

المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الموظفين بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت

أ.م.د/ بدر عايض العتيبي

أستاذ مشارك بكلية التربية الاساسية

العميد المساعد للأنشطة الطلابية

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، الكويت

أ.م.د/ محمد خليل العلي

أستاذ مشارك بكلية التربية الاساسية

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، الكويت

أ.م.د/ محمود فكري الفار

أستاذ مساعد بقسم العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية كلية

التربية الرياضية - جامعة بنها

مقدمة ومشكلة البحث

شهد العالم في الآونة الأخيرة تغيرات متتالية نتيجة للتقدم العلمي الهائل والثورة التكنولوجية والمعلوماتية الحديثة، ولدت في ظلها أفكار جديدة اجتماعية وسلوكية وإنسانية ، فظهرت رؤى ومفاهيم ومصطلحات جديدة كالتنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية... وغيرها ، وهو ما وجب علينا مسايرة هذه التغيرات، حتى لا نوصف بالتخلف عن المسار الحضاري والعلمي، وبما يناسب علوم ديننا وقيمنا وثقافتنا .

وقد تزايد في السنوات الأخيرة الحديث حول مفهوم المسؤولية الاجتماعية حيث أصبح المجتمع يتطلع إليها لمواجهة المشكلات الاجتماعية، التي زاد تفاقمها وتأثيرها في العالم وأبرزها زيادة معدلات الفقر والبطالة والمرض، وبخاصة مع تقلص دور الحكومات في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والذي انخفض بعد التوجه الواسع نحو الخصخصة وتخلي المؤسسات عن كثير من أدوارها التقليدية والاجتماعية والتزاماتها تجاه المواطنين، وانتقال هذه المسؤوليات إلى المؤسسات القائمة في المجتمع (14: 406)

وتعد المسؤولية الاجتماعية من المتغيرات الهامة التي تلعب دورا هاما في تنشئة الفرد وتؤثر في حياته اليومية. كما تعد أحد جوانب الوجود الاجتماعي وضرورة مجتمعية لمواكبة التطورات المتلاحقة في جميع المجالات ومطلبا حيويا في إعداد الأبناء لتحمل أدوارهم والقيام بها على اكمل وجه في سبيل تحقيق التنمية الذاتية والنهوض بالمجتمع. (12: 3)

وتعد المسؤولية الاجتماعية من أهم القضايا المرتبطة بالكائن الإنساني دون غيره من المخلوقات وتحمل أمانة المسؤولية يترتب عليه أفعال وممارسات إيجابية أو سلبية داخل المجتمع. (6: 69)

إن المسؤولية الاجتماعية محصلة استجابات الفرد نحو فهم ومناقشة المشكلات الاجتماعية والسياسية العامة والتعاون مع الزملاء والتشاور معهم واحترام آرائهم وبذل الجهد في سبيلهم والمحافظة على سمعة الجماعة واحترام الواجبات (8: 11)

وتكون المسؤولية الاجتماعية من عناصر ثلاث متكاملة ومترابطة هي (الاهتمام والفهم والمشاركة) والمشاركة وهي المسؤولية الأرقى عندما يشترك الفرد مع الآخرين في إنجاز ما يسفر عنه الاهتمام والفهم، وقد تحدث المشاركة كنتيجة لتقبل الفرد لأدواره التي يقوم بها، او قد تكون مشاركة منفذة لما يتفق عليه او قد تكون مشاركة مقومة نافذة هادفة. (7: 24)

ويشير روفاً إلى أن المسؤولية الاجتماعية من الظواهر الحديثة والتي تعنى حرص الفرد على تماسك الجماعة التي ينتمي إليها واستمرارها في الطموح التي تسعى لتحقيقها على مختلف المستويات (24: 19)

وبمعنى آخر يرى البعض أن المسؤولية الاجتماعية تعتبر وسيلة وأداة لتحقيق غاية مهمة، وهي التنمية الشاملة وخاصة تنمية الموارد البشرية (27: 54)

إن تنمية المسؤولية الاجتماعية ضرورة إنسانية، ومطلب أساسي لإعداد المواطن الصالح، وهو اللبنة الأولى لبناء مجتمع قادر على مسايرة التقدم، والتغيير في كل جوانب الحياة. (17: 19)

والمسؤولية هي حاجة اجتماعية؛ لأن المجتمع بمؤسساته، وأجهزته في حاجة إلى الفرد المسئول اجتماعياً، كما أنها حاجة فردية، فكثير من الأفراد لا تتفتح شخصياتهم، ولا تتسامى إلا بارتباطهم بالمجتمع ارتباط عاطفاً، وحرصهم ووعيهم وفهمهم ومشاركتهم، ولن تتوافر للفرد صحته النفسية، وتكامله إلا بصحة انتمائه، وتوحيده مع مجتمعه. (1: 12)

ولتوضح ذلك أشار أمين (إلى أن المسؤولية الاجتماعية تعمل على تعزيز الانتماء لدى الأفراد للجماعة، والمشاركة في مجتمعاتهم بتنمية قدراتهم، ومهاراتهم الشخصية والعلمية والعملية، وذلك بإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم وأفكارهم في القضايا العامة في المجتمع، بتوفير فرصة مشاركته الأفراد في تأدية الخدمات، وحلّ المشكلات. (4: 303)

وتتضح أهمية المسؤولية الاجتماعية في مشاركة الأفراد في العمل الفعلي، لإخراج فكرة تتفق عليها الجماعة إلى عالم الواقع، وتسهم في تقبل الفرد للأدوار الاجتماعية التي يقوم بها، وما يرتبط بها من تبعات، وتوقعات أي: أن المسؤولية الاجتماعية ليست عملاً عشوائياً، ولكنه عمل له أهداف تشتمل على الاهتمام المتبادل بين الفرد والجماعة، والمشاركة والحب بين كل من الفرد والجماعة (23).

ويرى البعض أن الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لأفراد نحو مجتمعهم يتوقف على مدى شعورهم بالولاء والانتماء إلى المجتمع وكلما زاد الشعور بالولاء للمجتمع كلما زاد الشعور بالمسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع ويعمل بما يوكل إليه من مسؤوليات في المواقف المختلفة. (9: 252)

وتبرز أهمية دراسة المسؤولية الاجتماعية كونها تمثل الالتزام الذاتي والعقلي للفرد اتجاه الجماعة وما ينطوي عليه من الاهتمام بها وحل مشكلاتها والمشاركة معها في انجاز بعض الاعمال التي تقوم بها فضلا عما يحمله الفرد من احساس بحاجات جماعة ويكون هذا نابعاً من ضميره. (2: 16)

ان كفاءة الاداء الوظيفي تظهر من خلال جانبين مهمين هما الاداء النمطي والاداء الفعلي وبواسطة هذين المعيارين يمكنه معرفة اذا كان الفرد قد نجح للوصول في الاداء الفعال ضمن المعايير المعينة ام لا . وهو شي لا بد منه لتحديد نوع المهارة والمعرفة ، كذلك السلوك الذي يجب على الفرد اكتسابه لأداء عمله الوظيفي بالصورة الممكنة. (13: 120)

ويحتل الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل أي منظمة باعتباره الناتج النهائي لجميع أنشطتها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة ، حيث تكون المنظمة أطول بقاء واستقراراً حين يكون أداء الموظفين بها متميزاً وخاصة قيادة المنظمة التي يجب ألا ترتقي بادائها بما يفوق اهتمام الموظفين بها . وعلى هذا فالأداء الوظيفي لأي منظمة يعكس أداء الموظفين فيها كما انه انعكاس لقدرات قادة هذه المنظمة، حيث يحدد الأداء الوظيفي المراحل المختلفة تعمل هذه المنظمة التي تبدأ من مرحلة التكوين والبقاء والاستمرارية والاستقرار ، ومرحلة السمعة والفكر ، ومرحلة الأمير تم مرحلة الريادة ، لذلك فان التحول من مرحلة إلى أخرى يتوقف على الأداء الوظيفي المتمين القادة والموظفين هذه المنظمة . (5: 12)

ويعتبر الأداء الوظيفي واحداً من أهم متغيرات العمل ، إذا تهتم المؤسسات بمتابعته ومراقبته وقياسه أكثر من أي شيء آخر ، وهذه مسألة منطقية لأن نجاح أو فشل أية مؤسسة يعتمد بالدرجة الأولى على أدائها الوظيفي (5 : 115) ، ويرتبط الأداء الوظيفي ارتباطاً وثيقاً بدورة حياة المؤسسات في مراحلها المختلفة والمتمثلة في (مرحلة الظهور - مرحلة البقاء والإستمرار - مرحلة الإستقرار - مرحلة التميز - مرحلة الريادة) ، حيث أن تطور المؤسسة من مرحلة نمو لأخرى إنما يعتمد أساساً على مستوى الأداء الوظيفي بها ، لذا فالنتائج التي تحققها المؤسسة سواء كانت إيجابية أو سلبية تتوقف على ثلاثة عوامل أساسية هي : (18: 273)

- 1 - العاملون : وما يمتلكون من معارف ومهارات وقيم وإتجاهات وقدرة على تحمل المسؤولية الاجتماعية لتشكيل أدائهم
- 2- الوظيفة : وما تتصف به متطلبات وتحديات وما يتعلق بها من أدوار ومسؤوليات
- 3- الموقف : وما تتصف به البيئة التنظيمية التي تؤدي فيها الوظيفة ، وتتضمن مناخ العمل والإشراف والموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.

