

تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية
بالتطبيق على عينة من المنشآت الرياضية بالمسيلة.

the impact of the psychological and Social professional adjustment on the effectiveness
of human resources in the Algerian establishments through applying it on the Algerian
establishments of M'sila.

فيصل خرشى¹، عبد القادر غزالي²، محمد زحاف³

faycal kherchi¹, abdelkader ghazali² mohamed zahaf³

¹ جامعة حسيبة بن بوعلي/الشلف (الجزائر) / الابداع والأداء الحركي / f.kherchi73@univ-chelf.dz

² جامعة حسيبة بن بوعلي/الشلف (الجزائر) / الابداع والأداء الحركي / a.ghezal@univ-chelf.dz

³ جامعة محمد بوضياف /المسيلة(الجزائر)/ الابداع والأداء الحركي/ mohamed.zahaf@univ-msila.dz

تاريخ النشر: 2024/06/01

تاريخ القبول: 2024/04/23

تاريخ الاستلام: 2024/02/26

الملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية الجزائرية، وذلك بالتطبيق على عينة من المنشآت الرياضية بالمسيلة. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير للتوافق المهني النفسي ببعديه التوافق الانفعالي والتوافق الذاتي على نجاعة أداء الأفراد العاملين، وكذا وجود تأثير للتوافق المهني الاجتماعي ببعديه التوافق مع المجتمع والتوافق الأسري على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية الجزائرية. الكلمات المفتاحية : التوافق المهني النفسي، التوافق المهني الاجتماعي، نجاعة الأداء، أداء الأفراد العاملين، المنشآت الرياضية.

Abstract : The aim of this study is find out the impact of the psychological and social professional adjustment on the effectiveness of human resources in the Algerian establishments through applying it on some of them (especially in M'sila).

this study has realised that there is An effect on the both sides of the social professional adjustment "emotional side and self-adjustment" the effectiveness of human resources, as well as the effect of the social professional adjustment with its both sides society and family ones. on the performance of human resources in the Algerian sports establishments.

Keywords: psychological and social adjustment social, psychological professional adjustment, Social

professional adjustment, performance, effectiveness, human resources performance, sports establishments.

مقدمة وإشكالية الدراسة:

يرتبط مفهوم الاتزان المهني بالطريقة النموذجية التي يملكها الأفراد العاملين في العمل في الإدارة الرياضية، وبعد عنصرا مهما في الإدارة الحقيقية لتسير الوظائف الإدارية بالشكل الذي يعمل على تحقيق الرضا النفسي الاجتماعي للفرد والمجتمع. ولقد أولت ورشات التدريب الإداري اهتماما كبيرا بالجانب النفسي لدى الأفراد العاملين من خلال دراسة سلوكياتهم أثناء الخدمة والتعرف على احتياجاتهم مما يزيد من تحقيق أهداف الإدارة الرياضية فلا بد لرأس المال البشري أن يحقق التوافق المهني حتى يصل إلى المردود الإداري النموذجي.

إن من بين العوامل التي تؤدي إلى تحسين العمل الإداري للفرد السعي إلى تطوير مدخلات التدريب الإداري أثناء الخدمة وبالتالي يحدث تطور الفرد من خلال المخرجات بعد الخدمة.

فالتوافق النفسي الاجتماعي يتكون من أبعاد لها علاقة مباشرة مع التوافق المهني الأوهي: الاتزان والاتفاق النفسي والانسجام مع المجتمع، فالفرد الإداري إذا كان يتمتع بهذه الخصائص نستطيع أن نقول أن خدماته تكون نموذجية وفعالة للأفراد والمجتمع.

حيث أن هذه الدراسة تهدف إلى توضيح مفهوم الرضا المهني وتبيان أهميته في تحقيق الاتزان النفسي الاجتماعي لدى الفرد الإداري.

يمثل التوافق المهني نمط الحياة وصورته الذاتية والموضوعية لدى الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية أو غيرها، فهو عملية ديناميكية مستمرة، يقوم بها الفرد لتحقيق التكيف والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل بها، فإذا كان هناك سوء توافق مهني الذي قد ينشأ من عوامل تتعلق بالعاملين في مجال (اجتهادهم، استعدادهم، تدريبهم، عدم تناسب قدراتهم مع نوع أعمالهم، عيوب في البيئة المادية الاقتصادية والاجتماعية)، فإن الفرد قد لا ينسجم مع المهنة، مما يؤدي إلى عدم الانتفاع من قدراته في مجال عمله.

ويشكل الأفراد الذين يعملون في المنشآت الرياضية الدعامة الأساسية والأداة والفعالة لهذه المنشآت، إذ من دونهم لا يمكن أن تحقق أهدافها ومهامها الإدارية والفنية والخدمية، وقد يكون التوافق المهني للأفراد العاملين في المنشآت الرياضية من المؤشرات المهمة لنجاحهم في أداء مهامهم وواجباتهم، إذ من دون التوافق المهني قد تضطرب شخصياتهم فيشعرون بعدم الرضا الوظيفي.

قبل التطرق إلى التعريف بالتوافق المهني يجب معرفة معنى التوافق؛ والذي يعرف أنه التوازن بين الوظائف المختلفة للشخصية، مما يترتب عليه أن تقوم الأجهزة النفسية بوظائفها دون صراعات شديدة، ويرتبط مع التوافق النفسي التوافق الاجتماعي الذي يعني أن ينشئ الفرد علاقة منسجمة مع البيئة التي يعيش فيها (محمد عسلي، 2005، ص 131)، ويشير التوافق إلى مجموعة من ردود الأفعال، التي يعدل فيها الفرد من بنائه النفسي أو سلوكه لحل صراعاته الداخلية حلاً ملائماً، وإقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع أفراد جماعته، واحتلاله مكانة جيدة من خلال ما يؤديه من عمل (عبد الرؤوف أحمد الطلاع، 2010، ص 628)، فالتوافق هو ذلك السلوك الصادر عن الشخص والذي يهدف من ورائه إلى خلق التوافق والرضا الاجتماعي عن الذات، والسلوك والتخلص من الصراعات والأزمات، التي تنتج من جراء عدم رضا المجتمع عن الشخص (فضل أبو هين، 2001، ص 628).

