

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان : علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

فرع : إدارة وتسيير رياضي

تخصص : إدارة وتنظيم رياضي



معهد : علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم : الإدارة والتسيير الرياضي

رقم :

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

اعداد الطالب: صغيري عبد الرشيد

تحت عنوان

الخلفية الثقافية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين بالإدارة الرياضية

-دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضية لولاية المسيلة-

لجنة المناقشة :

رئيسا	جامعة : محمد بوضياف-المسيلة-	د/ بوساق فتيحة
مشرفا ومقررا	جامعة : محمد بوضياف-المسيلة-	د/ مجادي رابح
مناقشا	جامعة : محمد بوضياف-المسيلة-	د/ صديقي نوال

السنة الجامعية : 2016 / 2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

أحمد الله الذي علمنا ما لم نكن نعلم ، و نشكرك اللهم ما أعطيتنا من النعم ، بسم الله
الذي جعل نور العقول وعلمها .

فباحمد نبدأ الكلام ، و بالشكر نتوسط المقام ، و بالعمل والإخلاص نحقق الأعلام .

فأحمد لله الذي أذهب الليل مظلاما بقدرته ، وجاء بالنهار مبصرا
برحمته وكساني ضياءه وأنا في نعمته .

اللهم اجعل أول عملي هذا صلاحا ، وأوسطه فلاحا ، وآخره نجاحا .

أولا و قبل كل شيء نشكر الله عز وجل الذي وفقني في إنجاز هذا العمل المتواضع ، كما
أقدم بخالص عبارات الشكر و العرفان التقدير إلى كل من ساعدونا في إنجاز هذا البحث العلمي
و نخص بالذكر الأستاذ المشرف (مجادي رابع) حفظه الله الذي لم يبتل علي بعلمه
ونصائحه و توجهاته القيمة التي مهدت لي الطريق للإتمام هذا العمل و الذي كان لي في
العلم مرشدا و في المعاملة أخا مع تمنياتنا له بالطرد من النجاح و التوفيق في حياته العملية
والعلمية و هنا لا يكفيني الكلمات لوحدها للإبقاء حقه فأترك جزاءه الله سبحانه و تعالى .

كما لا ننسى أن نتقدم بالشكر الجزيل لكافة أساتذة قسم إدارة وتسيير رياضي و طلبته

الكرام و نتمنى لهم التوفيق و السداد .

" و الله في عون العبد ما دام العبد في عون أخيه "

إهداء

أهدي ثمرة عملي هذا

إلى من كان هُما فضل تربيته وتعليمي

والذي العزيزان أطال الله في عمرهما

إلى من ساعدتني في إعداد هذا البحث ، التي لم

تدخر أي جهد في سبيل تحقيق ذلك ...

إلى العزيرة الغالية زوجتي

إلى إخوتي ونسائهم وأولادهم حفظهم الله

ورعاهم وأختي وكل عائلة صغيري

إلى كل من بسط لي يد المساعدة في هذا العمل

، لهم جميعا مني جزيل الشكر والعرفان

إلى كل من فرح بفرحي وسره بخاخي

عبد الرشيد

المحتويات

الصفحة	المحتويات	الرقم
-	شكر و عرفان	
-	إهداء	
-	المحتويات	
-	قائمة الجداول	
-	قائمة الملحقات	
أ-ب	مقدمة	
الفصل الأول: الخلفية النظرية والدراسات السابقة		
04	الخلفية النظرية	1
04	الخلفية الثقافية	1-1
04	تصنيف الثقافة	1-1-1
05	خصائص الثقافة	2-1-1
06	الثقافة التنظيمية	3-1-1
06	التنشئة الاجتماعية	2-1
06	مفهوم التنشئة الاجتماعية	1-2-1
07	خصائص التنشئة الاجتماعية	2-2-1
07	الخلفية الثقافية والنسق القيمي للعامل	3-2-1
07	مفهوم النسق القيمي للعامل	-2-1 1-3
08	انعكاس القيم الثقافية والاجتماعية في سلوك العامل	-2-1 2-3
08	مظاهر الخلفية الثقافية للعامل	4-2-1
09	الخلفية الثقافية وتكوين ثقافة تنظيمية	5-2-1
10	الأداء الوظيفي	3-1
10	مفهوم الأداء الوظيفي	1-3-1

10	محددات ومعايير الأداء الوظيفي	2-3-1
10	العوامل المحددة للأداء الوظيفي	-3-1 1-2
11	معايير الأداء الوظيفي	2-2-3-1
12	مؤشرات الأداء الوظيفي	3-3-1
13	العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي	4-3-1
13	تأثير الخلفية الثقافية على الأداء الوظيفي	4-1
13	تأثير نمط الانضباط على الأداء الوظيفي	1-4-1
14	تأثير الولاء التنظيمي على الأداء الوظيفي	2-4-1
15	تأثيرات العلاقات الاجتماعية على الأداء الوظيفي	3-4-1
16	الدراسات السابقة	2

الفصل الثاني: الإطار العام للدراسة

20	الكلمات الدالة في الدراسة	-1
23	إشكالية الدراسة	-2
24	أهداف الدراسة	-3
24	أهمية الدراسة	-4
24	فرضيات الدراسة	-5

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة

26	الدراسة الاستطلاعية	-1
26	المنهج المتبع في الدراسة	-2
27	مجتمع وعينة الدراسة	-3
27	أدوات جمع البيانات والمعلومات	-4
27	إجراءات التطبيق الميداني للدراسة	-5
28	الأساليب الإحصائية	-6

الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

32	عرض وتحليل نتائج محاور الاستبيان	-1
43	تحليل النتائج في ضوء الفرضيات	-2

الفصل الخامس: استنتاجات واقتراحات

47	استنتاجات	-1
47	اقتراحات وتوصيات	-2
47	الآفاق المستقبلية للدراسة	-3
49	المراجع المعتمدة في الدراسة	-4
-	الملاحق	-5
-	ملخص الدراسة	-6

فائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الجدول
28	جدول يبين درجات الاستبيان	01
29	جدول يبين معامل الارتباط بين كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان	02
29	جدول يبين معامل الفا كرونباخ	03
32	جدول يبين النتائج الاحصائية للسؤال الأول	04
32	جدول يبين النتائج الاحصائية للسؤال الثاني	05
33	جدول يبين النتائج الاحصائية للسؤال الثالث	06
33	جدول يبين النتائج الاحصائية للسؤال الرابع	07
34	جدول يبين النتائج الاحصائية للسؤال الخامس	08
35	جدول يبين النتائج الاحصائية للسؤال السادس	09
35	جدول يبين النتائج الاحصائية للسؤال السابع	10
36	جدول يبين النتائج الاحصائية للسؤال الثامن	11
36	جدول يبين النتائج الاحصائية للسؤال التاسع	12
37	جدول يبين النتائج الاحصائية للسؤال العاشر	13
38	جدول يبين النتائج الاحصائية للسؤال الحادي عشر	14
38	جدول يبين النتائج الاحصائية للسؤال الثاني عشر	15
39	جدول يبين النتائج الاحصائية للسؤال الثالث عشر	16
39	جدول يبين النتائج الاحصائية للسؤال الرابع عشر	17
40	جدول يبين النتائج الاحصائية للسؤال الخامس عشر	18
41	جدول يبين النتائج الاحصائية للسؤال السادس عشر	19
41	جدول يبين النتائج الاحصائية للسؤال السابع عشر	20
42	جدول يبين النتائج الاحصائية للسؤال الثامن عشر	21
42	جدول يبين النتائج الاحصائية للسؤال التاسع عشر	22
43	جدول يبين النتائج الاحصائية للسؤال العشرون	23

فائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الجدول
-	استبانة الدراسة	01
-	أسماء محكمي أداة الدراسة	02
-	تسهيل مهمة	03
-	مخرجات SPSS	04

مُقَلَّمَاتُ

يواجه الانسان العديد من المشاكل التي من شأنها ان تؤثر على اداءه الوظيفي داخل المؤسسة الرياضية مما يعود ذلك الى الخلفية الثقافية وهذه الاخيرة تعتبر من المواضيع الحديثة في علم الادارة بحيث نجد ان للثقافة تأثير على تصرفات و سلوكيات الافراد في المجتمع مما يعمل على اظهار مختلف تصرفاتهم داخل المؤسسة الرياضية سواء مقابل أداءهم أو فيما بينهم ضمن العلاقات الاجتماعية التي تكون شبكة من التفاعلات والتأثيرات في عدة اتجاهات كلها في الأخير تصب في علاقة الأفراد مع بعضهم.

كما تعتبر عملية التأثير المتبادل بين نشاط الفرد وثقافته تتم عن طريق السلوكيات التي يصدرها والتي تعتبر كنتيجة لتفاعل عدد من العوامل والعناصر ذات الجوانب الاجتماعية بحيث نجد أن سلوكهم وتصرفاتهم نتيجة لتفاعل العادات والتقاليد والقيم الثقافية والتنشئة الاجتماعية التي تتحكم في سلوكه وتوجيهاته وبالتالي نتائج أعماله وأدائه في المؤسسة الرياضية.

وخلفية العامل الثقافية تعود أساسا إلى عملية التنشئة الاجتماعية والقيم الثقافية التي يكتسبها ويتشبع بها وبالتالي فإن التنشئة هي عملية مستمرة ومتغيرة على امتداد الحياة والتي تهدف إلى غرس المهارات والاتجاهات الضرورية وكذا تساعده على تنمية الشخصية الإنسانية للفرد بحيث يتعلم كيف يؤدي أدواره الاجتماعية ومن خلال بيئته تتحدد هوية الفرد وهذه البيئة تختلف من حيث خصائصها من مجتمع إلى آخر ومن وسط حضري إلى وسط ريفي وتعود القيم الثقافية أو النسق القيمي الذي يعتبر بمثابة نتاج اجتماعي يتعلمها ويكتسبها الفرد أثناء التنشئة الاجتماعية وخاصة أن القيم تهتم وترتبط بحياة الأفراد وعلاقاتهم وحاجاتهم وبالتالي فإن دراسة الجانب الثقافي يهدف إلى القيم التي يتصفون بها في المؤسسة الرياضية كالرغبة في الانجاز والجدية في العمل وإعطاء اعتبار للوقت وغيرها من القيم المتعلقة بالأفراد في مختلف مناصبهم مما تعطي امكانية واسعة للتنبؤ بالأسلوب الذي ينتج عنهم

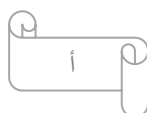
كما تجدر الاشارة إلى أن التنشئة الاجتماعية والقيم التي اكتسبها لها تأثيرها الواضح على سلوك وأداء أفرادها والذي يعتبر انعكاسا لأفكار الموظفين واتجاهاتهم ورغباتهم ومن أجل فهم الموضوع أكثر حاولنا في دراستنا هذه اكتشاف الخلفية الثقافية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي لعمال الادارة الرياضية وقد قمنا بتقسيم الدراسة إلى خمسة فصول هي كالآتي:

الفصل الأول (الخلفية النظرية والدراسات السابقة): يتضمن أربع نقاط أساسية هي:

أولاً: الخلفية الثقافية

ثانياً: الأداء الوظيفي

ثالثاً: الإدارة الرياضية



رابعاً: الدراسات السابقة.

الفصل الثاني (الإطار العام للدراسة): يتناول هذا الفصل خمسة عناصر مهمة في دراستنا هي :

الكلمات الدالة ، الإشكالية ، الأهداف ، أهمية وفرضيات الدراسة.

الفصل الثالث (الإجراءات الميدانية للدراسة): يتضمن هذا الفصل:

الدراسة الاستطلاعية، النهج المتبع في الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات جمع البيانات والمعلومات، إجراءات التطبيق الميداني للدراسة والأساليب الإحصائية.

الفصل الرابع (عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها): يتضمن هذا الفصل نقطتين رئيسيتين:

أولاً: عرض وتحليل نتائج محاور الاستبيان.

ثالثاً: تحليل النتائج في ضوء الفرضيات.

الفصل الخامس (استنتاجات واقتراحات): اشتمل الفصل على:

أولاً: استنتاجات عامة.

ثانياً: اقتراحات.

ثالثاً: الآفاق المستقبلية للدراسة.

إضافة إلى المراجع المعتمدة في الدراسة، الملاحق وملخص الدراسة باللغتين، العربية والفرنسية.

الفصل الأول

الخلفية النظرية والدراسات السابقة

❖ الخلفية النظرية

❖ الدراسات السابقة

1- الخلفية النظرية:

1-1- الخلفية الثقافية:

الثقافة مفهوم واسع ذو جوانب متعدد , عرفت عدة تعريفات تتشابه في عدد من اجزاءها و تختلف في اخرى , ولا يمكن عرض كل هذه التعريفات او عدد كبير منها, اذ سوف نعرض عدد قليل منها :

التعريف الاول للثقافة هو تعريف " الإنثربولوجي لإدوارد تايلور" اذ يعتبر الثقافة ذاك الكل المركب الذي يشتمل على المعرفة و المعتقدات والفن والاخلاق والقانون والعادات او اي قدرات اخرى او عادات يكتسبها بصفته عضو في المجتمع .(داداي عدون، 2004 ، ص106-107)

كما يعرفها "كروبير" بانها "مجموعة ردود الفعل الحركية المكتسبة والمتناقلة والعادات والتقاليد والافكار والقيم والسلوك الذي تؤديه اليه " .

ومن بين التعريفات كذلك نجد تعريف المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ALESCO وهي: "مجموعة النشاط الفكري والفني وما يتصل بهما من مهارات , او ما يعين عليهما من الوسائل ,فهي موصولة بالروابط وفي جميع اوجه النشاط الاجتماعي الاخرى مؤثرة فيها متأثرة بها , معية عليها , مستعينة بها" (العلالي الصادق، 2006 ، ص51)

أما تعريف "كوفايرون" الذي يرى الثقافة "بانها تشتمل القيم المادية واللامادية التي يخلقها الانسان في سياق تطوره الاجتماعي , وتجربته التاريخية ,وهي تعبر عن مستوى التقدم التكنولوجي ,والإنتاج الفكري والمادي ,والتعليم والعلم والأدب والفن الذي وصل اليه المجتمع في مرحلة معينة من مراحل نموه الاجتماعي والاقتصادي ,وبجملته موجزة هي إنجازات الانسان التي يعبر بها من خلال حياته وطرائقه في التفكير والسلوك والعمل والتي نتاج لتفاعله مع الطبيعة ومع غيره من البشر" . (فراج عثمان، 1992، ص33)

كما ذكر "محمد بن عبد العزيز الجزائري" (1988) ان لمفهوم الثقافة عدة استعمالات عند العرب واهم معنى عندهم هو تصحيح وتقويم الاعوجاج . .(بوفلحة غياث، 2003 ، ص6-12)

والثقافة في جوهرها محصلة او نتاج للسلوك الانساني او شروط ضرورية لها سلوك وهي مثابة التراث الاجتماعي الذي ينتقل من جيل الى اخر عن طريق التعلم والتلقين , وهي سلوك يتعلمه كل فرد من الافراد عن طريق التنشئة الاجتماعية والاكتساب الثقافي . .(عبدالحميد، رشوان ، 2006 ، ص10)

1-1-1- تصنيف الثقافة:

حلل بعض العلماء الثقافة الى عناصر جزئية وأشاروا الى العلاقات الوظيفية بين هذه العناصر ,وكان اول وكان اول ما اتجهت اليه انظارهم تقسيمها الى عنصرين متميزين هما الثقافة المادية والثقافية اللامادية .

1-1-1-1- الثقافة المادية: (المحسوسة)

تعتبر الماديات إحدى الجوانب الهامة في مكونات الثقافة وهي المنتجات الانسانية التي يمكن أن تختبرها بالحواس وحياتنا مليئة بألوان شتى من الجوانب البسيطة والمعقدة في الثقافة المادية وتتمثل في الأثاث، السيارات... الخ وتنتج هذه الماديات عن العقل الانساني .

1-1-1-2- الثقافة اللامادية: (الضمنية)

تعتبر اللاماديات من أهم أركان الثقافة ويقصد بالضمنية المظهر التجريدي وهي تنقسم الى عنصرين هما: الأفكار والمعتقدات وهي تشمل مقدمات الافعال مثل التصافح بالأيدي وتحية العلم... الخ .

والثقافة اللامادية هي تشمل أنماط السلوك التي تتمثل في العادات والتقاليد التي تعبر عن المثل والقيم والافكار والمعتقدات وكذلك الكلمات التي يستعملها الانسان .

وهناك من صنف الثقافة إلى ما يقوم بالوظيفة الظاهرة ومنها ما يقوم بالوظيفة الباطنة وهذا التصنيف يمكن أن يحقق عدة أهداف هامة في مجال البحث العلمي .(عبدالحميد، رشوان ، 2006 ، ص 71-72-73)

كما يمكن تصنيف الثقافة الى:

- ثقافة المجتمع العامة: وتتضمن القيم، المعتقدات، العادات، التنشئة، اللغة، التعليم
- الثقافة السياسية: وتتضمن طبيعة السلطة، الحرية، المساوات، الثقة

1-1-2- خصائص الثقافة :

من خلال التعريفات السابقة وبالرغم الاختلاف الموجود بين الثقافات الا ان هناك بعض الخصائص المشتركة سواء كانت ظاهرة او المستترة نذكر منها ما يلي:

- الثقافة انسانية واجتماعية باعتبار الانسان هو الكائن الحي الوحيد العاقل اي هو كائن الوحيد الذي يستطيع ان يفكر وينتج افكار ويصنع اذواق يستطيع من خلالها التكيف مع ظروف الطبيعة والتحكم فيها بفضل اختراعاته واستغلاله اياها .
- الثقافة مكتسبة بواسطة الاتصال بين الافراد في نفس المجتمع او بين المجتمعات ,يقوم الانسان باكتساب الثقافة بعد ولادته تماما وقد تكون الثقافة التي يكتسبها الشخص من نفس مجتمعه الاصلي او من مجتمعات اخرى حسب موضوعه فيها او جلبه لها .(دادى عدون ، 2004 ، ص 107-108)
- الثقافة سلوك يمكن تعلمه من خلال اللغة وما تتضمنه من رموز , إذ ان كل المجتمعات الانسانية لها انساق من الرموز منها الإيمان، الإشارة، وعليه تعتبر الرمز الذي يقارب ما بين اتباعه .

