8) نستطيع القول أن العبارة رقم (1) والتي ورد فيها ما يلي " تساهم الرياضة والعمل في تهدئة أعصابك " جاءت في المقام الأول من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي قدره: (4,13) وبانحراف معياري (0.67) وبدور كبير ،في حين احتلت العبارة رقم (14) والتي رتبت أخيرا في الاستبيان الموجه للعينة في المقام الثاني بمتوسط حسابي قيمته : (4,10) وبانحراف معياري (0.84) وبدور كبير على غرار جميع عبارات المحور التي جاءت على الترتيب التالي 4، 3، 2، 7، 5، 11، 6، 12، 13، 9، 10، بمتوسطات حسابية على التوالي : 4,00، 4,01، 4,06، 3,96، 3,93، 3,91، 3,82، 3,69، 3,62، 3,50، 3,50، واحتلت العبارة رقم (8) المرتبة الأخيرة بدور كبير وبمتوسط حسابي قدره (3,42) وانحراف معياري قدر ب(1,03).ومنه نستنتج أن للرياضة والعمل دور كبير في الحد من ضغوط العمل لدى الموظفين.

جدول رقم(9): يبين النتائج الحسابية ودور فقرات محور تحسين العلاقات الاجتماعية

الترتيب	الدور	الانحراف	المتوسط	المحور الثاني: تحسين العلاقات الاجتماعية	الرقم
3	كبير	.68	4.06	تساهم الرياضة والعمل في تشجيعك لتكثيف اللقاءات مع الزملاء	01
6	كبير	.97	3.92	تساهم الرياضة والعمل في دفعك لتمتين الروابط المهنية في المؤسسة	02
2	كبير	.86	4.12	تساهم الرياضة والعمل في تكوين علاقات صداقة قوية	03
10	كبير	.95	3.47	تساهم الرياضة والعمل في جعل العاملين متعاونين في تنفيذ العمل	04
9	كبير	.88	3.88	تساهم الرياضة والعمل على الشعور بالارتياح مع جماعة العمل	05
7	كبير	.88	3.91	تساهم الرياضة والعمل في زيادة المهارات الاتصالية للعاملين في المؤسسة فيما بينهم	06
11	كبير	1.13	3.40	تساهم الرياضة والعمل في تشجيعك على طرح أفكارك ومعتقداتك مع الزملاء دون تردد	07
4	كبير	.85	3.97	تساهم الرياضة والعمل في خلق جو تفاهم وتعاون بين المجموعة	08
1	كبير جدا	.85	4.21	تساهم الرياضة والعمل في الاحتكاك أكثر مع الزملاء	09
5	كبير	1.01	3.94	تساهم الرياضة والعمل في التعاون أثناء الدوام مع الزملاء	10
8	كبير	1.07	3.90	تساهم الرياضة والعمل في إحساسك بالقيمة داخل بيئة العمل	11

من النظرة الأولى في الجدول رقم (9) نلاحظ أن العبارة رقم (9) والتي مفادها "تساهم الرياضة والعمل في الاحتكاك أكثر مع الزملاء" جاءت في المرتبة الأولى من بين جميع عبارات المحور من وجهة نظر العينة المستوجبة بمتوسط حسابي (4.21) وبدور كبير جدا وانحراف معياري (0.85)، بحكم أن النشاط

الرياضي يزيد من نسبة الاحتكاك بين الزملاء في وقت النشاط وخارجه ، واحتلت العبارة رقم (3) المرتبة الثانية والتي جاء فيها " تساهم الرياضة والعمل في تكوين علاقات صداقة قوية " وهذا أيضا من بين الإيجابيات التي تحسب على الرياضة وقدر المتوسط الحسابي.(4.12) وانحراف معياري (0.86) وبدور كبير ، كما يجدر الذكر أن جميع عبارات المحور المتبقية حازت على دور كبير وبمتوسطات حسابية تراوحت بين (4.06) الى غاية (3.40) وبانحرافات معيارية من (0.68) الى (1.13) واحتلت العبارة رقم (7) المرتبة الأخيرة داخل المحور والتي مفادها " تساهم الرياضة والعمل في تشجيعك على طرح أفكارك ومعتقداتك مع الزملاء دون تردد " وعليه نلاحظ أن للرياضة والعمل دور كبير في تحسين العلاقات الاجتماعية لدى الموظفين.

جدول رقم(10): يبين النتائج الحسابية ودور فقرات محور زيادة الدافعية للعمل

الترتيب	الدور	الانحراف	المتوسط	المحور الثالث: زيادة الدافعية للعمل	الرقم
11	متوسط	1.05	3.11	تساعدك الرياضة والعمل على تحمل المسؤولية في العمل	01
2	كبير	.58	3.83	تساهم الرياضة والعمل في زيادة قدرتك على التركيز	02
8	كبير	1.01	3.49	تساهم الرياضة والعمل في الرفع من قدراتك الإبداعية	03
3	كبير	.96	3.72	تساهم الرياضة والعمل في تحفيزك أكثر نحو العمل	04
4	كبير	1.02	3.67	تساهم الرياضة والعمل في رفع الكفاءة في أداء الأعمال اليومية وتقليل الأخطاء المهنية	05
6	كبير	.83	3.56	تساهم الرياضة والعمل في التعامل مع ظروف العمل الطارئة	06
10	متوسط	.93	3.30	تساهم الرياضة والعمل في انجاز العمل في الوقت المحدد	07
9	كبير	.91	3.40	تساهم الرياضة والعمل على أداء المهام بكفاءة	08
7	كبير	1.01	3.55	تساهم الرياضة والعمل في الشعور بالرغبة في العمل	09

10	تساهم الرياضة والعمل في طرد الشعور بالملل	3.91	.92	كبير	1
11	تساهم الرياضة والعمل في تحسين أدائك الوظيفي	3.66	.97	كبير	5

تبعاً لما سبق من المحاور نلاحظ في الجدول رقم (10) أعلاه والموسوم تحت عنوان زيادة الدافعية للعمل أن العبارة رقم (10) والمذكور فيها " تساهم الرياضة والعمل في طرد الشعور بالملل " جاءت في المرتبة الأولى بدور كبير وبمتوسط حسابي قدر (3.91) وانحراف معياري (0.92) ، كما جاءت العبارة رقم (2) وجاء فيها " تساهم الرياضة والعمل في زيادة قدرتك على التركيز " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدر ب: (3.83) وانحراف معياري في حدود (0.58) وبدور كبير ، في حين كانت العبارات رقم : (4، 5، 11، 6، 9، 3، 8) بدور كبير ومتوسط حسابي تراوح بين (3.72) حتى (3.40) وقد احتلت العبارة رقم (7) المرتبة العاشرة والتي ذكر فيها ما يلي " تساهم الرياضة والعمل في انجاز العمل في الوقت المحدد " والعبارة رقم (1) المرتبة الحادية عشر وتضمنت العبارة التالية " تساعدك الرياضة والعمل على تحمل المسؤولية في العمل " وجاءت العبارتان بمتوسط حسابي (3.30) و(3.11) وانحراف معياري قدر ب: (0.93) و(1.05) على التوالي وبدور متوسط حسب إجابات العينة .

