



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

الرقم التسلسلي :

قسم : الإدارة والتسيير الرياضي

الرمز :

التخصص : تسيير المنشآت الرياضية و الموارد البشرية

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

بغـــــــــــــــــوان

الضغوط المهنية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية

دراسة ميدانية مديرية الشباب و الرياضة لولاية المسيلة

إشراف الأستاذ :

• د. بوضلاح النذير

إعداد الطالب :

• حليتيتم حمزة

(الموسم الجامعـــــــــــــــــ 2023—2024 —ي)

شكر وعرfan

قال تعالى: { رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ
وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ } {19}

سورة النمل الآية 19.

وقال صلى الله عليه وسلم: { مَنْ لَمْ يَشْكُرِ النَّاسَ لَمْ يَشْكُرِ اللَّهَ } رواه الترمذي.
في البداية نشكر الله عز وجل الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع
كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدني على إنجاز هذا البحث
سواء من قريب أو من بعيد ، كما يسعدني ويشرفني أن أتقدم بأسمى التقدير
وجزيل الشكر

إلى الدكتور المشرف * النذير بوصول * الذي لم يبخل عليا بوقته وجهده
وبنصائحه القيمة التي مهدت لي الطريق لإتمام هذا البحث ،
و لا يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر
والعرفان إلى أساتذة قسم الإدارة والتسيير الرياضي
و إلى كل من من ساهم في هذا العمل

الإهداء

إلى نبع الحنان وكل الحنان إلى بر الأمان إلى أُمِّي

إلى روح أبي رحمه الله

إلى من سارت معي.. خطوة بخطوة

إلى من ساندتني طيلة مشوار الدراسة إلى زوجتي العزيزة

إلى طفلي : الحسين و بسمة الغالية

إلى المجهول الذي سيبحت عن موضوع مذكرتي

أهديك بحثي وسلامي وتحياتي

أهديك تعبي وعملي وعلمي

أهديك ثمرة مجهودي لعلها تكون بذرة لمشروعك العلمي

إلى كل هؤلاء أهدى ثمرة جهدي

حليتيتم حمزة

رقم الصفحة	قائمة المحتويات
—	شكر و عرفان
—	الإهداء
—	قائمة المحتويات
—	قائمة الجداول
—	قائمة الأشكال
و-ي	مقدمة
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
5	تمهيد
6	الكلمات الدالة في الدراسة : الضغوط المهنية ، الأداء الوظيفي ، المؤسسات الرياضية
8	إشكالية الدراسة
11	التساؤلات الجزئية للدراسة
12	أهداف الدراسة
12	أهمية الدراسة
13	فرضية العامة للدراسة
13	الفرضيات الجزئية للدراسة
14	الخلاصة
الفصل الثاني: الخلفية النظرية والدراسات السابقة	
16	تمهيد
17	مفهوم الضغوط المهنية
17	تعريف الضغوط المهنية
18	خصائص ضغوط العمل
18	أهمية ضغوط العمل
19	عناصر ضغوط العمل
20	أنواع ضغوط العمل

21	مصادر ضغوط العمل
23	أثار الضغوط المهنية
24	مفهوم الأداء الوظيفي
24	عناصر الأداء الوظيفي
25	أنواع الأداء الوظيفي
26	معايير الأداء الوظيفي
27	محددات الأداء الوظيفي
28	أهمية الأداء الوظيفي
30	علاقة ضغوط العمل بالأداء الوظيفي
32	مفهوم المؤسسة
33	مفهوم المؤسسة الرياضية
33	الأهداف العامة للمؤسسة الرياضية
33	أهمية المؤسسة الرياضية
34	مسؤوليات المؤسسة
35	أنواع المؤسسات الرياضية
36	مميزات المؤسسة الرياضية
37	مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة
39	الدراسات السابقة والمشاهدة
49	التعقيب على الدراسات السابقة
50	الخلاصة
الفصل الثالث : الإجراءات الميدانية للدراسة	
52	تمهيد
53	الدراسة الإستطلاعية
53	حدود الدراسة

53	متغيرات الدراسة
53	المنهج المتبع في الدراسة
54	مجتمع وعينة الدراسة
54	نتائج الدراسة الإستلاعية
56	أدوات جمع المعلومات والبيانات
56	حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية: الصدق، الثبات
61	حساب الخصائص السيكومترية لإستبيان الأداء الوظيفي: الصدق، الثبات، الموضوعية
63	إجراءات التطبيق الميداني للأداة
64	الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة
65	خلاصة
الفصل الرابع : تحليل النتائج ومناقشتها	
67	تمهيد
68	تحليل ومناقشة الفرضيات
68	شرط إعتدالية التوزيع الطبيعي
69	تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
70	مناقشة النتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الأولى
71	تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
72	مناقشة النتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الثانية
73	تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
74	مناقشة النتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة
75	تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
76	مناقشة النتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الرابعة
77	تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
78	مناقشة النتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الخامسة
79	تحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة

80	مناقشة النتائج الدراسة في ضوء الفرضية العامة
الفصل الخامس : الاستنتاجات و التوصيات والاقتراحات	
82	الاستنتاجات العامة
82	التوصيات والاقتراحات
83	الآفاق المستقبلية
84	الخاتمة
قائمة المراجع	
الملاحق	

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجداول	الصفحة
01	جدول رقم (01): مقارنة بين الضغوط الايجابية والضغوط السلبية	20
02	الجدول رقم (02): يبين كيفية اختيار العينة	55
	الجدول رقم (03) يوضح ارتباطات عبارات محور غموض الدور مع الدرجة الكلية لمحور غموض الدور	56
03	الجدول رقم (04) يوضح ارتباطات عبارات محور عبئ العمل مع الدرجة الكلية لمحور عبئ العمل	57
04	الجدول رقم (05) يوضح ارتباطات عبارات محور طبيعة العمل مع الدرجة الكلية لمحور طبيعة العمل	58
05	الجدول رقم (06) يوضح ارتباطات عبارات محور العلاقة مع المدير مع الدرجة الكلية لمحور العلاقة مع المدير	59
06	الجدول رقم (07) يوضح ارتباطات عبارات محور العلاقة مع الزملاء مع الدرجة الكلية لمحور العلاقة مع الزملاء	59
07	الجدول رقم (08) يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للمقياس وأبعاده الفرعية	60
08	الجدول رقم (09) يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس الضغوط المهنية	61
09	الجدول رقم (10) يوضح ارتباطات العبارات مع الدرجة الكلية للاستبيان الأداء الوظيفي	62
10	الجدول رقم (11) يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ للاستبيان الأداء الوظيفي	63
11	الجدول رقم (12) يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة	68
12	الجدول رقم (13) معامل الارتباط بين غموض الدور والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة	69
13	الجدول رقم (14) معامل الارتباط بين عبء العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة	70
14	الجدول رقم (15) معامل الارتباط بين طبيعة العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة	71
15	الجدول رقم (16) معامل الارتباط بين العلاقة مع المدير والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة	72

73	الجدول رقم (17) معامل الارتباط بين العلاقة مع الزملاء والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة	16
74	الجدول رقم (18) قيمة معامل الارتباط بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة	17

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الأشكال	الرقم
19	الشكل (01): عناصر الضغط المهني	01
30	الشكل (02): التداخل بين عناصر الأداء الوظيفي	02
32	الشكل (03): علاقة ضغوطات العمل بالأداء الوظيفي	03
68	الشكل رقم (04): التوزيع الطبيعي لمتغير الضغوط المهنية	04
69	الشكل رقم (05): التوزيع الطبيعي لمتغير الأداء الوظيفي	05

مقدمة



مقدمة:

تعمل المؤسسات الرياضية خلال الوقت الراهن في المحافظة على إستمراريتها ومكانتها، وتشير معظم الدراسات إلى أنه من الصعب أن تجد مهنة أو وظيفة خالية من الضغوط، ولكنها تختلف من شخص إلى آخر ومن مهنة إلى مهنة أخرى، وذلك راجع لاختلاف مصادر تلك الضغوط في المؤسسات والمهن المختلفة، وكذلك تختلف من شخص لشخص آخر نسبة الاستجابة لهذه الضغوط، ويرجع الاختلاف بحسب ردود أفعالهم تجاه المواقف المسببة للضغوط. (سعد الله عيشاوي، عبد الحليم صدقي، 2005، ص16)

والضغوط المهنية أصبحت تشكل جزءا من حياة المجتمع والأفراد بشكل عام نظرا للتحديات الكثيرة في هذا العصر وزيادة مطالبه، فلا يكاد يخلو المجتمع من تأثير الضغوط حيث بات تجاهلها أو تقاديتها صعبا، وهذا الأمر الذي دفع غالبية الأفراد إلى العمل على مجابتهها، أو محاولة للتعايش معها، ولا يتوقف تأثير الضغوط على الجوانب الشخصية للأفراد فقط بل يرافق الأشخاص في بيئة العمل وتتبع آثارها في العديد من الجوانب كما أنها تحد من الأداء الوظيفي للأفراد وعلى علاقاتهم مع الآخرين وتكيفهم مع ظروف العمل ويتسبب هذا الأمر في تدني الجودة وانخفاض الإنتاج، كما أن العديد من الدراسات أشارت إلى أنه لا توجد مهنة أو وظيفة خالية من الضغوط تماما، ولكن حدثها تختلف من وظيفة إلى أخرى ومن فرد إلى فرد آخر، وذلك لاختلاف مصادر هذه الضغوط في المؤسسات وأيضا لاختلاف نسبة الاستجابة للأشخاص، فضعف العمل لها آثار نفسية وبدنية ضارة بالإضافة لانعكاسات سلبية على سلوكيات الأشخاص ومستوى أدائهم الوظيفي وتتمثل في كثرة الغياب وزيادة الأخطاء ورتداء الأداء.

قمنا بهذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية، وقد ركزنا في دراستنا على عدد منها دون غيرها وتمثلت في: عبء الدور، غموض الدور، طبيعة العمل، العلاقة مع المدير، والعلاقة مع الزملاء، لاعتقادنا بأنها الأكثر تأثيرا. وانطلاقا مما سبق قام الباحث بتقسيم الدراسة حول موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية إلى خمسة فصول كما يلي:

- الفصل الأول: ويندرج تحت عنوان: الإطار العام للدراسة، والذي تناولنا فيه كل من الكلمات الدالة في الدراسة وتحديد إشكالية الدراسة، والتساؤلات الجزئية، وأهداف



الدراسة، أهمية الدراسة، وفرضيات الدراسة.

- الفصل الثاني: المتمثل في الخلفية النظرية والدراسات السابقة: فتطرقنا فيه إلى الضغوط المهنية، وتعريفاتها وخصائصها، وأهميتها، وعناصر وأنواع الضغوط المهنية، ومصادرها وأثارها، ثم تناولنا الأداء الوظيفي، مفهومه، وعناصره، وأنواعه ومعايير ومحدداته، والعلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي، ثم تطرقنا إلى المؤسسات الرياضية، مفهومها، أهميتها، ومسؤوليات المؤسسة، وأنواعها ومميزاتها وفي الأخير تناولنا أهم الدراسات السابقة التي تطرقت إلى موضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي.

- الفصل الثالث: بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة ويشمل جميع الإجراءات المنهجية التي اعتمدنا عليها في الدراسة، وتناولنا فيها: الدراسات الاستطلاعية، وحدود الدراسة (المجال المكاني والزمني)، ومتغيرات الدراسة، والمنهج المتبع في الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة وكيفية اختيارها، وأدوات جمع المعلومات والبيانات، ثم قمنا بحساب الخصائص السيكومترية لمتغيري الدراسة (الصدق، الثبات، والموضوعية)، وإجراءات التطبيق الميداني للأداة والأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

- الفصل الرابع: بعنوان تحليل ومناقشة نتائج الدراسة فتمثل في عرض النتائج وتحليل البيانات ثم مناقشة الفرضيات ثم مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات.

- الفصل الخامس: وضعنا الاستنتاجات، والتوصيات، والاقتراحات، والأفاق المستقبلية.

الفصل الأول

{الإطار العام للدراسة}

**تمهيد :**

يعتبر الإطار العام للدراسة أحد المراحل الأساسية في البحث العلمي ، وفي هذا الفصل نسعى إلى وضع خطوات منهجية محددة نتطرق فيها إلى الكلمات الدالة التي تعنى بها دراستنا و المتعلقة بالضغوط ، ثم الضغوط المهنية مرورا بالأداء الوظيفي وصولا إلى المؤسسات الرياضية، حيث سنعرف كل عنصر حسب تعريفه اللغوي والاصطلاحي والإجرائي.

كما سنتطرق إلى بعض المفاهيم التي كانت سببا في طرح العنصر المهم في الدراسة وهي الإشكالية ، والتي من خلالها نطرح تساؤلات جزئية، وحددنا الفرضيات التي وضعت كأجوبة مؤقتة لتساؤلات المطروحة قيد الدراسة، والتي ستبنى عليها دراستنا.



1- الكلمات الدالة في الدراسة :

1-1.الضغوط :

لغة : يقصد بالضغط في اللغة وحسب معجم المصطلحات التربوية والنفسية "ضغط، يضغط، ضغطا وضغطه، أي عصره وأحكم عليه التضييق ".(معجم المصطلحات التربوية والنفسية،2014،ص210)

اصطلاحا :الضغط "stress" : مشتق من الفعل اللاتيني "stringers" الذي يعني تضيق ، الضغط ، الشد ، أوثق ، ومنه أخذ الفعل الفرنسي "Etreindre" بمعنى طوق بذراعيه وبجسمه مؤديا إلى الاختناق الذي يسبب القلق . (لوكيا الهاشمي، فتيحة بن زروال، 2006، ص07)

هي مجموعة العوامل الجسمية والنفسية التي تحدث ردود فعل أثناء مواجهة الفرد للمواقف المحيطة التي تمثل تهديد له.(محمود سليمان العميان،2002، ص16)

وتعني الضغوط: " تلك الظروف المرتبطة بالضبط والتوتر والشدة الناتجة عن المتطلبات التي تستلزم نوعا من إعادة توافق عند الفرد وما ينتج عن ذلك من آثار جسمية ونفسية. (فاروق السيد عثمان،2001،ص96)

إجرائيا : هي القوى الداخلية والخارجية التي تواجه مستشار الرياضة وتحد من قدراته على تحقيق ما يرغبه وتؤثر فيه تأثيرا جسمانيا ونفسيا وتؤثر على كفاءة أدائه ورغبته في الأداء.

1-2 الضغوط المهنية :

اصطلاحا : هو شعور العامل بعجز أو صعوبة في القيام بأداء مهام الوظيفة الموكلة إليه للقيام بها وينتج من مواجهة هذا الموقف حالة من التوتر.(محمود حسني،1993،ص19)

"الضغط المهني يشير إلى الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل ما بين ظروف العمل و شخصية العامل التي تؤثر على حالته النفسية البدنية، و التي تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه الاعتيادي"(زهير الصباغ،1981،ص29)

إجرائيا : حالة تصيب مستشار الرياضة نتيجة عدم توافقه مع بيئة العمل ، لتعرضه لمثيرات تفوق طاقته وينتج عنها مجموعة من الآثار النفسية والسلوكية.



3-1 الأداء :

لغة: اتضح من معاجم اللغة أن الأداء مصدر الفعل أدى فبحسب معجم اللغة العربية المعاصرة: أدى عمل أي قام به وأتمه وأنجزه وقضاه.

كلمة أداء تعني Reform " يؤدي، ينجز، يؤدي وفق لعرض معين، كما تفي الكلمة النجاح. (معجم اللغة العربية المعاصرة، 2008، ص76).

