الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة مولود معمري تيزي وزو
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

العنوان:

تأثير النشاطات الترفيهية على بيئة العمل

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي

بمقاطعة معاتقة - تيزى – وزو-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم

وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالبة:
✍ صعاد جميلة

تحت إشراف:
✍ د. محمد بن كيحول

السنة الجامعية: 2024/ 2025

ملخص الدراسة باللغة العربية:

تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن تأثير النشاطات الترفيهية في بيئة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي بمقاطعة معاتقة، من خلال تحليل أثر مختلف أنواع النشاطات (الفكرية، الاجتماعية، الفنية، الرياضية، وفي الطبيعة) في المناخ المهني الذي يعمل فيه معلموا التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة.

وفي هذه الدراسة استخدمنا الاستبيان كأداة لجمع البيانات، والذي طبق على عينة أساسية مقدرة بـ 88 أستاذا موزعين على 13 مدرسة ابتدائية مختلفة. حيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية نظرا لطبيعة الموضوع، وعولجت البيانات والمعطيات عن طريق SPSS 23، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي الإرتباطي.

حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ✓ توجد علاقة ارتباطيه طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين الترفيه الفكري، الترفيه في الطبيعة، الترفيه الاجتماعي، الترفيه الفني والترفيه الرياضي وبيئة العمل لدى أستاذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة.
- ✓ توجد علاقة ارتباطيه طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين النشاطات الترفيهية وبيئة العمل لدى أستاذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة.

الكلمات المفتاحية: البيئة، العمل، بيئة العمل، الترفيه، الأنشطة الترفيهية (الترفيه الثقافي، الترفيه الاجتماعي، الترفيه الخلوي، الترفيه الرياضي والترفيه الفني).

Résumé en français

Cette étude vise à révéler l'impact des activités récréatives sur l'environnement de travail des enseignants du primaire dans le district de Maâtkas, en analysant l'effet des différents types d'activités (intellectuelles, sociales, artistiques, sportives et en plein air) sur le climat professionnel dans lequel travaillent les enseignants du primaire dans le district de Maâtkas.

Dans cette étude, nous avons utilisé le questionnaire comme outil de collecte de données, qui a été appliqué à un échantillon principal de 88 enseignants répartis sur 13 écoles élémentaires différentes. Où l'échantillon a été sélectionné de manière aléatoire en raison de la nature du sujet, et les données ont été traitées à l'aide de SPSS 23, et l'approche corrélativea été adoptée.

Où l'étude a abouti aux résultats suivants :

✓ Il existe une relation corrélationnelle positive forte et statistiquement significative entre les activités récréatives (intellectuelles, sociales, artistiques, sportives et en plein air) et l'environnement de travail des enseignants du primaire dans le district Maâtkas.

✓ Il existe une relation corrélative positive forte et statistiquement significative entre les activités récréatives et l'environnement de travail des enseignants du primaire dans le district de Maâtkas.

Mots-clés: environnement, travail, environnement de travail, loisirs, activités de loisirs (Animation culturelle, , Divertissement social, Divertissement dans la nature, Divertissement sportif et Animation artistique)

شكر وعرفان

قال الله تعالى: " ولئن شكرتم لأزيدنكم " الآية 70 سورة إبراهيم

وقال عليه الصلاة والسلام: " من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

الحمد لله نستعينه ونشكره ونهتدي به، من يهدي الله فهو المهتدي ومن يضلل

فلن تجد له وليا مرشدا

قبل كل شيء نحمد الله ونشكره سبحانه عز وجل ونقول:

اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضي

نسأله حسن الختام وحسن الجزاء

واعترافا بالجميل لا يسعنا إلا أن نتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى الأستاذ المشرف الدكتور **" محمد بن كيحول"**

الذي أشرف على هذا العمل ولم يبخل علينا بالإرشادات والنصائح من اجل

إتمام هذا العمل بالرغم من مسؤولياته الكثيرة.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى من ساعدنا كذلك والذي كان نعم الأخ والأستاذ الدكتور " **حكيم طيبي**"

لتشجيعه وتوجيهاته العلمية، إلى السيد مدير المدرسة الابتدائية التي أعمل بها الأخ والزميل السيد " **محمد حجام** "

والذي وفر من وقته لنا بالرغم من مسؤولياته المتعددة

إلى كل هؤلاء جزاكم الله خيرا

جميلة

إهداء

إلى الذي وافته المنية قبل أشهر، إلى من رحل دون وداع

أبي الحاضر بقلبي دائما، وأي فرحة بدونك ناقصة

إلى روح أبي الطاهرة رحمة الله عليه

إلى من وضع المولى – سبحانه وتعالى – الجنة تحت قدميها،

ووقَّرها في كتابه العزيز

أمي الحبيبة

إلى سندي في الحياة، ومن وقف إلى جانبي

وتحمل معي كل الصعاب

إلى قرة عيني زوجي الغالي حمير

إلى قطعة من قلبي

من ملأن حياتي سعادة

بناتي الحنونة ياسمين، الرزينة والهادئة ماريا و الدلوعة المشاغبة كنزة

إلى من تقاسمت معهم حلو الحياة ومرها

إلى إخوتي وزوجاتهم، وأخواتي أزواجهن

إلى أبناء وبنات إخوتي وأخواتي

إلى أختي التي لم تلدها أمي مليكة وعائلتها الصغيرة

إلى كل من ساندني من قريب أو من بعيد

أخص بالذكر الجارة زهية

جميلة

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
ملخصات الدراسة.....	أ
شكر وعرفان.....	ت
إهداء.....	ث
فهرس المحتويات.....	ج
قائمة الجداول.....	ذ
قائمة الأشكال.....	ر
مقدمة.....	ز
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
تمهيد.....	15
1. اشكالية الدراسة.....	16
2. فرضيات الدراسة	18
3. أهمية الدراسة.....	20
4. أهداف الدراسة.....	21
5. تحديد المفاهيم اجرائيا.....	22
6. أسباب اختيار موضوع الدراسة.....	26
7. الدراسات السابقة.....	28
7. 1. الدراسات الخاصة ببيئة العمل.....	28
7. 1. 1. الدراسات المحلية.....	28
7. 1. 2. الدراسات العربية.....	29
7. 2. الدراسات الخاصة بالنشاطات الترفيهية.....	32
7. 2. 1. الدراسات المحلية.....	32
7. 2. 2. الدراسات العربية.....	34

7. 3. التعقيب على الدراسات السابقة.....	35
خلاصة الفصل	39
الجانب النظري	
الفصل الثاني: بيئة العمل	
تمهيد.....	40
1. ماهية بيئة العمل.....	41
1. 1. مفهوم بيئة العمل.....	41
1. 2. أهمية بيئة العمل.....	42
1. 3. العوامل المؤثرة في بيئة العمل.....	45
2. أنواع بيئة العمل.....	46
3. عناصر بيئة العمل.....	49
4. أبعاد بيئة العمل.....	64
5. النظريات المفسرة لبيئة العمل.....	65
6. متطلبات ومعوقات بيئة العمل.....	71
7. 1. متطلبات بيئة العمل.....	71
7. 2. معوقات بيئة العمل.....	73
خلاصة الفصل.....	74
الفصل الثالث: النشاطات الترفيهية	
تمهيد.....	76
1. مدخل للاستخدامات الترفيهية.....	77
1. 1. مفهوم الترفيه.....	77
1. 2. خصائص الأنشطة الترفيهية.....	78
1. 3. أنماط الأنشطة الترفيهية.....	79
2. أنواع الترفيه	80

3. أقسام الأنشطة الترفيهية.....	81
4. أهمية الأنشطة الترفيهية.....	87
5. أهداف وأغراض الترفيه.....	95
5. 1. أهداف الترفيه.....	95
5. 2. أغراض الترفيه.....	96
6. مميزات الأنشطة الترفيهية.....	97
7. علاقة الترويح وأوقات الفراغ بعلم النفس.....	99
8. نظريات الترفيه.....	101
9. العوامل المؤدية إلى التباين في ممارسة الترفيه.....	107
10. العمليات المرتبطة بالمشاركة في الترفيه.....	109
خلاصة الفصل.....	112
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة	
تمهيد	114
1. الدراسة الاستطلاعية.....	115
1. 1. أهداف الدراسة الاستطلاعية	115
1. 2 عينة الدراسة الاستطلاعية.....	116
1. 3. أدوات جمع البيانات.....	116
1. 4. تصميم أدوات الدراسة.....	118
1. 5. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.....	120
1. 6. نتائج الدراسة الاستطلاعية.....	126
2. الدراسة الأساسية.....	127
2. 1. مجتمع الدراسة الأساسية:.....	127
2. 2.عينة الدراسة الأساسية.....	127
2. 3. وصف خصائص العينة.....	128
2. 4. منهج الدراسة.....	133

2. 5. حدود الدراسة الأساسية.....	134
2. 4. مجتمع وعينة الدراسة.....	134
3. التحقق من شرط التوزيع الطبيعي للبيانات.....	135
4. أسلوب التحليل والمعالجة الإحصائية.....	137
خلاصة الفصل.....	138
الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة	
تمهيد	140
1. عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى.....	141
1. 1. تحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى.....	142
2. عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية.....	144
2. 1. تحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية.....	145
3. عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة.....	147
3. 1. تحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة.....	148
4. عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة.....	150
4. 1. تحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة.....	151
5. عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الخامسة.....	153
5. 1. تحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الخامسة.....	154
6. عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة.....	156
6. 1. تحليل ومناقشة الفرضية العامة.....	157
8. الإستنتاج العام.....	159
9. مقترحات الدراسة.....	160
خاتمة.....	163
قائمة المراجع.....	166
الملاحق.....	176

قائمة الجداول

رقم	موضوع الجدول	الصفحة
1	يوضح درجات استجابات المبحوثين على عبارات استبيان بيئة العمل.....	118
2	يوضح درجات استجابات المبحوثين على عبارات استبيان النشاطات الترفيهية.....	119
3	يوضح نتائج حساب ألفا كرونباخ لاستبيان بيئة العمل.....	121
4	يوضح نتائج حساب ألفا كرونباخ لاستبيان النشاطات الترفيهية.....	121
5	يوضح نتائج ثبات بالتجزئة النصفية لاستبيان بيئة العمل.....	122
6	يوضح نتائج ثبات بالتجزئة النصفية لاستبيان النشاطات الترفيهية.....	122
7	يوضح نتائج المقارنة الطرفية لاستبيان بيئة العمل.....	125
8	يوضح نتائج المقارنة الطرفية لاستبيان النشاطات الترفيهية.....	126
9	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.....	128
10	يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات العمل.....	129
11	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مادة التدريس.....	130
12	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.....	132
13	يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة.....	135
14	يوضح العلاقة بين الترفيه الفكري وبيئة العمل.....	141
15	يوضح العلاقة بين الترفيه في الطبيعة وبيئة العمل.....	144
16	يوضح العلاقة بين الترفيه الاجتماعي وبيئة العمل.....	147
17	يوضح العلاقة بين الترفيه الفني وبيئة العمل.....	150
18	يوضح العلاقة بين الترفيه الرياضي وبيئة العمل.....	153
19	يوضح العلاقة بين النشاطات الترفيهية وبيئة العمل.....	156

قائمة الأشكال

رقم	موضوع الشكل	الصفحة
1	يوضح البيئة العامة للتنظيم	47
2	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	128
3	يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات العمل	129
4	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مادة التدريس	131
5	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	132
6	يوضح انتشار البيانات وتوزعها طبيعيا لمتغير بيئة العمل	136
7	يوضح انتشار البيانات وتوزعها طبيعيا لمتغير النشاطات الترفيهية	136

مقدمة:

إن نجاح أي مؤسسة بمختلف قطاعاتها لا يعتمد فقط على توفر الإمكانيات المادية أو التنظيم الإداري المحكم، بل يرتكز بشكل أساسي على العنصر البشري باعتباره المحرك الفعلي لجميع الأنشطة. وتزداد هذه الحقيقة وضوحا في المؤسسات التربوية التي تعد من أكثر البيئات حساسية نظرا لتعاملها المباشر مع الأجيال الصاعدة، فالأساتذة هم النواة الأولى والفاعلة داخل المدرسة، وهم الجسر الذي تبنى عليه جودة التعليم وتقدم العملية التربوية.

حيث أنه في الآونة الأخيرة قد لقي الاهتمام ببيئة العمل في المؤسسات والمنظمات اهتماما كبيرا لما له تأثير مباشر وأساسي على طبيعة العمل وجودة العمل المستخرج. فبيئة العمل هي السبب الأول في طريقة أداء العاملين وزيادة دوافعهم للعمل الذي يقومون بأدائه كل يوم، فبيئة العمل تعد الوسيلة الرئيسة لتحسين قدرات وأداء الموظفين وتطورهم وتزيد من كفاءتهم.

إلا أن هؤلاء الأساتذة وعلى رأسهم العاملون في مرحلة التعليم الابتدائي يواجهون تحديات يومية متعددة، تتمثل في كثافة البرامج، تعدد المهام، الضغط الزمني بالإضافة إلى التعامل المستمر مع الأطفال ومتطلبات التكيف مع المستجدات التربوية والبيداغوجية. كل هذه العوامل تؤدي إلى توليد نوع من الإرهاق المهني والضغط النفسي التي قد تؤثر سلبا على جودة الأداء والعلاقات داخل الفريق، وحتى على الصحة النفسية والجسدية للأستاذ في الابتدائي، وتعد بيئة العمل من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر في أداء الفرد، ورضاه الوظيفي، واستقراره المهني، وفي ظل التحديات المتزايدة التي تواجه المؤسسات التربوية، أصبح من الضروري الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للعاملين، وعلى وجه الخصوص الأساتذة، لما لهم من دور محوري في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية. ومن هنا ظهرت الحاجة إلى تبني آليات داعمة

تحسن من بيئة العمل وتوفر مناخا مهنيا أكثر توازنا. ومن بين هذه الآليات، برزت النشاطات الترفيهية كوسيلة فعالة ومبتكرة من شأنها أن تسهم في التخفيف من حدة التوتر، وتنمية روح الجماعة، وتعزيز الدافعية مما ينعكس إيجابا على الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام المهني.

وتعرف النشاطات الترفيهية بأنها تلك الفعاليات التي يتم تنظيمها داخل أو خارج بيئة العمل بهدف الترويح عن النفس، وتعزيز التفاعل الايجابي بين الزملاء، وكسر الروتين المهني اليومي. وتتراوح هذه الأنشطة بين الرحلات الجماعية، الأنشطة الرياضية، الورشات الإبداعية، الجلسات الحوارية غير الرسمية وحتى الفعاليات الاحتفالية داخل المؤسسة، وبالرغم من الطابع غير الرسمي لهذه النشاطات، إلا أن الدراسات الحديثة في مجالات علم النفس التنظيمي وإدارة الموارد البشرية أثبتت دورها الكبير في تحسين أداء العاملين وتقوية روح الفريق وخفض نسب التغيب والإرهاق الوظيفي.

إذ أن النشاطات الترفيهية داخل بيئة العمل لا تقتصر فقط على الترفيه والتسلية، بل تتعدى ذلك لتشمل دورا محوريا في تعزيز الروح المعنوية، وتقوية الروابط الإجتماعية بين الزملاء، الحد من التوتر والإجهاد النفسي، وتحسين الصحة النفسية والجسدية بشكل عام. كما أن هذه النشاطات تساهم في خلق جو من الايجابية والدعم المتبادل مما ينعكس إيجابا على مستوى الأداء المهني وجودة العملية التعليمية التي يقدمها الأستاذ.

وبناء على هذه المعطيات تم إعداد هذه الدراسة الوصفية لمدى تأثير الأنشطة الترفيهية في بيئة العمل، حيث اعتمدنا على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة، إذ قسمت الدراسة إلى خمسة (05) فصول وهي كالتالي:

- ✓ الفصل الأول خصص للإطار العام للدراسة حيث ضم الإشكالية، فرضيات الدراسة، أهمية وأهداف الدراسة، وتحديد المفاهيم، أسباب اختيار الموضوع، بالإضافة إلى الدراسات السابقة المشابهة للدراسة الحالية.

✓ أما الفصل الثاني فخصص لعرض بيئة العمل، حيث تعرضنا من خلاله إلى مفهوم بيئة العمل، أهمية بيئة العمل، العوامل المؤثرة في بيئة العمل، أنواع بيئة العمل وعناصرها، وكذا أبعادها والنظريات المفسرة لبيئة العمل، وفي الأخير متطلبات ومعوقات بيئة العمل.

✓ أما الفصل الثالث فقد خصص للأنشطة الترفيهية، وقد ضم مدخل للاستخدامات الترفيهية والذي تعرضنا من خلاله إلى مفهوم الترفيه وخصائص الأنشطة الترفيهية وأنماطها، كما تطرقنا أيضا إلى أنواع الترفيه، أقسامه وأهمية الأنشطة الترفيهية، أهداف وأغراض الترفيه، مميزات الأنشطة الترفيهية، علاقة الترفيه وأوقات الفراغ بعلم النفس بالإضافة إلى نظريات الترفيه، والعوامل المؤدية إلى التباين في ممارسة الترفيه، وفي الأخير العمليات المرتبطة بالمشاركة في الترفيه.

✓ وخصص الفصل الرابع للإطار المنهجي للدراسة حيث تطرقنا من خلاله إلى الدراسة الاستطلاعية من خلال عرض أهدافها، أدوات جمع البيانات وتصميمها، والعوامل السيكومترية لأدوات الدراسة، ونتائج الدراسة الاستطلاعية، أيضا تطرقنا إلى الدراسة الأساسية حيث أدرجنا من خلال هذا العنصر وصف خصائص العينة، ومنهج الدراسة، حدود الدراسة الأساسية، ومجتمع عينة الدراسة، كما تطرقنا أيضا إلى التحقق من شرط التوزيع الطبيعي للبيانات وفي الأخير أسلوب تحليل البيانات ومعالجتها الإحصائية.

✓ والفصل الخامس والأخير فقد خصص لعرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة، حيث قمنا بتحليل ومناقشة كل فرضية جزئية على حدى فالفرضية العامة في الأخير، كما قمنا أيضا بعرض نتائج الفرضيات الجزئية والفرضية العامة أيضا، وفي الأخير تفسير لكل الفرضيات الجزئية والفرضية العامة وختمنا الفصل باستنتاج عام ومقترحات الدراسة. وأخيرا خاتمة عامة للدراسة.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

تمهيد

1. إشكاليات الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. تحديد المفاهيم
6. أسباب اختيار موضوع الدراسة
7. الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد:

من أجل إعداد البحث فإن الباحث عليه أن يعتمد على الدراسة النظرية، لأنها تعتبر من المرتكزات الأساسية التي يستند من أجل إعداد بحثه، حيث قمنا في هذا الفصل بوضع الإطار النظري للدراسة، حيث قمنا من خلاله بناء إشكالية الدراسة حيث تطرقنا إلى التساؤل العام والتساؤلات الجزئية، وصياغة الفرضيات بما فيها الفرضية العامة والفرضيات الجزئية، وتحديد أهمية وأهداف الدراسة، تحديد المفاهيم وإبراز أهم الأسباب التي أدت إلى اختيار موضوع الدراسة، وفي الختام قمنا باستعراض جملة من الدراسات السابقة الخاصة بموضوع الدراسة.

1. الإشكالية:

يشهد عصرنا الحالي العديد من التطورات المتسارعة والتغيرات المتعددة في شتى مجالات وميادين الحياة، نتيجة لثورة المعلومات والاتصالات والتسارع العلمي والتكنولوجي الهائل والعولمة وغيرها، ويتزايد اهتمام المؤسسات في الوقت الحالي بموضوع البيئة التي يقوم العاملون فيها بأداء المهمة الموكلة إليهم، وأخذت هذه المؤسسات تدرك أن فهم بيئة العمل قد أصبح الأسلوب الأمثل الذي يساعدها على فهم المؤشرات التي لها الأثر المباشر في سلوك العنصر البشري ودوافعه وأدائه والوسيلة الرئيسية لتحسين الأداء الوظيفي وتطويره وزيادة الكفاءة والإنتاجية من خلال تلبية حاجات العاملين النفسية والاجتماعية والمادية.

ولقد أسهمت التطورات العلمية في دفع المنظمات والإداريين إلى السعي والتركيز نحو خلق ميزة تنافسية مستدامة بوصفها إحدى أهم مقومات البقاء في الوقت الحاضر، إذ تسعى المنظمات وتجتهد من أجل تحقيق التفوق في البيئة التنافسية .

فالمؤسسات والمنظمات الناجحة تجد أن أهم ما يؤهلها للصدارة وما يبقيها قوية هو أنها لا تعتمد اعتمادا كليا على خبرة وكفاءة الموظف، وإنهاء المسؤوليات على أكمل وأتم وجه وبالشكل الصحيح والأمثل، بل إنها تبحث عن طرق أخرى لتبقى في المقدمة وليزيد الحماس داخل بيئة العمل، لأنها تطمح إلى التقدم والتطور بالشكل الأعظم، لتتقدم بأفكارها وآراءها وأهدافها أمام نظائرها من المؤسسات، لتكون مبدعة في شتى المجالات.

ففي الآونة الأخيرة لاقت بيئة العمل في المؤسسات والمنظمات اهتماما كبيرا وذلك لما لها تأثير مباشر وأساسي على طبيعة العمل وجودته. فبيئة العمل هي السبب الأول في طريقة أداء العاملين وزيادة

دوافعهم للعمل الذي يقومون بأدائه كل يوم، فبيئة العمل تعد الوسيلة الرئيسة لتحسين قدرات وأداء الموظفين وتطوره وتزيد من كفاءته. (المعايطة، 2006)

في بيئة العمل الحديثة، تزداد أهمية رفاهية العامل وراحته، وسط السعي المستمر لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. حيث أظهرت الأبحاث أهمية الترفيه في مكان العمل كأداة لتعزيز سعادة الموظفين وزيادة وجودة إنتاجيتهم، فالترفيه لا يعني فقط المرح بل يمتد أيضا ليشمل أنشطة ترفيهية وتفاعلية تجعل الموظف أكثر تفاعلا وحماسة.

تؤثر الفعاليات الترفيهية للموظفين بشكل كبير على ثقافة وطبيعة بيئة العمل، إذ تساهم في تطوير روابط قوية وتحسين التواصل وتشجيع التعاون بين أعضاء الفريق، كما تمنح للموظفين فرصة الابتعاد عن روتينهم اليومي، مما يعزز من إبداعهم، فضلا عن تقليل التوتر وتخفيف الضغط عن الموظفين، ما يجعلهم يشعرون بالراحة والرغبة في العمل وتقديم أفضل ما لديهم، فهذه الفعاليات لا تعود بالنفع فقط على الموظفين بل تفيد أيضا المؤسسة وذلك من خلال زيادة الإنتاجية وتقليل معدلات تبديل الموظفين، إذ تجعل الفعاليات التي تنفذ بشكل جيد الموظفين يشعرون بالتقدير، ما قد يؤدي إلى زيادة معدل الاحتفاظ بهم وتحسين سمعة المؤسسة. (عبد الله، 2025)

تعمل المنظمات في ظروف متغيرة ومعقدة، وتعد بيئة العمل من بين أهم العوامل التي تؤثر على الأداء والرضا الوظيفي لدى العاملين، خاصة في قطاع التعليم، هذا القطاع الحساس الذي يتطلب تفاعلا مستمرا وجهدا ذهنيا كبيرا. حيث يواجه أساتذة التعليم الابتدائي ضغوطا متزايدة ناجمة عن متطلبات العمل اليومي والتفاعل المستمر مع التلاميذ وضغوط التقييم والمناهج، وفي هذا السياق بدأت بعض المؤسسات التربوية في إدماج نشاطات ترفيهية داخل بيئة العمل كآلية لتحسين المناخ الوظيفي ورفع المعنويات وتعزيز التوازن النفسي للأساتذة.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة التساؤل على النحو التالي:

1.1 . التساؤل العام:

– هل توجد علاقة ارتباطية بين النشاطات الترفيهية وبيئة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة؟

1. 2. التساؤلات الجزئية:

– هل توجد علاقة ارتباطية بين الترفيه الفكري وبيئة العمل لدى أستاذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة؟

– هل توجد علاقة ارتباطية بين الترفيه الخلوي وبيئة العمل لدى أستاذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة؟

– هل توجد علاقة ارتباطية بين الترفيه الاجتماعي وبيئة العمل لدى أستاذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة؟

– هل توجد علاقة ارتباطية بين الترفيه الفني وبيئة العمل لدى أستاذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة؟

– هل توجد علاقة ارتباطية بين الترفيه الرياضي وبيئة العمل لدى أستاذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة؟

2. الفرضيات:

تعد الأنشطة الترفيهية من العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على بيئة العمل، حيث تساهم في تحسين الحالة النفسية والاجتماعية للموظفين، مما ينعكس إيجابيا على الأداء المهني والرضا الوظيفي، خاصة لدى أساتذة التعليم الابتدائي الذين يواجهون ضغوطا مستمرة في مهامهم اليومية، فهذه الأنشطة لا تقتصر على التسلية فقط بل تساهم في تحسين الإبداع وتعزيز الروح المعنوية، بناء على ذلك تهدف هذه الدراسة إلى

اختبار فرضيات تتعلق بتأثير النشاطات الترفيهية على بيئة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وتتمثل هذه الفرضيات في:

2. 1. الفرضية العامة:

– توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النشاطات الترفيهية وبيئة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة.

2. 2. الفرضيات الجزئية:

– توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الترفيه الفكري وبيئة العمل لدى أستاذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة.

– توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الترفيه الخلوي وبيئة العمل لدى أستاذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة.

– توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الترفيه الاجتماعي وبيئة العمل لدى أستاذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة.

– توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الترفيه الفني وبيئة العمل لدى أستاذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة.

– توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الترفيه الرياضي وبيئة العمل لدى أستاذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة.

3. أهمية الدراسة:

تكتسب دراسة تأثير النشاطات الترفيهية في بيئة العمل أهمية كبيرة لأنها تعزز من جودة الأداء التعليمي للأساتذة،كما تساهم ف فهم كيفية دعم بيئة العمل لتحقيق توازن أفضل بين الضغوط المهنية والراحة النفسية، لذلك قمنا بحصر أهمية الدراسة حول تأثير الأنشطة الترفيهية في بيئة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي في عدة جوانب مهمة نذكر منها:

– تساعد الأنشطة الترفيهية من تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة وذلك من خلال تخفيف التوتر والضغوط المهنية مما يؤدي إلى تحسين التركيز والفعالية في أداء المهام التدريسية.

– تعزيز الصحة النفسية إذ أن أساتذة الطور الابتدائي يواجهون الكثير من التحديات النفسية والأنشطة الترفيهية يمكن أن تساهم في تعزيز شعورهم بالراحة النفسية وتقليل معدلات الإجهاد والإرهاق.

– زيادة الرضا الوظيفي من خلال وجود بيئة عمل تتضمن أنشطة ترفيهية يخلق مناخا إيجابيا يزيد من الرضا لدى الأساتذة عن عملهم ويقلل من احتمالية الشعور بالملل أو الرغبة في تغيير الوظيفة.

– تحسين العلاقات بين الزملاء من خلال الأنشطة الترفيهية الجماعية التي تتيح الفرصة للتواصل غير الرسمي بين الزملاء مما يساعد على تقوية العلاقات الاجتماعية ويعزز العمل الجماعي وروح الفريق.

– الحد من التغيب والإرهاق المهني فبيئة العمل المشجعة تساهم في تقليل نسب التغيب بسبب المرض أو الإرهاق من خلال تقديم متنفس نفسي وجسدي للأساتذة.

– أثر إيجابي غير مباشر على التلاميذ فعندما يكون الأستاذ مرتاحا نفسيا فإن هذا ينعكس على طريقة تدريسه وتعامله مع التلاميذ مما يرفع من جودة التعليم والتحصيل الدراسي لدى المتعلمين.

– تطوير مهارات الأساتذة الشخصية والاجتماعية وذلك من خلال النشاطات الترفيهية التي تساهم في تطوير هذه المهارات كتحمل المسؤولية، التواصل، الإبتكار...، وهذا ينعكس على قدرتهم في التعامل مع التلاميذ.

4. أهداف الدراسة:

من خلال تقييم مدى تأثير النشاطات الترفيهية على الرضا الوظيفي والأداء المهني، تسعى هذه الدراسة إلى تحديد العوامل التي تعزز أو تعيق تطبيق هذه الأنشطة في أماكن العمل، لذلك تطرقنا إلى بعض الأهداف الخاصة بالدراسة حول أثر الأنشطة الترفيهية في بيئة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي، والتي حصرناها في النقاط التالية:

– تحسين الروح المعنوية وزيادة الرضا الوظيفي عن بيئة العمل لدى الأساتذة مما ينعكس بالإيجاب على الأداء الوظيفي لديهم.

– تقييم آراء الأساتذة ومواقفهم اتجاه الأنشطة الترفيهية ومدى ممارستها في بيئة العمل.

– تعزيز التعاون وروح العمل الجماعي بين أساتذة التعليم الابتدائي وذلك عبر أنشطة ترفيهية متنوعة ومشتركة والتي تساعد على تقوية العلاقات الإجتماعية.

– تحليل تأثير الأنشطة الترفيهية على تحسين أداء أساتذة التعليم الابتدائي.

– تعزيز الصحة النفسية وتقليل الضغوط النفسية وذلك من خلال توفير سبل الراحة والاستجمام.

– تطوير مهارات التواصل الاجتماعي لدى أساتذة التعليم الابتدائي مما يساعد على تحسين بيئة العمل وجعلها أكثر إيجابية.

– المساهمة في تحسين التوازن بين الحياة العملية للأساتذة من خلال تشجيعهم على المشاركة في أنشطة ترفيهية مختلفة.

– دعم الصحة النفسية والبدنية والعقلية للأساتذة مما يساعدهم على التركيز أكثر وتحمل ضغوطات العمل المختلفة.

5. تحديد المفاهيم:

يعتبر تحديد المفاهيم من الأمور الأساسية في أي بحث علمي، حيث تنطلق كل دراسة بالإلمام واستيعاب لأهم المفاهيم المحورية التي تتماشى والبحث، وذلك بتركيز الاعتماد على الموسوعة الاجتماعية والإعلامية. وأهم ما تم أدراجه في بحثنا المفاهيم التي سنعرفها فيما بعد، ونوظفها أثناء البحث جاءت كالتالي: البيئة، العمل، بيئة العمل، الأنشطة، الترفيه، الأنشطة الترفيهية.

5. 1. مفهوم البيئة:

5. 1. 1. لغة: كلمة البيئة العربية هي الاسم للفعل **تبوأ**، أي نزل أو أقام، وتبوأه أي أصلحه وهيأه، ويلاحظ المتدبر في القرآن الكريم وجود الكثير من الآيات القرآنية التي جاءت بهذا المعنى اللغوي للبيئة. (حسونة، 2013، ص 12)

ومنها قوله تعالى: "**و كذلك مكَّنَّا لِيُوسُف فِي الأرضِ يتبوَّأُ مِنها حيث يشاءُ**" (سورة يوسف، الآية 56)

وقوله تعالى: "**وأوحينا إلى مُوسىٰ وأخِيهِ أن تبوّآ لِقومِكُما بِمِصر بُيُوتًا**" (سورة يونس، الآية 74)

5. 1. 2. اصطلاحا: هي" الأرض وما تضمه من مكونات غير حية ممثلة في مظاهر سطح الأرض من جبال، هضاب، سهول، وديان، صخور، معادن تربة موارد مياه ومكونات حية ممثلة في النباتات والحيوانات سواء كانت على اليابسة أم في الماء، وما يحيط بالأرض من غلاف غازي يضم الكثير من العناصر الأساسية اللازمة لوجود الحياة على سطح الأرض. (بوسالم، 2016، ص 59)

وتعرف أيضا أنها: كل ما يثير، الفرد أو الجماعة، ويؤثر فيه وقد ادخل علماء النفس في تعريفهم المصادر الداخلية للمثيرات، أما علماء الاجتماع فيؤكدون على دراسة الظروف أو المواد الخارجة من الكائن العضوي سواء كانت فيزيقية أو اجتماعية أو ثقافية. (غيث، 2006، ص 160)

5. 1. 3. التعريف الإجرائي: البيئة هي كل ما يحيط بالفرد من عناصر الطبيعة كالهواء والماء...، أو عناصر بشرية كالمباني والعلاقات الاجتماعية...، حيث تؤثر على سلوك الفرد أو تفاعله، ويتم قياسها من خلال أدوات مختلفة كالاستبيان أو الملاحظة أو المقابلة وذلك حسب متغيرات البحث.

5. 2. مفهوم العمل:

5. 2. 1. لغة: من عَمِلَ، أي فعَلَ فعلا عن قصد، مارس نشاطا وقام به بجهد للحصول على منفعة أو للوصول إلى نتيجة مجدية، وعليه فالعمل يعني المهنة.

5. 2. 2. اصطلاحا: هو الجهد الجسدي الذي يقوم به الإنسان من أجل تحقيق هدف معين يعود عليه بالنفع، ويعرف العمل أيضا بأنه الواجبات المترتبة على الأفراد في مهنة ما، ويجب عليهم تطبيقها بطريقة صحيحة، حتى يحصلوا على عوائد مالية محددة بفترة زمنية معينة. (كوفلي، 2019، ص 17)

ويعرف أيضا بأنه النشاط الإنتاجي للأفراد في وظيفة أو حرفة معينة، فالنشاط لابد أن يكون حركيا للوظائف التي تتطلب ذلك، أو ذهنيا في مهن أخرى، أما عن الإنتاج فهو الهدف المرجو من وراء العمل، كأن يشتغل عامل المناجم في نفق أو منجم ما، فالجهد الذي يبذله هو النشاط، أما استخراجه للمعادن الثمينة فهو الإنتاج. (أهناني، 2017، ص 10)

5. 2. 3. التعريف الإجرائي: العمل هو أي جهد بدني أو فكري منتظم يقوم به الفرد لتنفيذ مهمة معينة مقابل أجر أو مكافأة مالية، ودائما ما يكون قابلا للملاحظة والقياس سواء كان ذلك دائما أو مؤقتا.

5. 3. بيئة العمل:

5. 3. 1. اصطلاحا: تعرف بيئة العمل على أنها: مجموعة متغيرات وأحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة أو الوظيفة، ويمكن للإدارة المسؤولة التحكم بها وبشكل مباشر وأكيد، وكل بيئة عمل تختلف عن الأخرى وهي كل مكان بتواجد فيه الأشخاص للعمل مقابل الحصول علي المال والرزق، ويستطيع المدير العام التحكم في أداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال أسلوبه مع الموظفين والأوامر التي يشير بها. (لعلاوي، 2012، ص 18)

وتعرف أيضا بيئة العمل بأنها: كافة الظروف السائدة داخل المنظمة وخارجها والتي لها تأثير على سلوك العاملين وتحديد اتجاهاتهم نحو العمل. (النعيمي، 2009، ص 17)

وفي تعريف آخر فإن بيئة العمل هي التي تشمل كل الحوافز والزيادات والمكافئات والظروف الإجمالية داخل نطاق العمل وهي أيضا المكان الذي يتم فيه المشاركة في تنفيذ القرارات والتعليمات والأوامر الخاصة بالموظفين والعملية الوظيفية. (عكر، 2020، ص 28)

5. 3. 2. التعريف الإجرائي: عليه ومما سبق فإن بيئة العمل هي الدرجة التي يتحصل عليها أساتذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة في استبيان بيئة العمل المعد لدراسة تأثير الأنشطة الترفيهية على بيئة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة، والذي يتمثل في مجموعة الظروف والعوامل التنظيمية داخل المؤسسة المتمثلة في علاقته بالرئيس والمسيرين وكذا الزملاء.

5. 4. تعريف الترفيه:

5. 4. 1. لغة: هو مصدر الفعل رفه ويعني التسهيل والتلطيف، ويقال رفه عنه أي خفف عنه كربة وأطرب خاطره ونفس عنه أي أسعده وسلاه. (معجم المعاني الجامع، د ت)

5. 4. 2. اصطلاحا: يدل على إشباع حاجات الإنسان الأساسية كالطعام أو الحاجة إلى الأمن والطمأنينة أو الابتكار أو المغامرة وغيرها من الحاجات الأساسية للإنسان. والترفيه يشمل كل ما يقوم به الإنسان مجرد رغبته في ذلك على أن يكون هذا النشاط إنسانيا مقبولا ونافعا. (حسين، 1998، ص 212)

وفي تعريف آخر لبيتلر فالترفيه أو الترويح يعد نوعا من أوجه النشاط التي تمارس في وقت الفراغ والتي يختارها الفرد بدافع شخصي لممارستها والتي يكون من نواتجها اكتسابه للعديد من القيم البدنية والخلقية والاجتماعية والمعرفية. (غندير، 2012، ص 2)

وتعرفه عبد السلام (1979) بأنه "رد فعل عاطفي أو حالة نفسية أو شعور يحس به الإنسان قبل وأثناء وبعد ممارسته لنشاط إما سلبياً أو إيجابياً أو ابتكارياً، فهو هادف وبناءً ويتم في وقت الفراغ والاشتراك فيه يكون تلقائياً ويتسم بحرية الاختيار. (عبد السلام، 1979، ص 13)

5. 4. 3. التعريف الإجرائي: الترفيه هو أي نشاط يقوم به الفرد بعد التعب بهدف إدخال السرور على نفسه، واللهو والانبساط وإزالة التعب وإعادة النشاط لنفسه ويشمل ممارسة نشاط فكري أو جسدي بعيدا عن الجدية.

5. 5. تعريف الأنشطة الترفيهية:

5. 5. 1. لغة: ممارسة صادقة لعمل من الأعمال. (معجم اللغة العربية، 2005)

5. 5. 2. اصطلاحا:

هي تلك الأنشطة التي يمارسها الفرد بغرض الحصول علي لياقة بدنية وقوام ممشوق أو معارف ومعلومات أو الاستمتاع بجمال الطبيعة وقد تكون رياضية أو ثقافية أو علمية أو اجتماعية أو خلوية أو فنية. (عبد المطلب، 2021، ص 179)

أما درويش فيعرفها أنها: "نشاط ضمن الأنشطة التربوية التي تهدف إلى تربية النشء تربية متزنة ومتكاملة من النواحي الوجدانية والاجتماعية والبدنية والعقلية، من خلال برامج وأنشطة عديدة تسهم في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة التعليمية وهي نشاط اختياري ممتع للفرد من المجتمع ويمارس في أوقات الفراغ ويسهم في بناء الفرد وتنميته". (درويش، 2007، ص 13)

5. 5. 3. التعريف الإجرائي:

هي الدرجة التي يحصل عليها أساتذة التعليم الابتدائي بمقاطعة معاتقة في استبيان الأنشطة الترفيهية المعد لدراسة تأثير الأنشطة الترفيهية على بيئة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة المتمثلة في الترفيه الفكري، الرياضي، الاجتماعي، الترفيه في الطبيعة، والترفيه الفني .

6. أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار موضوع هذه الدراسة لم يكن عشوائيا، وإنما كان نابعا من قناعة شخصية والتي نتجت عن مجموعة من الأسباب والدوافع الذاتية والموضوعية، وذلك بغرض فك الإشكالات الجزئية والعامة الواردة تحت عنوان هذه المذكرة، على النحو الآتي:

- ارتباط الموضوع محل الدراسة بمجال التخصص الدراسي الخاص بنا.
- الميول الشخصية والاهتمامات والتطلعات التي تدفع إلى البحث في هذا المجال.
- ضعف الاهتمام بتأثير الأنشطة الترفيهية خاصة في بيئة العمل، وبالتالي محاولة إضافة دراسة تساهم في توضيح مكانتها وتأثيرها على كل من الموظفين والعاملين في المؤسسات التربوية للتعليم الابتدائي.
- الرغبة في تنمية مهارات التواصل والتعاون وذلك من خلال الأنشطة الترفيهية، وإبراز أهميتها في مجال العمل.

– إبراز أهمية الترفيه في بيئة التعليم نظرا للضغوطات النفسية والمهنية الكبيرة التي يواجهها الأساتذة خاصة في التعليم الابتدائي.

– الرغبة الشخصية في الكشف عن تأثير الأنشطة الترفيهية في بيئة العمل على التقليل من التوتر والغياب.

– ارتفاع مستويات الضغط النفسي الذي يعانيه أساتذة التعليم الابتدائي وذلك نظرا لهشاشة هذه الفئة العمرية التي يحتكون بها يوميا.

– أهمية تحسين بيئة العمل في المؤسسات التربوية إذ تعتبر من العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء الوظيفي باعتبار الأنشطة الترفيهية جزء من بيئة العمل التي تعمل على دعم وتعزيز مناخ العمل وتحقيق جودة التعليم.

– قلة الدراسات المحلية التي تولي اهتماما لهذا الموضوع.

– الدور المهم الذي يشغله أساتذة التعليم الابتدائي في النظام التعليمي.