ومن كل ما سبق نجد أن للرياضة والعمل دور كبير في زيادة الدافعية للعمل لدى الموظفين.

جدول رقم (11): يبين النتائج الحسابية ودور فقرات محاور أداة القياس والأداة ككل

الرقم	المحاور	المتوسط	الانحراف	الترتيب	الدور
01	ضغوط العمل	3.83	.67	كبير	2
02	تحسين العلاقات الاجتماعية	3.89	.75	كبير	1
03	زيادة الدافعية للعمل	3.56	.74	كبير	3
-	الأداة ككل	3.76	.65	كبير	-

على ضوء ما سبق ومن خلال قرائتنا الأولية لما ورد في الجدول رقم(11) والذي يبين دور محاور أداة القياس والأداة ككل من خلال الاستبانة المستخدمة في الدراسة وبعد عرضها على العينة جاءت النتائج كالآتي:

محور تحسين العلاقات الاجتماعية جاء في المرتبة الأولى أي أن العينة مدركة للدور الكبير الذي تلعبه الرياضة والعمل في الجانب الاجتماعي من حيث العلاقات بين الأفراد والجماعات حيث جاءت النتيجة بمتوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (0.75) وبدور كبير.

أما المرتبة الثانية فكانت من نصيب محور ضغوط العمل وهذا يبين الدور الكبير الذي تلعبه الرياضة والعمل في تخفيف ضغوط العمل حيث جاءت النتيجة بمتوسط حسابي قدره (3.83) وانحراف معياري قدره (0.67) وبدور كبير.

أما المرتبة الثالثة كانت لمحور زيادة الدافعية للعمل بمتوسط حسابي قدره (3.56) وانحراف معياري (0.74) وبدور أيضا كبير.

ومنه فقد تحصلنا على نتائج الأداة ككل كالآتي الدور: كبير بمتوسط حسابي قدره (3.76) وانحراف معياري (0.65).

أي أن المحاور والأداة ككل تصب في صالح الفرضية الأولى التي تنص على أن للرياضة والعمل دور كبير في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة. وعليه الفرضية الأولى محققة.

السؤال الثاني:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير السن؟

جدول رقم(12) يبين نتائج تحليل التباين الأحادي في محاور الاستبيان والأداة ككل تبعا لعامل السن

المجال	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة

.000 دال	15.734	5.243	3	15.728	بين المجموعات	ضغوط العمل
		.333	114	37.985	داخل المجموعات	
			117	53.713	المجموع	
.001 دال	5.933	3.014	3	9.042	بين المجموعات	تحسين العلاقات الاجتماعية
		.508	114	57.916	داخل المجموعات	
			117	66.958	المجموع	
.000 دال	6.493	3.156	3	9.468	بين المجموعات	زيادة الدافعية للعمل
		.486	114	55.415	داخل المجموعات	
			117	64.883	المجموع	
.000 دال	9.322	3.247	3	9.741	بين المجموعات	الأداة ككل
		.348	114	39.711	داخل المجموعات	
			117	49.453	المجموع	

_ نرى من نتائج الجدول رقم(12) في محور ضغوط العمل أن قيمة مجموع المتوسطات بين المجموعات يساوي (15.728) ومجموع المتوسطات داخل المجموعات قدر ب(37.985) وبلغت قيمة {ف}=(15.734) وهي دالة احصائيا بقيمة الدلالة (0.00) لأنها أصغر من قيمة مستوى الخطأ التي تساوي (0.05) ما يعني أنه توجد فروق في ضغوط العمل تعزى لمتغير السن.

_ نرى من نتائج الجدول أعلاه في محور العلاقات الاجتماعية أن قيمة مجموع المتوسطات بين المجموعات يساوي (9.042) ومجموع المتوسطات داخل المجموعات قدر ب(57.916) وبلغت قيمة {ف}=(5.933) وهي دالة احصائيا بقيمة الدلالة (0.01) لأنها أصغر من قيمة مستوى الخطأ التي تساوي (0.05) ما يعني أنه توجد فروق في العلاقات الاجتماعية تعزى لمتغير السن.

_ نرى من نتائج الجدول السابق في محور الدافعية للعمل أن قيمة مجموع المتوسطات بين المجموعات يساوي (9.468) ومجموع المتوسطات داخل المجموعات قدر ب(55.415) وبلغت قيمة {ف}=(6.493) وهي دالة احصائيا بقيمة الدلالة (0.00) لأنها أصغر من قيمة مستوى الخطأ التي تساوي (0.05) ما يعني أنه توجد فروق في الدافعية للعمل تعزى لمتغير السن.

_ نلاحظ من الجدول رقم (12) أن نتائج الأداة ككل جاءت كالآتي:

قيمة مجموع المتوسطات بين المجموعات قدرت ب(9.741) ومجموع المتوسطات داخل المجموعات تساوي (39.711) وبلغت قيمة {ف} (9.322) وتعتبر دالة احصائيا بقيمة الدلالة (0.00) لأنها أقل من قيمة مستوى الخطأ المقدر ب(0.05) ومنه نستنتج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور كبير للرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير السن وعليه فالفرضية الثانية محققة.

