



معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 2023/02/06

تاريخ القبول: 2023/06/15

Printed ISSN: 2352-989X
Online ISSN: 2602-6856

أهمية ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية في التخفيف من الاحتراق
النفسي المهني لدى عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت

*The importance of practicing recreational
sports activities in alleviating occupational
psychological burnout among Tissemsilt
University workers*

شتوي نور الدين^{1*} ، دردون كتزة² ، لمتيوي فاطمة الزهرة إيمان³

¹ مخبر الابداع والأداء الحركي، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف (الجزائر)،

n.chetoui22@univ-chlef.dz

² مخبر الابداع والأداء الحركي، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف (الجزائر)،

k.darredoune@univ-chlef.dz

³ مخبر الابداع والأداء الحركي، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف (الجزائر)،

f.lamtioui@univ-chlef.dz

الملخص:

تهدف الدراسة الى معرفة اهمية ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية في التخفيف من الاحتراق النفسي المهني لدى عمال ومستخدمي الجامعة، حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي، صمم وكيف المقياس ووزع على عينة عشوائية بلغ عددها 50 من عمال ومستخدمي الجامعة، ولتحقيق اهداف الدراسة تم استخدم مقياس الاحتراق النفسي المهني .

ومن أهم النتائج المتوصل اليها للأنشطة الرياضية الترويحية دور كبير في التخفيف من الاحتراق النفسي المهني لدي عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت .

الكلمات المفتاحية: الأنشطة الرياضية الترويحية، الاحتراق النفسي المهني، عمال جامعة تيسمسيلت .

ABSTRACT

The study aims to know the importance of practicing recreational sports activities in alleviating occupational psychological burnout among the workers of University, where we relied on the descriptive approach, The scale was designed and how it was distributed to a random sample of 50 workers and employees of the University. To achieve the objectives of the study, the Occupational Psychological Burnout Scale was used.

One of the most important results of recreational sports activities has a significant role in alleviating occupational psychological burnout among the workers of the University of Tissemsilt.

Keywords: Recreational sports activities, occupational psychological burnout, Tissemsilt University workers.

1. مقدمة ومشكلة البحث:

ان الحاجة للترويح حاجة انسانية ولها اهميتها، وعادة ما نجد اننا نضع الترويح والنشاط الترويحي في مكان جانبي من حياتنا ولا نعطيه من الاهمية شيئا، ويتوقف ذلك على الوعي الترويحي عند الفرد، وان يدرك الفرد مدى اهمية الترويح لصالح الفرد والمجتمع، فالترويح مظهر من مظاهر النشاط الانساني يتميز باتجاه يحقق السعادة للبشر، فان الفرد الذي يقود حياة غنية بفرض الترويح يتميز بالصحة والاتزان، والصحة هنا بمعناها الواسع الذي يشمل الصحة الجسمانية والعقلية والعاطفية وليس خلو الفرد من الضعف والمرض. (عبد السلام مجّد، 2000، صفحة 153)

ويعتبر إبراهيم رحمة ان الترويح الرياضي من الأركان الأساسية في برامج الترويح لما يتميز به من أهمية كبرى في المتعة الشاملة للفرد، بالاضافة الى أهميته في التنمية الشاملة للشخصية من النواحي البدنية والعقلية والاجتماعية، وكذلك بتحسين عمل كفاءة أجهزة الجسم المختلفة كالجهاز الدوري والتنفسي والعصلي والعصبي. (رحمة ، 1998 ، صفحة 09)

من بضع عقود قليلة (ربما لا تزيد عن الأربعة) استعار علماء النفس الصناعي مصطلح الاحتراق النفسي *Burnout* لجال اهتماماتهم ليصفوا بها حالة العامل الذي يتدهور نفسيا وعقليا وجسميا، بحيث لا يعود قادرا على أداء عمله بالكفاءة التي كان عليها من قبل، اذ تضطرب حالته النفسية فيهمل عمله وتضطرب علاقته في العمل ويعتدل تفكيره، وتهاجمه الامراض الجسمية والعلل النفسية، ويصبح غير صالح للاستمرار في العمل ولا مزاولته، ويرجع كثير من العلماء حالة مثل هذا العامل غالبا الى معاناته من ضغوط عمل تفوق احتمالها لفترة طويلة، انهيار على اثرها الى حالة الاحتراق النفسي هذه.

ومن هنا لفتت هذه الحالة انظار المختصين نفسيا لقياسها وتشخيصها وبحثها ومحاولة فهمها وعلاجها والسيطرة عليها، مما لفت الأنظار الى أهمية انشاء مقاييس علمية لقياس ظاهرة الاحتراق النفسي تساعده في ذلك. (فرج طه و مصطفى راغب، 2010، صفحة 05)

ولقد اهتمت كثير من الشركات والمؤسسات في الدول الصناعية المتقدمة كاليابان وامريكا والمانيا وكندا وغيرها بالصحة ولياقة منسوبيها فأنشأت ما يسمى بمراكز الصحة واللياقة البدنية بغرض اتاحة الفرصة لمنسوبيها من ممارسة التمرينات البدنية وبعض الهوايات الرياضية بانتظام في اوقات فراغهم، بل تعد الامر ذلك بأن اصبحت بعض المؤسسات تعطي موظفيها فترات توقف عن العمل لمزاولة بعض التمرينات البدنية او النشاط الحركي، فوصل الحد عن بعض هذه المؤسسات الى فرض عقوبات على موظفيها ومنسوبيها تصل الى حد الفصل عن تدي مستوياتهم الصحية واللياقة البدنية. (حسين محمود مجّد ، 2005، صفحة 24)

ومن خلال هذه المنطلقات تبرز أهمية بالغة في دراستنا في أهمية ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية في التخفيف من الاحتراق النفسي المهني لدى عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت، وهذا قد تم اختيار ولاية تيسمسيلت لإجراء هذه الدراسة ، ومن هذا يتبادر على الازهان العديد من التساؤلات و التي من ابرزها ما يلي:

- هل لممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية دور في التخفيف من الاحتراق النفسي المهني لدى عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت؟

التساؤلات الجزئية:

- هل لممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية دور في التقليل من اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل لدى عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت؟
- هل لممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية دور في مجابهة الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الانجاز لدى عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت؟

2. الفرضيات

الفرضية العامة:

لممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية دور كبير في التخفيف من الاحتراق النفسي المهني لدى عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت.

