

التوافق المهني وعلاقته بالإبداع الإداري لدى موظفي الإدارة في المجال الرياضي

## Professional compatibility and its relationship with the administrative creativity of management staff in the sports field

ط.د/ صوالح عبد الرزاق<sup>1</sup>، د/ بوصولح النذير<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مخبر الابداع والأداء الرياضي، جامعة الشلف، abdesoualah28@yahoo.fr

<sup>2</sup> جامعة المسيلة ، nadir.bouslah@univ-msila.dz

تاريخ الاستلام: 2019/11/27 تاريخ القبول: 2019/11/28 تاريخ النشر: 2019/11/30

### Abstract

### ملخص:

The study aimed to find out whether there is a relationship between some dimensions of professional compatibility (self, social, economic) with the administrative creativity of the staff of the Directorate of Youth and Sports of the State of M'Sila. The first measure measures the three dimensions of professional compatibility, the second measure measures administrative creativity, and the statistical treatment was by (spss22). One of the most important results is that there is a strong correlation between the three dimensions of professional compatibility and administrative creativity among the staff of the Directorate of Youth and Sports of the State of M'Sila.

**Keywords** Professional compatibility, management innovation, sports organization, management, H R

هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كانت توجد علاقة بين بعض أبعاد التوافق المهني (الذاتي، الاجتماعي، الاقتصادي) بالإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، وللتأكد من وجود هذه العلاقة تم توزيع استبيان على جميع الموظفين العاملين بالمديرية، حيث تم تقسيم الاستبيان إلى محورين، الأول يقيس الأبعاد الثلاثة للتوافق المهني، والمحور الثاني يقيس الإبداع الإداري، أما المعالجة الإحصائية كانت باستخدام برنامج الحزم للعلوم الاجتماعية (spss22)، ومن أهم النتائج المتوصل إليها أنه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية بين الأبعاد الثلاثة للتوافق المهني والإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

**كلمات مفتاحية:** التوافق المهني، الإبداع الإداري، المؤسسة الرياضية، الإدارة، الموارد البشرية.

المؤلف المرسل: عبد الرزاق صوالح، الإيميل: abdesoualah28@yahoo.fr

## 1. مقدمة:

يعتبر الأفراد العاملون في مديريات الشباب والرياضة الدعامة الأساسية و الفعالة لها، إذ من دونهم لا يمكن أن تحقق أهدافها ومهامها الإدارية والفنية فالتوافق المهني للأفراد العاملين في هذه المديريات من المؤشرات المهمة لنجاحهم في أدائهم لمهامهم وحياتهم، وعليه فإنه يعد ضروريا لنجاح الفرد في عمله، أي أن عدم قدرة الأفراد على التكيف تقف كحاجز أمام إنجاز مهامه والتميز والإبداع فيه حيث يعد هذا الأخير من الأمور الهامة لجميع المنظمات والمؤسسات التي تواجه تغيرات و تحديات مفاجئة، لذا أصبح تشجيع الأفكار الجديدة والغير مألوفة والحث عليها لمجابهة تلك التغيرات في مقدمة الأهداف التنظيمية للمؤسسات .

## 2. إشكالية البحث:

يتطلب النجاح في الإدارة بالمؤسسات الرياضية الاهتمام بالموارد البشري ، فقدرة الفرد على التوافق مع بيئة العمل المادية والاجتماعية وإقامة علاقات أكثر توافق مما يشعره بأهمية ذاته والسعي إلى تطويرها ضمن إمكانياته و قدراته، وبذل أقصى جهوده للنجاح باستمرار، وهذا ما أكده رسلان (1981) " أن رضا الفرد عن وظيفته يعتبر الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي واجتماعي وذلك لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده كما أنه يمكن أن يكون مؤشر لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته" (قرومي عبد الحق، 2014ص:26)، فالتوافق مع البيئة المهنية يدفعنا للحديث عن التوافق المهني، فحسب **ducheva (2005)** " يعتبر التوافق المهني عملية معقدة تبدأ عندما يلتحق الفرد بمهنة معينة". فالفرد عندما يلتحق بعمل معين فإنه يعمل على تحقيق متطلبات بيئة العمل وأن تحقق له متطلباته، و البيئة في حالة ديناميكية مستمرة تؤدي لتغيير كل منهما وعلى هذا فإن عمليات التغيير الاستمرار التي يحاول الفرد بهما اكتساب و تحقيق التلاؤم مع بيئة العمل تعبر عن مظهرين أساسيين للتوافق المهني يتمثلان في الرضا والإرضاء " (بوتوتة لمياء، 2015، ص:03)، مما يؤدي إلى غياب الإبداع لدى العاملين، فالإبداع الإداري أصبح جوهر اهتمام المنظمات الإدارية الرياضية، فعلماء الإدارة يجمعون على أن المنظمات المعاصرة تعيش ظروف متغيرة ومعقدة مما يجعل حاجتها إلى الإبداع حاجة ملحة ،لذا ينبغي الحرص على تنمية وتطوير قدرات العاملين للمساهمة في حل المشكلات، و توليد الأفكار الجديدة والعمل بروح الفريق الواحد المميز والجاد وصولا للإبداع، لأن غياب

التوافق الداعم للإبداع ينكس سلبا على مردود المنظمة، وهذا ما لاحظناه في إدارات المؤسسات الرياضية الجزائرية التي لازالت تتخبط في عدة مشاكل إدارية تعيقها للوصول إلى ترقية الحركة الرياضية.