السؤال الثالث:

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟

جدول رقم(13) يبين الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على أداة القياس ككل وعلى محاورها تبعا لعامل الحالة الاجتماعية

المحاور	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة "ت"	الدلالة
ضغوط العمل	متزوج	74	3.78	.76	1.152	.252
	أعزب	44	3.93	.49		
تحسين العلاقات	متزوج	74	3.76	.86	2.455	.016
	أعزب	44	4.11	.46		

الاجتماعية						
.004	2.963	.74	3.41	74	متزوج	زيادة الدافعية للعمل
		.68	3.82	44	أعزب	
.015	2.480	.70	3.65	74	متزوج	الأداة ككل
		.48	3.95	44	أعزب	

_ يتضح من نتائج الجدول (13) في محور ضغوط العمل أن قيمة المتوسط الحسابي لمجموعة المتزوجين يساوي (3,78) عند انحراف معياري (0,76) وتساوي قيمة المتوسط الحسابي لمجموعة العزاب (3.93) عند انحراف معياري (0,49) وبلغت قيمة t (1,152) وهي غير دالة احصائيا بقيمة الدلالة (0.252) لأنها أكبر من قيمة مستوى الخطأ (0.05) وعليه لا توجد فروق في ضغوط العمل تعزى للحالة الاجتماعية.

_ يتضح من نتائج الجدول أعلاه في محور تحسين العلاقات الاجتماعية أن قيمة المتوسط الحسابي لمجموعة المتزوجين يساوي (3,76) عند انحراف معياري (0.86) وتساوي قيمة المتوسط الحسابي لمجموعة العزاب (4.11) عند انحراف معياري (0,46) وبلغت قيمة t (2.455) وهي قيمة دالة احصائيا بقيمة الدلالة (0.16) لأنها أقل من قيمة مستوى الخطأ (0.05) وعليه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقات الاجتماعية تعزى للحالة الاجتماعية.

_ يتضح من نتائج الجدول أعلاه في محور زيادة الدافعية للعمل أن قيمة المتوسط الحسابي لمجموعة المتزوجين يساوي (3.41) عند انحراف معياري (0.74) وتساوي قيمة المتوسط الحسابي لمجموعة العزاب (3.82) عند انحراف معياري (0,68) وبلغت قيمة t (2.963) وهي قيمة دالة احصائيا بقيمة الدلالة (0.04) لأنها أقل من قيمة مستوى الخطأ (0.05) وعليه توجد فروق في الدافعية للعمل تعزى للحالة الاجتماعية.

_ نستنتج من الجدول رقم (13) وبالنظر الى نتائج الأداة ككل أن قيمة المتوسط الحسابي لمجموعة المتزوجين سجلت ب(3.65) عند انحراف معياري يساوي (0.70) وقدرت قيمة المتوسط الحسابي لمجموعة العزاب (3,95) عند انحراف معياري حدد ب(0.48) وبلغت قيمة {ت}(2,48) وهي قيمة دالة احصائيا بقيمة الدلالة (0.15) لأنها أقل من قيمة مستوى الخطأ المقدر ب(0.05) وعليه نستنتج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور كبير للرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح العزاب مقارنة بالمتزوجين، وعليه فالفرضية الثالثة محققة ولم نجد فروقا بين العزاب والمتزوجين في المحور الأول المتعلق بضغط العمل.

السؤال الرابع:

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل؟

جدول رقم(14) يبين نتائج تحليل التباين الأحادي في محاور الأداة والأداة ككل تبعا لعامل الأقدمية

المجال	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
ضغوط العمل	بين المجموعات	15.859	2	7.929	24.089	.000
	داخل المجموعات	37.854	115	.329		
	المجموع	53.713	117			
تحسين العلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	1.546	2	.773	1.359	.261

غير دال		.569	115	65.412	داخل المجموعات	
			117	66.958	المجموع	
.044 دال	3.205	1.713	2	3.426	بين المجموعات	زيادة الدافعية للعمل
		.534	115	61.458	داخل المجموعات	
			117	64.883	المجموع	
.006 دال	5.403	2.124	2	4.248	بين المجموعات	الأداة ككل
		.393	115	45.205	داخل المجموعات	
			117	49.453	المجموع	

_ نرى من نتائج الجدول رقم(14) في محور ضغوط العمل أن قيمة مجموع المتوسطات بين المجموعات يساوي (15.859) ومجموع المتوسطات داخل المجموعات قدر ب(37.854) وبلغت قيمة {ف}=(24.089) وهي دالة احصائيا بقيمة الدلالة (0.00) لأنها أصغر من قيمة مستوى الخطأ التي تساوي (0.05) ما يعني أنه توجد فروق في ضغوط العمل تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

_ نرى من نتائج الجدول أعلاه في محور العلاقات الاجتماعية أن قيمة مجموع المتوسطات بين المجموعات يساوي (1.546) ومجموع المتوسطات داخل المجموعات قدر ب(65.412) وبلغت قيمة {ف}=(1.359) وهي غير دالة احصائيا بقيمة الدلالة (0.261) لأنها أكبر من قيمة مستوى الخطأ التي تساوي (0.05) ما يعني أنه لا توجد فروق في العلاقات الاجتماعية تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

_ نرى من نتائج الجدول السابق في محور الدافعية للعمل أن قيمة مجموع المتوسطات بين المجموعات يساوي (3.426) ومجموع المتوسطات داخل المجموعات قدر ب(61.458) وبلغت قيمة {ف}=(3,205) وهي دالة احصائيا بقيمة الدلالة (0.044) لأنها أصغر من قيمة مستوى الخطأ التي تساوي (0.05) ما يعني أنه توجد فروق في الدافعية للعمل تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

_ نلاحظ من الجدول رقم (14) أن نتائج الأداة ككل جاءت كالاتي:

قيمة مجموع المتوسطات بين المجموعات قدرت ب(4,248) ومجموع المتوسطات داخل المجموعات تساوي (45.205) وبلغت قيمة {ف} (5.403) وتعتبر دالة احصائيا بقيمة الدلالة (0.06) لأنها أقل من قيمة مستوى الخطأ المقدر ب(0.05) ومنه نستنتج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور كبير للرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل، ولم نجد فروقا فقط في محور تحسين العلاقات الاجتماعية، وعليه فالفرضية الرابعة محققة.

