

القيادة الخادمة لمدرء الأنشطة الرياضية المدرسية والكشفية وعلاقته بالرضا الوظيفي للمشرفين

الفنيين في مديريات تربياء بغداد

م.د. يونس فيصل اسكندر محمد

العراق. مديرية تربية نينوى

younisiskandar@gmail.comwww.

الملخص

التعرف على العلاقة بين القيادة الخادمة لمدرء الأنشطة الرياضية والمدرسية والرضا الوظيفي للمشرفين الفنيين في مديريات تربياء بغداد . وتم تحديد مجتمع البحث الحالي من المشرفين الفنيين للنشاط الرياضي والمدرسي في مديريات التربية في بغداد والبالغ عددهم (١٥٥) مشرفاً فنياً للعام الدراسي (٢٠٢١/٢٠٢٢) . وكانت الاستنتاجات تم تصميم مقياس القيادة الخادمة بالاعتماد على (٥) مجالات و(٢٠) عبارة. وتم تصميم مقياس الرضا الوظيفي ب (٢٥) عبارة وكشفت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية بين ممارسة القيادة الخادمة الرضا الوظيفي.

وكانت ابرز التوصيات ضرورة العمل على تنفيذ برامج تدريبية لتنمية مهاراتهم ومعارفهم حول سمات القيادة الخادمة وفوائدها وأثرها على كل من الجامعة والعاملين. والعمل على تطوير العلاقة بين المدرء الأنشطة الرياضية والمشرفين الفنيين من خلال تكثيف اللقاءات والاجتماعات وتعزيز ثقافة الرضا الوظيفي للعاملين من خلال زيادة الحوافز وكتب الشكر والتقدير.

الكلمات المفتاحية: القيادة الخادمة ، مدرء الأنشطة الرياضية المدرسية ، الرضا الوظيفي.

Recognizing the relationship between servant leadership of sports and school activities managers and job satisfaction of technical supervisors in Baghdad Education Directorates. The human domain was: the technical supervisors in the Baghdad Education Directorates. And the time range: 01/14/2021 until 22/2/2022. And the spatial domain: Directorates of Education in Baghdad (Al-Karkh - Al-Rusafa) The current research community is determined from the technical supervisors of sports and school activities in the directorates of education in Baghdad, who number 155 technical supervisors for the academic year (2021/2022). The Maid Driving Scale is designed with accreditation on (5) fields and (20) phrases. The job satisfaction scale was designed with (25) phrases, and the results revealed a positive correlation between the practice of servant leadership and job satisfaction. The most prominent recommendations were the need to work on implementing training programs to develop their skills and knowledge about the characteristics of servant leadership, its benefits and its impact on both the university and the employees. And work to develop the relationship between sports activities managers and technical supervisors by intensifying meetings and meetings and enhancing the culture of job satisfaction for employees through increasing incentives and letters of thanks and appreciation.

١- المقدمة:

من خلال الوضع الحالي الذي نعيشه وفي ظل التغيرات الكبيرة التي الي يعيشها الفرد من جراء التطورات التكنولوجية الكبيرة في مختلف العلوم وجب على القيادة في المؤسسات التخلي عن القيادات والممارسات التقليدية في ادارة المؤسسات والتي تتقل انظمتها والعاملين في فيها من جراء الابعاء الادارية التي يمارسها القادة التقليديين التي لا بنى على التعاون والاهتمام بل تعتمد على الامر والتنفيذ المباشر بدون مراعاة لمشاعر الاشخاص الذين يعملون تحت امرتهم . وتعتبر مديريات الانشطة المدرسية والكشفية من المؤسسات الحكومية التي تمارس فيها اسلوب القيادة التقليدية والتي تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في تلك المديريات فان استخدام اسلوب قيادي جديد ومتبع مبني على اسس علمية وصحيحة تهدف أي تقديم الخدمة والمساعدة للأخريين من اجل المساعدة في تحسين مستوى العلاقة بين القيادات والعاملين فيها وبالتالي تؤدي الى تحسين مستوى الرضا لديهم من الزيادة في العمل وتحسين الانتاجية العلمية لديهم . فان استخدام القيادة الخادمة التي تبنى على اسس التعاون والمحبة والخدمة في ادارة المؤسسات التعليمية كمديرية الانشطة الرياضية والمدرسية والكشفية في بغداد وعلاقة في زيادة الرضا الوظيفي لدى المشرفين الفنيين يساعد كبيرة في تطوير عمل المديرية والمؤسسة التربوية ومن هنا تأكدت اهمية البحث الحالي في التعرف على العلاقة بين القيادة الخادمة وعلاقة بالرضا الوظيفي للعاملين في مديرية النشاط الرياضية والكشفي ولا سيما المشرفين الفنيين . تم تحديد مشكلة البحث الحالي من قبل المشرف من خلال التساؤل التالي (ماهي العلاقة بين القيادة الخادمة لمدرء الانشطة الرياضية والمدرسية والرضا الوظيفي للمشرفين الفنيين) .

