



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان



كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

رسالة التخرج لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع

تخصص الإحصاء الاجتماعي الموسومة ب:

أوقات الفراغ و أنشطة الترويح لدى الموظف الجزائري دراسة ميدانية بالحى الاداري الجديد لولاية تلمسان

إعداد الطالب:

عبد الله عبد القادر

تحت إشراف:

أ.د حمزة شريف علي

أعضاء لجنة المناقشة

أ.د/ سيدي يخلف عادل	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	رئيسا
أ.د/ حمزة شريف علي	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	مشرفا
أ.د/ داودي نور الدين	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران -2-	عضوا
د/ فوزية شنافي	أستاذة محاضرة "أ"	جامعة وهران -2-	عضوا
أ.د/ بلعجال فوزية	أستاذة التعليم العالي	جامعة سيدي بلعباس	عضوا
د/ طويل شهرزاد	أستاذة محاضرة "أ"	جامعة تلمسان	عضوا

السنة الجامعية: 2022/2021



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



"...إني رأيتُ أنه ما كتَبَ أحدهم في يومه كتاباً إلا قال في غَدِهِ، لو غُيِّرَ هذا لكانَ أحسنَ ولو زِيدَ ذاكَ لكانَ يُستَحسنُ، و لو قُدِّمَ هذا لكانَ أفضلَ، و لو تُرِكَ ذاكَ لكانَ أجملَ، و هذا مِن أعظَمِ العِبرِ، و هو دَليلٌ على استيلاءِ النُّقصِ على جُملةِ البَشَرِ".

تنسب هذه المقولة إلى عماد الدين الأصفهاني



اهداء

إلى روح الوالدة الكريمة جمعنا الله وإياها في فردوسه الأعلى
إلى الوالد الكريم حفظه الله وأطال في عمره، وجزاهما الله عنا أحسن جزاء

إلى زوجتي و ابني و ابنتي

إلى كل الأخوة والأخوات الذين لا أحصي لهم فضلا

دون أن أنسى أبناءهم جميعا

إلى الأساتذة الأفاضل، الذين صبروا معنا طوال المشوار الدراسي

إلى كل الأصدقاء والأحباب، خصوصا رفقاء الدراسة وزملاء العمل

إلى كل من ساعدني في إتمام هذا العمل من قريب أو بعيد

إلى كل من أحبهم قلبي و نسيم قلبي

إلى هؤلاء جميعا اهدي ثمرة هذا العمل المتواضع

عبد الله عبد القادر



شكر وتقدير

"... رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت عليا و على والديّ و أن
أعمل صالحا ترضاه و أدخلني برحمتك في عبادك الصالحين"

سورة النمل الآية - 19 -

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات و الصلاة والسلام على الرحمة المهداة، محمد سيد
الخلق و حبيب الحق القائل: " لا يشكر الله من لا يشكر الناس".

في البداية يسرني أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف: علي حمزة شريف
على كل ما قدمه من دعم و صبر و توجيه و ملاحظات قيمة، من اجل إتمام هذا العمل
العلمي المتواضع، الشكر الموصول كذلك إلى كل الأساتذة الكرام الذين لم ييخلوا علينا
بالنصح و التوجيه.

كما أتقدم بالشكر والعرفان إلى كل من ساعدني في إ انجاز هذه الرسالة من قريب أو بعيد،
و لو بكلمة طيبة، و أخص بالذكر أولئك الذين ساعدوني في توزيع و جمع الاستبيانات و
المعطيات الخام

عبد الله عبد القادر



فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
1	1- مقدمة عامة
الفصل التمهيدي	
05	1- أهداف الدراسة
05	2- أسباب اختيار الموضوع
06	3- أهمية الدراسة
07	4- الدراسات السابقة
18	5- الإشكالية
20	6- الفرضيات
21	7- المفاهيم الإجرائية للدراسة
الفصل الأول: تطور مفهوم الوقت و أوقات الفراغ	
25	تمهيد
26	I – الوقت و الزمن
26	I – 1- مفهوم الزمن و الوقت
27	I – 2- أنواع الوقت
27	I – 2-1- الوقت الجيولوجي
27	I – 2-2- الوقت العلمي
28	I – 2-3- الوقت النفسي
29	I – 2-4- الوقت البيولوجي
29	I – 2-5- الوقت الاجتماعي
30	I – 2-5- الوقت الغيبي
30	I – 3- خصائص الوقت
31	I – 4- أهمية الوقت
32	I – 5- مكانة الوقت في القران و السنة النبوية
32	I – 5-1- مكانة الوقت في القران
33	I – 5-2- مكانة الوقت في السنة النبوية
34	II – مفهوم وقت الفراغ
34	II – 1- مفهوم وقت الفراغ

37	II - 2 - أهمية وقت الفراغ
40	II - 3 - وظيفة وقت الفراغ
40	II - 4 - العوامل المؤثرة في وقت الفراغ
41	II - 5 - إستراتيجية استثمار الوقت الفراغ
44	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الأنشطة الترويحية	
46	تمهيد
47	I - الترويح
47	I - 1 - مفهوم الترويح
48	I - 2 - أنواع الأنشطة الترويحية
51	I - 3 - أهداف الترويح في وقت الفراغ
52	I - 4 - أهمية الترويح
53	I - 4 - 1 - الأهمية البدنية و الفسيولوجية
54	I - 4 - 2 - الأهمية الاجتماعية
54	I - 4 - 3 - الأهمية النفسية
55	I - 5 - أهم النظريات التي تناولت موضوع الترويح
55	I - 5 - 1 - نظرية الطاقة الفائضة
55	I - 5 - 2 - نظرية الاعداد للحياة
56	I - 5 - 3 - نظرية الاعداد و التلخيص
56	I - 5 - 4 - نظرية الترويح
57	I - 5 - 5 - نظرية الاستجمام
57	I - 5 - 6 - نظرية الغريزة
58	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: بعض العوامل المؤثرة على أنشطة وقت الفراغ	
60	تمهيد
61	I - 1 - الأسرة
61	I - 1 - 1 - مفهوم الأسرة
62	I - 1 - 2 - أنواع الأسرة
62	أ- الأسرة النووية
62	ب- الأسرة الممتدة
63	ج- الأسرة المتعددة
63	I - 1 - 3 - وظائف الأسرة

63	I-1-3-1- الوظيفية الجنسية
63	I-1-3-2- وظيفة الإنجاب
63	I-1-3-3- الوظيفة الاقتصادية
64	I-1-3-4- وظيفة التنشئة الاجتماعية
65	II-2- ضغوط العمل
65	II-2-1- مفهوم ضغوط العمل
66	II-2-2- مصادر ضغوط العمل
67	II-2-2-1- مصادر ضغوط العمل المرتبطة ببيئة العمل
68	II-2-2-2- مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالعامل نفسه
69	II-2-3- أساليب التعامل مع ضغوط العمل
69	II-2-3-1- أساليب التعامل مع ضغوط العمل على مستوى الفرد
71	II-2-3-2- أساليب التعامل مع ضغوط العمل على مستوى المنظمة
73	III-3- تقنيات التواصل الحديثة
73	III-3-1- مفهوم تقنيات التواصل الحديثة
74	III-3-2- أنواع تقنيات التواصل الحديثة
76	III-3-3- مواقع التواصل الاجتماعي
77	III-3-3-1- الفيسبوك
78	III-3-3-2- يوتيوب
78	III-3-3-3- واتساب
78	III-3-3-4- فيسبوك ماسنجر
78	III-3-3-5- انستغرام
79	III-3-3-6- تيك توك
79	III-3-3-7- تويتر
79	III-3-3-8- السكايب
80	III-3-3-9- سناب شات
80	III-3-3-10- الفاير
80	III-3-4- إحصائيات حول مستخدمي شبكات التواصل والانترنت
81	III-3-5- إيجابيات و سلبيات مواقع التواصل الاجتماعي
81	III-3-5-1- إيجابيات مواقع التواصل الاجتماعي
83	III-3-5-2- سلبيات مواقع التواصل الاجتماعي
85	IV-4- الصحة
85	IV-4-1- مفهوم الصحة و المرض

85	IV-4-1-1 مفهوم المرض
87	IV-4-1-2 مفهوم الصحة
88	IV-4-2 أهمية الوعي الصحي
89	IV-4-3 علاقة الأنشطة الرياضية بالصحة
91	IV-4-4 الأمراض المزمنة ونشاطات الترويح
92	IV-4-4-1 النشاط البدني وأمراض القلب
93	IV-4-4-2 النشاط الرياضي الترويحي وداء السكري
96	IV-4-4-3 النشاط البدني وداء السمنة
97	IV-4-4-4 النشاط الرياضي الترويحي وارتفاع ضغط الدم
99	IV-4-4-5 النشاط الرياضي الترويحي والتهاب المفاصل
101	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الوظيفة العامة و الموظف العام في الجزائر	
103	تمهيد
104	I – الوظيفة العامة
104	I – 1 - مفهوم الوظيفة العامة
105	I – 2 - مفهوم النظام المغلق و النظام المفتوح للوظيفة العامة
105	I – 2 - 1 - مفهوم النظام المغلق للوظيفة العامة
106	I – 2 - 2 - مفهوم النظام المفتوح للوظيفة العامة
107	I – 2 - 3 - موقف المشرع الجزائري من النظامين
108	I – 3 - تطور الوظيفة العمومية في الجزائر
111	II – الموظف العام
111	II – 1 - مفهوم الموظف العام
113	II – 2 - حقوق الموظف العمومي و واجباته
113	II – 2 - 1 - حقوق الموظف العمومي
116	II – 2 - 2 - واجبات الموظف العمومي
119	II – 3 - العطل القانونية عند الموظف العمومي
119	II – 3 - 1 - العطل العامة
119	II – 3 - 1 - 1 - العطل السنوية
121	II – 3 - 1 - 2 - العطلة الأسبوعية
122	II – 3 - 1 - 3 - عطل الأعياد الرسمية
123	II – 3 - 2 - العطل الخاصة
123	II – 3 - 2 - عطلة الأمومة

124	II – 2-3- العطل المرضية
125	II – 2-3- العطل الإستثنائية
127	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة و مناقشة النتائج	
129	تمهيد
130	I – الإجراءات المنهجية للدراسة
130	I – 1- المنهج المستخدم في الدراسة
130	I – 2- مجالات الدراسة (المجال الزمني، المكاني و البشري)
134	I – 3- التقنيات المستخدم في الدراسة
134	I – 4- متغيرات الدراسة
134	I – 5- الأساليب الإحصائية المستعملة
135	II – خصائص عينة الدراسة
166	III – اختبار الفرضيات
201	IV – النتائج العامة للدراسة
204	VI – الخاتمة
208	VII – قائمة المراجع و المصادر
219	VIII – الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس و المديريات	132
2	توزيع المبحوثين حسب الجنس و المديريات	133
3	توزيع العينة حسب السن	135
4	خصائص سن المبحوثين	136
5	توزيع العينة حسب المستوى الدراسي	137
6	توزيع العينة حسب الحالة العائلية و الجنس	138
7	توزيع العينة حسب نوع الأسرة	139
8	توزيع العينة حسب عدد الأطفال و نوع الأسرة	139
9	توزيع العينة حسب مكان الإقامة	140
10	توزيع العينة حسب المسافة بين مكان الإقامة و مقر العمل	141
11	توزيع العينة حسب وسيلة النقل المعتمدة للتنقل الى مقر العمل	141
12	توزيع أفراد العينة حسب نوع السكن	142
13	توزيع أفراد العينة حسب نوع السكن و ملكيته	142
14	توزيع أفراد العينة حسب الراتب الشهري	143
15	توزيع المبحوثين حسب الجنس و إمكانية تغطية دخل الأسرة للاحتياجات	145
16	توزيع المبحوثين حسب إمكانية العمل الإضافي	145
17	توزيع المبحوثين حسب امتلاك بعض الوسائل ذات صلة بأوقات الفراغ و الترويح	146
18	توزيع المبحوثين حسب الجنس و الشعور بالتعب في العمل	147
19	توزيع المبحوثين حسب الإصابة بالأمراض	149
20	العلاقة بين الإصابة بالمرض و ضغوطات العمل	150
21	توزيع المبحوثين حسب نوع المرض و الجنس	150
22	توزيع المبحوثين حسب الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ و الجنس	151
23	توزيع المبحوثين حسب تصورهم لوقت الفراغ	152
24	توزيع المبحوثين حسب الجنس و نظرتهم لضرورة الترويح	154
25	توزيع المبحوثين حسب فترات الراحة القانونية و الأنشطة الترويحية	155
26	توزيع المبحوثين حسب الرفقة التي يقضون معها غالبية الأوقات	159

قائمة الجداول (تابع)

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
27	توزيع المبحوثين حسب الجنس و نظرتهم لمدة العطلة السنوية	159
28	توزيع المبحوثين حسب استغلالهم للعطلة السنوية	160
29	توزيع المبحوثين حسب الجنس و شعورهم بعد انقضاء العطلة السنوية	161
30	توزيع المبحوثين حسب الانتظام في ممارسة الرياضة الترويحية	161
31	توزيع المبحوثين حسب أنواع الرياضة الترويحية التي يمارسونها	162
32	توزيع المبحوثين حسب تشجيعهم لأفراد أسرهم على ممارسة الرياضة	163
33	توزيع المبحوثين حسب نظرتهم لعوائق ممارسة الأنشطة الترويحية	164
34	ملخص مشاهدات العلاقة بين سن المبحوثين و الاهتمام بتنظيم وقت الفراغ	166
35	توزيع تقاطع الفئات العمرية مع الاهتمام بتنظيم وقت الفراغ	167
36	اختبار كاي مربع (كا ²) (χ^2) Tests du Khi-deux	168
37	معامل Phi و معامل V de Cramer	169
38	ملخص مشاهدات العلاقة بين المستوى الدراسي و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ	170
39	تقاطع المستوى الدراسي و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ	170
40	اختبار كاي مربع (كا ²) (χ^2) Tests du Khi-deux	171
41	معامل التوافق (C) de contingence Coefficient	172
42	ملخص مشاهدات علاقة الحالة المدنية بالاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ	172
43	توزيع تقاطع الحالة العائلية و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ	173
44	اختبار كاي مربع (كا ²) (χ^2) Tests du Khi-deux	174
45	ملخص مشاهدات العلاقة بين نوع الأسرة و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ	174
46	ختبار كاي مربع (كا ²) (χ^2) Tests du Khi-deux	176
47	ملخص مشاهدات العلاقة بين الراتب الشهري و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ	177
48	توزيع تقاطع الراتب الشهري و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ	177
49	اختبار كاي مربع (كا ²) (χ^2) Tests du Khi-deux	178
50	معامل Phi و معامل V de Cramer	179
51	ملخص مشاهدات العلاقة بين دخل الأسرة و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ	179
52	اختبار كاي مربع (كا ²) (χ^2) Tests du Khi-deux	180

قائمة الجداول (تابع)

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
53	معامل Phi و معامل V de Cramer	181
54	ملخص مشاهدات العلاقة بين ضغط العمل والاهتمام بأنشطة أوقات الفراغ	182
55	توزيع تقاطع الضغوط المهنية مع الاعتقاد بضرورة الترويج في حياة الموظف	182
56	اختبار كاي مربع (كا ²) (χ^2) Tests du Khi-deux	183
57	معامل Phi و معامل V de Cramer	184
58	ملخص مشاهدات العلاقة بين التعب في العمل والاعتقاد بضرورة الترويج	184
59	اختبار كاي مربع (كا ²) (χ^2) Tests du Khi-deux	185
60	ملخص مشاهدات العلاقة بين المرض والاعتقاد بضرورة الترويج	186
61	توزيع تقاطع الإصابة بالمرض مع الاعتقاد بضرورة الترويج في حياة الموظف	187
62	اختبار كاي مربع (كا ²) (χ^2) Tests du Khi-deux	187
63	ملخص مشاهدات العلاقة بين الجنس ونوع الترويج المفضل لدى المبحوثين	188
64	اختبار كاي مربع (كا ²) (χ^2) Tests du Khi-deux	190
65	معامل Phi و معامل V de Cramer	190
66	ملخص مشاهدات علاقة سن المبحوثين ونوع الترويج المفضل لديهم	191
67	توزيع المبحوثين حسب السن ونوع الترويج المفضل	191
68	اختبار كاي مربع (كا ²) (χ^2) Tests du Khi-deux	192
69	ملخص مشاهدات علاقة المستوى الدراسي ونوع الترويج المفضل	193
70	توزيع المبحوثين حسب المستوى الدراسي ونوع الترويج المفضل لدى المبحوثين	193
71	اختبار كاي مربع (كا ²) (χ^2) Tests du Khi-deux	194
72	معامل Phi و معامل V de Cramer	195
73	ملخص مشاهدات علاقة الراتب الشهري ونوع الترويج المفضل	195
74	توزيع المبحوثين حسب الراتب الشهري ونوع الترويج المفضل لدى المبحوثين	196
75	اختبار كاي مربع (كا ²) (χ^2) Tests du Khi-deux	197
76	معامل Phi و معامل V de Cramer	197

قائمة الجداول (تابع)

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
77	ملخص مشاهدات علاقة الهاتف الذكي و حسن استغلال الوقت	198
78	توزيع المبحوثين حسب امتلاكهم للهواتف الذكية و حسن استغلالهم لأوقات الفراغ	199
79	اختبار كاي مربع (كا ²) Tests du Khi-deux (χ^2)	200
80	معامل Phi و معامل V de Cramer	200

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الأشكال البيانية	الرقم
137	رسم بياني يمثل المستوى الدراسي و جنس المبحوثين	1
144	توزيع أفراد العينة حسب الدخل الشهري الاسري	2
148	توزيع أفراد العينة حسب الجنس و نوع التعب	3
149	توزيع أفراد العينة حسب نوع ضغوط العمل	4
152	توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان وقت فراغهم يذهب في أشياء نافعة ام لا	5
153	توزيع المبحوثين حسب الجمعية التي ينشطون فيها	6
164	أنواع العوائق	7
175	نوع الأسرة و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ	8
180	توزيع المبحوثين حسب دخل الأسرة و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ	9
185	توزيع المبحوثين حسب الشعور بالتعب و الاعتقاد بضرورة الترويح	10
189	توزيع المبحوثين حسب الجنس و نوع الترويح المفضل	11

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
220	الاستبيان	الملحق 01
222	LA DISTRIBUTION DU CHI-CARRE	الملحق 02
223	Signification de la valeur « V » Coefficient de Cramer	الملحق 03
224	Signification de la valeur « C » Coefficient de Contingence	الملحق 04

قائمة الاختصارات و الرموز

الاختصار / الرمز	الدلالة
AAHPER	American Association for Health, Physical Education, and Recreation
ANEM	Agence Nationale de L'Emploi
DUDH	Déclaration Universelle des Droits de L'Homme.
EET	Enquêtes Emploi du Temps
ENET	Enquête National sur l'Emploi du Temps
FNPOS	Fonds National de Péréquation des Œuvres Sociales.
INED	Institut National des Etudes Démographie
INSERM	Institut National de la Sante et de la Recherche Médicale
NIOSH	National Institute for Occupational Safety and Health
ONS	Office National des Statistique
OMS	Organisation Mondiale de da Santé
SGT	Statut Général du Travailleur
SNMG	Salaire National Minimum Garanti
WLO	World Leisure Organization
WHO	World Health Organization

مقدمة

مقدمة

لقد أهتم الكثير من العلماء و الباحثين بموضوع العمل من جوانب شتى، و اعتبروه أساس قيام الحضارات وتقدمها، لكنهم اغفلوا جانب آخر لا يقل أهمية عن العمل وهو الفراغ أو الوقت الحر، ناهيك عن أنه أحد معادلي الوقت الفعال، فالفراغ مصدر بديل لقيم خلقية تحل محل القيم التي يطورها العمل و الإنتاج، حتى انه أصبح عند البعض عنصرا مهما من محددات ملامح الشخصية، و لم يهتم به بشكل واضح إلا بعد الثورة الصناعية و التكنولوجيا و ما ترتب عنها من وفرة في وقت الفراغ، فالمعلوم ان التقدم و التطور التكنولوجي الهائل أو ما يعرف بعصر الآلة و ما صاحبه من خدمات جليلة عوضت اليد العاملة في شتى القطاعات إذ وفرت للإنسان الكثير من التسهيلات و فائض من وقت الفراغ، وعليه بات من الضروري على الفرد تكييف متطلباته وفقا للحياة الاجتماعية المعاصرة و ميزات الحديثة، و من بين أكثر ما يميز هذه الحياة العصرية هو كثرة الانشغالات و الارتباطات الناتجة عن التطور الهائل في جميع المجالات، فإضافة إلى انشغال الفرد بالعمل اليومي فهناك أشياء أخر تشغله، فان لم تكن في مستوى العمل فهي تقترب من ذلك، كزيارة المواقع الإلكترونية و بالأخص مواقع التواصل الاجتماعي ومشاهدة التلفاز، مساعدة الأولاد في التحصيل العلمي و رعايتهم و غير ذلك من مظاهر هذا الوقت.

و لقد أصبحت النشاطات التي يقوم بها الإنسان في وقت فراغه أو ما يعرف بنشاطات وقت الفراغ من بين المسائل البالغة الأهمية في العالم بأسره، فالدول المتقدمة تضع مسألة تنظيم وقت الفراغ و استغلاله في أولويات تخطيطها، و هي تسعى جاهدة إلى توفير الوسائل و المتطلبات الضرورية لتوفير إمكانات واسعة تجعل من استغلال أوقات الفراغ عند المجتمع بجميع شرائحه عاملا ينعكس إيجابا على جميع نواح الحياة. و لفهم واستيعاب مشكلات الفراغ اعتمد العلماء على أسلوبان لدراسة وتحليل موضوع الفراغ، الأسلوب الأول هو محاولة وضع خط فاصل بين أوقات العمل والفراغ، فوقت العمل هو الوقت الذي يقضيه الإنسان في مزاولة مهنة من خلالها يستطيع كسب عيشه وإشباع حاجاته وتطوير أنماط حياته الاجتماعية، بينما وقت الفراغ هو الوقت الذي يقضيه الإنسان في ممارسة نشاط خارج نطاق عمله الوظيفي ويكون اختياري ومن محض إرادته وموافقة لأحواله المعيشية والاجتماعية، أما الأسلوب الثاني فهو الذي يدرس وقت الإنسان دراسة شمولية لا تفصل بين وقت العمل والفراغ، (سعيداوي، 2017، ص 413) "فتقسيم الوقت لا يعتمد على طبيعة الفترات الزمنية التي يقضيها الإنسان في العمل أو الراحة والاستجمام وإنما يعتمد على طبيعة النشاطات

والفعاليات المتنوعة التي يمارسها في حياته اليومية" (احسان، 2005، ص 60) ، وهذا هو المفهوم الحديث للفراغ.

و العامل بصفة عامة و الموظف العمومي بصفة خاصة من بين شرائح المجتمع التي تأثرت بمسألة التطور التكنولوجي ووفرة الوقت، و هو لا يستثنى من مشكلة استغلال وقت الفراغ، نظرا لطبيعة عمله التي تتميز بقلّة الحركة، إضافة إلى الضغوطات المهنية و ثقل المسؤوليات، فان استغل وقت فراغه في أنشطة ايجابية عادت عليه بالنفع بصفة عامة و إلا كان العكس، فالعديد من الدراسات أثبتت أن الجلوس لفترات طويلة وراء المكتب يسبب العديد من المشاكل الصحية، مثل ارتفاع مستويات الكوليسترول وضغط الدم، ناهيك عن خطر الإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية، بحسب مجموعة مايو كلينك الطبية. وفي تقريرها الذي نشرته "مجلة فاست كومباني" الأميركية، أكدت ان العديد من المهنيين أصحاب الأعمال المكتبية يعانون من بعض الأوجاع والآلام جراء عادات العمل التي يتبعونها. (<https://www.alahednews.com.lb/article.php?id=16057&cid=129>)

و تعد الجزائر واحدة من بين الدول التي تعمل جاهدة على نشر ثقافة الأنشطة الترويحية و تعميمها على كامل فئات المجتمع، من خلال ما تقدمه من دعم مادي و معنوي لكل القطاعات المعنية كقطاع الشباب و الرياضة، التربية و التعليم، التعليم العالي، و الجماعات المحلية....، إلا أن ظاهرة أنشطة وقت الفراغ لدى فئة الموظفين العموميين الذين بلغ عددهم 2 160 836 موظف جزائري نهاية سنة 2019 حسب موقع المديرية العامة للتوظيف العمومية، تحكمها عدة دوافع و متغيرات متداخلة و متشعبة، لذا جاءت هذه الدراسة لمحاولة الكشف على بعض من المتغيرات الاجتماعية و الصحية التي تلعب دورا في تحديد ثقافة ممارسة هذا النوع من الأنشطة. و سعيا للإلمام بجوانب الموضوع قسمنا هذا العمل إلى خمسة فصول إضافة إلى فصل تمهيدي تناولنا فيه أهداف الدراسة، أسباب اختيار هذا الموضوع، أهمية الموضوع، صياغة الإشكالية و الفرضيات، بما فيها الفرضية العامة و الفرضيات الجزئية، الدراسات السابقة و المفاهيم الإجرائية للدراسة.

أما الفصل الأول فخصصناه للوقت بصفة عامة و أوقات الفراغ بصفة خاصة، و قسمناه إلى مبحثين تعرضنا في الأول إلى مفهوم الوقت، أنواع الوقت، خصائصه و مكانته في القران الكريم و السنة النبوية، المبحث الثاني تناولنا فيه مفهوم وقت الفراغ، أهميته، وظائفه، العوامل المؤثرة عليه و إستراتيجية استثماره.

بخصوص الفصل الثاني فقد تناولنا فيه مفهوم الترويج، أنواع الأنشطة الترويجية، أهداف الترويج في وقت الفراغ، أهمية الترويج وأهم النظريات التي تناولت موضوع الترويج.

بالنسبة للفصل الثالث الذي خصصناه للمتغيرات المؤثرة على أنشطة أوقات الفراغ، فقد أوردنا فيه أربع محاور أساسية، أولها الوسط الأسري الذي تطرقنا فيه إلى كل من مفهوم الأسرة، أنواعها ووظائفها، أما ثاني المحاور يتعلق بالوسط المهني وتناولنا فيه مفهوم ضغط العمل، مصادره و كيفية التعامل معها. أما محور الثالث فهو مخصص لتقنيات التواصل الحديثة، حيث جاء فيه مفهوم تقنيات التواصل الحديثة، أنواعها، إحصائيات حديثة عالمية وأخرى تخص الجزائر، بالإضافة إلى إيجابياتها و سلبياتها. و المحور الأخير في هذا الفصل خصصناه للجانب الصحي وتناولنا فيه مفهوم الصحة و المرض، أهمية الوعي الصحي و علاقة النشاط البدني و الرياضي بالصحة و الأمراض المزمنة.

الفصل الرابع مخصص للوظيفة العمومية و الموظف العام، و تناولنا فيه مفهوم الوظيفة العامة، مفهوم الموظف العام، تطور الوظيفة العامة في الجزائر، حقوق و واجبات الموظف العمومي و فترات الراحة و نظام العطل عند الموظف العمومي.

بالنسبة للفصل الخامس و الأخير فخصصناه للدراسة الميدانية و يتضمن الإجراءات المنهجية للدراسة، المتمثلة في المنهج المستخدم، مجالات الدراسة، كيفية اختيار العينة و التقنيات المتبعة و الأساليب الإحصائية المستعملة، و يتضمن كذلك عرض و تحليل النتائج المتحصل عليها، و محاولة تفسيرها على ضوء الفرضيات المقترحة، إضافة إلى النتائج العامة للدراسة، ثم ختمنا هذا البحث بخاتمة أوردنا فيها أهم ما جاء في البحث، بالإضافة إلى بعض النقاط التي نرى أنها تستوجب الأخذ بعين الاعتبار من قبل الجهات المعنية.

الفصل التمهيدي

1- أهداف الدراسة

2- أسباب اختيار الموضوع

3- أهمية الموضوع

4- الدراسات السابقة

5- الإشكالية

6- الفرضيات

7- المفاهيم الإجرائية للدراسة

أهداف الدراسة

تتمثل أهداف هذه الدراسة في النقاط التالية:

- محاولة الكشف عن مدى وعى الموظف الجزائري بأهمية النشاطات الترويحية، خاصة الايجابية منها ومدى إقباله عليها.
- الكشف عن بعض المتغيرات التي تؤثر على الثقافة الترويحية لدى الموظف العمومي، نذكر منها الأسرة و التنشئة الأسرية، الجانب الاقتصادي متمثلا في الراتب الشهري، محيط العمل بما في ذلك ضغوط العمل، وكذا الحالة الصحية للموظف العمومي، والتقنيات الحديثة للتواصل.
- كذلك محاولة التعرف على أكثر أنواع النشاطات الترويحية إقبالا عند الموظف، في ظل محدودية الدخل و جدول الزمن الذي يتبعه هذا الموظف.
- التعرف على الصعوبات و المعوقات التي تحول دون إمكانية ممارسة الأنشطة الترويحية.

أسباب اختيار الموضوع

تعود أسباب اختيار هذا الموضوع المتمثل في دراسة أوقات الفراغ و أنشطة الترويح لدى الموظف الجزائري، إلى أسباب ذاتية و أخرى موضوعية، تتمثل فيما يلي:

أ- الأسباب الذاتية

- ✓ محاولة التوسع أكثر في الموضوع الذي تناولته بالدراسة في رسالة الماجستير حول المتغيرات الاجتماعية و الصحية المؤثرة في الإقبال على ممارسة النشاط الرياضي الترويحي، عند الوافدين على المركب الرياضي "العقيد لطفي" و المسيح الاولبي "أحمد الغازي" بتلمسان.
- ✓ كوني أنتهي إلى شريحة الموظفين العموميين، الشيء الذي يسمح لي بمعايشة انشغالات هذه الفئة من المجتمع، خصوصا في ما يتعلق بتوقيت العمل و توقيت الراحة، و هذا ما أثار فضولي لمعرفة كيف يستغل الموظف العمومي أوقات راحته و فيما يقضيها.

✓ محاولة تناول الظاهرة بالدراسة لإرضاء الفضول العلمي، من خلال توظيف بعض الأساليب الإحصائية التي تناولناها في هذا التخصص، حتى نتمكن من إخضاع الظواهر الاجتماعية للقياس والتحليل.

ب- الأسباب الموضوعية

✓ تحول الترويج لظاهرة اجتماعية في البلدان المتقدمة و اعتباره نشاط أساسي في الحياة المعاصرة، دفعني للاطلاع على الترويج عند الموظف الجزائري كونه يقضي أطول أوقاته خلف المكتب (العمل الروتيني)، وهل يعتبره نشاطا ضروريا أم مجرد نشاط تكميلي.

✓ تسليط الضوء على بعض الجوانب التي لم تتطرق إليها الدراسات السابقة - على حد علمي - في هذا المجال، ومحاولة إثراء هذا الحقل المعرفي ولو من زاوية صغيرة ومحدودة.

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من كون أن موضوع الترويج والاستغلال الأمثل لأوقات الفراغ أصبح يكتسي أهمية كبيرة في حياة الأفراد في عصرنا الحديث، لأنه جزء لا يتجزأ من نظام المجتمعات الذي لا يمكن إغفاله، كونه أصبح حلقة هامة في الحياة العامة للمجتمع والحياة الخاصة للأفراد وبالخصوص عند الموظفين، حيث أصبح من الضروري استغلال الأوقات الحرة في النشاطات الترويحية، خصوصا الايجابية منها، للتمكن من استعادة التوازن النفسي والجسدي في عصر القلق والضغطات الناتجة عن طبيعة الحياة الحضرية الحديثة و خصائصها الأساسية كالروتين، الملل، القلق، الغموض، قلة الحركة والنشاط التي تولد عن طغيان تقنيات التواصل الحديثة...الخ.

أضف إلى ذلك محاولة إعطاء تفسير علمي من خلال استخدام بعض الأساليب الإحصائية التي تساعد في الكشف عن العلاقات الموجودة بين المتغيرات التي اخترناها في هذه الدراسة، من أجل إظهار مدى

وعي الموظف العمومي بأهمية استغلال أوقات الفراغ في نشاطات ترويجية ايجابية تجعله يخفف من ضغوطات الحياة بصفة عامة و ضغوطات العمل بصفة خاصة.

الدراسات السابقة

لقد اهتمت العديد من الدراسات العلمية بموضوع أنشطة الترويج وأوقات الفراغ عند فئات و شرائح محددة في المجتمع كفئة الشباب، الطلبة الجامعيين، التلاميذ في مختلف الاطوار أو عند الاسر...، غير أن الدراسات التي اهتمت بأوقات الفراغ و أنشطة الترويج المختلفة عند فئة الموظفين العموميين، فهي قليلة جدا على حد علمي، و ان وجدت فهي تهتم بقطاع دون القطاعات الأخرى، و فيما يلي استعراض لبعض الدراسات التي ترتبط بموضوع بحثنا هذا:

الدراسات الوطنية

❖ المسح الوطني حول استخدام الوقت ENET في الجزائر (2012)، يندرج هذا المسح ضمن برنامج "إنصاف" (ترقية المساواة بين الجنسين و استقلالية المرأة) و تم إنشائه في إطار الشراكة بين الحكومة الجزائرية و هيئات الأمم المتحدة، و تم تنفيذه من طرف الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) على مستوى عينة تتكون من 9015 أسرة موزعة على كامل التراب الوطني، و يكمن الهدف الرئيسي منه في قياس و تحليل كيفية تقسيم و تنظيم الوقت خلال 24 ساعة و ذلك للرجال و النساء و الأولاد و البنات البالغين 12 سنة فأكثر.

و قد قسم الوقت إلى أربعة أزمنة أساسية

1- الوقت الإنتاجي و يضم وقت العمل، الأعمال المنزلية، رعاية الأطفال و الدراسة.

2- الوقت الإسترجاعي و فيه العناية الشخصية، الأكل و الشرب.

3- وقت الترفيهه يضم المشاركة الاجتماعية، الفراغ و الإعلام و اللعب.

4- وقت التنقل وفيه النقل و التنقل.

و من بين أهم النتائج التي توصلوا إليها انه يوجد تباين واضح في استغلال الوقت بين الذكور والإناث، ففي العمل مثلا فان المبحوثين قد قضوا وقتهم في العمل بمعدل 7 ساعات بالنسبة للرجال مقابل 4 ساعات للنساء، وقد فسر ذلك على أن عمل النساء غالبا ما يكون في مهن ذات عدد ساعات أقل على غرار التعليم و المهن الشبه طبية. أم بالنسبة للنشاطات المنزلية فان 92.7% من النساء و 39.7% من الرجال خصصوا جزءا من وقتهم لانجاز أعمال منزلية انحصر دور الرجال في التسوق و البريكولاج على عكس النساء أين ابرز دورهن في الطبخ و التنظيف و الأعمال المنزلية الأخرى. بالنسبة للنشاطات الفيزيولوجية المتعلقة بالعناية الشخصية و النوم فلم تسجل اختلافات ملحوظة بين الجنسين، و فيما يتعلق بالمشاركة الاجتماعية ممثلة في التواصل الاجتماعي (كالاتصالات الهاتفية، البريد الإلكتروني، حضور الحفلات و الجنائز، شرب القهوة مع شخص.....)، الحياة الجموعية، الممارسات الدينية فقد سجل تباين واضح لصالح الرجال. أما الهوايات و النشاطات الترفيهية فقد صرح ما يعادل 8 من أصل 10 مبحوثين انهم قاموا بنشاطات ترويحية كمشاهدة التلفاز، ممارسة الرياضة، القيام بنزهة، المطالعة... و جاءت في الصدارة مشاهدة التلفاز بالنسبة للرجال و النساء على حد سواء. بخصوص الوقت المقضي في النقل و التنقل فان ثلاثة أرباع الرجال (76.2%) و ربع النساء (25.8%) قاموا بتنقلات خلال 24 ساعة الأخيرة التي سبقت مرور المستجوبين.

❖ دراسة بودودة سعيدة بعنوان: "الترويح و النشاطات الترويحية عند الأسرة الجزائرية، دراسة ميدانية في وسط حضري -ولاية الجزائر-"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع الثقافي السنة الجامعية 2010/2011 تحت إشراف ا.د مصطفى بوتفنوشات. و قد اعتمدت هذه الدراسة على عينة قصدية مكونة من 415 فرد من الأزواج و الزوجات ممثلين لأسر موزعة على الوسط الحضري بالعاصمة، و هدفت الى التعرف على واقع الترويح و

ممارسته عند الأسرة الجزائرية الحضرية، من خلال محاولة الكشف عن العوامل المؤثرة على تصور الأسرة للترويح و الظروف المتحكمة في ممارستها للنشاطات الترويحية و المستوى الذي تحتله الثقافة الترويحية و السياحة في الأسرة الجزائرية. و قد بينت استنتاجات هذه الدراسة أن ظروف العمل المهني تتحكم بقدر كبير في الرغبة و الإقبال على الترويح و ممارسة نشاطاته، و أن قلة الوعي الحقيقي بالدور الذي يلعبه الترويح و ممارساته في الأسرة و تأثيره على العلاقات بين أفرادها، أي قلة الوعي بفعالية الترويح في دعم التماسك و الرباط الأسري و يعود هذا حسب الباحثة إلى عدم ترسخ الثقافة الترويحية و السياحة لديهم إضافة إلى قلة الوسائل و التجهيزات الترويحية و عدم تنوعها بما يتناسب جميع الأذواق و المستويات و الميولات. و بصفة عامة فإن المستوى الاقتصادي و المستوى الثقافي هما عاملان أساسيان مؤثران على الإقبال على الترويح، فالعامل الثقافي كان له تأثير كبير في الاتجاه نحو ممارسة نشاطات أكثر تنوع و كثافة بالنسبة للمستويات التعليمية المرتفعة، مقارنة مع فئة المستويات التعليمية المتدنية، و بصفة عامة خلصت الباحثة الى انه يوجد ضعف في الإقبال على ممارسة الترويح رغم أهميته، و أهم العوامل المتدخلة في هذا الإحجام تعود الى قلة الوسائل و التجهيزات الترفيهية، السن، كثرة المسؤوليات و تشعبها، التعب إضافة إلى العامل الذي تراه الباحثة الأهم هو المحيط الثقافي و التنشئة الاجتماعية للأسرة التي تؤثر في الاتجاهات و ميولات الأفراد.

❖ دراسة رضوان بن جدو بعيط (2012/2011) بعنوان: "الممارسة الرياضية في وقت الفراغ ودورها في تفعيل أداء عمل الفريق داخل المؤسسات الاقتصادية بالصحراء الجزائرية - دراسة ميدانية حول مديرية الإنتاج بمؤسسة سوناطراك-حاسي الرمل"، هذه الدراسة عبارة عن أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في نظرية و منهجية التربية البدنية و الرياضية تخصص: النشاط البدني و الرياضي التربوي تحت إشراف: أ.د. بن عكي محند أكلي، و كان الهدف من هذه الدراسة هو معرفة إلى أي مدى يمكن اعتبار الممارسة الرياضية في وقت الفراغ دافعا لتحقيق ديناميكية عمل الفريق في

المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وكذا تحديد العلاقة الإرتباطية بين ممارسة الرياضة في وقت الفراغ و أداء فرق العمل و بين خصائصهم (السن، الرتبة، الوظيفة، المؤهل العلمي، الأقدمية، عدد المرؤوسين)، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته هذه، معتمدا على تقنية الاستمارة التي وزعت على أفراد العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، حيث تكونت العينة من 300 عامل بمؤسسة سوناطراك-حاسي الرمل. وأهم ما خلصت إليه هذه الدراسة كان كالآتي:

- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة الرياضة في أوقات الفراغ و تطبيق أسلوب فريق العمل عند مستوى الدلالة 0.05، و أن الأفراد داخل محيط و بيئة العمل خصوصا المزاولين للرياضة هم أكثر تكويننا لفريق عمل يتميز بالانسجام و التكامل، و هم أكثر تطبيقا لآليات الاتصال الفعال و ميكانيزمات التكامل الجماعي سواء داخل المؤسسة أو خارجها بحيث وجد الباحث ان الممارسين للترويج الرياضي يمتد تواصلهم و تكاملهم حتى خارج بيئة المؤسسة.

- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة الرياضة و أوقات الفراغ و سمات العمل بروح الفريق عند مستوى الدلالة 0.05، بمعنى أن ممارسي الرياضة في أوقات الفراغ تزيد ديناميكيتهم الجماعية أي التفاعل الاجتماعي من خلال التأثير و التأثير و التفاعل الودي بين المجموعات، كما لمس الباحث نوعا من الدافعية نحو العمل و تقديم التنازل حين حدوث مشاكل تنظيمية.

- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة الرياضة و أوقات الفراغ و معوقات العمل بالفريق عند مستوى الدلالة 0.05، كما توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة الرياضة و أوقات الفراغ و مؤشرات عمل الفريق عند مستوى الدلالة 0.05،

❖ دراسة سعيداوي محمد من جامعة أدرار، بعنوان، إدارة وقت الفراغ عند العمال، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية بادرار، عبارة عن مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع العمل و التنظيم، تحت إشراف الأستاذ: عدة بوجلال سنة 2012/2011، و قد أعقبها بمقال

علي منشور بتاريخ: 2017/04/13 بمجلة الحقيقة، العدد 40، ص ص 412-439، من تأطير دائما الأستاذ عدة بوجلال عبد المالك من جامعة وهران-2، بعنوان إدارة وقت الفراغ عند الموظفين، وهو عبارة عن ملخص من الدراسة السابقة، هذه الأخيرة التي ركزت على واقع العمل و الفراغ و الأنشطة الترويحية عند عمال المؤسسة الإستشفائية بأدرار، و قد اختار الباحث العينة العشوائية ممثلة ب 100مبحوث شملت مختلف الفئات العمالية، منها 10 أطباء، 43 ممرض و ممرضة، 7 قابلات، 11 موظف إداري، 6 تقني سامي، 9 عمال مهنيين، 10 أعوان أمن، 4 عاملة نظافة، و أخذت هذه العينة من أصل 670 موظف و قد اعتمد على الأسلوب الوصفي التحليلي في هذه الدراسة من اجل الاجابة عن تساؤل الرئيسي حول مدى تصور العمال لكيفية إدارة وقت الفراغ و الاستفادة منه؟.

و من بين أهم النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة كانت كالتالي: 69% من المبحوثين (50فرد) يفضلون العمل على أنشطة الترويج، مقابل 28 % ممن يفضلون أنشطة الفراغ، و بنوع من التفصيل، فان 46 مبحوث أي ما نسبته 63% من المبحوثين أكدوا على أهمية العمل بالنسبة ألهم ما عبر عنه بالبعد الاستعمالي، و هذا في ظل ندرة مناصب العمل و شحها، ظروف العمل ليس لها أهمية بالنسبة لاغلبية المبحوثين بمعنى لم يتجاوزا البعد الثقافي العمالي التقليدي، أي المهم الحفاظ على المنصب و تقاضي راتب شهري، بالنسبة للنساء قيمة تحقيق الذات تأتي بالدرجة الأولى، حيث ان 27 مبحوثة من بين 31 أوضحن أنهن يحققن ذواتهن في مزاولة العمل. أما بالنسبة إلى ترتيب أنشطة الترويج حسب الأولوية، فقد جاء في المقدمة الأعمال المنزلية بنسبة 83%، يليه زيارة الأصدقاء بنسبة 64 ، تصفح الانترنت بنسبة 56 ، مشاهدة الأفلام بنسبة 42، ثم البستنة، و استنتج الباحث من هذا أن المبحوثين يمارسون أنشطة ترويج ايجابية و سلبية في أن واحد، غير أن الموظفون من أصول حضرية يميلون الى أنشطة الترويج السلبية كمشاهدة الأفلام و تصفح الانترنت، في حين ان الموظفون من اصول ريفية أغلبه يميل إلى أنشطة ايجابية تتمثل غالبا في أعمال البستنة.

❖ دراسة نجلاء سيد حسين سنة 2014 تحت عنوان: إدارة الشباب لوقت الفراغ و علاقته بالرضا عن الحياة، عبارة عن مقال علمي نشر في مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد 35 جويلية 2014، ص 145-188، الباحثة هي أستاذ مساعد بقسم إدارة مؤسسات الأسرة و الطفولة كلية الاقتصاد المنزلي – جامعة حلوان، وقد حولت الباحثة من خلال هذا العمل

الكشف عن العلاقة بين إدارة الشباب لوقت الفراغ و الرضا عن الحياة، وتكونت عينة البحث من (373) شاب و فتاة ممن انهوا تعليمهم و التحقوا بمجال العمل في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص، و تتراوح أعمارهم من (23-25 فاكثر) سنة، و قد تم اختيارهم من محافظة القاهرة الكبرى، و من مستويات اجتماعية و اقتصادية مختلفة، و طبقت عليهم استمارة البيانات العامة، مقياس إدارة الشباب لوقت الفراغ بمحاوره، و مقياس الرضا عن الحياة بأبعاده و قد أسفرت النتائج عن: 1- اختلاف الأوزان النسبية لأبعاد الرضا عن الحياة لدى الشباب أفراد عينة البحث الأساسية حيث احتل تقبل الذات الترتيب الأول، ثم الاستقرار النفسي و الذي احتل الترتيب الثاني، يليه القناعة و التي احتلت الترتيب الثالث، ثم يليه الطمأنينة و التي احتلت الترتيب الرابع، ثم السعادة و التي احتلت الترتيب الخامس، ثم الانجاز و الذي احتل الترتيب السادس، ثم التقدير الاجتماعي و الذي احتل الترتيب السابع، وتأتي الاجتماعية في المرتبة الأخيرة.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، (0.05) بين متوسطات إدارة الشباب لوقت الفراغ (تخطيط، تنفيذ، تقييم) تبعا لمتغير الجنس (ذكور، و إناث)، المستوى التعليمي، المهنة، متوسط الدخل الشهري، و كانت الفروق لصالح الذكور بالنسبة لمحور التخطيط و كانت لصالح الإناث بالنسبة لمحوري التنفيذ و التقييم، لصالح المستوى التعليمي العالي بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي، و

لصالح المستويات المهنية العليا بالنسبة لمتغير المهنة, و لصالح مستويات الدخل المرتفعة بالنسبة لمتغير متوسط الدخل الشهري.

3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن الحياة بين الشباب أفراد عينة البحث و عند مستوى دلالة (0.01),(0.05) بالنسبة لمتغيرات الدراسة (المستوي التعليمي, المهنة, متوسط الدخل الشهري), و كانت الفروق لصالح المستوى التعليمي العالي بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي, ولصالح الشباب الذين يمتنون المهن العليا بالنسبة لمتغير المهنة, لصالح الشباب ذات الدخل المرتفعة بالنسبة لمتغير متوسط الدخل الشهري, بينما كانت الفروق غير دالة بالنسبة لمتغير الجنس (ذكور, إناث).

4- وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة عند مستوى دلالة يتراوح بين (0.01),(0.05) بين إدارة الشباب لوقت الفراغ بمحاوره(التخطيط, التنفيذ, التقييم) وبين الرضا عن الحياة بأبعاده (السعادة, الاستقرار النفسي, التقدير الاجتماعي, القناعة, الاجتماعية, الطمأنينة, تقبل الذات, الإنجاز).

5- وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين إدارة الشباب لوقت الفراغ بمحاوره (التخطيط, التنفيذ, التقييم) والرضا عن الحياة بأبعاده (السعادة, الاستقرار النفسي, التقدير الاجتماعي, القناعة, الاجتماعية, الطمأنينة, تقبل الذات, الإنجاز), و بين متغيرات الدراسة (المستوي التعليمي, المهنة, السن, متوسط الدخل الشهري), وذلك عند مستوى دلالة (0.01),(0.05).

6- تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة المدروسة (المستوي التعليمي, السن, المهنة, متوسط الدخل الشهري) علي المتغير التابع (إدارة وقت الفراغ) حيث كان المستوى التعليمي للشباب أو الفتاة كان أكثر و أهم المتغيرات التي أثرت علي إدارة الشباب لوقت الفراغ, ويليه متغير السن, ثم يليه متغير المهنة, و أخيرا متوسط الدخل الشهري.

7- تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة المدروسة (المهنة، المستوى التعليمي، متوسط الدخل الشهري، السن) علي المتغير التابع (الرضا عن الحياة) حيث كانت مهنة الشاب أو الفتاة كان أكثر وأهم المتغيرات التي أثرت علي شعور الشباب بالرضا عن الحياة، ويليه متغير المستوى التعليمي، ثم يليه متغير متوسط الدخل الشهري، وأخيرا متغير السن.

وقد أكدت الباحثة في الختام على ضرورة تدريب الأبناء منذ الصغر على حسن إدارة مواردهم بصفة عامة و مورد وقت الفراغ بصفة خاصة بما يعود عليهم وعلى المجتمع بالفائدة.

❖ دراسة الحسن ايت الحسن (2020)، المعنونة ب تديبر وقت الفراغ لدى المدرسين: دراسة حالة مدرس بمدينة المحمدية -المغرب، عبارة عن مقال علمي نشر في مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية في عامها السابع العدد 63، أبريل 2020، تحت اشراف ا.د الحسن حيرا من جامعة الحسن الثاني، المحمدية بالمغرب، يحاول الباحث من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على طريقة تديبر وقت الفراغ عند مدرسي المستوى الثانوي بالاعتماد على المنهج الكيفي بدل المنهج الكمي الذي يرى انه يعتمد على الأرقام الإحصائية ولا يهتم بالعمق و آراء الفاعلين الاجتماعيين، بعكس المنهج الكيفي الذي يرى انه يعطي الأولوية لوجهة نظر الفاعلين الاجتماعيين ومواقفهم تجاه أفعالهم، لذا اعتمد على تقنية دراسة حالة باستخدام المقابلة مع مدرس واحد (أع) بالثانوية الإعدادية بمدينة المحمدية (المغربية)، وهذا لان فئة المدرسين تعتبر من أهم موظفي الدولة -عددا- في المغرب حيث يمثلون ما يقارب 50 % من العدد الإجمالي للموظفين، وينعتون بأنهم الفئة التي تملك أكبر قدر من الوقت الفارغ حيث يشتغلون على الأقل نصف يوم وتمتاز مهنتهم بكثرة العطل، لكن من خلال كلام الحالة المبحوثة يتضح العكس فالوقت الحر غير موجود وإن وجد فهو غير مفكر في تنظيمه "الوقت الفارغ موجود...ولكن بلا برنامج"، و البرغم من أن المبحوث أجاب على بعض الأسئلة التي تخص هذا المشكل من مثل غياب التربية على تديبر وقت الفراغ من طرف مؤسسات التنشئة الاجتماعية، و

صعوبة تدبير هذا الزمن من طرف المدرس نظرا لتدني الأجرة، وضعف في المنشآت الترفيهية الخاصة بهذه الفئة، إلا ان الباحث يؤكد أنه يصعب تعميم نتائج هذه الدراسة خاصة وأن المدرسين تختلف وضعيتهم المادية حسب ترتيبهم في السلم والمادة المدرسة وسلك التدريس وكذلك النوع الاجتماعي. لكنه يجزم (أي الباحث) بأن هذا الزمن الاجتماعي مازال غير مهتم به من طرف الأسرة والمدرسة كما أن هناك قصور من طرف الدولة في توفير فضاءات ترفيهية لفئة المدرسين على وجه الخصوص.

و بالاستناد الى نتائج البحث الوطني الذي أجرته المندوبية السامية للتخطيط حول الاستهلاك والإنفاق عند الأسر المغربية (2013-2014) لاحظ الباحث أن 10% من المغاربة الأغنياء ينفقون في الترفيه 105 مرة أكثر من 10% من الذين يتواجدون في أسفل هرم مستوى المعيشة، حيث يخصص الأغنياء حوالي 3,5% من ميزانيتهم للترفيه بينما لا يخصص الآخرون إلا 0,4% من ميزانيتهم. فاستنتج أن الترفيه لم يعد مجالا محايدا بل علامة مميزة للأفراد وللطبقات الاجتماعية، فالاستفادة من الوقت الحر يختلف من طبقة إلى أخرى، فالأغنياء إذن هم الذين لهم الوسائل للاستفادة من الوقت الحر فلا يكف إذن تواجد وقت الفراغ فقط لكن لابد من تواجد المال لشراء هذا الوقت. فهل إذن طبقة الترفيه ما تزال قائمة؟. ولأن الدراسة لم توضح ما هو نوع الأنشطة الترفيهية التي يقوم بها هؤلاء الأغنياء، فهل تواجد المال يعني فعلا ترفيه "فعالا"؟.

و قد خلص الباحث الى ان الترفيه لم يعد مجالا أو حقلا مستقلا، حقلا للحرية بحيث يعبر عن اختياراتنا ولم يعد الفرد يمضي وقت فراغه حسب حريته الشخصية، فليست الحاجة إلى الترفيه من أجل الترفيه ولكن أصبح الوقت الحر مجالا رمزيا يحدد فيه الفرد انتماءه الطبقي. إنه مجتمع المظهر فلن يكون تواجد يجب أن تكون محط نظرولكي تكون محط نظر إذن يجب أن تستهلك في وقت الفراغ ولكي تستهلك يجب أن تبحث عن موارد مالية أسهلها بالنسبة للموظف هو القروض الاستهلاكية، «القروض البنكي ولد الحرام يسهل عليك كل شيء...» حسب قول المبحوث (أع)، إن الإقبال على القروض

الاستهلاكية البنكية والإغراءات التي تقدمها الأخيرة حولت الوقت الحر إلى وقت استهلاك لم يعد فيه الفرد حراً بل مستلباً «يستهلك» ووقته «الحر» من أجل المظهر الذي أصبح أساس العلاقات الاجتماعية في مجتمع التباهي و"الزواق" أصبح الفرد في مجتمع «الزواق» يسعى إلى نيل رضى وموافقة المجتمع أكثر مما يسعى إلى الاستفادة من وقته الحر كفرد، فرغم أنه يعتقد أنه حر في قضاء وقته الحر إلا أنه يبقى خاضعاً للنمط الذي يفرضه «مجتمع الاستهلاك» الذي طغى «بدكتاتوريته» على نمط عيش الأشخاص.

كما توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى أن وقت الفراغ مثل غيره من الموارد الأخرى، فهو غير موزع توزيعاً عادلاً بين فئات المجتمع فهو يتأثر بالرأس المال المادي والثقافي للأفراد وكذلك التنشئة الاجتماعية، وأصبح علامة للانتماء إلى فئة معينة، كما غداً شكل جديداً للاستلاب (بمعنى الاغتراب) بعدما كان الشغل كذلك، حيث فرض مجتمع الاستهلاك والمظاهر نمطاً للترفيه على الأفراد من خلال الإعلام والإشهار فلم يعد الفرد يختار أنشطة الترفيه التي أصبحت منمطة تنفي شخصية الفرد وحرية كما تتميز بكونها أنشطة دون معنى بحيث أصبح الترفيه السليبي يغلب عليها كمشاهدة التلفاز والجلوس على المقاهي.

❖ دراسة د. جميلة أحمد الفوتاي (2020)، بعنوان "اتجاهات الترويج لدى الأسر السعودية

وتأثيرها على جودة الحياة في ضوء رؤية 2030 م"

استاذ مساعد الجغرافيا البشرية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة طيبة، نشر هذا البحث في المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد 29، في أكتوبر 2020، وكان الهدف منه التعرف على اتجاهات الترويج لدى الأسر السعودية، والكشف عن مدى تأثير هذه الاتجاهات على جودة الحياة في ضوء رؤية 2030 م. وتمثلت أهمية البحث العلمية في كونه يتزامن مع اهتمام الدول المتزايد بمسألة الترويج عن المواطنين، واعتباره سبباً رئيسياً في تحقيق جودة الحياة لهم، أما أهميته العملية تمثلت في أنه سيكون ذو فائدة للهيئات أو المؤسسات التي تهتم بالجانب

الترفيهي وتسمى إلى تطويره، كما سيفتح هذا البحث المجال أمام الباحثين للقيام بدراسات أخرى حول المتغيرات التي يعيشها المجتمع السعودي وانعكاس ذلك على بيئة الترويج.

وقد خرج البحث بعدد من النتائج، من أبرزها: أن المملكة العربية السعودية قد مرت بمراحل تطويرية في مجال الترفيه / الترويج منذ عام 2016م إلى عام 2019م وحتى وقتنا الحاضر، وغدت دولة متميزة في هذا القطاع ومنافسة قوية على المستويين الإقليمي والدولي، كما أصبحت محط أنظار لكثير من الجنسيات بخلاف مواطنيها والمقيمين فيها، كما أظهرت النتائج أن جودة الحياة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالترويج عن النفس والرضا عن الذات وعن الحياة، لذا اهتمت رؤية 2030م بذلك من خلال إصدارها لوثيقة برنامج جودة الحياة.

وجاءت توصيات البحث بتوجيه رسالة للدول العربية المجاورة بأن تستفيد من نجاح المملكة العربية السعودية في قطاع الترفيه، كما وتمثلت التوصيات بوجود استفادة المملكة من نجاحات الدول الأوروبية في هذا القطاع والتوسيع من مجالاته بما يتناسب مع طبيعة الأفراد في المجتمع السعودي.

الدراسات الأجنبية:

❖ دراسة جان إيف بولين (Jaen-yves Boulin) و لوران ليسنارد (Laurent Lesnard) 2018 بعنوان: "استعمالات الوقت عند الفرنسيين، التطور على مدى ربع قرن" هي دراسة منشورة في مجلة CAIRN في العدد 423 من سنة 2018، وهي عبارة عن مقارنة لاستطلاعات استخدام الوقت لسنة 1986، 1999 و 2010، (les enquêtes emploi du temps EET) المعدة من قبل المعهد الوطني للدراسات الديمغرافية (INED) حيث اهتم الباحثان بالطريقة التي يتم بها تنظيم اليوم بالنسبة للمجتمع الفرنسي (الفئة العمرية 15 سنة فأكثر)، من خلال الإشارة إلى التطورات التي حدثت خلال الـ 25 عامًا بين 1986 و 2010. وقد قاما الباحثان باختزال قائمة الأنشطة اليومية من 140 نشاط إلى 9

نشاطات يرونها مهمة في عملهم تتمثل في: العمل المهني، الوقت المخصص للدراسة و التكوين، الأعمال المنزلية، الوقت المخصص للأكل، التكفل بالأطفال، الترفيه أو الترويح، التلفاز، و أنشطة سموها نصف ترفيهية وتشمل الأعمال اليدوية (البريكولاج)، البستنة، الخياطة...، عموما هي الأعمال التي يراها البعض ضرورة و يراها البعض الآخر مجرد ترفيه أو خليط من الاثنين، بالإضافة إلى الوقت المخصص للنقل والتنقل. كما اهتمتا بالمقارنة بين الجنسن في المجتمع الفرنسي من حيث استخدامات الوقت الخاصة بهذه الأنشطة، فتبين لديهم أنه خلال ربع قرن من الزمن لم تحدث تغيرات كبيرة في مدة النشاطات اليومية و اتضح لديهم استمرار عدم المساواة بين الجنسين فيما يتعلق باستخدام الوقت وتوافر الوقت، كما تبين أن وقت الفراغ تزايد بمقدار 29 دقيقة في اليوم، بينما انخفض وقت العمل المهني بمقدار 47 دقيقة في اليوم.

الإشكالية:

تعد أنشطة الترويح وأوقات الفراغ من النشاطات الاجتماعية التي عرفتها المجتمعات الإنسانية منذ القدم، لكنها لم تحظى بالاهتمام الواسع من طرف الباحثين إلا بعد الثورة الصناعية، التكنولوجية و الحضرية التي عرفها العالم المعاصر، فتحول بذلك الترويح الى نظام اجتماعي اتخذ مفهوما و مضمونا مختلفا جذريا عما عرفته المجتمعات السابقة، بحيث أصبح مطلبا اجتماعيا يراه الأفراد ضرورة من ضروريات الحياة لا يمكن التخلي عنه مثله مثل العمل، ولقد أفرزت الثورة الصناعية نمطا جديدا من العلاقات بين وقت العمل من جهة، و الوقت الحر ووقت الترويح من جهة ثانية لم تشهده المجتمعات السابقة بوضوح، إذ أن نمط العلاقة بين هذه الأوقات الاجتماعية قائمة على الترابط، التكامل و التداخل (بودودة، 2010، ص 9).

ولا يمكن اعتبار وقت الفراغ في الوقت الحاضر من المسائل الثانوية الغير مهمة، أو التقليل من أهميته وقيمه سواء للفرد والمجتمع بأي حال من الأحوال، ولا يمكن إهماله وعدم التخطيط له،

بغية استثماره والاستفادة منه عن طريق المشاركة في أنشطة الفراغ الجيدة والمثمرة، كما لا نستطيع تجاهله أو اعتباره خيلاً لا يمت إلى واقعية الأشياء وموضوعيتها بصلة، فقد أصبح وقت الفراغ ظاهراً تحتاج إلى البحث والدراسة والتفكير العميق والمعالجات الموضوعية. (عفاف، 2013، ص ص 23، 24).

و لهذه المسألة أهمية خاصة عندما يتعلق الأمر بشريحة العمال بوجه عام، و الموظفين العموميين على وجه الخصوص، و الذين يمثلون كتلة هامة في المجتمع الجزائري، حيث بلغ عددهم 2160836 موظف عمومي موزعين على مختلف القطاعات (<https://www.dgfp.gov.dz/ar/stat.asp>) فالمعلوم أن الموظف يمتلك فترات راحة محددة يكفلها له القانون تتمثل في فترة ما بعد الدوام، عطلة نهاية الأسبوع و العطلة السنوية، بالإضافة إلى عطل استثنائية تكون حسب مناسبات محددة، و فترات الراحة هذه تزايدت عبر التاريخ في ظل تراجع فترات العمل، إلى أن أصبحت بالشكل التي هي عليه اليوم، كما أن فلسفة العمل الحالية تؤكد على أهمية الترويح و نشاطاته في فترات الراحة من أجل استرجاع القوى المنهكة في العمل و التخلص من التعب و الإرهاق و الملل، الناتج عن الروتين اليومي و عن الضغوطات التي تفرزها الحياة المعاصرة من جهة و ضغوط العمل من جهة أخرى، إضافة الى المشاكل الصحية التي قد يتعرض لها الموظف باعتبار أن طبيعة عمله لا تتطلب نشاط بدني أو جهد عضلي، كما لا نستطيع أن نغفل تأثير البيئة الاجتماعية على كيفية قضاء وقت الفراغ واختلاف النشاطات الممارسة فيه بين الجنسين، حيث ترتبط ارتباطاً وثيقاً بطبيعة البناء الاجتماعي السائد في المجتمع ومستوى تقدمه الحضاري، ومستوى التطور التقني، ولهذا من الممكن أن تختلف حاجات الأفراد واهتماماتهم من مجتمع إلى آخر كنتيجة مباشرة لاختلاف السياق الثقافي والاجتماعي الذي يعيشه المجتمع الواحد، و استثمار أنشطة وقت الفراغ تعد ظاهرة اجتماعية إنسانية، تتأثر هي الأخرى بالعادات والتقاليد والسياسات الثقافية والاجتماعي السائد في المجتمع.

و على ضوء ما سبق سنحاول من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على واقع أنشطة الترويج خلال فترات الراحة في قطاع الوظيفة العمومية ممثلا في موظفي الحي الإداري الجديد بتلمسان، من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى إقبال موظف القطاع العمومي على ممارسة الأنشطة الترويجية في أوقات فراغه؟.

وهذا يجرنا إلى طرح التساؤلات التالية:

- 1- ما هي أهم العوامل المتحكمة في إقبال الموظف العمومي على ممارسة أنشطة أوقات الفراغ؟.
- 2- ما هي الأنشطة الترويجية الأكثر ميولا بين الموظفين العموميين في أوقات فراغهم ؟.
- 3- هل لتقنيات التواصل الحديثة تأثيرا في استغلال وقت الفراغ ونمط الترويج عند الموظف الجزائري؟.

الفرضيات:

الفرضية العامة:

يعي الموظف العمومي جيدا ضرورة النشاطات الترويجية لذا يهتم بها ويقبل عليها في أوقات فراغه بشكل كبير.

الفرضيات الجزئية:

- 1- تؤثر العوامل السوسيو-ثقافية، الاقتصادية، المهنية و كذا الصحية في إقبال الموظف العمومي على ممارسة أنشطة وقت الفراغ.
- 2- يميل الموظف العمومي إلى ممارسة أنشطة الترويج الايجابية أكثر من أنشطة الترويج السلبية في أوقات فراغه.
- 3- تؤثر تقنيات التواصل الحديثة في كيفية استغلال أوقات الفراغ عند الموظف الجزائري.

المفاهيم الإجرائية للدراسة

1- وقت الفراغ

من بين تعاريف وقت الفراغ، أو كما يطلق عليه البعض مصطلح " الوقت الحر " نجد ما يلي:
تعريف "برات Pratt" بأنه: "الوقت الحر المتبقي من الأربع والعشرين ساعة بعد حذف الوقت الذي يحتاجه الإنسان لضروريات الحياة اليومية بما في ذلك النوم، ويقضيه الفرد في راحة وهدوء يستغله حسبما يريد"

و يعرف " ربلتز Roblitz " وقت الفراغ تعريفا إجرائيا بأنه " الوقت الذي يتبقى بعد طرح ساعات العمل الإجباري أو الدراسة الإجبارية للفرد، و وقت النوم ليلا، و الوقت الضروري لأداء الواجبات اليومية الضرورية" (خطاب، 1990، ص 11).

و في دراستنا هذه نعرف وقت الفراغ إجرائيا على أنه الوقت الذي يتحرر فيه الموظف من الواجبات و الالتزامات و القيود الوظيفية، وتكون له حرية قضائية كيفما يريد و في اي شيء يرغبه، و عموما يتمثل وقت الفراغ عند الموظف في فترة ما بعد الدوام، عطلة نهاية الاسبوع و العطلة السنوية.

2- الترويح

الترويح مفهوم يستعمل للإشارة إلى أنواع من الأنشطة لا تأخذ شكلا واحدا وإنما يجمع بينها المتعة والحرية كمفاهيم أساسية ملازمة لهذه الأنشطة. و من بين التعاريف التي تناولت موضوع الترويح نجد:
تعرفه الموسوعة العربية العالمية (1999، ص 265) بأنه كل نشاط يؤديه الناس طواعية، طلبا للمتعة الشخصية أو الاسترخاء أو إشباعا للرغبة الشخصية في أوقات فراغهم. و يحتاج الناس - بصفة عامة- للمشاركة في نوع من أنواع الترويح كفترة راحة أو استجمام من نمطية (روتين) العمل أو عناء الدراسة. و يأخذ الترويح أشكالا كثيرة مختلفة ويحدث في مواقع عديدة، تبعا لاختيار الفرد.(الموسوعة العربية العالمية، 1999، ص 265).

يعرفه جوفردومازيدي (1962) Joffre Dumazidier في كتابه Ver Une Civilisation Du Loisir

على انه مجموعة من الأنشطة التي يمارسها الفرد طوعا، سواء من أجل الاسترخاء، المتعة أو تطوير مهاراته أو مشاركاته الاجتماعية الاختيارية أو قدراته الإبداعية، بعد الانتهاء من جميع التزاماته نحو العمل، الأسرة و الالتزامات الاجتماعية، و حدد له ثلاث وظائف: وظيفة الاسترخاء، وظيفة المتعة و التسلية و وظيفة تنمية الشخصية. (<http://eduka.free.fr/eps/capeps/ecrit1/loisir.pdf>)

و الترويح هو سلوك اجتماعي يقوم به العمال، أيا كانت مكانتهم من الإنتاج خارج التزاماتهم المنتظمة لوظائفهم، من أجل الترفيه و الراحة. (J. Sumpf, M. Hugues, 1973, p 164).

من خلال ما سبق يمكن تعريف الترويح إجرائيا على انه كل نشاط ترفيهي، تروحي يبعث على الراحة النفسية أو البدنية و تجديد الطاقة، يمارسه الموظف أو العون العمومي خارج أوقات العمل أي في فترات الراحة. و يمكن تمييز نوعان أساسيان في هذه الدراسة هما:

1-2- الترويح الايجابي: هو ذلك النشاط الترويحي الفعال الذي يشارك فيه الفرد ويمارسه بصورة ايجابية و يغلب عليه الطابع العضلي أو الأداء الحركي : مثل ممارسة النشاط الرياضي الترويحي بمختلف أنواعه، أو الأنشطة التي تتطلب جهد فكري أو نشاط عقلي كالشطرنج أو المطالعة،...الخ. أو حب السفر و استكشاف الأماكن التي تدخل ضمن الترويح السياحي.

2-2- الترويح السلبي: هو النشاط الترويحي الغير فعال الذي لا يبذل فيه الفرد أي جهد سواء كان عضلي أو فكري، فقط استهلاك الوقت، و من ضمن ذلك النوم الطويل و الاسترخاء المفرط، لقاء الأصدقاء و الجلوس في المقاهي و تبادل الأحاديث الغير مجدية، الإفراط في استعمال الفضائات الافتراضية، و ليس المقصود بكلمة سلبي أنه نشاط يعود بالضرر على الفرد أو المجتمع.

3- الموظف العام

تتنوع التعاريف و تتعدد التي جاء بها الفقهاء بشأن الموظف العام، و سندستعرض أهمها في الفصول القادمة، أما بخصوص التعريف الإجرائي فالموظف العمومي كل شخص أو عون عمومي يشغل منصبا في الإدارات و المؤسسات العمومية التابعة للدولة، سواءا كان متعاقدا أو مرسما في وظيفة دائمة، سواءا كان يعمل بالتوقيت الكلي أو بالتوقيت الجزئي، سواءا كان يخضع لقانون الوظيفة العمومي أو المعاهدات و الاتفاقيات التي تنظم سير المرفق العمومي. و في دراستنا اعتمدنا على موظفي الهي الإداري الجديد بتلمسان.

الفصل الأول

مفهوم الوقت وأوقات الفراغ

- تمهيد

I - الزمن و الوقت

I -1 - مفهوم الزمن و الوقت

I -2 - أنواع الوقت

I -3 - خصائص الوقت

I -4 - مكانة الوقت في القران الكريم و السنة النبوية

II - وقت الفراغ

II -1 - مفهوم وقت الفراغ

II -2 - أهمية وقت الفراغ

II -3 - وظيفة وقت الفراغ

II -4 - العوامل المؤثرة في وقت الفراغ

II -5 - إستراتيجية استثمار الوقت الفراغ

- خلاصة

تمهيد

والوقت أنفس ما عنيت بحفظه ***** وأراه أسهل ما عليك يضيع
يحيى بن هبيرة

الوقت هو من أثنى ما نملك في حياتنا، بل هو أغلى ما يجب على الإنسان أن يحافظ عليه ويستفيد منه دون تبديد أو إضاعة، فالوقت من النعم العظيمة التي تُكافئ نعمة الصحة، حيث يقول رسولنا صلى الله عليه وسلم: (نعمتان مغبونٌ فيهما كثيرٌ من الناس، الصحة والفراغ). رواه البخاري (1987، ص109). ومن خصائص الوقت أنه سريع الانقضاء، فلا يعود إذا انقضى، ولا يُعوّض إذا انتهى، والوقت من الموارد الثمينة، فلا يُباع ولا يُشترى، ولا يُستعار، بل يستحسن أن يُستثمر في تحقيق الأهداف و النجاحات، فباستغلاله الاستغلال الأمثل يُطوّر الإنسان ذاته من جميع النواحي و يتعلم مهارات جديدة تُحسن من حياته الاجتماعية و الوظيفية، و وقت الفراغ هو جزء من الوقت الذي يمتلكه الفرد و يعرف على أنه الوقت المتبقي من الأربع و العشرين ساعة بعد حذف ساعات العمل، الدراسة و الوقت الذي يحتاجه الإنسان لضروريات الحياة اليومية بما في ذلك النوم و الحاجات البيولوجية، و الاستغلال الفعال لوقت الفراغ، يساعد الفرد على صقل شخصيته و بنائها و التخفيف من أعباء الحياة و ضغوطاتها المختلفة، فينتج عن ذلك مجتمع واعٍ، و منتج، و خال من الآفات الاجتماعية، و قد قيل في ضرورة استغلال الوقت: (الوقت كالسيف، إن لم تقطعه قطعك)، و لأهمية الوقت في موضوعنا هذا خصصنا له هذا الفصل الذي سنحاول ان نتطرق في المبحث الأول منه الى مفهوم الوقت، أنواعه، خصائصه و مكانته في القران الكريم و السنة النبوية، أما المبحث الثاني خصصناه لوقت الفراغ و تناولنا فيه المفهوم، الأهمية، العوامل المؤثرة فيه، كيفية استثمار أوقات الفراغ.