السؤال الخامس:

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الانخراط؟

جدول رقم(15) يبين نتائج تحليل التباين الأحادي في محاور الأداة والأداة ككل تبعا لعامل سنوات الممارسة

المجال	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
ضغط العمل	بين المجموعات	3.881	2	1.941	4.478	.013
	داخل المجموعات	49.832	115	.433		
	المجموع	53.713	117			
تحسين العلاقات	بين المجموعات	.717	2	.358	.622	.538

غير دال		.576	115	66.241	داخل المجموعات	الاجتماعية	
			117	66.958	المجموع		
.617	غير دال	.271	2	.542	بين المجموعات	زيادة الدافعية للعمل	
غير دال		.485	.559	115	64.341		داخل المجموعات
				117	64.883		المجموع
.680	غير دال	.387	.165	2	.331	بين المجموعات	
غير دال			.427	115	49.122	داخل المجموعات	
				117	49.453	المجموع	

__ نرى من نتائج الجدول رقم(15) في محور ضغوط العمل أن قيمة مجموع المتوسطات بين المجموعات يساوي (3.881) ومجموع المتوسطات داخل المجموعات قدر ب(49.832) وبلغت قيمة {ف}=(4.478) وهي دالة احصائيا بقيمة الدلالة (0.013) لأنها أصغر من قيمة مستوى الخطأ التي تساوي (0.05) ما يعني أنه توجد فروق في ضغوط العمل تعزى لمتغير سنوات الانخراط.

_ نرى من نتائج الجدول أعلاه في محور العلاقات الاجتماعية أن قيمة مجموع المتوسطات بين المجموعات يساوي (0.717) ومجموع المتوسطات داخل المجموعات قدر ب(66.241) وبلغت قيمة {ف}=(0,622) وهي غير دالة احصائيا بقيمة الدلالة (0.538) لأنها أكبر من قيمة مستوى الخطأ التي تساوي (0.05) ما يعني أنه لا توجد فروق في العلاقات الاجتماعية تعزى لمتغير سنوات الانخراط.

_ نرى من نتائج الجدول السابق في محور الدافعية للعمل أن قيمة مجموع المتوسطات بين المجموعات يساوي (0.542) ومجموع المتوسطات داخل المجموعات قدر ب(64,341) وبلغت قيمة {ف}=(0.485) وهي غير دالة احصائيا بقيمة الدلالة (0.617) لأنها أكبر من قيمة مستوى الخطأ التي تساوي (0.05) ما يعني أنه لا توجد فروق في الدافعية للعمل تعزى لمتغير سنوات الانخراط.

_ نلاحظ من الجدول رقم (15) أن نتائج الأداة ككل جاءت كالاتي:

قيمة مجموع المتوسطات بين المجموعات قدرت ب(0.331) ومجموع المتوسطات داخل المجموعات تساوي (49.122) وبلغت قيمة {ف} (0.387) وتعتبر غير دالة احصائيا بمستوى الدلالة (0.68) لأنها أكبر من قيمة مستوى الخطأ المقدر ب(0.05) ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير سنوات الانخراط، وعليه فالفرضية الخامسة محققة.

5-2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات :

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

بعد ما أعرب أفراد عينة الدراسة عن رأيهم ومن خلال عرض وتحليل نتائج الجداول التي خرجت من محاور الاستبيان ولمناقشة الفرضية الأولى القائلة: " للرياضة والعمل دور كبير في تحسين أداء الموظفين" جاء محور تحسين العلاقات الاجتماعية في المرتبة الأولى من خلال الجدول رقم(11) الذي يبين دور محاور القياس والأداة ككل وقد خلصت أن للرياضة والعمل دور كبير في تحسين العلاقات الاجتماعية لدى الموظفين ، أما المرتبة الثانية فكانت من نصيب محور ضغوط العمل حيث تبين الدور الكبير الذي تلعبه الرياضة والعمل في تخفيف ضغوط العمل ، أما المرتبة الثالثة كانت لمحور زيادة الدافعية للعمل وأبانت أن للرياضة والعمل دور كبير في زيادة الدافعية للعمل لدى الموظفين .ومنه فقد حصلنا على نتائج الأداة ككل التي تصب فيها المحاور لصالح الفرضية الأولى التي تنص على أن للرياضة والعمل دور كبير في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة .وعليه الفرضية الأولى محققة.

وهي تتفق مع معظم الدراسات السابقة المدرجة في المذكرة، من حيث أن النشاط الرياضي البدني مهما كان نوعه سواء كان ترويجي أو رياضة وعمل يحسن من الأداء الوظيفي من خلال تخفيف ضغوط العمل وتحسين العلاقات الاجتماعية.

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه " هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير السن " استخدمنا أسلوب التباين الأحادي (ف) من أجل معرفة وجود فروقات في محاور الاستبيان والأداة ككل تبعا لعامل السن فكانت النتائج كالآتي:

في محور ضغوط العمل توجد فروق في ضغوط العمل تعزى لمتغير السن، توجد فروق في العلاقات الاجتماعية تعزى لمتغير السن، نرى من نتائج الجدول السابق الذكر في محور الدافعية للعمل أنه توجد فروق في الدافعية للعمل تعزى لمتغير السن، أما نتائج الأداة ككل

خلصت الى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور كبير للرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير السن وعليه فالفرضية الثانية محققة.

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه " هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية " للإجابة عن الفرضية الثالثة تم معالجة البيانات بحساب (ت) لمعاينة الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على المحاور وأداة القياس ككل تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية فكانت النتائج كالآتي:

في محور ضغوط العمل اتضح أنه لا توجد فروق في ضغوط العمل تعزى للحالة الاجتماعية ، في محور تحسين العلاقات الاجتماعية خلصت الى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقات الاجتماعية تعزى للحالة الاجتماعية، يتضح من النتائج في محور زيادة الدافعية للعمل أنه توجد فروق في الدافعية للعمل تعزى للحالة الاجتماعية، وبالنظر الى نتائج الأداة ككل نستنتج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور كبير للرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح العزاب مقارنة بالمتزوجين، وعليه فالفرضية الثالثة محققة ولم نجد فروقا بين العزاب والمتزوجين في المحور الأول المتعلق بضغط العمل.

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية أن " هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل " استخدمنا أسلوب التباين الأحادي (ف) من أجل معرفة وجود فروقات في محاور الاستبيان والأداة ككل تبعا لعامل الأقدمية في العمل فكانت النتائج كالآتي:

في محور ضغوط العمل أبانت على أنه توجد فروق في ضغوط العمل تعزى لمتغير الأقدمية في العمل و في محور العلاقات الاجتماعية استنتجنا أنه لا توجد فروق في العلاقات الاجتماعية تعزى لمتغير الأقدمية في العمل، أما في محور الدافعية للعمل لاحظنا أنه توجد فروق في الدافعية للعمل تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

ونستنتج من نتائج الأداة ككل أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور كبير للرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل، ولم نجد فروقا الا في محور تحسين العلاقات الاجتماعية، وعليه فالفرضية الرابعة محققة.