الفرضيات الجزئية:

- لممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية دور في التقليل من اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل لدى عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت.
- لممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية دور في مجابهة الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الانجاز لدى عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت.

3. أهداف الدراسة:

- معرفة واقع ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية بالنسبة لعمال ومستخدمي الجامعة في أوقات فراغهم.
- ابراز الدور الإيجابي لممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية في التخفيف من ظاهرة الاحتراق النفسي المهني لدى عمال ومستخدمي الجامعة.
- معرفة الدور الذي يمكن ان تلعبه الأنشطة الرياضية الترويحية في إزاحة الضغوط المهنية والمشاكل النفسية التي يتعرض عمال ومستخدمي الجامعة.

4. تحديد المفاهيم والمصطلحات:

الأنشطة الرياضية الترويحية:

- الترويح الرياضي:

يعرفه الحماحمي وعائدة الترويح الرياضي بأنه ذلك النوع من الترويح الذي يتضمن برجة العديد من المناشط البدنية والرياضية، كما انه يعد أكثر أنواع الترويح تأثيرا على الجوانب البدنية والنفسية للفرد الممارس لأوجهه مناشطه والتي تشتمل على الألعاب والرياضات. (مُجد الحماحمي و عبد العزيز مصطفى، 1998، صفحة 84)

التعريف الاجرائي للترويح الرياضي: هو عبارة عن مجموعة من الأنشطة البدنية والرياضية التي يمارسها الافراد في أوقات الفراغ فتحافظ على الصحة البدنية والنفسية.

- الاحتراق النفسي المهني:

لغة: فان مصطلح الاحتراق Burn-out يعرف بمفاهيم مادية ويرادف توقف الاحتراق Combustion بسبب استهلاك او نفاذ الوقود، واستخدم الوصف بصورة مجازية مع الافراد لوصف حالة استنزاف الطاقة النفسية والبدنية للفرد. (فاهيم الغباشي ، 2001)

اصطلاحا:

ويقدم فرج طه توضيح لمفهوم الاحتراق النفسي المهني فيقول انه يشير الى الانهك الشديد الذي يصيب الفرد نتيجة انهكته في العمل غالبا (ويترجمه في مصر التعبير الدارج حارق نفسه في الشغل)، كما يشير أيضا الى انهيار الفرد تحت وطأة الضغوط والتوترات التي تفوق احتمالته سواء في العمل او الاسرة او الظروف التي يتعرض لها، وكان الفرد هنا ماكينة حرق محركها من كثرة الاستعمال او سوءه او من تعرضها لشيء طارئ ولعل هذا يقابل حرق الدم في تعبيرنا الدارج الشائع. (عبد القادر طه، 2009، صفحة 67)

كما عرفه محمود فتحي عكاشة في سنة 1999 بانه تلك الحالة التي تحدث للعامل عندما يقع تحت ضغط داخلي لدوافع العطاء والالتزام، وتقع الظروف الخارجية (الخارجة عن ارادته ومركز التحكم لديه) حائل دون هذا العطاء او تحقيقه بالمستوى المرغوب مما يعيقه عن تحقيق ذاته، وتوصف الحالة النفسية للعامل في هذا الموقف على انه في صراع بين رغبته في العطاء والالتزام الداخلي والمعوقات الأداء الخارجي. (فتحي عكاشة، 1999، صفحة 96)

التعريف الاجرائي للاحتراق النفسي المهني: هي حالة من التعب الانهك البدني والنفسي والعاطفي تحدث للعامل نتيجة العمل الزائد والمفرط.

- عمال ومستخدمي الجامعة:

تعريف العمل: يتفق علماء الاقتصاد الحديث على ان العمل هو العنصر الاساسي للإنتاج ويرتبط مفهومه بظواهر التعقد في الحياة الاجتماعية التي تنتج عن نمو المنتجات الصناعية وتعقد التنظيمات التي ارتبطت بهذا النمو، ولذلك أصبح معنى العمل في منظور الافراد والجماعات يعني ببساطة وسائل واساليب تهدف الى تحقيق غاية للكسب في الحياة (عبد الحميد الزيات ، 2001، صفحة 137)

تعريف العامل: الموظف هو كل شخص عهد اليه بعمل دائم في خدمة مرفق عمومي تديره الدولة او أحد اشخاص القانون العام بأسلوب الاستغلال المباشر عن طريق شغله لمنصب يدخل في التنظيم الإداري لهذا المرفق.

التعريف الاجرائي للعمال: هم مجموعة من الافراد يؤدون مهام واعمال داخل مؤسسات تربطهم عقود قانونية مقابل اجر مادي.