ويستهدف التوافق المهني الرضا عن النفس وراحة البال والاطمئنان نتيجة الشعور بالقدرة الذاتية على التكيف مع البيئة والتفاعل مع الآخرين والتوافق كوسيلة هو عملية إشباع حاجات الفرد التي تثير دوافعه بما يحقق الرضا عن النفس.

يعرف التوافق المهني على أنه؛ نضج مهني يتمثل بالمحافظة على النظام من قبل الفرد ورضاه عن مهنته وتنمية دوافعه نحو المهنة والنجاح فيها لكي يشعر بالسعادة والاطمئنان (Arkoff P.L., 1968, pag21)

ويعرف على أنه؛ توافق الفرد بالطريقة الصحيحة والسليمة، وهو ما نسميه بالرضا عن العمل (كمال دسوقي، 1988، ص 383)، وأيضاً هو مدى ملائمة شخصية الفرد وميوله ومؤهلاته للمهنة التي يمارسها (حسن عادل، 1985، ص 24)، ويعرف على أنه؛ عملية ديناميكية مستمرة في تفاعل الشخص مع الآخرين حيث يتضمن الفهم الكلي للذات والنضج المهني بما يؤدي إلى الانسجام مع الرؤساء، الزملاء وظروف العمل لتحقيق الرضا والكفاية والنجاح (الشمري، كريم عبد ساجر، 2000، ص 35).

وهناك أربعة أسس أو مقومات للتوافق المهني حيث لا يمكن لأي فرد أن يتوافق مع بيئته المهنية إلا إذا توافرت فيه هذه المقومات وهي:

- الاستعدادات: وهي القدرة الطبيعية أو الفطرية لدى الفرد على اكتساب أنواع عامة أو خاصة من المعارف أو/والمهارات. (كمال دسوقي، 1988، ص 385).

- الميول: وهي استعدادات وجدانية وأنفعالية مكتسبة تحمل الفرد على أن يقوم أو يهتم بنشاط عمل معين دون غيره، وتلعب التنشئة الاجتماعية دورا هاما في تحديد ميولات الفرد المهنية. (سفيان بوعطيط، 2017، ص86).

- القدرات: وهي عنصرا أساسيا من العناصر المؤثرة في السلوك والأداء الفردي والجماعي. (هشام محمد نور جمجوم، 2010، ص62).

- السميات الشخصية: هي جملة من الخصائص الاجتماعية التي يتميز بها الفرد عن غيره من أفراد المجتمع من بينها ضبط النفس، والميل للتسامح، والأمانة والصدق، والميزاجية مثل الثبات الانفعالي. (محمد جاسم العبيدي، 2009، ص303).

وهناك العديد من أبعاد التوافق المهني سنركز في دراستنا على بعدين اثنين وهما التوافق المهني النفسي والتوافق المهني الاجتماعي مشكلين التوافق المهني النفسي والاجتماعي.

التوافق النفسي: هو عملية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتبديل حتى يحدث التوازن بين الفرد والبيئة، هذا التوازن يضمن إشباع حاجات الفرد ويحقق متطلبات البيئة. (حامد عبد السلام زهران، 1978، ص8).

التوافق الاجتماعي: هو قدرة الفرد على إنشاء صلات اجتماعية مرضية تتسم بالتعاون والتسامح والدفع مع الآخرين،

(Betancourt,T, Borisova,I, Smith,J, Gingerich,T., Williams,T, 2008, page39)

وهو الشعور بالسعادة مع الآخرين مع الالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية والضبط الاجتماعي، وتقبل الآخرين في المجتمع. (علي عبد الحسن حسين، 2011، ص 181).

التوافق النفسي والاجتماعي: هو مجموعة من ردود الأفعال التي يعدل فيها الفرد من بنائه النفسي أو سلوكه لحل صراعاته الداخلية ويكون سلوكه ملائماً، وإقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع أفراد جماعته واحتلاله مكانة جيدة من خلال ما يؤديه، (عبد الرؤوف أحمد

الطلاع ، 2010، ص 29) وهو تلك العلاقة التي يحقق من خلالها الفرد حالة من الاتزان مع نفسه ومع المحيط الخارجي، يظهر هذا الاتزان من خلال تقبله للآخرين أفراد أسرته، مجتمعه، زملائه في العمل وغيرهم (محمد الشاذلي عبد الحميد، 2001، ص67).

والأداء يعني النتائج العملية أو الانجازات أو ما يقوم به الأفراد من أعمال أو تنفيذ الأعمال، (عبد الباري إبراهيم درة، 2003، ص 25) . ويعرف على أنه: "يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد (راوية محمد حسن، 2000 ، ص215)، كما أنه قيام العامل بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله(أحمد صقر عاشور، دون سنة، ص 50)، ويعرف أيضا أداء الفرد على أنه في العمل هو محصل تفاعل دافعيته للأداء مع قدرته على الأداء وإدراكه لمحتوى عمله ولدوره لوظيفي(أحمد صقر عاشور، دون سنة، ص 50)، والأداء بمفهومه العام هو الأنشطة والمهام التي يزاولها الفرد في المنشأة، والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح، لتحقيق أهداف المنشأة بكفاءة وفعالية، وفقا للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات وطرق العمل المحددة(يوسف سيد محمود وآخرون،..... ، ص139).

نستنتج من ما سبق أن الأداء هو نتاج النشاطات التي يقوم بها الفرد في مجال عمله من أجل الإسهام في تحقيق هدف ما مرتبط بزمن، ويختلف أداء كل فرد عن الآخر باختلاف دافعيته وقدرته على العمل ومدى إدراكه لأهمية عمله ودوره.

- فالدافع هو القوة الحقيقية التي تجعل الإنسان يقوم بنشاط، ويتابع القيام بهذا النشاط. (رضا فجة، 2003، ص49).