اصطلاحا : يعرف الأداء على "أنه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو ما يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلباته الوظيفية" (محمد حسن، 2000، ص215)

هو: "محصلة قدرة المنظمة في استغلال مواردها، وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المنشودة،" وفقا لهذا التعريف فالأداء هو انعكاس لكيفية استخدام المنظمة لمواردها المالية والبشرية، واستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها. (أمينة قهواجي، 2014، ص20)

إجرائيا: الأداء هو سلوك وظيفي لا يظهر نتيجة ضغوط نابعة من داخل الفرد لكنه نتيجة تفاعل بين القوى المحيطة بالفرد سواء داخلية أو خارجية.

4-1 الأداء الوظيفي:

اصطلاحا: وهو النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف العامل سواء كان هذا الجهد عضليا أم فكريا من أجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة إليه حيث يحدث هذا السلوك تغيرا بكفاءة وفعالية يحقق من خلال الأهداف المحددة من المنظمة. (صليحة سامي، 2009، ص60)

إجرائيا: ويقصد به جميع مهام ومتطلبات الوظيفة الموكلة لمستشار الرياضة ضمن المؤسسة الرياضية التي ينتمي إليها.

5-1 المؤسسات الرياضية:

المؤسسة لغة: المؤسسة هي ترجمة للكلمة الفرنسية entreprise وتعني في القاموس العربي (مورد) "وهي مشتقة من الفعل أسس، يؤسس، مؤسسة". (القاموس الشامل، 2015، ص63)

المؤسسة اصطلاحا: هي مجموعة عناصر مترابطة ومتفاعلة في ما بينها تقوم في مجموعها بنشاطات تشترك أو تصب في هدف واحد وفق مجموعة من العوامل. (حسن إبراهيم، 2005، ص25)



المؤسسة إجرائيا : تعرف بأنها "التنظيمات أو الهيئات الاجتماعية التي تمارس الأنشطة الرياضية، وتسعى لتحقيق أهداف محددة تتمثل في المنافسة أو الترفيه أو التعليم أو الصحة"

المؤسسة الرياضية اصطلاحا: هي كل جماعة ذات تنظيم مستمر، تتألف من عدة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين ويكون الغرض منها تحقيق الرعاية للشباب وإتاحة الظروف المناسبة لتنمية قدراتهم وذلك عن طريق توفير الخدمات الرياضية. (عصام بدوي، 2001، ص379)

كما أنها "تعتبر هيئة رياضية تتكون من مجموعة من وحدات تخضع لإدارة واحدة وتنظم نشاط بين هذه الوحدات في أكثر من هيئة في اللعبة التي يديرها الاتحاد. (إبراهيم محمود، حسن احمد، 2003، ص91)

المؤسسة الرياضية إجرائيا: هي مؤسسات تنشئها الدولة لخدمة القطاع الرياضي بحيث يكون لها هيكل تنظيمي يتفق مع حجم هذه المؤسسة وأهدافها بما يعود بالنفع لخدمة ذلك المجتمع رياضيا متماشيا مع أهدافها.

2- إشكالية الدراسة :

تحظى الرياضة في الوقت الحالي بالكثير من الاهتمام على المستوى الدولي كونها ظاهرة اجتماعية حضارية، تبرز من خلال التطور والرقي والقيم في المجتمعات، وتعد من الدعائم البارزة في التنمية الشاملة ، بالرغم أن الأنظمة الاقتصادية في الماضي كانت تنظر إلى الرياضة من زاوية محدودة على أنها ترفيه وترويح على النفس ، وكذلك لملاً أوقات الفراغ والراحة فقط، إلا أنه في الوقت الحالي تغيرت تلك النظرة من مفهومها التقليدي البسيط إلى المفهوم الجديد والشامل حيث ينظر للرياضة على أنها علم قائم بحد ذاته، فهي تركز على عدة عوامل هامة وأساسية أعطت للرياضة الطابع المهني والصحي والثقافي في أن واحد. (علي تباني، 2019، ص16)

وتحتل المؤسسات مع الاختلاف في نشاطاتها سواء كانت معدة للرياضة أو خدماتية مركزا مؤثرا في المجتمع إذ إنها المسؤولة عن دفع التقدم والتطور لتحقيق الأهداف لذا تجدها تهتم بالقيام بالأبحاث والدراسات من اجل تحسين بيئة العمل والكشف عن جوانب نجاحها وفشلها رغم الاهتمام المتزايد بالجانب المادي الذي هو جزء من بيئتها الداخلية والعمل على كسب احدث التكنولوجيا وتطوير رأس المال وتحسين بيئتها الفيزيائية إلا أن الباحثين والدارسين أدركوا أن بيئة العمل ليست فقط من خلال التجهيزات



الأساسية والتكميلية، أو إتباع سياسات الاستقطاب والاختيار والتعيين، ووضع الفرد المناسب في المكان المناسب سواء من حيث المؤهلات والميول والاهتمامات الخاصة بالموظف، أو من حيث الوظيفة والمهارات المطلوبة لشغلها وتشعل أيضاً التركيز على العنصر البشري، وذلك باعتبار الفرد عنصر اجتماعي وحيوي فهو يكون مجموعة من العلاقات والاتصالات مع مختلف جماعات العمل (سليم العامودي، 2007، ص123)

وتعتبر مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة من المؤسسات التي أنشأتها الدولة من اجل الاهتمام بالقطاع الرياضي ، كان لابد من تمتع منسوبيها بالالتزام الذي يكفل أداء العمل بإخلاص وتفان دون كلل أو ملل، وهذا بالطبع يحتاج إلى بيئة عمل مناسبة ومتوفرة على كافة متطلبات المساعدة على تحسينها وذلك لتحقيق الالتزام التنظيمي وبهذا تعزز هذا الشعور وتضفي على أداء العاملين الثقة والدافعية اللازمة لمواجهة أعباء العمل والتصدي لهاته الأعباء بكفاءة واقتدار، بالإضافة إلى معرفة مختلف المعوقات التي تؤثر على تحسين بيئة العمل لتحقيق الالتزام التنظيمي لان عدم معرفة هذه المعوقات وعدم التصدي لها يؤدي إلى تضائل هذا الشعور يترتب عليه انخفاض حماسهم وضجرهم لبذل الجهد المضني بمقابل لا يوازي تلك الجهود، وفي ظل بيئة عمل غير مستقرة ولا تساعد على بذل الجهد. (سليمان مؤمن قاضي، 2016، ص08)

قد أشار **طلعت منصور** "إلى ذلك ضمن قائمة الضغوط المهنية للعاملين "أن ظاهرة الضغوط من أكثر الظواهر اهتماما لأهميتها على مستوى الفرد والمجتمع فموضوع الضغط المهني يكاد يكون قضية العصر التي يعيشها الإنسان المعاصر سواء في المجتمعات المتقدمة أو النامية حتى لا يكاد يخلو من آثارها ونتائجها طفل أو مراهق أو راشد في مجالات الحياة". (منصور طلعت، فيولا الببلاوي، 1998، ص13)

ويرى **فرانكنهورز** في نظريته "**Marianne Frankenhaenser**" أن أبرز دور وأهم مكون نفسي في رد فعل الفرد تجاه مصادر الضغط المختلفة، وقد أظهرت دراسته أن الزيادة في إفراز الهرمونات لا تقتصر على المواقف المزعجة وغير المرغوب فيها بل تشمل المواقف السارة التي تواجه الفرد" (علي عسكر، 2003، ص45)



كما يرى عبد الباقي الضغوط المهنية بأنها مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل ، أو في حالتهم النفسية والجسمانية ، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط. (عبد الباقي صلاح الدين، 2014، ص160)

ومن هنا لقي موضوع ضغوط المهنية اهتماما متزايدا من قبل الباحثين في مجالات عدة والتي أصبحت مظهرا طبيعيا في حياة العامل اليومية حيث لا يؤثر فقط على حالتهم الصحية والنفسية من قلق وخوف وغضب، بل ينعكس أيضا على مستويات أدائهم، وتجدر بنا الإشارة إلى أن الأداء في العمل مهمة صعبة بسبب وجود العديد من العوامل التي تؤثر عليه بما فيها العوامل البيئية، الفردية، والتنظيمية... الخ، ووجود العديد من المشكلات والمعوقات التي تختلف مصادرها بين ما هو مادي مرتبط بظروف العمل، وما هو معنوي مرتبط بالحالة النفسية والوجدانية للعامل التي أثرت على طاقته الجسمية، والنفسية والذهنية وبالتالي تتعكس على أدائه الوظيفي. (محمود سمايلي، سعيدة بن عمارة ، 2015، ص54)

وعرف الأداء الوظيفي لدى روبرت إكلانس بأنه "انعكاس لقدرة منظمة الأعمال وقابليتها على تحقيق أهدافها" (Eccles, 1991, P131) كما يتفق معه كل من روبين ومقريث إذ يعرفان الأداء بأنه "قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها طويلة الأمد" (Robins & Margarethe, 1995, P278) ، أما يورد فقد أعطى مفهوما عاما للأداء بوصفه إياه "بنتائج الأنشطة التي يتوقع أن تقابل الأهداف الموضوعية". (David, 2001, P308)

وعليه يعتبر الأداء الوظيفي الدافع الأساسي لوجود أي مؤسسة من عدمه، كما يعد العامل الأكثر إسهاما في تحقيق هدفها الرئيسي ألا وهو البقاء والاستمرارية، ويتصف الأداء الوظيفي كونه مفهوما واسعا ومتطورا يرتبط بكل من سلوك الفرد والمؤسسة، حيث يحتل مكانة خاصة داخلها، باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة، وذلك على مستوى الفرد والمنظمة. (أبو بكر مصطفى، 2004، ص25)

كما يتحدد الأداء الوظيفي نتيجة لعملية التفاعل والتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به، حيث يشير العديد من الباحثين على أن مستوى الأداء يتحدد بتفاعل وامتزاج دافعية الفرد وقدراته و إدراكه لدوره في العمل، علما أن الأداء ليس بالأمر اليسير، إذ يعد مهمة صعبة بسبب العديد من



العوامل المؤثرة فيه، مما ينعكس على مستوى الأداء في العمل، لأن رفع مستوى الأداء أصبح ضروري لكل مؤسسة تسعى إلى تحقيق الأهداف التي أسست من أجلها، ولهذا نجد أنها تسعى إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء وذلك بتوفير الإمكانيات و بيئة العمل المناسبة. (أحمد جعفر، 1991، ص73)

وتعتبر المؤسسات الرياضية مؤسسة عمومية خدمتية وكغيرها من المؤسسات تسعى إلى تحقيق أهداف لخدمة المجتمع، وذلك من خلال تحقيق مستويات عالية من الأداء لموظفيها بمختلف المستويات، إلا أن المؤسسة تتكون من هيكل بيداغوجي ينضم أعمالها ووظائفها بشكل فعال، وهذا الهيكل يضم مستشاري الرياضة الذين يسهرون لأداء مهام ووظائف مطلوبة، وهذا مرتبط بقدراتهم وأدائهم من جهة ومن جهة أخرى بتوفير كافة ظروف المتعلقة بالعمل، تقاديا للضغوط التي تواجه مستشاري الرياضة داخل المؤسسة الرياضية، مما ينعكس على أداء مهامهم ووظائفهم وعلى علاقاتهم مع العاملين في المؤسسة الرياضية. ومنه نلاحظ أن مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية يتعرضون لمجموعة من الضغوط المهنية وعليه نطرح التساؤل التالي :

هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية؟

3-التساؤلات الجزئية :

- ✓ هل توجد علاقة بين غموض الدور والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية؟
- ✓ هل توجد علاقة بين عبء العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية؟
- ✓ هل توجد علاقة بين طبيعة العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية؟
- ✓ هل توجد علاقة بين سوء العلاقة مع المدير والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية؟
- ✓ هل توجد علاقة بين العلاقة مع الزملاء والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية؟



4- أهداف الدراسة :

- الوصول إلى معرفة ما إذا كانت الضغوط المهنية لها علاقة بالأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.
- الوصول إلى معرفة ما إذا كان غموض الدور له علاقة بالأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.
- الوصول إلى معرفة ما إذا كان عبئ العمل له علاقة بالأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.
- الوصول إلى معرفة ما إذا كانت طبيعة العمل لها علاقة بالأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.
- الوصول إلى معرفة ما إذا كانت سوء العلاقة مع المدير لها علاقة بالأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.
- الوصول إلى معرفة ما إذا كانت العلاقة مع الزملاء لها علاقة بالأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.

5- أهمية الدراسة :

تعتبر الضغوط المهنية جزء لا يتجزأ من حياة العامل اليومية ولا يمكن تجنبها، وذلك مع تعقد الحياة وزيادة متطلباتها، ونظرا لأهمية الموضوع لكل من الضغوط المهنية والأداء الوظيفي الذي أصبح مطلب متجدد في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي يشغل اهتمام كثير من الباحثين في دراسته، ولهذا تناولت الدراسة هذين المتغيرين من أجل معرفة طبيعة العلاقة التي تربط بينهما، والكشف عن مصادر هذه الضغوط التي يعيشها مستشار الرياضة مما يساهم في إيجاد حلول فعالة لمواجهةها ، وتوجيه أنصار المسؤولين للتعامل مع الضغوط ومحاولة التغلب أو الحد منها لزيادة الأداء لموظفيهم .

ومحاولة الخروج بنتائج علمية وعملية يمكن الاستفادة منها في إيجاد استراتيجيات ايجابية لخفض مستوى الضغوط المهنية، كما أن هذا الموضوع حيوي يستقطب اهتمام الكثير من الباحثين في شتى المجالات.



6-الفرضية العامة للدراسة :

❖ توجد علاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.

7-الفرضيات الجزئية :

- ✓ توجد علاقة بين غموض الدور والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.
- ✓ توجد علاقة بين عبئ العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.
- ✓ توجد علاقة بين طبيعة العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.
- ✓ توجد علاقة بين سوء العلاقة مع المدير والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.
- ✓ توجد علاقة بين العلاقة مع الزملاء والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.

**الخلاصة :**

تطرقنا في هذا الفصل إلى الإطار العام للدراسة والذي يمثل مدخل أساسي بحيث يتخذه الباحث في دراسته للموضوع، وذلك من خلال جملة من الخطوات المنهجية التي من خلالها يتم بناء موضوع الدراسة، من خلال عرض مختلف المفاهيم والمصطلحات وتوضيحها بدقة وانطلاقاً من تحديد إشكالية الدراسة والتساؤلات الجزئية، بالإضافة إلى عرض أسباب وأهمية موضوع الدراسة وأهدافه وصياغة فرضيات الدراسة.

الفصل الثاني

{ الخلفية النظرية والدراسات السابقة }



تمهيد :

يواجه معظم الأشخاص على مر الزمن أنواع متعددة من الضغوط أثناء العمل والتي تكون ناتجة عن محيط العامل الخارجي أو العمل نفسه، وهناك العديد من الموظفين فشلوا في التكيف مع متطلبات وظروف العمل وسياسات المؤسسة أو التأقلم مع الأسلوب القيادي.

وبرزت من هنا الضغوط المهنية نتيجة المثيرات والمنبهات البيئية المختلفة التي تجعل الموظف يعيش في حالة قلق وتوتر وانفعال، مما تأثر عليه وعلى مهامه وواجباته الوظيفية وعلاقاته مع رؤسائه ومرؤوسيه وزملائه، وكذلك على محيطه الخارجي وصحته وجسده.