- الوجدانية تختلف الثقافة من فرد الى اخر وذلك رغم تشابه الافراد في جوانبها بحكم نشأتهم في بيئة اجتماعية وثقافية واحدة وبهذا تتميز الثقافة تتميز الثقافة بأنها مصنع الاختلاف .(عبدالحميد ، رشوان، 2006 ، ص37-38)
- الثقافة متشابهة الشكل ومتنوعة المضمون وذلك عند ملاحظة مختلف الثقافات للأمم والشعوب ، اختلفت درجة نموها او تخلفها ومهما اختلفت تصنيفاتها والاسس المستعملة في ذلك ، فانه يمكن وجود انظمة متشابهة كالأكل ، ونظام الاسرة وغيرها من الأنظمة التي تتميز بها وفي كل الحالات فان هناك ثلاث قطاعات للثقافة : المادي ، الاجتماعي والفكري او الرمزي

1-1-3- الثقافة التنظيمية:

وتتضمن اسلوب تنظيم العمل ، طبيعة القيادة ، نظام الاتصال والتقييم والمكافآت وما الى ذلك . (مقدم عبد الحفيظ، 1992 ، ص 10)

ومن خلال ما سبق يتضح ان ظهور الثقافة كان مع ظهور الانسان على الارض وكان مصطلح الثقافة متداولاً بين الكثير من الباحثين والعلماء وبالرغم من الاختلاف الموجود للثقافات الا اننا نجد مجموعة من الخصائص المشتركة بينها ولكن تختلف تصنيفاتها .

1-2-1- التنشئة الاجتماعية:

1-2-1- مفهوم التنشئة الاجتماعية:

يعرف "بارسونز" التنشئة الاجتماعية بأنها "عملية تعليم تعتمد على تلقين والمحاکات والتوحيد مع الانماط العقلية والعاطفية والاخلاقية عن الراشد والطفل وهي عملية دمج العناصر الثقافية في تنسيق الشخصية وهي عملية مستمرة (الشناوي وآخرون، 2001، ص15-16).

والتنشئة او التربية الاجتماعية للفرد إن صح القول هي عملية يتم بواسطتها تشكيل وتطبيع الفرد منذ ولادته لإعداده في أن يصبح راشدا له شخصيته المتميزة ويستطيع أن يعيش في توافق وانسجام داخل المجتمع، وان ينتج ويساهم في رفاهية وتنمية مجتمعه وان ينقل تراثه ويضيف الى رصيده من التراث الانساني.(داداي عدون، 2004 ، ص179).

1-2-2- خصائص التنشئة الاجتماعية:

تتميز عملية التنشئة الاجتماعية بالخصائص التالية:

- انها عملية فردية اجتماعية بمعنى انها فردية خاصة بالفرد بالإضافة الى كونها اجتماعية لا تتم إلا ضمن الجماعة وفي الاطار الاجتماعي المعايير .
- انها عملية تعلم اجتماعي يتعلم فيها الفرد عن طريق التفاعل الاجتماعي وأدواره الاجتماعية والمعايير الاجتماعية التي تحدد هذه الادوار, ويكتب الاتجاهات والانماط السلوكية التي توافق عليها الجماعة .
- انها عملية مستمرة لا تقتصر على مرحلة معينة ولكن تستمر خلال مراحل العمر المختلفة. (ابراهيم خليفة ، 1984 ، ص82)
- انها عملية ديناميكية تتضمن التفاعل والتغيير فالفرد في تفاعله مع افراد الجماعة يأخذ ويعطي فيما يخص بالمعايير والادوار الاجتماعية والاتجاهات النقية .
- انها عملية معقدة متشعبة تستهدف في مهام كبيرة وتتواصل بأساليب ووسائل متعددة لتحقيق ما تهدف اليه. (زاهي

الرشدان، 2005، ص28)

1-2-3- الخلفية الثقافية والنسق القيمي للعامل:

تعاني كثير من المؤسسات من فشل المسيرين في فهم دوافع العمل وإيجاد أساليب مسيطرة للواقع القيمي للمجتمع وهو ما أدى الى مشاكل معقدة متعددة بهذه المؤسسة ، كما تساهم مجموعة من العوامل التاريخية والثقافية والاقتصادية والسياسية والخبرات الخاصة في تحديد النسق القيمي للعامل وتؤثر بالتالي على اتجاهاته نحو العمل, كما تحدد طرق معاملاته مع زملائه ورؤسائه وسلوكه داخل المنظمة والهدف من دراسة الخلفية الثقافية للعامل هو معرفة تنشئته الاجتماعية والنسق القيمي الذي اكتسبه من خلال عملية التنشئة التي مر بها .

1-3-2-1- مفهوم النسق القيمي للعامل:

يعرف نوبس القيم عللا انها " مجموعة مبادئ وضوابط سلوكية أخلاقية تحدد تصرفات الأفراد والمجتمعات ضمن مسارات معينة, إذ تصبها في قالب ينسجم مع عادات وتقاليده وأعراف المجتمع "

وسلوكيات العمال وتصرفاتهم لا تنطلق من عدم, وإنما تكون نتيجة تراكم مجموعة من الأفكار والمعارف والخبرات التي تسمح للفرد بالحكم على ما يدور حوله من أمور مادية واجتماعية وبالتالي يكون الحكم الأمور وتقييمها وتصرفاته وسلوكياته راجع الى الخلفية الثقافية.

تنظم هذه القيم بطريقة منسجمة ومتناسقة في صورة نسق مترابط, مما يكون نظرة شاملة لدى الفرد وتحدد تصرفاته

في كل المجالات, مما يؤدي الى تكوين النسق القيمي. (بوفلحة غياث، 2003، ص38)

1-2-3-2-1- انعكاس القيم الثقافية والاجتماعية في سلوك العامل:

يتمتع المجتمع الجزائري بثقافة جد ثرية، يمكن أن تدفعه الى تحسين سلوك أفراده لو استفادوا منها بشكل إيجابي، وسعو الى تحقيق اهدافهم مع الأخذ بعين الاعتبار لثقافتهم دون اهمال جزء منها، وهي الاستفادة التي تظهر في سلوك العامل داخل الادارة لما تتميز به من شروط وظروف تكنولوجية وتنظيمية معقدة وغير نابعة من داخل المجتمع بل من أوساط ثقافية أجنبية عنه.

إلا أن أفراد المجتمع وخاصة العمال منهم يقومون بتصرفات وسلوكيات تظهر القيم الثقافية والمبادئ السائدة في المجتمع بشكل يكاد يكون عكسيا تماما.

1-2-4- مظاهر الخلفية الثقافية للعامل:

تعتبر دراسة الخلفية لدى العامل ذات اهمية كبيرة وذلك لمعرفة وفهم سلوك العمال وتصرفاتهم وكذا تنشئتهم الاجتماعية التي مروا بها بهدف التعرف على مدى تأثيرها على مستوى أدائهم داخل المؤسسة ولتنسيق القيمي مجموعة من الانعكاسات السلوكية التي افرزت عنها القيم الثقافية السائدة في المجتمع حيث انها تمثلت في مجموعة من المظاهر، حيث يمكن حصر أهمها فيما يلي :

✓ التخلف والتغيب عن العمل:

إن عدم وجود إدارة قوية تستطيع معاقبة العمال بإجراءات مناسبة ضده، إضافة الى سوء وسائل المواصلات، يجعل من الصعب احترام وقت العمل، إلا أنه حتى عند توفر وسائل النقل فإن العمال تعودوا على الإهمال نتيجة لقلة الانضباط السائد في غالبية المؤسسات حتى اصبحت عادة التخلف من العمل هي السائدة والغالبة، اما الانضباط واحترام الوقت فأصبح عادة نادرة وغير عادية .

✓ صراعات العمل:

تعرف ادارت المؤسسات مجموعة من الصراعات، صراعات بين الادارة والعمال وغيرها من الصراعات إلا أن ما يلفت الانتباه هو أن الخلفية للعمال هي الأسباب الحقيقية لعدد كبير منها. (بوفلجة غيث، 2003، ص23-24)

✓ مفهوم الوقت:

تبرز ظاهرة عدم احترام الوقت في عدة مظاهر كالانصراف عن العمل وعدم احترام لمواعيد الدخول والخروج من الدوام الرسمي كل هذه المؤشرات ادت الى عدم الانضباط في العمل وكذا انتشار ظاهرة التغيب والتمارض وبالتالي فإن قيمة الوقت واحترامها تعود إلى طبيعة العامل وكذا الى نسقه الاجتماعي.

✓ ضعف الرضى المهني:

إن البحث عن واقع العمال، وظروف عملهم وواقعهم المهني، يلاحظ نوعا ما من التدمير وعدم الرضى المهني وهو ما يسبب مجموعة من المشاكل وسوء التكيف وانتشار ظاهرة التسبب والاهمال وخاصة في المؤسسات العمومية.

✓ النظرة للعمل:

أهم مجال يتأثر بثقافة الفرد وقيمه نظرتة للعمل، فالعامل في مجتمعنا يحترم العمل ويمجده، ذلك ان العقيدة الاسلامية تدعو الى العمل والاجتهاد فيه وإتقانه.

إذ أن أفراد المجتمع تعودوا على العمل عموماً في حقولهم ويمتهنون حرفهم في تنظيمات أسرية أو قبلية، إلا أن دخول الاستعمار والاستيلاء على الكثير من أراضيهم واستغلالهم أدى إلى كره العمل بالمؤسسات وظهرت عند العامل رغبة في العمل المستقل سواء في المجال الفلاحي أو الحرفي أو التجاري، كما نجد الشباب المثقف والمتعلم يفضل عادة المهنة المستقلة، وقد كان مركز الفرد نابعا من مركز قبيلته وأسرته أكثر ما هو ناتج عن طبيعة عمله وهذه النظرة أخذت تتغير مع التحولات التي عرفها المجتمع.

✓ الانضباط في العمل:

إن التعود على حرية العمل وعدم التكيف مع نظام العمل كلها عوامل تؤدي إلى آثار سلبية على العامل ومعاملاته وتصرفاته ما يؤدي دون شك إلى إيجاد مشاكل مع المسؤولين ونقص الانضباط الذي يتطلبه التنظيم والمؤسسة. وهكذا تكون القيم سببا في حالات عدم الانضباط وذلك ما أمكن ملاحظته في كثير من الأحيان أن البيئة تؤثر على ميدان العمل مما يزيد ذلك تعقيدا لمهمة الإدارة والمنظمة. (بوفلجة غياث، 2003، ص32-34)

1-2-5- الخلفية الثقافية وتكوين ثقافة تنظيمية:

يتطلب تكوين وبناء ثقافة تنظيمية قوية ذات تكيف عال مع البيئة ضرورة التأكيد على اختيار العاملين الجدد ذلك أن عملية اختيار الموظفين خطوة رئيسية في تشكيل الثقافة التنظيمية ذلك أنه من خلال عملية الاختيار يتم التعرف على الأفراد الذين ترى المنظمات أن لديهم مجموعة من الصفات والانماط السلوكية والخلفيات الثقافية والاستعدادات والتوجهات المناسبة لها، فعملية التعيين تعني في نهاية الأمر اختيار الأشخاص الذين يتفوقون مع قيم المنظمة. (محمد صالح القريوني، 2000، ص164)

وبعد عملية الاختيار يخضع العاملون الجدد إلى مقابلات صارمة بحيث يتم فقط اختيار العاملين الذين يلائمون الثقافة السائدة وأن يكون لديهم استعداد وميل لقبول هذه الثقافة، بعد ذلك يخضع هؤلاء الأعضاء الجدد لتقبل ثقافة المنظمة و استمرارها وذلك من خلال اكتساب الاعتقادات والقيم والافتراضات التي تكون الثقافة، والثقافة التي تسود المنظمة تعبر عن الاختيار السيئ للعاملين.

ويتضح ذلك من خلال مجموعة من الخطوات المحددة لتكوين ثقافة تنظيمية (جمال الدين محمد المرسي، 2002، ص440)

- ضرورة الحرص والجدية في اختيار العاملين الجدد مما يمكن الحصول على أفراد قادرين على قبول ثقافة المنظمة والتكيف معها.
- تجريد العاملين والموظفين الجدد من الثقافة والخبرات السابقة بغية تمكينهم من تبني الثقافة السائدة وكذا قواعد السلوك الخاصة بالمنظمة.
- استخدام نظم المكافأة والتحفيز بعناية يهدف تدعيم الأداء الجيد والذي يحقق أهداف المنظمة.
- إرشاد العاملين دوريا للتأكد على اعتناق الأفراد لثقافة المنظمة.
- تكليف العاملين للقيام ببعض العمال من خلال التقليد والمحاكات كتدريب العاملين على تبني الثقافة السائدة في المنظمة.

1-3-الأداء الوظيفي:

1-3-1- مفهوم الأداء الوظيفي:

يعتبر موضوع الأداء الوظيفي من الموضوعات الأساسية في نظريات السلوك الإداري بشكل عام والتنظيم الإداري بشكل خاص لما يمثله من أهمية للوصول إلى الأهداف المرجوة للمنظمة بكفاءة وفعالية وقد تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم الأداء الوظيفي منها:

تعريف "حسن" الذي عرف الأداء الوظيفي على انه يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة ، وغلبا ما يحدث ليس تداخل بين الأفراد والجهد ، فالجهد إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد. (حسن راوية محمد، 1999، ص216) ويعرفه آخرون على أنه "محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات والتقنيات التي تواجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة".

من خلال هذا التعريف نجد أن الأداء الوظيفي يرتبط بطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد والذي يرتبط بسلوك الإنسان والتقنيات التي تنظم عمله ومدى التزامه.

ويعرفه "أحمد زكي بدوي" انه "تأدية العمل تبعا لتوجيهات وإشراف صاحب العمل وفقا لأحكام القانون وأنظمة العمل" (رضا قجة، 2003، ص61).

ويشير العلماء إلى الأداء الوظيفي على أنه "مجهودات الشركات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله ، وتتضمن جودة الأداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في الوظيفة فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية اعضاء المؤسسة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص" (ناصر محمد بن عقيل، 2006، ص52)

1-3-2- محددات ومعايير الأداء الوظيفي:

1-3-2-1- العوامل المحددة للأداء الوظيفي:

تسعى كل المنشآت إلى زيادة إنتاجها وذلك من خلال توفير الأجواء المناسبة الملائمة التي تجعل العامل أو الموظف أحسن أداء لعمله ، وأداء الأفراد العاملين يمكن تحديده من ثلاث عوامل رئيسية تطرق إليها "أحمد صقر عاشور" من خلال تعريفه للأداء حيث يرى " أن أداء الفرد في العمل هو محصل تفاعل دافعيته للأداء مع مقدرته على الأداء وإدراكه لحتوى عمله ولدوره الوظيفي". (رضا قجة، 2003، ص58)

● **القدرات:** لا بد أن يمتلك الفرد القدرة على القيام بعمل معين وتعرف القدرة بأنها مستوى الأداء الفعلي الذي يستطيع أن يمارسه الفرد عند عملية القياس وتنتج هذه القدرة مما يوجد عند الفرد من استعدادات وهي قدرة كامنة أو مستعدة لتتحول إلى قدرات بالفعل بعد التدريب والتعليم أو الممارسة ومن ذلك فإن القدرة وليدة استعدادات فطرية وقدر من التدريب أو التعلم ، ونجد أن القدرة تنقسم إلى قسمين:

- فطرية أي أن الفرد يولد وهو يتمتع بها (موروثة).
- أما المكتسبة فهي ما يحصل عليه الفرد من قدرات جراء التدريب والتعلم.

وفق قواعد وقوانين ونظم وتعليمات ، إلا أنه يفضل الاتفاق بين الرؤساء والمرؤوسين على الإجراءات المتبعة في إنجاز

العمل. (محمد بن علي المانع ، ص 73-74)

1-3-3-1- مؤشرات الأداء : يرتبط الأداء بمجموعة من المؤشرات منها :

1-3-3-1- دوران العمل :

يعتبر دوران العمل من المفاهيم التي أصبحت تحتل مكانا بارزا بين موضوعات الدراسة السوسولوجية في مجال الصناعة وكذا الإدارة ، فمصطلح دوران العمل يستخدم للإشارة إلى تحركات الإنسان أو الموظفين وتنقلاتهم داخل المنظمة وخارجها ، حيث عرفه "جيمس بريس" بقوله "دوران العمل هو درجة حركة الأفراد وتنقلهم داخل المنظمة أو من منظمة إلى أخرى" ومن خلال هذا التعريف نجد أنه يشير إلى تحركات العمال من عمل لآخر داخل المنظمة أو من منظمة إلى أخرى. (رضا فجة، 2003، ص 83-84)

1-3-3-1-2- التغيب :

ويعرفه "بيابورديو" حيث "يعتبر التغيب كرد أو عدم قبول حالة أو وضع العمل" ويتضح من خلال ذلك أن هناك عوامل تنظيمية تلعب دورا كبيرا في تحديد الماهية ، فعند توفير الظروف الفيزيائية الملائمة تؤدي لأمراض مهنية مختلفة هذه الأمراض بدورها تؤدي إلى زيادة معدل الغياب كما تؤكد أن لأسلوب الإشراف دورا مؤثرا في مدى تكيف العامل في عمله وانعكاس ذلك على ظاهرة التغيب عند العمال بشكل عام ، ومن جهة أخرى فإن التنظيم البيروقراطي الصارم من شأنه أن يضعف العلاقة بين العمل والإدارة مما يدفعه إلى التغيب. (اسمهان بلوم ، 2005 ، ص 45-46)

1-3-3-1-3- الانضباط :

ويقصد به الالتزام بقواعد السلوك والعمل وضبط النفس عن أي عمل يخالف القوانين المرغوبة والمرسومة سواء داخل بيئة العمل أو خارجها ونعني به كذلك الالتزام بالنظام ويعد الانضباط في العمل من الأمور المهمة والصعبة إذ لا يمكن أن يسري بدون توزيع للأدوار والمراكز وبدون مشرف ومسير ومراقب وضابط للعمل ، حيث يعتبر المشرف ومستواه العلمي والمهني المحور الأساسي في عملية الانباط والنظام. (بشان الموسمي، 2004، ص 165)

1-3-3-1-4- التحكم التكنولوجي :

يعتبر التحكم التكنولوجي من أهم المؤشرات التنظيمية التي تبحث التكنولوجيا الفعالة والحديثة الكفيلة بتحقيق أهداف البيئة التنظيمية ، وشكلت مهمة تكيف العامل أو الموظف مع الآلات أو الأجهزة وطرق العمل أهم الأبعاد المبلورة لعدم التحكم التكنولوجي ، فالخبرة وحدها لا تكفي أمام نقص المهارة والخبرة الناتجة عن انعدام المعرفة العلمية التكنولوجية التي من شأنها إعداد كفاءات تتمكن من السيطرة على طرف لعمل. (اسمهان بلوم، 2005، ص 51-52)

1-3-3-1-4- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي :

هناك مجموعة من العوامل تؤثر إما بالإيجاب او بالسلب على مستوى أداء العامل أو الموظف منها:

1-3-3-1-4-1- الإشراف :

يعتبر الإشراف من أبرز العمليات الرئيسية التي تحرص من خلاله المؤسسة على تحقيق أكبر مستوى من الفعالية في الأداء للوصول إلى درجة عالية من الكفاءة.

ويعرف الإشراف على أنه "اختيار الشخص الصالح للوظيفة وإثارة الاهتمام في كل فرد نحو عمله وتعليمه كيفية أدائه وقياس أدائه وتقدير كفاءته للاطمئنان إلى وجود عمله والقيام بتصويب أخطائه ونقله إلى عمل استحق ذلك لكفائه واشباعه الوثام بين المرؤوسين في وحدة اجتماعية كل ذلك بالعدالة والصبر واللباقة حتى يهيئ لكل فرد أن يؤدي عمله بمهارة ودقة ونباهة وحماسة وشمول". (رضا فجة، 2003، ص72-73)

1-3-4-1- الحوافز:

إن من أهم مقومات أي منظمة هو العنصر البشري لذلك لا بد من تحفيز الأفراد بكفاءة وفعالية من أجل تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة ، فتحفيز الفرد إنما يهدف إلى التأثير في سلوكه وتوجيهه التوجيه المرغوب فيه بما يتماشى مع أهداف المؤسسة ، حيث جعل الأفراد يعملون برغبة ويؤدون أداء جيدا يعتبر من المشاكل التي تعاني منها الإدارة في المنظمة .

ويعرف على أنه "نصب العامل من إنتاج المنتج ، معبرا عنه تعبيرا نقديا ومقسما حسب مقدار نوعية العمل الذي يقوم به الفرد". (رضا فجة، 2003، ص76-77)

1-4-1- تأثير الخلفية الثقافية على الأداء الوظيفي

1-4-1-1- تأثير نمط الانضباط على الأداء الوظيفي :

يعرف الانضباط بأنه : "هو تدريب منظم ، وتمرين وتنمية وضبط للقوى العقلية والمعنوية وهو نظام تعليم وضبط ، يغرس في ذهن الخاضع للسلطة المقررة وضبط النفس ، والسلوك السوي المنتظم. والانضباط يعني الجدية والالتزام والدقة وحسن أداء الواجبات المهنية واحترام قوانين الآخرين وكذا القبة والاتقان في العمل بالإضافة إلى إنجازها لأعماله في وقتها المحدد وكذا احترامه للوقت وحرصه على قوانين العمل بالإضافة إلى احترامه وانضباطه بالقوانين واللوائح التنظيمية داخل المنظمة . (تقية محمد المهدي، 2007/2006، ص37)

1-4-1-1- صور الانضباط الوظيفي

○ الانضباط والاتقان :

الموظف قدوة في جميع أعماله ، فانضباطه ومحافظته على أوقات العمل محفز واضح للآخرين ، الموظف المتقن يهتم أكثر بدرجة إتقان الأعمال التي ينجزها الآخرون أكثر من الاهتمام بكميتها

○ الانضباط في الوقت :

الوقت هو الزمن والانسان انت مجموع أيام حياتك ، فاهتمامك بوقتك واستثماره واهتمام بنفسك .

- تعرف على جدولك في العمل وأحضره قبل بدء العمل .

- تعرف على التقويم للعمل لتعرف أوقات إنجاز العمل .

- لا تخرج من المؤسسة إلا في الأوقات المحدودة .

○ الانضباط في العمل والتصرفات :

يحتاج الإنسان للتعامل مع من هو أعلى منه ، ومن هو مثله ، ومن هو أصغر منه، وانضباطه في التعامل يحفز الآخرين على احترامك .

- إعرف قدر الموظفين والمسؤولين وعاملهم بكل احترام .
- أنت في مجتمع متعلم ، ولن تنال حقوقك بالقوة وإنما بالإقناع والبيان .
- حافظ على ممتلكات ومرافق العمل فهي لك وللجميع .(بلال خلف السكارنة، 2009، ص176)

1-4-1-2-العلاقة بين الانضباط والأداء الوظيفي:

يشير انضباط العاملين في المؤسسة يعني سيطرة العامل على قواه الذاتية لتنفيذ تعليمات المؤسسة التي يعمل بها ، فالانضباط هو "الالتزام الدقيق بكل التعهدات والارتباطات والمواثيق والقوانين والتشريعات وبنظم العمل واجراءاته وقواعده وكذا بمقاييس ومواصفاته ، إلى جانب التمسك الشديد بهيكل القيم والمثل والمبادئ العليا والتي ارتضاها المجتمع، وارتبطت به أصبحت تشكل سلوكه وتحكم في كافة معاملاته واتجاهه وآلياته، إن الانضباط يتخذ مظاهر سلوكية من الاتقان إلى الصدق والأمانة واحترام الوقت".

الانضباط الدائم بالمؤسسة هو ضروري لكل جماعة إنسانية ، مصدر موجود بالنظام الداخلي وهو بمثابة النقطة الأساسية داخل أي منظمة وارتكاب خطأ واحد يضر ليس فقط الموظفين ولكن يضر المؤسسة في حد ذاتها وذلك راجع لطبيعة الأداء الوظيفي للموظفين لأنه كلما كان هناك انضباط داخل المنظمة كلما كان أداء عالي للمهام الموكلة للموظفين(تقية محمد المهدي،2006/2007، ص39).

1-4-2-تأثير الولاء التنظيمي على الأداء الوظيفي

1-2-4-1- مفهوم الولاء التنظيمي:

يرتبط مفهوم الولاء التنظيمي بمفاهيم العلاقات الانسانية وإدارة الموارد البشرية والثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي وغيرها من سلسلة المفاهيم العلمية المرتبطة بالعملية الإدارية التي تعزز العنصر البشري في المنظمات ، ولقد أشار الباحثون في مجال العلوم الاجتماعية إلى أن الولاء التنظيمي هو امتداد للولاء الاجتماعي المتمثل في مشاعر الفرد وولائه وانتمائه للمجتمع الذي نعيش فيه.

فقد عرفته عايد خطاب (1998) على أنه " اعتقاد قوي وقبول من جانب أفراد التنظيم بأهداف وقيم المنظمة التي يعملون بها " ويذكر "جايمون" أن هناك من أعطى تعريفا شاملا للولاء التنظيمي يركز على وجود مشاعر قوية لدى الفرد اتجاه قبول أهداف المنظمة وقيمتها وتوفير الرغبة الحادة في العمل والاستمرار في المنظمة.(سليمان فارس، 2011، ص78).

1-2-4-2-أنواع الولاء:

من اهم أنواعه:

- الولاء الشخصي : وهو ولاء لنفسك ولفكرك وفلسفتك في الحياة وثقافتك التي تنتمي إليها.
- الولاء للأسرة: وهو الولاء للأسرة التي ينتمي إليها الموظف والتي يؤمن بقيمتها ومعتقداتها والتي قد تؤثر على أدائه الوظيفي.
- الولاء للمؤسسة: وهو مدى الاخلاص والاندماج والمحبة التي يبديها الفرد اتجاه عمله ، وانعكاس ذلك على تقبل الفرد لأهداف المنظمة التي يعمل بها وتفانيه ورغبته القوية لتحقيق ذلك الأهداف.

1-2-4-3-أهم مؤشرات الولاء التنظيمي :

- درجة توحد العاملين مع المنظمة
- درجة التضحية من أجل المنظمة.
- الدفاع عن المنظمة في الانتقال من منظمة إلى أخرى .
- تفضيل المصلحة العامة عن المصلحة الخاصة،
- الحفاظ على ممتلكات المنظمة التي يعمل بها .
- الحفاظ على أسرار المنظمة.

كل هذه المؤشرات تدل على ولاء الموظف إلى المنظمة التي يعملون بها. (مدحت محمد أبو نصر، 2005، ص21)

1-4-3- تأثير العلاقات الاجتماعية على الأداء الوظيفي:

1-4-3-1- مفهوم العلاقات الاجتماعية : إن مفهوم العلاقات الاجتماعية بشكل عام هو متعدد الجوانب ويحكمه العديد من الجوانب النفسية والاجتماعية والمتعلقة بالفرد أو البيئة المتعلقة بالأعراف والتقاليد الاجتماعية الخاصة بالمجتمع الواحد أو جماعات العمل الفرعي.

كما تحدد العلاقات الاجتماعية من خلال النظام الاجتماعي الذي يسهل أو يعرقل استخدام الأفراد لمهاراتهم في التواصل : وهذه العوامل تشمل أبعاد كثيرة مثل طبيعة التعاون في المنظمة ، وشكل الاتصال المتبع ، وكذا نمط التفاعل وأخيرا علاقات العمل السائدة داخل المنظمة، كل هذا من شأنه أن يؤثر على الأداء الوظيفي للموظف داخل المنظمة. (مروان الرعي، ص4)

1-4-3-2- أنواع العلاقات الاجتماعية:

○ **التعاون:** يعتبر التعاون من العمليات الاجتماعية المهمة في استقرار حيات المجتمع وإرساء العلاقات بين الأفراد بشكل سليم ، ومفهومه العام هو "العمل سويا بغية تحقيق غايات عامة مشتركة"

والتعاون سلوك شائع في أغلب المجتمعات وفي كل المجالات خاصة في المجالات التي يسودها تقسيم العمل . والتعاون يربط أفراد المنظمة من خلال تعاون الموظفين في مصالح تخص العمل وفي حال مشكلات في عمل وكذلك في غياب بعض المعلومات التي يحتاجونها في عملهم مما يؤثر ذلك على أدائهم بصفة عامة. (عبد الله الرشدان، 1999)

○ **التفاعل :** يعتبر التفاعل من أهم عناصر العلاقات الاجتماعية ، ويمكن تعريفه بأنه " ما يحدث عندما يتصل فردان أو أكثر ويحدث نتيجة لذلك تعديل السلوك" ، والتفاعل بين الموظفين يعود إلى شخصية الفرد وكذا مكانته الاجتماعية مما ذلك أدائه لمهامه الموكلة إليه ، وهذا التفاعل قد يكون مباشر أو غير مباشر ويمكن تحديد التفاعل المباشر بأنه تلك العلاقة القائمة بين الموظفين وتشير بعض التجارب أنه كلما زاد التفاعل بين أفراد الجماعة زاد تماسكها ، وبالتالي يكون ذلك التفاعل من أجل العمل ، بالتالي تحقيق أهداف المنظمة واستخدام لأسلوب التحوار وكذلك تقبلهم لأية أفكار أو أوامر من طرف الجماعة مما يخدم ذلك مصالح المؤسسة. (عبد الله الرشدان، 1999، ص44)

○ **علاقات العمل :** يشار إلى أن العلاقات في العمل سواء بين الزملاء في العمل أو بين المسؤول والموظفين على أنها علاقة ودية ولا يوجد فيها هرمية ، حيث تستهلك العلاقات بين الزملاء جهد كبير بين الأفراد خلال يوم العمل مقارنة مع العلاقات مع الرؤساء.

وتؤدي العلاقات بين الزملاء مجموعة من الوظائف المهمة في حيات العمل وتشكل مصدرا مهما للدعم النفسي والاجتماعي للموظف بهدف التخفيض من ضغوط العمل ، إضافة إلى ذلك يشكل الزملاء مصدرا مهما للمعلومات التنظيمية المهمة للموظفين فالموظفون يعتمدون على زملائهم في الحصول على المعلومات المتعلقة بالعمل التي لا يمكن الحصول عليها بطرق رسمية كما أنهم يتعلمون من بعضهم البعض. (أحمد فوزي بشرى، 1985، ص5)

2-الدراسات السابقة:

- 1-2- دراسة " العقبي الأزهر " (2009/2008) ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في "القيم الاجتماعية والثقافية المحلية وأثرها على السلوك التنظيمي للعاملين"، هدفت الدراسة الى تقصي أثر القيم الثقافية على السلوك المهني للعامل وإلى إبراز بعض أشكال الاخلاف بين القيم التقليدية ومتطلبات أو قيم التنظيم المعاصر ، بالإضافة إلى المظاهر السلوكية التي تنتج عنها القيم .
- ويعني الباحث بالقيم التقليدية مجموعة القيم المرتبطة بالتنظيم القديم الذي يطغى عليه الطابع الرعوي والفلاحي وتحكم الروابط الأسرية والقبلية في سلوك وتصرفات أفراد ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملائمته للدراسة ، وقد اجريت الدراسة بسبع وحدات تابعة لقطاع الصناعات النسيجية بالغرب الجزائري ، تم فيها مقابلة 400 فرد ما بين عامل وإطار، ومن أهم النتائج المتوصل إليها :
- النظر إلى العمل: يحترم العامل العمل ويمجده نظرا لعوده على العمل الجاد في التنظيمات الأسرية ولقيمته الدينية لكن بعد الاستعمار ظهر لدى العامل ميل أكبر اتجه الأعمال الحرة.
- قيمة احترام الوقت وسلوك المواظبة: يعاني الموظف من صعوبات كبيرة في التحكم في الوقت وفي ضبط المواعيد نظرا لاستعمال معايير غير دقيقة والنتيجة عدم قدرته على الالتزام بمواعيد العمل.
- إعطاء أولوية للظروف الأسرية والمناسبات الاجتماعية على حساب أولويات العمل ، فقد يتغيب العامل دون سابق إنذار ، أو قد يتغيب بسبب تافه.
- علاقات العمل والتفاعل مع القادة حيث تكشف القيم التقليدية للعاملين سلوكيات واتجاهات سلبية اتجاه بعض القيادات الإدارية ، كالتعبير عن تناقض وصراع القيم داخل التنظيم ، حيث يفضل العامل القيادات التي تهتم بالجوانب الإنسانية والاجتماعية ، وينبذون القيادات التي تقتصر إلى الصفات الأخلاقية ، وقد يصل الاتجاه السلبي إلى حد رفض التعامل معها ويميل العامل إلى رفض التعامل مع المسيرين من غير منطقتهم وقبيلتهم.
- 2-2- دراسة " يوسف جغلولي " (2008/2007) ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في "علم الاجتماع تنظيم وعمل في القيادة الإدارية وعلاقتها بتطوير الثقافة التنظيمية " ، هدفت الدراسة الى معرفة أهم الأبعاد التي تتكون منها ثقافة المنظمة وموضوع الأداء ، والتعرف على العلاقة الترابطية بين ثقافة المنظمة وأداء العاملين ، والمساهمة في دراسة المعوقات والعراقيل الثقافية التي تحد من تحقيق أداء متميز ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملائمته للدراسة ، كما استعان في ذلك بالمقابلة مع بعض مسؤولي المؤسسة حيث اشتملت عينة الدراسة 92 عاملا من مجتمع الدراسة 257، ومن أهم النتائج المتوصل إليها :

- وجد أن أداء العمال يرتفع بمدى إحساسهم ببناء العمل الجماعي ومدى انتمائهم لفريق العمل ، إضافة إلى مدى تعاون والتفاهم والتجانس الذي يسود الفريق واحترام الجهود المبذولة.

- البحث في المنظمة عن التميز في الأداء لم تنتهج وسائله من اعطاء استقلالية والتقليل من المركزية المفرطة والاهتمام الجدي بالعاملين مما من شأنه التأثير الأداء وتحقيق أداء منخفض .

2-3- دراسة إلياس سالم 2006/2005 :ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في " دراسة حالة الشركة

الجزائرية للألمنيوم " هدفت الدراسة إلى معرفة أهم الأبعاد التي تتكون منها كل من ثقافة المنظمة و موضوع الأداء والتعرف على العلاقة بين ثقافة المنظمة وأداء العاملين بالإضافة إلى دراسة اتجاهات تأثير القيم الثقافية في تشكيل أنماط

السلوك لدى المبحوثين ، واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي وشملت العينة 92 عامل ، وتوصل الباحث إلى :

- يسود في المؤسسة روح الجدية وحس المسؤولية لدى الأفراد ، إضافة إلى الانحياز نحو الفعل والاستعداد لبذل قصارى الجهود من أجل تحقيق أهداف المؤسسة

- اعتقاد الأفراد بأن جماعية العمل تحقق أداء جيد للمؤسسة مما جعلهم يؤمنون بضرورة العمل الجماعي واستعدادهم لذلك

- اعتماد المؤسسة على تحقيق نتائج جيدة من قبل العاملين مما أوجد الشعور بثقة العامل في نفسه وأنه أهل لهذه الثقة مما أوجد لديه الاستعداد بأن يكون في مستوى هذه الثقة

- اعتقاد العاملين في ضرورة العمل واتقان العمل واستعدادهم لذلك باعتباره السبيل الوحيد لتحقيق أداء متميز وإنتاجية مرتفعة

- للوقت قيمة ثمينة عند أفراد المؤسسة فهم يحترمون مواقيت الدخول والخروج ويحترمون مدة العمل وعدم الرغبة في إضاعته -قيمة احترام الوقت تؤثر تأثير جوهريا على أداء الموارد البشرية

-عدم مشاركة العاملين في تسيير مؤسستهم مما قد يؤدي إلى شيوع ظاهرة الإهمال واللامبالاة وعدم تحمل مسؤولية الفشل

-قلة أشكال مساعدات العاملين في أمورهم الشخصية مما يقلل لديهم الشعور بالانتماء.

2-4-دراسة "شامي صليحة"(2010/2009) ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في " المناخ التنظيمي

وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين " هدفت الدراسة إلى التعرف على المناخ التنظيمي بعناصره وأبعاده وكذا التعرف

على الأداء الوظيفي مفهومه ومحدداته ، كما تهدف إلى التعرف على مدى تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء

الوظيفي للعاملين حيث تم إجراء هذه الدراسة بجامعة "أحمد بوقرة" بومرداس. واستخدمت الباحثة في دراستها المنهج

الوصفي بغية ملائمة الدراسة ، هذا واشتملت عينة الدراسة عينة عشوائية 100 أستاذ و 38 من الموظفين الإداريين ومن

أهم التي توصلت إليها :

أولا/ بالنسبة للموظفين الإداريين:

- وجود توجهات إيجابية مرتفعة لدى أفراد العينة نحو محور التكنولوجيا كأحد محاور المناخ التنظيمي وكذلك محور الهيكل

التنظيمي ، العمل الجماعي ، نمط القيادة والاتصال ، المشاركة في صنع القرارات.

- وجود علاقة إيجابية بين كل عناصر المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي ، نمط القيادة ، نمط الاتصال، التكنولوجيا ، العمل الجماعي ، المشاركة في صنع القرارات والحوافز) والأداء الوظيفي للموظفين.

ثانيا/ بالنسبة للأساتذة:

- وجود توجهات سلبية لدى أفراد العينة نحو عناصر المناخ التنظيمي .
 - وجود توجهات معتدلة نحو محور الأداء الوظيفي.
 - وجود علاقة موجبة بين كل عناصر المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للأساتذة .
- 2-5-دراسة "بودراع فوزي" (2013/2014) ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في "ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعية" هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على ثقافة مؤسسة سوناطراك ، كإحدى المؤسسات العالمية ، ومعرفة المنظومة الثقافية والقيمية لهذه المؤسسة في إدارة مواردها البشرية ، والوصول إلى تحديد مجموعة من القيم والممارسات التي تتبناها المؤسسة ، وتراها كنقاط قوة بالنسبة اليها، ومعرفة ما إذا كانت المؤسسة تهتم بهذا البعد الخلفي وهو ثقافة المؤسسة ، بحيث تعمل على خلق ثقافة خاصة بها ، تعبر عن شخصيتها ، هويتها ، صورتها ، وأخيرا فلسفتها ، تميزها عن باقي المؤسسات الأخرى، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي والمنهج الإحصائي ، كما استعان بالمقابلة مع المسيرين حيث اشتملت عينة الدراسة على 715 عامل دائمون ، ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

- أن الثقافة التي تتمتع بها المراكب هي ثقافة مركزية التي تقوم على الهرمية الصلبة وكذلك تكرس العمل الروتيني ، وترفض أي مبادرة أو تجديد فالتخطيط المركزي هو الركيزة الأساسية في إنجاز العمل
- تسمح المؤسسة لموظفيها بالتصرف بانفراج في أداء أعمالهم دون العمل الجماعي.
- العلاقة الموجودة بين المؤسسة والعاملين بها تقوم على الثقة والتعاون.
- العلاقة التي تربط العامل بالمؤسسة هي علاقة عمل فقط، بمعنى الشيء الذي يربطه بالمؤسسة هو الأجر.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الباحث للدراسات السابقة التي تناولت موضوع الخلفية الثقافية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي يمكن القول على أنه يوجد تشابه بينهما في المنهج المتبع كما انها تناولت الاستبيان كأداة .
ومن خلال استعراضه للدراسات التي تناولت الخلفية الثقافية مثل دراسة "إلياس سالم" (2005/2006) التي ركزت على معرفة أهم أبعاد التي تتكون منها ثقافة المنظمة ودراسة اتجاهات تأثير القيم الثقافية، ودراسة "يوسف جغلول" (2007/2008) التي ركزت على الأبعاد التي تتكون منها ثقافة المنظمة ، والمساهمة في دراسة المعوقات والعراقيل الثقافية.

ومن خلال استعراضه للدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي مثل دراسة "شامي صليحة" (2009/2010) التي ركزت على التعرف على المناخ التنظيمي وكذلك التعرف على الأداء الوظيفي ومفهومه ومحدداته ومدى تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين

وتميزت دراستنا عن باقي الدراسات بدراسة الخلفية الثقافية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي في الإدارة الرياضية وقد استعان الباحث في دراسته بالعديد من الدراسات فيما يخص الخلفية النظرية وأيضاً الجانب التطبيقي من خلال اقتباس بعض عبارات الاستبيان وتعديلها على مجال التخصص وتكييفها على موضوع البحث.

الفصل الثاني

الإطار العام للدراسة

❖ الكلمات الدالة في الدراسة

❖ إشكالية الدراسة

❖ أهداف الدراسة

❖ أهمية الدراسة

❖ فرضيات الدراسة

1-الكلمات الدالة في الدراسة

أصبح من البديهي أن ينطلق الباحث في بحثه بعدد من المفاهيم التي لها علاقة بموضوع بحثه وبالتالي سنحاول عرض هذه المفاهيم المرتبطة بموضوع البحث والتي تساهم في عملية التحليل باعتبارها إطار مرجعي للدراسة الميدانية والبناء النظري بصفة عامة.

1-1-الثقافة:

التعريف اللغوي:

ثقف ، يتقف ، تثقيفا ، فالثقافة تعني التعلم والتهديب والفتنة والتمكن من العلوم والفنون والآداب . كما انها البيئة التي يعيش فيها الإنسان بما فيها من منتجات مادية وغير مادية ، والتي تنتقل من جيل إلى آخر متضمنة بذلك الأنماط الظاهرة والبطنة للسلوك المكتسب عن طريق الرموز في مجتمع معين شاملة كل العلوم والمعتقدات والفنون والقيم والقوانين والعادات وغيرها .(أحمد زكي بدوي،1984،ص92)

التعريف الاصطلاحي:

من التعاريف الأولى للثقافة تعريف الأنثروبولوجي " إدوارد تايلور " إذ يعتبرها بأنها " ذلك الكل المركب الذي يشتمل على المعرفة والمعتقدات والفن ، والأخلاق والقانون والعادات، أو أي قدرات أخرى أو عادات يكتسبها الإنسان بصفته عضو في المجتمع " .(داداي عدون،2004،ص106)

أما تعريف " ميشال مان " فكان يدور حول المعنى الذي أشار إليه "تايلور" فالثقافة في رأيه " تشتمل الأفكار والممارسات والأدوات والرموز والفنون وكافة أنواع الانتاجات البشرية وتختلف في ذلك تبعا لاختلاف الزمان والمكان ومن خلال التعريفين السابقين نجد أن كل من "تايلور" و "مان" ركزا على سمتين رئيسيتين هما: التأكيد على النظر الى الثقافة باعتبارها وحدة متكاملة وتعدد مكونات الثقافة كما يظهر كذلك من خلال التعريفين أن الإنسان ليس منعزلا عن مجتمعه بل نجده يتأثر بها سواء كان بطريقة مباشرة او غير مباشرة.

التعريف الإجرائي:

الثقافة هي مجموعة القيم والمعتقدات والاتجاهات والتقاليد التي تنظم العلاقات بين الأفراد العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، التي تكتسب من خلال التفاعل مع المجتمع المحيط بهم مما يؤثر ذلك على حياتهم بصفة عامة وأدائهم الوظيفي بصفة خاصة.

1-2-الخلفية الثقافية:

التعريف الإجرائي:

الخلفية الثقافية هي كل ما تحمله ذهنية العامل الجزائري من قيم ومعتقدات وتقاليد وأعراف التي يكتسبها أثناء التنشئة الاجتماعية سواء كان في الأسرة أو في المدرسة أو في المسجد أو جماعة الرفاق مما يؤثر ذلك على سلوكيات وتصرفاتهم وكذا الأدوار الاجتماعية وبالتالي تؤثر على حياته المهنية ويتضح ذلك من خلال أدائه داخل الادارة والمؤسسة .

1-3-الأداء

التعريف اللغوي:

يعني العمل أو الإنتاج، فالأداء هو الفعل المبذول أو النشاط الذي تم إنجازه. (عبد الباقي، 2009، ص 153)

التعريف الاصطلاحي:

هو سلوك يحدث نتيجة، وهو ما يقوم به الفرد استجابة لمهمة معينة سواء قام بها بذاته أو فرضها عليه الآخرون (شاوش،

2005، ص 87)

1-4-الأداء الوظيفي

التعريف الاصطلاحي:

"وايت" و "مبير" يعرفان الأداء: " على أنه المستوى الذي تتمتع مخرجات المنظمة بعد إجراء العمليات من مدخلاتها

فالأداء هو مخرجات الأنشطة والأحداث التي تتشكل داخل المنظمة (الغالي، إدريس، 2007، ص 478)

ويعرفه " أحمد زكي بدوي " أن تأدية العمل تبعا لتوجيهات وإشراف صاحب العمل وفقا لأحكام القانون وأنظمة العمل.

• (رضا قجة، 2003 ، ص 51)

كما يشير الأداء الى قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكن أن نميز بين

ثلاث أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول ، نوعية الجهد ، ونمط الأداء

(أحمد صقر، 2005 ، ص 25-26)

التعريف الإجرائي:

هو عبارة عن الطاقة المبذولة من طرف العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة من خلال إنجاز المهام

والأعمال في الوقت المحدد لها وبهدف تحقيق أهداف المؤسسة، الأمر الذي يجعلها تقوم ببناء سلوكيات تعبر عن قيم ترسم

الأداء النموذجي.

1-4-الولاء:

التعريف اللغوي:

هو الانتماء والانتساب ، وهو كلمة تستخدم للدلالة على الصلات والوظائف التي تربط بالجماعة أو شعائرها أو

الإخلاص لما يعتقد الفرد أنه الصواب كالسرة أو العمل أو الوطن.

التعريف الاصطلاحي:

يعرف الولاء على أنه الالتزام بالمشاركة في العمل أي هو التزام الفرد ودعمه للمنظمة خارج نطاق الوظيفة. (على عباس ، 2008

، ص 117)

كما يعرف كذلك على انه الإخلاص والوفاء والعهد والالتزام والارتباط والنصرة ، وهو شعور ينمو داخل الفرد بالمسؤولية

وأیضا الإخلاص والمحبة واندماج الفرد نحو شيء يهيمه . • (نور الدين حاروش، 2011 ، ص 268)

التعريف الإجرائي:

هو إحساس العامل بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة بارتباطه بأهداف وقيم المنظمة والدور الذي يقوم به لتحقيق هذه الأهداف وذلك من خلال ولائه للمؤسسة الذي يتمثل في المحافظة على أسرار المنظمة وكذا العمل على نجاحها.

1-5- الانضباط:

التعريف اللغوي:

مصدر من ضبط الشيء حفظه بالحزم ، ورجل ضابط أي حازم.

التعريف الاصطلاحي

: تنظيم الأمور ، بمعنى اهتمام التقني بجميع الأنظمة لمهنته والمحافظة عليها سواء الانضباط في الأوقات أو التصرفات أو التعامل مع جميع المستويات .(خلف السكارنة، 2009 ، ص124)

كما يعرف بأنه: تدريب منظم ، وتمارين وتنمية وضبط للقوى العقلية والمعنوية ، وهو نظام تعليم وضبط يغرس في الذهن الخضوع للسلطة المقررة وضبط النفس ، والسلوك السوي المنتظم . (تقية محمد المهدي ، 2006-2007 ، ص37)

التعريف الإجرائي:

الانضباط يعني الجدية والالتزام والدقة والإتقان في العمل بمعنى إنجاز أعماله في وقتها المحدد واحترامه للوقت وحرصه على قوانين العمل بالإضافة إلى احترامه وانضباطه بالقوانين واللوائح التنظيمية داخل الإدارة والمؤسسة.

1-6- العلاقات الاجتماعية:

التعريف الاصطلاحي

هي نموذج للتفاعل الاجتماعي بين شخصين أو أكثر ويمثل هذا النموذج أبسط وحدة من وحدات التحليل السوسيولوجي . (عاطف غيث، 2006 ، ص403)

التعريف الاجرائي:

هي كل ما يرتبط بين شخصين أو أكثر في مجال العمل والذي يشتمل على نمط التعاون بين زملاء العمل وكذا التفاعل الاجتماعي بين زملاء العمل واستخدام أساليب التفاوض بالإضافة إلى علاقات العمل سواء بين زملاء العمل او مع المسؤولين.

1-7- الإدارة الرياضية:

التعريف الاصطلاحي:

هي "عملية تخطيط وقيادة ورقابة مجهودات أفراد المؤسسة الرياضية ويستخدم جميع الموارد لتحقيق الأهداف المحددة" وهي "فن تنسيق عناصر العمل والمنتج الرياضي في الهيئات الرياضية وإخراجه بصورة منظمة من أجل تحقيق هذه الهيئات" كما تعرف أيضا أنها : توجيه كافة الجهود داخل الهيئة الرياضية وتحقيق أهدافها .(بوداود عبد اليمين، 2014، ص51)

الإدارة الرياضية : هي عملية تخطيط وتنظيم وقيادة ورقابة مجهودات أفراد المؤسسة الرياضية واستخدام جميع الموارد لتحقيق الأهداف المحددة ، وهي فن تنسيق عناصر العمل والمنتج الرياضي في الهيئات الرياضية ، وإخراجه بصورة منظمة من أجل تحقيق أهداف هذه المنظمة .(نعمان عبد الغني، لطيفة عبد الله، 2010، بدون صفحة)

التعريف الإجرائي:

هي العمليات الإدارية التي تشمل التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتنسيق في مديرية الشباب والرياضية لولاية المسيلة وذلك لتحقيق أهدافها بتسخير جميع الإمكانيات المادية والبشرية والمعرفية.

2- الاشكالية

تعرف المجتمعات اليوم تطورات سريعة في مختلف المجالات سواء كانت اجتماعية او اقتصادية او خدماتية مما يعود ذلك الى تطور وانتشار المعرفة في مختلف المجتمعات وهذه الاخيرة بدورها تؤثر على النسق تأثير بالغ يتجلى ذلك من خلال الثقافة السائدة كالقيم والمعتقدات والعادات و التقاليد والتنشئة الاجتماعية التي يكتسبها الفرد ويأتي بها الى الادارة التي يعتبرونها حجر الاساس وينشا داخلها علاقات اجتماعية .

والإدارة الرياضية هي عملية تحقيق النتائج المرجوة عن طريق التأثير في السلوك الانساني في نطاق بيئة مناسبة ، وهناك من يرى أنها عملية تنفيذ الأعمال من خلال أشخاص آخرين أو أنها مجموعة جهود كل أعضاء المشروع في سبيل الوصول إلى أهدافه أو أنها التنبؤ والتخطيط والتنظيم وإصدار الأوامر والتنسيق والرقابة .(نعمان ، 2010 ، ص10).

إذا هي نشاط له مضمون ويحتوي على مكونات رئيسية، ويقوم به أفراد قادرين على استخدام ما هو متاح من موارد لتوجيه العاملين نحو أهداف محددة.(عبده ، 2011 ، ص25).

وهؤلاء الافراد ليسوا منعزلين عن البناء الاجتماعي لانهم يعملون بطريقة رسمية مما يؤثر على اداءهم داخل النسق التنظيمي من خلال القيم التي يكتسبونها في مراحل مبكرة من حياتهم ويتشبعون بها اثناء عملية التنشئة الاجتماعية حيث تتم بواسطتها تشكيل وتطبيع الفرد بشخصيته المتميزة التي تمكنه من التفاعل مع البناء الاجتماعي وكذا معرفة ذاته وهويته والدور الذي يشغله داخل النسق التنظيمي كل ذلك من اجل تحقيق التوافق الاجتماعي مع البناء الثقافي من خلال اكتسابه للقيم السائدة في المجتمع .

كما تعتبر الثقافة من العوامل التي تحث الأفراد العاملين وتشجعهم على توظيف قدراتهم ومهاراتهم الابداعية نحو الأفضل ، وذلك عن طريق خلق ثقافة متماسكة تتسم بروح المشاركة من جميع أفراد المنظمة الذين يشتركون في مجموعة متجانسة من القيم والمعتقدات والتقاليد والمعايير التي تحكم سلوكهم داخل المنظمة ، فالإجماع الواسع على القيم والمعتقدات ، والتمسك بها بشدة من قبل الجميع يزيد من اخلاص العاملين وولائهم للمنظمة ، وهذا ما يمثل ميزة تنافسية هامة للمنظمة تعود بنتائج إيجابية عليها ولأهمية الثقافة في صياغة وتوجيه السلوك الإنساني كما لا يمكن اغفال المرجعية الثقافية التي انغرس في ذهنية الموظف من خلال القيم الثقافية السائدة في المجتمع كالانضباط والعلاقات الاجتماعية واحترام الوقت وكل ذلك من شأنه أن يؤثر على ادائه الوظيفي داخل النسق التنظيمي.

ومن خلال ذلك نطرح التساؤل التالي:

✓ هل للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية؟

وعلى ضوء المشكلة نطرح التساؤلات التالية:

✓ هل للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية من خلال مفهومه للانضباط؟

- ✓ هل للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية من خلال مفهومه للولاء؟
- ✓ هل للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية من خلال مفهومه للعلاقات الاجتماعية؟

3-أهداف الدراسة:

- معرفة كيفية تأثير الخلفية الثقافية للموظف الإداري على انضباطه داخل المؤسسة
- التعرف على بعض القيم التي تؤثر على سلوك الموظف مثل قيمة العمل الوقت
- معرفة أهمية العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة وتأثيرها على أداء وسلوك الموظفين وملاحظة بعض الأساليب المستخدمة كالحوار والتعاون والتفاعل بين الموظفين
- معرفة مدى اندماج الموظفين مع قيم المنظمة ومدى ولاءهم للمؤسسة

4-أهمية الدراسة:

- ان أهمية الدراسة التي نحن بصدد دراستها تكمن في الوصول الى مدى تأثير الخلفية الثقافية على أداء الموظف الإداري داخل المؤسسة بالإضافة الى معرفة الدور الذي تلعبه كل من الخلفية الثقافية والداء الوظيفي .
- توضيح أهمية القيم الثقافية السائدة في المجتمع ومدى تأثيرها على سلوك الموظف الإداري التي يكتسبها من خلال التنشئة الاجتماعية .

5-فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

- ✓ يوجد دور للخلفية الثقافية في تحسين الأداء الوظيفي لعمال الإدارة الرياضية.

الفرضيات الجزئية:

- ✓ للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي من خلال مفهوم للانضباط.
- ✓ للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي من خلال مفهوم للولاء.
- ✓ للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي من خلال مفهوم للعلاقات الاجتماعية.

الفصل الثالث

الإجراءات الميدانية للدراسة

- ❖ الدراسة الاستطلاعية
- ❖ المنهج المتبع في الدراسة
- ❖ مجتمع وعينة الدراسة
- ❖ أدوات جمع البيانات والمعلومات
- ❖ إجراءات التطبيق الميداني للدراسة
- ❖ الأساليب الإحصائية

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى للإلمام بكل جوانب البحث من خلال ضبط الاشكالية والفرضيات ، و صياغة الفرضيات هو أساس انطلاق الدراسة ، وفيما يخص أدوات جمع البحث هي أساس إنجاز الجانب الميداني الذي يعطي مصداقية للإشكالية ولقد اخترنا الاستبيان الذي هو أحد الأدوات المعتمدة لإنجاز بحثنا، فقد قمنا بدراسة استطلاعية من خلال زيارة مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة حيث قمنا بتوزيع استبانة أولية على مجموعة من العاملين يقدر عددهم خمس عاملين من أجل معرفة النقائص والأخطاء الموجودة في الاستبانة، ومعرفة ميدان البحث وامكانية إجراء هذه الدراسة ، ومدى قابلية اختبار الفرضيات.

المجال المكاني :

أجرينا الدراسة الميدانية لموضوع "الخلفية الثقافية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية" في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة:

وهي عبارة عن جهاز تنفيذي كباقي الأجهزة الأخرى الممثلة لوزارتها وتسمى في صلب النص القانوني "مديرية الشباب والرياضة" وقد أنشأت مديرية الشباب والرياضة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 234/90 المؤرخ في 28 جويلية 1990 الذي يحدد قواعد تنظيم مصالح ترقية الشباب بالولاية وعملها، ثم بعدها جاء مرسوم تنفيذي يعدل في تسمية المديرية وهو المرسوم التنفيذي 283/93 المؤرخ في 23 نوفمبر 1993 والمتضمن تغيير تسمية مصالح ترقية الشباب في الولاية إلى مديرية الشباب والرياضة.

وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم : 345/06 المؤرخ في 5 رمضان عام 1427 الموافق ل 28 سبتمبر 2006 الذي يحدد قواعد تنظيم مديريات الشباب والرياضة وتسييرها، هي هيئة تنفيذية تابعة لوزارة الشباب والرياضة، حيث يشرف عليها مدير تنفيذي يكون منتدب من طرف الوالي، والتي تسهر على العمل الجيد للإدارة الخارجية والداخلية، وهي هيئة تعمل على ترقية الحركات الجمعوية للشباب والرياضة وهياكلها وتنظيمها وإعداد البرامج الهادفة وتعميم التربية البدنية والرياضية لاسيما الوسط التربوي والتكوين والتأطير وكذا إعداد مخططات لتطوير الرياضة للولاية بالتنسيق مع مجمل الهياكل والهيئات المعنية، حيث تظم مديرية الشباب والرياضة للولاية وتحت سلطة المدير اربع 04 مصالح وتنظم كالاتي:

- 1- مصلحة التربية البدنية والرياضية
- 2- مصلحة نشاطات الشباب
- 3- مصلحة الاستثمارات والتجهيزات
- 4- مصلحة التكوين وإدارة الوسائل.

أهداف وغايات المؤسسة الرياضية: يتم إنشاء وتخطيط أهداف المؤسسة الرياضية منذ نقطة الانطلاق، كما يمكن تعيين الإشارة إلى الأهداف الشائعة منها من خلال الآتي:

- تكوين الشخصية المتكاملة من النواحي، الاجتماعية، الصحية، الفكرية، الروحية.
- بث الروح القومية بين الأعضاء من الشباب وإتاحة الظروف المناسبة لتحقيق ذلك.
- تهيئة الوسائل وتسيير الأموال لاستغلال الطاقات والمهارات الفردية.

علاوة إلى ذلك نشير إلى أسمى هدف والمتمثل في:

تنمية القدرات وتهيئة الكفاءات للرقى بها إلى أعلى الدرجات، وبلوغ المهارات أو ما يصطلح به "الرياضي المنتج" الذي يمكن من تحقيق المردود المعنوي وتحصيل الأرباح المادية. ونظرا إلى أن المؤسسة الرياضية أصبحت تحمل صيغة المؤسسة الاقتصادية، حيث تشمل نفس أهدافها، كاستغلال الاقتصادي والتمكن من إنتاج سلع وخدمات تغطي الطلب السوقي في حدود الإمكانيات المتوفرة ورفع مستوى المعيشة وتحقيق العائد المناسب من رأس المال المستثمر، وامتصاص البطالة وتحقيق التكامل الاقتصادي وكذا تحقيق الاكتفاء الذاتي الوطني في سياق الاهتمام بالأحداث الرياضية المحلية والفرق الوطنية الذي من شأنه تقليل التكاليف مثل شراء حقوق بث المباريات الدولية، استقطاب المهتمين وأصحاب رؤوس الأموال وصولا بالهيئة الرياضية للدخول بها في أسواق تداول رؤوس الأموال مثل ذلك الذي حصل مع نادي "ليون" الفرنسي الذي دخل سوق معاملات البورصة في 2007 بـ 200 بـ 150 مليون أورو وبناء على ما سبق نؤكد على أنه ككل عمل أهداف المؤسسة الرياضية يجب استحداثها لتجاوب والتطور الحاصل في شتى الميادين إضافة إلى الأهداف الكلاسيكية التي تعتم في رفع القيمة المضافة، التشغيل، التوسع الاقتصادي والاجتماعي، تلبية الحاجات، تحقيق التمويل الذاتي والأرباح.

المجال الزمني :

يجب على الباحث أن يحدد الفترة الزمنية التي نزل فيها إلى ميدان الدراسة وفي هذه الدراسة تمت دراستنا الاستطلاعية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة ابتداء من 2017/03/19 إلى غاية 2017/03/26، وذلك ليتم التعرف على مجتمع الدراسة وعينة الدراسة.

أما توزيع استمارات الاستبيان النهائية على عينة الدراسة فكانت في 2017/04/17 وتم استرجاعها في 2017/04/23، حيث انه قد تم استرجاع جميع الاستمارات.

2- المنهج المتبع في الدراسة :

يعد منهج الدراسة عنصرا أساسيا في أي بحث علمي إذ بواسطته يضبط الباحث أسئلته وفروضه ويحدد الطريق الذي سيسلكه في إنجاز بحثه فهو يمثل " مجموعة القواعد التي تنظم عملية البحث في العلوم وتوجه خطواتها للوصول إلى نتيجة علمية دقيقة حول الظواهر " (السيد علي الشتا، 1998، ص 226).

كما يعرف المنهج كذلك حسب " سامية محمد فهمي وآخرون " بأنه " الطريق التي يسلكها العقل في راسة أي علم من العلوم للوصول إلى القضايا الكلية أو القوانين العلمية أو هو الطريق التي يبني بها العلم قواعده ويصل إلى حقائقه " (سامية محمد فهمي وآخرون، ص 134).

ولأن هدفنا من الدراسة كان وصف لظاهرة الخلفية الثقافية لعمال الإدارة الرياضية على أدائهم الوظيفي داخل المؤسسة، ومن خلال وصف الدور الذي يربط كل من التنشئة الاجتماعية والقيم السائدة ومن انضباط وولاء العامل والعلاقات الاجتماعية بأدائه داخل المؤسسة.

فقد اعتمدنا على هذا المنهج (الوصفي) الذي مكننا من الوقوف على وصف وتفسير وتحليل دور الخلفية الثقافية للعامل وأدائه داخل المؤسسة من جهة واستخلاص النتائج التي يمكن أن تجيب على الأسئلة التي طرحت في الإشكالية من جهة أخرى.

3- مجتمع وعينة الدراسة

3-1- مجتمع الدراسة: لكي يكون البحث مقبولاً وقابلًا للإنجاز لابد من تعريف مجتمع الدراسة الذي نريد فحصه وأن نوضح المقاييس المستعملة من أجل حصر هذا المجتمع ومجتمع دراستي يتكون من جميع عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة والمقدر بـ 30 عامل.

3-2- عينة الدراسة: هي كل جزء من مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من الأفراد المجتمع على أن تكون ممثلة لمجتمع البحث ، فالعينة هي جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ، ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله ووحدات العينة قد تكون أشخاص كما تكون أحياء أو شوارع أو مدن وغير ذلك. (رشيد زرواتي، 2002، ص334).

حيث اعتمدت في هذه الدراسة على جميع العاملين بمديرية الشباب والرياضة نظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة والذي يقدر بـ 25 عامل وهذا ما سهل علينا توزيع الاستبانة على جميع العاملين وتكونت عينة الدراسة من 25 عامل من عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة بعد إقصاء عناصر العينة الاستطلاعية.

3-3- ضبط متغيرات الدراسة:

• **المتغير المستقل :** هو عبارة عن المتغير الذي يفترض الباحث أنه السبب أو أحد الأسباب لنتيجة تعيين دراسته والتي تؤدي إلى معرفة تأثيره على متغير آخر. (مروان عبد المجيد، 2000، ص87).
وعليه كان المتغير المستقل كالتالي: الخلفية الثقافية.

• **المتغير التابع:** هي المتغيرات الناتجة عن العمليات التي تعكس السلوك، وذلك فإن المثير المستقل بينما الاستجابة هي المتغير التابع والذي يلاحظه الباحث من خلال معالجته للظروف المحيطة بالتجربة. (مروان عبد المجيد، 2000، ص90).
وعليه كان المتغير التابع كالتالي: الأداء الوظيفي.

4- أدوات جمع البيانات والمعلومات:

بالاعتماد على نوع المعلومات والبيانات التي نحن بصدد جمعها وعلى الدراسة الاستطلاعية التي أجريناها ، وجدنا أن الأداة الأكثر ملاءمة لإجراء هذه الدراسة هي الاستبيان ، حيث يعرفه **البلداوي:** " الاستبيان عبارة عن صحيفة أو كشف يتضمن عددا من الأسئلة تتصل باستطلاع الرأي أو بخصائص أي ظاهرة متعلقة بنشاط اقتصادي أو فني أو اجتماعي أو ثقافي ، ومن مجمل الإجابات عن الأسئلة نحصل على المعطيات الإحصائية التي نحن بصدد جمعها" (البلداوي عبد المجيد، 2007، ص22).

ولهذا قمنا بقراءة ومراجعة لمختلف استبيانات الواردة في الدراسات السابقة المتوفرة لدينا وكذا اقتباس بعض العبارات من الدراسات السابقة عن تحسين الأداء الوظيفي وتوجه من المشرف قمنا بحصر الأسئلة وإعادة صياغتها بشكل يخدم دراستنا.

وقد تكون الاستبيان في النهاية من ثلاث محاور هي :

❖ الخلفية الثقافية والانضباط عدد عباراته من 1 إلى 7.

- ❖ الخلفية الثقافية والولاء عدد عباراته من 8 إلى 14.
- ❖ الخلفية الثقافية والعلاقات الاجتماعية عدد عباراته من 15 إلى 20.
- درجات الاستبيان:

يشمل الاستبيان على درجتين.

"جدول رقم (01): درجات الاستبيان"

الإجابة	نعم	لا
الدرجات	2	1

- الخصائص السيكومترية للأداة
- صدق الأداة

صدق الاستبيان يعني التأكد من أنه سوف يقيس ما أعده لقياسه. (فاطمة، 2002، ص167). كما يقصد بالصدق "شمول الاستبيان لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها". (الراجحي، 2003، ص81).

■ الصدق الظاهري: تقديرات المحكمين

يعني الصدق الظاهري أن الاختبار صادق في صورته الظاهرة، بمعنى آخر ليس صادقاً علمياً وإحصائياً، ويدل المظهر العام لعبارة على أنه مناسب للمختبرين، وذلك بوضوح تعليماته و عباراته و مستويات الصعوبة في الاختبار. (فرحات، 2001، ص122).

قمنا بعرض الاستبيان على ثلاث أساتذة محكمين في قسم الإدارة والتسيير الرياضي. حيث تم تعديل بعض العبارات التي تم الاتفاق عليها من طرف المحكمين بنسبة كبيرة.

■ الصدق البنائي :

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها ، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة . (الرقب، 2011، ص108) وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) والجداول التالية توضح الاتساق البنائي لمحاور الاستبيان: الجدول رقم (02): معامل الارتباط بين كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان:

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	الخلفية الثقافية والانضباط	0.903	0.05
02	الخلفية الثقافية والولاء	0.953	0.05
03	الخلفية الثقافية والعلاقات الاجتماعية	0.932	0.05

الجدول رقم(02) يبين معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.903-0.932) حيث تعتبر دالة عند مستوى دلالة (0.05)، بذلك تعتبر جميع محاور الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

• **ثبات الأداة:** يعتبر من العوامل الهامة الواجب توافرها لصلاحية استخدام أي اختبار أو استبيان ، إن ثبات أداة الدراسة يعني "التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة" (الدهشة، 2006، ص78).

■ **معامل ألفا كرونباخ:**

"الجدول رقم (03): معامل ألفا كرونباخ"

المحاور	عدد العبارات	كرونباخ α
الخلفية الثقافية والانضباط	7	0.933
الخلفية الثقافية والولاء	7	0.957
الخلفية الثقافية والعلاقات الاجتماعية	6	0.962
معامل الثبات الكلي	20	0.951

من خلال الجدول (03) يتضح لنا أن جميع معاملات الثبات عالية وأن قيمة هذه المعاملات اختلفت من محور إلى آخر، حيث بلغ حدها الأعلى في محور الخلفية الثقافية والعلاقات الاجتماعية ب 0.962 وحدها الأدنى في محور الخلفية الثقافية والانضباط كما أن معامل الثبات الكلي بلغ 0.951، وهو معامل ثبات مرتفع مما يدل على امكانية ثبات النتائج التي سيتم التحصل عليها باستخدام الاستبيان .

5- إجراءات التطبيق الميداني للدراسة:

بعد مراجعة مختلف الاستبيانات الواردة في الدراسات السابقة المتوفرة لدينا، وبتوجيه من المشرف قمنا بحصر الأسئلة وإعادة صياغتها بشكل يخدم دراستنا ثم تحكيمها من طرف أساتذة مختصين.

بعد ذلك قام الباحث بالدراسة الاستطلاعية وقام بتوزيع استبيان للتأكد من صدق الأداة عن طريق حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ وكذلك معامل الارتباط بيرسون لمحاور الاستبيان لقياس الصدق.

وبعد التأكد من ملائمة أداة الدراسة قام الباحث بتحديد عينة الدراسة والمتكونة من (25) عامل باستخدام طريقة قصدية (الحصر الشامل)، تم توزيع الاستبيان على أفراد العينة واسترجاع 25 استمارة منه، وتفرغته ثم إدخال البيانات ومعالجتها إحصائياً عن طريق برنامج (SPSS) ومن ثم قمنا بتحليل البيانات والخروج بنتائج الدراسة. وتمت الدراسة بداية من تاريخ قبول الموضوع إلى غاية تاريخ 10 / 05 / 2017.

6- الأساليب الإحصائية:

استعمل الباحث الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في إصداره الثاني والعشرين، كما اعتمد على

التقنيات الإحصائية التالية:

- ✓ اختبار χ^2 لإيجاد الفروق بين التكرارات في إجابات أفراد العينة.
- ✓ معامل الارتباط لبيرسون لحساب الصدق البنائي.
- ✓ معامل الثبات كرونباخ α .
- ✓ النسب المئوية والتكرارات.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

❖ عرض وتعليق نتائج مصادر الاستبيان

❖ تعليق النتائج في ضوء الفرضيات

1- عرض وتحليل نتائج محاور الاستبيان:

1-1- تحليل النتائج المحور الأول: الخلفية الثقافية و الانضباط.

العبارة رقم(01): باحترامك لمقدساتك نحو العمل فإن أدائك لمهامك تعتمد على الاتقان والدقة في العمل
الجدول رقم(04): اجابات أفراد البحث اتجاه السؤال الأول " باحترامك لمقدساتك نحو العمل فإن أدائك لمهامك
تعتمد على الاتقان والدقة في العمل " يتناول هذا الجزء آراء وإجابات الأفراد نحو السؤال الأول وقد استخدمنا النسب
المئوية وكاف تربيع ومستوى الدلالة، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لهذا
السؤال

الاستنتاج الإحصائي	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	
دالة**	0.003	9.00	1	80	20	نعم
				20	5	لا

** دالة عند مستوى معنوية 0.001

• عرض ومناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أن نسبة (80%) أجابوا ب"نعم" ، و(20%) أجابوا ب "لا" كما نلاحظ أن قيمة (كا²) تقدر ب (9.00) وقيمة الدلالة (0.003) عند درجة حرية (1) وهي قيمة أصغر من (0.01) مما يدل على وجود دلالة إحصائية، وهذا ما ترجمه اجابات أفراد العينة على السؤال "احترامك لمقدساتك نحو العمل فإن أدائك لمهامك تعتمد على الاتقان والدقة في العمل" أي انهم محترمون لعملهم وانما هذا يدل على انضباطهم في عملهم.

العبارة رقم(02): الوقت شيء ثمين يجب عليك احترامه وتنظيمه وتقديسه

الجدول رقم(05): اجابات أفراد البحث اتجاه السؤال الثاني " الوقت شيء ثمين يجب عليك احترامه وتنظيمه وتقديسه " يتناول هذا الجزء آراء وإجابات الأفراد نحو السؤال الثاني وقد استخدمنا النسب المئوية وكاف تربيع ومستوى الدلالة، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لهذا السؤال

الاستنتاج الإحصائي	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	
دالة**	0.003	9	1	80	20	نعم
				20	5	لا

** دالة عند مستوى معنوية 0.01

• عرض و مناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن نسبة (80%) أجابوا ب"نعم" ، و(20%) أجابوا ب "لا" كما نلاحظ أن قيمة (كا²) تقدر ب (9) وقيمة الدلالة (0.003) عند درجة حرية (1) ، وهي قيمة أصغر من (0.01) ، مما يدل على جود دلالة إحصائية وهذا ما ترجمه اجابات أفراد العينة على السؤال: "الوقت

شيء ثمين يجب عليك احترامه وتنظيمه وتقديسه " أي أنهم يحترمون الوقت وينظمونه ويقدمونه ، وإنما هذا يدل على الانضباط في الوقت.

العبارة رقم(03): من خلال احترامك للوقت فإنك تصر على إنجاز عملك في الوقت المحدد
الجدول رقم(06): اجابات أفراد البحث اتجاه السؤال الثالث " من خلال احترامك للوقت فإنك تصر على إنجاز عملك في الوقت المحدد " يتناول هذا الجزء آراء وإجابات الأفراد نحو السؤال الثالث وقد استخدمنا النسب المئوية وكاف ترييع ومستوى الدلالة، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لهذا السؤال

الاستنتاج الإحصائي	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	
غير دالة	0.072	3.24	1	68	17	نعم
				32	8	لا

• عرض ومناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن نسبة (68%) أجابوا ب "نعم" ، و(32%) أجابوا ب "لا"

كما نلاحظ أن قيمة (كا²) تقدر ب (3.24) ، وقيمة الدلالة (0.072) عند درجة حرية (1) وهي قيمة أكبر من (0.01) مما يدل على عدم وجود دلالة إحصائية ، وهذا ما ترجمه اجابات أفراد العينة على السؤال: من خلال احترامك للوقت فإنك تصر على إنجاز عملك في الوقت المحدد، اي أنهم يحترمون الوقت ويصرون على إنجاز أعمالهم في الوقت المحدد، وإنما يدل على انضباطهم في العمل.

العبارة رقم(04): عند زيارة أحد أصدقائك لك في مكان عملك تؤجل عملك وتقابله إذا كان لا يستغرق وقت طويل.
- الجدول رقم(07): اجابات أفراد البحث اتجاه السؤال الرابع "عند زيارة أحد أصدقائك لك في مكان عملك تؤجل عملك وتقابله إذا كان لا يستغرق وقت طويل" ، يتناول هذا الجزء آراء وإجابات الأفراد نحو السؤال الرابع وقد استخدمنا النسب المئوية وكاف ترييع ومستوى الدلالة، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لهذا السؤال.

الاستنتاج الإحصائي	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	
دالة**	0.001	11.56	1	84	21	نعم
				16	4	لا

** دالة عند مستوى معنوية 0.01

- عرض ومناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن نسبة (84%) أجابوا بـ "نعم" ، و(16%) أجابوا بـ "لا" كما نلاحظ أن قيمة (χ^2) تقدر بـ (11.56) وقيمة الدلالة (0.001) عند درجة حرية (1) وهي قيمة أصغر من (0.01) مما يدل على وجود دلالة احصائية ، وهذا ما ترجمه اجابات أفراد العينة على السؤال " عند زيارة أحد أصدقائك لك في مكان عملك تؤجل عملك وتقبله إذا كان لا يستغرق وقت طويل" ، أي أنهم يجتزمون وقت العمل ، وإنما هذا يدل على انضباطهم في عملهم.

العبارة رقم(05): من خلال احترامك لقوانين العمل فإنه عند زيارة أحد أصدقائك لك تتركه حتى تنتهي من عملك - الجدول رقم(08): اجابات أفراد البحث اتجاه السؤال الخامس " من خلال احترامك لقوانين العمل فإنه عند زيارة أحد أصدقائك لك تتركه حتى تنتهي من عملك " ، يتناول هذا الجزء آراء وإجابات الأفراد نحو السؤال الخامس وقد استخدمنا النسب المئوية وكاف تربيع ومستوى الدلالة، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لهذا السؤال.

الاستنتاج الإحصائي	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	
دالة**	0.003	9	1	80	20	نعم
				20	5	لا

** دالة عند مستوى معنوية 0.01

- عرض ومناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن نسبة (80%) أجابوا بـ "نعم" ، و(20%) أجابوا بـ "لا" . كما نلاحظ أن قيمة كاف تربيع (χ^2) تقدر بـ (9) وقيمة الدلالة (0.003) عند درجة حرية (1) وهي قيمة أصغر من (0.01) مما يدل على وجود دلالة إحصائية، وهذا ما ترجمه اجابات أفراد العينة على السؤال " من خلال احترامك لقوانين العمل فإنه عند زيارة أحد أصدقائك لك تتركه حتى تنتهي من عملك " ، أي أنهم محترمين لقوانين العمل وملتزمين بأوقاتهم وكذلك انضباطهم واثقائهم لعملهم على أكمل وجه.

العبارة رقم(06): هل احترامك للعمل كعبادة يجعلك تحرص على احترام قوانين العمل - الجدول رقم(09): اجابات أفراد البحث اتجاه السؤال السادس " هل احترامك للعمل كعبادة يجعلك تحرص على احترام قوانين العمل " ، يتناول هذا الجزء آراء وإجابات الأفراد نحو السؤال السادس وقد استخدمنا النسب المئوية وكاف تربيع ومستوى الدلالة، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لهذا السؤال.

الاستنتاج الإحصائي	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	
دالة**	0.009	6.76	1	76	19	نعم
				24	6	لا

** دالة عند مستوى معنوية 0.01

- عرض ومناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ أن نسبة (76%) أجابوا ب"نعم"، و(24%) أجابوا ب"لا" وأن قيمة كاف ترييع(كا²) المحسوبة تقدر ب (6.76) وقيمة الدلالة (0.009) عند درجة حرية (1) وهي قيمة أصغر من (0.01) مما يدل على وجود دلالة إحصائية، وهذا ما تترجمه اجابات أفراد العينة على السؤال " هل احترامك للعمل كعبادة يجعلك تحرص على احترام قوانين العمل"، أي أنهم يؤمنون بأن العمل عبادة مما يجعلهم محترمين لعملهم.

العبارة رقم(07): احترامك للمعتقدات الدينية تجعلك تحرص على أداء عملك في غياب المسؤول أو في حضوره - الجدول رقم(10): اجابات أفراد البحث اتجاه السؤال السابع "احترامك للمعتقدات الدينية تجعلك تحرص على أداء عملك في غياب المسؤول أو في حضوره"، يتناول هذا الجزء آراء وإجابات الأفراد نحو السؤال السابع وقد استخدمنا النسب المئوية وكاف ترييع ومستوى الدلالة، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لهذا السؤال

الاستنتاج الإحصائي	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	
دالة**	0.000	14.44	1	88	22	نعم
				12	3	لا

** دالة عند مستوى معنوية 0.01

- عرض ومناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن نسبة (88%) أجابوا ب"نعم"، و(12%) أجابوا ب"لا" وأن قيمة كاف ترييع(كا²) المحسوبة تقدر ب (14.44) وقيمة الدلالة (0.000) عند درجة حرية (1) وهي قيمة أصغر من (0.01) مما يدل على وجود دلالة إحصائية، وهذا ما تترجمه اجابات أفراد العينة على السؤال "احترامك للمعتقدات الدينية تجعلك تحرص على أداء عملك في غياب المسؤول أو في حضوره"، بأنهم يجعلون من عملهم كواجب عليهم ويتعاملون معه كمعتقد ديني وكذلك يتقنونونه في حضور المسؤول أو غيابه.

1-2- تحليل نتائج المحور الثاني: الخلفية الثقافية والولاء

العبارة رقم(01): اتقانك للعمل راجع إلى خدمة المؤسسة

- الجدول رقم(11): اجابات أفراد البحث اتجاه السؤال الأول "اتقانك للعمل راجع إلى خدمة المؤسسة " ،يتناول هذا الجزء آراء وإجابات الأفراد نحو السؤال الأول وقد استخدمنا النسب المئوية وكاف تربيع ومستوى الدلالة، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لهذا السؤال

الاستنتاج الإحصائي	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	
دالة**	0.009	6.76	1	76	19	نعم
				24	6	لا

** دالة عند مستوى معنوية 0.01

• عرض ومناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ أن نسبة (76%) أجابوا ب"نعم" ، و(24%) أجابوا ب "لا" وأن قيمة كاف تربيع(كا²) المحسوبة تقدر ب (6.76) وقيمة الدلالة (0.009) عند درجة حرية (1) وهي قيمة أصغر من (0.01) مما يدل على وجود دلالة إحصائية، وهذا ما تترجمه اجابات أفراد العينة على السؤال "اتقانك للعمل راجع إلى خدمة المؤسسة " وهذا يدل على ولائهم للعمل هو الأصح وخدمة المؤسسة هو واجبهم.

العبارة رقم(02): لديك رغبة الاستمرار داخل المؤسسة بسبب الاستقرار الوظيفي

- الجدول رقم(12): اجابات أفراد البحث اتجاه السؤال الثاني " لديك رغبة الاستمرار داخل المؤسسة بسبب الاستقرار الوظيفي " ،يتناول هذا الجزء آراء وإجابات الأفراد نحو السؤال الثاني وقد استخدمنا النسب المئوية وكاف تربيع ومستوى الدلالة، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لهذا السؤال.

الاستنتاج الإحصائي	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	
دالة**	0.003	9	1	80	20	نعم
				20	5	لا

** دالة عند مستوى معنوية 0.01

• عرض ومناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن نسبة (80%) أجابوا ب"نعم"، و(20%) أجابوا ب "لا" وأن قيمة كاف تربيع(كا²) المحسوبة تقدر ب(9) وقيمة الدلالة (0.003) عند درجة حرية (1) وهي قيمة أصغر من (0.01) مما يدل على وجود دلالة إحصائية، وهذا ما تترجمه اجابات أفراد العينة على السؤال " لديك رغبة الاستمرار داخل المؤسسة بسبب الاستقرار الوظيفي"، أن الولاء للمؤسسة هو ناتج عن الاستقرار الوظيفي كما أنه عامل رئيسي في جعل العمال من المتقنين لعملهم .

العبارة رقم(03): من خلال طبيعة القيادة تجعلك تحافظ على أسرار المؤسسة

- الجدول رقم(13): اجابات أفراد البحث اتجاه السؤال الثالث "من خلال طبيعة القيادة تجعلك تحافظ على أسرار المؤسسة " ، يتناول هذا الجزء آراء وإجابات الأفراد نحو السؤال الثالث وقد استخدمنا النسب المئوية وكاف تربيع ومستوى الدلالة، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لهذا السؤال.

الاستنتاج الإحصائي	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	
دالة**	0.001	11.56	1	84	21	نعم
				16	4	لا

** دالة عند مستوى معنوية 0.01

• عرض ومناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن نسبة (84%) أجابوا ب"نعم"، و(16%) أجابوا ب"لا" وأن قيمة كاف تربيع(كا²) المحسوبة تقدر ب(11.56) وقيمة الدلالة (0.001) عند درجة حرية (1) وهي قيمة أصغر من (0.01) مما يدل على وجود دلالة إحصائية، وهذا ما تترجمه اجابات أفراد العينة على السؤال "من خلال طبيعة القيادة تجعلك تحافظ على أسرار المؤسسة"، أن طبيعة القيادة هي عامل رئيسي متحكم في ولاء العمل للمؤسسة وهي من تزيد أو تنقص من ولائهم للمؤسسة وكذا الاحتفاظ بأسرار المؤسسة وعملها.

العبارة رقم(04): من خلال عاداتك وتنشئتك الاجتماعية فإنك تعمل لساعات إضافية في حال مرور المؤسسة بظروف صعبة

- الجدول رقم(14): اجابات أفراد البحث اتجاه السؤال الرابع " من خلال عاداتك وتنشئتك الاجتماعية فإنك تعمل لساعات إضافية في حال مرور المؤسسة بظروف صعبة" ، يتناول هذا الجزء آراء وإجابات الأفراد نحو السؤال الرابع وقد استخدمنا النسب المئوية وكاف تربيع ومستوى الدلالة، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لهذا السؤال

الاستنتاج الإحصائي	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	
غير دالة	0.072	3.24	1	68	17	نعم
				32	8	لا

** دالة عند مستوى معنوية 0.01

• عرض ومناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم (14) نلاحظ أن نسبة (68%) أجابوا ب"نعم"، و(32%) أجابوا ب"لا" وأن قيمة كاف تربيع (كا²) تقدر ب (3.24) وقيمة الدلالة (0.072) عند درجة حرية (1) وهي قيمة أكبر من (0.01) مما يدل على عدم وجود دلالة إحصائية، وهذا ما ترجمه اجابات أفراد العينة على السؤال " من خلال عاداتك وتنشئتك الاجتماعية فإنك تعمل لساعات إضافية في حال مرور المؤسسة بظروف صعبة" أي أن بعض العمال ينقصهم الولاء اتجاه المؤسسة عندما يتعلق ذلك بحياتهم الاجتماعية وخوفهم من عدم خروج المؤسسة من ظروف صعبة

العبارة رقم(05): هل التقويم المستمر والمكافآت تجعلك تحافظ على ممتلكات المؤسسة

ذ- الجدول رقم(15): اجابات أفراد البحث اتجاه السؤال الخامس "هل التقويم المستمر والمكافآت تجعلك تحافظ على ممتلكات المؤسسة"، يتناول هذا الجزء آراء وإجابات الأفراد نحو السؤال الخامس وقد استخدمنا النسب المئوية وكاف تربيع ومستوى الدلالة، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لهذا السؤال

الاستنتاج الإحصائي	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	
دالة**	0.003	9	1	80	20	نعم
				20	5	لا

** دالة عند مستوى معنوية 0.01

• عرض ومناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ أن نسبة (80%) أجابوا ب"نعم"، و(20%) أجابوا ب"لا" وأن قيمة كاف تربيع (كا²) المحسوبة تقدر (9) وقيمة الدلالة (0.003) عند درجة حرية (1) وهي قيمة أصغر من (0.01) مما يدل على وجود دلالة إحصائية، وهذا ما ترجمه اجابات أفراد العينة على السؤال "هل التقويم المستمر والمكافآت تجعلك تحافظ على ممتلكات المؤسسة" أي أن المكافآت والتقويم المستمر يجعل من عمال الادارة يولون أهمية لعملهم ويحافظون على ممتلكات المؤسسة .

العبارة رقم(06): بالنظر إلى الظروف الاجتماعية فإنها تؤثر عليك وتلهيك عن عملك

- الجدول رقم(16): اجابات أفراد البحث اتجاه السؤال السادس "بالنظر إلى الظروف الاجتماعية فإنها تؤثر عليك وتلهيك عن عملك"، يتناول هذا الجزء آراء وإجابات الأفراد نحو السؤال السادس وقد استخدمنا النسب المئوية وكاف تربيع ومستوى الدلالة، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لهذا السؤال

الاستنتاج الإحصائي	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	
دالة**	0.003	9	1	80	20	نعم
				20	5	لا

** دالة عند مستوى معنوية 0.01

- عرض ومناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن نسبة (80%) أجابوا بـ "نعم" ، و(20%) أجابوا بـ "لا" وأن قيمة كاف تربيع (كا²) المحسوبة تقدر بـ (9) وقيمة الدلالة (0.003) عند درجة حرية (1) وهي قيمة أصغر من (0.01) مما يدل على وجود دلالة إحصائية، وهذا ما ترجمه اجابات أفراد العينة على السؤال "بالنظر إلى الظروف الاجتماعية فإنها تؤثر عليك وتلهيك عن عملك" أي أن ظروف العمال تنقص من ولائهم اتجاه المؤسسة وتؤثر على أداء اعمالهم .

العبارة رقم(07): بما أن العمل عبادة فإنك تفتخر عند إخبار الآخرين بعملك داخل المؤسسة

- الجدول رقم(17): اجابات أفراد البحث اتجاه السؤال السابع "بما أن العمل عبادة فإنك تفتخر عند إخبار الآخرين بعملك داخل المؤسسة" ، يتناول هذا الجزء آراء وإجابات الأفراد نحو السؤال السابع وقد استخدمنا النسب المئوية وكاف تربيع ومستوى الدلالة، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لهذا السؤال

التكرارات	النسبة المئوية	درجة الحرية	كا ²	مستوى الدلالة	الاستنتاج الإحصائي
21	84	1	11.56	0.001	دالة**
4	16				

** دالة عند مستوى معنوية 0.01

- عرض ومناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن نسبة (84%) أجابوا بـ "نعم" ، و(16%) أجابوا بـ "لا" وأن قيمة كاف تربيع (كا²) المحسوبة تقدر بـ (11.56) وقيمة الدلالة (0.001) عند درجة حرية (1) وهي قيمة أصغر من (0.01) مما يدل على وجود دلالة إحصائية، وهذا ما ترجمه اجابات أفراد العينة على السؤال "بما أن العمل عبادة فإنك تفتخر عند إخبار الآخرين بعملك داخل المؤسسة" أي من خلال أن العمل هو عبادة فإن العامل يفتخر عند سؤاله عند عمله داخل المؤسسة

1-3- تحليل نتائج المحور الثالث : الخلفية الثقافية والعلاقات الاجتماعية

العبارة رقم(01): في رأيك التعاون مع زملائك لصالح العمل راجع لعاداتك وتنشئتك الاجتماعية

- الجدول رقم(18): اجابات أفراد البحث اتجاه السؤال الأول "في رأيك التعاون مع زملائك لصالح العمل راجع لعاداتك وتنشئتك الاجتماعية" ، يتناول هذا الجزء آراء وإجابات الأفراد نحو السؤال الأول وقد استخدمنا النسب المئوية وكاف تربيع ومستوى الدلالة، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لهذا السؤال

الاستنتاج الإحصائي	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	
دالة**	0.003	9	1	80	20	نعم
				20	5	لا

** دالة عند مستوى معنوية 0.01

- عرض ومناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم (18) نلاحظ أن نسبة (80%) أجابوا بـ "نعم" ، و(20%) أجابوا بـ "لا" وأن قيمة (كا²) تقدر بـ(9) وقيمة الدلالة (0.003) عند درجة حرية (1) وهي قيمة أصغر من (0.01) مما يدل على وجود دلالة إحصائية، وهذا ما ترجمه اجابات أفراد العينة على السؤال "في رأيك التعاون مع زملائك لصالح العمل راجع لعاداتك وتنشئتك الاجتماعية " أي أن التعاون أساس بناء علاقة اجتماعية بين العمال وذلك نتاج العادات والتنشئة الاجتماعية للعامل.

العبارة رقم(02): الثقافة المكتسبة بواسطة الاتصال تستعملها للحصول على معلومات من زملائك

- الجدول رقم(19): اجابات أفراد البحث اتجاه السؤال الثاني "الثقافة المكتسبة بواسطة الاتصال تستعملها للحصول على معلومات من زملائك " ، يتناول هذا الجزء آراء وإجابات الأفراد نحو السؤال الثاني وقد استخدمنا النسب المئوية وكاف تربيع ومستوى الدلالة، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لهذا السؤال

الاستنتاج الإحصائي	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	
دالة**	0.003	9	1	80	20	نعم
				20	5	لا

** دالة عند مستوى معنوية 0.01

- عرض ومناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم (19) نلاحظ أن نسبة (80%) أجابوا بـ "نعم" ، و(20%) أجابوا بـ "لا" وأن قيمة كاف تربيع(كا²) المحسوبة تقدر بـ(9) وقيمة الدلالة (0.003) عند درجة حرية (1) وهي قيمة أصغر من (0.01) مما يدل على وجود دلالة إحصائية، وهذا ما ترجمه اجابات أفراد العينة على السؤال "الثقافة المكتسبة بواسطة الاتصال تستعملها للحصول على معلومات من زملائك " أي الحصول على المعلومات من طرف الزملاء مبني على الاتصال والعلاقات الاجتماعية الجيدة بين العمال .

العبارة رقم(03): هل السلوك المكتسب من التنشئة الاجتماعية يجعلك تتعاون مع زملائك لصالح العمل
 - الجدول رقم(20): اجابات أفراد البحث اتجاه السؤال الثالث "هل السلوك المكتسب من التنشئة الاجتماعية يجعلك تتعاون مع زملائك لصالح العمل " ،يتناول هذا الجزء آراء وإجابات الأفراد نحو السؤال الثالث وقد استخدمنا النسب المئوية وكاف تربيع ومستوى الدلالة، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لهذا السؤال

الاستنتاج الإحصائي	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	
دالة**	0.001	11.56	1	84	21	نعم
				16	4	لا

** دالة عند مستوى معنوية 0.01

• عرض ومناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم (20) نلاحظ أن نسبة (84%) أجابوا ب"نعم" ، و(16%) أجابوا ب "لا" وأن قيمة كاف تربيع(كا²) المحسوبة تقدر ب(11.56) وقيمة الدلالة (0.001) عند درجة حرية (1) وهي قيمة أصغر من (0.01) مما يدل على وجود دلالة إحصائية، وهذا ما تترجمه اجابات أفراد العينة على السؤال هل السلوك المكتسب من التنشئة الاجتماعية يجعلك تتعاون مع زملائك لصالح العمل " أي أن العلاقات الاجتماعية بين العمال تكسب العامل سلوك جيد يجعل منه شخصا متعاوناً مع الزملاء لصالح المؤسسة .

العبارة رقم(04): من خلال قوة إيمانك بالعمل فإن تتفاعل مع زملائك من أجل العمل فقط

- الجدول رقم(21): اجابات أفراد البحث اتجاه السؤال الرابع " من خلال قوة إيمانك بالعمل فإن تتفاعل مع زملائك من أجل العمل فقط " ،يتناول هذا الجزء آراء وإجابات الأفراد نحو السؤال الرابع وقد استخدمنا النسب المئوية وكاف تربيع ومستوى الدلالة، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لهذا السؤال

الاستنتاج الإحصائي	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	
دالة**	0.001	11.56	1	84	21	نعم
				16	4	لا

** دالة عند مستوى معنوية 0.01

• عرض ومناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم (21) نلاحظ أن نسبة (84%) أجابوا ب"نعم" ، و(16%) أجابوا ب "لا" وأن قيمة كاف تربيع(كا²) المحسوبة تقدر ب(11.56) وقيمة الدلالة (0.001) عند درجة حرية (1) وهي قيمة أصغر من (0.01) مما يدل على وجود دلالة إحصائية، وهذا ما تترجمه اجابات أفراد العينة على

السؤال " من خلال قوة إيمانك بالعمل فإنك تتفاعل مع زملائك من أجل العمل فقط " أي أن العمال يتفاعلون مع بعضهم البعض وينشئون بينهم علاقات اجتماعية تجعل منهم أشخاصا منضبطين وذوي ولاء لصالح المؤسسة

العبارة رقم(05): الترتيب في المناصب يجعلك تتقبل النقد والموجه اليك أثناء العمل

- الجدول رقم(22): اجابات أفراد البحث اتجاه السؤال الخامس "الترتيب في المناصب يجعلك تتقبل النقد والموجه اليك أثناء العمل " ، يتناول هذا الجزء آراء وإجابات الأفراد نحو السؤال الخامس وقد استخدمنا النسب المئوية وكاف تربيع ومستوى الدلالة، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لهذا السؤال

الاستنتاج الإحصائي	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	
دالة**	0.003	9	1	80	20	نعم
				20	5	لا

** دالة عند مستوى معنوية 0.01

• عرض ومناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم (22) نلاحظ أن نسبة (80%) أجابوا ب"نعم" ، و(20%) أجابوا ب "لا" وأن قيمة كاف تربيع(كا²) المحسوبة تقدر ب(9) وقيمة الدلالة (0.003) عند درجة حرية (1) وهي قيمة أصغر من (0.01) مما يدل على وجود دلالة إحصائية، وهذا ما ترجمه اجابات أفراد العينة على السؤال "الترتيب في المناصب يجعلك تتقبل النقد والموجه اليك أثناء العمل " أي أن مرتبة العامل تجعل منه شخصا متقبلا آراء الناس اتجاهه مما يعزز علاقاته الاجتماعية مع زملائه في العمل.

العبارة رقم(06): العلاقة بينك وبين المسؤول تقوم على أساس التفاهم والتشاور

- الجدول رقم(23): اجابات أفراد البحث اتجاه السؤال السادس "العلاقة بينك وبين المسؤول تقوم على أساس التفاهم والتشاور " ، يتناول هذا الجزء آراء وإجابات الأفراد نحو السؤال السادس وقد استخدمنا النسب المئوية وكاف تربيع ومستوى الدلالة، وذلك للتعرف على آراء أفراد عينة الدراسة من العاملين بمديرية الشباب والرياضة لهذا السؤال

الاستنتاج الإحصائي	مستوى الدلالة	كا ²	درجة الحرية	النسبة المئوية	التكرارات	
دالة**	0.003	9	1	80	20	نعم
				20	5	لا

** دالة عند مستوى معنوية 0.01

• عرض ومناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم (23) نلاحظ أن نسبة (80%) أجابوا ب"نعم" ، و(20%) أجابوا ب "لا" وأن قيمة كاف تربيع(كا²) المحسوبة تقدر ب(9) وقيمة الدلالة (0.003) عند درجة حرية (1)

وهي قيمة أصغر من (0.01) مما يدل على وجود دلالة إحصائية، وهذا ما ترجمه اجابات أفراد العينة على السؤال "العلاقة بينك وبين المسؤول تقوم على أساس التفاهم والتشاور" أي أن أساس العلاقات الاجتماعية بين العمال و رؤسائهم مبنية على أساس التفاهم والتشاور وهذا ما يرفع من قيمة العلاقة الاجتماعية بين العمل والرئيس.

2-تحليل النتائج في ضوء الفرضيات :

الفرضية الأولى: للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية من خلال مفهومه للانضباط من خلال نتائج الجداول (05،06،07،08،09،10،11) وجدنا أن النتائج تحققت في محور الخلفية الثقافية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي من خلال مفهومه للانضباط، وكانت تعكس موافقة أفراد العينة بنسبة عالية في جميع عبارات المحور ويمكن أن نرى قيم الدلالة في جميع عبارات عند درجة حرية 1 أصغر من مستوى معنوية 0.01 ، ماعدا العبارة (03) التي ليست دالة، فمن خلال آراء أفراد العينة وعلى ضوء النتائج السابقة يمكن أن نقبل الفرض القائل أن للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي من خلال مفهومه للانضباط.

وهو ما يتفق مع دراسة **إلياس سالم (2006)** الذي تم التوصل في دراسته إلى أن قيمة احترام الوقت يؤثر تأثيراً جوهرياً على أداء الموارد البشرية من خلال الانضباط. وكذلك ما ذكرناه سابقاً في الفصل الأول يرى "دوتش" أن القيم الثقافية هي وحدها المسؤولة عن التنمية وهو يميز بين التقاليد الإيجابية للصناعة التي علمت الأفراد قيمة التوفير والاقتصاد، وفائدة العمل والحاجة إلى الضبط والدقة والثبات واستعمال الوقت وبصورة خاصة المحافظة على الاتفاقات والمواعيد. (الفصل الأول : 8)

واختلفت مع دراسة **"العقبي الأزهر"** " بوفلجة غياث" تبرز ظاهرة عدم احترام الوقت في عدة مظاهر كالانصراف عن العمل وعدم احترام لمواعيد الدخول والخروج من الدوام الرسمي كل هذه المؤشرات ادت الى عدم الانضباط في العمل وكذا انتشار ظاهرة التغيب والتمارض وبالتالي فإن قيمة الوقت واحترامها تعود إلى طبيعة العامل وكذا إلى نسقه الاجتماعي. وكذلك "اصبحت عادة التخلف من العمل هي السائدة والغالبة، أما الانضباط واحترام الوقت فأصبح عادة نادرة وغير عادية" (الفصل الأول: 9)

الفرضية الثانية: للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية من خلال مفهومه للولاء. من خلال نتائج الجداول (12،13،14،15،16،17،18) وجدنا أن النتائج تحققت في محور الخلفية الثقافية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي من خلال مفهومه للولاء ، وكانت تعكس موافقة أفراد العينة بنسبة عالية في جميع عبارات المحور ويمكن أن نرى قيم الدلالة في جميع عبارات عند درجة حرية 1 أصغر من مستوى معنوية 0.01 ، ماعدا العبارة رقم (04)، فمن خلال آراء أفراد العينة وعلى ضوء النتائج السابقة يمكن أن نقبل الفرض القائل أن للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي من خلال مفهومه للولاء.

وهو ما يتفق مع دراسة **"إلياس سالم (2006/2005)** الذي توصلت في دراستها إلى أن يسود في المؤسسة روح الجدية وحس المسؤولية لدى الأفراد ، إضافة إلى الانحياز نحو الفعل والاستعداد لبذل قصارى الجهود من أجل تحقيق

أهداف المؤسسة وتوصل كذلك إلى اعتقاد العاملين في ضرورة العمل واتقان العمل واستعدادهم لذلك باعتباره السبيل الوحيد لتحقيق أداء متميز وإنتاجية مرتفعة

ويتفق كذلك مع ما تم ذكره في الفصل الأول: أن درجة التضحية من أجل المنظمة والحفاظ على ممتلكات المنظمة التي يعمل بها والحفاظ على أسرار المنظمة تدل على ولاء الموظف إلى المنظمة التي يعمل بها. (الفصل الأول، ص15)

الفرضية الثالثة : للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية من خلال مفهومه للعلاقات الاجتماعية .

من نتائج الجداول (19،20،21،22،23،24) وجدنا أن نتائج من محور الخلفية الثقافية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي من خلال مفهومه للعلاقات الاجتماعية ، وكانت تعكس موافقة أفراد العينة بنسبة عالية في جميع عبارات المحور ويمكن أن نرى قيم الدلالة في جميع عبارات عند درجة حرية 1 أصغر من مستوى معنوية 0.01 فمن خلال آراء أفراد العينة وعلى ضوء النتائج السابقة يمكن أن نقبل الفرض القائل أن للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي من خلال مفهومه للعلاقات الاجتماعية.

وهو ما يتفق مع دراسة " بودراع فوزية " (2013/2014) والتي توصلت في دراستها إلى أن العلاقة الموجودة بين المؤسسة والعاملين بها تقوم على الثقة والتعاون وأن العلاقة التي تربط العامل بالمؤسسة هي علاقة عمل فقط ، بمعنى الشيء الذي يربطه بالمؤسسة هو الأجر ، وتسمح المؤسسة لموظفيها بالتصرف بانفراد في أداء مهامهم دون الجماعة.

واختلفت مع دراسة "العقبي الأزهر"(2008/2009) والذي توصل في دراسته إلى أن علاقات العمل والتفاعل مع القادة حيث تكشف القيم التقليدية للعاملين سلوكيات واتجاهات سلبية اتجاه بعض القيادات الإدارية ، كالتعبير عن تناقض وصراع القيم داخل التنظيم، حيث يفضل العامل القيادات التي تهتم بالجوانب الإنسانية والاجتماعية ، وينبذون القيادات التي تقتصر إلى الصفات الأخلاقية ، وقد يصل الاتجاه السلبي إلى حد رفض التعامل معها ويميل العامل إلى رفض التعامل مع المسيرين من غير منطقتهم وقبيلتهم.

الفصل الخامس

استنتاجات واقتراحات

❖ استنتاجات عامة

❖ اقتراحات

❖ الالافاق المستقبلية للدراسة

❖ المراجع المعتمدة في الدراسة

❖ الملائق

❖ ملفص الدراسة

1-استنتاجات:

من خلال تحليل نتائج الاستبيان الذي قدم للعاملين بمديرية الشباب والرياضية لولاية المسيلة، تم التوصل إلى بعض النتائج التي كنا نصبوا إليها والتي تم تسطيرها في الفرضيات.

توصلنا من خلال تحليل نتائج المحور الأول والمتعلق بالخلفية الثقافية والانضباط في الإدارة الرياضية إلى تحقق صحة الفرضية الجزئية الأولى.

كما توصلنا من خلال تحليل نتائج المحور الثاني والمتعلق بالخلفية الثقافية والولاء في الإدارة الرياضية إلى تحقق صحة الفرضية الجزئية الثانية.

وتوصل من خلال تحليل نتائج المحور الثالث والمتعلق بالخلفية والثقافية والعلاقات الاجتماعية في الإدارة الرياضية إلى تحقق صحة الفرضية الجزئية الثالثة.

وعلى ضوء ما تحقق من فرضياتنا الجزئية والتي يعني أنها أجابت على التساؤلات التي أثارها الدراسة، يمكن أن نستنتج أن الفرضية العامة والمبنية على : " للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية، قد تحققت.

2-اقتراحات وتوصيات:

من خلال النتائج السابقة يمكن أن نعطي بعض الاقتراحات التي نراها ضرورية لتطوير الخلفية الثقافية للعاملين بالإدارة الرياضية وهي كالتالي:

-تشجيع التعاون بين العاملين في علاقات العمل داخل الإدارة الرياضية.

-نقترح على إدارة المعهد توثيق الصلة بمديرية الشباب والرياضة والقطاعات الأخرى الخاصة بها لتسهيل البحث على الطلبة.

-توسيع هذه الدراسة ليصبح بمقدورها أن تعطينا صورة أعم وأشمل لدور الخلفية الثقافية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية.

3-الآفاق المستقبلية للدراسة:

في نهاية البحث نأمل أن يحظى هذا الموضوع بالدراسة من جوانب أخرى وخاصة الخلفية الثقافية لأن لها دور كبير في إنجاح مهام الإدارة الرياضية بكفاءة واستمرارية عن طريق تحسين الأداء الوظيفي.

المراجع المعتمدة في الدراسة

قائمة المراجع

1-المعاجم والقواميس:

1. بدوي أحمد زكي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة بيروت للتوزيع و النشر ، بيروت ، لبنان ، 1984.
2. غيث محمد عاطف : قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 2006.

2-الكتب:

3. أبو النصر مدحت محمد: تنمية المهارات لبناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المؤسسة، ط1، الأتراك للنشر والتوزيع، القاهرة مصر، 2005.
4. بشرى أحمد فوزي: العلاقات الانسانية في المنظمات الصناعية، جامعة حلوان، القاهرة مصر، 1985.
5. بلوم اسمهان :فاعلية أداء العامل بين الأطر النظرية والمحددات الامبريقية ، شركة باتنيت للمعلومات والخدمات المكتبية ، الجزائر ، 2005.
6. بوداود عبد اليمين: متطلبات الاحتراف الرياضي، الدار الوطنية للكتاب، درارية، الجزائر العاصمة، 2014.
7. بوفلحة غياث: القيم الثقافية والتسيير، ط2، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، 2003.
8. حاروش نور الدين : إدارة الموارد البشرية، ط1 ، دار الأمة ، برج الكيفان ، الجزائر ، 2011.
9. حسام سامر عبده: الإدارة الرياضية الحديثة، دار أسامة، ط1، عمان-الأردن، 2012.
10. حسن راوية محمد : إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، مصر 1999.
11. الخليفة ابراهيم: مفاهيم في علم الاجتماع ، المكتب الجامعي الحديث ، القاهرة ، مصر ، 1984.
12. الرشدان عبد الله زاهي: التربية والتنشئة الاجتماعية ، ط1 ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2001.
13. رشوان أحمد حسن عبد الحميد : الثقافة دراسة في علم الاجتماع الثقافي ، مؤسسة الجامعة ، الإسكندرية ، 2006.
14. رشيد زرواتي : تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، دار هومه ، ط1 ، الجزائر ، 2002.
15. الزعي مروان: جودة علاقات العمل الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفي والرفاه النفسي للموظفين، جامعة أردنية، عمان.
16. سامية محمد فهمي وآخرون: مناهج البحث في الأمة الاجتماعية ، دار المعرفة ، مصر
17. السكارنة بلال خلف: أخلاقيات العمل، ط1، دار السرة للنشر والتوزيع، 2009.
18. السيد علي الشتا : المنهجي العلمي والعلوم الاجتماعية ، مكنية الاشعار للطباعة والنشر ، الاسكندرية ، مصر ، 1998.
19. الشناوي محمد وآخرون: التنشئة الاجتماعية للطفل، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001.

20. صقر عاشور أحمد : السلوك الإنساني في المنظمات ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 2005.
21. صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعية، عمان، 2000.
22. عباس علي : إدارة الموارد البشرية الدولية لطلبة الدراسات العليا والمدراء ، اثناء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008.
23. عبد المجيد البلداوي : أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي التخطيطي البحث والجمع وتحليل البيانات يدويا وباستخدام برنامج spss ، دار النشر ، 2007.
24. عدون ناصر دادي : إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي ، دراسة نظرية تطبيقية ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، 2004.
25. العاللي الصادق: العلاقات الثقافية الدولية (دراسة سياسية قانونية)، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2006.
26. العيساوي عبد الرحمان: الكفاءة الإدارية، ط1، دار الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.
27. الغالبي طاهر محسن ، ادريس وائل محمد: الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل ، ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن، 2007.
28. فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاجة: أسس البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط1، الاسكندرية(مصر)، 2002.
29. قجة رضا : أداء العامل في التنظيم الصناعي ، ط1 ، شركة باتنيت للنشر ، 2003.
30. القروي محمد الصالح : السلوك التنظيمي ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2000.
31. ليلى السيد فرحات : القياس والاختبار في التربية الرياضية، مركز الكتاب للنشر، عمان، ط1، 2001.
32. ليلى السيد فرحات : القياس والاختبار في التربية الرياضية ، ط1 ، مركز الكتاب للنشر ، عمان ، 2001.
33. المرسي جمال الدين محمد وآخرون: السلوك التنظيمي نظريات ونماذج تطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة ، دار الجامعية ، الاسكندرية ، مصر 2002.
34. مروان عبد المجيد : أسس البحث العلمي ، مؤسسة الرواق ، عمان ، الأردن ، 2000.
35. مصطفى نجيب شاوش، إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار الشروق للتوزيع، عمان، 2005.
36. الموسمي بشان: إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2004.

3- قائمة الدوريات والمجلات العلمية:

37. بن عقيل بن ناصر بن محمد : العلاقات الانسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية ، جامعة نايف العربية ، الرياض ، السعودية ، 2006.
38. زياد بن عبد الله الدهشة : المتغيرات التنظيمية والوظيفية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي وفق النظرية هيرز بيرج ، ماجستير ، قسم العلوم الإدارية ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف الأمنية للعلوم الإدارية ، الرياض ، السعودية ، 2006.
39. سليمان فارس: أثر سياسات التحفيز في الولاء التنظيمي بالمؤسسات العامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد29، العدد(1)، 2011.
40. فراج عثمان : الثقافة والتسيير وعملية التنشئة الاجتماعية في الوطن العربي ، أعمال الملتقى الدولي المنعقد في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992.

4- قائمة الأطروحات والرسائل العلمية:

41. المانع محمد بن علي : تنمية الاتصال ودورها في تحسين الأداء ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية ، جامعة نايف العربية ، السعودية 2007.
42. محمد الرقب: متطلبات إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2001.
43. مقدم عبد الحفيظ : الثقافة والتسيير (لماذا الثقافة والتسيير) ، أعمال الملتقى الدولي المنعقد في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992.
44. المهدي تقية محمد : الانضباط الذاتي للأفراد في المؤسسة الجزائرية ، أطروحة دكتوراه دولة في علم اجماع تنظيم وعمل ، إشراف بوزيرة خليفة ، جامعة الجزائر ، 2006/2007.
45. نعمان عبد الغني، لطيفة عبد الله شرف الدين، الادارة الرياضية، ط1، وزارة الثقافة والاعلام للطباعة والنشر، مملكة البحرين، 2010.
46. هاني بن ناصر الراجحي : التنظيم التطويري وعلاقته بالرضى الوظيفي وفي إدارة جوزات منطقة الرياض ، رسالة ماجستير قسم علوم إدارية ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، السعودية ، 2003.