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة:

جاء في الفرضية أن " هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الانخراط " استخدمنا أسلوب التباين الأحادي (ف) من أجل معرفة وجود فروقات في محاور الاستبيان والأداة ككل تبعا لمتغير سنوات الانخراط فكانت النتائج كالآتي:

__ نرى من نتائج الجدول رقم(15) في محور ضغوط العمل أن أنه توجد فروق في ضغوط العمل تعزى لمتغير سنوات الانخراط، نرى من نتائج الجدول السابق الذكر في محور العلاقات الاجتماعية أنه لا توجد فروق في العلاقات الاجتماعية تعزى لمتغير سنوات الانخراط، ونرى من نتائج الجدول السابق الذكر في محور الدافعية للعمل أنه لا توجد فروق في الدافعية للعمل تعزى لمتغير سنوات الانخراط. كما نلاحظ من نتائج الأداة ككل أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير سنوات الانخراط، وعليه فالفرضية الخامسة محققة.

الفصل السادس

الاستنتاجات والأقترحات والتوصيات

6-1- الاستنتاج العام:

على ضوء ما تم عرضه من خلفية نظرية وتطبيقية ومن خلال طرح الفرضيات واجراء اختبارات الاستبيان على العينة وبعد جمع البيانات والعرض والمعالجة الإحصائية وانطلاقاً من نتائج الدراسة تتأكد صحة الفرضية العامة والمتمثلة في أن: للرياضة والعمل دور كبير في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة.

وبعد هذه الدراسة المقدمة أود أن أؤكد على أهمية الأنشطة البدنية والرياضة لما لها من فوائد تعود على حياة الموظف بالنفع والخير.

وعليه فالنشاط البدني تحت قبة الرياضة والعمل يساعد في طرد الشحنات السالبة المتراكمة من العمل لساعات طويلة تحت ضغوط مختلفة ومتنوعة من بشرية الى ميكانيكية الى غيرها من المسببات للارهاق الوظيفي بالإضافة الى ضعف الدخل المادي والمشاكل الاسرية والعائلية.

فالانخراط في رابطة الرياضة والعمل ومن خلال هذه الدراسة المتواضعة توصلنا الى عدة نتائج حسب العينة المستهدفة في الدراسة أدت بنا الى مخرجات الى مخرجات إيجابية تتلخص في:

أن للرياضة والعمل دور في تحسين أداء الموظفين من خلال تخفيف ضغوط العمل والترويح النفسي بالإضافة الى تحسين العلاقات الاجتماعية بين الموظفين رؤساء كانوا او مرؤوسين مما يؤدي الى خلق جو أخوي تسوده المحبة المتبادلة والتعاون في النشاطات اليومية المشتركة، كما وتساعد الرياضة والعمل في زيادة الدافعية للعمل والانجاز في ظل توفر كل هذه الظروف السابقة، وقد تم دراسة ما سبق ومراعاة متغير السن والحالة العائلية من عزاب ومتزوجين وكذلك الأقدمية في العمل وعدد سنوات الانخراط في الرياضة والعمل.

6-2- الاقتراحات والفرضيات المستقبلية:

استناداً الى النتائج التي توصلت اليها الدراسة الحالية نوصي بما يلي:

- الاهتمام بنشر الوعي الثقافي بين الموظفين ومسؤوليهم لدور الأنشطة البدنية والرياضية تحت رعاية رابطة الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين.
- إعطاء أهمية قصوى للأهداف المسطرة من طرف الدولة للنهوض بالرياضة في الوسط المهني.
- الرفع من قيمة ثقافة ممارسة الرياضة.
- عمل ندوات توعوية وأيام تكوينية لفائدة الموظفين في جميع القطاعات لحثهم على ممارسة الرياضة والانخراط في الرابطة الولائية للرياضة والعمل.
- تعميم الفكرة حتى تشمل الجانب النسوي الذي أصبح يشكل نسبة لا يستهان بها من العدد الإجمالي للموظفين.

- منح امتيازات للموظفين للدخول الى قاعات الرياضة وغيرها من المرافق العمومية وكذا توفيرها في مكان العمل ان أمكن وتشجيعهم للتحضير لمنافسات الرياضة والعمل.
- القيام بندوات توعوية للتعريف بالرابطات الولائية للرياضة والعمل ومختلف الأنشطة الرياضية التي تقدمها، التي تناسب جميع الفئات على اختلاف السن، والجنس، والعمل.
- منح امتيازات وجوائز وتحفيزات للموظفين المنخرطين في الرابطات الولائية للرياضة والعمل.
- فرض منافسات الرياضة والعمل على العمال والموظفين في جميع القطاعات ان أمكن.
- اجراء بحوث ودراسات أعمق تهتم بالأنشطة الرياضية المنظمة من طرف الرابطات الولائية للرياضة والعمل لصالح الموظفين والعمال.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

الكتب:

- _ابراهيم مصطفى الزيات وآخرون . (2000) : معجم الوسيط ، مكتبة الشروق الدولية ، مصر .
- _أحمد صقر عاشور . (1986) : إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي ، ط2، دار النهضة العربية ، بيروت .
- _أحمد صقر عاشور . (1989) : السلوك الإنساني في المنظمات ، الدار الجامعية ، بيروت ، لبنان .
- _أحمد ماهر . (1993) : السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات ، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية.
- _أرثل بيل ،ترجمة خالد العامري وعبد الحميد العاصي وصبحي عبد الرؤوف. (2001) : إدارة الأفراد ، دار الفاروق للنشر والتوزيع ،القاهرة.
- _الخولي أنور . (1998) : أصول التربية البدنية والرياضية ،دار الفكر العربي للطباعة والنشر، مصر.
- _الخولي أنور . (1990) : الرياضة والمجتمع ، عالم المعرفة ، مصر.
- _المادة (4) ، أمر رقم 03/06 مؤرخ في جمادى الثانية عام 1427هـ الموافق ل:15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد46 .
- _بوطبة مراد . (2018) : نظام الموظفين في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر.
- _حسين أحمد الطراونة ،توفيق صالح عبد الهادي. (2011) : الرقابة الإدارية ،ط1،دار الحامد للنشر والتوزيع ،عمان .
- _زروراتي رشيد . (2004) : منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، دار الكتاب الحديث ،الجزائر.
- _سيزلاقي أندرودي ومارك جي والاس،ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد . (1991) : السلوك التنظيمي والأداء ، معهد الإدارة ،الرياض .