و بناء على ما سبق يمكن صياغة إشكالية دراستنا على النحو التالي :

هل توجد علاقة بين بعض أبعاد التوافق المهني والإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب

والرياضة لولاية المسيلة ؟

### 3. فرضيات الدراسة :

#### 1.3. الفرضية العامة :

توجد علاقة بين الأبعاد (الذاتي ، الاجتماعي ، الاقتصادي) للتوافق المهني و الإبداع الإداري لدى

موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة

#### 2.3. الفرضيات الجزئية :

- يكون مستوى كل من الأبعاد (الذاتي ، الاجتماعي ، الاقتصادي) للتوافق المهني لدى موظفي

مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة مرتفعا.

- يكون مستوى الإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة مرتفعا.

- توجد علاقة طردية موجبة بين البعد الذاتي للتوافق المهني والإبداع الإداري لدى موظفي مديرية

الشباب والرياضة لولاية المسيلة .

- توجد علاقة طردية موجبة بين البعد الاجتماعي للتوافق المهني والإبداع الإداري لدى موظفي

مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

- توجد علاقة طردية موجبة بين البعد الاقتصادي للتوافق المهني والإبداع الإداري لدى موظفي

مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

#### 4. أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى التعرف على ما يلي:

- الوصول للتعرف على مستوى الأبعاد (الذاتي، الاجتماعي، الاقتصادي) للتوافق المهني لدى

موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة.

- الوصول للتعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.
  - الوصول للتعرف على وجود علاقة بين البعد الذاتي للتوافق المهني و الإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.
  - الوصول للتعرف على وجود علاقة بين البعد الاجتماعي للتوافق المهني والإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة .
  - الوصول للتعرف على وجود علاقة بين البعد الاقتصادي للتوافق المهني والإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة .
5. تحديد المصطلحات والمفاهيم :

#### 1.5 التعريف الاصطلاحي للتوافق المهني :

عرفه هيجان " هو العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق التكيف والانسجام بينه وبين المهنة أو الوظيفة التي يؤديها وبينه وبين بيئة العمل " (هيجان، 2004، ص: 97) .

#### 2.5 التعريف الإجرائي للتوافق المهني:

هو قدرة موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة على تحقيق التكيف بينه وبين بيئته المهنية، وشعوره بالرضا والإرضاء في عمله.

#### 3.5 التعريف الاصطلاحي للإبداع الإداري:

يعرفه جروان فتحي على أنه إنتاج شيء جديد لم يكن موجودا من قبل على هذه الصورة، و يمكن تضمين جميع أبعاد الإبداع في تعريف شامل ينص على أن الإبداع هو مزيج من القدرات و الاستعدادات و الخصائص الشخصية التي إذا وجدت بيئة مناسبة يمكن أن ترقى العمليات العقلية لتردي إلى نتائج أصلية و مفيدة سواء خبرات الفرد أو الشركة أو المجتمع أو العالم ككل . (جروان فتحي، 2002، ص: 22)

#### 4.5 التعريف الإجرائي للإبداع الإداري :

هو قدرة موظفي مديرية الشباب و الرياضة على إيجاد حلول للمشكلات الإدارية بتوظيف أفكار جديدة و خارجة عن المؤلف .

### 5.5 التعريف الاصطلاحي لمديرية الشباب و الرياضة :

هي هيئة تنفيذية تابعة لوزارة الشباب والرياضة، حيث يشرف عليها مدير تنفيذي يكون منتدب من طرف الوالي والتي تسهر على العمل الجيد للإدارة الخارجية والداخلية، وهي هيئة تعمل على ترقية الحركات الجموعية للشباب والرياضة وكذا هياكلها وتنظيمها و إعداد البرامج الهادفة و تعميم التربية البدنية والرياضية لاسيما الوسط التربوي والتكوين والتأطير، وكذا إعداد مخططات تطوير الرياضة للولاية بالتنسيق مع مجمل الهياكل والهيئات المعنية (المرسوم التنفيذي 345/06 ، 2006 )

### 6.5 التعريف الإجرائي لمديرية الشباب و الرياضة :

هي هيئة إدارية عمومية ولائية تهتم بتنشيط الفئة الشبانية وتطوير أنشطة التربية البدنية والرياضية .