ونظراً لأهمية هذا الموضوع المتعلق بالضغوط المهنية فقد أصبح من المجالات الرئيسية التي استحوذت على الاهتمام في الفترة الأخيرة، وبالرغم من الدراسات السابقة لهذا الموضوع إلا أنها لم تتناول إلا نصيباً محدوداً من الاهتمام نظراً لتنوع العوامل المسببة للضغوط المهنية وتداخلها مما يثير المشكلة التي تؤدي إلى فصل كل منها لدراسة تأثيرها على الموظف.

وفي هذا الفصل سنسلط الضوء على كل من مفاهيم المتعلقة بالضغوط المهنية، كما سوف نتطرق إلى الأداء الوظيفي ومفاهيمه ثم نتطرق إلى العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي وفي الأخير نتطرق إلى المؤسسات الرياضية بالإضافة إلى أهم الدراسات السابقة التي تطرقت إلى هذا الموضوع.



I: الضغوط المهنية:

1- مفهوم الضغوط المهنية:

بالرغم من أن لفظ الضغوط شائع في الحياة اليومية إلا أن المتخصصين يعرفون الضغوط تعريفا دقيقا لتمييزه عن بعض المفاهيم الأخرى.

2- تعريف الضغوط المهنية:

الضغوط من مفاهيم الفيزياء، وهي بهذا المفهوم الفيزيائي تعني "المضاعفات التي تؤثر في حركة ضغط الدم في الجسد، أما في علم النفس فإن الضغوط تعني المطالب التي تجعل الفرد يتكيف ويتعاون لكي يتلاءم مع من حوله، وتتمثل الضغوط النفسية في القلق والإحباط والصراع والنزاع وعدم الارتياح والشعور بالألم". (عبد الرحمان الهيجان، 2012، ص13)

كما عرف بورن (Baroun) ضغط العمل "بأنه استجابات جسمية ونفسية وسلوكية للأفراد في مواقف تكون متطلباتها الحالية أكبر من قدرات الأفراد على التأقلم معها". (دلال الزغبى، 2010، ص26)

أما برود زنكي وزملائه (Brodzinki & Others) فيعرفون ضغط العمل بأنه "تفاعل بين الفرد والبيئة ينتج عنها تغيرات جسمية ونفسية تحدث انحرافات في أداء الفرد الطبيعي". (عبد الغاني طاهري، 2008، ص33)

ويعرف كل من إيفانسيفتش و ماديسون (Ivancevich & Matteson) الضغوط الوظيفية بأنها "استجابة تكيفية تختلف باختلاف الأفراد للتهدة من تأثيرات وأوضاع وأحداث تفرضها المتطلبات الخاصة بالتنظيم على الأفراد العاملين فيه". (محمود سليمان العميان، 2011، ص21)

ويعرف سمير عسكر ضغط العمل بأنه "مجموعة من التغيرات الجسمية والنفسية التي تحدث للفرد في ردود فعله أثناء مواجهته لمواقف المحيط التي تمثل تهديدا له". (خديجة عاشور، 2012، ص56)



3- خصائص ضغوط العمل:

تمتاز ضغوط العمل بالعديد من الخصائص والمميزات التي ينظر إليها الموظف على أنها ضغوط مهنية وتتمثل فيما يلي:

* تعتبر الضغوط المهنية شائعة في العمل وتوجد في مختلف الوظائف، كما لا تقتصر على مجال مهني محدد أو موظف واحد، بحيث يتمثل في زيادة طلبات العملاء وازدحام المكاتب في العمل وتغيير مواعيد الاجتماعات المهنية في العمل، كل ذلك يشكل ضغطا على الموظف وعلى تفكيره و مزاجه في العمل.

* تختلف استجابة الموظفين وردود أفعالهم تجاه الضغوط المهنية، وذلك من خلال معرفتهم لهذه الضغوط، حيث يكون العمل مقلق ويؤدي للتوتر عند بعضهم، بينما يعتبره آخرون فرصة للإبداع المهني عن الشكل المطلوب ويعتبرها البعض سوء تقدير لمهاراتهم وغياب فرص النجاح المهني التي يسعون لها.

(Grebot E , ét ,2008, p33)

4- أهمية ضغوط العمل:

موضوع ضغوط العمل أصبح محط الاهتمام للكثير من الأفراد في المنظمات التي يعملون بها، ويرجع هذا إلى الاهتمام بعاملين أساسيين هما:

4-1- الأمراض التي تسببها هذه الضغوط: وهي ما تجعل الفرد يشعر بعدم الرضا عن عمله ثم بعد ذلك تحصل الاضطرابات العقلية والنفسية وهذا ما يؤثر سلبا على سلامة الفرد في المنظمة التي يعمل بها، فقد تظهر الاضطرابات في شكل ردود فعل سلوكية مثل: الاكتئاب والنزعة العدوانية و القلق و مما تدفع بالفرد للمشكلات الأسرية والاجتماعية وحتى الانتحار .

4-2- الضغوط التي ينجم عنها تكاليف: يترتب عن ضغوط العمل مشكلات مالية سوءا كانت على المستوى التنظيمي أو المستوى الوطني ، حيث أن هناك خسائر اقتصادية كبيرة ناتجة عن تعرض العاملين والموظفين للضغوط على المستوى الوطني وعلى المستوى التنظيمي، وهذا ما أكدته الدراسات . (مريم عثمان،

2014، ص45)

5- عناصر ضغوط العمل:

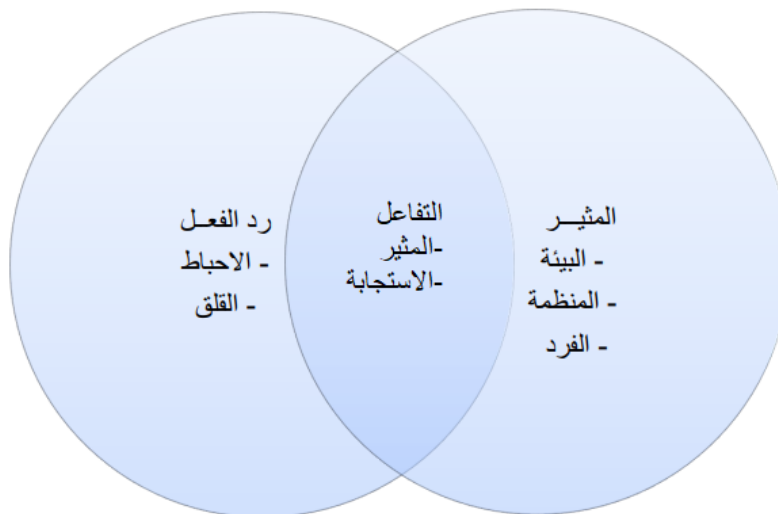
إن عناصر ضغوط العمل تتطلب العوامل التي تتفاعل مع بعضها البعض وينتج عنها ضغط العمل حيث أن لكل فعل رد فعل ولكل مثير استجابة لذا فإنه بالإمكان تحديد ثلاثة عناصر أساسية للضغوط وهي: (شاطر شفيق، 2010، ص78)

5-1- **عنصر التفاعل:** وهو العوامل المثيرة التي تتفاعل مع العوامل المستجيبة، ويحدث ذلك بين مثيرات الضغوط سواء عوامل بيئية كانت أو تنظيمية أو علاقات شخصية و إنسانية وبين الاستجابات التي تحدث.

5-2- **عنصر المثير:** هذا العنصر يحتوي على المؤثرات التي تنشأ من المدير نفسه أو البيئة وينتج عنها شعور المدير بالضغط.

5-3- **عنصر الاستجابة:** وهي تنتج ردة فعل للفرد بسبب تعرضه للمثيرات الضاغطة وتتمثل في الردود السلوكية أو الجسمانية أو النفسية تجاه الضغط، قد يكون إحباط ينتج عن وجود عائق بين الهدف و السلوك، وقد يكون في شكل قلق وعدم الاستعداد للإجابة بصورة مناسبة للموقف (عبد الباقي صلاح الدين، 2014، ص337)

وفيما يلي شكل يوضح عناصر الضغط المهني :



الشكل (01): عناصر الضغط المهني (شاطر شفيق، 2010، ص79)



6-أنواع ضغوط العمل:

الضغوط تنقسم إلى عدة أصناف وذلك حسب مقاييس تصنيف معينة، ويعتبر التصنيف على أساس الآثار المترتبة عنها هو المقياس الأكثر شيوعاً حيث يصنف الضغوط إلى نوعين وهما ضغوط ايجابية وضغوط سلبية. (محمد حسن حمدات، 2007، ص167)

6-1- الضغوط الايجابية: تعد هذه الضغوط حافزاً يدفع الفرد نحو تقديم الأداء الأفضل وتساعد على تنمية الثقة بالنفس و الإبداع.

6-2- الضغوط السلبية: وتتأتى هذه الضغوط في صورة مدمرة، تؤدي إلى الاختلال الوظيفي في تكيف الشخص. (محمد حسن حمدات، 2007، ص167)

حيث أنها تؤثر على حالته النفسية و الجسدية، وبالتالي يؤدي إلى اختلال في الاستجابة سواء كانت النفسية أو المعرفية، و بالتالي يؤدي إلى ضعف الأداء. (ماجدة بهاء الدين، عيبر السيد، 2008، ص115)
-وقد وضع "عبد الرحمان بن أحمد بن هيجان" جدولاً للمقارنة بين الضغوط الايجابية والضغوط السلبية وهو كالتالي:

ضغوط سلبية	ضغوط إيجابية
<ul style="list-style-type: none"> • تسبب انخفاضاً في الروح المعنوية. • تولد ارتباكاً. • تدعو للتفكير في الجهد المبذول. • تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه. • تشعر الفرد بأن كل شيء يمكن أن يشوش عليه. • الشعور بالأرق. • ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير عنها. • الإحساس بالقلق. • تؤدي إلى الشعور بالفشل. • تسبب للفرد الضعف. 	<ul style="list-style-type: none"> • تعطي دافعاً للعمل. • تحافظ على التفكير. • تساعد على التركيز على النتائج. • تجعل الفرد ينظر إلى العمل بجدية. • تساعد على التركيز في العمل. • تساعد على النوم الجيد. • تعطي القدرة على التعبير و تقلل الانفعالات. • تمد الشعور بالإنجاز. • تمنح الفرد بالقوة والثقة. • تعطي التفاؤل بالمستقبل. • تمنح القدرة في الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة.



<ul style="list-style-type: none"> • التشاؤم من المستقبل. • عدم القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة. 	
---	--

جدول (01): مقارنة ضغط السلبي و ضغط الايجابي: (عبد الرحمان بن هيجان، 2012، ص30)

7- مصادر ضغوط العمل:

تختلف آراء الباحثين في معرفة المسببات و العوامل التي تؤدي إلى ضغوط العمل، حيث يتعرض الفرد إلى ضغوط تأتي من مصادر مختلفة تعمل كل منها بشكل مستقل أو تتفاعل معا في تأثيرها على الفرد، بحيث أن

ضغوط العمل تعتبر بصفة أساسية من مصادر رئيسية وتتمثل في: (باهي سلامي، 2014، ص117، 112)

7-1- **عبيء العمل:** والمقصود به هو انخفاض أو زيادة في حجم وقت العمل الموجه للفرد والمهمة المطلوب تنفيذها، فزيادة حجم عبيء العمل الموجه للفرد أعلى من المعدل المقبول يتسبب في إحداث مستوى عال من الضغط، وانخفاض حجم أعباء العمل الموكول للفرد ومهمة القيام بها إلى معدل أقل من المعدل المقبول يؤدي إلى انخفاض مستوى شعور الفرد بتقدير ذاته وزيادة الغياب والعزلة والشكوى والعصبية.

7-2- **نظام الحوافز والأجور:** ويتمثل في تلك الظروف التي توجد في بيئة العمل ومهمتها تحفيز الأفراد وإشباع رغباتهم التي يسعون لإشباعها عن طريق العمل، كما ويرتبط هذا المصدر مباشرة بإحساس الفرد وشعوره أنه يحصل على مقابل مجزي لما يقدمه للمنظمة من خدمات و مجهودات، كما أن ضعف الرواتب والأجور وعدم فاعلية نظم الحوافز مقارنة بالمنظمات المماثلة يمنح الفرد شعورا بالإحباط وعدم الرغبة في بذل الجهد، وبالتالي يحاول اختراع طرق وأساليب تمكنه من خلالها التهرب من أداء المهام المكلف بها دون أن يتعرض للمساءلة.

7-3- **تقييم الأداء:** إن عدم توفر نظام فعال لتقييم أداء الأفراد الموظفين أو العمال بالمنظمة يعني في النهاية أن الأشخاص الذي يؤديون عملهم وفقا لما تقتضيه واجباتهم الوظيفية لن يحصلوا في النهاية على حقهم من التقدير سواء كان معنوي أو مادي بشكل مناسب، ويجعل الأفراد في اعتقاد أن الجميع سواسية وأن من يعمل يتساوى مع الذي لا يعمل ويخلق ذلك الاعتقاد نوعا من الإحباط ويجعل الأفراد معرضين للعديد من الأمراض سواء كانت جسدية أو نفسية، و على الرغم من أهمية تقويم الأداء بالنسبة لكل من الموظف



والمدير والمنظمة ممكن أن تكون مصدر من مصادر ضغط العمل سواء أكان للموظف أو للمدير وذلك لأن عملية تقويم الأداء غير موضوعية ومعقدة مما يترتب عليه كره الموظف والمدير لتلك العملية.

4-7- طبيعة العمل: يصعب أن توجد وظيفة في وقتنا الحالي تكون خالية من أي ضغوط بحيث تعاني بعض الوظائف من الضغوط أكثر من غيرها، وتختلف حدتها مع اختلاف طبيعة العمل، فالوظيفة التي تتطلب قرارات هامة من موظفيها في ظروف عدم التأكد والوظيفة التي تتضمن قدرا من الرقابة والوظيفة التي صاحبها لا يستطيع تنفيذ الأعمال المسندة له حتى وإن مستوى مهاراته الشخصية كان عاليا دائما ما ينتج عن مثل هذه الوظائف قدر عالي من الضغط .

5-7- غموض الدور: يعتبر غموض الدور النقص في المعلومات التي يحتاجها الفرد لأداء المهام موكلة له وعدم وضوح سلطته وصلاحياته، مما ينتج عنه حالة التوتر وعدم التأكد، فالموظف في هذه الحالة من الممكن أن لا يكون على دراية كافية بالعمل أو الإجراءات المتبعة فيه من أهداف أو ربما يكون غير ملم بخصوص المسؤوليات والمجالات المتعلقة بوظيفته والأعمال الموكلة إليه.

6-7- صراع الدور: ظهر صراع الدور نتيجة لتعرض الموظف لمتطلبات متعارضة أو متناقضة وقد يطلب من الفرد العمل لساعات طويلة مما يتعارض مع دوره كرجل أسرة و قد يطلب منه المحابة لبعض الأقارب أو الأصدقاء وهذا يتعارض مع دوره الرسمي في التعامل مع الجميع وهذا يولد عند الموظف اضطرابا وتوترا.