5. الدراسات السابقة والمشابهة:

- دراسة (دوارة احمد، 2022) بعنوان: دور الانشطة الترويحية في خفض قلق الموت لدى الشباب المصابين بمرض السرطان.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى دور الانشطة الترويحية في خفض قلق الموت لدى الشباب المصابين بمرض السرطان، وتكونت عينة الدراسة من (23) شاب، تم اختيارهم بطريقة مقصودة ممن لديهم قلق الموت مرتفع مرضى السرطان وتراوح أعمارهم ما بين 18 و25، وتم توزيعهم على مجموعتين مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة، وقام الباحث باستخدام التجريبي، ولتحقيق اهداف الدراسة استخدم الباحث مقياس القلق، الموت وبرنامج تروحي، وأظهرت نتائج الدراسة الى فاعلية البرنامج الترويحي الرياضي المقترح في التخفيف من قلق الموت لدى الشباب المصاب بمرض السرطان في المجموعة الضابطة.

- دراسة (العربي محمد و بوزياني محمد الامين، 2022) بعنوان دور الانشطة الترويحية الرياضية في الوقاية من بعض الامراض المهنية لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى دور الانشطة الترويحية الرياضية في الوقاية من بعض الامراض المهنية لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية، وتكونت عينة الدراسة من (60) أستاذ من ولاية بشار، تم اختيارهم بطريقة عشوائية في ولاية بشار، وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي، ولتحقيق اهداف الدراسة استخدم الباحث الاستبيان، وأظهرت نتائج الدراسة الى ان الترويح الرياضي له دور في في الوقاية من بعض الامراض المهنية لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية.

- دراسة (النذير قارة، 2002) بعنوان: الانشطة الرياضية الترويحية كوسيلة تخفيف ضغوط العمل مع تحسين مستوى الاداء الوظيفي للأستاذ في الطور الابتدائي

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى إسهامات الانشطة الرياضية الترويحية كوسيلة تخفيف ضغوط العمل مع تحسين مستوى الاداء الوظيفي للأستاذ في الطور الابتدائي، وتكونت عينة الدراسة من (50) أستاذ لتعليم الطور الابتدائي في ولاية سطيف، تم اختيارهم بطريقة قصدية(عمدية) في ابتدائيات ولاية سطيف، وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي، ولتحقيق اهداف الدراسة استخدم الباحث الاستبيان، وأظهرت نتائج الدراسة الى ان ممارسة أستاذ الطور الابتدائي للأنشطة الرياضية الترويحية يخفف هذا من ضغوط العمل ويحسن مستوى ادائه الوظيفي.

6. الجانب التطبيقي:

1.6. الدراسة الاستطلاعية:

ان الدراسة الاستطلاعية هي بمثابة الأساس الجوهري لبناء البحث كله، وهي خطوة أساسية ومهمة في البحث العلمي، إذ من خلالها يمكن للباحث تجرية وسائل بحثه للتأكد من سلامتها ودقتها ووضوحها (مختار، 1995، صفحة 47)، حيث قمنا في بحثنا بالدراسة الاستطلاعية التي لها أهمية كبيرة، وتعتبر القاعدة الأساسية التي يبنى عليها الباحثون

تصوراتهم الأولية حول دراستهم وميدان تطبيقها، قمنا بالاتصال والتقرب من بعض عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت، وتم توزيع المقياس عليهم.

2.6. المنهج المتبع:

إن المنهج العلمي هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة التي تعبر أساسا على موضوع الدراسة، وهذا بهدف اكتشاف ورصد الحقائق، والوصول إلى النتائج أو بمعنى آخر يعتبر المنهج العلمي مجموعة من القواعد والأساسية التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقائق معينة. (بوحوش و محمود ، 1995، صفحة 29)
ولقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، باعتبار أنه المنهج المناسب لدراسة الظواهر الإنسانية، حيث يعرف المنهج الوصفي على أنه يهتم بوصف ما هو كائن وتفسيره ويهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع. بمعنى أنه يعتبر أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف الظاهرة المدروسة وتصنيفها وإخضاعها للدراسة الدقيقة. (سامي مجد، 2000، صفحة 370)

3.6. العينة وطرق اختيارها:

يرى (طلعت همام) أن العينة هي "عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخراج النتائج وتعميمها على مجتمع الدراسة (همام ، 1987، صفحة 73)، حيث تم اختيار عينة البحث بالطريقة عشوائية إذ تم اختيار مجموعة من عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت، وبلغ حجم عينة الدراسة 50 من عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت.

4.6. مجالات البحث:

- المجال المكاني للدراسة: تمت الدراسة في جامعة تيسمسيلت.
- المجال الزمني للدراسة: انطلقت الدراسة الميدانية، في النصف الثاني من شهر أكتوبر 2022 وامتدت إلى منتصف شهر ديسمبر.

5.6. أدوات البحث:

لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث مقياس الاحتراق النفسي المهني كأداة للدراسة الحالية، حيث أن المقياس من أكثر أدوات البحث استخداما والأكثر ملائمة، ولقياس مستويات الاحتراق النفسي المهني فقد تبيننا مقياس الاحتراق النفسي للدكتور فرج عبد القادر طه والدكتور السيد مصطفى راغب سنة 2010. يتكون المقياس من خمسة أبعاد:

- الانهك النفسي والبدني (21 عبارة)
- اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل (10 عبارات)
- الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الانجاز (10 عبارات)
- عدم التوافق المهني وانخفاض قيمة العمل (15 عبارة)
- المصاحبات الاجتماعية والاسرية (06 عبارات)

6.6. الأسس العلمية للأداة: وتمثلت الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة فيما يلي:

- الصدق:

وللتأكد من صدق أداة الدراسة قمنا باستخدام صدق المحتوى حيث تم عرض المقياس في صورته المبدئية على 05 خبراء من أساتذة التربية البدنية والرياضية بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية من جامعة تيسمسيلت وذلك لإبداء رأيهم في أسئلة وعبارات المقياس ومدى وملاءمتها للدراسة، وقد أجمع غالبية الأساتذة على إعادة صياغة بعض العبارات، حيث أصبح المقياس في شكله النهائي قابل للتطبيق.