- _شاويش مصطفى نجيب . (2000) : إدارة الموارد البشرية ، ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان .
- _طارق طه . (2002) : الإدارة ، ط1، منشأة المعارف ، الإسكندرية .
- _عباس سهيلة . (2003) : إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي ، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان .
- _عبد الباقي صلاح الدين . (2004) : السلوك الفعال في المنظمات ، دار الجامعة ، الإسكندرية .
- _علي عبد الهادي مسلم وآخرون . (2012) : السلوك الإنساني في المنظمات ، ط1 ، دار التعليم الجامعي ، الإسكندرية .
- _علي عوض حسن . (2003) : الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ، دار الطباعة الجامعية ، الإسكندرية .
- _غريب محمد سيد أحمد . (1996) : علم اجتماع الاتصال والاعلام ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية .
- _ماجد عطية . (2003) : سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان .
- _محمد حسن راوية . (2001) : إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية ، دار الجامعة للنشر والتوزيع ، الإسكندرية .
- _محمد سعيد أنور سلطان . (2002) : السلوك الإنساني في المنظمات ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية .
- _محمد سعيد أنور سلطان . (2004) : السلوك التنظيمي ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، مصر .
- _محمد عبد الفتاح محمد عبد الله . (2006) : إدارة الهيئات الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية .
- _محمد عقلة ، محمد جرادات أسامة . (2001) : التدريب الإداري الموجه بالأداء ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة .
- _مدحت القرشي . (2007) : اقتصاديات العمل ، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان .

_ناصر قاسمي . (2011) : دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .

المجلات:

_الشيخ الداوي . (2010) : " تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء " ، مجلة الباحث ، جامعة الجزائر ، العدد 07 ، ص 217-227 .

_يسكر حدة ، شيخاوي صلاح الدين . (2020) : " الأداء الوظيفي وعلاقته بالمناخ التنظيمي لدى أساتذة التعليم الثانوي " ، مجلة التكامل ، العدد 8 ، الصفحة 233-234 .

_عبد الفتاح خليفات ، شيرين المطارنة محمد . (2010) : " أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية " ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 26 ، العدد 1-2 ، ص 599-642 .

الرسائل والذكرات والأطروحات:

_حمزة مصباح . (2019) : " دور وظيفة الرقابة في تحسين أداء العاملين في المنشآت الرياضية " ، رسالة ماستر ، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، جامعة بسكرة ، الجزائر .

_عبد القادر سعيد . (2009) : " ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركات الاتصالات الفلسطينية " ، رسالة ماجستير ، غزة ، فلسطين .

_قرماش وهيبة . (2015) : " علاقة الأنماط القيادية بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات الرياضية الجزائرية " ، أطروحة دكتوراه ، معهد التربية البدنية ، جامعة الجزائر 3 ، الجزائر .

_محمد برغوثي . (1997) : " أنماط العلاقات الاجتماعية بين التلاميذ والأساتذة وعلاقتها بالتوافق الاجتماعي لتلاميذ التنظيم التربوي " ، رسالة ماجستير ، معهد علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة ، الجزائر .

_محمد عبد الله . (2003) : " تفويض السلطة وأثره على الكفاءة والأداء " ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإدارية ، السعودية .

_وليد حميد رشيد الأميري . (2009) : " تقييم وتطوير نظام تقييم أداء العاملين " ، رسالة ماجستير ، قسم إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد ، الأكاديمية العربية في الدانمارك ، الدانمارك .

المراجع باللغة الأجنبية:

_Dimitri , weiss . (2003) , ressource humains , edition dorganisation , paris .

المواقع الالكترونية :

[_http://www.fast.dz](http://www.fast.dz)

[_http://www.osta-officiel.org](http://www.osta-officiel.org)

قائمة الملاحق

الاستبيان في صورته الأولى

وزارة لتعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

استبيان:

- الاستبيان الذي بين أيديكم يندرج في اطار انجاز مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر يهدف الى دراسة دور الرياضة والعمل في المساهمة في الأداء الوظيفي للموظفين والعمال , لذا نرجو المساعدة من خلال الإجابة عن جميع الفقرات المدرجة في الاستبيان والتعبير عن رأيك بصدق وأمانة .
- وأحيطكم علما أن الإجابات تأخذ طابع السرية لأنها تستخدم في إطار البحث العلمي فقط.
- يرجى قراءة العبارات بتركيز و الإجابة بوضع علامة (/) في الخانة التي تراها مناسبة.
- وفي الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير لحسن تعاونكم ومساعدتكم.

_ معلومات أولية :

السن:

الحالة الاجتماعية: متزوج () أعزب ()

الأقدمية في العمل :

أقل من 5 سنوات () من 5 سنوات الى أقل من 10 سنوات () من 10 سنوات فما فوق ()

هل تعاني من مرض () اذا كنت تعاني من مرض هل هو مزمن : نعم () لا ()

طبيعة العمل : رئيس مصلحة () موظف ()

عدد سنوات الممارسة في الرياضة والعمل :

أقل من سنتين () من سنتين الى 4 سنوات () من 4 سنوات فأكثر ()

استبيان حول ضغوط العمل

الرقم	العبارات	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جدا
1	تساهم الرياضة والعمل في تحقيق الراحة النفسية					
2	تساهم الرياضة والعمل في رفع الروح المعنوية					
3	تساهم الرياضة والعمل في شعورك بالسعادة					
4	تساهم الرياضة والعمل في التخفيف من طاقتك السلبية					
5	تساهم الرياضة والعمل في الشعور بالرضا والطمأنينة					
6	تساهم الرياضة والعمل في التخفيف من ردود فعلك السلبية					
7	تساهم الرياضة والعمل في التخفيف من ضغوط العمل					
8	تساهم الرياضة والعمل في الإحساس بالاستقرار الوظيفي					
9	تساهم الرياضة والعمل في منحك طاقة لاستكمال أداك الوظيفي					
10	تساهم الرياضة والعمل في استقرار وظيفي داخل المؤسسة					
11	تساهم الرياضة والعمل في منح الشعور بالراحة النفسية					
12	تساهم الرياضة والعمل في التخلص من ضغوطات العمل					