#### 6. الإجراءات الميدانية للبحث :

#### 1.6. الدراسة الاستطلاعية :

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد الباحث في إلقاء نظرة عامة حول جوانب الدراسة الميدانية لبحثه، وتهدف الدراسة الاستطلاعية إلى التأكد من ملائمة مكان الدراسة للبحث، والتحقق من مدى صلاحية الأداة المستعملة لجمع المعلومات ومعرفة الزمن المناسب والمتطلب لإجرائها. ويعرف ماثيو جيدير الدراسة الاستطلاعية على أنها:"عبارة عن دراسة علمية كشفية، تهدف إلى التعرف على المشكلة، وتقوم الحاجة إلى هذا النوع من البحوث، عندما تكون المشكلة محل البحث جديدة لم يسبق إليها أو عندما تكون المعلومات أو المعارف المتحصل عليها حول المشكلة قليلة وضعيفة "(جيدير، 2004، ص: 26-27)

على هذا الأساس قمنا بإجراء دراسة استطلاعية كانت بدايتها بتوجهنا إلى مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة دامت أسبوعان ابتداء من 2018/05/06 إلى غاية 2018/05/18، قبلها تمكنا من الحصول على تصريح من إدارة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لإجراء الدراسة الميدانية في 2018/05/03، حيث وقفنا على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث والتعرف على الأفراد الذين سيطبق عليهم أداة الدراسة وعلى مدى استعدادهم واستعداد المسؤولين عنهم للتعاون معنا، قمنا بمقابلة مع مختلف الموظفين العاملين بالمديرية من بينهم السيد بن شتوح وهو رئيس مصلحة، وهذا من أجل معرفة آرائهم واقتراحاتهم ووجهات نظرهم حول مجموعة من النقاط الأساسية التي لها صلة وثيقة بموضوع الدراسة،

والحصول على معلومات كافية عن مجموع الموظفين داخل المديرية الذين بلغ عددهم (35) موظف وموظفة .

من خلال ما سبق اتضح لنا الصورة أكثر على مشكلة الدراسة التي نحن بصدد مناقشتها وعلى واقع هذه الدراسة من حيث الزمان والمكان، كما تم التعرف على مجتمع الدراسة وعدد العينة التي نأخذها في الدراسة، ومن خلاله تم أخذ عينة مكونة من 05 أفراد بهدف حساب معامل الثبات للأداة ألفا كرونباخ.

### 2.6. المنهج المتبع في الدراسة :

يرى موريس أنجرس "أن المنهج محدد بمجموعة من الإجراءات والطرق الدقيقة المتبناة من أجل الوصول إلى نتيجة والمنهج في العلم مسألة جوهرية، حيث أن الإجراءات المستخدمة أثناء إعداد البحث وتنفيذه هي التي تحدد النتائج " (موريس أنجرس، 2006، ص: 99) .

وبما أننا نحاول من خلال هذه الدراسة الكشف عن العلاقة الموجودة بين بعض أبعاد التوافق المهني والإبداع الإداري، فإن المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي والذي يقوم على رصد و متابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات، من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون، والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره (عليان، دت، ص:48) .

### 3.6. مجتمع وعينة ومتغيرات الدراسة :

#### 1.3.6 مجتمع الدراسة :

يعرفه grawitz على أنه " مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي تتركز عليها الملاحظات " (موريس انجرس، 2006، ص: 298) .

#### 2.3.6 عينة الدراسة :

العينة هي "مجموعة من الأفراد تؤخذ من المجتمع الأصلي بحيث تكون ممثلة تمثيلا صادقا "(بوداود، عطا الله، 2009، ص: 68) .

اعتمدنا في اختيار عينة الدراسة على جميع مفردات مجتمع الدراسة، وهذا بعد استبعاد الأفراد الذين تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية عليهم أي 05 أفراد من مجموع 35 فرد للمجتمع الأصلي، ومنه تقدر عينة الدراسة ب: 30 موظف وموظفة بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة .

### 3.3.6 متغيرات الدراسة:

- أ- المتغير المستقل: وهو الذي يؤدي التغير في قيمته إلى التأثير في قيم متغيرات أخرى لها علاقة به و في هذه الدراسة المتغير المستقل هو البعد (الذاتي، الاجتماعي، الاقتصادي) للتوافق المهني .
- ب- المتغير التابع: وهو الذي تتوقف قيمته على قيم متغيرات أخرى، وفي هذه الدراسة المتغير التابع هو: الإبداع الإداري .

### 4.6 أدوات جمع البيانات و المعلومات :

يشير محمد شفيق " أن الدراسة الوصفية يمكن أن تستعمل فيها مجموعة من الأدوات، لأنها تستهدف تقرير خصائص المشكلة ودراسة الفروق المحيطة بها، و كشف ارتباطاتها بمتغيرات أخرى بهدف وصف الظاهرة المدروسة وصفا دقيقا "(محمد شفيق، 1998، ص: 111).

لهذا فقد قمنا بتصميم استمارة استبيان أولية تم عرضها على مجموعة من المحكمين الذين قاموا بتقديم النصح والإرشاد، حيث تم تعديل وحذف ما يلزم.

### 1.4.6 الاستبيان :

إن الوسائل المستعملة في جمع البيانات الميدانية تفرضها طبيعة الموضوع والمنهج المتبع، لهذا فإن الأداة التي استعملناها تتمثل في الاستمارة والتي تعرف كما يلي :

- مجموعة أسئلة عامة التي يجيب عنها المبحوث، وهي محضرة ومحددة من طرف الباحث
- مجموعة أسئلة محضرة من طرف الباحث ومدونة، وتطرح شفويا للمبحوث من طرف الباحث.
- أداة ووسيلة لاستكشاف إجابات محددة ومضبوطة ومباشرة لمجتمع الدراسة. (زررواتي، 2007، ص: 219) .

