

أثر نظام الحوافز على الإستقرار الوظيفي دراسة ميدانية بالمنشآت الرياضية بولاية المغير
The impact of the incentive system on job stability : A field study in sports facilities in the state of Al-Mughayir

حنيش محمد رضا¹، شيخ المهدي²

^{1,2}مخبر الأبعاد المعرفية والتصورات التطبيقية في علوم التدريب الرياضي من خلال مقاربات متعددة. جامعة الأغواط (الجزائر)

e.chikh@lagh-univ.dz² ، mr.haniche@lagh-univ.dz¹

معلومات عن البحث:

تاريخ الاستلام: 2024/07/15

تاريخ القبول: 2024/10/19

تاريخ النشر: 2024/12/01

doi.org/10.5281/zenodo.15183958

الكلمات المفتاحية: نظام الحوافز –

الإستقرار الوظيفي – المنشآت الرياضية.

ملخص : تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير نظام الحوافز على إستقرار موظفي المنشآت الرياضية بولاية المغير ولهذا الغرض إستخدمنا المنهج الوصفي، على عينة مكونة من 18 عامل حيث قمنا باختيارهم بطريقة المسح الشامل ، كما استعملنا أيضا أداة الإستبيان وذلك بتقديم إستمارات ورقية تحتوي على محورين للإجابة عليها ، وبعد جمع النتائج ومعالجتها إحصائيا تم التوصل إلى وجود تأثير إيجابي لنظام الحوافز بنوعيه المعنوي والمادي على إستقرار موظفي المنشآت الرياضية لولاية المغير، وأهم إقتراح هو تدريب وتطوير الموظفين والقيام بتحفيزهم وتشجيعهم لتقديم الأفضل لتحقيق الأهداف التي تصبو إليها المنشأة .

الباحث المرسل: حنيش محمد رضا

الايمل: mr.haniche@lagh-univ.dz

Keywords :

Incentive system - job stability
– sports facilities.

Abstract : The study aims to identify the extent of the impact of the incentive system on the stability of employees of sports facilities in the state of Al-Mughayir. For this purpose, we used the descriptive approach, on a sample of 18 workers, whom we selected using a comprehensive survey method. We also used the questionnaire tool by submitting paper forms containing two axes to be answered. After collecting the results and processing them statistically, it was concluded that there is a positive effect of the incentive system, both moral and material, on the stability of employees of sports facilities in the state of Al-Mughayir. The most important suggestion is to train and develop employees, motivate and encourage them to provide the best to achieve the goals that the facility aspires to.

I - مقدمة:

تعتبر المنشآت الرياضية من أهم المؤسسات والهيئات التي تساهم بشكل كبير وفعال في مختلف النشاطات الرياضية سواء كان ذلك من الجانب الثقافي أو السياسي أو الإقتصادي وغيرهم، حيث تعمل على جلب المواهب وإبرازها وإقامة مختلف التمارين البدنية والمنافسات الرياضية (التدريبية، التنافسية، الترفيهية). فالمنشأة بموردها البشري لها دور جوهري في تطوير المجال الرياضي بأكمله عن طريق تحقيق أهدافها وذلك بتوفير الوسائل والإمكانات للعمال المسيرين للمنشأة الرياضية. فيجب ان أن تكون متاحة عند الحاجة لها فوجودها ضرورة ملحة.

فالمنشأة الرياضية هي بمثابة الركيزة الرئيسية التي يعتمد عليها المستقبل الرياضي للتفوق في الحاضر والمستقبل (بوصلاح نذير وآخرون، 2019، صفحة 240).

ولتطويرها تقوم المنشأة على نظام محدد لتسيير نشاطاتها المتنوعة يخدمها ويعمل على تحقيق أهدافها (ديادي نورالدين وصباطي محمد، 2022، صفحة 376).