استبيان حول تحسين العلاقات الاجتماعية

الرقم	العبارات	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جدا
1	تساهم الرياضة والعمل في تشجيعك لتكثيف اللقاءات مع الزملاء					
2	تساهم الرياضة والعمل في دفعك لتمتين الروابط المهنية في المؤسسة					
3	تساهم الرياضة والعمل في تكوين علاقات صداقة قوية					
4	تساهم الرياضة والعمل في جعل العاملين متعاونين في تنفيذ العمل					
5	تساهم الرياضة والعمل في التفاعل والتعامل أكثر مع الزملاء					
6	تساهم الرياضة والعمل في زيادة المهارات الاتصالية للعاملين في المؤسسة فيما بينهم					
7	تساهم الرياضة والعمل في تشجيعك على طرح أفكارك ومعتقداتك مع الزملاء					
8	تساهم الرياضة والعمل في تحمل أي مهمة يرى اللاعبون الآخرون أنها مهمة صعبة					
9	تساهم الرياضة والعمل في خلق جو تفاهم وتعاون بين المجموعة					
10	تساهم الرياضة والعمل في الاحتكاك أكثر مع الزملاء					
11	تساهم الرياضة والعمل في التعاون أثناء الدوام مع الزملاء					
12	تساهم الرياضة والعمل في الإحساس بالأهمية والقيمة					

استبيان حول زيادة الدافعية للعمل

الرقم	العبارات	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جدا
1	تساعدك الرياضة والعمل على تحمل مسؤوليات أعلى					
2	تساهم الرياضة والعمل في زيادة قدرتك على التركيز					
3	تساهم الرياضة والعمل في الرفع من قدراتك الإبداعية					
4	تساهم الرياضة والعمل في تحفيزك أكثر نحو العمل					
5	تساهم الرياضة والعمل في رفع الكفاءة في أداء الأعمال اليومية وتقليل الأخطاء المهنية					
6	تساهم الرياضة والعمل في التعامل مع ظروف العمل الطارئة وحل المشاكل بسهولة					
7	تساهم الرياضة والعمل في انجاز العمل في الوقت المحدد					
8	تساهم الرياضة والعمل على أداء المهام بكفاءة وفي وقت قياسي					
9	تساهم الرياضة والعمل في منحك طاقة لاستكمال أدائك الوظيفي					
10	تساهم الرياضة والعمل في الشعور بالرغبة في العمل					
11	تساهم الرياضة والعمل في طرد الشعور بالملل حين تؤدي عملك الوظيفي					
12	تساهم الرياضة والعمل في تحسين أدائك الوظيفي					
13	تساهم الرياضة والعمل في الشعور بالمسؤولية اتجاه الوظيفة					
14	تساهم الرياضة والعمل في منحك الرغبة لبذل جهد أكبر والعمل خارج أوقات الدوام					
15	تساهم الرياضة والعمل إيجاباً على أدائك الوظيفي					
16	عدم مشاركتي في الرياضة والعمل يؤدي الى انخفاض مستواي في العمل					

الاستبيان في صورته النهائية

وزارة لتعليم العالي والبحث العلمي

وزارة لتعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

استبيان:

- الاستبيان الذي بين أيديكم يندرج في إطار انجاز مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي تحمل عنوان دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين , لذا نرجو المساعدة من خلال الإجابة عن جميع الفقرات المدرجة في الاستبيان والتعبير عن رأيك بصدق وأمانة .
- وأحيطكم علما أن الإجابات تأخذ طابع السرية لأنها تستخدم في إطار البحث العلمي فقط.
- يرجى قراءة العبارات بتركيز و الإجابة بوضع علامة (X) في الخانة التي تراها مناسبة.
- تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير لحسن تعاونكم ومساعدتكم مسبقا .

__ معلومات أولية:

- السن: 35 سنة فأقل () 36 الى 40 سنة () 41 الى 45 سنة () 46 سنة فما فوق ()
- الحالة الاجتماعية: متزوج () أعزب ()

الأقدمية في العمل :

- أقل من 5 سنوات () من 5 سنوات الى أقل من 10 سنوات () 10 سنوات فما فوق ()

عدد سنوات الممارسة في الرياضة والعمل :

- أقل من سنتين () من سنتين الى أقل من 4 سنوات () 4 سنوات فأكثر ()

المحور الأول حول ضغوط العمل

الرقم	العبارات	بدرجة كبيرة جدا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	بدرجة ضعيفة جدا
1	تساهم الرياضة والعمل في تهدئة أعصابك					
2	تساهم الرياضة والعمل في رفع الروح المعنوية لديكم					
3	تساهم الرياضة والعمل في شعورك بالسعادة					
4	تساهم الرياضة والعمل في امتصاص طاقتك السلبية					
5	تساهم الرياضة والعمل في الشعور بالرضا والطمأنينة					
6	تساهم الرياضة والعمل في تحسين مزاجك					
7	تساهم الرياضة والعمل في التقليل من ضغوط العمل					
8	تساهم الرياضة والعمل في الإحساس بالاستقرار الوظيفي					
9	تساهم الرياضة والعمل في منحك طاقة لاستكمال أدائك الوظيفي					
10	تساهم الرياضة والعمل في شحن طاقتك					
11	تساهم الرياضة والعمل في منحك الشعور بالراحة					
12	تساهم الرياضة والعمل في التخلص من الإرهاق الوظيفي					
13	أدائي بعد الرياضة والعمل يتسم بالحيوية					
14	تساهم الرياضة والعمل في التخلص من القلق					

المحور الثاني حول تحسين العلاقات الاجتماعية

الرقم	العبارات	بدرجة كبيرة جدا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	بدرجة ضعيفة جدا
1	تساهم الرياضة والعمل في تشجيعك لتكثيف اللقاءات مع الزملاء					
2	تساهم الرياضة والعمل في دفعك لتمتين الروابط المهنية في المؤسسة					
3	تساهم الرياضة والعمل في تكوين علاقات صداقة قوية					
4	تساهم الرياضة والعمل في جعل العاملين متعاونين في تنفيذ العمل					
5	تساهم الرياضة والعمل على الشعور بالارتياح مع جماعة العمل					
6	تساهم الرياضة والعمل في زيادة المهارات الاتصالية للعاملين في المؤسسة فيما بينهم					
7	تساهم الرياضة والعمل في تشجيعك على طرح أفكارك ومعتقداتك مع الزملاء دون تردد					
8	تساهم الرياضة والعمل في خلق جو تفاهم وتعاون بين المجموعة					
9	تساهم الرياضة والعمل في الاحتكاك أكثر مع الزملاء					
10	تساهم الرياضة والعمل في التعاون أثناء الدوام مع الزملاء					
11	تساهم الرياضة والعمل في إحساسك بالقيمة داخل بيئة العمل					