- ويعتبر الدافع على عامل داخلي لا يمكن قياسه ولكن له تأثير على سلوكيات العامل، ويمكن الحكم على الدافع من خلال نتائج أداء الفرد (صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2005، ص. 373) .

- والقدرات هي إمكانيات وخصائص شخصية مستخدمة في الأداء يمكن أن تكون هذه القدرات عضلية (حركات) أو فكرية (نشاط فكري). (بسيوني محمد البرادعي، 2005، ص 34).

- أما الإدراك فهو إدراك الفرد لما يقوم به من ومهام وما تتطلبه هذه الأخيرة من توجهات(صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2005، ص 286) .

مما سبق نستنتج أن تحقيق أي مستوى من الأداء لا بد أن تتكامل وتتمازج هذه المحددات الثلاثة فيما بينها، فمن أجل الحصول على نتائج مرضية لا بد من وجود دافع يحث على العمل والإتقان.

وتعد الموارد البشرية العامل الأساسي للتميز والتفوق والمنافسة، فالأهداف المالية، وأهداف الإنتاج والتسويق لا يمكن أن تنجز بالفعالية المطلوبة إلا إذا تحقق هدف الموارد البشرية.

وتعددت المفاهيم حول تقييم الأداء، ومن بينها: أن تقييم أداء الموارد البشرية يقصد بها دراسة وتحليل أداء العاملين وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل من أجل الحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في أداء الأعمال الحالية، (أحمد ماهر، 2003، ص371).

ويمكن تعريف تسيير كفاءة العامل الإداري كذلك بأنه "دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم، وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم، ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضاً للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل، وتحمله لمسؤوليات أكبر، أو ترقيته لوظيفة أخرى". (حسن إبراهيم بلوط، 2002، ص370)

ويهدف تقييم الأداء إلى؛ (صلاح الدين عبد الباقي، 2000، ص286).

- التقييم من أجل استخدام المعلومات التي تم الحصول عليها من التقييم في اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالترقية، المرتبات النقل، العلاوات وغيرها؛
- استخدام المعلومات المتوفرة من خلال التقييم كمدخلات لمصادقية إجراءات الاختيار وكمدخلات لتخطيط المورد البشرية؛
- يساعد على تقييم نشاطين هما الاختيار والتدريب أي قياس مدى النجاح في أداء الأعمال وتحديد المهارات والمعارف.

1-الدراسات السابقة:

الباحث وبعد اطلاعه على موضوع تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية بالتطبيق على عينة من المنشآت الرياضية بالمسيلة وجد هناك مجموعة من الدراسات السابقة وذات الصلة التي تناولت الموضوع منها:

- الدراسة الأولى التي قام بها (محددة بالقاسم، 2023-2022): بعنوان ازدواجية السلطة وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية على فئة الممرضين بمستشفى الشهيد بن عمر الجيلاني بالوادي.

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة الكشف عن العلاقة بين ظاهرة ازدواجية السلطة في المستشفى والتوافق المهني عند فئة الممرضين، وذلك من خلال دراسة إمبريقية باستخدام المنهج الوصفي والذي استخدم من خلال الأسلوب الكمي، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد مجتمع البحث والتي استخدم فيه طريقة المسح الشامل.

والذي توصل إلى :

- وجود علاقة بين ظاهرة ازدواجية السلطة والتوافق المهني عند الممرضين بمستشفى الشهيد بن عمر الجيلاني بالوادي.

- سوء برمجة أوقات العمل من طرف الإدارة يتسبب في مشكلات تنظيمية عديدة ونشوب الصراع بين السلطتين الطبية والإدارية وهذا يؤثر على توافق الممرضين مع عملهم.
- الخوف الدائم للممرضين جراء إجبارهم على ممارسة بعض الأنشطة التي تتنافى مع مهامهم نتيجة للصراع الدائم بين الإدارة والأطباء.

- الدراسة الثانية التي قام بها (زروقة هشام، 2017-2016) : بعنوان الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر- فرع بسكرة-

هدفت هذه الدراسة الموسومة بالثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر، فرع بسكرة، بالبحث في إمكانية وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الثقافة التنظيمية ومستوى التوافق المهني لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر، فرع بسكرة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وطبق أدوات الدراسة المتمثلة في استبيان الثقافة التنظيمية واستبيان التوافق المهني بعد التأكد من صدقهما وثباتهما على عينة مكونة من 103 موظفا اختبروا بالطريقة العشوائية الطبقية المتساوية، وبعد استعمال الأساليب الإحصائية المناسبة وبالمساعدة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss v22)

والذي توصل إلى:

- توجد علاقة ايجابية بين مستوى الثقافة التنظيمية ومستوى التوافق المهني السائدة لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر، فرع بسكرة.

1-1- التعليق على الدراسات السابقة: وبلاستدلال بالدراسات الإدارية ذات العلاقة ونتائج عدة دراسات، قام الباحث بتوظيفها، مما يضيف إلى موضوع الدراسة الحالية ومحاولة التوصل إلى نتائج تساهم في الرفع من أداء رأس المال البشري عن طريق تحقيق التوافق المهني في نطاق إدارة الموارد البشرية حت يتم زيادة كفاءتها وإنتاجيتها.

2- إشكالية الدراسة: يمكن بلورة إشكالية الدراسة في التساؤل الجوهري التالي:

ما تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على نجاعة أداء الأفراد العاملين في

المنشآت الرياضية الجزائرية؟

وينطوي التساؤل الجوهري على عدة تساؤلات فرعية نذكر منها:

- ما المقصود بالتوافق المهني النفسي والاجتماعي؟ وما هي أهم ابعادهما؟
- ما هو تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على أداء الموارد البشرية؟
- إلى أي مدى يؤثر التوافق المهني النفسي والاجتماعي في المنشآت الرياضية الجزائرية على نجاعة أداء الأفراد العاملين بها؟

3- فرضيات الدراسة: كإجابات مؤقتة للتساؤلات السابقة وتساؤلات أخرى تقوم دراستنا على مجموعة من الفرضيات التي نقوم من خلال هذه الدراسة على اختبار مدى صحتها وهي:

الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير للتوافق المهني النفسي والاجتماعي على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية الجزائرية.