كما وجب عليها أيضا أن توفر للعمال مجموعة من الحوافز، وهذا لكي تدفعهم إلى بذل مجهودات أكبر في سبيل العمل على تحسينها الى مستويات أعلى بتقديم أفضل ما لديهم، وكل هذا يأتي نتيجة تشجيع الإدارة الرياضية لهم باستخدام نظام حوافز متميز يركز على أسس متينة قائمة على العدل والمساوات، حيث تقدم للعمال حوافز لدفعهم لأداء مهامهم بكل تفاني وإتقان والعمل على تنفيذها بجدارة، مع السرعة في إنجاز العمل المطلوب. فالنظام عندما يكون جيد فإنه يستقطب العديد من الأفراد ذوي الكفاءات المهنية العالية ويجذبه للعمل في المنشأة، وهذه الحوافز فيها قسمين المادية كالمكافآت والأجور مثلا، والمعنوية كالتقدير والشكر ويعتبر كلاهما من أفضل الأساليب التي تحث العامل على الإجتهد في العمل.

إذا الحوافز هي عبارة عن مجموعة من الأدوات التي تتمثل في المكافآت والعلاوات التي تمنح للموظفين من طرف المنظمة لتنشأ فيهم روح العمل وتدفعهم للوصول إلى هدفها وكل هذا يأتي نتيجة بذل مجهودات جبارة في العمل مع إتباع السلوكيات الأخلاقية الحسنة وهذا من أجل تحقيق ما يصبون إليه (لكحل منيف، 2018، صفحة 09). كما تخلق جوا مناسبا ومفعما بالإيجابية ملائما للعمل، حيث يدرك العامل من خلاله بأن مجهوداته لم تذهب سدا، بل هناك من يقدرها ويهتم لأمرها (مصطفى محمد، 2018، صفحة 96). فتؤثر هذه

الأخيرة وبشكل كبير وبارز على مردود العمال ومستوى الإنتاج وعلى مدى إستقرارهم في العمل وإحساسهم بالراحة والطمأنينة، كما يحاول العامل أن يبذل أقصى مجهوداته في سبيل إنجاز عمله الذي أسند اليه بأفضل طريقة ممكنة، وهذا عن طريق تحقيق عملية الإنسجام وإقامة علاقات وطيدة تجمع بين العمال، تكون قائمة على كل معاني التعاون والحب والإحترام حيث تجمعهم سلوكيات أخلاقية تتميز بالوفاء والصدق مما يحقق ذلك الإستقرار لهم في العمل، فالإستقرار هو تأقلم العمال وتكيفهم مع العمل الذي يقومون به كما أنه يعتبر أيضا من أهم العناصر الضرورية والرئيسية التي تحقق الأمن وتوفر الحماية لهم في المؤسسة وتحقق الأهداف المرسومة لها (ايمان محمد يوسف، 2020، صفحة 157). وما يزيد من كمية رضاهم عن العمل هو قدرتهم على إشباع حاجياتهم وإكتفائهم، مما يضاعف ذلك من ولائهم للمنشأة ويقوي إنتمائهم لها فيثابرون أكثر، فيزيد من حماسهم في مضاعفة قدراتهم على العمل، ويدركون مدى أهميتهم ومقدار قيمتهم فيها.