ويهدف البحث الى:

التعرف على العلاقة بين القيادة الخادمة لمدرء الانشطة الرياضية والمدرسية والرضا الوظيفي للمشرفين الفنيين في مديريات تربية بغداد .

٢- اجراءات البحث:

١-٢ منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

٢-٢ مجتمع البحث وعينة:

تم تحديد مجتمع البحث الحالي من المشرفين الفنيين للنشاط الرياضي والمدرسي في مديريات التربية في بغداد والبالغ عددهم (١٥٥) مشرفاً فنياً للعام الدراسي (٢٠٢٢/٢٠٢١) وكما موزعين في الجدول (١).

جدول (١) يبين توزيع مجتمع البحث في مديريات التربية في بغداد.

ت	النشاط الرياضي والمدرسي في مديريات التربية	المشرفين الفنيين
١	الكرخ ١	٢٥
٢	الكرخ ٢	٢٤
٣	الكرخ ٣	٢٥
٤	الرصافة ١	٢٨
٥	الرصافة ٢	٢٦
٦	الرصافة ٣	٢٧
	المجموع	١٥٥

تم اعتماد نسبة (١٠٠%) من مجتمع البحث الكلي حيث تم اخذهم بالطريقة العمدية وكان المجتمع الكلي يبلغ (١٥٥) مشرفاً فنياً. وقد تم تقسيم العينة كما في الجدول (٢) .

جدول (٢) يبين توزيع مجتمع البحث في مديريات التربية في بغداد.

مديريات النشاط الرياضي والمدرسي في مديريات التربية لمحافظة بغداد					
ت	مديريات التربية	المشرفين الفنيين	الاستطلاع	عينة الثبات	العينة الرئيسية
١	الكرخ ١	٢٥	٥	٥	١٥
٢	الكرخ ٢	٢٤	٥	٥	١٤
٣	الكرخ ٣	٢٥	٥	٥	١٥
٤	الرصافة ١	٢٨	٥	٥	١٨
٥	الرصافة ٢	٢٦	٥	٥	١٦
٦	الرصافة ٣	٢٧	٥	٥	١٧
	المجموع	١٥٥	٣٠	٣٠	٩٥
	النسبة المئوية	%١٠٠	%١٩,٣٥	%١٩,٣٥	%٦١,٢٩

٢-٣ أدوات البحث ووسائل جمع المعلومات:

- المصادر العربية والاجنبية.

- شبكة المعلومات (الانترنت).

- الاستبيان

- الحاسبة الالكترونية

٢-٤ تطوير مقاييس البحث :

٢-٤-١ تطوير مقياس القيادة الخادمة:

(محمد احمد غالي ، ٢٠١٥)

قام الباحث بالاعتماد على مقياس مقننه على بيئة غير عراقية (محمد احمد غالي ، ٢٠١٥) المطبق على البيئة الفلسطينية ويتكون من (٢٠) عبارة موزعه على (٥) مجالات وحسب التقسيم التالي:

جدول (٣) يبين مقياس القيادة الخادمة

ت	الابعاد	العبارات
١	التمكين	٤
٢	المهارات المفاهيمية	٤
٣	التصرف بأخلاق	٤
٤	المعالجة العاطفية	٤
٥	الالتزام بتطوير المجتمع	٤
	المجموع	٢٠

تم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء في مجال الادارة الرياضية والبالغ عددهم (١١) خبير ملحق (١) وقد حصل الباحث على موافقة بالأجماع على المجالات والعبارات بدون تغيير لان العبارات تخاطب واقع اداري بشكل عام .

جدول (٤) يبين النسبة المئوية لموافقة الخبراء على عبارات ومجالات مقياس القيادة الخادمة

ت	المجال	الموافقون	الغير موافقون	النسبة المئوية للموافقين
١	التمكين	٩	٢	%٨١
٢	المهارات المفاهيمية	١٠	١	%٩٠
٣	التصرف بأخلاق	٩	٢	%٨١
٤	المعالجة العاطفية	١١	٠	%١٠٠
٥	الالتزام بتطوير المجتمع	٩	٢	%٨١

٢-٤-٢ تطوير مقياس الرضا الوظيفي. (شهاب احمد حسن واخرون ، ٢٠١٧)
قام الباحث بالاعتماد على مقياس مقننه على بيئة العراقية (شهاب احمد حسن) ويتكون من (٢٥) عبارة وبعد عرض المقياس على الخبراء حصلت على موافقة ١٠٠ % .