7-7- الهيكل التنظيمي: وهو المكان الذي يحدد الإدارات أو الأجزاء الداخلية من المنظمة، وهو الذي يبين الأنشطة والوحدات التنظيمية المختلفة ومواقع اتخاذ القرار وخطوط السلطة، وهو كذلك " نظام علاقات السلطة المهام و الأعمال وقنوات الاتصال التي تقترن فيها أعمال الأشخاص والمجموعات المختلفة بعضها ببعض في المنظمة. وهنا نعتبر البناء التنظيمي أحد أهم المصادر لضغوط العمل حيث أن مركزية القرارات وضعف المشاركة في تحديدها أو اتخاذها وتتبع أساليب في التنظيم غير مرنة ومعقدة والمبالغة في تقسيم العمل، زيادة على عدم الوضوح للاختصاصات وعدم التحديد للمسؤولية وتحويلها، هنا تؤثر بمجموعها على نفسية الفرد مما تجعله يشعر بالضغوط في العمل. (باهي سلامي، 2014، ص117، 112)

7-8-علاقات العمل: وهي عبارة عن سوء العلاقة بين الموظف وزملائه (كعدم مشاركة المعلومات والتنافس وقلة أو عدم التعاون فيما بينهم) وكذلك بين الموظف ومروسيه (ويتمثل في تدني أدائهم الوظيفي أو عدم إطاعتهم لأوامره) أو سوء العلاقة بين الموظف وبين رؤسائه والمتمثلة في عدم تفويضه صلاحيات كافية أو تصيد أخطائه أو عدم تقدير مجهوده و إتباع أساليب ملتوية في التعامل معه، لعل علاقة الموظف السيئة برؤسائه لها أكبر أثر في تعرض الموظف للضغوط من الرؤوسين أو الزملاء هذا يجعله في موقف ضعف أمامهم. (باهي سلامي، 2014، ص117، 112)

8- آثار الضغوط المهنية:

8-1- الآثار الايجابية للضغوط المهنية:

وينجم عن الضغوط في الشكل الإيجابي الإبداع في التفكير، والقدرة على اتخاذ القرارات وسرعة إنجاز الأعمال، كما تمكنه من التركيز على نتائج العمل و القدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر، وهي ما تجعل الفرد يشعر بالإنجاز والمتعة و التعاون والتضافر في الجهود لإيجاد الحلول للمشكلات، وتعزيز الشعور بالرضا الوظيفي والإنجاز و انخفاض الغياب والتأخر ومعدل دوران العمل، وزيادة الرغبة والدافعية نحو العمل.

8-2- الآثار السلبية للضغوط المهنية: وينقسم إلى:

8-2-1- الآثار السلبية على مستوى الفرد:

8-2-1-1-سلوكية: تتمثل في كثرة الحوادث، العصبية في الحوار، استخدام الأدوية المهدئة، الإدمان على مختلف أنواع المخدرات، الإفراط في الأكل والتدخين، فقدان الشهية، والسلوك العدواني.

8-2-1-2- موضوعية: وتتمثل في الإرهاق، والإحباط، والعدوانية، واللامبالاة والقلق، كذلك الملل، والاكتئاب، وفقدان المزاج والتعصب، والوحدة وعدم تقدير الذات.

8-2-1-3- إدراكية ذهنية: ضعف التركيز، حساسية زائدة، عدم المقدرة على اتخاذ القرارات السليمة، انتباه قصير المدى، التشتت الذهني.

8-2-1-4- فسيولوجية: ارتفاع ضربات القلب، تزايد في نسب جلوكوز في الدم، انخفاض و ارتفاع في حرارة الجسم، ارتفاع ضغط الدم، جفاف الفم، التعرق. (حسين حريم، 2009، ص339)

8-2-2- الأثار السلبية على مستوى المنظمة:

هي عبارة عن التكاليف البشرية والمالية (تكلفة عطل الآلات وإصلاحها، تكلفة التأخر والغياب والتوقف عن العمل، تكلفة تشغيل عمال إضافيين، تكلفة المفقودات من المواد أثناء العمل،..)

من الأثار السلبية على مستوى المنظمة تدني مستوى الإنتاج وانخفاض الجودة، انخفاض الروح المعنوية والاستياء من جو العمل، الغياب والتأخر المتكرر عن العمل، عدم اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب من قبل السلم الإداري، عدم الرضا الوظيفي، سوء العلاقات بين العاملين داخل المنظمة، عدم الاتصال بين العاملين والإدارة بسبب غموض الدور وتشويه المعلومات، الشعور بالفشل لعدم تحقيق الأهداف من قبل العاملين، ارتفاع معدل الشكاوى والتظلمات من قبل العاملين، الوقوع في حوادث صناعية نتيجة عدم التركيز على العمل، (حسين حريم، 2009، ص340)

II: الأداء الوظيفي:

1- مفهوم الأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي هو: " مجموعة من سلوكيات إدارية عند قيام الموظف بعمله، وتتضمن الجودة في الأداء، وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في الوظيفة، فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص". (عبد القادر سعيد، 2009، ص32)

ويعرف حسن زاوية الأداء الوظيفي على أنه "يشير إلى درجة تحقيق وإكمال المهام المكونة لوظيفة الشخص، وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلباته الوظيفية، وفي الغالب ما يحدث لبس وتداخل بين الجهد المبذول والأداء، يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج المحققة من قبل الفرد". (حسن زاوية، 2000، ص215)

2- عناصر الأداء الوظيفي:

توجد عناصر أو مكونات أساسية من خلالها يمكننا تحديد وقياس مستوى الأداء للموظفين في المنظمة وهي: (درة عبد الباري، زهير الصباغ، 2008، ص96)

2-1- كفاءة الموظف: تتمثل في ما يمتلكه الموظف من مهارات ومعرفة و قيم و دوافع و اتجاهات



واهتمامات، أما كفاءته فهي ما يمتلكه الموظف من واتجاهات وقيم ومعلومات ومهارات والتي تمثل الخصائص الأساسية التي تظهر أداء فعال يقوم به الموظف، بالإضافة إلى الجدية والتفاني في العمل و المقدره على تحمل المسؤولية وإتمام الأعمال في مواعيدها والحاجة للتوجيه وللإشراف.

2-2-متطلبات العمل: و تتمثل في المهام والأدوار والخبرات والمهارات والمسؤوليات التي تتطلبها الوظيفة من تحديات كما تشتمل النظام والإلتقان والدقة والبراعة والقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل والسرعة في الانجاز و التقليل من الأخطاء.

2-3-مركبات البيئة التنظيمية: تتمثل في عوامل خارجية وعوامل داخلية، العوامل الخارجية تتمثل في بيئة التنظيم التي تؤثر في الأداء الحازم والمؤثر وهي العوامل السياسية و القانونية والاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية، والحضارية أما العوامل الداخلية فهي من تؤثر في الأداء و تتضمن التنظيم وأهدافه وهيكله ومورده والإجراءات المستخدمة ومركزه الاستراتيجي. (درة عبد الباري، زهير الصباغ، 2008، ص96)

3-أنواع الأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي كغيره من الظواهر التنظيمية يمكن أن نقسمه ونصنفه إلى عدة أنواع ويمكن أن نقيم أنواع الأداء بحسب معايير التقسيم، ومن ثم حسب معيار المصدر، ثم إلى معيار الشمولية

3-1-حسب معيار المصدر: وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين من الأداء أحدهما خارجي والأخر داخلي:

3-1-1-الأداء الخارجي: يعتبر الأداء الناتج عن ما يحدث من متغيرات في محيط المؤسسة الخارجي لا تتسبب المؤسسة في إحداثه ولكنه يولد من محيطها الخارجي، هذا النوع يظهر بصفة عامة في النتائج الجيدة كالارتفاع في سعر البيع التي تتحصل عليها المؤسسة، وتنعكس هذه التغيرات على الأداء سواء سلبا أو إيجابا، ويفرض هذا النوع من الأداء على المؤسسة تحليل نتائجها، وهذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات يمكن تحديد أثرها وقياسها. (عادل عشي، 2002، ص05-06)



3-1-2-الأداء الداخلي: يطلق على هذا النوع بأداء الوحدة، أي أنه ناتج ما تملكه المؤسسة من الموارد يتمثل في ما يلي:

3-1-2-1-الأداء البشري: يتمثل في أداء أفراد المؤسسة حيث يمكن باعتبارهم مورد هام واستراتيجي باستطاعته تحقيق الأفضلية التنافسية وصنع القيمة، من خلال مهاراتهم.

3-2-1-3-الأداء التقني: وهو قدرة المؤسسة على استغلال استثمارها بشكل فعال.

3-2-1-3-الأداء المالي: ويتمثل في فعالية استخدام وتهيئة الإمكانيات المالية المتاحة.

3-2-3-حسب معيار الشمولية: وهذا المعيار بإمكانه تقسيم الأداء الوظيفي إلى نوعين من الأداء، هما جزئي وكلي:

3-2-3-1-الأداء الكلي: والذي يتمثل في الإنجازات التي ساهمت فيها جميع الوظائف أو الأنظمة والعناصر الفرعية للمؤسسة لتحقيقها، ولا يمكننا نسب إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة البقية.

3-2-3-2-الأداء الجزئي: وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم إلى عدة أنواع تختلف مع اختلاف المعايير المعتمدة لتقييم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن يقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة التكوين، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق، أداء وظيفة مالية. (عادل عشي، 2002، ص 05.06)

4-معايير الأداء الوظيفي:

الأداء الفردي المرغوب فيه يتطلب إدراك العوامل التي تحدد هذا المستوى و أهمية التفاعل بينهما ، وفي هذا الجانب يرى "علي غريب" و آخرون أن أداء الفرد يقترن بالمجهود الذي يبذله سواء ما تعلق بالإنتاجية أو الحركة أو القدرة التنافسية أو انجاز الأعمال المطلوبة كما يمكن الحكم على أداء الأفراد من خلال ثلاث معايير هي : الجدارة، مطابقة، وفاعلية.

كما اختلف الباحثون حول معايير الأداء فقد حصرها بعضهم في ما يلي:

4-1-الكمية: هي الاتفاق على كمية العمل و حجمه المنجز كدافع لتحقيق مستوى مقبول من النمو في معدل الأداء بما يتناسب مع الفرد وما يكتسبه من تدريب وخبرات وتسهيلات. (ماهر أحمد،

2005، ص 206)



4-2- الجودة: هي المؤثر الخاص بكيفية الحكم على جودة الأداء من حيث درجة الإتقان ، و جودة

المنتج، لذلك ، يجب أن يتوافق مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة

4-3- الوقت: يعتبر من المؤثرات التي يعتمد عليها في الأداء فهو توقع يحدد موعد تنفيذ مسؤوليات

العمل لذا يراعى الإنفاق خلال المدة الزمنية المناسب لإنجاز العمل مع الأخذ في الحسبان:

*كمية العمل المطلوب إنجازه.

* عدد العمال اللازمين للقيام بهذا العمل.

4-4-الإجراءات : تعتبر خطوة منظمة لتنفيذ العمل للمهارات الواجب القيام بها لذا وجب الاتفاق على

أساليب وطرق مسموح استخدامها لتحقيق الغايات والأهداف، و هذا الاتفاق لا يعني ترك عمليات الإبداع

والابتكار لدى الموظفين بل التفاهم والاتفاق على ما يريده المرؤوسون وتنفيذه مع الرئيس قبل اعتماده

كأسلوب في انجاز العمل و لضمان عدم المخالفة للنظام والاتفاق. (ماهر أحمد، 2005، ص207)

5-محددات الأداء الوظيفي:

5-1- القدرة على العمل : وهو العنصر الذي يتفاعل مع الإدراك والرغبة في العمل ، وتنتج على العمل

نتيجة امتزاج ثلاثة عناصر رئيسية هي المهارة والخبرة والقدرة.

تعرف المهارة على أنها الإتقان الذي يستطيع الفرد أن يؤدي به العمل، والخبرة على أنها مجموع تراكمات

والتجارب في ذهن الفرد نتيجة مزاوله لعمل معين خلال مدة زمنية معينة، في حين تعرف القدرة على أنها

إمكانية الفرد على القيام بعمل ما. (محمد كامل، 1994، ص192)

إن كل عامل من العوامل لا تؤثر على الأداء بصفة مستقلة، إنما من خلال امتزاجها بالعاملين الآخرين.

5-2- الدافعية: لا تحدد الدافعية لوحدها، إلى درجة العاملين الباقين المتمثلة في القدرات والإدراك ،

ودرجة أثر معين من القدرات لدى الفرد على أداءه يتوقف على قوة الدافعية لديه، وإدراكه للدور المطلوب أن

يؤديه، وعليه فإن أثر التغيير في أحد العوامل على أداء الفرد يتوقف على المستوى أو الدرجة المتوفرة من

كل عامل من العاملين الآخرين. (أحمد عاشور، 2005، ص39)

5-3- إدراك الفرد لدوره الوظيفي: يعني انطباعه وتصوره عن سلوك والأنظمة التي يتألف منها عمله والطريقة التي يتوجب أن يمارس بها دوره في المنظمة.

ويرى بعض الباحثين أن الفرد في المهنة هو محصلة ثلاثة عوامل هي الرغبة، القدرة، وبيئة العمل.

5-3-1- الرغبة : هي الحاجة لإشباع النقص تدفع الفرد في العمل لإشباعها في بيئة العمل، وهي تعبير عن دافعية الفرد وتتكون من محصلة:

• اتجاه الفرد وحاجاته التي يسعى لإشباعها.

• المواقف التي يتعامل في بيئة العمل معها ومدى كونها معاكسة أو موافقة لاتجاهات العامل.

5-3-2- القدرة : تعبر عن مدى تمكن الفرد من الأداء وتتألف بدورها من محصلة تتمثل في:

• المعرفة أو المعلومات الفنية الأزمة للعمل.

• المهارات أي التمكن من ترجمة المعرفة أو المعلومات في أداء عمله، أو مهارة استخدام المعرفة.

• مدى وضوح الدور.

5-3-3- بيئة العمل : تتمثل في ملامح مادية مثل الإضاءة، التهوية، ساعات العمل، التجهيزات،

والأدوات

المستخدمة، وأخرى معنوية مثل العلاقات بالمرؤوسين.

• الرغبة: الاتجاهات والحاجات الغير مشبعة X مواقف بيئة العمل.

• القدرة: المعرفة X المهارة X وضوح الدور. (مصطفى احمد سيد، 2005، ص146)

6- أهمية الأداء الوظيفي

حتى تظهر أية عملية إلى العلن وتنتج مخرجات سواء منتجات كانت أو خدمات، وتحقق الأهداف المطلوبة، لا بد أن تمر بعدة مراحل، كما أنها تحتاج لعدة موارد تتفاعل مع بعضها البعض، كان الأداء هو المكون الرئيسي للعملية وهو الجزء الرسمي فيها، والتركيز عليه يدفعنا إلى التركيز على كل ما يتعلق به وكل ما يتعلق بالعامل نفسه ومنه يجزنا إلى تحسين هذا الأداء لتنميته وتطويره وعليه تبرز أهمية الأداء الوظيفي كما يلي:

1. الأداء الوظيفي هو الأساس، فلا إنتاج ولا تقديم خدمة دون أداء الأفراد لأعمالهم.

2. الأداء الوظيفي يحد الأفراد بالمتابعة والاجتهاد للحصول على المهارة والخبرة أو الكفاءة المهنية.

3. الأداء يسهم في عملية تطوير الذات والوصول إلى الإبداع.

4. استغلال القدرات وإمكانيات الفرد أحسن استغلال، باستثمار الفرص السانحة له.

كما أن موضوع الأداء الوظيفي مرتبط بكفاءة وفعالية المنظمات، في تحقيق أهدافها والوصول إلى ما تصبو إليه. بالإضافة إلى ضرورة الاهتمام بتحسين مستوى الأداء للعاملين لأن نجاح منظمة مرتبط بمستوى أداء أفرادها وكفاءتهم.

6-1- أهمية الأداء بالنسبة للعاملين:

* يعد الأداء مقياس لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر وكذلك نسبيا في المستقبل ، فالأداء هو أحد العوامل الأساسية التي تبنى عليه الكثير من القرارات الإدارية مثل : النقل ، الترقية ، التكوين والانتداب لمناصب عليا.

* يجب على كل عامل الاهتمام بأدائه نظرا لارتباط ذلك بما يتقاضاه من أجور ومرتببات لقاء هذا

الأداء.

* يرتبط أداء العامل بإحدى الحاجات الأساسية له وهي الحاجة إلى الاستقرار في عمله و إثبات

ذاته. (سليمان حنفي، 1975، ص65)

6-2- أهمية الأداء بالنسبة للمنظمة:

* يحتل الأداء أهمية كبيرة في كل منظمة تسعى لتحقيق النجاح والتقدم باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنظمة ، فالمنظمة تكون أطول بقاء و أكثر استقرار حين يكون أداء العاملين فيها متميزا.

* كما ترجع أهميته بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة إذ أن قدرة المنظمة على

تخطي مرحلة ما من مراحل النمو و الدخول إلى مرحلة أكثر تقدما إنما تعتمد على مستوى الأداء بها.

* لا تتوقف عملية الأداء على مستوى المنظمة بل تتعدى أهميته إلى نجاح خطط التنمية الاقتصادية و

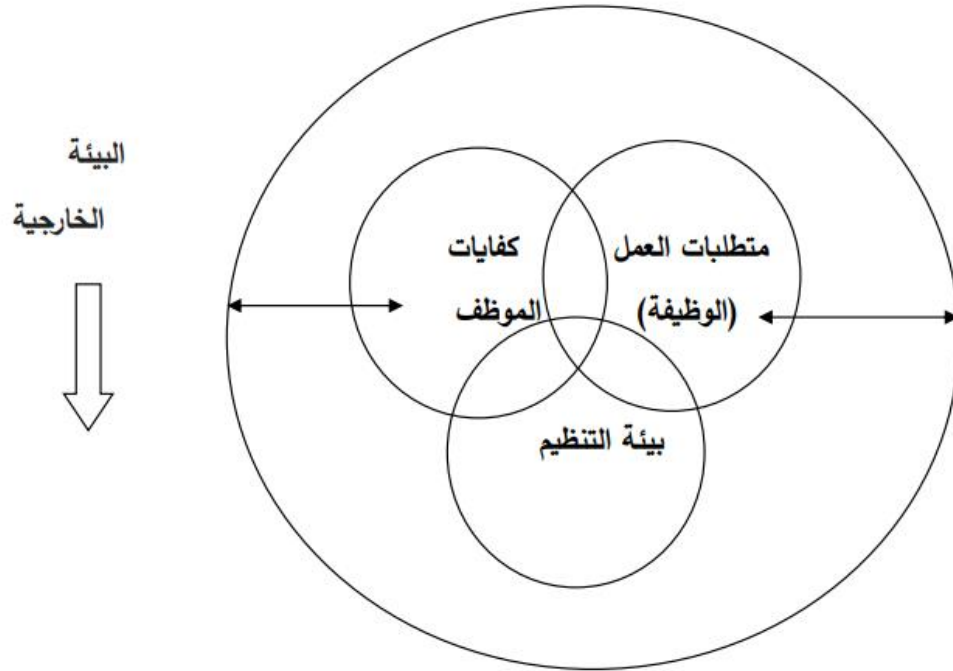
الاجتماعية في الدولة أيضا (كمال بوشرش، 2015، ص63)

وعليه نرى أن الأداء يمكن الفرد من تحقيق أهداف مرتبطة به والتي قد تكون أهداف اقتصادية أو



اجتماعية أو نفسية تساعده في حياته العملية كما أنه يعتبر انعكاس لقدرة المنظمة ودرجة فاعليتها و يعتبر أحد أهم العوامل التي تستخدم في تقييم المنظمة.

الشكل التالي يوضح التداخل بين عناصر الأداء الوظيفي:



الشكل رقم (02): يوضح التداخل بين عناصر الأداء الوظيفي. (البنى خالد، 2014، ص35)

7- علاقة ضغوط العمل بالأداء الوظيفي:

لقد زاد اهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة بدراسة العلاقة بين ضغوط العمل ومستوى الأداء، حيث يعتقد الكثير من الباحثين أن الضغوط ليست جميعها ضارة بل يؤكدون على أن تعرض الفرد لضغوط معتدلة يشكل تحدياً له ويحفزه ويثير نشاطه وحماسه للعمل على مواجهة التحدي، فالضغوط المعتدلة تساعد على ارتفاع وتحسين مستوى الأداء لأن هذه الضغوط تستوجب من الفرد حشد طاقاته وجهده لمواجهة متطلبات العمل، ويستمر الأداء في الارتفاع حتى يبلغ ذروته، وفي هذه الحالة فإن تزايد الضغط واستمراره يؤدي إلى ما تنامي مستوى الأداء، وإذا استمر الضغط المتزايد على الفرد يتمادى الفرد في تصرفاته غير المنتجة ويصاحب ذلك اتجاهات وأنماط سلوكية سلبية مثل اليأس والإحباط والقلق وغيرها. وتشير الدراسات التي

أجريت بهذا الصدد إلى اتجاهات مختلفة تتمثل في: (نادية العمراوي، 2014، ص92)

• تشير إلى وجود علاقة سلبية بين ضغوط العمل والأداء، حيث تقف هذه الضغوط كمعوقات للفرد في العمل حيث يلجأ الفرد لمواجهة هذه المعوقات إلى إنفاق وقت كبير من أجل السيطرة عليها، وقد يلجأ إلى بعض الحيل في العمل كالتدليس والتحايل، ولقد يصاب الفرد بأمراض القلب واضطرابات الهضم والقرحة، كما أن الأداء العقلي للفرد يتأثر أيضاً، فالعمليات العقلية من تذكر وربط المعلومات الاستدلال تصبح ضعيفة.

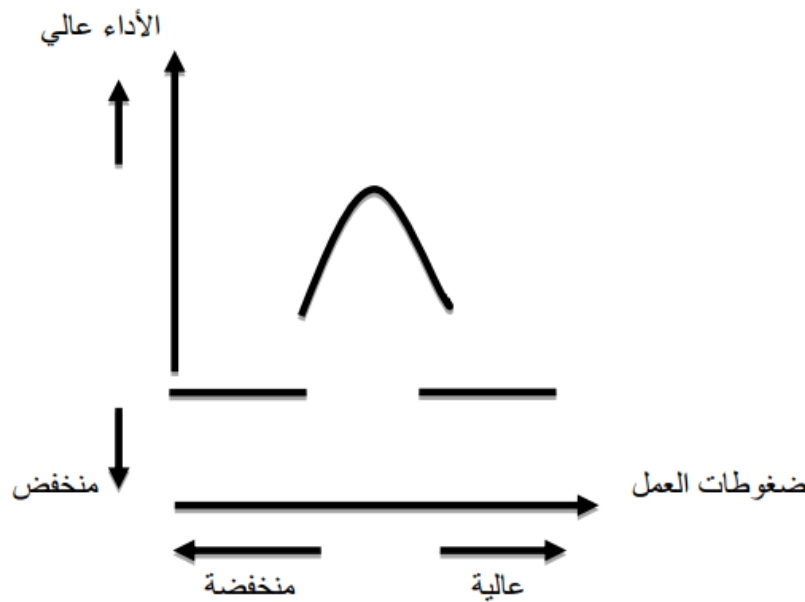
• وقد يلجأ الفرد إلى العدوانية مع الزملاء والمرؤوسين والرؤساء لأن كافة حواسه وطاقته العقلية والنفسية إلى مصادر الضغوط والتكيف معها، مما يقوده إلى أن يقوم بعمله بدرجة انتباه منخفضة وهو ما يخلق لديه نوعاً من التوتر والإحباط الذي يقوده إلى عدم الشعور بالدافعية لعمله فيخفض مستوى الأداء عن المستوى المطلوب أو المتوقع. يقول الباحثون في هذا الاتجاه إن وجود الضغوط منخفضة لا يولد لدى الفرد تحديات تحثه على العمل ولكن كلما ارتفع حجم الضغوط يزداد بالمقابل حجم التحدي الذي يواجهه الفرد مما يقوده إلى رفع مستوى الأداء، فما يتعرض له الفرد من مشكلات في العمل أو صعوبات ما هي إلا تحديات تقود بالضرورة إلى أنماط بناءه في السلوك ثم تقود إلى أداء أفضل.

• أما الاتجاه الثالث فيرى أن هناك علاقة خطية منحنية بين ضغوط العمل والأداء وجود مستوى منخفض من الضغط لن يؤدي إلى تحفيز الأفراد للعمل ويستشعرون بالضجر وتناقص في الدافعية وكثرة التغيب عن العمل. كما أن وجود مستوى عالٍ من الضغط سوف يؤدي إلى امتصاص قدرات الأفراد في محاولة منهم مكافحة ذلك الضغط وبالتالي استنفاد قدراتهم فيصاب الفرد بالأرق ويتردد في اتخاذ القرارات، لذلك فإن أصحاب هذا الاتجاه يرون أن وجود مستوى متوسط من الضغوط يساعد الفرد على إيجاد نوع من التوازن في قواه وقدراته فيقوم بتوزيعها بين إنجاز العمل ومكافحة تلك الضغوط، فيمتلك دافعية عالية للعمل وتصبح لديه طاقة عالية وملاحظة حادة مما تؤهله أن يكون قادر على تحمل المسؤولية وهو الوضع الأمثل. الاتجاه الرابع يرى عدم وجود علاقة تذكر بين ضغوط العمل وكفاءة الأداء، وأصحاب هذا الرأي قلة، ويفترض هذا الرأي أن الفرد قد التزم ذاتياً بعقد مع المنطقة التي يعمل بها، فيهيئ نفسه جسدياً و نفسياً للعمل في المنظمة وإنجاز واجباته، بغض النظر عما يحيط به من ضغوط، ويفترض أصحاب هذا الاتجاه بأن الفرد يتمتع بمستوى معين من الرشد يساعده على اتجاه هذا العقد المبرم بينه وبين المنظمة. أما التفسير

الأخر لهذا الاتجاه فإنه يكمن في قدرة الفرد في التأقلم والتكيف مع جميع الظروف المستجدة وبالتالي لن تحدث آثار نفسية أو عقلية على الفرد وبالتالي عدم وجود أي تأثير على الأداء.

وعليه فقد اختلف الباحثون في وجهات نظرهم حول العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي. (نادية

العمراوي، 2014، ص93)



الشكل رقم (03): علاقة ضغوطات العمل بالأداء الوظيفي. (بلال محمد اسماعيل، 2005، ص73)

III: المؤسسة الرياضية:

1- مفهوم المؤسسة:

هي نسق اجتماعي، وإطار نظام عقلائي، بين مهام مجموعة من الأشخاص تربطهم علاقات متداخلة يتجهون نحو تحقيق أهدافهم المشتركة وترتب علاقاتهم بهياكل محددة في وحدات وظيفية إدارية محددة المسؤولية والسلطة.

ومصطلح المؤسسة مشابه للمنظمة أو المنشأة والتي تعمل على تلبية الحاجيات الإنسانية بطريقة منظمة ذات نمط يوجهها، وتدار المؤسسة التي تلبية حاجات المجتمع بطرق مختلفة ولأغراض مختلفة. (محمد أكرم

العدواني، 2002، ص14)



2- مفهوم المؤسسة الرياضية:

هي الموارد المادية والبشرية المتاحة وفقا لأسس ومفاهيم علمية وسيلتها الأساسية عناصر العملية الإدارية والإطارات البيداغوجية التي تحقق التطور المستمر والزيادة في كفاءة الرياضيين وانجازاتهم وفق إشراف الإدارة الرياضية التي تعمل على تنظيم وتنسيق وتوحيد الجهود المبذولة من قبل العاملين في الحقل الرياضي والأخرى وتوجيهها بما ينسجم وسياسة المؤسسة الرياضية. (محمود داود الربيعي، 2006، ص 03)

3- الأهداف العامة للمؤسسة الرياضية:

تعد الأهداف هي المرامي التي تسعى ورئها المؤسسة الرياضية، من ثم عناصر رئيسية لعمل المؤسسة، كون الأهداف هي الأسباب المباشرة وراء وجود المؤسسة الرياضية، وكما أنه لا وجود للمؤسسة الرياضية بلا أهداف، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

3-1- هدف قومي: وهو هدف يسمو إلى زيادة الأشخاص الممارسين لمختلف الرياضات والألعاب وتطوير المستوى الرياضي والانجاز البطولي للأندية.

3-2- هدف محلي: ومن خلاله يتم رفع مستوى الكفاءة الاجتماعية من روح التعاون والتكامل الاجتماعي والثقافي بين أفراد المؤسسة.

3-3- هدف اجتماعي: تسعى المؤسسة الرياضية إلى إرضاء العاملين والأفراد والممارسين للنشاط بالمؤسسة الرياضية وتحقيق أهدافهم وغاياتهم.

3-4- هدف اقتصادي: من خلاله يمكن الارتقاء بمستوى وصحة الممارس وخدمة الرياضة محليا ودوليا. (طريف شوقي، 2002، ص 40)

4- أهمية المؤسسة الرياضية:

المؤسسات الرياضية تشغل حيزا كبيرا من اهتمامنا، لا بد من معرفة الأسباب الدالة على أهميتها والتي أبرزها ما يلي:

- المؤسسات الرياضية مراكز عمل وتعامل.
- المؤسسات الرياضية ذاكرة الماضي.
- المؤسسات الرياضية محطات إنتاج الحاضر والمستقبل.

• المؤسسات الرياضية ضمان استغلال المواهب الشابة. (زقار فاروق، 2020، ص66)

5-مسؤوليات المؤسسة :

وتسعى المؤسسات باستمرار لأن تكون فاعلة في مجتمعها كونها خلية أساسية للاداء وإشباع الحاجات، ولذلك فعليها مسؤوليات عامة تجاه البيئة والأعراف والمجتمع الذي تعمل فيه، وتصب هذه المسؤوليات في اتجاهين:

• ضمان بقاء واستمرارية المجتمع .

• تطوير قدرات وإمكانيات المجتمع لمواجهة متطلبات البقاء وعدم التلاشي

وانطلاقاً من هذا ترتيب على المؤسسة وظائف وواجبات أساسية تجاه المجتمع ترتبط بالمسؤوليات الآتية:

5-1-المسؤولية الاقتصادية: إن أساس وجوف المؤسسة هو أساس اقتصادي لبناء وإدامة المجتمع من خلال إنتاج وتوفير احتياجاته الخدمية والسلعية والمادية، واستخدامها بأسلوب عقلائي لتأمين العيش، وكذلك الحفاظ على البيئة ونظافتها من التلوث حفاظاً على طبيعة والموارد البشرية والابتعاد عن الاحتكار والالتزام بمبادئ المنافسة الشريفة.

5-2-المسؤولية الاجتماعية: وهي التزام المؤسسة بتحقيق أهداف المجتمع إضافة إلى تحقيق أهدافها بشكل متوازن أن لكل م هذين الاتجاهين سلبياته و إيجابياته، وما على المؤسسة سوى تحقيق التوازن بينهما بشكل دائم، والعمل على تأمين الاحتياجات الاجتماعية للأفراد والمجتمع بشكل فعال.