إن نظام الحوافز له فوائد عديدة ومتنوعة حيث تمكن العمال من العمل في جو مليء بالحيوية والنشاط. فيشعرهم ذلك بمدى أهميتهم ومقدار قيمتهم، فتزايد رغبتهم في العمل وترتفع روح الفريق ويزيد التماسك الإجتماعي فيما بينهم فتتخفف لديهم نسبة الغياب والتأخرات كما يصبح لدى العامل رقابة ذاتية (محمد حسين قطناني، 2014، صفحة 35). تدفع بالعمال إلى تكريس معظم جهده وإستثمار كل طاقاته وتوظيفها في سبيل العمل على تطوير المنشأة الرياضية وتحقيق مستوى عال من التقدم لها، كما أنها تعزز الثقة بين الأفراد العاملين وتنمي الإحساس بالألفة والترابط فيما بينهم، فتتظاهر جهودهم فيشعرهم ذلك بالراحة والطمأنينة ويزيد من قناعتهم ورضاهم، كما ينمي ذلك عندهم الشعور بالسعادة فترتفع عندهم الروح المعنوية وتخلق بداخلهم قوة للعطاء فتتحرر الطاقات الإبداعية لديهم مما تزيد من حماسهم فتحفزهم لتقديم أداء جيد ومتميز، ينعكس كل ذلك وبشكل إيجابي على المنشأة الرياضية ويحقق الإستقرار لعمالها ويرفع بذلك من مستوى إنتاجها وجودة كفاءتها الإنتاجية، وبالتالي تتحقق أهداف المنشأة المنشودة.

وفي دراسات سابقة تطرق لها بعض الباحثين إختارنا منهم دراستين، حيث أن الدراسة الأولى للباحثان (جوادي علي وجوادي خالد، 2019، صفحة 311-329) جاءت بعنوان دور الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية في تحسين الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية على أساتذة التربية البدنية والرياضية الوادي، مجلة الإبداع الرياضي، جامعة محمد بوضياف المسيلة، حيث

أثر نظام الحوافز على الإستقرار الوظيفي دراسة ميدانية بالمنشآت الرياضية بولاية المغير

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة رأي أساتذة التربية البدنية والرياضية حول الحوافز التي تمنح إليهم كل على حسب درجة الخبرة والمؤهلات العلمية، وكذلك معرفة العلاقة التي تربط بين الحوافز والأداء الوظيفي وطبيعتها لهم. ولقد إتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لكي يتمكن من معرفة مستوى الحوافز المقدمة بنوعها المادي والمعنوي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وإنعكاساتها على الأداء الوظيفي لديهم. حيث يضم مجتمع الدراسة مجموعة من الأساتذة (55 أستاذ) حيث توصل الى إستخلاص نتائج مهمة تمثلت في أن هناك إرتفاع في معدل الحوافز الممنوحة لأساتذة التربية البدنية والرياضية، مع وجود إختلاف فيما يخص العامل صاحب المؤهل العلمي فكلما زادت الحوافز زاد الأداء أكثر أي هناك علاقة طردية بينهم. أما الدراسة الثانية فهي للباحثان (غربي موسى وبافة عبدالله، 2023، صفحة 43-51) بعنوان الهوية المهنية ودورها في تحقيق الإستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة مجلة روافد للدراسات والأبحاث في علوم الرياضة، جامعة عمار ثليجي الأغواط. هدفت هذه الدراسة إلى دور الهوية المهنية في تحقيق الإستقرار المهني لدى مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة وإستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وعينة الدراسة تخص موظفين (40) موظفا وتوصل في الأخير الى النتائج التالية ان التمثيل المهني والقيم المركزية والتميز المؤسسي والإستمرارية لهم دور كبير في تحقيق الإستقرار لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة. وعليه نطرح التساؤل التالي:

هل نظام الحوافز يؤثر على الإستقرار الوظيفي لعمال المنشآت الرياضية بولاية المغير؟

II - الطريقة وأدوات الدراسة:

1- المجتمع وعينة البحث: نقصد بالعينة ان نأخذ مجموعة صغيرة من مجموعة كبيرة من المجتمع قد تم إختيارها مسبقا بطريقة معينة وهذا من أجل القيام بدراسة كل ما يتعلق به من مميزات وخصائص تخص المجتمع الكبير، بهدف التوصل إلى نتائج بصورة أسرع (محمد عبد الفتاح الصيرفي، 2002 صفحة 186). وتمثل مجتمع دراستنا في عمال المنشآت الرياضية بولاية المغير حيث قمنا بتوزيع عدد من الإستمارات على كل عاملي المنشآت الذي يتراوح عددهم حوالي 18 موظف، قمنا باختيارهم بطريقة المسح الشامل.

2- اجراءات البحث:

2-1- المنهج المتبع: من اجل الوصول الى نتائج دقيقة قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي فهو يعتبر المنهج الملائم لهذه الدراسة، حيث أن المنهج الوصفي يقوم على دراسة ظاهرة ما أو حدث معين بأسلوب علمي في وقت محدد أو عدة فترات في سبيل التعرف على الظاهرة بمختلف جوانبها من أجل الوصول إلى نتائج تساهم على فهم الواقع وتحسينه نحو الافضل (ربيعي، 2001 ، صفحة 47).

2-2- تحديد المتغيرات:

المتغير المستقل: نظام الحوافز.

المتغير التابع: الإستقرار الوظيفي.

2-3- أدوات البحث: الإستبيان حيث قمنا بعمل استبانة تتلاءم مع موضوع دراستنا حيث عرضناها على بعض الاساتذة لإبداء اراهم حولها، وكل هذا من اجل التوصل الى النتائج المرجوة بصورة دقيقة لتحقيق الأهداف المبتغاة. ولقد شمل تقسيم هذا الإستبيان النحو التالي:

القسم الاول: يحتوي على مجموعة من الخصائص الإجتماعية والوظيفية لعمال المنشآت الرياضية بولاية المغير.

القسم الثاني: يضم مجموعة من الأسئلة التي تخص موضوع الدراسة لهذا البحث.

المحور الاول: نظام الحوافز بنوعيه المادي والمعنوي.

المحور الثاني: الإستقرار الوظيفي.

اعتمدنا على مقياس ليكارت الخماسي اذ يتضمن كل محور على حدي مجموعة من الاسئلة، حيث كل سؤال تقابله خمسة اختيارات والتي هي: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة. عالجنها بمعاملي الصدق والثبات.

مجالات البحث:

المجال البشري: عمال وإداريين المنشآت الرياضية بولاية المغير.

المجال المكاني: قمنا بإجراء هذه الدراسة بالمنشآت الرياضية بولاية المغير.

المجال الزماني: تم توزيع الإستمارات الخاصة بموضوع الدراسة على عمال المنشآت في الفترة الممتدة من (2024/03/08) الى (2024/04/06).

فترة استخلاص النتائج وتحليلها: من (2024/04/10) الى (2024/05/22).

4-2- الأدوات الإحصائية:

الخصائص السيكمومترية لأداة الدراسة:

الثبات: لحساب معامل الثبات، قمنا بتوزيع استمارات الإستبيان على عينة التجربة الإستطلاعية البالغ قوامها 06 عمال والذين تم استبعادهم من عينة الدراسة الأساسية ثم تم توزيعه مرة أخرى بعد مرور 20 يوم من خلالها تم معرفة درجة ثبات الأداة. الصدق الذاتي: لمعرفة الصدق الذاتي للإستبيان المستعمل في بحثنا موضوع الدراسة قمنا بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات، حيث ان الجدولين التاليين يوضحان لنا نتائج الخصائص السيكمومترية لإستبيان الدراسة:

جدول رقم 01: يبين نتائج الخصائص السيكمومترية لمحور نظام الحوافز

معامل الصدق	معامل الثبات	الصدق والثبات بعد
0.89	0.84	الحوافز المادية
0.91	0.86	الحوافز المعنوية
0.94	0.93	محور نظام الحوافز

المصدر: من اعداد الباحثان (2024)، مخرجات برنامج v26 spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم 01 أن قيمة الثبات لمحور نظام الحوافز والمحور ككل تنحصر بين [0.84، 0.93]، بينما تكون قيمة الصدق الذاتي تتراوح بين 0.89، 0.94 وهي تعتبر قيم مرتفعة قريبة من الواحد، وهذا ما يدل على أن محور نظام الحوافز لديه معاملي صدق وثبات عاليين.

جدول رقم 02: يوضح نتائج الخصائص السيكمومترية لمحور الإستقرار الوظيفي

معامل الصدق	معامل الثبات	الصدق والثبات محور
0.94	0.93	الإستقرار الوظيفي

المصدر: من اعداد الباحثان (2024)، مخرجات برنامج v26 spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم 02 أن قيمة الثبات لمحور الإستقرار الوظيفي قدرت ب 0.93، فيما قدرت قيمة الصدق الذاتي 0.94 وهي قيم عالية قريبة من الواحد. وهذا ما يبين لنا أن محور الإستقرار الوظيفي يتميز بمعاملي صدق وثبات عاليين.

❖ الأدوات الإحصائية: استعملنا الأدوات الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي، الانحراف

المعياري، معامل الارتباط البسيط لبيرسون، الإنحدار الخطي البسيط.

1- التحقق من الفرضية العامة: هناك تأثير لنظام الحوافز على الإستقرار الوظيفي لعمال المنشآت الرياضية لولاية المغير.

جدول رقم 03: تأثير نظام الحوافز على الإستقرار الوظيفي لعمال المنشآت الرياضية بولاية المغير.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	قيمة بيرسون المحسوبة	احتمالية بيرسون (sig)	احتمالية معامل التأثير (sig)	نسبة التأثير
5.98	42.58	0.65	*0.000	*0.000	% 58.72
9.93	67.48				

المصدر: من اعداد الباحثان (2024) ، مخرجات برنامج spss v26 دال عند نسبة خطأ 0.05

يتبين لنا من خلال الجدول رقم 03 أن قيمة احتمالية بيرسون المحتسبة والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على ان هناك علاقة ارتباطية تجمع بين نظام الحوافز والإستقرار الوظيفي لعمالي المنشأة الرياضية وهذه العلاقة ذات طبيعة طردية.

ونلاحظ ايضا أن احتمالية معامل التأثير والبالغة 0.000 وهي أقل من نسبة الخطأ 0.05 تدل على ان هناك تأثير لنظام الحوافز على الاستقرار الوظيفي لعمالي المنشأة الرياضية، حيث انها بلغت نسبة التأثير 58.72 وهذا ما يبين لنا أن الفرضية القائلة بأنه: "يوجد تأثير نظام الحوافز على الإستقرار الوظيفي لعمال المنشآت الرياضية بولاية المغير محققة.

2-التحقق من الفرضية الجزئية الأولى: يوجد تأثير لنظام لحوافز المادية على الإستقرار الوظيفي لعمال المنشآت الرياضية بولاية المغير.

جدول رقم 05: يبين تأثير الحوافز المادية على الإستقرار الوظيفي لعامل المنشآت الرياضية

بولاية المغير

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون المحسوبة	احتمالية بيرسون (sig)	احتمالية معامل التأثير (sig)	نسبة التأثير
42.58	5.98	0.68	*0.000	*0.000	%47
19.79	2.96				
الإستقرار الوظيفي					
الحوافز المادية					

المصدر: من اعداد الباحثان (2024)، مخرجات برنامج spss v26 دال عند نسبة خطأ 0.05 يتبين لنا من خلال الجدول رقم 05 أن قيمة احتمالية بيرسون المحتسبة والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على وجود علاقة ارتباطية تجمع بين الحوافز المادية والإستقرار الوظيفي لعامل المنشآت الرياضية بولاية المغير وتكون هذه العلاقة ذات طبيعة طردية.

كما نلاحظ أن احتمالية معامل التأثير والبالغة 0.000 أقل من نسبة الخطأ 0.05 ما يدل على وجود تأثير الحوافز المادية على الإستقرار الوظيفي لعامل المنشآت الرياضية بولاية المغير، حيث بلغت نسبة التأثير 47%، وهذا ما يدل على أن الفرضية القائلة أن: "يوجد تأثير الحوافز المادية على الاستقرار الوظيفي لعامل المنشآت الرياضية بولاية المغير. محققة.

3-التحقق من الفرضية الجزئية الثانية: يوجد تأثير الحوافز المادية على الإستقرار الوظيفي لعامل المنشآت الرياضية بولاية المغير.

جدول رقم 04: يبين تأثير الحوافز المعنوية على الاستقرار الوظيفي لعامل المنشآت الرياضية
بولاية المغير

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة بيرسون المحسوبة	احتمالية بيرسون (sig)	احتمالية معامل التأثير (sig)	نسبة التأثير
42.58	5.98	0.02	*0.005	*0.005	%20.48
17.02	1.98				

المصدر: من اعداد الباحثان (2024)، مخرجات برنامج spss v26 دال عند نسبة خطأ 0.05
نلاحظ من خلال الجدول رقم 04 أن قيمة احتمالية بيرسون المحسوبة والتي تقدر ب
0.02 أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على ان هناك علاقة ارتباطية تجمع بين
الحوافز المعنوية والاستقرار الوظيفي لعامل المنشآت الرياضية
بولاية المغير وهذه العلاقة تكون ذات طبيعة طردية.

كما نلاحظ أن احتمالية معامل التأثير والمقدرة ب 0.005 وهي أقل من نسبة الخطأ
0.05 وهذا ما يدل على تأثير الحوافز المعنوية على الاستقرار الوظيفي لعامل المنشآت
الرياضية بولاية المغير، حيث بلغت نسبة التأثير %20.48، وهذا ما يدل على أن الفرضية
القائلة أن: يوجد تأثير الحوافز المعنوية على الاستقرار الوظيفي لعامل المنشآت الرياضية
بولاية المغير. " محققة.

أثر نظام الحوافز على الإستقرار الوظيفي دراسة ميدانية بالمنشآت الرياضية بولاية المغرب

VI – المناقشة: بالنسبة الى المحور الاول الذي تناولناه والذي يخص نظام الحوافز وجدنا من خلال الاجابات التي تحصلنا عليها من العينة (العمال) التي قمنا بدراستها وجدنا ان نظام الحوافز يشكل عاملا إيجابيا بالنسبة لهم، حيث انه يلعب دورا فعالا ومهما في تحقيق الإستقرار الوظيفي لهم في المنشآت الرياضية، كما انه يساهم في تحقيق اهدافها التي يصبون اليها بجودة عالية ومن خلال دراستنا الميدانية وجدنا ان الحوافز بأنواعها المادية والمعنوية تؤثر وبصفة كبيرة على إستقرار العمال فهي تعتبر دافعا ومصدرا مهما لإشباع حاجياتهم من خلالها يشعر العامل بالرضا والطمأنينة وتشعره بالتفوق مما تدفعه للهوض بالمنشأة والرقى بها الى مستويات أفضل كما وجدنا أنا هناك علاقة طردية بين الحوافز المادية والاستقرار فكلما زادت الحوافز المادية زاد الإستقرار الوظيفي للعمال بالمنشأة، وكلما زادت الحوافز المعنوية زاد الإستقرار الوظيفي. ومن خلال الدراسة التي توصلنا إليها وجدنا العديد من الدراسات التي تتوافق مع دراستنا مثل دراسة الباحثين (رجم خالد وآخرون، 2019، صفحة 477-499) تحت عنوان تقييم أثر الحوافز على أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الوطنية للخدمات في الآبار بحاسي مسعود بالمجلة الإقتصادية شمال افريقيا بان نظام الحوافز له دورا فعالا وكبير في رفع مستوى الأداء وان الحوافز المادية تقوم على مستويات عالية نحو السلوك المستهدف وطبيعة العلاقة الايجابية بين وجود نظام حوافز فعال ومستوى أداء. كما توافقت أيضا مع دراسة (توام زاهية وكلاخي لطيفة، 2021، صفحة 645-666) تحت عنوان أثر الحوافز المادية والمعنوية في الأداء الوظيفي دراسة ميدانية على عمال شركة سونلغاز بتيارت مجلة معهد العلوم الإقتصادية، وذلك من خلال الجدول رقم 9 وجد ان كل زيادة في قيمة الحوافز المادية تؤدي الى زيادة في أداء العاملين أي وجود علاقة إيجابية بينهما وفي الجدول رقم 10 وجد أن زيادة الحوافز المعنوية تؤدي الى زيادة أداء العاملين. وتوافقت أيضا مع دراسة (دريخ نبيل، 2023) بعنوان الحوافز والدوافع ودورها في تنمية أداء العاملين بالمكتبات – دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة ابن خلدون بتيارت، مجلة لجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، حيث يساهم نظام الحوافز بشكل فعال في الرفع من الروح المعنوية لدى العاملين في المكتبات ويعد من بين أهم عوامل نجاحها. فالحوافز هي المؤثر الخارجي الذي يعمل على تحريك الدافع الداخلي للفرد بشكل إيجابي. وأيضا نجد دراسة الباحثان (جوادي على وجوادي خالد، 2019، صفحة 311-329) تحت عنوان دور الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية

على أستاذة التربية البدنية والرياضية بالوادي، مجلة الإبداع الرياضي، حيث توصل الى إستخلاص نتائج مهمة تمثلت في أن هناك إرتفاع في معدل الحوافز الممنوحة لأستاذة التربية البدنية والرياضية مع وجود إختلاف فيها فيما يخص العامل صاحب المؤهل العلمي فكلما زادت الحوافز زاد الأداء أكثر أي هناك علاقة طردية بينهم. أما الباحثان (غربي موسى وباقه عبد الله، 2023، صفحة 43-51) بعنوان الهوية المهنية و دورها في تحقيق الإستقرار المهني لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة، مجلة روافد للدراسات و الابحاث في علوم الرياضة. هدفت هذه الدراسة الى معرفة دور الهوية المهنية في تحقيق الاستقرار المهني لدى مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة توصل في الأخير الى النتائج التالية ان التمثيل المهني والقيم المركزية والتميز المؤسسي والاستمرارية لهم دور كبير في تحقيق الإستقرار لدى موظفي مديرية الشباب و الرياضة بالمسيلة.

V - خاتمة: عند القيام بدراستنا هذه وذلك عن طريق تقديم استبيان يحتوي هذا الاخير عليها، من خلالها توصلنا الى عدة على مجموعة من الاسئلة من أجل الحصول على اجابات نتائج حيث وجدنا أن الفرضية العامة قد تحققت وأن نظام الحوافز له تأثير كبير على الإستقرار الوظيفي لعامل المنشآت الرياضية بولاية المغير، فالنظام المتبع في المنشأة يساهم وبصفة كبيرة وبشكل إيجابي في تشجيع العمال الذين يعملون تحت لوائها ودفعهم للعمل أكثر مما يحقق لهم الإستقرار بمنحهم عدة حوافز ولتحقيق ذلك عليهم بذل مجهودات للوصول الى نتائج جيدة وتحقيق أهداف المنشأة والسعي لتطويرها. وبالتالي فإن عمال المنشأة يعتبرون بمثابة الدعامة الأساسية التي تركز وتقوم عليها المنشأة الرياضية، لذلك وجب الإهتمام بهم وتشجيعهم عن طريق تحفيزهم المادي الذي يلبي إحتياجاتهم والحافز المعنوي الذي يرفع من الروح المعنوية لديهم ويعزز ثقتهم بأنفسهم، وبالرغم من أن المنشأة الرياضية بالمغير تفتقر الى الإمكانيات إلا انها تحاول قدر المستطاع أن توفر لعمالها نظام حوافز يساعدهم للعطاء أكثر، لدفعهم الى تحقيق نتائجها التي تهدف إليها وتحقيق الإستقرار الوظيفي الذي يحفزهم ويمنحهم القوة والطاقة للعمل اكثر بكل اتقان وأريحية. التوصيات والاقتراحات: الإهتمام بمشاكل العمال التي تواجههم وسماع إنشغالاتهم- يجب أن يكون نظام الحوافز سليم ومناسب لظروف المنشآت الرياضية وأهدافها ولطبيعة العمل بها- العدل والمساوات في منح الحوافز دون تفرقة- توفير جو ملائم للعمال يشعرهم بالأمان- توفير الخدمات الإجتماعية

للعمال كالنقل والسكن- القيام بدورات تدريبية وتكوينية للعمال من أجل تحقيق النتائج بسرعة وانتظام. تحديث تكنولوجيات الإتصال لتسهيل المهام وعمليات التواصل بين العمال.

IV – Referrals and References:

• Books

1. Eman Ahmed Youssef. (2020). Administrative skills and ways to develop them (volume, first edition). Amman: Dar Al-Nafis for Publishing and Distribution.
2. Hussein Muhammad Qatnani. (2014). Life skills development series - motivational art skills. Amman: Dar Jarir for Publishing and Distribution.
3. Muhammad Abdel Fattah Al-Sayrafi. (2002). Scientific research, applied guide for researchers (Volume One). Amman: Wael Publishing House.
4. Mustafa Muhammad. (2018). Job satisfaction and its impact on performance development (Volume, first edition). Amman: Dar Al-Nafis for Publishing and Distribution.
5. Munif Lakhal. (2018). Motivating employees and building job satisfaction (Volume 1st edition). Algeria: Dar Al-Muthaqaf for Publishing and Distribution.

• Articles

1. Khaled Rajam, Buthaina Zirari, and Boudjemaa Aouni. (September 12, 2019). Evaluating the impact of incentives on employee performance, a case study of the National Corporation for Well Services in Hassi Messaoud. North African Economic Journal, Volume 15, Issue 21, 2019, pages 477-494.
2. Zahia Tawam, and Latifa Kalakhi. (May 21, 2021). The effect of material and moral incentives on job performance - a field study on the workers of the Sonelgaz Company in Tiaret. Journal of the Institute of Economic Sciences, Volume 24, Issue 01, Year 2021, Pages 645-666.
3. Ali Jawadi and Khaled Jawadi. (December 19, 2019). The role of incentives among physical education teachers in improving job performance - a field study on physical education and sports professors in Al-Wadi. Sports Creativity Magazine, Volume 10, Issue 02 bis, Part 03, year 2019, pages 311-329.
4. Alyan Mustafa Rabhi. (2001). Scientific research, its foundations, and methods - its procedures -. Amman: House of International Ideas.

5. Musa Gharbi, and Abdullah Baffa. (July 24, 2023). Professional identity and its role in achieving professional stability among employees of the Directorate of Youth and Sports in the state of M'sila. Rawafed Journal for Studies and Research in Sports Sciences, Volume 03, Issue 02, Year 2023, Pages 43-51.
6. Nabil Dreibekh. (December 07, 2023). Incentives and motivations and their role in developing the performance of library workers - a field study at the central library of Ibn Khaldun University in Tiaret. Al-Jami' Journal of Psychological Studies and Educational Sciences, Volume 08, Issue 02, Year 2023, Pages 565-582.
7. Nadir Bou Salah, Abdel Wahab Zawawi, and Makhlouf Menjhi. (05 12, 2019). Sports marketing in sports facilities, the bet of professional sports clubs to diversify their funding sources, a field study in the first professional football league in Algeria. Journal of Science and Technology for Physical and Sports Activities, Volume 16, Issue 02 bis, 2019, page 240.
8. Nour El-Din Daryadi, and Mohamed Sabati. (01 12, 2022). The impact of administrative management of sports facilities and its relationship to improving the level of sports practice from the point of view of players. Journal of Science and Technology for Physical and Sports Activities, Volume 19, Issue 02, Year 2022, Page 376.