٢-٥ الشروط العلمية للاستبانة:

٢-٥-١ صدق الاستمارة:

قام الباحث بعرض المقياسين (القيادة الخادمة ، الرضا الوظيفي) عدد مجموعه من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية والبالغ عددهم (١١) خبراء كما في ملحق (١) ومن خلال ملاحظتهم وابداء اراءهم السديدة تمت الموافقة على العبارات التي تمثل واضع موضوع البحث الحالي وبذلك حصلت الاستبانة على الصدق الظاهري وموافقة صلاحية الاستبانة وإمكانية تطبيقها على العينة المستهدفة

٢-٥-٢ ثبات الاستمارة:

قام الباحث باستعمال معادلة (ألفا كرونباخ) للمقياسين لحساب ثبات الاختبار على الإجابات، وعند استخراج معامل الثبات كانت قيمتها يمكن الوثوق بها لتقدير ثبات الاختبار والجدول (٥) يبين معامل الثبات للمقياسين.

جدول (٥) يبين معامل ألفا كرونباخ لمقياس القيادة الخادمة والرضا الوظيفي

ت	مقياس القيادة الخادمة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
١	التمكن	٤	٠.872
٢	المهارات المفاهيمية	٤	
٣	التصرف بأخلاق	٤	
٤	المعالجة العاطفية	٤	
٥	الالتزام بتطوير المجتمع	٤	
	مقياس الرضا الوظيفي	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
١	الرضا الوظيفي	٢٥	٠.932

٦-٢ التجربة الاستطلاعية:

لمعرفة اهم المشاكل والعراقيل التي تواجه عينة البحث والباحث من أجل تجاوزها وكذلك معرفة إمكانية فريق العمل المساعد على أداء التجربة . قام الباحث بأجراء تجربة استطلاعية على عينة من المشرفين الفنيين في المديريات الستة بواقع (٥) مشرف من كل مديرية من أجل الاستفادة منها لمعرفة الوقت المخصص للإجابة على الاستبانة من قبل عينة البحث .

٧-٢ التطبيق النهائي للمقياسين:

قام الباحث بتطبيق المقياسين على العينة الرئيسية والبالغ عددهم (٩٥) من المشرفين الفنيين في مديريات تربية بغداد (الكرخ - الرصافة) وتم التوزيع في يوم ٢٠٢٢/٢/٢ تم استرجاع (٧٥) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي وفق مقياس ليكرت الثلاثي (بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة) وحسب سلم التصحيح (٣,٢,١). تم تقسيم مستويات الاجابة للفقرة الواحدة بحسب الفئات كما في جدول (٦)

جدول (٦) يبين تقسيم المستويات الاجابة للفقرة

ت	الفئات	النسبة المئوية	المستوى
١	٥ - ٣,٥	٨٠ فأكثر	عال
٢	٣,٤ - ٢,٦	٦٩-٦٠	متوسط
٣	٢,٥ - 1	٥٩-٥٠	منخفض

٨-٢ المعالجات الاحصائية: استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية (SPSS)

٣-١ عرض ومناقشة النتائج وتحليلها:

التعرف على العلاقة بين القيادة الخادمة لمدرء الانشطة الرياضية والمدرسية والرضا الوظيفي للمشرفين الفنيين في مديريات تربية بغداد .
للإجابة على هذا الهدف تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية القيادة الخادمة لمدرء الانشطة الرياضية والمدرسية والرضا الوظيفي للمشرفين الفنيين في مديريات تربية بغداد كما يراها للمشرفين الفنيين وذلك كما في الجدول (٧).

جدول (٧) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات القيادة الخادمة

الترتيب	المستوى	النسبة المئوية	ع -	س -	العدد	المجالات
٣	متوسط	%٧٠	٢,١٠٠	١٣,٢٩١	٧٥	التمكن
١	عال	%٨٨	١,٨٧١	١٧,٠٩٦	٧٥	المهارات المفاهيمية
٤	متوسط	%٦٧	٢,١٠٩	١٢,٣٢٢	٧٥	التصرف بأخلاق
٢	عال	%٧٨	١,٩٨٦	١٥,٣٠٢	٧٥	المعالجة العاطفية
٥	متوسط	%٦١	٣,٩٨٦	١١,٠٩١	٧٥	الالتزام بتطوير المجتمع