5-3-المسؤولية القانونية: و الأساس فيها هو حصول المؤسسة على الاعتراف الشرعي بتواجدها وممارسة نشاطاتها والالتزام القوانين أثناء أدائها (قوانين دولية وعالمية) بما يؤمن سيادة الحق والعدالة في التعامل والالتزام مع الآخرين مما يكفل تأمين المسيرة النظامية للمجتمع، والمسؤولية القانونية هنا تحمي الطرفين، المؤسسة م جهة كونها كسبت رضاء موافقة المجتمع على قيامها، ومن جهة أخرى قبول المجتمع لهذه المؤسسة لممارسة نشاطها وفعاليتها. (عمر وصفي عقيلي، 2001، ص95)

5-4-المسؤولية الأخلاقية:

الأخلاق جزء مهم من سلوكيات المجتمع ، وأخلاقيات المؤسسة يجب أن تنطلق وأن تدعم وتسير وفق أخلاقيات المجتمع الإيجابية، وعليه فالمسؤولية الأخلاقية للمنظمة تأخذ بعدين



5-4-1- البعد الأول: التزام المؤسسة بأخلاقيات المجتمع واعتمدها في أدائها.

5-4-2- البعد الثاني: التزام المؤسسة بأخلاقيات المهنة ولا بد أن يكون توافق دائم بين الأخلاق المهنية وأخلاق المجتمع . أي التزام بمبادئ الشرف العامة والمهنية للمجتمع ، وعدم تجاوز حقوق الأعراف والمجتمع لصالح المؤسسة والعمل على إحداث التوازن بينهما (حقوق الأعراف والمجتمع من جهة وحقوق المؤسسة من جهة أخرى) بما يؤمن أخلاق وقيم العدالة والحق وصحة المجتمع، وتطوير الأعراف كجزء م المسؤوليات الأخلاقية للمؤسسة في الحفاظ على الإنسان ورع كفاءته وزيادة إنتاجيته لخدمة المؤسسة والمجتمع.

5-5- المسؤولية الذاتية: تعتبر المؤسسات جزء من المجتمع وأنه قاعدتها الأدائية وأن عدم قبولها أو اعتمادها م قبل المجتمع يعني نهايتها، وضمن هذا الإطار ترتب على نفسها مسؤوليات ذاتية تتمثل أهمها فيما يلي:

- تقديم الخدمات الطوعية لتنمية وتطوير المجتمع، وتقديم التبرعات والمساعدات والاهتمام بالظروف الإنسانية والمساهمة في مواجهة الكوارث والأحداث الطارئة.
- تقديم الدعم المادي والاقتصادي والمعنوي للمجتمع وأفراده، وتطوير قدراته التقنية في الإنتاج والسلع التي تنتجها المنظمات. (عمر وصفي عقيلي، 2001، ص96)

6-أنواع المؤسسات الرياضية:

تتقسم الهيئات الرياضية إلى قسمين أساسيين هما : مؤسسات حكومية و مؤسسات غير حكومية

6-1-المؤسسات الرياضية الغير حكومية:

نظرة مبدئية لخريطة الهيئات الأهلية الرياضة في أنها تحتل المساحة الأكبر و الأشمل من حيث تعدد نوعياتها وانتشار فروعها و إشباع مجالات نشاطاتها، و شمولها لكل القطاعات لنشء والشباب. و تتمثل الهيئات الأهلية في كل جماعة ذات تنظيم مستعر تتألف من أشخاص عدة طبيعيين أو اعتباريين ولا تستهدف الكسب المالي، ويكون الغرض منها تحقيق الرعاية للشباب و إتاحة الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم، و ذلك ع طريق توفير الخدمات الرياضية والاجتماعية و الثقافية والترفيهية و الصحية كل ذلك في إطار السياسة العامة وهذه الهيئات الأهلية مثل: اللجان الأولمبية الوطنية ، الاتحادات الرياضية ، الأندية. (مروان عبد المجيد إبراهيم، 2009، ص45)

6-2- المؤسسات الرياضية الحكومية:

وهي الهيئات التي تفوضها الدولة عنها في تسيير وإدارة ومتابعة أنشطة التربية البدنية والرياضية مثل: وزارة الشباب والرياضة ، مديرية الشباب والرياضة ، حيث تختلف المسميات من دولة إلى أخرى إلى جانب وزارة التعليم التي تقوم بحكم مسؤوليتهم الرئيسية في تربية النشء والشباب في قطاعات التعليم بجميع مراحلها، وإتاحة الفرص للطلاب لممارسة الأنشطة الرياضية بجانب الأنشطة الأخرى لتحقيق النمو المتكامل للطلاب بدنيا وعقليا وروحيا، وذلك عن طريق دروس التربية الرياضية والأنشطة التي يتم تنفيذها داخل وخارج المدرسة (مروان عبد المجيد ابراهيم، 2009، ص46).

7- مميزات المؤسسة الرياضية:

أهم مميزات المؤسسة هي:

7-1- الهدف: يمثل العنصر الأساسي الذي يسمح بتحديد المؤسسة ولا يتم تحديده نهائيا بل يبقى قابلا للنقاش والإثراء.

7-2- الهياكل: تمثل العمود الفقري للمؤسسة وتعنى بتقسيم العمل ، تنسيق المهام ، وتوزيع السلطة.

7-3- الفاعلين: تمثل المورد البشري للمؤسسة كأعضاء لهم تاريخ، حياة، قيم، واهتمامات شخصية لا تتعارض مع أهداف المؤسسة التي يستثمرون أو يعملون بها.

7-4- البيئة: سواء الجغرافية، القانونية، الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، او الثقافية التي تتواجد بالمؤسسة، والتي تؤثر على وظيفتها.

7-5- الثقافة المشتركة: لكل مؤسسة ثقافة تتشكل مع مرور الوقت بسبب تطورها، قوانينها الخاصة، الوظيفة الروتينية، التعرف على تاريخ المؤسسة وفهم ثقافتها يعطي القدرة على اتخاذ معايير وقوانين غير هيكلية تسيير وظيفتها. (سليمان مؤمن قاضي، 2016، ص47)

8- مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري مثلها مثل أي مؤسسة رياضية تقع في الحي الأولمبي بالمسيلة ، هدفها الأول تطوير الرياضة بالولاية وكذلك ترقية الحركة الجمعوية وتكوين الشباب وتأطيرهم والسهر على تسيير الهياكل الرياضية و الشبانية الموجودة في الولاية ، وهي عبارة عن جهاز تنفيذي كباقي الأجهزة



الأخرى المتمثلة لوزارتها وتسمى في صلب النص القانوني "مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة".
وقد أنشأت مديرية الشباب والرياضة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 234/90 المؤرخ في 28 جويلية 1990 الذي يحدد قواعد تنظيم مصالحي ترقية الشباب بالولاية وعملها.
وتم تعديل تسميتها بمرسوم تنفيذي رقم 283/93 المؤرخ في 23 نوفمبر 1993 والمتضمن تغيير تسمية مصالحي ترقية الشباب في الولاية إلى مديرية الشباب والرياضة.

8-1- مهام مديرية الشباب والرياضة :

- تطوير البرامج الاجتماعية التربوية والترفيهية وحركة مبادلات الشباب.
- ترقية الحركة الجمعوية للشباب والرياضة وكذا هياكلها وتطويرها وتنظيمها.
- إعداد برامج الإعلام والاتصال والإصغاء للشباب وكذا تطويرها وتنشيطها.
- تنفيذ البرامج الهادفة للإدماج الاجتماعي للشباب والمشاركة المتصفة بالمواطنة وترقية مبادراتهم وكذا مكافحة الآفات الاجتماعية والعنف والتهميش ، بالاتصال مع المصالح والهيئات المعنية للولاية.
- تنفيذ برامج ترقية وتعميم التربية البدنية والرياضية ، لاسيما في الوسط التربوي والتكوين وإعادة التربية والترقية بالاتصال مع المصالح والهيئة المعنية للولاية.
- وضع التنظيمات وأقطاب انتقاء المواهب الرياضية الشابة وتكوينها وتطوير هذه التنظيمات والأقطاب ومتابعتها وترقية الممارسات الرياضية النسوية.
- تنظيم أعمال وتكوين المستخدمين ، التأطير الدائم للعاملين داخل الحركة الجمعوية وتجديد معارفهم وتحسين مستواهم وتأهيلهم في إطار التنظيم المعمول به.
- إعداد مخطط تطوير الرياضة للولاية بالتنسيق مع مجمل الهياكل والهيئات المعنية.
- السهر على تطبيق التنظيم المتعلق بسير المؤسسات وهيئات الشباب والرياضة الموجودة في الولاية و استغلالها وتسييرها.

- وضع أنظمة لتقسيم ومراقبة الهياكل والهيئات والمؤسسات التابعة لاختصاصها والسهر على مراقبة مساعدات الدولة للحركة الجمعوية الرياضية و الشبانية.
- ضمان متابعة برامج الاستثمار لانجاز الهياكل الأساسية وكذا تقييمها وتصديقها وصيانتها وحفظها.
- ضمان تسيير الموارد البشرية والمالية والمادية اللازمة لإنجاز مهامها وكذا المحافظة على الممتلكات والأرشيف.
- تقييم النشاطات المبذولة بصفة دورية وإعداد النتائج والبرامج المتعلقة بها وفقا للأشكال والكيفيات والأجال المقررة. (سليمان قاضي مؤمن، 2016، ص49)

8-2- مهام مستشار الرياضة:

حسب المادة 64 من المرسوم التنفيذي 07 / 10 يكلف مستشارو الرياضة تحت سلطة المسؤول السلمي لاسيما بما يأتي:

- تقديم حسب تخصصهم تعليم نظري وتقني وتطبيقي في اختصاص رياضي أو تخصص في مجال الرياضة لدى مؤسسات التكوين والمدارس الوطنية والجهوية والمحلية الرياضية المتخصصة وكذا لدى مراكز تكوين المواهب الرياضية.
- المشاركة في تأطير تربية التكوين.
- المشاركة في إعداد مخططات وبرامج تطوير الاختصاص الرياضي المعني.
- تصحيح العمل الفردي والجماعي لمستخدمي التدريب الموضوعين تحت سلطتهم وتقييمها واستغلالها.
- المشاركة في إعداد مخططات الدراسات وبرامج الأنشطة.
- تنظيم الأنشطة الرياضية في تخصصهم وتنشيطها ضمن الجمعيات الرياضية والهياكل التنظيم والتنشيط الرياضي.



IV- الدراسات السابقة والمثابرة:

الدراسة الأولى:

عنوان الدراسة: مصادر الضغوط النفسية والمهنية لدى معلمي التربية الرياضية في مديرية تربية لواء وادي السير .

إعداد الدراسة: مشهور حامد يوسف المناصير

زمن الدراسة: 2013

مكان الدراسة: جامعة مؤتة

طبيعة الدراسة: مذكرة ماجستير

إشكالية الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- ما هي مصادر الضغوط النفسية والمهنية لدى معلمي التربية الرياضية في مديرية تربية لواء وادي السير؟
- 2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمصادر الضغوط النفسية والمهنية لدى معلمي التربية الرياضية في مديرية تربية لواء وادي السير تبعا لمتغيرات (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، ونوع المدرسة)؟

فرضيات الدراسة:

1- توجد مصادر الضغوط النفسية والمهنية لدى معلمي التربية الرياضية في مديرية

تربية لواء وادي السير .

2- توجد فروق في مصادر الضغوط النفسية والمهنية لدى معلمي التربية الرياضية في مديرية تربية لواء وادي السير تبعا لمتغيرات : (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، ونوع المدرسة) .

المنهج المتبع في الدراسة: المنهج الوصفي بصورته المسحية.

أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة التعرف إلى:

1- مصادر الضغوط النفسية والمهنية لدى معلمي التربية الرياضية في مديرية

تربية لواء وادي السير .

2- الفروق في مصادر الضغوط النفسية والمهنية لدى معلمي التربية الرياضية في مديرية تربية لواء وادي السير تبعا لمتغيرات : (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، ونوع المدرسة) .



نتائج الدراسة:

- يعاني معلمي التربية الرياضية في مديرية تربية لواء وادي السير من الضغوط المرتبطة بالإمكانات المدرسية بدرجة فوق المتوسط.
- إن أهم المصادر المسببة لضغوط النفسية والمهنية لدى معلمي التربية الرياضية في مديرية تربية لواء وادي السير مرتبة ترتيباً جاءت على النحو التالي: الضغوط المرتبطة بالإمكانات المدرسية، الضغوط المرتبطة بسلوك الطلبة، الضغوط المرتبطة بالمهنة، الضغوط المرتبطة بالمشرف التربوي، الضغوط المرتبطة بالإدارة المدرسية، الضغوط المرتبطة بالمعلمين الآخرين.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في محور الضغوط المرتبطة بالمهنة تبعاً لمتغير الجنس وجاءت الفروق لصالح الذكور.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في محور الضغوط المرتبطة بالإدارة المدرسية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالحاً لدراسات العليا.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في محور الضغوط المرتبطة بالمشرف التربوي الرياضي والضغوط المرتبطة بسلوك الطلبة وفي الدرجة الكلية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح الدراسات العليا.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. (مشهور حامد يوسف المناصير، 2013)

الدراسة الثانية:

عنوان الدراسة: اثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية كالرياضية دراسة ميدانية على بعض أساتذة ثانويات ولاية الوادي

إعداد الدراسة: المكي باهي

زمن الدراسة: 2016/2015

مكان الدراسة: جامعة محمد خيضر بسكرة

طبيعة الدراسة: مذكرة ماستر

إشكالية الدراسة: هل تؤثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية كالرياضية ؟
فرضيات الدراسة:

- تؤثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- توجد ضغوط مهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.



• يتمتع أساتذة التربية البدنية والرياضية بالرضا الوظيفي أثناء مزاوله عملهم.
هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

المنهج المتبع في الدراسة: المنهج الوصفي

أهداف الدراسة:

- الكشف عن الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل هذه الضغوط المهنية.
- تحديد نوع العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية والضغوط المهنية.
- إن موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع التي قل البحث فيها ببلادنا مما يستدعي تكثيف وتدعيم البحث في هذا الميدان.
- عدم وجود بحوث ميدانية كثيرة حول محددات الرضا الوظيفي ببلادنا رغم كثرتها في الدول والمجتمعات الأخرى.

نتائج الدراسة:

- معظم الأساتذة يتعرضون لضغوط مهنية على مستوى المؤسسات التي يعملون بها، تكون متعلقة بالإمكانات المادية بالمدرسة، بالراتب الشهري، بالعلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة من جهة وبين الأستاذ والزلاء من جهة أخرى وبالإشراف التربوي... الخ
- معظم الأساتذة لا يتمتعون بالرضا الوظيفي في ظل الضغوط المهنية التي يتعرضون لها أثناء مزاوله مهامهم التربوية.
- معظم الأساتذة يرون أن هناك تأثير للضغوط المهنية على الرضا الوظيفي، وبذلك يبقى على القيادة الرشيدة و الناجحة ممثلة سواء في المدير أو المشرف التربوي أن تراعي ظروف أساتذة التربية البدنية والرياضية وبحث مشكلات العمل ومعالجتها ووضع الحلول الناجحة لها بروح جماعية موحدة.
- هناك علاقة ارتباطية عكسية وهذا يعني انه كلما زاد مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ينخفض مستوى الرضا الوظيفي لديهم. (مكي الباهي، 2016)

الدراسة الثالثة:

عنوان الدراسة: ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي "دراسة ميدانية بجامعة

العربي بن مهدي - ام البواقي -

إعداد الدراسة: قالي حمزة

زمن الدراسة: 2020/2019

مكان الدراسة: جامعة العربي بن مهيدي - ام البواقي -

طبيعة الدراسة: مذكرة ماستر

إشكالية الدراسة: هل ضغوط العمل تؤثر على الأداء الوظيفي لد الأستاذ للأستاذ الجامعي ؟

فرضيات الدراسة:

1- ضغوط العمل تؤثر سلبا على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

2- عبء العمل يؤثر على الأداء الوظيفي لد الأستاذ الجامعي.