الفرضيات الجزئية:

- يوجد تأثير للتوافق المهني النفسي الانفعالي على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية.
- يوجد تأثير للتوافق المهني النفسي الذاتي على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية.
- يوجد تأثير للتوافق المهني مع المجتمع على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية.

- يوجد تأثير للتوافق المهني الأسري على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية.
- حدود الدراسة: يجري موضوع الدراسة من إطار مجموعة الحدود التالية:
 - التركيز التوافق المهني النفسي والاجتماعي وبيان مفهومهما وأهميتهما.
 - التركيز على أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية.
 - في دراسة الحالة اخترنا عينة من المنشآت الرياضية بالمسيلة لإسقاط الدراسة النظرية عليها، لمعرفة مدى تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية بالمسيلة.

4- أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية هذه الدراسة، في ضرورة إظهار مدى تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية.
 - يعد هذا البحث، مساهمة علمية في بناء الإطار النظري لتأثير التوافق المهني ببعديه النفسي والاجتماعي وكذا فاعلية أداء المواد البشرية في المنشآت الرياضية.
 - يساهم هذا البحث في زيادة الاهتمام بتفعيل أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية من خلال الاهتمام بزيادة التوافق المهني النفسي والاجتماعي وإبراز أهميتهما في المساهمة في إيجاد الحلول للمشكلات الادارية التي تتعرض لها هذه المنشآت.
 - يستمد هذا البحث أهميته كذلك من أهمية تفعيل أداء الموارد البشرية في المنشآت الرياضية، من أجل الوصول إلى القرارات الصحيحة والفعالة وتحقيق أهدافها المختلفة.
- 5- أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة بصورة عامة إلى الإجابة عن التساؤلات الواردة في الإشكالية، وكذا اختبار مدى صحة الفرضيات، فهي تهدف في جانبها النظري إلى التعريف بالتوافق المهني النفسي والاجتماعي وأهميتهما، بالإضافة إلى التعريف بأداء الموارد البشرية، وتحديد تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على نجاعة أداء الأفراد العاملين. وتهدف في جانبها التطبيقي إلى محاولة معرفة مدى تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية الجزائرية بالتطبيق على عينة من المنشآت الرياضية بالمسيلة.

6- الإجراءات المنهجية للدراسة:

1-6 - الطرق المنهجية المتبعة: سنتناول في هذا المحور المنهج العلمي المستخدم في الدراسة الميدانية، والتعريف بمجتمع وعينة الدراسة المختارة، والأدوات البحثية المستخدمة في جمع البيانات.

2-6 -المنهج العلمي المستخدم في الدراسة: نسعى من خلال الدراسة، للوصول إلى قياس مدى تأثير التوافق المني النفسي والاجتماعي على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية الجزائرية، بالتطبيق على عينة المنشآت الرياضية بالمسيلة، لذا اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي؛ الذي يهدف إلى توفير البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع البحث، لتفسيرها والوقوف على دلالاتها، والوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لها، وتحقيق تصور أفضل وأدق للظاهرة موضوع الدراسة.

كما استخدمنا لتحليل موضوع الدراسة، أسلوب دراسة الحالة، من خلال تطبيق الدراسة النظرية على عينة من المنشآت الرياضية بالمسيلة، بالإضافة إلى ذلك استخدمنا مصدرين أساسيين للبيانات هما:

أ- المصادر الثانوية: لمعالجة الإطار النظري للبحث، والمتمثلة أساسا في الكتب باللغة العربية واللغة الأجنبية ذات العلاقة، وكذا الدوريات والمقالات، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة،

ب- المصادر الأولية: ولمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث، لجأنا إلى جمع البيانات الأولية من خلال استبيان كأداة رئيسية للبحث، صممت خصيصا لهذا الغرض، ووزعت على الإداريين العاملين في المنشآت الرياضية عينة الدراسة، وقمنا بجمع وتفريغ وتحليل الاستبيان باستخدام برنامج SPSS الإحصائي.

3-6 -مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من كل الإداريين العاملين في المنشآت الرياضية الناشطة بالمسيلة، ولصعوبة تحديد عدد العاملين في كل المنشآت الرياضية في ولاية المسيلة بدقة، فإننا اخترنا عينة عشوائية في 6 منشآت رياضية مختلفة، والجدول رقم (1) يوضح توزيع عينة الدراسة مع عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة ونسبتها المئوية.

تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية بالتطبيق على عينة من المنشآت الرياضية بالمسيلة.

جدول 01: عينة الدراسة وعدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة

الرقم	المنشأة الرياضية	المسترجعة	الموزعة	الضائعة
01	مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة	العدد	12	08
		النسبة %	10	06.66
02	ديوان المركب المتعدد الرياضات بالمسيلة	العدد	18	02
		النسبة %	15	01.66
03	الوفاق الرياضي المسيي WRM	العدد	12	08
		النسبة %	10	06.66
04	الشباب الرياضي للسلة المسيلة JSMB	العدد	10	10
		النسبة %	08.33	08.33
05	راند شباب المسيلة RCM	العدد	20	00
		النسبة %	16.66	00
06	نادي نور المسيلة NOUR	العدد	20	00
		النسبة %	16.66	00
المجموع		العدد	90	26
		النسبة %	74.66	21.11

نلاحظ من خلال الجدول (01) أنه تم توزيع 120 استبيان على إداريين في 06 منشآت الرياضية وتم استرجاع 92 استبيان بنسبة 76.66%. وبلغ عدد الاستبيانات الضائعة 28 استبيان بنسبة 23.33%. في حين تم استبعاد 02 استمارة استبيان لعدم اكتمال بياناتها وعدم قابليتها للتحليل.

4-6- أداة الدراسة الميدانية: اعتمدنا في دراستنا لموضوع بحثنا هذا، كأداة أساسية الاستبيان، وأهم الأهداف المرجوة من خلال فقرات هذا الاستبيان، فبالإضافة إلى الهدف الأساسي وهو معرفة مدى تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية الجزائرية، بالتطبيق على عينة المنشآت الرياضية بالمسيلة، نهدف أيضا إلى ما يلي:

- التعرف مدى تأثير التوافق الانفعالي على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة؛
- التعرف على تأثير التوافق الذاتي على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة؛
- التعرف على تأثير التوافق مع المجتمع على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة؛

- التعرف على تأثير التوافق الأسري على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة؛

- التعرف على تأثير التوافق الأسري على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة.

7- عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

1-7- نتائج تحليل فقرات المحور الأول: فيما يلي جدول يوضح نتائج تحليل فقرات المحور الأول لأداة الدراسة من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار t لمجموعة واحدة.

جدول 02: يوضح نتائج تحليل المحور الأول المتعلق بالتوافق المهني النفسي في المنشآت

الرياضية

الرقم	العبارة	المتوسط	الانحراف	اختبار t	القيمة sig	الترتيب
	البعد الأول: التوافق الانفعالي	3.614	1.052	2.87	0.002	/
01	أشعر بالخوف في مواقف يراها زملائي طبيعية.	3.477	0.876	2.62	0.005	07
02	أكون متماسكا وهادئا في المواقف المرحجة.	3.666	0.904	2.49	0.000	02
03	أشعر أنني راض على قدراتي.	3.711	0.944	3.36	0.000	01
04	أشعر بضيق عندما يكون أدائي ضعيفا.	3.666	0.977	2.37	0.000	03
05	يتسم سلوكي بالاندفاع.	3.511	0.968	2.32	0.002	06
06	أشعر بأنني إنسان مرح.	3.644	0.957	2.54	0.000	04
07	أحترم التقاليد حتى وإن كانت ضد ما أربغ فيه.	3.600	0.939	2.21	0.001	05
08	أستعيد هدوئي بعد زوال سبب الاستثارة.	3.444	1.178	2.10	0.008	08
	البعد الثاني: التوافق الذاتي	3.658	1.056	2.75	0.001	/
09	أتمكن من اتخاذ القرارات المهمة في حياتي.	3.844	0.975	3.42	0.000	01
10	أشعر بأنني أفهم نفسي.	3.688	1.057	2.12	0.000	05
11	أشعر بالسعادة والرضا لأن علاقتي بمن حولي مستقرة.	3.700	1.095	3.82	0.001	04
12	أعتقد أنني إنسان ذو إرادة قوية.	3.711	1.036	3.73	0.000	03
13	أشعر أنني إنسان صريح.	3.455	0.975	2.68	0.008	08
14	أقبل تحمل المسؤولية	3.822	1.033	4.21	0.007	02
15	أحل مشكلاتي وأواجهها دون خوف.	3.622	1.028	2.61	0.001	06
16	أنتظر وقت العمل بشوق كبير.	3.588	1.160	2.17	0.005	07
	مجموع المحور	3.445	0.634	2.07	0.003	/

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02): أن متوسط درجة الموافقة على فقرات البعد الأول من المحور الأول، تتراوح بين (3.444 و 3.711)، وجميعها تنتمي إلى مجال أتفق، أي أن المستجوبين يوافقون على جميع فقرات هذا البعد، وبلغ المتوسط العام للبعد 3.614، بالإضافة إلى أن اختبار t لجميع فقرات البعد الأول تتراوح بين (2.10 و 3.36) وهي جميعها أكبر من t الجدولية والمقدرة ب(1.990)، وأن جميع فقرات البعد الأول دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، حيث أن القيمة الاحتمالية sig لجميع الفقرات أقل من 0.05، هذا يدل على أن هناك توافق انفعالي لدى العاملين في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة.

ونلاحظ أن متوسط درجة الموافقة على فقرات البعد الثاني من المحور الأول، تتراوح بين (3.455 و 3.844)، وجميعها تنتمي إلى مجال أتفق، أي أن المستجوبين يوافقون على جميع فقرات هذا البعد، وبلغ المتوسط العام للبعد 3.658، بالإضافة إلى أن اختبار t لجميع فقرات البعد الثاني تتراوح بين (2.12 و 4.21) وهي جميعها أكبر من t الجدولية والمقدرة ب(1.990)، وأن جميع فقرات البعد الثاني دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، حيث أن القيمة الاحتمالية sig لجميع فقراته أقل من 0.05، هذا يدل على أن هناك توافق ذاتي لدى العاملين في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة.

وبصفة عامة فإن متوسط درجة الموافقة على فقرات المحور الأول كانت بمتوسط 3.559 وانحراف معياري 0.745 وجميعها في مجال أتفق، بالإضافة إلى أن اختبار t لجميع فقرات المحور الأول بلغ 3.08 وهي أكبر من t الجدولية والمقدرة ب(1.990)، وأن جميع فقرات المحور الأول دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، حيث أن القيمة الاحتمالية sig لجميع فقراته أقل من 0.05، هذا يدل على أن هناك توافق مهني نفسي لدى العاملين في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة.

2-7- نتائج تحليل فقرات المحور الثاني: فيما يلي جدول يوضح نتائج تحليل فقرات المحور الثاني لأداة الدراسة من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار t لمجموعة واحدة.

جدول 03: يوضح نتائج تحليل المحور الثاني المتعلق بالتوافق المهني الاجتماعي في المنشآت الرياضية

الترتيب	القيمة sig	اختبار t	الانحراف	المتوسط	العبرة	الرقم
/	0.000	3.77	0.985	3.894	البعد الأول: التوافق مع المجتمع	
02	0.000	3.88	0.962	3.834	تسود الثقة والاحترام في علاقتي مع الآخرين.	17
05	0.000	3.45	0.889	3.736	أتسامح مع الآخرين وأتعاطف معهم.	18
06	0.000	3.31	1.009	3.730	أشارك الآخرين أفراحهم وأحزانهم.	19
08	0.004	2.76	1.120	3.466	أحب البقاء مع الآخرين أطول وقت ممكن.	20
07	0.000	2.96	1.156	3.728	أستفيد من انتقادات الآخرين.	21
03	0.000	3.75	1.140	3.800	أفتخر بانتمائي إلى مجتمعي.	22
04	0.000	3.35	0.926	3.777	أرغب في مساعدة الآخرين.	23
01	0.000	3.69	0.952	4.155	أتبادل الزيارات مع زملائي.	24
/	0.000	3.95	0.957	3.994	البعد الثاني: التوافق الأسري	
04	0.000	4.66	0.941	4.022	أضحى من أجل أسرتي.	25
03	0.000	4.67	0.982	4.111	أفتخر بعلاقة أسرتي الطيبة معي.	26
01	0.000	4.65	0.967	4.133	أساعد أسرتي في أداء شؤون المنزل.	27
05	0.000	4.42	1.086	3.955	أستمع بالحديث مع أفراد أسرتي.	28
06	0.000	3.47	1.147	3.844	تساعدني أسرتي في حل مشاكلي.	29
02	0.000	4.03	0.814	4.133	تسود الثقة والاحترام المتبادل بيني وبين أفراد أسرتي.	30
08	0.001	2.61	1.028	3.622	أتشاور مع أفراد أسرتي في اتخاذ قراراتي المهمة.	31
07	0.000	3.34	0.967	3.800	أبدل كل جهدي لإسعاد أسرتي.	32
/	0.000	3.05	0.661	3.850	مجموع المحور	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03): أن متوسط درجة الموافقة على فقرات البعد الأول من المحور الثاني، تتراوح بين (3.466 و 4.155)، وجميعها تنتهي إلى مجال أتفق، أي أن المستجوبين يوافقون على جميع فقرات هذا البعد، وبلغ المتوسط العام للبعد 3.894، بالإضافة إلى أن اختبار t لجميع فقرات البعد الأول تتراوح بين (2.76 و 3.88) وهي جميعها أكبر من t الجدولية والمقدرة ب(1.990)، وأن جميع فقرات البعد الأول دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، حيث أن القيمة الاحتمالية sig لجميع الفقرات أقل من 0.05، هذا يدل على أن هناك توافق مع المجتمع لدى العاملين في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة.

ونلاحظ أن متوسط درجة الموافقة على فقرات البعد الثاني من المحور الثاني، تتراوح بين (3.622 و 4.133)، وجميعها تنتهي إلى مجال أتفق، أي أن المستجوبين يوافقون على جميع فقرات هذا البعد، وبلغ المتوسط العام للبعد 3.994، بالإضافة إلى أن اختبار t لجميع فقرات البعد الثاني تتراوح بين (2.61 و 4.67) وهي جميعها أكبر من t الجدولية

تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية بالتطبيق على
عينة من المنشآت الرياضية بالمسيلة.

والمقدرة ب(1.990)، وأن جميع فقرات البعد الثاني دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، حيث أن القيمة الاحتمالية sig لجميع فقراته أقل من 0.05، هذا يدل على أن هناك توافق أسري لدى العاملين في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة.

وبصفة عامة فإن متوسط درجة الموافقة على فقرات المحور الثاني كانت بمتوسط 3.850 وانحراف معياري 0.661 وجميعها في مجال أتفق، بالإضافة إلى أن اختبار t لجميع فقرات المحور الثاني بلغ 3.05 وهي أكبر من t الجدولية والمقدرة ب(1.990)، وأن جميع فقرات المحور الثاني دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، حيث أن القيمة الاحتمالية sig لجميع فقراته أقل من 0.05، هذا يدل على أن هناك توافق مهني إجتماعي لدى العاملين في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة.

3-7 نتائج تحليل فقرات المحور الثالث: فيما يلي جدول يوضح نتائج تحليل فقرات المحور الثالث لأداة الدراسة من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار t لمجموعة واحدة.

جدول 04: يوضح نتائج تحليل المحور الثالث المتعلق بتأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي

على فاعلية الاداء في المنشآت الرياضية

الترتيب	القيمة sig	اختبار t	الانحراف	المتوسط	العبارة	الرقم
02	0.000	.804	.8390	3.977	أتق بقدراتي على تحقيق نتائج جيدة في عملي.	33
04	0.000	.364	.9240	3.911	أستشير زملائي في العمل قبل اتخاذ القرارات المهمة.	34
03	0.000	45.4	.7500	3.933	لدي القدرة على التصرف السريع في المواقف الصعبة المتعلقة بالعمل	35
07	0.000	.123	.9110	3.822	أحاول اتخاذ القرارات على أحسن وجه.	36
06	0.000	.173	.9900	3.866	أستمتع بعملي الإداري.	37
10	0.000	.303	1.074	3.733	أرتاح في حضوري اليومي للعمل في الوقت المحدد.	38
12	0.000	2.83	1.025	3.644	بيئة العمل تشجعي على زيادة الأداء.	39
13	0.006	2.27	1.100	3.488	قدراتي عالية في حل المشكلات الإدارية.	40
08	0.000	.753	1.120	3.800	عممي التعامل الجيد مع زملاء العمل أكثر من الحصول على مناصب عليا.	41
09	0.000	2.99	.9330	3.755	أشعر بأهمية إعداد الخطط المسبقة للعمل الإداري.	42
01	0.000	.664	.9040	4.000	أتمتع بدرجة عالية من مستوى أدائي في العمل.	43
05	0.000	3.80	.8420	3.866	لدي رغبة كبيرة في مشاركة زملائي في النشاطات الهادفة.	44
11	0.000	2.71	.9680	3.711	أفضل مساعدة ومشاركة زملائي في أداء الأعمال.	45
/	0.000	78.3	.6940	3.805	مجموع المحور	

نلاحظ من خلال الجدول 04: أن متوسط درجة الموافقة على فقرات المحور

الثالث، تتراوح بين (3.488 و4.000)، وجميعها تنتمي إلى مجال أتفق، أي أن المستجوبين

يوافقون على جميع فقرات هذا المحور، وهذا ما يؤكد المتوسط العام للمحور والذي بلغ 3.805، بالإضافة إلى أن اختبار t لجميع فقرات المحور الثالث تتراوح بين (2.27 و 4.80) وهي جميعها أكبر من t الجدولية والمقدرة ب(1.990)، وأن جميع فقرات المحور دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، حيث أن القيمة الاحتمالية sig لجميع الفقرات أقل من 0.05، وهذا يدل على أن هناك تأثير للتوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية الأداء لدى العاملين في المنشآت الرياضية الممثلة لعينة الدراسة.

4-7- اختبار فرضيات الدراسة:

1-4-7- اختبار فرضية المحور الأول المتعلق بالتوافق المهني النفسي في المنشآت

الرياضية:

الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد توافق مهني نفسي في المنشآت الرياضية محل الدراسة يظهر من خلال بعدي التوافق النفسي الانفعالي والتوافق النفسي الذاتي.
الفرضية البديلة H_1 : يوجد توافق مهني نفسي في المنشآت الرياضية محل الدراسة يظهر من خلال بعدي التوافق النفسي الانفعالي والتوافق النفسي الذاتي.

جدول (05): يوضح نتائج اختبار الفرضية المتعلقة بالمحور الأول

اختبار الفرضية		(sig-t)	T	T	البيان
H_1	H_0		الجدولية	المحسوبة	
قبول	رفض	0.002	1.990	2.87	نتائج البعد الأول: التوافق الانفعالي
قبول	رفض	0.001	1.990	2.75	نتائج البعد الثاني: التوافق الذاتي
قبول	رفض	0.004	1.990	3.08	نتائج المحور الأول: التوافق المهني النفسي

نلاحظ من خلال الجدول (05) أن اختبار T للمحور الأول بلغ 3.08 وهو أكبر من T الجدولية والتي تقدر بـ (1.990) وهذا ما يدل على أن المحور الأول دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث أن القيمة الاحتمالية (SIG) لمجموع فقرات المحور بلغت (0.004) وهي أقل من (0,05) وذلك ما يدل على أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة فيما يخص فقرات المحور الأول، وهذا ما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 والتي تقول أنه يوجد توافق مهني نفسي في المنشآت الرياضية محل الدراسة يظهر من خلال بعدي التوافق النفسي الانفعالي والتوافق النفسي الذاتي.

2-4-7- اختبار فرضية المحور الثاني المتعلق بالتوافق المهني الاجتماعي في المنشآت

الرياضية:

الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد توافق مهني اجتماعي في المنشآت الرياضية محل الدراسة يظهر من خلال بعدي التوافق مع المجتمع والتوافق الأسري.

الفرضية البديلة H_1 : يوجد توافق مهني اجتماعي في المنشآت الرياضية محل الدراسة يظهر من خلال بعدي التوافق مع المجتمع والتوافق الأسري.

جدول (06): يوضح نتائج اختبار الفرضية المتعلقة بالمحور الثاني

اختبار الفرضية		(sig-t)	T	T	البيان
H_1	H_0		الجدولية	المحسوبة	
قبول	رفض	0.000	1.990	2.77	نتائج البعد الأول: التوافق مع المجتمع
قبول	رفض	0.000	1.990	2.95	نتائج البعد الثاني: التوافق الأسري
قبول	رفض	0.000	1.990	3.05	نتائج المحور الثاني: التوافق المهني الاجتماعي

نلاحظ من خلال الجدول (06) أن اختبار T للمحور الثاني بلغ 3.05 وهو أكبر من T الجدولية والتي تقدر بـ (1.990) وهذا ما يدل على أن المحور الثاني دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث أن القيمة الاحتمالية (SIG) لمجموع فقرات المحور بلغت (0.000) وهي أقل من (0,05) وذلك ما يدل على أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة فيما يخص فقرات المحور الثاني، وهذا ما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 والتي تقول أنه يوجد توافق مهني اجتماعي في المنشآت الرياضية محل الدراسة يظهر من خلال بعدي التوافق مع المجتمع والتوافق الأسري.

3-4-7- اختبار فرضية المحور الثاني المتعلق بالتوافق المهني الاجتماعي في المنشآت

الرياضية:

الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد تأثير للتوافق المهني النفسي والاجتماعي على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية محل الدراسة.

الفرضية البديلة H_1 : يوجد تأثير للتوافق المهني النفسي والاجتماعي على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية محل الدراسة.

جدول (07): بوض نناج اختبار الفرضية المتعلقة بالمحور الثالث

اختبار الفرضية		(sig-t)	T	T	البيان
H ₁	H ₀		الجدولية	المحسوبة	
قبول	رفض	0.000	1.990	3.78	نناج المحور الثالث: تأثير التوافق المهني النفسي والاجتماعي على نجاعة أداء الأفراد العاملين

نلاحظ من خلال الجدول (07) أن اختبار T للمحور الثاني بلغ 3.78 وهو أكبر من T الجدولية والتي تقدر بـ (1.990) وهذا ما يدل على أن المحور الثالث دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث أن القيمة الاحتمالية (SIG) لمجموع فقرات المحور بلغت (0.000) وهي أقل من (0,05) وذلك ما يدل على أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة فيما يخص فقرات المحور الثالث، وهذا ما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية H₀ وقبول الفرضية البديلة H₁ والتي تقول أنه يوجد تأثير للتوافق المهني النفسي والاجتماعي على نجاعة أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية محل الدراسة.

8- الاستنتاجات والاقتراحات

1-8 النتائج: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يوجد توافق نفسي انفعالي لدى الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية محل الدراسة: يظهر من خلال رضاهم عن قدراتهم وتماسكهم في المواقف الحرجة، والتزامهم بتحقيق أداء عالي في هذه المنشآت.
- يوجد توافق نفسي ذاتي لدى الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية محل الدراسة: يظهر من خلال اتخاذهم قرارات مهمة في حياتهم المهنية، وتقبلهم تحمل المسؤولية، مع امتلاكهم لإرادة قوية تسمح لهم بتكوين علاقات مستقرة مع الأفراد الآخرين العاملين فهذه المنشآت.
- يوجد توافق مع المجتمع لدى الافراد العاملين في المنشآت الرياضية محل الدراسة: يظهر من خلال تبادل الزيارات مع الزملاء، ووجود ثقة واحترام تسود علاقاتهم مع الآخرين وشعورهم بالانتماء للمجتمع، مما يؤدي إلى الرغبة في تقديم المساعدة للآخرين عند الحاجة والضرورة.