وبناء على طبيعة البيانات المراد جمعها وعلى المنهج المتبع لتحقيق أهداف الدراسة، تم تقسيم الاستبيان إلى محورين أساسيين.

### المحور الأول: قياس أبعاد التوافق المهني (الذاتي، الاقتصادي، الاجتماعي) .

وهي عبارة عن مجموعة من العبارات التي تقيس التوافق المهني وهذا بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث اعتمدت الدراسة الحالية على مقياس التوافق المهني لدراسة (الرواحية 2016)، بعد دراستها وتكييفها مع الأستاذ المشرف تمت الصياغة النهائية لقياس التوافق المهني والذي يحتوي على المحاور التالية :

جدول (01) يوضح أبعاد مقياس التوافق المهني

المصدر : من إعداد الباحث

الأبعاد	عدد البنود	الفقرات
البعد الذاتي	05	05 ---- 01
البعد الاجتماعي	05	10 ---- 06
البعد الاقتصادي	05	15 ---- 11

المحور الثاني : قياس الإبداع الإداري

حيث تمت الاستعانة بمقياس الإبداع الإداري لدراسة توفيق عطية توفيق العجلة (الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام) . ( عطية ، 2009) .

الجدول (02) يوضح بنود مقياس الإبداع الإداري

المصدر : من إعداد الباحث

المقياس	عدد البنود	الفقرات
الإبداع الإداري	15	15 ---- 01

حيث تعطى الإجابة التي يقدمها الموظف درجة تتراوح بين 3 و 1 كما هو موضح في الجدول

التالي:

الجدول (04) : يوضح درجات مقياس أبعاد التوافق المهني والإبداع الإداري

المصدر : من إعداد الباحث

موافق بشدة	موافق نوعا ما	لاوافق
3	2	1

ولتحديد قيم المتوسط الحسابي إلى أي مجال ينتمي نقوم بحساب المدى range

$$\text{المدى} = \text{أكبر قيمة} - \text{أصغر قيمة} . (2=1-3)$$

ثم قسمة المدى على عدد الفئات أي :  $(0.66 = 3/2)$  .

(1.66 ---- 1) لاوافق (درجة منخفضة)

(2.33 ---- 1.67) موافق نوعا ما (درجة متوسطة)

(03 ---- 2.34) موافق بشدة (درجة كبيرة)

#### 2.4.6 الشروط العلمية للأداة :

##### أ- صدق و ثبات الأداة :

"صدق الاستبيان يعني التأكد من أنه سوف يقيس ما أعد لقياسه" (بن ارجم ادريس، 2014، ص:60) .

##### ب- الصدق الظاهري (صدق المحكمين) :

للقوف على مدى تناسب أسئلة الاستبيان مع أهداف الدراسة، عرض المقياس بصورته الأولية على عدد من المحكمين يحملون شهادة الدكتوراه في مجال التخصص للأخذ بأرائهم فيما يخص بعض التعديلات حول الاستمارة، وقد استقدنا من الملاحظات التي حصلنا عليها وعلى هذا الأساس تم تعديل بعض العبارات التي لها علاقة بالموضوع، وعليه توصلنا إلى الصياغة النهائية للاستمارة المكونة من (30) عبارة، باعتبار إجماع كل المحكمين على صدق الاستبيان في هذه الدراسة.

- العبارات التي تم حذفها واستبدالها بعبارات أخرى: العبارة رقم (02)، (05)، (07).

- العبارات التي تم تعديل صياغتها: العبارة (08).

##### ج- ثبات الأداة :

يعتبر من العوامل الهامة الواجب توافرها لصلاحية استخدام أي استبيان، إن ثبات أداة الدراسة يعني: "التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة" (الدهشة، 2006، ص: 78) .

معناه أن يكون الاختبار على درجة عالية من الدقة والثبات والإتقان فيما وضع لقياسه، وتعتبر درجة الثبات عالية كلما اقتربت القيمة الصحيحة إلى الواحد.

وقد استعملنا معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة، باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss (IBM SPSS Statistics 22) والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها لمحاورة الاستبيان.

جدول رقم (05) : نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ لاستبيان أبعاد التوافق المهني والإبداع الإداري

المصدر : من إعداد الباحث بناء على مستخرجات برنامج SPSS

المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
البعد الذاتي للتوافق المهني.	05	0.556
البعد الاجتماعي للتوافق المهني.	05	0.825
البعد الاقتصادي للتوافق المهني.	05	0.733
محور الأبعاد الثلاثة للتوافق المهني .	15	0.817
محور الإبداع الإداري .	15	0.816
الدرجة الكلية لعبارات الاستبيان	30	0.889

يبين الجدول (05) رقم معاملات الثبات بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة، والذي يبين أن معاملات الثبات دالة عند مستوى الدلالة (0.05) بحيث تراوحت ما بين ( 0.556 و 0.825 ) أما الدرجة الكلية لجميع المحاور بلغت (0.889) وهو قريب من (1) مما نستنتج أن استمارة الاستبيان تمتاز بثبات عالي، وهذه القيمة تعتبر مؤشر على صلاحية أداة الدراسة للتطبيق بغرض تحقيق أهدافها من خلال الإجابة عن أسئلتها، مما يؤكد ثبات النتائج التي يمكن الحصول عليها عند تطبيقها.

د- الصدق الذاتي (صدق المحك):

كما تم حساب صدق المقياس باستخدام الصدق الذاتي، والذي يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ فقد قدر بـ(0.942) عند استخدام ثبات المقياس باستخدام ألفا كرونباخ وهذا يعني أن المقياس صادق و إمكانية تطبيقه.

هـ- الموضوعية :

يمكن حصرها في مختلف العوامل التي يجب أن تتوفر في الأداة من أجل التحرر من التحيز أو التعصب، وعدم إدخال العوامل الشخصية للمبحوث أي الالتزام بمصداقية البحث العلمي والأمانة العلمية، وكذا السرية التامة لما يحيط بالمبجوثين وإتباع مختلف الخطوات العلمية والمنهجية لاستخلاص المبتغى من المبحوثين لإثراء البحث العلمي .

## 7. إجراءات التطبيق الميداني للأداة :

### 1.7. المرحلة الأولى:

بعد الرجوع إلى الخلفية النظرية والدراسات السابقة، حيث أننا قبل الشروع في بناء الاستبيان أجرينا الدراسة الاستطلاعية تم فيه استكشاف وتحديد عينة الدراسة وإجراء بعض المقابلات مع أفرادها، وبناء عليه قمنا من خلاله بتصميم أسئلة الاستبيان.

### 2.7. المرحلة الثانية :

بعد تصميم الاستبيان بالتنسيق مع الأستاذ المشرف، قمنا بالتأكد من صدق أداة الدراسة اعتمادا على صدق المحكمين وكأداة للتأكد من أن الاستبيان يقيس ما أعد له حيث تم توزيعه على مجموعة من الأساتذة المحكمين في الاختصاص لإجراء بعض التعديلات عليه للوصول إلى ضبط الاستبيان في صورته النهائية، كما تم توزيع استمارة الاستبيان على 05 أفراد من مجتمع الدراسة بغية التأكد من ثبات الأداة بحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ، وبعد أن تأكدنا من مناسبة وثبات أداة الدراسة تم توزيع الاستبيان على جميع أفراد عينة الدراسة التي بلغت 30 موظف و موظفة، حيث تم استرجاع جميع الاستبانات الموزعة لتفريغها ومعالجتها إحصائيا .

تم إجراء كل هذه المراحل خلال الفترة الممتدة من 06 إلى 18 / 05 / 2018 .

### 3.7. حدود الدراسة :

-الحدود البشرية : شملت الدراسة جميع موظفي و موظفات مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة .

-الحدود المكانية : يقتصر تطبيق الدراسة على مكان تواجد مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة .

-الحدود الزمنية : طبقت هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي :ابتداء من شهر نوفمبر 2017 إلى أواخر شهر ماي 2018.

## 8. عرض نتائج تساؤلات البحث و مناقشتها:

### 1.8 عرض نتائج التساؤل الأول و مناقشتها :

- ما مستوى كل من الأبعاد (الذاتي، الاجتماعي، الاقتصادي) للتوافق المهني لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة ؟

جدول رقم (10) يمثل متوسطات الأبعاد الثلاثة للتوافق المهني

المصدر : من إعداد الباحث بناء على مستخرجات برنامج SPSS

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	مستوى الإجابة
01	البعد الذاتي	2.67	درجة كبيرة
02	البعد الاجتماعي	2.61	درجة كبيرة
03	البعد الاقتصادي	2.27	درجة متوسطة
المتوسط العام لمحور أبعاد التوافق المهني ككل			
		2.51	درجة كبيرة
المتوسط العام لمحور الإبداع الإداري			
		2.62	درجة كبيرة

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن مستوى المتوسط العام لأبعاد التوافق المهني ككل (الذاتي، الاجتماعي، الاقتصادي) لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة جاء مرتفعاً بدرجة كبيرة وفقاً لمقياس التوافق المهني، حيث جاء في المرتبة الأولى البعد الذاتي بمتوسط حسابي (2.67) يليه في المرتبة الثانية البعد الاجتماعي بمتوسط حسابي (2.61) وأخيراً في المرتبة الثالثة البعد الاقتصادي بمتوسط حسابي (2.27)، وهذا يدل على أن المبحوثين لديهم توافق مهني للأبعاد الثلاثة يتصف بروح الانتماء والرغبة في التعاون والعمل كفريق واحد .

هذه النتائج تتفق في محور أبعاد التوافق المهني مع دراسات كل من:

- دراسة الرواحية (2016) حيث بلغ مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة مرتفعاً بدرجة كبيرة.
- دراسة سامي خليل فحجان (2010) حيث بلغ الوزن النسبي لدى العينة لمقياس التوافق المهني 73.3 % وهذا يشير إلى أن هناك مستوى من التوافق المهني فوق المتوسط .
- دراسة فواز بن محمد صالح الشيخ (2008) توصل إلى أن هناك مظاهر في أبعاد التوافق المهني يتمتع بها العمال وهي على الترتيب ( المسؤولية عن العمل، ظروف العمل، العلاقة بالزملاء، علاقة بالمشرف، نوع العمل، ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل، العلاقة بالإدارة، قيمة العمل، مدعمات العمل الاقتصادي، مدعمات العمل الاجتماعي ) .