3- بيئة العمل تؤثر على الأداء الوظيفي لد الأستاذ الجامعي.

المنهج المتبع في الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي.

أهداف الدراسة:

1- تحديد مصادر و أسباب ضغوط العمل عند الأستاذ الجامعي.

2- تحديد العلاقة بين ضغوط العمل و الأداء عند الأستاذ الجامعي.

3- التعرف على درجة ضغوط العمل عند الأستاذ الجامعي.

4- التعرف على الآثار المترتبة نتيجة تعرض الأستاذ الجامعي لضغوط العمل.

5- التعرف على العوامل المؤثرة في زيادة ضغوط العمل و الآثار السلبية لها على أداء الأستاذ

الجامعي.

نتائج الدراسة:

الاستاذ الجامعي داخل الجامعة التي تعتبر مصنع للمعرفة ومن خلال أدائه لوظيفته فهو يتعرض لأنواع

مختلفة من ضغوط العمل التي تؤثر عليه من الناحية الفردية ومن ناحية العمل داخل الجامعة.

إن عبئ العمل و الهيكل التنظيمي لا يعتبران مؤثرا معنويا لأداء العاملين.

ويمكن أن نستنتج من خلال بحثنا أن عبء العمل لا يؤثر على أداء الأستاذ الجامعي و إن بيئة العمل

التي يعمل بها الأستاذ من بين الأسباب الرئيسية لضغوط العمل التي لها علاقة بأداء الأستاذ الجامعي. (قالي

حمزة، 2020)

الدراسة الرابعة:

عنوان الدراسة: مصادر الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و

الرياضية بالجامعة" بحث وصفي أجري على أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة الجزائرية (مستغانم-

الجزائر -مسيلة- قسنطينة)"



إعداد الدراسة: العرباوي سحنون

زمن الدراسة: 2016/2017

مكان الدراسة: جامعة الجزائر 3

طبيعة الدراسة: أطروحة دكتوراه

إشكالية الدراسة:

1- ما أهم مصادر الضغوط المهنية المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية

البدنية والرياضية بالجامعة؟

2- ما مدى تأثير مصادر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية

بالجامعة نحو مهنتهم ؟

فرضيات الدراسة:

1- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين مصادر الضغوط المهنية و مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة

التربية البدنية و الرياضية بالجامعة.

2- تتباين مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة تبعا لعوامل السن و

الخبرة العملية و الدرجة العلمية.

3- تتباين مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة تبعا لعوامل السن و

الخبرة العملية و الدرجة العلمية.

المنهج المتبع في الدراسة: المنهج الوصفي

أهداف الدراسة:

1. إبراز طبيعة الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة.

2. معرفة طبيعة العلاقة بين مصادر الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي ،لأساتذة التربية البدنية

والرياضية بالجامعة.

3. تحديد نوع العلاقة بين الضغوط المهنية لأستاذ التربية البدنية والرياضية بالجامعة والرضا الوظيفي.

نتائج الدراسة:

• مدرس التربية البدنية و الرياضية بالجامعة علاقته حسنة تربطه بطلابه. بحيث أنها تشجعه و تحفزه

على العمل.

• فيما يخص الجانب البيداغوجي و كذلك علاقته مع الإدارة و ، و كذا الجانب العلمي و مصدر النمو والترقية، كلها عوامل تؤثر عليه و تنعكس سلبا على مردوده المهني و رضاه عن العمل. وجود مصادر ضغوط عمل مهددة وهي: سوء العلاقة مع الإدارة الجانب البيداغوجي و كذا الجانب العلمي، و مصدر النمو والترقية كلها عوامل تؤثر عليه و تنعكس سلبا على مردوده المهني. فقد كشفت الدراسة أن الأساتذة أكثر ضغطا و أكثر قلقا، و استهدافا للإصابة بالأمراض الناتجة عن الضغط، و السبب في ذلك يعود إلى الاختلاف في بعض المتغيرات الخاصة بالبيئة الجامعية، و إلى بعض الخصائص الفردية. (العرباوي سحنون، 2017)

الدراسة الخامسة:

عنوان الدراسة: الضغط النفسي وعلاقته باستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ومدى انعكاساته على تطبيق البرامج التعليمية ضمن المناهج الجديدة، دراسة ميدانية ولايتي المدية والمسيلة.

إعداد الدراسة: غيدي عبد القادر.

زمن الدراسة: 2017.

مكان الدراسة: جامعة المسيلة.

طبيعة الدراسة: أطروحة دكتوراه.

إشكالية الدراسة: - هل هناك علاقة ارتباطية بين مصادر الضغط المهني (العمل في حد ذاته والدور الإداري والعلاقات الشخصية والسيرة المهنية والانجاز والجو والبنية التنظيمية والتوجه البيت والعمل) واستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية؟

- هل تؤثر مصادر الضغط المهني واستنفاد الطاقة النفسية على تطبيق البرامج التعليمية؟

فرضيات الدراسة: 1- توجد علاقة ارتباطية بين مصادر الضغط المهني (العمل في حد ذاته والدور الإداري والعلاقات الشخصية والسيرة المهنية والانجاز والجو والبنية التنظيمية والتوجه البيت والعمل) واستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

2- تؤثر مصادر الضغط المهني واستنفاد الطاقة النفسية على تطبيق البرامج التعليمية.

3- توجد علاقة ارتباطية بين العمل في حد ذاته واستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

4- توجد علاقة ارتباطية بين الدور الإداري واستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

5- توجد علاقة ارتباطية بين العلاقات الشخصية واستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

6- توجد علاقة ارتباطية بين السيرة المهنية والانجاز واستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية



والرياضية.

7-توجد علاقة ارتباطيه بين الجو والبنية التنظيمية واستنفاذ الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

8- توجد علاقة ارتباطيه بين التوجه البيت والعمل واستنفاذ الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

9-تؤثر مصادر الضغط المهني المختلفة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في تطبيق البرامج التعليمية.

10-يؤثر استنفاذ الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في تطبيق البرامج التعليمية.

المنهج المتبع في الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي.

أهداف الدراسة:

-معرفة الضغوط المهنية وأخطارها على الحياة العملية.

-معرفة الطاقة النفسية وكيف تتأثر بالضغوط المهنية.

-معرفة البرامج التعليمية الخاصة بمادة التربية البدنية والرياضية.

-التعرف على انعكاسات استنفاذ الطاقة النفسية على الجسد وعلى الأداء.

-معرفة العوامل المؤدية إلى ظهور أعراض الضغط المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط في مادة التربية البدنية والرياضية.

-التعرف على مدى انعكاسات الضغوط على الحياة الاجتماعية لأساتذة التعليم المتوسط في مادة التربية البدنية والرياضية.

نتائج الدراسة:

إن أستاذ التربية البدنية والرياضية هو إنسان في الحقيقة، يؤثر ويتأثر بتلك الظروف المحيطة به، ولإدارة وأسلوب تعاملها، وهيكلتها دور في تردّي أو نمو نسبة الأداء في المؤسسات التربوية ومكان العمل، وكذلك لمفتش التربية البدنية والرياضية دور في ذلك فإن كان هذا الأخير يعمل ويراقب و يتتبع أمور الأساتذة لما وصل الأمر إلى درجة العنف بين الأستاذ ومديره أو بينه وبين المسير المالي. (غيدي عبد القادر، 2017)

الدراسة السادسة:

عنوان الدراسة:الضغوط المهنية وعلاقتها بالسمات الشخصية لدى المدربين الرياضيين ذوي المستوى

العالي في الجزائر "دراسة ميدانية على مدربي الرياضات الفردية والجماعية لبعض ولايات الشرق الجزائري"

إعداد الدراسة: هبيرة السعيد

زمن الدراسة: 2016/2017



مكان الدراسة: جامعة الجزائر 3

طبيعة الدراسة: أطروحة دكتوراه

إشكالية الدراسة: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين أبعاد الضغوط المهنية و درجات السمات الشخصية لدى عينة البحث من مدربي بعض ولايات الشرق الجزائري ؟
فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الضغوط المهنية والسمات الشخصية لدى المدربين الرياضيين ذوي المستوى العالي في بعض ولايات الشرق الجزائري.
 - توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين درجة الضغوط المهنية وسمة القدرة على اتخاذ القرار لدى عينة البحث.
 - توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين درجة الضغوط المهنية وسمة التفاؤل لدى عينة البحث.
 - توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين درجة الضغوط المهنية وسمة تحمل الضغوط النفسية لدى عينة البحث.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الضغوط المهنية لدى عينة البحث تعزى لمتغير السن، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، المؤهل التدريبي، نوع الرياضة
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة السمات الشخصية لدى عينة البحث تعزى لمتغير (السن، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، شهادة التدريب، نوع الرياضة).
- المنهج المتبع في الدراسة:** المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية.
- أهداف الدراسة:** يهدف هذا البحث إلى معرفة:

- العلاقة الارتباطية بين درجات أبعاد الضغوط المهنية وأبعاد السمات الشخصية لدى عينة البحث.
- العلاقة الارتباطية بين درجة الضغوط المهنية وسمة القدرة على اتخاذ القرار لدى عينة البحث.
- العلاقة الارتباطية بين درجة الضغوط المهنية وسمة التفاؤل لدى عينة البحث.

نتائج الدراسة:

وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية بين العوامل المرتبطة بالفريق الرياضي والقدرة على اتخاذ القرار .

وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية بين العوامل المرتبطة بالإدارة ومستوى الطموح.

وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة بين العوامل المرتبطة بالمشجعين والطموح.

وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة بين العوامل المرتبطة بالمشجعين وسمة التعاطف. (هبيير السعيد، 2017)
الدراسة السابعة:

عنوان الدراسة: الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية بمرحلة التعليم الأساسي بمصراته "دراسة استطلاعية على معلمي التربية البدنية بمراقبة التعليم بمصراته"
إعداد الدراسة: خالد عاشور محمد مسعود ، حسين الهادي فرج
زمن الدراسة: 2018/2019
مكان الدراسة: كلية التربية الرياضية، جامعة مصراته، ليبيا
طبيعة الدراسة: مقالة علمية
إشكالية الدراسة:

هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية بمصراته؟
فرضيات الدراسة:

1. توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث من المبحوثين في أدائهم المهني.
 2. توجد فروق دالة إحصائية بين المبحوثين من ذوي المستويات التعليمية من حيث أدائهم المهني.
 3. توجد فروق دالة إحصائية بين المبحوثين من خلال الخبرة وعلاقتها بالأداء المهني.
 4. توجد فروق دالة إحصائية من خلال المكتب تابع له وعلاقتها بالأداء الوظيفي.
- المنهج المتبع في الدراسة: اعتمد البحث على المنهج الوصفي لوصف الحالة الراهنة مشكلة البحث.
أهداف الدراسة: تتمثل أهداف البحث في الكشف عن أكثر الأبعاد تأثيراً في مستوى الأداء الوظيفي من خلال الآتي:

1. التعرف على العلاقة بين المتغيرات الديمغرافية (الخبرة، الجنس، المؤهل).
 2. التعرف على العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي.
 3. التعرف إلى مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي عينة البحث.
- نتائج الدراسة: أهم ما توصل إليه البحث من نتائج وذلك من خلال تحليل البيانات، وإثبات الفرضيات:
1. أن معلمي التربية البدنية يواجهون عدداً من الضغوط المهنية التي تؤثر على مستوى الأداء.
 2. اختلاف معلمي العينة تبعاً لشخصياتهم وقدراتهم في الاستجابة والتكيف مع الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والصراع وغموض وعبئ العمل.
 3. تعزيز العمل الجماعي وروح الفريق في العمل داخل المدرسة، وبناء الثقة بين المعلمين وتدعيمها لرفع أدائهم الوظيفي.

4. أظهرت نتائج تشخيص واقع متغيرات الدراسة انخفاض مستوى الدافعية لدى معلمي عينة البحث رغم وجود القدرة على الأداء وهذا ما يتماشى مع أدبيات الجانب النظري في امتلاك المعلم للقدرة على أداء عمل معين إلا أنه لن يكون قادرا على أداءه بشكل جيد في ظل غياب الدافع لذلك.

5. ضغوط العمل يؤدي إلى انخفاض دافعية المعلمين متمثلا في عدم القدرة على التركيز وارتفاع معدل النزعات والخلافات ومعدل التأخير في انجاز العمل وزيادة معدل الغياب. (خالد عاشور، حسين فرج، 2019) الدراسة الثامنة:

عنوان الدراسة: الضغوط المهنية والاجتماعية وتأثيرها على الأداء البيداغوجي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

إعداد الدراسة: لمتيوي فاطمة الزهرة إيمان ، كENZE دردون

زمن الدراسة: 2021.

مكان الدراسة: جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف - الجزائر

طبيعة الدراسة: مقال علمي

إشكالية الدراسة: هل تؤثر الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضية على أدائه البيداغوجي؟
فرضيات الدراسة: مصادر الضغوط المهنية تؤثر سلبا على الأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.

- يتعرض أساتذة التربية البدنية والرياضية لمستوى مرتفع من الضغوط المهنية.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وعامل الجنس.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وعامل المهنة.
 - توجد علاقة ارتباطية عكسية بين مصادر الضغوط المهنية والأداء البيداغوجي لأستاذ التربية البدنية والرياضية.
- المنهج المتبع في الدراسة: المنهج الوصفي.
- أهداف الدراسة:

- تحديد مستويات الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضية.

- معرفة مدى تأثير مصادر الضغوط المهنية باختلاف الخصائص الفردية لأساتذة التربية البدنية والرياضية
 - معرفة مسببات الضغوط المهنية وكذلك معرفة الأكثر منها تأثيرا على الأداء البيداغوجي.
 - تحديد أهم المصادر تأثيرا على الأستاذ في ظل الإصلاحات التربوية الجديد.
- نتائج الدراسة:**

• تؤكد صحة الفرضية التي مفادها أنه توجد ضغوط عالية تمارس على الأساتذة وهذه النتائج تؤكد ما توصل إلى أن المدرسين يتعرضون أكثر من غيرهم للضغوط النفسية بسبب ما تتصف به هذه المهنة من غموض الدور وكثرة المطالب المتعارضة واستمرارية التعرض للمواقف الضاغطة. (المتيوي فاطمة، كنزة دردون، 2021)

التعقيب على الدراسات السابقة:

الهدف والموضوع:

سعت أغلب الدراسات السابقة إلى معرفة مفهوم الضغوط المهنية ومفهوم الأداء الوظيفي ودراسة العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي

المنهج المتبع:

اعتمدت جل الدراسات على المنهج الوصفي ، كون هذا المنهج يتلاءم مع مثل هكذا دراسات.

الأداة:

يعتبر المقياس هو الأداة التي استعملت في الدراسات السابقة لجمع المعلومات.

مجتمع الدراسة:

اعتمدت جل الدراسات على اختيار عينة الدراسات بطريقة عشوائية من خلال أساتذة التربية البدنية والرياضية

النتائج:

أبرزت جل الدراسات السابقة إلى ما تقدم عرضه في مجال متغيري الدراسة: الضغوط المهنية والأداء الوظيفي ، يمكن تأكيد ما توصلت إليه الدراسات السابقة إلى انتشار الضغوط المهنية في المجال الرياضي، وأيضا تأكيد الدراسات السابقة على أن الضغوط المهنية ترتبط ارتباطا دالا بالأداء الوظيفي وقد استفدنا من هاته الدراسات السابقة في تحديد معالم الجانب النظري للمتغيرات وبناء الأدوات المناسبة للدراسة ، وكذا محاولة توضيفها في تفسير ومناقشة النتائج.