- حساب معامل ثبات الفا كرومباخ SPSS

معامل الفا كرومباخ	عدد الفقرات	عدد العينة	عينة الدراسة
0.88	10	10	

المصدر: المخرجات البرنامج الاحصائي SPSS النسخة 26

7.6. الأساليب الاحصائية المستخدمة: تمثلت الطرق الاحصائية المستعملة في هذا البحث فيما يلي:

من أجل تحليل وترجمة النتائج المتحصل عليها بعد الإجابة على الأسئلة المطروحة من طرف العينة اعتمدنا على: النسبة المئوية، اختبار كاف تربيع كا2.

7. عرض و تحليل النتائج :

1.7. المحور الأول : هو اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل

السؤال 01: أقابل كثيرا من مشكلات العمل بالسخرية والتهمك؟

الجدول 01: يبين نتائج مقابلة المشكلات التي تحدث في العمل.

المجموع	05	04	03	02	01	العبارات
	تنطبق دائما	تنطبق غالبا	تنطبق احيانا	تنطبق نادرا	لا تنطبق ابدا	
50	00	01	07	11	31	التكرار
%100	%00	%02	%14	%22	%62	النسبة %
	63.2					كا ² المحسوبة
	9.49					كا ² الجدولية
	04					درجة الحرية
	0.05					مستوى الدلالة
	دال					الدلالة الاحصائية

تحليل ومناقشة النتائج:

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 01 والذي يهدف الى معرفة عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت كيف يقابلوا كثير من مشكلات العمل بالسخرية والتهكم او لا، ومن خلال المقياس الموجه لعمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت تحصلنا على النتائج المدونة في الجدول حيث نلاحظ أن نسبة 62% تشير إلى أن عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت يقابل المشاكل بجدية وحزم وليس بسخرية وتهكم، في حين نجد نسبة 22% من عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت نادر ما يقابلوا المشاكل في العمل بسخرية وتهكم، في حين نجد نسبة 14% من عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت أحيانا يقابلوا كثير من مشكلات العمل بالسخرية والتهكم، حيث تحصلنا على قيمة χ^2 المحسوبة 63.2 أكبر من χ^2 الجدولة هي 9.49 عند مستوى الدلالة 0.05 وعند درجة حرية 4، وعليه فإنه توجد هناك دلالة إحصائية مادامت χ^2 المحسوبة أكبر من χ^2 الجدولة بحيث نجد عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت لا يقابلوا كثير من مشكلات العمل بالسخرية والتهكم.

السؤال 02: ادخل في صراعات كثيرة في عملي؟

الجدول 02: يبين نتائج الصراعات الكثيرة في العمل.

المجموع	05	04	03	02	01	العبارات
	تنطبق دائما	تنطبق غالبا	تنطبق احيانا	تنطبق نادرا	لا تنطبق ابدا	
50	01	05	07	08	29	التكرار
%100	%02	%10	%14	%16	%58	النسبة %
	48					χ^2 المحسوبة
	9.49					χ^2 الجدولية
	04					درجة الحرية
	0.05					مستوى الدلالة
	دال					الدلالة الاحصائية

تحليل ومناقشة النتائج:

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 02 والذي يهدف الى معرفة عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت هل يدخلون في صراعات كثيرة في عملهم، ومن خلال المقياس الموجه لعمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت تحصلنا على النتائج المدونة في الجدول حيث نلاحظ أن نسبة 58% تشير إلى أن عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت ليس لديهم أي صراعات داخل عملهم، في حين نجد نسبة 16% من عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت نادر ما تجد لديهم صراعات داخل عملهم، في حين نجد نسبة 14% تشير إلى أن عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت أحيانا تجد لديهم صراعات داخل عملهم، حيث تحصلنا على قيمة χ^2 المحسوبة 48 أكبر من χ^2 الجدولة هي 9.49

عند مستوى الدلالة 0.05 وعند درجة حرية 4، وعليه فإنه توجد هناك دلالة إحصائية مادامت χ^2 المحسوبة أكبر من χ^2 الجدولة بحيث نجد عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت ليس لديهم أي صعوبات داخل عملهم.

السؤال 03: فقدت قدرتي على مساعدة الآخرين وحل مشاكلهم؟

الجدول 03: يبين نتائج فقدان القدرة على مساعدة الآخرين في حل مشاكلهم.

المجموع	05	04	03	02	01	العبارات
	تنطبق دائما	تنطبق غالبا	تنطبق احيانا	تنطبق نادرا	لا تنطبق ابدا	
50	00	04	07	13	26	التكرار
%100	%00	%08	%10	%26	%52	النسبة %
41						χ^2 المحسوبة
9.49						χ^2 الجدولية
04						درجة الحرية
0.05						مستوى الدلالة
دال						الدلالة الاحصائية

تحليل ومناقشة النتائج:

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 03 والذي يهدف الى معرفة عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت هل يفقدون قدرتهم على مساعدة الآخرين وحل مشاكلهم ، ومن خلال المقياس الموجه لعمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت تحصلنا على النتائج المدونة في الجدول حيث نلاحظ أن نسبة 52% تشير إلى أن عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت لا يفقدون قدرتهم على مساعدة الآخرين وحل مشاكلهم، في حين نجد نسبة 26% من عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت نادر ما يفقدون قدرتهم على مساعدة الآخرين وحل مشاكلهم، في حين نجد نسبة 10% تشير إلى أن عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت أحيانا ما يفقدون قدرتهم على مساعدة الآخرين وحل مشاكلهم، حيث تحصلنا على قيمة χ^2 المحسوبة 41 أكبر من χ^2 الجدولة هي 9.49 عند مستوى الدلالة 0.05 وعند درجة حرية 4، وعليه فإنه توجد هناك دلالة إحصائية مادامت χ^2 المحسوبة أكبر من χ^2 الجدولة بحيث نجد عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت لا يفقدون قدرتهم على مساعدة الآخرين وحل مشاكلهم.

السؤال 04: أرى ان زملائي في العمل لا يقدروني؟

الجدول 04: يبين نتائج تقدير سلبى لزملائه له.

المجموع	05	04	03	02	01	العبارات
	تنطبق دائما	تنطبق غالبا	تنطبق احيانا	تنطبق نادرا	لا تنطبق ابدا	
50	01	02	07	09	31	التكرار
%100	%02	%04	%14	%18	%62	النسبة %
53.2						كا ² المحسوبة
9.49						كا ² الجدولية
04						درجة الحرية
0.05						مستوى الدلالة
دال						الدلالة الاحصائية

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 04 والذي يهدف الى معرفة عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت هل يقدرّون بعضهم البعض، ومن خلال المقياس الموجه لعمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت تحصلنا على النتائج المدونة في الجدول حيث نلاحظ أن نسبة 62% تشير إلى أن عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت يقدرّون زملائهم في العمل، في حين نجد نسبة 18% من عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت نادر ما لا يقدرّون زملائهم في العمل، في حين نجد نسبة 14% تشير إلى أن عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت أحيانا ما لا يقدرّون زملائهم في العمل، حيث تحصلنا على قيمة كا² المحسوبة 53.2 أكبر من كا² الجدولية هي 9.49 عند مستوى الدلالة 0.05 وعند درجة حرية 4، وعليه فإنه توجد هناك دلالة إحصائية مادامت كا² المحسوبة أكبر من كا² الجدولية بحيث نجد عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت يقدرّون زملائهم في العمل.

السؤال 05: أرى ان رؤسائي في العمل لا يقدرّونني؟

الجدول 05: يبين نتائج تقدير سلبي لرؤسائي في العمل.

المجموع	05	04	03	02	01	العبارات
	تنطبق دائما	تنطبق غالبا	تنطبق احيانا	تنطبق نادرا	لا تنطبق ابدا	
50	00	05	06	12	27	التكرار
%100	%00	%10	%12	%24	%54	النسبة %
43.4						كا ² المحسوبة
9.49						كا ² الجدولية
04						درجة الحرية
0.05						مستوى الدلالة
دال						الدلالة الاحصائية

تحليل ومناقشة النتائج:

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 05 والذي يهدف الى معرفة عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت هل يقدرونهم رؤسائهم في العمل، ومن خلال المقياس الموجه لعمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت تحصلنا على النتائج المدونة في الجدول حيث نلاحظ أن نسبة 54% تشير إلى أن عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت يقدرونهم رؤسائهم في العمل، في حين نجد نسبة 24% من عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت يرون نادر ما لا يقدرونهم رؤسائهم في العمل، في حين نجد نسبة 12% تشير إلى أن عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت أحيانا ما لا يقدرونهم رؤسائهم في العمل، حيث تحصلنا على قيمة χ^2 المحسوبة 43 أكبر من χ^2 الجدولة هي 9.49 عند مستوى الدلالة 0.05 وعند درجة حرية 4، وعليه فإنه توجد هناك دلالة إحصائية مادامت χ^2 المحسوبة أكبر من χ^2 الجدولة بحيث نجد عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت يقدرونهم رؤسائهم في العمل.

2.7. المحور الثاني: الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الإنجاز

السؤال 01: أرى انني لم انجز شيئا ذا قيمة في عملي الحالي؟

الجدول 06: يبين نتائج عدم الإنجاز في العمل شيء ذا قيمة.

المجموع	05	04	03	02	01	العبارات
	تنطبق دائما	تنطبق غالبا	تنطبق احيانا	تنطبق نادرا	لا تنطبق ابدا	
50	00	01	06	14	29	التكرار
%100	%00	%02	%12	%28	%58	النسبة %
	57.4					χ^2 المحسوبة
	9.49					χ^2 الجدولية
	04					درجة الحرية
	0.05					مستوى الدلالة
	دال					الدلالة الاحصائية

تحليل ومناقشة النتائج:

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 06 والذي يهدف الى معرفة عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت هل انجزوا اشياء ذا قيمة في عملهم الحالي، ومن خلال المقياس الموجه لعمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت تحصلنا على النتائج المدونة في الجدول حيث نلاحظ أن نسبة 58% تشير إلى أن عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت انجزوا شيئا ذا قيمة في عملهم الحالي، في حين نجد نسبة 28% من عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت يرون نادر ما لم ينجزوا شيئا ذا قيمة في عملهم الحالي، في حين نجد نسبة 12% تشير إلى أن عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت أحيانا لا ينجزوا شيئا ذا قيمة في عملهم الحالي، حيث تحصلنا على قيمة χ^2 المحسوبة 57.4 أكبر من

ك² الجدولة هي 9.49 عند مستوى الدلالة 0.05 وعند درجة حرية 4، وعليه فإنه توجد هناك دلالة إحصائية مادامت ك² المحسوبة أكبر من ك² الجدولة بحيث نجد عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت انجزوا أشياء ذا قيمة في عملهم الحالي.