المحور الثالث حول زيادة الدافعية للعمل

الرقم	العبارات	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جدا
1	تساعدك الرياضة والعمل على تحمل المسؤولية في العمل					
2	تساهم الرياضة والعمل في زيادة قدرتك على التركيز					
3	تساهم الرياضة والعمل في الرفع من قدراتك الإبداعية					
4	تساهم الرياضة والعمل في تحفيزك أكثر نحو العمل					
5	تساهم الرياضة والعمل في رفع الكفاءة في أداء الأعمال اليومية وتقليل الأخطاء المهنية					
6	تساهم الرياضة والعمل في التعامل مع ظروف العمل الطارئة					
7	تساهم الرياضة والعمل في انجاز العمل في الوقت المحدد					
8	تساهم الرياضة والعمل على أداء المهام بكفاءة					
9	تساهم الرياضة والعمل في الشعور بالرغبة في العمل					
10	تساهم الرياضة والعمل في طرد الشعور بالملل					
11	تساهم الرياضة والعمل في تحسين أدائك الوظيفي					

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية
قسم التربية البدنية

القائمة الاسمية للأساتذة المحكمين

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الامضاء
01	سزيق أحمد	أستاذ دكتور	جامعة محمد بوضياف المسيلة	
02	عنتاش محمد طارق	دكتور	جامعة المسيلة	
03	خديجة توكري	دكتوراه	جامعة محمد بوضياف المسيلة	
04	علاء نور الدين	أستاذ دكتور	جامعة المسيلة	
05	بوضياف مندر	دكتور	جامعة المسيلة	
06	حميد عبد الرزاق	أستاذ جامعي	جامعة المسيلة	
07	مزلونسي أحمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجلفة	
08	سعيد مصطفى	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجلفة	
09	ملهما كورال	أستاذ جامعي	جامعة المسيلة	
10	بن فحمة نور الدين	أستاذ جامعي	جامعة المسيلة	
11	سنت بوعصب	أستاذ	جامعة المسيلة	



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieure et de la Recherche Scientifique
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -
Université Mohamed Boudiaf- M'sila -
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
Institut des Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
قسم التربية البدنية
Département de l'éducation physique



المسيلة في: 2024/04/28

الرقم: 2024 /07

إلى السيد (ة): رئيس رابطة الرياضة والعمل لولاية سطيف

طلب تسهيل مهمة

في إطار العمل الميداني الذي يقوم عليه طلبة نهاية التخرج المقبلين على نيل شهادة (الليسانس،

الماستر) في خلال الموسم الجامعي 2024/2023

فإننا نرجو من سيادتكم المحترمة السماح للطلبة الآتية أسماؤهم التقرب من: رابطة الرياضة والعمل
الموجودة على مستوى ولاية: سطيف من أجل: القيام بدراسة واستبيان لنيل شهادة الماستر .

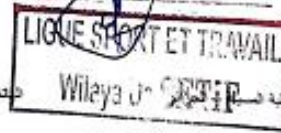
الرقم	الإسم واللقب	المستوى	الفرع
10	طلحي فؤاد F. ZAGHLAOUI	السنة الثانية ماستر	02



أستاذ الدكتور
بركاتي نصر الدين

البريد الإلكتروني: apa_staps.m'sila@yahoo.fr

هاتف: 035.55.80.65



العنوان: ص.ب 166 من تلمسة المسيلة - الجزائر

ملخص الدراسة:

عنوان الدراسة: "دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين"

(دراسة ميدانية بولاية سطيف)

أهداف الدراسة: تهدف دراستنا إلى ما يلي:

- 1- التعرف على دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة.
- 2- التعرف فيما اذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير السن.
- 3- التعرف فيما اذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- 4- التعرف فيما اذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.
- 5- التعرف فيما اذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الانخراط.

منهج الدراسة: استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي.

مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في الموظفين المنخرطين في رابطة الرياضة والعمل لولاية سطيف وبلغ عددهم (118) خلال السنة الرياضية 2024/2023.

أساليب جمع البيانات: استخدم الباحث في هذه الدراسة الاستبيان لملاءمته كل من موضوع الدراسة بالإضافة الى المنهج المتبع والعينة المستهدفة.

نتائج الدراسة:

- للرياضة والعمل دور كبير في تحسين أداء الموظفين.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير السن.
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح العزاب مقارنة بالمتزوجين.

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

- الفروق غير ذات دلالة إحصائية في دور الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين حسب أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير سنوات الانخراط.

الاقتراحات والفرضيات المستقبلية:

- الاهتمام بنشر الوعي الثقافي بين الموظفين ومسؤوليهم لدور الأنشطة البدنية والرياضية تحت رعاية رابطة الرياضة والعمل في تحسين أداء الموظفين.

- إعطاء أهمية قصوى للأهداف المسطرة من طرف الدولة للنهوض بالرياضة في الوسط المهني.

- الرفع من قيمة ثقافة ممارسة الرياضة.

- عمل ندوات توعوية وأيام تكوينية لفائدة الموظفين في جميع القطاعات لحثهم على ممارسة الرياضة والانخراط في الرابطة الولائية للرياضة والعمل.

- تعميم الفكرة حتى تشمل الجانب النسوي الذي أصبح يشكل نسبة لا يستهان بها من العدد الإجمالي للموظفين.

- منح امتيازات للموظفين للدخول الى قاعات الرياضة وغيرها من المرافق العمومية وكذا توفيرها في مكان العمل ان أمكن وتشجيعهم للتحضير لمنافسات الرياضة والعمل.

- القيام بندوات توعوية للتعريف بالرابطة الولائية للرياضة والعمل ومختلف الأنشطة الرياضية التي تقدمها، التي تناسب جميع الفئات على اختلاف السن، والجنس، والوظيفة.

- منح امتيازات وجوائز وتحفيزات للموظفين المنخرطين في الرابطة الولائية للرياضة والعمل.

- فرض منافسات الرياضة والعمل على العمال والموظفين في جميع القطاعات ان أمكن.

- اجراء بحوث ودراسات أعمق تهتم بالأنشطة الرياضية المنظمة من طرف الرابطة الولائية للرياضة والعمل لصالح الموظفين والعمال.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