يبين من الجدول (٧) ان مستوى القيادة الخادمة من وجهة نظر المشرفين الفنيين جاءت بمتوسطات حسابية وانحراف معياري كما في جدول (٧) حيث حصل المجال الاول (التمكن) على مستوى (متوسط) الترتيب (٣) بمتوسط حسابي بلغ (١٣,٢٩١) وانحراف معياري بلغ (٢,١٠٠) بقيمة عليا وبمستوى (متوسط) حيث ان اغلب العينة كانت اجاباتها جاءت بدرجة تحت الجيد بسبب ان لعينة ترى ان درجة التمكن التي يعطيها مدرء الانشطة الرياضية هلي قليله جدا في التفويض للصلاحيات للمشرفين الفنيين ولذلك جاءت الاستجابة تحت الجيد (شفيق ، ٢٠١٠)

وقد حصل مجال (المهارات المفاهيمية) على المستوى الاول بمتوسط حسابي بلغ (١٧,٠٩٦) وانحراف معياري بلغ (١,٨٧١) وبمستوى (عال) حيث ان اغلب العينة كانت اجاباتها جاءت بدرجة عالية وذلك بسبب مدرء الانشطة الرياضية والمدرسية يتعاملون بك تفاهمي بشكل كبير من خلال التفاهم في اعطاء الراي والراي الاخر والتقبل لجميع الآراء ومناقشة اي ان المدير يمتلك اساليب المفاهيمية بشكل كبير في التعامل مع المشرفين الفنيين ولذلك جاءت الاستجابات بهذا الشكل العالي

(محمد ، سالي علي ، ٢٠٠٠)

وقد حصل مجال (التصرف بأخلاق) على المستوى الرابع بمتوسط حسابي بلغ (١٢,٣٢٢) وبانحراف معياري بلغ (٢,١٠٩) وبمستوى (متوسط) حيث ان اغلب العينة كانت اجاباتها جاءت بدرجة متوسطة حيث ان العينة ترى ان المدراء يتعاملون بشي من الاخلاق والتصرف الصحيح وفي بعض الاحيان يكون هنالك ابتعاد عن الشي المألوف في التعامل بشكل كبير ولهذا جاءت الاستجابات متوسطة .

وقد حصل مجال (المعالجة العاطفية) على المستوى الثاني بمتوسط حسابي بلغ (١٥,٣٠٢) وبانحراف معياري بلغ (١,٩٨٦) وبمستوى (عال) حيث ان اغلب العينة كانت اجاباتها جاءت بدرجة عالية وذلك بسبب ان المدراء يتعاملون مع المشرفين بعاطفية كبيرة في الحث على العمل وعلى حل المشكلات التي تواجههم بشكل من خلال استخدام العاطفة في التعامل والتي لها دور كبير في تحسين مستوى العلاقة بين المدراء والمشرفين وبعد ذلك قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمقياس الرضا الوظيفي للمشرفين الفنيين وذلك كما هو واضح في الجدول (٨).

جدول (٨) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الرضا الوظيفي كما يراها

المشرفين الفنيين

المقياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
الرضا الوظيفي	٧٥	١٣,٣٦٥	٢,٥٤٧	%٨١	عال

من خلال الجدول (٨) يتبين لنا مقياس الرضا الوظيفي قد حصل على نسبة عالية من الاستجابات الجيدة حيث بلغ الوسط الحسابي للمقياس (١٣,٣٦٥) وبانحراف معياري بلغ (٢,٥٤٧) وبمستوى (عال) حيث ان العينة تمتلك نسبة عالية من الرضا الوظيفي وذلك لكون المدراء يتعاملون مع المشرفين الفنيين بشكل ودي اضافة الى ذلك من خلال الحوافز المالية وكتب الشكر والتقدير المقدمة من قبل المديرية وكوسيلة تحفيزية وتشجيعية لهم مما زاد لديهم نسبة الرضا في العمل الذي يؤدي الى زيادة نتائجهم العلمية من خلال الشعور الإيجابي الذي يمتلكه الموظف بشكل عام تجاه عمله .

(فؤاد ، ايناس ، ٢٠٠٨)

٣-٢ العلاقة بين مقياس القيادة الخادمة والرضا الوظيفي:

لتحقيق هذا الهدف فقد تم حساب الارتباطات بين متغيرات البحث، ثم استعملت معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة وكما مبين بالجدول (٩).