– الرغبة في تقديم المقترحات العلمية بهدف الخروج بنتائج وتوصيات تساعد الإدارات التربوية على إدماج أنشطة ترفيهية في الإطار المؤسساتي بصفة منظمة للمساهمة في تحسين مناخ العمل.

– التركيز على الدور المهم والمحوري لأساتذة الطور الابتدائي لأنهم يشكلون القاعدة الأساسية في تنشئة الأجيال، وتحسين ظروفهم المهنية والذي سينعكس بدوره مباشرة على جودة التعليم والتكوين.

7. الدراسات السابقة:

7. 1. الدراسات الخاصة ببيئة العمل:

7. 1. 1. الدراسات المحلية:

- دراسة بوقال (2012) جاءتَ الدراسة بعنوان " أثر بيئة العمل الداخلية على الرضا الوظيفي للعاملين"، حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، أما عن أدوات الدراسة فقد اعتمد الباحث على الكتب كالمجلات المتخصصة والملتقيات العلمية وعلى شبكة الانترنت، وعلى الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، بالإضافة إلى الوثائق كالسجلات المتعلقة بالمنظمة محل الدراسة. وتهدف الدراسة إلى التعرف على الأسس النظرية لبيئة العمل الداخلية المتمثلة في ماديتها، أبنيتها، مكوناتها وأبعادها وكذا تحديد مفهوم الرضا الوظيفي، أثاره ومجموعة العوامل المؤثرة عليه مع توضيح طرق قياسه، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لمحتوى وطبيعة العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين بديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية قسنطينة، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي لبعد القيادة والإشراف على الرضا الوظيفي لدى العاملين بديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية قسنطينة. (بوقال، 2012)
- دراسة بن رحمون (2014) جاءت هذه الدراسة بعنوان "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي" حيث أجريت هذه الدراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير بيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي للإداريين في إدارة الجامعة، ومعرفة مستوى هذا الأداء، هل هو في اتجاه الإيجاب أم في اتجاه السلب.

وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج نوجزها فيما يلي:

– استوحت بيئة العمل الداخلية عناصرها الإدارية والمادية بشكل نسبي 66.50 % وليس بشكل تام في الإدارة الجامعية (الكليات والمعاهد).

– مستوى الأداء الوظيفي للإداريين في ظل العناصر الإدارية والعادية لبيئة العمل الداخلية يتبين من خلال النتائج التالية:

أ) تأثير عناصر بيئة العمل الداخلية الإدارية والمادية على الأداء الوظيفي للإداريين كان نسبيا جدا بشكل متوسط 12.39 % وعال بنسبة 63.26 %.

ب) رضا الإداريين على عناصر بيئة العمل الداخلية الإدارية والمادية هو رضا نسبي بنسبة 49 %.

ج) من خلال مؤشرات الأداء الوظيفي الجيد تبين أن نسبة التزام الإداريين بها نسبي جدا 60.83 %. بشكل دائم، وأحيانا بالنسبة 31.33 %. (بن رحمون، 2014)

7. 1. 2. الدراسات العربية:

➢ دراسة من إعداد الجندي وآخرون (2007) بعنوان" أثر بيئة العمل على الأداء الإداري"، وهي دراسة ميدانية تدور إشكاليتها حول أثر بيئة الأداء الإداري، وتندرج تحت هذا التساؤل أهداف تتمثل في الآتي:

– تحديد بيئة العمل الداخلية السائدة بالفعل، ومقارنتها بما يجب أن يسود المنظمة من مفهوم علمي لبيئة العمل الداخلية بهدف سد الثغرة بين ما هو قائم وما يجب أن يكون.

– تحديد أهم عناصر بيئة العمل الإدارية المؤثرة على أداء العاملين وتهيئة الظروف المناسبة لرفع مستوى الدافعية لديهم.

– الوصول إلى أهم القيم التنظيمية التي يجب توافرها في بيئة العمل الإدارية والتي تساعد على زيادة القدرة التنافسية من خلال عناصر الموارد البشرية.

– المساهمة في تطوير وتحسين الأداء الإداري لرفع كفاءة المنظمة وبالتالي الجهاز الإداري ككل.

– الوصول إلى أهمية وجود مناخ تنظيمي أو ثقافة تنظيمية تساعد على إفراز عاملين لديهم المهارات والقدرات اللازمة لزيادة القدرة التنظيمية في الجهاز الإداري.

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أدوات البحث العلمي لجمع البيانات وهي الاستمارة، وتوصلت إلى جملة من التوصيات وهي كالآتي:

– التركيز على وجود نظام للاقتراحات والشكاوى والتأكيد على أهمية هذا النظام كوسيلة من وسائل الاتصال الجيد بين الأفراد والإدارة خاصة وان هذا النظام يؤدى إلى تنمية ملكة الخلق والابتكار والتخلص من عوامل عدم الرضا.

– إعداد القيادات الإدارية لاستخدام الأسلوب أو النمط القيادي الذي يتناسب مع طبيعة العمل ووفقا للظروف المحيطة بالعمل وحسب قدرات المرؤوسين ومحاولة تطبيق مبدأ الإدارة بالمشاركة مما يشجع العاملين على إظهار ملكات الإبداع والابتكار.

– إرساء مبدأ الثواب والعقاب وتقريب الفوارق بين العاملين في الحوافز والمكافآت للحد من الصراعات المالية بينهم.

– تطبيق أساليب التدريب المتطورة وتطوير البرامج التدريبية بما يتلاءم مع الاحتياجات الفعلية والمتغيرة للعمل. (الجندي وآخرون، 2007)

➢ دراسة القحطاني (2012) جاءت هذه الدراسة بعنوان" بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض" أجريت هذه الدراسة على عينة متكونة من جميع العاملين بمعهد الجوازات بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية البالغ عددهم 217، وبعد التطبيق الميداني حصل الباحث على 147 استبانة مكتملة.

وهدفت هذه الدراسة إلى جملة من الأهداف نذكر منها:

– التعرف على أهم خصائص بيئة العمل الداخلية بمعهد الجوازات بالرياض والتعرف على مستوى معنويات العاملين.

– بالإضافة إلى التعرف على أهم الإيجابيات والسلبيات التي تعكسها بيئة العمل على معنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض وغيرها من الأهداف.

واتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها. وتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج نوجزها فيمايلي:

– أنه تتوافر علاقات إنسانية جيدة بين الزملاء.

– يسود الانضباط بين العاملين أكثر رغبة في العمل.

– يشعرهم بالثقة في علاقاتها أكثر.

– تحرص الإدارة على تنمية قدرات العاملين وتنوع البرامج التدريبية.

– افتقار مقر العمل للأماكن الكافية لوقوف السيارات وكذا للأجهزة الحديثة اللازمة لإنجاز المهام... إلخ. (القحطاني، 2012)

7. 2. الدراسات الخاصة بالنشاطات الترفيهية:

7. 2. 1. الدراسات المحلية:

➢ دراسة مرازقة (2012) جاءت بعنوان " أهمية استثمار أوقات الفراغ من خلال مناشط الترويح الرياضي وأثره في الوقاية من السلوك الإنحرافي لدى طلاب المرحلة الثانوية بالجزائر، مقاربة تحليلية وقائية"، حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على عينة قدرها 454 تلميذ وتلميذة للطور الثانوي، واستخدم الباحث أداة مقياس السلوك الانحرافي.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

– وجدنا أن أفرا د عينة الدراسة تقريبا متساوون في درجة التفضيل نحو ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية على باقي الأنشطة الأخرى أثناء أوقات الفراغ، لكن لم يكن هذا التفضيل ضمن الاهتمام الأول حسب النتائج الخاصة بذلك حيث أصبح لوسائل التكنولوجيا كالانترنت الأثر الكبير.

– تلاميذ المرحلة الثانوية يتميزون بدرجة وعي كبيرة نحو استثمار أوقات الفراغ مما ينعكس عليهم بشكل إيجابي، وهذا بالنسبة للممارسة، لكن قلة الفضاءات والمنشئات كانت عائق في الممارسة.

– بينت نتائج الدراسة أن هناك تفاوت في درجة تفضيل التلاميذ أفراد العينة لنوع الأنشطة الممارسة أثناء أوقات الفراغ بين أفراد العينة (الممارسين والغير ممارسين) وهذا لصالح الممارسين.

– أظهرت الدراسة عن وجود ارتباط دال إحصائيا نحو استثمار أوقات الفراغ يكون ايجابيا لدى أفراد العينة مجتمعة(الممارسين والغير ممارسين).

– التوصل إلى وجود ارتباط دال إحصائيا يكون سلبي نحو المشاركة في الأنشطة الترويحية يرجع لعدة عوامل (اجتماعية –اقتصادية – دراسية) لدى أفراد العينة.

– التوصل إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال البعد التعليمي والنفسي والاجتماعي والبعد السلوكي بين التلاميذ الممارسين للأنشطة الترويحية الرياضية والغير ممارسين لصالح الممارسين. (مرازقة، 2012)

➢ دراسة بولحبيب (2013) من معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية من جامعة حاج لخضر باتنة بعنوان " دور النشاطات الرياضية التربوية في تخفيف القلق والضغط النفسي لدى تلاميذ البكالوريا" وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

– هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين التلاميذ الممارسين والغير ممارسين للنشاطات الرياضية التربوية المقبلين على البكالوريا في القلق البدني لصالح الفئة الأولى.

– دور النشاط البدني الرياضي الترويحي في التقليل من الضغوط النفسية لدى تلاميذ المرحلة الثانوية.

– هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين التلاميذ الممارسين والغير ممارسين للنشاطات الرياضية التربوية المقبلين على البكالوريا في القلق النفسي لصالح الفئة الأولى.

– هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين التلاميذ الممارسين والغير ممارسين للنشاطات الرياضية التربوية المقبلين على البكالوريا في القلق المعرفي لصالح الفئة الأولى .

– هناك فروق بين ذات دلالة إحصائية بين تلاميذ السنة ثانية ثانوي والسنة الثالثة الممارسين للنشاطات الرياضية التربوية القلق المعرفي لصالح الفئة الأولى. (بولحبيب، 2013)

7. 2. 2. الدراسات العربية:

➢ دراسة غانم (2002) جاءت هذه الدراسة تحت عنوان " المشاركة في الأنشطة الترويحية الرياضية وعلاقتها بالرضا عن الحياة والتوافق النفسي لكبار السن"، حيث تهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المشاركة في الأنشطة الترويحية الرياضية وكلا من الرضا عن الحياة والتوافق النفسي لكبار السن، وكذا التعرف على الفروق بين كل من المشاركة وعدم المشاركة في الأنشطة الترويحية الرياضية وكلا من الرضا عن الحياة والتوافق النفسي.

حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي متبعة الأسلوب المسحي لمناسبته لطبيعة البحث فاشتملت عينة البحث 438 مسن و261 مسنة، ممارسين للأنشطة الترويحية و177 غير ممارسين للأنشطة الترويحية، بمحافظتي القاهرة والجيزة.

من بين الأدوات المستعملة المقابلات الشخصية واستمارة جمع البيانات، مقياس التوافق النفسي لمحمد عبد المقصود، مقياس الرضا عن الحياة لنيوجارتن، حيث توصلت الباحثة إلى أهم النتائج التالية:

– يتمتع المشاركون في الأنشطة الترويحية لكبار السن بالقاهرة والجيزة بالتوافق النفسي والرضا عن الحياة.

– يتصف الغير المشاركون للأنشطة الترويحية لكبار السن بعدم التوافق النفسي والرضا عن الحياة.

– وجود علاقة ارتباطية طردية بين المشاركة في الأنشطة الترويحية الرياضية وبين التوافق النفسي والرضا عن الحياة لكبار السن.

➢ دراسة زين العابدين (2003) تناولت الدراسة "تأثير البرنامج الترويحي على التوافق النفسي لدى المسنين"، بهدف التعرف على تأثير برنامج ترويحي على التوافق النفسي لدى فئة المسنين، واستخدمت الباحثة المنهج التجريبي باستخدام التصميم التجريبي لمجموعة واحدة من المسنين مستخدمة القياس القبلي والبعدي، وتم

اختيار البحث بالطريقة العشوائية، حيث بلغ قوامها 31 مسنا من دور المسنين بطنطا، بالمحافظة الغربية وكانت أهم النتائج :

– تأثير البرنامج الترويحي ايجابيا مع مستوى التوافق النفسي لدى المسنين.

– التحسن في القياسات الثلاثة ما بين (8.57) للقياس القبلي (42.82) للقياس البعدي. (زين العابدين، 2003)

7. 3. التعقيب على الدراسات:

بعد عرضنا لمجموعة من الدراسات المحلية وأخرى أجنبية سوف نقدم تعقيبا عن أهم الدراسات التي عرضناها في هذا الفصل:

➢ دراسة بوقال (2012) التي جاءت تحت عنوان " أثر بيئة العمل الداخلية على الرضا الوظيفي للعاملين " فهي تعكس حقيقة علمية وإدارية مهمة من خلال النتائج المتوصل إليها، وهي أن العامل البشري يتأثر بشكل كبير بالبيئة المحيطة به في العمل، وأن الرضا الوظيفي ليس فقط نتاج للأجر أو المزايا المادية التي يتحصل عليها الموظف بعد قيامه بالمهام المنوطة إليه، بل هو أيضا نتيجة لشعور الموظف بالراحة النفسية والجسدية في مكان العمل ووجود علاقات إنسانية ايجابية وشعوره بالتقدير والعدالة، فالإدارة النوعية هي التي تهتم بتحسين بيئة العمل الداخلية (من حيث النظافة، الإضاءة، التهوية وتقليل الضوضاء وتوفير وسائل الراحة) ستجني ثمار ذلك في صورة رضا وظيفي أعلى ما ينعكس إيجابا على الإنتاجية والولاء المؤسسي وتقليل معدلات التسرب الوظيفي.

➢ إذ أن دراسة بن رحمون (2014) والتي جاءت بعنوان" بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي " والتي تم توظيفها في دراستنا لما لها من علاقة بموضوع بحثنا واشكاليتها، بحيث تعكس نتائج هذه الدراسة

الأهمية البالغة التي تحتلها بيئة العمل الداخلية في المؤسسات التعليمية، حيث تبين أن جودة هذه البيئة سواء من حيث البنية لتحتية أو العلاقات الإنسانية والتنظيمية، تشكل عاملا حاسما في تحفيز الموظفين ورفع كفاءتهم. كما تبرز النتائج ضرورة اهتمام الإدارة الجامعية بتوفير بيئة عمل محفزة، ليس فقط عبر تحسين الظروف المادية، بل وأيضا من خلال تطوير النظم الإدارية وتعزيز الاتصال وتفعيل نظام الحوافز والمكافآت.

➢ أما دراسة الجندي وآخرون (2007) تحت عنوان " أثر بيئة العمل على الأداء الإداري " فتعكس توافقا كبيرا مع ما توصلت إليه دراسة بن رحمون (2014)، ودراسة نسيم بوقال (2012)، حيث تؤكد جميع هذه الدراسات أن بيئة العمل الداخلية ليست مجرد إطار فيزيقي، بل هي منظومة متكاملة من العوامل المادية والتنظيمية والاجتماعية التي تؤثر بشكل مباشر في سلوك الموظفين ومستوى أدائهم، كما تؤكد هذه الدراسة أيضا أن بيئة العمل الفعالة تشكل حجر الأساس في بناء إداري عالي المستوى، وأن المؤسسات التي تهتم بهذا الجانب تحقق ميزة تنافسية مستدامة من خلال رفع إنتاجية العاملين وتعزيز ولائهم وانتمائهم.

➢ من خلال عرضنا لدراسة القحطاني (2012) والتي جاءت بعنوان" بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض" والتي تعكس أهمية بيئة العمل الداخلية كعامل مؤثر في معنويات العاملين حيث إن توفير بيئة عمل مريحة وآمنة ينعكس إيجابا على الحالة النفسية للعاملين، ويزيد من رضاهم وانتمائهم للمؤسسة. كما أن الاهتمام بالعلاقات الإنسانية وتقدير جهود العاملين وتوفير أنظمة الحوافز فعالة، هذه كلها عناصر ترفع من مستوى المعنويات وتدفع العمال لبذل الجهد، وتعتبر بيئة العمل هي منظومة متكاملة تؤثر في سلوكيات الأفراد ودوافعهم، كما أن ارتفاع معنوياتهم يؤدي بطبيعة الحال إلى تحسين أدائهم وتقليل الغياب وزيادة الولاء المؤسسي.

➢ أما بالنسبة لدراسة مرازقة (2012) والتي جاءت تحت عنوان " أهمية استثمار أوقات الفراغ من خلال مناشط الترويح الرياضي وأثره في الوقاية من السلوك الإنحرافي لدى طلاب المرحلة الثانوية في الجزائر" والتي تؤكد وجود علاقة ايجابية بين ممارسة الأنشطة الرياضية وانخفاض السلوك الإنحرافي، كما أشارت أيضا إلى أن الترويح الرياضي يعزز قيم التعاون والانضباط والاحترام المتبادل بين الطلاب، مما ينعكس إيجابا على سلوكهم، كما ركزت أيضا هذه الدراسة على الدور الوقائي الكبير الذي تلعبه الأنشطة الترويحية الرياضية في حماية الشباب من الانحراف، وتدعو إلى ضرورة تفعيل البرامج الرياضية في المدارس وتوفير الدعم اللازم لها، كما أبرزت النتائج أهمية التعاون بين الأسرة والمدرسة والمجتمع لتوفير بيئة داعمة لاستثمار أوقات الفراغ بشكل ايجابي، بما ينعكس على بناء شخصية متوازنة للطالب ويقلل احتمالات الانحراف السلوكي.

➢ فيما يخص دراسة بولحبيب (2013) بعنوان " دور النشاطات الرياضية في تخفيف القلق والضغط النفسي لدى تلاميذ البكالوريا" والتي توصلت إلى أن هناك انخفاض مستويات القلق والضغط النفسي بشكل ملحوظ لدى التلاميذ الذين يمارسون الرياضة مقارنة بغيرهم، كما تؤكد على الدور الإيجابي للنشاطات الرياضية في التخفيف من القلق والضغط النفسي لدى تلاميذ البكالوريا، كما تدعو أيضا إلى ضرورة تفعيل الحصص الرياضية في المدارس وتوفير بيئة مشجعة لممارسة الرياضة، خاصة في الفترات التي تزداد فيها الضغوط الدراسية للمساهمة في تحسين الصحة النفسية للطلاب ورفع قدراتهم على التحصيل الأكاديمي وتحقيق التوازن النفسي والاجتماعي.

➢ وفي دراسة غانم(2002) والتي جاءت تحت عنوان " المشاركة في الأنشطة الترويحية الرياضية وعلاقتها بالرضا عن الحياة والتوافق النفسي لكبار السن" والتي أسفرت عن وجود علاقة ايجابية بين المشاركة في الأنشطة الرياضية والرضا عن الحياة، إذ أظهرت النتائج أن كبار السن المشاركين بانتظام في الأنشطة

الترويحية الرياضية يتمتعون بمستوى أعلى من الرضا عن حياتهم مقارنة بغير المشاركين، كما أوصت أيضا بضرورة دمج الأنشطة الترويحية الرياضية ضمن برامج رعاية المسنين مع مراعاة التنوع والانتظام لتلبية احتياجاتهم المختلفة، وتؤكد هذه الدراسة على الأثر الإيجابي للمشاركة في الأنشطة الترويحية الرياضية في رفع مستوى الرضا عن الحياة وتحسين التوافق النفسي لدى كبار السن.

- جاءت دراسة زين العابدين (2003) بعنوان " تأثير البرنامج الترويحي على التوافق النفسي لدى المسنين" والتي أسفرت عن نتائج مهمة من بينها تحسن ملحوظ في التوافق النفسي، إذ أظهرت نتائج الدراسة أن المشاركين في البرنامج الترويحي سجلوا مستويات أعلى من التوافق النفسي بعد المشاركة، كما أن الأنشطة الترويحية ساهمت بكثير في تعزيز العلاقات الاجتماعية وتوفير أجواء ايجابية، وتقليل الضغوط النفسية لدى المسنين، حيث تؤكد الدراسة على الدور الحيوي للبرامج الترويحية في تحسين التوافق النفسي لدى المسنين، وتدعو إلى ضرورة تبني هذه البرامج كجزء أساسي من خدمات الرعاية المقدمة لكبار السن.

خلاصة الفصل:

بعد التعرض لموضوع الدراسة والإحاطة بجميع جوانبه الممكنة من تحديد للإشكالية المراد دراساتها والهدف الذي نريد الوصول إليه وبيان أهميتها، وتحديد المفاهيم البارزة والمرتبطة بالظاهرة مع الاستعانة ببعض الدراسات السابقة من اجل اكتساب الخبرة ومواصلة السير على أفكارها وتطويرها، سنستعرض فيما سيأتي فصلين خاصين بمتغيري الدراسة، وذلك توضيحا لهما من الناحية النظرية وهما: فصل خاص ببيئة العمل، وفصل آخر بالأنشطة الترفيهية.

الفصل الثاني

بيئة العمل

تمهيد

1. ماهية بيئة العمل
2. أنواع بيئة العمل
3. عناصر بيئة العمل
4. أبعاد بيئة العمل
5. النظريات المفسرة لبيئة العمل
6. متطلبات ومعوقات بيئة العمل

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد بيئة العمل والمحيط الذي يعمل فيه الموظف عاملا هاما في تحقيق طموحاته وأهدافه، حيث يحتك ويتفاعل فيها مع الآخرين من زملاء العمل وعملاء ...إلخ، حيث يعتبر الوقت الذي يقضيه الموظف في وظيفته من ساعات طويلة، أكثر من الوقت الذي يقضيه مع أفراد عائلته.

ولتحقيق نوع من التوازن تسعى المؤسسات المعاصرة إلى إحداث نوع من التوازن بين حاجاتها وحاجات عمالها من خلال إيجاد الوسائل المناسبة لجعل العمل أكثر قدرة على إشباع تلك الحاجات، وفي هذا الإطار تعددت الأساليب المستخدمة في التوفيق بين أهداف كل من المؤسسة والعمال. لذلك تعد تهيئة ظروف العمل من أبرز وأهم الأساليب المتبعة في تلبية احتياجات العمال، وبهذا فإن تهيئة ظروف العمل بأبعادها المختلفة، تتحملها المؤسسة اتجاه عمالها، وإن كفاءة إدارة الموارد البشرية والمؤسسة في تحمل المسؤولية يأتي بنتائج ملموسة عليها من حيث النمو والتكيف مع مختلف المتطلبات البيئية.

1. ماهية بيئة العمل:

يعتبر مفهوم بيئة العمل من المفاهيم الحديثة التي لقيت اهتمام الكثير من الباحثين، كما تعتمده الكثير من المنظمات التي تبحث عن التطور و الازدهار، حيث تلعب عناصرها دورا مهما دورا مهما في أداء المنظمة وهذا من خلال التأثير في سلوك العمال في المنظمة، ويظهر ذلك في مدى استعدادهم لبذل مجهودات أكبر لصالحا وولائهم لها وذلك يتحقق إذا كانت بيئة العمل واضحة المعالم.

1. 1. مفهوم بيئة العمل:

هناك العديد من التعاريف والمفاهيم التي تناولت بيئة العمل نذكر منها:

1. 1. 1. تعريف غازي والعناز (2021): هي مجموعة العلاقات المتبادلة بين الموظفين وأرباب العمل والبيئة التي يعملون فيها والتي قد تكون موجبة أو سالبة، توفر بيئات العمل الموجبة تجارب ممتعة للموظفين تساعدهم على تحقيق أهدافهم الشخصية، بينما تعطى بيئات العمل السالبة تجارب مؤلمة وتقلل من سلوك الموظفين الجيد في العمل، إذ إن الموظفين غير المسؤولين أو غير الملتزمين يمكن أن يتغيروا ليصبحوا مسؤولين ويكونوا أكثر التزاما بالعمل في بيئة عمل موجبة، لأن مثل هذه البيئات تعزز سمات تحقيق الذات لديهم بينما قد يكون العكس في ظل البيئة السالبة. (الدباغ والعناز، 2021، ص ص437 – 438)

1. 1. 2. تعريف سافال (د. ت): يعرفها على أن قبل كل شيء ذات طبيعة مادية كالإضاءة، الضوضاء، الحرارة، كذلك ذات طبيعة بسيكولوجية ومعنوية كالعلاقات الأفقية مع باقي العمال، كالعلاقات العمودية مع السلم الإداري، وهي ذات طبيعة تنظيمية كمحتوى العمل وأهميته وطبيعته. (موسى، 2006، ص 13)

1. 1. 3. تعريف الشنواني (1994): هي كل ما يحيط بالفرد في عمله، ويؤثر في سلوكه وأدائه وميوله اتجاه عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها وتشتمل على ظروف العمل المادية مثل الإضاءة الضوضاء النظافة، ودرجة الحرارة والتهوية وحوادث العمل والرعاية الصحية وغيرها فضلا عن ظروف العمل

الاجتماعية ونوعية الإشراف والقدرة على الاندماج مع مجموعة العمل والشعور بالراحة النفسية والمعاملة الإنسانية الطيبة. (الشنواني، 1994، ص 205)

1. 1. 4. تعريف بونقيب (2019): هي مجموعة الخصائص المستقرة نسبيا والتي تميز التنظيم الداخلي لمؤسسة ما، والتي تؤثر على سلوكيات أفرادها وقيمهم وتحدد طبيعة المواقف في هذه المؤسسة. (بونقيب، 2019، ص 395)

1. 1. 5. تعريف دمري: هي تلك الحماية الفردية بواسطة الأدوات والألبسة والأجهزة المعدة لذلك، والحماية الجماعية بتحسين التهوية والإضاءة والإقلال من المجهود بواسطة الآلات كالاهتمام بالصيانة والأمن. (دمري، د. ت، ص 16)

1. 2. أهمية بيئة العمل:

إن بيئة العمل المثالية تعتبر من مقومات النجاح لأي مؤسسة، لهذا سنبرز أهميتها في بعض النقاط التي سنذكرها في هذا الفرع:

1. 2. 1. القدرة على بناء ميزة تنافسية:

يعرفها الدكتور السلعي: بأنها (المهارة أو التقنية أو المورد المتميز الذي يتيح للمنظمة إنتاجا قيما ومنافع للعملاء، تزيد عما يقدمه لهم المنافسون ويؤكد تميزها واختلافها عن هؤلاء المنافسين من وجهة نظر العملاء الذين يتقبلون هذا الاختلاف والتميز حيث يحقق لهم المزيد من المنافع والقيم التي تتفوق على ما يقدمه لهم المنافسون الآخرون).

لقد أصبحت التنافسية من أهم التحديات التي تواجه أي إدارة في القرن الحادي والعشرين في ظل الانفتاح العالمي، الذي جعل أي شركة تحت ضغط المنافسة الشرسة من الشركات المحلية والأجنبية على حد سواء، وقد رفعت المنافسة الشرسة التي نراها اليوم شعارا لا يستطيع أحد التملص منه وإلا هلك ألا وهو

(البقاء للأصلح)، فلكي تبقى الشركة في الواقع وتنمو لابد أن يكون لديها القدرة على الاستمرار في المنافسة وإنما يكون ذلك من خلال بناء ميزة تنافسية لها، ولكن الأهم أن تتعرف على الميزة التنافسية.

وإيجاد تلك الميزة التنافسية ينبني على أساس هام وهو ضرورة تنظيم المؤسسة وإيضاح كيفية أداء أنشطتها، كما يمكن أن تكون تلك الميزة التنافسية ميزة مستمرة للمنظمة، بحيث تميز المنظمة في فترة زمنية أطول، لا يستطيع خلالها أي من المنافسين تقليد أو محاكاة تلك الميزة، ويعد العنصر البشري في هذا الصدد هو أكثر موارد المنظمة إمكانية لتحقيق ميزة تنافسية مستمرة، وذلك إذا ما تمت الإدارة الفعالة له بشكل مستمر ومتكامل. (مغربي، 2022، ص 94)

1. 2. 2. الاستثمار الأعظم هو الاستثمار في البشر:

حيث يقول الدكتور ماهر (د. ت) أنه: (لا يمكنك أن تدير منظمة بدون ناس)، هذه حقيقة لا يمكن أن تغيب عن أي صاحب عمل أو مدير، فمادام هناك عمل وأهداف مطلوب انجازها فلا بد أن يتم ذلك من خلال آخرين، حتى إذا تم العمل من خلال أجهزة وآلات، فإن الناس هم الذين يشغلونها.

وليس ذلك فحسب، بل إن حقل الموارد البشرية قد شهد في الآونة الأخيرة اهتماما ملحوظا بشكل عام، وخاصة في الاتفاق الكبير على عمليات التنمية والتطوير، وإنما يرجع ذلك للقناعة الشديدة من الإدارة بأن المنظمة لا يمكن أن تحقق أهدافها من خلال أصولها المادية ،دون تركيز جزء من اهتمامه على الأصول البشرية، ويكون هذا الاهتمام من خلال سياسات واستراتيجيات تتصف بالكفاءة والفعالية في كل وظائف إدارة الموارد البشرية مثل: التدريب، تخطيط القوى العاملة، الاستقطاب والاختبار والتعيين تقييم الوظائف تحليل العمل، تقييم الأداء. (مغربي، 2022، ص 95)

بل أصبح لهذا المورد البشري أثر فعال، حيث أصبح يمثل جزءا هاما من رأس المال الفكري، حيث تمثل المعرفة، والمهارات والقدرات التي يتمتع بها الأفراد ورأس المال البشري عادة ما ينعكس من خلال تعليم وخبرة الأفراد، وكذلك ينعكس من خلال مهارات محددة يكتسبها الأفراد.

1. 2. 3. زيادات العائد المادي للشركة:

حيث أثبتت العديد من الدراسات العالمية وجود علاقة ارتباطية وثيقة بين العائد المادي للشركات ومدى الرضا الوظيفي لموظفيها، لذا ينبغي أن يكون الهدف الأسمى هو توفير بيئة عمل مثالية تهدف بشكل رئيسي لزيادة إنتاجية الموظفين مما يساهم بدوره في رفع مستوى رضا عملاء المنشأة، مما يؤدي إلى تحقيق أفضل العوائد المالية وغير المادية فالكل مشاركون في الربح.

1. 2. 4. بيئة العمل هي مرآة الشركة الحقيقية:

يقول سوسمان مخاطبا مسؤولي الشركات " لست في حاجة إلى دليل لتدرك أن الناس يحبون التعامل مع المؤسسات التي يحترمونها، وحين تتم ترجمة هذا الارتباط العاطفي إلى أرقام وحسابات، يطلق عليه اسم السمعة الطيبة، وعندما تتم مراجعة حسابات الشركات، لمعرفة قيمتها في السوق، تكون السمعة الطيبة إحدى العوامل لتقييم ذلك".

بل إن داولينج يؤكد ذلك المعنى بقوله " إن بيئة العمل هي بمثابة مرآة للشركة فكما أن اللسان يدل على ما يدور داخل النفس البشرية فإن بيئة العمل تعكس ما يحدث داخل الشركة وطريقتها في التعامل مع العملاء أو الموظفين". (مغربي، 2022، ص ص 95 –96)

إذ أن تحقيق التغيير الهام في الطريقة التي يفكر بها الناس حيال الشركة، يتطلب عادة إجراء تغييرات في أنشطة المؤسسة الأساسية مثل: ممارسات موظفي الخط الأمامي، وجودة المنتج أو الخدمة، وثقافة المؤسسة، لذا فان بيئة العمل المثالية والفعالة هي عامل أساسي لبناء خبرات فنية وإدارية ومسيرة بناء العمل

الفعالة هي مسيرة لابد أن يؤمن بها جميع العاملين في الشركة مدراء وموظفين على حد سواء، كما أنها لا تتوقف عنده، بل هي مسيرة متكاملة من التطوير المستمر.

1. 2. 5. رفع الإنتاجية وتحسين الجودة:

بعد مشاركة الموظفين في صناعة القرار وما يؤديه من رفع الإنتاجية وتحسين الجودة من أهم العناصر التي تساهم في بيئة العمل الفعالة في إيجادها وفي هذا الصدد يقول بلانشادر (د. ت) " لقد اكتشف المديرون الأمريكيون بسرعة أن حجر الزاوية في العديد من برامج العمل اليابانية هو منهج السلطة للموظفين لاتخاذ القرارات التي تتعلق بأعمالهم، فعلى سبيل المثال أصبحت دوائر الجودة مجموعات من الموظفين تجتمع بانتظام للتوصل إلى بعض الطرق لتحسين أداء الشركة، فصارت أسلوبا يابانيا شائعا للمشاركة في صناعة القرار، وتتمتع القرارات التي تتخذها دوائر الجودة باهتمام الإدارة العليا وتقديرها. (مغربي، 2022، ص 97)

1. 3. العوامل المؤثرة في بيئة العمل

بيئة العمل تتأثر بعدة عوامل نوجزها فيمايلي:

- **النواحي التنظيمية:** وهي موقع الموظف وظيفيا في الهيكل التنظيمي ومستوى سلطته وتلقيه الأوامر وطريقة إصداره لها.

- **النواحي الإدارية:** ويقصد بها أسلوب مدير الإدارة وسلوكه مع الموظفين، هل هو تحفيزي مساند، أم تقريعي محايد.

- **الرواتب والإبداع الإداري والبدلات:** ولها دور كبير في الارتباط التنظيمي والولاء المؤسسي للمنظمة التي يعمل بها الموظف.

- **نمط الاتصالات والرواتب بين الموظفين:** أي هل يوجد نظام آلي وتقني يساعد على المراسلات بين الموظفين، وبين مستويات الإدارة الثلاث " العليا , الوسطى والدنيا(التنفيذية).

- **شعار الشركة:** هل هو جدير بتعزيز الثقة للموظفين وإحساسهم بالانتماء أكثر كقوة تنافسية.

- **الأمان الوظيفي:** وعي الإدارة العليا بالحفاظ على الموظفين وعدم التخلي عنهم.

- **موقع المنظمة:** هل هو داخل المدينة أم خارجها، داخل مجتمع مدني أم قروي، وهل يتكبد الموظف عناء السفر أم لا، وهل هناك مواصلات عامة.

- **ساعات العمل:** هل هي طويلة مرهقة أم معقولة وهل هي ممتدة على فترتين أم فترة.

- **النواحي التدريبية والتعليمية والثقافية للموظفين:** بمعنى هل يوجد حوافز للموظفين المهتمين بتعليمهم وتثقيفهم، الأمر الذي يرتقي ببيئة العمل لتصبح منظمة متعلمة ترفع من الوعي العام، وبالتالي المعرفة العامة المنافسة للشركات الأخرى. (جبوري، 2020، ص 207)

2. أنواع بيئة العمل:

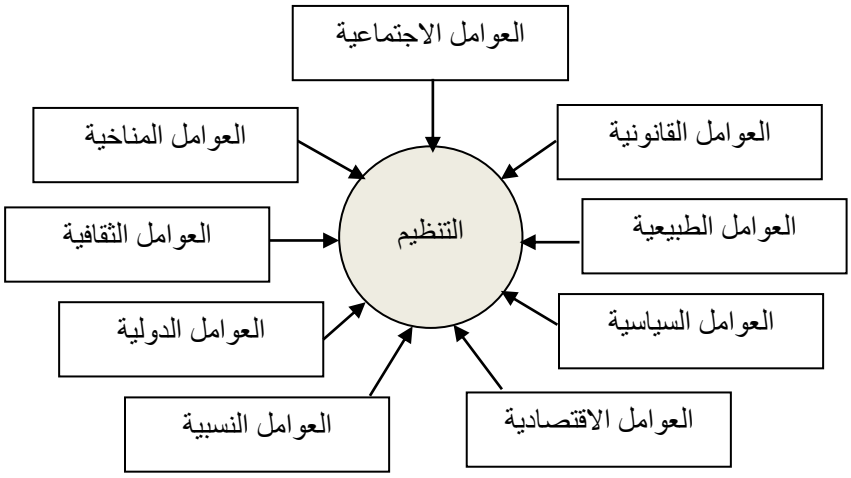
هناك عدة تصنيفات لبيئة العمل التي يمكن للمنظمة أن تتعامل معها باعتبارها نظام مفتوح والتي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

2. 1. بيئة العمل العامة:

هي البيئة التي تتضمن كافة الأبعاد المحيطة بالمنشأة أو تنظيم العمل وتمتلك القدرة على التأثير على نشاطاته، ولا توجد ضرورة لارتباطها مع أي عناصر داخل المنشأة، ومن الأمثلة على هذا النوع من بيئات العمل، البيئة الطبيعية مثل المناخ والطبيعة. والبيئة الاقتصادية مثل أنظمة الاقتصاد، والبيئة التكنولوجية مثل التطور والمعرفة، والبيئة الاجتماعية مثل الطبقات والأدوار الاجتماعية، والبيئة الثقافية مثل التقاليد والعادات، ولذلك تعد بيئة العمل العامة هي المنطقة العامة التي تعمل فيها كافة أنواع المنشأة، والمؤسسات والشركات،

سواء كانت خدماتية أو صناعية أو إنتاجية أو تجارية، كما تشمل هذه البيئة كافة مكونات المجتمع، وخصوصا النظم الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية. (مشعل، 2024)

الشكل رقم(1): يوضح البيئة العامة للتنظيم



المصدر: القريوتي، (2013) ، ص 220

2. 2. بيئة العمل الخاصة:

البيئة الخاصة هي تلك التي تعيش داخل شبكة المنظمة وتوضح وتبرز علاقتها مع المنظمات الأخرى مثل: الموزعون، الوكالات، المنظمات الحكومية ذات العلاقة، والمنافسون ومكونات البيئة الخاصة، إما مجهزة لمدخلات المنظمة أو مستلمة للمخرجات منها، ولهذا فإن تفاعل المنظمة مع بيئتها الخاصة هو أعمق وأوثق من تقاطعها مع البيئة العمومية الخارجية.

ويقصد ببيئة العمل الخاصة الأبعاد السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتعاونية وحتى المناخ والطبيعة التي تؤثر مباشرة على منظمة بعينها أو على قطاع بذاته دون غيره.

ما يميز بين بيئة العمل العامة والخاصة بأن الأولى تعني الإطار الذي تعمل فيه جميع المنظمات، حيث يقع تأثير هذه البيئة على كافة المنظمات، أما البيئة الخاصة فهي البيئة التي تعيش فيها المنظمة أو المؤسسة بمفردها ولا يشاركها أحد في التأثير بها، كالأنظمة الداخلية للمنظمة وأسلوب إدارة العمل فيها، وهنا

تصبح الحدود بين هذين النوعين من البيئة غير واضحة المعالم نظرا للتداخل فيما بينها من ناحية التأثير والتأثر. (الحريري، 2016، ص 67)

إن التمييز بين بيئة العمل العامة والخاصة يعتمد على درجة العلاقة بين المنظمة ومتغيرات بيئة العمل، إن كانت مباشرة وقوية أو أنها غير مباشرة أو ضعيفة، بمعنى مدى الترابط بين ما تأخذه المنظمة من بيئتها أو ما تعطيه لها، سواء طاقات البشرية أو مادية أو في الخدمات حسب طبيعة عملها.

2. 3. بيئة العمل الخارجية:

وتشمل جميع المتغيرات أو العوامل التي تقع خارج حدود المؤسسة ونطاقها، وتؤثر بشكل أو بآخر على أدائها وأنشطتها. وتنقسم هذه العوامل والمتغيرات إلى قسمين أساسيين:

2. 3. 1. بيئة عمل خارجية عامة:

وهي تضم المجتمع الواسع بكل ما فيه من نظم سياسية اجتماعية أو تقدير درجة تأثيرها على وجه التحديد، فهي تحدد السمات العامة التي تتسم مجموعة من الأفراد في إطارها كما تحدد سلوكيات الفرد أو الجماعة في ظل موقف معين وفي إطار هذه العوامل البيئية، وإن كان لبعضها التأثير الحاكم على سلوك أو مجموعة ظواهر سلوكية معينة.

2. 3. 2. بيئة عمل خارجية خاصة:

ويقصد تلك الأبعاد السياسية، الاقتصادية الاجتماعية، التعاونية وحتى المناخية التي تؤثر مباشرة على منظمة بعينها أو على قطاع بذاته دون غيره أو أن التأثير عليه يكون واضحا فعالا نظرا للصلة الوثيقة إما بمدخلاتها أو مخرجاتها. (بن واضح، د. ت، ص 26)

2. 4. بيئة العمل الداخلية (البيئة الجزئية):

تعرف بيئة العمل الداخلية بأنها "كافة القيم والاتجاهات السائدة داخل المنظمات الإدارية ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين وعمل مجمل العملية الإدارية". (بن واضح، د. ت، ص 26)

من هذا التعريف يمكن القول أن بيئة العمل الداخلية تمثل المنظمة بحد ذاتها وتضم رسالة المنظمة، وأهدافها وثقافتها، والعاملين فيها، والموارد، والسياسة والتقنيات والإجراءات، وعمليات الإنتاج، والمنتجات والخدمات. (حريم، 2010، ص ص 46- 47)

فهي التي توجد داخل إطار المنظمة وتؤثر فيها من الداخل وتتمثل في النواحي الفنية والإجرائية لأداء الأعمال، داخل المنظمة كطرق أداء العمل والتقنية المستخدمة والنظم والقوانين الخاصة بالمنظمة بما فيها الهيكل التنظيمي الرسمي وغير الرسمي، ومجموعات العمل الرسمية وغير الرسمية، وأنماط الإتصالات وأسلوب القيادة، ونظام الأجور والحوافز والمهارات المتوفرة والفلسفة الإدارية. (سركيس، 2018، ص 26)

3. عناصر بيئة العمل:

تتضمن بيئة العمل مجموعة من العناصر، التي سنحاول عرض البعض منها حيث يمكن تصنيفها إلى عناصر إدارية وأخرى مادية:

3. 1. عناصر بيئة العمل الإدارية (غير المادية):

3. 1. 1. النظم واللوائح:

منذ بدأ التقدم الصناعي كبرت المنظمات في العصر الحديث، وكان هناك وعي من جانب الإدارة لوضع آلية مناسبة من النظم واللوائح أو الإجراءات أو حتى القوانين التي تنظم الموارد البشرية في المؤسسات، حيث أصبح من الضروري وضع القوانين التي تحكم كافة أشكال السلوك، وبالتالي أصبحت النظم واللوائح المرشد والموجه للعاملين. (عويضة، 1996، ص 80)

3. 1. 2. طبيعة العمل والتخصص:

هي كل المصادر والأبعاد الخاصة بنوعية العمل نفسه، وكل الظروف المحيطة به قسمت مصادره إلى خمس مصادر أو أبعاد وهي:

- البعد التنظيمي.
- بعد العلاقات.
- بعد النمو المهني.
- بعد الحوافز.
- مصدر الظروف الفيزيقية. (شيخي، 2014، ص 61)

يعد التخصص سمة الحياة الاقتصادية المعاصرة إذ هو وسيلة الإنسان لزيادة إنتاجية عناصر الإنتاج، وخاصة العمل مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج الكلي للمجتمع من سلع وخدمات، وتحسين مستوى المعيشة فيه.

فالتخصص وتقسيم العمل يرتبط بالتطور الحضاري للمجتمع والعمل هو المجهود الإداري الذي يقوم به الإنسان من أجل إنتاج السلع والخدمات ويجب أن يتمتع عنصر العمل بدرجة عالية من المهارة، لذلك تهتم الدول بتدريب العمال والإداريين ويشترك مع الحكومة في هذا المجال القطاع الخاص والجامعات ونقابات العمال وكل من له علاقة بالعملية الإنتاجية. (خصواني ، د. ت، ص 30)

3. 1. 3. الرقابة الإدارية:

تعد الرقابة الإدارية من الوظائف الإدارية المهمة والتي ترتبط ارتباطا كبيرا بالتخطيط في منظمات الأعمال الحديثة ولقد تطورت مفاهيم الرقابة وفلسفتها ومنظورها الإداري بشكل كبير خلال السنوات الأخيرة، وبدأ ينظر لها كأسلوب تصحيحي وليس مرادفا للسيطرة والسلطة والقوة بل أصبحت الرقابة الإدارية أكثر

تشاركية وأكثر شحذا للهمم، وتلعب دورا أساسيا في الممارسات الإدارية ولكافة المستويات الإدارية، والرقابة لها مفهوم واسع وذو شقين أحدهما الرقابة الذاتية والتي تنبع من داخل الفرد على نفسه، وبالتالي فهو رقيب على أعماله وتصرفاته وسلوكاته، والأخرى الرقابة الخارجية والتي تتمثل في قدرة الفرد على متابعة وملاحظة الآخرين من قبل مرؤوسيه بغرض التوجيه والتصحيح لسلوكهم وتصرفاتهم. (الطراونة، 2011، ص ص 19-20)

3. 1. 4. الاتصال الإداري:

مفهوم الاتصال: هو العملية التي يتم بها نقل المعلومات والمعاني والأفكار من شخص إلى آخر أو آخرين، بصورة تحقق الأهداف المنشودة في المنشاة أو في أي جماعة من الناس ذات نشاط اجتماعي، إذ هي بمثابة خطوط تربط أوصال البناء أو الهيكل التنظيمي لأي منشاة ربطا ديناميكيا، فليس من الممكن أن نتصور جماعة أيا كان نشاطها دون أن نتصور في نفس الوقت عملية الاتصال التي تحدث بين أقسامها وبين أفرادها ونجعل منهما وحدة عضوية لها درجة من التكامل تسمح بقيامهما بنشاطهما. (مسلم، 2015، ص 15)

يعتبر الاتصال الإداري أحد أهم العناصر الأساسية في العملية الإدارية في المؤسسات العامة والخاصة، والمؤسسات التعليمية، وعن طريق الاتصال الفعال والمستند على القواعد الأساسية المعروفة تحقق المنشاة الكثير من الأهداف، التي تسعى لتحقيقها وإن أي خلل في العملية الاتصالية الإدارية يكلف القائمين على المنشاة الكثير من الجهد والمال والوقت، فعملية الاتصال الإداري تقع في منزلة هامة جدا بالنسبة لعمليات الإدارة التربوية فالاتصالات الفعالة حيوية لاستمرار وجود أي تنظيم إنساني، وتشكل عملية الاتصالات أهمية كبيرة في المؤسسات التعليمية، فالاتصال المفتوح بين الإداريين والمعلمين والطلاب يؤدي إلى بيئة تعليمية أكثر فعالية، كما أن المعلمين الذين يعاملون بعدائية من قبل الإداريين سوف ينقلون هذه

الحساسية إلى علاقتهم مع طلابهم، ويرتبط نجاح المؤسسة التعليمية في تحقيق أهدافها بشكل كبير بنجاح عملية الاتصال داخلها وخارجها.

وترجع أهمية الاتصالات لأسباب متعددة، من أهمها أن الاتصال الإداري يعد عملية أساسية في الممارسة الفعالة، والعملية الإدارية تساعد العاملين على فهم أهداف وواجبات المؤسسة التعليمية، كما أنها تساعد على تكوين علاقات إنسانية سليمة بين الرؤساء والمرؤوسين وبين المرؤوسين وبعضهم البعض. (هجان، 2006، ص ص 21- 22)

3. 1. 5. الحوافز والمكافآت:

3. 1. 5. 1. تعرف الحوافز:

الحوافز عبارة عن مجموعة من العوامل والمزايا التي تهيئها الإدارة للعاملين لتحريك قدراتهم الإنسانية بما يزيد من كفاءة أدائهم لأعمالهم على نحو أكبر وأفضل، وذلك بالشكل الذي يحقق لهم أهدافهم وبما يحقق أهداف المنظمة، ونظرا لأهمية الحوافز وعلاقتها الوطيدة بالدوافع، فقد تناولتها عدة نظريات كنظرية الإدارة العلمية على يد فريديريك تايلور السباق في الحديث عن التحفيز وذلك في سنة (1911) الذي ركز على الحوافز المادية دون المعنوية، وأن دفع المال للعمال ممكن بتحفيزهم من خلال الأجور والحوافز المالية. (مومني وظافر، 2018، ص 576)

3. 1. 5. 2. أنواع الحوافز:

يمكن تقسيمها إلى عدة أنواع وهي:

- **الحوافز المادية:** وتشمل الحوافز المادية لمكافآت وزيادة الأجور والرواتب، والمشاركة بالأرباح، ومنح نسب من الأرباح، والترقيات الوظيفية، والمناصب الإدارية، وغيرها.

- **الحوافز المعنوية:** وتشمل خطابات الشكر، والمشاركة في القرارات الإدارية، والثناء والمديح، وشهادات التفوق والتميز، وغيرها.

- **الحوافز الفردية:** تختص الحوافز الفردية بأفراد محددين في المنشأة، ومثال ذلك تقديم مكافأة لأفضل موظف، خطاب شكر لأفضل شخص منتج، الموظف المثالي، أو موظف الشهر، وهذه الحوافز تستخدم لدعم التنافس الإيجابي من الأفراد لكن قد يترتب عليها ظهور الغيرة والحسد في المنشأة.

- **الحوافز الجماعية:** توجد الحوافز الجماعية لإثارة دوافع روح الجماعة والتعاون بين العاملين ودعم مبدأ التكاثف لتحقيق أهداف المنشأة، ومن أمثلة هذه الحوافز إنشاء جائزة لأفضل قسم أو أفضل إدارة وغيرها.

- **الحوافز الإيجابية والسلبية:** الحوافز كما هي إيجابية فإنها يمكن أن تكون سلبية كذلك، فالمكافأة المادية لأحد الموظفين هي حافز مادي إيجابي، في حين أن الخصم من الراتب هو حافز مادي سلبي.

وكما تلجأ الإدارة إلى الحوافز الإيجابية لدفع العاملين للإنجاز، فإنها قد تحتاج إلى الحوافز السلبية كي تردع بعض العاملين وتحفزهم على عدم تكرار الأخطاء أو سلوك غير مرغوب فيه، ومن أنواعها الإنذار الشفهي أو الكتابي، الحرمان من الترقية، خصم من الراتب، وغيرها. (الدوري وآخرون، 2011، ص ص 184- 185)

إن فرضنا نظامي الحوافز الإيجابي والسلبي، فإن المشكلة الأساسية في تلك المتعلقة بمدى الأخذ بأحد النظاميين الإيجابي أو السلبي، فالمدير الذي يعتمد بصفة أساسية على أسلوب التخويف والعقاب يعرف بأنه سلبي، أما الذي يعتمد كلية على نظام أو أسلوب التجميع والمكافأة والثناء والمدح يعرف أنه قائد إيجابي، إلا أن الأمور لا تسير بهذه الطريقة في التطبيق العملي، إذ ليس هناك مدير لا يستخدم مطلقا أسلوب العقاب والردع (الحوافز السلبية) والعكس صحيح، ويفضل الاختيار بين الأسلوبين بعد إجراء اختبار والحصول على النتائج العملية لكليهما.

حيث لوحظ في هذا المجال أن الحافز يؤدي إلى إنتاجية أعلى في المدى القصير ولكن يصاحبه في نفس الوقت انخفاض في الروح المعنوية للعاملين، وما ينتج عن ذلك من أعراض سلوكية مثل ارتفاع معدل الغياب ومعدل دوران العمل وتقييد الإنتاج، في حين أن الحافز الإيجابي يوفر درجة أعلى من الرضا وإنتاجه أقل في المدى القصير، ومع أهمية الحوافز المادية يجب عدم إغفال ضرورة منح العاملين، فرص التفوق والحصول على المنصب المرموق والمكانة العالية، فتوفر نظام يتيح لجميع العاملين فرصة الترقية الوظيفية العادلة، يشكل حافزا لهم لزيادة إنتاجيتهم ورفع مستواهم، لا سيما لمن يريد منهم الحصول على ذلك الحافز. (بوقال، 2012، ص 78)

ينتظر الموظفون المتميزون الحصول على تقدير جيد لإنجازهم سواء كان هذا التقدير ماديا أو معنويا، ولكن يغلب تأثير التقدير المزدوج على الأداء، فالموظف أحيانا كثيرة لا يكتفي بالتقدير المادي، كما أنه لا يرضيه الاكتفاء بالتقدير المعنوي، فالحرص على إعداد برنامج متميز لمكافآت الموظفين يغطي الجانب المادي والمعنوي لديهم، ووضع شروط واضحة ومعلنة للحصول على المكافآت. (إسماعيل، 2013، ص 2)

3. 1. 6. نمط القيادة:

تتمثل في مجموعة الصفات والقدرات والخبرات والمؤهلات والاستعدادات التي تجعل الرئيس الإداري في أي مستوى تنظيمي داخل المنشأة قادرا على التوجيه والإشراف السليمين ومساعدة مرؤوسيه في تخطي العقبات التي يصادفونها في أعمالهم وعلاقاتهم مع الآخرين وتطوير أدائهم ومقدرتهم على العمل الجاد والسلوك السليم.

والقيادة تظهر داخل الجماعات والجماعة في المحيط أو البيئة التي تنشأ بداخلها القيادة، وهي تتضمن التأثير في مجموعة من الأفراد لهم هدف مشترك ويمكن أن تكون الجماعة صغيرة أو كبيرة.

هناك العديد من نماذج القيادة وأساليبها، وتحدد هذه الأساليب بالعوامل الموقفية، ويمكن أن نميز بين ثلاثة أساليب للقيادة وهي: (المكاوي، 2012، ص ص 12-14)

3. 1. 6. 1. القيادة الأوتوقراطية:

هي التي تؤمن بمركزية السلطة واتخاذ القرارات إذ على جميع المرؤوسين قبل أن يقوموا بأي تصرف أن يرجعوا به إلى رئيسهم، والذي بدوره يزودهم بكافة المعلومات التفصيلية التي يحتاجونها في أداء أعمالهم، والقائد الأوتوقراطي الذي يطلق عليه تسمية الدكتاتور يؤمن بسياسة المكافأة والعقاب، وبالتالي فهو يؤمن بمضمون نظرية ماكجروجر التي تربط بمفهوم أن الفرد كسول ويجب دفعه للعمل بالإثابة والعقاب معا، ويجب أن تمارس عليه رقابة صارمة، وأن يطيع ما يطلب منه.

3. 1. 6. 2. القيادة الحرة:

وبموجبها تعطى حرية كبيرة للعاملين في أداء أعمالهم إذ يزودون بكافة المعلومات والمستلزمات التي يتطلبها العمل ثم تترك لهم حرية التصرف دون تدخل.

وهذا النوع من القيادة ينجح عندما يتعامل القائد مع أفراد ذوي مستويات عقلية وعملية كما في مؤسسات الأبحاث والدراسات، كذلك في الأوضاع التي يكون فيها المرؤوسين قد حصلوا على تدريب وخبرة أكثر من قائدهم أو رئيسهم.

3. 1. 6. 3. القيادة الديمقراطية:

وهو نمط وسط بين النمطين السابقين وبموجبه يقوم الرئيس بتحديد الأهداف ووضع الخطة والسبل الكفيلة لتحقيقها، وذلك بمشاركة مرؤوسيه أي الاتفاق معهم، وهو بذلك يشعرهم بأهميتهم ودورهم في العمل وتحقيق الأهداف، وهذا ما يحدث تأثيرا إيجابيا في معنويات المرؤوسين وهذه القيادة تهتم بتنمية العاملين وتعتبرهم شركاء لها في النجاح فهي بيئة خصبة لنمو قيادات المستقبل من الشباب العاملين.

3. 1. 7. تفويض السلطة:

تفويض السلطة هو أن يعهد صاحب السلطة ببعض اختصاصه إلى عنصر إداري آخر، أو إلى أحد مرؤوسيه ليمارسها دون الرجوع إليه، مع بقاء مسؤوليته عن تلك الاختصاصات المفوضة. (أبو العلا، 2013، ص 95)

ومعناها أيضا منح سلطة معينة إلى فرد بواسطة من يملك سلطة أعلى منه، وتظهر أهمية تفويض السلطة في عمل المؤسسات الكبيرة الضخمة، حيث يصبح التفويض مطلبا هاما لأداء الأعمال وانتظامها في سرعة مناسبة، والتفويض لا يعني أن يتخلى الرئيس عن سلطاته أو أن يسلب حقه في استيراد ما فوض، وذلك لأن تفويض السلطة ذاتها عبارة عن أسلوب وحق يستخدمه المديرون لأداء العمل على نحو أفضل، ولهم أن يلغوا التفويض أو أن يعدلوا فيه متى شاءوا.

لتفويض السلطة مزايا عديدة بالإضافة إلى كونه يساعد على انجاز الأعمال في سرعة، وفي مقدمة المزايا التي يمكن أن تتحقق بالاستخدام الرشيد لتفويض السلطة ما يلي:

- يساعد على خلق جو عمل طيب ويوثق العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين.
- يحفز على تنمية قدرات ومهارات المرؤوسين ويعينهم على تنمية الجوانب القيادية في شخصياتهم.
- يقضي تفويض السلطة على العيوب التي تترتب على تركيز السلطة في أيدي الرؤساء. (قصيات، 2010، ص ص 56 -57)

3. 1. 8. العلاقات السائدة داخل المنظمة:

يتمثل في علاقة الموظف مع زملائه، وما يلاقيه من تقدير منهم لاقتراحاته وتعاونه معهم، بالإضافة إلى علاقته مع رؤسائه والمتمثلة في تشجيعهم وتقديرهم للعمل الذي يقوم به في المنظمة وفي إدارة العلاقة مع العاملين، تجدر الإشارة إلى أن هناك جانبين مهمان يجب التركيز عليهما في هذا الخصوص وهما:

- العلاقة بين الموظف وزملاء العمل.

- العلاقة بين الموظف ورئيسه أو رؤسائه. (بونوة، 2017، ص 30)

وتتسم المنظمات الإدارية بسيطرة البعد الإنساني والاجتماعي على مدخلات ومخرجات هذه المنظمات، فالعنصر المهم في مجال العلاقات هو الإنسان نفسه، وهو الذي يلعب الدور الأكثر أهمية في جميع مستويات الأداء الوظيفي في أي منظمة، وأداؤه داخل المنظمات يتم من خلال علاقات عمل متداخلة من حيث توفر ظروف العمل المناسبة، سواء كانت مادية أو معنوية، وكذلك العمل على رسم السياسات التي تمكن من إقامة علاقات جيدة بين الرؤساء والمرؤوسين، قائمة على الاحترام والتعاون في أداء العمل، بالإضافة إلى الاهتمام بتقديم الخدمات الثقافية والطبية وغيرها مما ينعكس إيجابيا على ولاء العاملين لمنظماتهم.

ويرى بعض علماء الإدارة أن أحد العوامل الهامة والمؤثرة في سلوك الفرد في العمل، وهو علاقته بزملائه، فإذا كانت هذه العلاقة طيبة يسودها التفاهم، وكان الترابط الاجتماعي للعاملين من حوله يشعر بالاطمئنان والثقة، فإنه يكون عادة أقدر على التكيف بما يحقق انتمائه لمنظمته. (الظاهري، 2007، ص ص 32- 33)

إن علاقة العامل بزملائه تسهم في دعم العامل دون إحساسه بالتعب والملل، فزملاء العمل يقدمون للفرد دعم اجتماعي ونفسي ولاسيما في الأزمات، أو عندما يحتاج إليهم العامل من تعاون ومحبة لتحقيق أهداف المؤسسة، وإشباع حاجات التقدير الاجتماعي العامة، فالعلاقات الإنسانية تؤثر في إنتاجية العامل، وبالتالي لابد أن تهيئ المؤسسات لبيئة عمل ملائمة وتشجع العمال على تنمية حاجاتهم والمساهمة في حلها. إن هناك حاجات نفسية واجتماعية عند العاملين مثل الارتياح المهني وتأكيد الذات، واحترام الآخرين، فيجب التعامل مع العاملين على أنهم جماعات لا أفراد منفصلين، وتوفير المناخ النفسي الملائم للعامل وإشباع

حاجاته لاحترام وتقدير الذات مما يجعلهم يشعرون بالرضا وارتفاع الروح المعنوية. (زيتون، 2018، ص 171)

3. 1. 9. الهيكل التنظيمي:

من بين العناصر التنظيمية التي ترتبط بأذهان الكثيرين في مفهوم التنظيم هو الهيكل التنظيمي الذي تتحدد فيه المهام الرئيسية التي يعمل التنظيم على تحقيقها.

ويعرف الهيكل التنظيمي: أنه الطريقة التي يتضمن خلالها تنظيم المهام، وتحديد الأدوار الرئيسية للعاملين، وتبين نظام تبادل المعلومات، وتحديد آليات التنسيق، وأنماط التفاعل اللازمة بين الأقسام المختلفة والعاملين فيها. (القريوتي، 2013، ص 50)

وسنستعرض بعض وجهات نظر والمفاهيم التي قدمها بعض الكتاب والباحثين حول مفهوم الهيكل التنظيمي. فيعرفه كل من:

– أبلبي Appleby (د. ت) بأنه:" إطار يوجه سلوك رئيس المنظمة في اتخاذ القرار وتتأثر نوعية وطبيعة هذه القرارات بطبيعة الهيكل التنظيمي".

– أما فريما Fremah (د. ت) فيرى أن: "الهيكل التنظيمي يعني الطريقة التي يتم بها تقسيم أنشطة المنظمة وتنظيمها وتنسيقها".

– ويعرفه بلاو (Blaw) (د. ت) بأنه: " توزيع الأدوار بطرق شتى بين الوظائف الاجتماعية التي تؤثر على علاقات الأدوار بين هؤلاء الأفراد". (حريم، 2010، ص 130)

3. 1. 10. الثقافة التنظيمية:

تشير الثقافة التنظيمية إلى منظومة المعاني والرموز والمعتقدات والطقوس والممارسات التي تتطور وتستقر مع مرور الزمن، وتصبح سمة خاصة للتنظيم بحيث تخلق فهما عاما بين أعضاء التنظيم حول خصائص التنظيم والسلوك المتوقع من الأعضاء فيه. (القريوتي، 2013، ص 73)

ويرى نيلسون وكويك (1996) أن الثقافة التنظيمية التي يعتنقها الأفراد في المنظمات لها تأثير قوي ومباشر على سلوكهم وأدائهم لأعمالهم وعلاقاتهم برؤسائهم ومرؤوسيهم وزملائهم والمتعاملين معهم، وتعكس هذه القيم والمعتقدات درجة التماسك والتكامل بين أعضاء المنظمة كأنها نظام رقابة داخلي يدق الأجراس عندما يخرج السلوك عن الحدود التي رسمت له.

يساعد وجود ثقافة تنظيمية مميزة على تحقيق العديد من المزايا أهمها:

- تحقيق الهوية التنظيمية والاستقرار التنظيمي.
- تنمية الولاء والانتماء للمؤسسة.
- تنمية الشعور بالأحداث والقضايا المحيطة.
- تحديد مجالات الاهتمام المشترك.
- التعرف على الأولويات الإدارية.
- التنبؤ بأنماط التصرفات الإدارية في المواقف الصعبة والأزمات.
- تعزيز الأدوار القيادية والإرشادية المرغوبة.
- ترشيح أسس تخصص الحوافز والمراكز الوظيفية.
- تحديد معايير الاستقطاب والاختيار والترقية.
- توفير معايير ما يجب أن يقوله أو يفعله العاملين. (رضوان، 2013، ص ص 79-80)

3. 1. 11. العدالة التنظيمية:

أما مفهوم العدالة التنظيمية، فقد أظهرت الدراسات احتوائه على ثلاث أبعاد رئيسية :عدالة التوزيع، وعدالة الإجراءات، وعدالة المعاملات، حيث تعني عدالة التوزيع مدى شعور الفرد بأن ما يحصل عليه مساو لما يبذله من جهود مقارنة بزملائه، في حين يقصد بعدالة الإجراءات مدى إحساس الموظفين بأن الإجراءات المنبعثة في تحديد المكافآت التنظيمية عادلة، أما فيها يتعلق بعدالة التعاملات فيقصد بها مستوى العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين خلال عملية تقويم الأداء. إن الأبعاد المشار إليها تعمل بشكل مترابط ومتداخل وتؤدي في النهاية إلى مدى إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية في المنظمة. (القحطاني، 2016، ص 53)

3. 1. 12. فريق العمل:

هي مجموعة العناصر البشرية معا لإنجاز ما لا يمكن إنجازه في حالة عمل كل منهم بمفرده، بما يضفي على روح الفريق شيئا من الاهتمام والرضا إلى جانب المتعة في الأداء نفسه.

يمثل فريق العمل الأسلوب في العمل والإدارة، وهو قائم على أهمية التعاون المتبادل والتنسيق بين المجموعة من المهنيين ذوي التخصصات المختلفة، بما يسهم في إنجاز الأعمال المطلوبة منهم بشكل أكثر كفاءة وفعالية.

و يعتبر فريق العمل أحد أهم ركائز نجاح وتقدم المنظمات في ضوء المنافسة الشديدة بينها، وحرص كل منها على تحقيق مستوى أعلى من الجودة Qualité، وتحقيق الأهداف الآن يحتاج إلى التعاون والتكامل، بين مختلف العاملين ذوي التخصصات المهنية المتعددة وإلى قدرتهم على العمل الجماعي. (أبو النصر، 2015، ص ص 92- 93)

3. 2. عناصر بيئة العمل المادية:

تتمثل البيئة المادية في الإضاءة، والحرارة والأتربة ودرجة الضوضاء والمرافق العامة، والأثاث وكذلك التجهيزات، واتخاذ الاحتياطات من أخطار الحريق وحوادث العمل وتجدد الهواء وساعات العمل وغيرها من العناصر الموجودة في بيئة العمل.

3. 2. 1. الإضاءة:

يجب تصميم نظام جيد للإضاءة بالاستعانة بالخبراء والتقنيين والمختصين بذلك، وذلك لتزويد المساحة أو مكان بكمية الضوء المناسبة ومراعاة انتشار الضوء بحيث لا تكون هناك مساحات مظلمة وأخرى شديدة الإضاءة لأن ذلك يتسبب في إجهاد النظر وتتوقف مسألة الإضاءة على نوع مبنى المنظمة وعلى طبيعة الأعمال التي يقوم بها الأفراد، ومن الضروري الاستفادة من الضوء الطبيعي إلى أقصى حد ممكن، وذلك عن طريق النوافذ والفتحات المعدة للتهوية ودخول أشعة الشمس، ومن الأمور المتصلة بجودة الإضاءة ونظامها استخدام الألوان في طلاء الجدران والسقوف فقد بينت العديد من الدراسات بأن الألوان يمكن أن تساعد على الرؤية السليمة إذا أحسن اختيارها، فالسقوف تطلى بألوان فاتحة كالأبيض لكي تعكس الضوء أسفل بينما يجب طلاء الجدران بألوان أخرى غير الأبيض لأنه يعكس كمية كبيرة من الضوء وهذا يسبب الوهج. إن تحسين الإضاءة من العوامل المساعدة في زيادة الإنتاج وتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين. (الحريري، 2014، ص 281)

3. 2. 2. الحرارة والتهوية:

أثبتت بعض الدراسات أن للتهوية أثرا كبيرا في نشاط العامل وإنتاجه، وان سوء التهوية يؤدي إلى شعور العامل بالنعاس والخمول والتعب والضيق، ولقد أثبتت إحدى الدراسات أن إدخال تكييف الهواء في مكاتب العاملين وحجراتهم أدى إلى نقص الوقت الضائع نتيجة انخفاض الإجازات المرضية للعاملين وكما أن

لدرجة الرطوبة والتهوية أهمية عظمى، فالآثار الضارة التي تسببها التهوية السيئة راجعة لعدم تمكن الكائن الحي من التقليل من حرارته الخاصة نظرا لارتفاع درجة الحرارة والرطوبة.

3. 2. 3. الضوضاء:

وهي عامل ذو تأثير سيء على العامل وإنتاجه، ويرجع ذلك إلى سببين رئيسيين هما كون الضوضاء عاملا مزعجا (فتسبب بذلك ضيق واستياءً من جانب العامل). وكونها عاملا مشتتا للانتباه والتركيز فتصرف بذلك انتباه العامل عن عمله وتقلل تركيزه عليه، فتقل تبعا لذلك كفاءته فيه. (طه، 2007، ص ص 284-285)

وقد أثبتت بعض الأبحاث التي أجريت في انجلترا في صناعة النسيج أن الإنتاج قد زاد بنسبة 3 بالمئة كما ازدادت كفاية العامل الإنتاجية بنسبة 5.7 بالمئة عندما استعمل هؤلاء العمال واقيات للأذن، تعمل على خفض شدة الضوضاء بحوالي 50 بالمئة مما جعل العامل يشعر بمزيد من الارتياح.

3. 2. 4. الأثاث والنظافة في مكان العمل:

تحرص المؤسسات الحديثة على تخصيص مكتب لكل موظف ومقعد لاستعماله في أعماله المكتبية، لذا يجب أن يراعى في اختيار أثاث المكاتب ملائمة سطح المكتب لطريقة عمل الموظف، كما يجب أن يراعى في اختيار الأثاث وحدة التصميم لكل مستوى إداري لإزالة التفرقة، وكذلك بساطة الأثاث ليسهل تنظيمه وتنظيفه، والنظافة تعد من العوامل الهامة في بيئة العمل الداخلية، فانعدام النظافة في مكان العمل يحدث أثرا نفسيا سلبيا لدى العامل وتجعله متوتر وغير مرتاح، فلنظافة بيئة العمل وترتيبها اثر طيب في نفوس العمال والموظفين وصحتهم ورفع روحهم المعنوية. (بن رحمون، 2013، ص 67)

فالبناء الذي لا تتوفر فيه مستلزمات الأمن والسلامة مثل عدم وجود النوافذ الكافية لتجديد الهواء، وعدم سماح المبنى بدخول أشعة الشمس، وصغر حجم الغرف وسوء التهوية والرطوبة كل هذه الأمور تسبب

الإصابة بالأمراض العديدة والمعدية، كما أن افتقار المبنى إلى مخارج الطوارئ وضيق الممرات والمساحات، وكذلك افتقاره لمطعم تتوفر فيه الشروط الصحية الجيدة والصخب والضجيج بسبب وجود مواد عازلة وسوء الإنارة وغياب الصيانة والنظافة، هذه الأمور مجتمعة تتسبب في إصابة العاملين بالعديد من الأمراض هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن عدم وجود فترات استراحة للعاملين أو قصر تلك الفترات يتسبب في إرهاق العاملين وإصابتهم بالإجهاد والتوتر مما يؤثر سلبا على جودة وكمية الإنتاج.

إن المناخ الصحي الذي يتوفر في بيئة العمل يساعد كثيرا في رفع الإنتاجية ويوفر الراحة الجسمية والنفسية للعاملين. (الحريري، 2014، ص 291)

3. 2. 5. تلوث الهواء الداخلي:

يحدث تلوث الهواء الداخلي في مكان العمل نتيجة لأسباب متعددة منها التدخين، لأنه يحدث ضررا لدى كل من يعمل في ذلك المكان واهم هذه الأضرار مايلي:

- التعرض للحرائق في مكان العمل.
- يضر بصحة الأفراد الذين يعملون مع المدخن بنفس المكان. (مبخوت، 2018، ص 25)

3. 2. 6. ساعات العمل:

تعد ظروف العمل من العوامل الخارجية التي تحيط بالعامل في عمله، فمن هذه الظروف ساعات العمل التي اهتم بها الباحثون في علوم الاجتماع والنفس والاقتصاد وفق أسس علمية لتحديد العلاقة بين ساعات العمل والتعب والملل وإصابات العمل، والتعرف على الحد الأمثل لساعات العمل القصوى، فساعات العمل الطويلة تؤثر على صحة العمال وقد تؤدي بهم إلى الملل والإرهاق. (العبادي، 2018)

4. أبعاد بيئة العمل:

بيئة العمل الناجحة تعتمد على مجموعة من العلاقات المهنية والوظيفية بين عدة أفراد على أبعاد أساسية وهي:

- **المصداقية:** هي قياس مدى رؤية الموظفين لصدق الإدارة من حيث الثقة والإقناع عن طريق تقييم الإدراك الخاص في الموظفين عند تنفيذ الاتصال مع الإدارة، يشمل تحقيق الاتصال الفعال بين الإدارة والموظفين عدة أبعاد أهمها أن يعلم الموظفين كافة العناصر المؤثرة على نجاح المنشاة وأن يتمكن الموظفون من فهم أهميتهم في المنشاة ورؤيتها نحو أهدافها.

- **الاحترام:** هو تحديد مقدار احترام الإدارة لكافة الموظفين عن طريق تقييم المستويات الخاصة في الدعم، الرعاية والتعاون التي يحصل عليها الموظفون أثناء تعاملهم مع الإدارة، كما يشمل الدعم توفير الموارد، والفرص الخاصة بالتدريب وتقدير الانجازات الوظيفية.

- **العدالة:** هي مدى إدراك العدالة من قبل الموظفين والمرتبطة مع سياسات وتصرفات الإدارة عن طريق تقييم الإنصاف والحيادية، والمساواة داخل بيئة العمل بالاعتماد على تحقيق التوازن في التعامل مع جميع الموظفين وخصوصا في مجال تقديم المكافآت.

- **الفخر:** هو شعور جميع الموظفين بالفخر أثناء تنفيذهم لعملهم عن طريق تقييم مشاعر كل موظف منهم تجاه وظيفته، مجموعة العمل أو الفريق الذي يعمل معه، وبيئة العمل المرتبطة مع المنشاة.

- **الزمالة:** هي شعور كافة الموظفين بالزمالة مع زملائهم في بيئة العمل عن طريق تقييم الألفة، وطبيعة المجتمع الخاص في موقع العمل داخل المنشاة. (جبوري، 2020، ص 10)

5. النظريات المفسرة لبيئة العمل:

عرفت بيئة العمل العديد من المشاكل، ولهذا ظهرت العديد من النظريات والمقاربات لإيجاد الحلول المناسبة لهذه المشكلات والوسائل اللازمة لذلك وكذلك طبيعة قيادتها، ويظهر هذا جليا في الجهود المبذولة من طرف المفكرين في سبيل تحسين الأداء الوظيفي وبيئة العمل. ومن أهم هذه المقاربات والنظريات نستعرض مايلي:

5. 1. النظرية الماركسية:

كشف كارل ماركس عن جوهر الصراع القائم في علاقات الإنتاج بين الطبقة البورجوازية التي تملك وسائل الإنتاج والطبقة البروليتارية (القوى المنتجة) التي تملك الجهد المبذول، فالتفاعل بين الطبقتين والذي أطلق عليه اسم العلاقات الاجتماعية، يتميز بإحكام الطبقة الرأسمالية التي تملك السيطرة على العمال واستغلالهم بأشكال متعددة مما يفقدهم القدرة على الإبداع والمبادرة والابتكار، وتنتشر بينهم مظاهر التنصل من المسؤولية، وتظهر الصراعات ضمن أجواء العمل بدافع السعي وراء المصالح الشخصية بوسائل مشروعة وغير مشروعة لتدعيم أوضاعهم، مما يسهم بشكل سلبي في تدهور مستويات أدائهم وإنتاجيتهم، بسبب عدم الاستقرار الاجتماعي والنفسي، وقد اهتم التحليل الماركسي بمشكلة الاغتراب بعد أن لاحظ انتشار مظاهره وسط العمال في علاقاتهم ببعضهم البعض، وعلاقاتهم ببقية أفراد المجتمع وداخل التنظيمات المنتشرة في المجتمع الصناعي، فتحطيم العمال للآلات، التخريب الجماعي، الرفض الثوري والاحتجاجات، كلها ساهمت في فقدان الشعور بالولاء للتنظيم الصناعي الرأسمالي وغيبت الشعور بالانتماء إلى المجتمع الصناعي، مما أدى إلى العزلة الاجتماعية للعمال، وقد أرجع التحليل الماركسي تلك الظاهرة إلى الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، تقسيم العمال، الصراع الطبقي القائم على الاستغلال واحتكار السلطة والنظر إلى العمال على أنه وسيلة وليس غاية بحد ذاته، والخروج من حالة الاغتراب التي يعانيها العمال يكون بالقضاء على الملكية

الخاصة والاستغلال، ومعاملة العمال معاملة إنسانية تحقق متطلباتهم الاجتماعية والنفسية وتحقق لهم الاستقرار والتوازن وتحقق العدل والمساواة، وحسب الماركسية كلما كان توافق وتلاؤم بين قوى وعلاقات الإنتاج كلما كان الأداء عاليا. (صديق، 2011، ص ص 329- 330)

5. 2. نظرية هنري فايول:

وقد تعلم من خلال خبرته أن هناك مبادئ إدارية يجب مراعاتها للحصول على إنتاج أفضل، ورأى أن هذه المبادئ قابلة للتطبيق في كافة المجالات وعلى كل المستويات، ولقد حدد فايول أربعة عشر (14) مبدأ و اعتبر أن تطبيقها أساس مهم لزيادة الإنتاج وهذه المبادئ هي:

- تقسيم العمل على أساس التخصص واعتبار ذلك آلية لازمة لزيادة الإنتاج وإتقانه.
- توازن السلطات مع المسؤوليات وعدم الإخلال بهذا التوازن.
- الانضباط والالتزام مما يعني احترام الموظفين للقواعد والتعليمات.
- وحدة الأوامر ويعني ذلك أن يكون هناك مدير واحد مسؤول عن توجيه النشاطات التنظيمية التي تخدم هدفا واحدا.
- أولوية مصلحة العامل على المصالح الفردية.
- ضرورة دفع أجور عادلة للعاملين.
- إتباع درجة مناسبة من المركزية واللامركزية.
- التسلسل الرئاسي بما يضمن ربط كل المستوى إداري بمستوى إداري أعلى.
- التمسك بالنظام كأساس للعمل والتعامل مع الناس.
- ضرورة الاستقرار الوظيفي من خلال التخطيط للقوى العاملة.
- تشجيع المبادرة الفردية وروح الفريق. (القريوتي، 2013، ص ص 78- 79)

وقد ركز فايول في هذا الاتجاه على وظائف الإدارة، وأشار إلى أن وظائف الإدارة الخمسة هي: التخطيط، والتنظيم، والقيادة، والتنسيق، والرقابة. كما اهتم بالإطار العام لعملية الإدارة دون التدخل في جزئياته، حيث اهتم بالإدارة على المستوى الأعلى كما أنه يرى ضرورة وجود أخصائيين فنيين، ولجان فنية تعاون المدير العام في المسؤوليات الملقاة على عاتقه، على أن تكون هذه اللجان استشارية وليس لها سلطات معينة، حيث يعملون وفقا للتعليمات التي تصدر من القائد الأعلى والذي هو المدير. (الشراري، 2011، ص ص 43-44)

ومن خلال المبادئ التي قدمها فايول فإن الحاجة إلى الاهتمام بالبيئة الداخلية للعمل واضح، خصوصا في مبدأ تقسيم العمل حتى تكون هناك علاقات تعاون وتكافؤ في أداء المهام وكذلك إتقانه، بالإضافة إلى مبدأ دفع عادل للعمال وكذلك خلق جو من التعاون وتشجيع روح الفريق وتحفيز على المبادرات الفردية والإبداع داخل بيئة العمل.

5. 3. نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور:

فريديريك تايلور هو مهندس أمريكي، كان من ضمن من قدموا مساهمات عظيمة في سبيل تطوير الإدارة، حيث قام بدراسة ميدانية لمشاكل الصناعة والجهد الإنساني وقد ضمن أهم آرائه في الإدارة كتابه الذي نشره في سنة 1911 بعنوان مبادئ الإدارة العلمية ومن أهم هذه المبادئ:

- إيجاد طريقة علمية لكل عنصر من عناصر العمل الذي يؤديه كل فرد وإخلال ذلك محل الطرق العفوية التي كانت متبعة في السابق.
- اختبار وتدريب وتطوير القوى العاملة على أسس علمية.
- خلق روح من التعاون الصادق ما بين الإدارة والعامل لضمان تنفيذ العمل وفق الطرق العلمية الموضوعة.

– تقسيم الواجبات ما بين الإدارة والعمال بأنصبة متساوية وذلك بدلا من إلغاء كل الأعباء على العاملين كما كان متبعا في السابق. (شبلي، 2012، ص ص 71–72)

ولقد ركز فايول في هذا المبدأ على وظائف الإدارة الخمسة والتي تتمثل في: التخطيط، التنظيم، القيادة، التنسيق والرقابة. كما اهتم بالإطار العام لعملية الإدارة دون التدخل في الجزيئات، حيث اهتم بالإدارة في المستوى الأعلى كما أنه أولى اهتماما لضرورة وجود فنيين ولجان فنية تساعد المدير العام في المسؤوليات الملقاة على عاتقه، على أن تكون هذه اللجان استشارية وليس لها سلطات معينة حيث يعملون وفقا للتعليمات التي تصدر من القائد الأعلى والذي هو المدير. (الشراري، 2011، ص 45)

5. 4. بيئة العمل من وجهة نظر إلتون مايو:

ما تؤكده التجارب التي قام بها إلتون مايو وزملاؤه في مصنع الهاوثورن التابعة لشركة وستون إلكتريك بين عام 1924 وعام 1932 ، ووجد أن "الظروف الفيزيقية " ليست وحدها التي تؤثر في الإنتاجية، فمثلا زيادة الإضاءة تزيد من الإنتاجية، ولكن توصل إلى نتيجة محيرة وهي بعد تخفيض شدة الإضاءة تحصل على نفس المعدل من الإنتاجية. الفاعلية والإنتاجية في نظر إلتون مايو لا تتحقق إلا من خلال تحويل الفكر الإداري باتجاه تقرير الثقة وعدم النظر في معنى المسؤولية، أي الاتجاه نحو الإدارة الديمقراطية.

فدراسة مايو للعلاقات الإنسانية أضافت مفاهيم جديدة في التنظيم تتعلق بالإنسان أثناء عمله ليكون أكثر إنتاجية. (بن رحمون، 2014، ص 36)

هذه النظرية انتهت إلى عدة خصائص نذكر منها:

– إن لكل فرد حاجات متعددة وأن كل حاجة من تلك الحاجات تلعب دورا هاما في سلوك الفرد.

– يجب على الإدارة عدم إصدار القرارات التي تثير تعارضا بين حاجات التنظيم ومتطلبات العامل حتى لا يحدث انفصال بين العاملين كقوى عاملة وبين المنظمة كبناء.

وما يمكن قوله هو أن هذه التجارب كشفت في مجموعة من الظواهر العامة أهمها:

– هناك صلة وثيقة بين العلاقات في العمل وزيادة الإنتاج.

– إن زرع القيم التنظيمية في محيط العمل يتأتى من إعطاء الفرص للعاملين لكي يقيموا بينهم علاقات اجتماعية غير رسمية سواء أثناء العمل أو في أوقات راحتهم.

– قام مايو بترتيب الحوافز التي تدفع العامل إلى العمل ولقد كانت كما يلي:

* العامل النفسي.

* العامل الاجتماعي.

* العامل المادي. (شبلي، 2012، ص 80)

من خلال ما سبق نستنتج أن هذه النظرية اهتمت بشكل كبير بالعلاقات غير الرسمية في بيئة العمل، والتي تعتبرها أعم من العامل المادي ثم تأتي العلاقات الرسمية.

5. 5. نظرية (x) و (y) لدوغلاس ماجريجو Douglas Megregot :

قدم ماجريجو هاتين النظريتين، في ستينات القرن الماضي، حيث انتقد من خلال النظرية الأولى أفكار الكلاسيكية خاصة في نظرتها للعنصر البشري وطريقة التعامل معه، أما نظريته الثانية (y) فقد عبر من خلالها عن وجهة نظره عن كيفية التعامل الصحيح والإنساني من العنصر البشري، وإحداث التكامل بين أهداف المنظمة وأهداف الفرد العامل، وقد ركز على أهمية فهم العلاقة بين الدافعية وفلسفة الطبيعة البشرية، وقد بنى نظريته على أن معظم المديرين يميلون إلى وضع الافتراضات على العاملين معهم، واختيار الأسلوب المناسب لدفعهم من خلالها.

➢ **أسس نظرية (x):** تبني هذه النظرية على الافتراضات التالية:

* لدى الإنسان العادي كراهية فطرية للعمل ولذا يحاول تجنبه.

* يكره الإنسان المسؤولية ولذا يحتاج للتوجيه من رئيسه.

* الإنسان العادي خامل وغير طموح ويسعى فقط للأمن والاستقرار.

* الحافز الأساسي للعمل هو الأجر.

من هذا يتضح أن الأسلوب الذي فرضته نظرية (x) يعتمد مبدأ عدم الثقة بالعاملين، فهي تفرض عدم حب العاملين للعمل ونقص الطموح لديهم وعدم الرغبة في تحمل المسؤولية ويفضلون التحفيز المادي فقط وعليه القائد لا بد أن يتصف بالقوة والاعتماد على الأسلوب التوجيهي الصارم، وبالتالي تعرض (x) القيادة المتسلطة، التي تركز على الإنتاج وتهتم بتصميم العمل وإجراء براءته. (تريكي، 2015، ص 61)

➢ **أسس نظرية (Y):** وتبنى هذه النظرية على الافتراضات التالية:

– يحب الإنسان بطبيعته العمل طالما توفرت له الظروف المناسبة لذلك.

– يسعى الإنسان تحت الظروف الاجتماعية والاقتصادية الملائمة بمحض إرادته للعمل.

– يتعلم الإنسان تحمل المسؤولية تحت الظروف المناسبة بل ويسعى إليها، فالإنسان طموح بطبيعته وقادر على استخدام الفكر والخيال في حل المشاكل التنظيمية إذا ما أعطي الفرصة لذلك، وإذا أعطي الفرصة فإنه يكون قادرا على الإبداع والابتكار وركوب المخاطر، والعقاب ليس هو الوسيلة الوحيدة لدفع الأفراد للعمل. (تريكي، 2015، ص ص 61– 62)

إذن يمكن القول أن ماجريجو قد طور نظريتين مختلفتين تتمحور حول أن الفرد يكره العمل وأنه لن يقدم المردود المطلوب إذا لم يتم مراقبته وتوجيهه وتحفيزه، أما الجانب الأخر من نظريته يقول إن الفرد يحب عمله وأن تلك الرقابة الشديدة والتوصيات الصارمة عندما لا تكون في محلها لن تحقق للمنظمة أهدافها بل

يجب بناء علاقة وطيدة وخلق ثقة متبادلة مع العاملين لأنه هو أيضا سيحمل بعض المسؤولية اتجاه عمله ليكمله.

6. متطلبات ومعوقات بيئة العمل:

6. 1. متطلبات بيئة العمل:

هناك العديد من المتطلبات التي يجب أن تتوفر لتحسين بيئة العمل والتي يمكن حصرها في:

- **تطوير الهيكل التنظيمي:** وذلك من خلال تقسيم العمل واستحداث الوحدات وتجميع الوظائف، بحيث تخدم كلا من أهداف التنظيم وأهداف العاملين وذلك من خلال تقليص المستويات الإدارية فالهدف من هذا التطوير والتعديل هو الإفادة القصوى من طاقات العاملين وزيادة إلزامهم وولائهم وتحقيق الانسجام والتفاعل.

- **حسن اختيار الموارد البشرية:** اختيار الموارد البشرية المؤهلة لأداء المهام هي نقطة انطلاق الإدارات نحو تحسين البيئة الداخلية، حيث يضمن الاختيار السليم مستوى مناسب من الخبرات الإدارية لتنفيذ المهام وإجراءات العمل إلى جانب القدرة على مواجهة المشكلات الروتينية الطارئة.

- **تخطيط الموارد البشرية:** هي عملية الحصول على الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف وفي الوقت المناسب وتنحصر أهداف هذا التخطيط فيمايلي:

* استفاء الاحتياجات من الأفراد في التوقيت المناسب.

* الإعداد الجيد لعملية الاستقطاب والاختيار والتعيين.

* تقدير تكاليف الموارد وإعداد موازنات الرواتب والمكافآت. (خنور وبولحية، 2012، ص ص 45-46)

- **وضع سياسات مرنة:** حيث يجب وضع بيانات تتميز بالمرونة في اتخاذ القرارات لتتلاءم مع التغيرات وظروف البيئة الداخلية والخارجية، وكذلك ضرورة صرامتها وعدم خضوعها للتعديل والتبديل من خلال ثقة وارتياح العاملين بأنفسهم.

- **تفعيل اللامركزية:** فمن الضروري العمل بمبدأ اللامركزية وذلك لرفع مستوى الالتزام التنظيمي وإشعار العاملين بأهميتهم ومشاركتهم العملية في اتخاذ القرارات.

- **استخدام النمط القيادي الملائم:** إذ يجب تشجيع القيادة الديمقراطية التي تركز على المشاركة في اتخاذ القرارات، ووضع خطط العمل وأساليب مما يرفع ثقتهم بأنفسهم، وهذا ما يؤدي إلى رفع مستوى التزامهم من خلال السعي إلى تطوير مهارات العاملين والتركيز على القيم المشتركة لديهم.

- **تخطيط المسار الوظيفي:** يعتبر تخطيط المسار الوظيفي عملية مخططة تسعى لإحداث توافق بين الفرد والوظيفة التي يشغلها لزيادة إنتاجية المنظمة، وفي الوقت نفسه تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، فهذا التخطيط يسهم في تأهيل الموارد البشرية القادرة على النهوض بمستويات الأداء وارتفاعه ومواكبة التجديد لذلك يجب اختيار الوظيفة المناسبة التي تحقق رغبات وتشجيع طموحات الموظف، ومن ثم وضع البرامج التدريبية اللازمة لمعالجة أوجه القصور في أداء العاملين.

- **تعزيز الثقة بين الإدارة والعاملين:** فهذه الثقة تزيد من دافعية العمال نحو العمل ويظهر أثره في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية والعمل بروح الفريق، كما تجلب هذه الثقة الانسجام بين الإدارة والعاملين وتشمل الاستفادة من تحديث الإجراءات وأساليب العمل.

- **التدريب المستمر:** فالهدف من هذا التدريب هو رفع قدرات وتنمية مهارات العاملين مع التركيز على الإبداع والسرعة والكفاءة.

- **استخدام التقنية الحديثة:** إن استخدام التقنيات الحديثة تساعد على توجيه العمل والتحكم فيه والمساهمة في تحديد مشكلات العمل وحلها نتيجة زيادة معدلات التنسيق بين الإدارة والأقسام، وهذا ما يساعد على دعم مركز المنظمة التنافسي وتحقيق الفعالية لوظائف الإدارة، وهذا ما يرفع من الكفاءات ويزيد من قدرة المنظمة على توفير بيئة عمل مناسبة وإيجابية تسهم في تحسين الأداء.

- **الحوافز المادية والمعنوية:** فهذه الحوافز بنوعيها تؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتشجع بذل المزيد من المجهود بهدف رفع أداء العاملين وضمان استمراره في المنظمة. (خنور وبولحية، 2012، ص 47)

6. 2. معوقات بيئة العمل:

والمقصود بها هي تلك العوامل التي تكون لها تأثير سلبي على البيئة، ويمكن حصرها في:

- الافتقار إلى وجود علاقات إنسانية بين العمال داخل بيئة العمل.
- اعتقاد الإدارة أن الصراع بين الأفراد المتنافسين ظاهرة صحية للغاية.
- التركيز على أن رضا المرؤوس هو السبيل الوحيد لزيادة الإنتاج.
- اعتماد أسلوب الترقية على أساس الأقدمية.
- علم الإدارة بمشاعر المرؤوسين وتطلعاتهم وتركيزها على الإنتاج.
- عدم تشجيع العمال على التعبير عن آرائهم وأفكارهم.
- اتخاذ المشرف كامل القرارات بنفسه وإبلاغها للمرؤوسين ولا يسمح بمناقشته.
- عدم التشجيع على الابتكار والإبداع في العمل.
- سوء التخطيط للمسار الوظيفي للفرد العامل داخل المؤسسة. (بوبريوة وبو القدرة ، 2020، ص 71)

خلاصة الفصل:

على ضوء ما تم التطرق إليه في هذا الفصل والذي يتناول بيئة العمل، حيث تناول مفهومها، أهميتها، العوامل المؤثرة فيها وأنواعها وعناصرها وكذلك العناصر المؤثرة في بيئة العمل، وأبعادها والنظريات المفسرة لبيئة العمل كما تم التطرق أيضا إلى متطلبات ومعوقات بيئة العمل بشيء من التفصيل والتحليل، فإنه تم التوصل إلى أن بيئة العمل تمثل إحدى التحديات الرئيسية التي ينبغي لأي مؤسسة مواجهتها بغض النظر عن نشاطها أو نطاق عملها وذلك في إطار تحديد استراتيجيات مستقبلية وتهيئتها حتى تكون مفيدة وفاعلة لأداء الفرد لمهامه.

وتبين أن بيئة العمل تشمل العديد من العناصر التي تتفاعل فيما بينها لتكون لنا ما يسمى بإدارة المؤسسة، ومن بين هذه العناصر التي تمثل مكونات بيئة العمل منها الغير مادية (الإدارية) كطبيعة القيادة، والنظم واللوائح... إلخ أو المكونات المادية كالإضاءة والتهوية وغيرها .

فبيئة العمل تلعب دورا كبيرا في نجاح أي مؤسسة سواء كانت تجارية أو خدماتية من خلال تأثيرها المباشر على جودة العمل ومخرجاته، وعلى أساسها وضع العديد من المفكرين نظرياتهم، التي ساهمت في إيجاد حلول لمشكلات قد تحدث في بيئة العمل وداخل المنظمات وخارجها في كل المجالات والمستويات باختلاف نوع المنظمة.

الفصل الثالث

النشاطات الترفيهية

تمهيد

1. مدخل للإستخدامات الترفيهية
2. أنواع الترفيه
3. أقسام الانشطة الترفيهية
4. أهمية الأنشطة الترفيهية
5. أهداف وأغراض الترفيه
6. مميزات الأنشطة الترفيهية
7. علاقة الترويح وأوقات الفراغ بعلم النفس
8. نظريات الترفيه
9. العوامل المؤدية إلى التباين في ممارسة الترفيه
10. العمليات المرتبطة بالمشاركة في الترفيه

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن العصر الذي نعيشه يميزه نشوء ظاهرة وقت الفراغ في حياة الأفراد والمجتمعات بشكل تستدعي الوقوف عندها، إذ أصبحت ظاهرة الترويح من النظم الإجتماعية التي يتألف منها المجتمع، ولقد صاحب هذه الظاهرة تزايد وتطور وسائل الترفيه، واستحداث الوسائل الجديدة لشغله، لهذا فإن المجتمعات استحدثت الكثير من الوسائل الترفيهية لتحسين حياة الأفراد، والتي انطلق معها الإنسان للبحث عن سبل الراحة والمتعة بهدف التخفيف عن العناء الذي يعانيه في حياته اليومية.

فالإنسان يستعيد نشاطه وتزداد حيويته وينمو إنتاجه في كل المجالات، وذلك من خلال ممارسته للأنشطة الترفيهية التي يمكنه من خلالها الارتقاء بنفسه وتنمية شخصيته بصورة متوازنة ومتكاملة.

1. مدخل للاستخدامات الترفيهية:

1. 1. مفهوم الترفيه:

إن كلمة الترفيه لم تستخدم كثيرا في الكتابات الاجتماعية ولكن جاءت بألفاظ وعبارات أخرى مثل الفراغ، اللهو واللعب، فعادة ما يستخدم مفهوم الفراغ والترفيه بنفس المعنى، حيث يمارس النشاط الترفيهي في وقت الفراغ، ولكن ليست كل أنشطة وقت الفراغ هي أنشطة ترفيهية، فإن لم يتسم النشاط الذي يمارسه الفرد في وقت فراغه بأنه نشاط هادف وبناء وينمي إمكاناته الجسمانية أو الذهنية أو العاطفية ويهدف إلى مساعدة الشخصية فلا يمكننا أن نعتبره نشاطا ترفيهيا.

ومن هذا المنطلق سوف نقوم بعرض بعض المفاهيم والتعريفات حول الأنشطة الترفيهية:

1. 1. 1. تعريف منصور (2009): الترفيه هو " نمط من النشاط بهدف اللهو بمختلف أنواعه والترويح عن النفس مثل: التنزه في الأماكن الخضراء المفتوحة أو السياحية أو ممارسة الألعاب الرياضية ومشاهدة الأفلام السينمائية وغيرها. (ابن منصور، 2009، ص 76)

1. 1. 2. تعريف P. Foulquie (1978): يرى أن: " الترفيه هو زمن نكون في غضونه غير مجبرين على عمل مهني محدد، ويستطيع كل واحد منا أن يقضيه كما يشاء أو كما يرغب". (Foulquie, 1978 , p203)

1. 1. 3. تعريف درويش (2007): ترى درويش أن الترفيه هو " نشاط ضمن الأنشطة التربوية التي تهدف إلى تربية النشء تربية متزنة، ومتكاملة من النواحي الوجدانية والاجتماعية والبدنية والعقلية، من خلال برامج وأنشطة عديدة تسهم في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة التعليمية، وهي نشاط اختياري ممتع للفرد من المجتمع ويمارس في أوقات الفراغ ويسهم في بناء الفرد وتنميته. (درويش، 2007، ص 13)

1. 1. 4. تعريف (Kraus) كراوس (د.ت): "الترفيه أو الترويح هو تلك الأوجه من النشاط أو الخبرات التي تنتج عن وقت الفراغ، والتي يتم اختيارها وفقا لإرادة الفرد وذلك بغرض تحقيق السرور والمتعة لذاته واكتساب للعديد من القيم الشخصية والاجتماعية". (الحماحمي، 1998، ص 29)

من خلال هذه التعاريف يمكن القول أن النشاط الترفيهي يهدف إلى شعور الفرد بالسعادة والراحة النفسية من خلال ممارسته لهذه الأنشطة الترفيهية المختلفة.

1. 2. خصائص الأنشطة الترفيهية:

أشار درويش والمحامي إلى عدد من الخصائص نذكر منها :

- **الهادفة:** يقصد بها أن يكون النشاط هادفا، بمعنى أن يساهم في اكتساب الفرد للتسلية من خلال ممارستة للنشاط ويسهم في تنمية وتطوير شخصية الفرد.

- **الدافعية:** يتم الإقبال على ممارسة النشاط الترفيهي، وفقا لرغبة الممارس في الاشتراك في النشاط الترفيهي وبدوافع ذاتية.

- **الاختيارية:** يختار الممارس نوعية النشاط الذي يفضله عن غيره من النشاطات الترفيهية التي تتميز بتنوع مجالاتها مابين ثقافية وفنية واجتماعية ورياضية.

- **التوازن:** يحقق الترفيه والترويح للفرد التوازن النفسي من خلال الأنشطة الترويحية، فلكل إنسان أعماله الخاصة التي يؤديها في حياته، وهذه الأعمال تكون غير كفيلة بإشباع الميول المتعددة للفرد، ولذا تبقى لدى الفرد ميول أخرى لا تزال في حاجة إلى إشباع، وهذه الميول يمكن إشباعها من خلال وقت الفراغ.

- **السعادة:** ممارسة النشاط الترفيهي يجلب السرور والمرح والبهجة إلى نفوس الممارسين بذالك يكون في حالة سارة أثناء النشاط. (بن ابراهيم والخشمي، د. ت، ص 505)

1. 3. أنماط الأنشطة الترفيهية:

من أكثر التصنيفات شيوعا نذكر:

1. 3. 1. التصنيف حسب المجهود:

- **الترفيه السلبي:** وهو الذي يتضمن على الأنشطة التي تتطلب بذل مجهود جسدي مثل المشي والاستماع إلى الموسيقى وما شابه هذه الأنشطة.

- **الترفيه الإيجابي:** هي الأنشطة التي يتم ممارستها في الهواء الطلق وتتطلب بذل مجهود جسدي وتغلب عليها روح المغامرة والمخاطرة.

1. 3. 2. التصنيف حسب المكان:

- أنشطة الأماكن المغلقة.

- أنشطة الأماكن المفتوحة.

1. 3. 3. التصنيف حسب الغرض:

- **الترفيه الرياضي:** مشاهدة المباريات والمسابقات تعتبر من الأنشطة الترفيهية المفضلة للكثيرين حضور المباريات والمسابقات، أو إذاعتها عبر شاشات التلفاز تلقى إقبال هائلا بالمشاهدة الجماعية والفردية في المنازل.

- **الترفيه من اجل المغامرة:** هناك البعض يجدون متعتهم في ممارسة الأنشطة التي تتطلب مغامرة ومخاطرة مثل: تسلق الجبال بالدراجات، أو الصعود سيرا على الأقدام أو القفز عليها، وغيرها من الأنشطة التي تتطلب قلبا شجاعا.

- **الترفيه من اجل الاسترخاء والراحة:** هناك بعض الأنشطة التي تتطلب بذل مجهود جسدي، لكنها تقدم المتعة لأصحابها ومن بين هذه الأنشطة:

- إشباع الميول الفنية والأدبية بالممارسة .

- الاستماع إلى الموسيقى .

- الترفيه بغرض التسلية: وسائل التسلية والتي تتمثل في العاب الكمبيوتر والفيديو، العروض والبرامج الاستعراضية، حضور الكرنفالات والمهرجانات والاحتفالات العامة وزيارة المنتجعات السياحية. (خفاهي، 1993، ص ص 246- 247)

2. أنواع الترفيه:

نظرا لتعدد الأنشطة الترفيهية وتنوع أشكالها فمنها الفكرية ومنها البدنية ومنها العاطفية أو الفردية والجماعية أو المفيدة والعابرة، ولهذا حاول العديد من الباحثين المهتمين بمجال الترفيه تقديم تصنيفات مختلفة وذلك وفقا لاتجاه كل واحد منهم أو وفقا لفلسفة مجتمعه نحو الترفيه.

و قد قسمه Touraine (1969) إلى:

- **نشاط الترفيه الفعال:** ويدل على النشاطات الترفيهية المبدعة كالرياضة والغناء والرسم .....الخ.

- **نشاط ترويحي غير فعال:** وهو نشاط غير عمل يقف صاحبه موقف المتفرج أو المستمع.

(Alain & Touraine, 1969, p 265)

وأما Robeltz فقد قسمها إلى ثلاثة مستويات والتي تتمثل في:

- **المشاركة الإيجابية:** وتتمثل في الممارسة الفعلية لمختلف أوجه مناشط الترويح.

- **المشاركة الاستقبالية:** وهي تلك المشاركة التي يتم من خلالها استقبال الفرد لنشاط خارجي عن طريق الحواس سواء بالمشاهدة أو بالاستماع.

- **المشاركة السلبية:** وهي ذلك النوع من المشاركة التي لا تتطلب القيام بأي نشاط إيجابي أو إستقبالي، وذلك كما هو الحال في النوم والاسترخاء. (الحماحمي، 1998، ص ص 31-33)

2. 3. التقسيم الذي وضعته عطيات خطاب:

اعتمدت عطيات خطاب في تقسيمها على العوامل التي تحدد المناشط الترويحية في أوقات الفراغ والتي تتمثل في:

- **نوع الترويح:** الترويح الرياضي، الترويح الثقافي، الترويح الاجتماعي، الفني، الخلوي (في الطبيعة) والعلاجي.

- **نوع الجنس:** الترويح للذكور، للإناث أو مختلط.

- **عدد الممارسين:** الترويح الفردي، الترويح الجماعي.

- **نوع التنظيم:** الترويح المنظم، الترويح غير منظم.

- **حسب فصول السنة أو العوامل الجوية:** الترويح في الصيف، في الشتاء، في الخلاء، في الأماكن المغلقة أو غير المكشوفة. (خطاب، 1982، ص ص 45- 46)

3. أقسام الأنشطة الترفيهية:

تعددت تقسيمات الأنشطة الترفيهية وذلك حسب ما توفره من سعادة ورخاء، لهذا تقسم تبعا لأنواع وأهداف وكذلك لطريقة الاشتراك فيها، وسوف نعرض أهم هذه التقسيمات:

3. 1. الترفيه الثقافي:

يشمل الترفيه الثقافي على أوجه متعددة من النشاط الذي يلعب دورا أساسيا في تنمية الشخصية الإنسانية، وضرورية لمعرفة الفرد لوسطه ويساهم في إدماج الإنسان في بيئته الاجتماعية نذكر منها:

- **القراءة:** مثل قراءة القصص والروايات والصحف والمجلات، وغير ذلك من الوسائل المطبوعة.

- **الكتابة :** تعتبر كتابة هامة من وسائل التخفيف والتعبير ويمكن تشجيعها بالوسائل التالية:

* إصدار نشرة أو صحيفة مطبوعة للمؤسسة الترفيهية وتشجيع صحف الحائط.

* محاولة توجيه الأعضاء نحو الكتابة في موضوعات يميلون إليها ولديهم القدرة على أدائها ومراسلة الأصدقاء الصديقات داخل الوطن وخارجه.

- **المحاضرات والندوات المناظرات وحلقات البحث.** (خطاب، 1982، ص ص 45-46)

- **الراديو والتلفزيون:** تمثل الراديو والتلفزيون أهم الوسائل الثقافية المستخدمة في عصرنا الحاضر كما يشير كازادوف إلى أنها تستهلك الجزء الأكبر من حياة الإنسان الترفيهية، أي أنها تشغل وقتا أطول من أوقات فراغه.

- **ألعاب خفيفة:** تعتمد على مجهود عقلي وألعاب خاصة بالرياضيات وأنشطة تتمثل في تأليف قصص قصيرة أو تمثيليات قصيرة أو شعر أو تعلم اللغات الأجنبية في وقت الفراغ، أو المناقشات المفتوحة في المؤسسات الترفيهية وقصور الثقافة، والألعاب الخفيفة كالشطرنج وغيرها من الألعاب التي يصعب حصرها في وقت الفراغ. (خفاهي، 1993، ص 248)

3. 2. الترفيه الفني:

يطلق عليه البعض الأنشطة الترفيهية الفنية أو مصطلح الهوايات الفنية، وهي أنشطة ترويحية تمنح الفرد الإحساس بالجمال والإبداع والابتكار والتذوق، وتعمل على إكسابه القدرات والمهارات وتنمي المعلومات لديه، وهناك أنواع متعددة من الهوايات الفنية، حيث يهتم الفرد غالبا بأكثر من هواية والتي شروطها أن لا تكون باهضة التكاليف، أو تؤدي إلى اندماج الفرد لدرجة تستغرق وقت عمله وإنتاجه، يعرف" كورين "الهوايات بأنها: " الميول والرغبات المفضلة التي يمارسها الفرد بغرض الاستمتاع المصاحب لممارستها دون اعتبار للكسب المادي، كما يقسم أنواع الهوايات إلى المستويات التالية:

- **هوايات الجمع:** مثل جمع التحف والطوابع والقطع والدوارق المختلفة، الميداليات، أصداف البحر والكروت، القطع الفضية، اللوحات الفنية، جميع الأشياء الأثرية القديمة، الأزرار... الخ.

- **هوايات التعلم:** مثل التصوير، علم النبات، الفلسفة، التاريخ، فن الديكور التدبير المنزلي، علم الطيور ... الخ.

- **هوايات الابتكار:** مثل فن الخزف، النحت، الرسم، الزخرفة، الفخار، الأشغال اليدوية والحياكة، ونسيج السجاد، فن الصلصال... الخ.

3. 3. الترفيه الاجتماعي:

يضم هذا النوع كل النشاطات التي تتم ممارستها بين شخصين أو أكثر، بهدف الراحة أو التسلية أو تحسين المعاملات الاجتماعية، كالمشاركة في الجمعيات الثقافية، الجلوس مع أفراد الأسرة، زيارة الأقارب والأصدقاء، الجلوس في المقهى أو النوادي....الخ. كما يساهم الترفيه الاجتماعي في إيجاد فرص التفاعل بين الأفراد والجماعات وتوثيق العلاقات والروابط بينهم في جو يتميز بالمرح والسرور والبعد عن الشكليات والرسميات.

و الأنشطة الترفيهية الاجتماعية متعددة ومتنوعة ويمكن تقسيمها كمايلي:

- **الحفلات والرقصات:** تتمثل في أعياد الميلاد، حفلات التخرج، عروض الأزياء، الأعياد، حفلات التدشين، الألعاب الاجتماعية.

- **الحفلات الترفيهية:** الألعاب البهلوانية، سهرات المرح، سهرات الغناء والموسيقى.

- **حفلات الأكل:** الولائم، العزائم والمآدب وحفلات الشاي.

– **متنوعات:** كالرقص الجماعي والبحث عن الكنز والمحادثة، حفلات حول التلفزيون والراديو وقاعات الشاي والقهوة، النشاط الرياضي التخطيط ورحلات في الخلاء والاحتفالات الخاصة والطهي في الخلاء وألعاب الورق. (خفاهي، 1993، ص 254)

3. 4. الترفيه الخلوي (في الطبيعة):

الترفيه الخلوي هو تلك الأنشطة التي تمارس في الخلاء، وبين أحضان الطبيعية بعيدا عن الأماكن المغلقة وهو من الأركان الهامة في الترفيه، إذ أنها تساهم في إشباع ميول الفرد للمغامرة والتغير والبحث عن المعرفة والتمتع بجمال الطبيعة وإكسابه الاعتماد على النفس والدور مع الجماعة.

و يشير Kraus إلى أن برامج الترويح الخلوي تتضمن المناشط ذات العلامة المباشرة بالطبيعة وبعواملها، والتي من خلالها يفهم الفرد الطبيعة ويستمتع بجمالها.

وتقسم خطاب الأنشطة الخلوية إلى:

– **النزهات و الرحلات:** ويقصد بها الذهاب إلى مكان خلوي كالحدائق والمنتزهات العامة للاستمتاع بالطبيعة أو ممارسة بعض الأنشطة الترويحية الأخرى، ويمكن أن يمارسها الفرد وحده أو مع مجموعة أو مع عائلته، أو مع هيئات سياحية تنظم رحلات قصيرة أو طويلة، ووسيلة الموصلات في هذه الرحلات الخلوية إما الدراجات أو الأوتوبيسات أو السيارات الخاصة أو الخيل أو الطائرة أو المركب، وهذا يتوقف على طبيعة الرحلة والغرض منها والميزانية المتوفرة. (خفاهي، 1993، ص 252)

– **التجوال والترحال:** ويقصد بالتجوال خروج الأفراد أو الجماعات في رحلات قصيرة لمناطق معينة مثل المناطق الأثرية أو الريفية أو الغابات، أو يكون واحد في الغالب ويتطلب القدرة على المشي لساعات طويلة.

- **الصيد:** يعتبر الصيد من النشاطات الخلوية مثل صيد الأسماك والطيور وهو بحال من الحالات الترفيهية الهامة في بلدنا لما تتميز به من مسطحات مائية كثيرة، بالإضافة إلى الأهمية الترفيهية للصيد، فإن مورد للأطعمة التي تتميز بقيمتها الغذائية العالية.

- **المعسكرات:** مثل معسكرات الكشافة ومعسكرات الهيئات والمؤسسات والشركات والمصانع.

3. 5. الترفيه الرياضي:

يعتبر الترفيه الرياضي من الأركان الأساسية في برنامج الترفيه لما يتميز به من أهمية كبرى في المتعة الشاملة للفرد، بالإضافة إلى أهميته في التنمية الشاملة الشخصية من النواحي البدنية والعقلية والاجتماعية، وهو الطريق السليم نحو تحقيق الصحة العامة وتحسين عمل كفاءة أجهزة الجسم المختلفة كالجهاز الدوري والتنفسي والعضلي والعصبي.

ومن أهم مظاهر برامج الترفيه الرياضي والتي تتناسب في جميع المراحل العمرية:

- **الرياضة المائية:** تعتبر أهم أنواع الرياضات الترفيهية حيث أنها تناسب الأفراد من سن الطفولة إلى سن الشيخوخة، والرياضات هي (السباحة، التجديف، كرة الماء، الإيقاع المائي، التزلج على الماء، مسابقات القوارب).

- **الرياضات الفردية:** مثل (كرة التنس الأرضي، تنس الطاولة، سكواش، تمرينات بدنية، الجري، الريشة الطائرة، بولينغ، ركوب الدراجات، الجولف، ركوب الخيل، المشي).

- **ألعاب الجماعية:** مثل (كرة الطائرة، كرة القدم، كرة اليد).

- **رياضات شتوية:** مثل (التزلج على الجليد، الانزلاق، حركات البالية على الجليد).

– بالإضافة إلى الألعاب الصغيرة الترفيهية كالجري وألعاب الكرات الصغيرة وألعاب الرشاقة وما إلى غير ذلك من الألعاب التي تتميز بطابع السرور والمرح والتنافس مع مرونة قواعدها وقلة أدواتها وسهولة ممارستها. (ابراهيم وفرحات، 1998، ص 340)

3. 6. الترفيه العلاجي:

يعرف الترفيه العلاجي بأنه خدمة خاصة داخل المجال الواسع للخدمات الترفيهية التي تستخدم للتدخل الإيجابي في بعض نواحي السلوك البدني أو الانفعالي أو الاجتماعي، وعلى ذلك يمكننا القول بأن الترفيه العلاجي يساعد تنشيط نمو وتطور الشخصية كما له قيمة وقائية وعلاجية، إذ يساعد المرضى على التخلص من الانقباضات واستعادة الثقة بالنفس وبالآخرين ويجعلهم أكثر سعادة وتعاونا.

كما يمكن الإشارة أيضا إلى أن الترفيه العلاجي يساعد المريض على الاستفادة من الفترة التي يقضيها في المستشفى، لأن الأنشطة التي يشارك فيها تساعد في إزالة القلق والتوتر لديه، كما تنمي الصداقات الشخصية والاجتماعية و تزيد من قدرته على المشاركة في المجتمع. (إبراهيم وفرحات، 1998، ص 341)

3. 7. الترفيه التجاري:

هو مجموعة الأنشطة الترفيهية التي يتمتع بها الفرد نظير مقابل مادي، ويرى البعض أن الترويح التجاري يدخل في نطاقه السينما والمسرح والإذاعة والتلفزيون والصحف والجرائد، وغيرها من المؤسسات الترفيهية التجارية الأخرى، وهو يعتبر تجارة رابحة لأصحاب رأس المال، في المجتمعات الاشتراكية تعتبر العديد من المؤسسات الترويحية التجارية السابق ذكرها مؤسسات لخدمة ورعاية جميع أفراد الشعب للمساعدة في تنميتهم تنمية شاملة، وهي ملك للدولة وتستغلها لصالح الشعب وليس لصالح صاحب رأس المال. (خطاب، 1982، ص 66)

4. أهمية الأنشطة الترفيهية:

يلعب الترفيه دورا هاما في حياة الفرد إذ يعمل لديه على تحقيق التوازن بين العمل والراحة من عنائه، كما يعمل على تحقيق السعادة للإنسان، إذ لخصت الجمعية الأمريكية للصحة والتربية البدنية والترويح (AAHPER) إسهامات الترويح في الحياة العصرية في النقاط التالية:

- تحقيق الحاجات الإنسانية للتعبير الخلاق عن الذات.
- تطوير الصحة البدنية والصحة الانفعالية والصحة العقلية للفرد.
- التحرر من الضغوط والتوتر العصبي المصاحب للحياة العصرية.
- توفير حياة شخصية وعائلية زاخرة بالسعادة والاستقرار.
- تنمية ودعم القيم الديمقراطية. (Foulquie, 1978, p 203)

وقد أجمع العلماء على مختلف تخصصاتهم في علم البيولوجيا وعلم النفس وعلم الاجتماع بأن الأنشطة الرياضية والترفيهية هامة عموما، وللخواص بالذات. وفيما يلي عرض لهاته الأهمية من مختلف النواحي:

4. 1. الأهمية البيولوجية:

يؤثر التدريب وخاصة المنظم على التركيب الجسمي، حيث تزداد نحافة الجسم وثقل سمنته دون تغيرات تذكر على وزنه، وقد فحص ويلز وزملائه تأثير خمسة شهور من التدريب البدني اليومي على 34 مراهقة وأظهرت النتائج تغيرات واضحة في التركيب الجسمي، حيث يزداد نمو الأنسجة النشطة ونحافة كتلة الجسم في مقابل تناقص في نمو الأنسجة الدهنية. (الخولي وراتب، 1992، ص 150)

لممارسة أوجه مناشط الترويح وبخاصة الترويح البدني أو الترويح الرياضي بانتظام العديد من التأثيرات الإيجابية على النمو العضوي للفرد المشارك في مناشطه، وفيما يلي أهم تلك التأثيرات:

- الحصول على القوام المعتدل والرشيق والبعد على النمط البدين.
- زيادة مرونة وكفاءة مفاصل الجسم وزيادة حجم العظام وتحسين كفاءتها ومعالجة الآم المفاصل والظهر.
- تطوير اللياقة البدنية والمحافظة على مستوى لائق من عناصرها.
- رفع كفاءة عمل الجهازين الدوري والتنفسي.
- الإقلال من احتمال الإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية.
- التخلص من الطاقة الزائدة على احتياجات الجسم، مما يسهم في تحقيق الاسترخاء البدني والعصبي للجسم، وتجديد نشاط وحيوية الفرد.
- الوقاية من التعب الذهني.
- زيادة قدرة الفرد على زيادة إنتاجه في العمل. (الحماحمي وعبد العزيز، 1998، ص ص 37- 38)

4. 2. الأهمية النفسية:

هناك فكرة عامة عن مدارس علم النفس المختلفة وعلاقتها وأهميتها بالرياضة والترفيه:

4. 2. 1. مدرسة التحليل النفسي والخواص (سيجمون فرويد):

تقع أهمية هذه النظرية بالنسبة للرياضة والترفيه في أنها تؤكد مبدأين هامين: الأول هو السماح لصغار السن للتعبير عن أنفسهم خصوصا خلال اللعب والثاني هو أهمية الاتصالات في تطوير السلوك فالأنشطة الترفيهية تعطي فرصا هائلة للاتصالات بين المشترك والرائد والمشترك الأخر.

4. 2. 2. المدرسة السلوكية والخواص (جون واطسن):

الرياضة الترفيهية تمثل مجالا هاما يمكن استخدامه في تعزيز السلوك المرغوب من الشخص فهي وسيلة فعالة ومؤثرة للسلوك المرغوب فيه.

4. 2. 3. مدرسة الجشتالت والخواص:

تساهم الأنشطة الترفيهية مساهمة فعالة في اللمس والشم والتذوق والنظر والسمع (الحواس الخمس مبنية عليها في هذه المدرسة)، وإذا وافقها على أن هناك أنشطة ترويحية مثل هواية الطبخ واحتمال لتقوية حاستي التذوق والشم.

4. 2. 4. مدرسة الذات (إبراهام ماسلو):

تقوم نظرية ماسلو على أساس إشباع الحاجات النفسية كالحاجة إلى الأمن والسلامة، وإشباع الحاجة إلى الانتماء، وتحقيق الذات وإثباتها، والمقصود بإثبات الذات أن يصل الشخص إلى مستوى عال من الرضا على النفس والشعور بالأمان والانتماء، ومما لا شك فيه أن هذه الأنشطة تمثل مجالا هاما يمكن للشخص تحديد ذاته من خلاله. (إبراهيم وفرحات، 1998، ص 65)

- **و بصفة عامة:**

– يوفر النشاط الترفيهي الفرص لتجربة خبرات جديدة، الشعور بالاطمئنان والأهمية الذاتية.

– يوفر النشاط الترفيهي الفرص لإشباع رغبة حب الاستطلاع وتأكيد الذات والتعبير عن النفس.

– يوفر النشاط الترفيهي الفرص لتنمية الثقة بالنفس ويقضي على الخجل ويبعث على السعادة في الوصول وتحقيق النجاح.

– يعمل النشاط الترفيهي على تنمية صفات الأمانة والاسترخاء والتحكم في المشاعر والريادة التبعية، والتلقائية والشجاعة، والأصالة الطبيعية.

- يوفر النشاط الترفيهي أعظم الفرص للتخلص من الميول العدوانية في ظروف اجتماعية مقبولة.

- يعمل النشاط الترفيهي على رفع مستوى الصحة العقلية.

- يعمل النشاط الترفيهي على تنمية النضج العاطفي لدى الممارس من خلال مواقف عديدة ومتنوعة تنشأ أثناء ممارسة الأنشطة الترفيهية.

- يهيئ النشاط الترفيهي الفرص لعدم التمادي في أحلام اليقظة.

- يوفر النشاط الترفيهي التوازن بين الاستقلالية والتبعية للممارس.

- يوفر النشاط الترفيهي الفرص لتنمية الصفات الاجتماعية والتعاون والمنافسة. (خفاهي، 1993، ص 119)

4. 3. الأهمية الاجتماعية:

إن مجال الترفيه يمكن أن يشجع على تنمية العلاقة الاجتماعية بين الأفراد ويخفف من العزلة والانغلاق أو الانطواء على الذات، ويستطيع أن يحقق انسجاما وتوافقا بين الأفراد، فالجلوس جماعة في مقهى أو في نادي أو مع أفراد الأسرة وتبادل الآراء والأحاديث من شأنه أن يقوي العلاقات الجيدة بين الأفراد ويجعلها أكثر أخوة وتماسكا ويبدو هذا جليا في البلدان الأوروبية الاشتراكية حيث دعت الحاجة الماسة إلى الدعم الاجتماعي خلال أنشطة أوقات الفراغ لإحداث المساواة المرجوة والمرتبطة بظروف الدور الصناعي. (خفاهي، 1993، ص 120)

وقد قام كوكلي Coakly (د.ت) باستعراض الجوانب والقيم الاجتماعية للترفيه فيمايلي:

- الروح الرياضية.

- التعاون وتقبل الآخرين.

- التنمية الاجتماعية.

- المتعة والبهجة.

- اكتساب المواطنة الصالحة.

- التعود على القيادة والتبعية.

- الارتقاء الاجتماعي والتكيف. (بركات، 1994، ص 65)

ويمكن أن نلخص بعض الأهداف الاجتماعية للأنشطة الترفيهية فيمايلي:

- يعمل النشاط الترفيهي على تنمية الفرد من الناحية الاجتماعية، وهناك اتجاهات: كالتعاون والصدق، والعدل، ويمكن تنميتها من خلال ممارسة أنشطة ترويحية.

- يوفر فرص عديدة لتبادل الآراء، واكتشاف رغبات جديدة وتكوين صداقات جديدة من خلال ممارسة أنشطة ترويحية.

- تهيئ الفرصة للممارس بأن يشعر بالاطمئنان والثقة والتوجيه الذاتي.

- تهيئ الفرص للتدريب على إصدار القرارات.

- تنمية القدرة على التفاهم مع الآخرين.

- الشعور بالانتماء والولاء للجماعة.

- تنمية العلاقات الإنسانية.

- التدريب على القيادة من خلال تبادل الأدوار في الجماعات.

- تقدير العمل الجماعي. (الحماحمي ومصطفى، 1998، ص ص 38- 39)

4. 4. الأهمية التربوية:

بالرغم من أن الرياضة والترفيه يشملان أنشطة تلقائية فقد أجمع العلماء على أن هناك فوائد تربوية تعود على المشترك ومن بين هذه الفوائد مايلي:

4. 4. 1. تعلم مهارات وسلوك جديدين:

بالرغم أن التأكيد في النشاط الترفيهي بالذات ليس على المتعلم ولكن على الاستمتاع بالنشاط فإن هناك مهارات جديدة تكتسب ويمكن استخدامها مستقبلا. ومن الواضح أن المهارات الجديدة تنعكس في سلوك جديد، على سيبل المثال القراءة كنشاط ترويحي تكسب الشخص – سواء العادي أو الخاص– مهارة جديدة لغوية ونحوية التي يمكن استخدامها في المحادثة والمكاتبة.

4. 4. 2. تقوية الذاكرة:

هناك نقاط معينة يتعلمها الشخص أثناء نشاطه الرياضي والترفيهي يكون لها أثر فعال على الذاكرة، على سبيل المثال إذا اشترك الشخص في دورات تمثيلية فإن حفظ الدور يساعد كثيرا على تقوية الذاكرة، حيث إن الكثير من المعلومات التي تردد أثناء الإلقاء تجد مكانا في" مخازن المخ" ويتم استرجاع المعلومات من مخازن في المخ عند الحاجة إليها بعد الانتهاء من الدور التمثيلي، وأثناء مدار الحياة العادية.

4. 4. 3. تعلم الحقائق المعلومات:

هناك معلومات حقيقية يحتاج الشخص سواء الشخص العادي أو الخاص إلى التمكن منها، على سبيل المثال المسافة بين نقطتين أثناء رحلة ما، وإذا اشتمل البرنامج الترفيهي رحلة بالطريق الصحراوي من القاهرة إلى الإسكندرية فإن المعلومة التي تتعلم هنا هي الوقت الذي تستغرقه هذه الرحلة، تخزن هذه المعلومة في المخ لتسترجع عند الحاجة كما ذكر سابقا.

4. 4. 4. اكتساب القيم:

إن اكتساب معلومات وخبرات عن طريق الرياضة والترفيه يساعد الشخص على اكتساب قيم جديدة إيجابية، كالقيمة الاقتصادية عند رؤية الناقلات التجارية، القيمة الاجتماعية عند رؤية مجتمع الناس حوله، القيمة السياسية في توحيد الأشخاص إلى مجتمع واحد وهكذا. (القزوني، 1978، ص ص 31- 32)

4. 5. الأهمية الاقتصادية:

تتوقف الأهمية الرياضية والترفيه عموما على النظام الاقتصادي المتبع في التمتع، تنظر المجتمعات التي احتضنت الاشتراكية إلى الرياضة والترفيه على أنهما جزء من الخدمات التي يجب أن تقدمها إلى أفراده، وهذا على حسب توسيع القاعدة الأساسية الرياضية والترفيه التي تدعو إلى توفير تمويل وإمكانيات وزيادة لهذه الأنشطة على المستوى التحتي أولا، وعلى هذا الأساس يمكن بناء هيكل رياضي قوي ينتج لاعبين دوليين وينطبق هذا على من الشخص السوي والشخص الخاص، أما المجتمعات التي احتضنت الرأسمالية كثيرا ما تجد عقبات مالية في سبيل توفير التمويل والإمكانيات من الزيادة اللازمة للأنشطة الرياضية والترفيهية على جميع المستويات، وتعتمد هذه المجتمعات على التمويل الذاتي خصوصا بالنسبة للرياضة والترفيه للخواص. (إبراهيم وفرحات، 1998، ص 74)

ولقد بين فرنارد في هذا المجال أن تخفيض ساعات العمل من 96 ساعة إلى 55 ساعة في الأسبوع قد يرفع الإنتاج بمقدار 15% في الأسبوع.

ومما لا شك فيه أن الإنتاج يرتبط بمدى كفاءة العامل ومثابرته على العمل واستعداده النفسي والبدني، وهذا لا يتأتى إلا بقضاء أوقات فراغ جيدة ومسلية، وإن الاهتمام بالطبقة العاملة في ترويحها وتكوينها تكوينا سليما قد يمكن من رفع الإنتاجية العامة للمجتمع فيزيد كميتها ويحسن نوعيتها. (توفيق، 1967، ص 560)

4. 6. الأهمية العلاجية:

يمكننا القول أن أهداف الترفيه العلاجي تختصر في مايلي :

– يساعد على تسهيل وسرعة شفاء المريض جسميا ونفسيا واجتماعيا ويقلل فترة بقائه بالمستشفى.

– تسهيل تكيف المريض مع حياة المستشفى وجعله أكثر تقبلا للعلاج.

– يساعد على تقليل عواقب العزلة بمساعدته على الاندماج بعد خروجه من المستشفى.

– مساعدته على تعويض عدم المقدرة والعجز وتحديها بتشجيعه على إطلاق أقصى قدراته وإمكانياته الكامنة.

– تحسين الحالة النفسية ورفع الروح المعنوية والمحافظة عليها في أحسن حال.

– الحد من الاتجاهات العدوانية وتغييرها إلى اتجاهات وميول جديدة طبيعية متلائمة تساعده على التكيف مع المجتمع.

– تشجيع المعاقين في التعبير عن أنفسهم من خلال البرامج المعدة لذلك ومساعدتهم على إظهار هوايتهم وإمكانياتهم وتنميتها لتعطيهم قدرا من الاستمتاع والشعور بالرضا.

– محاولة التغلب على الإعاقة التي تمنعه من مزاولة حياته الطبيعية وتوسيع اهتماماته الشخصية حتى يكون أكثر رضا ويعيش بالقوة الباقية، ويكتسب مهارات جديدة وخبرات ذات فائدة.

إنه من خلال الأهداف والفوائد البيولوجية والنفسية والاجتماعية و... وتعمل الأنشطة الترفيهية على أن يقود الفرد الممارس للأنشطة الترفيهية حياة تتسم بالفعالية والبهجة والرقي. (خطاب، 1998، ص ص 56– 57)

5. أهداف وأغراض الترفيه:

5. 1. أهداف الترفيه:

توضح خطاب (1990) أن أهم أهداف الترويح في وقت الفراغ تتمثل فيما يلي:

5. 1. 1. اكتساب وتنمية الصحة البدنية:

يلعب الترويح وخاصة الترويح الرياضي دوراً هاماً في تنمية أعضاء الجسم وقيامها بوظائفها على أكمل وجه، ويعمل كذلك على اكتساب الفرد القدرات والمهارات الحركية كما يكسبه اللياقة البدنية والوظيفية.

5. 1. 2. اكتساب وتنمية الصحة النفسية والعقلية:

إن الأنشطة الترويحية على اختلاف ألوانها تسهم بدرجة ملحوظة في تفريغ الانفعالات المكبوتة لدى الفرد وتعمل على تخفيف درجات القلق والتوتر النفسي وتمنح الفرد السعادة والسرور والرضا النفسي، وكلها عوامل تزيد من قدرة الفرد على التكيف مع حياته ومع المجتمع.

5. 1. 3. اكتساب السمات الخلقية والاجتماعية:

مما لاشك فيه أن الأنشطة الترويحية تسهم في اكتساب الفرد السمات الخلقية والاجتماعية وتنميتها مثل تقوية العلاقات بين الأفراد، وبين الفرد والجماعة واحترام الغير والمودة والصداقة والأخوة والثقة بالآخرين والولاء للمجتمع وإنكار الذات والتعاون وحب العمل وأداء الواجب والتطوع للخدمات الاجتماعية.

5. 1. 4. اكتساب خبرات معرفية:

تسهم الأنشطة الترويحية في اكتساب الفرد معارف ومعلومات في مختلف المجالات، فالأنشطة الترويحية تمنح الفرد معارف ومعلومات ومهارات وقدرات جماعية وأنشطة متعددة. (خطاب، 1990، ص ص 33- 34)

5. 2. أغراض الترفيه:

حاجة الإنسان للترويح تدفعه إلى أن يبحث يوماً بعد يوم عن الحياة المليئة بالسعادة والبهجة، والحياة التي تتسم وتتصف بالموازنة بين العمل واللعب (الترويح). ويمكن أن نوضح أغراض الترويح تبعاً للاهتمامات والرغبات التي يمكن اعتبارها دوافع لممارسة الأنشطة الترويحية وتتمثل في:

5. 2. 1. غرض حركي:

إن الدافع الحركي يعتبر دافعاً أساسياً لجميع الأفراد، ويزداد في الأهمية لدى الصغار والشباب، والغرض الحركي هو أساس النشاط البدني الذي يعتمد عليه البرنامج الترويحي.

5. 2. 2. غرض الاتصال بالآخرين:

يقوم كثير من الممارسين للأنشطة الترويحية بممارسة أي نوع من الأنشطة الترويحية لإشباع رغباته ووقت فراغه. ويهدف من ذلك أيضاً إلى اكتساب صداقات وعلاقات جديدة مع الآخرين، فالإنسان اجتماعي بطبعة لا يمكن أن يستقل بحياته عن المجتمع وأفراده، وهذا الاتصال والاحتكاك وتكوين علاقات جديدة يتم من خلال ممارسة أنشطة ترويحية فهي تحقق هذه الميزة للإنسان خاصة، وأن الصداقة وتكوين العلاقات أثناء ممارسة الأنشطة الترويحية تتم في جو من السعادة والمحبة والألفة مما يزيد من قوة الترابط الاجتماعي لدى الأفراد.

5. 2. 3. غرض تعليمي:

تساعد الأنشطة الترويحية على إكساب الأفراد الممارسين مهارات ومعارف جديدة من خلال تعلم الفرد لأي لعبه أو هواية خاصة عندما يجد أن هذه الهواية تلبي رغبته وتحقق القدرة على اكتشاف مهاراته ومحاولة تعلم هوايات أخرى جديدة ومهارات حديثة.

5 .2. 4. غرض ابتكاري فني:

تقوم الأنشطة الترويحية على تهيئة الفرصة، للأفراد على الابتكار والإبداع فالشخص عندما يقوم بممارسة أي نوع من الأنشطة الترويحية فأنه في الغالب يقوم بممارسة الأنشطة والهوايات التي يجد فيها المتعة والرغبة، ويشعر بأنة قادر على العطاء خاصة إذا كانت هذه الهواية الترويحية التي يمارسها تحقق له إشباع رغباته وميوله وتساعده على الابتكار والإبداع من خلال محاولة الفرد تطوير قدراته أثناء ممارسة النشاط الترويحي وإظهار إبداعاته. (عبد السلام ، 2001، ص ص 115- 116)

ويرى الباحث أن أهداف وأغراض الترويح متنوعة وشاملة، فهي لا تهتم بجانب واحد وتهمل بقية الجوانب، وإنما تهتم بجميع الجوانب المختلفة للفرد وذلك من أجل الحصول على حالة التكامل التي يسعى الفرد للحصول عيها من خلال ممارسة هذه الأنشطة الترويحية.

6. مميزات الأنشطة الترفيهية:

تعتبر كلمة مميزات هنا مرادفة لكلمة قيم أو كل ما هو مميز وجيد، وبالطبع فان معناها نسبي، حيث يمكن أن تحتوي على مميزات موضوعية أو اعتبارية، ومن الصعوبة بمكان أن نصل إلى قياس المميزات الخاصة بالأنشطة الترويحية بمقاييس موضوعية بحتة، فمثلا هناك قيم كالصداقة، والإخاء، والاحترام، والسعادة، والغبطة وقيم الجمال من أهم مميزات الأنشطة الترويحية يمكن قياسها بطريقة موضوعية.

وكذلك فالنظرة التفاؤلية، والرغبة في الحياة والحيوية، والتجديد والابتكار، والتعاون وتقبل الأفراد بعضهم لبعض، والقدرة على التكيف، والحياة في تناسق وتناغم مع النفس والجماعة. تلك هي بعض القيم والمميزات للأنشطة الترويحية التي يصعب تعديل قيمتها أو قياسها موضوعيا. (عبد السلام،2001، ص 119)

6. 1. المميزات الفيسيولوجية للأنشطة الترويحية:

تتلخص بعض المميزات الفسيولوجية للأنشطة الترويحية في الآتي :

- يعمل النشاط الترويحي على تنمية قوة وتناسق ومرونة عضلات الجسم، والتوافق العضلي العصبي.
- يعمل النشاط الترويحي على رفع مستوى الحيوية، ومقاومة التعب.
- يعمل النشاط الترويحي على التخلص من الضغط العصبي، وبالتالي يعمل على الراحة.
- يعتبر النشاط الترويحي من أفضل الوسائل للراحة والاسترخاء.
- يعمل النشاط الترويحي على رفع كفاءة أجهزة الجسم المختلفة كالجهاز الدوري والتنفسي.
- يعمل النشاط الترويحي على التخلص من الطاقة الزائدة.

6. 2. المميزات النفسية للأنشطة الترويحية:

- يوفر النشاط الترويحي الفرص لتجربة خبرات جديدة، والشعور بالاطمئنان، والأهمية الذاتية.
- يوفر النشاط الترويحي الفرص لإشباع رغبة حب الاستطلاع، وتأكيد الذات، والتقليد والمحاكاة، والتعبير عن النفس.
- يوفر النشاط الترويحي الفرص لتنمية الثقة بالنفس ويقضي على الخجل، ويبعث على السعادة في الوصول إلى تحقيق النجاح.
- يعمل النشاط الترويحي على تنمية صفات مثل الأمانة، والإخاء، والتحكم في المشاعر، والريادة والتبعية، والتلقائية والشجاعة، والأصالة.
- يوفر النشاط الترويحي أعظم الفرص للتخلص من الميول العدواني في ظروف اجتماعية.
- يعمل النشاط الترويحي على رفع مستوى الصحة العقلية.
- يهيئ النشاط الترويحي الفرص لعدم التمادي في أحلام اليقظة.

– يوفر النشاط الترويحي التوازن بين الاستقلالية والتبعية للممارس.

– يعمل النشاط الترويحي على تنمية النضج العاطفي لدى الممارس من خلال مواقف عديدة ومتنوعة تنشأ أثناء ممارسة الأنشطة الترويحية.

– يوفر النشاط الترويحي الفرص لتنمية الصفات الاجتماعية، والتعاون والمنافسة.

6. 3.المميزات الاجتماعية للأنشطة الترويحية:

– يعمل النشاط الترويحي على تنمية الفرد من الناحية الاجتماعية وهناك اتجاهات كالتعاون، والصدق، والعدالة، يمكن تنميتها من خلال ممارسة أنشطة ترويحية.

– إن الكيان والروح الرياضية، قد تكون نتاجا جانبيا لممارسة الأنشطة الترويحية.

– تتوفر فرص عديدة لتبادل الآراء، واكتشاف رغبات جديدة وتكوين صداقات جديدة من خلال ممارسة أنشطة ترويحية.

– تهيئ الأنشطة الترويحية الفرص للممارس لأن يشعر بالاطمئنان والثقة والتوجيه الذاتي.

– تهيئ الأنشطة الترويحية الفرص للتدريب على إصدار القرارات.

انه من خلال المميزات والفوائد الفسيولوجية والنفسية، والاجتماعية تعمل الأنشطة الترويحية على أن يقوم الفرد الممارس للأنشطة الترويحية حياة تتسم بالفعالية والبهجة والرقي. (عبد السلام، 2001، ص 120)

7. علاقة الترويح وأوقات الفراغ بعلم النفس:

7. 1. الأنشطة الترويحية تحقق التوازن البدني والنفسي:

إن نهج الإنسان لحياة غنية بفرص الترويح يعتبر نتيجة مضمونة لحياة تتسم بالتوازن البدني والنفسي، فمن الناحية البدنية نجد أن التقنية الحديثة قد تحد من حركة الإنسان اليومية مما أثر على تكوين الفرد ونشاطه وصحته، لذا فان استثمار وقت الفراغ هو الحل الأمثل لتعويض ما فقده الإنسان وهو التحدي

الحقيقي الذي يواجهه هذا العصر، ومن الناحية النفسية قد يعمل الإنسان في مجال لا يميل إليه ولا يستطيع أن ينجز فيه أي هدف أو يحقق فيه ذاته، فيسعى إلى تحقيق ذلك كله أثناء وقت فراغه وذلك بممارسته للأنشطة الترويحية المختلفة.

والنشاط الترويحي وقاية للفرد من الملل والقلق والإرهاق وما يسببه كل ذلك من ضغوط نفسية وعصبية نتيجة لعدم التنوع والتجديد وعدم ممارسة أنشطة تناسب استعداداته وقدراته واهتماماته، وفيه يعبر الفرد عن مشاعره وأحاسيسه وينمى عقله، وتزداد معارفه ومعلوماته، ويتفهم وينتج ويتحرر، فتنطلق طاقاته ويبتكر، وتنمو ميوله وتتعدل اتجاهاته على نحو تكتسب فيه الحياة رونقها وتصبح أكثر إشراقا وبهجة.

7. 2. الترويح هدفه الأسمى السعادة والرضا عن النفس:

يعتبر نشاط وقت الفراغ الذي يحقق إشباعا للفرد مصدرا هاما ورئيسيا للسعادة لما يحققه من شعور بالرضا الذاتي للفرد ولما يحققه من استثمار لوقته بنجاح واستخدام مهاراته والتفاعل مع الآخرين والإحساس بالانتماء وتحسن صحته البدنية والنفسية وتنظيمه لوقته واستمتاعه بالإجازات وتحقيقه للاسترخاء بأنواعه. (طلبة، 2010، ص 44)

ويعد الترويح مظهرا من مظاهر النشاط الإنساني هدفه الأسمى والأساسي السعادة التي يسعى إليها الإنسان مهما اختلفت الأعمار والأجناس والأديان.

7. 3. الترويح والثقة بالنفس والتفاعل مع الآخرين وخدمة المجتمع:

إن ممارسة الفرد للأنشطة المختلفة في وقت فراغه سواء كانت رياضية أو اجتماعية أو فنية أو ثقافية أو خلوية تؤدي إلى اعتزاز الفرد وثقته بنفسه فهو يتفاعل مع الآخرين ويشاركهم ويتبادل معهم الأفكار والآراء وينمي معارفه.

7. 4. استثمار وقت الفراغ يقهر روتين الحياة:

يجب على الفرد أن يدرب نفسه على كيفية استثمار وقت فراغه حتى يستطيع أن يحقق لها الاستمتاع، فليس الهدف من استخدام وقت الفراغ هو تعلم أو ممارسة أنشطة جديدة أو خلق ميول جديدة فحسب ولكن على الإنسان أن يحاول التغلب على قهر روتين الحياة والذي يفرضه عليه عصر الآلة، وعليه أن يحاول جاهدا أن يحقق لنفسه قدرا كبيرا من التحرر في الاستمتاع بالحياة، والذي ينبغي أن يتاح للجميع على حد سواء.

7. 5. استثمار وقت الفراغ تنمية لشخصية الفرد:

إن استثمار وقت الفراغ في أنشطة مفيدة وبناءة يسهم في تنمية شخصية الفرد من خلال المشاعر الايجابية والتفاعل والحماس، الذي يكون مصدره الرضا والسعادة من خلال ذاتيته وحرية النشاط وكذلك حرية التصرف أثناء ممارسته، ولقد وجد أن الفرد يميل إلى الأنشطة التي تمنحه المكانة الاجتماعية، والتي تتوافق مع أنشطة استثمار وقت الفراغ الشائعة، لذا فقد أصبح من الواجب على الفرد أن يستمر في البحث عن طرق مفيدة لاستثمار وقت فراغه، حتى يتمكن من اكتشاف طرق جديدة ومختلفة عن تلك التي يلتزم بها في حياته اليومية وعن عمله، وهذا من شأنه أن يحقق إشباعا للشخصية وإثراء للحياة فتضفى عليه معنا وتمنحها قيمة حقيقية للوجود. (طلبة، 2010، ص 46)

8. نظريات الترفيه:

8. 1. نظرية الطاقة الفائضة (لسيسر وشيلر):

تقول هذه النظرية إن الأجسام النشيطة الصحيحة، وخاصة للأطفال تخزن أثناء أدائها لوظائفها المختلفة بعض الطاقة العضلية والعصبية، التي تتطلب التنفيس الذي ينجم عن اللعب. وتشير هذه النظرية إلى أن الكائنات البشرية قد وصلت إلى قدرات عديدة، ولكنها لا تستخدمها كلها في وقت واحد، وكنتيجة

لهذه الظاهرة توجد قوة فائضة ووقت فائض، لا يستخدمان في تزويد احتياجات معينة، ومع هذا فإن لدى الإنسان قوى معطلة لفترات طويلة وأثناء فترات التعطيل هذه تتراكم الطاقة في مراكز الأعصاب السليمة النشطة ويزداد تراكمها، وبالتالي ضغطها حتى يصل إلى درجة يتحتم فيها وجود منفذ للطاقة واللعب وسيلة ممتازة لاستنفاذ هذه الطاقة الزائدة المتراكمة. (خطاب، 1998، ص 58)

ومن جهة ثانية إن اللعب يخلص الفرد من تعبه المتراكم على جسمه، من تأثراته العصبية المشحونة من ممارسة واجباته المهنية والاجتماعية، ويعتبر وسيلة ضرورية للتوازن الإنساني النفسي والموافقة مع البيئة التي يعيش فيها.

8. 2. نظرية الإعداد للحياة:

ير ى كارل جروس (د.ت) الذي نادى بهذه النظرية بأن اللعب هو الدافع العالي لتمرين الغرائز الضرورية للبقاء في حياة البالغين، وبهذا يكون النظر إلى اللعب على أنه شيء له غاية كبرى، حيث أن الطفل في لعبه يعد نفسه للحياة المستقبلة، فالبنت عندما تلعب بدميتها تتدرب على الأمومة، والولد عندما يلعب بمسدسه يتدرب على الصيد كمظهر للرجولة، وهنا يجب أن ننوه بما قدمه Gros Karl خاصة في العلاقة بين الأطفال في مجتمعات ما قبل الصناعة. أما في المجتمعات الصناعية يقول Mills Rait يعوض الترفيه للفرد ما لم يستطيع تحقيقه في مجال عمله، فهو مجال لتنمية مواهبه والإبداعات الكامنة لديه منذ طفولته الأولى، والتي يتوقف نموها لسبب الظروف المهنية، كما أنه يشجع على ممارسة الهوايات المختلفة الرياضية، الفنية أو العلمية، ويجد الهاوي من ممارسة هواياته فرصة للتعبير عن طاقته الفكرية وتنميتها، يصاحب في ذلك نوع من الارتياح الداخلي، وينعكس ذلك على الحياة المهنية التي تساعد على نمو المواهب والإبداعات عامة وخاصة في مجال الدور الصناعي. (القطب ويعقوب، 1400 هـ، ص 308)

8. 3. نظرية التعبير الذاتي:

يرتبط تفسير نظرية التعبير الذاتي بطبيعة الإنسان، وتكوينه العضوي، وانفعالاته النفسية، وأحاسيسه، وعواطفه وقدرته الاستيعابية، ورغبته وإرادته في التعبير عن ذاته، وتستند هذه النظرية على أن دافع الحياة، هو القيام بعمل ما، وأن الابتهاج والسعادة الحقيقية التي يسعى معظم الناس وراءها في جميع أعمالهم وخبراتهم تتحقق عن طريق أداء الأعمال والوظائف.

وتأخذ هذه النظرية بعين الاعتبار، أن أنماط الأفعال التي يسعى الإنسان لتحقيق الابتهاج بواسطتها تعتمد على قدراته وحالته الصحية، واتجاهاته ، كما تتأثر اتجاهات الفرد نحو النشاط والرضي الذي يسعى لتحقيقه، بكمية الطاقة المتوفرة لدية وبنوع الرغبة، سواء أكانت تهدف إلى الإشباع العاطفي أو العقلي أو الروحي أو الجسمي.

فهذه النظرية ترى أن الترويح نمط من النشاط، ومحاولة يسعى الإنسان من خلالها إلى التعبير عن ذاته، وعن طريق الترويح يجد الإنسان مجالا لتحقيق رغباته في التحصيل والإبداع وكسب ثقة الآخرين واستحسانهم. بالرغم من عمومية هذه النظرية فالإنسان يسعى للتعبير عن ذاته في العمل والعبادة وكذلك في التحصيل والترويح، إلا أنه في الأعمال الثلاثة الأولى غالباً ما ينشد الجزاء والمكافأة من إنجازها، أما الترويح فهو نشاط يقبل عليه الإنسان من أجل الترويح والتعبير عن الذات. (القطب ويعقوب، 1400 هـ، ص 309)

8. 4. نظرية الاسترخاء والتخلص من المتاعب والتوترات:

وهذه النظرية تهتم بالترويح ووظيفته في المجتمع، ويرى العالم سمنالي (د. ت) أن الفلكلور الشعبي يساعد على التحرر من الضغوط التي تفرضها الأعراف الاجتماعية على الشخص، ويرى توماس (د. ت) أن رغبة الإنسان في التخلص من الملل والمتاعب، أو رغبته في اكتساب خبرات جديدة، تشكل عنصراً أساسياً ضمن رغبات الإنسان إذ أن الإنسان يسعى للتخلص من توترات العصر، ومتاعبه المتزايدة بالرياضة

والألعاب وما إلى ذلك من أنشطة، وبذلك نجد أن هذه النظرية ترى أن الترويح وسيلة لتخليص الإنسان من ضغوط العمل، وواقع الحياة اليومية، وروتينها. (البنيان وشتا، 1400 هـ، ص 359)

8. 5. النظرية التعويضية:

ترى هذه النظرية أن الوظيفة الأساسية للعب والترويح والترفيه، ليست مجرد التنفيس عن انفعال محبوس ولكنها تعويض للنقص في بعض نواحي السلوك، فحينما يحرم أو يعجز الفرد عن سلوك معين يميل إلى أن يسلك سلوكاً مماثلاً في مواقف يهيئها اللعب، وهنالك حقيقة جديرة بالذكر وهي أن تعقد الحياة الاجتماعية في العصر الحديث قد حرم كثيراً من الناس الفرصة الكافية لتحقيق ذاتهم، مما أدى إلى انتشار مظاهر كثيرة لمركبات النقص في المجتمع.

وقد يكون تحقيق الذات ممكنا عن طريق توفير وسائل الترويح المنظم الذي يهيئ فرصاً كثيرة لتحقيق الاستقرار النفسي للأفراد. (درويش والحماحمي ، 1986، ص 38)

ويرى العالم كار (د. ت) وجود كم كبير من الغرائز الإنسانية التي قيدتها النظم الاجتماعية السائدة بحيث لا يمكن إرضاء هذه الرغبات والميول في ظل هذه النظم، لذلك يقوم الفرد بممارسة الترويح لكي يشبع رغباته وميوله بمعزل عن تلك النظم، ومن هنا تحدث عملية التنفيس للرغبات من خلال ممارسة النشاط الترويحي، ويؤخذ على هذه النظرية وجود مناشط ترويحية يمارسها الفرد، ولا توجد نظم اجتماعية تمنعه من ممارستها. (بن أحمد الصلوي، 2006)

أن كثير من الشباب قد يلجأ لممارسة أنشطة ترويحية يميلون إليها وتحقق رغباتهم من أجل الاستفادة من طاقاتهم المتوفرة في التنفيس عنها بممارسة أنشطة ترويحية مثل الذهاب للصالات الترفيهية والأندية الرياضية.

8. 6. النظرية التبادلية:

استخدمت هذه النظرية في تفسير عدة موضوعات منها موضوع الترويح، وترى هذه النظرية أن الإنسان عندما يقوم بممارسة وسيلة ترويحية معينة، ويجد فيها تحقيقا لإشباع حاجاته، أو تعود عليه بالرضا والفائدة، فإنه يقوم بمحاولة تكرار هذه الوسيلة الترويحية مرات متعددة، بمعنى آخر إذا وجد الفرد أن هناك أنواعا من الأنشطة الترويحية غير مجزية أو أن تكاليفها أكثر من منفعتها، فإنه يحاول استبدالها بأنشطة أخرى ترويحية يحقق بها فائدة يرجوها.

وتقدم هذه النظرية قضايا تفسيرية نجملها فيمايلي:

– كلما زاد العائد من النشاط الترويحي في الماضي زادت فرصة اختيار هذا النشاط من بين الأنشطة الأخرى المرغوبة في المستقبل.

– كلما زاد رضا الفرد عن العائد من النشاط الترويحي، زادت مزاولته لهذا النشاط.

– كلما زاد العائد المتوقع من نشاط معين، زادت ممارسته لهذا النشاط، والعكس إذا زاد الإنفاق على وسيلة أو نوع من أنواع الأنشطة الترويحية قلت الرغبة في ممارسة هذا النشاط الترويحي. (الفريح، 1414 هـ، ص 18)

ومن خلال استعراض النظريات السابقة، والتي تتعرض كل منها بشكل أو بآخر لوصف ظاهرة الترويح، فإن نظرية الاسترخاء والتخلص من المتاعب والتوترات، ونظرية التعبير الذاتي من أكثر النظريات قدرة حسب – رأي الباحث – في تفسير ظاهرة الترويح بالنسبة لممارسي الأنشطة من الشباب، فهنالك العديد من العوامل الاجتماعية التي تؤثر على الفرد وعلى طابع حياته الاجتماعية في كافة مجالاتها، ومن ضمنها مجال الترويح، الذي يسعى إليه الفرد، لكي يتخلص من الهموم والضغوط النفسية وروتين الحياة اليومية، ومن

أجل إشباع حاجاته ورغباته خلال ممارسة بعض الأنشطة الترويحية، والتي يمكنه من خلالها البروز والتعبير عن ذاته وأرادته خصوصاً إذا حققت له هذه الوسيلة الترويحية الرضا والارتياح لمزاولتها.

إن الملل والقلق والاكتئاب النفسي تعد من أمراض العصر المرتبطة بالاضطرابات النفسية والعقلية، وإن هذه الأمراض قد تنتج عن كبت في إشباع بعض الميول والاتجاهات العدوانية مما يؤدي إلى عدم التنفس بطريقة مقبولة لكل من الفرد والمجتمع.

أن الأنشطة الرياضية ذات الطابع التنافسي تتيح للفرد فرص التعبير عن هذه الميول والاتجاهات وتشبع حاجاتهم النفسية ومن ثم يمكن للفرد أن يعبر عن نفسه وعن ميوله من خلال ممارسته لهذه الأنشطة دون أن تكبت.

إن أهمية هذه الأنشطة الترويحية تتضح في المساهمة في إكساب الفرد العديد من الخبرات والمهارات، كما أنها تساعد في تكوين الموهبة الإبداعية وتعمل على تهيئة الفرصة للابتكارات التي تعود بالفائدة على الفرد ومجتمعه. (درويش والحماحمي، 1986، ص 76)

أما بالنسبة للنظرية التعويضية، فقد وضعت لتفسير تأثير الحياة الاجتماعية على الأفراد خصوصا الأفراد الذين لم يتمكنوا من تحقيق رغباتهم، أو ميولهم خاصة أن فئة الشباب تتميز بوجود رغبات ودوافع كثيرة، منها ما يحقق ما كان يصبو إليه الشاب ومنها ما لا يتحقق لسبب أو آخر، لذلك بإمكانه أن لا يستسلم لتيار الكآبة والعجز والضيق والقلق بل بإمكانه تعويض ذلك من خلال الممارسة الفعلية للأنشطة الترويحية في وقت فراغه لإشباع ميوله، والتنفيس عنها ليستطيع التعويض لما لم يستطيع تحقيقه بالتعبير عن ذاته في إبداعه ورضاه للنشاط الذي يزاوله. ومن جهة أخرى فإن النظرية التبادلية ترى أن الإنسان إذ ا قام بمزاولة نشاط ترويحي معين، ووجد فيه الرضا النفسي، والفائدة، وأنه يشبع رغباته، فإنه يقوم بمزاولته وتكراره، في حين إذا وجد الإنسان في نشاط معين الفائدة والإشباع النفسي القليل، وفي المقابل تكاليفه أكثر، فإنه يقوم

باستبداله بممارسة أنشطة أخرى تحقق ما يرغب، وهذا قد يتضح من خلال اشتراك الشباب الممارس للأنشطة الترويحية في الصالات الترفيهية وبيوت الشباب والأندية الرياضية، أي قيامه بارتياد الصالات الترفيهية باستمرار لأنه وجد ما يحقق ويلبي حاجاته إلى الترويح.

9. العوامل المؤدية إلى التباين في ممارسة الترفيه:

تختلف الأنشطة الترفيهية التي يمارسها الأفراد بتأثير عدة متغيرات، كما أن دافع ممارسة الترفيه وأسبابه تختلف من فرد إلى آخر، وأبرز تلك العوامل المسببة لذلك التباين مايلي:

9. 1. الجنس:

تختلف الأنشطة الترفيهية باختلاف الجنس، فالذكر له أنشطة ترويحية تناسبه، كما أن للأنثى أنشطة أخرى تناسبها، فالذكور يميلون إلى الأنشطة ذات الطابع البدني التنافسي، في حين تقبل الإناث على النشاطات الترويحية الهادئة التي تمارسها غالبا في المنزل أو مع الصديقات، ومنشأ هذا التباين في الأنشطة الترفيهية طبيعة كل منهما، ويظهر الاختلاف بشكل جلي وواضح في المجتمعات المسلمة التي تراعي ذلك الأمر.

9. 2. العمر:

يؤثر العمر في تحديد نوع النشاط الترفيهي فالأطفال لهم أنشطتهم الخاصة وفي الغالب أنها ذات طابع حركي ومستمر، في حين تكثر الأنشطة الثقافية والقراءة والرحلات بين البالغين، بينما تمتاز أنشطة فئة الشباب بالتنوع، إلا أن الجانب الرياضي والرحلات البرية تطغي عليها.

9. 3. المستوى التعليمي:

يدخل المستوى التعليمي بشكل كبير في تحديد النشاط الترفيهي الذي يمارسه الأفراد خلال أوقات فراغهم، فالقراءة مثلا سنجدها تكثر بين ذوي المستويات التعليمية المرتفعة.

9. 4. المستوى الاقتصادي للأفراد:

يؤثر هذا العامل من خلال القدرة على التهيؤات وتوفير الوسائل والأدوات التي من خلالها يمارس الفرد الأنشطة الترفيهية، فالرحلات الخارجية والسفر والسياحة، قد لا تتحقق لأصحاب المداخيل المنخفضة.

9. 5. مقدار وقت الفراغ:

وهذا العامل يؤثر بشكل كبير وأساسي في تحديد نوعية النشاط الترفيهي، إذ هناك من الناس من ينصرف عن ممارسة نشاط معين لأنه يحتاج إلى وقت فراغ كبير قد لا يتوفر له.

9. 6. مكان الترفيه ونوعية المشاركين:

إذ غالبا ما يؤثر الفرد بمن حوله ويندمج معهم في ممارسة النشاط الترفيهي بمجرد أنه يشاهد غيره يمارسه.

9. 7. المستوي الاقتصادي والمادي للمجتمع:

لكل مرحلة من مراحل نمو المجتمع الاقتصادية ما يناسبها من الأنشطة الترفيهية، فإن كان المجتمع يمر بتدهور اقتصادي فهذا الوضع الاقتصادي المتردي سيجعله يمارس أنشطة ترويحية تختلف عن الأنشطة الترفيهية التي سيمارسها حين ظهور تحسن اقتصادي ورخاء مادي، فمقدار الدخل السنوي للأفراد، ومستوى المعيشة للمجتمع بشكل عام، له أثره في بروز أنشطة ترويحية والتركيز عليها دون غيرها.

9. 8. خصوصية المجتمع العقدية والثقافية:

إن طبيعة المجتمع وخصائصه العقدية والثقافية التي تميزه عن المجتمعات الأخرى، لها دور كبير ومهم في تحديد نوعية الأنشطة الترفيهية التي يمارسها أفراده، ولا يمكن إغفال دورها في ظهور أنشطة ترويحية تتناسب وطبيعة ذلك المجتمع، كما تؤدي هذه الخصوصية للمجتمع إلى اختفاء أنشطة ترويحية أخرى.

10 . العمليات المرتبطة بالمشاركة في الترفيه:

لقد حاول الباحثون تحديد العمليات التي من شانها أن تؤثر على مشاركة الأشخاص في العمليات الترفيهية وماذا يجنون من جراء هذه المشاركة وذلك مع مرور الزمن وقد حددت بـ:

10. 1. العمليات الشخصية:

وهي العمليات الأكثر ذكرا وهي تشمل نمو الهوية و لمبادرة والمهارات البدنية والمعرفية والاجتماعية ورفع التحديات. فالمشاركة في عدة أنواع من النشاطات في سن المراهقة يمكن من اكتشاف الذات ومن هنا اكتساب معرفة أحسن حول الذات. (Djaballah, 2015)

إضافة لذلك فإن الخيار المتعلق بالنشاط الذي يشارك فيه الشباب يعكس هويتهم ويصقلها مع مرور الوقت، وهذا التقمص بالنسبة لنشاط ما قد يسمح لهم من أن يصبحوا أعضاء مهمين ومثمنين في الجماعة وهذا ما يشجع شعورهم بالانتماء اتجاه المجتمع الذي ينتمون إليه. (مصارة، 2017)

وقد أكد يونس وآخرون (1999) أيضا أن الشباب الذين يشاركون في الترفيه المنظم يكونون معرضون لقيم وعادات المجتمع الضرورية لنمو الحس المدني، كما أن المشاركة تسمح للشباب بنمو روح المبادرة أي القدرة على أن يكونوا محفزين داخليا وأن يوجهوا اهتماماتهم وجهودهم نحو تحديات جديدة. وأخيرا

فللشباب الذين يشاركون في مثل هذه النشاطات فرصة نمو قدراتهم الانفعالية من خلال التعلم، مثلا كيف يتحكمون في الانفعالات مثل القلق أو الغضب. (Denault, 2008)

10. 2. العلاقات البيوشخصية:

وهي تلك التي يقيمها الشباب أثناء القيام بهذه النشاطات ولاسيما مع مجموعة الأقران والراشد المسؤول والأولياء، غالبا ما يشار إليها كميكانيزمات بيوشخصية من شأنها شرح الصلات الموجودة بين المشاركة والتكيف. (مصارة، 2017)

كما أن المشاركة في الترفيه المنظم يوفر للشباب فرص الاندماج في مجموعة أقران النشاط واستيعاب المفاهيم التي تتبناها هذه المجموعة، إضافة إلى إمكانية المشاركين المشتركين الاندماج شيئا فشيئا في شبكة أصدقاء الشباب، وبهذه الطريقة بإمكان إقامة ثقافة مشاركة مع تقاسم الاهتمامات والقيم المشتركة. (Patrick & al, 1999)

من جهة أخرى فإن الصلات والروابط التي يقيمها المراهقون مع الراشد المسؤول عن النشاط قد تساهم هي الأخرى في آثار المشاركة، وفي هذا الصدد فإن دراسة ماهوني وآخرون (2002) بينت أن الشباب الذين يتلقون مستوى عالي من الدعم من قبل المسؤول عن النشاط يبدون أقل من أعراض الاكتئاب مقارنة مع هؤلاء الذين لا يتلقون مثل هذا الدعم، وهؤلاء الذين لا يشاركون في مثل هذه النشاطات في مجال البحث حول الإرشاد والنصح.

ويذكر Rhodes رودز (2002) بأن المرشدين من شأنهم أن يكون لهم تأثير على تكيف الشباب خصوصا عن طريق المساهمة في تحسين قدراتهم الاجتماعية ورفاههم وهذا ما يحسن العلاقات التي يقيمها مع الآخرين. زد على ذلك يصبح الراشدون نماذج ايجابية وقدوة بالنسبة للشباب. وهكذا وبالمشاركة في الترفيه المنظم بإمكان الشباب أن تكون لهم فرصة الحصول على دعم إضافي من قبل راشد. (Denault, 2008)

تعتبر فترة المراهقة فترة يأخذ خلالها الأصدقاء أهمية متزايدة بالنسبة للشباب مع التأكيد أكثر على الشعور بالقبول والاندماج في مجموعة الأقران. كما أن المراهقين يستفيدون من الامتيازات الاجتماعية للمشاركة في النشاطات المنظمة، وبشكل خاص فقد لوحظ أن الشباب الذين يشاركون في مجموعة واسعة من النشاطات خلال عدة سنوات قد أظهروا كفاءة بيوشخصية عالية، إلى جانب هذا ومقارنة مع الشباب غير المشاركين فإن الأطفال الذين شاركوا في برامج شبه مدرسية عرفوا أقل رفضا وأقل انعزالا من أقرانهم.

إن التفاعلات الاجتماعية تؤثر وكأنها منظم للتعلم، فدون تفاعل لا يستطيع الفرد لا التعلم ولا النمو بطريقة سليمة. أمام سياق اجتماعي فإن تعلم المراهق يصبح أكثر نجاعة كلما كان السياق غني ومتنوع. وبالفعل فانطلاقا من الاكتشاف تنطلق أيضا عملية تملك أو تبني وبناء معارف ومهارات وتتطور الاستراتيجيات ويرتقي التفكير في مواجهة الغير، وعليه تعتبر التفاعلات الاجتماعية إذا شرط أساسي سواء بالنسبة للنمو المبكر للهياكل الدماغية أو بالنسبة للنمو العادي للوظائف المعرفية. (مصارة، 2017)

و يبين روزر وآل (1996) بأنه عندما تكون هذه التفاعلات مستمرة ومدركة ايجابيا فإن الأهداف والقيم التي بناها الراشدون قد تكون مدمجة أو مستدخلة. (Gilmar, 2005)

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم ذكره فإن الترفيه هو النشاط الذي يمارسه الفرد في وقت فراغه، بهدف إدخال السرور على النفس دون انتظار أي مكافأة، فهو مطلوب ومهم في حياة الفرد. وذلك يظهر في فائدته ونفعه من حيث تعلم الأشياء المفيدة وممارسة الهوايات المتعددة التي تساعده على التقليل من حالات الاكتئاب القلق التي تنتابه جراء الفراغ الكبير الذي يتخلل مجالات حياته اليومية، إذ أن الأنشطة الترفيهية تجعل من الفرد شخصا مميزا وبارزا ويصبح إنسانا مبدعا ومتألقا وناجحا ومتفوقا في مجالات شتى من مجالات حياته. كما أنه يعتبر وسيلة تربوية وعلاجية إذا تم استغلاله بصفة منتظمة ومستمرة فهو يساهم في تكوين شخصية الأفراد من جميع النواحي الصحية والنفسية والتربوية والخلقية والاجتماعية.

الفصل الرابع

الاطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1. **الدراسة الاستطلاعية**
2. **الدراسة الأساسية**
3. **التحقق من شرط التوزيع الطبيعي للبيانات**
4. **أسلوب التحليل والمعالجة الإحصائية**

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد التطرق في الفصل الأول إلى كل من الأسس النظرية والإطار المفاهيمي والمنهجي لمفهوم بيئة العمل والأنشطة الترفيهية، سنقوم في هذا الفصل بإسقاط ما تم دراسته نظريا على العينة محل الدراسة، مع توضيح استراتيجيات الإجراءات المنهجية للدراسة الراهنة، وليتم ذلك يجب إتباع خطوات منهجية منسقة ومنظمة لتحقيق النجاح في الجانب التطبيقي، حيث يتم التركيز في هذا الجانب على عدة محاور رئيسية، ومنها: تعريف المنهج المستخدم في الدراسة، وتحديد حدود الدراسة، الدراسة الاستطلاعية وأداة جمع البيانات، وتحليل الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، الأدوات الإحصائية المناسبة في التحليل.

1. الدراسة الاستطلاعية:

تقوم الدراسة الاستطلاعية على مجتمع الدراسة بغرض تحديد المنهج المناسب للدراسة ونوع المعاينة، كما تسمح لنا بالتعرف على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث وكذا الصعوبات التي ربما تواجهنا في التطبيق النهائي لأدوات البحث على العينة، ويجب التأكد من استعداد أفراد العينة ورضاهم على الإجراءات الخاصة التي ستتبع معهم في البحث، كما يتم فيها بناء أدوات البحث إن لم تكن متوفرة، والتأكد من خصائصها السيكومترية، وقد ذكر منسي (2003) أن على الباحث أن يوضح لأفراد العينة أهداف الدراسة لكي يساعدوه في تحقيقها.(غريب، 2016، ص40).

1. 1. أهداف الدارسة الاستطلاعية:

- بناء أدوات البحث التي تقيس متغيرات الدراسة .
- التحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس (الصدق، الثبات).
- التأكد من فهم أساتذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة لمختلف جوانب المقياس وهي: (صياغة البنود، صياغة التعليمات، مستويات الإجابة، ظروف التطبيق، طريقة التطبيق،....) بالإضافة إلى فهمهم لأهداف الدراسة واستعدادهم ورضاهم عن إجراءات التطبيق.
- تحديد الفترة الزمنية التي يستغرقها أساتذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة في الإجابة على عبارات المقياس.
- التعرف على الظروف الملائمة التي سيتم فيها إجراء البحث كالزمان والمكان المناسبين للتطبيق وطريقة التطبيق (فردية أو جماعية) والتأكد من وضوح لغة المقاييس. (غريب، 2016، ص41). ،

لقد قمنا من خلال هذه الدراسة الاستطلاعية بتحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مجتمع الدراسة الأصلي والمتمثل في أساتذة التعليم الابتدائي لمقاطعة معاتقة.
- تحديد حجم عينة الدراسة.

– تحديد حجم عينة الدراسة الاستطلاعية.

– تحديد حجم عينة الدراسة الأساسية والتي تساوي (حجم عينة الدراسة – حجم عينة الدراسة الاستطلاعية)

– طبقنا استبيان بيئة العمل على طريقة ليكرت الثلاثي في ضوء متغير (الجنس، سنوات العمل، لغة التدريس، المؤهل العلمي)

– طبقنا استبيان النشاطات الترفيهية على طريقة ليكرت الثلاثي في ضوء متغير (الجنس، سنوات العمل، لغة التدريس، المؤهل العلمي)

– تحديد الخصائص السيكومترية لاستبياني الدراسة (الصدق والثبات).

1. 2. عينة الدراسة الاستطلاعية:

بلغ عدد أفراد العينة التي خضعت للدراسة الاستطلاعية 30 أستاذ، وهي العينة المثالية حسب الأستاذ معمرية وتم اختيارهم بطريقة عشوائية.

1. 3. أدوات جمع البيانات:

أثناء مرحلة مبكرة من البحث يتعرف الباحث على مزايا العمليات المختلفة قي جمع الأدلة والبراهين، وبعد تحديد الأسلوب الذي يمكنه من جمع البيانات والمواد الضرورية لاختبار صدق فروضه، أو الإجابة على تساؤلاته العلمية على نحو سليم، يجب عليه فحص ما يتوافر له من أدوات، ويختار أكثرها ملائمة لتحقيق هدف أو أهداف بحثه، فإذا لم تتناسب الأدوات والأجهزة المختلفة المتوافرة لاحتياجات بحثه فإنه قد يكملها أو يعدلها، أو يضع أدوات أخرى.(صابر وخفاجة، 2002 ، ص115)

بعد وضع التساؤلات وتحديد متغيرات الدراسة وطرق قياسها، تأتي مرحلة جمع البيانات اللازمة للبحث إذ تعد أهم مراحل البحث العلمي.

– حسب عبيدات وآخرون (1999) أنه على الباحث تحديد الأداة المثلى لجمع البيانات اللازمة لبحثه، إذ لا يوجد أداة معينة يمكن تفضيلها بشكل مطلق على غيرها من الأدوات، واختيار الأداة يعتمد أساسا على طبيعة البحث ومدى ملائمة هذه الأداة للبيانات المراد دراستها، طبيعة المجتمع وأفراد البحث، ظروف الباحث وإمكانياته المادية والوقت المتاح له، ومدى إتقانه لاستخدام هذه الأداة أو تلك في جمع البيانات. (بومعراف، 2014، ص 224)

– وكان من بين الأدوات المستخدمة في جمع البيانات هي الملاحظة " التي تعد إحدى وسائل جمع المعلومات المتعلقة بسلوكيات الفرد الفعلية ومواقفه واتجاهاته ومشاعره"، وتعطي الملاحظة معلومات تستخدم في بناء أدوات أخرى كالاستبانة، حيث قمنا بالملاحظة المباشرة لأساتذة 13 مدرسة ابتدائية لمقاطعة معاتقة، لاختيار عينة الاستطلاع. ثم القيام باستخدام الأداة الثانية المتمثلة في المقابلة لجمع المعلومات، " حيث تعد استبانة شفوية يقوم من خلالها الباحث بجمع معلومات بطريقة شفوية مباشرة من المفحوص من أجل تحقيق أهداف الدراسة. (عليان ونعيم، 2000، ص102)

التي تساعد في تعديل الأداة الثالثة المتمثلة في استبيان الموجه لعينة الدراسة، والذي يعتبر وسيلة لمعرفة استجابة المبحوثين لعبارات الاستبيان المعد بناءا على الدرجة المتحصل عليها فيه.

1. 4. تصميم أدوات الدراسة:

1. 4. 1. استبيان بيئة العمل:

في هذا الإطار قمنا ببناء استبيان أعد لقياس بيئة العمل من طرف الباحث، في دراسته حول تأثير الأنشطة الترفيهية في بيئة العمل على أساتذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة، الذي يتكون من 10 عبارات في محور واحد والذي يتمثل في بيئة العمل، كل عبارة مصممة وفق مقياس (ليكرت) الثلاثي، أي على شكل أسئلة مختلفة تتضمن كل واحدة منها ثلاثة مستويات للإجابة هي:

نعم	محايد	لا

واعتمادا على سلم تنقيط يتراوح من 1 إلى 3 نقاط . تم بناء هذا الاستبيان بتغيير صياغة بعض الأسئلة لتتلاءم مع أهداف بحثنا، واعتمدنا على سلم التنقيط التالي:

– لا(1 نقطة) – محايد (2نقطة) – نعم(3 نقاط) كعلامات للبنود.

سوف نعتمد على درجة 20 (10× 2) كنقطة متوسطة تفصل بين مستوى بيئة العمل الجيدة والسيئة

جدول رقم(1): يوضح درجات استجابات المبحوثين على عبارات استبيان بيئة العمل

البدائل	لا	محايد	نعم
الدرجات	1	2	3

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

1. 4. 2. مقياس النشاطات الترفيهية:

في هذا الإطار تم بناء استبيان أعد لقياس النشاطات الترفيهية المعد من طرف الباحث في دراسته حول تأثير الأنشطة الترفيهية في بيئة العمل على أساتذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معانقة الذي يتكون

من 25 عبارة مقسمة إلى عدة أبعاد والذي يحتوي كل بعد منها إلى عدة عبارات مصممة وفق مقياس (لبكرت) الثلاثي أي على شكل أسئلة مختلفة تتضمن كل واحدة منها ثلاثة مستويات للإجابة هي:

نعم	محايد	لا

واعتمادا على سلم تنقيط يتراوح من 1 إلى 3 نقاط. تم بناء هذا الاستبيان بتغيير صياغة بعض الأسئلة وحذف بعضها لتتلاءم مع أهداف بحثنا واعتمدنا على سلم التنقيط التالي:

– لا(1 نقطة) – محايد (2 نقطة) – نعم (3 نقاط) كعلامات للبنود.

سوف نعتمد على درجة 50 (25 × 2) كنقطة متوسطة تفصل بين مستوى النشاط الترفيهي المنخفض والمرتفع

جدول رقم (2): يوضح درجات استجابات المبحوثين على عبارات استبيان النشاطات الترفيهية

البدائل	لا	محايد	نعم
الدرجات	1	2	3

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

1. 4. 3. وصف استبيان الدراسة:

يحتوي الاستبيان على مجموعة من المحاور تتوافق مع فرضيات الدراسة وهذه المحاور هي:

– المحور الأول حول البيانات الشخصية (الجنس، سنوات العمل، لغة التدريس، المؤهل العلمي).

– المحور الثاني حول بيئة العمل.

– المحور الثالث حول النشاطات الترفيهية.

المحور الأول: لجمع معلومات حول أساتذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة قمنا بطرح سؤال يدور حول: (الجنس، سنوات العمل، لغة التدريس، المؤهل العلمي).

المحور الثاني: حول بيئة العمل يتضمن خمسة (10) عبارات

المحور الثالث: حول النشاطات الترفيهية يتضمن خمسة وعشرون (25) عبارة موزعة على خمسة (5) أبعاد التالية:

- الترفيه الاجتماعي: تمثله العبارات التالية (11.12.13.14.15)
- الترفيه الفني: تمثله العبارات التالية (16.17.18.19.20)
- الترفيه في الطبيعة: تمثله العبارات التالية (21.22.23.24.25)
- الترفيه الفكري: تمثله العبارات التالية (26.27.28.29.30)
- الترفيه الرياضي: تمثله العبارات التالية (31.32.33.34.35)

1. 5. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

1. 5. 1. ثبات المقياس:

يعني الثبات مدى الدقة والاستقرار والاتساق في نتائج الأداة لو طبقت مرتين فأكثر على نفس الخاصية في مناسبات مختلفة، والثبات في القياس النفسي هو باختصار:" ضمان الحصول على نفس النتائج تقريبا إذا أعيد تطبيق الاختبار على نفس الفرد أو نفس المجموعة من الأفراد".

ولا يكون الاختبار ثابتا إلا إذا تحقق ما يلي:

- أن يعطي الاختبار نفس النتائج تقريبا إذا أعيد تطبيقه على نفس المجموعة من الأفراد.
- أن تكون هناك علاقة قانونية بين بنود الاختبار.
- يعني ثبات الاختبار دلالته على الأداء الفعلي أو الأداء الحقيقي للفرد الذي يعبر عنه بالدرجة الحقيقية التي يحصل عليها الفرد في اختبار ما. (معمرية، 2007، ص 168)

1. 5. 1. 1. الثبات عن طريق ألفا كرونباخ:

يعتبر معامل ألفا كرونباخ من أهم مقاييس الاتساق الداخلي للاختبار، ومعامل ألفا يربط ثبات الاختبار بثبات بنوده، فازدياد تباينات البنود بالنسبة إلى التباين الكلي يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات. (معمرية، 2007، ص 168)

- **بيئة العمل:**

جدول رقم (3): يوضح نتائج حساب ألفا كرونباخ لاستبيان بيئة العمل

ألفا كرونباخ α	العينة n	مستوى الدلالة
0.71	30	0.05

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

وباستخدام spss تم تقدير معامل ألفا كرونباخ بالنسبة لاستبيان بيئة العمل بـ 0.71 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05 مما يعني أن المقياس ذو مستوى عالي من الثبات أي بمستوى ثقة 95 %.

- **النشاطات الترفيهية:**

جدول رقم (4): يوضح نتائج حساب ألفا كرونباخ لاستبيان النشاطات الترفيهية

ألفا كرونباخ α	العينة n	مستوى الدلالة
0.78	30	0.05

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

وباستخدام spss تم تقدير معامل ألفا كرونباخ بالنسبة لاستبيان النشاطات الترفيهية بـ 0.78 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05، مما يعني أن المقياس ذو مستوى عالي من الثبات أي بمستوى ثقة 95 %.

1. 5. 1. 2. الثبات بالتجزئة النصفية (معامل الاتساق الداخلي):

في هذه الطريقة يتم تقسيم الاختبار إلى قسمين متساويين، ويتم تصنيف الاختبار بهذه الطريقة بعد تطبيقه على عينة من الأفراد وتصحيحه، ثم يحسب معامل الارتباط بيرسون بين النصفين. (معمرية، 2007، ص 176) .

- **بيئة العمل:**

الجدول رقم(5): يوضح نتائج ثبات بالتجزئة النصفية لاستبيان بيئة العمل

معامل الارتباط بين نصفي المقياس	قبل التعديل	بعد التعديل	مستوى الدلالة
لاستبيان بيئة العمل	0.64	0.70	0.05

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الارتباط بيرسون بلغ 0.64 وبعد تعديله بمعادلة سبيرمان براون وصل إلى 0.70 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى 0.05، وعليه فإن المقياس ثابت فيما يقيس.

- **النشاطات الترفيهية:**

الجدول رقم(6): يوضح نتائج ثبات بالتجزئة النصفية لاستبيان النشاطات الترفيهية

معامل الارتباط بين نصفي المقياس	قبل التعديل	بعد التعديل	مستوى الدلالة
لاستبيان النشاطات الترفيهية	0.64	0.80	0.05

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الارتباط بيرسون بلغ 0.64 وبعد تعديله بمعادلة سبيرمان براون وصل إلى 0.80 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى 0.05، وعليه فإن المقياس ثابت فيما يقيس.

1. 5. 2. صدق المقياس:

الاختبار يعتبر صادقا إذا كان يقيس ما وضع لقياسه وهذا يجعلنا نفكر في المتر والغرام واللتر كأدوات قياس، واختبارها لكل من الأطوال والأوزان والسوائل فهي اختبارات صادقة لأنها تقيس فعلا ما وضعت لقياسه ولا تقيس أشياء أخرى غيرها، ووفقا لهذا التعريف، هناك ثلاث مفاهيم أساسية تتعلق بصدق الاختبار، بمعنى أنه هناك ثلاث مفاهيم أساسية تتعلق بصدق الاختبار، بمعنى أنه لا يكون الاختبار صادقا إلا إذا توفر ما يلي :

- أن يكون الاختبار قادرا على قياس ما وضع لقياسه.
- أن يكون الاختبار قادرا على قياس ما وضع لقياسه فقط.
- أن يكون الاختبار قادرا على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها. (معمرية، 2007، ص 130)

1. 5. 2. 1. الصدق المحكمين:

فحسب منسي وكامل (2002) يمكن حساب الصدق الظاهري للاختبار عن طريق التحليل المبدئي لفقراته بواسطة عدد من المحكمين، لتحديد ما إذا كانت هذه الفقرات تتعلق بالجانب الذي تقيسه، ثم يقوم الباحث بعمل تكرارات استجابات المحكمين و يختار الفقرات التي اتفق عليها اكبر عدد من المحكمين. ويرى احمد الطيب (1999) أن هذه الطريقة أصبحت تطبق حاليا في أمريكا أكثر من غيرها من الطرق نظرا لسهولتها، ولأنها تشمل آراء مجموعة من المختصين حول الموضوع الواحد، إضافة إلى تركيزها على المضمون أو المحتوى. (معمري، 2008، ص 123)

لقد قمنا بعرض المقياسين في صورتهما الأولى على مجموعة من الخبراء البالغ عددهم 4 للتأكد من صدق هذين الاستبيانين، وقد طلبنا رأيهم في وضوح العبارات ومدى مناسبتها لقياس بيئة العمل والنشاطات الترفيهية، وملائمة كل عبارة للبعد الممثلة له وتصحيح وتعديل العبارات التي تحتاج لذلك، أو حذفها إذا كانت غير مناسبة، وتمت بعض التعديلات وصياغة بعض العبارات، وفي الملحق سوف نعرض أسماء الأساتذة المحكمين ووظائفهم والمقياس في صورته والنهائية.

1. 5. 2. 2. الصدق الذاتي:

يعتمد هذا الصدق على أن الدرجات التجريبية للاختبار بعد تخلصها من أخطاء القياس (عند حساب الثبات) تصبح درجات حقيقية، وبما أنها صارت درجات حقيقية يمكن اعتبارها محكا ينسب إليه صدق الاختبار، وذلك بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات بوصفه معاملا للصدق. (معمرية، 2007، ص 164)

- **بيئة العمل:**

تم ذلك من خلال حساب الصدق الذاتي للاستبيان الذي يساوي الجذر التربيعي لمعامل ثباته.

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{ألفا كرونباخ}} = \sqrt{0.71} = 0.84$$

بلغ الصدق الذاتي (0.84) ومنه يمكن اعتبار الاستبيان صادقا فيما يقيس.

- **النشاطات الترفيهية:**

تم ذلك من خلال حساب الصدق الذاتي للاستبيان الذي يساوي الجذر التربيعي لمعامل ثباته.

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{ألفا كرونباخ}} = \sqrt{0.78} = 0.88$$

بلغ الصدق الذاتي (0.88) ومنه يمكن اعتبار الاستبيان صادقا في ما يقيس.

1. 5. 2. 3. الصدق بالمقارنة الطرفية (التمييزي):

هو قدرة الاستبيان على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها، ويقوم على ترتيب الدرجات المتحصل عليها تنازليا أو تصاعديا في التوزيع، ثم يسحب 27 % من المفحوصين من طرفي التوزيع، فيقارن بينهما بصفتهما مجموعتين متناقضتين تقعان على طرفي الخاصية، يطلق على احدهما المجموعة العليا وعلى الأخرى المجموعة الدنيا، ويستعمل أسلوبا إحصائيا ملائما وهو اختبار "ت" لدلالة الفرق بين متوسطين حسابيين. (معمرية، 2007، ص 158)

- بيئة العمل:

- **جدول رقم (7):** يوضح نتائج المقارنة الطرفية لاستبيان بيئة العمل

العينة الدنيا ن=8		العينة العليا ن=8		قيمة ت T	درجة الحرية	مستوى الدلالة Sig
المتوسط الحسابي م1	الانحراف المعياري ع1	المتوسط الحسابي م2	الانحراف المعياري ع2			
1.12	7.18	5.12	5.33	-4.42	14	0.002

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة " ت " تساوي -4.42 ومستوى الدلالة sig =0.02 وهو أقل من 0.05 فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل البديل الذي يقول بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أساتذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة، بناءا على المجموعتين العليا والدنيا، إذا استبيان بيئة العمل يوجد به صدق تمييزي (المقارنة الطرفية) وهو قادر على التمييز بين المبحوثين في سماتهم، إذا فالمقياس صادق ويقيس فعلا ما وضع لقياسه.

- **النشاطات الترفيهية:**

- **جدول رقم (8):** يوضح نتائج المقارنة الطرفية لاستبيان النشاطات الترفيهية

العينة الدنيا ن=8		العينة العليا ن=8		قيمة ت T	درجة الحرية	مستوى الدلالة Sig
المتوسط الحسابي م1	الانحراف المعياري ع1	المتوسط الحسابي م2	الانحراف المعياري ع2			
61.12	7.18	75.12	5.33	-4.42	14	0.01

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة " ت " تساوي -4.42 ومستوى الدلالة sig =0.01 وهو أقل من 0.05 فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل البديل الذي يقول بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أساتذة التعليم الإبتدائي في مقاطعة معاتقة بناءا على المجوعتين العليا والدنيا، إذا استبيان النشاطات الترفيهية يوجد به صدق تمييزي (المقارنة الطرفية) وهو قادر على التمييز بين المبحوثين في سماتهم، إذا فالمقياس صادق ويقيس فعلا ما وضع لقياسه.

1. 6. نتائج الدراسة الاستطلاعية:

من خلال إجراءات الدراسة الاستطلاعية تم تحقيق ما يلي:

- التوصل إلى تحديد خصائص مجتمع الدراسة الأصلي بدقة، والتي تمثلت في أساتذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة.

- التوصل إلى تحديد حجم عينة الدراسة والتي قدرت بـ 120.

- التوصل إلى تحديد حجم عينة الدراسة الاستطلاعية والتي قدرت بـ 30.

- التوصل إلى تحديد حجم عينة الدراسة الأساسية والتي قدرت بـ 88.

- تحديد الخصائص السيكومترية لاستبياني بيئة العمل والنشاطات الترفيهية على طريقة ليكرت الثلاثي، حيث يتوفر فيهما قدر عالي من الصدق والثبات.

2. الدراسة الأساسية:

2. 1. مجتمع الدراسة الأساسية:

يعرف موريس انجرس مجتمع البحث على أنه: "مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي تركز عليها الملاحظات". وهو: "مجموعة من العناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث والتقصي. (أنجرس، 2008)

وعليه فإن مجتمع الدراسة هو المجموعة الكاملة من الأفراد أو العناصر التي يسعى الباحث إلى دراستها أو االتوصل إلى نتائج بشأنها، والتي يستخرج منها العينة التي تجرى عليها الدراسة.

2. 2. عينة الدراسة الأساسية:

وبما أن عدد أساتذة مقاطعة معاتقة كبير، فإننا نأخذ عينة دراسة ملائمة بطريقة عشوائية من العينة المتاحة من مجموع أساتذة 13 مدرسة ابتدائية موزعة على ثلاث مقاطعات، حيث قمنا بتوزيع 120 استمارة تم استرجاع 118 منها صالحة للدراسة.

وهي العينة التي نقوم بتطبيق الدراسة عليها وتعميم نتائجها على المجتمع الأصلي وهي عينة الدراسة بعد حذف عينة الدراسة الاستطلاعية وهي كالتالي:.**118 – 30 = 88.**

عينة الدراسة الأساسية هي : 88 أستاذ.

2. 3. وصف خصائص العينة:

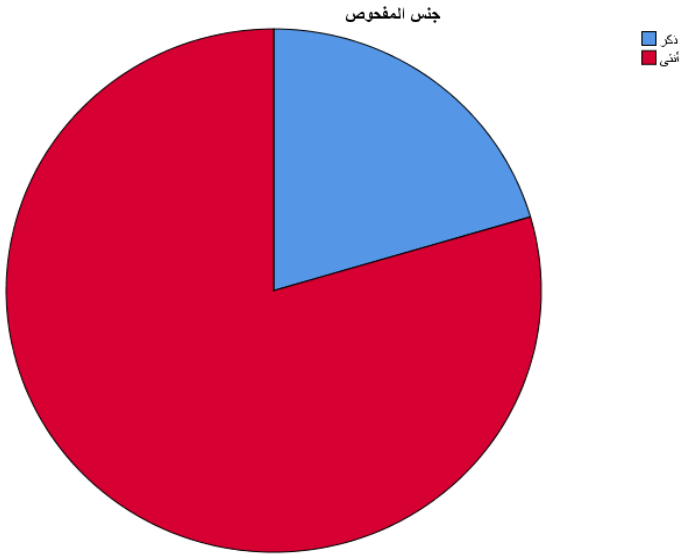
2. 3. 1. توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

جدول رقم (9): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكور	18	%20.5
إناث	70	%79.5
المجموع	**88**	%100

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

شكل رقم (2) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس



ذكور 20.5%

إناث 79.5%

نلاحظ من خلال الجدول رقم(9) والشكل رقم (2) أن العدد الأكبر هم من جنس الإناث حيث بلغت نسبتهم 79.5% في حين أن نسبة الذكور كانت 20.5% فقط ، فالنسبة الأكبر من أفراد العينة هم

من الإناث، وهذا التوزيع يعكس غالبا واقع قطاع التعليم في الابتدائي، حيث يسجل العنصر النسوي حضورا أكبر في سلك التدريس مقارنة بالذكور، فنقول أن عينة الدراسة يغلب عليها الطابع الأنثوي.

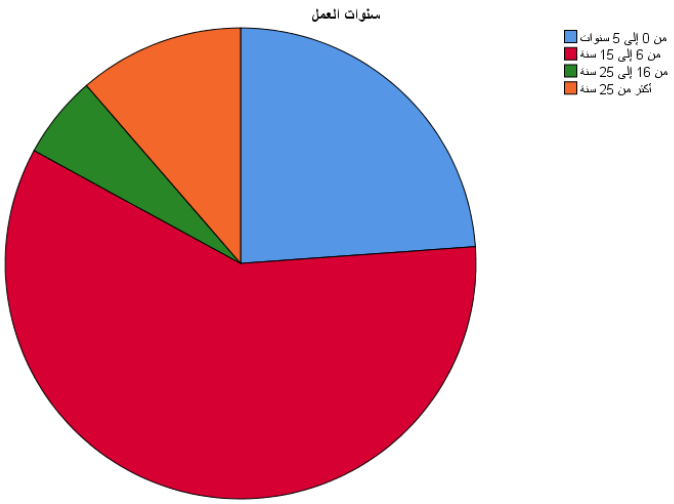
3.2. 2. توزيع أفراد العينة حسب سنوات العمل:

جدول رقم (10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات العمل

سنوات العمل	التكرارات	النسبة المئوية
من 0 إلى 5 سنوات	21	% 23.9
من 6 إلى 15 سنة	52	% 59.1
من 16 إلى 25 سنة	5	% 5.7
أكثر من 25 سنة	10	% 11.4
المجموع	**88**	% 100

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

شكل رقم (3) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات العمل



نلاحظ من خلال الجدول رقم(10) والشكل رقم (3) أن النسبة الأكبر من أفراد العينة لديهم خبرة عمل تتراوح بين 6 إلى 15 سنة والذين بلغت نسبتهم 59.1 % من العينة الإجمالية، ما يعني أن معظم المشاركين في الدراسة من ذوي الخيرة المتوسطة في العمل، تليها الفئة الثانية والتي تقدر نسبتها بـ 23.9 % وهي الفئة من 0 إلى 5 سنوات مما يشير إلى وجود تمثل جيد للأساتذة الجدد نسبيا. أما الفئتان الأقل عددا هما من لديهم خبرة بين 16 إلى 25 سنة التي تقدر نسبتها بـ 5.7 %، ومن لديهم أكثر من 25 سنة والذين تقدر نسبتهم بـ 11.4 %، ما يدل على قلة الموظفين ذوي الخبرة الطويلة في العينة.

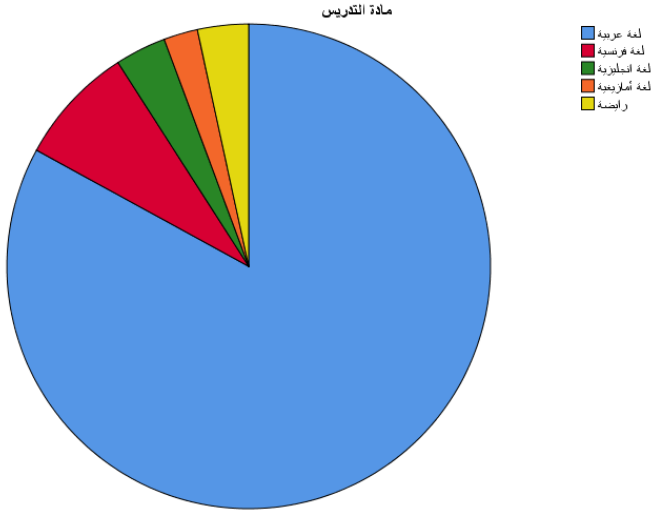
2. 3. 3. توزيع أفراد العينة حسب مادة التدريس:

جدول رقم (11): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مادة التدريس

مادة التدريس	التكرارات	النسبة المئوية
اللغة العربية	73	% 83.0
اللغة الفرنسية	7	% 8
اللغة الانجليزية	3	% 3.4
اللغة الأمازيغية	2	% 2.2
الرياضة	3	% 3.4
المجموع	**88**	% 100

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

شكل رقم (4): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مادة التدريس



نلاحظ من خلال الجدول رقم(11) والشكل رقم (4) أن غالبية أفراد العينة يدرسون مادة اللغة العربية إذ يمثلون نسبة 83 % من إجمالي العينة، بينما تمثل بقية المواد نسبا صغيرة جدا من العينة إذ تمثل نسبة أساتذة اللغة الفرنسية 8 %من أفراد العينة أما اللغة الإنجليزية بنسبة 3.4% واللغة الأمازيغية 2.3% بينما أساتذة الرياضة فيمثلون نسبة 3.4 %، ويمكن تفسير ذلك أن اللغة العربية تدرس من التحضيري إلى السنة الخامسة بحجم ساعي أسبوعي يقدر بـ: 21 ساعة للتحضيري، و 19 ساعة بالنسبة للسنتين الأولى والثانية، و 17 ساعة ونصف للسنتين الثالثة والرابعة و17 ساعة بالنسبة للسنة الخامسة، أما أستاذ اللغة الفرنسية فيعمل بحجم ساعي 3 ساعات أسبوعيا لكل مستوى دراسي (السنة الثالثة والرابعة والخامسة)، أما فيما يخص أساتذة اللغة الانجليزية والأمازيغية والرياضة فيعملون في مؤسستين لتكملة النصاب. نظرا لأن الإنجليزية تدرس في السنوات الثالثة والرابعة والخامسة بحجم ساعي أسبوعي 1 ساعة ونصف لكل مستوى، أما الأمازيغية فتدرس فقط في السنتين الرابعة والخامسة بحجم ساعي 3 ساعات في الأسبوع لكل مستوى، أما الرياضة فتقدر بساعتين في الأسبوع للسنتين الأولى والثانية، ساعة في الأسبوع بالنسبة لباقي المستويات.

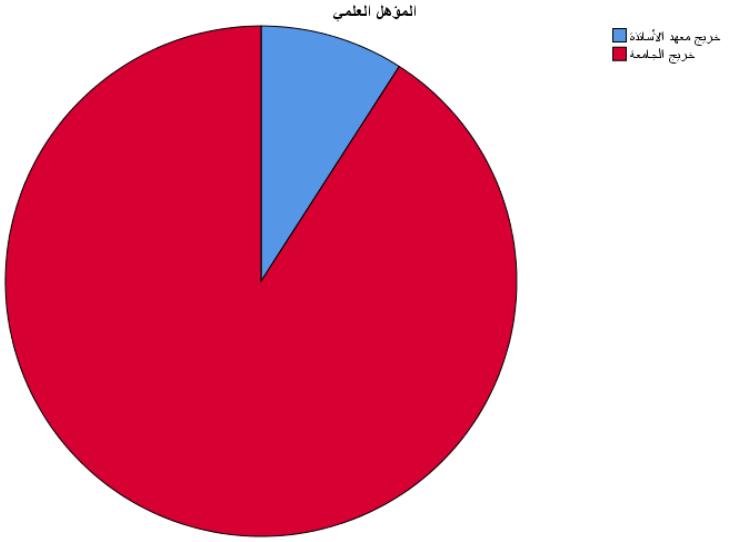
2. 3. 4. توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

جدول رقم (12): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرارات	النسبة المئوية
خريج معهد الأساتذة	8	% 9.1
خريج الجامعة	80	% 90.9
المجموع	**88**	%100

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

شكل رقم (5) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي



نلاحظ من خلال الجدول رقم(12) أن والشكل رقم (5) أن الغالبية العظمى من أفراد العينة هم من خريجي الجامعة، والذين بلغ عددهم 80 أستاذا بمعدل 90.9 % من المجموع الكلي للعينة، بينما بلغ عدد خريجي معهد الأساتذة 8 فقط بنسبة 9.1% ، هذا يشير إلى أن معظم أساتذة التعليم الابتدائي في العينة محل الدراسة يحملون شهادات جامعية، وهذا نظرا لأنه لم يعد هناك معهد لتكوين الأساتذة والتوظيف يكون لأصحاب الشهادات الجامعية والمدارس العليا للأساتذة.

2. 4. منهج الدراسة:

انطلاقا من طبيعة موضوع الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها والأسئلة التي يسعى الباحث للإجابة عليها، للكشف عن العلاقة بين بيئة العمل والنشاطات الترفيهية لدى أساتذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة، فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي الذي يمّكن الباحث حسب لامورو (1995) من "التصوير الدقيق للظاهرة المدروسة كما توجد في الواقع، وإقامة علاقات بين عناصرها المختلفة، كما أنه لا يقف عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة وحسب، بل ويقوم بتحليلها وكشف علاقاتها المختلفة من أجل تفسيرها، والوصول إلى استنتاجات؛ تسهم بشكل أو بآخر في تحسين الواقع وتطويره. (معمري وبن زاهي، 2014، ص50)

" ويعتبر طريقة منتظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة. بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة وآثارها والعلاقات التي تتصل بها، وتغييرها، وكشف الجوانب التي تحكمها. (سلاطنية والجيلاني، 2014، ص 141)

من خلال تبني هذا المنهج تم إتباع الخطوات الإجرائية التالية:

- الشعور بالمشكلة.
- تحديد المشكلة وصياغتها بشكل سؤال محدد أو أكثر.
- وضع الإطار النظري الذي سيسير عليه الباحث في بحثه.
- اختيار العينة التي سيجرى عليها البحث مع توضيح حجم هذه العينة وأسلوب اختيارها.
- اختيار أدوات البحث ثم حساب مدى صدقها وثباتها.
- جمع المعلومات بدقة وتنظيم.
- الوصول إلى النتائج و تنظيمها وتصنيفها.
- تحليل النتائج وتفسيرها واستخلاص النتائج وتعميمها. (تركي، 1984، ص 129)

2. 5. حدود الدراسة الأساسية:

2. 5. 1. الحدود البشرية:

طبقت الدراسة على أساتذة التعليم الابتدائي بمقاطعة معاتقة والبالغ عددهم (88) أستاذا.

2. 5. 2. الحدود الزمنية:

تم إجراؤها بداية من شهر جانفي 2025 إلى غاية أفريل 2025، وتمثل هذه الفترة المدة الزمنية التي استغرقت فيها إجراء الدراسة الميدانية، حيث تم فيها زيارة المدارس الابتدائية بمقاطعة معاتقة، بدءا من الزيارة الاستطلاعية التي دامت شهرا كاملا من اجل التعرف على الأساتذة، وظروف وبيئة العمل في المؤسسات، وسير العمل فيها والتزود بالوثائق الخاصة بالمؤسسة إضافة إلى التقرب من عينة الدراسة الاستطلاعية. لتليها المرحلة النهائية والمتمثلة في توزيع الاستمارات وتطبيقها على أفراد عينة الدراسة الأساسية.

2. 5. 3. الحدود المكانية:

أجريت الدراسة في عدة مدارس ابتدائية والبالغ عددها 13 مدرسة ابتدائية وهي على التوالي:

- مدرسة توزاري محمد – أيت أحمد –
- مدرسة تكور محمد – سوق الخميس –
- مدرسة سي الطاهر محمد – فكران–
- مدرسة بناي سليمان – أيت إيزيد –
- مدرسة فرحي سعيد – سوق الإثنين –
- مدرسة ميلودي محمد – تيغيلت محمود –
- مدرسة إمين سليمان وأولاده – أيت عيسى أوزيان–
- مدرسة معاكني علي – أيت زعيم 1–

- مدرسة عماري عمر - ايت زعيم 2 -

- مدرسة حجار سعيد - أقني بوفال -

- مدرسة خالص محمد أرزقي - تاغليط -

- مدرسة أمزال علي - أيت علي بقاسم -

- مدرسة منصور أحمد - إيزاوين -

3. التحقق من شرط التوزيع الطبيعي للبيانات

قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة وتحديد الملائمة منها وجب أولا التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة الحالية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (13): يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة

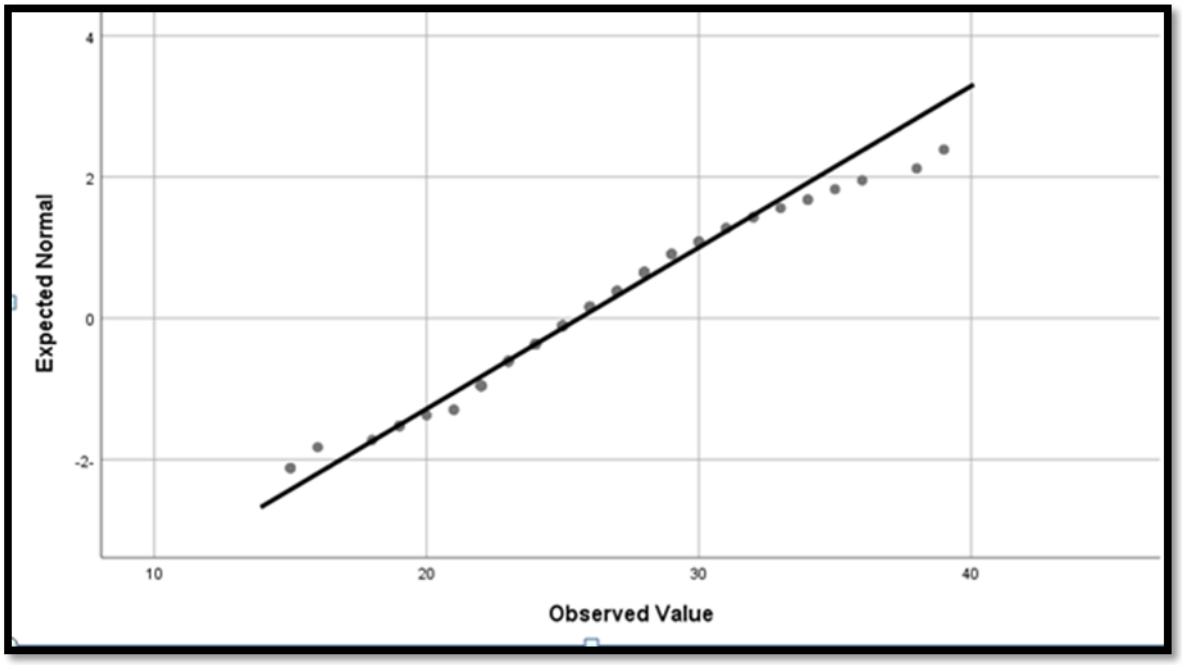
المتغيرات	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	الإحصاءات	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الإحصاءات	درجة الحرية	مستوى الدلالة
بيئة العمل	0.102	86	0.105*	970.	86	0.126
النشاطات الترفيهية	0.058	86	0.200*	0.98	77	0.48

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

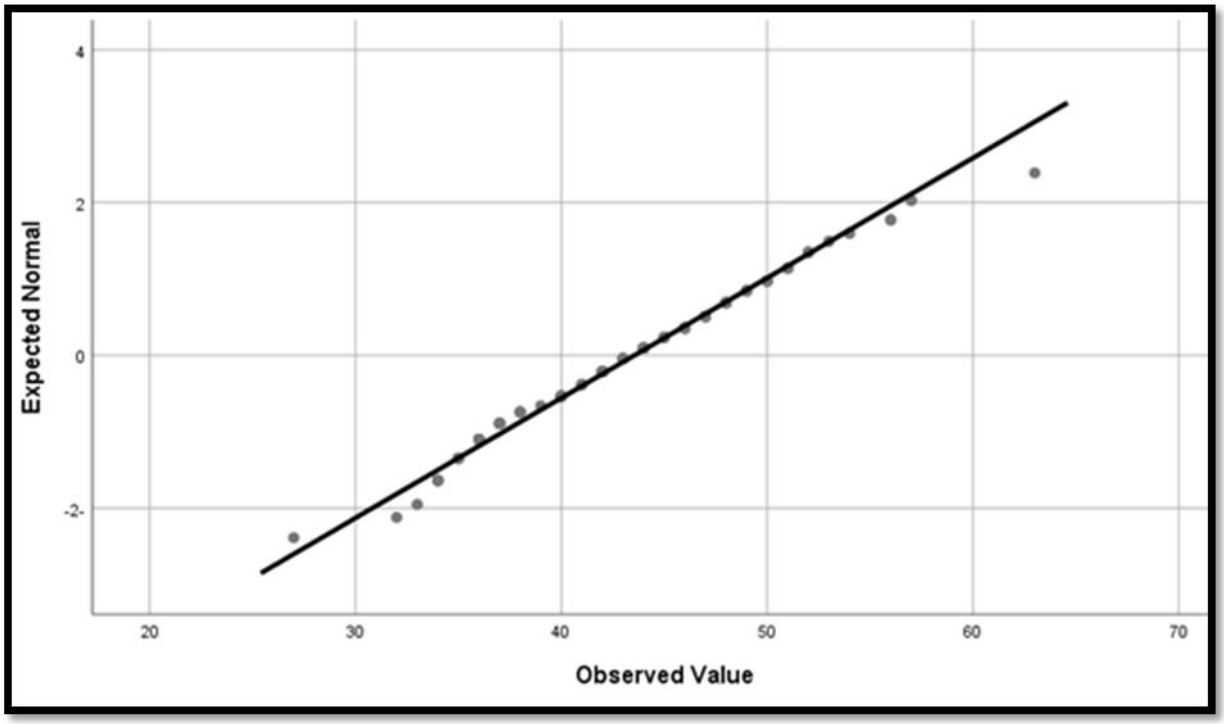
من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم اختبار كولموغروف أن كل القيم بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة وهي بيئة العمل والنشاطات الترفيهية أن مستوى الدلالة هنا هو0.105 و 0.200 على التوالي وهو أكبر من 0.05 وفي هذه الحالة نقبل الفرض الصفري ونرفض

البديل التي تقول بأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي وبالتالي فإن كل الأساليب الإحصائية التي ستستخدم في المعالجة هي أساليب بارامترية.

شكل(6): يوضح انتشار البيانات وتوزعها طبيعيا لمتغير بيئة العمل



شكل(7): يوضح انتشار البيانات وتوزعها طبيعيا لمتغير النشاطات الترفيهية



4. أسلوب التحليل والمعالجة الإحصائية:

عند اكتمال المرحلة التطبيقية قمنا بتفريغ أداة الدراسة في الحاسوب بغرض تحليلها ومعالجتها عن طريق مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) النموذج 23 وذلك باستخدام العديد من المفاهيم المرتبطة بالإحصاء الوصفي والاستدلالي التي يمكن أن نبرز أهمها من خلال ما يلي:

- حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الصفات الشخصية متمثلة في (الجنس، سنوات العمل، لغة التدريس، المؤهل العلمي) لأفراد عينة الدراسة من اجل تحليلها.
- مقاييس النزعة المركزية (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية) لمعرفة مدى تماثل واعتدال أفراد العينة ولعرض تنظيم البيانات.
- معامل ألفا كرومباخ لتقدير ثبات أداتي الدراسة.
- استخدام معادلة " سبيرمان براون " لمعرفة ثبات التجزئة النصفية لأداتي الدراسة.
- معامل الارتباط بيرسون البسيط، وذلك لقياس علاقة متغير مستقل واحد بمتغير تابع.

خلاصة الفصل:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي في هذه الدراسة لكون هذا المنهج ملائم لطبيعة وأهداف البحث، وكانت العينة تقدر بـ 88، وتم حساب الصدق والثبات للتأكد من صلاحية الاستبيان سيكومتريا لقياس بيئة العمل والنشاطات الترفيهية، وتمت المعالجة الإحصائية بعد جمع البيانات حيث سنتطرق إلى عرض نتائج الدراسة في الفصل الموالي.

الفصل الخامس
عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد

1. **عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى**
2. **عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية**
3. **عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة**
4. **عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة**
5. **عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الخامسة**
6. **عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة**
7. **تفسير ومناقشة النتائج**

خلاصة الفصل

8. **مقترحات الدراسة**

تمهيد:

بعدما تطرقنا إلى فصل الإجراءات المنهجية للدراسة، سوف نتناول في هذا الفصل عرض ومناقشة النتائج بهدف التعرف على تأثير النشاطات الترفيهية على بيئة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة، وقد قمنا بإجراء المعالجات الإحصائية للبيانات بالاعتماد على برنامج SPSS النموذج 23، للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها ومناقشتها في هذا الفصل.

لقد تم في هذا الفصل تفسير البيانات المتعلقة بكل بعد من الأبعاد المستخدمة في الاستبيان، وكما سنعرض نتائج التحليل الوصفي والاستدلالي للبيانات، حيث اعتمدنا على الأساليب الإحصائية من متوسط حسابي انحراف معياري نسب المئوية، معاملات الإرتباط (سبيرمان وبيرسون)، ألفا كرونباخ ...، التي تسمح لنا بتحويل كل ما هو كمي إلى صياغة كيفية تعبر عما تحمله البيانات من دلائل من أجل التحقق من فرضيات الدراسة.

1. عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

نصت الفرضية الجزئية الأولى لهذه الدراسة على أنه: " توجد علاقة ارتباطية بين الترفيه الفكري وبيئة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي بمقاطعة معاتقة، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (14): يوضح العلاقة بين الترفيه الفكري وبيئة العمل

الارتباط بيرسون		بيئة العمل	القرار
الترفيه الفكري	معامل الارتباط	0.70	* الارتباط دال عند (α=0,05).
	مستوى الدلالة	0.021	
	حجم العينة	88	

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في (بعد الترفيه الفكري) ودرجاتهم في (استبيان بيئة العمل) بلغ (0.70) وهي قيمة قوية وموجبة، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي قوي، أي أن كل ارتفاع في درجات الأساتذة في (الترفيه الفكري) تقابلها زيادة في درجاتهم في (بيئة العمل) والعكس صحيح وبدرجة قوية، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,05) لأن قيمة sig = 0.021، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة ونقبل الفرض البديل، وبالتالي فإن هذه النتيجة أتت مؤيدة لفرضية البحث الجزئية الأولى وأنه توجد علاقة ارتباطيه طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين الترفيه الفكري وبيئة العمل لدى أستاذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة. وبالتالي فالفرضية الأولى قد تحققت وبدرجة قوية.

1.1. تحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

تعكس نتائج الفرضية الجزئية الأولى وجود علاقة ارتباطية قوية بين "الترفيه الفكري وبيئة العمل، حيث بلغ معامل الارتباط (0.70)، وهو ما يشير إلى وجود علاقة طردية قوية وموجبة بين هذين المتغيرين. بمعنى آخر، كلما زادت مستويات الترفيه الفكري داخل بيئة العمل، زادت مستويات الرضا والأداء الوظيفي، والعكس صحيح. هذا الارتباط الإيجابي القوي يعني أن الأنشطة التي تحفز الذهن وتثري التفكير ليست مجرد وسيلة للتسلية، بل تعد محركًا أساسيًا في تحسين جودة بيئة العمل ورفع مستوى الإنتاجية الفردية والجماعية.

لفهم هذا التأثير بعمق أكبر، يمكننا العودة إلى نظرية التحفيز الذهني (Cognitive Stimulation Theory)، والتي تركز على أهمية التحدي الفكري في تحفيز الأفراد نحو التفكير الإبداعي والتفكير الناقد. وهذه النظرية تفترض أن الأنشطة التي تشرك العقل وتحفز التفكير المعقد تساهم في تحسين القدرات الذهنية، وبالتالي رفع مستوى الأداء الوظيفي. فعندما تتاح للأفراد فرص للاستكشاف الفكري والتعلم المستمر في بيئة عملهم، فإنهم يصبحون أكثر قدرة على حل المشكلات بشكل مبتكر، وأكثر استعدادًا للتكيف مع التحديات الجديدة، مما يعزز من رضاهم عن العمل ويزيد من التزامهم اتجاه المنظمة.

الدراسات السابقة تدعم هذا التفسير بوضوح. فعلى سبيل المثال، دراسة بن رحمون (2014) التي أجريت على موظفي جامعة باتنة، أشارت إلى أن الأداء الوظيفي يرتبط بشكل مباشر بمدى توافر عناصر بيئة العمل المناسبة، بما في ذلك الأنشطة الفكرية التي تخلق مناخًا من التحفيز الذهني. كما أكدت نتائج دراسة بوقال (2012) على أهمية توفير بيئة عمل داخلية مشجعة ومحفزة لتحقيق الرضا الوظيفي، وهو ما يعكس تأثير الأنشطة الفكرية الترفيهية في خلق بيئة عمل إيجابية تعزز الشعور بالإنجاز والتقدير.

من منظور علم النفس التنظيمي، فإن هذه الأنشطة الفكرية يمكن أن تلعب دورًا حيويًا في تلبية احتياجات الأفراد النفسية الأساسية، مثل الحاجة إلى الإنجاز والتقدير والانتماء. وهذا يتماشى مع نموذج

(SDT) "Self–Determination Theory" الذي طوره ديتشي وريان، والذي يشير إلى أن الأفراد يكونون أكثر تحفيزًا وإنتاجية عندما يشعرون بالكفاءة والاستقلالية والانتماء في بيئة عملهم. الأنشطة الفكرية مثل الورش التفاعلية، المناظرات، والألعاب الذهنية تساهم في تعزيز هذه الحاجات النفسية، مما يؤدي إلى تحسين الحالة المزاجية وزيادة الإنتاجية.

من زاوية أخرى، توفر الأنشطة الترفيهية الفكرية "مخارج نفسية "تسهم في تقليل مستويات التوتر والإجهاد النفسي المرتبط بالعمل. هذا الجانب يرتبط بمفهوم "استعادة الطاقة العقلية Cognitive Energy) " (Recovery، حيث تتيح الأنشطة الفكرية للعاملين استعادة حيويتهم العقلية وتجديد طاقتهم الفكرية، مما يعزز من قدرتهم على التركيز والتفكير بوضوح في المهام الوظيفية. دراسة الجندي وآخرون (2007) تدعم هذا الاتجاه، حيث أكدت على أهمية خلق بيئة عمل إيجابية تعزز الدافعية والإبداع لدى العاملين، مشيرة إلى أن بيئة العمل التي تشجع على التفاعل الفكري تساهم في تقليل الشعور بالاحتراق الوظيفي وزيادة الرضا العام.

بناءً على هذه النتائج، يتضح أن تعزيز الترفيه الفكري داخل بيئة العمل لا يساهم فقط في تحسين الأداء الوظيفي، بل يلعب دورًا مركزيًا في تعزيز الرضا المهني والدافعية نحو الإنجاز. لذلك نوصى المؤسسات التعليمية بخلق بيئات عمل تشجع على التفكير الإبداعي والنقدي من خلال تصميم برامج ترفيهية فكرية مبتكرة تشمل ورش العمل التفاعلية، جلسات العصف الذهني، الندوات الفكرية، والمسابقات الإبداعية. كما ينبغي توفير مساحات مفتوحة للحوار وتبادل الأفكار بين الموظفين، وتقدير الابتكار والتفكير الخلاق كقيم أساسية في الثقافة التنظيمية للمؤسسة. هذا سيؤدي في النهاية إلى بناء فرق عمل أكثر التزامًا وحماسة، قادرة على مواجهة تحديات المستقبل بكفاءة وإبداع.

2. عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

نصت الفرضية الجزئية الثانية لهذه الدراسة على أنه: " توجد علاقة ارتباطية بين الترفيه في الطبيعة وبيئة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي بمقاطعة معاتقة"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (15): يوضح العلاقة بين الترفيه في الطبيعة وبيئة العمل

الارتباط بيرسون		بيئة العمل	القرار
الترفيه في الطبيعة	معامل الارتباط	0.74	* الارتباط دال عند (α=0,05).
	مستوى الدلالة	0.031	
	حجم العينة	88	

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في (بعد الترفيه في الطبيعة) ودرجاتهم في (استبيان بيئة العمل) بلغ (0.74) وهي قيمة قوية وموجبة، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي قوي، أي أن كل ارتفاع في درجات الأساتذة في (الترفيه في الطبيعة) تقابلها زيادة في درجاتهم في (بيئة العمل) والعكس صحيح وبدرجة قوية، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,05) لأن قيمة sig = 0.031، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة ونقبل البديل، وبالتالي فإن هذه النتيجة أتت مؤيدة لفرضية البحث الجزئية الثانية وأنه توجد علاقة ارتباطيه طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين الترفيه في الطبيعة وبيئة العمل لدى أستاذة التعليم الابتدائي بمقاطعة معاتقة. وبالتالي فالفرضية الثانية قد تحققت وبدرجة قوية.

1.2. تحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

تعكس نتائج الفرضية الجزئية الثانية وجود علاقة ارتباطيه قوية بين "الترفيه في الطبيعة وبيئة العمل، حيث بلغ معامل الارتباط (0.74)، وهو ما يشير إلى وجود علاقة طردية قوية وموجبة بين هذين المتغيرين. بمعنى آخر، كلما زادت مستويات الانخراط في الأنشطة الترفيهية في الطبيعة، تحسنت بيئة العمل بشكل ملحوظ، والعكس صحيح. هذه النتائج تدعم فرضية أن الطبيعة، بفضل تأثيراتها النفسية والبيولوجية العميقة، تلعب دورًا حيويًا في تحسين المناخ الوظيفي ورفع مستويات الرضا والإنتاجية.

لفهم هذا التأثير بشكل أعمق، يمكننا الرجوع إلى نظرية "استعادة الانتباه (Attention Restoration Theory, ART) التي قدمها Kaplan and Kaplan (1989)، والتي تشير إلى أن قضاء الوقت في الطبيعة يساعد على استعادة القدرات الذهنية المتعبة وتحسين التركيز والإنتاجية. ووفقًا لهذه النظرية، تتميز البيئات الطبيعية بخصائص فريدة مثل التنوع الحسي، التناسق، والتعقيد المعتدل، مما يعزز التجديد الذهني ويخفض مستويات الإجهاد. فالطبيعة تخلق تجربة ترفيهية متميزة، حيث توفر بيئات خارجية مهدئة تقلل من التوتر وتعيد شحن الطاقة العقلية، وهو ما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء في بيئة العمل.

الدراسات السابقة تدعم هذا التفسير بشكل واضح. فعلى سبيل المثال، دراسة بوقال (2012) أكدت على أن محتوى العمل وطبيعته يلعبان دورًا كبيرًا في تحقيق الرضا الوظيفي، وهو ما يعزز فكرة أن البيئات الطبيعية، بمحتواها الغني والحسي، قد تزيد من رضا العاملين وتحسن بيئة العمل بشكل عام. كما أظهرت دراسة الجندي وآخرون (2007) أهمية تهيئة بيئة العمل بما يتوافق مع الاحتياجات النفسية للعاملين لتحقيق أداء إداري متميز، مشيرة إلى أن التعرض للطبيعة يمكن أن يعزز الدافعية ويزيد من الشعور بالرضا.

من منظور علم النفس البيئي، يساهم التعرض للطبيعة في تعزيز "المناعة النفسية "ضد الضغوط المرتبطة بالعمل. فالطبيعة توفر بيئة خالية من المشتتات الحسية التي تميز البيئات المكتبية التقليدية، مما

يعزز حالة الذهن الصافية ويزيد من القدرة على التفكير الإبداعي وحل المشكلات. هذه الفكرة مدعومة أيضًا بنتائج دراسة القحطاني (2012) التي أشارت إلى أن العلاقات الإنسانية القوية والشعور بالثقة بين الزملاء يمكن أن يعزز المعنويات في بيئة العمل، وهو تأثير يمكن تعزيزه بشكل أكبر من خلال الأنشطة الترفيهية في الطبيعة التي تشجع على التعاون والتواصل في أجواء غير رسمية.

من الناحية الفسيولوجية، التعرض للطبيعة يقلل من مستويات هرمون "الكورتيزول" المرتبط بالتوتر، ويزيد من إفراز "الإندورفين والدوبامين"، مما يخلق شعورا عاما بالراحة والرضا. هذه الاستجابة البيولوجية للطبيعة تفسر أيضًا لماذا يشعر الأفراد بالانتعاش والطاقة بعد قضاء وقت في الخارج، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على الأداء في بيئة العمل.

بناء على هذه النتائج، من الواضح أن الترفيه في الطبيعة يلعب دورًا مركزيًا في تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي. لذلك، يوصى المؤسسات بتبني استراتيجيات تشمل تنظيم رحلات جماعية في الطبيعة، إنشاء مساحات خضراء داخل وحول أماكن العمل، وتوفير فرص للموظفين للتفاعل مع الطبيعة بشكل منتظم. كما يمكن تعزيز هذه التأثيرات من خلال تصميم برامج تدريبية وأنشطة ترفيهية تركز على تطوير الروح الجماعية وتقوية الروابط بين العاملين في بيئات طبيعية، مما سيؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء العام والرضا عن العمل.

3. عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

نصت الفرضية الجزئية الثالثة لهذه الدراسة على أنه: " توجد علاقة ارتباطية بين الترفيه الاجتماعي وبيئة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (16): يوضح العلاقة بين الترفيه الاجتماعي وبيئة العمل

الارتباط بيرسون		بيئة العمل	القرار
الترفيه الاجتماعي	معامل الارتباط	0.79	* الارتباط دال عند (α=0,05).
	مستوى الدلالة	0.032	
	حجم العينة	88	

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في (بعد الترفيه الاجتماعي) ودرجاتهم في (استبيان بيئة العمل) بلغ (0.79) وهي قيمة قوية وموجبة، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي قوي، أي أن كل ارتفاع في درجات الأساتذة في (الترفيه الاجتماعي) تقابلها زيادة في درجاتهم في (بيئة العمل) والعكس صحيح وبدرجة قوية، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,05) لأن قيمة sig = 0.032، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة ونقبل الفرض البديل، وبالتالي فإن هذه النتيجة أتت مؤيدة لفرضية البحث الجزئية الثالثة وأنه توجد علاقة ارتباطيه طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين الترفيه الاجتماعي وبيئة العمل لدى أستاذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة. وبالتالي فالفرضية الثالثة قد تحققت وبدرجة قوية.

1.3. تحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

تشير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين "الترفيه الاجتماعي" وبيئة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي، حيث بلغ معامل الارتباط (0.79)، مما يعكس تأثيرًا إيجابيًا كبيرًا للأنشطة الاجتماعية على تحسين بيئة العمل. هذه النتيجة تتماشى مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت على الدور الحيوي للعلاقات الاجتماعية والأنشطة الجماعية في تعزيز الرضا الوظيفي والدافعية المهنية، وبالتالي تحسين الأداء في بيئات العمل المختلفة.

من الناحية النظرية، يمكن تفسير هذه النتائج من خلال "نظرية الدعم الاجتماعي Social) (Support Theory التي تشير إلى أن العلاقات الاجتماعية القوية والداعمة في بيئة العمل تلعب دورًا مركزيًا في تحسين الصحة النفسية والجسدية للعاملين، وتقليل مستويات التوتر والاحتراق الوظيفي، وزيادة الشعور بالانتماء والولاء للمؤسسة. فعندما يشعر العاملون بأنهم جزء من مجتمع متكامل وداعم، تزداد ثقتهم بأنفسهم وبزملائهم، مما يعزز التعاون والتفاعل الإيجابي بينهم، ويخلق بيئة عمل أكثر صحة وإنتاجية.

هذه الفرضية تدعمها نتائج دراسة بوقال (2012) التي وجدت أن بعد القيادة والإشراف، والذي يتضمن دعم العلاقات الاجتماعية بين العاملين، له تأثير إيجابي كبير على الرضا الوظيفي. كما أشارت دراسة الجندي وآخرون (2007) إلى أن تعزيز العلاقات الإنسانية داخل المؤسسات يساهم في تحسين الأداء الإداري وزيادة الرضا عن بيئة العمل. بالإضافة إلى ذلك، وجدت دراسة القحطاني (2012) أن العلاقات الجيدة بين الزملاء، والتي يمكن تعزيزها عبر الأنشطة الاجتماعية، تؤدي إلى معنويات أعلى وثقة أكبر بين العاملين، مما يعزز من جودة الأداء في مكان العمل.

من منظور علم النفس الاجتماعي، توفر الأنشطة الاجتماعية داخل العمل فرصة لبناء شبكات دعم غير رسمية بين الموظفين، مما يساهم في تقليل العزلة المهنية وتعزيز الشعور بالإنجاز والتقدير. فالأفراد

الذين يشعرون بأنهم مدعومون من قبل زملائهم يكونون أكثر استعدادًا للتغلب على التحديات المهنية والعمل بشكل أكثر تعاونًا لتحقيق الأهداف المشتركة. هذا ينعكس بشكل مباشر على بيئة العمل، حيث يصبح التواصل أكثر فعالية، والصراعات أقل حدة، والثقة بين الزملاء أقوى.

من جهة أخرى، تعزز الأنشطة الاجتماعية من الشعور بالانتماء المؤسسي، وهو ما ينعكس إيجابًا على الالتزام التنظيمي والانتماء العاطفي للموظفين تجاه مؤسساتهم. وهذا بدوره يزيد من الاستقرار الوظيفي ويخفض من معدلات دوران الموظفين، مما يخلق بيئة عمل أكثر استقرارًا وديمومة.

بناءً على هذه النتائج، يجب الاهتمام بتعزيز الأنشطة الاجتماعية في بيئات العمل، من خلال تنظيم الرحلات الجماعية، الفعاليات الاجتماعية، ورش العمل التعاونية، والمسابقات الداخلية التي تعزز الروح الجماعية وتعمق العلاقات بين العاملين. كما يمكن إنشاء "نوادي اجتماعية" داخل المؤسسات لتشجيع الموظفين على التفاعل خارج سياق العمل الرسمي، مما يعزز من مشاعر الانتماء والرضا، وبالتالي ينعكس بشكل إيجابي على الأداء العام للمؤسسة.

4. عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

نصت الفرضية الجزئية الرابعة لهذه الدراسة على أنه: " توجد علاقة ارتباطية بين الترفيه الفني وبيئة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (17): يوضح العلاقة بين الترفيه الفني وبيئة العمل

الارتباط بيرسون		بيئة العمل	القرار
الترفيه الفني	معامل الارتباط	0.84	* الارتباط دال عند (α=0,05).
	مستوى الدلالة	0.030	
	حجم العينة	88	

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في (بعد الترفيه الفني) ودرجاتهم في (استبيان بيئة العمل) بلغ (0.84) وهي قيمة قوية وموجبة، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي قوي، أي أن كل ارتفاع في درجات الأساتذة في (الترفيه الفني) تقابلها زيادة في درجاتهم في (بيئة العمل) والعكس صحيح وبدرجة قوية، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,05) لأن قيمة sig= 0.030، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة ونقبل الفرض البديل، وبالتالي فإن هذه النتيجة أتت مؤيدة لفرضية البحث الجزئية الرابعة وأنه توجد علاقة ارتباطيه طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين الترفيه الفني وبيئة العمل لدى أستاذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة. وبالتالي فالفرضية الرابعة قد تحققت وبدرجة قوية.

1.4. تحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

تشير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين الترفيه الفني" وبيئة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي، حيث بلغ معامل الارتباط (0.84)، وهو ما يعكس تأثيرًا إيجابيًا كبيرًا للأنشطة الفنية على تحسين بيئة العمل. هذه النتيجة تتسق مع العديد من الدراسات السابقة التي تناولت أهمية الفنون والأنشطة الإبداعية في تعزيز جودة الحياة المهنية والرضا الوظيفي للعاملين في مجالات مختلفة.

يمكن تفسير هذه النتائج من خلال "نظرية التدفق النفسي (Flow Theory) "التي طورها عالم النفس الإيجابي ميهالي (Mihaly)، والتي تشير إلى أن الانغماس في الأنشطة الفنية مثل الرسم، الموسيقى، الأداء المسرحي، أو أي نشاط إبداعي آخر يمكن أن يخلق حالة من التركيز العالي والسعادة الداخلية، حيث يشعر الفرد بالتحكم والإنجاز الشخصي، مما يعزز من رضاه عن بيئة العمل ويخفض من مستويات التوتر والضغط النفسي. هذا التوجه يؤكد أن الأنشطة الفنية ليست مجرد تسلية، بل هي وسيلة فعالة لرفع الروح المعنوية وتعزيز الأداء الوظيفي.

في هذا السياق، تشير دراسة بوقال (2012) إلى أن بيئة العمل الداعمة والمحفزة، والتي تشمل جوانب مثل الإشراف الإيجابي والدعم الإداري، تساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين. كما تؤكد دراسة الجندي وآخرون (2007)على أهمية وجود بيئة عمل تتسم بالمرونة وتتيح للعاملين التعبير عن أنفسهم بحرية، بما في ذلك الأنشطة الإبداعية التي تشجع على الابتكار وتحفيز العاملين على تقديم أفضل ما لديهم.

من جهة أخرى، تبرز دراسة القحطاني (2012) أهمية العلاقات الإنسانية والتفاعل الاجتماعي في تحسين بيئة العمل، وهو ما يمكن تعزيزه بشكل أكبر من خلال الأنشطة الفنية الجماعية التي تعزز الروابط بين الزملاء وتكسر الحواجز النفسية بينهم، مما يخلق بيئة أكثر تفاعلًا وتواصلًا.

ومن الناحية النفسية، تلعب الأنشطة الفنية دورًا هامًا في تقليل الضغوط وتحسين الحالة المزاجية، كما أشارت إليه دراسة بولحبيب (2013)، التي بينت أن الأنشطة الترفيهية مثل الرياضة تساعد في تقليل القلق والتوتر، وهو تأثير مشابه لما تحققه الفنون، حيث تعمل على تحرير الطاقة السلبية وتعزيز الشعور بالإنجاز الشخصي.

بناءً على هذه النتائج، يجب دمج الأنشطة الفنية بشكل منظم في بيئات العمل، مثل تنظيم ورش الرسم والموسيقى، العروض المسرحية، والمعارض الفنية الداخلية، مما يعزز من الروح المعنوية للعاملين ويزيد من تفاعلهم الاجتماعي. كما يفضل تشجيع الأساتذة على المشاركة في الأنشطة الإبداعية لتعزيز الإحساس بالانتماء والرضا الوظيفي، وهو ما يمكن أن ينعكس إيجابًا على جودة التعليم وأداء المؤسسة بشكل عام.

5. عرض وتفسير ومناقشة الفرضية الجزئية الخامسة:

نصت الفرضية الجزئية الخامسة لهذه الدراسة على أنه: " توجد علاقة ارتباطية بين الترفيه الرياضي وبيئة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة "، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (18): يوضح العلاقة بين الترفيه الرياضي وبيئة العمل

الارتباط بيرسون		بيئة العمل	القرار
الترفيه الرياضي	معامل الارتباط	0.71	* الارتباط دال عند (α=0,05).
	مستوى الدلالة	0.033	
	حجم العينة	88	

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في (بعد الترفيه الرياضي) ودرجاتهم في (استبيان بيئة العمل) بلغ (0.71) وهي قيمة قوية وموجبة، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي قوي، أي أن كل ارتفاع في درجات الأساتذة في (الترفيه الرياضي) تقابلها زيادة في درجاتهم في (بيئة العمل) والعكس صحيح وبدرجة قوية، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,05) لأن قيمة sig = 0.033، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة ونقبل الفرض البديل، وبالتالي فإن هذه النتيجة أتت مؤيدة لفرضية البحث الجزئية الخامسة وأنه توجد علاقة ارتباطيه طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين الترفيه الرياضي وبيئة العمل لدى أستاذة التعليم الابتدائي بمقاطعة معاتقة. وبالتالي فالفرضية الخامسة قد تحققت وبدرجة قوية.

1.5. تحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الخامسة:

تشير نتائج الفرضية الجزئية الخامسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين "الترفيه الرياضي" وبيئة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي، حيث بلغ معامل الارتباط (0.71)، مما يعكس تأثيرًا إيجابيًا كبيرًا للأنشطة الرياضية على تحسين بيئة العمل. هذا الارتباط القوي يشير إلى أن المشاركة في الأنشطة الرياضية تساهم بشكل مباشر في تعزيز البيئة المهنية، مما ينعكس إيجابيًا على الرضا الوظيفي، الإنتاجية، والحالة النفسية للعاملين.

يمكن تفسير هذه النتائج من خلال "نظرية التحفيز الذاتي (Self-Determination Theory) "لـ "إدوارد ديكي" و"ريتشارد رايان"، والتي تؤكد أن الأنشطة البدنية والرياضية تلعب دورًا محوريًا في تلبية الاحتياجات النفسية الأساسية الثلاثة: الكفاءة، الاستقلالية، والعلاقة مع الآخرين. عندما ينخرط الأفراد في نشاط رياضي، يشعرون بقدرتهم على الإنجاز والتغلب على التحديات، وهو ما يعزز من إحساسهم بالكفاءة. كما أن الرياضة تعزز من الروابط الاجتماعية بين الزملاء، مما يعزز من الانتماء إلى الفريق أو المؤسسة، ويخلق بيئة عمل أكثر إيجابية وتعاونًا.

هذا التفسير يتماشى مع نتائج دراسة مرازقة (2012) التي أشارت إلى أن الأنشطة الرياضية ليست مجرد تسلية، بل هي وسيلة فعّالة للحد من السلوكيات السلبية وتعزيز السلوكيات الإيجابية بين الطلاب، مما يشير إلى تأثير مشابه في بيئات العمل. كما دعمت دراسة بولحبيب (2013) هذه الفكرة، حيث وجدت أن الأنشطة الرياضية التربوية تساهم بشكل كبير في تخفيف القلق والضغط النفسي لدى الطلاب، وهو تأثير يمكن توقعه أيضًا بين الموظفين، حيث تعمل الرياضة على تخفيف التوتر المرتبط بالعمل وزيادة الطاقة الإيجابية.

كما أن الدراسات الأجنبية، مثل دراسة زين العابدين (2003)، أظهرت تأثير الأنشطة الرياضية على تحسين الصحة النفسية للمسنين، مما يعزز من القدرة على التكيف مع الظروف اليومية وتحقيق الرضا الشخصي. هذا يعكس قدرة الرياضة على تحسين المزاج العام للأفراد بغض النظر عن أعمارهم أو بيئاتهم.

إضافة إلى ذلك، نجد أن الأنشطة الرياضية تساهم في تعزيز الصحة النفسية والرفاهية العقلية، كما أشارت إليه دراسة غانم (2002)، التي وجدت علاقة إيجابية بين المشاركة في الأنشطة الرياضية والتوافق النفسي لكبار السن. وبالمثل، يمكن توقع تأثير مشابه في بيئات العمل، حيث يمكن أن تساهم الرياضة في تقليل الاحتراق الوظيفي، وزيادة الدافعية، وتعزيز الشعور بالإنجاز والانتماء.

بناءً على هذه النتائج، يجب على المؤسسات التعليمية إدراج البرامج الرياضية كجزء من السياسات التنظيمية، مثل تنظيم أيام رياضية، بطولات داخلية، أو أنشطة رياضية جماعية. يمكن أيضًا توفير مرافق رياضية مثل الصالات الرياضية والملاعب لتعزيز المشاركة المستمرة، مما يعزز من الروح المعنوية ويزيد من تفاعل الأساتذة مع بيئة عملهم، مما ينعكس إيجابيًا على جودة التعليم والأداء العام للمؤسسة.

6. عرض وتفسير ومناقشة الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهذه الدراسة على أنه: " توجد علاقة ارتباطية بين النشاطات الترفيهية وبيئة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة"، وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية :

الجدول رقم (19): يوضح العلاقة بين النشاطات الترفيهية وبيئة العمل

الارتباط بيرسون		بيئة العمل	القرار
النشاطات الترفيهية	معامل الارتباط	0.805	* الارتباط دال عند (α=0,05).
	مستوى الدلالة	0.020	
	حجم العينة	88	

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في (استبيان النشاطات الترفيهية) ودرجاتهم في (استبيان بيئة العمل) بلغ (0.80) وهي قيمة قوية وموجبة، ويعني هذا أن الارتباط بين درجات أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي قوي، أي أن كل ارتفاع في درجات الأساتذة في (النشاطات الترفيهية) تقابلها زيادة في درجاتهم في (بيئة العمل) والعكس صحيح وبدرجة قوية، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,05) لأن قيمة sig = 0.020، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة ونقبل الفرض البديل، وبالتالي فإن هذه النتيجة أتت مؤيدة لفرضية البحث العامة وأنه توجد علاقة ارتباطيه طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين النشاطات الترفيهية وبيئة العمل لدى أستاذة التعليم الإبتدائي في مقاطعة معاتقة. وبالتالي فالفرضية العامة قد تحققت وبدرجة قوية.

1.6. تحليل ومناقشة الفرضية العامة:

تشير نتائج الفرضية العامة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين النشاطات الترفيهية وبيئة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.80)، وهو ما يعكس تأثيرًا إيجابيًا كبيرًا لهذه النشاطات على تحسين البيئة الوظيفية. هذا الارتباط القوي يعني أن زيادة المشاركة في الأنشطة الترفيهية يرتبط بشكل مباشر بزيادة جودة بيئة العمل، وهو ما يعكس تأثيرًا شاملاً على الرضا المهني والأداء الوظيفي. ويمكن تفسير هذه النتائج بالاستناد إلى نظرية الاحتياجات الإنسانية لأبراهام ماسلو، التي تعد واحدة من أبرز النظريات النفسية التي تربط بين تلبية الاحتياجات الإنسانية الأساسية والتحفيز في بيئة العمل. وفقًا لهذه النظرية، يتم تحفيز الأفراد على العمل بكفاءة أكبر عندما يتم تلبية احتياجاتهم الأساسية والنفسية والاجتماعية بشكل متوازن، مثل الحاجات الفسيولوجية (كالراحة الجسدية والتغذية الجيدة)، والأمان (الشعور بالاستقرار في العمل)، والانتماء الاجتماعي (الحاجة للتفاعل الاجتماعي والشعور بالانتماء)، والتقدير (الاحترام والشعور بالإنجاز)، وتحقيق الذات (تحقيق الإمكانات الكاملة للفرد). وهنا تلعب النشاطات الترفيهية، وخاصة في سياق العمل، دورًا مهمًا في تلبية هذه الاحتياجات على عدة مستويات. فهي توفر بيئة مريحة وتساعد في تخفيف الضغوط النفسية والجسدية (تلبية الحاجات الفسيولوجية)، وتعزز من مشاعر الانتماء من خلال بناء علاقات اجتماعية قوية بين الزملاء (تلبية احتياجات الانتماء الاجتماعي)، كما تمنح الأفراد فرصة للتعبير عن أنفسهم وتحقيق ذواتهم من خلال الإنجازات الرياضية أو الفنية (تلبية احتياجات تحقيق الذات). هذه النتائج تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة بن رحمون (2014) التي أشارت إلى تأثير بيئة العمل على الأداء الوظيفي للإداريين، حيث أكدت أن جودة البيئة الداخلية ترتبط بشكل وثيق بالرضا المهني والأداء. كما دعمت دراسة بوقال (2012) هذه النتائج، مبينةً أن العناصر التنظيمية في بيئة العمل، مثل الدعم الاجتماعي والإشراف الفعال، تساهم في تعزيز الرضا

الوظيفي. من ناحية أخرى، أكدت دراسة القحطاني (2012) أن بيئة العمل التي تتميز بالعلاقات الإنسانية الجيدة تسهم في تعزيز معنويات الموظفين، مما ينعكس إيجابًا على أدائهم واستقرارهم في العمل. وبالمثل، وجدت دراسة الجندي وآخرون (2007) أن وجود مناخ تنظيمي داعم يعزز من القدرة التنافسية ويزيد من رضا العاملين. أما في سياق النشاطات الترفيهية، فقد بينت دراسة مرازقة (2012) أهمية استثمار أوقات الفراغ في الأنشطة الترفيهية الرياضية وتأثيرها الإيجابي على السلوك والانضباط، وهو ما يعزز من جودة البيئة التعليمية. كما أكدت دراسة بولحبيب (2013) أن النشاطات الرياضية الترفيهية تساهم في تخفيف القلق والضغط النفسي، مما ينعكس إيجابا على الأداء الأكاديمي والمهني. بناءً على هذه النتائج، يجب على المؤسسات التعليمية تعزيز الأنشطة الترفيهية ضمن بيئة العمل لتحقيق أقصى استفادة من تأثيرها الإيجابي. يمكن تحقيق ذلك من خلال إنشاء برامج ترفيهية منتظمة مثل المسابقات الرياضية والرحلات الجماعية والورش الفنية، وتوفير مرافق ترفيهية داخلية مثل الصالات الرياضية والمكتبات الفنية، بالإضافة إلى تعزيز ثقافة العمل الجماعي وروح الفريق، مما يعزز من الانتماء المؤسسي ويرفع من مستويات الرضا المهني.

7. الاستنتاج العام:

توصلت هذه الدراسة إلى نتائج جوهرية تُبرز الأثر الإيجابي الكبير لممارسة النشاطات الترفيهية المتنوعة على تحسين بيئة العمل لدى معلمي التعليم الابتدائي في مقاطعة معانقة. وقد أظهرت التحليلات الإحصائية وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين جميع أنواع النشاطات الترفيهية المدروسة (الفكرية، الاجتماعية، الفنية، الرياضية، والخلوية أي في الطبيعة)، وبين تعزيز المناخ المهني داخل المؤسسات التعليمية. وتكمن أهمية هذه النتائج في أنها لا تثبت فقط وجود هذه العلاقة، بل توضح الآليات المحددة التي تساهم من خلالها كل فئة من الأنشطة في إثراء البيئة المهنية. فبينما تعزز الأنشطة الفكرية الحوار المهني البناء وتنمي المهارات التحليلية، تقوي الأنشطة الاجتماعية التماسك المؤسسي وتعزز الروابط بين الزملاء. في حين توفر الأنشطة الفنية منفذاً للإبداع وتخفيف الضغوط النفسية، تسهم الأنشطة الرياضية في تحسين الصحة البدنية والنفسية للمعلمين، وتجدد الأنشطة الخلوية في الطبيعة طاقتهم الذهنية والعاطفية.

في ضوء هذه النتائج، تبرز الحاجة إلى تبني سياسات مؤسسية فعالة تُدرج برامج ترفيهية متنوعة ضمن الخطط السنوية للمدارس، مع تخصيص الموارد المالية الكافية وتطوير شراكات إستراتيجية مع المؤسسات الثقافية والرياضية المحلية لضمان تنفيذها بشكل مستدام. كما تُشير الدراسة إلى أهمية إجراء مزيد من الأبحاث المستقبلية لتقييم الأثر التراكمي لهذه الأنشطة على المدى الطويل، ودراسة تأثيرها في سياقات جغرافية وثقافية متنوعة. ورغم ما توصلت إليه الدراسة من أدلة قوية، فإنه لا يمكن إغفال بعض القيود، مثل اعتمادها على عينة محدودة وطبيعتها الوصفية التي لا تسمح بإثبات علاقات سببية مباشرة، مما يفتح آفاقا للبحث في دراسات طولية أو تجريبية مستقبلا.

ختاماً، تؤكد هذه الدراسة أن تعزيز النشاطات الترفيهية للمعلمين ليس مجرد مبادرة ثانوية، بل استثمار استراتيجي حيوي في بناء بيئة عمل إيجابية، تُعزز الرضا الوظيفي، وتزيد من الإنتاجية، وتدعم الاستقرار

المؤسسي. ومن شأن المؤسسات التعليمية التي تُولي هذا الجانب الاهتمام اللازم أن تتميز بقدرة أكبر على جذب الكفاءات والاحتفاظ بها، وتحقيق أهدافها التربوية بكفاءة عالية، مما ينعكس إيجاباً على جودة العملية التعليمية ككل.

8. مقترحات الدراسة:

على ضوء نتائج الدراسة وباعتبار أن للنشاطات الترفيهية تأثيرا ملحوظا في بيئة العمل، والدور الهام الذي تلعبه في تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين أداء الأساتذة في التعليم الابتدائي في مقاطعة معاتقة، لذلك يمكن عرض وتقديم جملة من المقترحات والتوصيات والتي من شأنها أن تسهم في إدراج الأنشطة الترفيهية في أماكن العمل بغرض تحسين الأداء والوظيفي وتحقيق الرضا الوظيفي لدى الأساتذة.

ومن هذه التوصيات نذكر:

- تعزيز الترفيه الفكري في بيئة العمل من خلال تصميم وتنفيذ برامج ترفيهية فكرية كالورش التفاعلية، جلسات العصف الذهني، المناظرات والمسابقات الذهنية بشكل دوري.
- توفير مساحات للحوار وتبادل أفكار بين العمال وتشجيع الابتكار والتفكير الناقد كقيم أساسية في ثقافة المؤسسة.
- تقدير المساهمات الفكرية وذلك من خلال تقديم الجوائز أو شهادات التقدير لتحفيز الإبداع والتميز.
- تنظيم رحلات جماعية وأنشطة خارجية في الطبيعة (منتزهات أو الحدائق...) لتعزيز التجديد الذهني وتقوية الروابط بين الأساتذة والموظفين.
- توفير المساحات الخضراء داخل أماكن العمل وحولها واستغلالها لإقامة فعاليات ترفيهية.
- إدراج فترات استراحة قصيرة في الهواء الطلق ضمن الجدول الأسبوعي.

- تنظيم فعاليات اجتماعية منتظمة كالحفلات والمناسبات، الرحلات والمسابقات الجماعية وورش العمل التعاونية.

- إنشاء نواد اجتماعية أو لجان داخل المؤسسة لتشجيع التفاعل بين الموظفين خارج نطاق العمل الرسمي.

- تشجيع العمل الجماعي والمبادرات التطوعية بهدف تعزيز الروح الجماعية والانتماء.

- تنظيم ورشات فنية داخل المؤسسة (رسم، موسيقى، مسرح، ...) وإقامة معارض دورية لأعمال الموظفين.

- تشجيع المشاركة الإبداعية من خلال مسابقات وعروض فنية داخلية.

- تخصيص أوقات وأماكن لممارسة الفنون ضمن بيئة العمل.

- تنظيم أيام رياضية وبطولات داخلية بين الموظفين (كرة قدم، شطرنج،...)

- توفير مرافق رياضية كصالات رياضية أو ملاعب صغيرة داخل المؤسسة أو التعاقد مع نواد رياضية قريبة.

- تشجيع الدراسات المستقبيلة حول أنواع جديدة من الترفيه وتأثيرها على بيئة العمل في القطاعات المختلفة.

الخاتمة

خاتمة:

إن التطرق لموضوع تأثير النشاطات الترفيهية في بيئة العمل لم يكن مجرد اختيار عشوائي، بل جاء استجابة لحاجة ملحّة فرضها الواقع المهني الذي يشهده قطاع التربية، وما يتخلله من تحديات وضغوط متزايدة تؤثر بشكل مباشر في أداء العاملين فيه واستقرارهم النفسي والاجتماعي. ففي ظل التحولات المتسارعة التي يعرفها عالم العمل، تبرز ضرورة إعادة التفكير في العوامل التي تسهم في تحسين بيئة العمل وجعلها أكثر إنسانية ومرونة، وتحفيزًا، ومن بين هذه العوامل نجد النشاطات الترفيهية التي أضحت اليوم عنصرًا لا يقل أهمية عن غيره من عناصر التسيير الفعّال للموارد البشرية.

إن المؤسسة الناجحة ليست فقط تلك التي توفر شروط العمل المادي، بل تلك التي تراعي حاجات العاملين النفسية والاجتماعية، وتُدرج الترفيه ضمن استراتيجياتها لتحسين المناخ المهني، وتقوية الروابط بين الأفراد، وخلق بيئة تسودها الثقة، الراحة، والدافعية. وهذا ما تسعى هذه المذكرة إلى التأكيد عليه، من خلال تسليط الضوء على أهمية النشاطات الترفيهية بوصفها أداة داعمة للبيئة المهنية الصحية.

وتأسيسًا على ما تم التوصل إليه، نؤكد على ضرورة تبني منظور شامل لإدارة بيئة العمل، لا يقتصر على الجوانب التقنية والتنظيمية، بل يشمل أيضًا البعد الإنساني بما فيه من تواصل، تفاعل، وتقدير للاحتياجات النفسية. كما يمكن اعتبار هذه المذكرة أرضية أولية تفتح المجال أمام دراسات لاحقة تتعمق في هذا الموضوع من زوايا مختلفة، أو تستهدف شرائح مهنية أخرى، أو تقارن بين السياقات التربوية المختلفة في مدى فاعلية الترفيه في تحسين الأداء والرضا المهني.

لقد حاولت هذه الدراسة، من منطلق علمي وواقعي، أن تضع الترفيه في موقعه الصحيح، ليس باعتباره ترفًا أو وقتًا فائضًا، بل كوسيلة فعالة لإعادة التوازن الداخلي للعامل، وتجديد طاقته، وتعزيز شعوره بالانتماء، بما ينعكس على جودة أدائه واستقراره المهني. فالإنسان، مهما كانت قدراته ومهاراته، يبقى كائنًا اجتماعيًا وعاطفيًا يحتاج إلى متنفسات خارج الإطار الرسمي للعمل، كي يستمر في العطاء ويواجه الأعباء المتكررة بكفاءة ومرونة.

كما كشفت الدراسة أن بيئة العمل لا تُبنى فقط على الأسس التنظيمية أو المادية، بل تتأثر بشكل واضح بالجوانب النفسية والاجتماعية التي تعززها مثل هذه الأنشطة. وقد أظهرت نتائج الاستبيان أن هناك علاقة وثيقة بين ممارسة الترفيه والشعور بالرضا والانتماء داخل المؤسسة التربوية، ما يدل على ضرورة الاهتمام بالجانب الإنساني في تسيير الموارد البشرية.

وبناءً على ما سبق، توصي الدراسة بضرورة إدراج برامج ترفيهية منتظمة ضمن أنشطة المؤسسات التربوية، وتشجيع المعلمين على المشاركة فيها، مع تكييفها وفق خصوصية البيئة المدرسية واحتياجات

المعلمين. كما تدعو إلى توفير بيئة عمل مرنة وداعمة تُقدّر الجهود، وتتبنى أساليب إدارية تحفّز روح الفريق والابتكار.

في ختام هذه الدراسة التي تناولت موضوع تأثير النشاطات الترفيهية في بيئة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي، يمكن القول إن النتائج المتوصّل إليها أكدت أهمية إدماج البُعد الترفيهي ضمن الممارسات المؤسسية التربوية، كوسيلة فعّالة لدعم الراحة النفسية، تعزيز التفاعل الاجتماعي، وتحقيق التوازن المهني للمعلمين. فقد بيّنت المعالجة النظرية والميدانية أن النشاطات الترفيهية، بمختلف أشكالها، تلعب دورًا أساسيًا في تخفيف الضغوط اليومية، وتهيئة مناخ مهني أكثر انسجاما وتحفيزا، مما ينعكس إيجابا على أداء الأساتذة وجودة التعليم.

قائمة المراجع

1. المراجع العربية:

- ابن منظور. (1984). *لسان العرب*. الجزء الثاني. دار المعارف. القاهرة.

- أبو العلا، ل. (2013). *مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية بين الأصالة والحداثة*، دار يافا للنشر والتوزيع. ودار الجنادرية للنشر والتوزيع. الأردن.

- أبو النصر، م. (2015). *إدارة الجودة الشاملة استراتيجية كايزن اليابانية لتطوير المنظمات*. المجموعة العربية للتدريب والنشر. مصر.

- اسماعيل، م. (2013). *كيف تخلق بيئة عمل تحفيزية في شركات المنتدى العربي لإدارة الموارد البرية*، إصدار رقم 12 ، 2013، شبكة الألوكة www.alukah.net.

- أهنان، ن. (2017). *علاقة بيئة العمل بالرضا الوظيفي للعمال*. رسالة ماستر غير منشورة. جامعة الوادي.

- الجندي وآخرون. (2007). *أثر بيئة العمل على الأداء الإداري*. الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة للبحوث. مصر.

- الحريري، ر. (2014). *اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية*. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. عمان.

- الحريري، س. (2016). *ثقافة العلاقات الاستراتيجية في إدارة الشركات العالمية والمؤسسات الدولية والخاصة*. الاكاديميون للنشر والتوزيع. عمان.

- الحماحمي، م. (د. ت). معوقات ممارسة الأنشطة الرياضية والهوايات الترويحية لدى طلبة الجامعة. *مجلة البحوث التربوية*. المجلد 1. العدد 1. جامعة طنطا.

- الدباغ والعناز. (2021). دور نظام الصحة والسلامة المهنية على وفق المواصفة في تحسين بيئة العمل (دراسة ميدانية في مديرية توزيع كهرباء نينوى). *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*. المجلد 17. العدد 53.

- الدوري وآخرون. (2011). *مبادئ ومداخيل الإدارة في القرن الحادي والعشرين*. دار اليازوري العلمية. الأردن.

- الشراري، خ. (2011). *المشكلات التربوية التي تواجه أقطاب العملية التربوية*. الكتاب الثقافي للطباعة والنشر والتوزيع. الأردن.

- الشنواني، ص. (1994). *إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف*. مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر. الإسكندرية.

- الظاهري، ح. (2007). *بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي*. أطروحة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

- العبادي، أ. (2018). بيئة العمل الصناعي وانعكاساتها على عمل العامل (دراسة ميدانية لمصنع آليات أبو غريب) .مجلة آداب الفراهيدي. العدد 1.

- القحطاني،ع. (2016). *سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري*. دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع.

- القريوتي، م. (2013). *نظرية المنظمة والتنظيم*. دار وائل للنشر والتوزيع. عمان.

- المعايطة، خ. (2006). *علم النفس الاجتماعي*. دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع. عمان.

- المكاوي، ع. (2012). *القيادة الإدارية*. مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع. القاهرة.

- النعيمي، ج. (2009). *دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات*. دار إثراء. الأردن.

- بن رحمون، س. (2014). *بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي على الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة*، رسالة الدكتوراه منشورة. جامعة محمد خيضر. بسكرة.

- بن واضح، ه. (د. ت). *تأثير متغيرات البيئة الخارجية على أداء المؤسسة الاقتصادية الجزائرية*. رسالة دكتوراه منشورة. جامعة فرحات عباس. سطيف.

- بوبريوة وبوالقدرة. (2020). *بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالاستقرار المهني، دراسة ميدانية بميناء جنجن العالمي بجيجل*، رسالة ماستر غير منشورة، جامعة محمد الصديق بن يحي. جيجل.

- بوسالم، ز. (2016)، البيئة ومشكلاتها قراءة سوسيولوجية في المفهوم والأسباب. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*. العدد 17. جامعة قسنطينة 2. ص ص 246- 248.

- بوقال، ن. (2012). *أثر بيئة العمل الداخلية على الرضا الوظيفي للعاملين*، رسالة ماجستير منشورة، جامعة منتوري. قسنطينة.

- بولحبيب، م. (2013). *دور النشاطات الرياضية التربوية في تخفيف القلق والضغط النفسي لدى تلاميذ البكالوريا*، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة حاج لخضر. باتنة.

- بومعراف، ن. (2004). *دور الثقافة التنظيمية في التوافق النفسي الاجتماعي للعامل*. رسالة دكتوراه منشورة. جامعة محمد خيضر. بسكرة.

- بونقيب، أ. (2019)، أهمية بيئة العمل السعيدة في تحسين الأداء التنظيمي. دراسة تحليلية لأفضل أماكن العمل في العالم لعام 2018 . *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*. المجلد 12. العدد2 . ص 395.

- بونوة، ع. (2017). *العلاقات الإنسانية وأثرها على الرضا الوظيفي*. رسالة دكتوراه منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة. تم الاسترداد من : http://193.194.83.98/jspui/bitstream/123456789/13829/1/MERAZGA_DJAMEL.PDF

- تركي، ر. (1984). *مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس*. المؤسسة الوطنية للكتاب. الجزائر.

- تريكي، ح. (2014). *مطبوعة بيداغوجية في مقياس نظريات المؤسسة السنة الثالثة علم الاجتماع تسيير موارد بشرية*. جامعة الشاذلي بن جديد. الطارف.

- جبوري، م. (2020). قياس اثر بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري للموظفين دراسة ميدانية للموظفين بالمديرية الجهوية للخزينة بوهران. مجلة الدراسات الحقوقية. المجلد 11. العدد 1. ص ص 9- 10.

- حريم، ح. (2010). *إدارة المنظمات، منظور كلي*. دار حامد للنشر والتوزيع. الأدرن.

- حسونة، ع. (2013). *الحماية القانونية في إطار التنمية المستدامة*. أطروحة دكتوراه منشورة . جامعة محمد خيضر. بسكرة.

- خصواني، أ. (د. ت) التخصص وتقسيم العمل في الفكر الاقتصادي الإسلامي. *مجلة العلوم الإنسانية*. دون مجلد. العدد 44. ص 30.

- خطاب، ع. (1982). *أوقات الفراغ والترويح*. ط 3. دار المعارف. القاهرة.

- خنور وبولحية. (2021). *علاقة بيئة العمل بالاستقرار الوظيفي للعمال، دراسة ميدانية بمؤسسة الكاتمية للفلين جيجل*، رسالة ماستر غير منشورة. جامعة محمد الصديق بن يحي. جيجل.

- درويش والحماحمي. (1986). *الترويح وأوقات الفراغ في المجتمع المعاصر*. دار الفكر العربي. القاهرة.

- درويش، ه. (1990). *دور الرياضية في شغل وقت الفراغ لدى طلاب وطالبات جامعة قطر وبعض العوامل المؤثرة فيه*. المؤتمر الأول. جامعة الزقازيق.

- دمري، أ. (د. ت). *مساهمة في دراسة ظروف العمل*. الطبعة الأولى. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.

- رضوان، ع. (2013). *مهارات إعداد الهياكل التنظيمية*. المجموعة العربية للتدريب والنشر. مصر.

- زيتون، ب. (2018). بيئة العمل النفسية والاجتماعية وعلاقتها بمستوى الإنتاجية لدى عينة من العاملين في المؤسسة الصناعية. *مجلة جامعة البعث*. المجلد 40. العدد 10. ص 171.

- زين العابدين، ك. (2017). *تأثير برنامج ترويحي على التوافق النفسي لدى المسنين*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة طنطا. مصر.

- سركيس، م. (2018). *أثر بيئة العمل على الأداء الإبداعي للعاملين دراسة ميدانية على المصاريف السورية الخاصة العاملة في دمشق*. رسالة ماجستير منشورة. الجامعة الإفتراضية السورية.

- سلاطنية والجيلاني. (2014). *مدخل لمناهج البحوث الاجتماعية*. ط 1. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.

- شبلي، ز. (2012). *الصراع التنظيمي وإدارة المنظمة*. دار اليازوري للنشر والتوزيع. عمان.

- شحاتة والنجار. (2003). *معجم المصطلحات التربوية والنفسية*. الدار المصرية اللبنانية. القاهرة.

- شيخي، م. (2014). *طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، دراسة ميدانية في ظل بعض التغيرات*، رسالة ماجستير منشورة. جامعة أبي بكر بلقايد. تلمسان.

- صديق، ح. (د. ت). الاتجاهات النظرية التقليدية لدراسة التنظيمات الاجتماعية عرض وتقويم، *مجلة جامعة دمشق*، المجلد 27.

- طه، ع. (2007). *علم النفس الصناعي والإداري*. مكتبة النهضة المصرية. القاهرة.

- عبد الرحمن، ع. (2021). دراسة تحليلية للأنشطة الترويحية بجامعة جنوب الوادي، *مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية*، المجلد 21.

- عبد الله، ي. (د.ت). *رحلات العمل والترفيه كيف تجمع بين الإنجاز والاستمتاع*. مدونة airalo.com. تاريخ الرفع 9 ديسمبر 2024.

- عبد الهادي والطراونة. (2011). *الرقابة الإدارية*. دار الحامد للنشر والتوزيع. الأردن.

- عكر، خ. (د.ت). أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي. *المجلة الدولية للبحوث والدراسات*. المجلد 1. العدد 11. ص 28.

- عليان ونعيم. (2000). *مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيقية*. ط 1. دار صفاء للنشر والتوزيع. عمّان.

- عوض وخفاجة. (2002). *أسس ومبادئ البحث العلمي*. ط 1. مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية. مصر.

- عويضة، ك. (1996). *علم النفس الصناعي*. دار الكتب العلمية. لبنان.

- غانم، إ. (د. ت). المشاركة في الأنشطة الترويحية الرياضية وعلاقتها بالرضا عن الحياة والتوافق النفسي لكبار السن. *المجلة العلمية المصرية* المجلد 26. العدد 63. ص 176.

- غريب، ح. (2016). *المنهجية المطبقة في الدراسات النفسية والاجتماعية*. ط 1. دار الضحى للنشر والإشهار. الجلفة.

- غندير، ن. (2012). النشاط الرياضي الترويحي. *مجلة العلوم الإنسانية الاجتماعية*. العدد 9. الجزء1.

- غيث، م. ع. (2006). *قاموس علم الاجتماع*. دار المعرفة الجامعية. الإسكندرية. مصر.

- قاسم، ح. ح. (1998). *علم التدريب الرياضي في الأعمار المختلفة. ط 1*. دار الفكر للنشر والتوزيع.

- قصيات، س. (2010). *الإدارة العامة و لتربوية في عالمنا المعاصر*، منشورات جامعة 6 أكتوبر.
- كوفلي، ع. (2019). *العمل الأمني الناجح (دراسة نظرية –تحليلية)*. دار الخليج للنشر والتوزيع. عمان.
- لعلاوي، ع. (2012). *مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي خلال إشباع الحوافز المادية*. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة الإخوة منتوري قسنطينة. الجزائر.
- مبخوت، ن. (2018). *بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الإداري دراسة ميدانية على الجامعات اليمنية الأهلية*. رسالة ماجستير منشورة. جامعة الأندلس.
- مرازقة، ج. (2012). *أهمية استثمار أوقات لفراغ من خلال مناشط الترويح الرياضي وأثره في الوقاية من السلوك الانحرافي لدى طلاب المرحلة الثانوية بالجزائر*، أطروحة دكتوراه منشورة. جامعة الجزائر.
- مسلم، ع. (2015). *مهارات الاتصال الإداري والحوار*. دار المعتز للنشر والتوزيع. عمان.
- مشعل، ط. (2011). *ما هي بيئة العمل؟*. عن موقع موضوع أكبر موقع عربي بالعالم، http://mowdoo3.com، تمت زيارة الموقع بتاريخ: 28/ 12/ 2024 على الساعة 21:05 . العدد 3.
- معجم *المعاني الجامع والوسيط معجم عربي* من الموقع .على الساعة 7:00 ، يوم 19 افريل 2023 .www.Almaany.com/ar/ar/dictionnaire/ara
- معمرية، ب. (2007)، *القياس النفسي وتصميم الأدوات*. ط 2. دار الحبر. الجزائر.
- مغربي، س. (2022). بيئة العمل في المنظمات " دراسة تحليلية". *مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة*. المجلد 5. العدد 2. جامعة تيسمسيلت.
- مومني وظافر.(2018). قوة المكافأة المعنوية في تنمية روح الإبداع لدى الأفراد دراسة حالة البنك الخارجي الجزائري BEA ، *مجلة اقتصاديات المال والأعمال*. العدد 6.
- هجان، ع. (2006). *معوقات الاتصال الإداري في مدارس التعليم العالي – المملكة العربية السعودية-*. مكتبة العبيكان للنشر. الرياض.

2. المراجع بالأجنبية

- Denault & Poulin. (2008). « *La participation à des Loisirs organisés à l'adolescence: Etat des Connaissances sur les Déterminants, les Effets et les Processus Associés* ». Revue de psychoéducation, volume 37. numéro2 .
- Djaballah & autres. « *Filiation, education et emprise de la famille, Actes des 3 journées d'étude : psychopathologie et prise en charge psychothérapique à l'épreuve deschangements socio-culturels* ». 13 Avril 2014. Revue du Laboratoire D'Anthropologie Psychanalytique et de Psychopathologie. N°01, 2015. Alger

- Djaballah & Boumazouza. (2012). « *Le devenir du psycho trauma de l'enfant et sa relation avec l'atteinte à l'intégrité familiale et la prise en charge psychologique* ». Pensée et Société, N°13. Alger.

- Foulquie, P. (1978). "*vocabulaire des sciences sociales* "-p.u.f-art loisir-paris.

- Gilman & autres. (2005). « *Structured extracurricular activities among Adolescents: Findings and implications for school psychologistsv Psychology in the school* ».Vol. 41.

- Gorden & Klopon. (1976). "*L'homme après le travail* " Ed paragrés Moscou.

الملاحق

الملحق (01): الاستبيان

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس

الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم:

أخي الأستاذ الكريم، أختي الأستاذة الكريمة، تحية طيبة:

نحن طلبة السنة الثانية ماستر علم النفس العمل والتنظيم، نقدم لكم هذا الاستبيان الذي يدرس تأثير النشاطات الترفيهية على بيئة العمل داخل المؤسسة لدى أساتذة التعليم الابتدائي، في إطار تحضير مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في اختصاص العمل و التنظيم، ،نأمل التكرم بتعاونكم معنا في الإجابة على أسئلة الاستبيان بدقة ، حيث أن صحة نتائج هذا البحث تعتمد اعتمادا كليا على صحة اختياركم، مع العلم بان المعلومات التي سنحصل عليها ستعامل بسرية تامة ، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

الطالبة:
✍ صعاد جميلة

الأستاذ المشرف:
✍ د/ بن كيحول محمد

السنة الجامعية: 2024/ 2025

الرجاء التكرم بوضع إشارة (x) في المربع الخاص بالاختيار المناسب لكم.

المحور 1. المعلومات الشخصية

الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

عدد سنوات العمل في المؤسسة :

- من 0 إلي 5 سنوات ☐
- من 6 إلى 15 سنة ☐
- من 16 إلى 25 سنة ☐
- أكثر من 26 سنة ☐

مادة التدريس:

لغة عربية ☐ لغة فرنسية ☐ لغة انجليزية ☐

لغة أمازيغية ☐ رياضة ☐

المؤهل العلمي:

خريج معهد الأساتذة ☐ مدرسة عليا ☐

شهادة جامعية ☐

المحور 2: بيئة العمل

العبـــارات	نعم	لا	محايد
1- هل لديك تواصل جيد مع مديرك في العمل؟			
2- هل لديك تواصل جيد مع زملائك في العمل؟			
3- هل تشعر بالراحة في مكان عملك؟			
4- هل توجد مساحات لأخذ استراحة أثناء العمل؟			
5- هل تشعر أن الدخل الذي تتقاضاه مرتفع بالمقارنة مع رواتب موظفين يحملون			

نفس المؤهل في مؤسسات أخرى؟			
6. هل تتوفر لك فرص تدريب مستمرة لتطوير مهاراتك التدريبية؟			
7. هل تشعر أن بيئة العمل في مدرستك ملائمة من حيث النظافة والإضاءة؟			
8. هل تتعرض لضغط نفسي يؤثر على أدائك في العمل؟			
9. هل تتوفر لديك الأدوات والوسائل التعليمية اللازمة لأداء مهامك؟			
10. هل تتلقى تقديرا كافيا من رؤسائك (المدير والمفتشين) على جهودك؟			

المحور 3. النشاطات الترفيهية

3. 1. الترفيه الاجتماعي			
العـبـــارات	نعم	لا	محايد
11. هل حضورك لحفلات أعياد الميلاد بين الزملاء داخل المؤسسة يؤثر عليك إيجابا؟			
12.هل تحب إقامة العزائم مع الزملاء داخل المؤسسة؟			
13. هل تشارك زميلك حفلة ترسيمه في العمل؟			
14. هل تحب الذهاب إلى الحفلات (عرس، ختان...) التي يقيمها زملاؤك؟			
15. هل تقيم حفلات جماعية مع زملائك خارج إطار العمل؟			
3. 2. الترفيه الفني			
16. هل تتشارك زملائك في تزيين المحيط المدرسي؟			
17. هل تدعو زملائك للقيام بزيارة معالم أثرية؟			
18. هل تستهويك حضور المعارض الفنية الجماعية؟			
19. هل يسعدك مشاركة زميلك هوايته التي يحبها؟			
20. هل الأخذ برأي زميلك فيما يخص هوايتك يؤثر عليك إيجابا؟			
3. 3. الترفيه في الطبيعة			
21. هل تحب الخروج في رحلات أو نزهات مع زملاء العمل؟			

22. هل المؤسسة تنظم رحلات مجانية للموظفين؟			
23. هل تفضل إختيار وجهة الرحلة من طرف المؤسسة؟			
24.هل تفضل إختيار وجهة الرحلة بنفسك؟			
25. هل تفضل إقامة رحلات ترفيهية بعد كل فصل دراسي؟			
3. 4. الترفيه الفكري			
26. هل تحب حضور الندوات التي لها علاقة بالعمل؟			
27. هل تستفيد من الملتقيات العلمية التي لها علاقة بالعمل؟			
28. هل تفضل قراءة الكتب التي لها علاقة بمجال عملك؟			
29. هل تحب مشاركة الزملاء خبرتك المهنية؟			
30. هل تميل إلى تحرير مقالات حول خبرتك المهنية؟			
3. 5. الترفيه الرياضي			
31. هل تحب مناقشة نتائج المباريات مع زملائك؟			
32. هل تحب المشاركة في الفعاليات الرياضية المنظمة في المجتمع المهني؟			
33. هل تستهويك الرياضات الفكرية بين الزملاء؟			
34. هل تحب تنظيم التفاعلات الرياضية مع زملاء المهنة؟			
35. هل تستهويك النشاطات الرياضية الترفيهية؟			

ꕥ شكرا على تعاونكم ꕥ

الملحق (02): قائمة الأساتذة المحكمين

الأساتذة المحكمين

المحكم	مكان العمل
بوتوتة لامية	جامعة مولود معمري تيزي– وزو
شيخاوي صلاح الدين	جامعة مولود معمري تيزي– وزو
سعودي مالحة	جامعة مولود معمري تيزي– وزو
عجموط مليكة	جامعة مولود معمري تيزي– وزو
ناتش فريد	جامعة مولود معمري تيزي– وزو

الملحق (03): نتائج SPSS

Reliability

```
صعاد جميلة\دراسة صعاد جميلة[DataSet1] C:\Users\info\Desktop\
.savصعاد جميلة
```

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.712	5

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	30

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.627
		N of Items	15[a]
	Part 2	Value	.704
		N of Items	15[b]
	Total N of Items		30
Correlation Between Forms			.647
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.707
	Unequal Length		.707
Guttman Split-Half Coefficient			.703

T-Test

Group Statistics					
	المجموعات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة الكلية	الدنيا	8	61.1250	7.18008	2.53854
	العليا	8	75.1250	5.33017	1.88450

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
الدرجة الكلية	Equal variances assumed	2.164	.163	-4.428-	14	.001	-14.00000-	3.16157	-20.78090-	-7.21910-
	Equal variances not assumed			-4.428-	12.918	.001	-14.00000-	3.16157	-20.83457-	-7.16543-

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.727
		N of Items	15[a]
	Part 2	Value	.804
		N of Items	15[b]
	Total N of Items		30
Correlation Between Forms			.647
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.807
	Unequal Length		.807
Guttman Split-Half Coefficient			.803

T-Test

Group Statistics					
	المجموعات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة الكلية	الدنيا	8	1.12507	7.18008	2.53854
	العليا	8	5.12506	5.33017	1.88450

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
الدرجة الكلية	Equal variances assumed	2.164	.263	-4.428	14	.002	-14.00000	3.16157	-20.78090	-7.21910
	Equal variances not assumed			-4.428	12.918	.001	-14.00000	3.16157	-20.83457	-7.16543

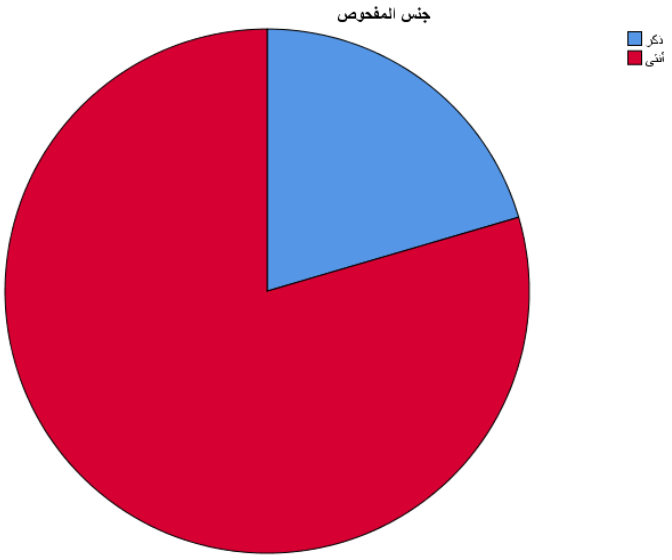
Frequencies

[DataSet1] C:\Users\info\Desktop\جميلة صعاد دراسة\جميلة صعاد.sav

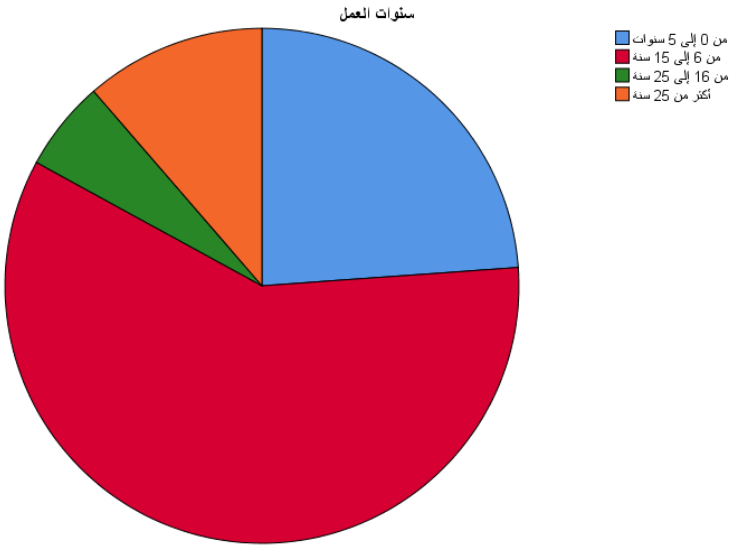
Statistics					
		جنس المفحوص	سنوات العمل	مادة التدريس	المؤهل العلمي
N	Valid	88	88	88	88
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

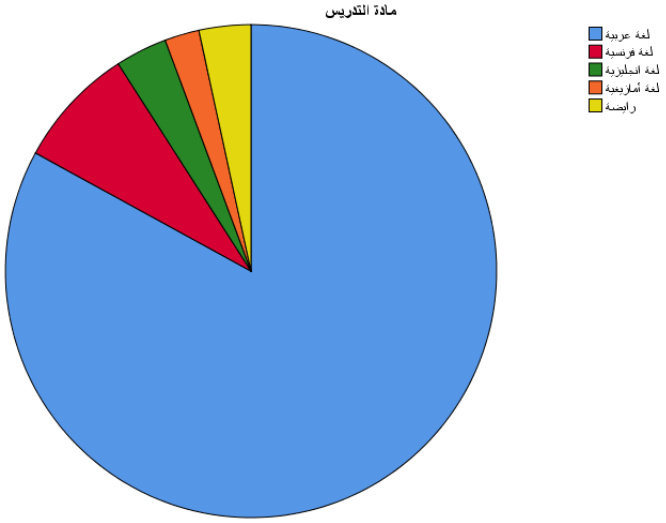
جنس المفحوص					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	18	20.5	20.5	20.5
	أنثى	70	79.5	79.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	



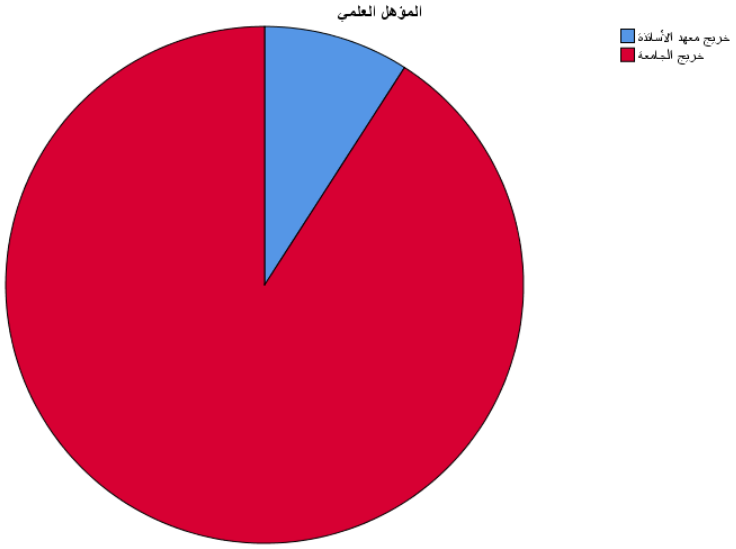
سنوات العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 0 إلى 5 سنوات	21	23.9	23.9	23.9
	من 6 إلى 15 سنة	52	59.1	59.1	83.0
	من 16 إلى 25 سنة	5	5.7	5.7	88.6
	أكثر من 25 سنة	10	11.4	11.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	



مادة التدريس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لغة عربية	73	83.0	83.0	83.0
	لغة فرنسية	7	8.0	8.0	90.9
	لغة انجليزية	3	3.4	3.4	94.3
	لغة أمازيغية	2	2.3	2.3	96.6
	رياضة	3	3.4	3.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	



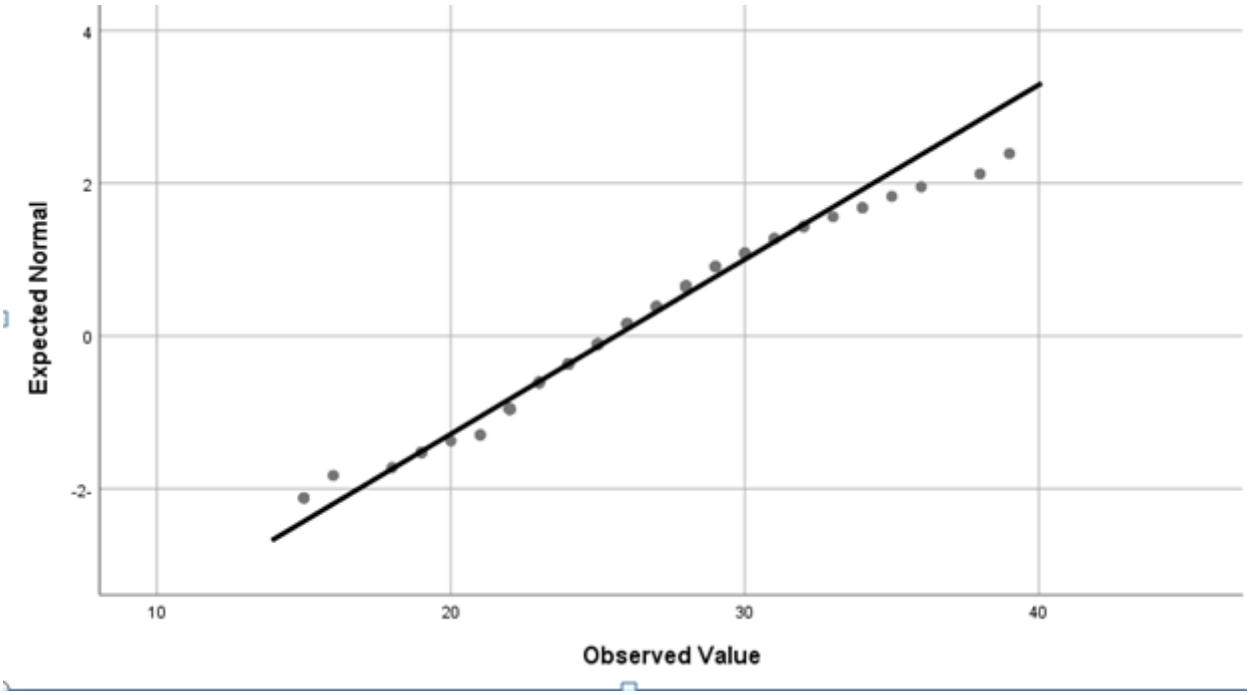
المؤهل العلمي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	خريج معهد الأساتذة	8	9.1	9.1	9.1
	خريج الجامعة	80	90.9	90.9	100.0
	Total	88	100.0	100.0	



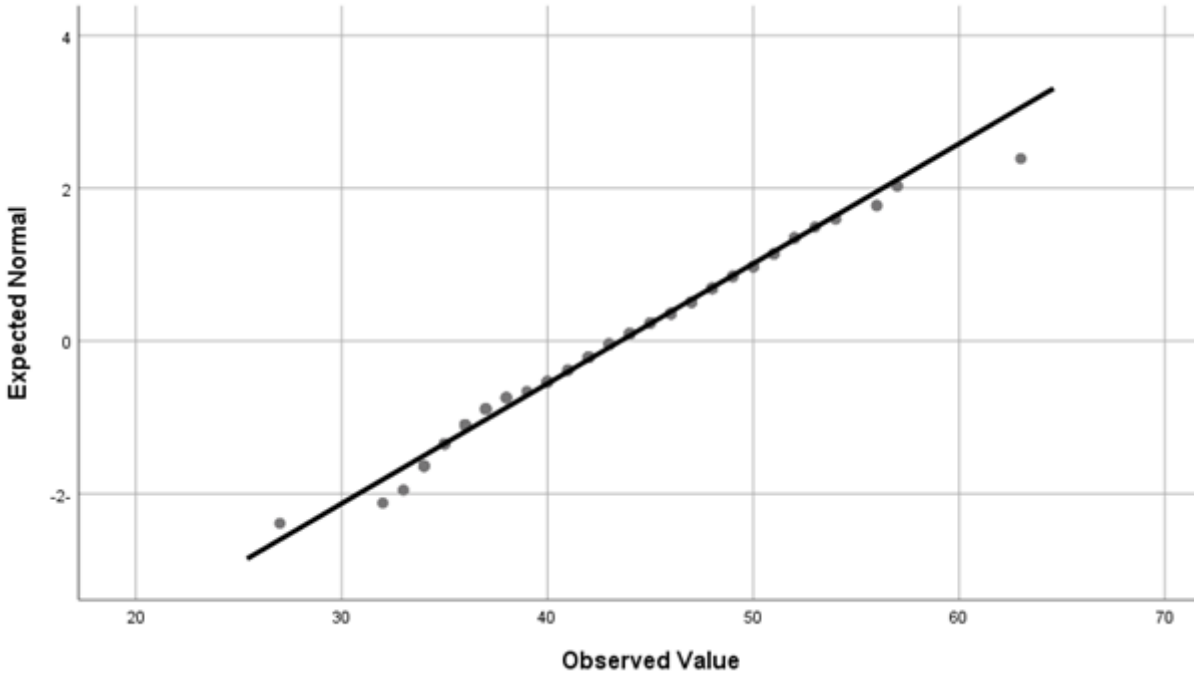
Explore

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
بيئة العمل	.102	86	.105	.975	86	.126
a. Lilliefors Significance Correction						

بيئة العمل



Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
النشاطات الترفيهية	.058	86	.200*	.989	86	.488
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						



النشاطات الترفيهية

```
CORRELATIONS
بيئة_العمل الترفيه_الفكري  /VARIABLES=
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE
```

Correlation

		بيئة العمل	الترفيه الفكري
بيئة العمل	Pearson Correlation	1	.704
	Sig. (2-tailed)		.021
	N	88	88
الترفيه الفكري	Pearson Correlation	021	1
	Sig. (2-tailed)	.281	
	N	30	30

```
CORRELATIONS
بيئة_العمل الترفيه_في_الطبيعة  /VARIABLES=
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		بيئة العمل	الترفيه في الطبيعة
بيئة العمل	Pearson Correlation	1	.749
	Sig. (2-tailed)		.031
	N	88	88
الترفيه في الطبيعة	Pearson Correlation	.749	1
	Sig. (2-tailed)	.031	
	N	88	88

```
CORRELATIONS
بيئة_العمل الترفيه_الاجتماعي  /VARIABLES=
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations			
		بيئة العمل	الترفيه الاجتماعي
بيئة العمل	Pearson Correlation	1	.791
	Sig. (2-tailed)		.032
	N	88	88
الترفيه الاجتماعي	Pearson Correlation	.791	1
	Sig. (2-tailed)	.032	
	N	88	88

```
CORRELATIONS
بيئة_العمل الترفيه_الفني  /VARIABLES=
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations			
		بيئة العمل	الترفيه الفني
بيئة العمل	Pearson Correlation	1	.84
	Sig. (2-tailed)		.030
	N	88	88
الترفيه الفني	Pearson Correlation	.84	1
	Sig. (2-tailed)	.030	
	N	88	88

```
CORRELATIONS
بيئة_العمل الترفيه_الرياضي  /VARIABLES=
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations			
		بيئة العمل	الترفيه الرياضي
بيئة العمل	Pearson Correlation	1	.719
	Sig. (2-tailed)		.033
	N	88	88
الترفيه الرياضي	Pearson Correlation	.719	1
	Sig. (2-tailed)	.033	
	N	88	88

```
COMPUTE النشاطات_الكلية = الترفيه_الاجتماعي + الترفيه_الفني +
    الترفيه_في_الطبيعة + الترفيه_الفكري+
    الترفيه_الرياضي.
VARIABLE LABELS النشاطات_الكلية 'النشاطات الكلية'.
EXECUTE.
CORRELATIONS
  /VARIABLES= بيئة_العمل النشاطات_الكلية
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Frequencies

Statistics		
بيئة العمل		
N	Valid	88
	Missing	0
Mean		8.1600
Std. Deviation		1.39232

Frequencies

Statistics		
النشاطات الترفيهية		
N	Valid	88
	Missing	0
Mean		30. 600
Std. Deviation		.3.9232

Correlations

Correlations

		بيئة العمل	النشاطات الكلية
بيئة العمل	Pearson Correlation	1	.805
	Sig. (2-tailed)		.020
	N	88	88
النشاطات الكلية	Pearson Correlation	.805	1
	Sig. (2-tailed)	.020	
	N	88	88