وتتحدد مسئولية ومستوى الأداء الوظيفي على هذه العوامل الأساسية الثلاث، لكن غالباً ما يلقي بظلال مسئولية أي تغيير قد يؤثر على الأداء الوظيفي أو النتائج على الموظفين بشكل أساسي باعتبارهم المسؤول الأول عن أي تقصير في الأداء الوظيفي. (3 : 9)

فيعد الأداء الوظيفي الجيد من أهم المتطلبات الحديثة التي تسعى إلى تحقيقها معظم المؤسسات بمختلف أحجامها، كونه يحقق الكفاية والفعالية التنظيمية من خلال رفع كفاءة الموظفين ومهاراتهم الفنية والفكرية والإنسانية هذا من جهة، ومن جهة أخرى فهو يعزز من دافعية الموظفين ويزيد من ولائهم وانتمائهم لمؤسساتهم عبر الأداء الوظيفي الجيد (15 : 231) من خلال ما سبق رأى الباحثون أن الاداء الوظيفي داخل المؤسسات وانجاز المهام والاهداف والخطط بعيدة المدى وقصيرة المدى والعمل على رؤية ورسالة المؤسسة لا يتأتى من منظور احادي مثل العمل باللوائح والقوانين والجزاءات والمكافئات فقط ولكن توجد ابعاد اخرى قيمة وانسانية داخل الافراد الموظفين، فالمنوطون بإنجاز اهداف المؤسسة ليسوا الات صناعية بل هم بشر لديهم جوانب نفسية واخلاقية وقيمية تقام حياتهم بها، وعلى هذا الاساس اتجه الباحثون لرصد هذه الظاهره ومحاولة التعرف على العلاقة بين المسئولية الاجتماعية والاداء الوظيفي الموظفين بالهيئة العاملة للرياضة بالكويت.

- الدراسات السابقة:

1- تطرقت دراسة (عائشة جمال ٢٠١٩ : 10) العلاقة بين طبيعة الوظيفة وبين مستوى ضغوط العمل، والعلاقة بين ضغوط العمل وبين مستوى إنتاجية الموظفين من جانب وبين مستوى جودة الأداء الوظيفي من جانب آخر وذلك تطبيقاً على الموظفين بالخطوط الجوية السودانية، وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة طردية بين طبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد وبين مستوى ضغوط العمل، كما أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل وزيادة معدلات إنتاجية الموظفين.

2- تناولت دراسة (العمرى والياقي ٢٠١٧ : 11) اثر عناصر جودة الحياة الوظيفية (بيئة العمل ، الحوافز المادية والمعنوية ، تقييم الأداء ، الرضا الوظيفي ، وعلاقة الموظف مع رؤسائه) على أداء موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية ، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية ومعنوية بين عناصر جودة الحياة الوظيفية وأداء موظفي الخدمة المدنية والمتمثلة في (بيئة العمل ، الحوافز المادية والمعنوية ، تقييم الأداء ، الرضا الوظيفي ، وعلاقة الموظف مع رؤسائه).

3- في حين اشارت دراسة (العبد اللطيف والقرني ٢٠١٨ : 16) علاقة الارتباط ذات الدلالة الإحصائية بين مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة بالمملكة العربية السعودية ومستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين بالمدرسة، و توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة القيمة عند مستوى معنوية (0.01) بين

مستوى الدعم التنظيمي بأبعاده الأربعة (العدالة التنظيمية ، سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، دعم وتأكيد الذات للعاملين، والمشاركة في اتخاذ القرار) كما يدركه المعلمون وبين الاستغراق الوظيفي لديهم.

4- بينما اشارت دراسة (DURU & SHIMAWUA :2017) العلاقة بين ظروف العمل وإنتاجية الموظفين بخدمة النقل بمدينة إيدو النيجيرية من خلال عرض تأثير بيئة العمل على المعنويات وعلى العلاقة بين الموظفين والعلاقة مع العملاء، وتوصلت الدراسة إلى انه إذا تم توفير بيئة مكتبية جيدة للعاملين، فإن هذا سيؤدي إلى تعزيز معنوياتهم وأدائهم. كذلك إذا كانت المكاتب أنيقة ومرتبطة بشكل صحيح وجنات الإضاءة والتهوية سيسهر الموظفين بالانتماء وهذا الشعور سيجعلهم يعملون بكفاءة وفعالية ، كما أن سنة العمل المادية الجيدة تلهم العمال لقضاء المزيد من الوقت في عملهم وتقلل من تغيبهم عن العمل.

5- كما بينت دراسة (ET AL , TRIVELLAS :2018 :25) توضيح دور القيم الأخلاقية للمنظمات في العلاقة المسؤولة الاجتماعية للمنظمات والنتائج المتعلقة بسلوكيات العمل (الالتزام التنظيمي ، بين سلوك المواطنة التنظيمية ، والأداء الوظيفي) بالتطبيق على منظمة إدارة الخدمات اللوجستية بميناء اليونان ، وانتهت الدراسة إلى بناء إطار مفاهيمي أكد على العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية من القيم الأخلاقية للمنظمة وسلوك المواطنة التنظيمية . للمنظمات وبين كلا من القيم الاخلاقية للمنظمة وسلوك المواطنة التنظيمية.

6- وعرضت دراسة (TSOURVAKAS & YFANTIDO :2018 :26) تأثير المسؤولية الاجتماعية للمنظمات على الانخراط الوظيفي، التحفيز، والرضا الوظيفي بالتطبيق على فريقين عمل شركتين عالميتين في اليونان هما PROCTER & GAMBLE و UNILIVER ، و توصلت الدراسة إلى إثبات أن المسؤولية الاجتماعية للمنظمات تحسن من الالتزام التنظيمي والانخراط الوظيفي للعاملين بهذه المنظمات بشكل عام حتى في أوقات الأزمات.

هدف البحث:

- يهدف البحث الى التعرف على العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والاداء الوظيفي لدى الموظفين بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت وذلك من خلال: -
1. التعرف على مستوى الاداء الوظيفي لدى موظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت.
 2. التعرف على مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى موظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت.
 3. التعرف على العلاقة بين المسؤولية الجماعية والاداء الوظيفي لدى موظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت.

تساؤلات البحث

- 1- ما مستوى الاداء الوظيفي لدى موظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت؟
- 2- ما مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى موظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت؟
- 3- هل يوجد علاقة بين المسؤولية الاجتماعية والاداء الوظيفي لدى موظفي الهيئة العامة للرياضة بالكويت؟

مصطلحات البحث

- المسؤولية الاجتماعية:

مسؤولية الفرد عن نفسه ومسئوليته تجاه أسرته وأصدقائه وتجاه دينه ووطنه من خلال فهمه لدوره في تحقيق أهدافه واهتمامه بالآخرين من خلال علاقاته الإيجابية ومشاركته في حل مشكلات المجتمع وتحقيق الأهداف العامة. (1: 5)

- الاداء الوظيفي:

مجموعة من السلوكيات المعبرة عن قيام الفرد بعمله، وتتطلب جودة أدائه وحسن تنفيذ المهام الموكلة إليه، وتفاعله واتصاله مع زملائه بالمؤسسة، وخبرته الفنية ومدى التزامه بالتعليمات والقوانين المنظمة للعمل. (17: 11)

إجراءات البحث:

منهج البحث:

من أجل تحقيق أهداف البحث قام الباحثون باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة، ويعتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً بوصفها وتوضيح خصائصها.

مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث من الموظفين بكل من الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت.

عينة البحث:

قام الباحثون باختيار عينة عشوائية، وقد بلغ إجمالي العينة (65) فرداً، موزعه على المسؤولين والموظفين العاملين في الهيئة العامة للرياضة.

كما استعان الباحثون بعدد (30) فرداً كعينة استطلاعية لإجراء المعاملات العلمية للاستبيان.

أدوات جمع البيانات:

قام الباحثون بتصميم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وذلك بإتباع الخطوات التالية: تحليل المتاح من المراجع والدراسات العلمية المتخصصة في التشريعات الرياضة، الاحتراف الرياضي، الموارد البشرية بهدف التوصل إلى مجموعة من المعلومات والمعارف العلمية المرتبطة بموضوع

البحث، وذلك لتحديد المحاور والعبارات المناسبة لها، وفي ضوء ذلك تم تحديد عدد (4) محاور وهي المحور الأول: الاداء الوظيفي لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت واشتمل على (14) عبارة، المحور الثاني: المسؤولية الأخلاقية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت واشتمل على (11) عبارة، المحور الثالث: المسؤولية الجماعية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت ، مشتملا على (10) عبارات، المحور الرابع: المسؤولية الوطنية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت ، واشتمل على (14) عبارة .

كما تم تحديد ميزان تقدير ثلاثي التدرج نعم (3 درجة)، لا (2 درجة)، أحيانا (1 درجة) وذلك لاستجابات المبحوثين.

1. الصدق:

أ- صدق المحتوى: تم عرض الاستبيان على عدد (4) من الخبراء في مجال الادارة الرياضية (ملحق 1) لاستطلاع رأيهم في مدى مناسبة المحاور والعبارات المنتمية لكل محور لموضوع البحث.

ب- صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب دلالة معامل الارتباط بين المفردة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي له باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson، وجدول (1) يوضح ذلك.

وبناءً على نتيجة آراء السادة الخبراء تم الموافقة على وجود العبارات تحت كل محور مع تعديل صياغة بعض العبارات التي رأى السادة الخبراء ضرورة تعديلها، وحذف العبارات التي رأى السادة الخبراء ضرورة حذفها، وبذلك أصبحت استمارة الاستبيان تحتوي على عدد (49) عبارة.

جدول (1) قيم معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبيان (ن=30)

المحور الأول: قيمة ر	م	المحور الثاني قيمة ر	م	المحور الثالث قيمة ر	م	المحور الرابع قيمة ر	م
0.403	1	0.739	1	0.939	1	0.918	1
0.406	2	0.953	2	0.976	2	0.947	2
0.407	3	0.968	3	0.961	3	0.953	3
0.445	4	0.977	4	0.963	4	0.890	4
0.417	5	0.969	5	0.982	5	0.952	5
0.810	6	0.953	6	0.976	6	0.933	6
0.852	7	0.927	7	0.976	7	0.963	7
0.824	8	0.872	8	0.972	8	0.968	8
0.850	9	0.868	9	0.960	9	0.882	9
0.658	10	0.929	10	0.970	10	0.918	10
0.903	11	0.974	11			0.967	11
0.859	12					0.968	12
0.766	13					0.962	13
0.729	14					0.839	14

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (0.05) = (0.361).

يتضح من جدول (2) أن قيمة الارتباط بين عبارة كل محور والدرجة الكلية لكل محور جاءت دالة عند مستوي (0.05) مما يدل على أن الإستهيبان علي درجة مقبولة من الصدق
2. الثبات: قام الباحثون بحساب ثبات الاستهبان عن طريق "معامل ألفا Alpha" لكرونباخ

جدول (2)

قيَم معامل ألفا Alpha لمحاور الاستهبان (ن=30)

رقم المحور	مسمى المحور	قيَم معامل ألفا
الأول	الاداء الوظيفي لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت	0.885
الثاني	المسئولية الأخلاقية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت	0.981
الثالث	المسئولية الجماعية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت	0.992
الرابع	المسئولية الوطنية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت	0.988

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (0.05) = (0.361).

يتضح من جدول (2) أن قيَم المعاملات للثبات بطريقة "الفا" تتراوح بين (0.885)، (0.992)، مما يؤكد على أن الاستهبان علي درجة مقبولة من الثبات.

عرض ومناقشة النتائج

جدول (3) التكرارات والنسب المئوية و(كا²) لاستجابات عينة البحث على عبارات المحور الأول الاداء الوظيفي لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت (ن=65)

م	العبارات	نعم		لا		احيانا		مجموع الدرجات المقدره	%	كا
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%			
1	اقوم بعملتي على أكمل وجه.	51	78.5	0	0.0	14	21.5	181	92.8	64.3
2	اهتم بالعمل المكلف به وإنجازه.	30	46.2	2	3.1	33	50.8	158	81.0	27.1
3	اشعر بالضيق إذا اضطرت الي الغياب عن العمل.	29	44.6	18	27.7	18	27.7	141	72.3	3.7
4	ألتزم بكافة القوانين واللوائح والقواعد المنظمة للعمل في الهيئة.	44	67.7	6	9.2	15	23.1	168	86.2	36.5
5	اسعى لطرح افكاري إذا تطلب مني ذلك.	39	60.0	9	13.8	17	26.2	160	82.1	22.3
6	اتعاون مع ما تطرحه الأندية الرياضية ووسائل الاعلام والجماهير.	42	64.6	11	16.9	12	18.5	161	82.6	28.7
7	اتعاون مع زملائي في كافة إدارات الهيئة العامة للرياضة.	40	61.5	10	15.4	15	23.1	160	82.1	23.9
8	ألتزم بالوقت المحدد لي في انجاز الخطط والبرامج الموضوعه سابقا.	37	56.9	13	20.0	15	23.1	154	79.0	16.4
9	ألتزم بمحاضر الاجتماعات وأسعى لتنفيذها.	44	67.7	3	4.6	18	27.7	171	87.7	39.8
10	اهتم بالاتصال مع المسؤولين وأصحاب المصلحة في تنفيذ الأهداف.	48	73.8	5	7.7	12	18.5	173	88.7	49.3
11	لا يقدم لي الكثير من الدورات التدريبية والتأهيلية لصقل المهارات.	31	47.7	11	16.9	23	35.4	150	76.9	9.4
12	اشعر بالراحة والخصوصية في مقر عملي.	39	60.0	22	33.8	4	6.2	147	75.4	28.4
13	تتوفر كثير من الأدوات التي تساعد على الإنجاز في العمل.	19	29.2	33	50.8	13	20.0	116	59.5	9.8
14	استخدم كافة وسائل التواصل الحديثة مع الجهات الأخرى.	21	32.3	33	50.8	11	16.9	118	60.5	11.2

قيمة (كا²) عند مستوي دلالة (0.05) = 5.99

يتضح من الجدول (3) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على المحور الأول الأداء الوظيفي لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت قد تراوحت ما بين (59.5% - 92.8%) من الدرجة العظمي لهذه الاستجابات. وجاءت قيم (كا2) دالة في اتجاه الاجابة بـ (نعم) على عبارات المحور الاول وجاء ترتيب العبارات كما يلي: اقوم بعملتي على أكمل وجه بنسبة مئوية قدرها (92.8%)، حيث ان العلاقة بين طبيعة الوظيفة وبين مستوى ضغوط العمل، تتبين في مستوى جودة الأداء الوظيفي، اهتم بالاتصال مع المسؤولين وأصحاب المصلحة في تنفيذ الأهداف بنسبة مئوية قدرها (88.7%)، وهي تتمثل في مستوى الدعم التنظيمي ومدى ارتباطه في العدالة التنظيمية، سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، دعم وتأكيد الذات للعاملين، والمشاركة في اتخاذ القرار، ألتزم بمحاضر الاجتماعات وأسعى لتنفيذها بنسبة مئوية قدرها (87.7%)، حيث ان إثر عناصر جودة الحياة الوظيفية تأثر على (بيئة العمل، الحوافز المادية والمعنوية، تقييم الأداء، الرضا الوظيفي، ألتزم بكافة القوانين واللوائح والقواعد المنظمة للعمل في الهيئة بنسبة مئوية قدرها (86.2%)، حيث ان إثر عناصر جودة الحياة الوظيفية تأثر على (بيئة العمل، الحوافز المادية والمعنوية، تقييم الأداء، الرضا الوظيفي، وهذا يتفق مع دراسة دراسة جمال: 2019، اتعاون مع ما تطرحه الأندية الرياضية ووسائل الاعلام والجماهير بنسبة مئوية قدرها (82.6%)، حيث ان ظروف العمل ترتبط في إنتاجية العمل وخدمة العملاء لخلق بيئة عمل جاذبة ومنتجة، اسعى لطرح افكاري إذا تطلب مني ذلك بنسبة مئوية قدرها (82.1%)، وهذا يؤكد إلى دور العاملين في المؤسسة على تعزيز قدراتهم حتى يتمكنوا من تقديم يد المساعدة، اتعاون مع زملائي في كافة إدارات الهيئة العامة للرياضة بنسبة مئوية قدرها (82.1%)، وذلك يساعد على تنمية العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسة، وهذا يتفق مع دراسة: DURU & SHIMAWUA، ألتزم بالوقت المحدد لي في انجاز الخطط والبرامج الموضوعة سابقاً بنسبة مئوية قدرها (79%)، وتبين هنا مدى تأثير الالتزام الوظيفي في بيئة العمل على التحفيز والرضا والالتزام التنظيمي لتحقيق أهداف المؤسسة، لا يقدم لي الكثير من الدورات التدريبية والتأهيلية لصلق المهارات بنسبة مئوية قدرها (76.9%)، وهذا يشرح مدى تأثير حل كافة المشكلات التي يعاني منها الموظفين، والتخلص من الانحرافات السلوكية المؤثرة من خلال الدورات التنقيفية والعلمية والتكنولوجية والإدارية لترفع من مستوى جودة الأداء، اشعر بالراحة والخصوصية في مقر عملي بنسبة مئوية قدرها (75.4%)، وهذا يؤكد على دور المسؤولين في تأمين كافة احتياجات المواطنين ومساعدتهم، والعمل على توفير حياة كريمة لهم. وهذا يتفق مع دراسة TRIVELLAS , ET AL، اشعر بالضيق إذا اضطررت الي الغياب عن العمل بنسبة مئوية قدرها (72.3%)، وهذا يؤكد ارتباط المسؤولية الاجتماعية للعاملين على السلوك الأخلاقي

التنظيمي في بيئة العمل، وجاءت قيم (كا2) دالة في اتجاه الاجابة ب (احيانا) وجاء ترتيب العبارات كما يلي : اهتم بالعمل المكلف به وإنجازه بنسبة مئوية قدرها (81)، وهنا تتجلى أهمية جودة أداء الموظفين لدى المؤسسة والمجتمع التي تتمحور حول الالتزامات والواجبات التي تقع على عاتق الموظفين الموظفين، في المؤسسة، والتي تساهم في إبراز انتماء الفرد إلى المجتمع الذي يعيش فيه، وجاءت قيم (كا2) دالة في اتجاه الاجابة ب (لا) علي عبارات المحور الاول وجاء ترتيب العبارات كما يلي : تتوفر كثير من الأدوات التي تساعد على الإنجاز في العمل بنسبة مئوية قدرها (59.5%)، استخدم كافة وسائل التواصل الحديثة مع الجهات الأخرى بنسبة مئوية قدرها (60.5%) . وهنا دور الإدارة العليا في الهيئة العامة للرياضة في توفير كل الأدوات الحديثة، ويجب على كل الموظفين أن يتحملوا مسؤولياتهم الوظيفية اتجاه أنفسهم وتجاه الآخرين، وهذا يساهم في الشعور بالانتماء للمؤسسة، والذي يجب عليه الالتزام ايضا بكافة القواعد الإنسانية والاجتماعية التي تعمل على تماسك الموظفين لتحقيق الأهداف المشتركة للهيئة العامة للرياضة.

ويرى الباحثون:

ان الاداء الوظيفي عبارة عن العملية التي يتعرف من خلالها على أداء الفرد لمهامه وقدراته على الأداء والخصائص اللازمة لتأدية العمل بنجاح، فضلا عن المسؤوليات والواجبات والانشطة والمهام التي يتكون منها عمل الفرد الذي يجب عليه القيام به على الوجه المطلوب في ضوء معدلات في استطاعته القيام بها. ولذا اشارت عينة البحث الي الاهتمام بالقيام بالأعمال المطلوبة على أكمل وجه ، فضلا عن التواصل مع المسؤولين وأصحاب المصلحة في تنفيذ الأهداف المراد تحقيقها داخل الهيئة ، مع الالتزام بمحاضر الاجتماعات وأسعى لتنفيذها وكذلك الالتزام بكافة القوانين واللوائح والقواعد المنظمة للعمل في الهيئة وكل ذلك يتم مع الاهتمام بطرح الافكار التي تخدم العمل مع التعاون مع زملائي في كافة إدارات الهيئة العامة للرياضة بما يخدم المصلحة العامة .وما سبق يعد مؤشر جيد عن الرضا عن العمل داخل الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت والذي يقدم نموذج جيد لمدي التعاون والالتزام من قبل الهيئة

جدول (4)

التكرارات والنسب المئوية و(كا2) لاستجابات عينة البحث على عبارات المحور الثاني المسنولية الأخلاقية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت (ن=65)

م	العبارات	نعم		لا		احيانا		مجموع الدرجات المقدره	%	كا2
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%			
1	ابتعد عن افتعال المشاكل بين الزملاء.	26	40.0	0	0.0	39	60.0	156	80.0	36.5
2	أتقدم لمساعدة الزملاء عند الحاجة.	33	50.8	22	33.8	10	15.4	141	72.3	12.3
3	أشارك زملائي في رسم السياسات وتحقيق الأهداف.	28	43.1	21	32.3	16	24.6	137	70.3	3.4
4	اساعد لخلق بيئة عمل مناسبة لزملائي.	31	47.7	17	26.2	17	26.2	144	73.8	6.1
5	تأنيب من لا يلتزم بالمعايير الأخلاقية اثناء العمل.	30	46.2	22	33.8	13	20.0	138	70.8	6.7
6	الالتزام بالقوانين والضوابط الإدارية باستمرار.	39	60.0	11	16.9	15	23.1	158	81.0	21.2
7	ارى ان الغش يتعارض مع أخلاقياتي.	41	63.1	6	9.2	18	27.7	165	84.6	29.3
8	ألتزم بكشف مكامن الفساد اين ما وجدت.	43	66.2	18	27.7	4	6.2	155	79.5	36.1
9	ألتزم بما يحقق الفائدة للجميع وأسعى لتنفيذها.	48	73.8	5	7.7	12	18.5	173	88.7	49.3
10	اهتم بتحفيز الموظفين على تقديم أداء أفضل وأكثر ابتكاراً.	38	58.5	6	9.2	21	32.3	162	83.1	23.7
11	أسلط الضوء على الأكثر القضايا تأثيراً في المجتمع لحلها من خلال الرياضة.	35	53.8	14	21.5	16	24.6	151	77.4	12.4

قيمة (كا²) عند مستوي دلالة (0.05) = 5.99

يتضح من الجدول (4) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على المحور الثاني المسنولية الأخلاقية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت قد تراوحت ما بين (70.3% - 88.7%) من الدرجة العظمي لهذه الاستجابات. وجاءت قيم (كا2) دالة في اتجاه الاجابة بـ (نعم) على عبارات المحور الثاني وجاء ترتيب العبارات كما يلي:

ألتزم بما يحقق الفائدة للجميع وأسعى لتنفيذها بنسبة مئوية قدرها (88.7%)، وهذا يعد التزام إيجابي من الموظفين في الهيئة العامة للرياضة اتجاه المؤسسة ومسؤوليها لتحقيق الأهداف، وهذا يتفق مع دراسة TSOURVAKAS & YFANTIDO ارى ان الغش يتعارض مع أخلاقياتي بنسبة مئوية قدرها (84.6%)، حيث ان الالتزام بالمعايير الأخلاقية سوف يؤدي إلى تنمية قدرات الموظفين وتحفيزهم على تحسن مستوى وجودة أداء الموظفين، اهتم بتحفيز الموظفين على تقديم أداء أفضل وأكثر ابتكاراً بنسبة مئوية قدرها (83.1%)، وهي تساهم في تطور القدرات المهنية والتعرف على آخر المستجدات في مجال عمله سوف تؤدي إلى تحسين جودة الأداء، الالتزام بالقوانين والضوابط الإدارية باستمرار بنسبة مئوية قدرها (81.0%)، وهنا تؤكد رغبة الموظفين في الهيئة العامة للرياضة بالالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية يعزز من جودة الأداء التنظيمي من خلال العمل كفريق واحد،

ألتزم بكشف مكامن الفساد اين ما وجدت بنسبة مئوية قدرها (79.5%)، وهنا يشكل عامل أساسي في الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية وقواعد السلوك الوظيفي التي تؤثر في تحسين جودة أداء الموظفين في الهيئة العامة للرياضة، وهذا يساهم في تحسين النظام الرقابي المعمول به في المؤسسة مع وضع عقوبات رادعة لمن يرتكب مخالفات أخلاقية من الموظفين في المؤسسة، وهذا يتفق مع دراسة TRIVELLAS , ET AL ، أسلط الضوء على الأكثر القضايا تأثيرا في المجتمع لعلها من خلال الرياضة بنسبة مئوية قدرها (77.4%)، وهذا يبين الدور الأخلاقي الذي تغرسه المؤسسة في الموظفين لتحقيق الأهداف، اساعد لخلق بيئة عمل مناسبة لزملائي بنسبة مئوية قدرها (73.8%)، وهنا تبين أن العلاقات الاجتماعية في العمل تشكل عنصرا مهما في بلورة الأهداف والسعي الي تحقيقها ضمن برامج عمل يهتم بها الموظفين ويتعاونون لتحقيقها، أتقدم لمساعدة الزملاء عند الحاجة بنسبة مئوية قدرها (72.3%)، وهذا يؤكد على أهمية سلوك الأخلاقي للموظفين في الدرجات العليا كنموذج لسلوك الموظفين الآخرين بين بعضهم البعض، تأنيب من لا يلتزم بالمعايير الأخلاقية اثناء العمل (70.8%)، مبدأ الشفافية في التعامل مع مواقف الموظفين المختلفة يساعد في ثبات الموقف التنافسي للهيئة العامة للرياضة ، وهذا يتفق مع دراسة العمري واليافي ، أشارك زملائي في رسم السياسات وتحقيق الأهداف بنسبة مئوية قدرها (70.3%). وهذا يوضح أهمية دور الموظفين في تحقيق أهداف الهيئة العامة للرياضة باعتبارهم مؤثرين بشكل مباشر في رسم سياسات المؤسسة، على وجاءت قيم (كا2) دالة في اتجاه الاجابة ب (احيانا) في حين تصل نسبة العبارة التالية: ابتعد عن افتعال المشاكل بين الزملاء، إلى بنسبة مئوية قدرها (80%)، لا يمكن أن نغفل العوامل الشخصية الذاتية للموظفين عن المسؤولية الاجتماعية والاخلاقية، لان الخصائص الشخصية لها دورا مؤثرا في ترجمة المعارف إلى سلوك، وتفسير ذلك التباين في بعض يتطلب وضع برامج ترفييه للموظفين داخل وخارج العمل، لزيادة الروابط الاجتماعية فيما بينهم، وهذا سينعكس على أداء الموظفين مستقبلاً ، ومتانة العلاقة الاجتماعية.