جدول (٩) يبين معامل الارتباط بين مقياسي القيادة الخادمة والرضا الوظيفي

ت	المقياس	متوسط حسابي	انحراف معياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	القيادة الخادمة	١٣,٨٢٠	٢,٤١	٠,٨٨٤	معنوي
٢	الرضا الوظيفي	١٣,٣٦٥	٢,٥٤٧		

يبين الجدول (٩) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين القيادة الخادمة مع الرضا الوظيفي، إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٨٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٠). ومن هنا يتضح لنا أن أغلبية آراء واستجابات العينة تؤكد أن القيادة الخادمة هو الأسلوب الأنجح والامثل في إدارة المؤسسات بشكل عام ومديرية التربية بكل خاص ويجب على الجميع أن هذا الأسلوب هو الأفضل لإدارة المؤسسة. وكذلك كانت العلاقة بين القيادة الخادمة والرضا علاقة طردية عالية جداً تؤكد ما توصلت إليه مجالات القيادة الخادمة والرضا الوظيفي وأن هنالك ترابط كبير بينهم أي كلما كانت الإدارة فعالة وتتفاعل مع المشرفين الفنيين بشكل كبير كلما زادت نسبة الرضا الوظيفي لديهم بشكل كبير .

(وهاب شاكر ، ٢٠١٣)

١-٤ الاستنتاجات:

- ١- تم تصميم مقياس القيادة الخادمة بالاعتماد على (٥) مجالات و(٢٠) عبارة.
- ٢- تم تصميم مقياس الرضا الوظيفي ب (٢٥) عبارة
- ٣- كشفت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية بين ممارسة القيادة الخادمة الرضا الوظيفي.
- ٤- ترتفع درجة ممارسة القيادة الخادمة يؤدي إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الفنيين بمديرية تربية بغداد .

٢-٤ التوصيات:

- ١- ضرورة العمل على تنفيذ برامج تدريبية لتنمية مهاراتهم ومعارفهم حول سمات القيادة الخادمة وفوائدها وأثرها على كل من الجامعة والعاملين.
- ٢- العمل على تطوير العلاقة بين المدراء الانشطة الرياضية والمشرفين الفنيين من خلال تكثيف اللقاءات والاجتماعات
- ٣- تعزيز ثقافة الرضا الوظيفي للعاملين من خلال زيادة الحوافز وكتب الشكر والتقدير .

- شفيق: شاطر أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي بالموارد البشرية في المؤسسة الصناعية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية ، الجزائر ، ٢٠١٠
- شهاب احمد حسن واخرون : الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية في مدينة الموصل ، مؤتمر ١٨ لكليات التربية اقسام التربية الرياضية ، العراق ، ٢٠١٧.
- صلاح وهاب شاكر: المبادئ الإدارية لطلاب التربية الرياضية ، دار الايك للطباعة والنشر ، بغداد ، ٢٠١٣ ، نوري إبراهيم الشوك ورافع صالح الكبيسي ؛ دليل الباحث لكتابة الأبحاث في التربية الرياضية ، بغداد ، ٢٠٠٤ .
- فؤاد ، ايناس ، ٢٠٠٨ ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين والمشرفات التربويين، رسالة ماجستير ، كلية التربية جامعة ام القرى السعودية.
- ماجد محمد الخياط: أساسيات القياس والتقويم في التربية ، عمان ، دار الراجية للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٩.
- محمد احمد غالي: القيادة الخادمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات في قطاع غزة ، الجامعة الاسلامية ، كلية التجارة ، رسالة ماجستير منشورة ، ٢٠١٥.
- محمد ، سالي علي: العلاقة بين ابعاد تمكين العاملين ودرجات الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ٢٠٠٠

يبين أسماء الخبراء الذين عرض عليهم مقياس البحث

ت	الاسم	اللقب	التخصص	مكان العمل
١	د. وليد خالد همام محمد	استاذ	الإدارة الرياضية	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٢	د. عبد الحليم جبر نزال	استاذ	الإدارة الرياضية	جامعة البصرة/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٣	د. وعد عبد الرحيم فرحان	استاذ	الإدارة الرياضية	جامعة الانبار/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٤	د. عدي غانم الكواز	استاذ	الإدارة الرياضية	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٥	د. نصير قاسم خلف	استاذ	الإدارة الرياضية	جامعة ديالى/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٦	د. عماد عزيز نشمي	استاذ	الإدارة الرياضية	جامعة المثنى/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٧	د. شاهين رمزي رفيق	استاذ مساعد	الإدارة الرياضية	جامعة كركوك/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٨	د. عثمان محمود شحادة	استاذ مساعد	الإدارة الرياضية	جامعة ديالى/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٩	د. صلاح وهاب شاكر	استاذ مساعد	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٠	د. ساجت مجيد جعفر	استاذ مساعد	الإدارة الرياضية	جامعة القادسية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١١	د. سالم خلف فهد	استاذ مساعد	الإدارة الرياضية	جامعة تكريت/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة