

وهناك تعريف أشمل يدمج بين السلوك والنتائج حدده Brumbrach سنة 1988 قائلاً أن الأداء يعني كل السلوكيات والنتائج، فالسلوكيات تنبع من المؤدي وتحول لأداء من النية إلى الفعل، أنه لا يجسد فقط السلوكيات بل أيضاً نتائج الجهد الجسمي والعقلي المبذول في المهام يقود ذلك إلى استنتاج أنه في إدارة الأفراد وفرق العمل، يجب اعتبار كلا من المدخلات "السلوك" "المخرجات" "النتائج" 83

الدراسات السابقة:

بعد البحث المتواصل الجهود المعبر التي قمنا بها من أجل الحصول على دراسات سابقة مشابهة للإستفادة صد الإطلاع عليها و الإستفادة منا وجدنا مجموعة لأبأسها بها من الدراسات المتعلقة بفريق العمل من جهة أما الدراسات المتعلقة بممارسة الرياضة في وقت الفراغ و دورها في تفعيل عمل الفريق لم تتوفر لدينا أية دراسة حسب معلوماتنا و الأماكن التي قدناها فقمنا بدراسة استطلاعية قصد الوقوف الميداني على الظاهرة المدروسة و العلاقة بين متغيراتها ومن أبرز الدراسات المتعلقة بعمل الفريق نذكر دراستان :

الدراسة الأولى : دراسة الفهداوي (2005م) بعنوان : " دور فرق العمل في الإلتزام التنظيمي دراسة ميدانية"

و قد هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور فرق العمل في الإلتزام التنظيمي ، و التعرف على أهميته و مدى العلاقة والمؤثرات القائمة بين ابعاد فرق العمل بجميع ابعادها، الإلتزام التنظيمي بجميع ابعاده ، وقد استخدم الباحث إستبانة قام بتصميمها وجرى ترجمتها إلى اللغة الصينية لتناسب بعض افراد العينة من الجنسية الصينية ، و تم توزيع (538) استبانة ، وقد توصلت الدراسة الى النتائج الآتية :

1. أن التصورات المبحوثين إزاء ابعاد فرق العمل كانت متوسطة
2. ثمة علاقة ارتباطية دالة بأبعاد فرق العمل والإلتزام التنظيمي
3. هناك فروقات ذات دلالة احصائية بين تصورات المبحوثين ازاء دور ابعاد فرق العمل في الإلتزام التنظيمي تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية (الجنسية ، المستوى الوظيفي ، الخبرة) .

الدراسة الثانية : دراسة المحاسنة (2007) بعنوان : " أثر التمكين الإداري في بلورة سمات فرق العمل ، دراسة تطبيقية على مدينة العقبة الاقتصادية الخاصة بالملكة الأردنية "

وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر عملية التحكيم الإداري في بلورة سمات الفريق لدى العاملين في المدينة الاقتصادية الخاصة في العقبة كذلك تهدف الدراسة إلى بناء إطار نظري وفكري حول مفهوم التمكين وفرق العمل والتعرف على سمات الفريق وكل بعد من أبعاده من وجهة نظر العاملين ، وقد قام الباحث بتطوير استبانة لقياس متغيرات الدراسة و قد تم توزيع الإستبانة على (450) موظفاً وتم استخدام المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة الى : أن تصورات المبحوثين لأبعاد التمكين جاءت بدرجة متوسطة بينما كانت تصوراتهم لتفويض السلطة مرتفعاً . كما

توصلت الى أن تصورات الباحثين لسماة فرق العمل جاءت مرتفعة . أيضا أشارت النتائج إلى وجود أثر هام ذي دلالة إحصائية للمتمكين الإداري في بلورة سماة العمل ، وفي النهاية خلصت الدراسة إلى أنه على الإدارة العليا خلق مناخ تنظيمي يتسم بالمشاركة و ذلك من أجل تعزيز سماة فرق العمل .

الجانب التطبيقي:

بعد الدراسة النظرية المتبعة حول البحث قام الباحث بزيارة إستطلاعية لمديرية الصيانة سوناطراك الأغواط DML وبعد الحوار مع مختلف الثات السسسيومهنية المكونة للدراسة و هي (منفذون) ،(أعوان تحكّم)،(إطارات) ،ولتقصي- أبعاد الظاهرة المدروسة من خلال عينة مبدئية متكونة من 15 مفردة و تحديد مؤشرات الدراسة بطريقة علمية قمنا بتوزيع 120 إستارة بحث من مجتمع بحث متكون 405 فرد و بعد الجمع و الفرز و تفريغ البيانات إستخرجنا الجداول الثنائية و الثلاثية للدراسة أي إستعمال المتغير الرائر (V.teste) و إستعملنا الفروق عن طريق الإحتكام إلى (T.teste) للتعرف على مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية على الظاهرة المدروسة ، كذلك إستخدام معامل الإرتباط الخطي بيرسون لدراسة مختلف الإرتباطات البسيطة لمتغيرات الظاهرة المدروسة ، و الإرتباط المتعدد لدراسة

الإرتباطية المعقدة لمتغيرات و أبعاد الظاهرة المدروسة كما استخدمنا معامل استتقلال الطواهر² ك عن طريق التكرارات و النسب ، اما أدوات الدراسة فقمنا ببناء إستبيان وفق محاور الدراسة يحتوي على أسئلة مفتوحة و أسئلة مغلقة و قمنا كذلك ببناء إسارة ثنائية على طريق ليكرت لدراسة الإرتباطات تقيس إتجاهات الأفراد الممارسين و الغير ممارسين للرياضة في وقت الفراغ تجاه العمل بالفروق من جهة و الجزء الثاني يقيس درجة الممارسة الأفراد الممارسين و الغير ممارسين لتفعيل عمل الفريق ، إستارة تقيس أداء عمل الفريق بالنسبة للأفراد الممارسين و الغير ممارسين

بالنسبة للفرضية الأولى المتعلقة بممارسة الرياضة في وقت الفراغ

هناك فروق ذات دلالة بين متغير الخبرة المهنية و رؤية الفئات المهنية للممارسة الرياضية و تم تبرير ذلك بتكرارات 65% لفئة المنفذين الممارسين للرياضة يرون فيها بأنها وسيلة للترفيه تؤدي إلى تكوين جو تشوبه العلاقات الحسنة يدعم العمل بروح الفريق ، ففهم من ذلك أن الممارسة الدورية للرياضة خصوصا في أوقات الفراغ تؤدي إلى تجانس العلاقات الإجتماعية خصوصا للذين يعملون بنظام الأعباء المهنية الكبيرة مما يؤثر على إندماج المجموعات المهنية في بيئة العمل كما نلمس أيضا تأثير الهياكل القاعدية المتوفرة من طرف مديريةية الصيانة في إندماج عمل الفريق لأن توفر الهياكل و الوسائل يؤدي إلى حتمية ممارسة الرياضة للكن في واقع حال ومن خلال النتائج المحصل عليها إستنتجنا أنه رغم توفر الهياكل القاعدية إلا أن مشاكل العمال تبقى كبيرة بحكم ساعات العمل و مشاغل و متطلبات الحياة اليومية ، لكن عموما العمال راضون عن ممارسة الرياضة في المؤسسة و يتوسمون فيها الخير . و هذا ما تبرره الفرضية الأولى.

بالنسبة للفرضية الثانية المتعلقة بالرياضة و عمل الفريق فتتقسم إلى فرضيتين جزئيتين ممارسة الرياضة و الولاة التنظيمي و الإتصال و الثانية ممارسة الرياضة و القيادة و أداء عمل الفريق أدوار عمل الفريق .