- يوجد توافق اجتماعي أسري لدى الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية محل الدراسة؛ يظهر من خلال مساعدة الأفراد في أداء شؤون الأسرة كما تسود الثقة والاحترام المتبادل بين أفراد الأسرة مع افتخار البعض بعلاقاتهم الأسرية والتضحية من أجل إسعاد أفرادها.
- يوجد تأثير للتوافق المهني النفسي والاجتماعي على فاعلية أداء الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية محل الدراسة؛ يظهر من خلال وجود مستويات عالية من الأداء مما يحقق نتائج جيدة من خلال وجود الثقة بقدرات الأفراد للتصرف السريع في المواقف الصعبة، واتخاذ القرارات من خلال مشاركة الزملاء.

2-8- التوصيات: من خلال نتائج الدراسة نوصي من بما يلي؛

- التأكيد على ضرورة تشجيع الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية على مواجهة مخاوفهم في المواقف غير الطبيعية، والتزامهم بالهدوء والالتزان في هذه المواقف.
 - التأكيد على ضرورة تحفيز الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية؛ على أداء أعمالهم في أوقاتها المحدد مع الصراحة في التعامل مع الأفراد الآخرين والبحث عن الحلول للمشاكل دون تخوف من العواقب.
 - ضرورة تقبل الأفراد العاملين في المنشآت الرياضية؛ لانتقادات الآخرين والبقاء معهم لأطول مدة مما يؤثر على زيادة فاعلية الأداء.
 - ضرورة إشراك أفراد الأسرة في القرارات المهمة للأفراد في العمل، وحل المشاكل المهنية، مما يساعد في زيادة سعادة الأسرة.
 - ضرورة تحسين بيئة العمل لتشجيع الأفراد على زيادة إنتاجية الفرد وحل المشكلات المهنية مما يضمن زيادة فاعلية الأداء العاملين في المنشآت الرياضية.
- 9- قائمة المصادر والمراجع المعتمدة في الدراسة:

الكتب:

1. كمال دسوقي، ذخيرة علم النفس. المجلد الأول: الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1988.
2. حامد عبد السلام زهران، الصحة النفسية والعلاج النفسي: عالم الكتب. القاهرة، 1978.
3. بدوي، أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية: دار الفكر العربي، بيروت، 1980.
4. حسن، عادل، الأفراد في الصناعة، دار النهضة العربية، بيروت، 1985.
5. رضا قجة، أداء العاملين في التنظيم الصناعي، ط1، باينيت للنشر، الجزائر، 2003.
6. صلاح الدين محمد عبد الباقي، ادارة الموارد البشرية، دون طبعة، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2005.

7. بسبوني محمد البرادعي، تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية، ط 1 ، ايتراك للنشر ، القاهرة . 2005 .
8. أحمد ماهر، الاختبارات واستخدامها في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
9. حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية (منظور استراتيجي)، دار النهضة العربية، بيروت، 2002.
10. صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1999-2000، ص286.
11. محمد الشاذلي عبد الحميد، التوافق النفسي للمسنين، المكتبة الجامعية، الاسكندرية، 2001 .
12. عبد البارى إبراهيم درة، تكنولوجيا الأداء البشري، دون طبعة، دانيمك للطباعة، القاهرة، 2003.
13. راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، دون طبعة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1999 / 2000 .
14. هشام محمد نور مجوم، سيكولوجيا الإدارة، دارومكتبة الهلال، بيروت، 2010.
15. محمد جاسم العبيدي، مدخل إلى علم النفس العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2009.

المقالات:

16. أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمة، دون طبعة، الدار الجامعية، بيروت، دون سنة، ص 50 .
 17. يوسف سيد محمود وآخرون، تقويم الاداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات في سلطنة عمان، مجلة جامعة دمشق، مجلد21، عدد 2 ، ص139.
 18. فضل أبو هين، تقدير الذات وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الشباب الفلسطيني المشارك في انتفاضة الأقصى، مجلة محكمة الأقصى، المجلد الخامس، العدد الثاني، الجزء الأول، 2001، ص 628.
 19. محمد عسلي، معوقات التوافق النفسي لدى المعلمين بمحافظة شمال غزة، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد 29، 2005، ص 131.
 20. عبد الرؤوف أحمد الطلاع، التوافق النفسي وعلاقته بالانتماء الوطني لدى الأسيرات الفلسطينيات المحررات من السجون الإسرائيلية، مجلة جامعة الأزهر، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني، 2010، ص 628.
 21. علي عبد الحسن حسين، التوافق النفسي والاجتماعي وعلاقته بتقدير الذات لدى طلبة كلية التربية الرياضية، جامعة كربلاء، مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية، مجلد 11، عدد 3، 2011، ص 181.
 22. بوعطيط، القيم الاقتصادية والسياسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى هيئة التدريس الجامعي، مجلة دراسات نفسية وتربوية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، عدد18، جوان 2017، ص86.
- الأطروحات:**
23. الثمري، كريم عبد ساجر. وعي الذات وعلاقته بالتوافق المهني، رسالة ماجستير غير منشورة: جامعة بغداد. كلية الآداب، 2000.

24. زروقة هشام، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر- فرع بسكرة -، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في علم النفس، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2016-2017.
25. محدة بالقاسم، ازدواجية السلطة وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية على فئة الممرضين بمستشفى الشهيد بن عمر الجيلاني بالوادي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، الجزائر، 2022-2023.

الكتب باللغة الأجنبية:

26. Arkoff P.L., Adjustment and mental health, Mc, Graw-Hill. New York,1968.
27. Betancourt,T., Borisova,I., Smith,J., Gingerich,T., Williams,T., Psychosocial Adjustment and Social reintegration of children associated with Armed forces and Armed Group .Harvard School of Public Health,, USA2008.