ويري الباحثون:

مفهوم المسؤولية الاخلاقية يقوم على مبدأ بسيط وهو التزام بالقيم المهنية المتعارف عليها كالدقة والموضوعية والأمانة ومراعاة ثقافة المجتمع ومعتقداته، إضافة لقيامها بوظائف تتصل بتلبية حاجات المجتمع وهذا ما اكدت عليه عينة البحث من خلال الالتزام بالعديد من القيم والاخلاقيات داخل الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت من خلال الالتزام بما يحقق الفائدة للجميع والابتعاد عن الغش وتحفيز الموظفين على تقديم أداء أفضل وأكثر ابتكاراً وكذلك الالتزام بالقوانين والضوابط الإدارية فضلا عن الالتزام بكشف مكامن الفساد اين ما وجدت ، وكذلك تأنيب من لا

يلتزم بالمعايير الأخلاقية ، وهذا ما ينشئ منظومة أخلاقية من العمل والانتماء و التكافل و الرعاية و التوازن بين الحقوق و الواجبات، فأى مؤسسة تحتاج لأجل النجاح و تحقيق المصالح القريبة و البعيدة المدى أن تعمل علي تنظيم من سياقات قانونية و سياسية و أخلاقية أيضا دون أن تلغي واحدة من هذه السياقات الأخرى، فلكل مؤسسة مجالها الخاص بها، و لها معا تفاعلات ذاتية و تلقائية و منظمة يجب الالتفات إليها.

جدول (5) التكرارات والنسب المئوية و(كا2) لاستجابات عينة البحث على عبارات المحور الثالث المسئولية الجماعية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت (ن=65)

م	العبارات	نعم		لا		احيانا		مجموع الدرجات المقدره	%	كا
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%			
1	احرص على تكوين شبكة علاقات اجتماعية جيدة مع زملائي.	41	63.1	13	20.0	11	16.9	158	81.0	26.1
2	أساهم في نشر الاعمال التطوعية دوما.	39	60.0	11	16.9	15	23.1	158	81.0	21.2
3	اسعى لمساعدة الأندية والاتحادات عند الحاجة.	32	49.2	9	13.8	24	36.9	153	78.5	12.6
4	أساهم في مساعدة المجتمع عند طلب المساعدة.	37	56.9	7	10.8	21	32.3	160	82.1	20.9
5	احاول مساعدة اللاعبين والمدربين والاداريين في شرح المواد القانونية وذلك بشرحها لهم.	32	49.2	18	27.7	15	23.1	144	73.8	7.6
6	اقوم بزيارة المرافق التابعة للهيئة العامة للرياضة قبل توقيع عقود الصيانة للاطلاع عليها.	29	44.6	23	35.4	13	20.0	136	69.7	6.1
7	اتواصل مع كافة الرياضيين والموظفين وشاركهم في مناسباتهم الاجتماعية.	22	33.8	28	43.1	15	23.1	124	63.6	3.9
8	ألتزم بالتضامن مع كافة الموظفين في المؤسسات الرياضية.	28	43.1	18	27.7	19	29.2	140	71.8	2.8
9	الإحساس بالمعايير الإنسانية في عملي يؤدي الى إيجابية التعايش والتواصل مع الآخرين.	27	41.5	13	20.0	25	38.5	144	73.8	5.3
10	الالتزام بالأمانة والموضوعية وعدم التفرقة في التعامل مع المؤسسات الرياضية.	31	47.7	22	33.8	12	18.5	139	71.3	8.4

قيمة (كا2) عند مستوي دلالة (0.05) = 5.99

يتضح من الجدول (5) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على المحور الثالث المسئولية الجماعية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت قد تراوحت ما بين (63.6-82.1%) من الدرجة العظمي لهذه الاستجابات. وجاءت قيم (كا2) دالة في اتجاه الاجابة بـ (نعم) علي عبارات المحور الثالث وجاء ترتيب العبارات كما يلي : أساهم في مساعدة المجتمع عند طلب المساعدة بنسبة مئوية قدرها (82.1%)، وهذا يبين دور المؤسسات الرياضية على حث الموظفين على تحمل المسئولية تجاه كل من الفرد والأسرة والمجتمع بشكل عام، احرص على تكوين شبكة علاقات اجتماعية جيدة مع زملائي بنسبة مئوية قدرها (81%)، وهذا يوضح

أن تكوين علاقات اجتماعية تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي الذي ينعكس على الحالة النفسية للموظفين ويجعلهم يعملون بحب وإخلاص، أساهم في نشر الاعمال التطوعية دوما بنسبة مئوية قدرها (81%)، وهي تعد من الأهداف الرئيسية لكل مؤسسة وهذا يدل على داريه رغبة الموظفين بالمشاركة المجتمعية لأهميتها، وهذا يتفق مع دراسة : DURU & SHIMAWUA ، اسعى لمساعدة الأندية والاتحادات عند الحاجة بنسبة مئوية قدرها (78.5%) ، احاول مساعدة اللاعبين والمدربين والاداريين في شرح المواد القانونية وذلك بشرحها لهم بنسبة مئوية قدرها (73.8%)، وهذا يشكل عنصرا مهما في تطوير وتحسين جودة الأداء حيث الالتزام بتقديم خدمات اتجاه الاخرين مؤشرا مهما في تحمل المسؤولية الجماعية للموظفين في الهيئة العامة للرياضة، وهذا يتفق مع دراسة دراسة جمال : ٢٠١٩، الالتزام بالأمانة والموضوعية وعدم التفرقة في التعامل مع المؤسسات الرياضية بنسبة مئوية قدرها (71.3%) ، ويجب أن يعد هذا مبدأ للتفاعل العاطفي بين موظفين الهيئة العامة للرياضة والمؤسسات الرياضية قائمة على الشراكة في تحقيق الأهداف المشتركة التي تنعكس على الدولة ، وجاءت جميع قيم (كا2) غير دالة علي العبارات كما يلي : الإحساس بالمعايير الإنسانية في عملي يؤدي الى إيجابية التعايش والتواصل مع الاخرين بنسبة مئوية قدرها (73.8%) ، ألتزم بالتضامن مع كافة الموظفين في المؤسسات الرياضية. بنسبة مئوية قدرها (71.8%)، بنسبة مئوية قدرها (69.7%)، اتواصل مع كافة الرياضيين والموظفين وأشاركهم في مناسباتهم الاجتماعية بنسبة مئوية قدرها (63.6%)، إن توافر الشعور والإحساس الذاتي اتجاه أي المؤسسات الرياضية أو مشكلة ما، يستوجب دائما المبادرة والتعاون في إطار البناء المجتمعي المتماسك بعيدا عن عوامل التفكك والانهييار، ولتطبيقها على أرض الواقع وممارستها عمليا من قبل الموظفين في الهيئة العامة للرياضة، يتطلب تشكيل الوعي الذاتي باتجاه بناء مجتمع رياضي متماسك، وتقديم زمام المبادرة في إطار التعاون والتماسك الاجتماعي بين الهيئة العامة للرياضة والمؤسسات الرياضية. وهذا يتفق مع دراسة العبد اللطيف والقرني.

ويري الباحثون:

انه يوجد نمطين متناقضين من المسؤولية الاجتماعية في إدراك إدارة المؤسسات للدور الاجتماعي الذي يجب أن تمارسه النمط الاول وهو النمط الاقتصادي اما النمط الثاني والذي نحن بصددده وهو النمط الاجتماعي Social والذي يحاول أن يعرض المؤسسة كوحدة اجتماعية بدرجة كبيرة، تضع المجتمع ومتطلباته نصب أعينها في جميع قراراتها. وبالمقابل تجد المؤسسات صعوبة في موازنة متطلبات أدائها الاقتصادي ومزيد من الالتزامات في هذا الاتجاه الاجتماعي سواء على الصعيد الداخلي أو على صعيد الأداء الخارجي.

وتشير استجابات عينة البحث الي مدي الوعي بأهمية المسؤولية الجماعية والذي ظهر من خلال المساهمة في مساعدة المجتمع عند طلب المساعدة ، والحرص على تكوين شبكة علاقات اجتماعية جيدة مع زملائي ، المساهمة في نشر الاعمال التطوعية دوما السعي لمساعدة

الأندية والاتحادات عند الحاجة ، مساعدة اللاعبين والمدربين والاداريين في شرح المواد القانونية وذلك بشرحها لهم ، الإحساس بالمعايير الإنسانية في عملي يؤدي الى إيجابية التعايش والتواصل مع الآخرين، ألتزم بالتضامن مع كافة الموظفين في المؤسسات الرياضية. ، الإلتزام بالأمانة والموضوعية وعدم التفرقة في التعامل مع المؤسسات الرياضية .وهذا يؤكد علي ان الإدارة العليا بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت تتبع اسلوب الادارة الفاعلية التي تحمل كل الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة على المساهمة من خلال منظماتها في خدمة و تنمية المجتمع. إنها تنظر إلى المنظمة بأنها مواطن صالح في مجتمعا

جدول (5)

التكرارات والنسب المئوية و(كا2) لاستجابات عينة البحث على عبارات المحور الرابع المسئولية الوطنية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت (ن=65)

م	العبارات	نعم		لا		احيانا		مجموع الدرجات المقدره	%	كا2
		%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار			
1	إفساح الطريق للجميع للمشاركة الفعالة في المجتمع.	41.5	27	18.5	12	40.0	26	145	74.4	6.5
2	اشعر بان دور الهيئة العامة للرياضة في معالجة قضايا المجتمع محدود.	40.0	26	29.2	19	30.8	20	137	70.3	1.3
3	اساعد المسؤول في وقف الاشاعات وكشف الحقائق للجمهور الرياضي.	49.2	32	21.5	14	29.2	19	148	75.9	8.0
4	اهتم في متابعة كافة الاخبار الرياضية لأنها من صميم عملي.	64.6	42	29.2	19	6.2	4	153	78.5	33.9
5	اهتم بمتابعة كافة عقود الانشاءات والصيانة للأندية والاتحادات.	36.9	24	43.1	28	20.0	13	126	64.6	5.6
6	لا اتردد في كشف أي قضية فساد مالي أو اداري أن وجدت.	33.8	22	41.5	27	24.6	16	125	64.1	2.8
7	ابين للمسؤولين مطالب بعض القوانين التي تحد من تطور الرياضة في الكويت.	47.7	31	32.3	21	20.0	13	140	71.8	7.5
8	أحافظ على المال العام، وأسعى أنه يصرف على المستحقين.	58.5	38	18.5	12	23.1	15	156	80.0	18.7
9	أقدم مصلحة الوطن والمؤسسة الرياضية على مصالح الشخصية.	73.8	48	0.0	0	26.2	17	178	91.3	54.8
10	أتقدم باقتراحات لاستغلال المناسبات الرياضية الكبرى لتسليط الضوء على مشكلات المجتمع.	43.1	28	16.9	11	40.0	26	147	75.4	8.0
11	اهتم بالمبادرات الشبابية واستغلالها أفضل استغلال من خلال الفعاليات الرياضية.	56.9	37	18.5	12	24.6	16	155	79.5	16.7
12	أحرص على بناء علاقة جيدة بين الهيئة العامة للرياضة والقطاع الخاص لخدمة المجتمع.	63.1	41	12.3	8	24.6	16	163	83.6	27.4
13	اسعى لتمكين الشباب لتقديم أفكارهم وتطبيقها من خلال فعاليات مراكز الشباب التابعة للهيئة العامة للرياضة.	58.5	38	15.4	10	26.2	17	158	81.0	19.7
14	استغلال المناسبات الوطنية لنشر الولاء والانتماء للوطن من خلال اقامة الفعاليات الرياضية.	75.4	49	6.2	4	18.5	12	175	89.7	53.4

قيمة (كا2) عند مستوي دلالة (0.05) = 5.99

يتضح من الجدول (5) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على المحور الرابع المسئولية الوطنية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت قد تراوحت ما بين (64.1% - 91.3%) من الدرجة العظمى لهذه الاستجابات . وجاءت قيم (كا2) دالة في اتجاه الاجابة بـ (نعم) علي عبارات المحور الرابع وجاء ترتيب العبارات كما يلي : أقدم مصلحة الوطن والمؤسسة الرياضية على مصالحه الشخصية بنسبة مئوية قدرها (91.3%)، ويعد هذا الدور منبع المسؤولية الوطنية للموظفين قائم على الصدق والإخلاص وقدم على المصلحة الشخصية، استغلال المناسبات الوطنية لنشر الولاء والانتماء للوطن من خلال اقامة الفعاليات الرياضية بنسبة مئوية قدرها (89.7%)، وهذا يبين بأن الشعور بالانتماء للوطن أمر في غاية الأهمية لقيام الموظفين بدور إيجابي في المجتمع يعود على الوطن والمجتمع بالفائدة، وهذا يتفق مع دراسة : DURU & SHIMAWUA ، أحرص على بناء علاقة جيدة بين الهيئة العامة للرياضة والقطاع الخاص لخدمة المجتمع بنسبة مئوية قدرها (83.6%)، ويعد هذا الدور مناط بالمسؤولين في كافة الجهات في كيفية غرس مبدا الشراكة والمصلحة للدولة والمجتمع في نفوس الموظفين ويعد هذا الامر إيجابيا للغاية ، اسعى لتمكين الشباب لتقديم أفكارهم وتطبيقها من خلال فعاليات مراكز الشباب التابعة للهيئة العامة للرياضة بنسبة مئوية قدرها (81%)، وتبين استجابات الموظفين برغبتهم بأن يكونوا جزءا من السياسات العامة للهيئة العامة للرياضة ، ويجب وضع البرامج والخطط الإدارية لنشر ابداعاتهم وافكارهم وتطبيقها للمصلحة العامة، أحافظ على المال العام، وأسعى أنه يصرف على المستحقين بنسبة مئوية قدرها (80%)، وتعد استجابات الموظفين مؤشرا مهما في كشف الفساد داخل المؤسسات الرياضية وجزءا مهما في المسؤولية الوطنية النابعة من حب وإخلاص وتقاني في العمل ، اهتم بالمبادرات الشبابية واستغلالها أفضل استغلال من خلال الفعاليات الرياضية بنسبة مئوية قدرها (79.5%)، تبين استجابات الموظفين بديارية بأهمية الشباب في رسم سياسات المؤسسات الرياضية وكيفية تحقيق اكبر قدر ممكن من الفائدة منها ، وهذا يتفق مع دراسة TSOURVAKAS & YFANTIDO ، اهتم في متابعة كافة الاخبار الرياضية لأنها من صميم عملي بنسبة مئوية قدرها (78.5%)، توضح استجابات الموظفين بأهمية الدور الإعلامي في متابعة الاحداث الرياضية ومتابعه البرامج التي تقدم وتساهم في تطوير بيئة العمل ، اساعد المسؤول في وقف الاشاعات وكشف الحقائق للجمهور الرياضي بنسبة مئوية قدرها (75.9%)، توضح استجابات الموظفين بضرورة الوضوح والشفافية اتجاه الاخرين ، وهذا يتفق مع دراسة العبد اللطيف والقرني، أتقدم باقتراحات لاستغلال المناسبات الرياضية الكبرى لتسليط الضوء على مشكلات المجتمع بنسبة مئوية قدرها (75.4%)، وتبين استجابات الموظفين على أهميه المشاركة الفعلية في بناء الوطن وتطويره للأفضل من قبل الجميع ، إفساح الطريق للجميع

للمشاركة الفعالة في المجتمع بنسبة مئوية قدرها (74.4%)، وتوضح استجابات الموظفين بأهمية ادراك مؤسسات المجتمع المدني وافراد المجتمع بان يكونوا جزءا من وضع خطط وبرامج الهيئة العامة للرياضة ، و بذل أقصى جهد لتحقيق هذه الأهداف بصدق وإخلاص كي تمضي عجلة الحياة والتنمية ، ابين للمسؤولين مثالب بعض القوانين التي تحد من تطور الرياضة في الكويت بنسبة مئوية قدرها (71.8%)، تبين استجابات الموظفين للمسؤولين في الهيئة العامة للرياضة بأن الموظف يعد جزءا مهما في العملية التطويرية داخل المؤسسة، وجاءت جميع قيم (كا2) غير دالة في العبارات كما يلي : اشعر بان دور الهيئة العامة للرياضة في معالجة قضايا المجتمع محدود بنسبة مئوية قدرها (70.3%) ، اهتم بمتابعة كافة عقود الانشاءات والصيانة للأندية والاتحادات بنسبة مئوية قدرها (64.6%)، لا اتردد في كشف أي قضية فساد مالي أو اداري أن وجدت بنسبة مئوية قدرها (64.1%) ، وتبين استجابات الموظفين بأهمية الواجب الوطني ويعد مطلب أساسي عند إعداد المواطن الصالح للمجتمع، وهي وسيلة توضح التعبير عن المواطنة وانتماء الفرد للمجتمع الذي يعيش فيه. وكذلك تسليط الضوء على الأكثر القضايا تأثيرا في المجتمع لحلها من خلال الرياضة، وخلق وتقديم المساعدة للزملاء عند الحاجة، وهذا يتفق مع دراسة TRIVELLAS , ET AL.

ويري الباحثون:

ان مفهوم المسؤولية الاجتماعية اصبح يكتسب زخماً واهتماماً كبيراً في جميع المؤسسات والنواتج عن تراكم عدة تطورات جعلت هذا المفهوم يخرج من كونه يعتبر ممارسات طوعية اختيارية في تعاملها مع كافة الأطراف ذات العلاقة، إلى ممارسات إجبارية غدت تمثل مصدراً لتحقيق التميز والريادة وزيادة القدرة التنافسية، تدعم بقاء المؤسسة وتضمن استمراريتها، وذلك من خلال ضرورة التزام هذه الاخيرة ومضاعفتها لجهودها نحو تبني مقاربة المسؤولية الاجتماعية، وأن تسعى نحو بناء علاقات استراتيجية أكثر عمقاً مع الاطراف ذات المصلحة، لكي تتمكن من مواجهة التحديات التي تتعرض لها في عصرنا الراهن، وخاصة تلك المتعلقة بالمنافسة التي أدخلت متطلبات اجتماعية وبيئية في طياتها، وهذا ما يزيد من الشعور بالمسؤولية الوطنية لدي موظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت والذي ظهر ذلك من خلال استجاباتهم والتي اظهرت مدي تقديم مصلحة الوطن والمؤسسة الرياضية على المصالح الشخصية، فضلا عن استغلال المناسبات الوطنية لنشر الولاء والانتماء للوطن من خلال اقامة الفعاليات الرياضية وكذلك الحرص على بناء علاقة جيدة بين الهيئة العامة للرياضة والقطاع الخاص لخدمة المجتمع والسعي لتمكين الشباب لتقديم أفكارهم وتطبيقها من خلال فعاليات مراكز الشباب التابعة للهيئة العامة للرياضة والمحافظة على المال العام، والسعي في صرفه على المستحقين .

جدول (6)

العلاقة بين الاداء الوظيفي والمسئولية الاجتماعية لدى موظفي الهيئة العامة
للرياضة بدولة الكويت (ن=65)

الاداء الوظيفي قيمة الارتباط	المسئولية الاجتماعية
*0.427	المسئولية الأخلاقية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت
*0.368	المسئولية الجماعية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت
*0.318	المسئولية الوطنية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت

قيمة ر الجدولية عند مستوي (0.05) = 0.250

يتضح من جدول (6) ما يلي:

توجد علاقة دالة موجبة طردية ما بين محور الاداء الوظيفي ومحور المسئولية الأخلاقية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت بلغت (0.427)، كما توجد علاقة دالة موجبة طردية ما بين محور الاداء الوظيفي ومحور المسئولية الجماعية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت بلغت (0.368) ، كما توجد علاقة دالة موجبة طردية ما بين محور الاداء الوظيفي ومحور المسئولية الوطنية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت بلغت (0.318).

ويري الباحثون من النتائج انه توجد علاقة موجبة طرية بين الاداء الوظيفي ومحاور المسئولية الاجتماعية اي انه كلما زادت المسئولية الاجتماعية سواء الاخلاقية او الجماعية او الوطنية كلما تحسن الاداء الوظيفي لدي الموظفين بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت، حيث أن الرضا عن العمل يعتبر مؤشرا هاما لمقدرة المؤسسة على مقابلة حاجات الموظفين بها، حيث يزود القائمين بالمؤسسة بمعلومات هامة كمدخل لتطوير الأداء التنظيمي ، وإزالة الضغوط والغموض الذي يكتنف بيئة العمل ، ويقلل من حدة الصراعات التنظيمية سواء على مستوى المؤسسة أو على مستوى الأفراد ، مما يساهم في رفع الروح المعنوية للأفراد ويجعلهم يشعرون بالرضا عن محتوى العمل الذي يقومون به ، ويساهمون في رسم السياسات و وضع الخطط والبرامج ، والعمل بإخلاص وتعاون وتقاني لتحقيقها للمصلحة العامة.

الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات

في ضوء نتائج البحث وفي حدود العينة التي طبقت عليها أداة جمع البيانات فإن الباحثون استخلصوا أهم الاستنتاجات التالية:

- إن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية لدى موظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت من شأنه أن يعمل على تحسين مناخ العمل السائد من خلال بعث روح التعاون والترابط بين مختلف الأطراف داخل الهيئة.
- إن المسؤولية الاجتماعية تمثل تجاوب فعال مع التغييرات الحاصلة في حاجات موظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت والمجتمع، لينعكس هذا التجاوب بعلاقات إيجابية ترفع من مستويات الأداء وتحقيق مردود أفضل.
- بينت النتائج وجود العديد من العوامل التي تؤدي الي ارتفاع مستوى الاداء الوظيفي لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت والتي تساهم على النمو والتطور بكثير من الأساليب الممكنة في سبيل تحقيق الأهداف، كما ان الاليات التي يتم اتباعها تعمل علي زيادة فعالية الاداء الوظيفي والذي اكدته استجابات عينة البحث.
- اظهرت النتائج ان المسؤولية الأخلاقية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت تعد من الأمور التي يتم التأكيد عليها لأنها تعد بمثابة الرقابة الذاتية للفرد لأنه يستطيع ان يميز بين الصواب والخطأ في سلوكه اثناء العمل وكذلك الالتزام بالقوانين والضوابط الإدارية باستمرار، لذا تهتم الهيئة باستقطاب الافراد ذوي الاخلاقيات العالية للعمل في الهيئة على اساس ان هؤلاء الافراد هم الذين يجلبون الاخلاقيات لها او ان الهيئة تستمد اخلاقياتها من هؤلاء الافراد.
- اظهرت النتائج ان المسؤولية الجماعية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت تظهر من الالتزام من قبل الهيئة بتوفير الخدمات اللازمة لتحسين جودة حياة الموظفين ورضاهم الوظيفي، من أجل توفير مناخ مناسب يشجع على بذل المزيد من الجهد والعطاء، وكذلك الانتماء والولاء لصالح الهيئة وإدارتها، مما سيترتب عليه تحقيق الاهداف المنشودة مثل محاولة مساعدة اللاعبين والمدربين والاداريين في شرح المواد القانونية وذلك بشرحها لهم، وكذلك السعي لمساعدة الأندية والاتحادات عند الحاجة.
- اظهرت النتائج وجود شعور بالمسؤولية الوطنية لدى موظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت والذي ظهر ذلك من خلال استجاباتهم والتي اظهرت مدي تقديم مصلحة الوطن والمؤسسة الرياضية على المصالح الشخصية، فضلاً عن استغلال المناسبات الوطنية

لنشر الولاء والانتماء للوطن من خلال اقامة الفعاليات الرياضية وكذلك الحرص على بناء علاقة جيدة بين الهيئة العامة للرياضة والقطاع الخاص لخدمة المجتمع والسعي لتمكين الشباب لتقديم أفكارهم وتطبيقها من خلال فعاليات مراكز الشباب التابعة للهيئة العامة للرياضة والمحافظة على المال العام، والسعي في صرفه على المستحقين.

- تبين توجد علاقة دالة موجبة طردية ما بين محور الاداء الوظيفي ومحور المسؤولية الأخلاقية ومحور المسؤولية الجماعية ومحور المسؤولية الوطنية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت، مما يؤكد أهمية المسؤولية الاجتماعية وتأثيرها على مستوى أداء الموظفين في الهيئة العامة للرياضة، حيث أن المناخ التنظيمي السائد بالهيئة العامة للرياضة دال على خلق مستوى عالي من الرضا لدى الموظفين حيث يشعر الموظفون بالرضا عن الامتيازات التي تمنحها لهم الهيئة بالمقارنة بالمؤسسات الأخرى، و الإيفاء بكل حقوق الموظفين المتعلقة بالإجازات بتفصيلها من اجازة السنوية و الإجازة مدفوعة الأجر وتعويضات الإجازة وبدلاتها ومواعيدها، مع منح الموظفين فرصة التمتع بمختلف انواع اجازاتهم بالشكل الذي لا يتعارض مع مصلحة العمل، مما ادى الى ايجاد رضا وظيفي مرتفع من قبل الموظفين.