- دراسة **بوتوتة لامية (2015)** توصلت هذه الدراسة إلى أن الممرضون العاملون بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو يحققون توافق مهني .

- دراسة **بن غربال سعيدة (2015)** أفضت الدراسة إلى أن الأساتذة الجامعيين يتمتعون بمستوى توافق مهني مرتفع .

واختلفت هذه النتائج في محور أبعاد التوافق المهني مع دراسة **عبد الله عبد العزيز السماري (2006)** حيث أن مستوى التوافق المهني لدى العاملين بقوات الطوارئ الخاصة أقل من الوسط.

**2.8 عرض نتائج التساؤل الثاني و مناقشتها :**

- ما مستوى الإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة ؟ .  
من خلال النتائج المتوصل إليها يتضح لنا من خلال الجدول رقم (10) أن أفراد العينة لديهم توجه إيجابي نحو محور الإبداع الإداري وأن مستوى الإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة جاء مرتفعا بدرجة كبيرة وفقا لمقياس الإبداع الإداري، إذ بلغ متوسط إجابات المبحوثين (2.62)، وهذا يدل على أن المبحوثين يتمتعون بسلوك إبداعي يتصف بالرغبة في حل المشكلات و طرح الأفكار الجديدة والتي من شأنها أن تطور وتحسن أداء مديرية الشباب و الرياضة بالمسيلة .  
وهذا ما جاء به **الجعبري عنان (2009)** " أن الإبداع ظاهرة فردية (نتاج جهود فردية) وجماعية (نتاج جهود جماعية) ، فالأفكار الإبداعية تكون في البداية فكر فردي تنطلق من ذهن الفرد يتم الاستفادة منها عن طريق متابعة هذه الأفكار و إثرائها من خلال العمل الجماعي والمنظمي، خاصة أن الكثير من الأعمال الإبداعية تلاشت واختفت لدى أفراد مجهولين لأنها ظهرت بشكل فردي نتيجة عجز الفرد وإهمال الجماعة وتقصير المنظمة " .(الجعبري ، 2009،ص: 21) .

هذه النتائج تتفق في محور الإبداع الإداري مع دراسات كل من :

- **توفيق عطية توفيق العجلة (2009)** ، توصل إلى أن المديرين بوزارات قطاع غزة يمتلكون جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية.

- **دراسة وسيلة واعر (2015)** ،حيث أن مستوى الإبداع الإداري بمجمع صيدال لصناعة الأدوية كان مرتفعا .

تختلف هذه النتائج نسبيا في محور الإبداع الإداري مع دراسات كل من:

- دراسة سالم بن سيف بن ناصر الحارثي، (2014)، أن تقديرات مديري مدارس التعليم الأساسي في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان إلى تباين واختلاف فقرات كل مجال من مجالات الممارسات الإبداعية المرتبطة بالبيئة الداخلية حيث جاءت في شكلها العام بدرجة متوسطة، وجاءت مجالات الممارسات الإبداعية المرتبطة بالبيئة الخارجية في شكلها العام بدرجة متوسطة.
- دراسة صالح محمد علي الكليبي (2012)، إلى أن مديرو العموم ومديري الإدارات يرون أن كل مقوم من مقومات الإبداع الإداري كانت متوفرة بدرجات متوسطة .
- دراسة بن رجم إدريس (2014)، تتوفر القدرات الإبداعية في مديريات الشباب والرياضة لكل من ولاية (المسيلة، برج بوعريريج، سطيف) بدرجة متوسطة .

### 3.8 عرض نتائج التساؤل الثالث ومناقشتها :

- هل هناك علاقة بين البعد الذاتي للتوافق المهني بالإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضية بالمسيلة ؟

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام معامل الارتباط سبيرمان بين محور البعد الذاتي ومحور الإبداع الإداري و النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (13) .

حيث صنف هنكل و آخرون (hinkel and others) قوة مستوى الارتباط إلى ما يلي :

الفئة :	التفسير :
من 0 إلى أقل من 0.30	ضعيف جدا
من 0.30 إلى أقل من 0.50	ضعيف
من 0.50 إلى أقل من 0.70	متوسط
من 0.70 إلى أقل من 0.90	قوي
من 0.90 إلى 1.00	قوي جدا

(ساسبي ، 2002، ص: 09)

جدول رقم (13) معامل الارتباط سبيرمان بين البعد الذاتي و محور الإبداع الإداري .

المصدر : من إعداد الباحث بناء على مستخرجات برنامج spss

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ن	معامل الارتباط سبيرمان	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
البعد الذاتي للتوافق المهني	2.67	1.19	30	0.436*	0.016	دال
	2.27	3.38				
الإبداع الإداري						

\*دال عند مستوى الدلالة 0.05

لغرض معرفة العلاقة الارتباطية بين البعد الذاتي للتوافق المهني والإبداع الإداري . تم حساب معامل الارتباط سبيرمان بين درجات أفراد عينة الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.436 وهو معامل ارتباط مقبول يشير على أن هناك علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين المتغيرين وأن مستوى الدلالة لهذا المعامل قدر ب(0.016) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على أن معامل الارتباط ذو دلالة إحصائية.