الموافق

الملحق رقم (01)

استمارة استبيان

موجهة للعاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة

يقوم الباحث بدراسة بعنوان " الخلفية الثقافية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية- دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة-"، في إطار نيل شهادة ماستر في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية تخصص إدارة وتنظيم في الرياضة.

لذا يرجى التكرم بقراءة فقرات الاستبانة واختيار الإجابة التي تناسب آرائكم وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

ملاحظة: إجابتك تستخدم لأغراض البحث العلمي وتأكدوا بأنه لا توجد أجوبة صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ما يهمننا رأيكم الشخصي.

الطالب:

صغيري عبد الرشيد

المحور الأول: الخلفية الثقافية والانضباط

الرقم	نعم	لا
01		باحترامك لمقدساتك نحو العمل فإن أدائك لمهامك تعتمد على الإتقان والدقة في العمل
02		الوقت شيء ثمين يجب عليك احترامه وتنظيمه وتقديسه
03		من خلال احترامك للوقت فإنك تصر على إنجاز عملك في الوقت المحدد
04		عند زيارة أحد أصدقائك لك في مكان عملك تؤجل عملك وتقابله
05		من خلال احترامك لقوانين العمل فإنه عند زيارة أحد أصدقائك لك تتركه حتى تنتهي من عملك
06		هل احترامك للعمل كعبادة يجعلك تحرص على احترام قوانين العمل
07		احترامك للمعتقدات الدينية تجعلك تحرص على أداء عملك في غياب المسؤول أو في حضوره

المحور الثاني: الخلفية الثقافية والولاء

الرقم	نعم	لا
08		لديك رغبة في الاستمرار داخل المؤسسة بسبب الاستقرار الوظيفي
09		من خلال طبيعة القيادة تجعلك تحافظ على أسرار المؤسسة
10		من خلال عاداتك وتنشئتك الاجتماعية فإنك تعمل لساعات إضافية في حال مرور المؤسسة بظروف صعبة
11		هل التقويم المستمر والمكافآت تجعلك تحافظ على ممتلكات المؤسسة
12		بالنظر الى الظروف الاجتماعية فإنها تؤثر عليك وتلهيك عن عملك
13		بما أن العمل عبادة فإنك تفتخر عند إخبار الآخرين بعملك داخل المؤسسة
14		إتقانك للعمل راجع إلى خدمة المؤسسة

المحور الثالث: الخلفية الثقافية والعلاقات الاجتماعية

الرقم	نعم	لا
15		في رأيك التعاون مع زملائك لصالح العمل راجع لعاداتك وتنشئتك الاجتماعية
16		الثقافة المكتسبة بواسطة الاتصال تستعملها للحصول على معلومات من زملائك
17		هل السلوك المكتسب من التنشئة الاجتماعية يجعلك تتعاون مع زملائك لصالح العمل
18		من خلال قوة ايمانك بالعمل فإنك تتفاعل مع زملائك من أجل العمل فقط
19		الترتيب في المناصب يجعلك تتقبل النقد الموجه اليك أثناء العمل
20		العلاقة بينك وبين المسؤول تقوم على أساس على أساس التفاهم والتشاور

ملحق رقم: (02)

قائمة الأساتذة المحكمين

المحكم	الدرجة العلمية	القسم	الجامعة
زحاف حمد	أستاذ محاضر - أ -	إدارة وتسيير رياضي	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
بوصلاح النذير	أستاذ محاضر - أ -	إدارة وتسيير رياضي	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
منجحي مخلوف	أستاذ محاضر - أ -	إدارة وتسيير رياضي	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

الملحق رقم (03)

تسهيل مهمة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

جامعة محمد بوضياف المسيلة *
معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
قسم الإدارة والتنظيم الرياضي

1955
جامعة محمد بوضياف المسيلة
Université Mohamed Bouzaf - MS

1955
جامعة محمد بوضياف المسيلة
Université Mohamed Bouzaf - MS

الى السيد : مدير جامعة
مدرسة الشياخ والبراهيمية
المسيلة

الولاية المسيلة
البريد الوارد
الرقم:
بتاريخ: 2-2 MARS 2017

تسهيل مهمة

يشرفنا أن نلتبس من سيادتكم تقديم يد العون والمساعدة للطلبة:

- الطالب (ة):
السنة :
التخصص :
السنة الجامعية :
و هذا بغرض تسهيل مهمة الطالب من أجل القيام بدراسة ميدانية حول موضوع :

الحفلات التثاقفية ودورها في تحسين الأداء
الوطني للعاملين بالإدارة الرياضية

رئيس القسم

الملحق رقم (04)

مخرجات SPSS

1-الصدق البنائي

		DK
A	Corrélation de Pearson	,903*
	Sig. (bilatérale)	,036
	N	5
B	Corrélation de Pearson	,953*
	Sig. (bilatérale)	,012
	N	5
C	Corrélation de Pearson	,932*
	Sig. (bilatérale)	,021
	N	5
DK	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	5

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

2-معامل الثبات ألفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité		Statistiques de fiabilité		Statistiques de fiabilité		Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments	Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,933	2	,957	2	,962	2	,951	4

3-اختبار كاي²

Tests statistiques

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7
Khi-deux	9,000 ^a	9,000 ^a	3,240 ^a	11,560 ^a	9,000 ^a	6,760 ^a	14,440 ^a
ddl	1	1	1	1	1	1	1
Sig. asymptotique	,003	,003	,072	,001	,003	,009	,000

Tests statistiques

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
Khi-deux	6,760 ^a	9,000 ^a	11,560 ^a	3,240 ^a	9,000 ^a	9,000 ^a	11,560 ^a
ddl	1	1	1	1	1	1	1
Sig. asymptotique	,009	,003	,001	,072	,003	,003	,001

Tests statistiques

	C1	C2	C3	C4	C5	C6
Khi-deux	9,000 ^a	9,000 ^a	11,560 ^a	11,560 ^a	9,000 ^a	9,000 ^a
ddl	1	1	1	1	1	1
Sig. asymptotique	,003	,003	,001	,001	,003	,003

A1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	5	20,0	20,0	20,0
	Oui	20	80,0	80,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

A2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	5	20,0	20,0	20,0
	Oui	20	80,0	80,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

A3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	8	32,0	32,0	32,0
	Oui	17	68,0	68,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

A4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	4	16,0	16,0	16,0
	Oui	21	84,0	84,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

A5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	5	20,0	20,0	20,0
	Oui	20	80,0	80,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

A6

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	6	24,0	24,0	24,0
	Oui	19	76,0	76,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

A7

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	3	12,0	12,0	12,0
	Oui	22	88,0	88,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

B1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	6	24,0	24,0	24,0
	Oui	19	76,0	76,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

B2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	5	20,0	20,0	20,0
	Oui	20	80,0	80,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

B3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	4	16,0	16,0	16,0
	Oui	21	84,0	84,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

B4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	8	32,0	32,0	32,0
	Oui	17	68,0	68,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

B5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	5	20,0	20,0	20,0
	Oui	20	80,0	80,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

B6

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	5	20,0	20,0	20,0
	Oui	20	80,0	80,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

B7

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	4	16,0	16,0	16,0
	Oui	21	84,0	84,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

C1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	5	20,0	20,0	20,0
	Oui	20	80,0	80,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

C2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	5	20,0	20,0	20,0
	Oui	20	80,0	80,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

C3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	4	16,0	16,0	16,0
	Oui	21	84,0	84,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

C4

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	4	16,0	16,0	16,0
	Oui	21	84,0	84,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

C5

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	5	20,0	20,0	20,0
	Oui	20	80,0	80,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

C6

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Non	5	20,0	20,0	20,0
	Oui	20	80,0	80,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

مشاف جامعة "محمد بوضيف" بالمسيلة لمذكرات ماستر

للفترة [2017/2016]

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية.

قسم :الإدارة والتسيير الرياضي

رقم التسلسل :

رقم التسجيل : 12/D10/580

الطالب : صغيري عبد الريد

تاريخ المناقشة: 2017/05/18

عنوان المذكرة: الخلفية الثقافية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي لعاملتي الإدارة الرياضية -دراسة ميدانية

بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة-

لغة المذكرة: اللغة العربية

نوع المذكرة: ماستر

البلد: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية - ولاية المسيلة -

الجامعة: جامعة محمد بوضيف بالمسيلة

إشراف : د/ مجادي رابح

عدد الصفحات : 51

فرع : إدارة وتسيير رياضي

التخصص : إدارة وتنظيم رياضي

الملخص :

بالعربية

عنوان الدراسة : الخلفية الثقافية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي لعاملين الإدارة الرياضية –دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة-

الهدف من الدراسة : معرفة الخلفية الثقافية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي لعاملين الإدارة الرياضية

مشكلة الدراسة : هل للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية؟

فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة:

للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية

✓ للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي من خلال مفهوم للانضباط.

✓ للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي من خلال مفهوم للولاء.

✓ للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي من خلال مفهوم للعلاقات الاجتماعية.

المنهج المتبع في الدراسة : المنهج الوصفي

الأدوات المستخدمة في الدراسة : الاستبيان

كلمات المفتاحية :

بالفرنسية

**Mots clés: Le fond culturel / Fonctionnel des
- fonctionnaires / L'administration sportif**

بالإنجليزية

**Keywords: Functional performance / Cultural background
/ Spots management**

جاء هذا البحث في فصول.

الفصل الأول: الخلفية النظرية والدراسات السابقة

وتناول الفصل الثاني: الإطار العام للدراسة

أما الفصل الثالث تناول: الإجراءات الميدانية للدراسة

الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

والفصل الخامس: استنتاجات واقتراحات

من أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة :

- للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية من خلال مفهومه للانضباط
- للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية من خلال مفهومه للولاء.
- للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية من خلال مفهومه للعلاقات الاجتماعية.

توصلت الباحثة للعديد من التوصيات أهمها :

- تشجيع التعاون بين العاملين في علاقات العمل داخل الإدارة الرياضية.
- نقترح على إدارة المعهد توثيق الصلة بمديرية الشباب والرياضة والقطاعات الأخرى الخاصة بها لتسهيل البحث على الطلبة.
- توسيع هذه الدراسة ليصبح بمقدورها أن تعطينا صورة أعم وأشمل لدور الخلفية الثقافية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية.

كشاف بالفرنسية

**Faculté Institut des sciences et des activités sportives et
techniques et physiques
:Département**

N° d'ordre :

N° d'inscription : 12/D10/580

Chercheur : Seghiri Abd errachid

Soutenu publiquement le : 18/05/2017

Titre de la thèse (mémoire) : le fond culturel et son rôle
pour le développement fonctionnel des fonctionnaires
dans l'administration sportif

Language de la thèse : L'arab

Modèle de la thèse : Master

Pays : RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE-M'SILA

Université: Université de M'sila

Nom et Prénom de l'encadreur

Dr./ Madjadi Rabeh

Nombre de page : 51

Ficher électronique

Spécialité : Administration et gestion sportif

Résumé :

Titre de l'étude: le fond culturel et son rôle pour le développement fonctionnel des fonctionnaires dans l'administration sportif

Le but de l'étude:

-Savoir l'influence du fond culturel du fonctionnaire administratif .sur son discipline dans son établissement

Concevoir quelques principes qui influencent les comportements – .du fonctionnaire comme la valeur du temps

Concevoir l'importance des relations sociales dans l'établissement et – son impact sur le fonctionnement et le comportement du fonctionnaire et l'observation des quelques méthodes utilisées comme la discussion .l'association et l'interaction entre les fonctionnaires

Concevoir le taux d'intégration des fonctionnaires avec les valeurs – .organisées et le taux de la fidélité pour l'établissement

Problématique : Est-ce que le fond culturel a un rôle pour l'amélioration du fonctionnement fonctionnel des fonctionnaires ?

hypothèses:

□ **Hypothèse générale:**

-Le fond culturel a un rôle pour l'amélioration de fonctionnement fonctionnel des fonctionnaires des administrations sportifs

□ **Les hypothèses partielles:**

- Le fond culturel a un rôle pour l'amélioration de fonctionnement fonctionnel des fonctionnaires a partir de son définition de discipline.

-Le fond culturel a un rôle pour l'amélioration de fonctionnement fonctionnel des fonctionnaires a partir de son définition de fidélité

-Le fond culturel a un rôle pour l'amélioration de fonctionnement fonctionnel des fonctionnaires a partir de son définition des relation sociales..

- Les résultats atteints les plus importants sont:

-le fond cultural a un rôle pour le développement du fonctionnement fonctionnel des fonctionnaires dans les établissements sportifs a partir de son définition discipline.

-le fond cultural a un rôle pour le développement du fonctionnement fonctionnel des fonctionnaires dans les établissements sportifs a partir de son définition de fidélité.

-le fond cultural a un rôle pour le développement du fonctionnement fonctionnel des fonctionnaires dans les établissements sportifs a partir de son définition des relations sociales.

ملخص الدراسة

❖ **عنوان الدراسة:** الخلفية الثقافية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية.

❖ **أهداف الدراسة:**

- معرفة كيفية تأثير الخلفية الثقافية للموظف الإداري على انضباطه داخل المؤسسة.
- التعرف على بعض القيم التي تؤثر على سلوك الموظف مثل قيمة العمل الوقت.
- معرفة أهمية العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة وتأثيرها على أداء وسلوك الموظفين وملاحظة بعض الأساليب المستخدمة كالحوار والتعاون والتفاعل بين الموظفين.
- معرفة مدى اندماج الموظفين مع قيم المنظمة ومدى ولائهم للمؤسسة.

❖ **مشكلة الدراسة:** هل للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية؟

❖ **التساؤلات الجزئية:**

- هل للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية من خلال مفهومه للانضباط؟
- هل للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية من خلال مفهومه للولاء؟
- هل للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية من خلال مفهومه للعلاقات الاجتماعية؟

❖ **فرضيات الدراسة:**

❖ **الفرضية العامة:**

- يوجد دور للخلفية الثقافية في تحسين الأداء الوظيفي لعمال الإدارة الرياضية.

❖ **الفرضيات الجزئية:**

- للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي من خلال مفهومه للانضباط.
- للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي من خلال مفهومه للولاء.
- للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي من خلال مفهومه للعلاقات الاجتماعية.

❖ **إجراءات الدراسة:**

- عينة البحث: اعتمدنا على المسح الشامل.

- المجال المكاني: اجرية الدراسة بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

- المجال الزمني: منذ قبول الموضوع إلى 2017/05/10.

- المنهج المتبع: المنهج الوصفي.

- الأدوات المستعملة: الاستبيان.

❖ **النتائج المتوصل إليها:**

- للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية من خلال مفهومه للانضباط.
- للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية من خلال مفهومه للولاء.
- للخلفية الثقافية دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية من خلال مفهومه للعلاقات الاجتماعية.

❖ **الاقتراحات والتوصيات:**

- تشجيع التعاون بين العاملين في علاقات العمل داخل الإدارة الرياضية.
- نقترح على إدارة المعهد توثيق الصلة بمديرية الشباب والرياضة والقطاعات الأخرى الخاصة بها لتسهيل البحث على الطلبة.
- توسيع هذه الدراسة ليصبح بمقدورها أن تعطينا صورة أعم وأشمل لدور الخلفية الثقافية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة الرياضية.

Résumé d'étude

- ❖ **Titre d'étude:** le fond culturel et son rôle pour le développement fonctionnel des fonctionnaires dans l'administration sportif.
- ❖ **Les objectifs d'étude:**
 - Savoir l'influence du fond culturel du fonctionnaire administratif sur son discipline dans son établissement.
 - Concevoir quelques principes qui influencent les comportements du fonctionnaire comme la valeur du temps.
 - Concevoir l'importance des relations sociales dans l'établissement et son impact sur le fonctionnement et le comportement du fonctionnaire et l'observation des quelques méthodes utilisées comme la discussion l'association et l'interaction entre les fonctionnaires.
 - Concevoir le taux d'intégration des fonctionnaires avec les valeurs organisées et le taux de la fidélité pour l'établissement.
- ❖ **Problématique d'étude :** Est-ce que le fond culturel a un rôle pour l'amélioration du fonctionnement fonctionnel des fonctionnaires ?
- ❖ **Problématique partiel :**
 - Est ce que le fond culturel a un rôle pour l'amélioration du fonctionnement fonctionnel des fonctionnaires dans les établissements sportifs a partir de son définition discipline ?
 - Est ce que le fond culturel a un rôle pour l'amélioration du fonctionnement fonctionnel des fonctionnaires dans les établissements sportifs a partir de son définition de fidélité?
 - Est ce que le fond culturel a un rôle pour l'amélioration du fonctionnement fonctionnel des fonctionnaires dans les établissements sportifs a partir de son définition des relations sociales ?
- ❖ **Hypothèses d'étude :**
- ❖ **Hypothèse générale :**
 - Le fond culturel a un rôle pour l'amélioration de fonctionnement fonctionnel des fonctionnaires des administrations sportifs
- ❖ **Les hypothèses partielles :**
 - Le fond culturel a un rôle pour l'amélioration de fonctionnement fonctionnel des fonctionnaires a partir de son définition de discipline.
 - Le fond culturel a un rôle pour l'amélioration de fonctionnement fonctionnel des fonctionnaires a partir de son définition de fidélité
 - Le fond culturel a un rôle pour l'amélioration de fonctionnement fonctionnel des fonctionnaires a partir de son définition des relation sociales.
- ❖ **Procédures d'étude :**
 - Echantillon de recherche :** nous avons utilisé un bailliage général.
 - le champ de recherche :** l'étude a été réalisé au niveau de jeunesse et du sport de la wilaya de M'sila.
 - le champ de la réalisation :** des l'acceptation sujet par le comité scientifique jusqu'à le 10 /05/2017.
 - la démarche suivie** la démarche descriptive .
 - Moyens utilisé :** sondage
- ❖ **Résultats obtenus :**
 - le fond cultural a un rôle pour le développement du fonctionnement fonctionnel des fonctionnaires dans les établissements sportifs a partir de son définition discipline.
 - le fond cultural a un rôle pour le développement du fonctionnement fonctionnel des fonctionnaires dans les établissements sportifs a partir de son définition de fidélité.
 - le fond cultural a un rôle pour le développement du fonctionnement fonctionnel des fonctionnaires dans les établissements sportifs a partir de son définition des relations sociales.
- ❖ **Les propositions et les recommandations :**
 - Encouragement de la coopération entre les fonctionnaires dans les relations de travail au niveau de l'établissement sportif.
 - nous proposons pour l'admiration du faculté ; la renforcement de la relation avec la direction de la jeunesse et du sport et les domaines privés pour les étudiants.
 - Elargir cette étude pour avoir une idée générale pour le rôle du fond culturel dans le développement du fonctionnement fonctionnel des fonctionnaires dans l'administration sportif.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