I- المبحث الأول: الوقت و الزمن

I-1 مفهوم الوقت و الزمن

يُعتبر الوقت مَوردًا مُهمًا في حياة الأفراد، والمجتمعات، و كلمة (وقت) لغة هي مصدر الفعل (وَقَّتَ)، وجمعها (أوقات)، وتعني: مقدارٌ من الزمان قُدِّرَ لِأَمْرٍ ما، يُقال: بَقِيَ وَقْتًا عِنْدَهُ؛ أي مِقْدَارًا مِنْ الزَّمَنِ، الوَقْتُ مقدار من الدهر معروف، وأكثر ما يُستعمل في الماضي، وقد اسْتُعْمِلَ في المستقبل، ووَقَّتْ مَوْقُوتٌ ومُوقَّتٌ: مَحْدُود. وقد يكون وَقَّتَ بمعنى أَوْجَبَ عليهم الإِحْرَامَ في الحد، والصلاة عند دخول وقتها. والمِيقَاتُ: الوَقْتُ المَضْرُوبُ للفعل والموضع. يقال: هذا مِيقَاتُ أَهْلِ الشَّامِ، للموضع الذي يُحْرِمُونَ منه. (ابن منظور، 1968، ص 4887)

أما الزَّمَنُ وَالزَّمَانُ لغة: اسْمٌ لِقَلِيلِ الوَقْتِ وَ كَثِيرِهِ، وَالْجَمْعُ أَزْمَنٌ وَأَزْمَانٌ وَأَزْمَنَةٌ، وَيُقَالُ: الدَّهْرُ وَالزَّمَانُ وَاحِدٌ. (ابن منظور، 1968، ص 1867) أما الفرق بين الزَّمَنِ والوقت فتقول المعاجم أن "الوقت مقدار من الزمن"، فالزَّمَنُ أو الزمان هو أعمّ وأشمل من الوقت، حسب الكثير من المهتمين بموضوع الوقت (<https://bilarabiya.net/11702.html>)

والظاهر أن فكرة الوقت قد شغلت معظم العلماء والفلاسفة عبر التاريخ، فلقد وصف أرسطو طاليس (384-322 ق.م) الوقت بأنه "تعداد الحركة..." وفي القرون الوسطى جاء إسحاق نيوتن (1642 - 1727م) و عرف الوقت بأنه شيء مطلق يتدفق دائما بالتتابع والاتساق نفسه و بصرف النظر عن أية عوامل خارجية، و في العصور الحديثة رأى كانط (1724-1834م) أن الزمن ليس شيئاً موضوعياً قائماً بذاته، و أن الزمن يعود في الأساس لأداء العقل، و هو ما ذهب إليه جولي هنري بون كاريه (1854- 1912م) حيث يقول: "ليس هناك طريقة واحدة خاصة بقياس الوقت أكثر صدقا عن بقية الطرق" حتى جاء ألبرت أينشتاين (1879-1955م) و الذي أعطى تعريفا خاصا عن الوقت حيث قال: "لكل جسم مرجعي زمنه الخاص به، و بدون معرفة النظام المرجعي للجسم، وتحديد الإطار المرجعي لهذا الزمن يكون من غير المفيد ذكر الوقت الخاص بحدث معين للجسم المشار إليه"، و من ثم جاء الارتباط ما بين الإنسان و الآلة و الزمن في ثلاثية العلاقة متعددة الأطراف، والتي تظهر أهمية الوقت و الزمن باعتباره عنصرا فاعلا في الوجود (الخضيري، 2000، ص ص 15-16).

تجدر الإشارة إلى أن المصريون القدامى قد اكتشفوا أن الشمس تدور حول نفسها بمقدار (365) يوما، وهذا هو التقويم الشمسي (الميلادي)، أما المسلمون قد اعتمدوا على القمر في تقويمهم ويسمى بالتقويم

القمرى (الهجرى) و ذلك ابتداء من هجرة الرسول صلى الله عليه و سلم إلى المدينة المنورة. و تعادل السنة الهجرية (354) يوماً.

I -2 أنواع الوقت

توجد عدة أنواع للوقت تختلف اختلافاً جوهرياً تبعاً للمكونات و الظواهر التي تحكمها، نجد منها:

- الزمن الجيولوجي: يعد الوقت الجيولوجي هو الأسبق من حيث السلم التطوري، هو الفترة الزمنية الممتدة التي يشغلها التاريخ الجيولوجي للأرض، حيث يبدأ الوقت الجيولوجي الرسمي في بداية الدهر العتيق (Archean Eon) منذ 4.0 مليار إلى 2.5 مليار سنة ويستمر حتى يومنا هذا، تشمل المقاييس الزمنية الجيولوجية الحديثة أيضاً العصر الحديدي وهو فترة زمنية غير رسمية تمتد من حوالي 4.6 مليار سنة مضت (يتوافق مع التكوين الأولي للأرض) إلى 4.0 مليار سنة مضت، والوقت الجيولوجي هو في الواقع ذلك الجزء من تاريخ الأرض الذي يتم تمثيله وتسجيله في طبقات الصخور على الكوكب.

ومقياس الوقت الجيولوجي هو التقويم للأحداث في تاريخ الأرض، حيث أنه يقسم كل الوقت إلى وحدات مسماة من الزمن المجرد تسمى (بترتيب تنازلي للمدة) الدهور والعصور والفترات والعهود والأعمار، ويعتمد تعداد تلك الوحدات الزمنية الجيولوجية على الطبقات الصخرية وهي ارتباط وتصنيف طبقات الصخور. (البوريني، 2020، <https://e3arabi.com/?p=710486>)

كما توجد طرق متعددة لتاريخ الأحداث الماضية، منها حلقات الأشجار، رقائق الطمي، المواد المشعة، تتابع الطبقات الرسوبية الصخرية. (موسى، 1990، ص ص 54-55).

وفي هذا الصدد يرى عادل عوض (2003، ص 19) أنه ليس من اليسير لنا أن نكون فكرة عابرة سريعة من الزمن الجيولوجي فمما سبق يتضح مدى عمق الزمن الجيولوجي... فهذا الزمن يمكن اعتباره أكبر شاهد على تطور هذا الكوكب وما تبعه من تطورات أخرى مما يبرهن لنا موضوعيته واستقلاله المطلق عن ذواتنا، وأي ذات أخرى.

- الوقت العلمي (المادي): هو مقدار من الزمن يمكن قياسه بدقة، ويتم تحديد الزمن العلمي بالالتجاء لأسباب تقنية متنوعة، فالعلماء يسعون إلى تجسيم الزمن و إعطائه صبغة خارجية وهذا بواسطة الساعة، التي اكتشفها الإنسان على مر العصور وبقيت تتطور وتتحسن إلى يومنا هذا، وهكذا تكون

ولادة الزمن الموضوعي العلمي مستندة على افتراض، ولكن بعد قبوله، فإننا نعطيه تقنية ونستخدمه في ضبط الزمن الحيوي الذي كان السبب في ولادته (عوض، 2003، ص24).

وهنا قد يبدو لأول وهلة ان زمن الساعات اضبط الأوقات على الإطلاق لكن ذلك ليس صحيح في كل الحالات، فإذا وضعنا عدة ساعات جديدة و مضبوطة بجوار بعضها فإننا بعد مدة نلاحظ فرقا فيما بينها أي فرق في الزمن الذي تحدده، كذلك هذه الساعات صالحة لقياس مدة من الزمن قصيرة، فإنها غير كافية لقياس الأزمنة الطويلة. ومن حسن الحظ أن الطبيعة وهبت الإنسان ساعة هائلة شديدة الدقة في قياس الأزمنة الطويلة، فتتابع الليل والنهار ينظم نشاط الحيوانات، والبحث عن مأكلا وضبط زمن نموها، فالיום وحدة زمنية عامة تفرض ذاتها وترتبط بزوغ الشمس فوق الأفق... وهكذا بقية الشمس إلى القرن السابع عشر تنظم اليوم واستخدمت الأدوات البشرية في تقسيم اليوم إلى ساعات ودقائق وثوان (عوض، 2003، ص25).

• الوقت النفسي: وهو شكل من أشكال الشعور الداخلي وإدراك الإنسان لذاته معتمدا بذلك على

طبيعة الظروف، أو الأحداث التي مر بها، ويقاس هذا النوع من الوقت بحالة الفرد النفسية.

فكل فرد لديه زمن نفسي خاص به، فكل واحد منا يستطيع تتبع أحداث حياته بكل دقة ويمكنه ترتيبها في اللاشعور، فالفرد يشعر باستمرار حياته الداخلية بحيث يمكنه أن يعود إلى الزمن الماضي من خلال تذكره لأمر حدث له في الماضي، وكذلك يستطيع أن يعود للحاضر ويعي أنه يعيش فيه، ومن هنا يستطيع التخطيط والأمل في المستقبل. فالوقت حالة صريحة للحدس الداخلي، وحالة الظواهر الخارجية.

وفي هذا الصدد يرى برغسون "إن الزمن ما هو إلا نسيج الحياة النفسية، فليس هناك شك في أن هوية الزمان إنما تكون مع استمرار حياتنا الداخلية، وهذه الاستمرارية إن هي إلا السريان أو الماضي الذاتي، فلا يمكن ان يكون لدينا أي فكرة عن الزمان دون الديمومة المدركة مباشرة وهذه الديمومة أطلقها برغسون على الزمن النفسي الذي هو مجال الوعي. (عوض، 2003، ص27)

والسرعة والبطء في الفعل البسيكولوجي لا يمكن إنكاره، ويفترض برغسون أن كل الظواهر تسرع أو تبطئ بنسبة متساوية.

فعندما نعيش أحداث مفرحة نشعر أن الوقت يمر بسرعة، بينما إذا كنا نعيش أمور محزنة ومؤلمة سيبدو لنا الوقت طويل وهذا لأننا نفكر فيه و ننتظر أمرا لا يأتي، كذلك شعورنا بسرعة انقضاء

الوقت تظهر عند الكبار الكهول والشيخوخة. فعندهم الوقت يمر بسرعة فيبعد أربعين سنة السنوات تظهر كأنها أشهر، بينما عند الأطفال فاليوم الواحد يبدو كقرن. إذن فالوقت النفسي لا يمر وحده بسرعة متماثلة بل نساعد له ليكتمل ونبنيه. ويتقضى ديفس الزمن ويقدمه لنا على أنه لا موضوعي بل ذاتي وهذه الذاتية نابعة من وجودنا نحن باعتبارنا واعين أو مدركين له، فالشعور به مصدره نحن وبدوننا يموت الزمن. (الصدقي، 1995، ص ص 40-41).

• الوقت البيولوجي و الفسيولوجي: و هو مقياس لمدى نضج الأجسام الحية و لتطور الظواهر البيولوجية و نموها، و ساعته هي الجسم. وقد جاء هذا المفهوم من الظواهر النباتية، الحيوانية، ويقاس بمعدل نمو الجسد فسيولوجيا.

فاذا كان الزمن أو الوقت النفسي يترك أثرا في نفوسنا و فان الوقت البيولوجي يترك أثره على أجسامنا فيتغير عضويا أو عقليا. ويمكن اعتبار الزمن الفسيولوجي كبعد ثابت يتكون من مجموعة التغيرات العضوية التي تحدث في جسم الإنسان منذ ولادته فيتحول من غير الشعور من الطفولة إلى الشيخوخة، ونلاحظ من خلال حياتنا أن النمو يستمر في بطنه فتفقد البشرة حيويتها وجمالها شيئا فشيئا ويشيب الشعر، بيد أن هذه التغيرات لا تحدث إلا عند مراحل معينة من حياتنا ومن ثم لا يمكن اتخاذها مقياسا للزمن الفسيولوجي بكل روعته.

ويستدل في هذا الصدد على سرعة إلتئام الجرح، أي إصلاح الجلد عند الجرح تختلف بحسب عمر المريض: فجرح في الخمسين من عمره يلتئم جرحه بسرعة مرتين أقل من جرح في العشرين من عمره، والطفل يلتئم جرحه 5 مرات أسرع من رجل في الستين من عمره.

• الوقت الاجتماعي: تمتاز الحياة الاجتماعية بإيقاع خاص والذي يرتبط بالمكان والحالة النفسية، فالإحساس بالزمن يتأثر بالظروف الاجتماعية و هذا الإحساس بدوره يؤثر على السلوك الاجتماعي. فمفهوم الوقت الاجتماعي نوعي وليس كمي، بحيث يمكن قياسه بالأحداث كمولد الرسول صلى الله عليه و سلم و هجرته، أو الحرب التي مرت بها الدولة الإسلامية مثل: فتح مكة، و مؤتة أو مثل الحربين العالميتين الأولى و الثانية.

و قد عرفه أحمد زكي بدوي (1982، ص 398). كما يلي: " الزمن باعتباره تعبيراً عن الإيقاع الحياة الاجتماعية، طبقاً للإطار المرجعي الثقافي والاجتماعي، ويتبنى الأفراد عادة الظاهرة الاجتماعية كإطار مرجعي. ومن ثم فإن مفهوم الزمن الذي تقبله أغلبية أعضاء المجتمع على أنه أمر طبيعي يستخدم

كمعيار لتنظيم أوجه نشاطهم. ويختلف تصور الزمن الاجتماعي و سلوك الجماعة بالقياس إليه وطريقة استخدامها له. طبقا للمعتقدات والتقاليد السائدة في الجماعة.

فالحركة الاجتماعية بدورها تتناسق مع شكل محدد و ملائم هو الزمن الاجتماعي، وكل من الحركة الاجتماعية والزمن الاجتماعي يرتبط بالبنية الاجتماعية. (عوض، 2003، ص 23).

ويقول Gurvitch إن الوقت الاجتماعي هو وقت التنسيق (التنظيم) وتعديل تحركات الظواهر الاجتماعية الكلية، والظواهر الاجتماعية الكلية هي في نفس الوقت منتجات ونتاج لوقت اجتماعي، فهي تعطي الوجود الوقت الاجتماعي. (Gurvitch 1958, p15)

• الوقت الغيبي: وهو الوقت ما بعد الزمن أو عالم ما بعد الطبيعة، حيث لا نعلم عن هذا الوقت إلا ما أخبرنا عنه الله تعالى في كتبه السماوية مثل يوم القيامة و الصراط و الجنة و النار و البعث و النشور. (الصرايرة، 2010، ص 84) نقلا عن بن تامي (2013، ص 78).

إضافة الى هذا التقسيم الذي ينظر إليه من المنظور العام، هناك من يرى انه يوجد تقسيم اخر للوقت من منظور خاص تتمثل في:

وقت النوم، وقت العمل، وقت الأسرة و العائلة، و وقت الترفيه.

I-3 خصائص الوقت

تتمثل خصائص الوقت فيما يأتي:

- الوقت غير طوعي: يعدّ الوقت شيئاً خارجاً تماماً عن إرادة الإنسان وقدرته، فالوقت يبقى مستمراً بغضّ النظر عن أيّ أحداث أو أيّ محاولات لإيقافه أو تغييره، وقد جرّب الإنسان عبر التاريخ الانعزال في مكان دون فعل أيّ شيء في محاولة إيقاف الوقت أو تغييره، لكنّه فشل في ذلك، فمهما حدث سيبقى الوقت ماضياً وتمضي معه الأحداث والتغيّرات

- الوقت لا رجوع فيه: يحدث الوقت ضمن تسلسلٍ زمني معيّن لا رجعة فيه من حيث الأحداث؛ فإذا وقع حدث ما فمن المستحيل إلغاء حدوثه فليس هناك رجوع في الزمن، وهناك علاقة تربط الأحداث بعضها ببعض تسمّى العلاقة السببية (السبب والنتيجة) وتبعاً لها فإن الماضي (سابق الحدوث أو السبب) يؤثّر على المستقبل (لاحق الحدوث أو النتيجة).

- الوقت مطلب أساسي: يعتبر الوقت مطلبًا أساسيًا لوقوع الأحداث المختلفة مهما كانت، بمعنى أنه من المستحيل حدوث أي شيء في لحظة ما دون مرور الوقت .

- الوقت قابل للقياس: يمكن قياس الوقت باعتباره فترات منتظمة يمكن تحديدها ومن أشهرها الثواني، وهذا القياس أساسي ومهم بشكل عملي في حياة الإنسان بجميع مجالاتها العلمية والفنية والطبيعية وغيرها بالإضافة للحياة اليومية، وجميع القياسات الأخرى للوقت مشتقة من الثانية .

- الوقت مطلق: يعدّ الوقت مطلقًا، بمعنى أنّ الوقت ثابت عبر الكون بأسره باختلاف مجزّاته وكواكبه وبالنسبة لجميع المراقبين بما في ذلك البشر القدامى وسكان العالم اليوم بالإضافة إلى الحيوانات والكائنات الحية الأخرى، وهذا أساس نظام الفيزياء الذي اقترحها العالم إسحق نيوتن والمعروف بفيزياء نيوتن .

- الوقت ذاتي: يختلف إحساس الإنسان بالوقت بحيث يصفه أحيانًا بأنه سريع وأحيانًا أخرى بأنه بطيء بناءً على الأحداث الواقعة في تلك الفترة الموصوفة، ويعود السبب في ذلك إلى طريقة إدراك الأشخاص للوقت إحساسهم بمروره وكيف يختلف ذلك بين وقت العمل ووقت الترفيه، وهو أمر نفسي لا أكثر .

وقد حصرها محمد حمودة عبد الناصر، (2003، ص17) في النقاط التالية:

- الوقت متاح للجميع في نفس اللحظة بنفس الكم والحجم.
- قابل للاستغلال، غير قابل للتخزين أو الادخار، و غير قابل للاسترجاع أو التعويض. فمتى أنفق فلن يعود.
- متغير منتظم أي له نفس السرعة لا تزيد ولا تنقص.
- لا يمكن تصنيعه أو إنتاجه، فلا سبيل إلا بتطبيق أساليب إدارة الوقت سواء في الحياة اليومية أو أثناء ممارسة العمل.

I-4 أهمية الوقت

إن الوقت من أهم العوامل المؤثرة على حياة الفرد، إذ إنه يشترك مع جميع موارد البشرية والمادية لتحقيق أهدافه وإشباع رغباته، وتكمن أهمية الوقت في أنه يؤثر في الطريقة التي تستخدم فيها

الموارد الأخرى، كما أنه وعاء لكل عمل وكل نتاج، فهو رأس المال الحقيقي للإنسان، وطريقة استخدامه هي التي تحدد نوع ومستوى الحياة التي ينشدها الفرد لنفسه.

وأهمية الوقت هنا كمورد فريد من نوعه تنحصر في الكيفية التي يستفيد بها الإنسان بوقته في إنجاز مهام حياته فلا يضيعه هباء فهو أهم من المال، لأن المال يمكن تعويضه إذا ضاع، أما الساعة التي تنقضي من عمر الإنسان فلا يمكن استرجاعها أو تعويضها، (نجلاء و منار، 2010، ص 242).

و تكمن أهمية الوقت في أنه لا يُعوَّض، فهو سريع الانقضاء، والذي يمضي منه لا يعود و هو مورد محدود وهام يجب استثماره بشكل جيد، سواء على مستوى الفرد أو المؤسسات، والكل يملك منه نفس المقدار، وكل عمل يحتاج إلى وقت، ولا يمكن شراؤه أو تخزينه، والحل الوحيد هو البحث عن الطرق المفيدة لاستغلاله و استخدامه بشكل أفضل، فليست كمية الوقت هي المهمة بقدر أهمية كيفية إدارة الوقت المتاح لنا، ويتحقق هذا الأمر بالتخطيط الدقيق، والاستغلال الأمثل نظرا لأهميته على حياة الفرد والمجتمع.

I- 5- مكانة الوقت في القرآن و السنة النبوية:

I- 5-1 الوقت في القرآن الكريم

لقد إعتنى القرآن الكريم بالوقت بعناية فائقة، ما يدل دلالة واضحة على قيمة الوقت وعظمتها وأهميته، فقد اعتنى به من نواحٍ شتى وبصورٍ مختلفة، وفي مقدمة هذه العناية بيان أهميته وعظم نعمة الله فيه، حيث يقول عز و جل في معرض امتنانه وبيان عظم فضله تعالى على الإنسان: (وَسَخَّرَ لَكُمُ الشَّمْسَ وَالْقَمَرَ دَائِبَيْنِ وَسَخَّرَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ، وَأَتَاكُم مِّن كُلِّ مَآ سَأَلْتُمُوهُ وَإِن تَعُدُّوا نِعْمَتَ اللَّهِ لَا تَحْصُوهَا...)، الآية (33-34) من سورة إبراهيم، ويقول تبارك وتعالى في سورة الفرقان: (وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ خِلْفَةً لِّمَن أَرَادَ أَن يَدَّكَّرَ أَوْ أَرَادَ شُكُورًا)، الآية (62)، أي جعل الليل يخلف النهار، والنهار يخلف الليل فمن فاتته عمل في أحدهما يحاول أن يتداركه في الآخر.

(سارة سميرة-أهمية-الوقت-2202590-41-130/https://www.alroeya.com)

كما أنّ الله سبحانه و تعالى أخضع مخلوقاته جميعها للزمن، لكنّه تنزّه عن جريان الزمان عليه، حيث وصف أهوال يوم القيامة بالفعل الماضي، وذلك لعلمه المُسبق بها، بينما تُعدُّ بالنسبة للمخلوقات مجهولة، لأنّها غيبية مستقبلية، وعلى الرغم من تحديد الزمان والمكان، إلا أنّ الله سبحانه

وتعالى حاضرٌ مع جميع مخلوقاته باختلاف أنظمتها الزمانية كما في قوله: "يَسْأَلُهُ مَنْ فِي السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ كُلَّ يَوْمٍ هُوَ فِي شَأْنٍ" (سورة الرحمن، الآية رقم 29)، كما أَنَّ الآيات القرآنية قد نصّت على أَنَّ الله تعالى خلق الكون من سَمَوَاتٍ وَأَرْضٍ وما بينهما في زمن قدره ستّة أيّامٍ، وعلى الرغم من أَنَّ المُفسِّرين اختلفوا في تفسيرهم لمقدار هذه الأيّام، إلاَّ أَنَّ التفسير المُتَّفِق عليه أَنَّها ستّة أزمنة متساوية لا يعلم حقيقة مقدارها إلا الله، كما في قوله تعالى: "اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ..." (سورة السجدة، الآية رقم 4)، ولعظّم أهميّة الوقت فقد أقسمَ به جلّ وعلا في فواتح بعض السُّور القرآنية؛ لِأَنَّ الله سبحانه وتعالى عندما يقسمُ بشيء فهذا يدلُّ على عِظَم شأنه، كقوله تعالى: "وَالْعَصْرِ* إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ" (سورة العصر، الآية 2، 1)، وقوله تعالى: "وَاللَّيْلِ إِذَا يَغْشَى* وَالنَّهَارِ إِذَا تَجَلَّى" (سورة الليل، الآية 2، 1)، وقوله تعالى: "وَالْفَجْرِ* وَلَيَالٍ عَشْرٍ" (سورة الفجر، الآية 2، 1).

I -2-5 الوقت في السنة النبوية:

لقد ورد في العديد من الأحاديث النبوية الشريفة ما يوضح قيمة الوقت وأهميته في حياة الإنسان، فهو يُعدُّ من الأشياء الأربعة المُهمّة التي يُسأل عنها يوم القيامة، كما جاء في قول رسولنا الكريم، صلى الله عليه وسلم: "لا تزول قدما عبد يوم القيامة حتى يسأل: عن عمره فيما أفناه، وعن شبابه فيما أبلاه، وعن ماله من أين اكتسبه وفيما أنفقه، وماذا فعل فيما علم". رواه الترمذي وصححه في السنن (1998، ص 190).

و عن ابن عباس رضي الله عنهما أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال في الحديث: "اغتنم خمسا قبل خمس حياتك قبل موتك، وصحتك قبل سقمك، وفراغك قبل شغلك، وشبابك قبل هرمك، وغناك قبل فقرك". رواه الحاكم في المستدرک (2014، ص 560).

وقد روى النبي صلى الله عليه وسلم عن صحف إبراهيم: "ينبغي للعاقل ما لم يكن مغلوبا على عقله أن يكون له أربع ساعات: ساعة يناجي فيها ربه، وساعة يحاسب فيها نفسه، وساعة يتفكر في صنع الله عز وجل، وساعة يخلو فيها لحاجته من المطعم والمشرب". رواه الإمام أحمد (ابن حبان، 1981، ص 217). فقد كان النبي صلى الله عليه وسلم من أشد الناس حرصا على وقته، وتمثل ذلك في أفعاله فكان لا يمضي له وقت في غير عمل لله تعالى، وإن كان لا بد منه ففي إصلاح نفسه، ويقول علي بن أبي طالب رضي الله عنه

يصف حال النبي بأنه: "كان إذا أوى إلى منزله جزءاً نفسه ثلاث أجزاء، جزءاً لله، جزءاً لأهله، وجزءاً لنفسه، ثم جزءاً جزءه بينه وبين الناس." (الطبراني، 1983، ص 157).
ويتضح مما سبق أن للوقت مكانة عظيمة في الدين الإسلامي وهذا ما أقره القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، لذا وجب علينا أن نستثمر الوقت بفاعلية، ونعطي حقه، وإلى جانب ذلك أن نضع آليات لمعالجة العراقيل التي تحول دون استثماره أحسن استثمار.

II - المبحث الثاني: مفهوم وقت الفراغ

II -1 مفهوم وقت الفراغ

الفراغ لغة:

مصطلح الفراغ في اللغة تناوله العديد من العلماء في أمهات كتب اللغة العربية، وسوف نقتصر على ذكر التعريفات الآتية:

الفراغ: هو الخلو، والمكان الخالي، متسع من الوقت لا انشغال فيه، ومنه: "ساعات الفراغ"، والفراغ الشعور بالحرمان والنقص.

الفراغ: خلاء، فرغ يفرغ فراغاً، وفرغ المكان: أخلاه، واستفرغت مجهودي في كذا أي بذلته، والفراغ من الإبل: الصَّفِيُّ الغزيرة الواسعة جراب الضرع، والفراغ والأدوية والفراغ: الأرض المجدبة (ابن منظور، 1981، ص 3396).

وذكر العلامة أحمد بن محمد المقرئ في كتابه - المصباح المنير - التعريف التالي: (فرغ) من الشغل فروغاً من باب قعد، وفرغ يفرغ من باب تعب لغة لبني تميم، والاسم الفراغ وفرغت للشئ وإليه قصدت، وفرغ الشئ خلا ويتعدى بالهمزة والتضعيف، فيقال: أفرغته وفرغته وأفرغ الله عليه الصبر إفرغاً أنزله عليه (المقرئ، 2003، ص 279).

مصطلح وقت الفراغ

يشير "محمد عادل خطاب" إلى أن وقت الفراغ "هو الوقت الحر الذي يفعل فيه الإنسان ما يشاء". يرى "هانهارت Hanhart" أن كل نشاط لا يتعلق بمجال وقت العمل أو وقت النوم ما هو إلا وقت فراغ. تشير دائرة معارف العلوم الاجتماعية إلى أن وقت الفراغ: "هو الوقت الذي يتحرر فيه الفرد من المهام الملزم بأدائها بصورة مباشرة أو غير مباشرة نظير أجر معين. وهذا يعني أن وقت الفراغ هو الوقت الزائد عن حاجة العمل الذي يقوم به الفرد لغرض كسب العيش".

يعرف "برات Pratt" وقت الفراغ بأنه: "الوقت الحر المتبقي من الأربع و العشرين ساعة بعد حذف الوقت الذي يحتاجه الإنسان لضروريات الحياة اليومية بما في ذلك النوم و يقضيه الفرد في راحة و هدوء يستغله حسبما يريد"

و يعرف " ربلتز Roblitz " وقت الفراغ تعريفا إجرائيا بأنه " الوقت الذي يتبقى بعد طرح ساعات العمل الإجباري أو الدراسة الإجبارية للفرد، و وقت النوم ليلا، و الوقت الضروري لأداء الواجبات اليومية الضرورية" (خطاب، 1990، ص 11).

يرى الدكتور محمد عاطف غيث أنّ وقت الفراغ هو تحرّر مؤقت من النشاط الروتيني القائم على الالتزامات الاجتماعية المفروضة، و ينطوي الفراغ على إحلال نوع من النشاط المفضّل الذي يوفّر الإحساس بالسعادة والرضا محلّ الأنشطة المألوفة، والضغط المستمرّة التي تمارسها الالتزامات الاجتماعية للحياة اليومية، وقد يؤدّي الفراغ إلى تدعيم التبادل الاجتماعي، ولكنّه لا ينطوي على المسؤولية الاجتماعية التي يشملها الدور الاجتماعي الروتيني، ومثال ذلك أنّ ممارسة الألعاب الرياضية كنشاط في وقت الفراغ، تنطوي على تفاعل اجتماعي تعاوني وتنافسي في نفس الوقت، ولكنّ الفوز في المباراة أو خسارتها أمر منفصل تماما عن المكانة العامة للشخص في المجتمع، ومعنى ذلك أنه عندما يؤدّي الشخص أنشطة وقت الفراغ، فإنّه قد يندمج فيها كليّة دون خشية من الجزاءات والأحكام المفروضة على أدواره الاجتماعية العادية (غيث، 2007، ص 247).

-تعريف ميثاق الفراغ الدولي:

هو ذلك الوقت الذي يكون للفرد فيه حريّة التصرف الكامل في شغله، وذلك بعد انتهائه من عمله ومن مسؤولياته الأخرى، وطريقة استخدام ذلك الوقت له أهميّة كبرى في حياة الإنسان، كما أنّ الفراغ والترويح يعملان على توفير احتياجات الإنسان التي تتطلّبها ظروف الحياة الحالية، فهما يعملان على إثراء حياة المواطن عن طريق ممارسته للرياضة والاسترخاء بالفنون والعلوم الطبيعية، ولذلك كان لاستثمار أوقات الفراغ أهميّة كبيرة لجميع المواطنين سواء أكانوا من السكّان الحضر أو الريف (الشثري، 2001، ص385).

ويذكر كلّ من (رينولد كارلسون Reynold Carlson، وجانيت ماكلين Janet Maclean، وتيودور ديب Theodore Deppe، وجيمس بترسون James Peterson) والذين اتّفقوا جميعا على تعريف وقت الفراغ بأنّه: "ذلك القدر من الوقت الذي يتمّ خلاله إشباع الحاجات الأساسية ومن ثم لا يتمّ بالإجبار على فعل أيّ شيء، فهو الوقت الذي يمارس خلاله الفرد وبتأثيره أنواعا من الخبرات التي يختارها بذاته" (إسماعيل، مروان، 2001، ص 57).

ويؤكد رالف جليسر Ralph.G على أنّ اختيار طرق استثمار وقت الفراغ إنّما يعبر عن قدرة الفرد أو الجماعة أو المجتمع في التعبير عن الذات، كما أنّ (برتراند راسل Bertrand Russu يؤكد أيضا على أنّ الاستخدام الواعي لوقت الفراغ إنّما يعدّ حصيلة للتربية والحضارة (الحماحي، عايده، 2006، ص18). ويعرّف (بول ويز Paul,w) وقت الفراغ بأنّه حصّة الوقت في اليوم التي لا تستعمل في مقابلة الاحتياجات الملحة أو الضرورية لوجود الإنسان. كما أوضح أنّ بعض الناس ممن يدبّرون حياتهم على مستوى الاسترزاق فقط لن تجد عندهم وقت فراغ لأنّ كلّ طاقتهم موجّهة لأعباء الحياة وواجباتها، وهم أشباه عبيد للحياة، حيث يعتبر لعبهم أو راحتهم مناسبة لاسترداد الأنفاس، أو هي توقّف مؤقتة لمواصلة عملهم وسعيهم في الحياة.

ويعرّف (ناش NACH) وقت الفراغ بأنّه الوقت الذي يتحرّر فيه الفرد من الواجبات والأنشطة الضرورية، فهو الوقت الذي يتبقّى له من بعد ذلك، ويضيف (ناش NACH) أنّه يمكن تصنيف استغلال وقت الفراغ من خلال أسلوبين أحدهما سلبي والآخر إيجابي. ويؤكد على أهميّة توفير وقت الفراغ لإثراء الحياة الإنسانية ومناشطها، كما يفرّق (ناش NACH) بين وقت الفراغ كوقت خال وبين الترويح كتعبير عن رغبات الإنسان واهتماماته في وقت الفراغ (درويش، الخولي، 1990، ص105).

وتعرّف الدكتورة عطيات خطّاب وقت الفراغ بأنّه: "الوقت الحرّ الذي لا يرتبط بضرورة أداء واجب معيّن والذي يتحرّر فيه الإنسان من التزامات وضرورات الحياة، وتكون له حرّية قضائه كيفما يريد ويرغب". ويرى (نويمر NEYMER) أنّه: "ذلك الوقت الذي نتحرّر فيه من القيود التي يفرضها علينا عملنا الوظيفي الرسمي. كما يرى (هانهارت HANHART) أنّ: "وقت الفراغ هو كلّ نشاط لا يتعلّق بمجال وقت العمل أو وقت النوم، فما هو إلّا وقت فارغ (خطاب، 1990، ص 11).

كما يشير (جورج فريدمان George Friedman) إلى نشاط وقت الفراغ بأنّه النشاط الذي يختاره الفرد بكامل حرّيته والذي يؤدّيه بطريقته الخاصّة ويتوقّع منه إحساسا بالرضا والمتعة والنمو. (طه، 2006، ص09).

ويشير كل من حلمي إبراهيم ولوشن LUSCHEN إلى أنّه لا توجد نظرية موحّدة لوقت الفراغ، كما لا يوجد تعريف للفراغ متّفق عليه من قبل المهتمين بدراسته، إلا أنّهما يشيران إلى وقت الفراغ في النقاط الثلاثة التالية: (درويش، الحماحي، 1997، ص26):

-الوقت الغير المشغول أو النشاط الذي يتعارض مع وقت العمل، هو في الوقت ذاته يمثل الفترة التي يكون الفرد في حاجة إليها للشعور بوجود كيانه.

-شكل من أوجه النشاط الاجتماعي الإنساني الذي يتعارض مع نشاط العمل.

-حالة عقلية لنشاط الإنسان.

ويتضح من التعاريف السابقة لوقت الفراغ أن معظمها يكاد يتفق على أن وقت الفراغ هو الوقت الحر الذي لا يرتبط بضرورة أداء واجب معين والذي يتحرر فيه الإنسان من التزامات وضرورات الحياة، وتكون له حرية قضائه كيفما يريد و يرغب.

II -2 أهمية وقت الفراغ:

ظهر وقت الفراغ منذ نشأة البشرية، ولكن لم تظهر فلسفته إلا في مستهل القرن العشرين، عصر الثورة العلمية والتكنولوجية التي فرضت معادلة العمل ووقت الفراغ، و قد كان يُنظر لوقت الفراغ سابقا على أنه عدد من الساعات الضائعة يستسلم الفرد خلالها لوساوس الشيطان حسب رأي (كالفن kalvan). لكن مع القرن العشرين ومع تطور منظومة العمل ووضع وتحديد ساعات للعمل أو الدراسة والاهتمام بتنظيم الوقت، واعتبار الوقت مورداً محدوداً إذا انقضى لا يتجدد فكل ساعة تمضي لا يمكن استعادتها- اهتم العلماء بوضع تعريفات لوقت الفراغ، ورأوا أنه «الوقت الحر المتبقي بعد الانتهاء من أداء النشاطات الأساسية للفرد»، أي أنه الوقت الباقي من 24 ساعة بعد تأدية العمل، و إشباع الحاجات البيولوجية و الفسيولوجية كالنوم، الأكل، الشرب والعناية بالصحة الشخصية. و إدراكاً لأهمية استغلال وقت الفراغ بدأت الدراسات الاجتماعية مع نهاية القرن التاسع عشر تركز على موضوع وقت الفراغ، فصدر في عام 1899 كتاب نظرية الطبقة المترفة «THEORY OF THE LEISURE CLASS» لمؤلفه عالم الاجتماع والاقتصاد الأمريكي تورستين بوند فيبيلين 1857-1929 الذي ربط فيه بين طريقة التعامل مع الفراغ والطبقة الاجتماعية والمكانة المهنية للفرد، وميّز بين الطبقات المكتفية اقتصادياً التي تنفرد بأقصى استغلال ممكن لوقت الفراغ وبين الطبقات الأخرى التي تقع دون هذه الطبقة .

وقد ظلت آراء «فيبيلين» سائدة رغم تغير الكثير من النظم الاجتماعية، بما فيها الفراغ، كما أجمعت الدراسات الاجتماعية والاقتصادية على الارتباط النسبي بين المستويات التطبيقية وبين ممارسة أي نوع من نشاطات الفراغ. ثم تتابعت الكتابات، وأخذ الاهتمام به يأخذ بعداً دولياً بصدور «الإعلان العالمي لحقوق الإنسان» (DUDH) في عام 1948، إذ نصت المادة "24" منه على أن " لكل فرد الحق في الراحة ووقت الفراغ ، ولا سيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازة دورية مدفوعة الأجر " .

و المادة "27" منه نصت على: "لكل فرد الحق في المشاركة بحرية في الحياة الثقافية للمجتمع و التمتع بالفنون".

ثم تلا ذلك صدور «ميثاق الفراغ الدولي» في 1970، الذي تمت مراجعته من قبل الرابطة العالمية للترفيه والأنشطة الترفيهية سنة 1979، ثم من قبل المنظمة العالمية للترفيه (WLO) سنة 2000، ثم تمت الموافقة على الإصدار الحالي من قبل مجلس إدارة (WLO)، بعد مشاورات مكثفة بين المنظمات المتعلقة بالترفيه، وأعضاء المنظمة العالمية للترفيه خلال الفترة 2018-2020.

حيث نص على المواد التالية:

المادة «1»: لكل إنسان الحق في أن يكون له وقت حر يتضمن هذا الحق تحديد عدد ساعات عمله ومنحه إجازة منظمة مدفوعة الأجر.

المادة «2»: إن من حق الفرد الاستمتاع بوقت الفراغ بحرية تامة ويعتبر حقًا مطلقًا تجب حمايته.

المادة «3»: لكل فرد الحق في استخدام منشآت أوقات الفراغ المخصصة للناس.

المادة «4»: من حق كل فرد أن تهيأ له سبل ممارسة الأنشطة الترويحية في أوقات فراغه.

المادة «5»: يجب أن تكون مهمة الهيئات المسئولة من مخططين ومهندسين وهيئات خاصة العمل على توفير الإمكانيات اللازمة لممارسة الأنشطة الترويحية.

المادة «6»: لكل فرد الحق في تعلم واكتساب المهارات الترويحية حتى يتمكن من استثمار وقت فراغه.

المادة «7»: على الرغم من أن الحكومات على جميع المستويات ليست المزود الوحيد للمرافق والخدمات الترفيهية وتواجه العديد من التحديات والطلبات على الموارد، إلا أنها تتحمل مسؤولية خاصة اتجاه ضمان عدة متطلبات نذكر منها:

- ضمان توافر وحماية الأراضي المخصصة للأماكن المفتوحة للاستجمام في المناطق السكنية.

- ضمان الحفاظ على التراث الطبيعي والثقافي ووصوله للجماهير.

- ضمان توفير المرافق والمساحات المناسبة لألعاب الأطفال....

([https://www.worldleisure.org/wlo2019/wp-content/uploads/2021/07/Charter-for-](https://www.worldleisure.org/wlo2019/wp-content/uploads/2021/07/Charter-for-Leisure_fr.pdf)

[Leisure_fr.pdf](https://www.worldleisure.org/wlo2019/wp-content/uploads/2021/07/Charter-for-Leisure_fr.pdf))

ومع زيادة الاهتمام بوقت الفراغ أصبح ينظر لاستخداماته على أنها حصيلة تربوية، فالطرق والأساليب التي يقضي فيها الأفراد والجماعات وقت الفراغ تعتبر وجهاً من أوجه الحياة العامة للأمم، فهي تؤثر في سلامة الفرد وسلامة المجتمع، فالخلود إلى الحياة الراكدة أو الانغماس في النشاطات الفاسدة في وقت الفراغ يؤدي إلى انحطاط قوى الفرد وإلى اضطراب الحياة الاجتماعية وفسادها، ومما يتبع ذلك من مقاومة السلطات للانحراف والاضطرابات السلوكية (منصور، الشربيني، 2005، ص75).

كما يرى إحسان محمد الحسن (2005 ، ص75). أنّ سياسة الفراغ في المجتمع المتحضّر تعتمد على المبدأ الإنساني الذي يطمح بتحويل وقت الفراغ إلى وقت ترويح يستثمره الإنسان في تطوير قدراته وإمكاناته الجسمانية والعقلية والمهنية. ووقت الفراغ في المجتمع يفتح أمام الإنسان الإمكانيات والاحتمالات التي من شأنها أن تنمي شخصيته طالما أنّه يستهدف ترسيخ التربية الإنسانية الفاضلة والتنمية الروحية، وتحقيق الأهداف الاجتماعية وبعث وتجديد قوى الحيوية الجسمانية والروحية عند الأفراد والجماعات.

ويعتبر استثمار وقت الفراغ من الأسباب الهامة لمعرفة مدى وضوح مفهومه لدى الأفراد، ومدى إدراكهم لأهمية ممارسة مناشطة، وكذلك إلمامهم بالبنية المعرفية المرتبطة بنظريات فلسفة وقت الفراغ، وأنّه بقدر الوضوح معنى وقت الفراغ يكون الإقبال على ممارسة مناشطه المتنوعة التي تؤثر على تطورات ونمو الشخصية، كما يعتبر من المشاكل الهامة التي توليها المؤسسات والهيئات الاجتماعية القدر الكبير من العناية والاهتمام، بالإضافة إلى أنّ استثمار وقت الشباب يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمل التربوي في المؤسسات التربوية للشباب كالمدراس، والجامعات، والمنظمات والشباب، ومحاولة منها لتوجيه الجيل الصاعد والتوعية بأهمية استثمار وقت فراغه بصورة نافعة، تعود عليه وعلى الوطن بالفوائد، وإتاحة الفرصة أمامه لممارسة العديد من الأنشطة الترويحية في وقت فراغه بهدف تربيته وتنميته، ويرى الكثير من المرين ضرورة الاهتمام بتشكيل أنشطة وقت الفراغ بصورة تسهم في إكساب الفرد الخبرات السارة الإيجابية، وتساعد على نمو شخصيته وتكسبه العديد من الفوائد الخلقية والصحية والبدنية والنفسية. (خطاب، 1990 ، ص11).

ويضيف كمال درويش أن مستقبل أيّ مجتمع من المجتمعات يتوقف إلى حدّ كبير على كيفية قضاء أبنائه لساعات الفراغ، فإنّ استغلال وقت الفراغ بطريقة بناءة يعود على المجتمع بالفائدة المرجوة . (مرسى، 1998، ص 26).

ويحرص الإسلام على استثمار وقت الإنسان من يقظته إلى نومه، ويحسن توزيع وقت الإنسان بين العبادة والعمل الجادّ، وكذا الراحة والترفيه الهادف. (موسى، 1990، ص ص 164-165).

II-3 وظيفة وقت الفراغ:

تتحدّد وظيفة وقت الفراغ في ضوء مفهومه لدى الأفراد، ويمكن استنباط وظيفة وقت الفراغ ممّا يراه (ستانلي باركر Parker,S) أنّ وقت الفراغ هو مجموعة من الوظائف أو المناشط التي ينغمس فيها الفرد بمحض إرادته، وذلك بحثاً عن الراحة أو المتعة لغرض تنمية معلوماته أو لتحسين مهارته أو

للإسهام في تقديم خدمات تطوعية للمجتمع الذي يحيط به، وذلك بعد تركه لعمله الأساسي الاجتماعي أو العائلي. (خطاب، 1990، ص ص 11-12).

وينظر إلى وظيفة وقت الفراغ على أنّها الترويح عن الذات، أو اللعب، أو الراحة من العمل والدراسة، أو أنّها العزلة الاجتماعية، والاختلاف في تحديد وظيفة وقت الفراغ يرجع إلى الفلسفة التي يعتنقها الفرد والتي يتبنّاها المجتمع.

ويحدّد دوما زيديه (DUMAZEDIER) الذي يعتبر واحد من بين المنظرين في حقل علم اجتماع الترويح، الوظائف الرئيسية لوقت الفراغ وفقاً لما يلي:

-الاسترخاء: ويعبر عنه بالاستجمام والتخلّص من أعباء ومشكلات الحياة اليومية.

-التسلية: ويعبر عنها بأنها وسيلة مضادة للملل من روتين الحياة اليومية.

-تطوير الشخصية: ويعبّر عنها بالتنمية المعرفية والعقلية وبالمشاركة الاجتماعية. (الحماحي، عايدة، 2006، ص 21).

II 4- العوامل المؤثرة في وقت الفراغ:

كشفت نتائج البحوث التي أجريت عن الفراغ والترويح أنّ هناك العديد من العوامل التي تؤثر في وقت الفراغ من حيث حجمه، ومن حيث طريقه شغله والإفادة منه، ومنها عوامل اجتماعية واقتصادية وثقافية وبيولوجية وغيرها ومن هذه العوامل على سبيل المثال ما يلي (سنا، 2007، ص 149).

-الجنس: تختلف الأنشطة الترويحية باختلاف الجنس، فالذكر له أنشطة ترويحية تناسبه، كما أنّ للإناث أنشطة أخرى تناسبها، فالذكور يميلون إلى الأنشطة ذات الطابع البدني التنافسي، في حين تقبل الإناث على الأنشطة الترويحية الهادئة التي تمارس غالباً في المنزل أو مع الصديقات، ومنشأ هذا التباين في الأنشطة الترويحية طبيعة كل منهما، ويظهر هذا الاختلاف بشكل واضح في المجتمعات المسلمة التي تراعي ذلك الأمر.

-العمر (السنّ): يؤثّر العمر في تحديد نوع النشاط الترويحي، فالأطفال لهم أنشطتهم الخاصة، وفي الغالب أنّها ذات طابع حركي مستمر ومتواصل، في حين تكثّر الأنشطة الثقافية والقراءة والرحلات بين البالغين، بينما تمتاز أنشطة فئة الشباب بالتنوع، إلّا أنّ الجانب الرياضي والرحلات البرية تطغى عليها.

-المستوى التعليمي: يتدخل المستوى التعليمي بشكل كبير في تحديد النشاط الترويحي الذي يمارسه الأفراد خلال أوقات فراغهم، فالقراءة مثلاً سنجدها تكثّر بين ذوي المستويات التعليمية المرتفعة.

-المستوى الاقتصادي للأفراد: يؤثر هذا العمل من خلال القدرة على تهيئة وتوفير الوسائل والأدوات التي من خلالها يمارس الفرد الأنشطة الترويحية، فالرحلات الخارجية والسفر والسياحة قد لا تتحقق لأصحاب الدخل المنخفضة.

-مقدار وقت الفراغ: وهذا العمل يؤثر بشكل كبير وأساسي في تحديد نوعية النشاط الترويحي، إذ هناك من الناس من ينصرف عن ممارسة نشاط معين لأنه يحتاج إلى وقت فراغ كبير قد لا يتوفر له.

-مكان الترويح ونوعية المشاركين: إذ غالبا ما يتأثر الفرد بمن حوله ويندمج معهم في ممارسة النشاط الترويحي لمجرد أنه يشاهد غيره يمارسه

-المستوى الاقتصادي والمادي للمجتمع: لكل مرحلة من مراحل نمو المجتمع الاقتصادية ما يناسبها من الأنشطة الترويحية، فإن كان المجتمع يمرّ بمرحلة تدهور اقتصادي فهذا الوضع الاقتصادي المتردي سيجعل أفرادهم يمارسون أنشطة ترويحية تختلف عن الأنشطة الترويحية التي يمارسونها عند ظهور تحسن اقتصادي ورخاء مادي، فمقدار الدخل السنوي للأفراد ومستوى المعيشة للمجتمع بشكل عام له أثره في بروز أنشطة ترويحية والتركيز عليها دون غيرها.

-خصوصية المجتمع الدينية والثقافية: إنّ طبيعة المجتمع وخصائصه الدينية والثقافية التي تميّزه عن المجتمعات الأخرى، لها دور كبير في تحديد نوعية الأنشطة الترويحية التي يمارسها أفرادها، ولا يمكن إغفال دورها في ظهور أنشطة ترويحية تتناسب وطبيعة ذلك المجتمع، كما تؤدّي هذه الخصوصية للمجتمع إلى اختفاء أنشطة ترويحية أخرى.

II-5 إستراتيجية استثمار الوقت الفراغ

لا يمكن اعتبار استثمار أوقات الفراغ في الوقت الحاضر من المسائل الثانوية غير المهمة و إهماله و عدم التخطيط له خاصة مع التقدم و التطور الصناعي و تكنولوجي الذي يشهده عالم اليوم....، فلم تكن المجتمعات في السابق تهتم باستثمار أوقات فراغ أفرادها ولا تدرك أهمية هذا الاستثمار، ولكن على اثر الثور الصناعية و التكنولوجية وزيادت حجم أوقات الفراغ، أدرك المسؤولين و المربين مزاياه التربوية و الاجتماعية و النفسية، و برزت الحاجة إلى استثمار أوقات فراغ الأفراد استثمارا هادفا و موجها.

و لا يمكن الحديث عن استثمار أوقات الفراغ دون الحديث عن فعالية إدارة وقت الفراغ، فمفهوم إدارة الوقت يشتمل على الوقت الخاص زيادة على وقت العمل واذ ارتبطت كلمة الإدارة

بالوقت في الحالتين، من خلال وجود عملية مستمرة من التخطيط والتحليل والتقييم المستمر لكل النشاطات التي يقوم بها الشخص خلال فترة زمنية محددة تهدف إلى تحقيق استغلال الوقت المتاح للوصول إلى الأهداف المنشودة. (الشافعي، 2002، ص 64).

وتعرف إدارة الوقت بأنها: فن وعلم الاستخدام الرشيد للوقت، وهي علم استثمار الزمن بشكل فعال، وهي عملية قائمة على التخطيط والتنظيم والتنسيق والتحفيز والتوجيه والمتابعة والاتصال، وهي عملية كمية ونوعية معا، موجهة إلى المستقبل، لاستشراف آفاقه والتنبؤ به، والوقوف على مساراته واتجاهاته والدروب المختلفة الموصلة للأهداف. (عليان، 2007، ص 28).

و يرى أبوناصر (2008، ص 84) أن إدارة الوقت هي مجموعة الطرق والوسائل التي تعين المرء على الاستفادة القصوى من وقت فراغه في تحقيق أهدافه وخلق التوازن في حياته ما بين الواجبات والرغبات والأهداف.

كما أن ادارة وقت الفراغ عنصر هاماً، في مستقبل الحياة الإنسانية عموماً، وتمثل أنشطته الايجابية منها أهمية خاصة في الحياة الإنسانية. فوقت الفراغ لا يمكن اعتباره من المسائل الثانوية ولا يمكن التقليل من أهميته وقيمه للفرد و المجتمع ولا يمكن إهماله وعدم التخطيط له بغية استثماره والاستفادة منه عن طريق المشاركة في أنشطة وقت الفراغ الجيدة والمثمرة (درويش والحماحي ، 2001، ص 112).

و من اجل الاستفادة من الاستثمار الأمثل لإدارة الوقت بصفة عامة وإدارة وقت الفراغ بصفة خاصة ينصح بإتباع الخطوات التالية:

- التخطيط: ويقصد به وضع خطة محكمة و مناسبة للأهداف المرجوة، فأولى خطوات إدارة الوقت وتنظيمه هي وضع خطة حيث يجب جدولة الساعات اليومية، وتقدير الوقت الذي يحتاجه الشخص لكل مهمة عليه إنجازها، ومن الضروري الالتزام بالأوقات التي تمّ تحديدها حتى تكون ناجحة.

- تحديد الأولويات: يقصد بها تحديد أهمية المهام والأهداف التي يُخطّط لتنفيذها في اليوم أو في فترة زمنية معينة، وذلك لإنجاز الأمور المهمة وإعطائها أولوية الوقت وبعد ذلك إنجاز باقي المهام، أمّا في حال كانت جميع المهام في الخطة الموضوعه ذات أهمية بالمقدار ذاته فيجب القيام بتدوين الأفكار، وعمل تنظيم وترتيب لإنجازها دون الإخلال بأحدها.

- المرونة: بمعنى القيام بمراقبة تقدّم الأحداث، والتكيّف مع التغيرات التي قد تحصل أثناء سير الخطّة التي تمّ وضعها، ومن الضروريّ أن يكون الشخص مرناً وقابلاً للتكيّف مع التغيرات وتوجيه الأمور لنصاها الصحيح، مع الحرص على التنظيم في الوقت ذاته، وعند التصرّف على هذا النحو يكون الشخص متحكّماً في وقته ويدير بالشكل المناسب.

- تجنب التسويف والإجهاد: تعد المماطلة والتسويف من الأمور التي تؤثر على المردودية بشكل سلبيّ، حيث يؤدي ذلك إلى إضاعة الوقت والطاقة؛ وهما متطلبان أساسيان لإنجاز أي أمر، لذا يجب تجنّب التأجيل حتى لا يصبح مشكلة في الحياة المهنيّة أو الشخصيّة، من المهم أيضاً تجنّب الإجهاد الجسدي الكبير الذي يجعل الإنتاجية تتراجع؛ كما يمكن تفويض الآخرين للقيام ببعض المهام لأخذ بعض الوقت للاسترخاء واستعادة النشاط. (خطوات-ادارة-الوقت/108424/article/https://mawdoo3.io)

- الحزم: يجب أن يتّصف الفرد بالحزم عندما يتطلّب الأمر ذلك، بحيث يرفض التعامل مع أيّ طلبات إذا تعارضت مع أهدافه الرئيسيّة التي يُريد تحقيقها أو تمنعه من إتمام أعمال أهم لديه، ويحرص دائماً على تنفيذ الطلبات الأخرى دون التضحية بما يُريده ويحتاجه.

- تجنب المشتتات (مضيعات الوقت): و يقصد بها الأنشطة الغير ضرورية او تلك التي لا تعطي عائداً يتناسب مع الوقت المبذول من اجلها، فيُفضّل الابتعاد عن المشتتات التي تهدر الوقت وتؤثر في قدرة الفرد على تسليم المهام في الوقت المحدد لها، حيث من الممكن إتمام أعماله أولاً، ثمّ الانتقال إلى فعل شيء آخر؛ كتصفح وسائل التواصل الاجتماعي، أو التحقق من البريد الإلكتروني، أو مراسلة العائلة والأصدقاء وما إلى ذلك.

- الاعتناء بالصحة: يؤدّي اعتناء الفرد بصحته عن طريق النوم الجيد ليلاً، وإتباع نظام غذائيّ صحيّ، وممارسة التمارين الرياضيّة بشكل يوميّ، إلى قدرته على تقسيم وقته بشكل أفضل، والتفكير بتركيز أكبر، وتحقيق أقصى فائدة ممكنة من استغلال الوقت من خلال القيام بالمهام والأعمال في الموعد المحدد لها. (بحث-عن-ادارة-الوقت/https://mawdoo3.com).

خلاصة الفصل

من خلال ما تطرق إليه في هذا الفصل، نستنتج أن الوقت بصفة عامة و أوقات الفراغ بصفة خاصة تكتسي أهمية بالغة في حياة الأفراد و الجماعات، فحسن إدارتها و استغلالها في الممارسات و المناشط الايجابية يساهم في التربية العامة للأفراد، كما يؤثر بشكل ايجابي على سلوكيات و اتجاهات و صحة الفرد النفسية و الجسدية، و يساعد على التخفيف أو التخلص من حدة التوترات و الضغوطات اليومية التي يواجهها الفرد، و يؤهله ليكون مواطنا صالحا و نافعا في مجتمعه، و حتى يُقبل الفرد على ممارسة الأنشطة الترويحية الفعالة بصورة خاصة، و الترويج بصفة عامة، أو ما يعرف كذلك بأنشطة أوقات الفراغ ينبغ عليه أن يدرك أهميتها و يدرك ما هي أهم العوامل و المتغيرات المؤثرة عليها، و هذا ما سنحاول أن نكتشفه في الفصل الموالي.

الفصل الثاني

الأنشطة الترويجية

- تمهيد

I - الترويج

I - 1- مفهوم الترويج

I - 2- أنواع الأنشطة الترويجية

I - 3- أهداف الترويج في وقت الفراغ

I - 4- أهمية الترويج

I - 5- أهم النظريات التي تناولت موضوع الترويج

- خلاصة

تمهيد

تعتبر الأنشطة الترويحية أو أنشطة وقت الفراغ من السلوكيات الاجتماعية المهمة في حياة الأفراد، حيث تلعب دورا كبيرا في إعداد الفرد وذلك بتزويده بمهارات واسعة وخبرات كبيرة تسمح له بالتكيف مع ما يحيط به في الحياة اليومية، وهي تحتل مكانة خاصة في المجتمعات المعاصرة، فهي ذات أهمية بالغة في تطوير وتنمية الشخصية والترفيه على النفس، وتحسين الصحة العامة وكذا توطيد العلاقات الاجتماعية مع الآخرين، وتساعد في التخفيف من حدة التوترات والانفعالات والضغوطات التي تواجه العمال والموظفين وحتى الطلبة من كلا الجنسين، والإقبال على ممارسة الأنشطة الترويحية تحكمه وتؤثر عليه مجموعة من العوامل الاجتماعية، الثقافية، الاقتصادية، المهنية والحالة الصحية للأفراد بمختلف شرائحهم، ولغرض الإلمام أكثر بجوانب هذا الموضوع سنحاول أن نتطرق في هذا الفصل إلى المفهوم الترويح، أنواعه وأهميته، ثم أهم النظريات المتعلقة بأنشطة الترويح ووقت الفراغ.

I - الترويح

يرتبط الترويح ارتباطاً وثيقاً بوقت الفراغ، فلكي يكون النشاط ترويحياً ينبغي أن يمارس في وقت الفراغ وليس في وقت العمل، وفيما يلي سنتطرق إلى مفهوم الترويح.

I - 1 - مفهوم الترويح

تجدر الإشارة هنا إلى أن الكتب التي تعتمد على المراجع المتحدثة بالانجليزية تستعمل مصطلح *Recréation, Leisure* للتعبير عن الترويح، أما المراجع المتحدثة باللغة الفرنسية تستعمل مصطلح *Loisir* ويقابله في اللغة العربية وقت الفراغ، التسلية، الترويح، الترفيه، لذا يستخدم مصطلح الترويح في الغالب بمعنى قريب من مصطلح وقت الفراغ، خاصة في سياقات الثقافة الغربية. ويستعمل للإشارة إلى أنواع معينة من الأنشطة لا تأخذ شكلاً واحداً وإنما يجمع بينها المتعة والحرية كمفاهيم أساسية ملازمة لهذه الأنشطة. وقد تعددت التعاريف التي تناولت موضوع الترويح بتعدد التخصصات التي اهتمت به ومن بين هذه التعريفات نجد:

تعرفه الموسوعة العربية العالمية (1999، ص 265) بأنه كل نشاط يؤديه الناس طواعية، طلباً للمتعة الشخصية أو الاسترخاء أو إشباعاً للرغبة الشخصية في أوقات فراغهم. ويحتاج الناس - بصفة عامة - للمشاركة في نوع من أنواع الترويح كفترة راحة أو استجمام من نمطية (روتين) العمل أو عناء الدراسة. ويأخذ الترويح أشكالاً كثيرة مختلفة ويحدث في مواقع عديدة، تبعاً لاختيار الفرد. (الموسوعة العربية العالمية، 1999، ص 265).

و يعرفه أمين أنور الخولي (1996، ص 153) على أنه "حالة انفعالية تنتج من شعور الفرد بالوجود الطيب في الحياة والرضا، ويتصف بمشاعر إيجابية، كالإنجاز والإجادة، الانتعاش، القبول، النجاح، قيمة الذات، البهجة، وهو بذلك يدعم الصورة الإيجابية لذات الفرد، كما أنه يحقق الأغراض الشخصية، والتغذية الراجعة من الآخرين، ويتخذ الترويح أنشطة مستقلة لوقت الفراغ تكون مقبولة اجتماعياً".

ويرى درويش والخولي، (2001، ص 118) أن الأصل الایتمولوجي لكلمة ترويح *Recréation* أنها كلمة مركبة من جزئين *Re* يعني إعادة، و *Création* تعني الخلق، أي أن المعنى الحرفي للكلمة هو إعادة الخلق، وهو معنى مجازي يقصد به التجديد والانتعاش كنواتج لممارسة الترويح.

يعرفه جوفر دومازيدي (1962) Joffre Dumazidier في كتابه Ver Une Civilisation Du Loisir? على انه مجموعة من الأنشطة التي يمارسها الفرد طوعا، سواء من أجل الاسترخاء، المتعة أو تطوير مهاراته أو مشاركاته الاجتماعية الاختيارية أو قدراته الإبداعية، بعد الانتهاء من جميع التزاماته نحو العمل، الأسرة والالتزامات الاجتماعية، و حدد له ثلاث وظائف: وظيفة الاسترخاء، وظيفة المتعة و التسلية و وظيفة تنمية الشخصية. (<http://eduka.free.fr/eps/capeps/ecrit1/loisir.pdf>)

و يعرفه احسان محمد الحسن، (2005، ص 141)، على النحو التالي: "الترويح هو نشاط اختياري ممتع للفرد و مقبول من المجتمع يمارس خلال أوقات الفراغ و يسهم في بناء الفرد و تنميته تنمية كلية و شاملة لها أهميتها لتطوير المجتمع الكبير و تحقيق أهدافه العليا.

و يعرفه بتلر Petller على أنه نوع من أنواع النشاطات التي تمارس في وقت الفراغ والتي يختارها الفرد بدافع شخصي لممارستها، بحيث تكون من نواتجها اكتسابه العديد من القيم البدنية و الخلقية و الإجتماعية والمعرفية. (درويش، حماحي، 1997، ص 55)

يعرفه كراوس Kraus على أنه تلك الأوجه من النشاط أو الخبرات التي تنتج عن وقت الفراغ، والتي يتم إختيارها وفقا لإرادة الفرد وذلك بغرض تحقيق السرور والمتعة لذاته واكتساب للعديد من القيم الشخصية و الإجتماعية. (الحماحي و عايدة، 2006، ص 29).

و الترويح هو سلوك اجتماعي يقوم به العمال، أيا كانت مكانتهم من الإنتاج خارج التزاماتهم المنتظمة لوظائفهم، من أجل الترفيه و الراحة. (J. Sumpf, M. Hugues, 1973, p 164).

I - 2- أنواع الأنشطة الترويحية

هناك العديد من الأنشطة الترويحية التي يمكن ممارستها في وقت الفراغ، و قد اختلف العلماء بالنسبة لتصنيف هذه الأنشطة، فمنهم من يرى أنه يوجد تداخل في أوجه الأنشطة الترويحية مما يصعب حصرها وتحديدها، وفيما يلي محاولة لعرض أهم تلك التصنيفات:

تصنف من حيث الفعالية إلى:

- نشاط ترويحي فعال: و يدل على النشاطات الترويحية المبدعة كالرياضة و الغناء و الرسم و صيد الأسماك...إلخ.

- نشاط ترويحي غير فعال: و هو نشاط غير عملي يقف صاحبه موقف المتفرج أو المستمع. و يصنفها ربلتز (Roblitz) على الشكل التالي:

أ- الأنشطة الإيجابية: و هي تتمثل في الأنشطة التي يشترك فيها الفرد ويمارسها بصورة إيجابية، مثل ممارسة الأنشطة الرياضية المختلفة أو الرسم أو العزف على الآلات الموسيقية.

ب- الأنشطة الاستقبالية: ويقصد بها استقبال الفرد لنشاط خارجي عن طريق الحواس ، كما هو الحال في القراءة أو مشاهدة التلفزيون أو مشاهدة المباريات الرياضية في الملاعب.

ج- الأنشطة السلبية: ويقصد بها الأنشطة التي لا يبذل فيها الفرد أي جهد سواء عضلي أو فكري مثل النوم أو الاسترخاء. (هدى، ماهر، 2008، ص 119).

ويصنفها ناش Nash نقلا عن درويش و الحماحي (1997، ص ص 31-32) إلى:

- 1- الأنشطة الابتكارية: تتمثل في التأليف، الاختراع، إبتكار النماذج والتصميمات والعروض.
- 2- الأنشطة الإيجابية: والتي تتيح للفرد المشاركة الفعلية في النشاط وتحقيق التنمية الذاتية للفرد، و من أهمها: المباريات و المسابقات الرياضية، التمثيل المسرحي، العزف الموسيقي، الخدمات البيئية، المعسكرات، الرحلات، الرسم، لعب الشطرنج، الفنون.
- 3- الأنشطة الوجدانية: والتي تسمح بالمشاركة الوجدانية للفرد من خلال الاستمتاع وتتمثل في: قراءة القصص و الروايات، مشاهدة الأفلام و المسرحيات و التمثيلات وكذا التلفزيون، والاستماع إلى البرامج الإذاعية، الاستماع إلى الموسيقى و مشاهدة البرامج و المسابقات الرياضية، زيارة المعارض و المتاحف.
- 4- الأنشطة السلبية: والتي تتيح للفرد ممارسة النشاط الترويحي أو الاستمتاع بها، و من ثم فان ذلك المستوى لا يرقى إلى درجة التأثير الانفعالي أو الوجداني في الفرد و من أهمها: لقاء الأقران و الأصدقاء، التسلية و الترفيه، اللهو واستهلاك الوقت، تبادل الحديث مع الآخرين، الجلوس حول المائدة.
- 5- الأنشطة التي تلحق الأذى أو الضرر بالفرد: كتعاطي المخدرات و شرب الخمر، لعب الميسر و ارتكاب أفعال غير تربوية و غير اخلاقية.
- 6- الأنشطة التي تلحق الأذى أو الضرر بالمجتمع: كارتكاب الجرائم، التطرف، أعمال العنف و الشغب.

في حين قسم الترويح علماء آخرون طبقاً لأنواعها وأهدافها كالآتي:

- الترويح الرياضي: يعتبر الترويح الرياضي من الأركان الأساسية في برامج الترويح لما يتميز من أهمية كبرى في المتعة الشاملة للفرد، بالإضافة إلى أهميته في التنمية الشاملة للشخصية من النواحي البدنية والصحية والعقلية والاجتماعية، (خطاب، 1990، ص 61)، كما يمكن تنظيم نشاطه وفقاً لأهداف و احتياجات و اهتمامات الأفراد و الجماعات، و بذلك نجد أن الاشتراك في تلك النشاط يتأثر بالعناصر التالية: المستوى المهاري، السن، الجنس، الحالة البدنية، و الحالة الصحية للفرد، و تشمل على

الألعاب ذات التنظيم البسيط، الرياضات الفردية، الزوجية، رياضات الفرق. ويقسمه ليونارد سيلى Leonard Sealey إلى مجموعات رئيسية كالآتي:

- الرياضات الجماعية: مثل كرة القدم، السلة، اليد، الكرة الطائرة...
- الرياضات الفردية: المشي، الجري، السباحة، المصارعة...
- رياضات الشتاء: التزلج على الجليد...
- الرياضات المائية: كالسباحة، كرة الماء، التجديف... الخ (الحماحي، عايدة، 2006، ص ص 84-87).

- الترويح الثقافي : يلعب هذا النوع من الترويح دورا أساسيا في تنمية شخصية الإنسان وتفتحها، ويساهم في إدماج الفرد في بيئته الاجتماعية ويشتمل على القراءة، الكتابة، حلقات المناقشة و الدراسة، الراديو و التلفزيون. (خطاب، 1990، ص ص 45-47).

- الترويح الفني : يطلق البعض على الأنشطة الترويحية الفنية مصطلح الهوايات الفنية، وهي أنشطة ترويحية ايجابية تمنح الفرد الإحساس بالجمال والإبداع و الابتكار و التذوق الفني وتعمل على إكسابه القدرات و المهارات الفنية و تنمي المعلومات، و تشتمل على: هواية جمع الطوابع والعملات والأشياء الأثرية وهواية تعلم التصوير وفن الديكور وعلم الطيور والنبات وهوايات الابتكار مثل فن الخزف والنحت والرسم والأشغال اليدوية، وهوايات الفنون التشكيلية بأنواعها. (خطاب، 1990، ص 48).

- الترويح الاجتماعي : يساهم الترويح الاجتماعي في إيجاد فرص التفاعل بين الأفراد والجماعات وتوثيق العلاقات والروابط بينهم في جو يتميز بالمرح والسرور و البعد عن الشكليات و الرسميات، (خطاب، 1990، ص 52)، كالمشاركة في الجمعيات الثقافية والاجتماعية و الزيارات و الحفلات، الولائم. (هدى، ماهر، 2008، ص 119).

- الترويح الخلوي : المقصود بالترويح الخلوي هو ذلك النوع الذي تشمل برامجه مختلف أوجه النشاطات التي تتم بعيدا عن الأماكن المغلقة وتتمثل في: رحلات الخلاء والتمتع بجمال الطبيعة، الزهات البرية والبحرية وهوايات الصيد وغيرها. (الحماحي، عايدة، 2006، ص 101).

- الترويح العلاجي : ذكرت بعض الدراسات أن العلاج الطبي إذا ما اقترن ببرنامج ترويحي فان فترة مكوث المريض في المستشفى ستقل، كما أن ذلك يقلل بصورة واضحة من كم الأدوية التي يستعملها

المريض، فقد أشار الباحث جوزيف وولف J. Wolf و هو الرئيس السابق للكلية الأمريكية للطب الرياضي و مدير مستشفى القلب، إلى أن برنامجا ترويحيا خاصا من شأنه أن يقصر فترة البقاء في المستشفى بنسبة 15 %، كما أكد أن أدوية النقاهاة و مهدئات التوتر العصبي للمرضى ممن يعانون من أعراض إدمانية، قد انخفضت بنسبة 35% من بين المرضى الذين قد شاركوا في برنامج الترويح. (درويش، الخولي، 2001، ص 198). كما يعتبر الترويح العلاجي بمثابة خدمة خاصة داخل المجال الواسع للخدمات الترويحية التي تستخدم للتدخل الإيجابي في بعض نواحي السلوك البدني أو الانفعالي أو الاجتماعي لإحداث تأثير مطلوب في السلوك و لتنشيط و نمو و تطور الشخصية. و له قيمة وقائية و علاجية لا ينكرها الأطباء. فالترويح من الناحية العلاجية يساعد مرضى الأمراض النفسية على التخلص من الانقباضات النفسية، و بالتالي استعادة الثقة بالنفس و تقبل الآخرين لهم، و يجعلهم أكثر سعادة و تعاونا، و يساهم بمساعدة الوسائل العلاجية الأخرى على تحقيق سرعة الشفاء، كالمساحة العلاجية التي تستعمل في علاج بعض الأمراض الربو وشلل الأطفال و حركات إعادة التأهيل، و قد أصبح الترويح العلاجي معترفا به في معظم المستشفيات و خاصة في الدول المتقدمة.

- الترويح التجاري : هو مجموعة الأنشطة الترويحية التي يتمتع بها الفرد نظير مقابل مادي ويرى البعض أن الترويح التجاري يدخل في نطاقه السينما والمسرح ...، وغيرها من المؤسسات الترويحية التجارية الأخرى، وهو يعتبر تجارة رابحة لأصحاب رأس المال. في المجتمعات الاشتراكية التي تعتبر العديد من المؤسسات الترويحية التجارية السابق ذكرها مؤسسات لخدمة جميع أفراد الشعب و رعايتهم للمساعدة في تنميتهم تنمية شاملة، و هي ملك للدولة و تستغلها لصالح الشعب و ليس لصالح صاحب رأس المال. (خطاب، 1990، ص ص 64-66).

I - 3- أهداف الترويح في وقت الفراغ

يمكن تلخيص أهم أهداف الترويح في وقت الفراغ فيما يلي:

- إكتساب و تنمية الصحة البدنية: يلعب الترويح و خاصة الترويح الرياضي و المعسكرات و التجوال و الترحال دورا هاما في عملية إكتساب الصحة البدنية إذ يساهم في تنمية أعضاء الجسم و قيامها بوظائفها على أكمل وجه و يعمل على إكتساب الفرد القدرات و المهارات الحركية كالقوة و السرعة و التحمل و المرونة و الرشاقة و التوازن، كما يكسب الفرد اللياقة البدنية و الوظيفية.

-إكتساب وتنمية الصحة النفسية " العقلية ": فالأنشطة الترويحية على إختلاف ألوانها تسهم بدرجة ملحوظة في تفريغ الانفعالات المكبوتة لدى الفرد وتعمل على تخفيف درجات القلق و التوتر النفسي و تمنح الفرد السعادة و السرور و الرضا النفسي و كلها عوامل تزيد من قدرة الفرد على التكيف في حياته مع المجتمع.

- إكتساب السمات الخلقية و الإجتماعية: و السمات الخلقية هي جملة السمات التي يتميز بها الفرد من حيث انه عضو في جماعة ، فالخلق مظهر إجتماعي مكتسب يتأسس بالدرجة الأولى على سمات تقرها الجماعة و تبدو واضحة وشبه ثابتة في سلوك الفرد مما لاشك فيه أن الأنشطة الترويحية تسهم في إكتساب الفرد السمات الخلقية و الإجتماعية و تنميتها مثل تقوية العلاقات بين الأفراد و بين الفرد و الجماعة، وإحترام الغير و المودة و الصداقة و الأخوة و الثقة بالآخرين و الولاء للمجتمع و إنكار الذات و التعاون و حب العمل و أداء الواجب و التطوع للخدمات الإجتماعية.

- إكتساب خبرات معرفية : تسهم الأنشطة الترويحية في اكساب الفرد معارف و معلومات في مخلف المجالات، فالأنشطة الترويحية الفنية تمنح الفرد معارف و معلومات و قدرات ومهارات عن الموسيقى أو الرسم أو النحت و غير ذلك من مجالات الهوايات المختلفة و الأنشطة الترويحية الثقافية تزيد من معارف و معلومات و مدركات الفرد العامة و الخاصة و الأنشطة الرياضية تكسب الفرد معارف و قدرات جديدة و أنشطة متعددة. (خطاب، 1990، ص ص 26-27).

I -4- أهمية الترويح

يعد الترويح مظهر من مظاهر النشاط الإنساني وله دور هام في تحقيق التوازن بين العمل و الراحة، وله إسهاماته في تحقيق السعادة للإنسان ونشير الجمعية الأمريكية للصحة و التربية البدنية و الترويح (AAHPER) إلى إسهامات الترويح في الحياة العصرية، في النقاط التالية:

- تحقيق الحاجات الإنسانية للتعبير الخلاق عن الذات.
- تطوير الصحة البدنية والصحة الانفعالية والصحة العقلية للفرد.
- التحرر من الضغوط والتوتر العصبي المصاحب للحياة العصرية.
- توفير حياة شخصية وعائلية فاخرة بالسعادة و بالاستقرار .
- تنمية ودعم القيم الديمقراطية. (الحماحمي و عايدة، 2006، ص34).

كما أن للترويح دور هام في إشباع حاجات الفرد وبخاصة تلك التي لا يمكن إشباعها من خلال العمل أو في أثناء أوقات الارتباط أو الالتزام بواجبات معينة، وذلك حتى يتمكن من تحقيق أو إعادة التوازن النفسي للفرد المشارك في الأنشطة الترويحية، كما تظهر أهمية الترويح للإنسان في عدة جوانب أهمها:

I-4-1- الأهمية البدنية والفسولوجية:

- لممارسة أنشطة الترويح البدني أو الترويح الرياضي بانتظام العديد من التأثيرات الايجابية على الفرد المشارك في هذه الأنشطة وتمثل تلك التأثيرات في:
- الحصول على القوام المعتدل و الرشيق و البعد عن النمط البدني وذلك من خلال أداء التمرينات و المناشط البدنية و ممارسة بعض الألعاب و الرياضات.
- زيادة مرونة و كفاءة مفاصل الجسم و زيادة حجم العظام و تحسين كفاءتها و معالجة آلام المفاصل و الظهر.
- تطوير اللياقة البدنية و المحافظة على مستوى لائق من عناصرها و ذلك كالقوة و الجلد العضلي و السرعة و التوافق العصبي و العضلي، و زيادة المقاومة الطبيعية للأمراض.
- رفع كفاءة عمل الجهازين الدوري و التنفسي حيث يتكيف كل منها مع متطلبات المجهود البدني مما يؤدي إلى زيادة حجم عضلة القلب و قوتها و المحافظة على المعدل الطبيعي لكل من النبض و ضغط الدم.
- الاقلال من احتمال الإصابة بأمراض القلب و الأوعية الدموية وذلك من خلال الوقاية من البدانة و من ترسبات الدهون على جدار الأوعية الدموية و ذلك كالكوليسترول الضار (LDL) و الدهون الثلاثية Triglycerides، مما يقلل من فرص الإصابة بأمراض تصلب الشرايين و الجلطة الدموية، و كذلك من التوتر النفسي و العصبي الذي يعد عاملا من العوامل المؤدية إلى الإصابة بتلك الأمراض.
- التخلص من الطاقة الزائدة من احتياجات الفرد، مما يساهم في تحقيق الاسترخاء البدني و العصبي للجسم و تجديد النشاط و حيوية الفرد.
- الوقاية من التعب الذهني حيث أن ممارسة مناشط الترويح الرياضي تؤدي إلى التخلص من الإرهاق الذهني و تجديد نشاط و حيوية الفرد، مما يساعده على زيادة إنتاجه في العمل.

I-4-2- الأهمية الاجتماعية:

- تنمية القيم الاجتماعية المرغوبة و ذلك كالتعاون و احترام القانون و احترام الغير و احترام المواعيد و خدمة الآخرين.
- تكوين و توطيد الصداقات و ذلك من خلال المشاركة في جماعات اللعب أو في جماعات الهوايات مما يتيح الفرص للتعارف و التقارب بين الأفراد و الجماعات.
- الشعور بالانتماء و الولاء للجماعة و ذلك من خلال العمل على مشاركة الجماعة في مناشطها و العمل على التعاون في تحقيق أهداف الجماعة التي ينتمي إليها الفرد.
- تنمية القدرة على التفاهم مع الآخرين و احترام آرائهم و ذلك من خلال المشاركة في المناشط الثقافية التي تعتمد على الحوار و الاستماع و تبادل الرأي بين الأفراد ، أو المناقشات بوجه عام.
- التدريب على القيادة و ذلك من خلال تبادل الأدوار في الجماعات و التعاون فيما بين أعضائها على تحقيق أهداف جماعات الترويج.
- تقدير العمل الجماعي من خلال مساهمة كل عضو في الجماعة على أداء دوره في تنظيم و تنفيذ المناشط المختلفة للترويج، و التعاون و النجاح في تحقيق الأهداف التي تسعى الجماعة إلى تحقيقها.

I-4-3- الأهمية النفسية:

- اشباع الميول و الدوافع المرتبطة باللعب و بالهوايات مما يسهم في تحقيق الرضا النفسي للفرد عن مشاركته في مناشط الترويج.
- تحقيق السرور و السعادة في الحياة من خلال إقبال الفرد على المشاركة في مناشط الترويج، مما يؤدي إلى تخلصه من عناء العمل و من أعباء الالتزامات أو من الارتباطات الأسرية أو الاجتماعية، و من ثم إحساسه بالسرور و السعادة لذلك و لاستمتاعه بنشاطه.
- تنمية الصحة الانفعالية للفرد و إعادة توازنه النفسي من خلال مشاركته في مناشط الترويج التي تسهم في تخلصه أو الإقلال من التوتر النفسي و من درجة القلق و حدة الاكتئاب لديه، كما تسهم في إشباع ميوله و حاجاته، و ذلك من خلال اللعب و الهوايات، مما يدخل عليه البهجة و السرور.
- زيادة القدرة على الانجاز و اثبات الذات من خلال التعامل مع التجارب و المواقف و الخبرات التي يواجهها الفرد في مختلف النشاطات. (الحماحي و عابدة، 2006، ص ص 37-40).

- تنمية الثقة بالنفس و التحرر من الخوف نتيجة للمشاركة الناجحة للفرد في مناشط الترويح و من خلال المشاركة في مناشط المنافسة و المغامرة و إشباع دوافعه نحوها مما يشعره أيضا بالاستقرار و الأمان.

- التعبير عن الذات من خلال المشاركة في أداء العديد من مناشط الترويح كاللعب أو الرسم أو الكتابة أو التأليف أو في الأداء التشكيلي، مما يسهم في تقدير الذات و في تنمية الابتكار و الإبداع لدى الفرد.

- التخلص من الميول العدوانية و ذلك من خلال إشباعها عن طريق مناشط الترويح و بخاصة الترويح الرياضي حيث يمكن للفرد من المشاركة في الرياضات القتالية كالكراتيه و الجودو ... و هي مناشط يقرها المجتمع. (هدى، ماهر، 2008، ص 117).

I- 5 - أهم النظريات التي تناولت موضوع الترويح

من الصعب حصر كل الآراء حول نظريات الترويح و مفهومه بسبب تعدد العوامل المتأثرة به في الحياة الاجتماعية المعقدة، إلا أنه يمكن تحديد أهم النظريات المستخلصة من الدراسات و التجارب العديدة التي تمت في هذا المجال في الآتي:

I- 5-1- نظرية الطاقة الفائضة (سبنسر و شيلر): ظهرت في أواخر القرن الماضي، و أشهر رواد هذه النظرية فريدريك شيلر (1805-1759) Friedrich Schiller و هيربرت سبنسر (1820-1903) Herbert Spencer، و تشير هذه النظرية إلى أن الكائنات البشرية قد وصلت إلى قدرات عديدة و لكنها لا تستخدم كلها في وقت واحد و نتيجة لذلك توجد قوة فائضة و وقت فائض لا تستخدمان في تزويد احتياجات الفرد و لذلك فإن لدى الإنسان قوى معطلة لفترات طويلة و نتيجة لذلك فقد تتراكم الطاقة في مراكز الأعصاب السليمة النشطة و يزداد تراكمها و بالتالي تضغط حتى تصل الى درجة يتحتم فيها وجود منفذ لهذه الطاقة، و اللعب و سيلة ممتازة لاستنفاد هذه الطاقة الزائدة المتراكمة و من جهة ثانية فإن اللعب يخلص الفرد من تعب المتراكم على جسده و تأثيراته العصبية نتيجة واجباته المهنية و الاجتماعية - و هنا يعتبر اللعب وسيلة ضرورية للتوازن الإنساني و النفسي مع غيره من مجالات الترويح المختلفة. (هدى، ماهر، 2008، ص 121).

I- 5-2- نظرية الإعداد للحياة: حيث يرى كارل جروس (1861-1946) Karl Groos الذي نادى بهذه النظرية بان اللعب و ممارسة الهوايات الترويحية ما هي إلا دافع عام لتمارين الغرائز الضرورية للبقاء على حياة البالغين حيث يقول أن الطفل في قيامه باللعب يعد نفسه للحياة المستقبلية فالبنت عندما

تلعب بدميتها تتدرب على الأمومة، و الولد عندما يلعب بمسدسه يتدرب على الصيد كمظهر للرجولة. فاللعب ظاهرة طبيعية للنمو و التطور و يعد جزءا من التكوين العام للإنسان و الحيوان، و قد لوحظ أن الألعاب التي يقوم بها صغار كل فصيلة من الحيوانات، فالحق قد يمارس ألعاب المطاردة ففي لعبه يطارد كرات الخيط الصوفية و يتبعها و لا يمل من ذلك بل يتلذذ إذ أنه يتدرب على اصطياذ الفئران فحياته المستقبلية تتوقف على قدرته على الصيد. و الطفل الإنسان عندما يقوم بحركات الزحف و المشي و الجري و الوثب و القفز و الرمي فإنه يتدرب على المهارات الأساسية التي سوف يكون في حاجة إليها مستقبلا. (القره غولي، إبراهيم، 2001، ص121). فالترويج و اللعب في مرحل الصغر إذاً هو إعداد للكائن الحي كي يعمل في المستقبل الأعمال الجادة المفيدة.

I - 3-5- نظرية الإعادة و التلخيص: يرى ستانلي هال (1844-1924) Stanley Hall الذي وضع النظرية أن ممارسة اللعب و الهوايات ما هي إلا تمثيل لخبرات و مراحل مر بها الجنس البشري من الوحشية إلى الحضارة - إذا فاللعب و الهوايات ما هي إلا إعادة و تلخيص لما مر به الإنسان أثناء تطوره - فهو يرى القفز والتسلق والصيد وجمع الأشياء المختلفة هي ألعاب فردية أو جماعية غير منظمة، ولعل هذا يشير إلى حياة الإنسان الأول و هو بهذا يستعيد مرحلة من مراحل تطوره الأولى عندما كان يصطاد الحيوانات ويسخرها لمصلحته، فالطفل حينما يجمع حوله جماعات الرفاق ليلعب معهم، إنما يمثل في عمله نشأة الجماعات الأولى في حياة الإنسان...، وقد واجهت هذه النظرية اعتراضات كثيرة منها أن هذه النظرية بنيت على افتراض أن المهارات التي تعلمها جيل من الأجيال والخبرات التي حصل عليها يمكن أن يرثها الجيل الذي يليه، غير أن هذه النظرية القائلة بتوريث الصفات المكتسبة لم يعثر على ما يؤيدها في دراسة الوراثة، كما يرفض معظم علماء الوراثة الرأي القائل بإمكان توريث الصفات المكتسبة، وهذا كله أدى إلى إلغاء هذه النظرية، إضافة إلى أن الصغار ليسوا صغرة عن الكبار فركوب الدراجات واستعمال الهواتف مثلاً ليس تكراراً لتجارب قديمة، وإنما هو من معطيات الجيل الذي استخدمها نفسه.

I - 4- 5- نظرية التروييح: يؤكد جوتس موث (1839-1759) Guts Muths الرائد الأول للتربية البدنية في ألمانيا على القيمة الترويحية للعب في كتابه (ألعاب للتدريب و التروييح للجسم و العقل) و يفترض في نظريته هذه أن الجسم البشري يحتاج إلى اللعب كوسيلة لاستعادته حيويته فهو وسيلة لتنشيط الجسم بعد ساعات العمل الطويلة - ويقصد بالراحة إزالة الإرهاق و التعب البدني و العصبي بدءاً

من الاسترخاء في البيت أو الحديقة أو الشاطئ و مروراً بالسفر والرحلات والألعاب الرياضية فكل هذا يعتبر خير علاج للتخلص من الإرهاق النفسي و الضجر الناتج عن رتابة العمل و المناطق الضيقة و مزعجاتها.

I – 5-5- نظرية الاستجمام: من رواد هذه النظرية لازاروس (1903-1824) Moritz Lazarus و هي تشبه إلى حد كبير نظرية الترويح فهي تحث الأفراد على الخروج للخلاء و ممارسة الأنشطة الترويحية المختلفة كالصيد و السباحة و المعسكرات (مخيمات) و ذلك للقضاء على الإرهاق الناتج عن أسلوب العمل الشاق و الممل و الذي يعتمد عادة على استخدام العضلات الدقيقة للعين و اليد. و خلاصة هذه النظرية أن الإنسان يلعب كي يريح عضلاته المتعبة و أعصابه المرهقة التي أنهكها التعب، ذلك لأن الإنسان عندما يستخدم عضلاته و أعصابه بصورة غير الصورة التي كان يستخدمها في أثناء التركيز و العمل فإنه يعطي بذلك لعضلاته المجهدة و أعصابه المتعبة فرصة كي تستريح.

I – 5-6- نظرية الغريزة: وتعتمد هذه النظرية على أن للبشر اتجاهات غريزية نحو النشاط و اللعب و أنهما جزء من التكوين العام للإنسان و ظاهرة طبيعية تبدو خلال مراحل نموه منذ بدء الطفولة و حتى آخر العمر. (هدى، ماهر، 2008، ص ص 121-122).

خلاصة الفصل

من خلال ما تطرق إليه في هذا الفصل، نستنتج أن النشاط الترويحي يسهم بشكل كبير في تحسين حياة الأفراد و الجماعات، فهو يساهم في التربية العامة للأفراد، كما يؤثر بشكل ايجابي على سلوكيات و اتجاهات و صحة الفرد النفسية و الجسدية، و يساعد على التخفيف أو التخلص من حدة التوترات و الضغوطات اليومية التي يواجهها الفرد، و يؤهله ليكون مواطنا صالحا و نافعا في مجتمعه، و حتى يُقبل الفرد على ممارسة النشاط الترويحي، لابد له من غاية يأمل الوصول إليها و عوامل تدفعه للإقبال عليه و تؤثر في نوعية النشاطات الترويحية المستهدفة، و هذا ما سنحاول ان نتعرض له في الفصل الموالي.

الفصل الثالث

بعض المتغيرات المؤثرة على أنشطة وقت الفراغ

- تمهيد

I – الأسرة

I – 1- مفهوم الأسرة

I – 2- أنواع الأسرة

I – 3- وظائف الأسرة

II – ضغوط العمل

II – 1- تعريف ضغوط العمل

II – 2- مصادر ضغوط العمل

II – 3- أساليب التعامل مع ضغوط العمل

III – تقنيات التواصل الحديثة

III – 1- مفهوم تقنيات التواصل الحديثة

III – 2- أنواع تقنيات التواصل الحديثة

III – 3- مواقع التواصل الاجتماعي

III – 4- ايجابيات و سلبيات مواقع التواصل الاجتماعي

IV – الصحة

IV – 1- مفهوم الصحة و المرض

IV – 2- أهمية الوعي الصحي

IV – 3- علاقة الأنشطة الرياضية بالصحة

IV – 4- الأمراض المزمنة و النشاطات الترويج

- خلاصة الفصل

تمهيد

يرى علماء النفس أن السلوك الإنساني شيء معقد، ويعتبرونه مجموعة من الاستجابات التي تصدر عن الفرد كردة فعل على مثيرات معينة، وبالتالي فهو محصلة لتفاعل عدة عوامل و محددات، التي لا يمكن فهم السلوك الصادر عن الإنسان إلا بناء عليها، ومن جملة هذه المحددات نجد العوامل الفيسيولوجية والمؤثرات البيئية المحيطة بالفرد...، ولعل ممارسة أنشطة وقت الفراغ واحدة من السلوكيات والأنشطة الإنسانية التي تتأثر بعدة عوامل، وبالأخص عند فئة الموظفين العموميين الذين يخضعون لعدة التزامات، اتجاه الأسرة، الوظيفة و المجتمع ككل...، لذا سنحاول في هذا الفصل أن نتطرق لبعض أهم العوامل و المتغيرات التي تؤثر في أنشطة وقت الفراغ، و التي حددناها في الأسرة، ضغوط العمل، تقنيات الاتصال الحديثة و الأمراض العصرية التي يعان منها على وجه الخصوص فئة العمال و الموظفين.

I - الأسرة

I -1- مفهوم الأسرة

تعد الأسرة الخلية الأساسية للمجتمع بإجماع العلماء و المفكرين و الباحثين المهتمين بهذا الميدان، رغم تعدد و اختلاف و تنوع تعريفاتها بحسب المكان و الزمان والنظم و الأعراف، و من ضمن هذه التعريفات نجد:

الأسرة في اللغة هي أهل بيت الإنسان و عشيرته، و أصل الأسرة الدرع الحصينة، و أطلقت على أهل بيت الرجل لأنه يتقوى بهم، و جمعها أسر. (وجدى، 1971، ص 277).

يعرفها الأستاذ مصطفى بوتفنوشت: المؤسسة الأساسية التي تمثل رجل أو عدد من الرجال يعيشون زواجيا مع امرأة أو عدد من النساء ومعهم الخلف الأحياء وأقارب آخرين وكذلك الخدم. (M. Boutefnouchet, 1982, p 14).

و يعرف ايميل دوركايم (E. Durkheim) بأنها هيئة اجتماعية ذات طابع قانوني وأخلاقي، ويلتزم أفرادها من زوج وزوجة وأبناء بجملة من الواجبات، والتي من بينها تحمل الآباء بشؤون أبنائهم والتكفل بهم. (A. Beitone, 2000, P 173).

ويعرفها معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (1982، ص 152). على أنها: "الوحدة الاجتماعية الأولى التي تهدف إلى المحافظة على النوع الإنساني، وتقوم على المقترضات التي يرتضيها العقل الجماعي و القواعد التي تقررها المجتمعات المختلفة، ويعتبر نظام الأسرة نواة المجتمع لذلك كان أساسا لجميع النظم".

و يعرف معجم علم الاجتماع الأسرة على انها عبارة عن جماعة من الأفراد يرتبطون معا بروابط الزواج، الدم، أو التبني، و يكون هناك تفاعل بين الزوج و الزوجة، بين الأب و الأم، بين الأبوين و الأطفال، بين الإخوة، الأخوات و الآباء، وهذا يخلق نوعا من التجمع أكثر تماسك و محددًا بسمات خاصة. (J. Sumpf, M. Hugues, 1973, p 131).

و الأسرة وفقا لتعريف ميردوك (G. Murdock) هي عبارة عن جماعة اجتماعية تتميز بمكان إقامة مشترك، و تعاون اقتصادي، و وظيفة تكاثرية، و يوجد بين اثنين من أعضائها على الأقل علاقة جنسية يعترف بها المجتمع. و تتكون الأسرة، على الأقل، من ذكر بالغ، و أنثى بالغة، و طفل سواء من نسلها أو بالتبني. (القصير، 1999، ص 35).

وتعرفها سناء الخولي (1999، ص 37)، بأنها "جماعة اجتماعية دائمة و نظام اجتماعي رئيسي، وليست الأسرة أساس وجود المجتمع فحسب، بل هي مصدر الأخلاق و الدعامه الأولى لضبط السلوك و الإطار الذي يتلقى فيه الإنسان أول دروس الحياة الاجتماعية".

يعرفها عالم الاجتماع أوغست كونت (A. Comte) بأنها الخلية الأولى في جسم المجتمع، و أنها النقطة الأولى التي يبدأ منها التطور، و أنها الوسط الطبيعي الاجتماعي الذي ترعرع فيه الفرد. (بيومي، ناصر، 2003، ص 20).

I - 2 أنواع الأسرة

تختلف أنواع الأسر باختلاف المجتمعات الإنسانية، و لا يوجد أي مجتمع يقتصر على نمط واحد فقط من الأسر لا يعرف سواه، بل تتنوع الأنماط الأسرية حسب المناطق الجغرافية، و الظروف الاقتصادية، والاجتماعية، و الثقافية داخل كل مجتمع. و من بين أهم أنواع الأسر نجد:

أ- الأسرة النووية: يعرفها أنتوني غدنز (A. Giddens) على أنها تمثل ذكرا و أنثى بالغين يعيشان معا تحت سقف واحد مع ما لديهما من أطفال عن طريق الإنجاب أو التبني (غدنز، 2005، ص 254). كما يطلق عليها أيضا اسم الأسرة الزوجية أو اسم الأسرة البسيطة، و هي أصغر وحدة قرابية في المجتمع، و تتألف من الزوج و الزوجة و أولادهما غير المتزوجين يسكنون معا في مسكن واحد، تجمعهم التزامات متبادلة اقتصادية و اجتماعية و قانونية، و هي بحق ظاهرة إنسانية عالمية إذ ثبت وجودها في كل مراحل التطور البشرية، و تعتبر النمط المميز للأسرة في المجتمع المعاصر.

ب- الأسرة الممتدة: تتكون الأسرة الممتدة من عدة أجيال و تضم الأب و الأم و أولادهما غير المتزوجين، و المتزوجين مع زوجاتهم و أطفالهم، و تمتد في كثير من الأحيان لتشمل أخت الأب الأرملة أو العازبة مع أبويه المسنين، و يعيشون جميعا في منزل واحد. (القصير، 1999، ص 53)، يترأسه رب الأسرة و يدير شؤونه العامة و الخاصة، تقوم بينهم التزامات متبادلة و تشكل هذه الأسرة وحدة اقتصادية تسيطر على الملكية و على الوظائف و الأعمال الاقتصادية التي يزاولها أفرادها، و غالبا ما يشترك أفرادها في ممارسة مهنة رئيسية واحدة. (...) فلا غرابة أن تكون لإيديولوجيتهم و معتقداتهم الفكرية الأثر الكبير في تحديد معالم سلوكهم الاجتماعي، و تحقيق وحدتهم النفسية و الاجتماعية. (إحسان، 1985، ص 49).

ج- الأسرة التعددية أو المتعددة: وهي التي تتكون من ارتباط أسرتين صغيرتين أو أكثر عن طريق الزيجات الجمعية، كالرجل المتزوج بأكثر من امرأة في وقت واحد ويوجد هذا النوع في المجتمعات التي تبيح تعدد الزوجات مثل الأقطار العربية والبلدان الإفريقية، (الأحمر، 2004، ص19)، وهذا ما أكده ميردوك (G. Murdock) من خلال الدراسة الحقلية التي قام بها على عينة مكونة من (234) مجتمعا أن نظام تعدد الزوجات يسود في المجتمعات ذات الحضارة الإسلامية، و في القارة الإفريقية. (القصير، 1999، ص 57).

I 3- وظائف الأسرة

يرى بعض العلماء المهتمون بالأسرة أن وظائفها تطورت منذ العصور القديمة حتى العصر الحديث، من الاتساع و الكبر إلى الضيق و الصغر، حيث كانت الأسرة و حتى عهد قريب، تقوم بكل الوظائف التي تحتاج إليها، و بمرور الزمن و تقدم المجتمعات، ظهرت مؤسسات متخصصة في كثير من الوظائف التي كانت تقوم بها الأسرة، مما ساعد على تقليص دور هذه الأخيرة في معظم تلك الوظائف، و أصبحت الأسرة الحديثة لا تقوم إلا بوظائف محدودة، يلخصها جورج ميردوك (G.Murdock) حسب أحمد سالم الأحمر (2004، ص 51-55) في أربعة وظائف هي:

I 3-1 الوظيفة الجنسية: الأسرة توفر إطارا ملائما للأفراد لإشباع حاجاتهم و رغباتهم الجنسية، غير أن الحاجة إلى الإشباع الجنسي، لا يعتبر عاملا كافيا لنشوء الأسرة، واستمرار العلاقات الزوجية في كل المجتمعات، كما أن هناك ثقافات و مجتمعات كثيرة تسمح لأفرادها بإقامة علاقات جنسية قبل الزواج أو خارج نطاقه.

I 3-2 وظيفة الإنجاب: ترتبط هذه الوظيفة بسابقتها ارتباطا وثيقا، حيث يرى علماء الاجتماع أن الأسرة هي الخلية الأساسية المسؤولة عن تزويد المجتمع بأعضاء جدد، أو تعويض الأفراد الذين ماتوا أو هاجروا، وهي بذلك تعمل على استمرارية الحياة من جيل إلى جيل، وتعمل على تطعيم قوة العمل بطاقات جديدة، و القيام بهذه الوظيفة يتطلب تنظيم النشاط الجنسي الذي لا يكون مشروعا و لا مقبولا اجتماعيا و نتاجه شرعيا إلا عندما يتم بين الزوج و الزوجة.

I 3-3 الوظيفة الاقتصادية: لقد تقلص دور الأسرة في الإنتاج الاقتصادي في المجتمعات المتقدمة صناعيا، و تحولت في الغالب من وحدة إنتاجية إلى وحدة استهلاكية، إلا أنها لا تزال تشارك بأفرادها في عملية الإنتاج، مما أدى إلى زيادة دخلها، و قد ترتب على هذا أن أصبح للأسرة دور واضح في

استهلاك المنتجات. كما أن لدخول المرأة ميدان العمل أثر واضح في زيادة الكسب المادي، (القصير، 1999، ص 70-71)، مما أدى إلى خلق نظاما لتبادل المصالح وتبادل المساعدات الاقتصادية و المادية بين مختلف الأعضاء. ويعد تقسيم العمل بين الرجال و النساء من جهة، وبين الكبار والصغار من جهة أخرى، إحدى سمات هذا التكافل الاقتصادي داخل الأسرة في غالب المجتمعات.

I-3-4 وظيفة التنشئة الاجتماعية: وهذه الوظيفة هي ذات أبعاد ثقافية -اجتماعية، و نفسية و تربوية، تتضمن عمليات تعلم السلوك، القيم، والمعايير، والمواقف، والعادات و التقاليد، و المهارات. فالأسرة هي التي تتولى تنشئة الطفل، و خاصة في أولى مراحل نموه، و هي التي تقدم له الدعم و الحماية اللازمة، و تعمل على اشباع حاجاته العاطفية و المادية، و فيما تشكل سمات شخصيته. و في هذا الصدد يرى عالم الاجتماع الألماني رينيه كونينغ (René König) أن الميلاد البيولوجي للفرد ليس هو الأمر الحاسم في وجوده واستمراره، و إنما العامل الحاسم هو "الميلاد الثاني" أي تكوينه كشخصية اجتماعية ثقافية تنتهي إلى مجتمع بعينه، وتدين بثقافة بذاتها، والأسرة ككل هي صاحبة الفضل في تحقيق هذا "الميلاد الثاني" فيما نطلق عليه عملية التنشئة الاجتماعية. (القصير، 1999، ص 72).

كما يضيف عبد القادر القصير في كتابه الأسرة المتغيرة في مجتمع المدينة العربية (1999، ص 70-76) وظائف أخرى للأسرة منها: وظيفة منح المكانة الاجتماعية، ممارسة الضبط الاجتماعي، الإشباع العاطفي و وظيفة تنظيم أنشطة الترويح و الترفيه، بالنسبة لهذه الوظيفة الأخيرة، تقوم الأسرة بدور كبير في تنظيم أنشطة الترويح و الترفيه لأعضائها، و ذلك لأهمية هذه الأنشطة في تحقيق تكامل الأسرة من جهة، و في تيسير عملية التنشئة الاجتماعية، و دعم مقوماتها من جهة أخرى، كما يؤكد عدد من الباحثين أن الأسرة المعاصرة تجد مجالاً أوسع لتنظيم أنشطة الترويح و الفراغ لأفرادها. و من جملة

الأنشطة الترويحية التي تنظمها الأسرة نجد:

- ممارسة بعض الألعاب و الأنشطة المسلية.
- استقبال الأقارب و الأصدقاء و الجيران لقضاء وقت فراغ ممتع.
- الاحتفال بالمناسبات المختلفة كالأعياد الدينية و غيرها.
- تنظيم رحلات أو نزاهات عائلية في أيام العطل.
- ممارسة بعض الأنشطة الرياضية و منها التمرينات الرياضية الصباحية.

II - ضغوط العمل

II - 1 مفهوم ضغوط العمل

لقد تعددت مفاهيم ضغوط العمل واختلفت وفقاً لاتجاهات ومدارس الباحثين والكتاب، فلا يوجد هناك تعريف محدد ودقيق لهذا المفهوم يتفق عليه الجميع، وذلك بحكم تباين التخصصات وتنوع الأفكار والآراء واختلاف طريقة تناولهم ودراساتهم لموضوع ضغوط العمل، فمنهم من عرفها على أساس البيئة الخارجية المحيطة بالفرد، ومنهم من عرفها على أساس مدى استجابة الفرد للمؤثرات والقوى الخارجية المسببة للضغوط، و يرى آخرون أن الضغوط هي نتاج التفاعل بين الفرد والبيئة المحيطة به. (السعد، درويش، 2008، ص71).

يشير المعجم الوجيز (1989، ص 381) إلى أن الأصل اللغوي لكلمة الضغط هو " ضغطه ضغطاً" أي عصره وزحمه، و ضغط الكلام أي بالغ في إيجازه، و ضغط عليه أي شدد و ضيق، و الضغط في الطب هو ضغط الدم الذي يحدثه تيار الدم على جدران الأوعية الدموية، و في الهندسة هو القوة الواقعة على حدة المساحات في الاتجاه العمودي عليها، و في الطبيعة الضغط الذي يتركز على نقطة معينة بفعل الثقل الذي يحدثه عمود الهواء على هذه النقطة و يؤثر عليها في جميع الاتجاهات.

كما جاء في معجم لسان العرب لابن منظور (1968، ص 342)، الضَّغْطُ و الضَّغْطَةُ: عصر شيء إلى شيء، ضَغَطَهُ يَضْغُطُهُ ضَغْطاً: زَحَمَهُ إلى حائط أو نحوه، و يقال ضَغَطَهُ إذا عصره و ضيق عليه و قهره.

أما في مجال العمل فيعرف ضغط العمل بأنه "الاستجابات الجسمية والنفسية التي تحدث عندما تتجاوز متطلبات الوظيفة أو العمل قدرات و إمكانيات وحاجات العامل أو الموظف، ومن ثم يترتب عليها آثارا سلبية على صحته" (طه ، وسلامة، 2006 ، ص216).

و يعرف كذلك على انه مجموعة من الانفعالات التي تحصل للعمال عند مواجهتهم لمتطلبات و احتياجات مهنية، لا تتوافق مع معرفتهم و إمكانياتهم التي تعيق استعداداتهم لمواجهة هذه الانفعالات. (S. Leka, A. Griffiths, T. Cox, 2004, p3).

وتعرف كذلك بأنها مجموعة من المثبرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد التي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية و الجسمانية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد في بيئة عملهم التي تحوي الضغوط. (عبد الباقي، 2001، ص 283).

ويقصد بضغط العمل " تلك الظروف الدينامكية التي يواجه الفرد فيها فرصا تتضمن مكاسب محتمله له، وقيود تحد من قدراته على تحقيق ما يرغبه، ومطالب قد تنسب في خسارته وفقد لما يرغب في تحقيقه "، كما يعرف لوتانز Luthans الضغوط بأنها " تلك الاستجابة التي يقوم بها الأفراد للتكيف مع موقف خارجي والتي ينشأ عنها انحرافات جسدية ونفسية وسلوكية لأعضاء التنظيم ومحاولة الفرد التكيف و التعايش مع البيئة المحيطة به، فانه يستجيب لمطالبها ببذل مجهودات بدنية وذهنية ونفسية بشكل قد ينتج عنه أثار بدنية وذهنية وانفعالية متبانية مثل التوتر والخوف وارتفاع ضغط الدم، والإجهاد. (الجزيري، 2003، ص 250).

ولضغوط العمل آثارها الجسمية والعقلية والنفسية، وقائمة التأثيرات طويلة ويصعب حصرها. فالآثار الجسمية تنتج عن تأثر كافة أجهزة الجسم، و ينتج عنها أمراض القلب وقرح المعدة والقولون العصبي، بالإضافة لزيادة نسبة حدوث مرض السكر ومضاعفاته، ويتأثر جهاز المناعة وزيادة معدل حدوث السرطانات. و التأثيرات النفسية تشمل الاكتئاب واضطرابات النوم، بينما تقع اضطرابات الذاكرة ويحدث الاختلال في الوظائف العقلية (الأحمدي، 2002، ص 91).

وتجدر الإشارة كذلك إلى أن مفهوم الضغوط يرتبط بمفاهيم أخرى أهمها: الإجهاد، الأزمة، الإحباط، القلق، الاحتراق النفسي. (عاشور، 2012، ص ص 189-190).

II-2 مصادر ضغوط العمل

يرى المهتمون بموضع ضغوط العمل أن هناك تعدد و تنوع في مصادر و مسببات ضغوط العمل التي تؤثر على سلوك الفرد، و تنعكس على أداءه و مردوديته في العمل، كما يوجد تباين في تصنيف هذه المصادر و المسببات، لذا سنحاول التطرق إلى المصادر المرتبطة ببيئة العمل، و المصادر المرتبطة بالفرد العامل نفسه.

II-2-1 مصادر ضغوط العمل المرتبطة ببيئة العمل

أ- طبيعة العمل: إن طبيعة العمل الذي يقوم به الفرد من حيث مدى تنوع الواجبات المطلوبة أو مدى أهمية العمل وكميته و نوعية المعلومات المرتدة من تقييم الأداء، كلها من العوامل التي من المحتمل أن تكون مصدرا أساسيا للإحساس بالضغوط (العميان، 2005، ص 163). وفي دراسة قام بها المعهد الوطني للسلامة والصحة المهنية (NIOSH) سنة 1978 عن مستوى الضغط لأكثر من 130 مهنة، تبين أن هناك مهناً تعاني من مستوى عال من ضغط العمل أكثر من غيرها، وفي مقدمة هذه المهن حسب ترتيبها مهنة المدير و السكرتير و المشرف و مدير المكتب، و تبين أن بعض المهن تتعرض لمستوى منخفض من الضغوط مثل مهنة العامل المنزلي، (عسكر، 1988، ص 11).

ب- غموض الدور: و يقصد به عدم وضوح الدور الذي يقوم به الفرد داخل العمل و ذلك عند غياب المعلومات الكافية، أو عندما تقدم له معلومات مغلوبة، أو عندما تكون الأهداف المراد تحقيقها غير واضحة، أو عندما لا تتناسب توقعات الفرد مع المسؤوليات المرتبطة بالدور الذي يقوم به، و هو ما يعرف بالتوقعات غير الواقعية اتجاه دور معين و التي تولد لدى الفرد فكرة غير مطابقة عما كان ينتظره أثناء قيامه لهذا الدور، كذلك يحدث غموض الدور حينما لا يعلم الفرد حقيقة ما المطلوب منه على وجه الدقة للقيام بعمله. (هيجان، 1998، ص 171).

ج- صراع الدور: ينشأ صراع الدور نتيجة التعارض و الاختلاف بين توقعات العاملين من التنظيم، و توقعات التنظيم من العاملين، أو عندما تكون مطالب العمل متناقضة. (عاشور، 2012، ص 195). و يقصد به كذلك التعارض بين الواجبات و الممارسات و المسؤوليات التي تصدر في وقت واحد من الرئيس المباشر للموظف، أو من تعدد التوجيهات عندما يكون الرؤساء المشرفون أكثر من شخص مما يشعره بعدم الاستقرار و يجعله يقع تحت ضغوط مستمرة تستلزم إعادة توفيقها للتخلص من الضغط.

د- كمية ونوعية العمل(عبء العمل): هناك علاقة بين الأعباء التي يتضمونها الدور وشعور الفرد بالضغوط، وعبء العمل هو كمية ونوعية العمل اللتان يطلب من الفرد إنجازهما في وقت محدد، و يقصد بالعبء الكمي تعدد المهام المسندة للفرد أو عدم كفاية الوقت لانجاز المهام الموكلة اليه، بحيث يحتاج الى وقت أطول، أما العبء النوعي فيقصد به افتقار العامل للمهارات اللازمة لانجاز مهامه، أو لانجاز أعمال أكبر من قدرته سواء من الناحية الجسمية أو العقلية، (عاشور، 2012، ص 194).

هـ- الظروف المادية للعمل: إن إختلال ظروف العمل المادية من تهوية، إضاءة، رطوبة، درجة حرارة عالية، ضوضاء، أو التعامل مع مواد كيميائية كالغازات يمكن أن تؤدي إلى الشعور بعدم مناسبة العمل و ظروفه. ونظرا للإرتباط الوثيق بين هذه الأمور و صحة و سلامة الفرد البدنية فإنها يمكن أن تكون مصدرا أساسيا من مصادر ضغوط العمل (العميان، 2005، ص 165).

و- العمليات التنظيمية: يقصد بالعمليات التنظيمية تلك الممارسات الإدارية التي تستهدف توجيه و تنسيق جهود الأفراد نحو تحقيق أهداف المنظمة، حيث أنه إذا تم ممارسة هذه العمليات بشكل جيد، يؤدي إلى تحسين العلاقة بين الفرد العامل و المنظمة التي ينتمي إليها، أما إذا كانت هذه العمليات تمارس بشيء من التعسف و العشوائية فإنها ستكون بلا شك مصدرا من مصادر ضغوط العمل و التي قد تؤدي إلى التباطؤ في الأداء و اللامبالاة، و من جملة العمليات التنظيمية نجد اتخاذ القرارات، الاتصال، تقويم الأداء، الدوافع و الحوافز و الأجور. (عاشور، 2012، ص 193).

II - 2-2 مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالعامل نفسه

هناك مجموعة من العوامل الشخصية التي تسبب في شعور الأفراد بالضغوط من عدمه، و من أهم هذه العوامل:

1- اختلاف شخصية الفرد كمسبب للشعور بضغوط العمل: قد تكون الضغوط الموجودة في بيئة العمل واحدة، إلا أن الشخصية المختلفة للأفراد هي التي تعطي الفرصة للفرد بأنه يشعر بالضغوط دون شخص آخر.

2- اختلاف قدرات الأفراد: تتفاوت القدرات من فرد إلى آخر، و يلعب ذلك دورا في تفاوت الشعور بضغوط العمل، و من هذه القدرات:

أ - القدرة على تحمل الأعباء و المهام الصعبة.

ب- القدرة على تحمل المسؤولية و قد تكون مسؤولية الإشراف على الآخرين و المسؤولية عن أشياء مادية للأفراد.

ج - القدرة على التعامل و التأقلم مع الضغوط: فبعض الأفراد لديهم القدرة على التكيف مع ضغوط العمل، و مع أن مصادر الضغوط واحدة إلا أن لها ردود فعل مختلفة من جانب الأفراد.

د - مدى إدراك الفرد للضغوط: فالأفراد يختلفون في مدى إدراكهم للضغوط من حولهم، و يرجع ذلك إلى التفاوت بين المعاني المدركة بواسطة الأفراد و مدى فهمهم و تفسيرهم لها. (عبد الباقي، 2003، ص 336).

3- مركز التحكم في الأحداث (داخلي أو خارجي): توجد بعض الأدلة التي تربط بين اعتقاد الفرد في مدى تحكمه وسيطرته على الأحداث المحيطة به وبين الشعور بضغط العمل. فمركز التحكم الداخلي يعني أن الفرد يعتقد انه يستطيع التحكم والسيطرة على الأحداث المحيطة به بدرجة كبيرة، في حين أن مركز التحكم الخارجي يعني أن الفرد يعتقد أن ما يحدث له يتحدد بعوامل وقوى خارجة عن تحكمه وسيطرته مثل الحظ و الفرصة. (عسكر، 1988، ص 18).

4- الأحداث الضاغطة في حياة الفرد: يتعرض الفرد من حين لآخر إلى أحداث في حياته الشخصية تمثل قدرا من الإثارة والضغط النفسي وهذه الأحداث بما تسببه من توتر ينتقل تأثيرها إلى العمل، فوفاة الزوج أو الزوجة أو الطلاق أو مرض احد الأبناء وغيرها من الأحداث المؤلمة يمكن أن تساعد على زيادة إحساس الفرد بالضغط الواقعة عليه. (العميان، 2005، ص 162).

5- العلاقات الشخصية: من متطلبات أداء العمل تكوين العديد من العلاقات الشخصية، إلا أن أطراف هذه العلاقات قد يسيئوا استغلالها، مما يؤدي إلى تميز هذه العلاقات بالعدوانية، أو الصراعات أو وجود مناورات سياسية ترهق أحد أطراف العلاقة، كما قد تؤدي بعض العلاقات إلى الإساءة إلى الحرية الشخصية أو عدم الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية، وقد يزيد حجم العلاقات الشخصية بدرجة عالية إلى الحد الذي يمثل إثارة عالية لا يمكن تحملها، وقد تقل هذه العلاقات بدرجة كبيرة إلى الحد الذي يمثل انفصال و اغتراب من قبل الفرد (ماهر، 2002، ص 406).

6- الحالة النفسية والبدنية: أي نوع من التوتر يصاحبه نوع من التغيرات البدنية الظاهرة و التغيرات الفسيولوجية الداخلية، أي عندما يمر الفرد بحالة من الضغط فإنه من الممكن أن يتلمس آثار هذه الحالة على ما يجري في جسمه من زيادة ضربات القلب، و زيادة ارتفاع ضغط الدم، وزيادة معدل التنفس، وتصيب العرق، وجفاف الحلق، و تتطور تلك الآثار الناجمة عن ضغط العمل ببطء محدثة نتائج فسيولوجية واضطرابات نفسية و سلوكية. (هيجان، 1998، ص 257).

II - 3 أساليب التعامل مع ضغوط العمل

تشير البحوث إلى وجود العديد من أساليب التعامل مع ضغوط العمل، سواء على مستوى المنظمة أو على مستوى الفرد، و سنتطرق فيما يلي إلى بعض أهم هذه الأساليب.

II - 3-1 أساليب التعامل مع ضغوط العمل على مستوى الفرد

يستطيع الفردي التعامل مع ضغوط العمل بوسائل و طرق عديدة من أهمها:

أ- التعامل مع ضغوط العمل من خلال التمارين الرياضية: يرى عبد الرحمن هيجان نقلا عن محمد طاهر طبعلي، (2010، ص 77) أن التمارين البدنية من أكثر الوسائل فعالية في تخفيف حدة ضغوط العمل، ذلك أن هذه التمارين لا تعمل فقط على إبعاد الفرد عن الأعمال أو المثيرات التي تجلب له الضغوط، بل أنها تنقله إلى مثير آخر أكثر ايجابية بالنسبة له، كما أنها تساعد على التخلص من التوتر الشديد، و يوجد العديد من التمارين التي يمكن أن يمارسها الشخص في التخفيف من حدة التوتر الناجمة عن الضغوط، على أن أفضلها تلك التمارين التي تساعد على تحسين الصحة العامة، وذلك من خلال مساعدة الجسم على إتقاط أكبر كمية من الأوكسجين وتحسين عمل الدورة الدموية وتقوية عضلات القلب، والمساعدة في الحيلولة دون وقوع اضطرابات قلبية. و يرى مشعان (1994، ص 321-322) أن الاهتمام بالتمارين الرياضية أصبح موضحة العصر، لدرجة أنه أصبح من العادي أن نجد بعض الشركات التي تهتم بالبرامج الرياضية، تنشئ نادياً أو قاعة خاصة للتمارين الرياضية داخل مباني العمل. كما يمكن القول أنه من الثابت أن للحالة البدنية الجيدة دور كبير في مواجهة الآثار السلبية لضغوط العمل، حيث تؤدي ممارسة الرياضة إلى إكساب جسم الإنسان مناعة تساعد في مواجهة الضغوط، فمن المعروف أن الشخص الذي يمارس الرياضة باستمرار و انتظام تكون قدرته في تحمل الأعباء العمل الجسدية و النفسية أكثر من الشخص الذي لا يمارس الرياضة، ضف إلى ذلك أن هذه الأخيرة تعتبر وسيلة جيدة للتركيز و الاسترخاء و صرف العقل عن المتاعب و التوتر.

ب- التعامل مع ضغوط العمل من خلال التأمل: يمكن تعريف التأمل علي أنه النظر إلي داخل الذات، و من خلال هذا الأسلوب يمكن للفرد أن يحقق الراحة النفسية و الجسدية التي تتيح له إمكانية تجاوز المواقف الضاغطة التي يتعرض لها يوميا داخل العمل و خارجه، كما يساعده التأمل في الوصول إلى حالة من الصفاء الذهني و هو ما قد يؤدي إلى انخفاض معدلات الإصابة بأمراض القلب و ضغط الدم و السكري... إلخ. (ماهر، 2002، ص 414).

ج- التعامل مع ضغوط العمل من خلال الاستشارة الطبية: يمكن التخفيف من حدة الشعور بضغوط العمل من خلال قيام الفرد العامل بزيارات دورية و منتظمة للطبيب ليوقف على تطور حالته النفسية و الجسدية، فالفحص الطبي المنتظم يعتبر وسيلة جيدة للكشف المبكر عن الاضطرابات الصحية التي تحد من قدرة العامل على تحمل ضغوط العمل. (عكاشة، 1999، ص 99).

د- التعامل مع ضغوط العمل من خلال ضبط السلوك ذاتياً: وفق هذا الأسلوب يقوم الفرد بالسيطرة على الأشياء التي تسبق السلوك والتي تعيقه، وبذلك يستطيع السيطرة على سلوكه.

هـ- التعامل مع ضغوط العمل من خلال شبكة العلاقات: تشجيع الفرد على الانضمام للجماعات المختلفة وتوثيق الصداقة والشفافية والعلاقات الجيدة مع الزملاء في العمل وخارجه، وهذا من شأنه توفير الدعم والمساندة الإجتماعية للعامل، وبالتالي توفير بيئة عمل هادئة. (حمادات، 2008، ص198).

و- التعامل مع ضغوط العمل من خلال النظام الغذائي: ويقصد بذلك أنواع وكميات الغذاء التي تدخل إلى الجسم، فالغذاء المتكامل ضروري لوظائف أعضاء الجسم ولإعطاء الطاقة والحيوية اللازمة لأداء العمل. (مشعان، 1994، ص322).

II - 2-3 أساليب التعامل مع ضغوط العمل على مستوى المنظمة

تتعدد الأساليب التي يمكن للمنظمة أو المؤسسة استخدامها للتعامل مع ضغوط العمل أو للتقليل من آثارها السلبية، ونذكر منها: التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة، تحسين بيئة العمل المادية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الكشف عن مسببات ضغوط العمل، الأنشطة العلاجية في بيئة العمل.

أ- التعامل مع ضغوط العمل من خلال التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة

يقع كثير من المديرين في أخطاء إدارية تكون سبب مهم لشعور مرؤوسهم بضغوط العمل. فتحميل المرؤوسين مسؤولية كبيرة دون إعطائهم السلطة الكافية يعتبر من الأخطاء الشائعة في أوساط الأعمال. كذلك الحال بالنسبة للتوجيه، فقد يحدث وأن يتلقى المرؤوسين أوامر مختلفة من رؤساء مختلفين، أي أن مبدأ وحدة الأمر غير محترم، لذلك فإن المعرفة الجيدة لمبادئ الإدارة وتطبيقها بالشكل الصحيح من شأنه أن يجعل العمل داخل المؤسسة واضح وسهل، ومن ثم يقلل من تعرض الموارد البشرية لضغوط العمل. (ماهر، 2002، ص420).

ب- التعامل مع ضغوط العمل من خلال تحسين بيئة العمل المادية

يجب أن تتوفر البيئة الصحية المناسبة لأداء العمل في أفضل صورة ممكنة، ويركز الباحثون على مجموعة من مسببات الضغوط المادية تدعو الضرورة إلى الاهتمام بها، مثل الأصوات المزعجة للأذان والاهتزازات والإضاءة المبهمة أو الضعيفة والتلوث الذي قد يسبب أمراض الصدر والحساسية و

السرطان وغيره من الأمراض المزمنة و الحيلولة دون وقوع حوادث عمل و تصميم المكاتب و أماكن العمل بصورة تأخذ العوامل الصحية والاجتماعية في الاعتبار و توفر الخصوصية المناسبة لانجاز المهام و توفر أماكن خاصة لممارسة بعض الأنشطة الاجتماعية مثل المكتبة و الملاعب.....الخ. (غربي، 2012، ص 102).

ج- التعامل مع ضغوط العمل من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات

يؤدي عدم المشاركة في إتخاذ القرارات، أو البعد عن مراكز إتخاذ القرارات إلى الشعور بالغبرة و ضغوط العمل. و يفيد المديرين أن يشجعوا نظم المشاركة في إتخاذ القرارات. و من أمثلة نظم المشاركة اللجان، و برامج الشكاوى، و برامج المشاركة في الأرباح، و الملكية المشتركة، و تشجيع الرؤساء في تفويض جزء من سلطاتهم لمؤسسيهم.

د- التعامل مع ضغوط العمل من خلال الكشف عن مسببات ضغوط العمل

يمكن للمدير و أخصائيين شؤون الأفراد من خلال تيقظهم أن يكتشفوا وجود بعض مسببات الضغوط للعمل، و في واقع الأمر يمكن أن نقول أن أشياء كثيرة يمكن أن تسبب هذه الضغوط سواء أسباب إنسانية أو جسمانية أو كيميائية موجودة في العمل. فقد يكتشف أحد المديرين أن الضوضاء الموجودة في مكتب مرؤوسيه تسبب التوتر و الضغوط لبعضهم، و التعرف على مثل هذه المسببات تمكن المديرين على الأخص و الأخصائيين في إدارة الأفراد من إيجاد حلول لها.

هـ- التعامل مع ضغوط العمل من خلال الأنشطة العلاجية في بيئة العمل

تقوم المنظمات التي تعترف بتأثير ضغوط العمل على سلوك عاملها في إنشاء أنظمة علاجية لتخفيف هذه الضغوط عن كاهل العاملين، و من هذه الأنظمة تعيين مستشار نفسي و إجتماعي للعمل، و تخصيص حجرات لممارسة التمرينات الرياضية، و حجرات للتركيز و الإسترخاء، هذا و لقد ارتادت بعض المصانع اليابانية تجربة جديدة في هذا المجال، فقد انشئوا حجرة تسمى (حجرة السلوك العدواني)، تحتوي على أكياس منفوخة تمثل شخصيات (إشارة إلى الأشخاص مصدر الضغوط)، و على الشخص الذي يدخل هذه الحجرة أن يضرب بيده أو بمضرب بعض هذه الأكياس لكي يفرغ مشاعره النفسية السيئة. (مشعان، 1994، ص324-325).

ويضيف حمادات (2008، ص195)، طرق اخرى للتعامل مع ضغوط العمل تتمثل في النقاط التالية:

- تحليل أدوار الأفراد، و توضيحها، بحيث يدرك كل فرد بوضوح مسؤولياته و مهامه و سلطاته و ما هو مطلوب منه.
- إعادة النظر في تصميم الأعمال بما يساعد على إثراء الأعمال من خلال تحسين جوانب العمل الذاتية مثل توفير المزيد من المسؤولية و الاستقلالية و الاعتراف، و فرص التقدمإلخ.
- إيجاد مناخ تنظيمي مؤازر للأفراد، من خلال إعادة تصميم الهيكل التنظيمي و العمليات بما يتيح للأفراد قدرا أكبر من الإنتفاع و الإتصالات و المشاركة و اللامركزية، و تفويض السلطة و المرونة.
- المؤازرة الإجتماعية من خلال توفير علاقات إجتماعية إيجابية بين الأفراد، بحيث يشعر الفرد بأن زملائه و رئيسه يؤازرونه و يقدمون له العون و المساعدة و يقدرونه، و يشعر بأنه مقبول منهم، و أنهم يساعدونه في حل مشكلاته، و يشركونه في أنشطتهم مما يبدد شعور الفرد بالعزلة و الإغتراب.
- تخطيط و تطوير المسارات الوظيفية للأفراد، بحيث يكون الفرد على علم و دراية بتدرجه و مساره الوظيفي، و في أي إتجاه هو سائر في مجاله الوظيفي.
- برامج مساعدة العاملين، و تشمل على برامج تعليمية و تدريبية و إرشادية لمساعدة الأفراد و إقناعهم بوجود معالجة لضغوط العمل التي يتعرضون لها.
- مما سبق ذكره يمكن القول أنه لا يوجد هناك أسلوب واحد فعال يمكن أن تلجأ إليه المؤسسات للتخفيف من الآثار السلبية لضغوط العمل، حيث تختلف الأساليب المستخدمة في التعامل مع ضغوط العمل باختلاف نوعية هذه الضغوط وكذا مسبباتها، ونجاح أسلوب دون آخر يتوقف بشكل كبير على صحة نتائج التشخيص لمصادر ضغوط العمل.

III - تقنيات التواصل الحديثة

III-1 مفهوم تقنيات التواصل الحديثة

قبل الحديث عن مفهوم تقنيات الاتصال الحديثة لا بد من التعرّيج عن تعريف الاتصال الذي يعرف على أنه عملية نقل للمعلومات، الأفكار و الإتجاهات من شخص إلى آخر أو إلى جماعة من خلال استخدام وسائل معينة، و يتكوّن من مجموعة من العناصر وهي المرسل، والمستقبل، والرسالة، والوسيلة، والتغذية الراجعة، وهو ظاهرة قديمة تطورت مع مرور الزمن انطلاقا من التواصل بطريقة شفوية، ثمّ تطور إلى الكتابة، ثمّ إلى الطباعة في عصر النهضة الأوروبية، ليصبح على الشكل الذي هو عليه بعد الثورة التكنولوجية التي عرفها العالم بعد النصف الثاني من القرن العشرين. ويعرف كذلك

على انه العملية الاجتماعية التي يتم بمقتضاها تبادل المعلومات والآراء والأفكار في رموز دالة، بين الأفراد والجماعات داخل المجتمع، وبين الثقافات المختلفة لتحقيق أهداف معينة. (السعدي، 2016، ص36).

أما تقنيات الاتصال فيقصد بها عملية استخدام مجموعة الأدوات والأوعية والوسائل والتجهيزات المتطورة التي يتم توظيفها بغرض نقل المعلومات والبيانات من المرسل إلى المستقبل في أقل فترة زمنية و بأقل تكلفة و بدقة كبيرة، و لقد كان لثورة تقنيات الاتصالات تأثيرا اجتماعيا وثقافيا وعلميا واقتصاديا في حياة الشعوب بحيث أصبح اليوم العالم قرية صغيرة واحدة، و يرجع هذا التأثير لتطور تقنيات الاتصال المستمر وبشكل سريع. وهي تقنيات عديدة و متنوعة، و سنكتفي بعرض أهم تقنيات التواصل الحديثة المنتشرة عبر العالم، و التي تمتاز بإقبال جماهيري كبير.

III -2 أنواع تقنيات التواصل الحديثة

أ/ الأقمار الصناعية: يرجع تاريخ استخدام الأقمار الصناعية لأغراض الاتصالات إلى 10 جويلية 1962، تاريخ مشاهدة أول برنامج تليفزيوني في كل من الولايات المتحدة الأمريكية و بريطانيا و فرنسا في نفس الوقت، وذلك بعد بث أول قمر صناعي يستقر في الفضاء باسم تيلستار Telstar. تقنية عمل القمر الصناعي تتم عن طريق إرسال إشارات من محطات أرضية إلى مستقبلات على مستوى الأقمار الصناعية ليعاد إرسالها بعد تكبيرها ملايين المرات إلى الأرض أين تستقبلها الهوائيات، وقد أتاحت سلسلة الأقمار اتصالات دولية واسعة النطاق ليس فقط في مجال التلفزيون و القنوات الفضائية، و إنما امتدت لتشمل نقل بيانات الحواسيب الالكترونية، و الاتصالات الهاتفية، و الراديو ذو الاتجاهين و مراقبة الطقس، و استخدامات أخرى. (مكاوي، 1997، ص 103).

ب/ الشبكة العنكبوتية "الإنترنت": تعد شبكة الانترنت تقنية اتصال عالمية ذات مجال لا نظير له من حيث سرعتها العالية و المدى الجغرافي اللامحدود و الوفرة الكبيرة للمعلومات التي تتيحها، فهي شاملة لكافة أنواع الاتصال على اختلافها، و هي تتيح الفرصة لتبادل الأدوار بين المرسل و المتلقي، ليصير المتلقي منتجا لرسالة أو لرجع الصدى. (حسن، 2006، ص 52)، وهي تعد أكبر شبكة للمعلومات حول العالم، حيث تربط ملايين من الحواسيب الآلية، وشبكات محلية بمئات الآلاف، ومستخدمين ومستخدمين يقدر عددهم بمئات الملايين الذين ينتمون لأكثر من مائتي دولة حول العالم، وتمكن هذه الشبكة مستخدميها من نشر المعلومات المتنوعة، والحصول عليها من قبل مستخدم آخر في نفس الوقت دون أن يتحرك من المكان الذي يجلس فيه، تمثل الإنترنت اليوم ظاهرة لها تأثيرها الاجتماعي و الثقافي و

الاقتصادي في جميع بقاع العالم، و قد أدت إلى تغيير المفاهيم التقليدية لعدة مجالات مثل العمل و التعليم و التجارة و بروز شكل آخر لمجتمع المعلومات.

ج/ تقنية البلوتوث "الناب الأزرق": وهي تقنية اتصال تعمل بالموجات القصيرة اللاسلكية، وتقوم بنقل المعلومات بين مسافات قصيرة تصل الى عشرات الأمتار و بسرعة تصل الى 350 كيلوبايت في الثانية الواحدة، فتربط الأجهزة ببعضها البعض بشرط أن تتواجد ضمن إطار غرفة معينة مثلاً، وتتميز بقلة استهلاكها للطاقة، ومن الأمثلة على الأجهزة التي تعمل بها الهاتف الخليوي، والحاسوب، ولوحات المفاتيح المختلفة، والطابعات، والميكروفونات....

د/ الواي فاي "Wi-Fi": وهي تقنية اتصال لاسلكية تنقل المعلومات بسرعة تقارب الـ 2.4 جيجا هرتز، وتصل الأجهزة المختلفة بشبكة الإنترنت أو الحاسوب أو الهاتف باستخدام موجات الراديو ودون الحاجة للكابلات، وتعد وسيلة سريعة للغاية، حيث تفوق سرعة المودم بمائة مرة، وتحتاج حتى تحقق الاتصال إلى ما يسمى بالنقاط الساخنة وهي مناطق توفر اتصالاً لاسلكياً بالشبكة العنكبوتية، وتتراوح المسافة المحددة للأجهزة حتى تستطيع الحصول عليها بين مئة إلى مائتي متر، ويمكن مضاعفتها بزيادة عدد نقاط الوصول. (<https://baytdz.com/?id=462550&print=pdf>) مفهوم-تقنيات-الاتصال

ه/ الهاتف الذكي: بالإنجليزية Smartphone : هو مصطلح يطلق على فئة الهواتف المحمولة الحديثة التي تجمع بين ميزتين رئيسيتين هما إمكانية التواصل عبر نظام الاتصالات الخلوية ويحمل نظام تشغيل متطور، و أغلبها ان لم يكن جميعها يستخدم شاشة اللمس واجهةً للمستخدم متقدمة ويقوم بتشغيل تطبيقات المحمول، وإن لم يتم الاتفاق بين الشركات المصنعة للجوالات على تعريف موحد للهاتف الذكي، فمنهم من يعد الهاتف الذكي هو الهاتف الذي يوفر مزايا تصفح الإنترنت ومزامنة البريد الإلكتروني ويحتوي على لوحة مفاتيح افتراضية كاملة، إلا أن التعريف الأصح والأكثر قبولاً اليوم هو أنه الجوال الذي يعمل على أحد أنظمة التشغيل التالية: آي أو إس أو اندرويد أو ويندوز فون، وسيمبيان أو لينوكس أو بلاك بيري.

ولا تختلف الهواتف الذكية عن الحواسيب المحمولة والحواسيب الشخصية أو أي جهاز آخر في شيء كثير، فكل الأجهزة الذكية تتكون من جزئين مكملين لبعضهما وهما عتاد الحاسوب وهو الجزء الفيزيائي الممكن لمسّه والبرمجية وهو الجزء البرمجي المُشغل للجهاز (نظام التشغيل) الذي يقود عتاد الحاسوب والمستخدم بدوره يقوده. (هاتف_ذكي/<https://ar.wikipedia.org/wiki/>)

و يلعب الهاتف الذكي دورا كبيرا في حياة الناس منذ ظهوره. فقد ساهمت الهواتف الذكية في العديد من الأنشطة الاجتماعية مثل إرسال واستقبال رسائل البريد الإلكتروني مما ساهم في تسهيل إدارة الشركات والمشروعات. و تتطور تقنيات الهواتف الذكية بوتيرة سريعة جداً، خصوصا من حيث دقة الكاميرات الجديدة، وكفاءة المعالجات، وغيرها وهو الأمر الذي ساعد إلى جانب سهولة الاستخدام على انتشاره بسرعة.

لقد عملت الانترنت على تغيير المفاهيم التقليدية للاتصال، حيث صارت ممارسة يومية من قبل الأفراد، خصوصا مع ظهور وانتشار شبكات التواصل الاجتماعي، والتي ساهمت في تغيير طريقة تواصل الناس وتفاعلهم في بيئة افتراضية، تجمعهم وفقا لميولاتهم واهتماماتهم.

ويوجد حاليا على الانترنت أكثر من 400 موقع شبكات اجتماعية، وتتمثل أهم تلك الشبكات الاجتماعية في المدونات والمنتديات، بالإضافة إلى التطبيقات التي قدمتها بعض الشركات الكبرى مثل جوجل وياهو من خلال توفير خدمات التحرير والكتابة وتخزين الصور و إرسالها، ونشر المقاطع فيديو.

III-3 مواقع التواصل الاجتماعي

تُشير مواقع التواصل الاجتماعي إلى المواقع والبرامج و التطبيقات التي تعتمد على شبكة الإنترنت لتسهيل التواصل بين المستخدمين وتبادل المعلومات فيما بينهم من خلال أجهزة الكمبيوتر أو أجهزة الهواتف المحمولة، ويُمكن استخدام هذه المواقع لأهداف اجتماعية، كتحقيق التفاعل بين الأصدقاء وأفراد العائلة وغيرهم أينما وجدوا، كما يُمكن استخدامها لأهداف تجارية، وذلك لأن هذه المواقع أصبحت قواعد تسويقية مهمة للشركات التي تسعى إلى جلب انتباه المزيد من الزبائن، وتُتيح مواقع التواصل الاجتماعي لمستخدميها إمكانية الوصول إلى محتواها الذي يتضمّن أنواعاً مختلفة من المعلومات، أو الصور ومقاطع الفيديو، أو حتّى الوثائق.

و تُعتبر ثورة تكنولوجيا الاتصالات السبب الرئيسي في ظهور مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة، فكان ظهور الإنترنت الذي يربط ما بين الشبكات الحاسوبية في جميع أنحاء العالم مهد ولادة تلك المواقع، وظهر أول موقع للتواصل الاجتماعي عام 1997م، حيث عُرف باسم (SixDegrees)، وكانت مُختلفاً عن طبيعة المواقع الإلكترونية السائدة في ذلك الوقت، حيث سمح هذا الموقع لمستخدميه بإنشاء ملفات تعريفية خاصة بهم من خلاله، فضلاً عن سماحه بإضافة مُستخدمين آخرين لصفحة المستخدم على الموقع. شَهِد عام 2003م ظهور موقع تواصل اجتماعي جديد عُرف باسم (Friendster)

الذي أصبح بعد عام واحد أكبر شبكة تواصل اجتماعي موجودة في ذلك الوقت، حيث سمح للمستخدمين بمشاركة أنواع مختلفة من المحتوى، كالصور، ومقاطع الفيديو، فضلاً عن إمكانية التواصل مع المستخدمين الآخرين في الموقع، كما ظهر في العام نفسه موقع (Myspace) الذي مكّن مستخدميه من لعب الألعاب خلاله، بالإضافة إلى إمكانية التواصل مع المستخدمين الآخرين، وإنشاء المجموعات، وغيرها من الميزات الأخرى التي وفرها الموقع ليعتلي الصدارة في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي من عام 2005م حتى عام 2008م حيث بدأت شعبيته بالتراجع مع صعود موقع الفيسبوك.

(بحث-عن-مواقع-التواصل-الاجتماعي/<https://mawdoo3.com/>)

و من بين أهم مواقع التواصل الاجتماعي الأكثر إقبالاً بين المستخدمين نجد:

III -3-1- فيسبوك: يعتبر هذا الموقع احد أهم المجتمعات الافتراضية أو التخيلية التي نشأت على الانترنت والذي يجمع ملايين المشتركين (بحجم مستخدمين يتجاوز 2.91 مليار مستخدم نشط شهريا) من مختلف بلدان العالم، و الفيسبوك يعد عالم تخيلي بحق، فهو يحتوي على الدردشة، إضافة الى العديد من التطبيقات التي تتيح للفرد أن يعبر عن نفسه بشتى الطرق و أن يتعرف على حياة الآخرين والبيانات الشخصية المتعلقة بهم، لهذا يعد الأهم في ميدان المراسلات والتفاعل بين الأصدقاء ونشر الصور والفيديوهات والمنشورات المختلفة. كما يتيح فيسبوك الفرصة للاشتراك في العديد من المجموعات التي يجتمع أفرادها على فكرة ما او هدف ما، وقد تم انشاء موقع فيسبوك على يد Mark Zuckerberg حين كان طالبا بجامعة هارفرد الأمريكية في 4 فبراير 2004، حينها كان هدفه إقامة شبكات تضم طلبة الجامعة في موقع واحد، وسرعان ما انتشرت أصداء الفكرة في جامعات أخرى ويعتبر إنشاءه لهذا الموقع من إحدى المشاريع التي قام ا أثناء دراسته، وقد قام طالبان من أصدقاءه بالجامعة في مساعدته في بعض النواحي الحسابية أثناء إنشاءه لهذا الموقع وهما أندرو وإدوارد، وفي البداية كان مقتصرًا على طلاب جامعة هارفرد فقط وبعد حوالي شهر واحد من إنشائه كان أكثر من نصف طلبة الجامعة لديهم عضوية على الموقع وبداية من 11 سبتمبر 2006 أتيح لأي فرد في العالم لديه بريد الكتروني ان يقوم بعمل عضوية به. لقد تربع موقع فيسبوك على صدارة مواقع التواصل الاجتماعي، رغم انه لم يمر على تأسيسه إلا سنوات قليلة، ويعود ذلك الى سهولة استخدامه واحتواءه على مزايا وخدمات توافق ميول معظم المستخدمين.

III-3-2- يوتيوب : بالإضافة إلى كون اليوتيوب واحدا من أهم مواقع التواصل الاجتماعي المرئية إلا أنه يعتبر كذلك محرك البحث الثاني عالميا بعد غوغل و أكثر المواقع زيارة في العالم بعد غوغل و فيسبوك حسب اليكسا، وتقوم فكرة الموقع على إمكانية إرفاق أي ملفات تتكون من مقاطع الفيديو على شبكة الإنترنت دون أي تكلفة مالية، فبمجرد أن يقوم المستخدم بالتسجيل في الموقع يتمكن من إرفاق أي عدد من هذه الملفات ليراها ملايين الأشخاص حول العالم، كما يتمكن المشاهدون من إدارة حوار جماعي حول مقطع الفيديو من خلال إضافة التعليقات المصاحبة، فضلا عن تقييم ملف الفيديو من خلال إعطائه قيمة نسبية مكونة من خمس درجات لتعبر عن مدى أهمية ملف الفيديو من وجهة نظر مستخدمي الموقع. (عايد، 2017، ص 89). وتشير الاحصائيات انه يوميا يُشاهد على اليوتيوب أكثر من مليار ساعة بواسطة أكثر من 2 مليار مستخدم نشط شهريا.

III-3-3- واتساب: واحدا من أهم تطبيقات التراسل الفوري حول العالم والذي ساهم في تقليل أرباح شركات الاتصالات من خدمة التراسل SMS والذي استحوذ عليه فيسبوك بصفقة سميت آنذاك "بصفقة العصر" حيث أعلن فيسبوك استحواذه على خدمة "واتس أب" مقابل 19 مليار دولار أمريكي ما بين أسهم ونقد. ويستخدم واتساب أكثر من 1.93 مليار مستخدم نشط شهريا حول العالم

III-3-4- فيسبوك ماسنجر: هو تطبيق دردشة وتواصل فوري مجاني من فيسبوك يُتيح للمستخدمين الدردشة مع بعضهم البعض وإنشاء مجموعات وإرسال الصور والفيديوهات والرسائل الصوتية وحتى لعب الألعاب، في البدايات كان يشترط التسجيل به من خلال فيسبوك، ولكن حاليا لا يشترط على المستخدم أن يكون له حساب في فيس بوك لتسجيل الدخول إلى التطبيق حيث يمكنك إنشاء حساب عن طريق رقم الهاتف فقط. و يمتلك أكثر من 1.500 مليار مستخدم نشط شهريا بعد ما كان في بداياته عام 2016 لا يمتلك أكثر من 200 مليون مستخدم شهري.

III-3-5- انستقرام: واحد من أهم وأسرع التطبيقات الاجتماعية نموا اليوم، رغم أنه تأسس في أكتوبر 2010 إلا ان استحواذ فيسبوك عليه في صفقة أثارت ضجة هائلة وقتها في 2012 بمبلغ يقرب من المليار دولار كان منعظا مهما في حياة هذا التطبيق المتخصص في نشر وتبادل الصور والفيديوهات والقصص "قصص انستقرام تم اضافتها في وقت لاحق من حياة التطبيق" حيث ارتفعت معدلات نموه ليصل اليوم الى 2 مليار مستخدم نشط.

III-3-6- تيك توك: TikTok ويعرف أيضا باسم دوين Douyin و هي منصة اجتماعية صينية لإستكشاف وانشاء ومشاركة مقاطع الفيديو الموسيقية القصيرة تأسست في 2016 ولقت انتشار واسع بفضل مثابة مؤسسها بي مينغ تشانغ. واليوم تعتبر تيك توك أكبر منصة لمقاطع الفيديو القصيرة في آسيا بل و العالم أجمع، وتعتبر تطبيقاتها للهواتف المحمولة الأسرع نمو في العالم. و بعد استحوادها على التطبيق الأشهر لدى المراهقين في أمريكا ميوزكلي musical.ly بمبلغ يقترب من المليار دولار ودمج أكثر من 90 مليون مستخدم بمنصة تيك توك في نوفمبر 2017 صارت المنصة الإجتماعية الأكبر للموسيقى والفيديو على الصعيد العالمي. و قد وصل عدد مستخدميها الآن لأكثر من مليار مستخدم نشط شهريا.

III-3-7- تويتر: هو عبارة عن موقع شبكات اجتماعية مصغر يسمح لمستخدمه بإرسال وقراءة تعليقات تعرف باسم تغريدات. تم إنشائه في مارس 2006 بواسطة الأمريكي جاك دورسي، و إطلاقه كان في شهر جويلية من نفس السنة. وقد اشتهر تويتر بشكل سريع عالميا حتى وصلت عدد تغريداته يوميا 200 مليون تغريدة، و مع هذا النمو تحول تويتر الى وسيلة تدوين مصغر متعددة الاستخدامات من التسويق الى الاعجاب بالمشاهير ونشر وتوزيع الاخبار، و قد نشأ من رحم هذا الموقع مفهوم الهاشتاق أو الوسم الذي استعارته لاحقا جل المواقع والتطبيقات لتعزيز التفاعل والوصول للمنشورات ذات النوع الواحد. من مميزات تويتر أنه يسمح لمستخدميه بمتابعة ما يقوم به المشاهير من نشاطات يومية، كما يسهل التواصل الفوري مع الأصدقاء، كما انه يتيح للمستخدمين متابعة الأحداث العالمية أولا بأول، مما يجعل المستخدم على اضطلاع دائم وأني لما يحدث في العالم. (عايد، 2017، ص ص 85-86).

III-3-8- سكايب: هو أحد أشهر خدمات الدردشة الصوتية والمرئية حول العالم و تأسس سكايب في عام 2003 على يد رَجُلَي الأعمال السويدي نيكلاس زينشتروم والدنماركي يانوس فريس. ويستطيع مستخدمي سكايب الاتصال هاتفيا وصوتيا بشكل مجاني بالنسبة لمستخدميه عبر الإنترنت، ويمكنهم أيضا استخدامه للاتصال بالهواتف محليا ودوليا ولكن برسوم إضافية. ويزدهر استخدام سكايب في مجالات عدة منها استخدامه لمقابلات العمل عن بعد وذلك في استضافة المتحدثين عن بعد في المؤتمرات الدولية و واجتماعات العمل للفرق المهنية التي تعمل عبر الانترنت.

وقد استحوذت عليه مايكروسوفت في مايو من عام 2011 بمبلغ 8.5 مليار دولار ودمجته في شبكة خدماتها العريقة، واليوم يبلغ مجموع مستخدميها النشطين شهريا ما يقارب الـ 300 مليون مستخدم حول العالم.

III-3-9- سناب شات: Snapchat هو تطبيق تواصل اجتماعي لمشاركة اللحظات واليوميات المرئية مع الأصدقاء والمتابعين عبر ميزته الفريدة التي لاقت اعجاب المراهقين خاصة وهي مشاركة الصور ولقطات الفيديو القصيرة التي لا تتجاوز الـ 10 ثوان لمدة معين قبل أن تصبح مختفية للأبد، ونمو سناب شات السريع منذ تأسيسه في 2011 جلب له محاولات كثيرة للاستحواذ كان أشهرها محاولة فيسبوك الاستحواذ عليه بما يقارب 3 مليارات ومحاولة جوجل الاستحواذ عليه بما يقارب الـ 4 مليارات دولار. تراجع أداء سناب شات قليلا بعد اقتباس فيسبوك ميزته الفريدة "القصص" وتوفيرها في تطبيقاته المختلفة مثل فيسبوك وواتساب ومانجر والأهم كانت في انستغرام، إلا أن التطبيق لا يزال محتفظا بأكثر من 500 مليون مستخدم نشط حول العالم.

III-3-10- فايبر: تطبيق للتراسل الفوري بالنصوص والصور والمكالمات الصوتية والمرئية، تأسس عام 2010 ليكون المنافس الأقوى لسكايب، لا يزال التطبيق واحدا من أهم تطبيقات التراسل حول العالم بحجم مستخدمين نشطين يفوق الـ 260 مليون مستخدم شهريا.

(مواقع-التواصل-الاجتماعي/45/blog/single/https://dolphinuz.com)

III-4- إحصائيات حول مستخدمي شبكات التواصل والانترنت في العالم و الجزائر

كشف تقرير رقمي جديد صدر مؤخرا عن موقع Datareportal ، أن عدد مستخدمي الانترنت عبر العالم ارتفع إلى 4.95 مليار في بداية عام 2022، وبلغ معدل انتشار الإنترنت الآن 62.5 في المائة من إجمالي سكان العالم. و تشير البيانات إلى أن عدد مستخدمي الإنترنت قد ارتفع بمقدار 192 مليون (+4.0 في المائة) مقارنة بالعام الماضي، أما مستخدمو الهواتف المحمولة على مستوى العالم فقد تجاوزوا ثلثي سكان العالم (67.1 بالمائة)، بحيث وصول عددهم إلى 5.31 مليار بحلول بداية عام 2022. وقد نما إجمالي العالمي بنسبة 1.8 بالمائة مقارنة بالعام الماضي، مع تسجيل 95 مليون مستخدم جديد للهاتف المحمول.

فحين وصل عدد مستخدمو وسائل التواصل الاجتماعي 4.62 مليار مستخدم حول العالم في يناير 2022. هذا الرقم يساوي 58.4% من إجمالي سكان العالم، نما مستخدمو وسائل التواصل الاجتماعي العالمية بأكثر من 10% خلال الـ 12 شهرًا الماضية، حيث بدأ 424 مليون مستخدم جديد رحلتهم على وسائل التواصل الاجتماعي خلال عام 2021.

(<https://datareportal.com/reports/digital-2022-global-overview-report>)

أما بخصوص الانترنت وشبكات التواصل الاجتماعي في الجزائر، فقد كشف التقرير الرقمي الصادر مؤخرا عن موقع Datareportal ، أن عدد خطوط الهاتف النقال بلغ 46.57 مليون خط هاتفي، بينما بلغ عدد مستعملي الأنترنت 27.28 مليون مستعمل، من بينهم 26.60 مليون مستخدم للشبكات الاجتماعية. وأضاف أن عدد المستخدمين الجدد للانترنت بلغ حوالي 1.7 مليون مستخدم جديد، منهم 1.6 مليون مستخدم جديد لشبكات التواصل الاجتماعي، مشيرا أن عدد مستخدمي الفيسبوك وحدهم بلغ حوالي 25.43 مليون. وأوضح التقرير أن متوسط تدفق الانترنت في الجزائر 11.44 ميغابايت في الثانية للهاتف النقال و9.78 ميغابايت في الثانية للانترنت الثابت، بزيادة سرعة قدرها 170% عن السنة الفارطة. وأضاف أن أغلب مستخدمي الأنترنت يستخدمون الهاتف النقال بنسبة 58.95% فيما يستخدم حوالي 38.97% الأنترنت على الحواسيب. ويتربع غوغل كروم حسب ذات التقرير على عرش أدوات التصفح على الإنترنت بنسبة 86.14% ، فيما بقي Google سيد محركات البحث بنسبة 97%.

وفي ذات السياق كشف أن عدد مستخدمي منصة إنستغرام 8.60 مليون مستخدم بزيادة حوالي 1.8 مليون مستخدم عن العام الماضي، بينما بلغ عدد مستخدمي تطبيق ماسنجر حوالي 14.25 مليون مستخدم. ووصل عدد مستخدمي سناب شات إلى 6.25 مليون بزيادة 1.3 مليون مستخدم عن العام الماضي، بينما لا يزال تويتر يعاني في الجزائر بأقل من مليون مستخدم بعدد 891 ألف مستخدم.

(تقرير رقمي-يكشف-عدد-مستخدمي-شبكات-التو/<https://www.echoroukonline.com>)

III-5- إيجابيات و سلبيات مواقع التواصل الاجتماعي

III-5-1- إيجابيات مواقع التواصل الاجتماعي

تتعدد إيجابيات مواقع التواصل الاجتماعي في الكثير من المجالات وذلك إن أحسن الفرد استخدامها، وفيما يأتي تفصيل لأهمية مواقع التواصل الاجتماعي:

- توسيع دائرة العلاقات الاجتماعية: من فوائد مواقع التواصل الاجتماعي أنها أداة مفيدة وفعالة في تشكيل أصدقاء جدد، وتسهيل التواصل مع الأصدقاء الذين انقطع الاتصال بهم، أو مع الأشخاص الذين لا يمكن مقابلتهم شخصياً، مما يوفر عناء الوصول إليهم.

- تقليل الحواجز التي تعيق الاتصال: يُمكن استخدام مواقع التواصل الاجتماعي لنقل الأفكار والآراء المتعلقة بموضوع معين لعدد كبير من الأشخاص وبطريقة سهلة، وذلك من أي مكان، وفي أي وقت، كما تساعد خاصية مشاركة الرأي المتاحة على وسائل التواصل الاجتماعي على فتح الأبواب لتبادل الآراء وتوسيع فرص المشاركة في التعبير عن الرأي.

- وسيلة لتشكيل رأي عام فعال: تُعد مواقع التواصل الاجتماعي بما تؤمنه من تفاعل واسع بين المجموعات والمنتديات وسيلة لتشكيل رأي عام مساند لبعض القضايا، وهو الأمر الذي ينتج عنه تغيير إيجابي في بعض مناحي الحياة.

- وسيلة فعالة للترويج: تستخدم الشركات التجارية الشبكات الاجتماعية كأداة جيدة من أجل الترويج لسلعها، حيث يوجد العديد من التطبيقات المُختصة بالترويج لخدمة أو سلعة معينة بتكلفة أقل، مما يؤدي إلى زيادة الأرباح وبأقل التكاليف.

- متابعة أخبار العالم: أدى تطور شبكات التواصل الاجتماعي إلى عدم انتظار الشخص أخبار الساعة السادسة أو الثامنة على شاشة التلفاز، أو انتظار وصول الجريدة، بحيث يمكن معرفة آخر الأخبار والمعلومات من خلال وسائل التواصل الاجتماعي.

- مساعدة رجال الأعمال والشركات: تُمكن شبكات التواصل الاجتماعي رجال الأعمال والمنظمات المختلفة من التواصل مع العملاء، وبيع منتجاتهم، وتوسيع نطاق خدماتهم، فهناك الكثير من رجال الأعمال والشركات التي تعتمد بشكل كامل على الشبكات الاجتماعية، ولا تكون قادرة على العمل بدونها. (سليبيات-وايجابيات-مواقع-التواصل-الاجتماعي/https://mawdoo3.com).

ويوجز عبد الرحمان الشاعر (2015، ص 68) إيجابيات مواقع التواصل الاجتماعي في أربع استخدامات: - الاستخدامات الاتصالية الشخصية: والاستخدام الأكثر شيوعاً، ولعل الفكرة الأولى للشبكات الاجتماعية اليوم كانت بهدف التواصل الشخصي بين الأصدقاء في منطقة معينة أو مجتمع معين، وهذا الهدف موجود حتى الآن برغم تطور الشبكات الاجتماعية على مستوى الخدمات، وعلى مستوى التقنيات والبرمجيات، ويمكن من خلال الشبكات الاجتماعية الخاصة تبادل المعلومات والملفات

الخاصة و الصور و مقاطع الفيديو، كما أنها مجال رحب للتعارف و الصداقة، و خلق جو مجتمع يتميز بوحدة الأفكار و الرغبات غالباً، و إن اختلفت أعمارهم و أماكنهم و مستوياتهم العلمية.

- الاستخدامات التعليمية: تلعب الشبكات الاجتماعية دوراً في تعزيز العملية التعليمية من خلال تطوير التعليم الإلكتروني حيث تعمل على إضافة الجانب الاجتماعي له، و المشاركة من كل الأطراف في منظومة التعليم المدير، المدرسة و المعلم و أولياء الأمور و الطلاب و عدم الاقتصار على التركيز على تقديم المقرر. و استخدام الشبكات الاجتماعية يزيد فرص التواصل و الاتصال التعليمي فيمكن التواصل خارج وقت الدراسة، و يمكن التواصل الفردي أو الجماعي مع العلم ما يوفر جواً من مراعاة الفروق الفردية، كما أن التواصل يكسب الطالب الخجول فرصة التواصل مهارات أخرى كالتواصل و الاتصال و المناقشة و إبداء الرأي.

- الاستخدامات الإخبارية: أتاحت الشبكات الإلكترونية نقل الأخبار حال حدوثها و من مصادرها الرئيسية و بصياغة المرسل نفسه بعيداً عن الرقابة ما يجعلها أحياناً ضعيفة المصدقية لما قد يضاف إليها من مبالغات مقصودة أو غير مقصودة لتحويل الخبر أو تدويله أو تسييسه بغرض التأثير على الرأي العام.

- الاستخدامات الدعوية: أتاحت الشبكات الاجتماعية الفرصة للتواصل و الدعوة مع الآخرين مسلمين أو غير مسلمين، و إنشاء الكثير من الدعاة صفحتهم الخاصة و مواقعهم الثرية، و هو انتقال إيجابي للتواصل الاجتماعي في ظل أنظمة تعوق التواصل المباشر و تتميز الدعوة عن طريق الشبكات الاجتماعية بالسهولة في الاستخدام و التواصل، و التوفير في الجهد و التكاليف.

III-5-2- سلبيات مواقع التواصل الاجتماعي

لمواقع التواصل الاجتماعي سلبيات عديدة إن أساء الفرد استخدامها، من بينها النقاط التالية:

- مخاطر الاحتيال أو سرقة الهوية: يمكن الوصول إلى المعلومات الخاصة التي تُنشر على الإنترنت من أي شخص، حيث يكون كل ما يحتاج إليه حينها عدد قليل من المعلومات للتأثير على حياة الشخص، و إلحاق ضرراً كبيراً به، كما يتضمن هذا الخطر اختراق المعلومات الشخصية و التطفل عليها.
- إضاعة وقت الأفراد: تُعدّ وسائل التواصل الاجتماعي خاصةً الفيسبوك وغيره من المواقع التي انتشرت بشكل واسع، أكثر ما يتم استخدامه على الإنترنت، ممّا سيؤدّي بدوره إلى زيادة عدد الساعات

التي يقضيها الفرد على وسائل التواصل الاجتماعي، وهذا يؤدي إلى الإدمان فبحسب إحصائية تم الإشارة إليها في مجلة Business Insider أن كثير من الأفراد، وخاصة المراهقين، يقضون حوالي 9 ساعات يوميا في استخدام مواقع التواصل الاجتماعي. وذلك أكثر من ساعات النوم والطعام والشراب وغيرها من الأنشطة، حتى يصل البعض إلى أنه لا يستطيع قضاء ساعة كاملة بدون تصفح منصات التواصل الاجتماعي، ويؤثر ذلك بشكل كبير وسلبي على جوانب الحياة الأخرى، حيث أنه يتم قضاء الوقت في استخدام الإنترنت على حساب أوقات العائلة والعمل والدراسة بلا شعور. والإدمان على استخدام هذه المنصات يؤثر كذلك على تركيزنا بشكل عام ويسبب تشتت التفكير.

(<https://subol.sa/Dashboard/Articles/ArticleDetails/100>)

- اختراق خصوصية الأفراد : تُمكن شبكات التواصل الاجتماعية الشركات الكبرى التي تستهدف الأشخاص بالإعلانات من البحث عن الكلمات المفتاحية التي يستخدمها الشخص أثناء التصفح، بالإضافة إلى بيانات أخرى، من أجل تزويده بالإعلانات التي تستهدف حاجاته.

- ارتكاب الجرائم ضد المستخدمين: يمكن أن يؤدي استخدام الشبكات الاجتماعية إلى تعرض الأشخاص للمضايقات بكافة أشكالها، وقد يكون هذا شائعا خاصة لدى المراهقين والأطفال الأصغر سناً بشكل خاص، لذا ينبغي على الوالدين الانتباه لمحتوى الويب الخاص بهم، حتى لا يتعرض الأطفال لأي محتوى غير مناسب.

- مخالفة منظومة العادات والتقاليد: تؤثر مواقع التواصل الاجتماعي على منظومة العادات الذي يؤثر بدوره على المجتمع ككل، فقد يؤدي الانفتاح الزائد الذي تؤمنه هذه المواقع إلى نشر قيم جديدة مخالفة لما اعتاد عليه المجتمع من عادات وتقاليد تشكل هويته.

- العزلة الاجتماعية وهم التواصل الافتراضي: أصبح استخدام مواقع التواصل بديلاً للتفاعل الاجتماعي الحقيقي بين الأفراد والمتمثل بالزيارات العائلية وحضور المناسبات الاجتماعية، قد يصل الأمر إلى أن نجد عائلة في بيت واحد تتواصل من خلال وسائل التواصل الاجتماعي، أو أن تجد أفرادها يقضون ساعات في استخدام الهواتف دون أي تواصل شخصي فعال، ويكتفي الجميع بالتواصل الافتراضي. وقد تؤدي مثل هذه الممارسات إلى ضعف تطور الشخص اجتماعيا ومهنيا بسبب عدم قدرته على التفاعل الإيجابي والطبيعي مع جوانب الحياة المختلفة. وهذا قد يؤدي إلى إصابتهم بالعزلة والانطواء على الذات، ويتفق الكثير من المهتمين بهذا الشأن أن لمواقع التواصل الاجتماعي دورا سلبياً في نوعية العلاقات الأسرية وقوتها، حيث يؤدي ما يقضيه الفرد من ساعات طويلة في تصفح هذه المواقع، وانشغاله بعلاقاته الافتراضية فيما إلى البعد عن أفراد أسرته وفتور العلاقات التي تربطه بهم.

- مراقبة أحوال الآخرين والنظر إلى مظاهر الترف: يتعمد البعض في إظهار الجانب الإيجابي والمثالي فقط على وسائل التواصل الاجتماعي؛ مما يسبب الإحباط واليأس للبعض من كثرة تتبع المشاهير والمؤثرين وأخبارهم. (سلبيات-وايجابيات-مواقع-التواصل-الاجتماعي/https://mawdoo3.com).
- كما يعتبر من بين أهم سلبيات مواقع التواصل الاجتماعي غياب المسؤولية الاجتماعية و الضبط الاجتماعي اللذان يعدان من أهم مقومات السلوك الاجتماعي والتي تؤدي غيابها إلى:
 - نشر الإشاعات والمبالغة في نقل الأحداث.
 - النقاشات التي تبتعد عن الاحترام المتبادل وعدم تقبل الرأي الآخر.
 - إضاعة الوقت في التنقل بين الصفحات والملفات دون فائدة.
 - عزل الشباب و المراهقين عن واقعهم الأسري و عن مشاركتهم في الفعاليات التي يقيمها المجتمع.
 - ظهور لغة جديدة بين الشباب من شأنها أن تضعف لغتنا العربية و إضاعة هويتها.
 - انعدام الخصوصية الذي يؤدي إلى أضرار معنوية و نفسية و مادية. (الشاعر، 2015، ص 69).

IV - الصحة

IV-1 مفهوم الصحة و المرض

IV-1-1 مفهوم المرض

المرض في لغة العرب هو السُّقْمُ نقيض الصحة، يكون للإنسان و الحيوان، يقال مرض فلان مَرَضًا و مَرَضًا، فهو مَرِضٌ و مَرِضٌ و مَرِيضٌ و الأُنثى مَرِيضَةٌ. (ابن المنظور، 1968، ص 231). و يعرف المعجم الوجيز (1989، ص 578) المرض بأنه: كل ما خرج بالكائن الحي عن حد الصحة و الاعتدال من علة أو نفاق أو تقصير في أمر ما.

أما في اللغة الفرنسية نجد كلمة: *Maladie* تعني تغيير و تدهور في صحة وظائف الكائنات الحية (الحيوانية و النباتية) و يرجع أصلها إلى اللاتينية *Male habitus* و معناها من هو في حالة سيئة. (Petit Larousse, 2000, p 655).

و يعتبر تعريف المرض تعريفا دقيقا أمر في غاية الصعوبة، نظرا لاختلاف العلوم و المداخل في تفسيرها للمرض، من حيث مفهومه وأسبابه وأنواعه ومراحله...إلخ، فهناك نظرة بيولوجية عضوية، وهناك نظرة نفسية، وهناك من يرجعه الى أثر عوامل اجتماعية وثقافية، أو إرجاعه لعوامل بيئية...إلخ (صولة، 2012، ص 133).

و اصطلاحا يعرف المرض على أنه انحراف أو اختلال في أحد عوامل الصحة الجسمية أو العقلية أو النفسية، يؤدي إلى ظهور اضطراب تظهر له بعض الأعراض، و المرض عملية متطورة منذ ابتداء السبب و حتى ظهور المضاعفات، فقد يكون التطور حادا وسريعا وقد يكون بطيئا زمنا، كما يمكن أن يكون المرض عاما يصيب أكثر من عضو واحد أو يكون موضعيا فتقتصر الإصابة على عضو واحد أو جزء من عضو. (قطيشات، وآخرون، 2002، ص 17).

و يعرف المرض كذلك بأنه الحالة التي يحدث فيها خلل من الناحية العضوية أو العقلية أو الاجتماعية للفرد ومن شأنه إعاقة الفرد على مواجهة أقل الحاجات اللازمة لأداء وظيفة مناسبة. (صولة، 2013، ص 8).

ويعرف المرض طبيا بأنه اختلال في الحالة الصحية له علاقة بإصابة في بناء أو وظيفة عضو أو عدة أعضاء. (نادية، 1996، ص 263).

كما يعرف تعريفا بيولوجيا واجتماعيا باعتباره حالة اضطراب في الأداء السوي للجسم البشري ككل بما فيه التكيف الشخصي والاجتماعي جنبا إلى جنب مع الكيان البيولوجي. (المكاوي، 1990، ص 394). و عليه نستطيع أن ننظر للمرض من زاوية معينة على أنه نوع من التكيف البيولوجي، فالمنظور البيولوجي يركز على الأبعاد البيولوجية للمرض والعلاج، وينظر الى المريض كموضوع مادي يخلو من العقل والحس ويتجاهل العلاقة بين العقل والجسم وبين الكائن الفيزيقي والكائن العقلي للإنسان. (المكاوي، 1990، ص ص 431-432).

و يرى دوركايم أن المرض يلزم الإنسان بنسب متفاوتة، و لا يوجد إنسان خال من الأمراض، و أن معنى الصحة أن يكون الإنسان في حالة أقل قدر ممكن من الأمراض و أن الإنسان الخالي من الأمراض غير موجود. (خليل، 2006، ص 30).

IV-1-2 مفهوم الصحة

تعني الصحة في معجم لسان العرب لابن منظور (1968، ص 507): ذهاب المرض، وهي خلاف السقم، ويقال صحَّ فلان من علته أي قد برأ منها. وهي حالة يكون فيها جسد الإنسان في حال جيدة. (Petit Larousse, 2000, p959).

و الصحة حالة من انتظام عمل أعضاء الكائن الحي في ظل غياب المرض. (حمود، 2005، ص 16).

وتعرف الصحة في الجنس البشري بمدى التواصل الفيزيقي و الوجداني و العقلي للشخص و قدرته الاجتماعية في مواجهة بيئته، و كما تعرف الصحة السيئة بوجود المرض فيمكن أن تعرف الصحة الجيدة بغيابه.

و يعرفها بركنز Perkins على أنها: " حالة من التوازن النسبي لوظائف الجسم، و التي تنتج من تكيف الجسم مع العوامل الضارة التي يتعرض لها للمحافظة على توازنه". (خليل، 2006، ص 26-27).

أما التعريف الأكثر قبولاً لمعنى الصحة فهو الذي قدمته منظمة الصحة العالمية (OMS) على أنها " حالة من التمام بدنيا و عقليا و اجتماعيا و نفسيا و روحيا و ليست مجرد انعدام المرض أو العجز " أو " حالة من المعافاة الكاملة جسميا، عقليا، نفسيا، اجتماعيا و روحيا لا مجرد انتفاء المرض أو العجز" و حسب هذا التعريف الشامل للصحة، فإنه ينبغي التأكيد على حقيقتين: الأولى أن مفهوم الصحة أوسع من مجرد مكافحة الأمراض و معالجتها و الحيلولة دون حدوث الإعاقات أو ما تقدمه المؤسسات الصحية من رعاية صحية على مختلف المستويات، بل تتعدى لتشمل كل الممارسات اليومية للفرد و المجتمع و التي تؤثر على صحة الإنسان و سلامته، و الحقيقة الثانية أن تعزيز الصحة هو في الأساس مسؤولية الأفراد و المجتمع و ليست المؤسسات الصحية و لن تتحقق الصحة، إلا عندما يتمكن الأفراد من خلق و تعزيز ظروف معيشية صحية خلال إتباع أنماط الحياة الصحية لتمكينهم من التمتع بنعمة الصحة و الحفاظ عليها. (الجودر، 2002، ص 2)

ويمكن تعريف الصحة من حيث درجتها أو مستوياتها على أنها مدرج قياس أحد طرفيه الصحة المثالية و الطرف الآخر هو انعدام الصحة أو الموت، و بين الطرفين درجات متفاوتة من الصحة، و عليه تكون درجات الصحة كما يلي:

- ✓ **الصحة المثالية:** هي الحالة التي تتصف بتكامل الصحة البدنية والعقلية و الإجتماعية، وهذا الوضع نظري ونادرا ما يتوفر ضمن ظروف الحياة العادية، لذلك يعتبر بمثابة هدف بعيد لبرامج الصحة العامة.
- ✓ **الصحة الإيجابية:** فيها تتوفر طاقة ايجابية من الصحة تمكن الفرد أو المجتمع من التصدي للمؤثرات البدنية والعقلية و الإجتماعية، دون ظهور أي علامات أو أعراض مرضية.
- ✓ **السلامة المتوسطة:** و فيها لا تتوافر طاقة ايجابية من الصحة، تمكن الفرد أو المجتمع من مواجهة المشاكل أو المؤثرات البدنية والعقلية و الإجتماعية، فيسقط الفرد أو المجتمع فريسة للمرض.
- ✓ **المرض الخفي:** في هذا المستوى لا يشكو المريض من أعراض واضحة أي أن علامات المرض تكون غير ظاهرة، ولكن يمكن الكشف عن المرض عن طريق التحاليل أو الإختبارات الطبية المختلفة أو الفحوص المخبرية.
- ✓ **المرض الظاهر:** في هذا المستوى تظهر على المريض علامات و أعراض المرض، ويشكو من أعراض مرضية ظاهرة.
- ✓ **مستوى الإحتظار:** في هذا المستوى تسوء الحالة الصحية للمريض إلى الحد الذي يصعب معها الشفاء، و يصعب على المريض أن يستعيد صحته التي كان يتمتع بها من قبل، فلا تفيد التدخلات الطبية، ومن ثم تؤدي إلى نهاية الحياة. (أميرة، 1997، ص 19).
- ويرى سلامة (1997، ص 2) أن الصحة جانبان: جانب يتعلق بالمجتمع ويسمى بالصحة العامة و يقصد بها الظروف الموضوعية للصحة التي ينبغي أن تتوفر في البيئة أو تنظم على أساس عام، كمياه الشرب النقية، والمسكن ذات الشروط الصحية، والمراحيض الصحية، والحداق والمنزهات، والمؤسسات الصحية (...). و الأدوية، وغيرها من الخدمات الطبية التي تكفل وسائل العلاج والتشخيص المبكر إلى غير ذلك من المرافق العامة المتعلقة بالصحة. وآخر يتعلق بالفرد ويسمى بالصحة الشخصية و هي الممارسة الفردية للعادات الصحية في نطاق الظروف العامة التي تكفل للفرد التمتع بالصحة و العافية و يكتسبها الفرد في صورة عادات يمارسها في حياته اليومية.

IV-2 أهمية الوعي الصحي

الوعي الصحي مفهوم يقصد به إلمام المواطنين بالمعلومات والحقائق الصحية، و أيضا إحساسهم بالمسؤولية نحو صحتهم وصحة غيرهم، و في هذا الإطار يعتبر الوعي الصحي هو الممارسة الصحية عن

قصد نتيجة الفهم و الاقتناع، و يعني الوعي الصحي أن تحول تلك الممارسات الصحية إلى عادات تمارس بلا شعور و تفكير. (سلامة، 1997، ص 22).

بمعنى آخر الوعي الصحي هو الهدف الذي يجب أن نسعى للوصول إليه، حتى لا تبقى المعلومات الصحية مجرد ثقافة صحية فقط، و حتى يكون أفراد المجتمع:

أ- قد أُلْمُوا بالمعلومات المتصلة بالمستوى الصحي في مجتمعهم، و أن يكونوا قد أُلْمُوا بالمشكلات الصحية و الأمراض المعدية التي تنتشر في مجتمعهم، و معدل الإصابة بها و أسبابها و طرق إنتقالها و أعراضها و طرق الوقاية منها و وسائل مكافحتها.

ب- قد فهموا و أيقنوا أن حل مشاكلهم الصحية و المحافظة على صحتهم و صحة مجتمعهم هي من مسؤوليتهم قبل أن تكون مسؤولية الجهات الحكومية، فالإنسان نفسه يعتبر موطن للمرض نفسه أو لغيره، و إصابة فرد واحد بمرض معين أو إنتشار أي مرض في المجتمع أساسه أصلا تصرف غير صحي لفرد أو أكثر (سلامة، 1997، ص 41).

و يجدر بنا ذكر القول السائد " الصحة تاج فوق رؤوس الأصحاء لا يراه إلا المرضى". و يقصد به أن الشخص المريض يعرف جيدا قيمة الصحة و التي يراها على شكل تاج على رؤوس الأصحاء، و الإنسان الصحيح لا يعرف قيمة الصحة إلا بعد أن يصيبه المرض، و هنا تكمن أهمية الوعي الصحي في الوقاية من الأمراض، فالوقاية كما قيل خيرا من العلاج.

3-IV علاقة الأنشطة الرياضية بالصحة

إن العلاقة بين الصحة و الأنشطة الرياضية سواء التنافسية منها أو الترويحية هي علاقة قديمة منذ الأزل وهي أيضا متجددة و متغيرة، لكنها وثيقة الصلة دائما، حيث يؤثر و يتأثر كل عنصر بالأخر، و سواء كانت الممارسة للقاعدة العامة (جميع شرائح المجتمع) أو حتى مستويات البطولة (المستويات التنافسية و النخبة)، فأثار الرياضة إيجابية و وقائية للصحة النفسية، و صحة القوام و المقدرة على التكيف و إكتساب اللياقة و صحة الجهاز الدوري و التنفسي و القلب و غيره من الأجهزة، و لصحة المرأة و الطفل و المسنين و المعوقين، و تمتد أثارها لاستعادة شفاء المدمن لقدراته. (عليوة، 2006، ص 13).

كما أن ممارسة الرياضة هي واحدة من أفضل الطرق بجانب تنظيم الغذاء، في الوقاية من الأمراض و اكتساب صحة مثالية، غير أن هناك من يبدأ في تنفيذ برنامج رياضي و هناك من يلتمس

الأعدار و يؤجل التنفيذ، و يحتاج الفرد عند تنفيذ برنامج الممارسة الرياضية إلى معلومات عن مبادئ الممارسة و حتى الذي لا يمارسها فهو بحاجة إلى ذلك كثيرا، و هو بحاجة إلى أن يعرف مدى تأثير هذه الممارسة على جسم الإنسان إيجابيا. (بدوي، 1998، ص 23).

و لقد إزدادت أهمية علم الصحة في مجال التربية الرياضية بدرجة كبيرة، فقد أصبحت التربية الرياضية من أكثر العوامل أهمية في مجال الحفاظ على الصحة العامة و تقويتها، فيجب أن تدخل التربية الرياضية ضمن برامج الحياة اليومية للفئات العريضة من السكان و لا سيما الأطفال. (الحسنات، 2009، ص7).

كما أن الرياضة تعمل أساسا على تحقيق الصحة بمفهومها الشامل من صحة جسمية و عقلية و نفسية و إجتماعية، فهي غنية بالفرص التي تحقق الصحة بمعناها المتكامل، فالتربية الصحية و الرياضية ترتبط إرتباطا وثيقا و يجب علينا أن نؤكد من خلال العلاقة بين التغذية الجيدة و ما يترتب عليها من قدرة على ممارسة النشاط الرياضي بكفاءة. (بوساق، 2008، ص 44).

و مما لا شك فيه أن كلا من الصحة و الرياضة يسعيان نحو تحقيق أهداف السلامة و الكفاية البدنية و النفسية و الاجتماعية و العقلية للإنسان، و ذلك بغرض إعداده و تربيته بما يتلاءم و يتناسب مع طموحات و آمال المجتمع الذي ينتهي إليه، و على ذلك يمكن استغلال أنشطة التربية البدنية و الرياضية في توجيه المعلومات و المعارف الصحية من كونها مجرد معلومات الى سلوك صحي، بالإضافة إلى أنها تسعى إلى تنمية النواحي النفسية و البدنية و الاجتماعية و العقلية، و ذلك على النحو التالي:

تحقق الرياضة الترويحية من خلال ممارسة أنشطتها السرور و السعادة بصفة عامة، و الرضا و إشباع الرغبات و الميول بصفة خاصة، و يتضح ذلك عندما يتعلم الفرد مهارة جديدة نافعة كتعلم السباحة أو أي مهارة أخرى (...)، فضلا على أن الفرد يشعر بالبهجة و الفرح عندما يسجل هدفا في مباراة أو عندما يسجل زمنا معيناً في سباقات العدو أو السباحة أو سباقات الرمي و الوثب و غيرها. كل ذلك يجعل الفرد يمتلئ بالسعادة و السرور، كما أن النجاح في إحدى هذه المهارات قد يعوض الفرد عن بعض مظاهر الفشل في مجالات أخرى دراسية أو مهنية أو اجتماعية تقابله في حياته، و هذا كله يساعد على تحسين مستوى الصحة النفسية.

و تسهم ممارسة الأنشطة الرياضية المختلفة في تنمية اللياقة البدنية العامة و تحسين الصحة بشكل عام، و تساعد ممارسة تلك الأنشطة في تحسين وظائف أعضاء الجسم المختلفة مثل: الجهاز الدوري - التنفسي - العضلي - الهضمي - العصبي - و كذلك تساعد ممارسة الأنشطة الرياضية على

اتزان الجسم و اعتدال القوام و التخلص من بعض المشكلات المؤثرة في الصحة مثلا: زيادة الوزن أو نقص الوزن حيث أنها تحسن من عمليات الهضم و الامتصاص، و بالتالي تحسن من عمليات التمثيل الغذائي في خلايا الجسم، كل ذلك يؤدي إلى الارتقاء بالحالة الصحية العامة، و هذا بدوره يحسن من مستوى الصحة البدنية.

و تساعد الأنشطة البدنية الترويحية من خلال ممارستها على اكتساب الأنماط السلوكية الحميدة و الخبرات المتعددة في نواحي النظام و الطاعة و الالتزام، و كذلك اكتساب الصفات الخلقية الفاضلة، كما تنمي ممارسة الأنشطة الرياضية العلاقات الاجتماعية الطيبة بين الجماعات و الأفراد، مما يجعلهم أكثر قدرة على تقبل المواقف الصعبة في اللعب و خارج اللعب بصدر رحب، كما أن الرياضيين أكثر قدرة على ضبط النفس و كبح جماح الغضب عند الضرورة و التحلي بأنبال الصفات الخلقية في أصعب المواقف، و كل ذلك يساعد على تنمية النواحي الاجتماعية. (بوخاري، 2012، ص 52).

4-IV الأمراض المزمنة ونشاطات الترويح

المرض المزمن هو نوع من أنواع الأمراض، غير أنه يتصف بالاستمرارية. فهو مرض يطول علاجه مدى الحياة، و يتميز عن باقي الأمراض بتطور بطيء دون إتجاه نحو الشفاء، كما هو الحال بالنسبة للمرض الحاد بداية محددة، فتطوره غير محسوس عبر الأشهر و السنوات. فالإزمان مرتبط بمقاومة الجراثيم للعلاج أو بإضطراب مناعي، يتطلب علاجاً دائماً هدفه تصحيح الإضطراب المرضي" (Larousse Médicale, 2000, P 205). و هذه الأمراض تتسم بخاصية الإزمان، أي الثبات والاستمرارية. هذا يعني أنها ليست تلك التي تظهر وتختفي مع العلاج. فالأمراض المزمنة هي تلك التي تظهر وتبقى والتي لم تكتشف بعد وسيلة للشفاء منها بصورة نهائية. و بما أن خيار علاج هذه الحالات غير ممكن، فإن الخيار الثاني المتوفر هو في مراقبتها والسيطرة عليها، وهذا هو أقل ما يمكن فعله حتى لا تزداد الحال سوءاً. و من المثير للاهتمام، أن معظم الأمراض التي تقع تحت خانة " الحالات المزمنة " تشترك في خاصية كونها من الأمراض التي يمكن الوقاية منها إلى حدّ كبير. ليس ذلك فحسب، وإنما تشكل هذه الأمراض ما يشبه شبكة من العلاقات السببية، حيث يكون ظهور حالة ما سبباً رئيسياً يمهد الطريق لظهور حالة مزمنة أخرى.

www.dasmaninstitute.org/ar/highlights/chronic-conditions/chronicity--an-overview

و ليس المقصود هنا التطرق لجميع الأمراض المزمنة، بل إلى بعض تلك الأمراض المزمنة الشائعة بين أوساط الموظفين الإداريين، والتي لها علاقة بالخمول البدني ونسمع عنها دائماً، ومن أهم هذه الحالات نجد: أمراض القلب، داء السكري، السمنة، ضغط الدم، داء المفاصل.

IV-4-1- النشاط البدني وأمراض القلب

أمراض القلب تشمل مجموعة من الأمراض، أهمها مرض القلب التاجي، وهو عبارة عن قصور دوران الدم في مناطق معينة من عضلة القلب، مما يؤدي إلى الإفقار، والإفقار القلبي يمكن أن يكون بشكل ذبحة صدرية، أو إحتشاء في عضلة القلب، وهناك المرض المخي الوعائي، وهو عبارة عن قصور دوران الدم في الدماغ، وتكون أولى مظاهره في شكل فقد الإحساس والوعي أو السكتة الدماغية، والنوع الأخر هو المرض الوعائي المحيطي، (...) وجميع هذه الأنواع من الأمراض القلبية الوعائية تحدث نتيجة تصلب الشرايين. (مصيقر، 2009، ص 544)

ولا تزال أمراض القلب و الأوعية الدموية تحتل المرتبة الأولى كمسبب للوفاة خاصة في الدول المتقدمة، وقد أظهرت بعض الدراسات الوبائية أن هناك علاقة عكسية بين النشاط الرياضي وأثره على أمراض القلب و الأوعية الدموية (Expertise collective, 2008, p 151)، لهذا فلا غرابة أن تكون الجهود منصبة من قبل المجتمع الدولي لمعرفة العوامل المؤدية لأمراض القلب وكيفية خفض عوامل الخطورة هذه (OMS, 2002)، ويعد الخمول البدني حالياً عاملاً رئيسياً من عوامل الخطورة المهيأة لأمراض القلب التاجية. بينما بينت الدراسات و البحوث ان ممارسة النشاط البدني بانتظام تؤدي إلى خفض احتمالات الإصابة بأمراض القلب التاجية، لقد كانت بدايات بحوث النشاط البدني وعلاقته بأمراض القلب التاجية في منتصف الخمسينيات الميلادية على يد الطبيب البريطاني موريس (Morris) وزملاؤه، حيث قام بدراسة معدلات النشاط البدني لدى سائقي حافلات النقل بمدينة لندن وقارنها بمعدلات زملائهم محصلي التذاكر، ولاحظ أن معدلات الإصابة بأمراض القلب التاجية أعلى لدى سائقي الحافلات مقارنة بمحصلي التذاكر، فربط بين معدل الإصابة بأمراض القلب التاجية المنخفض لدى محصلي التذاكر ومستوى نشاطهم البدني، ثم تلا ذلك بحوث أخرى أجراها موريس وزملاؤه على موظفي القطاع العام في لندن وخاصة موظفي البريد. بعد تلك الفترة بقليل قام عالم آخر يدعى بافينبرجر (Paffenbarger) من الولايات المتحدة الأمريكية بدراسات مشابهة شملت عمال السفن في سان فرانسيسكو، حيث قام برصد معدل الإصابة بأمراض القلب التاجية لدى كل من عمال السفن الذين

يقومون بجهد بدني في تحميل البضائع وتزليلها من السفن وزملائهم اللذين يقومون بعمل مكثبي، ثم قام فيما بعد بسلسلة من البحوث الأخرى التي شملت خريجي جامعة هارفارد الأمريكية، حيث كانت خلاصة نتائج بحوث كل من العالمين مورس (Morris) في بريطانيا و بافنبيرجر (Paffenbarger) في الولايات المتحدة الأمريكية، هي أن الأشخاص النشيطين بدنياً هم أقل عرضة للإصابة بأمراض القلب التاجية من أقرانهم غير النشيطين بدنياً. (الهزاع، 2004، ص ص 146-147).

ويعتقد أن آلية التحسن البيولوجي الناجمة عن النشاط البدني والمؤدية للوقاية الأولية والثانوية من أمراض القلب تكمن في العوامل الرئيسية التالية:

- ✓ تحسين إمدادات الأكسجين لعضلة القلب والمحافظة عليها، بما في ذلك خفض مخاطر الإصابة بأمراض القلب التاجية.
 - ✓ انخفاض الإجهاد على عضلة القلب، وبالتالي خفض احتياجها للأكسجين، بما في ذلك خفض ضغط الدم الشرياني.
 - ✓ تحسين وظائف عضلة القلب نفسها، مما يجعلها أكثر كفاءة في ضخ الدم.
 - ✓ زيادة استقرار النشاط الكهربائي لعضلة القلب، مما يخفف من احتمالات اضطرابات النبض.
- (الهزاع، 2004، ص 149).

IV-4-2- النشاط الرياضي الترويحي وداء السكري

تُعرف منظمة الصحة العالمية (WHO, 2012) داء السكري على أنه مرض مزمن يحدث عندما يعجز البنكرياس عن إنتاج مادة الأنسولين بكمية كافية، أو عندما يعجز الجسم عن استخدام تلك المادة بشكل فعال. والأنسولين هرمون ينظّم مستوى السكر في الدم. وارتفاع مستوى السكر في الدم من الآثار الشائعة التي تحدث جرّاء عدم السيطرة على السكري، وهو يؤدي مع الوقت إلى حدوث أضرار وخيمة في الكثير من أعضاء الجسد، وبخاصة في الأعصاب والأوعية الدموية. كما يقود إلى مضاعفات متعددة في أجهزة الجسم المختلفة، بما في ذلك القلب والكليتين والعينين والأوعية الدموية الطرفية.

و ينقسم داء السكري إلى نوعين رئيسيين هما السكري من النوع الأول: من السمات التي تطبع هذا النوع (الذي كان يُعرف سابقاً باسم السكري المعتمد على الأنسولين، أي يستلزم العلاج بالأنسولين، أو السكري الذي يظهر في مرحلة الطفولة) قلة إنتاج مادة الأنسولين، ويقتضي هذا النمط

تعاطي الأنسولين يومياً، ولا يمكن الوقاية منه حسب المعرفة العلمية الحالية. و من أعراض هذا المرض فرط التبول، والشعور بالعطش، والشعور المتواصل بالجوع، وفقدان الوزن، وتغيّر حاسة البصر، والشعور بالتعب، ويمكن أن تظهر هذه الأعراض فجأة.

و النوع الثاني (السكري من النمط 2) يحدث هذا النمط (الذي كان يُسمى سابقاً السكري غير المعتمد على الأنسولين، أي لا يستلزم العلاج بالأنسولين، أو السكري الذي يظهر في مرحلة الكهولة) بسبب استخدام الجسم لمادة الأنسولين بشكل غير فعال. و الجدير بالذكر أنّ 90-95% من حالات السكري المسجّلة في شتى أرجاء العالم هي حالات من النمط 2، الذي يظهر أساساً جرّاء فرط الوزن وقلة النشاط البدني. و في الآونة الأخيرة بدأ هذا النوع من السكري في الانتشار لدى الشباب بعد أن كان قاصراً على الأفراد الذين يتجاوزون منتصف العمر. (الهزاع، 2004 ص 154).

هناك نوع ثالث من داء السكري وهو سكري الحمل يعرفه موقع ويب طب (webteb, 2013) و موقع ويكيبيديا (wikipedia, 2014) على انه السكري الذي تصاب به المرأة خلال فترة الحمل فقط. و هو يماثل النمط الثاني في العديد من الأوجه فعلى سبيل المثال يتشابهان في قلة الأنسولين النسبية وضعف استجابة أنسجة الجسم لمفعول الأنسولين، و يعاني حوالي 2 – 5% من الحوامل من هذا المرض ولكنه يختفي أو تتحسن حالة الأم بعد الولادة. و يمكن الشفاء من سكري الحوامل بصورة نهائية ولكنه يتطلب مراقبة طبية دقيقة أثناء فترة الحمل، إلا أن حوالي 20 – 50% من الأمهات اللاتي عانين من سكري الحوامل يمكن أن يصابوا بالنوع الثاني في مراحل لاحقة من حياتهم.

و تشير العديد من الدلائل والشواهد العلمية الحديثة إلى دور النشاط البدني في الوقاية من الإصابة بداء السكري من النوع الثاني وفي تأجيل حدوثه لدى الفرد، خاصة الأفراد الذين لديهم الاستعداد للإصابة بهذا الداء، كالذين لديهم تاريخ عائلي قوي للإصابة بالسكري، أو مع التقدم في العمر، أو لدى بعض الفئات العرقية التي ينتشر داء السكري بين أفرادها، أو المصابات بسكري الحمل، أو لدى الخاملين بدنياً. و يرى خبراء من المعهد الوطني للصحة و البحث الطبي الفرنسي (INSERM)، أن الخمول البدني يمثل عند البعض السلوك الرئيسي في الانتشار المتزايد للسكري، حيث توجد روابط وبائية بين داء السكري من النوع 2 و قلة النشاط الرياضي. (Expertise collective, 2008, p 355).

و على الرغم من أن الاعتقاد بدور النشاط البدني في الوقاية من السكري معروف منذ زمن طويل، إلا أن العقدين الماضيين شهدا نشر العديد من الدراسات العلمية ذات المنهجية المنضبطة التي أكدت الدور الوقائي للنشاط البدني في منع الإصابة بالسكري أو تأخير حدوثه لدى الفرد.

و من ضمن هذه الدراسات نجد الدراسة الوبائية الموسعة عام 1986 على أكثر من 70 ألف ممرضة أمريكية في الأعمار من 40-65 سنة. استمرت لمدة 8 سنوات لاحقة. أكدت نتائج المتابعة، بعد ضبط العوامل الأخرى المهيأة للإصابة بداء السكري، أن ممارسة النشاط البدني المعتدل الشدة كالمشي أو المرتفع الشدة قد أدى إلى وقاية الممرضات من الإصابة بالسكري من النوع الثاني، حيث كانت نسبة الإصابة بداء السكري لدى الممارسات للنشاط البدني أقل مما هي لدى غير الممارسات.

دراسة أخرى أجريت في عدة مراكز أمريكية، واشتملت على 3234 مشاركاً من الرجال والنساء البدناء في عمر 25 سنة فأكثر، ممن لديهم انخفاض في قدرتهم على تحمل اختبار السكر (GTT). لقد تم تقسيم المشاركين عشوائياً إلى ثلاث مجموعات، الأولى مجموعة النشاط البدني، وقامت بممارسة أنشطة بدنية معتدلة الشدة (مثل المشي السريع) بمعدل 150 دقيقة في الأسبوع مع خفض مقدار ما يتناولونه من الدهون، والهدف كان الوصول إلى انخفاض في وزن الجسم من خلال التغذية وممارسة النشاط البدني. أما المجموعة الثانية فقد تلقت دواءً خافضاً للسكر وهو دواء ميتفورمين (Metformine). وجعلت المجموعة الثالثة مجموعة ضابطة (أي لم تتلقى أي شيء على الإطلاق). لقد أظهرت النتائج أن حالات الإصابة بداء السكري بعد ثلاث سنوات من بدء الدراسة بلغت لدى المجموعة الضابطة 11%، ولدى مجموعة الدواء 7.8%، بينما هي لدى مجموعة النشاط البدني والتغذية 4.8%، فيما يعني أن خطر الإصابة بداء السكري قد انخفض بمقدار يصل إلى حوالي 60% من جراء ممارسة النشاط البدني وإتباع الإرشادات الغذائية.

يتضح مما سبق من الدراسات أن ممارسة قدرًا من النشاط البدني المعتدل الشدة بشكل منتظم بما يعادل 120-200 دقيقة في الأسبوع قد أدى إلى خفض نسبة الإصابة بداء السكري بدرجة ملحوظة، وأن قدرة النشاط الرياضي على منع أو تأخير الإصابة بالسكري تفوق حتى القدرة الدوائية على فعل ذلك.

كما يرى إيفي و آخرون (Ivy, et Coll.) في كتابهم: Prevention and treatment of non-insulin-dependent diabetes mellitus أن ممارسة النشاط البدني بانتظام تؤدي إلى زيادة حساسية الخلايا وخاصة العضلية منها لهرمون الأنسولين، مما يجعل خلايا الجسم تمتص الجلوكوز من الدم، مما يساعد في المحافظة على مستوى معقول من السكر في الدم. ويعتقد أن الزيادة الملحوظة في حساسية الخلايا للأنسولين من جراء ممارسة النشاط البدني تستمر لفترة قد تصل إلى 16 ساعة بعد التوقف عن ممارسة النشاط، ثم تبدأ في الاضمحلال، لذا تكمن أهمية الاستمرار في ممارسة النشاط البدني بشكل منتظم بمعدل يتراوح من 3-5 أيام في الأسبوع على الأقل. (الهزاع، 2004، ص 157).

IV-4-3- النشاط البدني وداء السمنة

السمنة هي عبارة عن تراكم السعرات الحرارية الزائدة عن احتياج الإنسان، وخبزها على هيئة دهون، حيث ترسب في أماكن مختلفة تحت الجلد، مما يؤدي إلى زيادة عن الوزن الطبيعي. (المدني، 2005، ص 285). وتعرف منظمة الصحة العالمية (OMS, 2003) السمنة (فرط الوزن) على أنها تراكم الدهون بشكل شاذ ومفرط قد يؤدي إلى الإصابة بالأمراض.

(www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/ar)

وقد وصف المعهد الوطني للصحة والبحث الطبي الفرنسي (INSERM) وكذا منظمة الصحة العالمية (OMS) الانتشار المتزايد للسمنة على نطاق واسع بـ"الباء"، ويتعلق الأمر في هذه الحالة المثيرة للقلق بالبلدان الصناعية و البلدان النامية، عند البالغين و الشباب على حد سواء. (Expertise collective, 2008, p 355). و تعتبر السمنة مخزناً لمجموعة كبيرة من الأمراض و مصدر خطورة تهماً للعديد من الأمراض المزمنة وبعض الاضطرابات المرضية، فلقد وُجد أن السمنة تزيد من خطر الموت المبكر، خصوصاً عندما تكون مصاحبة للداء السكري و ارتفاع ضغط الدم أو ارتفاع الكوليسترول في الدم ولها تبعات نفسية واجتماعية. (مصيفر، 2001، ص 166).

وتشير الدراسات الحديثة إلى أن موقع تراكم الشحوم في الجسم هو الأكثر ارتباطاً بالمخاطر الصحية الناجمة عن السمنة، حيث ثبت أن تراكم الشحوم في منطقة البطن وحول الأحشاء يعد الأكثر خطورة على الصحة، مقارنة بتراكمها في منطقتي الفخذين والأرداف، فتراكم الشحوم في البطن والأحشاء يرتبط بشكل أكبر من غيره بالإصابة بأمراض القلب والشرابين وداء السكري. و يعتقد أن مرد ذلك يعود إلى العلاقة القوية بين تراكم الشحوم داخل البطن والأحشاء وكل من ارتفاع تركيز الدهون في الدم وزيادة مقاومة الخلايا للأنسولين.

إن علاقة النشاط البدني بالسمنة هي علاقة تبادلية، حيث يتأثر كل منهما بالآخر في معظم الحالات، بحيث أن زيادة الطاقة عن طريق الطعام أو انخفاض النشاط البدني أو كلاهما يخل بمعادلة اتزان الطاقة، مما يقود إلى السمنة. كما أن البدانة تؤثر سلباً على اللياقة البدنية التي بدورها تتفاعل بالسلب والإيجاب مع النشاط البدني. (الهزاع، 2004، ص 154).

ويعتقد العديد من المختصين أن الدور الحقيقي للنشاط البدني في مكافحة السمنة يكمن في الواقع في الوقاية منها على المدى الطويل، حيث تشير نتائج العديد من البحوث إلى أن انخفاض النشاط

البدني لدى البالغين يعد أحد العوامل الرئيسية المهيأة للإصابة بالسمنة. و يبدو أن الطاقة الكلية المطلوب صرفها خلال الأسبوع من أجل المحافظة على الوزن، وعدم زيادته مع التقدم في العمر، تتمثل في ممارسة نشاطاً بدنياً هوائياً يعادل ساعة من الهرولة في الأسبوع أو 3 إلى 4 ساعات من المشي أسبوعياً. ويؤكد أهمية تكثيف مدة ممارسة النشاط البدني الأسبوعية ما جاء في تقرير علمي صادر من الكلية الأمريكية للطب الرياضي بشأن الاستراتيجيات الملائمة لخفض الوزن والوقاية من السمنة، مفاده أنه ينبغي ممارسة نشاطاً بدنياً معتدل الشدة يصل في مدته ما بين 200 - 300 دقيقة في الأسبوع بعد فترة من التدرج .

إن دور النشاط البدني في مكافحة السمنة يؤكد ما خلصت إليه نتائج دراسة نشرت حديثاً، قامت بمتابعة مجموعتين من الناس إحداها ممن ازدادت أوزانهم خلال عام، والأخرى لم تتغير أوزانهم خلال الفترة نفسها، وأظهرت النتائج أن الأفراد الذين ازدادت أوزانهم يتميزون بانخفاض الطاقة المصروفة من قبلهم عن طريق النشاط البدني (أي أنهم لا يتحركون كثيراً). وفي دراسة أخرى أجريت على 80 امرأة في الخمسينات من العمر تم تحديد العلاقة بين نسبة الشحوم لديهن ومعدل عدد الخطى التي يمشينها في اليوم، أشارت نتائجها إلى أن نسبة الشحوم في الجسم كانت الأدنى 26.4%، لدى النساء اللاتي يمارسن النشاط البدني بانتظام، ثم ترتفع نسبة الشحوم لتصل إلى 35.1% لدى النساء اللاتي يمارسن النشاط بشكل أقل. أما نسبة الشحوم لدى النساء اللاتي لا يمارسن أي نشاط بدني على الإطلاق فكانت الأعلى، حيث بلغت 44.2%. (الهزاع، 2004، ص ص 161-162).

IV- 4- 4- النشاط الرياضي الترويحي وارتفاع ضغط الدم

هو زيادة قوة دفع القلب للدم، أو زيادة حجم الدم، ويكون الارتفاع في مستوى ضغط الدم أكبر عند زيادة مقاومة الأوعية الدموية لسريان الدم فيها، نتيجة ضيق الأوعية أو تصلبها. (المدني و القمصاني، 2001، ص 126). إن الضغط الدموي هو مرض مزمن، حيث تتفق معظم المعاجم الطبية في تعريف الضغط الدموي على أنه "ارتفاع ضغط جدار الفجوة لأن ضغط السائل الذي تحتويه عالي عن المستوى العادي". (Andre D.et Jacques B., 2000, P557)

و يحدد ضغط الدم بعاملين أساسيين وهما كمية الدم الذي يضخه القلب في الدقيقة ومدى مقاومة الشرايين لسير هذه الكمية التي يجري فيها. (الكندي، 2003، ص 311).

ويقاس برقمين هما:

أ- الضغط الانقباضي: Systolique: و يسمى أيضا الضغط الأعلى، ويعبر عن القوة التي يبذلها القلب عند ضخ الدم إلى الأطراف عبر الأوعية، أو الضغط داخل الأوعية في لحظة انقباض البطينين في القلب بعملية التقلص العضلي.

ب- الضغط الانبساطي: Diastolique: ويسميه البعض السفلي، أو الأدنى، ويعبر عن الضغط في الأوعية الذي ينتج عنه ارتخاء عضلة القلب، والذي يسمح بعودة الدم إلى داخل القلب. (Bertrand, 1995, P 153.)

و يعتبر الشخص مصاب بمرض ارتفاع ضغط الدم حسب ما حددته منظمة الصحة العالمية، إذا سجل ضغطه الانقباضي فوق 140 ملم زئبق وضغطه الانبساطي فوق المقياس 90 ملم زئبق، وإذا تكرر ذلك معه باستمرار. (الكندي، 2003، ص 313).

وقد أثبتت الدراسات العلمية أن ممارسة النشاط البدني تساعد على هبوط الضغط الدموي، و الوقاية من ظهور مرض ارتفاع ضغط الدم، فوجد أنه في وقت الراحة يتميز الممارسين للنشاط البدني بضغط دموي منخفض بالنسبة لغير الممارسين، وهي نتيجة منطقية لوجود انخفاض في تواتر القلب (النبض) عند الرياضيين من جهة، ومن جهة أخرى فإن الضربة القلبية عند الرياضيين أفضل منها عند الغير ممارسين للنشاط الرياضي. (كاظم، 1999، ص 52).

ويرى زايد (2007، ص 34) أن للتمارين الرياضية أثراً فعالاً وواضحاً على ضغط الدم بكلا القياسين الانقباضي والانبساطي، وقد دلت التجارب العلمية على أن التمارين الرياضية تساعد على هبوط الضغط بالنسبة لأولئك الأشخاص الذين يعانون من إفراط في ارتفاع ضغطهم. كما أن ممارسة التمرينات البدنية قد أثبتت فاعليتها بناءً على الدراسات التي أوضحت انه يمكن أن تتخذ كأسلوب وقائي من اجل تجنب ارتفاع ضغط الدم خاصة الأنشطة الرياضية الهوائية (المشي، الهرولة، السباحة، الدراجات..). وهذا ما أثبتته دراسة سليم وسيد سنة 1992 حيث وجدوا متوسط ضغط الدم عند الممارسين لرياضة الجيدو يساوي 72/123 ، وعند لاعبي كرة القدم 70/128. ودراسة سلامة سنة 2000 الذي وجد متوسط ضغط الدم عند غير الرياضيين يساوي 76/130 ، في حين يبلغ عند الممارسين 65/120.

حسب كتلهوت و مساعديه (Ketelhut et coll., 2004) إذا استمر النشاط البدني المنتظم لفترة طويلة وكافية (لمدة 3 سنوات على الأقل)، استمر تحسن ارتفاع ضغط الدم، سواء في الراحة وأثناء

بذل الجهد (انخفاض 9.2٪ في الضغط الانقباضي). وتأثيره أي النشاط الرياضي يماثل أو يكون أكبر من تأثير العلاج الوحيد بالأدوية الكيماوية. (Expertise collective, 2008, p 354).

IV-4-5- النشاط الرياضي الترويجي والتهاب المفاصل

تعرف موسوعة لاروس الطبية Encyclopédie Larousse Médical داء التهاب المفاصل (Arthrite) على أنه: أي حالة مؤلمة، حادة أو - في معظم الأحيان - المزمنة التي تعيق حسن سير العمل في الجهاز الحركي. (www.larousse.fr/encyclopedie/medical/arthrite/11362) و تعرف الروماتيزم (Rhumatisme) على أنه: اسم عام لكثير من الظروف المختلفة المتعلقة بالعظام والمفاصل والعضلات والأوتار وكذلك الأعصاب الحسية والحركية، ويتميز بالألم واضطراب وظيفي.

(www.larousse.fr/encyclopedie/medical/rhumatisme/15904)

ويعد داء التهاب المفاصل من بين أكثر من مائة مرض تصيب المفاصل. ويعاني ضحايا هذا الداء من الألم والتيبس والانتفاخ في مفاصلهم. ويستخدم مصطلحا التهاب المفاصل والروماتيزم الواحد بديلا عن الآخر. إلا أن كلمة روماتيزم أكثر عمومية، تشير إلى أنواع عديدة من أمراض المفاصل والعضلات والنسيج الضام. ويوجد نوعان أكثر شيوعا هما:

إلتهاب المفاصل العظمي: ويسمى أيضا مرض التهاب المفاصل الأولي أو مرض تآكل المفاصل، وهو الأكثر شيوعا، يحدث عندما يأخذ المفصل في التآكل. وكثير من كبار السن مصابون بالتهاب المفاصل العظمي، والمفاصل الأكثر تأثرا دائما هي مفاصل اليدين والوركين والركبتين وأسفل الظهر والعنق، حيث يتحلل الغضروف بين العظمتين جاعلا تلك العظام تحتك بعضها ببعض. و إلهاب المفاصل العظمي لا يمكن علاجه. ويسعى الأطباء إلى تخفيف الألم ووقاية المريض من أن يصبح معاقا. ويشتمل العلاج على العقاقير، ولاسيما الأسبرين، وبرامج التمارين الرياضية المعدة خصيصا لذلك.

إلتهاب المفاصل الروماتيزمي: وهو ثاني الأنواع شيوعا، وأكثر ضحاياها يكونون بين، سن 20 و 40 سنة، ولكنه قد يصيب أيضا الأطفال وكبار السن. تكون المفاصل المصابة بالتهاب المفاصل الروماتيزمي ساخنة ومؤلمة وحمراء ومتورمة، وقد يحدث الالتهاب في أي مفصل. وفي كثير من الحالات، ينتشر التهاب المفاصل الروماتيزمي في كل الجسم مسببا تلفا للأعضاء والنسيج الضام. وإذا ترك بدون ضبط فان المفاصل المريضة قد تتيبس في النهاية في أوضاع مشوهة وقد يبقى التهاب المفاصل الروماتيزمي طول

حياة المريض وقد يختفي فترات متفاوتة من الزمن. ويتضمن العلاج، الراحة، التمارين الرياضية الخاصة، والأسبرين وغيرها من العقاقير. ويمكن إبدال المفصل الذي تلف بشده أو إصلاحه. وقد يتطلب تخفيف الألم تغيير نمط الحياة الذي يتبعه المريض. يجب أن يحاول المصابون بالروماتيزم الذين يعانون في الوقت ذاته من زيادة الوزن، فقدان هذا الوزن الزائد لأن ذلك يخفف الضغط على المفاصل. و الرياضة مفيدة جدًا لتحسين النشاط والحركة وكذلك لتخفيف الضغط والألم ولحماية المفاصل ومساهمتها في تقوية العضلات. وقد يقترح الطبيب (...) ممارسة النشاط الرياضي الذي لا يجبر المريض على تحمل وزن جسمه، مثل السباحة أو الرياضات الخفيفة. (الموسوعة العربية العالمية ب، 1999، ص ص 525-526).

كما أن التمارين الرياضية المنتظمة تقوى العضلات حول المفاصل وتعمل على تشحيم المفاصل وتقلل الألم والتصلب وتزيد من قدرة التحمل، حيث يحبذ ممارسة رياضة هوائية بشدة متوسطة مع التكرار من 3 إلى 5 مرات في الأسبوع لمدة تتراوح من 30 إلى 60 دقيقة (مع مراعاة التدرج في الزمن) تسبقها تمارين إحماء مع استخدام تمارين المرونة. كما تقي من خشونة المفاصل عن طريق استثارة إفرازات المفاصل (وهي المادة اللزجة الموجودة في المفصل) والمحافظة على عدم جفافها. فالرياضة الهوائية بشكل عام و خصوصا المشي السريع يجنب الفرد التعرض لهذه الأمراض فالمشي يمنع زيادة الضرر وتطور خشونة المفاصل و لكن لا يعالجها، وقد يشعر المصاب في بداية المشي بالألم ولكنها ستزول فيما بعد.

(حميدي سليمان، و آخرون، www.sustech.edu/staff.../20140113111529585.pdf)

خلاصة الفصل

من خلال ما تطرق إليه في هذا الفصل، يمكن القول ان العوامل و المتغيرات التي تتحكم في إقبال الأفراد على ممارسة أنشطة أوقات الفراغ كثيرة و متنوعة، إلا أن الإحاطة بها يتطلب الكثير من الوقت و الجهد لذا اكتفينا بما جاء في هذا الفصل، بإعتبار أن الموظف العمومي الذي يمثل محور دراستنا أهم ما يتأثر به في حياته هو الوسط الأسري و وسطه المهني، كما لا يمكن ان نتجاهل تأثيرات تكنولوجيا الاتصال الحديثة و تقنياتها المتنوعة التي فرضت نفسها في الوجود، بالإضافة الى الحالة الصحية و الإصابة بالأمراض المزمنة أو أمراض العصر التي تنتشر بكثرة في عصرنا الحالي. و التي تتطلب وعي كافي في كيفية تجنبها و الوقاية منها أو التخفيف من حدتها.

الفصل الرابع

الوظيفة العامة و الموظف العام في الجزائر

- تمهيد

I – الوظيفة العامة

I – 1- مفهوم الوظيفة العامة

I – 2- النظام المغلق و النظام المفتوح للوظيفة العمومية

I – 3- تطور الوظيفة العمومية في الجزائر

II – الموظف العام

II – 1- مفهوم الموظف العام

II – 2- حقوق و واجبات الموظف

II – 3- العطل القانونية عند الموظف العمومي.

- خلاصة

تمهيد

اهتم الباحثون خصوصا في مجال القانون الإداري بالوظيفة العامة لما لها من أهمية كبيرة، في تنفيذ سياسة الدولة وتحقيق أهدافها، من خلال إدارة وتسيير المرفق العام، غير أن هذا الأخير لا يعمل بمفرده إذ يتطلب ذلك توفر عدة وسائل من بينها الموظفين العموميين، وتسعى الدولة دائما إلى إختيار أفضل الموظفين وأكفئهم لشغل المناصب التي تتناسب مع كفاءتهم ومؤهلاتهم وقدراتهم، و يصبح للموظف العمومي بمجرد تعيينه في الوظيفة العمومية بإحدى المؤسسة أو الإدارة العمومية حقوق ويترتب عليه إلتزامات وواجبات، و مهام تكون مطابقة لرتبته أو للمنصب الذي عين فيه. و في هذا الفصل سنحاول أن نتطرق الى مفهوم الوظيفة العمومية و الموظف العام، حقوق وواجبات الموظف، تطور الوظيفة العامة بصفة عامة في الجزائر و نتطرق الى فترات الراحة و العطل القانونية للموظف.

I - الوظيفة العامة

I - 1 مفهوم الوظيفة العامة

يعتبر مصطلح الوظيفة العمومية حديث الاستعمال في أدبيات الإدارة العمومية باللغة العربية، تقابله عبارة " civil service " في اللغة الإنجليزية. و في اللغة الفرنسية " fonction publique " و لقد أعطيت للوظيفة العمومية عدة تعاريف نذكر منها ما يلي:

الوظيفة العمومية ما هي إلا مجموعة من الاختصاصات القانونية أو الأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص بطريقة دائمة في عمل الإدارة مستهدفا الصالح العام، ومن ثم فهي لا تعد من الحقوق المالية المملوكة لشاغل الوظيفة، والتي يستطيع التنازل عنها وفقا لمشيئته (قاسم، 1989، ص 6).

الوظيفة العمومية هي مركز قانوني يشغله الموظف و هي توجد عادة قبل أن يشغلها أحد، لذلك فهي تستقل في وجودها بحقوقها و واجباتها عن من يشغلها، فهي تبقى قائمة و لا تنتهي بوفاة أو استقالة أو إقالة الموظف الذي يشغلها، و القاعدة أن الوظيفة العمومية تنشأ بالأداة القانونية التي يحددها المشرع (فهبي، 1994، ص 35).

الوظيفة العمومية بمفهومها الواسع تعني مجموع الأشخاص العاملين تحت تصرف السلطة العامة من أجل تحقيق خدمات عمومية، و بهذا المعنى يدخل في مفهوم الوظيفة العمومية كل أشخاص الإدارة العمومية الذين تربطهم بها شروط قانونية، أما بمفهومها الضيق فلا يقصد بالوظيفة العمومية إلا الأشخاص الذين يخضعون إلى قانون الوظيفة العمومية أي الموظفون العموميون (Essaid, 2003, p 11). و يرى البعض أن مفهوم الوظيفة العمومية يتحدد بناء على فلسفة الدولة و درجة تدخلها في الخدمة العمومية، و على نظرتها للقائمين بهذه الخدمة، و النظام الذي تختاره لتحقيق غايتها.

أما علماء الإدارة العامة فيرون أن الوظيفة العمومية تشتمل على مدلولان أحدهما شكلي و الآخر موضوعي:

-/المعنى الشكلي: تعني الوظيفة العمومية بمعناها الشكلي الموظفون الذين يقومون بأداء الوظيفة الإدارية في مرافق الدولة، و هؤلاء الموظفين يعملون لصالح الإدارة و باسمها.

-/المعنى الموضوعي: و تعني به النشاط الذي يقوم به هؤلاء الموظفين، و الذي يتركز في تنظيم هذا النشاط لتمكين الإدارة من القيام بما أوكل إليها من مهام و اختصاصات. (تيشات، 2010، ص 17).

والملاحظ من خلال هذه التعاريف أن هناك من اكتفى بذكر أحد المعنيين الشكلي أو الموضوعي، في حين أن هناك من جمع بين المفهومين في تعريفه للوظيفة العمومية، والتعريف الراجح هو الذي يجمع المعنيين السابقين والذي يرى أن الوظيفة العمومية هي مجموعة من الأوضاع والنظم العامة التي تخص الموظفين العموميين في الدولة.

I - 2 مفهوم النظام المغلق والنظام المفتوح للوظيفة العمومية

يسود مختلف دول العالم نظامين رئيسيين للوظيفة العمومية وهما:

- نظام مغلق ويعرف كذلك بنظام السلك الوظيفي *La fonction publique de la carrière*

- نظام مفتوح والذي يعرف كذلك بنظام الاستخدام *La fonction publique d'emploi*

I - 2-1 مفهوم النظام المغلق للوظيفة العمومية

نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة "Le système de la fonction publique fermée" أو كما يعرف بنظام السلك الوظيفي، هو نظام يسود الدول الأوروبية، و أول ما نشأ في فرنسا، وذلك في نهاية القرن التاسع عشر، وتعني الوظيفة العمومية في مفهومها المغلق أنها عبارة عن مهنة أو سلك يلتحق به الموظف ليستمر فيه حتى نهاية خدمته وإحالاته على التقاعد (الشريف، 2008، ص 84)، وهذا يعني أن الموظف العمومي لا يرتبط مصيره بوظيفة معينة، بل يحق للإدارة العمومية أن تستفيد من خدماته للقيام بعمل آخر.

و يتميز هذا النظام بوجود خاصيتين أساسيتين:

-الخاصية الأولى: وجود قواعد قانونية متميزة تحكم شؤون الموظفين العموميين ينظمها القانون (التشريع)، أو التنظيم (اللوائح)، و يطلق عليه عادة " القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية" و بهذا يعتبر المركز القانوني للموظف العمومي مركزا تنظيميا، و يعرف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بأنه مجموعة من القواعد النوعية المحددة سلفاً من قبل السلطة التشريعية، أو التنظيمية التي يخضع لها مختلف أصناف الأعوان بدءا بالتحاقهم بالوظيفة العمومية و إلى غاية نهاية الخدمة بالطرق المحددة سلفاً، فهذه القواعد هي التي تحدد كافة النظام القانوني الذي يسري على الموظفين، ويحدد كيفيات تسيير مسار حياتهم المهنية المكرسة لخدمة الدولة" (المجنوب، 2000، ص 287).

و بهذا يكون الموظفون العموميون في وضع مختلف تماما عن غيرهم من العاملين العاديين ذلك أن الموظفين العموميين لهم حقوق و التزامات يتميزون بها، إذ لهم واجبات من نوع خاص و هي أكثر أهمية

من تلك التي تقع على عاتق العاملين في القطاع الخاص، و لكنهم في المقابل يتمتعون بضمانات و حماية خاصة من قبل الدولة التي يلتزمون بخدمتها دون انقطاع، و ذلك بهدف تأمين السير الحسن للمرافق العمومية.

-الخاصية الثانية : وجود السلك الوظيفي أي النظام التدرجي للوظيفة العمومية، حيث يلتحق الموظف العمومي من يوم تعيينه و يتدرج سلمه الوظيفي مرتقيا بصفة منتظمة حتى التقاعد بموجب قواعد الترقية.

إن التنظيم الدائم للمسار الوظيفي للموظفين القائم على السلك الوظيفي الذي يرمي إلى تحقيق الثبات و الاستقرار في الوظيفة العمومية يخلق في روح الموظف نوعا من الولاء للإدارة العمومية، ففكرة الحياة الوظيفية لمختلف الموظفين العموميين تستند إلى فكرة تعزيز ارتباط الموظفين بمقتضيات المرافق العمومية، و لكن رغم ما يتميز به نظام السلك الوظيفي إلا أنه لا يخلوا من العيوب فهذا النظام يقتضي وضع نظام قانوني معقد بغية تنظيم الإجراءات التي يجب إتباعها لتحقيق التوازن بين الواجبات التي تقع على كاهل الموظفين و الحقوق و الضمانات التي يتمتعون بها، كما أن مهمة تكوين و تطوير مؤهلات الموظفين و تحسينها بشكل مستمر يقع على كاهل الإدارة العمومية و هذه مهمة إضافية و مسؤولية خطيرة، هذا بالإضافة إلى أن ارتباط الموظف بوظيفته طيلة مساره المهني يشكل خطرا كبيرا على تحقيق المصلحة العامة للمرافق العمومية، لأن ذلك قد يولد لدى الموظفين شعورا بأنهم أصبحوا في مأمن وظيفي بمجرد دخولهم إلى سلك الوظيفة العمومية، مثل هذا الشعور قد يدفعهم إلى عدم الاهتمام بتحقيق المصلحة العامة، كما قد يترجم بفقدان الحافز و روح المبادرة، هذا إلى جانب أخطار الروتين و البيروقراطية التي تكون غالبا من طبيعة نظام الوظيفة العمومية للسلك الوظيفي.

I-2-2- مفهوم النظام المفتوح للوظيفة العمومية

نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة "Le système de la fonction publique ouverte" أو كما يعرف أيضا بنظام الاستخدام هو نظام طبق لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية، و الذي وفقاً له لا تعتبر الوظيفة العمومية خدمة عامة، و إنما هي مجرد أنشطة و اختصاصات قانونية يحكمها نظام قانوني خاص، و فيها لا يتميز الموظفون عن عمال القطاع الخاص في الحقوق و الواجبات الوظيفية، كما أن علاقتهم بالإدارة هي علاقة عقدية، و في إطار هذا النظام يقع على عاتق الإدارة العمومية تحديد عدد المناصب الشاغرة التي تحتاج إلى شغلها، و من ثم تحديد المواصفات اللازمة للوظيفة و من سيدشغلها، و أخيرا تبيان الطرق التي يجب اعتمادها بغية اختيار أفضل. بشكل نهائي يصبح صاحب حق في هذه

الوظيفة فقط، و مصيره مرتبط بها، بحيث أنه إذا تم إلغاؤها لأي سبب من الأسباب يكون من الجائز فصل الموظف الذي عين فيها دون أن يكون له حق مكتسب في النقل إلى وظيفة أخرى، كما يغيب عن هذا النظام الترقية في الدرجات، ذلك أن الترقية فيه تأخذ حكم التعيين الجديد في منصب أعلى و بشروط أفضل، و لا تعتبر حقًا مكتسبًا يناله الموظف بمجرد قضائه فترة زمنية في الوظيفة، و إنما ترتبط بالصلاحية، و يتميز هذا النظام ب:

-البساطة لأن الإدارة العمومية فيه يكون دورها مقتصرًا على تصنيف الوظائف و تحديد المواصفات و المؤهلات اللازمة لكل منها، و كذا تحديد مواصفات شاغليها.

-المرونة، بحيث أن المنظمة يمكنها فصل الموظفين الذين لم تعد بحاجة إليهم، و لا تكون مجبرة على تأمين وظائف أخرى لهم.

بعدما تطرقنا لهذين النظامين المتناقضين يمكن القول أن الاختيار بينهما ليس بالأمر اليسير، ذلك أن النظام يجب أن ينبع من البيئة التي سيطبق فيها فالنظام الأمريكي يناسب التفكير و الحياة في أمريكا، و النظام الأوروبي يناسب الأوضاع و الظروف في أوروبا، و عليه فالمسألة ليست مسألة اختيار نظام بقدر ما هي دراسة للبيئة المحلية و المجتمع في الدولة للتعرف على أي النظامين يكون مناسبًا للتطبيق. (تيشات، 2010، ص21).

I – 2-3 - موقف المشرع الجزائري من النظامين

لقد تبنت الجزائر نظام الوظيفة العمومية المبني على مفهوم السلك الوظيفي باعتبار أن الفكرة الأساسية للوظيفة العمومية في الجزائر هي أن هذه الأخيرة عبارة عن رسالة و خدمة عامة يقوم بها الموظف طيلة حياته المهنية، " فالوظيفة العمومية في الجزائر هي مهنة تتميز بالدوام و الاستقرار و تخضع لقانون مستقل بقواعده عن القانون الخاص، و هو القانون العام للوظيفة العمومية" (المعداوي، 1988، ص31)، و بذلك تكون الجزائر قد تبنت نفس النظام المطبق في فرنسا، و ذلك لاعتبارات عديدة أهمها أن الجزائر كانت عبارة عن مستعمرة فرنسية لذلك ورثت عنها النظام المغلق و أمدت العمل به بموجب القانون الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 1962، ثم عملت بعد ذلك على تحديثه و تكييفه بما يتماشى مع الأهداف المسطرة من قبل المؤسسات و الإدارات العمومية الجزائرية، و لكنها في كل مرة كانت تحافظ على نفس المبادئ الأساسية للنظام المغلق.

كما ان المشرع الجزائري اعتمد في تعريفه للوظيفة العمومية في أول قانون ينظمها بعد الاستقلال على المعيارين الشكلي و الموضوعي في تحديد مفهوم الموظف العمومي و الوظيفة العمومية، حيث أقرن صفة

الموظف بالوظيفة العمومية و هذا ما يؤكد نص المادة 01 من الأمر رقم 66-133 التي نصت على "يعتبر موظفين الأشخاص الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة" (الأمر رقم 66-133 ص 547).

أما بالنسبة إلى القانون رقم 78-12 لم يفرق بين العامل و الموظف. و على العكس من ذلك فإن المرسوم رقم 85-59 قد فرق بين كل من الموظف و العامل و أخذ بنظام السلك الوظيفي في مواده 01، 02، 03، 04 ، أخذا فيها بالمفهوم الشكلي في تحديد مفهوم الوظيفة العمومية وبذلك لم يعر المشرع الجزائري تحديد مفهوم الوظيفة العمومية اهتماما كبيرا بل صب جل اهتمامه على الموظف العمومي. كما يتضح بصدور الأمر رقم 06-03 أن المشرع أخذ بالمذهبين الشكلي و الموضوعي في تحديد مفهوم الوظيفة العمومية و الموظف العمومي، حيث أن المادة 04 من هذا الأمر تنص على أنه: "يعتبر موظفًا كل عون عين في وظيفة عمومية و .رسم في رتبة في السلم الإداري" (الأمر رقم 06-03، ص 04). نشير إلى أن المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 كرس اتجاه الحكومة في الأخذ بشيء من النظام المفتوح المبني على الأساس التعاقدي، حيث عبر عنه في الفصل الرابع من الباب الأول بعنوان: الأنظمة القانونية الأخرى للعمل، و خصص له المواد من 19 إلى 25 ، على الرغم من الرفض الذي لقيه هذا الاتجاه من طرف جميع الموظفين، و من نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين، علما أن بوادر نزعة النظام التعاقدي كانت موجودة في نص المادة 03 من الأمر رقم 66-133. (تيشات، 2010، ص 22).

I – 3- تطور الوظيفة العمومية في الجزائر

يعد القانون الفرنسي الصادر في 19 أكتوبر 1946 أول قانون للوظيفة العمومية عرفته الجزائر خلال الفترة الاستعمارية، أعقبه بعد ذلك قانون 1959. بعد الاستقلال شهدت الجزائر فراغا قانونيا و تنظيميا في مختلف المجالات و تفاديا لتعطيل و تجميد الحياة الاقتصادية و الاجتماعية في انتظار وضع القوانين و التنظيمات القانونية، بادرت الدولة في الأشهر الأولى للاستقلال إلى إصدار قانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية، و في سنة 1965 شكلت لجنة وزارية كلفت بوضع مشروع قانون أساسي للوظيفة العمومية، عرض على الإدارات الجزائرية، و بعد إجراءات المناقشات صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في 02 جوان 1966 متمثلا في الأمر 66-133 و الذي يبين المبادئ التي تسيّر الإدارة العمومية في الجزائر و العناصر الأساسية التي يجب توفرها في الشخص حتى يعتبر موظفا عموميا و المتمثلة في: أولا أن يعين في وظيفة يشغلها بصفة

دائمة، ثانياً أن يرسم في إحدى درجات التسلسل الإداري، وثالثاً أن يباشر وظيفته في مرافق عمومي تديره الدولة.

كما حدد كيفية الدخول إلى الوظيفة العمومية، حقوق وواجبات الموظف و كيفية الخروج من الوظيفة، و في سنة 1978 ظهر القانون الأساسي العام للعامل (SGT) وهو القانون الذي يحمل رقم 12-78 المؤرخ في 05 أوت 1978 و الذي جاء بأحكام عامة لجميع العمال في مختلف القطاعات، ففي هذه المرحلة أقر المشرع الجزائري مبدأ الشمولية في تطبيق قانون العمل بما في ذلك عمال و موظفي الإدارة العمومية على اختلاف مستوياتها حيث ورد في المادة الأولى منه: يحدد هذا القانون حقوق العامل و الواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه.

لكن مع وجود فروق بين عمال النشاطات الإنتاجية و موظفي الإدارات دفع إلى التفكير في وضع قانون يتوافق مع بيئة الموظف العمومي، وهو ما ظهر مع القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية وهو ما يعرف بالمرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985. مع أن هذا القانون يكرس نفس السياسة التي اتبعها المشرع الجزائري في الأمر رقم 66-133 إلا أنه حسم بعض القضايا التي كانت غامضة فيه مثل حصر قطاع نشاط المؤسسات و الإدارات العمومية، استبعاد المؤسسات العمومية أو التجارية لأنها خاضعة لمبادئ المحاسبة التجارية و ليس المحاسبة العمومية.

(<https://www.politics-dz.com/مفهوم-الوظيفة-العامة> SAKHRI Mohamed 2019-08-20)

و بصدر الأمر رقم 03-06 مزج المشرع بين المذهبين الشكلي و الموضوعي في تحديد مفهوم الوظيفة العمومية و الموظف العمومي، أخذاً بنظام السلك الوظيفي و هذا طبقاً لما نصت عليه المادة 04 من هذا الأمر و التي جاء نصها كما يلي: "يعتبر موظفًا كل عون عين في وظيفة عمومية و .رسم في رتبة في السلم الإداري".

و يمكن تلخيص هذا في النقاط التالية:

- 31 ديسمبر 1962: صدور القانون رقم 62-156 المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية.
- 02 جوان 1966: صدور أول قانون ينظم الوظيفة العمومية في الجزائر و المتمثل في الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
- 05 أوت 1978: صدور القانون رقم 78-12 المتضمن القانون العام للعامل و الذي جاء لتوحيد القواعد العامة المطبقة على كل الموظفين في القطاعات المختلفة.

- 23 مارس 1985: صدور المرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

- 15 جويلية 2006: صدور الامر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. وقد تبنت الجزائر منذ الاستقلال نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة نتيجة امتداد العمل بالقوانين الفرنسية، القائم على فكرة أن الالتحاق بالوظيفة العمومية هو التحاق بحياة مهنية يحكم أن علاقة الموظف بالادارة علاقة تنظيمية قانونية تحكم حياته المهنية المكرسة لخدمة الادارة بصفة دائمة و مستمرة وفق مخطط تسيير يحكم مساره المهني حيث تمارس المهنة في ظل هذا النظام لفائدة المصلحة العامة باسم و لحساب المواطن، فالوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة تهدف الى إضفاء طابع الديمومة الوظيفية إضافة الى ارتكازها على فكرتين أساسيتين هما:

أ- القانون الأساسي للموظفين: يقصد به مجموعة القواعد النوعية المحددة سلفا من قبل السلطة التشريعية أو التنظيمية التي يخضع لها مختلف أصناف الاعوان بدءا بالتحاقهم بالوظيفة العمومية الى غاية نهاية الخدمة و هذه القواعد التي تحدد كافة عناصر النظام القانوني الذي يسري على الموظفين و كذا كيفية تسيير حياتهم المهنية المكرسة في خدمة الدولة، كما تتضمن مجموعة الاحكام المتناسقة و التي تتعلق في مجملها بالحقوق و الالتزامات.

ب- الحياة المهنية للموظف: هي فكرة نابعة من طبيعة قانون التنظيم الدائم للمسار المهني للموظفين القائم على فكرة الهرمية و السلك الوظيفي، و يهدف تكريس الحياة المهنية للموظف الى تحقيق الاستقرار على الأمد البعيد و ذلك ب:

- تحقيق الوضعية الممنوحة للأعوان بمجرد التحاقهم بالوظيفة العمومية.

- التطور الدائم للامتيازات المادية التي هي حق الموظف. (مقدم، 2010، ص 73).

فكرة الحياة المهنية ترتبط بتعزيز خدمة المواطنين و التي تندرج ضمن خدمات المرفق العام و منه تحقيق لمصلحة العامة و ذلك من خلال القيام بالواجبات المهنية الملقاة على عاتقهم و التمتع بالحقوق المضمونة قانونا.

II - الموظف العام

II - 1- مفهوم الموظف العام

تتنوع التعاريف التي جاء بها الفقهاء بشأن الموظف العام، حيث كان من أهمها ما جاء به الفقيه روجي جريجوار Roger Grégoire (1954، ص 12) نقلا عن بوزيان (2014، ص ص 24، 25) بقوله: "هو كل فرد يحصل على مرتب تلتزم الخزانة العامة بدفعه له مباشرة" وهو تعريف يتقاطع مع ما قدمه الأستاذ فيفيان "Vivien"، في كون وجود الجهة المستخدمة وهي الدولة أو من يمثلها طرف أساسي في اكتساب صفة الموظف العام، حيث يقول هذا الأخير: الموظفون العامون هم المواطنون ذوي السلطات ومعاونوهم القائمون بإدارة الدولة وأموالها العامة أما العميد ليون دوجي "Léon Duguit" فيرى أن الدائمة تعتبر شرط محوري في اكتساب صفة الموظف العمومي، حيث يقول في هذا الشأن: إن الموظفين العموميين هم عمال المرافق العامة الذين يساهمون بطريقة دائمة وعادية في تسييرها. (المعداوي، 1988، ص ص 32-33).

وهو نفس التعريف الذي جاء في المعجم القانوني (1999، ص 480) بالقول أن الموظف العام هو: "كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام". أما بعض الفقهاء العرب وعلى رأسهم الدكتور محمد حامد الجمل (1969، ص 163) فقد عرف الموظف العام بكونه: "كل فرد يلحق بأداة قانونية، بصفة غير عرضية بعمل دائم، في خدمة مرفق يديره شخص إعتباري من أشخاص القانون العام بالطريق المباشر".

pdf/الوظيفة العمومية في الجزائر/ file:///C:/Users/abdelah/Downloads/

و يعرف القاموس الإلكتروني الفرنسي لاروس "Larousse" الموظف العام بأنه: "عون عمومي يعين في وظيفة دائمة وتم تثبيته في درجة من درجات السلم الرئاسي في إدارة من إدارات الدولة". كما تجدر الإشارة إلى أن المادة الأولى من المرسوم 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية تنص على أنه: "يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعنيون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة، و في المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية، و في الجماعات المحلية، وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة حسب كفاءات تحدد بمرسوم". ويستثنى من ذلك القضاة و القائمين بشعائر الدين، و أفراد الجيش الشعبي الوطني، بحيث لا تسري عليهم أحكام هذا المرسوم.

ومن خلال المادة المذكورة أعلاه، ينبغي لإكتساب صفة الموظف العام، لابد من توافر العناصر التالية: دائمية الوظيفة، العمل في إحدى مصالح الدولة، صدور قرار تعيين، ترسيم في إحدى درجات التدرج الوظيفي.

أما الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة فقد نص في المادة الرابعة على أنه: «يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري. الترسيم هو الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته».

ثم أضاف هذا الأمر بأن الموظف العمومي هو ذلك الشخص الذي يمارس نشاطه في المؤسسات و الإدارات العمومية و التي عرفتها المادة الثانية من هذا القانون كما يلي:

-المؤسسات العمومية و الإدارات المركزية في الدولة و المتمثلة في مجموع الوزارات الموجودة على المستوى المركزي.

-المصالح غير الممركزة التابعة للإدارات المركزية في الدولة و التي تمثل مصالح خارجية للوزارات، أي مختلف المديرات التنفيذية التابعة للوزارات عبر التراب الوطني.

-الجماعات الإقليمية المتمثلة في الولاية و البلدية.

-المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

-المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني.

-المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي.

-كل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

و الملاحظ أيضا على المشرع الجزائري أنه إنطلاقا من مضمون المادتين السالفتي الذكر رقم 02 و رقم 04

أكد أنه لا يمكن القول بأننا أمام موظف عام إلا بعد توفر المعايير أو الشروط التالية:

1- التعيين: بصدور قرار إداري إنفرادي بتعيين عون عمومي في وظيفة عمومية.

2- الخدمة في مرفق عام: بشغل وظيفة عامة في إحدى المؤسسات و الإدارات العمومية السارية عليها

أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة و المحددة حصرا بنص المادة الثانية السالفة الذكر.

3- ديمومة الوظيفة: مبدأ يضمن به الإستقرار الوظيفي لمن عين في المرفق العام، أي أنه يشغل أحد

المناصب الثابتة و الدائمة لأنه بالمقابل لا يمكن إعتبار الأعوان المؤقتين أو المتعاقدين من قبل الموظفين

العموميين لأن إستعانة المرفق العام بهم عملية مؤقتة وليست دائمة، و بالتالي فهم لا يتمتعون بالإستقرار

الوظيفي أو المهني.

- 4- الترسيم: إجراء يتم من خلاله تثبيت العون المتربص في رتبته، والذي تناولته المادة 83 من الأمر رقم 03/06 حيث تقول: "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص".
- أي أن العون المتربص لا يكتسب صفة و تسمية الموظف إلا بعد ترسيمه عقب تربص مجد مدته سنة، ماعدا بعض الرتب التي يرسم شاغليها مباشرة دون إخضاعهم لفترة تربص نظرا لمؤهلاتهم العالية المطلوبة للإلتحاق بهذه الرتب شريطة أن تنص على أحكامها القوانين الأساسية الخاصة.
- إضافة لما سبق نلاحظ أن المشرع الجزائري قد إتجه إلى توسيع تعريف الموظف العام توخيا منه لإعتبرات موضوعية تتعلق بالمصلحة العامة، تمثلت في الوقاية من الفساد ومكافحته في كل القطاعات إنطلاقا من الأمر رقم 01 / 06 الخاص بالوقاية من الفساد و مكافحته و الذي عرف الموظف العام بأنه:
- كل شخص يشغل منصبا تشريعيًا أو تنفيذيًا أو إداريًا أو قضائيًا أو في أحد المجالس المحلية المنتخبة سواء كان معينًا أو منتخبًا دائمًا أو مؤقتًا مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته وأقدميته.
 - كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتًا وظيفة أو وكالة بأجر أو دون أجر و ساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أي مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أي مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.
 - كل شخص آخر معرف بأنه موظف عام أو من في حكمه طبقًا للتشريع و التنظيم المعمول به.
- و تطبيقًا لهذا النص القانوني يعتبر موظفًا عامًا كل من النائب في المجلس الشعبي الوطني وعضو مجلس الأمة و القاضي وعضو المجلس الشعبي البلدي و كذا الولائي، بغض النظر عن كون الوظيفة دائمة أو مؤقتة بأجر أو دون أجر، دون إعتبار للرتبة و لا الأقدمية و لا إذا كان هذا الموظف معينًا أو منتخبًا. (بوضياف، 2015، ص 27).

II - 2- حقوق الموظف العمومي و واجباته

يصبح للموظف العمومي بمجرد تعيينه في الوظيفة العمومية حقوقًا و يترتب عليه التزامات و واجبات هذه الحقوق و الواجبات تحددها القوانين و اللوائح التي تحكم الوظيفة العمومية و فيما يلي سنتطرق للحقوق و الواجبات التي أقرها المشرع الجزائري بحق الموظف العمومي:

II - 2 - 1 - حقوق الموظف و ضماناته:

للموظف حقوق و ضمانات و مزايا يستمدتها من القوانين و اللوائح، هذه الحقوق منها ما يتمتع بها أثناء الخدمة، و منها ما يتمتع بها بعد تركه للخدمة، و قد أوردها المشرع في الفصل الأول من الباب الثاني من الأمر 03-06 و تتمثل أهم هذه الضمانات و الحقوق في:

II - 2 - 1 - 1 الحق في المساواة و عدم التمييز بين الموظفين: نص المشرع الجزائري في المادة 27 من الأمر رقم 06 - 03 على عدم التمييز بين الموظفين لأي سبب من الأسباب سواء تعلق الأمر بالتمييز على أساس الجنس، أو الأصل... الخ أو بسبب أي ظرف من الظروف الشخصية أو الظروف الاجتماعية.

II - 2 - 1 - 2 الحق في الحماية: لقد أقر المشرع الجزائري للموظف الحق في تمتعه بحماية الدولة من أجل ضمان تفرغه للقيام بأعباء الوظيفة التي كلف بها، مما يحقق استفادة الإدارة العمومية من خدماته على أكمل وجه، و قد نصت المادة 30 من الأمر رقم 03-06 أنه على الدولة أن تتكفل بحماية موظفيها من جميع أنواع التهديدات و الإهانات و الشتم و السب و القذف و التهجم الذي قد يتعرضون له أثناء تأديتهم لمهامهم و إصلاح الضرر الذي قد ينجم عن ذلك عند اللزوم، فالدولة تحل محل الموظف و تطالب له بكل حقوقه، هذا و تضيف المادة 31 من نفس الأمر أن الإدارة العمومية ملزمة بحماية موظفيها من العقوبات المدنية التي قد يتعرضون لها في حاله ما إذا ارتكب أحدهم خطأ في الخدمة و تعرض إلى متابعة قضائية، و لكن هذه الحماية تكون فقط في حالة ما إذا كان الخطأ متعلقًا بالخدمة أما إذا كان الخطأ شخصيا و ليس له علاقة بالخدمة، فالإدارة ليست مسؤولة عن حمايته.

II - 2 - 1 - 3 الحق في الراتب: الراتب هو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف كل شهر طبقًا لما تقضي به الأحكام المقررة لذلك، و في نظام السلك الوظيفي الذي تأخذ به الجزائر فإن المرتب ليس مقابلًا للعمل الذي يؤديه الموظف، و إنما غالبا ما تغلب عليه صفة النفقة التي تمنح له لتمكينه من العيش على نحو لائق، و أن يتمكن بذلك من تخصيص جهده و وقته للقيام بأعباء الوظيفة العمومية، و يترتب على هذا الاعتبار أن المرتب يدفع في فترات منتظمة، و يحدد الراتب بالاستناد إلى الرتبة أو الدرجة، و ذلك حسب الأرقام الاستدلالية المقابلة لكل صنف من أصناف الموظفين، و لكل درجة من درجاتهم، و قد نصت على الحق في الراتب المادة 32 من الأمر رقم 03-06 " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة في راتب."

II - 2 - 1 - 4 الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد: يتمتع الموظف العمومي بالضمان الاجتماعي و الحماية الاجتماعية وفقًا لهذا النظام، فإذا أصيب الموظف بمرض أو عجز عن العمل أو أحيل على

التقاعد فإنه يستفيد من منحة تساعده على العيش الكريم و في هذا الشأن تنص المادة 33 من الأمر رقم 03-06 على "للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به".

II-2-1-5 الحق في الخدمات الاجتماعية و في توفير ظروف عمل مناسبة: أقر المشرع لجزائري في نص المادة 34 من الأمر رقم 03-06 حق الموظف في الاستفادة من مختلف الخدمات الاجتماعية، هذا ما أكدته نص المادة 37 من الأمر رقم 03-06 التي جاء في مضمونها ضرورة توفير الظروف المناسبة التي تمكن الموظف من أداء وظيفته بشكل جيد سواء ما تعلق بالظروف المعنوية أو المادية، فمحيط العمل يجب أن يكون صحيا، و يضمن السلامة البدنية و المعنوية للموظف.

II-2-1-6 الحق النقابي و الحق في الإضراب: لقد اعترف المشرع الجزائري للموظفين بالحق النقابي لأن التمتع بهذا الحق يعتبر ممارسة لحرية أساسية تكفلها الدساتير لكل الأفراد، و يتمثل دور النقابات في توفير الضمانات اللازمة للموظفين في المجالات المختلفة و الدفاع عن مصالحهم، و في هذا الشأن نصت المادة 35 من الأمر رقم 03-06 على "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به". و قد توسع الأمر رقم 03-06 في إقرار هذا الحق عن غيره من النصوص القانونية التي سبقت صدوره، حيث أن المشرع الجزائري كان حريصا في نصوص المواد 26، 27، 28، 29 من الأمر رقم 03-06 على ضمان حرية الرأي للموظفين، و على ضمان عدم التمييز بينهم لأي سبب كان، و ضمان عدم تأثر حياتهم المهنية بسبب انتمائهم إلى تنظيمات نقابية أو جمعيات أو أحزاب سياسية، أو بسبب آرائهم قبل و أثناء عهدهم الانتخابية.

إلى جانب الحق النقابي اعترف المشرع الجزائري بحق الموظفين في الإضراب، فالإضراب هو سلاح ضروري للعمل النقابي و التعبير الأكثر وضوحا عن الاحتجاج و رمز التضامن بين الموظفين و هو تحريك للرأي العام، و اعتراف المشرع به كان في حدود ما يسمح به القانون، و في هذا الإطار نصت المادة 36 من الأمر رقم 03-06 على "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما".

II-2-1-7 الحق في التكوين و الترقية: لقد حث المشرع الجزائري على ضرورة خضوع الموظفين إلى دورات تكوينية من أجل تحسين مستواهم و بالتالي تحسين أداء الإدارة العمومية، كما أقر حق الموظف في الترقية، و هذا ما نصت عليه المادة 38 من الأمر رقم 03-06 " للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية".

II-2-1-8 الحق في العطل: الموظف بحاجة إلى الخلود إلى الراحة و ذلك من أجل تجديد نشاطه، كما أن هناك ظروفًا اجتماعية أو علمية أو مرضية قد تطرأ عليه تجعله في حاجة إلى عطلة، ضف إلى أن المصلحة العامة للجهة الإدارية تقتضي في بعض الأحيان منح الموظف فترة من الراحة، و قد راع المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية كل هذه الاعتبارات و لذا نجد المادة 39 من الأمر رقم 03-06 تنص على حق الموظف في الحصول على العطل، و هي أنواع: العطل السنوية، الاستثنائية، المرضية، العطلة الأسبوعية... ، و هذه العطل غالباً ما تكون مدفوعة الأجر.

II-2-2- واجبات الموظف العمومي

لقد حدد المشرع الجزائري واجبات الموظف العمومي في الفصل الثاني من الباب الثاني من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الوارد في الأمر رقم 03-06 كما يلي:

II-2-2-1 الالتزام بأداء الخدمة الوظيفية: و يبدأ هذا الالتزام بمجرد التحاق الموظف بالمنصب الذي عين فيه للقيام بالمهام و المسؤوليات الموكلة إليه، بمعنى أن الموظف يجب أن يؤدي عمله بنفسه، و ليس له الحق في أن يفوضه إلى غيره إلا إذا أجاز المشرع له ذلك صراحة و هذا ما تؤكدته المادة 47 من الأمر رقم 03-06 التي نصت على " كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه...." هذا بالإضافة إلى إلزام الموظف بأداء مهامه بصفة مستمرة و أن يبذل جهده بإخلاص لأن يكون ذلك بدقة و أمانة مجسداً بذلك صفة المواطن الصالح في خدمة الدولة و قد نصت على ذلك المادة 41 من الأمر رقم 03-06، و كان نصها كما يلي " يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة و بدون تحيز " .

II-2-2-2 التزام الموظف بوظيفته و عدم الجمع بينها و بين مهنة أخرى: إن واجب أداء المهام المنوطة بالوظيفة من قبل الموظف بصفة شخصية و مستمرة يقتضيان التفرغ الكلي لها و عدم الانشغال بمهام مهنية أخرى سواء أثناء أوقات العمل الرسمية أو خارجها، و الحكمة من وجوب التفرغ الكلي للوظيفة هو أنه عند إقبال الموظف على الجمع بين الوظيفة العمومية و مهنة أخرى سينشأ عندئذ تعارض في المصالح بين الوظيفتين، و بالتالي فإن الموظف سيميل إلى تفضيل مصلحته الخاصة على المصلحة العامة، و قد نصت المادة 43 من الأمر رقم 03-06 في فقرتها الأولى على عدم الجمع بين وظيفتين و جاء نصها كما يلي " : يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم و لا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه... "، و هنا نشير إلى أن هناك بعض الحالات التي يسمح فيها بالجمع بين وظيفتين، كممارسة مهام التكوين التعليم، و كذا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية و هذا ما وضحته الفقرتين الثانية

و الثالثة من نص المادة 43 من الأمر رقم 06-03 هذا و كما تنص المادة 44 من نفس الأمر على إمكانية الموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي و الباحثين، و كذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين ممارسة نشاط مريح يوافق تخصصهم.

II-2-2-3 واجب الطاعة: هذا الالتزام يتعلق بالسلطة الرئاسية و حدودها، هذه السلطة تفرضها طبيعة النظام الإداري، و التي بموجبها يخضع كل موظف في ممارسة مهام وظيفته لموظف آخر يعلوه درجة، فالطاعة الرئاسية هي من الأسس التي ترتكز عليها القاعدة القانونية للوظيفة العمومية من أجل المحافظة على روح الانسجام و التنسيق و التعاون بين مختلف درجات السلم الهرمي للموظفين، حيث لا يتحقق ذلك إلا بانضباط كل موظف ليس فقط مع القوانين و الأنظمة السارية فحسب بل أيضا مع التعليمات الصادرة عن الرؤساء و التي تفرضها طبيعة العمل الوظيفي التي تجعل الموظف و في أي مستوى مسؤولاً عن السير الحسن للعمل في حدود اختصاصه، وله أن يصدر الأوامر لمؤوسيه دون الحاجة إلى نص خاص على أن يتحمل الرئيس مسؤولية ما يترتب عن الأوامر التي يصدرها، هذه الأوامر يجب تكون في إطار الحدود المشروعة، و على المؤوس الامتثال لهذه الأوامر وتنفيذها ولكن في حالة مخالفة الرئيس لمبدأ المشروعية و يجب على المؤوس ما يلي:

-يلفت المؤوس رئيسه إلى الخطأ في إصدار هذه التعليمات لمخالفتها للقانون.

-إذا أصر الرئيس فعلى المؤوس أن يبلغ له ذلك كتابيا عملا بمبدأ "طاعة الرئيس لا تحجب التزام المؤوس باحترام القانون"، وذلك لأن تنفيذ المؤوس تعليمات تنص على عمل غير مشروع لا يعفيه من المسؤولية.

-بعد ذلك يتمسك المؤوس على ألا ينفذ تلك التعليمات إلا إذا تلقى أمرا مكتوبا والرئيس يتحمل المسؤولية في ذلك بمفرده شريطة ألا يكون العمل غير المشروع لم يصل إلى حد الوقوع تحت طائلة قانون العقوبات وإلا تحول واجب الامتثال لأوامر الرئيس إلى واجب مخالفة أمره.

II-2-2-4 واجب الالتزام بالمحافظة على سر المهنة: يسمح عمل الموظف له بالإطلاع على كثير من الأسرار المتعلقة بالخدمة العمومية أو الأفراد من خلال الوثائق الإدارية أو تظلمات الأفراد أو اتصاله المباشر بهم، و يجب أن يلتزم الموظف بعدم إفشاء هذه الأسرار و أساس هذا الالتزام حماية المصلحة العامة، و منع ما يعرقل سير نشاطها بشكل طبيعي، هذا بالإضافة إلى ضرورة الالتزام بالتحفظ عند الإدلاء بأي رأي من شأنه المساس بمصلحة منظمته أو بمصلحة الأفراد موضوع عمله، و قد يمتد هذا الالتزام حتى بعد الانتهاء من الخدمة الوظيفية، و من صور هذا الالتزام نجده أيضا يتجسد في الحرص على المحافظة

على الوثائق والملفات التي تحتوي على هذه الأسرار، و تنص المادة 48 من الأمر رقم 06-03 على ضرورة الالتزام بسر المهنة وجاء نصها كما يلي: "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة نشاطه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرز الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة"، كما تنص المادة 49 من نفس الأمر على: "على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها..." إذن فالموظف ملزم بالمحافظة على أسرار مهنته من أجل حماية المصلحة العامة وهو مطالب أحيانا بضرورة الإفشاء بها وهذا أيضا تحقيقا للمصلحة العامة.

II-2-2-5 الالتزام بأخلاقيات وكرامة الوظيفة: إن التزام الموظف بالأخلاقيات أثناء ممارسة مهنته واحترام كرامة الوظيفة التي أسندت إليه داخل أو خارج العمل صفتان أساسيتان في إعطاء الاحترام والرغبة للشخص الذي ينوب عنه الموظف في النشاط ألا وهي الدولة التي يجب أن تتمتع بمكانة عالية لدى الأشخاص ضمانا للاستقرار والثقة، وقد تبدأ مظاهر احترام الموظف لوظيفته من هندامه الخارجي، من نظافة اللباس وغيره، إلى حديثه مع الناس واستعماله لوسائل الإدارة، إلى حياته الخاصة بعد العمل في علاقاته مع من يليق بمكانته وارتياحه للأماكن المحترمة، فخارج نطاق الوظيفة لا يكون الموظف فردا مثل غيره من الأفراد أو مواطننا كغيره من المواطنين، فالموظف يجب أن يتجنب في حياته الخاصة أي فعل أو تصرف يسيء إلى سمعة وكرامة الوظيفة التي يشغلها، وفي هذا الصدد تنص المادة 42 من الأمر رقم 06-03 على: "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة. كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم".

II-2-2-6 واجب المحافظة على الوسائل العامة: حيث أن الوسائل العامة هي ملك لجميع الموظفين وهي موجودة من أجل خدمة المصلحة العامة وأداء مهام الإدارة العمومية لذا يجب المحافظة عليها وعدم إهدارها أو تبديرها أو استغلالها في خدمة المصلحة الخاصة للموظفين، وهنا تنص المادة 50 من الأمر رقم 06-03 على: "يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه". كما تنص المادة 51 من نفس الأمر على: "يجب على الموظف ألا يستعمل بأية حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة".

II-2-2-7 واجب احترام الرؤساء وزملائه والمرؤوسين وكذا حسن التعامل مع مستعملي المرفق: يجب على الموظف أن يحسن معاملة رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه لأنه المرآة العاكسة للدولة و الإدارة العمومية التي يعمل لصالحها، فحسن التعامل مع من يقاسمونه مكان العمل سوف يسهل من عمل الإدارة و

يساهم أكثر في تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها و في هذا الصدد تنص المادة 52 من الأمر رقم 06 - 03 على " يجب على الموظف التعامل بأدب و احترام في علاقاته مع رؤسائه و زملائه و مرؤوسيه"، و من جهة ثانية يجب على الموظف أن يحسن التعامل مع المواطنين من مستعملي المرفق الذي يعمل فيه. فالوظيفة العمومية أمانة مقدسة و خدمة اجتماعية قوامها الالتزام المخلص و الوعي بمصالح المواطنين و حقوقهم و حريتهم وفقاً لأحكام الدستور و القانون، و هنا تنص المادة 53 من الأمر رقم 06 - 03 على ضرورة التعامل اللائق مع المواطنين و كان نصها كما يلي " يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق بلباقة و دون مماطلة"، كما أن الموظف باكتسابه لهذه الصفة أصبح ملتزماً أمام القانون بأداء أعباء وظيفته دون أن ينتظر مقابلاً أو مجاملة من المواطنين مستعملي المرفق و إلا تعرض للعقاب و هذا ما يؤكد نص المادة 54 من الأمر رقم 06-03. (تيشات، 2010، ص 63).

II - 3- العطل القانونية عند الموظف العمومي.

يحتاج الموظف الذي يمارس واجباته الوظيفية إلى الفترات من الراحة ليستعيد فيها عافيته ونشاطه في العمل، و قد حددها المشرع الجزائري في القوانين و الاوامر الخاصة بالوظيفة العامة، يمكن أن نميز منها نوعين هما:

II - 3-1- العطل العامة

إن الموظف الذي تتوفر فيه الشروط المحددة قانوناً من حقه أن يستفيد من عطلة ينقطع فيها عن عمله ليستريح من عناء العمل أو ليقضيها في الراحة و الاستجمام مع عائلته أو الإحتفال بالأيام الوطنية و الدينية، لذلك خصص المشرع عطلة عامة يستفيد منها كل الموظفين حيث تتنوع هذه العطل بين العطلة السنوية و عطلة نهاية الأسبوع و عطلة الأعياد الرسمية.

II - 3-1-1- العطلة السنوية

إن الموظف الذي يمضي مدة سنة كاملة في العمل متحملاً العناء و التعب قد خصه المشرع بعطلة سنوية يستريح فيها من مشقة العمل تكون وفق كفاءات و إجراءات نظمها القانون و عليه سنتناول كل ما يخص هذه العطلة من حيث أساسها القانوني ومدتها و إمكانية وقفها أو تجزئتها أو إرجائها إلى غير ذلك من الأحكام المتعلقة بها.

أ- حق الموظف في العطلة السنوية: إن المشرع الجزائري قد أشار إلى حق الموظف في العطلة السنوية في الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث نصت المادة 39 منه " بأن للموظف القائم بالخدمة الحق في عطلة سنوية مع الأجرة لمدة ثلاثين يوماً متتالية قائم خلالها بالخدمة".

كما أن المرسوم رقم 66-135 المتعلق بالعتل نص في مادته الأولى على أن "لكل موظف يباشر عمله الحق في عطلة مدتها ثلاثون يوما متتالية عن سنة يتمها في الخدمة "

كما نجد أيضا في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قد اشار الى هذا الحق، حيث أشارت المادة 94 منه على أن " للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر ".

وعليه يفهم من خلال ما أشار إليه المشرع الجزائري بأن العطلة السنوية هي:

-عطلة للقيام بالخدمة مدة سنة كاملة

-عطلة مدتها ثلاثون يوما.

-عطلة مدفوعة الأجر

و بالتالي نستخلص أن لكل موظف في وضعية قائم بالخدمة وقضى سنة كاملة من الخدمة الفعلية، له حق الإستفادة من عطلة سنوية مدفوعة الأجر مدتها ثلاثون يوما.

ب- تحديد مدة العطلة السنوية : تمنح العطل السنوية حسب المادة 192 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أساس العمل المحقق خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول جويلية من السنة السابقة للعطلة إلى غاية ثلاثين جوان من سنة العطلة الحالية

كما أن القانون رقم 81-08 المتعلق بالعتل السنوية نجد في مادته الخامسة بأنه " تقاس العطلة مدفوعة الأجر على أساس يومين و نصف عن الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز هذه المدة ثلاثين يوما عن السنة الواحدة، و عليه يمكننا تمييز من نصي هاتين المادتين أن:

-الفترة المرجعية تتمثل في أن بداية الحق في هذه العطلة يبدأ من أول جويلية إلى غاية 30 جوان من السنة الجارية.

-تقتصر هذه العطلة على الموظفين الذين وظفوا خلال الفترة المرجعية أي بعد سنة كاملة من النشاط.

-تحسب هذه العطلة على أساس يومين ونصف عن الشهر الواحد من العمل.

-أن لا تتجاوز هذه المدة ثلاثين يوما عن السنة الواحدة للعمل.

أما بالرجوع للمادة 196 و المادة 198 على التوالي نجد أن الموظفين حديثي العهد تحتسب مدة العطلة السنوية لهم بحصة نسبية توافق مدة العمل المؤداة وتعتبر كل فترة عمل تتعدى 15 يوما معادلة لشهر من العمل بالنسبة للموظفين حديثي العهد و بذلك تكون العطلة السنوية الممنوحة لهم هي 15 يوما بعد سنة من العمل.

ج- وقف و إرجاء العطلة السنوية و تجزئتها : إذا كنا قد أسلفنا القول بأن المشرع قد كفل للموظف عطلة سنوية مدتها ثلاثون يوما متتالية، فإن تمتع الموظف بهذا الحق لا يمنع الإدارة من إتخاذ إجراء توقيف

العطلة السنوية للموظف وهذا ما جاء في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 199 منه.

كما تنص المادة 206 من نفس الأمر على أنه يمنع تأجيل العطلة السنوية كلها أو جزء منها من سنة إلى أخرى، غير أنه يمكن للإدارة إذا دعت الضرورة أو المصلحة لذلك أو سمحت به أن تؤجلها أو تجزئها في حدود سنتين.

ما يلاحظ أن المشرع لم يحدد هذه الحالات الاستثنائية وترك للإدارة الحرية في تحديدها وفقا لضرورة المصلحة. ومنه نستخلص أنه رغم أن العطلة السنوية حقا للموظف إلا أنها ليست حقا مطلقا فقد ترك المشرع جانبا منها للسلطة التقديرية للإدارة وفقا للمصلحة العامة.

د- تمديد العطلة السنوية: الأصل أن الموظف له الحق في عطلة سنوية مدتها ثلاثون يوما مقابل كل سنة عمل فعلي، ولكن لاعتبارات معينة، منح المشرع الجزائري للإدارة حق تمديد هذه العطلة، لبعض القطاعات ذات النشاطات المرهقة كقطاع التعليم بمختلف مراحلها، وكذلك مناطق العمل التي تتميز بجو مؤثر على نشاط الموظف وكذلك الموظفين في ولايات الجنوب أو الأماكن المعزولة أو المحرومة، إذ أصبح هذا التمديد وفقا لقانون العطل السنوية رقم 81-08 في المادة السابعة منه عاما للموظفين متى توفرت الأسباب الداعية إلى ذلك بعد أن كان مقصورا على فئة معينة فقط في ولايات الجنوب وقد خول لهم المشرع ذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 28/95 و المتضمن الإستفادة من عطلة إضافية تساوي 20 يوما و تصبح بذلك العطلة السنوية لهم 50 يوما.

II - 3-1-2 العطلة الأسبوعية

لقد جاء في نص المادة 191 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه "للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا غير أنه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة في إطار تنظيم العمل إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك".

كما نجد في نص القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتضمن علاقات العمل في المادة 33 منه وما بعدها إلى المادة 52 ما مجمله أن "للعامل الحق في الراحة مدة يوم كامل في الأسبوع وتكون هذه الراحة يوم الجمعة يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية للتمتع بها في يوم آخر من الأسبوع إذا استدعت الضرورة ذلك.

ما يستخلص أنه لكل موظف الحق في راحة أسبوعية تمنح له يوم الجمعة و أن هذا الحق لا يمارس بحرية تامة، أي أن الموظف لا يمكنه أن يختار لنفسه يوم راحة أسبوعية غير تلك التي حددها القانون و أن تأجيلها ليوم آخر راجع لتقدير الهيئة المستخدمة في إطار المصلحة العامة.

و بالتالي فسلطة الموظف في التمتع بهذا الحق مقيدة لأن منح هذا الحق راجع للسلطة التقديرية للهيئة المستخدمة فيما تراه مناسباً وذلك طبقاً لنصوص القوانين وضرورة المصلحة العامة.

كما تجدر الإشارة إلى أن المرسوم التنفيذي رقم 09-244 المؤرخ بتاريخ 22 جويلية 2009 الذي يحدد تنظيم ساعات العمل و توزيعها في قطاع المؤسسات و الإدارة العمومية الذي نص في مادته الثالثة على أنه "يحدد تنظيم ساعات العمل من يوم الأحد إلى يوم الخميس".

ما يفهم من نص هذه المادة هو أن المشرع قد أعاد تنظيم ساعات العمل في الأسبوع وذلك من يوم الأحد إلى يوم الخميس أي أن يومي الجمعة و السبت أصبحا يومي راحة أسبوعية للموظف ما يعرف ب Week-end، بعد أن كانت تقتصر هذه الراحة على يوم واحد وهو الجمعة هذا الأمر لم ينص عليه المشرع صراحة بل حدده من خلال المرسوم التنفيذي المشار إليه سابقاً الذي يحدد ساعات العمل في الأسبوع و بالتالي نستطيع القول أن هذا الإجراء الذي أخذ به المشرع من شأنه أن يكون للموظف حافزاً مهماً و دافعاً قوياً من خلال استرجاع قواه العقلية و حيويته الجسدية في قدرته على العمل بممارسة جادة و متقنة في أيام النشاط العملي.

II - 3-1-3 عطل الأعياد الرسمية.

للموظف الحق في الراحة أيام الأعياد الوطنية و الدينية، و هذا ما أقره المشرع الجزائري من خلال المادة الأولى من القانون رقم 63-278 المؤرخ بتاريخ 26/07/1963 المعدل و المتمم المحدد لقائمة الأعياد الرسمية و الذي يشمل قائمة الأعياد الوطنية و الأعياد الدينية بحيث تتمثل قائمة الأعياد الوطنية في:

- أول ماي عيد العمال العالمي - أول يناير رأس السنة الميلادية - 5 جويلية عيد الاستقلال، - الفاتح نوفمبر عيد الثورة ، أما عن قائمة الأعياد الدينية فنجد: - أول محرم رأس السنة الهجرية - عاشوراء، - المولد النبوي الشريف، - عيد الفطر (يومان الأول منه والثاني)، - عيد الأضحى (يومان الأول منه والثاني) و أما بالنسبة للأمر 06-03 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد اكتفى المشرع بالإشارة إلى هذا النوع من العطل في المادة 192، حيث يقول: "للموظف الحق في أيام الراحة و العطل المدفوعة الاجر المحددة في التشريع المعمول به".

و بخصوص المناسبات العالمية التي تتقاسمها أغلب الدول سواء كانت دولة عربية أو إسلامية أم دول غربية نذكر منها :- رأس السنة الميلادية الموافق للفتح من شهر جانفي، - عيد العمال الموافق للفتح من شهر ماي.

ما يلاحظ أن أغلب قوانين العالم أقرت عطلا للموظف بمناسبة الأعياد الرسمية بحيث تختلف هذه الأعياد من دولة لأخرى حسب ما إن كانت دول عربية أو إسلامية أم دولة غربية. كما تشترك في بعض الأعياد و المناسبات العالمية، وتخضع لنفس الأحكام التي تسري على عطلة نهاية الأسبوع.

II - 3-2- العطل الخاصة

تتمثل العطل الخاصة في العطلة المرضية وعطلة الأمومة و العطلة الاستثنائية الاخرى، سنوجزها في الشكل التالي:

II - 3-2-1 عطلة الأمومة

عطلة الأمومة هي عطلة خاصة تستفيد منها الموظفة المقبلة على ولادة، و تمنح لها متى توفرت أسبابها واتبعت الإجراءات القانونية الخاصة بها.

أ- حق الموظفة في عطلة الأمومة: نصت المادة 55 من الدستور الجزائري المعدل لسنة 2016 على الحق في الراحة: "مضمون، ويحدد القانون كيفية ممارسته." نص عليه أيضا الأمر 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة في المادة 39 الفقرة 4 منه على: " للموظف القائم بالخدمة الحق: ... في عطلة أمومة لمدة شهرين مع استحقاق الأجرة". بالإضافة للمرسوم 84-27 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية الذي اعتبرها من الغيابات المدفوعة الأجر، وهي حق من حقوق الموظفات تبعا للمادة 36 من المرسوم 82-302 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية: "التوقف عن العمل طول فترتين ما قبل الولادة وبعدها حق للعاملات كما يحدده التشريع المعمول به". ونص الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة في مادته 213: " تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به". (بن عمور، 2018، ص 311).

ب- مدة عطلة الأمومة : تعتبر مدة عطلة الأمومة من أهم الحقوق التي رعتها التشريعات المقارنة والتشريعات الدولية، بما فيهم التشريع الجزائري، ويشترط أن تكون هذه المدة تتلاءم مع حدث الحمل والولادة، حيث تراعى فيها الجانب الصحي والنفساني والاجتماعي للعاملية. حدد المشرع الجزائري مدة عطلة الأمومة بأربعة عشر أسبوعا متتالية، تبدأ على الأقل ستة أسابيع قبل التاريخ المحتمل للولادة، حيث نصت المادة 29 من القانون رقم 83-11 المعدلة بالمادة 12 من الأمر 96-17 على مايلي: "...على أن

تستفيد المرأة العاملة من التغطية في مجال التأمين على الأمومة طيلة مدة أربعة عشر 14 أسبوع متتالية على أن تبدأ على الأقل ستة 06 أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة. والملاحظ أن المشرع الجزائري راعى الجانب الصحي والاجتماعي في تحديده لمدة عطلة الأمومة، وهذا من خلال تشريعه لمدة نراها كافية ومقبولة، تسترجع فيها العاملة نشاطها بعد إعياء بسبب الحمل والولادة، وما ينجم عنهما من آثار صحية ونفسية تعود بالسلب على صحتها، وهي نفس المدة التي تبنتها بعض التشريعات الدولية. (<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/159/3/1/97342>)

II - 3-2-2 العطل المرضية

يعتبر الحق في العطل المرضية من الحقوق التي اتفقت عليها معظم الأنظمة الإدارية التي تعنى بتنظيم الوظيفة العمومية في أغلب دول العالم، نجد أن العطل المرضية تنقسم إلى قسمين هما: عطل مرضية قصيرة المدى، وعطل مرضية طويلة المدى.

1- العطل المرضية قصيرة المدى: تمنح هذه العطلة في حالة تعرض الموظف إلى مرض عادي ولمدة قصيرة وتمائل للشفاء مع ضرورة تقديم شهادة طبية تثبت ذلك في أجل لا يتعدى 48 ساعة من بداية معاينة المرض، وبهذا تنقطع مؤقتا علاقة العمل التي تربط الموظف بالمؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة من حيث التزام دفع الراتب للموظف.

كما يجب على الموظف أن يقوم بتقديم الشهادة الطبية لصندوق الضمان الاجتماعي في نسختين يحتفظ الصندوق بنسخة ويؤشر على النسخة الثانية مثبتا عليه تاريخ تقديمها له وذلك بغرض الحصول على تعويض من المصاريف المترتبة عن المرض وتعويضه ما كان يتقاضاه من المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة عن كل يوم عمل أو راحة إن كان يوم الراحة ضمن مدة التغيب عن العمل بداعي المرض.

كما يجب على الموظف أن يستخرج من الإدارة المستخدمة كشف الأجر والعمل مرفقا ببيان تاريخ انقطاع الموظف عن عمله ليستظهر بهما لدى هيئة الضمان الاجتماعي عند تسديد التعويضات اليومية.

هذا وان التعويض عن العطلة القصيرة المدى تنقسم إلى قسمين إذا كانت المدة اقل من 15 يوما يكون التعويض بنسبة 50% وإذا كانت المدة من 16 يوم إلى 100 يوم يكون التعويض 100%.

2- العطلة المرضية طويلة المدى: عند تعرض الموظف العام إلى مرض خطير أو مرض يستحيل شفاؤه في مدة قصيرة وتسبب ذلك في غيابه عن العمل لمدة طويلة فإنه يستفيد من عطلة مرضية طويلة المدى، وهذا حسب المرسوم رقم 27-84 المؤرخ في 01 فيفري 1984 المحدد لكيفيات تطبيق قانون التامينات الاجتماعية.

وتصل مدة العطلة طويلة المدى إلى ثلاث سنوات وتخضع لرقابة طبيب الضمان الاجتماعي ويمكن أن تمتد إلى ثلاث سنوات أخرى شريطة أن يستأنف العمل بين هاتين الفترتين بمدة لا تقل عن سنة كاملة كما يمكن أن تقسم العطلة المرضية طويلة المدى إلى أقساط كل قسط منها يساوي ثلاثة أشهر أو ستة أشهر حسب طبيعة المرض ودرجة خطورته.

كما انه في حالة لم يتمثل الموظف المريض إلى الشفاء بعد انقضاء مدة ثلاث سنوات واستحال عليه مباشرة مهامه يحال على العجز بسبب المرض. (كانش، مجدوب، 2020، ص305).

تجدر الإشارة فيما يتعلق بالعطلة المرضية أن المشرع الجزائري في الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، اعتبرها من حقوق الموظف رغم أنه لم يفصل كثيرا في الأحكام المتعلقة بها، بحيث نصت المادة 201 منه على: "أنه توقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر و يستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها و المنصوص عليها في التشريع المعمول به".

II - 3 - 2 - 3 العطل الاستثنائية

يقصد بها الغيابات المرخص بها دون فقدان الراتب، والتي تختلف عن تلك العطل المذكورة انفا، وقد خصص لها المشرع الجزائري الفصل الثاني من الباب التاسع الخاص بالعطل والغيابات في الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة على الشكل التالي:

المادة 207: باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن الموظف، مهما تكن رتبته، أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها.

يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

المادة 208: يمكن الموظف، شريطة تقديم مبرر مسبق، الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات الآتية:

—متابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة، في حدود أربع (4) ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها،

- للقيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به،
- للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب،
- لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقا للتشريع المعمول به.
- للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.
- المادة 209: يمكن الموظف أيضا الاستفادة من تراخيص للغياب، دون فقدان الراتب، للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي، التي لها علاقة بنشاطاته المهنية.
- المادة 210: للموظف الحق، مرة واحدة خلال مساره المهني، في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوما متتالية لاداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.
- المادة 211: يمكن إضافة الفترات الضرورية للسفر، إلى فترات تراخيص الغيابات المنصوص عليها في المواد من 208 إلى 210 من هذا الأمر.
- المادة 212: للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (3) أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية الآتية: - زواج الموظف، -ازدياد طفل للموظف، -ختان ابن الموظف، -زواج أحد فروع الموظف، -وفاة زوج الموظف، -وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.
- المادة 214: للموظفة المرضعة الحق، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية.
- يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة.
- المادة 215: يمكن أن يستفيد الموظف من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة، لا يمكن أن تتجاوز مدتها عشرة (10) أيام في السنة.

الخلاصة

يتضح لنا في خلاصة هذا الفصل أن الموظف العمومي هو العنصر البشري الأساسي الذي تعتمد عليه الدولة في تسيير مؤسساتها ومديرياتها، ولهذا الغرض تهتم بحياته المهنية من خلال إعداد وتعديل القوانين والنصوص التي تنظم المسار الوظيفي لهذا الموظف، خصوصا ما يتعلق بالتوظيف، الترقية، الأقدمية، حركات النقل و الانتداب تحديد المهام، الحقوق والواجبات ...، و من جملة الحقوق، حقه في راتب يتقاضاه شهريا، و حقه في الراحة و العطل مدفوعة الأجر نظير المجهودات المبذولة خدمة للمرفق العام و خدمة للصالح العام، و أثناء تأديته لمهامه التي تمتاز بالرتابة و الروتين و قلة الجهد العضلي، بالإضافة إلى الضغوطات المهنية، يتولد لديه الشعور بالملل و التعب...، لذا لا بد له من كسر الروتين و تجديد الطاقة، وهذا لا يتأتى إلا من خلال أنشطة الفراغ الايجابية و الفعالة.

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة و مناقشة النتائج

- تمهيد

I – الإجراءات المنهجية للدراسة

I – 1- المنهج المستخدم في الدراسة

I – 2- مجالات الدراسة (المجال الزمني، المكاني و البشري)

I – 3- التقنيات المستخدم في الدراسة

I – 4- متغيرات الدراسة

I – 5- الأساليب الإحصائية المستعملة

II – خصائص عينة الدراسة

III – اختبار الفرضيات

IV – استنتاجات عامة

تمهيد

يتناول هذا الفصل الجوانب المتعلقة بالإجراءات المنهجية للدراسة و مناقشة النتائج المتوصل إليها، من خلال دراسة ميدانية استهدفت الموظفين العاملين بالمؤسسات و الإدارات العمومية الكائنة بالحي الإداري الجديد إمامة بولاية تلمسان، حيث سنتطرق في هذا الفصل إلى المنهج المتبع و تصميم الدراسة و كذا المتغيرات و الأساليب الإحصائية المنتهجة، بالإضافة إلى خصائص العينة المدروسة و محاولة مناقشة العلاقة الموجودة بين المتغيرات، و ذلك للإحاطة بجميع جوانب الموضوع و وصف أهم ما يميز عينة الدراسة.

I - الإجراءات المنهجية للدراسة

I - 1- المنهج المستخدم في البحث

المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة والإجابة عن الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، وهو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق وطرق اكتشافها.

ويعرفه موريس انجرس (2004، ص36)، على أنه "مجموع الإجراءات والخطوات الدقيقة المتبناة من أجل الوصول إلى نتيجة. ان المنهج في العلم مسألة جوهرية، كما ان الاجراءات المستخدمة أثناء اعداد البحث وتنفيذه هي التي تحدد النتائج."

ولما كانت طبيعة الدراسة هي التي تحدد المنهج المستخدم، فانه و تبعاً لما تم التطرق إليه فان المنهج المعتمد في هذه الدراسة هو المنهج الإحصائي التحليلي باعتباره يتماشى وطبيعة بحثنا، مع توظيف الإحصاء الوصفي في وصف مميزات و خصائص العينة، وبعض أساليب الإحصاء الاستدلالي من أجل الكشف عن العلاقات الموجودة بين متغيرات الدراسة ومحاولة تحليلها، و يعد المنهج الإحصائي من بين المناهج العلمية التي أضفت الصبغة العلمية على الأبحاث السياسية والاجتماعية والتي تهتم بدراسة وتحليل الظاهرة الاجتماعية من الناحية الكمية، وهو فرع من الدراسات الرياضية التي تعتمد على جمع المعلومات والبيانات لظواهر معينة وتنظيمها وتبويبها وعرضها جدولياً أو بيانياً ثم تحليلها رياضياً واستخلاص النتائج بشأنها والعمل على تفسيرها (جندي، 2005، ص211-213).

I - 2- مجالات الدراسة

I - 2- 1- المجال الزمني

انطلقت هذه الدراسة بعد موافقة المجلس العلمي على هذا الموضوع بتاريخ 20/12/2016. بحيث شرعنا في جمع المادة العلمية الخاصة بالجانب النظري و تحضير أسئلة الاستمارة بتوجيه من الأستاذ المشرف، أما الدراسة الميدانية كانت الانطلاقة الفعلية فيما بعد دراسة استطلاعية قمت بها في شهر ماي 2021، من أجل جمع المعلومات الكافية عن العي الإداري ككل، عدد المديریات، و عدد الموظفين، و أثناء هذه الدراسة الاستطلاعية اتصلت بمصالح المستخدمين بالمديریات المعنية للتعريف

بموضوع البحث، و اخذ الموافقة المبدئية، فأغلبية المسؤولين أبدوا الاستعداد للتعاون و تسهيل المهمة، إلا أن الإدارة تكتب و لا تتكلم على حد تعبير احدهم، فكان لزاما عليا إحضار رخصة من كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية لتسهيل العملية، و كان ذلك بتاريخ 2021/05/24، بعدها شرعت في توزيع الاستبيانات بعد موافقة المشرف بتاريخ 2021/05/26، و دامت عملية توزيع و جمع الاستبيانات أكثر من الشهر، و ذلك بالاتصالات و توظيف رأسمال المعارف و التوصيات من أجل تسريع العملية و ربح الوقت، خصوصا في ظل المرحلة الوبائية التي عرفتها الولاية بصفة خاصة، و بعد ذلك جاءت المرحلة النهائية المتمثلة في تصنيف البيانات و تفرغها بالاستعانة ببرنامج SPSS version 21.

I-2-2- المجال المكاني

اجريت هذه الدراسة على مستوى الحي الإداري الجديد الكائن بالمنطقة المسماة "حقل الرماية" في بوهناق ايمامة التابع لبلدية منصوره، و قد أُدرج هذا المشروع ضمن المخطط التوجيهي للتهيئة و التعمير الخاص بالبلديات: تلمسان، منصوره، شتوان، بني مستار، و المصادق عليه بموجب القرار الوزاري رقم: 53 المؤرخ بتاريخ 2007/02/25، يحده شمالا حي 500 مسكن و أرض زواد، شرقا المركز القديم لإيمامة، جنوبا مقبرة بوهناق و غربا أراضي زراعية، يتربع على مساحة تقدر ب 12.6 هكتار، مقسمة إلى 31 قطعة أرضية متجانسة مخصصة لبناء المديريات و المؤسسات العمومية. و يعود السبب في اختيارنا للحي الإداري الجديد إلى محاولة مس اكبر عدد ممكن من الموظفين، باعتبار أن هذا الحي يضم عدد كبير من المديريات الولائية التابعة لمختلف القطاعات، تجدر الإشارة إلى أن بعض المديريات لم تبنى بعد، أو مجرد بنايات فارغة لم تعمر بعد، فكان لزاما عليا البحث عن عناوينها و التعامل معها في موقعا الحالي، إضافة إلى بعض القطع الأرضية التي بقيت مجهولة رغم المحاولات المتكررة للاتصال بالجهات المعنية لمعرفة أصحابها. كما تجدر الإشارة إلى أن مديريةية التكوين و التعليم المهنيين مستثناة من هذه الدراسة لان مديرها رفض التعاون و المساعدة دون سبب وجيه رغم إرسالية الكلية و رغم محاولات رئيس مصلحة المستخدمين من إقناعه لكن دون جدوى. و كان العدد الإجمالي للمؤسسات و الإدارات العمومية المتواجدة بهذا الحي هو 21 إدارة عمومية.

I-3-2- المجال البشري

I-3-2-1- مجتمع الدراسة

استهدفت هذه الدراسة الموظفين والعمال الذين ينتمون الى المؤسسات والإدارات العمومية الكائنة بالحي الإداري الجديد بإمامة تلمسان، والذين يتوزعون حسب الجدول التالي:

الجدول رقم 01: توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس والمديريات

تعيين المديرية	الذكور %	الإناث %	المجموع %
المركز الثقافي الإسلامي	2	0.48	13
مديرية المجاهدين	23	5.49	17
مديرية السياحة و الصناعة التقليدية	22	5.25	17
مديرية الطاقة	16	3.82	16
مديرية النقل	20	4.77	23
مديرية البرمجة و متابعة الميزانية DPSB ex DPAT	18	4.30	19
مديرية الشباب و الرياضة	30	7.16	32
مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن	27	6.44	43
مديرية الثقافة و الفنون	9	2.15	32
مفتشية الولائية للعمل	16	3.82	17
المراقب المالي لدى الولاية	26	6.21	24
المركز الجهوي للضريبة منصوره	23	5.49	25
الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية الفرع الجهوي FNPOS	31	7.40	16
الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM الفرع الولائي	18	4.30	10
مديرية الشؤون الدينية و الأوقاف	22	5.25	17
مديرية الصناعة و المناجم	21	5.01	12
الديوان الوطني للقياسة القانونية	13	3.10	1
مديرية البيئة	10	2.39	15
مفتشية أملاك الدولة و المحافظة العقارية	22	5.25	21
مجلس المحاسبة الغرفة الإقليمية لتلمسان	26	6.21	5
المديرية الجهوية للخزينة DRT (المركز الجهوي لأرشيف الخزينة)	24	5.73	18
المجموع	419	100	393
		100	812

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج Excel

الانطلاقة كانت بنية المسح الكلي لأفراد مجتمع الدراسة، بحيث بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية و جمع المعلومات الوافية عن عدد أفراد مجتمع البحث، اعددنا استبيانات بعدد المبحوثين أي كل مجتمع الدراسة، لكن عند جمع الاستبيانات تبين لنا أننا جمعنا 490 استمارة، اي بنسبة 60.34 % من المجتمع الكلي، وهذا راجع لعدة أسباب أهمها، كثرت العطل المرضية بسبب وباء كورونا كوفيد-19، فترة امتحانات البكالوريا، العطل الصيفية، و كان توزيع المبحوثين كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم 02: توزيع المبحوثين حسب الجنس و المديريات

تعيين المديرية	الذكور	%	الإناث	%	المجموع	%
المركز الثقافي الإسلامي	2	0.80	13	5.44	15	3.06
مديرية المجاهدين	7	2.79	17	7.11	24	4.90
مديرية السياحة و الصناعة التقليدية	11	4.38	13	5.44	24	4.90
مديرية الطاقة	8	3.19	12	5.02	20	4.08
مديرية النقل	17	6.77	23	9.62	40	8.16
مديرية البرمجة و متابعة الميزانية DPSB ex DPAT	9	3.59	10	4.18	19	3.88
مديرية الشباب و الرياضة	18	7.17	16	6.69	34	6.94
مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن	22	8.76	21	8.79	43	8.78
مديرية الثقافة و الفنون	5	1.99	16	6.69	21	4.29
مفتشية الولائية للعمل	12	4.78	13	5.44	25	5.10
المراقب المالي لدى الولاية	13	5.18	12	5.02	25	5.10
المركز الجهوي للضريبة منصوره	12	4.78	16	6.69	28	5.71
الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية الفرع الجهوي لتلمسان FNPOS	19	7.57	14	5.86	33	6.73
الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM الفرع الولائي	12	4.78	5	2.09	17	3.47
مديرية الشؤون الدينية و الأوقاف	7	2.79	3	1.26	10	2.04
مديرية الصناعة و المناجم	15	5.98	3	1.26	18	3.67
الديوان الوطني للقياسة القانونية	9	3.59	0	0.00	9	1.84
مديرية البيئة	8	3.19	8	3.35	16	3.27
مفتشية أملاك الدولة و المحافظة العقارية	6	2.39	8	3.35	14	2.86
مجلس المحاسبة الغرفة الإقليمية لتلمسان	22	8.76	5	2.09	27	5.51
المديرية الجهوية للخزينة DRT (المركز الجهوي لأرشيف الخزينة)	17	6.77	11	4.60	28	5.71
المجموع	251	100	239	100	490	100

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج Excel

I-3- تقنيات الدراسة

نظرا لطبيعة الدراسة التي تتطلب النزول إلى الميدان و تقصي الحقائق، فقد تم الاعتماد على تقنية الملاحظة في عين المكان و تقنية الاستمارة، فالأولى التي تعرف على أنها تقنية مباشرة للتقصي تستعمل عادة في مشاهدة مجموعة ما بصفة مباشرة وذلك بهدف أخذ معلومات كيفية من اجل فهم المواقف و السلوكات، (انجرس، 2004، ص 184)، و قد تم اللجوء إليها خاصة أثناء الدراسة الاستطلاعية، أما الثانية أي الاستمارة فهي تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد، و تسمح باستجوابهم بطريقة موجهة و القيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية و القيام بمقارنات رقمية، (انجرس، 2004، ص 204). ولهذا الغرض صممت الاستمارة بشكل بسيط، تتضمن أسئلة مغلقة لتسهيل المهمة على المبحوثين، و اعتمدنا في تصميمها على برنامج Sphinx plus الإصدار الخامس، و قد ساعدنا في جمع الأسئلة في شكل إطارات لكل سؤال إطار أو حيز خاص به، و كان مجموع الأسئلة 63 سؤال.

I-4- متغيرات الدراسة

I-4-1- المتغيرات المستقلة: المتغير المستقل هو العامل المراد معرفة تأثيره في الظاهرة، أو العامل الذي نريد أن نقيس مدى تأثيره على الموقف. (الحشوش، 2013، ص46). و قد حددنا في هذه الدراسة عدة متغيرات مستقلة أهمها: الجنس، السن، المستوى الدراسي، الحالة العائلية، نوع الأسرة، الراتب الشهري، الدخل الكلي للأسرة، ضغوط العمل، التعب في العمل، الصحة (الأمراض المزمنة). إمتلاك الوسائل و التقنيات الحديثة للتواصل،

I-4-2- المتغير التابع: هو العامل المراد قياسه، أو الظاهرة التي تتغير بتغير العوامل المستقلة. (الحشوش، 2013، ص46). و في دراستنا هذه اعتمدنا على أكثر من متغير تابع، واحد يتمثل في تنظيم أوقات الفراغ، و الثاني يتمثل في الاهتمام بأنشطة الترويح، و آخر يتمثل في نوع الترويح المفضل.

I-5- الأساليب الإحصائية المستعملة

لتحقيق أهداف الدراسة و تحليل البيانات التي تم جمعها، قمنا بتقييم الاستبيانات و ترتيبها، بعد ذلك قمنا بعملية ترميز المعطيات و إدخالها إلى الحاسوب باستخدام برنامج خاص بتحليل و معالجة المعطيات الإحصائية و الذي يسمى: المجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical

على برنامج Excel الذي يساعد كثيرا في الجداول والحسابات البسيطة، وذلك كي تتمكن من الإحاطة بخصائص مجتمع البحث، ومن اجل الإجابة على تساؤلات الدراسة وتحديد العلاقات بين المتغيرات، قمنا باستخدام بعض الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية والمتمثلة في:

- الأساليب الوصفية: الجداول التكرارية، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الربيعات (من مقاييس النزعة المركزية)، الانحراف المعياري والتباين (من مقاييس التشتت)، التمثيلات والرسومات البيانية.

- الأساليب التحليلية: اختبار كاي مربع (χ^2) Tests du Khi-deux، معامل التوافق (C) Coefficient de contingence، معامل Phi و معامل V de Cramer.

II - خصائص عينة الدراسة

فيما يلي سنعرض أهم الخصائص التي ميزت مجتمع البحث في موضوع دراستنا

II-1- توزيع العينة حسب السن

الجدول رقم 03: توزيع العينة حسب السن

النسبة المئوية %	التكرارات	الفئة العمرية
6.33	31	30-20
42.86	210	40-30
30.82	151	50-40
13.47	66	60-50
1.02	5	60-فأكثر
5.51	27	بدون إجابة
100	490	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

يلاحظ من خلال هذا الجدول أن الفئة العمرية الأكثر تكرارا هي 30 الى 40 سنة، ما يقارب 43% من مجموع المبحوثين، هذا يعني أن اغلب المبحوثين لا يزالون في سن الشباب، ثم تأتي بعدها فئة 40 الى 50 سنة بنسبة 31% من المبحوثين، و مجموع الفئتين المتتاليتين يعطينا ما نسبته 74%

من المبحوثين، بمعنى أن أغلبية الموظفين العموميين تتراوح أعمارهم ما بين 30 و 50 سنة، أما بخصوص الفئة الأولى 20-30 سنة فهي لا تتعدى 6% من المبحوثين وقد يرجع هذا أساساً إلى تعليق التوظيف بالقطاع العمومي في هذه الفترة، فالتعليمات الفوقية جمدت التوظيف في جميع القطاعات العمومية باستثناء بعض القطاعات كقطاع التربية والتعليم وقطاع الصحة، وهذا في ظل المعطيات الاقتصادية التي عرفتها الدولة، أما بالنسبة للفئة العمرية 50-60 سنة فهي تمثل 13.5% من الموظفين، وهي نسبة ضئيلة مقارنة بالفئتين السابقتين، ويمكن تفسير هذا أن الكثير من الموظفين اختاروا التقاعد المسبق، خصوصاً ان الحكومة أصدرت قانوناً يلغي التقاعد النسبي والتقاعد المسبق والذي دخل حيز التنفيذ مع حلول سنة 2017، فأسرع الكثيرون ممن تفوق أعمارهم 50 سنة و استوفوا شرط السن (32 سنة خدمة فعلية) إلى تقديم ملفات التقاعد المسبق، والتحرر من وظائفهم، نفس الشيء يقال على الفئة العمرية 60 سنة فأكثر، والتي تمثل نسبة 1% من مجموع المبحوثين، فالسن القانوني للتقاعد العادي 60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة مع إمكانية إضافة 5 سنوات لكلى الجنسين، بإرادة المعني. كما نلاحظ ان 27 مبحوث امتنعوا عن الإجابة.

الجدول رقم 04: خصائص سن المبحوثين

463	Valide	العدد
27	Manquante	
40.05	المتوسط الحسابي (Moyenne)	
8.1	الانحراف المعياري (Ecart-type)	
65.7	التباين (Variance)	
20	أدنى قيمة (Minimum)	
61	أعلى قيمة (Maximum)	
34	25	الربيعات
39	50	
45	75	

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS version 21

يلخص لنا هذا الجدول بعض الخصائص و المميزات لمتغير السن بالنسبة للمبحوثين، ويمكن ان نقول من خلال معطياته ان 463 مبحوث اجابوا عن السؤال مقابل 27 امتنعوا عن الإجابة، كم يمكن القول أن متوسط عمر مبحوثين هو 40 سنة، وبالاعتماد على مقياس الانحراف المعياري الذي يعتبر الأكثر استعمالاً في مقاييس التشتت من اجل معرفة مدى تشتت أفراد العينة حول متوسطها

الحسابي، نجده مساوي 8,10 بمعنى أن أغلبية الموظفين العموميين بالحي الإداري تتركز أعمارهم بين 32 سنة و 48 سنة، كما أن ربع الباحثين لا تزيد أعمارهم عن 34 سنة، و 75% من الباحثين أعمارهم تقل عن أو تساوي 45 سنة، أي أن ثلاث أرباع الباحثين أعمارهم تقل أو تساوي 45 سنة.

II-2- توزيع العينة حسب المستوى الدراسي

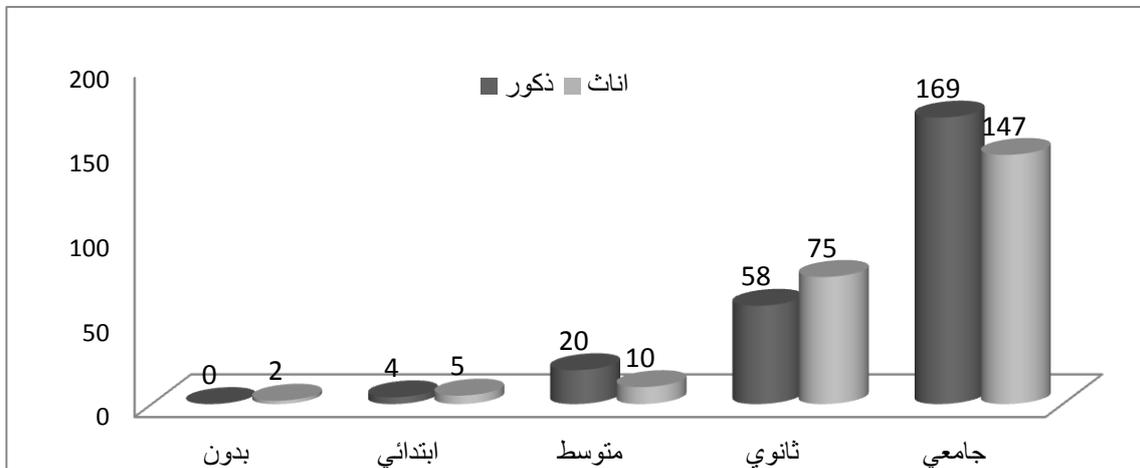
الجدول رقم 05: توزيع العينة حسب المستوى الدراسي

النسبة المئوية %	التكرارات	المستوى الدراسي
0.41	2	بدون
1.84	9	ابتدائي
6.12	30	متوسط
27.14	133	ثانوي
64.49	316	جامعي
100	490	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

من خلال الجدول يبدو جليا أن أكبر نسبة من الباحثين لها مستوى جامعي بمقدار 64,49% أي أكثر من نصف الباحثين من خريجي الجامعة، ثم يلي المستوى الثانوي بنسبة 27,14%، ثم المتوسط بنسبة 6,12%، بعدها المستوى الابتدائي نسبته تقارب 2% من مجموع الموظفين، إلى أن نصل إلى من هم بدون مستوى تعليمي فنسبتهم لم تصل إلى 0.5%، والرسم البياني التالي يعطينا توضيحا أكثر حول توزيع المستوى التعليمي لكلا الجنسين .

الشكل رقم 01: رسم بياني يمثل المستوى الدراسي و جنس الباحثين



من خلال الرسم البياني نرى أن توزيع أفراد العينة متصاعد من أدنى مستوى إلى أعلى مستوى أي المستوى الجامعي، لكلا الجنسين، غير أن الذكور في المستويين المتوسط والجامعي أكبر من الإناث، في حين الأغلبية كانت للإناث في المستويات الأخرى، كما يتضح من الشكل أن 169 ذكر ذو مستوى جامعي أي ما نسبته 67.60% من مجموع الذكور، نفس الشيء بالنسبة للإناث نجد 147 أنثى لديها مستوى جامعي أي ما نسبته 61.25% من مجموع المبحوثات، بالنسبة للمستوى الثانوي نجد 75 أنثى مقابل 58 ذكر، وفي المستوى المتوسط نجد 19 ذكر مقابل 11 إناث، أما المستويات الدنيا فجاءت متقاربة بين الجنسين.

II-3- توزيع العينة حسب الحالة العائلية

الجدول رقم 06: توزيع العينة حسب الحالة العائلية والجنس

الحالة العائلية	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة المئوية %
أعزب	51	68	119	24.29
متزوج	197	148	345	70.41
مطلق	3	18	21	4.29
أرمل	0	5	5	1.02
المجموع	251	239	490	100

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

من خلال الجدول نلاحظ أن الفئة الغالبة هي فئة المتزوجين بحيث قاربت نسبتهم 70.5%، من مجموع الموظفين سواءاً بالنسبة للذكور أو الإناث وبأغلبية للذكور، أين نجد أن 197 فرد متزوج يمثل 78,5% مقابل 51 أعزب يمثل 20.32% من مجموع الذكور، و 148 متزوجة تمثل 62% مقابل 68 عازبة تمثل 28.45% من مجموع الإناث، بالإضافة إلى 18 مطلقة بنسبة 7,53%، و خمسة أرامل. ويمكن الإشارة هنا بصفة عامة إلى ظاهرة خروج المرأة إلى عالم الشغل و نزعة الشباب الراغب في الزواج إلى البحث عن شريكة عاملة أو موظفة تعينه على أعباء و تكاليف الحياة المعاصرة، كما يمكن الإشارة إلى ظاهرة الطلاق التي يعرفها المجتمع الجزائري المعاصر في ظل عدة عوامل لعل أهمها الاستقلالية المادية للزوجة و التطور التكنولوجي و تقنيات التواصل الحديثة.

II-4- توزيع العينة حسب نوع الأسرة

الجدول رقم 07: توزيع العينة حسب نوع الأسرة

النسبة المئوية %	التكرارات	نوع الأسرة
52.14	256	نووية
47.35	232	ممتدة
0.51	2	بدون إجابة
100	490	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

يبين لنا هذا الجدول أن عدد الأسر النووية غلب على عدد الأسر الممتدة، فالنوع الأول يمثل نسبة 52,14% و النوع الثاني يمثل 47,35%، أما الذين امتنعوا عن الإجابة نسبتهم 0,61%، من هنا يتضح أن أكثر الباحثين ينتمون إلى أسر نووية، أي أن عينة المجتمع تميل إلى كسر الطابع التقليدي للأسرة الجزائرية، و التحول من أسر ممتدة تقليدية إلى أسر نووية معاصرة. و المعلوم أن الأسر التقليدية لها تقاليد و ضوابط اجتماعية تحد من استقلالية الفرد في اتخاذ قراراته المتعلقة بكثير من الجوانب، و لعل جانب الترويح و كيفية استغلال أوقات الفراغ من بين الجوانب التي تتأثر بنوعية الأسرة التي ينتمي إليها الفرد بصفة عامة و الموظف بصفة خاصة.

II-5- توزيع العينة حسب عدد الأطفال و نوع الأسرة

الجدول رقم 08: توزيع العينة حسب عدد الأطفال و نوع الأسرة

المجموع	عدد الأطفال								
	7	6	5	4	3	2	1	0	
219	1	1	7	20	57	76	48	9	نووية
102	0	0	4	6	22	31	31	8	ممتدة
321	1	1	11	26	79	107	79	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

يبين لنا هذا الجدول توزيع أسر الموظفين حسب النوع و عدد الأطفال، فيتضح أن أكثر الأسر تكرارا هم الذين لديهم طفلين بنسبة تفوق 33% من المجموع، و عددهم 107 أسرة و بتفوق واضح للأسر النووية، بحيث أن هذه الأخيرة عددها 76 مقابل 31 أسر ممتدة، ثم يليها تساوي بين الأسر الذين لديهم طفل واحد و الأسر الذين لديهم 3 أطفال و عددهم 79 أسرة و الأغلبية للأسر النووية، تأتي بعدها الأسر الذين لديهم أربعة أطفال بعدد 26 أسرة منها 20 للنووية، تليها الأسر بدون أطفال و عددها 17، تليها 11 أسرة لديهم 5 أطفال، و أسرة لديها 6 أطفال و أخرى لديها 7 أطفال وبتفوق الأسر النووية في كل مرة، و الجدير بالذكر هنا أنه كلما زاد عدد الأطفال زادت معه المصاريف و الأعباء الإضافية على أصحاب الدخل المحدود و قد يزيد ذلك من الضغوطات الاجتماعية مما ينعكس على سلم الحاجيات و الأولوية لدى أرباب الأسر.

II - 6- توزيع العينة حسب مكان الإقامة

الجدول رقم 09: توزيع العينة حسب مكان الإقامة

مكان الإقامة	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة المئوية %
دشرة	5	6	11	2.24
قرية	44	19	63	12.86
مدينة	199	212	411	83.88
بدون اجابة	2	3	5	1.02
المجموع	250	240	490	100

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 و برنامج Excel.

من خلال الجدول يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين يقيمون بالمدن أي ما نسبته 83.88 % بالتقريب و بأغلبية للإناث، في حين 13% من المبحوثين يقيمون بالقرى و بأغلبية للذكور، أما الذين يقيمون في المداشر فنجد نسبتهم لا تتعدى 2.24 %، و هي نتيجة متوقعة باعتبار أن الكثير من الموظفين يفضلون السكن بالقرب من مقرات العمل، و على هذا الأساس يؤجرون الشقق من اجل تفادي عناء التنقل من و إلى مكان العمل خصوصا أصحاب المسؤوليات، و بالأخص في فصل الشتاء أين يقصر النهار و تقل وسائل النقل. و للتوضيح أكثر، أضفنا متغير المسافة بين مكان الإقامة و مكان العمل فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول الموالي

الجدول رقم 10: توزيع العينة حسب المسافة بين مكان الإقامة ومقر العمل

المجموع	مكان الإقامة			
	مدينة	قرية	دشرة	
123	114	7	2	1 كلم-5كلم
134	126	7	1	5كلم-10كلم
85	70	11	4	10كلم-20كلم
39	27	11	1	20كلم-30كلم
69	47	19	3	30كلم-فاكثر
450	384	55	11	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

جاءت نتائج هذا الجدول لتؤكد نتائج الجدول السابق، بحيث أن أغلبية المبحوثين يقع مكان سكنهم ما بين 1 و 10 كلم على بعد الحي الإداري الجديد، أي ما يقارب 57,11% من مجموع المبحوثين الذين أجابوا على هاذين السؤالين، و 19% يسكنون على مسافة تقع ما بين 10 و 20 كلم، بأغلبية لسكان المدن المجاورة مقانة بالقاطنين بالقرى والمداشر، و ما يقارب 9% يقيمون على بعد يقع في المجال (20-30) كلم، و 15,33% يبعدون عن مقر العمل ب 30 كلم فاكثر، و عددهم 69 موظف و الاغلبية دائما لسكان المدن المجاورة لمدينة تلمسان تلمها البلديات و القرى ثم المداشر.

الجدول رقم 11: توزيع العينة حسب وسيلة النقل المعتمدة للتنقل الى مقر العمل

النسبة المئوية %	المجموع	أنثى	ذكر	وسيلة التنقل الى العمل
21.22	104	23	81	سيارة الخاصة
0.82	4	1	3	سيارة الخدمة
15.51	76	41	35	سيارة الأجرة
53.27	261	150	111	الحافلة
7.55	37	23	14	مشيا
1.63	8	1	7	وسيلة اخرى

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

يتضح من خلال الجدول أن اكثر من نصف المبحوثين يستقلون الحافلة من اجل التنقل الى مقر العمل و ذلك بنسبة 53.27%، و اكثرهم الاناث و عددهم 150 مقابل 111 ذكر، ثم يأتي التنقل

بالسيارة الخاصة في المرتبة الثانية بنسبة 21.22 % من بينهم 23 أنثى يستعملن سيارتهن الخاصة، مقابل 81 ذكر، ثم تأتي سيارة الاجرة حيث الاناث يستعملنها اكثر من الرجال بنسبة 15.51 % من مجموع وسائل النقل، بعد ذلك المشي بنسبة 7.55 % و الملاحظ ان اكثر من يستعمل المشي هن النساء و عددهن 23 مقابل 14 رجل، و المعلوم ان المشي يعود بالفائدة على صحة الفرد بصفة عامة.

II-7- توزيع العينة حسب نوعية و ملكية السكن

الجدول رقم 12: توزيع أفراد العينة حسب نوع السكن

نوع السكن	التكرارات	النسبة المئوية %
شقة	215	43.88
منزل عائلي	243	49.59
فيلا	23	4.69
نوع آخر	7	1.43
بدون إجابة	2	0.41
المجموع	490	100

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

يبين هذا الجدول كيف يتوزع المبحوثين حسب نوعية السكن، فالملاحظ ان قرابة نصف المبحوثين يسكنون في منازل عائلية أي ما نسبته 49.59 % بمعنى ان غالبية الموظفين لا يملكون سكن خاص، كما نلاحظ من خلال الجدول أن 44 % من المبحوثين يقطنون في شقق، 5 % في فيلات، 1.43 % في نوع لم يحدده قد يكون من ضمنهم اصحاب السكنات الوظيفية، 0.41 % لم يجيبوا على هذا السؤال. وللتوضيح أكثر سنحاول في الجدول الموالي تحديد ملكية السكن الذي يشغله المبحوث.

الجدول رقم 13: توزيع أفراد العينة حسب نوع السكن و ملكيته

نوع السكن	ملك خاص	ملك عائلي	ملك مشترك	مؤجر	نوع آخر	بدون إجابة	المجموع
شقة	100	35	5	62	12	1	215
منزل عائلي	37	179	15	3	5	4	243
فيلا	11	10	0	2	0	0	23
نوع آخر	3	0	0	2	2	0	7
بدون إجابة	0	0	0	0	0	2	2
المجموع	151	224	20	69	19	7	490

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

من خلال هذا الجدول يتضح جليا أن اكبر نسبة من السكنات من نوع سكن عائلي و الملكية عائلية أي 179 قاربة ما نسبته 37 % من مجموع السكنات، فالمعلوم ان السكن يوفر لصاحبه و خاصة الموظف نوع من الاستقرار و الطمئينة ما يجعله يفكر في اشيء اخرى تجعله يحسن من جودة حياة، و من جملة ذلك التفكير في كيفية قضاء اوقات فراغ، ثم يأتي في المرتبة الثانية الشقق ذات الملكية الخاصة، بحيث نجد 100 شقة ذات ملكية خاصة ما نسبته 20.41 % من مجموع السكنات، و تبقى هذه النسبة ضئيلة بالمقارنة مع عدد المتزوجين، فلكل موظف الحق في سكن لائق يحفظ له كرامته و يقيه من الكراء و غلائه، و في المرتبة الثالثة تأتي حصة الشقق المؤجرة عددها 62، تقابل حوال نسبة 13 % من المجموع، المعلوم اليوم ان ثمن الكراء يستهلك أكثر من ½ راتب الموظف بالتقريب، و هذا يثقل كاهل الموظف خصوصا اذا كان رب اسرة، ينتظره العديد من المواسم و المناسبات والاحداث التي تتطلب منه التخطيط في كيفية صرف راتبه، و هذا من بين العوائق التي تجعل الموظف لا يفكر اصلا في النشاطات الترويحية خصوصا تلك التي تحتاج الى تخصيص ميزانية من راتب الموظف.

II - 8- توزيع أفراد العينة حسب الراتب الشهري و الدخل الأسري

الجدول رقم 14: توزيع أفراد العينة حسب الراتب الشهري

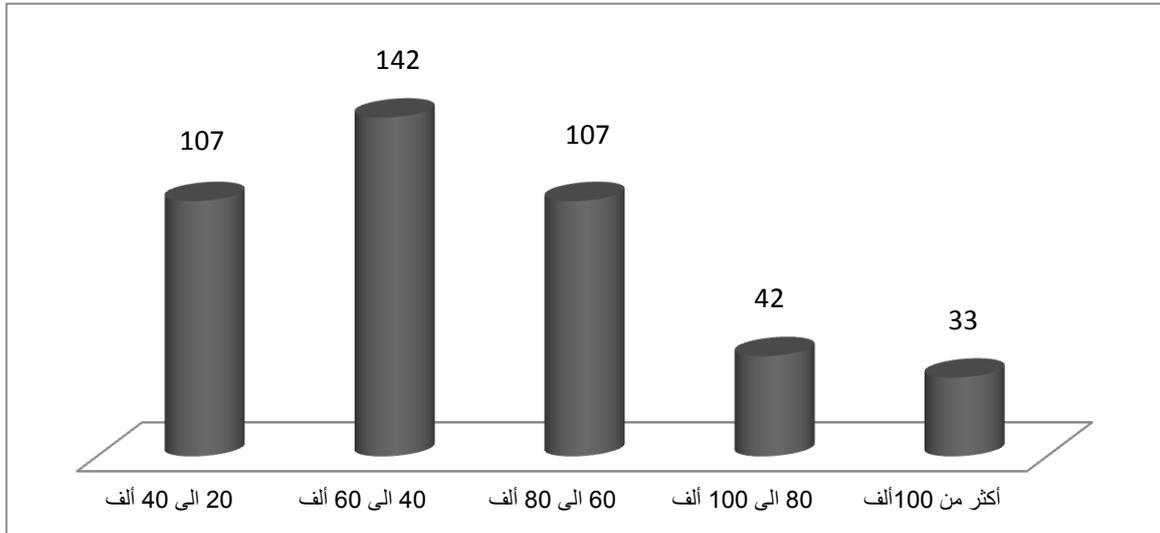
النسبة المئوية %	المجموع	أنثى	ذكر	الراتب الشهري
6.53	32	27	5	أقل من 20 000
26.94	132	76	56	20 000-30 000
36.33	178	92	86	30 000-40 000
13.47	66	21	45	40 000-50 000
7.76	38	13	25	50 000-60 000
8.98	44	10	34	60 000 أكثر
100	490	239	251	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 و برنامج Excel.

يتبين من خلال هذا الجدول أن أكبر عدد من المبحوثين تنحصر رواتبهم بين 30 و 40 ألف دج، أي ما نسبته 36.12 % و هم من سلك المتصرفين و المهندسين و المهندسين التطبيقيين... الخ، و قد غلب الجنس الانثوي على هذه الفئة و الفئة التي قبلها و التي سبقتها، و لعل السبب في الفئة الاولى، مرده الى ان أغلب من تتقاضى اقل من الاجر الادنى الوطني المضمون SMNG، (المحدد ب20000 دج

حسب ما نص عليه المرسوم الرئاسي رقم: 137/21 المؤرخ في 24 شعبان 1442 الموافق ل 07 أفريل 2021 الذي يحدد الاجر الوطني الادنى المضمون) هن عاملات النظافة من تعملن بالتوقيت الجزئي و عددهن 27 من مجموع المبحوثين، أما الرجال فتضم فئة الحجاب، الحراس و عددهم 5، ثم تأتي الفئة الثانية التي تضم من هم في رتبة التقني، التقني السامي، المساعد الاداري، المساعد الاداري الرئيسي، العون الاداري، و العون الاداري الرئيسي...الخ، و بتفوق للاناث على الذكور، ثم تأتي الفئة الرابعة بأغلبية للذكور على الاناث، ثم التي تليها ثم التي بعدها، و يمكن تفسير ذلك على أن أغلبية المناصب العليا كرؤساء المكاتب و رؤساء المصالح و حتى المديرين التنفيذيين يشغلها في الغالب الذكور دون الاناث، على الاقل في الوقت الراهن، تجدر الاشارة هنا الى ان موظفي الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية الفرع الجهوي لتلمسان FNPOS و الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM الفرع الولائي، يتقاضون مرتبات أعلى من مرتبات الموظفين التابعين للإدارات الأخرى لأنهم لا يخضعون لنفس شبكة الرواتب و الأجور التي يخضع لها الموظفون التابعون لقانون الوظيفة العمومي.

الشكل رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب الدخل الشهري الاسري



يظهر هذا الرسم البياني أن أكثر أسر المبحوثين يتراوح دخلهم العائلي ما بين 40 و 60 ألف دينار جزائري، كما يظهر أن عدد الأسر يتساوى عند العدد 170 بالنسبة للفئتين 20-40 ألف و 60-80 ألف دج، ثم ينزل العدد إلى 42 أسرة دخلها يتراوح بين 80 و 100 ألف دج، إلى أن يصل إلى 33 أسرة دخلها يساوي أو يفوق 100 ألف دج، و يبقى هذا دخل ضئيل مقارنة بغلاء الأسعار، و تراجع قيمة الدينار و كثرة الأعباء و التكاليف التي تنهك كاهل أرباب الأسر، الشيء الذي جعل المرأة تخرج لميدان العمل بشكل كبير من اجل مساعدة الزوج أو الوالد أو التكفل بأعبائها الخاصة و أعباء أبنائها خصوصا اذا

كانت أرملة أو مطلقة، ورغم ذلك أي رغم أنك تجد في الأسرة الواحدة راتبين أو أكثر، إلا أنه غير كافٍ بالنسبة للموظف العمومي الذي يبقى دخله خاضع لشبكة الأجور المعتمدة حالياً، ولتأكيد ذلك جاء السؤال الموالي كالتالي: هل تعتقد أن دخل الأسرة يكفي لتغطية الاحتياجات الضرورية؟ فكانت الإجابة كما هو مبين في الجدول الموالي.

الجدول رقم 15: توزيع المبحوثين حسب الجنس وإمكانية تغطية دخل الأسرة للاحتياجات

تغطية دخل الأسرة للحاجيات	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة المئوية %
نعم	32	17	49	10.00
لا	145	144	289	58.98
نوعاً ما	65	74	139	28.37
بدون إجابة	9	4	13	2.65
المجموع	251	239	490	100

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

يبدو واضحاً من خلال هذا الجدول أن أغلبية أسر الموظفين لا يكفيهم دخلهم الشهري لتلبية الحاجيات الضرورية وذلك بنسبة 59% من المجموع، ولكلا الجنسين بالتساوي، يأتي بعد ذلك ما نسبته 28.37% من المبحوثين الذين يرون أن الدخل الكلي لأسرهم يكفيهم نوعاً ما في تلبية حاجياتهم الضرورية، ثم تأتي نسبة 10% معبرة عن الموظفين الذين تكفيهم مداخيلهم الشهرية في تغطية الحاجيات، ولعل أغلبيتهم من أصحاب المناصب العليا أو الموظفين التابعين للصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية الفرع الجهوي لتلمسان FNPOS و الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM الفرع الولائي، أو القضاة التابعين لمجلس المحاسبة الغرفة الإقليمية لتلمسان، لأن شبكة أجورهم و نظام التعويضات عندهم غير تلك الخاصة بالموظف العمومي الذي يخضع للأمر 03-06.

الجدول رقم 16: توزيع المبحوثين حسب إمكانية العمل الإضافي

العمل الإضافي	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	32	6.53
لا	371	75.71
أرغب في ذلك	71	14.49
بدون إجابة	16	3.27
المجموع	490	100

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

الغرض من هذا الجدول معرف عدد الموظفين الذين لديهم عمل إضافي مريح أو الذين يرغبون في عمل إضافي، لكن لم يتسنى لهم ذلك لأسباب أهمها قلة فرص العمل، و معرفة عدد الموظفين الذين يكتفون بعمل واحد، فالواضح من هذا الجدول أن 6.5% من الموظفين لديهم أعمال أخرى مريحة، و 14.5% من الموظفين يرغبون في عمل إضافي، و الأكيد أن ما يدفعهم لذلك هو ان رواتبهم الشهرية لا تكفيهم لسد حاجياتهم و تحقيق أهدافهم، أما الذين لا يملكون أعمالا إضافية و لا يرغبون في ذلك فنسبتهم تزيد عن 75% من مجموع الموظفين، و هذا رغم أن 59% من المبحوثين لا تغطي مداخيلهم الشهرية حاجياتهم الضرورية حسب الجدول السابق.

II - 9- توزيع المبحوثين حسب امتلاك بعض الوسائل ذات صلة بالترويح و أوقات الفراغ

الجدول رقم 17: توزيع المبحوثين حسب امتلاك بعض الوسائل ذات صلة بأوقات الفراغ و الترويح

النسبة المئوية %	المجموع	أنثى	ذكر	الوسائل المتاحة
29.59	145	43	102	سيارة خاصة
24.69	121	73	48	سيارة عائلية
13.27	65	26	39	مكتبة منزلية
86.12	422	215	207	هاتف ذكي
45.10	221	99	122	حاسوب خاص
14.90	73	38	35	لوح الكتروني
51.43	252	111	141	خط انترنت
10.41	51	27	24	جهاز plays station
6.73	33	21	12	جهاز Xbox

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 و برنامج Excel.

الملاحظ من هذا الجدول ان أغلبية المبحوثين يمتلكون هواتف ذكية، بنسبة تزيد عن 86%، و بأغلبية للانات، و المعلوم ان الهواتف الذكية تجمع بين عدة أجهزة من بينها الحاسوب و كاميرات التصوير...، و يمكن من خلالها تحميل و تثبيت العديد من البرامج التي تتماشى و رغبات الفرد، بحيث يمكن تثبيت برامج التواصل الاجتماعي المختلفة، الالعاب الالكترونية، برامج خاصة بمشاهدة الافلام و الفيديوهات و المباريات الكروية و مختلف المنافسات الرياضية، تحميل الكتب و الاطلاع على الجرائد و ما الى غير ذلك من الاشياء التي تساعد في الغوص و الابحار في العالم الافتراضي و اشباع الميولات، ثم نجد أن 51.43% من المبحوثين يمتلكون خط انترنت و هذه الاخيرة باتت من الامور التي لا يمكن

الاستغناء عنها، خصوصا للدراسة و البحث العلمي، أو حتى بالنسبة للعمل و اجراء الاجتماعات عن بعد و بالاحص في زمن الكوفيد-19، او لهوات المستديرة و مختلف الرياضات أو القنوات المشفرة التي تحتاج الى الانترنت، أما بالنسبة للذين يمتلكون حاسوبا خاصا فنسبتهم 45.10% بأغلبية للذكور، و هي في مجملها نسبة ضئيلة نوعا ما رغم انه يمكن للهاتف الذكي ان يحل محل الحاسوب، ثم يأتي امتلاك السيارة سواء الخاصة أو العائلية بنسبة 54.29% منها 30% خاصة و 25% ملك عائلي، فالمتعارف عليه اليوم ان السيارة اصبحت ضرورة لا غنا عنها لاي اسرة و خصوصا لمن يقطن بعيدا عن مقر العمل. ثم يأتي اللوح الالكتروني بنسبة تقارب 15%، مكتبة منزلية بنسبة 13.27% و هذا يعكس نسبة المقروئية لدى فئة من المجتمع أغليبيتها من حملة الشهادات الجامعية، يمكن الاشارة هنا الى ان اللوح الالكتروني بالاضافة الى مختلف المبرامج التي يمكن تثبيتها عليه يمكن كذلك تحميل العديد من المكتبات الرقمية و الاطلاع عليها، شأنه شأن الهاتف الذكي أو الحاسوب، ثم يأتي جهاز plays station بنسبة 10.41% و هو جهاز خاص بالالعاب الالكترونية تجسد شخصيات خيالية كتلك المتعلقة بالفنون القتالية، أو شخصيات كرة القدم المعروفة عالميا، في الاخير ياتي جهاز Xbox بنسبة 6.73% و هو جهاز يختزل عدة أجهزة في جهاز واحد، بحيث نجد فيه مستقبل رقمي للقنوات، كما يمكن تحميل عليه برامج خاصة بالاندرويد كالألعاب و الأفلام و مقاطع الفيديوهات، إلى غير ذلك من التقنيات الحديثة.

II - 10- توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس و الشعور بالتعب و أنواعه

الجدول رقم 18: توزيع المبحوثين حسب الجنس و الشعور بالتعب في العمل

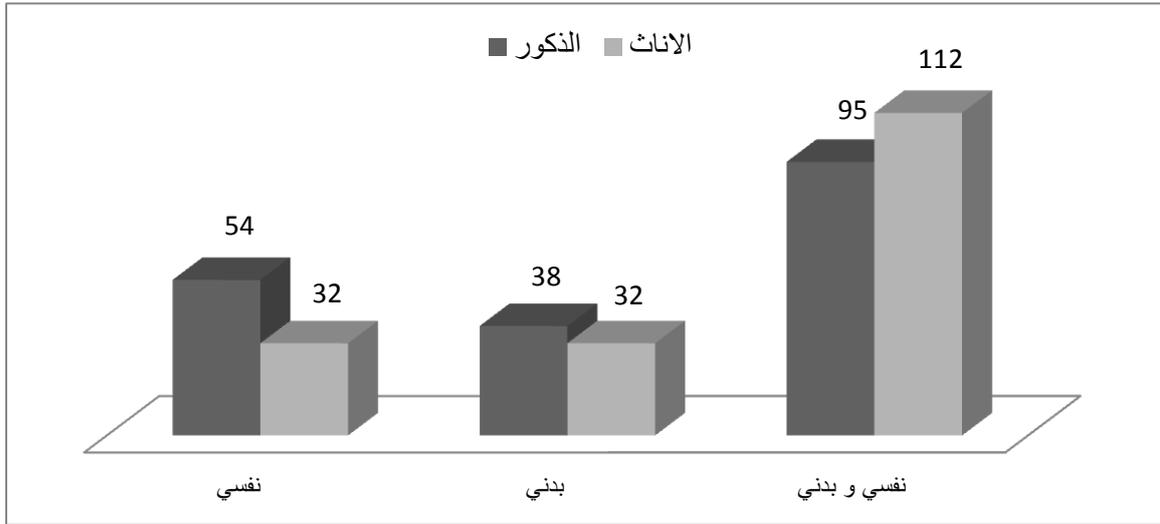
الشعور بالتعب	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة المئوية %
نعم	185	176	361	73.67
لا	62	59	121	24.69
بدون إجابة	4	4	8	1.63
المجموع	251	239	490	100

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 و برنامج Excel.

يساعدنا هذا الجدول لمعرفة ما إذا كان الموظف العمومي يشعر بالتعب في وظيفته ام لا ، و من خلاله يتضح أن قرابة ثلاث أرباع المبحوثين يشعرون بالتعب في وظائفهم بالضبط ما نسبته 73.67% من المجموع الكلي، أما الذين لا يشعرون بالتعب في وظائفهم فيمثلون ربع المبحوثين و عددهم

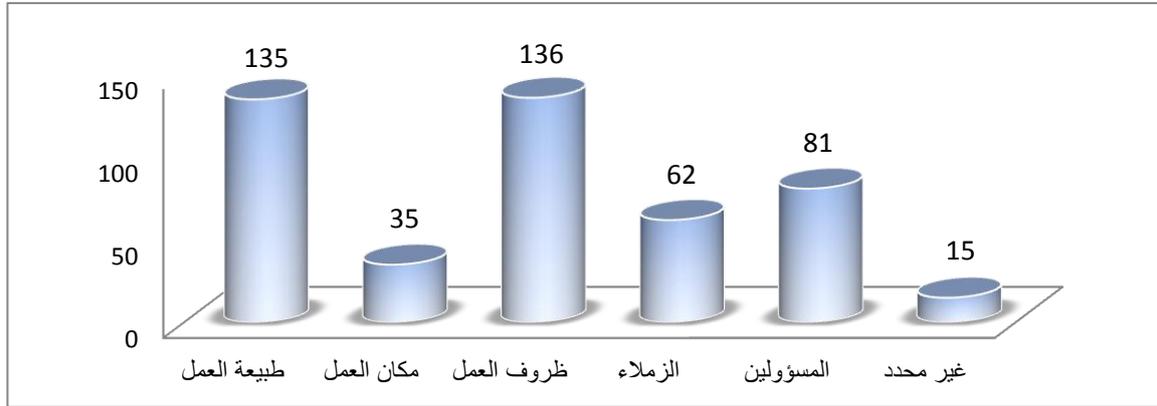
121 من مجموع الموظفين، كما يمكن ملاحظة أن في الحالتين عدد الذكور أكبر من الإناث، و التعب هنا له علاقة بالرتابة و الروتين فالمعلوم أن الموظف الإداري لا يبذل جهد عضلي كبير في وظيفته بل جهد فكري يتطلب التركيز الدائم، وهذا ما يولد الشعور بالتعب، و للتوضيح أكثر أردنا أن نعرف نوع التعب الذي يشعر به الموظفين خلال تأديته لمهامه هل هو تعب نفسي ام بدني أم الاثنين معا، ف جاء الرسم البياني التالي لوضح ذلك.

الشكل رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب الجنس و نوع التعب



من خلال الشكل يتبين أن أغلبية الموظفين يعانون من الإجهاد و التعب النفسي و البدني معا في وظائفهم، و أكثرهن النساء فنجد أن 112 امرأة تشعر بالتعب النفسي و البدني في عملها مقابل 95 رجل، و قد يعود ذلك كون أن المرأة لها واجبات منزلية إضافة إلى مهامها الإدارية و ينعكس هذا على شعورها بالتعب في العمل أكثر من الرجل، خصوصا إذا كانت هذه المرأة ربة بيت لها أبناء من مختلف الأعمار، كما نلاحظ إن عدد النساء اللاتي يشعرن بالتعب النفسي فقط يتساوى مع تلك اللاتي يشعرن بالتعب البدني فقط، في حين نجد أن الرجال الذين يشعرن بالتعب النفسي فقط أكثر ممن يشعرن بالتعب البدني فقط، و لا ريب أن يكون لهذا علاقة بطبيعة المهام الموكلة لكلا الجنسين، فالشعور بالتعب عند عاملة النظافة أو العامل المهني يختلف عن الشعور بالتعب عند أعوان الإدارة أو المتصرفين الإداريين، كما يختلف عن الشعور بالتعب عند أصحاب المناصب العليا كرؤساء المكاتب و المصالح.

الشكل رقم 04: توزيع أفراد العينة حسب نوع ضغوط العمل



يتبين لنا من خلال هذا الشكل أن الكثير من الموظفين يعانون من ضغوط مهنية أهمها تلك التي لها علاقة بظروف العمل وطبيعته وذلك بنسبة 55.31%، فطبيعة العمل لها أثر كبير في خلق الضغوط المهنية ذلك من خلال تنوع المهام و عددها وأهميتها، خصوصا ذات الطابع الاستعجالي، أو السري، بالإضافة إلى ظروف العمل والمقصود هنا ليس فقط الظروف المادية كالمستلزمات والوسائل التي توفر الراحة، بل الظروف المعنوية المتمثلة في التواصل سواء الأفقي أو العمودي أي بين الرؤساء والمرؤسين أو بين الموظفين في نفس المستويات، ثم يأتي بعد ذلك الضغوط المهنية التي لها علاقة بالمسؤولين ورؤساء المصالح والمكاتب بنسبة 16.5%، ثم تليها الضغوط التي لها علاقة بالزملاء وهي قليلة تمثل نسبة 12.6% من مجموع المبحوثين.

II - 11- توزيع المبحوثين حسب الإصابة بالمرض

الجدول رقم 19: توزيع المبحوثين حسب الإصابة بالأمراض

النسبة المئوية %	التكرارات	الإصابة بالأمراض
34.49	169	نعم
63.88	313	لا
1.63	8	بدون إجابة
100	490	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

يبين لنا هذا الجدول الموظفين المصابين بالأمراض و عددهم 169 موظف يمثلون نسبة 35% من مجموع الموظفين، مقابل 313 موظف غير مصاب بأي مرض ونسبتهم 64%، وهذا يجرنا للتساؤل

حول الأمراض الأكثر تكرارا بين الموظفين الذين يعانون من الأمراض و قبل ذلك هل للأمراض علاقة بالضغوطات المهنية؟. و من اجل معرفة ذلك اعددنا الجدول الموالي.

الجدول رقم 20: العلاقة بين الإصابة بالمرض وضغوطات العمل

هل للمرض علاقة بضغط العمل؟	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	87	51.48
لا	74	43.79
بدون إجابة	8	4.73
المجموع	169	100

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

الملاحظ من هذا الجدول أن 87 موظف من بين الموظفين المرضى و نسبتهم 52% أي أكثر من النصف، يرون و يعتقدون أن إصابتهم بالمرض لها علاقة بالضغوطات المهنية، و الشاهد ان العديد من الدراسات التي اهتمت بالصحة النفسية في العمل أثبتت أن كثرة القلق و التوتر الناجم عن الضغوطات المختلفة تسبب أمراض عضوية من جملتها اضطراب الجهاز الهضمي، الصداع و الدوار، تصلب العضلات و داء المفاصل...، في حين نجد أن 44% من المرضى لا يعتقدون أن الإصابة بالمرض لها علاقة بالضغوطات المهنية، و هذا يدفعنا للتفكير بالأمراض التي لها علاقة بالوراثة او تلك التي لها مسببات أخرى غير ضغط العمل.

الجدول رقم 21: توزيع المبحوثين حسب نوع المرض و الجنس

نوع المرض	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة المئوية %
داء السكر	13	9	22	8.37
ضغط الدم	16	15	31	11.79
الكوليسترول	12	8	20	7.60
أمراض القلب	4	5	9	3.42
داء المفاصل	16	21	37	14.07
السمنة	11	4	15	5.70
قرحة المعدة	20	19	39	14.83
الصداع النصفي	11	27	38	14.45
مرض آخر	26	26	52	19.77

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

يلخص لنا هذا الجدول قائمة الأمراض التي تتكرر بين المبحوثين حسب الجنس، والملاحظ من خلاله ان عدد الأمراض أكبر من عدد المرضى الوارد في الجدولين السابقين، وهذا يدل على أنه يوجد من بين الموظفين من يحمل أكثر من مرض واحد، وبترتيب هذه الأمراض تنازليا يظهر لنا أن الأكثر تكرارا هو قرحة المعدة ثم الصداع النصفي فداء المفاصل يليه ضغط الدم ثم داء السكر، الكوليسترول، السمنة، بعدها أمراض القلب، و التفاوت بين الرجال و النساء طفيف نوعا ما إلا في داء الصداع النصفي فالفرق يبدو واضحا 27 للإناث مقابل 11 للذكور، أما بالنسبة لخانة مرض آخر وعددها 52 فالغالبية لم يحددوا نوع المرض إلا القليل منهم من كانت إجاباتهم تدور حول عمليات جراحية، أو أمراض العيون أو أمراض أخرى لا تدخل ضمن الأمراض المزمنة.

II - 12- توزيع المبحوثين حسب الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ

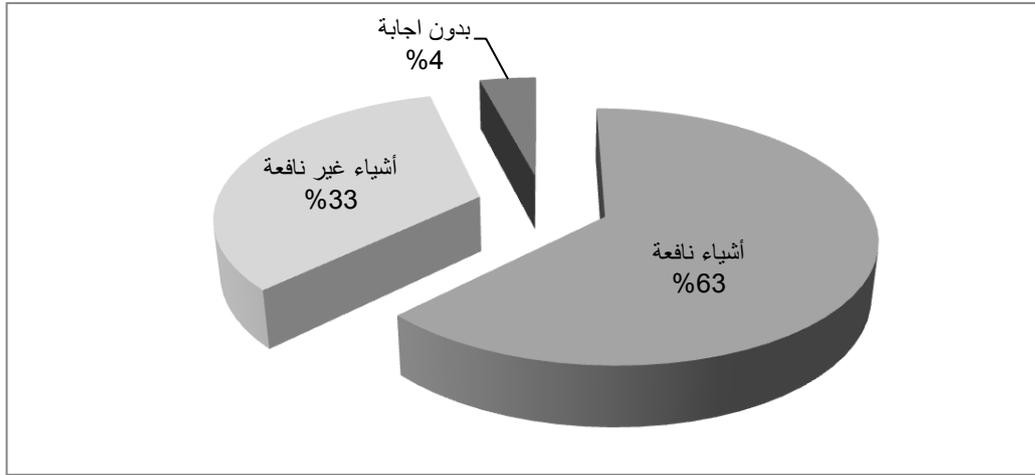
الجدول رقم 22: توزيع المبحوثين حسب الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ و الجنس

النسبة المئوية %	المجموع	أنثى	ذكر	تهتم بتنظيم أوقات الفراغ
65.71	322	154	168	نعم
31.84	156	78	78	لا
2.45	12	7	5	بدون إجابة
100	490	239	251	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

يتضح جليا من خلال هذا الجدول أن جل المبحوثين يهتمون بتنظيم أوقاتهم الحرة و عددهم 322 و يمثلون نسبة 66% من مجموع المبحوثين، و بأغلبية عادة للذكور، معنى ذلك أن أغلبية الموظفين العموميين يولون أهمية لكيفية قضاء أوقات فراغهم و المتمثلة في أوقات ما بعد الدوام، عطلة نهاية الأسبوع و العطلة السنوية، أي أنهم يعلمون جيدا ما يفعلون خلال هذه الأوقات و يرمجون نشاطاتهم حسب فترات الراحة المتاحة لهم، أما الذين لا يهتمون بتنظيم أوقات فراغهم فعددهم 156، و يمثلون 32% من الموظفين، دون فرق يذكر بين الذكور و الإناث، و هؤلاء لا يحددون أو يرمجون نشاطات خاصة بكل فترة راحة، بل تجدهم لا يباليون لكيفية استهلاك هذه الفترات، و يغلب عليهم الطابع العشوائي. و يبقى 2.5% من المبحوثين، لم يحددوا إن كانوا يهتمون أو لا يهتمون بتنظيم أوقات فراغهم.

الشكل رقم 05: توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان وقت فراغهم يذهب في أشياء نافعة ام لا



يبدو واضحاً من خلال هذا الشكل ان اغلبية المبحوثين يعتقدون أنهم يقضون أوقات فراغهم في اشياء نافعة وذلك بنسبة تقدر بـ 63% من المجموع، وبالمقابل 33% من المبحوثين لا يعتقدون أنهم لا يقضون أوقات فراغهم في أشياء نافعة، وهذا التوزيع يرتبط بمدى رضا الموظفين عن كيفية استهلاك أوقات فراغهم، وأنواع النشاطات المستهلكة وما يترتب على ذلك من آثار ايجابية على نفسية و حياة الموظف.

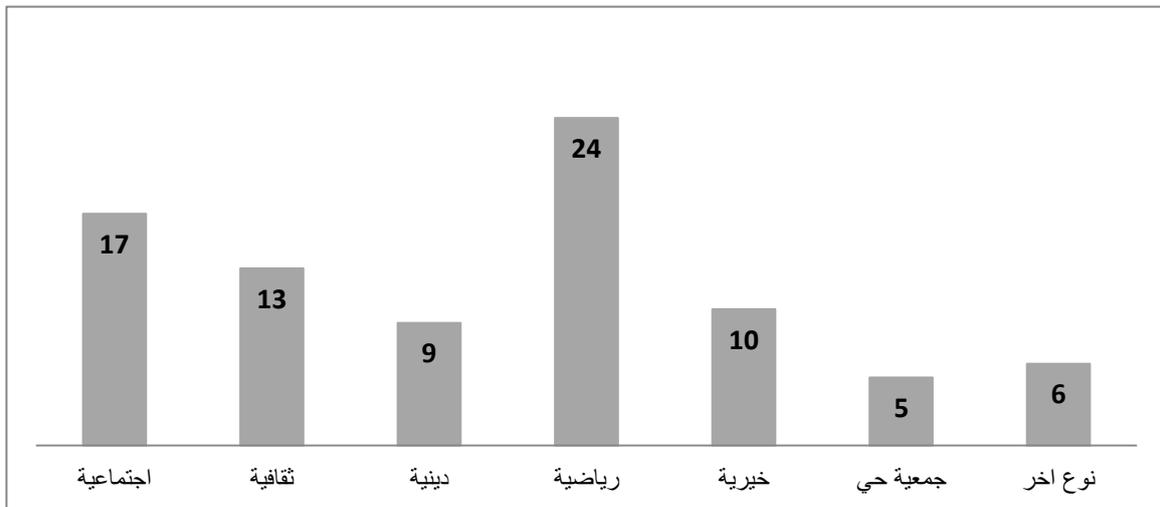
الجدول رقم 23: توزيع المبحوثين حسب تصورهم لوقت الفراغ

النسبة المئوية %	المجموع	أنثى	ذكر	ماذا يمثل لك وقت الفراغ ؟
21.43	105	54	51	وقت للتحرر من الواجبات
36.12	177	90	87	وقت للتخلص من الروتين
38.37	188	103	85	وقت للتخلص من ضغوطات العمل
26.73	131	69	62	وقت لتجديد الطاقة
10.82	53	34	19	وقت للتعبير عن الذات
7.96	39	20	19	وقت للإبداع
13.47	66	32	34	وقت لزيادة الرصيد المعرفي
8.98	44	20	24	وقت لاكتساب و تطوير العلاقات الاجتماعية
15.71	77	30	47	وقت لممارسة الهوايات
6.53	32	15	17	وقت لإشباع الميول
6.33	31	10	21	مجرد وقت ضائع

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

بالنسبة للسؤال: ماذا يمثل لك وقت الفراغ؟، فهو من نوع الأسئلة التي يستطيع فيها المبحوث ان يختار عدة إجابات في آن واحد، لذا جاء الجدول بهذا التوزيع، والملاحظ من خلاله أن 38.37% من الموظفين يعتبرون وقت الفراغ بمثابة وقت للتخلص من ضغوطات العمل، وجاءت الأغلبية في هذا التصور للنساء ب 103 مقابل 85 للرجال، تليها من يعتبرونه وقت للتخلص من الروتين بنسبة 36.12%، ثم وقت لتجديد الطاقة بنسبة 26.73%، و بعدها وقت للتحرر من الواجبات بنسبة 21.43%، في هذه الإجابات كانت النساء أكثر من الرجال، ثم يأتي من يعتبرونه وقت لممارسة الهويات بنسبة 15.71%، وتليها وقت لزيادة الرصيد المعرفي بنسبة 13.47%، هاتين الإجابتين كان الرجال فيها أكثر من النساء، لتتبعهم بعد ذلك وقت للتعبير عن الذات بنسبة 10.82%، أين كان التفوق للنساء، أما الإجابات المتبقية كانت متقاربة نسبيا و جاءت على التوالي، وقت لاكتساب و تطوير العلاقات الاجتماعية، وقت للإبداع، وقت لإشباع الميول و الرغبات و في الأخير مجرد وقت ضائع بنسبة 6.33 و الأكثرية كانت للرجال بأكثر من الضعف مقارنة بالنساء.

الشكل رقم 06: توزيع المبحوثين حسب الجمعية التي ينشطون فيها



يعطينا هذا الرسم البياني نظرة حول كيفية توزع المبحوثين حسب مختلف الجمعيات المنخرطين أو الناشطين فيها، فالمعلون أن الانخراط في جمعية كيفما كانت المهم ان تنشط في اطار قانوني، يعتبر مظهرا من مظاهر الوعي بأهمية استغلال الوقت في اشياء و نشاطات تعود على الفرد و على المجتمع بالفائدة، الا ان واقع النشاط الجمعوي عند فئة الموظفين العموميين يبقى ضعيفا نوعا ما، فعدد المنخرطين في مختلف الجمعيات لا يتعدى 84 شخص، و بنسبة 17.14 من مجموع المبحوثين، و هم موزعين كما يبدو في الشكل، تأتي في المقدمة الجمعيات الرياضية و عدد منخرطها

24، تلمها الجمعيات ذات الطابع الاجتماعي، عدد منخرطها 17، ثم الجمعيات ذات الطابع الثقافي و عدد منخرطها 13، الجمعيات الخيرية المنتسبين فيها عددهم 10، بعدها الجمعيات الدينية و عدد المنتسبين 9، ثم جمعيات الاحياء ينشطون فيها 5 مبحوثين، و في الاخير 6 افراد لم يحددوا طابع الجمعيات التي ينتسبون اليها.

الجدول رقم 24: توزيع المبحوثين حسب الجنس و نظرتهم لضرورة الترويج

هل الترويج ضروري للموظف ؟	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة المئوية %
نعم	229	202	431	87.96
لا	22	35	57	11.63
بدون إجابة	0	2	2	0.41
المجموع	251	239	490	100

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 و برنامج Excel.

تبين معطيات هذا الجدول أن 431 مبحوث من الجنسين و بنسبة 88% من أفراد مجتمع البحث و بتفوق الذكور، يعتبرون الترويج ضروري في حياة الموظف، و هذا دليل على درجة وعي الأغلبية بأهمية النشاطات الترويجية سواء بالنسبة للرجال أو النساء، مقابل 57 مبحوث بين ذكر و أنثى بأغلبية للإناث، لا يعتبرون الترويج ضروري في حياتهم المهنية، و هذا التوزيع يُكمل أو يُؤكد ما جاء في الجدول السابق، حيث أن جل المبحوثين يعتبرون وقت الفراغ بمثابة وقت للتخلص من ضغوطات العمل، أو للتخلص من الروتين و الرتابة التي تفرضها الوظيفة، أو وقت لتجديد الطاقات المهكة و استرجاع النشاط.

II - 13- الأنشطة الترويجية الممارسة خلال فترات الراحة القانونية

من حق الموظف العمومي أن يستفيد من فترات راحة يكفلها له القانون، يقضيها كيفما يشاء، أهمها فترة ما بعد العمل اليومي، عطلة نهاية الأسبوع و العطلة السنوية، و في ما يلي جدول يلخص بالأرقام و النسب أهم النشاطات الترويجية التي يمارسها الموظف أثناء هذه فترات.

الجدول رقم 25: توزيع المبحوثين حسب فترات الراحة القانونية والأنشطة الترويحية

فترات الراحة ونسبها المئوية

أنواع الأنشطة الترويحية	نهاية العمل اليومي	%	نهاية الأسبوع	%	العطلة السنوية	%
النوم والاسترخاء	246	50.20	201	41.02	98	20.00
مجالسة أفراد الأسرة	222	45.31	147	30.00	83	16.94
الزيارات العائلية	36	7.35	241	49.18	127	25.92
الذهاب إلى المقهى رفقة الأصدقاء	72	14.69	66	13.47	28	5.71
التنزه رفقة العائلة	14	2.86	227	46.33	192	39.18
التنزه رفقة الأصدقاء	21	4.29	72	14.69	55	11.22
مطالعة الكتب الالكترونية أو الورقية	79	16.12	59	12.04	42	8.57
مطالع الجرائد اليومية	82	16.73	16	3.27	10	2.04
الدراسة وتحسين المستوى	62	12.65	47	9.59	20	4.08
تلاوة القران الكريم	209	42.65	182	37.14	86	17.55
تربية الحيوانات الأليفة	52	10.61	22	4.49	14	2.86
أعمال البستنة	51	10.41	55	11.22	32	6.53
المحادثات الهاتفية	162	33.06	86	17.55	56	11.43
مشاهدة الأفلام، المسلسلات والفيديوهات عبر الانترنت	143	29.18	114	23.27	69	14.08
مشاهدة التلفاز	191	38.98	102	20.82	78	15.92
الألعاب الالكترونية	30	6.12	29	5.92	16	3.27
الإبحار في العالم الافتراضي و مواقع التواصل الاجتماعي	124	25.31	66	13.47	54	11.02
لعب الأوراق و/أو الدومينو	7	1.43	19	3.88	11	2.24
ممارسة الرياضة الترويحية	47	9.59	86	17.55	30	6.12
حضور المباريات الرياضية	2	0.41	37	7.55	17	3.47
التخييم والاصطياف	0	0.00	6	1.22	168	34.29
الذهاب إلى البحر رفقة العائلة	1	0.20	66	13.47	269	54.90
الذهاب إلى البحر رفقة الأصدقاء	1	0.20	30	6.12	106	21.63
القيام بالأعمال المنزلية	188	38.37	186	37.96	116	23.67
رعاية الأبناء و مدارسهم	175	35.71	106	21.63	64	13.06
التسوق	128	26.12	199	40.61	81	16.53
السفر	0	0.00	11	2.24	186	37.96
الرحلات الاستجمامية و الحمامات المعدنية	0	0.00	29	5.92	123	25.10
الخدمات الاجتماعية التطوعية	2	0.41	39	7.96	35	7.14

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

في محاولة لمعرفة أهم النشاطات الترويحية التي يمارسها الموظف العمومي أثناء الفترات التي يكون فيها متحررا من عمله ومهامه، وما هي الأكثر تكرارا وترددا، اعدنا هذا الجدول الذي يضم 29 نوع من أنواع النشاطات الترويحية والمستقاة من أهم الدراسات السابقة و من الأدبيات التي لها علاقة بموضوع بحثنا، فجاءت النتائج توضح أن أكثر النشاطات تكرارا في نهاية يوم العمل هي النوم و الاسترخاء بنسبة 50.20% أي أن نصف المبحوثين يفضلون الاسترخاء و النوم بعد يوم من التعب و الضغوطات المهنية، يأتي بعدها نسبة 45.31% من مجتمع البحث يفضلون مجالسة أفراد الأسرة في نهاية يومهم، خصوصا أن بعض المبحوثين خلال الدراسة الاستطلاعية اعترفوا أنهم يفضلون البقاء في المنزل و الجلوس مع أفراد العائلة، أو اللعب مع أطفالهم الصغار بدلا من الخروج إلى المقاهي أو لقاء الأصدقاء، أما تلاوة القران الكريم جاءت في المرتبة الثالثة بنسبة 42.65%، فنحن كمسلمين نؤمن أنه بذكر الله و تلاوة القران تطمئن القلوب "ألا بذكر الله تطمئن القلوب" سورة الرعد الآية (28)، و هذا خصوصا لمن لديهم ضغوطات نفسية، فهم يلجؤون إلى كلام الله حتى يتخلصوا مما يجدون في أنفسهم، ويرجع هذا إلى التنشئة الدينية التي يتشبع بها الفرد في الأسرة أو في الأطوار التعليمية أو مما يتلقاه من مواعظ و خطب دينية، يأتي بعد ذلك مشاهدة التلفاز بنسبة 39%، فالتلفاز رغم وجود وسائل أخرى قد تجعل الفرد يستغني عنه، إلا أن مكانته تبقى قائمة لدى الكثيرين، خصوصا في عز تكاثر و تنافس الفضائيات و تنوع البرامج و ظهور قنوات متخصصة في مجالات معينة، قد تشفي غليل المهتمين بهذه المجالات رياضية كانت أو إخبارية، تعليمية، اقتصادية، سياسية... الخ، تليها القيام بالأعمال المنزلية المختلفة بما فيها (Bricolages) بنسبة 38%، فكثير من الأحيان يرجع الموظف أو العامل بصفة عامة إلى المنزل ليجد بانتظاره أعمال، لم يحسب لها حساب، فيضطر إلى القيام بها، و هذا قد يخرجها من الروتين اليومي و الرتابة التي يعرفها في سائر الأيام، ثم تأتي رعاية الأبناء و مدارسهم بنسبة 35.71% من مجموع المبحوثين، و هو أمر ضروري في وقتنا الحالي خصوصا مع تدني المستوى في المدارس مع الأسف الشديد و هي ظاهرة أخرى تستدعي الدراسة و البحث، فأصبح لزاما على الأولياء أن يدارس أبناءه أو أن يسجلونهم في مدارس الدعم الخاصة، و هو عبئ زائد على كاهل الموظف بوجه خاص، سابع الممارسات التي أفرزتها هذه الدراسة في نهاية يوم العمل هي المحادثات الهاتفية بنسبة 33% من مجموع المبحوثين، فالتطور الحاصل في تقنيات الاتصال كتقنية تفعيل و المحادثة المجانية وغيرها، تسمح و تسهل لمحيي التواصل و الأحاديث الهاتفية المطولة أن يقوموا بذلك بأريحية، فثناء العمل قد لا يجدون الوقت للحديث و التواصل فيضطرون لتأجيل ذلك لما بعد ساعات العمل، ثم يأتي بعد ذلك مشاهدة الأفلام، المسلسلات و الفيديوهات عبر الانترنت سواء بواسطة الهاتف أو اللوح الالكتروني أو غيرها و ذلك بنسبة 29.18%، بعدها التسوق بنسبة 26.12%،

لتليه الإبحار في العالم الافتراضي و مواقع التواصل الاجتماعي بنسبة 25.31 %، فمواقع التواصل أصبحت تستغل في أمور لها علاقة بالعمل، كالإعلانات الخاصة باستكمال بعض الملفات الإدارية، أو تلك الخاصة بالتوظيف، أو موعد صب الرواتب...إلى غير ذلك، يأتي بعد ذلك أنشطة بنسب صغيرة و متقاربة نوعا ما نذكرها تبعا كما يلي: مطالعة الجرائد اليومية، مطالعة الكتب، الذهاب إلى المقهى رفقة الأصدقاء، الدراسة و تحسين المستوى، تربية الحيوانات الأليفة و البستنة.

بالنسبة للأنشطة الترويحية خلال عطلة نهاية الأسبوع، لاحظنا ان الزيارات العائلية جاءت في المقدمة بنسبة 49 %، فالموظفين خصوصا أصحاب الأسر النووية يعتبرون عطلة نهاية الأسبوع فرصة لزيارة الأولياء والأصهار، وهناك من يتخذها عادة، يتوقف على أساسها تخطيط الأعمال و النشاطات الأخرى، وهي نوع من الترويح الاجتماعي، شأنها شأن التنزه رفقة العائلة الذي جاء بنسبة 46.33 %، فالكثير من الموظفين و أولياء الأمور ينتظرون نهاية الأسبوع بفارغ الصبر، من أجل اصطحاب أفراد العائلة للتنزه في الخلاء أو الحدائق أو الغابات و الأماكن الطبيعية بحثا عن الهدوء و هروبا من ضوضاء المدن، ثم يأتي النوم و الاسترخاء بنسبة 41.02 % و هو شيء لا بد منه من اجل استرجاع الطاقة المنهكة و تجديدها، يليه التسوق في عطلة نهاية الأسبوع بنسبة 40.61 % فالأسواق الأسبوعية فرصة لقضاء الحاجيات و لقاء الأصدقاء، و نظام العمل اليومي يفرض على الموظفين التسوق أسبوعيا، فالكثير منهم لا يتفرغ لقضاء الحاجيات المنزلية إلا في نهاية الأسبوع، خصوصا أصحاب المسؤوليات، بحيث لا يجدون الوقت لذلك في أيام العمل، في المرتبة الخامسة القيام بالإعمال المنزلية بنسبة 38 %، ففي كثير من الأحيان يضطر الفرد لتأجيل الأعمال المنزلية إلى نهاية الأسبوع خصوصا تلك القابلة للتأجيل أو التي تحتاج إلى متسع من الوقت لإتمامها، جاء بعدها في الترتيب تلاوة القران الكريم بالنسبة 37.14 % فنهاية الأسبوع فيه يوم الجمعة و هو يوم عيد عند المسلمين، و تلاوة القران فيه له اجر كبير، ثم تأتي مجالسة أفراد الأسرة بنسبة 30 %، تليها مشاهدة الأفلام و المسلسلات عبر الانترنت بنسبة 23.27 %، ثم رعاية الأبناء و مدارسهم بنسبة 21.63 %، بعدها تأتي مشاهدة التلفاز بنسبة 20.82 %، بعدها المحادثات الهاتفية بنسبة 17.55 % متساوية مع ممارسة الرياضة الترويحية، و هذه الأخيرة يتفق الكثير من المهتمين على أهميتها الكبيرة في حياة الأفراد، خصوصا أصحاب الأعمال و المهام ذات الجهد الفكري كالموظف العمومي، الذي يقضي كل أوقات عمله خلف المكاتب و حركاته محسوبة، مما يستلزم على كل موظف أن يضع ضمن برنامجه ممارسة النشاطات الرياضية الترويحية، للحفاظ على صحته و تفاديا للأمراض المتعلقة بنمط الحياة العصرية و ضغوطاتها خصوصا المهنية منها، و تبقى هذه النسبة ضئيلة في نظري، لان ممارسة الرياضة الترويحية من النشاطات الترويحية الايجابية الفعالة التي تعود على الفرد بالنفع من جميع النواحي. ثم تليها التنزه رفقة الأصدقاء بنسبة تقارب

15% بعدها الذهاب الى المقهى رفقة الأصدقاء بنسبة 13.47% متساوية مع الإبحار في العالم الافتراضي ومواقع التواصل، ثم تليها النشاطات الترويحية المتبقية بنسب صغيرة.

بالنسبة إلى الأنشطة الترويحية الأكثر تكرارا في العطل السنوية، سجلنا في المرتبة الأولى الذهاب إلى البحر رفقة أفراد العائلة بنسبة تقارب 55 %، وهذا شيء متوقع فغالبية الموظفين ينتظرون العطل السنوية و يخططون لذلك حتى يتمكنوا من اصطحاب أبنائهم و ذويهم إلى الشاطئ و التمتع بزرقه البحر، و تفضية أكبر وقت ممكن بالقرب من الشواطئ الرملية، و منهم من يؤجر شقق أو حتى كوخ لأجل ذلك، فلا فائدة من عطلة الصيف دون الذهاب الى البحر في نظر الكثير، يأتي في المرتبة الثانية شيء لا يختلف كثيرا عن النشاط الأول و هو التنزه رفقة العائلة بنسبة 39.18 %، وهذا الأخير جاء في المرتبة الثانية كذلك بالنسبة لعطلة نهاية الأسبوع، و هذا دليل على أن الموظفون يحاولون استغلال اكبر وقت ممكن رفقة أفراد العائلة، و تعويض الغياب الذي يسببه العمل اليومي، ثم يليه في المرتبة الثالثة السفر و التنقل بنسبة قاربت 38 % فالعطلة السنوية فيها 30 يوما و هي مدة كافية ليسافر فيها الفرد، سواء داخل الوطن أو خارجه، و سواء من اجل السياحة و استكشاف المناطق الجديدة أو لتأدية مناسك الحج أو العمرة، في المرتبة الرابعة التخييم و الاصطياف بنسبة 34.29 %، نفس الشيء بالنسبة لهذا النشاط الترويحي فهو لا يختلف عن الذهاب إلى البحر رفقة العائلة أو التنزه رفقة العائلة، كما لا يختلف كثيرا عن الذهاب إلى البحر رفقة الأصدقاء الذي كانت نسبته 21.63 %، يأتي قبل هذا الزيارات العائلية بنسبة 26 %، و الرحلات الاستجمامية و الحمامات المعدنية بنسبة 25.10 % و هي نشاطات تكثر في العطل الصيفية، ثم تأتي الأعمال المنزلية بنسبة 23.67 % و النوم و الاسترخاء بنسبة 20 %، و هي نشاطات تطرقنا لأهميتها سابقا، ثم تتنازل النسب من تلاوة القران الكريم 17.55 % الى مجالسة أفراد الأسرة 16.94 %، الى التسوق، مشاهدة التلفاز، مشاهدة الأفلام عبر النت، إلى رعاية الأطفال،

عموما تختلف النشاطات الترويحية باختلاف فترات الراحة، فالأكثر تكرارا في نهاية يوم العمل، ليس هو الأكثر تكرارا في نهاية الأسبوع، و لا هو الأكثر تكرارا في العطلة السنوية، رغم أن بعض النشاطات تتكرر في جميع فترات الراحة، لكن بدرجات متفاوتة.

الجدول رقم 26: توزيع المبحوثين حسب الرفقة التي يقضون معها غالبية الأوقات

النسبة المئوية %	المجموع	أنثى	ذكر	غالبية أوقات فراغك تقضيها
10.82	53	25	28	بمفردك
72.24	354	190	164	مع أفراد الأسرة
2.65	13	4	9	مع الزملاء
6.53	32	2	30	مع الأصدقاء
7.76	38	18	20	بدون إجابة
100	490	239	251	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

جاءت معطيات هذا الجدول لتؤكد ما سجلناه في الجدول السابق، بحيث يتضح أن معظم المبحوثين يقضون غالبية أوقات فراغهم و فترات راحتهم مع أفراد أسرهم و ذويهم بنسبة 72.24 %، و بأغلبية للنساء على الذكور، هذا يعني أن الأنشطة الترويحية التي تقابل أكثر التكرارات و اكبر النسب المئوية باستثناء النوم و الاسترخاء في جميع فترات الراحة، تعود للنشاطات التي تمارس رفقة أفراد الأسرة، على غرار التنزه رفقة العائلة، مجالسة أفراد الأسرة، الزيارات العائلية، الذهاب إلى البحر رفقة أفراد العائلة، رعاية الأبناء، مقابل 11% من المبحوثين يفضلون العزلة و البقاء بمفردهم، استغلالاً لذاتهم و تفادياً لما يعكر المزاج، و كان التفوق هنا للرجال على النساء، ثم نجد 6.53% من الموظفين يقضون أوقاتهم مع الأصدقاء بتفوق مطلق للرجال، بعد ذلك يأتي الزملاء بنسبة 3% من المبحوثين و بأغلبية للرجال دائماً، وهذا يبدو منطقي.

II - 14- نظرة المبحوثين للعطلة السنوية

الجدول رقم 27: توزيع المبحوثين حسب الجنس و نظرتهم لمدة العطلة السنوية

النسبة المئوية %	المجموع	أنثى	ذكر	مدة العطلة السنوية
18.98	93	38	55	كافية
43.47	213	113	100	غير كافية
32.04	157	78	79	نوعاً ما
5.51	27	11	16	بدون إجابة
100	490	240	250	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

يبدو جليا من معطيات هذا الجدول ان اقل من 19% من المبحوثين يرون ان مدة العطلة السنوية كافية، و كانت الاغلبية فيها للذكور، في حين ان 43.47 % من مجتمع البحث يعتبرون ان العطلة السنوية المحددة ب30يوم غير كافية، و هنا عادة الاغلبية للاناث، و 32.04 % من بين المبحوثين غير متيقنين ان كانت العطلة السنوية كافية أولا، فكانت اجابتهم "نوعا ما"، أي تبقى دائما نسبية، لكن الواضح أن الكثير من الموظفين العموميين لا تكفيهم العطل السنوية، خصوصا اصحاب المهام الكثيرة والمسؤوليات الثقيلة و المناصب المتعبة. كما ان كيفية استغلال العطلة له دور في ذلك و هذا ما يبينه الجدول الموالي.

الجدول رقم 28: توزيع المبحوثين حسب استغلالهم للعطلة السنوية

النسبة المئوية %	المجموع	أنثى	ذكر	فيما تستغل العطلة السنوية
14.69	72	39	33	الترويح والاسترخاء
18.78	92	41	51	تسوية الأمور الشخصية
60.82	298	151	147	الاثنين معا
5.71	28	9	19	بدون إجابة
100	490	240	250	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

من خلال هذا الجدول يتبين لنا أن أقل من 15 % من المبحوثين يفضلون أن يقضون عطلمهم الصيفية فقط في الترويح والاسترخاء، و الابتعاد عن كل ما يعكر متعة في ذلك، بينما نجد 19 % من المبحوثين من يستغل العطلة السنوية فقط في تسوية أمورهم التي يكون قد اجلها إلى العطلة السنوية، حتى يجد لها الوقت الكافي، فبعض الأمور تتطلب التفرغ و الوقت، في حين 60.82 % من مجتمع البحث يستغل عطلته السنوية في الأمرين معا، وهذا أمر معقول يدخل في التخطيط لكيفية استغلال فترات الراحة المتاحة و من ضمنها العطل السنوية. و الأكد أن مدة العطلة السنوية تنقضي في جميع الأحوال، لكن كيف هو شعور الموظف اتجاه العمل بعد انقضاء هذه العطلة ؟ هذا ما توضحه لنا معطيات الجدول الموالي.

الجدول رقم 29: توزيع المبحوثين حسب الجنس و شعورهم بعد انقضاء العطلة السنوية

النسبة المئوية %	المجموع	أنثى	ذكر	الشعور بعد انقضاء العطلة
33.47	164	67	97	رغبة و إقبال على العمل
8.57	42	20	22	عدم الرغبة في العمل
50.20	246	135	111	رغبة في تمديد العطلة
7.76	38	18	20	بدون إجابة
100	490	240	250	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

يعطينا هذا الجدول نظرة حول شعور الموظف العمومي بعد انقضاء عطلته السنوية و عودته الى العمل و إلى الروتين المعهود، فالملاحظ من خلال هذه المعطيات أن أكثر من 50% من المبحوثين يرغبون في تمديد العطلة السنوية، بمعنى أنهم يودون لو تزيد مدة العطلة عن 30 يوماً، فهي غير كافية في نظرهم و هذا ما أكدناه سابقاً، في الجدول رقم (27)، و يبدو أن النساء هن أكثر من الرجال ممن يرغبون في تمديد العطلة، فنجد 135 امرأة مقابل 111 رجل، في حين أن الرجال أكثر رغبة في الإقبال على العمل بعد انقضاء العطل السنوية من النساء، فنجد 97 رجل مقابل 67 امرأة، و هم يمثلون في مجموعهم 33.47% من مجتمع البحث، أما بالنسبة إلى عدم الرغبة في العمل فنسبتها 8.57% من المجموع و هي نسبة تمثل الأفراد الذين يعملون في وظائف مرغمين على ذلك، أي أنهم لم يجدوا البدائل، و هذا ما لمسناه في الدراسة الاستطلاعية، فالبعض غير راض عن الوظيفة المتاحة، او الراتب الذي يتقاضاه، أو أن المسؤولية الملقاة على عاتقه أكبر من الأجر الذي يتقاضاه.

في محاولة منا لمعرفة اتجاه المبحوثين نحو ممارسة الرياضة الترويحية خصصنا بعض الأسئلة لهذا الجانب فكانت النتائج كما هو مبين في الجداول الموالية

الجدول رقم 30: توزيع المبحوثين حسب الانتظام في ممارسة الرياضة الترويحية

النسبة المئوية %	المجموع	أنثى	ذكر	ممارسة الرياضة الترويحية بانتظام
15.10	74	15	59	نعم
45.10	221	94	127	لا
39.80	195	130	65	بدون إجابة
100	490	239	251	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

في هذا الجدول يتضح أن غالبية المبحوثين غير منتظمين في ممارسة الرياضة الترويحية و هذا بنسبة 45.10 % من المجموع، و أغلبهم من الرجال، و 15% فقط من ينتظمون في ممارسة أنشطة الرياضة الترويحية، و أغلبهم من الرجال دائما، و 40 % امتنعوا عن الإجابة عن هذا السؤال، و قضية الانتظام و الاستمرار في ممارسة الترويح بصفة عامة و الترويح الرياضي بصفة خاصة يحددها درجة الوعي بأهمية هذا النوع من الترويح، و قد أثبتت عدة دراسات أنه مرتبط بمجموعة من المتغيرات أهمها التنشئة الاجتماعية بدءا من الأسرة مرورا بالمدرسة إلى أن ينتهي إلى جماعة الرفقة و الزملاء، كذلك عامل الجنس له تأثيره خصوصا في مجتمعاتنا، فالملاحظ أن 59 رجل منتظم في ممارسة الرياضة مقابل 15 امرأة، بالإضافة إلى عامل الوقت الذي يعتبرونه عائق من عوائق الترويح بصفة عامة، خصوصا بالنسبة للموظفين الذين يسكنون بعيدا عن مقر العمل أو عن المنشآت و المرافق الخاصة بالرياضة، و يستهلكون الكثير من أوقاتهم في المواصلات و التنقل.

الجدول رقم 31: توزيع المبحوثين حسب أنواع الرياضة الترويحية التي يمارسونها

النسبة المئوية %	المجموع	أنثى	ذكر	أنواع الرياضات الترويحية
18.37	90	2	88	كرة القدم
0.20	1	0	1	كرة اليد
10.82	53	27	26	السباحة
12.04	59	9	50	الجري
29.39	144	60	84	المشي
2.04	10	3	7	الدراجة الهوائية
0.82	4	0	4	الكرة الحديدية
2.24	11	1	10	الفنون القتالية
2.45	12	0	12	كمال الأجسام
3.88	19	19	0	الأيروبيك
1.43	7	2	5	الشطرنج
1.02	5	0	5	الفروسية
5.10	25	16	9	نوع آخر

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

من خلال معطيات هذا الجدول يتبين لنا أن أكثر أنواع الرياضة الترويحية تكرارا هو المشي لكلا الجنسين بتفوق الرجال على النساء 84 رجل مقابل 60 امرأة، و بنسبة 29.39 % من مجموع

المبحوثين، فالمشي رياضة في متناول الجميع و غير مكلف بمعنى لا يتطلب معدات مكلفة، ولا يتطلب منشآت خاصة أو غير ذلك من الأمور التي قد تمنع من ممارستها، تأتي بعدها كرة القدم بنسبة 18.37%، والأکید أنها رياضة رجالية بإمتياز خصوصا في مجتمعاتنا المحافظة، على الأقل في طابعها الترويحي، أما التنافسي فقد تجد فرق نسائية، وهي رياضة تستهوي كل الفئات العمرية و مختلف شرائح المجتمع لذا نجد الكثير من الموظفين من يشكلون فرق كروية خاصة بمديرياتهم في إطار "رياضة و عمل" ليس من اجل المنافسة بقدر الترويح، توطيد العلاقات و كسر الروتين، ثم يأتي الجري في المرتبة الثالثة بنسبة 12.04 % الأغلبية دائما للرجال 50 مقابل 9 نساء فقليلات هن من تتاح لهن فرصة ممارسة رياضة الجري، لعدة أسباب، في مقدمتها طبيعة المجتمع، الوقت، الانشغالات والأعمال المنزلية، بالإضافة الى الثقافة المكتسبة اتجاه بعض الرياضات التي تبقى حكرا على الرجل. ثم نجد رياضة السباحة بنسبة 10.82 % بتفوق نسبي للنساء على الرجال 27 امرأة مقابل 26 رجل، وهذا راجع لكون هذه الرياضة متكاملة تمارس داخل مسابح مغطاة خاصة أو عمومية تستعمل برامج و أوقات للرجال و أخرى للنساء، و قد تجد البعض يمارسها كعلاج خصوصا للذين يعانون من داء المفاصل، ثم تأتي بعد ذلك رياضة الايروبيك بنسبة 4 % وهي رياضة نسائية يقبل عنها النساء بحثا عن الرشاقة و تفاديا للسمنة و يوصى بها كذلك لمن يعانون من داء السرطان و هذا حسب ما أفادت به بعض الدراسات العلمية حول الموضوع، ثم يأتي بعد ذلك على التوالي و بنسب ضئيلة كل من رياضة كمال الأجسام، الفنون القتالية و الدرجات الهوائية وهي رياضات رجالية بالدرجة الأولى.

الجدول رقم 32: توزيع المبحوثين حسب تشجيعهم لأفراد أسرهم على ممارسة الرياضة

هل تشجع أفراد العائلة على ممارسة الرياضة؟	ذكر	أنثى	المجموع	%
نعم	148	145	293	59.80
لا	76	60	136	27.76
بدون إجابة	27	34	61	12.45
المجموع	251	239	490	100

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

الواضح من خلال هذا الجدول أن أغلبية المبحوثين يشجعون أفراد أسرهم على ممارسة الرياضة، وذلك بنسبة تقارب 60 %، دون تسجيل فروق بين الرجال و النساء، وهذا دليل على درجة الوعي بأهمية ممارسة الرياضة لذا يسعى الأولياء لتنشئة أبنائهم و تشجيعهم على حب الرياضة و

مزاولتها، فنرى الكثير منهم يحرص على تسجيل ابناهم في نوادي كرة القدم، و المسابح و الفنون القتالية، و غيرها، فالمعروف أن الرياضة تكسب مزاولها إضافة إلى الصحة الجيدة بشكل عامة، تكسيهم التوازن و ضبط النفس، و كذا تحسن من مردودهم الدراسي. أما الذين لا يشجعون أسرهم على الرياضة فنسبتهم لا تتعدى 27.7%، و قد يعود ذلك لعدة أسباب و لعل أهمها الجانب المادي، و مكانة الرياضة في سلم الأولويات عند أرباب الأسر، أو بعض العوائق الأخرى التي يرونها سببا في عدم ممارسة الترويح بشكل عام، و هذا ما سنتطرق إليه في الجدول الموالي.

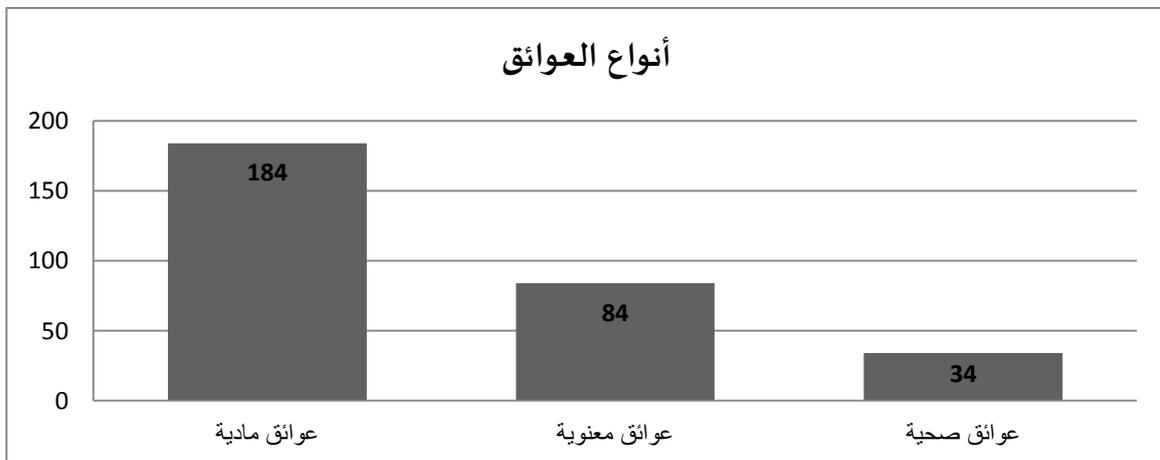
الجدول رقم 33: توزيع المبحوثين حسب نظرهم لعوائق ممارسة الأنشطة الترويحية

هل توجد عوائق لممارسة الأنشطة الترويحية ؟	ذكر	أنثى	المجموع	%
نعم	131	138	269	54.90
لا	102	75	177	36.12
بدون إجابة	17	27	44	8.98
المجموع	250	240	490	100

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

يرى قرابة 55% من المبحوثين حسب معطيات هذا الجدول، انه توجد عوائق و عقبات تعيقهم في ممارسة الأنشطة الترويحية المفضلة لديهم، و هي تختلف من فرد لآخر، مقابل 36.12% من الذين لا يعتقدون أنه توجد عوائق تحول بينهم و بين ممارسة الترويح المفضل لديهم، و فيما يلي رسم بياني يوضح كيفية توزع أنواع العوائق.

الشكل رقم 07: أنواع العوائق



من خلال الشكل يتبين أن أكثر أنواع العوائق تكرارا كانت العوائق المادية، تليها العوائق المعنوية، ثم العوائق الصحية، أما النوع الأول فيتعلق بالراتب و الدخل الشهري، و هو أهم العوائق بالنسبة للموظف ذو الدخل المحدود، هذا الأخير الذي لا يكفي حتى لتلبية الحاجات الضرورية الأكثر أولوية من الترويح، كالمأكل و الملابس و المسكن و العلاج.....، ثم تأتي المعوقات المعنوية المتعلقة بالوقت و العادات و التقاليد التي تحكم الممارسات داخل المجتمعات المحافظة، ثم تأتي المعوقات الصحية المتعلقة بالأمراض التي تمنع الأفراد من ممارسة الأنشطة الترويحية، خصوصا الأمراض المزمنة منها، و في سؤال مفتوح حول العوائق، كانت أهم العبارات التي تكررت بكثرة حسب الترتيب كالتالي: الراتب لا يكفي، غياب المرافق، قلة المنشآت و الفضاءات الترويحية، نقص الهياكل، ضيق الوقت، الوقت يذهب في المواصلات، أوقات العمل لا تشجع على الترويح، ثقافة تنظيم وقت الفراغ منعدمة، كثرة المسؤوليات، الانشغالات، المشاكل، ضغوطات الحياة اليومية، طبيعة العائلة و العرف، مجتمع غير متفهم، الاعتناء و تربية الأطفال، عوائق اجتماعية، عوائق إدارية، وسائل النقل، كانت هذه أهم العبارات التي تكررت في الإجابة عن السؤال المفتوح الخاص بعوائق ممارسة الأنشطة الترويحية المفضلة.

III – اختبار الفرضيات

III –1- الفرضية الأولى

- تؤثر العوامل السوسيو-ثقافية، الاقتصادية، المهنية و الصحية في إقبال الموظف على أنشطة وقت الفراغ.

و من أجل التوضيح أكثر قمنا بتحديد الأبعاد و المؤشرات كالتالي:

- البعد السوسيو-ثقافي ← السن، المستوى الدراسي، الحالة المدنية، نوع الأسرة.
- البعد الاقتصادي ← الراتب الشهري، الدخل الأسري.
- البعد المهني ← الضغوطات المهنية، التعب في العمل.
- بعد الصحة ← الإصابة بمرض (الأمراض المزمنة).

III –1-1- العلاقة بين البعد السوسيو-ثقافي و الاهتمام بتنظيم وقت الفراغ

III –1-1-1- العلاقة بين سن المبحوثين و الاهتمام بتنظيم وقت الفراغ

لمعرفة العلاقة بين سن المبحوثين و الاهتمام بتنظيم وقت الفراغ، اعتمدنا على اختبار كاي تربيع (كا²) (chi-carré) الذي يعتبر من بين أهم الاختبارات الإحصائية، يساعد على تحديد ما إذا كانت توجد علاقة دالة إحصائية بين متغيرين، و بإتباع منطق (كا²) نفترض أن الفرضية الصفرية H₀ تقول أنه لا توجد علاقة بين سن المبحوثين و الاهتمام بتنظيم وقت الفراغ، وللتأكد من هذه الفرضية استعنا ببرنامج SPSS version 20 و كانت النتائج كالآتي:

الجدول رقم 34: ملخص مشاهدات العلاقة بين سن المبحوثين و الاهتمام بتنظيم وقت الفراغ

Observations						
Total		Manquante		Valide		
Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent	N	
100.0%	490	7.6%	37	92.4%	453	الفئات العمرية * الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS version 21.

هذا الجدول هو الخطوة الأولى من مخرجات برنامج SPSS و يلخص المشاهدات أو الملاحظات الخاصة بتقاطع متغير الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ مع متغير سن أو الفئة العمرية للمبحوث، و نسجل من خلاله أن 453 مبحوث من بين مجموع المبحوثين قد أجابوا على السؤالين الخاصين بهذين المتغيرين، مقابل 37 لم يجيبوا عليهما.

الجدول رقم 35: توزيع تقاطع الفئات العمرية مع الاهتمام بتنظيم وقت الفراغ

المجموع	هل تهتم بتنظيم أوقات فراغك؟		التكرار	النسبة المئوية %	
	نعم	لا			
31 100	10 32.26	21 67.74	التكرار	النسبة المئوية %	20-30
207 100	153 73.91	54 26.09	التكرار	النسبة المئوية %	30-40
144 100	95 65.97	49 34.03	التكرار	النسبة المئوية %	40-50
66 100	44 66.67	22 33.33	التكرار	النسبة المئوية %	50-60
5 100	3 60.00	2 40.00	التكرار	النسبة المئوية %	60-70
453 100	305 67.33	148 32.67	التكرار	النسبة المئوية %	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

هذا الجدول عبارة عن جدول مزدوج (Tableau croisé) يتقاطع فيه متغيرين هما الفئات العمرية للمبحوثين والاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ، و يعطينا التكرارات و النسب المئوية الخاصة بكل فئة عمرية، و من خلاله نلاحظ أن 67.33% من مجموع الفئات العمرية يهتمون بتنظيم أوقات فراغهم، مقابل 32.67% لا يعيرون أهمية لتنظيم أوقات الفراغ، و الملاحظ كذلك أن معظم الفئات العمرية عدد المهتمين فيها بتنظيم أوقات الفراغ يفوق عدد الغير مهتمين بذلك، بأكثر من الضعف كفئة 40-30 سنة أو يقاربه كفئتي 50-40 سنة و فئة 70-60 سنة أو الضعف كفئة 60-50 سنة، باستثناء الفئة الأولى فان الأفراد الذين ينتمون إليها، أي الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و 30 سنة فان 67.74% منهم لا يهتمون بتنظيم أوقات فراغهم، مقابل 32.26% يهتمون بتنظيم أوقات الفراغ، و كأن الشباب لا يعطي أهمية كافية لتنظيم أوقاته، بعكس من يكبرونهم سنا.

و للتأكد من العلاقة بين هذين المتغيرين اعتمدنا على اختبار كاي مربع أو كما يعرف باختبار الاستقلالية و الذي يساوي مجموع مربع الفرق بين التكرارات الملاحظة و التكرارات النظرية مقسومة على التكرارات النظرية.

$$\chi^2 = \sum \frac{(F_o - F_t)^2}{F_t}$$

و تكتب صيغته الرياضية على الشكل التالي:

بحيث أن:

$$\chi^2 = \text{كاي مربع (Chi-carré)}$$

$$f_o = \text{التكرار الملاحظ (Fréquence Observée de chaque cellule)}$$

$$f_t = \text{التكرار النظري أو المتوقع (Fréquence Théorique de chaque cellule)}$$

و عند تطبيق هذه الصيغة الرياضية نحصل على نفس قيمة كاي مربع (كا²) الموجودة في الجدول الموالي

الجدول رقم 36: اختبار كاي مربع (كا²) (Tests du Khi-deux)

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	21.669 ^a	4	.000
Rapport de vraisemblance	20.405	4	.000
Association linéaire par linéaire	.654	1	.419
Nombre d'observations valides	453		

a. 2 cellules (20.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1.63.

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن كاي مربع لبيرسن قيمته 21,669 وهي قيمة دالة إحصائية عند درجة الحرية (4) و مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، و مستوى الدلالة هنا 0,000، هذه النتائج تسمح لنا برفض الفرضية الصفرية H_0 (فرضية العدم) و بالتالي نقول انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الفئة العمرية أي السن و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ عند المبحوثين. و من اجل قياس قوة و شدة هذه العلاقة قمنا بتوظيف مؤشرات قياس قوة الرابط (Mesures d'associations) و تسمى كذلك بمعاملات الاقتران، المتمثلة في معامل V de Cramer و يرمز له بالرمز V و معامل Phi و يرمز له

بالرمز Φ وهما يعتمدان في حسابهما على كاي مربع، و تقع قيمتهما بين 0 و 1 بالنسبة للمتغيرات الاسمية وتعطى صيغتهما الرياضية كالتالي:

$$\Phi = \sqrt{\frac{\chi^2}{N}} \quad V = \sqrt{\frac{\chi^2}{(N)MIN(r-1,c-1)}}$$

بحيث أن: $V = \text{فاي كرامر (V de Cramer)}$ ؛ $\Phi = \text{Phi}$ ؛ $\chi^2 = \text{كاي مربع (Chi-carré)}$

$N = \text{العدد الإجمالي للحالات (Nombre total de cas)}$

$r = \text{عدد اسطر الجدول (Nombre de lignes)}$. $c = \text{عدد أعمدة الجدول (Nombre de colonnes)}$

(W. Fox, 1999, p173-174)

الجدول رقم 37: معامل Phi و معامل V de Cramer

Mesures symétriques			
		Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal	Phi	0,219	0,000
	V de Cramer	0,219	0,000
Nombre d'observations valides		453	
a. L'hypothèse nulle n'est pas considérée.			

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

من خلال هذا الجدول يتبين لنا أن قيمة V de Cramer و قيمة Phi متساويتين و تقدران ب 0,219 وهذه القيمة تدل على أن شدة التأثير معتدلة نوعا ما (انظر الملحق رقم: 03)، وبالتالي يمكن القول أنه توجد علاقة دالة إحصائية بين الفئة العمرية للموظفين و اهتمامهم بتنظيم أوقات الفراغ أو أوقات الراحة، و شدة هذه العلاقة معتدلة نوعا ما.

III – 1-1-2- العلاقة بين المستوى الدراسي و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ

يعتبر المستوى الدراسي من المؤشرات الهامة التي يتحدد على إثرها الكثير من سلوكيات الأفراد، لذا أردنا أن نعرف إن كانت توجد علاقة بين الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ و المستوى الدراسي

للمبحوثين، و لأجل ذلك استخدمنا معامل التوافق لبيرسون (Le coefficient de contingence de Pearson) الذي يعتبر من بين أهم المقاييس المستخدمة لتحديد العلاقة بين متغيرين كيفيين، ويرمز له بالرمز C ويعطى بالصيغة التالية:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + N}}$$

بحيث أن: χ^2 = كاي مربع (Chi-carré)؛ N = عدد الحالات . (W. Fox, 1999, p171).

الجدول رقم 38: ملخص مشاهدات العلاقة بين المستوى الدراسي والاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ

Observations						
Total		Manquante		Valide		
Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent	N	
100.0%	490	4.9%	24	95.1%	466	المستوى الدراسي * الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

من خلال هذا الجدول الملخص لمشاهدات العلاقة بين المتغيرين، يتبين لنا أن 466 مبحوث من مجموع المبحوثين أجابوا على السؤالين المتعلقين بالاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ و المستوى الدراسي أي بنسبة 95 %، أما الذين امتنعوا عن الإجابة عن السؤالين فعددهم 24 و يمثلون نسبة 5% من مجموع المبحوثين.

الجدول رقم 39: تقاطع المستوى الدراسي والاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ

المجموع	هل تهتم بتنظيم أوقات فراغك؟		التكرار	متوسط	المستوى الدراسي
	نعم	لا			
29	12	17	التكرار		
100	41.38	58.62	%		
128	78	50	التكرار	ثانوي	
100	60.94	39.06	%		
309	225	84	التكرار	جامعي	
100	72.82	27.18	%		
466	315	151	التكرار	المجموع	
100	67.60	32.40	%		

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

يتبين لنا من خلال أرقام هذا الجدول أن الذين لا يهتمون بتنظيم أوقات فراغهم من ذوي المستوى الدراسي المتوسط وعددهم 17، أكثر من الذين يهتمون بتنظيم أوقات فراغهم وعددهم 12، في حين أن أصحاب المستوى الثانوي أكثرهم يهتمون بتنظيم أوقات الفراغ بحيث نجد عددهم 78 مقابل 50 ممن لا يهتمون بتنظيم أوقات الفراغ، أما بالنسبة للمستوى الجامعي فالأغلبية وعددهم 225 يهتمون بتنظيم أوقات فراغهم، مقابل 84 لا يهتمون بتنظيم فراغهم، و بالتالي يمكن القول أنه كلما زاد المستوى الدراسي زاد الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ أي انه توجد علاقة طردية موجبة، و كلما نقص المستوى نقص الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ دليل على وجود علاقة طردية سالبة. و بصفة عامة يمكن القول انه توجد علاقة طردية بين المستوى الدراسي و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ لدى الموظفين العموميين.

وللتأكد من ذلك سنعتمد على حساب معامل التوافق (C)، و المعلوم أن هذا الأخير يعتمد على كاي مربع (χ^2) كما هو مبين في الصيغة الرياضية السابقة، لذا لا بد من التعرّيج على حساب مربع (χ^2) و الذي كانت نتيجته كما هو موضح في الجدول الموالي.

الجدول رقم 40: اختبار كاي مربع (كا²) (χ^2) Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	15,534 ^a	2	,000
Rapport de vraisemblance	14,852	2	,001
Association linéaire par linéaire	15,111	1	,000
Nombre d'observations valides	466		

a. 0 cellules (0,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 9,40.

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

إن قيمة كاي المربع (كا²) حسب معطيات هذا الجدول تساوي 15,53 و هي دالة إحصائيا عند درجة الحرية 2 = ddl و مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ و ، و بالتالي يمكننا أن نرفض الفرضية الصفرية أو فرضية العدم H_0 (لا توجد علاقة بين المستوى الدراسي و الاهتمام بتنظيم وقت الفراغ)، و نقبل الفرضية البديلة أي أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى الدراسي و متغير الاهتمام

بتنظيم وقت الفراغ، بمعنى آخر كلما زاد المستوى الدراسي زاد الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ أو أوقات الراحة لدى الموظفين الإداريين.

الجدول رقم 41: معامل التوافق (C) Coefficient de contingence

Mesures symétriques			
		Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal	Coefficient de contingence	,180	,000
Nombre d'observations valides		466	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

معامل التوافق (C) حسب هذا الجدول يساوي بالتقريب 0,2 وهذا يعني أن شدة العلاقة بين الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ و المستوى الدراسي هي علاقة ضعيفة في شدتها، وهذا حسب توزيع قيم معامل التوافق ودلالاته الموجودة في الملحق رقم: 04، من خلال ما سبق يمكن القول انه توجد علاقة دالة إحصائيا بين متغير الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ و متغير المستوى الدراسي لدى الموظفين هذه العلاقة ضعيفة في شدتها.

III – 1-1-3- العلاقة بين الحالة المدنية و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ

حتى نتأكد من وجود علاقة دالة إحصائيا بين الحالة العائلية و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ، اعتمدنا على اختبار كاي مربع (كا²) χ^2 carré و افترضنا أن الفرضية الصفرية H₀ تنفي وجود العلاقة بين الحالة العائلية للمبحوثين و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ، و للتأكد من هذه الفرضية اتبعنا الأسلوب السابق و استعنا ببرنامج SPSS version 20 و كانت النتائج كالآتي:

الجدول رقم 42: ملخص مشاهدات علاقة الحالة المدنية بالاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ

Observations						
Total		Manquante		Valide		
Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent	N	
100.0%	490	2.4%	12	97.6%	478	الحالة المدنية * الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

من خلال هذا الجدول الملخص لمشاهدات العلاقة بين المتغيرين، يتبين لنا أن 478 مبحوث من بين مجموع المبحوثين أجابوا على السؤالين المتعلقين بالاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ و الحالة العائلية أي بنسبة 97.6 %، أما الذين امتنعوا عن الإجابة عن السؤالين فعددهم 12 و يمثلون نسبة 2.4% من مجموع المبحوثين.

الجدول رقم 43: توزيع تقاطع الحالة العائلية و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ

المجموع	هل تهتم بتنظيم أوقات فراغك؟			
	نعم	لا		
116 100%	69 59.5%	47 40.5%	التكرار %	أعزب
336 100%	236 70.2%	100 29.8%	التكرار %	متزوج
21 100%	14 66.7%	7 33.3%	التكرار %	مطلق
5 100%	3 60.0%	2 40.0%	التكرار %	أرمل
478 100%	322 67.4%	156 32.6%	التكرار %	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

من خلال معطيات هذا الجدول المزدوج يتضح لنا أن 67% من المبحوثين مهتمين بتنظيم أوقات فراغهم و عددهم 322 مبحوث، و من بين هؤلاء نجد 60% لم يتزوجوا بعد بمعنى عزاب و عددهم 69 مبحوث، و 70% متزوجين و عددهم 236، و 67% من فئة المطلقين و عددهم 14، ثم الأرامل و عددهم 3 و نسبتهم 60%، مقابل 156 مبحوث غير مهتمين بتنظيم أوقات فراغهم و يمثلون 32.6% من المبحوثين موزعين على 47 أعزب، 100 متزوج، 7 مطلقين و 2 أرامل، فالملحوظ إذا هو أن في مختلف الحالات المدنية نجد أن عدد المهتمين بتنظيم أوقاتهم أكثر ممن لا يهتمون بتنظيم أوقاتهم، حيث يصل في بعض الحالات الى أكثر من الضعف، كحالة المتزوجين و المطلقين، فهل يعني هذا أنه توجد علاقة دالة إحصائياً بين الحالة العائلية أو المدنية للموظفين و الاهتمام بتنظيم أوقات الراحة لديهم؟

و هذا ما سنتأكد منه من خلال نتائج اختبار الاستقلالية كاي تربيع (كا²) من الجدول الموالي

الجدول رقم 44: اختبار كاي مربع (χ^2) Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	4.668 ^a	3	.198
Rapport de vraisemblance	4.569	3	.206
Association linéaire par linéaire	1.676	1	.195
Nombre d'observations valides	478		

a. 2 cellules (25.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1.63.

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

يتضح من خلال هذا الجدول أن قيمة كاي المربع χ^2 تساوي 4,668 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ وعند درجة الحرية $ddl = 3$ ، فقيمة مستوى الدلالة هنا 0.198، وهذا يسمح لنا بتقبل الفرضية الصفرية أو فرضية العدم H_0 ، أي بمعنى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحالة المدنية للمبحوثين والاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ أو الراحة.

III - 1-1-4- العلاقة بين نوع الأسرة والاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ

نوع الأسرة هو الآخر من بين المؤشرات التي تساعد في تحديد وفهم بعض سلوكيات الأفراد، لهذا السبب وقناعة منا أن نوع الأسرة له تأثير على نمط الحياة عند الأفراد، أردنا أن ننظر في العلاقة بين نوع الأسرة التي ينتمي إليها الموظف العمومي واهتمامه بتنظيم أوقات فراغه، وذلك باستخدام اختبار كاي مربع.

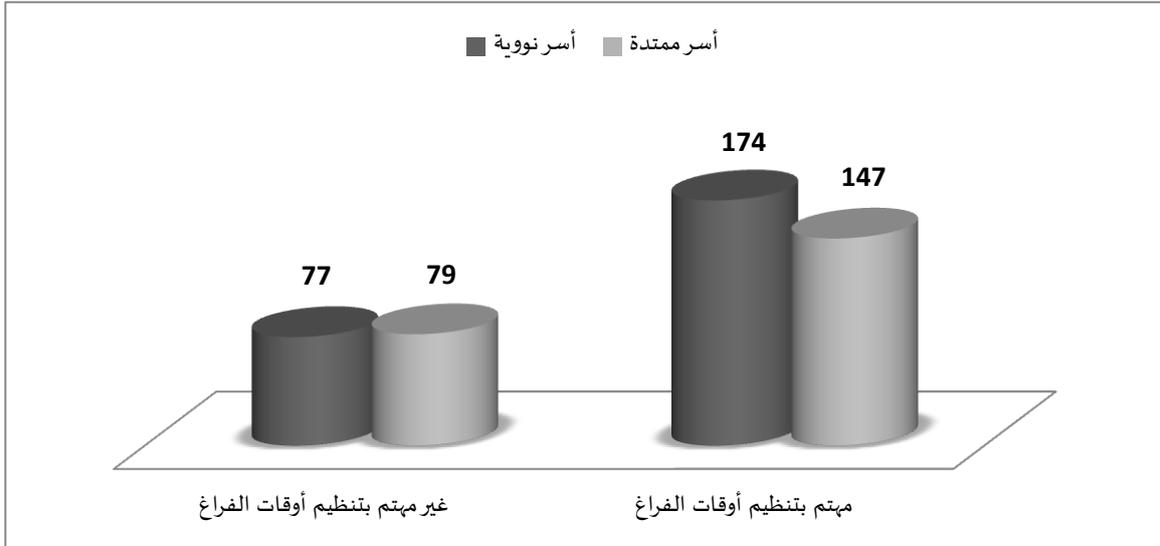
الجدول رقم 45: ملخص مشاهدات العلاقة بين نوع الأسرة والاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ

Observations						
Total		Manquante		Valide		
Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent	N	
100.0%	490	2.7%	13	97.3%	477	نوع الأسرة * الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

يعطينا هذا الجدول ملخص المشاهدات الخاصة بالعلاقة بين المتغيرين، حيث يتبين لنا أن 477 مبحوث من بين مجموع المبحوثين أجابوا على السؤالين المتعلقين بالاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ و نوع الأسرة أي بنسبة 97.3 %، أما الذين امتنعوا عن الإجابة عن السؤالين فعددهم 13 و يمثلون نسبة 2.7% من مجموع المبحوثين.

الشكل رقم 08: نوع الأسرة و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ



المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

يظهر جليا من خلال هذا الرسم البياني أن عدد المبحوثين الغير مهتمين بأوقات الفراغ متقارب جدا بين الذين ينتمون إلى الأسر النووية (77) و الذين ينتمون إلى الأسر الممتدة (79)، أما بالنسبة للمبحوثين الذين يهتمون بتنظيم أوقات فراغهم فَمَن ينتمون إلى اسر نووية أكبر ممن ينتمون إلى اسر ممتدة، لدينا 174 أسرة نووية مقابل 147 أسرة ممتدة، فهل معنى ذلك انه توجد علاقة بين نوع الأسرة و الاهتمام بتنظيم أوقات الراحة عند الموظف العمومي؟، فمن المعلوم أن الذين يعيشون في اسر نووية أكثر تحررا في تصرفاتهم و سلوكياتهم خصوصا اتجاه أنشطة أوقات الفراغ، بعكس الذين يعيشون في اسر ممتدة، أين يحسون ببعض القيود و بعض الضوابط الاجتماعية التي تمنعهم من التصرف بحرية و بأريحية، فهم ملزمون بمراعاة ظروف و مشاعر الأفراد الآخرين الذين يقطنون معهم في عائلة ممتدة واحدة.

و من اجل تبين العلاقة بين هذين المتغيرين سنعتمد على كاي تربيع كما سبق و اشرنا الى ذلك.

الجدول رقم 46: اختبار كاي مربع (χ^2) Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	.989 ^a	1	.320		
Correction pour la continuité ^b	.804	1	.370		
Rapport de vraisemblance	.988	1	.320		
Test exact de Fisher				.330	.185
Association linéaire par linéaire	.987	1	.320		
Nombre d'observations valides	477				

a. 0 cellules (0.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 73.91.

b. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

يتضح من خلال هذا الجدول أن قيمة كاي المربع χ^2 تساوي 0,989 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ وعند درجة الحرية $ddl = 1$ ، فقيمة مستوى الدلالة هنا 0,320، وهذا يسمح لنا بتقبل الفرضية الصفرية أو فرضية العدم H_0 ، أي بمعنى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع الأسرة التي ينتمي إليها المبحوثين أو بالأحرى الموظفين العموميين و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ أو الراحة.

III-1-2- العلاقة بين البعد الاقتصادي والاهتمام بتنظيم وقت الفراغ

III-1-2-1- العلاقة بين الراتب الشهري والاهتمام بتنظيم وقت الفراغ

لكل موظف الحق في راتب يتقاضاه شهرياً نظير عمله، هذا الراتب الشهري من المفروض أنه يسد حاجاته ويحفظ له عيشاً كريماً، ومن خلاله يتحدد أسلوب حياة الموظف العمومي، ولهذا ارتأينا أن نكتشف إن كانت توجد علاقة بين الراتب الشهري والاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ، وهذا باللجوء إلى اختبار الاستقلالية χ^2

الجدول رقم 47: ملخص مشاهدات العلاقة بين الراتب الشهري والاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ

Observations						
Total		Manquante		Valide		
Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent	N	
100%	490	2.45%	12	97.55%	478	الراتب الشهري * الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

يعطينا هذا الجدول ملخص المشاهدات الخاصة بالعلاقة بين المتغيرين، حيث يتبين لنا أن 478 مبحوث من بين مجموع المبحوثين أجابوا على السؤالين المتعلقين بالاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ والراتب الشهري أي بنسبة 97.55 %، أما الذين امتنعوا عن الإجابة عن السؤالين فعددهم 12 و يمثلون نسبة 2.45% من مجموع المبحوثين.

الجدول رقم 48: توزيع تقاطع الراتب الشهري والاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ

المجموع	هل تهتم بتنظيم أوقات فراغك		التكرار %	أقل من 20000	الراتب الشهري
	نعم	لا			
32 100%	12 37.50%	20 62.50%	%	20000	
128 100%	77 60.16%	51 39.84%	%	20 000-30 000	
173 100%	131 75.72%	42 24.28%	%	30 000-40 000	
65 100%	49 75.38%	16 24.62%	%	40 000-50 000	
37 100%	20 54.05%	17 45.95%	%	50 000-60 000	
43 100%	33 76.74%	10 23.26%	%	60 000- فأكثر	
478 100%	322 67.36%	156 32.64%	%	المجموع	

المصدر: م من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن من بين 32 من المبحوثين الذين يتقاضون أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG) المحدد بقيمة 20000 دج، نجد 20 مبحوث لا يعير اهتماما لتنظيم وقت الفراغ، و يمثلون نسبة 62.5% من هذه الفئة، و هم أكثر ممن يولون اهتماما لتنظيم وقت الفراغ و عددهم 12 و يمثلون نسبة 37.5% من نفس الفئة، فيما عدا هذه الفئة فإن كل الفئات الأخرى، نجد فيهم أن من يهتمون بتنظيم أوقات فراغهم أكثر من الذين لا يهتمون بذلك، بحيث يصل العدد في بعض الفئات إلى أكثر من الضعف على غرار من يتقاضون ما بين 30-40 ألف دج، 40-50 ألف دج و 60 ألف فأكثر، فالملاحظ إذا من هذه البيانات أن كلما زاد الراتب الشهري للموظف زاد معه الاهتمام بتنظيم أوقات الراحة، و سنحاول فيما يلي التأكد من وجود علاقة بين هذين المتغيرين.

الجدول رقم 49: اختبار كاي مربع (كا²) Tests du Khi-deux (χ^2)

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	28.108 ^a	5	.000
Rapport de vraisemblance	27.301	5	.000
Association linéaire par linéaire	6.895	1	.009
Nombre d'observations valides	478		

a. 0 cellules (0.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 10.44.

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21.

يبين لنا هذا الجدول أن قيمة كاي مربع لبيرسن 28,108 و هي قيمة دالة إحصائية عند درجة الحرية (5) و مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، و مستوى الدلالة هنا 0,000، هذه النتائج تسمح لنا برفض الفرضية الصفرية H_0 (فرضية العدم) و تقبل الفرضية البديلة، بالتالي نقول انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الراتب الشهري للمبحوثين و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ. بمعنى يمكن التأكيد أنه كلما زاد أجر أو الراتب الشهري للموظف العمومي زاد اهتمامه بكيفية تنظيم أوقات راحته، و فيما يلي سنحاول معرفة شدة هذه العلاقة بالاعتماد على كل من معامل V de Cramer و معامل Phi.

الجدول رقم 50: معامل Phi و معامل V de Cramer

Mesures symétriques			
		Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal	Phi	0,242	0,000
	V de Cramer	0,242	0,000
Nombre d'observations valides		478	
a. L'hypothèse nulle n'est pas considérée.			

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

من خلال هذا الجدول يتبين لنا أن قيمة V de Cramer و قيمة Phi متساويتين و تقدران ب 0,242 وهي قيمة تدل على أن شدة التأثير معتدلة، و هذا بالرجوع دائما إلى التوزيع الموجود بالملحق رقم: 03، و بالتالي يمكن القول أنه توجد علاقة دالة إحصائيا بين الراتب الشهري للموظفين و اهتمامهم بتنظيم أوقات الفراغ أو أوقات الراحة، و هذه العلاقة معتدلة الشدة.

III – 1-2-2- العلاقة بين دخل الأسرة الشهري و الاهتمام بتنظيم وقت الفراغ

في الكثير من العائلات و الأسر في وقتنا الحاضر نجد أكثر من راتب واحد، ففي الأسر النووية نجد مثلا الزوج و الزوجة لكل واحد منهما راتب، أو في العائلات الممتدة قد نجد بالإضافة إلى رواتب الوالدين رواتب الأبناء و أزواجهم، لكن هل لهذا علاقة بالاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ لدى المبحوثين؟، هذا ما سنحاول أن نكشف عنه.

الجدول رقم 51: ملخص مشاهدات العلاقة بين دخل الأسرة و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ

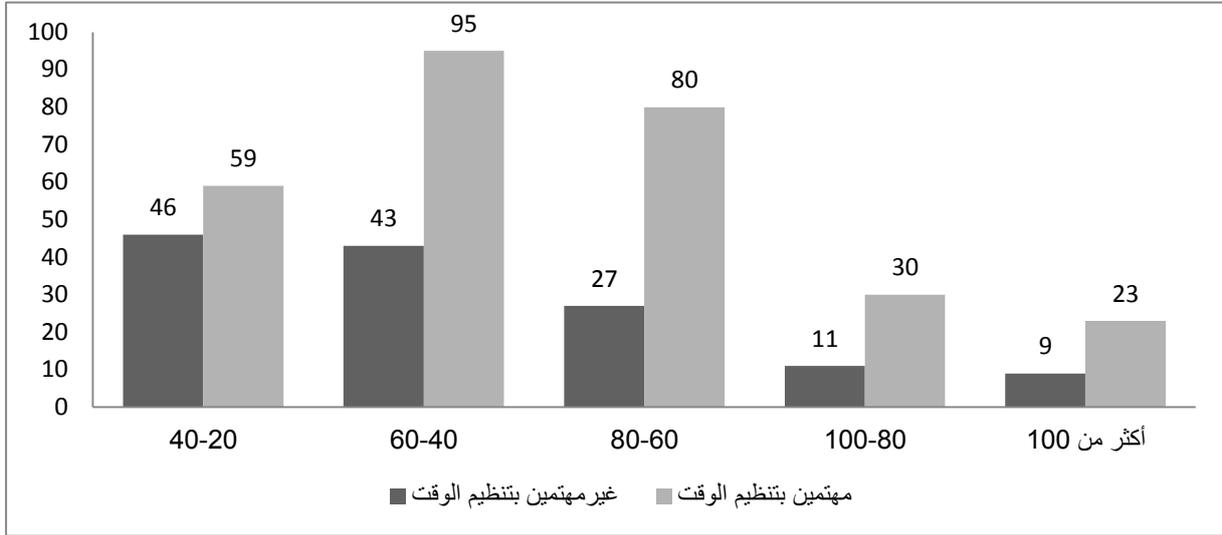
Observations						
Total		Manquante		Valide		
Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent	N	
100%	490	13.67%	67	86.33%	423	دخل الأسرة * هل تهتم بتنظيم أوقات فراغك

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

يلخص لنا هذا الجدول المشاهدات الخاصة بالعلاقة بين المتغيرين، حيث يتبين لنا أن 423 مبحوث من بين مجموع المبحوثين أجابوا على السؤالين المتعلقين بالاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ و

الدخل الكلي للأسرة أي بنسبة 86.33%، أما الذين امتنعوا عن الإجابة عن السؤالين فعددهم 67 و يمثلون نسبة 13.67% من مجموع المبحوثين.

الشكل رقم 09: توزيع المبحوثين حسب دخل الأسرة و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ



المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21 و برنامج Excel

يساعدنا هذا الرسم البياني في معرفة كيفية توزع المبحوثين حسب دخل الأسرة و الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ، بطريقة سهلة، (ننبه هنا أن وحدة دخل الأسرة بالألف دج)، فمن خلاله نلاحظ أن عدد الذين لا يولون اهتماما لتنظيم أوقات الفراغ يتناقص كلما زاد دخل الأسرة، اما بالنسبة للذين يهتمون بتنظيم أوقات الفراغ، فعددهم يزيد بالضعف أو أكثر في كل فئة، باستثناء الفئة الأولى أين نلاحظ أن الفرق بين المهتمين و الغير مهتمين بالوقت ليس بالفارق الكبير.

الجدول رقم 52: اختبار كاي مربع (كا²) (Tests du Khi-deux χ^2)

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	9.722 ^a	4	.045
Rapport de vraisemblance	9.525	4	.049
Association linéaire par linéaire	6.048	1	.014
Nombre d'observations valides	423		

a. 0 cellules (0.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 10.29.

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

يبين لنا هذا الجدول أن قيمة كاي مربع لبيرسن تساوي 9,722 وهي قيمة قريبة جدا من قيمة كاي مربع (χ^2) عند درجة الحرية (4) و مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ الموجودة بجدول توزيع قيم (χ^2) في الملحق رقم: 02 ، وهي دالة إحصائيا عند درجة الحرية (4) و مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، لان مستوى الدلالة هنا 0,045، وبهذه النتائج يمكننا أن نرفض الفرضية الصفرية H_0 (فرضية العدم) و نقبل بالفرضية البديلة، بالتالي نقول انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دخل الأسرة الشهري للموظفين العموميين والاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ، وفيما يلي سنحاول معرفة شدة هذه العلاقة من خلال معامل V de Cramer و معامل Phi.

الجدول رقم 53: معامل Phi و معامل V de Cramer

Mesures symétriques			
		Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal	Phi	0.152	0.045
	V de Cramer	0.152	0.045
Nombre d'observations valides		423	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

من خلال هذا الجدول يتبين لنا أن قيمة V de Cramer و قيمة Phi متساويتين و تقدران ب 0,152 وهذه القيمة تدل على أن شدة التأثير ضعيفة، بالرجوع دائما إلى التوزيع الموجود بالملحق رقم: 03، و بالتالي يمكن القول أنه توجد علاقة دالة إحصائية بين دخل الأسرة الشهري للموظفين العموميين و اهتمامهم بتنظيم أوقات الفراغ أو أوقات الراحة، لكنها علاقة ضعيفة في شدتها.

III-1-3- العلاقة بين البعد المهني والاهتمام بأنشطة الترويح

III-1-3-1- العلاقة بين ضغط العمل والاهتمام بأنشطة الترويح

تلعب ضغوطات الحياة بصفة عامة و ضغوطات العمل بصفة خاصة دورا هاما في حياة الموظفين، و يترتب عليها كثيرا من الأمور، ولعل الاهتمام بأنشطة أوقات الفراغ واحدة من بين الأمور التي تتأثر بضغطات العمل، وهذا ما سنحاول أن نتأكد منه بالاعتماد على اختبار الاستقلالية χ^2 .

الجدول رقم 54: ملخص مشاهدات العلاقة بين ضغط العمل والاهتمام بأنشطة أوقات الفراغ

Observations						
Total		Manquante		Valide		
Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent	N	
100%	490	3.88%	19	96.12%	471	هل لديك ضغوطات في العمل* هل تعتقد أن الترويج ضروري للموظف

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

يعطينا هذا الجدول ملخص المشاهدات الخاصة بالعلاقة بين المتغيرين، حيث يتبين لنا أن 471 مبحوث من بين مجموع المبحوثين أجابوا على السؤالين المتعلقين بضغط العمل والاعتقاد أن الترويج ضروري في حياة الموظف أي بنسبة 96.12 %، أما الذين امتنعوا عن الإجابة عن السؤالين فعددهم 19 ويمثلون نسبة 3.88% من مجموع المبحوثين.

الجدول رقم 55: توزيع تقاطع الضغوط المهنية مع الاعتقاد بضرورة الترويج في حياة الموظف

المجموع	هل تعتقد أن الترويج ضروري للموظف؟				
	نعم	لا	التكرار	لا	
165 100%	134 81.21%	31 18.79%	التكرار %	لا	هل لديك ضغوطات في العمل؟
124 100%	114 91.94%	10 8.06%	التكرار %	نعم	
182 100%	167 91.76%	15 8.24%	التكرار %	نوعا ما	
471 100%	415 88.11%	56 11.89%	التكرار %		المجموع

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 165 من المبحوثين ليس لديهم ضغوطات في عملهم أو وظيفتهم، و من بين هؤلاء 31 موظف لا يعتقد أن الترويج ضروري في حياة الموظفين ويمثلون 19%، مقابل 134 مبحوث يعتقدون أن الترويج من الضروريات و بنسبة 81%، أما الذين يعانون من الضغوطات المهنية عددهم 123، من بينهم 10 موظفين لا يعتقدون أن أنشطة الترويج شيء ضروري ويمثلون 8% من هذه الفئة، مقابل 92% من هذه الأخيرة يرون أن الترويج من الأمور الضرورية في

حياة الموظف و عددهم 114، أما الذين يشعرون بالضغوطات نوعا ما، أي أحيانا يكون لديهم ضغوطات و أحيانا أخرى لا يكون لديهم ضغوطات مهنية، فعددهم 182 من مجموع المبحوثين، منهم 15 لا يعتبرون أن الترويح ضروري و نسبتهم 8%، مقابل 167 موظف يعتبرون الترويح من الضروريات و نسبتهم 92% من هذه الفئة، أما بالنسبة إلى مجموع المبحوثين أو الموظفين الذين يرون أن الترويح من الضروريات في حياتهم فعددهم 415 و يمثلون 88% من المجموع الكلي للمبحوثين، مقابل 12 ممن لا يرون أن أنشطة الترويح شيء ضروري في حياتهم، و عددهم 56 مبحوث. و هنا يمكن القول أن لكل الفئات سواء الذين يعانون من الضغوطات المهنية أو الذين لا يعانون منها أو الذين عبروا ب"نوعا ما" في هذه المسألة، فإن الأغلبية عادة للمبحوثين الذين يعتبرون أنشطة الترويح من الأمور الضرورية في حياة الموظفين، و هذا يعبر عن درجة وعي المبحوثين بأهمية أنشطة الترويح عند معظم المبحوثين.

الجدول رقم 56: اختبار كاي مربع (كا²) (Tests du Khi-deux (X²))

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	11.539 ^a	2	.003
Rapport de vraisemblance	11.000	2	.004
Association linéaire par linéaire	8.931	1	.003
Nombre d'observations valides	471		

a. 0 cellules (0.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 14.74.

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21 و برنامج Excel، من إعداد الطالب.

نتائج هذا الجدول تبين أن قيمة كاي مربع لبيرسن تساوي 11,539 و هي قيمة دالة إحصائيا عند درجة الحرية (2) و مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، و مستوى الدلالة هنا 0,003، هذه النتائج تسمح لنا برفض الفرضية الصفرية H_0 (فرضية العدم) و تقبل الفرضية البديلة، بالتالي نقول انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعانات من ضغوطات العمل عند المبحوثين و إعتبار الترويح من الضروريات في حياتهم المهنية، بمعنى اخر كلما عانى الموظف من الضغوطات في وظيفته زاد اعتقاده بأهمية و ضرورة الترويح، و فيما يلي سنحاول معرفة شدة هذه العلاقة بالاعتماد على كل من معامل V de Cramer و معامل Phi.

الجدول رقم 57: معامل Phi و معامل V de Cramer

Mesures symétriques			
		Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal	Phi	0,157	0,003
	V de Cramer	0,157	0,003
Nombre d'observations valides		471	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

يتضح من خلال هذا الجدول أن قيمة V de Cramer و قيمة Phi متساويتين و تقدران ب 0,157 وهذه القيمة تدل على أن العلاقة ضعيفة في شدتها حسب التوزيع الموجود بالملحق رقم: 03، و بالتالي يمكن القول أنه توجد علاقة دالة إحصائية بين ضغوطات العمل و الاعتقاد أن الترويح ضروري في حياة الموظف، و شدة هذه العلاقة ضعيفة.

III-1-3-2- العلاقة بين الشعور بالتعب في العمل و الاعتقاد بضرورة الترويح لدى الموظفين

التعب و الإرهاق هما من بين الأمور الملازمة للموظف العمومي، قد يختلف الشعور بالتعب من شخص إلى آخر أو من وظيفة إلى أخرى، و ذلك بحسب المهام و حجم المسؤوليات، لكنه يبقى من بين العوامل التي تؤثر في سلوكيات الموظفين، و هذا ما يجعلنا نتساءل إن كان للتعب علاقة بالاهتمام بأنشطة الترويح أم لا. و للتأكد من ذلك سنعتمد على اختبار الاستقلالية χ^2 .

الجدول رقم 58: ملخص مشاهدات العلاقة بين التعب في العمل و الاعتقاد بضرورة الترويح

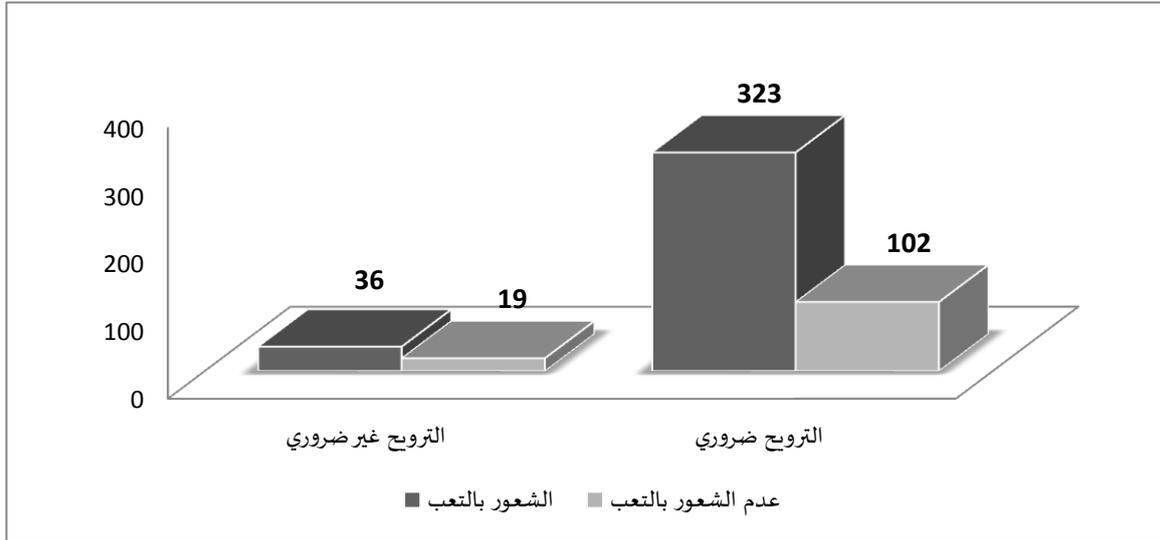
Observations						
Total		Manquante		Valide		
Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent	N	
100%	490	2.04%	10	97.96%	480	هل تشعر بالتعب في وظيفتك * هل تعتقد ان الترويح ضروري للموظف

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

يلخص لنا هذا الجدول المشاهدات الخاصة بالعلاقة بين المتغيرين، حيث يتبين لنا أن 480 مبحوث من بين مجموع المبحوثين أجابوا على السؤالين المتعلقين بالشعور بالتعب في العمل و الاعتقاد

بضرورة الترويج في حياة الموظف العمومي أي بنسبة 97.96 %، أما الذين امتنعوا عن الإجابة عن السؤالين فعددهم 10 ويمثلون نسبة 2.04 % من مجموع المبحوثين.

الشكل رقم 10: توزيع المبحوثين حسب الشعور بالتعب والاعتقاد بضرورة الترويج



المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21 وبرنامج Excel

يساعدنا هذا الرسم البياني في معرفة كيفية توزيع المبحوثين حسب شعورهم بالتعب في العمل من عدمه، وكذا اعتقادهم بضرورة الترويج في حياتهم من عدمه، فمن خلاله نلاحظ أنه يوجد 323 من الموظفين الذين يشعرون بالتعب في وظائفهم، هم ممن يعتبرون أنشطة الترويج من الأمور الضرورية في حياتهم، و 102 لا يشعرون بالتعب في وظائفهم ويعتبرون أنشطة الترويج من الأمور الضرورية، مقابل 36 موظف من الذين يشعرون بالتعب لا يعتبرون الترويج من الضروريات، و 19 موظف من الذين لا يشعرون بالتعب في وظائفهم لا يعتبرون الترويج من الأمور الضرورية في حياتهم.

الجدول رقم 59: اختبار كاي مربع (كا²) (Tests du Khi-deux χ^2)

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	2.872 ^a	1	.090
Rapport de vraisemblance	2.705	1	.100
Association linéaire par linéaire	2.866	1	.090
Nombre d'observations valides	480		

a. 0 cellules (0.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 13.86.

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

من خلال نتائج هذا الجدول نلاحظ ان قيمة كاي مربع $\chi^2 = 2,872$ و هي قيمة غير دالة إحصائيا عند درجة الحرية $ddl = 1$ و مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ و مستوى الدلالة هنا $0,090$ ، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية أو فرضية العدم H_0 و نرفض الفرضية البديلة، و نقول أنه لا توجد علاقة دالة إحصائيا بين الشعور بالتعب في العمل و الاعتقاد بضرورة أنشطة الترويح عند الموظف العمومي، و هذا رغم العدد الكبير من الموظفين الذين يشعرون بالتعب في وظائفهم و يعتقدون أن الترويح من الأشياء الضرورية في حياتهم.

III -1-4- العلاقة بين بعد الصحة و الاعتقاد بضرورة أنشطة الترويح

III -1-4-1- العلاقة بين الإصابة بالمرض و الاعتقاد بضرورة أنشطة الترويح

تعتبر الإصابة بالمرض، و خاصة المزمّن منه، عائقا في حياة الأفراد، بما فيهم العمال و الموظفين، و قد كثرت في عصرنا و تعددت، و يرجع ذلك في نظر المهتمين بمجال الصحة إلى عدة أسباب من بينها نظام التغذية المتبع، البيئة المحيطة، و الضغوطات،... إلخ، و يلخصها البعض في نمط الحياة المعاصرة ككل، و أنشطة الترويح و خاصة الرياضية منها من بين الأمور التي يُنصح بها كوقاية أو كعلاج من الأمراض، ولهذا السبب أردنا أن نعرف مدى وعي الموظف بهذه المسألة من خلال الكشف عن العلاقة إن وجدت بين الإصابة بالمرض و الاهتمام بأنشطة الترويح عند فئة الموظفين.

الجدول رقم 60: ملخص مشاهدات العلاقة بين المرض و الاعتقاد بضرورة الترويح

Observations						
Total		Manquante		Valide		
Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent	N	
100%	490	2.04%	10	97.96%	480	هل تعاني من مرض * هل تعتقد أن الترويح ضروري للموظف

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

يلخص لنا هذا الجدول المشاهدات الخاصة بتقاطع المتغيرين، حيث يتبين لنا أن 480 مبحوث من بين مجموع المبحوثين أجابوا على السؤالين المتعلقين المعاناة من مرض ما و الاعتقاد بضرورة الترويح في حياة الموظف العمومي أي بنسبة 97.96 %، أما الذين امتنعوا عن الإجابة عن السؤالين فعددهم 10 و يمثلون نسبة 2.04% من مجموع المبحوثين.

الجدول رقم 61: توزيع تقاطع الإصابة بالمرض مع الاعتقاد بضرورة الترويح في حياة الموظف

المجموع	هل تعتقد أن الترويح ضروري للموظف؟				
	نعم	لا			
168 100%	145 86.31%	23 13.69%	التكرار %	نعم	هل تعاني من مرض ما؟
312 100%	279 89.42%	33 10.58%	التكرار %	لا	
480 100%	424 88.33%	56 11.67%	التكرار %	المجموع	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 145 من بين المبحوثين الذين يعانون من الأمراض يعتبرون أن أنشطة الترويح من الأمور الضرورية في الحياة، وهم يمثلون نسبة 86.31% من هذه الفئة، مقابل 23 يعانون من الأمراض ولا يعتبرون الترويح من الأمور المهمة في حياتهم، ويمثلون 13.69% من هذه الفئة، من جهة أخرى نجد أن 279 من بين المبحوثين المعافين من الأمراض يعتبرون أنشطة الترويح من الضروريات في حياتهم و نسبتهم 89.42%، مقابل 33 مبحوث من هذه الفئة يعتبرون أنشطة الترويح أمر غير ضروري في حياتهم وهم يمثلون 10.58%. وبالتالي يمكننا القول أن أغلبية الموظفين المرضى وباختلاف نوع المرض، يعتبرون أن أنشطة الترويح أمر ضروري في حياتهم، وهذا مظهر من مظاهر وعي الموظفين المرضى بمدى أهمية أنشطة الترويح وأنشطة وقت الفراغ، لكن هذا لا يكفي للحكم عن وجود علاقة بين المتغيرين، إلا من خلال اختبار الاستقلالية (χ^2).

الجدول رقم 62: اختبار كاي مربع (χ^2) Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	1.027 ^a	1	.311		
Correction pour la continuité ^b	.747	1	.387		
Rapport de vraisemblance	1.007	1	.316		
Test exact de Fisher				.371	.193
Association linéaire par linéaire	1.025	1	.311		
Nombre d'observations valides	480				

a. 0 cellules (0.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 19.60.

b. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21 وبرنامج Excel، من إعداد الطالب.

تبين لنا نتائج هذا الجدول أن قيمة كاي مربع $\chi^2 = 1,027$ وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند درجة الحرية $ddl = 1$ ومستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ ومستوى الدلالة هنا $0,311$ ، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية أو فرضية العدم H_0 ونرفض الفرضية البديلة، ونقول أنه لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين الإصابة بالمرض من عدمه والاعتقاد بضرورة النشاط الترويحي عند الموظف العمومي، وهذا رغم أن الكثير من الموظفين سواء الذين يعانون من الأمراض أو المعافين، يعتبرون أن النشاط الترويحي من الأشياء الضرورية في حياتهم.

III -2- الفرضية الثانية

- يميل الموظف العمومي إلى ممارسة أنشطة الترويحي الايجابية أكثر من أنشطة الترويحي السلبية في أوقات فراغه.

للترويحي عدة تصنيفات سبق وأن اشرفنا إليها في الفصول السابقة، لكننا اكتفينا في فرضيتنا هذه بالترويحي الايجابي و الترويحي السليبي، وفيما يلي سنحاول أن نعرف علاقة نوع الترويحي المفضل لدى المبحوثين بمؤشر الجنس، السن، المستوى الدراسي و الراتب الشهري، لأننا نراها من بين العوامل الأكثر تأثيراً في المفاضلة بين أنواع الترويحي.

III -1-2- العلاقة بين الجنس و نوع الترويحي المفضل لدى المبحوثين

سنحاول أن نكشف عن هذه العلاقة باستخدام اختبار الاستقلالية كاي تربيع χ^2 .

الجدول رقم 63: ملخص مشاهدات العلاقة بين الجنس و نوع الترويحي المفضل لدى المبحوثين

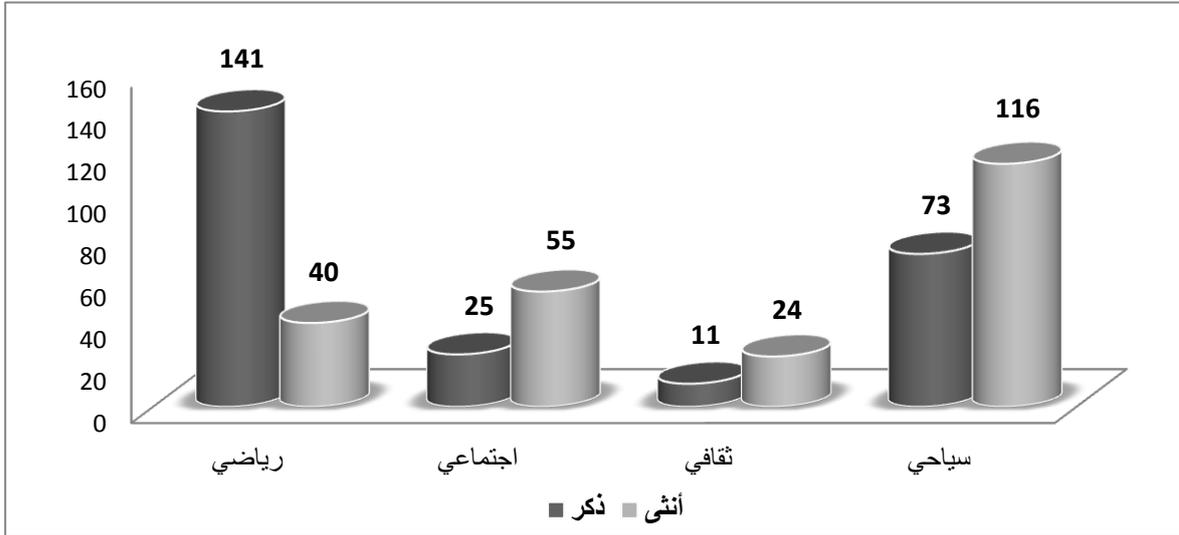
Observations						
Total		Manquante		Valide		
Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent	N	
100%	490	1.02%	5	98.98%	485	الجنس * نوع الترويحي المفضل

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

يعطينا هذا الجدول ملخص المشاهدات الخاصة بالعلاقة بين المتغيرين، حيث يتبين لنا أن 485 مبحوث من بين مجموع المبحوثين أجابوا على السؤالين المتعلقين بالجنس و نوع الترويحي المفضل

عند المبحوثين أي بنسبة 98.98%، أما الذين امتنعوا عن الإجابة عن السؤالين فعددهم 5 فقط و يمثلون نسبة 1.02% من مجموع المبحوثين.

الشكل رقم 11: توزيع المبحوثين حسب الجنس ونوع الترويج المفضل



المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21 وبرنامج Excel

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 141 من الذكور يفضلون الترويج الرياضي، وهم يمثلون أكثر من نصف الذكور ونسبتهم 56.40%، ثم يأتي ذكر يفضلون الترويج السياحي وهم بالتقريب نصف الذين يفضلون الترويج الرياضي ونسبتهم 29.20%، يأتي بعد ذلك من يفضلون الترويج الاجتماعي عددهم 25 و يمثلون 10%، وفي مؤخرة الترتيب نجد الترويج الثقافي ويفضله 11 مبحوث يمثلون نسبة 4.40% من بين الذكور. أما بالنسبة للإناث فأكثرهن يفضلن الترويج السياحي، عددهن 116 و يمثلن 49.36% بالتقريب نصف المبحوثات، ثم يأتي الترويج الاجتماعي حيث نجد عدد من يفضلنه 55 مبحوثة يمثلن 23.40% أي اقل من نصف الفئة الأولى، يليه الترويج الرياضي و عدد من يفضلن هذا النوع 40 مبحوثة يمثلن نسبة 17.02%، يبقى في ذيل الترتيب الترويج الثقافي أين نجد من يفضلنه عددهن 24 مبحوثة يمثلنا 10.21%، من بين المبحوثات.

الجدول رقم 64: اختبار كاي مربع (كا²) (X²) Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	81.835a	3	.000
Rapport de vraisemblance	85.605	3	.000
Association linéaire par linéaire	49.794	1	.000
Nombre d'observations valides	485		

a. 0 cellules (0.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 16.96.

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21 وبرنامج Excel، من إعداد الطالب.

نتائج هذا الجدول تبين أن قيمة كاي مربع لبيرسن تساوي 81,835 وهي قيمة دالة إحصائية عند درجة الحرية (3) و مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، و مستوى الدلالة هنا 0,000، هذه النتائج تسمح لنا برفض الفرضية الصفرية H_0 (فرضية العدم) و تقبل الفرضية البديلة، بالتالي نقول انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجنس و نوع الترويح المفضل عند المبحوثين، حيث أنه بمقارنة الجنسين تبين أن الرجال يميلون الى تفضيل الترويح الرياضي بالدرجة الأولى ثم تأتي الأنواع الأخرى تنازليا ترويح سياحي، اجتماعي و في الأخير ثقافي، في حين أن النساء يفضلن الترويح السياحي بالدرجة الأولى ثم يليه تنازليا الترويح الاجتماعي، الرياضي ليبقى الترويح الثقافي في الأخير بالنسبة لكلا الجنسين، و فيما يلي سنحاول معرفة شدة هذه العلاقة بالاعتماد دائما على كل من معامل V de Cramer و معامل Phi.

الجدول رقم 65: معامل Phi و معامل V de Cramer

Mesures symétriques			
		Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal	Phi	0,411	0,000
	V de Cramer	0,411	0,000
Nombre d'observations valides		485	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

يتضح من خلال هذا الجدول أن قيمة V de Cramer و قيمة Phi متساويتين و تقدران ب 0,411 و هذه القيمة تدل على أن العلاقة قوية في شدتها حسب التوزيع الموجود بالملحق رقم: 03، و

بالتالي يمكن القول أنه توجد علاقة دالة إحصائية قوية الشدة بين الجنس و نوع الترويج المفضل لدى الموظفين العموميين.

III – 2-2- العلاقة بين السن و نوع الترويج المفضل لدى المبحوثين

الجدول رقم 66 : ملخص مشاهدات علاقة سن المبحوثين و نوع الترويج المفضل لديهم

Observations						
Total		Manquante		Valide		
Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent	N	
100%	490	6.53%	32	93.47%	458	الفئات العمرية * نوع الترويج

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

من خلال هذا الجدول الملخص لمشاهدات العلاقة بين المتغيرين، يتبين لنا أن 458 مبحوث من بين مجموع المبحوثين أجابوا على السؤالين المتعلقين بالسن و نوع الترويج المفضل أي بنسبة 93.47%، أما الذين امتنعوا عن الإجابة عن السؤالين فعددهم 32 ويمثلون نسبة 6.53% من مجموع المبحوثين.

الجدول رقم 67: توزيع المبحوثين حسب السن و نوع الترويج المفضل

المجموع	نوع الترويج المفضل						
	سياحي	ثقافي	اجتماعي	رياضي			
31 100%	12 38.71%	3 9.68%	7 22.58%	9 29.03%	التكرار %	20-30	الفئة العمرية
206 100%	88 42.72%	12 5.83%	24 11.65%	82 39.81%	التكرار %	30-40	
151 100%	53 35.10%	12 7.95%	26 17.22%	60 39.74%	التكرار %	40-50	
65 100%	27 41.54%	5 7.69%	14 21.54%	19 29.23%	التكرار %	50-60	
5 100%	1 20.00%	0 0.00%	2 40.00%	2 40.00%	التكرار %	60-70	
458 100%	181 39.52%	32 6.99%	73 15.94%	172 37.55%	التكرار %	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 و برنامج Excel.

ما يمكن ملاحظته من خلال معطيات هذا الجدول المزدوج أن أكبر عدد من المبحوثين المنتمين إلى الفئة العمرية 20-30 يميلون إلى الترويج السياحي عددهم 12 ويمثلون نسبة 38.71% من مجموع هذه الفئة، يليهم المهتمون بالترويج الرياضي عددهم 9 ويمثلون نسبة 29.03%، بعدها نجد 7 يحبذون الترويج الاجتماعي نسبتهم 22.58%، ثم أصحاب الترويج الثقافي عددهم 3 ويمثلون نسبة 9.68%، نفس الترتيب بالنسبة للفئة العمرية 30-40، و الفئة العمرية 50-60، أما بالنسبة للفئة العمرية 40-50 فالترتيب يختلف عن السابق، بحيث يأتي في المقدمة الترويج الرياضي أين نجد المهتمين به نسبتهم 40%، يليه الترويج السياحي نسبتهم 35.10%، يليهم أصحاب الترويج الاجتماعي نسبتهم 17.22%، وبعدهم المهتمين بالترويج الثقافي نسبتهم 7.95%، وفي الفئة الأخيرة نلاحظ تساوي بين الترويج الرياضي و الترويج الاجتماعي بنسبة 40%، ثم الترويج السياحي بنسبة 20%، و الترويج الثقافي يأتي في ذيل الترتيب ككل مرة ويمثل 0% من هذه الفئة، بصفة عامة يمكن القول انه يوجد تقارب كبير بين الفئات العمرية من حيث المفاضلة بين أنواع الترويج، وقد يرجع هذا الى كون كل المبحوثين هم من فئة البالغين و يتقاسمون نفس الاهتمامات، وهذا يؤكد ما تطرقنا اليه في معرض الجانب النظري حيث بينا ان العمر من بين العوامل المؤثرة في تحديد نوع النشاط الترويجي، لكن عند الحديث عن فئة الاطفال، فئة الشباب و فئة البالغين، بمعنى أن أنواع نشاطات الترويج عند الأطفال تختلف عن نشاطات الترويج عند الشباب، و ليست نفسها عند البالغين، فلكل مرحلة عمرية نشاطات و اهتمامات مشتركة.

الجدول رقم 68: اختبار كاي مربع (كا²) (Tests du Khi-deux (X²))

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	11.909a	12	.453
Rapport de vraisemblance	11.976	12	.448
Association linéaire par linéaire	.119	1	.730
Nombre d'observations valides	458		

a. 7 cellules (35.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de .35.

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

يتضح من خلال هذا الجدول أن قيمة كاي المربع χ^2 تساوي 11,909 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ وعند درجة الحرية $ddl = 12$ ، فقيمة مستوى الدلالة هنا 0,453، وهذا يسمح لنا بتقبل الفرضية الصفرية أو فرضية العدم H_0 ، أي بمعنى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سن المبحوثين ونوع الترويج المفضل لديهم.

III-2-3- العلاقة بين المستوى الدراسي ونوع الترويج المفضل لدى المبحوثين

الجدول رقم 69: ملخص مشاهدات علاقة المستوى الدراسي ونوع الترويج المفضل

Observations						
Total		Manquante		Valide		
Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent	N	
100%	490	3.88%	19	96.12%	471	المستوى_الدراسي * نوع الترويج

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

من خلال هذا الجدول الملخص لمشاهدات العلاقة بين المتغيرين، يتبين لنا أن 471 مبحوث من بين مجموع المبحوثين أجابوا على السؤالين المتعلقين بالمستوى الدراسي للمبحوثين ونوع الترويج المفضل لديهم أي بنسبة 96.12%، أما الذين امتنعوا عن الإجابة عن السؤالين فعددهم 19 ويمثلون نسبة 3.88% من مجموع المبحوثين.

الجدول رقم 70: توزيع المبحوثين حسب المستوى الدراسي ونوع الترويج المفضل لدى المبحوثين

المجموع	نوع الترويج						
	سياحي	ثقافي	اجتماعي	رياضي	التكرار	متوسط	
30 100%	9 30.00%	0 0.00%	7 23.33%	14 46.67%	%		المستوى_الدراسي
130 100%	44 33.85%	8 6.15%	34 26.15%	44 33.85%	%	ثانوي	
311 100%	134 43.09%	26 8.36%	33 10.61%	118 37.94%	%	جامعي	
471 100%	187 39.70%	34 7.22%	74 15.71%	176 37.37%	%	التكرار	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

نلاحظ من خلال هذا الجدول المزدوج أن أصحاب المستوى الدراسي المتوسط يميلون إلى الترويج الرياضي أكثر من الأنواع الأخرى، بحيث أن 47% منهم يفضلون الترويج الرياضي، و 30% منهم يفضلون الترويج السياحي، و الباقي يفضلون الترويج الاجتماعي، أما بالنسبة لذووا المستوى الثانوي فنجدهم متساوون بين الترويج الرياضي و الترويج السياحي، و نسبتهم في ذلك 33.85% لكل نوع، ثم يأتي الترويج الاجتماعي بنسبة 26.15%، بعده الترويج الثقافي بنسبة 6.15%، من مجموع هذا المستوى الدراسي، و فيما يخص خريجي الجامعة فهم ميالون إلى الترويج السياحي أكثر من الأنواع الأخرى، بحيث نجد أن 43.09% منهم يحبذون الترويج السياحي، 38% منهم يفضلون الترويج الرياضي، 11% يفضلون الترويج الاجتماعي، و 8% يمثلون من يفضلون الترويج الثقافي، الجدير بالذكر أننا لم نكن نتوقع أن يأتي الترويج الثقافي في الترتيب الأخير بالنسبة لأصحاب المستوى الجامعي، لكن هذا يكس واقع المقروئية (المطالعة) عند خريجي الجامعة بصفة عامة و الموظفين العموميين منهم بصفة خاصة، بالإضافة إلى الأنشطة الثقافية الأخرى.

الجدول رقم 71: اختبار كاي مربع (χ^2) Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	22.097a	6	.001
Rapport de vraisemblance	23.316	6	.001
Association linéaire par linéaire	3.625	1	.057
Nombre d'observations valides	471		

a. 2 cellules (16.7%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 2.17.

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21 و برنامج Excel، من إعداد الطالب.

نتائج هذا الجدول تبين أن قيمة كاي مربع لبيرسن تساوي 22,097 و هي قيمة دالة إحصائية عند درجة الحرية (6) و مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، و مستوى الدلالة هنا 0,001، هذه النتائج تسمح لنا برفض الفرضية الصفرية H_0 (فرضية العدم) و تقبل الفرضية البديلة، بالتالي نقول انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى الدراسي و نوع الترويج المفضل عند المبحوثين، حيث أن أصحاب المستوى الدراسي المتدني يميلون إلى تفضيل الترويج الرياضي بالدرجة الأولى ثم تأتي الأنواع الأخرى تنازليا ترويج سياحي، اجتماعي و في الأخير ثقافي، أما أصحاب المستوى الجامعي ميالون للترويج

السياسي بالدرجة الأولى ثم يليه تنازليا الترويج الرياضي، الاجتماعي، ليبقى الترويج الثقافي في الأخير بالنسبة لجميع المستويات.

الجدول رقم 72: معامل Phi و معامل V de Cramer

Mesures symétriques			
		Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal	Phi	0,217	0,001
	V de Cramer	0,153	0,001
Nombre d'observations valides		471	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

يتضح من خلال هذا الجدول أن قيمة V de Cramer تقدر ب 0,153 وهذه القيمة تدل على أن شدة العلاقة بين المتغيرين ضعيفة، حسب التوزيع الموجود بالملحق رقم: 03، وهذا يعني أنه توجد علاقة دالة إحصائيا بين المستوى الدراسي و نوع الترويج المفضل لدى الموظفين العموميين، لكنها ضعيفة الشدة. إذا يمكن القول أن المستوى الدراسي له تأثير في اختيار نوع الأنشطة الترويجية عند الموظف العمومي، لكن ليس بالتأثير القوي.

III – 4-2- العلاقة بين الراتب الشهري للمبحوثين و نوع الترويج المفضل لديهم

الجدول رقم 73: ملخص مشاهدات علاقة الراتب الشهري و نوع الترويج المفضل

Observations						الراتب_ الشهري * نوع الترويج
Total		Manquante		Valide		
Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent	N	
100%	490	1.02%	5	98.98%	485	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

من خلال هذا الجدول الملخص لمشاهدات العلاقة بين المتغيرين، يتبين لنا أن 485 مبحوث من بين مجموع المبحوثين أجابوا على السؤالين المتعلقين بالراتب الشهري و نوع الترويج المفضل لديهم أي بنسبة 98.98%، أما الذين امتنعوا عن الإجابة عن السؤالين فعددهم 05 و يمثلون نسبة 1.02% من مجموع المبحوثين.

الجدول رقم 74: توزيع المبحوثين حسب الراتب الشهري ونوع الترويج المفضل لدى المبحوثين

المجموع	نوع الترويج						
	سياحي	ثقافي	اجتماعي	رياضي			
32 100%	5 15.63%	3 9.38%	15 46.88%	9 28.13%	التكرار %	أقل من 20000	الراتب الشهري
131 100%	46 35.11%	10 7.63%	30 22.90%	45 34.35%	التكرار %	20 000-30 000	
175 100%	73 41.71%	15 8.57%	20 11.43%	67 38.29%	التكرار %	30 000-40 000	
66 100%	29 43.94%	4 6.06%	6 9.09%	27 40.91%	التكرار %	40 000-50 000	
37 100%	14 37.84%	2 5.41%	8 21.62%	13 35.14%	التكرار %	50 000-60 000	
44 100%	22 50.00%	1 2.27%	1 2.27%	20 45.45%	التكرار %	60 000- فأكثر	
485 100%	189 38.97%	35 7.22%	80 16.49%	181 37.32%	التكرار %	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

الملاحظ من هذا الجدول ان المبحوثين الذين يتقاضون أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون أي اقل من 20000 دج يميلون الى الترويج الاجتماعي ونسبتهم 47% من مجموع هذه الفئة، ومن بين المنتمين لهذه الأخيرة 28% يفضلون الترويج الرياضي، و 16% يفضلون الترويج السياحي، و 9% يفضلون الترويج الثقافي، أما بالنسبة لفئات الأجور الأخرى المتبقية فان الترتيب دائما يكون ترويج سياحي و ترويج رياضي متقاربين في النسب، ثم يليهما الترويج الاجتماعي و في الأخير الترويج الثقافي، و على العموم فان الملفت للانتباه في هذا الجدول هو أن نسب الترويج الاجتماعي تزيد في كل فئة تقريبا كلما نقص الراتب، وهذا راجع لكون أن هذا النوع من الترويج لا يتطلب المال أو مستلزمات فهو عبارة عن لقاءات، جلسات أو زيارات عائلية، أما بالنسبة للترويج الرياضي و الترويج السياحي فهما متقاربين في النسب ويبقيان في نفس المستوى بالتقريب في كل الفئات، و من المعلوم ان هذين النوعين من الترويج يتطلبان المال، فلا يمكن ممارسة الرياضة من دون مستلزمات رياضية مثلا، كما لا يمكن السفر و التجوال من دون مال، أما بخصوص الترويج الثقافي فهو يبقى دائما بنسب متدنية في جميع فئات الرواتب.

الجدول رقم 75: اختبار كاي مربع (كا²) (X²) Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	43.781a	15	.000
Rapport de vraisemblance	43.028	15	.000
Association linéaire par linéaire	1.167	1	.280
Nombre d'observations valides	485		

a. 4 cellules (16.7%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 2.31.

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS version 21 وبرنامج Excel.

نتائج هذا الجدول تبين أن قيمة كاي مربع لبيرسن تساوي 43,781 و هي قيمة دالة إحصائيا عند درجة الحرية (15) و مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، و مستوى الدلالة هنا 0,000، هذه النتائج تسمح لنا برفض الفرضية الصفرية H_0 (فرضية العدم) و تقبل الفرضية البديلة، بالتالي نقول انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الراتب الشهري و نوع الترويج المفضل عند المبحوثين، حيث أن الإقبال على الترويج الذي لا يتطلب المال كالترويج الاجتماعي يزيد نوعا ما عند أصحاب الرواتب المتدنية، في حين أن الإقبال على الترويج الذي يتطلب مالا كالترويج السياحي أو الترويج الرياضي فيزيد نوعا ما عند أصحاب الرواتب العالية.

الجدول رقم 76: معامل Phi و معامل V de Cramer

Mesures symétriques			
		Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal	Phi	.300	.000
	V de Cramer	.173	.000
Nombre d'observations valides		485	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

يتضح من خلال هذا الجدول أن قيمة V de Cramer تقدر ب 0,300 و هذه القيمة تدل على أن شدة العلاقة بين المتغيرين معتدلة، حسب التوزيع الموجود بالملحق رقم: 03، و بالتالي يمكن القول أنه توجد علاقة دالة إحصائية ذات شدة معتدلة بين الراتب الشهري و نوع الترويج المفضل لدى الموظفين العموميين.

III -3- الفرضية الثالثة

- يؤثر امتلاك وسائل وتقنيات التواصل الحديثة في كيفية استغلال أوقات الفراغ عند الموظف الجزائري.

لقد غزت وسائل وتقنيات التواصل الحديثة العالم بأسره، بحيث أنها أصبحت في متناول الجميع، وبالأخص الهاتف الذكي الذي يمتاز بخصوصيات من جعلتها انه محمول، خفيف ويمكن التحميل و التثبيت عليه عدة برامج يستعملها الفرد حسب اهتماماته و ميولاته، وهذا ما جعله الأكثر شيوعا و استعمالا بين الوسائل الأخرى، لذا سنكتفي في تحليلنا لهذه الفرضية بتأثير امتلاك الهاتف الذكي على حسن استغلال أوقات الفراغ عند الموظف العمومي.

III -1-3- العلاقة بين امتلاك الهاتف الذكي و حسن استغلال أوقات الفراغ

سنحاول أن نكشف عن العلاقة بين امتلاك الهاتف الذكي كمتغير مستقل، و حسن استغلال أوقات الفراغ كمتغير تابع، باستخدام اختبار الاستقلالية كاي تربيع χ^2 .

الجدول رقم 77: ملخص مشاهدات امتلاك هاتف ذكي و حسن استغلال أوقات الفراغ

Observations						
Total		Manquante		Valide		
Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent	N	
100%	490	7.96%	39	92.04%	451	هل تملك هاتف ذكي * هل تظن انك تحسن استغلال أوقات فراغك

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

من خلال بيانات هذا الجدول الذي يعطينا ملخص المشاهدات الخاصة بالعلاقة بين متغير امتلاك هاتف ذكي، و متغير حسن استغلال أوقات الفراغ عند الموظف العمومي، يتبين لنا أن 451 مبحوث من بين مجموع المبحوثين أجابوا على السؤالين المتعلقين بهذين المتغيرين أي بنسبة 92.04%. أما من امتنعوا عن الإجابة عن السؤالين فعددهم 39 مبحوث، و يمثلون نسبة 7.96% من المجموع الكلي للمبحوثين.

الجدول رقم 78: توزيع المبحوثين حسب امتلاكهم للهواتف الذكية و حسن استغلالهم لأوقات الفراغ

المجموع	هل تظن انك تحسن استغلال أوقات فراغك؟					
	أحيانا	لا	نعم			
416 100%	223 53.61%	113 27.16%	80 19.23%	التكرار %	نعم	هل تملك هاتف ذكي؟
35 100%	16 45.71%	5 14.29%	14 40.00%	التكرار %	لا	
451 100%	239 52.99%	118 26.16%	94 20.84%	التكرار %		المجموع

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

يتبين لنا من خلال معطيات هذا الجدول أن من بين الذين يمتلكون هاتفا ذكيا، لدينا 80 مبحوث يظنون أنهم يحسنون استغلال أوقات فراغهم ويمثلون 19.23%، و 113 مبحوث يظنون أنهم لا يحسنون استغلال أوقات فراغهم ويمثلون 27.06%، أي أكثر من ربع هذه الفئة، في حين نجد 223 مبحوث أجابوا ب"أحيانا" ويمثلون 53.61% أي أكثر من نصف من يمتلكون الهاتف الذكي، وهؤلاء لم يجزموا أنهم يحسون أم لا استغلال أوقات راحتهم، بمعنى أنهم يظنون أحيانا أنهم يحسنون استغلال أوقات الفراغ و أحيانا أخرى لا يحسنون استغلالها، وهذا يتوقف على البرامج و المواقع التي يتبعونها و درجة الرضا التي ينالونها خلال أوقات الراحة، وتجدر الإشارة هنا إلى كون أن الكثير من الناس أصبحوا في وقتنا الحالي بمجد أن يجدوا متنفسا يمدون أيديهم إلى جيوبهم من اجل إخراج الهاتف الذكي، بطريقة آلية و دون شعور، ليبدووا الغوص في العالم الافتراض، غير مباليين بمن حولهم، وكأنه نوع من الإدمان، أما بالنسبة للذين لا يمتلكون الهاتف الذكي، نجد من بينهم 14 مبحوث يحسنون استغلال أوقات الفراغ و نسبتهم 40% من مجموع هذه الفئة، و 5 مبحوثين يظنون أنهم لا يحسنون استغلال فترات الراحة و يمثلون 14.29%، و 16 مبحوث يعتقدون أنهم أحيانا يحسنون استغلال أوقات الفراغ و أحيانا أخرى لا يحسنون استغلالها و نسبتهم 45.71%، بصفة عامة نلاحظ أن الإحساس بحسن استغلال الوقت يزيد عند المبحوثين الذين لا يمتلكون الهاتف الذكي، و ينقص عند الذين يمتلكون الهاتف الذكي، و العكس صحيح، فهل معنى ذلك انه توجد علاقة دالة إحصائيا بين امتلاك هاتف ذكي و الشعور بحسن استغلال وقت الفراغ؟

الجدول رقم 79: اختبار كاي مربع (كا²) (χ^2) Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	9.107a	2	.011
Rapport de vraisemblance	8.192	2	.017
Association linéaire par linéaire	4.167	1	.041
Nombre d'observations valides	451		

a. 0 cellules (0.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 7.29.

المصدر: من إعداد الطالب، مخرجات برنامج SPSS إصدار 21 وبرنامج Excel.

نتائج هذا الجدول تبين أن قيمة كاي مربع لبيرسن تساوي 9,107 وهي قيمة دالة إحصائياً عند درجة الحرية (2) ومستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ، ومستوى الدلالة هنا 0,011، هذه النتائج تسمح لنا برفض الفرضية الصفرية H_0 (فرضية العدم) وتقبل الفرضية البديلة، بالتالي نقول أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إمتلاك الهاتف الذكي وحسن استغلال وقت الفراغ من عدمه عند المبحوثين، أي أنه كلما زاد امتلاك الموظف العمومي للهاتف الذكي يتناقص حسن استغلاله لوقت الفراغ، وعكس صحيح.

الجدول رقم 80: معامل Phi ومعامل V de Cramer

Mesures symétriques			
		Valeur	Signification approximée
Nominal par Nominal	Phi	.142	.011
	V de Cramer	.142	.011
Nombre d'observations valides		451	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS version 21

يتضح من خلال هذا الجدول أن قيمة V de Cramer وقيمة Phi متساويتين وتقدران ب 0,142 وهذه القيمة تدل على أن العلاقة ضعيفة في شدتها حسب التوزيع الموجود بالملحق رقم: 03، وبالتالي يمكن القول أنه توجد علاقة دالة إحصائية لكنها ضعيفة في شدتها بين امتلاك الهاتف الذكي وحسن استغلال أوقات الفراغ عند الموظف العمومي.

IV - النتائج العامة للدراسة

من خلال النتائج المتوصل إليها من الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات نستنتج ما يلي:

- بالنسبة لاختبار الفرضية الأولى وجدنا أن العوامل السيوسيو-ثقافية المتمثلة في عمر المبحوثين و المستوى الدراسي لها علاقة مع الاهتمام بتنظيم أوقات الفراغ و بالتالي لها علاقة بأنشطة أوقات الفراغ عند الموظفين وهذه العلاقة ذات دلالة إحصائية متفاوتة الشدة، بحيث جاء في المقدمة مؤشر السن بشدة قُدرت ب0.21، يليه مؤشر المستوى الدراسي بشدة قُدرت ب0.18، وهذا بالاعتماد على مقاييس الاقتران التي تساعد على تحديد شدة العلاقة بين المتغيرات. و في حين ان العلاقة بين مؤشر الحالة المدنية للموظفين و مؤشر نوع الأسر التي ينتمون إليها مع متغير الاهتمام بأنشطة أوقات الفراغ لم تكن دالة إحصائياً، وهذا على الرغم من أن عدد المهتمين بتنظيم أوقات فراغهم في جميع الحالات المدنية كان أكبر من عدد المبحوثين الغير مهتمين بتنظيم أوقات فراغهم، كذلك الحال بالنسبة لنوع الأسرة، فالمهتمين بتنظيم أوقات فراغهم سواء للذين ينتمون للأسر النووية أو الأسر الممتدة عددهم أكبر بكثير من الذين لا يهتمون بأنشطة وقت الفراغ و بأغلبية للمنتميين للأسر النووية.

أما بالنسبة للبعد الاقتصادي، فلقد كانت العلاقة دالة إحصائياً سواء بين مؤشر الراتب الشهري للموظفين مع الاهتمام بأنشطة أوقات الفراغ، حيث جاءت شدتها معتدلة قدرت ب0.24، أو مؤشر الدخل الكلي للأسرة مع الاهتمام بأنشطة أوقات الفراغ لدى الموظفين، حيث كانت شدتها ضعيفة نوعاً ما قدرت ب0.152. و بالتالي فان العامل الاقتصادي له تأثير على أنشطة وقت الفراغ.

أما بخصوص البعد المني فالنتائج أثبتت أن ضغوط العمل لها علاقة ذات دلالة إحصائية مع اعتقاد الموظفين بأهمية أنشطة الترويح في حياتهم، و شدة هذه العلاقة جاءت ضعيفة نوعاً ما قدرت ب0.157، بمعنى كلما زاد ضغط العمل على الموظفين تيقنوا من أهمية أنشطة الترويح و أنشطة وقت الفراغ، في حين أن علاقة مؤشر التعب عند الموظفين مع الاعتقاد بضرورة الترويح، لم تكن دالة إحصائياً، على الرغم من أن 90% من بين الذين يشعرون بالتعب يعتبرون أنشطة الترويح من بين الأمور الضرورية في حياتهم.

أما فيما يخص الإصابة بالمرض و علاقتها بالاهتمام بأنشطة الترويح، فلقد وجدنا أن من بين 168 مصاب بالأمراض المزمنة، لدينا 86% منهم يعتبرون أن أنشطة الترويح أمر ضروري في حياتهم، مقابل 14% لا يعتبرونه كذلك، و بهذا يمكن اعتبارها علاقة ايجابية مع العلم أنها لم تكن دالة إحصائياً.

و على ضوء هذه النتائج يمكننا القول أن الفرضية الأولى تحققت، بمعنى أن للعوامل السوسيو-ثقافية، الاقتصادية، المهنية و الصحية تأثير على أنشطة أوقات الفراغ لدى الموظف العمومي و بدرجات متفاوتة.

- أما بالنسبة لاختبار الفرضية الثانية فقد دلت النتائج على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الجنس، المستوى الدراسي و الراتب الشهري للموظفين مع نوع الترويح المفضل لديهم، و بتفاوت في شدة هذه العلاقات، حيث جاء في المقدمة مؤشر الجنس بشدة قوية نوعا ما قدرت ب 0.411، يليه مؤشر الراتب الشهري بشدة معتدلة قدرت ب 0.173، و بعده مؤشر المستوى الدراسي بشدة ضعيفة قدرت ب 0.153، في حين ان مؤشر السن لم تكن له علاقة دالة إحصائية مع نوع الترويح على الرغم من ان جميع الفئات العمرية كانت تفضل الترويح السياحي و الترويح الرياضي اللذان كانا يتصدران دائما الترتيب يليهما الترويح الاجتماعي ثم يأتي بعده الترويح الثقافي، عموما نفس الترتيب تكرر مع المؤشرات الثلاثة السابقة.

و باعتبار ان الترويح الرياضي و الترويح السياحي من أنواع الترويح الايجابي او الترويح الفعال، حيث يمتازان بالنشاط و الجهد الحركي، بعكس الترويح الاجتماعي و الترويح الثقافي اللذان لا يمتازان بالحركة و النشاط، يمكن القول ان المبحوثين يفضلون الترويح الايجابي.

إذا يمكننا القول على ضوء هذه النتائج أن الفرضية الثانية تحققت، أي أن الموظف العمومي يميل إلى أنشطة الترويح الايجابي أكثر من أنشطة الترويح السلمي في أوقات فراغه.

- أما فيما يخص اختبار الفرضية الثالثة فقد أظهرت النتائج المتحصل عليها انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إمتلاك الموظف العمومي لهاتف ذكي و حسن استغلاله لأوقات الفراغ من عدمه، و شدة هذه العلاقة كانت ضعيفة قدرت ب 0.142، و بما أن جل وسائل و تقنيات التواصل أصبحت تُختزل في الهاتف الذكي، و هذا الأخير صار في متناول الجميع، و رغم أن له الكثير من المحاسن و الايجابيات، إلا أن سوء استغلاله يولد الشعور بالاستياء من سوء استغلال أوقات الفراغ خصوصا عند الإنسان أو الفرد السوي، و هذا ينطبق على الموظف العمومي.

و إنطلاقا من هذه النتائج يمكننا القول أن الفرضية الثالثة تحققت، أي أن وسائل و تقنيات التواصل الحديثة تؤثر في كيفية استغلال أوقات الفراغ عند الموظف العمومي.

الغائمة

الخاتمة

يُعتبر الكثير من المهتمين بمجال الصحة و الترويح أن ممارسة الأنشطة الترويحية أصبحت مطلباً ضرورياً تسعى إليه العديد من الدول، خصوصاً النامية منها إقتداءً بالدول المتطورة التي قضت شوطاً كبيراً في هذا المجال أي مجال الاهتمام بأنشطة أوقات الفراغ، وما ترتب عليه من نتائج ايجابية في جميع مناحي الحياة، وذلك من أجل الحفاظ على صحة مواطنيها من الناحية الجسدية، النفسية و الاجتماعية، ولتحقيق ذلك تحاول هذه الدول جاهدة توفير ما أمكن من الوسائل في سبيل نشر ثقافة الترويح و أنشطة وقت الفراغ، وذلك بإعداد الفضاءات و المنشآت و سن القوانين و إحياء التظاهرات التحسيسية و تأطيرها، إلا أن الإقبال على ممارسة الأنشطة الترويحية تحكمه العديد من العوامل و المتغيرات المتداخلة منها الاجتماعية، الثقافية، الاقتصادية و الصحية التي تجعل من الفرد الذي أنهى مشواره الدراسي و انتقل إلى معترك الحياة المهنية، أين يواجه الكثير من الضغوطات الاجتماعية و المهنية و الصحية، يسعى جاهداً إلى البحث عن الوسيلة التي تساعد في التخفيف من شدة الضغوطات المختلفة، و قد أثبتت الدراسات أن ممارسة الأنشطة الترويحية من أنجع الوسائل لمجابهة الضغوطات و الحفاظ على الصحة النفسية و الجسدية.

و قد حاولنا من خلال دراستنا هذه التي استهدفت الموظف العمومي بالحي الإداري الجديد بإمامة تلمسان، تسليط الضوء أو الكشف على بعض المتغيرات التي تؤثر في الإقبال على ممارسة النشاط الترويحي عند هذه الشريحة من المجتمع، و قد توصلنا في نهاية البحث إلى أن أنشطة وقت الفراغ عند الموظف العمومي تحكمها أبعاد سوسيو-ثقافية و في مقدمتها عامل السن و المستوى الدراسي و يأتي بعدها الوسط الاجتماعي بأقل حدة، و أبعاد اقتصادية و تحديداً الراتب الشهري للموظف و الدخل الكلي للأسرة، و أبعاد مهنية متمثلة في الضغوطات المهنية و التعب الناتج على الرتبة و الروتين، بالإضافة إلى الجانب الصحي و الإصابة بالأمراض المزمنة، كل هذه المتغيرات تلعب دوراً هاماً في توجيه اهتمامات الموظف العمومي نحو أنشطة أوقات الفراغ، أما بخصوص تحديد نوع الأنشطة الفعالة أو الإيجابية التي يميل إليها الموظف فقد تبين أنها تتأثر بعامل الجنس، المستوى الدراسي و الراتب الشهري مع تفاوت في شدة التأثير. كما توصلنا كذلك في نهاية دراستنا هذه إلى حقيقة أخرى مفادها أن لوسائل و تقنيات التواصل الحديثة الواسعة الاستعمال و على رأسها الهاتف الذكي، تأثير واضح في كيفية استغلال الموظف العمومي لأوقات فراغه.

و في حدود اطلاعنا على أهم الجوانب المتعلقة بهذا الموضوع و من خلال ما توصلنا إليه من نتائج في هذه الدراسة المتواضعة، ارتأينا أن نسجل في الأخير بعض النقاط التي نرى أنه من واجب الجهات المعنية أن تأخذها بعين الاعتبار من اجل نشر ثقافة الترويج و أنشطة وقت الفراغ على أوسع نطاق و تتمثل في الآتي:

❖ التركيز أكثر على التنشئة الاجتماعية في موضوع أنشطة الترويج و وقت الفراغ، على مستوى جميع الأطوار التعليمية بما فيها الطور الجامعي. من خلال برامج تعليمية تساهم في غرس المبادئ و القيم و المفاهيم الصحيحة المتعلقة بهذا الشأن، و التي تتماشى مع التطور و الحداثة ووفقا لتعاليم الدين.

❖ التشجيع على إنشاء جمعيات نشطة في مجالات الترويج، السياحة و التثقيف، من شأنها إستقطاب كل شرائح المجتمع مع التركيز على فئة الشباب الذي أصبح فريسة سهلة للآفات التي تنتج عن أنشطة أوقات الفراغ الضارة من جعلتها تعاطي المخدرات بمختلف أنواعها... و ما ينجر على هذه الآفات من عواقب وخيمة تعود بالضرر على المجتمع ككل .

❖ السهر على توفير الهياكل و المنشآت و الفضاءات العامة ذات المقاييس النوعية و الصحية، و إنشاء وحدات جوارية رياضية و تثقيفية داخل التجمعات السكنية بغية تقريبها من المواطن، مع الحرص على شروط الأمن و السلامة و ذلك من أجل التشجيع على ممارسة أنشطة أوقات الفراغ خصوصا الفعالة منها.

❖ تشجيع أسلوب ممارسة الرياضة و العمل (Sport et Travail) لأنها وسيلة تساعد على التخفيف من حدة ضغط العمل، و تساعد على تنمية روح الانتماء، رفع المردودية في العمل، توطيد العلاقات و التفاعل بين عمال القطاع الواحد مع بعضهم، و مع عمال مختلف القطاعات.

❖ إلزام المؤسسات و الإدارات العمومية بإنشاء لجان للخدمات الاجتماعية تأخذ على عاتقها اعداد برامج خاصة بأنشطة أوقات الفراغ و التكفل بها، بالطريقة التي يستفيد منها كل الموظفين دون استثناء و العمل بمبدأ المساواة.

❖ الإكثار من الحملات التوعوية و الأيام التحسيسية الرامية إلى تحسيس المواطن بأهمية ممارسة الأنشطة الترويحية خصوصا الايجابية منها و الفوائد التي يجنيها من ذلك، خاصة المتعلقة بالجانب الصحي و الأمراض المزمنة.

- ❖ تفعيل دور المجالس البلدية للرياضة، وإعادة النظر في النصوص القانونية الخاصة بها، و تكييفها من اجل توسيع فكرة الرياضة للجميع و الرياضة الجوارية.
- ❖ اعادة النظر في السياسة العامة اتجاه التقنيات الحديثة للتواصل و بالاحص شبكات التواصل الاجتماعي، مع مراعاة خصوصيات المجتمع الجزائري، و دراسة امكانية حجب المواقع الضارة التي تستهوي الأطفال و الشباب على حد سواء، و لما لا محاولة إنشاء شبكات تواصل خاصة بمجتمعنا اقتداء بالتجربة الصينية في هذا الشأن.

و في الأخير يبقى موضوع وقت الفراغ و الأنشطة الممارسة فيه موضوع بالغ الأهمية، فالمعلوم أن وقت الفراغ ان لم تشغله بأنشطة ايجابية تعود بالنفع على الفرد و المجتمع، حتما سينقضي في أمور او ممارسات قد تكون سلبية أو حتى ضارة للفرد و للمجتمع ، لذا وجب الاهتمام أكثر بموضوع أنشطة وقت الفراغ، الذي يبقى حقلًا خصب مفتوحا للدراسة من جوانب وزوايا عدة، خاصة ما يتعلق بالنشاط الترويحي للفئات و الشرائح التي غفلت عنها الكثير من البحوث الأكاديمية، لان أغلبية الدراسات المعنية بموضوع أنشطة وقت الفراغ على حد علمي استهدفت إما نوع محدد من الترويح أو فئات معينة كالأطوار التعليمية أو فئة الطلبة.

قائمة

المراجع و المصادر

المراجع بالعربية

الكتب

- 1 - ماهر أحمد، (2002)، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، ط8، الدار الجامعية الاسكندرية، مصر.
- 2 - حنان عبد الرحيم الأحمدي، (2002)، ضغوط العمل لدى الأطباء، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 3 - أحمد سالم الأحمر، (2004)، علم اجتماع الأسرة، دار الكتاب الجديد، ليبيا المتحدة.
- 4 - خيرى محمد الجزيرى، (2003)، أساسيات السلوك الإنساني في التنظيم، ط 3، دار الثقافة العربية، القاهرة.
- 5 - أمل الجودر، (2002): أنماط الحياة الصحية، قسم التثقيف الصحي، وزارة الصحة، مملكة البحرين.
- 6 - إحسان محمد الحسن، (1985)، العائلة و القرابة و الزواج دراسة تحليلية في تغير نظم العائلة و القرابة و الزواج في المجتمع العربي، ط2، دار الطليعة، بيروت، لبنان.
- 7 - إحسان محمد الحسن، (2005)، علم الاجتماع الرياضي، ط1، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن.
- 8 - عصام الحسنات. (2009)، علم الصحة الرياضية. دار أسامة، ط 1. الأردن:
- 9 - خالد محمد الحشوشى، (2013)، علم الاجتماع الرياضي، الطبعة الاولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع، عمان، الأردن.
- 10 - محمد محمد الحماحي، عايدة عبد العزيز مصطفى، (2006)، الترويج بين النظرية و التطبيق، ط4، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر.
- 11 - أمين أنور الخولي، (1996)، الرياضة و المجتمع، عالم المعرفة، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب، الكويت.
- 12 - سناء الخولي، (1999)، الأسرة و الحياة العائلية، مصر، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 13 - نادية محمد السيد عمر، (1996)، علم الاجتماع الطبي المفهوم و المجالات، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- 14 - إسماعيل القرة غولي، مروان عبد المجيد إبراهيم، (2001)، التربية الترويجية و أوقات الفراغ، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع.
- 15 - عبد القادر القصير، (1999)، الأسرة المتغيرة في مجتمع المدينة العربية، دراسة ميدانية في علم الاجتماع الحضري و الأسري، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.

- 16 - يعقوب يوسف الكندري، (2003)، الثقافة والصحة والمرض، رؤية جديدة في الأنثروبولوجيا المعاصرة، مجلس النشر العلمي، الكويت.
- 17 - علي المكاوي، (1990)، علم الاجتماع الطبي، تقديم محمد الجوهري، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- 18 - موريس انجرس، (2004)، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون، دار القصة للنشر، الجزائر.
- 19 - عصام بدوي، (1998)، الرياضة دواء لكل داء، القاهرة: دار الفكر العربي، ط 1، مصر.
- 20 - محمد أحمد محمد بيومي، عفاف عبد العليم ناصر، (2003)، علم الاجتماع العائلي، دراسة التغيرات في الأسرة العربية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- 21 - عبد الناصر جندلي، (2005)، تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 22 - طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين، (2006)، استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية و النفسية، ط1، دار الفكر، عمان.
- 23 - محمد حسن محمد حمادات، (2008)، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- 24 - عطيات محمد خطاب، (1990)، أوقات الفراغ والترويح، دار المعارف، الطبعة الاولى، القاهرة، مصر.
- 25 - نجلاء عاطف خليل، (2006)، في علم الاجتماع الطبي، ثقافة الصحة والمرض، مكتبة الانجلو مصرية، مصر.
- 26 - كمال درويش، محمد محمد الحماحي، (1997)، رؤية عصرية للترويح وأوقات الفراغ، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر.
- 27 - كمال درويش و أمين الخولي، (2001)، الترويح وأوقات الفراغ، التاريخ و الفلسفة-الاجتماعيات-البرامج و الأنشطة، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- 28 - زايد زياد عيسى، (2007)، القلب الرياضي، السلسلة الثقافية الصادرة عن الاتحاد السعودي للتربية البدنية، عدد خاص، رقم (16).
- 29 - بهاء الدين إبراهيم سلامة، (1997)، الصحة والتربية الصحية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- 30 - عبد الباقي محمد صلاح الدين، (2001)، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية للطبع و النشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.
- 31 - عبد الباقي محمد صلاح الدين، (2003)، السلوك التنظيمي مدخل تطبيقي معاصر، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر.

- 32 - محمود فتحي عكاشة، (1999)، علم النفس الصناعي، ط1 مطبعة الجمهورية، الاسكندرية، مصر.
- 33 - أنتوني غدنز، (2005)، علم الاجتماع، ترجمة وتقديم فايز الصياغ، ط4، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان.
- 34 - تالا قطيشات، و اخرون، (2002)، مبادئ في الصحة والسلامة العامة، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عنان الأردن.
- 35 - كاظم جابر أمير غلوم، (1999)، الإختبارات والقياسات الفسيولوجية في المجال الرياضي، ط 2، منشورات ذات السلاسل، الكويت.
- 36 - هدى حسن محمود محمد، ماهر حسن محمود محمد، (2008)، الترويج وأهميته في التوافق النفسي والاجتماعي لمتحدى الإعاقة الذهنية، ط1، دار الوركاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر.
- 37 - العميان محمود، (2005)، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، ط3، دار وائل للنشر، عمان.
- 38 - عويد سلطان مشعان، (1994)، علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع، الكويت.
- 39 - عبد الرحمن عبيد عوض مصيقر، (2009)، الغذاء والتغذية، أكاديمية إنترناسيونال، لبنان.
- 40 - أميرة منصور يوسف علي، (1997)، المدخل الاجتماعي للمجالات الطبية والنفسية، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- 41 - عبد الرحمن بن محمد هيجان، (1998)، ضغوط العمل، منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث والدراسات الإدارية، الرياض.
- 42 - محمد فريد وجدي، (1971)، دائرة معارف القرن العشرين، ط3، دار المعرفة للطباعة و النشر، بيروت، لبنان.
- 43 - الشافعي محمد، (2002)، إدارة الوقت، مركز المحروسة لمبحوث والتدريب والنشر، القاهرة، مصر.
- 44 - عليان ربيعي، (2007)، إدارة الوقت، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 45 - أبونا صرفتحي، (2008)، مدخل إلى الإدارة التربوية: النظريات والمهارات، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- 46 - مؤيد نصيف جاسم السعدي، (2016)، الوظيفة الاتصالية لموقع التواصل الاجتماعي- دراسة في موقع الفيسبوك-، الطبعة الأولى، ألفا للوثائق، قسنطينة، الجزائر.
- 47 - حسن علي محمد، (2006)، تكنولوجيا الاتصال الحديثة، النشأة-التطور-الوظائف-التأثيرات، الطبعة الثانية، دار البيان للطباعة و النشر، القاهرة، مصر.
- 48 - حسن عماد مكاوي، (1997)، تكنولوجيا الاتصال الحديثة في عصر المعلومات، الطبعة الثانية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر.

- 49 عبد الرحمان بن ابراهيم الشاعر، (2015)، مواقع التواصل الاجتماعي و السلوك الانساني، الطبعة الاولى، دارصفاء للنشر و التوزيع، عمان، الاردن.
- 50 طارق المجذوب،(2000)، الإدارة العامة (العملية الإدارية و الوظيفة العامة، و الإصلاح الإداري) الدار الجامعية للطباعة و النشر، بيروت، لبنان.
- 51 - عمار بوضياف، (2015)، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دراسة في ظل الأمر 06 / 03 و القوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر.
- 52 محمد حامد الجمل، (1969)، الموظف العام فقها وقضاء ج 1، ط 2، القاهرة: دار النهضة العربية
- 53 محمد يوسف المعداوي،(1988)، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة و التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، . الجزائر.
- 54 محمد أنس قاسم، (1989)، مذكرات في الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 55 أبو زيد فهيم،(1994)، وسائل الإدارة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية ، مصر.
- 56 سعيد مقدم، (2010)، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 57 محمد بن عيسى بن سورة بن موسى الترميدي، تحقيق بشار عواد معروف، (1998)، سنن الترميدي، الطبعة الاولى، دار الغرب الاسلامي، بيروت، لبنان.
- 58 أبي عبد الله الحاكم بن محمد النيسابوري، (2014)، المستدرک علی الصحيحین، الطبعة الاولى، دار التأصيل، القاهرة، مصر.
- 59 محمد بن حبان بن احمد الدارمي، تحقيق محمد علي سونمزو خالص اي ديمر، (2013)، صحيح ابن حبان، الطبعة الاولى، دار بن حزم، بيروت، لبنان.
- 60 سليمان بن أحمد بن أيوب اللخمي الطبراني، تحقيق حميدي بن عبد المجيد السلفي، (1983)، المعجم الكبير للطبراني، الطبعة الثانية، دار احياء التراث العربي، لبنان.
- 61 محمد بن اسماعيل بن ابراهيم بن المغيرة البخاري، (1987) ، صحيح البخاري، الجزء الثاني، الطبعة الاولى، دار الشعب، القاهرة، مصر.
- 62 - الخضير محسن أحمد، (2000)، الإدارة التنافسية للوقت، إتيراك للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة .
- 63 - علي حسن موسى، (1990)، التوقيت و التقويم، دار الفكر، ط1، سوريا.
- 64 - عبد اللطيف الصديقي، (1995)، الزمان أبعاده و بنبته، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، بيروت، لبنان.

- 65 - محمد حمودة عبد الناصر(2003)، دليل المدير العربي لإدارة الوقت ، جامعة أسيوط ، مصر
- 66 - عادل عوض، (2003)، شفرة الزمن الجيولوجي، محاولة فلسفية لقراءة علم الاحياء، دار الوفاء للطباعة و النشر، ط 1، مصر.
- 67 - الصرايرة خالد أحمد، (2010)، العمليات الإدارية و إدارة الوقت، الكفاءة و الفعالية، دار جليس الزمان للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى ، عمان.
- 68 -كمال درويش، أمين الخولي، (1990)، أصول الترويج وأوقات الفراغ - مدخل العلوم الانسانية، القاهرة، دار الفكر العربي، مصر.
- 69 -عبد المجيد سيد أحمد منصور، زكريا الشربيني،(2005)، الشباب بين صراع الأجيال المعاصرة والهدى الإسلامي: المشكلات، القضايا، مهارات الحياة، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- 70 -سناء محمد سليمان، (2007)، كيفية تنظيم الوقت وشغل أوقات الفراغ، سلسلة ثقافية سيكولوجية للجميع، عدد 47 ، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة.
- 71 -طه عبد الرحيم طه، (2006)، مدخل إلى الترويج، الطبعة الأولى، الاسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر.

المعاجم و القواميس

- 1 - أبي الفضل جمال الدين بن منظور أ، (1968)، لسان العرب، المجلد الثاني، دار صادر، بيروت، لبنان.
- 2 - أبي الفضل جمال الدين بن منظور ب، (1968)، لسان العرب، المجلد السابع، دار صادر، بيروت، لبنان.
- 3 - احمد زكي بدوي،(1982)، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان.
- 4 - أساتذة متخصصين، (1999)، الموسوعة العربية العالمية، المجلد الثاني، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 5 - أساتذة متخصصين، (1999)، الموسوعة العربية العالمية، المجلد الثاني عشر، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 6 - صالح مصلح أحمد، (1999)، الشامل، قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط1، دارعالم الكتب، المملكة العربية السعودية.
- 7 - مجمع اللغة العربية، (1989)، المعجم الوجيز في اللغة العربية، دار التحرير للطبع و النشر، مصر.
- 8 - نخبة من أساتذة علم الاجتماع، (1985)، المرجع في العلوم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية،

الإسكندرية، مصر.

- 9 - نخبة من الأساتذة، (1999)، الموسوعة العربية العالمية، المجلد الأول، الطبعة الثانية، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية.
- 10 - نخبة من الأساتذة، (1999)، الموسوعة العربية العالمية، المجلد السادس، الطبعة الثانية، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية.
- 11 - أحمد بن محمد الفيومي المقري، (2003)، المصباح المنير - معجم عربي - عربي، طبعة جديدة، القاهرة، دار الحديث، مصر.

الرسائل الجامعية

- 1 - فتحي بوخاري، (2013/2012)، مساهمة الإعلام الرياضي المكتوب في نشر الثقافة الرياضية المرتبطة بالصحة، رسالة ماجستير، تخصص الرياضة والصحة، معهد التربية البدنية و الرياضية، مستغانم.
- 2 - أسماء بوساق (2009/2008)، تأثير الإعلام المحلي على تقدير الذات لدى طلبة قسم الإدارة و التسيير الرياضي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر.
- 3 - حمود جمال محمد، (2006/2005)، تمثيلات المجتمع الجزائري لمرض السرطان مقارنة أنثروبولوجية طبية، رسالة ماجستير، إشراف بشير محمد، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان.
- 4 - فيروز صولة، (2014-2013)، المتغيرات الاجتماعية لتصور المرض و أساليب علاجه، رسالة دكتوراه تخصص علم الاجتماع التنموية، إشراف زمام نور الدين. قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- 5 - غربي صابرين، (2012-2011)، مدى فاعلية برنامج معرفي سلوكي في تنمية أساليب التعامل الإيجابية مع الضغوط المهنية لدى الممرضين، أطروحة دكتوراه في علم نفس العمل والتنظيم، إشراف، أ.د محمود بوسنة، جامعة الجزائر 2، الجزائر.
- 6 - تيشات سلوى، (2010)، أثر التوظيف العمومي على كفاءات الموظفين بالادارات العمومية الجزائرية - دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة "بومرداس" - رسالة ماجستير، تخصص تسيير المنظمات، جامعة بومرداس، الجزائر.
- 7 - بوزيان عمر، (2015/2014)، ممارسة الموظف العام للحقوق و الحريات السياسية، دراسة مقارنة مع التركيز على حالة الجزائر 1962-2014. رسالة دكتوراه علوم في العلوم السياسية و العلاقات الدولية تخصص: التنظيم السياسي و الإداري.
- 8 - عايد كمال، (2017)، تكنولوجيا الاعلام و الاتصال و تأثيراتها على قيم المجتمع الجزائري - الشباب

- 9 الجامعي لتلمسان انموذجا- رسالة دكتورة ل م د، تخصص علم الاجتماع الاتصال، إشراف ا. سعدي محمد، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.
- 9 بن عيسى الشريف عبد القادر، (2008)، تقييم مستوى استخدام التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية في الإدارات العمومية الجزائرية - دراسة حالة إدارة الجمارك، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.
- 10 عبد العزيز بن حمود الشترى، (2001)، وقت الفراغ وشغله في مدينة الرياض، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير منشورة، مطابع الجامعة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.

المجلات و الدوريات

- 1 - صالح بن عبد الرحمن السعد، مراد بن عمر درويش، (2008)، أسباب ونتائج ضغوط العمل في بيئة المراجعة السعودية دراسة استكشافية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، العدد(1)، ص 63-108.
- 2 - فيروز صولة، (ديسمبر 2012)، تأثير العوامل الاجتماعية و الثقافية في تفسير المرض وتحديد أنماط العلاج لدى المرضى، مجلة علوم الانسان و المجتمع، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 8، جامعة بسكرة، الجزائر.
- 3 - محمد طاهر طعيلي، (2010)، ضغوط العمل لدى معلم المدرسة الابتدائية وإستراتيجية التكفل بها، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- 4 - عاشور خديجة، (2012)، ضغوط العمل النظريات و النماذج، مجلة العلوم الإنسانية، كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 26، الجزائر.
- 5 - عسكري سمير، (1988)، متغيرات ضغط العمل: دراسة نظرية و تطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة الإدارة العامة، العدد 60.
- 6 - الهزاع محمد هزاع، (2004)، النشاط البدني و الوقاية الأمراض المزمنة، المجلة العربية للغذاء و التغذية العدد 5، مركز البحرين للدراسات و البحوث، مملكة البحرين .
- 7 - أحمد كانش، عبد المومن مجدوب، (2020)، نظام العطل في الوظيفة العمومية في كل من الجزائر وتونس - دراسة مقارنة في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية-، مجلة دفاتر السياسة و القانون المجلد: 12، العدد: 02 ص 300-310.
- 8 - بن عمور عائشة، (2018)، عطلة الأمومة بين النص والواقع، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت،

- المجلد الثالث، العدد الخامس، جوان 2018، الجزائر، ص ص 320-331.
- 9 - رضا بن تامي، (2013)، سوسيولوجية تسيير الوقت، مجلة انترولوجيا الأديان، المجلد9، العدد2، جامعة تلمسان، ص ص 75-99. تاريخ النشر 2013/06/16.
- 10 -نجلاء فاروق الحلبي، منار عبد الرحمان محمد خضر، (2010)، ادارة وقت الفراغ لدى الشباب الجامعي و علاقته بالاستقرار الاسري، مجلة بحوث التربية النوعية، جامع المنصورة، العدد 16، ص ص 239-271.

القوانين

- 1 - الأمر رقم 09-95 المؤرخ في 25 رمضان 1415 الموافق 25 فيفري 1995 المتعلق بتوجيه المنظومة الوطنية للتربية البدنية و الرياضية و تنظيمها و تطويرها. وزارة الشبيبة و الرياضة، الجزائر.
- 2 - القانون رقم 10-04 المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1425 الموافق 14 أوت 2004 المتعلق بالتربية البدنية و الرياضية، وزارة الشباب و الرياضة، الجزائر.
- 3 - الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 16 ، الصادر في 8 جوان 1966 .
- 4 - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 ، الصادر في 16 جويلية 2006 .
- 5 - الأمر رقم 01/06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 و المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، الجريدة الرسمية رقم 14 سنة 2006.
- 6 - القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.
- 7 - القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28 لسنة 1983 .، معدل و متمم: بالأمر رقم 17 - 96 المؤرخ في 06 جويلية 1996، الجريدة الرسمية، العدد 42
- 8 - المرسوم رقم:84-27 المؤرخ في 11 فبراير 1984، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 7، الصادرة في 14 فبراير 1984.

المراجع باللغة الفرنسية

- 1 - Alain Beitone , (2000), **Sciences Sociales**, 2^{eme} édition Dalloz édition, Pris, France
- 2 -Andre Domart et Jacques Bourneuf, (2000) **Petit Larousse de la Medecine**.
- 3 -Cailliez, J-C ;Verreman, K.(2004), **Dictionnaire de biologie cellulaire et moléculaire** , Edition Elipses, France.
- 4 - Dominique Bodin, Stéphane Héas, (2002), **Introduction a La Sociologie Des Sports** ; Chiron , paris, France.
- 5 -Edmond Bertrand, (1995), **Urgences cardiovasculaires**, O.P.U, Ben Aknoun, Alger.
- 6 -Expertise collective, (2008), **Activité physique, Contextes et effets sur la santé**, Inserm, France.
- 7 -Jean-Louis Loubet del Bayle, (2000) , **Initiation aux méthodes des sciences sociales** , L'Harmattan, Paris – Montréal, France.
- 8 - Joseph Sumpf, Michel Hugues, (1973), **Dictionnaire de la Sociologie**, Librairie Larousse, Paris, France.
- 9 - Mostafa Boutefnouchet, (1982), **la famille algérienne évolution et caractéristiques récentes**, société nationale d'édition et de diffusion, Alger.
- 10 -S.Ieka, A. Griffiths, T. Cox, (2004), **Organisation du Travail et Stress** ,serie protection de la santé des travailleurs n°3, Institute of Work, Health & Organisation ,Université de Nottingham, Royaume-Uni.
- 11 - Essaid Taib,(2003), **droit de la fonction publique**, édition distribution Houma, Alger.
- 12 - George Gurvitch,(1958), **la multiplicité des temps sociaux**, centre du documentation universitaire, Paris.

مواقع الانترنت

-www.larousse.fr/encyclopedie/medical/arthritis/11362

-www.larousse.fr/encyclopedie/medical/rhumatisme/15904

- https://bilarabiya.net/11702.html

- www.dasmaninstitute.org/ar/highlights/chronic-conditions/chronicity--an-overview

الأمراض المزمنة - نظرة عامة، 2011 معهد دسمان للسكري

-http://sustech.edu/staff_publications/20140113111529585.pdf

- <http://eduka.free.fr/eps/capeps/ecrit1/loisir.pdf>.
- <https://almerja.com/reading.php?idm=94032> محمد مرسي الحريري، مصطلحات أساسية في السياحة - الترويج ، من كتاب جغرافية السياحة، ص ص12-17، 2018/01/09 الساعة 10:11
- <https://www.alroeya.com/130-41/2202590> أهمية-الوقت
- سارة سمير، أهمية الوقت، 8مارس 2021 على الساعة 08:00
- Texte de la Charte du loisir de la WLO : https://www.worldleisure.org/wlo2019/wp-content/uploads/2021/07/Charter-for-Leisure_fr.pdf
- <https://mawdoo3.com/> إيمان الحياي، 7 يناير 2021 على الساعة 16:54 - بحث-عن-ادارة-الوقت
- <https://mawdoo3.io/article/108424> خطوات-ادارة-الوقت
- ليلي العاجيب -آخر تحديث: 7:56 ، 18 سبتمبر 2018
- <https://baytdz.com/?id=462550&print=pdf>
- https://ar.wikipedia.org/wiki/هاتف_ذكي
- <https://mawdoo3.com/> بحث-عن-مواقع-التواصل-الاجتماعي
- محمد مروان، بحث عن مواقع التواصل الاجتماعي، آخر تحديث: 17:26 ، 03 يناير 2021
- <https://datareportal.com/reports/digital-2022-global-overview-report>
- <https://www.echoroukonline.com/> تقرير-رقمي-يكشف-عدد-مستخدمي-شبكات-التو
- نادية شريف، 2022/02/20، تقرير رقمي يكشف لمستخدمي شبكات التواصل والانترنت في الجزائر.
- <https://dolphinuz.com/blog/single/45/> مواقع-التواصل-الاجتماعي
- تاريخ آخر تحديث 05-03-2022
- <https://subol.sa/Dashboard/Articles/ArticleDetails/100>
- بوابة سبل، 2019، وسائل التواصل الاجتماعي.. بين الإيجابيات والسلبيات.
- <https://mawdoo3.com/> سلبيات-وايجابيات-مواقع-التواصل-الاجتماعي
- تمت الكتابة بواسطة: إبراهيم العبيدي، آخر تحديث: 11:18 ، 20 سبتمبر 2021
- <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/159/3/1/97342/Pdf>
- رحوي فؤاد، أحكام عطلة الأمومة في التشريع الجزائري-دراسة مقارنة-
- <https://www.politics-dz.com/> مفهوم-الوظيفة-العامة SAKHRI Mohamed 2019-08-20
- <https://www.alahednews.com.lb/article.php?id=16057&cid=129>

قائمة المراجع و المصادر

- <https://www.dgfp.gov.dz/ar/stat.asp>

- <https://e3arabi.com/?p=710486> رنا البوريني 2020 /12/11، الوقت الجيولوجي والدورة الجيوكيميائية

- file:///C:/Users/abdelah/Downloads/الوظيفة العمومية في الجزائر/pdf

اللاحق

أوقات الفراغ و أنشطة الترويح لدى الموظف الجزائري

يسعدني أن اضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يخدم اهداف البحث العلمي لاعداد رسالة الدكتوراه، و ارجو منكم الاجابة بكل رعاية و موضوعية

1. الجنس

- أنثى ذكر

2. السن

3. الحالة المدنية

- متزوج أعزب مطلق
 أرمل منفصل

4. المستوى الدراسي

- بدون ابتدائي متوسط
 ثانوي جامعي

5. المستوى الدراسي للزوج (ة)

- بدون ابتدائي متوسط
 ثانوي جامعي

6. عدد الاطفال

7. نوع الاسرة

- نوية: الاب والام و الابناء فقط
 ممتدة: الاب والام الابناء الجد و الجدة و ابناءهم.....

8. مكان الإقامة

- مدينة قرية دشرة

9. نوع السكن

- شقة
 منزل عائلي
 فيلا
 نوع اخر حدده

10. ملكية السكن

- ملك عائلي ملك خاص
 مؤجر مشترك
 اجابة اخرى

11. عدد الافراد تحت نفقتك

12. هل يوجد ضمن افراد الاسرة الذين هم تحت نفقتك من يحتاج الى رعاية خاصة

- لا
 طريح الفراش طاعن في السن
 معاق حركي معاق ذهني
 يتيم
 اخر حدده

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

13. المنصب الذي تشغله

14. هل الزوج (ة) يعمل

- نعم لا

15. اذا كانت الاجابة "نعم" ما طبيعة عمله

- موظف(ة) قطاع عمومي
 قطاع خاص
 رب (ة) عمل
وظيفة اخرى حددها

16. راتبك الشهري

- 20000-30000 30000-40000
 40000-50000 50000-فاكثر

17. الدخل الشهري للأسرة ككل

- 20000-40000 40000-60000
 60000-80000 80000-فاكثر

18. هل تعتقد ان دخل الاسرة الشهري يكفي لتغطية كل الاحتياجات الضرورية

- نعم لا نوعا ما

19. المسافة بين مقر السكن و مقر العمل

- كلم - 10 كلم 05 كلم 05-10
 كلم 20 كلم 10 كلم 30 كلم 20
 كلم فأكثر 30

20. كيف يتم تنقلك بين البيت و العمل

- حافلة سيارة اجرة سيارة خاصة
 اخرى مشيا

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

هل تمتلك هذه الوسائل

	نعم	لا
21. سيارة خاصة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. سيارة ملك للعائلة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. مكتبة منزلية	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. هاتف ذكي	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. حاسوب خاص	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. لوحة الكترونية	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. خط انترنت في المنزل	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. playstation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. xbox	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. هل تقوم ببعض الممارسات الاتية في أوقات العمل

- ارتشاف القهوة مع الزملاء في المقهى
 ارتشاف القهوة مع الزملاء في العمل
 التفتد و الاطلاع على مواقع التواصل
 مطالعت الجرائد الالكترونية أو الورقية
 الالعاب الالكترونية
 الخروج لقضاء حاجيات منزلية يومية
 المحادثات الهاتفية المطولة
 متابعة الدراسة و تحسين المستوى
شيء اخر حدده

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

31. كم مرة تقوم بهذه الممارسات في اليوم الواحد

- مرتين مرة
 أكثر من 3 مرات ثلاث مرات

32. المدة الزمنية التي تقضيها في احد هذه الممارسات

- دقيقة 15-30 دقيقة 30-60
 أكثر من ساعة

33. اين تتناول وجبة الغداء في ايام العمل

- في البيت
 في العمل
 في محلات الاطعمة السريعة
 في المطاعم
 انتظر حتى العودة من العمل

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

34. هل تصلي الظهر ايام العمل غالبا

- في العمل في المسجد
 بعد الرجوع الى المنزل

35. هل لديك عمل اضافي خارج اوقات العمل

- ارغب في ذلك لا نعم

36. هل تشعر بالتعب اثناء العمل

- لا نعم

37. في حالة الاجابة "نعم" ما نوع هذا التعب

- نفسي بدني بدني نفسي

38. هل لديك ضغوطات في وظيفتك

- نوعا ما لا نعم

39. في حالة الاجابة "نعم" أو "نوعا ما" ما أسباب هذه الضغوطات

- طبيعة العمل
 مكان العمل
 ظروف العمل
 الزملاء
 المسؤولين
شيء اخر حدده

40. هل تعاني من مرض معين

- لا نعم

41. في حالة الاجابة "نعم" ما نوع هذا المرض

- ضغط الدم السكري
 امراض القلب الكولستيرول
 السمنة الزائدة داء المفاصل
 الصداع النصفي القرحة المعدية
 ..مرض اخر حدده

42. اذا كنت مصاب بمرض معين، هل له علاقة بضغط العمل

- لا نعم

43. هل تهتم بتنظيم أوقات فراغك

- لا نعم

44. هل تظن انك تحسن استغلال اوقات فراغك

- احيانا لا نعم

45. هل تعتقد ان أكثر أوقات فراغك يذهب في

- أشياء غير ناعمة أشياء ناعمة

46. ماذا يمثل لك وقت الفراغ
- وقت للتحرر من الواجبات
- وقت للتخلص من الروتين
- وقت للتخلص من ضغوطات العمل
- وقت لتجديد النشاط
- وقت للتعبير عن الذات
- وقت للإبداع
- وقت لزيادة الرصيد المعرفي و العلمي
- وقت لاكتساب و تطوير العلاقات الاجتماعية
- وقت لممارسة الهوايات
- وقت لاشباع الميول و الرغبات
- مجرد وقت ضائع

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

47. هل تمارس نشاط جماعي
- لا نعم

48. في حالة الاجابة "نعم" ما نوع الجمعية
- اجتماعية
- ثقافية
- دينية
- رياضية
- خيرية
- جمعية حي
- جمعية مسجد
- نادي الرياضة و العمل التابع لادارتك
- اخرى

49. هل تعتقد ان أنشطة الترويج شي ضروري في حياة الموظف
- لا نعم

50. هل تولي اهتماما كافيا لانشطة الترويج
- كثيرا نوعا ما قليلا

51. هل تخصص مبلغ مالي من راتبك للأنشطة الترويجية
- لا نعم

52. هل تخطط لعطلة نهاية الاسبوع و العطلة السنوية
- لا نعم احيانا

53. هل تضع ميزانية خاصة للعطلة السنوية
- لا نعم

54. هل لديكم لجنة خدمات اجتماعية نشطة
- لا نعم

55. في حالة الاجابة "نعم" هل توفر لكم خدمات ذات طابع ترويجي مثل
- مخيمات صيفية
- رحلات استجمامية
- رحلات الى حمامات معدنية
- عمرة
- دعم الرياضة و العمل
- لا شيء

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

56. ما هو نوع الترويج المفضل لديك
- الرياضي الاجتماعي الثقافي السياحي

ماهي الانشطة المفضلة لديك حسب فترات الراحة

العطلة عطله بعد السن نهاية العمل وية الاس الاليومي بوع

57. النوم و الاسترخاء
58. مجالسة افراد الاسرة
59. الزيارات العائلية
60. الذهاب الى المقهى رفقة الاصدقاء
61. التنزه رفقة العائلة
62. التنزه رفقة الاصدقاء
63. مطالعة الكتب الالكترونية أو الورقية
64. مطالعة الجرائد اليومية
65. الدراسة و تحسين المستوى التعليمي
66. تلاوة القران الكريم
67. تربية الحيوانات الاليفة
68. أعمال البستنة
69. المحادثات الهاتفية
70. مشاهدة الافلام، المسلسلات و الفيديوهات عبر الانترنت
71. مشاهدة التلفاز
72. الالعاب الالكترونية
73. الابحار في العالم الافتراضي و مواقع التواصل الاجتماعي
74. لعب الورق و/أو الدومينو
75. ممارسة الرياضات الترويحية
76. حضور المباريات الرياضية
77. التخميم و الاصطياف
78. الذهاب الى البحر رفقة العائلة
79. الذهاب الى البحر رفقة الاصدقاء
80. القيام بالاعمال المنزلية
81. رعاية الابناء و مدارستهم
82. التسوق
83. السفر
84. الرحلات الاستجمامية و الحمامات المعدنية
85. الخدمات الاجتماعية التطوعية

86. هل تتابع الدوريات و البطولات الكروية و الرياضية
- لا نعم

87. اذا كانت الاجابة "نعم" أين تتابعها
- في المقهى في المنزل
- مكان اخر نوادي الشباب

88. مع من تقضي أوقات فراغك
- بمفردك
- مع افراد الاسرة
- مع زملاء العمل
- مع الاصدقاء
-اجابة أخرى حدها

89. هل تعتقد أن العطلة السنوية كافية للراحة و تجديد الطاقة
- نعم لا نوعا ما

90. غالبا تستغل العطلة السنوية في
- الترويح و الاسترخاء
- تسوية الامور الشخصية
- الاثنتين معا

91. فيما تكمن اهمية الترويح في نظرك
- الوقاية من الامراض المرتبطة بنمط الحياة العصرية
- علاج الامراض العصرية
- تجديد الطاقة و تحسين الاداء في العمل
- السعادة و المرح
- توطيد العلاقات الاجتماعية
-اخرى حدها

92. اذا كنت تمارس نوع من الرياضة الترويحية حدد
- كرة اليد كرة القدم
- السباحة كرة السلة
- المشي الجري
- الكرة الحديدية الدراجة الهوائية
- الايروبيك الفنون القتالية
- التنس كمال الاجسام
- الفروسية الشطرنج
- نوع اخر

93. هل تخصص ميزانية من أجل الرياضة الترويحية
- لا نعم

94. هل تمارس الرياضة الترويحية بصفة منتظمة
- لا نعم

95. هل تشجع أفراد الاسرة على ممارسة الرياضة الترويحية
- لا نعم

96. بعد انقضاء عطلة نهاية الاسبوع أو العطلة السنوية ما هو الاحساس الذي تعود به الى العمل
- رغبة و اقبال على العمل
- عدم الرغبة في العمل
- رغبة في تمديد العطلة
-شيء اخر حده

97. هل توجد عوائق و عقبات لممارسة الأنشطة الترويحية المفضلة
- لا نعم

98. في حالة الاجابة "نعم" فيما تتمثل هذه العوائق
- عوائق مادية عوائق معنوية
- عوائق صحية

99. عوائق أخرى حدها

LA DISTRIBUTION DU CHI-CARRE

Probabilité

dl	0.05	0.02	0.01	0.001
1	3.841	5.412	6.635	10.827
2	5.991	7.824	9.210	13.815
3	7.815	9.837	11.345	16.266
4	9.488	11.668	13.277	18.467
5	11.07	13.388	15.086	20.515
6	12.592	15.033	16.812	22.457
7	14.067	16.622	18.475	24.322
8	15.507	18.168	20.090	26.125
9	16.919	19.679	21.666	27.877
10	18.307	21.161	23.209	29.588
11	19.675	22.618	24.725	31.264
12	21.026	24.054	26.217	32.909
13	22.362	25.472	27.688	34.528
14	23.685	26.873	29.141	36.123
15	24.996	28.259	30.578	37.697
16	26.296	29.633	32.000	39.252
17	27.587	30.995	33.409	40.790
18	28.869	32.346	34.805	42.312
19	30.144	33.687	36.191	43.820
20	31.14	35.02	37.566	45.315
21	32.671	36.343	38.932	46.797
22	33.924	37.659	40.289	48.268
23	35.172	38.968	41.638	49.728
24	36.415	40.27	42.98	51.179
25	37.652	41.566	44.314	52.620
26	38.885	42.856	45.642	54.052
27	40.113	44.14	46.963	55.476
28	41.337	45.419	48.278	56.893
29	42.557	46.693	49.588	58.302
30	43.773	47.962	50.892	59.703

Source: Adapté du tableau IV de Fisher et Yatse, *statistical tables for Biological, Agricultural and Medical Research*, publié par Longman Group UK Ltd., 1974. Avec la permission des auteurs et éditeurs.

Signification de la valeur « V » Coefficient de Cramer

Valeur de V	Intensité de lien entre deux variables
Entre 0 et 0.05	Relation nulle
Entre 0.05 et 0.1	Relation très faible
Entre 0.1 et 0.2	Relation faible
Entre 0.2 et 0.4	Relation Modérée
Entre 0.4 et 0.8	Relation forte
Entre 0.8 et 1	Relation très forte

Source: <https://lemakistatheux.wordpress.com/2013/05/31/le-v-de-cramer/>

Signification de la valeur « C » Coefficient de Contingence

Valeur de C	Signification
$C = 1$	Relation Parfaite entre X et Y
$C > 0,8$	Relation très forte
$0,5 < C < 0,8$	Relation forte
$0,2 < C < 0,5$	Relation d'intensité moyenne
$0 < C < 0,2$	Relation faible
$C = 0$	Relation nulle

Source: <http://fr.slideshare.net/AZIZISouad/coefficient-de-contingence>.

ملخص

الهدف من هذه الدراسة هو محاولة تسليط الضوء على ظاهرة الترويح وأنشطة أوقات الفراغ عند الموظف العمومي الجزائري، وهي ظاهرة لا تقل أهمية عن ظاهرة العمل، والتي تحتاج إلى الاهتمام أكثر خصوصا في ظل التطور التكنولوجي المتزايد الذي أتاح الكثير من وقت الفراغ، هذا الأخير الذي إن لم يصرف في أنشطة وممارسات ايجابية، حتما سينقضي في أنشطة سلبية أو ضارة، تنعكس على جميع شرائح المجتمع، ومن بينها شريحة الموظفين العموميين والتي تمتاز عن غيرها كونها تملك فترات راحة محددة قانونيا، لذا أردنا أن نقف على واقع النشاطات التي تمارسها هذه الفئة خلال أوقات الراحة، وأهم العوامل السوسيو-ثقافية، الاقتصادية، المهنية والصحية التي تتحكم فيها، بالإضافة إلى تأثير تقنيات التواصل الحديثة في كيفية قضاءها.

وفي نهاية هذا البحث المتواضع، توصلنا إلى حقائق هامة، بعد الوصف الإحصائي لمجتمع الدراسة المتمثل في 490 موظف عمومي ينشطون على مستوى الهي الإداري الجديد بإمامة، وبالاعتماد على الاختبارات الإحصائية كشفنا على بعض العلاقة الموجودة بين المتغيرات المستقلة والتابعة لهذه الدراسة.

الكلمات المفتاحية

أوقات الفراغ – أنشطة الترويح – الموظف العمومي – الأسرة – الراتب – ضغط العمل – الأمراض المزمنة - تقنيات التواصل الحديثة.

Résumé

Le but de cette étude est de mettre la lumière sur le phénomène de loisirs et des activités récréatives pour le fonctionnaire algérien, qui est un phénomène non moins important que le phénomène du travail, qui mérite plus d'attention, vue le développement technologique croissant qui a libéré beaucoup de temps, ce dernier, s'il n'est pas consacré à des activités positives, se terminera inévitablement à des activités négatives ou nuisibles, qui se répercuteront sur tous les catégories de la société, y compris la catégorie des fonctionnaires, qui se distingue des autres par des périodes de repos légalement définies, c'est pour ce la nous avons voulu voir la réalité des activités pratiquées par cette catégorie durant les périodes de repos, et les principaux facteurs socioculturels, économiques, professionnels et sanitaires qui la maitrisent, en plus de l'impact des techniques de communication modernes sur la façon de le dépenser.

Au bout de cette modeste recherche, nous avons pu faire le point sur des réalités pour le moins très importantes, après la description statistique de la population étudiée, 490 employés publics qui sont actifs au niveau de la nouvelle cité administrative de l'Imamat, et en s'appuyant sur des tests statistiques, nous avons révélé une partie de la relation qui existe entre les variables indépendantes et dépendantes de cette étude.

Mots-clés

loisirs - fonctionnaire - famille - salaire - stress - maladies chroniques - techniques modernes de communication.

Abstract

The aim of this study is to shed light on the phenomenon of leisure and recreational activities for the Algerian public officials, which is a phenomenon no less important than the phenomenon of working and which deserves more attention in the light of the increasing technological development that gave a lot of free time, the latter, if not spent on positive activities and practices, it will inevitably be spent on negative or harmful activities, which will affect all categories of society, including the category of public officials which is distinguished from others in that it has legally defined rest periods. Therefore, we wanted to explore the reality of the activities practiced by this category during rest times, and the main socio-cultural, economic, professional and health factors that affect it, in addition to the impact of modern communication techniques on how to spend it.

At the end of this modest research, important facts have been found. After the statistical description of the targeted population, which consists of 490 public officials working at the level of the new administrative city of Imama, and by relying on statistical tests, it has been revealed a part of the relationship that exists between the independent and dependent variables of this study.

key words

leisure time – recreational activities – public official – family – salary – work stress – chronic diseases – modern communication techniques.