مما سبق نستنتج أن الفرضية الثالثة محققة حيث توصلنا إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين البعد الذاتي و الإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة .

4.8 عرض نتائج التساؤل الرابع و مناقشتها :

- هل هناك علاقة بين البعد الاجتماعي للتوافق المهني بالإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضية بولاية المسيلة ؟

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام معامل الارتباط سبيرمان بين محور البعد الاجتماعي ومحور الإبداع الإداري و النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (14) .

جدول رقم (14) معامل الارتباط سبيرمان بين البعد الاجتماعي و محور الإبداع الإداري .

المصدر : من إعداد الباحث بناء على مستخرجات برنامج spss

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ن	معامل الارتباط سبيرمان	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
البعد الاجتماعي للتوافق المهني	2.61	2.10	30	0.925**	0.000	دال
الإبداع الإداري	2.27	3.38				

\*دال عند مستوى الدلالة 0.01

لغرض معرفة العلاقة الارتباطية بين البعد الاجتماعي للتوافق المهني والإبداع الإداري . تم حساب معامل الارتباط سبيرمان بين درجات أفراد عينة الدراسة ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.925) و هو معامل ارتباط مقبول يشير على أن هناك علاقة ارتباطية طردية قوية بين المتغيرين و أن مستوى الدلالة لهذا المعامل قدر بـ(0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.01) ، مما يدل على أن معامل الارتباط ذو دلالة إحصائية.

مما سبق نستنتج أن الفرضية الرابعة محققة حيث توصلنا إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية جدا بين البعد الاجتماعي والإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة .

#### 5.8 عرض نتائج التساؤل الخامس ومناقشتها :

- هل هناك علاقة بين البعد الاقتصادي للتوافق المهني بالإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة ؟

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام معامل الارتباط سبيرمان بين محور البعد الاقتصادي و محور

الإبداع الإداري والنتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (15)

جدول رقم (15) معامل الارتباط سبيرمان بين البعد الاقتصادي و محور الإبداع الإداري .

المصدر : من إعداد الباحث بناء على مستخرجات برنامج SPSS

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ن	معامل الارتباط سبيرمان	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
البعد الاقتصادي للتوافق المهني	2.27	3.48	30	**	0.01	دال
	2.27	3.38		0.572		

### \*دال عند مستوى الدلالة 0.01

لغرض معرفة العلاقة الارتباطية بين البعد الاقتصادي للتوافق المهني والإبداع الإداري، تم حساب معامل الارتباط سبيرمان بين درجات أفراد عينة الدراسة ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.572) وهو معامل ارتباط مقبول يشير على أن هناك علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين المتغيرين وأن مستوى الدلالة لهذا المعامل قدر بـ(0.01)، مما يدل على أن معامل الارتباط ذو دلالة إحصائية. مما سبق نستنتج أن الفرضية الخامسة محققة حيث توصلنا إلى وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين البعد الاقتصادي و الإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة .

### 9. عرض نتائج التساؤل العام و مناقشتها :

-هل هناك علاقة بين بعض أبعاد للتوافق المهني بالإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة بولاية المسيلة ؟

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام معامل الارتباط سبيرمان بين محور أبعاد التوافق المهني ومحور الإبداع الإداري و النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (12) .

جدول رقم (12) معامل الارتباط سبيرمان بين محور الأبعاد الثلاثة للتوافق المهني و محور الإبداع الإداري .

المصدر : من إعداد الباحث بناء على مستخرجات برنامج spss

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ن	معامل الارتباط سبيرمان	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
أبعاد التوافق المهني (الذاتي،الاجتماعي، الاقتصادي)	2.51	5.10	30	0.746**	0.000	دال
الإبداع الإداري	2.27	3.38				

\*دال عند مستوى الدلالة 0.01

لغرض معرفة العلاقة الارتباطية بين أبعاد للتوافق المهني و الإبداع الإداري . تم حساب معامل الارتباط سبيرمان بين درجات أفراد عينة الدراسة ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.746) وهو معامل ارتباط مقبول يشير إلى أن هناك علاقة ارتباطية طردية قوية بين المتغيرين ،وأن مستوى الدلالة لهذا المعامل قدر بـ(0.000)وهو أقل من مستوى الدلالة(0.01)،مما يدل على أن معامل الارتباط ذو دلالة إحصائية. مما سبق نستنتج أن الفرضية العامة محققة حيث توصلنا إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين الأبعاد الثلاثة للتوافق المهني و الإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة .

**10. استنتاجات عامة:**

- من النتائج المتوصل إليها في الجداول رقم (07) تبين لنا أن مستوى البعد الذاتي للتوافق المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة كان مرتفعا بدرجة كبيرة .
- من النتائج المتوصل إليها في الجداول رقم (08) تبين لنا أن مستوى البعد الاجتماعي للتوافق المهني لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة كان مرتفعا بدرجة كبيرة.
- من النتائج المتوصل إليها في الجداول رقم (09) تبين لنا أن مستوى البعد الاقتصادي للتوافق المهني لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة كان مرتفعا بدرجة متوسطة.

- من النتائج المتوصل إليها في الجداول رقم (10) تبين لنا أن مستوى الأبعاد (الذاتي - الاجتماعي-الاقتصادي) للتوافق المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة المهني كان مرتفعا بدرجة كبيرة .
- من النتائج المتوصل إليها في الجداول رقم (11) تبين لنا أن مستوى الإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة كان مرتفعا بدرجة كبيرة.
- من النتائج المتحصل عليها في الجدول (13) والتي تؤكد وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين البعد الذاتي للتوافق المهني والإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة مما يعني أن البعد الذاتي للتوافق المهني يؤثر إيجابا على الإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.
- من النتائج المتحصل عليها في الجدول (14) والتي تؤكد وجود علاقة ارتباطية طردية قوية جدا بين البعد الاجتماعي للتوافق المهني والإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة مما يعني أن البعد الاجتماعي للتوافق المهني يؤثر إيجابا على الإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.
- من النتائج المتحصل عليها في الجدول (15) والتي تؤكد وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين البعد الاقتصادي للتوافق المهني والإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، مما يعني أن البعد الاقتصادي للتوافق المهني يؤثر إيجابا على الإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.
- من النتائج المتحصل عليها في الجدول (12) والتي تؤكد وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين الأبعاد (الذاتي - الاجتماعي-الاقتصادي) للتوافق المهني والإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة مما يعني أن الأبعاد الثلاث للتوافق المهني يؤثر إيجابا على الإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

المراجع :

- 1-بوداود عبد اليمين ،عطاء الله أحمد، المرشد في البحث العلمي لطلبة التربية البدنية والرياضية، ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2009 .
- 2-بن غريال سعيدة، الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق المهني دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة، مذكرة الماجستير في العلوم الاجتماعية، تخصص علم النفس الاجتماعي، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015 .
- 3-بدرية محمد يوسف الرواحية، التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، رسالة الماجستير، قسم التربية والدراسات الإنسانية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة، عمان، 2016.
- 4-بوتوتة لامية، التوافق المهني للممرضين "دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو"، مذكرة الماجستير في علم النفس تخصص عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2015 .
- 5-بن رجم إدريس، بعض الأنماط القيادية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى إطارات مديريات الشباب والرياضة دراسة ميدانية لولايات مسيلة - برج بوعريج - سطيف، مذكرة الماجستير علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، تخصص الإدارة والتسيير الرياضي، معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة المسيلة، الجزائر، 2015 .
- 6-توفيق عطية توفيق العجلة، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة، رسالة ماجستير، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2009.
- 7-الجعبري عنان، دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية ، دراسة تطبيقية على شركة كهرباء خليل، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة، جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا و البحث العلمي، فلسطين، 2009 .

- 8-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: مرسوم تنفيذي رقم 345/06 مؤرخ 05 رمضان 1427 الموافق لـ:28ديسمبر 2006، العدد:61، المادة:31، ص31 .
- 9-جروان فتحي، الإبداع مفهومه- معايير- نظرياته - قياسه - تدريباته - مراحل، عمان، دار الفكر للطباعة و النشر، الأردن، 2002 .
- 10- ربحي مصطفى عليان، البحث العلمي أسسه، مناهجه وأساليبه ،إجراءاته، عمان، الأردن، د.ت .
- 11-زياد بن عبد الله الدهشة، المتغيرات التنظيمية والوظيفية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفية وفقاً لنظرية بيرج، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف الأمنية للعلوم الإدارية، الرياض، السعودية، 2006 .
- 12-زرواتي رشيد، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة، الجزائر، 2007 .
- 13-ساسي نور الدين، إحصاء استدلالي، المعهد الأعلى للتربية والتكوين المستمر، جامعة تونس، تونس، 2002 .
- 14-سامي خليل فحجان، التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة ماجستير في قسم علم النفس بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين، 2010 .
- 15-صالح محمد علي الكلبيني، الإبداع الإداري لدى مديري العموم ومديري الإدارات في الإدارة العامة، رسالة دكتوراه، تخصص إدارة عامة، كلية الإدارة والتسيير، اليمن، 2012 .
- 16-فواز بن محمد صالح الشيخ، التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة، رسالة الماجستير في علم النفس تخصص توجيه تربوي ومهني، قسم علم النفس، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2008 .
- 17-قرومي عبد الحق، تقدير الذات وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، مجلة علوم وممارسات الأنشطة البدنية والرياضية والفنية، 05(2014/1)، مارس 2014.
- 18-ماتيو جيدير، منهجية البحث العلمي، ترجمة: ملكة ابيض، ب ط، ب س.

- 19-موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات علمية، ط 2، ترجمة: بوزيد صحراوي ، كمال بوشرف، سعيد ببعون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006.
- 20-محمد شفيق، البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي، الإسكندرية، مصر، 1998 .
- 21-هيجان عبد الرحمان، أضواء على الأسرة و المجتمع من خلال الإسلام، دار أبو المجد للطباعة، القاهرة، مصر، 2004 .
- 22-وسيلة واعر، دور الأنماط القيادية في تنمية الإبداع الإداري دراسة حالة مجمع صيدال، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسة، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائ، 2015 .
- 23-عبد الله عبد العزيز السماري، التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، قسم العلوم الاجتماعية الرياض، السعودية، 2006 .