ثانياً: التوصيات:

في ضوء استنتاجات هذا البحث يقترح الباحثون التوصيات التالية:

- إنشاء قسم متخصص يعنى بإدارة المسؤولية الاجتماعية الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت، والذي يختص بأنشطة المسؤولية الاجتماعية، وما يمكن أن يؤثر ذلك على الصورة الذهنية للمجتمع، ويزيد من فرص التميز.
- يتطلب من الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت بناء نظام تقييم متقدم، وذلك لتعتمد عليه في تقييم أداءها المتعلق بأنشطة المسؤولية الاجتماعية بشكل دوري، الأمر الذي سيعزز لديها إمكانية التحسين المستمر في التزاماتها الاجتماعية.
- وضع خطة متكاملة للثقافة المنظمة التي يمكن ان تنتهجها الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت لكي تستطيع تطبيق وممارسة ابعاد المسؤولية.
- يجب قياس معدلات الرضا الوظيفي لدى الأفراد بشكل دوري والعمل بناء على مخرجاتها لتحسين الرضا العام لدى موظفي الهيئة العامة للرياضة.
- اعتماد تطبيقات نظام معلومات غير رسمي للثقافة المنظمة عموماً لكي يوفر معلومات مهمة عن ابعاد المسؤولية الاجتماعية.

المراجع

المراجع العربية

- 1- جميل محمود قاسم 2008: فعالية برنامج ارشادي لتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية، غزة - فلسطين
- 2- حميد سالم الجبوري (1999) المسؤولية الاجتماعية لدى ابناء الريف والمدينة، جامعة بغداد، الاداب(رسالة ماجستير غير منشورة).
- 3- حنان زكريا دسوقي (2020) المسؤولية الاجتماعية وتطوير الاداء الوظيفي للاخصائيين الاجتماعيين في قطاع التضامن الاجتماعي، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- 4- رضا عبد الواحد أمين(2010) معوقات مشاركة الشباب في برامج المسؤولية الاجتماعية في العالم الإسلامي. بحث مقدّم في المؤتمر العالمي الحادي عشر للندوة العالمية للشباب الإسلامي: الشباب والمسؤولية الاجتماعية، اندونيسيا،
- 5- ريجو ونالد (2011) المدخل الى علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط1 ، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، القاهرة.
- 6- سهام عبد الغفار عليوة (2014) المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق المهني والرضا عن الحياة لدى معلمي التربية الخاصة مجلة الدراسات التربوية والإنسانية كلية التربية جامعة دمنهور المجلد السادس- العدد الأول.
- 7- سيد عثمان (1993) المسؤولية الاجتماعية: دراسة نفسية اجتماعية ط3 مكتبة الأنجلو المصرية القاهرة
- 8- طارق عبد الرؤوف وربيع عبد الرؤوف (2008) ذوي الاحتياجات الخاصة مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع - الطبعة الاولى - القاهرة .
- 9- فاطمة أمين أحمد (1999) استخدام المقابلة المهنية في خدمة الفرد في دراسة الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية (دراسة وصفية) مجلة كلية الآداب - جامعة حلوان - العدد السادس.
- 10- عائشة عبد الله جمال (٢٠١٩) ضغوط العمل وتأثيرها على جودة الأداء الوظيفي : دراسة تحليلية ، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية ، كلية التجارة ، جامعة أسيوط ، العدد 66.

- 11- محمد بن سعيد العمري، ، رندة سلامة اليافي (2017)
- 12- محمد عطا عبدالرحمن (2022)
- 13- محمد قاسم القريوني (1991)
- 14- مديحة فخرى محمود محمد (2016)
- 15- موسى اللوزي (2005)
- 16- نامر بن عبدالله العبد اللطيف، صالح بن علي القرني (٢٠١٨)
- 17- هاني السيد العزب (2018)
- 18- هاينز ماريون اي واخرون (2015)
- 19- ياسر علي عودة (2014)
- اثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام : دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، أمانة البحث العلمي بالجامعة الأردنية ، مج 13 ، العدد 1.
- دور الأنشطة الرياضية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب جامعة بنها، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها.
- ادارة الافراد ، المرشد العملي في تطبيق الاساليب العلمية في ادارة شؤون الموظفين في القطاعين العام والخاص ، مكتبة دار الشرق ، الطبعة الاولى ، عمان ، الاردن.
- تصور مقترح لتنمية المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية على ضوء مجتمع المعرفة ، دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، العدد الثامنون ديسمبر.
- التنظيم واجراءات العمل دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن.
- مستوى الدعم التنظيمي المدرك بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة وعلاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين ، مجلة كلية التربية ، كلية التربية ، جامعة سيوط ، مج ٣ ، العدد ٤ .
- جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالاداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين بكلية رياض الاطفال جامعة المنيا ، بحث منشور في مجلة الطفولة والتربية، العدد33، الجزء الاول، كلية رياض الاطفال، جامعة الاسكندرية.
- ادارة الاداء الدليل الشامل للاشراف الفعال معهد الادارة العامة، الرياض، السعودية.
- المشاركة السياسية (الاتجاه والممارسة) وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية وتأثير الأقران لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة

المراجع الاجنبية

- 20- Janet, A.,Karen,I.(2001). Social competence Encyclopedia of childhood and adolescence, vol.6

- 21- **Jalongo, M. (2004):** Social skills. Early Childhood Today, May, 20, 8- 19.
- 22- **Jacoby, Barbara (2000)** Civic engagement in higher education: Concepts and Practices. John Wiley and Sons. New York.
- 23- **Morgaine, K. (2014)** *Conceptualizing social justice in social work: Are social workers 'Too Bugged Down in the trees? Journal of social justice, Vol.4. 2014, © 2014, ISSN: 2164- 7100.*
- 24- **Roufaa.(2011)** .the corporate social responsibility disclosure: a study of listed companies in Bangladesh. business and economics research journal, 2(3)
- 25- **Trivellas, Panagiotis, others, (2018)** Corporate social responsibility (CSR) and its internal consequences on job performance: the influence of corporate ethical values ", International journal of Quality and service sciences, Vol. 1.
- 26- **Tsourvakas.Georgios.&Yfanti dou. Loanna (2018)** Corporate social responsibility influences employee engagement ", Social responsibility journal . Vol. 14, No. 1.
- 27- **World Bank (2002)** Corporate social responsibility in Asia. World Bank Group: Washington D.C.(www.world bank report).

ملخص البحث

المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الموظفين بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت

أ.م.د/ بدر عايض العتيبي

أ.م.د/ محمد خليل العلي

أ.م.د/ محمود فكري الفار

يهدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين المسؤولية والاجتماعية والاداء الوظيفي لدى موظفي الهيئة العامة للرياضة بالكويت، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوبه الاحصائي لملائمته لطبيعة البحث، وتكونت عينة البحث 95 موظفاً بالهيئة العامة للرياضة بالكويت حيث بلغت العينة الاساسية 65 موظفاً من إجمالي عينة البحث بينما بلغت العينة الاستطلاعية 30 موظفاً من إجمالي عينة البحث، واستخدم الباحثون استمارة استبيان لجمع البيانات بعد اجراء المعاملات العلمية الخاصة بها، وتكونت الاستمارة من اربع محاور كالتالي (الاداء الوظيفي- المسؤولية الاخلاقية- المسؤولية الجماعية - المسؤولية الوطنية)، واستخدم الباحثون البرنامج الاحصائي spss لتحليل البيانات احصائياً وكمياً، وكانت أهم النتائج التي توصل إليها الباحثون أن علاقة دالة موجبة طردية ما بين محور الاداء الوظيفي ومحور المسؤولية الأخلاقية ومحور المسؤولية الجماعية ومحور المسؤولية الوطنية لموظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت، مما يؤكد أهمية المسؤولية الاجتماعية وتأثيرها على مستوى أداء الموظفين في الهيئة العامة للرياضة.

Abstract**Social responsibility and its relationship to job performance among employees of the Public Sports Authority in the State of Kuwait****Dr. Bader Ayed Al-Otaibi****Dr. Muhammad Khalil Al-Ali****Dr. Mahmoud Fikry Al-Far**

The research aims to identify the relationship between social responsibility and job performance among the employees of the Public Authority for Sports in Kuwait. The researchers used the descriptive approach in its statistical style to suit the nature of the research, and the research sample consisted of 95 Employees of the Public Authority for Sports in Kuwait, where the basic sample amounted to 65 employees from the total research sample, while the exploratory sample amounted to 30 employees from the total sample of the research. The researchers used a questionnaire form to collect data after conducting their scientific transactions. - Collective responsibility - national responsibility), and the researchers used the spss statistical program to analyze the data statistically and quantitatively. This confirms the importance of social responsibility and its impact on the performance level of employees in the General Sports Authority.