السؤال 02: مستوى أداي في العمل غير مرض بالنسبة لي؟

الجدول 07: يبين نتائج تقدير سلبي لرؤسائي في العمل.

المجموع	05	04	03	02	01	العبارات
	تنطبق دائما	تنطبق غالبا	تنطبق احيانا	تنطبق نادرا	لا تنطبق ابدا	
50	01	02	08	16	23	التكرار
%100	%02	%04	%16	%32	%46	النسبة %
35.4						ك ² المحسوبة
9.49						ك ² الجدولية
04						درجة الحرية
0.05						مستوى الدلالة
دال						الدلالة الاحصائية

تحليل ومناقشة النتائج:

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 07 والذي يهدف الى معرفة عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت هل مستواهم الادائي في العمل مرض بالنسبة لهم، ومن خلال المقياس الموجه لعمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت تحصلنا على النتائج المدونة في الجدول حيث نلاحظ أن نسبة 46% تشير إلى أن عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت مستواهم الادائي في العمل مرض جدا بالنسبة لهم، في حين نجد نسبة 32% من عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت يرون مستواهم الادائي في العمل مرض عادي بالنسبة لهم، في حين نجد نسبة 02% تشير إلى أن عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت غير راضي على مستواهم الادائي في العمل، حيث تحصلنا على قيمة ك² المحسوبة 35.4 أكبر من ك² الجدولة هي 9.49 عند مستوى الدلالة 0.05 وعند درجة حرية 4، وعليه فإنه توجد هناك دلالة إحصائية مادامت ك² المحسوبة أكبر من ك² الجدولة بحيث نجد عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت مستواهم الادائي في العمل مرض جدا بالنسبة لهم.

السؤال 03: اشعر اني فقدت ثقتي في كفاءتي المهنية؟

الجدول 08: يبين نتائج فقدان الثقة في كفاءته المهنية.

المجموع	05	04	03	02	01	العبارات
	تنطبق دائما	تنطبق غالبا	تنطبق احيانا	تنطبق نادرا	لا تنطبق ابدا	
50	00	01	06	15	28	التكرار
%100	%00	%02	%12	%30	%56	النسبة %
54.6						ك ² المحسوبة
9.49						ك ² الجدولية
04						درجة الحرية
0.05						مستوى الدلالة
دال						الدلالة الاحصائية

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 08 والذي يهدف الى معرفة شعور عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت بفقدان الثقة في كفاءتهم المهنية، ومن خلال المقياس الموجه لعمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت تحصلنا على النتائج المدونة في الجدول حيث نلاحظ أن نسبة 56% تشير إلى أن عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت لا يفقدون الثقة في كفاءتهم المهنية، في حين نجد نسبة 30% من عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت يرون نادر ما يفقدون الثقة في كفاءتهم المهنية، في حين نجد نسبة 12% تشير إلى أن عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت يرون احيانا ما يفقدون الثقة في كفاءتهم المهنية ، حيث تحصلنا على قيمة ك² المحسوبة 54.6 أكبر من ك² الجدولية هي 9.49 عند مستوى الدلالة 0.05 وعند درجة حرية 4، وعليه فإنه توجد هناك دلالة إحصائية مادامت ك² المحسوبة أكبر من ك² الجدولية بحيث نجد عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت لا يفقدون الثقة في كفاءتهم المهنية.

السؤال 04: اشعر أنني قد اخترت مهنة غير مناسبة لي؟

الجدول 09: يبين نتائج اختيار المهنة الغير مناسبة.

المجموع	05	04	03	02	01	العبارات
	تنطبق دائما	تنطبق غالبا	تنطبق احيانا	تنطبق نادرا	لا تنطبق ابدا	
50	02	03	06	08	31	التكرار
%100	%04	%06	%12	%16	%62	النسبة %
57.4						ك ² المحسوبة
9.49						ك ² الجدولية
04						درجة الحرية
0.05						مستوى الدلالة
دال						الدلالة الاحصائية

تحليل ومناقشة النتائج:

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 09 والذي يهدف الى معرفة شعور عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت اذا اختاروا المهنة الغير مناسبة، ومن خلال المقياس الموجه لعمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت تحصلنا على النتائج المدونة في الجدول حيث نلاحظ أن نسبة 62% تشير إلى أن عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت اختاروا المهنة مناسبة التي يحبونها، في حين نجد نسبة 16% من عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت يرون نادر ما يشعرون ان الاختيار كان خاطئ، في حين نجد نسبة 04 % تشير إلى أن عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت يرون انهم أخطاء الاختيار، حيث تحصلنا على قيمة χ^2 المحسوبة 57.4 أكبر من χ^2 الجدولة هي 9.49 عند مستوى الدلالة 0.05 وعند درجة حرية 4، وعليه فإنه توجد هناك دلالة إحصائية مادامت χ^2 المحسوبة أكبر من χ^2 الجدولة بحيث نجد عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت اختاروا المهنة مناسبة التي يحبونها.

السؤال 05: اعتقد انني أصبحت اقل مهارة في عملي؟

الجدول 10: يبين نتائج الاعتقاد اقل مهارة في العمل.

المجموع	05	04	03	02	01	العبارات
	تنطبق دائما	تنطبق غالبا	تنطبق احيانا	تنطبق نادرا	لا تنطبق ابدا	
50	00	02	11	13	24	التكرار
%100	%00	%04	%22	%26	%48	النسبة %
		37				χ^2 المحسوبة
		9.49				χ^2 الجدولية
		04				درجة الحرية
		0.05				مستوى الدلالة
		دال				الدلالة الاحصائية

تحليل ومناقشة النتائج:

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم 10 والذي يهدف الى معرفة شعور عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت بفقدان المهارة في العمل، ومن خلال المقياس الموجه لعمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت تحصلنا على النتائج المدونة في الجدول حيث نلاحظ أن نسبة 48% تشير إلى أن عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت يتمتعون بمهارة عالية في العمل، في حين نجد نسبة 26% من عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت يرون نادر ما يفقدون المهارة في العمل، في حين نجد نسبة 22% تشير إلى أن عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت يرون احيانا يفقدون المهارة في العمل، حيث تحصلنا على قيمة χ^2 المحسوبة 37 أكبر من χ^2 الجدولة هي 9.49 عند مستوى الدلالة

0.05 وعند درجة حرية 4، وعليه فإنه توجد هناك دلالة إحصائية مادامت χ^2 المحسوبة أكبر من χ^2 الجدولة بحيث نجد عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت يتمتعون بمهارة عالية في العمل.

8. تفسير ومناقشة النتائج:

1.8. تفسير ومناقشة الفرضية الأولى:

من خلال الفرضية الأولى والتي تشير إلى أن ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية لها دور في التقليل من اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل لدى عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت، ومن خلال الأسئلة (05،04،03،02،01) من المحور الأول الموجهة لعمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت وبعد عرض وتحليل النتائج اتضح لنا أن معظم المستجوبين من عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت افرو أن ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية دور كبير في التقليل من اللامبالاة واضطراب العلاقات في العمل الذي يؤدي بالعمال إلى العمل بكفاءة عالية داخل الجامعة، ويعمل على التأثير بشكل إيجابي داخل المؤسسة الجامعية سواء الطالبة أو باقي الزملاء يعمل الاندماج في الجماعة والتأقلم داخل الوسط الجامعي وحتى داخل المجتمع من خلال ظهور بعض السمات كالتعاون والتسامح والروح الرياضية وتكوين صداقة مع الآخرين، ومنه يمكن القول أن الفرضية قد تحققت وهذا ما أكدته دراسة (العربي مُجَد و بوزياني مُجَد الأمين، 2022) بعنوان دور الأنشطة الترويحية الرياضية في الوقاية من بعض الأمراض المهنية لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن الترويج الرياضي له دور في في الوقاية من بعض الأمراض المهنية لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية، ودراسة (النذير قارة، 2002) بعنوان: الأنشطة الرياضية الترويحية كوسيلة تخفيف ضغوط العمل مع تحسين مستوى الاداء الوظيفي للأستاذ في الطور الابتدائي، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن ممارسة أستاذ الطور الابتدائي للأنشطة الرياضية الترويحية يخفف هذا من ضغوط العمل ويحسن مستوى ادائه الوظيفي.

2.8. تفسير ومناقشة الفرضية الثانية:

من خلال الفرضية الثانية والتي تشير إلى أن ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية دور في مجابهة الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الانجاز لدى عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت، ومن خلال الأسئلة (05،04،03،02،01) من المحور الثاني الموجهة لعمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت وبعد عرض وتحليل النتائج اتضح لنا أن معظم المستجوبين من عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت افرو أن ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية دور في مجابهة الشعور بانخفاض الكفاءة وضعف الانجاز لدى عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت الذي يؤدي بالعمال إلى العمل بكفاءة عالية داخل الجامعة، ويعمل على التأثير بشكل إيجابي داخل المؤسسة الجامعية سواء الطالبة أو باقي الزملاء يعمل الاندماج في الجماعة والتأقلم ، ومنه يمكن القول أن الفرضية قد تحققت وهذا ما أكدته دراسة (العربي مُجَد و بوزياني مُجَد الأمين، 2022) بعنوان دور الأنشطة الترويحية الرياضية في الوقاية من بعض الأمراض المهنية لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن الترويج الرياضي له دور في في الوقاية من بعض الأمراض المهنية لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية، ودراسة (النذير قارة، 2002) بعنوان: الأنشطة الرياضية الترويحية كوسيلة تخفيف ضغوط العمل مع تحسين مستوى الاداء الوظيفي للأستاذ في الطور الابتدائي، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن ممارسة أستاذ

الطور الابتدائي للأنشطة الرياضية الترويحية يخفف هذا من ضغوط العمل ويحسن مستوى ادائه الوظيفي، الدراسة 01: دراسة (دوارة احمد، 2022) بعنوان: دور الانشطة الترويحية في خفض قلق الموت لدى الشباب المصابين بمرض السرطان، وأظهرت نتائج الدراسة الى فاعلية البرنامج الترويحي الرياضي المقترح في التخفيف من قلق الموت لدى الشباب المصاب بمرض السرطان في المجموعة الضابطة.

9. الاستنتاج العام

من خلال الدراسة التي قمنا بها في هذا البحث والتي حاولنا فيها إظهار مدى أهمية الأنشطة الرياضية الترويحية ودور في التخفيف من الاحتراق النفسي المهني لدى عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت، وإظهار مدى التغير الايجابي في سلوك وشخصية العامل، الذي ينعكس على مردوده في الجامعة، من خلال ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية تجعل من عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت أشخاص متزنين يتمتعون بلياقة بدنية عالية وتوازن نفسي تزيد الثقة بالنفس الى جانب ذلك تكوين علاقات اجتماعية داخل وخارج الجامعة، نستطيع القول بأن دراسة الاحتراق النفسي المهني علاقته بالأنشطة الرياضية الترويحية تملك تاريخاً مدوناً في أسطورة لا نستطيع تجاهلها لذا حاولنا في هذه الدراسة تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه الأنشطة الرياضية الترويحية في التخفيف من الاحتراق النفسي المهني عمال ومستخدمي جامعة تيسمسيلت، والبحث عن العوامل الحقيقية المسببة له، وخاصة في الجامعات و الكشف عن العلاقة الارتباطية بينه وبين الأنشطة الرياضية الترويحية، فمن خلال نتائج البحث نجد ان أغلب العمال يتعرضون للاحتراق النفسي المهني في العمل وذلك ناتج عن الضغوط العمل والضغوط النفسية، ومنه نستنتج أن الأنشطة الرياضية الترويحية لها دور كبير وهام في التخفيف من الاحتراق النفسي المهني، و أغلب العمال والمستخدمين يقبلون على ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية في أوقات الفراغ كما أنهم يشعرون بالسعادة والسرور والبهجة بالإضافة إلى أن عدد كبير من العمال يرون ان ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية في أوقات الفراغ لها دور في الراحة النفسية.

10. الآفاق المستقبلية:

نتقدم ببعض الاقتراحات والتوصيات إلى كل من يهمه أمر العمال والمستخدمين عموماً من مسئولين، وتمثلت هذه الاقتراحات فيما يلي:

- الاهتمام بفترة العمال والمستخدمين وتوفير لهم وسائل الراحة وممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية.
- مراعاة الجانب النفسي للعمال والمستخدمين وتخفيف الحجم الساعي، وتنظيم أوقات العمل وزيادة وقت الفراغ.
- العمل على الترقية وتحفيز وتكريم الذي يزيد من تحسيس العمال والمستخدمين بقيمتهم وتجعلهم يزيدون من الأداء الفعال والايجابي داخل الجامعة.
- مراعاة شعور العمال وعدم الضغط عليهم وتوفير الأنشطة الرياضية الترويحية دخل الجامعات مثل دورات رياضية، ورحلات السياحة، والعباب ترفيهية.
- تنظيم لقاءات تحسيسية للحد من ظاهرة الاحتراق النفسي المهني.

- قائمة المراجع:

- ابراهيم رحمة . (1998). تأثير الجوانب الصحية على النشاط البدني الرياضي. عمان، الاردن: دار الفكر للطباعة والنشر.
- العربي مُجَّد، و بوزياني مُجَّد الامين. (01 12, 2022). دور الانشطة الترويحية الرياضية في الوقاية من بعض الامراض المهنية لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية. المجلة العلمية لعلوم والتكنولوجيا للنشاطات البدنية والرياضية (02)، الصفحات 332-344.
- النذير قارة. (23 10, 2002). الانشطة الرياضية الترويحية كوسيلة تخفيف ضغوط العمل مع تحسين مستوى الاداء الوظيفي في الطور الابتدائي. الاكاديمية للدراسات الاجتماعية الانسانية(01)، الصفحات 734-743.
- تماني عبد السلام مُجَّد. (2000). الترويح والتربية الترويحية (الإصدار ط1). القاهرة، مصر: دار الفكر العربي.
- جمال الدين ابن منظور. (1993). لسان العرب (تهديب اللسان) (الإصدار ط1). بيروت، لبنان: المكتب الثقافي لتحقيق الكتب دار الكتب العلمية.
- دوارة احمد. (09 02, 2022). دور الانشطة الترويحية في خفض قلق الموت لدي الشباب المصابين بمرض السرطان. مجلة المنظومة الرياضية(02)، الصفحات 138-154.
- سامي مُجَّد. (2000). منهاج البحث في التربية و النفس. دار العبرة للنشر و التوزيع و الطباعة.
- سهير فاهيم الغباشي . (2001). المشقة النفسية للعمل بأقسام الطوارئ الطبية وعلاقتها باللياقة النفسية للاطباء . مجلة الدراسات النفسية ، الصفحات 537-591.
- طلعت همام . (1987). قاموس العلوم النفسية و الاجتماعية (الإصدار ط2). عمان، الأردن: دار الفرقان للنشر و التوزيع.
- عبد القادر فرج طه، و السيد مصطفى راغب. (2010). مقياس الاحتراق النفسي المهني (الإصدار ط1). القاهرة، مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.
- عمار بوحوش، و مُجَّد محمود . (1995). منهاج البحث العملي و طرق البحث. الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- فرج عبد القادر طه. (2009). موسوعة علم النفس والتحليل النفسي (الإصدار ط4). القاهرة، مصر: مكتبة الانجلو المصرية.
- كمال عبد الحميد الزيات . (2001). العمل وعلم الاجتماع المهني. القاهرة، مصر: دار غريب القاهرة.
- ماهر حسين محمود مُجَّد . (2005). النظم الغذائية والتدريب البدني . الاسكندرية، مصر: المكتبة المصرية .

مُجد عاطف غيث. (2006). قاموس علم الاجتماع. الاسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية للطبع و النشر و التوزيع.

مُجد مُجد الحماحمي، و عابدة عبد العزيز مصطفى. (1998). الترويح بين النظرية و التطبيق (الإصدار ط2). القاهرة، مصر: مركز الكتاب للنشر.

محمود فتحي عكاشة. (1999). علم النفس الصناعي (الإصدار ط1). القاهرة، مصر: مطبعة الجمهورية.

محي الدين مختار. (1995). بعض تقنيات البحث و كتابة التقرير في المنهجية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.