خلاصة:

من خلال هذا الفصل تطرقنا إلى موضوع الضغوط المهنية وهي التي جعلت الفرد يعيش في حالة من القلق والتوتر وانفعال، مما يؤثر على أداءه و علاقاته مع مرؤوسيه وزملائه في المؤسسة، ثم تطرقنا إلى الأداء الوظيفي والذي نال نصيبا وافرا في عديد الدراسات إذ يرتبط هذا المفهوم بكل من سلوك الفرد والمؤسسة باعتباره يحتل مكانة خاصة داخل أي مؤسسة، ثم تطرقنا إلى المؤسسات الرياضية بالإضافة إلى عرض عددا من الدراسات السابقة التي تطرقت لنفس الموضوع في أحد متغيرات الدراسة أو كليهما من أجل الاستدلال بها، وكذلك توظيفها في دراستنا الحالية في بعض العناصر من خلال ما ورد فيها وفي الأخير التعقيب عليها.

الفصل الثالث

{الإجراءات الميدانية للدراسة}

**تمهيد:**

خصص هذا الفصل للتطرق إلى الإجراءات الميدانية التي أتبعناها في دراستنا هاته، إذ تعتبر الدراسة الاستطلاعية أول مرحلة في الدراسة الميدانية التي من خلال تحدد خريطة طريق الدراسة، وعليه سنوضح كيف تمت الدراسة الاستطلاعية و المجال الزمني و المكاني التي أجريت فيه، كما سنذكر كيف تم اختيار العينة ونسبتها من خلال المجتمع ككل، والأداة المستعملة لاختبارها.

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر أهم عنصر وأساساً جوهرياً لبناء البحث ، حيث يقوم الباحث من خلالها بالتعرف على إجراءات الجانب الميداني للدراسة، وهذا بالإطلاع على العينة وكذا التأكد من صلاحية الأداة و جاهزيتها للتطبيق من خلال التأكد من صدقها وثباتها. (كمال زيتون، 2002، ص32)

هدفت الدراسة الاستطلاعية إلى استكشاف ميدان الدراسة الأساسية بصورة عامة وكذا التعرف على مدى ملائمة أدوات الدراسة على العينة المختارة و التعرف على مدى فهم عينة الدراسة لعبارات أداتي الدراسة (مقياس الضغوط المهنية/ إستبيان الأداء الوظيفي) والوقوف على أهم العراقيل التي من الممكن أن تعترض الباحث في الدراسة الأساسية، وقد قام الباحث بإجراء الدراسة الاستطلاعية خلال منتصف شهر مارس، على بعض مستشاري الرياضة بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، على عينة إستطلاعية قوامها (14) مستشاراً بهدف التأكد من مدى فهم العينة لعبارات المقياس والاستبيان، والتأكد من الخصائص السيكومترية.

2- حدود الدراسة:

1-2- المجال الزمني للدراسة: بدأ الباحث دراسته بداية شهر ديسمبر حيث تطرق في البداية إلى الإطار العام للدراسة ثم تطرق إلى الخلفية النظرية والدراسات السابقة لموضوع هته الدراسة ، من أجل معرفة جميع التفاصيل عن الموضوع وما مدى النتائج التي توصل لها الباحثين حول الموضوع. ومن 13 مارس 2024 إلى غاية 18 أفريل 2024 كانت فترة تم القيام فيها بالدراسة الاستطلاعية وكذا توزيع واستلام استمارات الاستبيان.

2-2- المجال المكاني للدراسة: تم إجراء هذه الدراسة بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

3- متغيرات الدراسة: تم ضبط متغيرين لهته الدراسة، الأول متغير مستقل والثاني متغير تابع. وهما كما يلي:

المتغير المستقل : وهو السبب الرئيسي في ها ته الدراسة، والذي يتمثل في "الضغوط المهنية".

المتغير التابع: وهو النتيجة التي يتسبب فيها المتغير المستقل، ويتمثل في "الأداء الوظيفي".

4- المنهج المتبع في الدراسة: من المعروف أن الدراسات العلمية لن تتمكن من الوصول إلى هدفها بدقة وموضوعية دون استخدامها لمجموعة من القواعد العامة التي يستدل بها الباحث للوصول إلى الهدف الصحيح بالأسلوب العلمي الذي يضمن له الدقة في النتائج وصحتها، والمنهج عبارة عن أحد أساليب التنظيم

الفعالة لجملة من الأفكار المتنوعة والتي تهدف إلى الكشف عن الحقيقة لتشكّل هذه الظاهرة أو تلك (محمد عبيدات، 1999، ص 35).

وبالرجوع إلى طبيعة الدراسة فإن المنهج الأنسب هو المنهج الوصفي الذي يعرف في هذا الصدد حسب "محمد عبيدات" المنهج الوصفي يعتبر منهجا يعتمد عليه الباحث قصد جمع الحقائق عن موضوع البحث ، وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية ، ومن ثم الوصول إلى التعميم بشأن موضوع البحث ، ويعتمد الباحث في ذلك على مختلف طرق جمع البيانات.(محمد عبيدات، 1999، ص 47).

على ضوء ما سبق سيتم اعتماد المنهج الوصفي في هذه الدراسة واستعمال أحد نماذجه ، وهو ما يسمى بنموذج دراسة العلاقات ، وهو أكثر استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية ، بحيث يتناسب هذا المنهج مع طبيعة البحث الحالي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة ، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا لنتمكن من استخلاص نتائج يمكن تعميمها مستقبلا . كما يقوم على كشف العلاقة الإرتباطية بين المتغيرات، وبحكم دراستنا القائمة على كشف العلاقة الإرتباطية بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة ، وعليه فإن المنهج الوصفي ونموذجه الخاص بدراسة العلاقات هو الملائم والمناسب لدراستنا الحالية.

5-مجتمع وعينة الدراسة:

5-1-مجتمع الدراسة: بعد وضع الحدود المكانية و الزمانية للمجتمع الأصلي الذي شمل مستشاري الرياضة لمديرية الشباب والرياضة بولاية المسيلة والذي بلغ عددهم (218) مستشار في الرياضة استنادا إلى مصلحة التكوين و إدارة والوسائل ، مكتب المستخدمين والتكوين ، ولما كان من الصعب إجراء الدراسة على جميع الأفراد تم اختيار العينة العشوائية البسيطة حيث بلغ عدد أفراد العينة الأساسية "36" مستشار في الرياضة.

5-2-عينة الدراسة: العينة بمفهوم "عبد العزيز فهمي" هي : "معلومات من عدد من الوحدات التي يسحب من المجتمع الإحصائي موضوع الدراسة بحيث تكون ممثلة تمثيلا صادقا لصفات هذا المجتمع".(محمد كامل، 2011، ص 141)

فقد تم اعتماد العينة العشوائية البسيطة وهذه الطريقة تؤدي إلى احتمال اختيار أي فرد من أفراد المجتمع كعنصر من عناصر العينة، كما أن لكل فرد فرصة متساوية لاختياره ضمن العينة، واختيار فرد في العينة لا

يؤثر على اختيار أي فرد آخر، تم اختيار العينة العشوائية البسيطة عن طريق القرعة، حيث قام الباحث بكتابة أرقام المستشارين من 01 إلى غاية 218، على قصاصات صغيرة ومتساوية الحجم واللون، وضعت في صندوق وتم الاختيار بينها من قبل الباحث عشوائيا وكل رقم يمثل فرد حسب ترتيب القائمة المتحصل عليها من مديرية الشباب والرياضة الخاصة بمستشاري الرياضة.

-العدد الكلي لمستشاري الرياضة التابعين لمديرية الشباب والرياضة والموزعين على المؤسسات التابعة لها (218) مستشار في الرياضة وعينة الدراسة الأساسية (36) حيث كان الاختيار على النحو التالي:

الجدول رقم(02) يبين كيفية اختيار العينة

الرقم	المؤسسة	أفراد العينة	الملاحظات
01	المركب الرياضي الجوازي المطارفة	03	
02	القاعة المتعددة الرياضات سالم معيوف بالمسيلة	02	
03	القاعة المتعددة الرياضات الهامل	02	
04	المركب الرياضي الجوازي أولاد سيدي إبراهيم	03	
05	رابطة كرة اليد لولاية المسيلة	01	
06	القاعة المتعددة الرياضات بورزق عبد الحميد بالمسيلة	03	
07	قاعة الشهيد حمزاوي عبد المجيد سيدي عامر	02	
08	المسبح الجوازي عين الملح	01	
09	المركب الرياضي الجوازي رواجي رابح حمام الضلعة	01	
10	دار الشباب يحيياوي مالك سيدي عيسى	02	
11	القاعة المتعددة النشاطات الشلال	02	
12	المركب الرياضي الجوازي بوسعاة	01	
13	المسبح الجوازي عين الحجل	02	
14	المركب الرياضي الجوازي أمجدل	04	
15	القاعة المتعددة النشاطات أولاد ماضي	01	
16	المسبح النص أولمبي بوسعادة	02	
17	دار الشباب عين فارس	01	
18	القاعة المتعددة الرياضات بن سرور	01	
19	رابطة ألعاب القوى لولاية المسيلة	02	
	المجموع	36	

5-3- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

نتائج الدراسات الاستطلاعية تختلف باختلاف المجال الذي يتم الدراسة فيه، ولكن عمومًا تتضمن النتائج التالية:

- تحديد عدد مستشار الرياضة بالمؤسسات التابعة لمديرية الشباب والرياضة.
 - تقديم معلومات حول قضايا محددة تخص مستشاري الرياضة.
 - توفير معلومات حول الاهتمامات والمخاوف والاحتياجات لدى مستشاري الرياضة.
 - تحديد مدى فعالية الحملات الإعلانية والتسويقية.
 - توفير معلومات حول العلاقة بين متغيرات مختلفة مثل العمر والجنس والدخل والتعليم والمنطقة الجغرافية وما إلى ذلك.
 - مساعدة في اتخاذ قرارات مستتيرة حول السياسات والبرامج.
 - التزود بالمعلومات للمؤسسات الرياضية و مستشاري الرياضة لتوجيه استراتيجياتهم واتخاذ قراراتهم.
- 6- أدوات جمع المعلومات والبيانات:** تم استخدام أداتين هما:

- 6-1- مقياس الضغوط المهنية:** حيث قام الباحث بالاستعانة بمقياس جاهز للسيد فرج عبد القادر طه و السيد مصطفى راغب مع التعديل عليه بما يتناسب مع الدراسة بالاستعانة بالخلفية النظرية والدراسات السابقة وتكون المقياس في صورته النهائية بعد عرضه على الأستاذ المشرف من (45) عبارة تقيس الضغوط المهنية موزعة على خمسة (05) محاور وهي (غموض الدور، عبئ العمل، طبيعة العمل، العلاقة مع المدير، العلاقة مع الزملاء) في كل محور (09) عبارات علما أن بدائل الإجابة هي 5 بدائل (موافق بشدة-موافق-محايد-غير موافق-غير موافق بشدة) وتأخذ الدرجات على الترتيب (5-4-3-2-1).
- 6-1-1- حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية:**

أولاً-الصدق: الصدق هو مدى نجاح الاختبار في القياس وفي التشخيص والتنبؤ عن ميدان السلوك الذي وضع الاختبار من أجله ، أي أن الاختبار صادق لأنه يقيس ما وضع لقياسه.(عباس محمود، 2006، ص59)

تم حساب الصدق عن طريق حساب الاتساق الداخلي للمقياس بطريقتين:

الطريقة الأولى:

-حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات المقياس كل محور مع الدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه:

1-1- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور غموض الدور مع الدرجة الكلية لمحور

غموض الدور كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يوضح ارتباطات عبارات محور غموض الدور مع الدرجة الكلية لمحور غموض الدور

الدرجة الكلية		الدرجة الكلية	الدرجة الكلية		الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	
معامل الارتباط	مستوى الدلالة		معامل الارتباط	مستوى الدلالة		معامل الارتباط	مستوى الدلالة
.788**	0,001	7ع	.651**	4ع	698**	0,000	1ع
14	0,013		14				
14	0,002		14				
.753**	0,001	8ع	.742**	5ع	788**	0,001	2ع
14	0,002		14				
14	0,002		14				
.778**	0,001	9ع	.936**	6ع	778**	0,001	3ع
14	0,006		14				
14	0,006		14				

**الارتباط دال عند (0.01)*الارتباط دال عند (0.05)

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات (محور غموض الدور مع الدرجة الكلية لمحور غموض الدور) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) حيث تراوحت جمعها بين (0,69) و (0,93) ماعدا العبارة رقم (04) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) حيث بلغت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور (0,65) وهذا ما يؤكد مدى تجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الأول كمؤشر لصدق التكوين في قياس غموض الدور.

1-2- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور عبئ العمل مع الدرجة الكلية لمحور عبئ

العمل كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (04) يوضح ارتباطات عبارات محور عبئ العمل مع الدرجة الكلية لمحور عبئ العمل

الدرجة الكلية		الدرجة الكلية	الدرجة الكلية		الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	
معامل الارتباط	مستوى الدلالة		معامل الارتباط	مستوى الدلالة		معامل الارتباط	مستوى الدلالة
.778**	0,002	16ع	.622**	13ع	850**	0,000	ع 10
14	0,018		14				
14	0,018		14				
.763**	0,001	17ع	.751**	14ع	707**	0,004	ع 11
14	0,002		14				
14	0,002		14				
.774**		18ع	.717**	15ع	.744**		ع

0,002	مستوى الدلالة		0,004	مستوى الدلالة		0,002	مستوى الدلالة	12
14	حجم العينة		14	حجم العينة		14	حجم العينة	
** الارتباط دال عند (0.01)* الارتباط دال عند (0.05)								

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات (محور عبئ العمل مع الدرجة الكلية لمحور عبئ العمل) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,70) و (0,85) ما عدى العبارة رقم (13) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) حيث بلغت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للمحور (0,62) وهذا ما يؤكد مدى تجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الثاني كمؤشر لصدق التكوين في قياس عبئ العمل.

1-3- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور طبيعة العمل مع الدرجة الكلية لمحور طبيعة

العمل كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (05) يوضح ارتباطات عبارات محور طبيعة العمل مع الدرجة الكلية لمحور طبيعة العمل

الدرجة الكلية		الدرجة الكلية		الدرجة الكلية		الدرجة الكلية		
,768**	معامل الارتباط	ع25	,722**	معامل الارتباط	ع22	,892**	معامل الارتباط	ع19
0,002	مستوى الدلالة		0,002	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
14	حجم العينة		14	حجم العينة		14	حجم العينة	
,766**	معامل الارتباط	ع26	,961**	معامل الارتباط	ع23	,817**	معامل الارتباط	ع20
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
14	حجم العينة		14	حجم العينة		14	حجم العينة	
,794**	معامل الارتباط	ع27	,935**	معامل الارتباط	ع24	,884**	معامل الارتباط	ع21
0,002	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
14	حجم العينة		14	حجم العينة		14	حجم العينة	
** الارتباط دال عند (0.01)* الارتباط دال عند (0.05)								

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات (محور طبيعة العمل مع الدرجة الكلية لمحور طبيعة العمل) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,72) و (0,96) وهذا ما يؤكد مدى تجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الثالث كمؤشر لصدق التكوين في قياس طبيعة العمل.

1-4- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور العلاقة مع المدير مع الدرجة الكلية لمحور

العلاقة مع المدير كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم(06) يوضح ارتباطات عبارات محور العلاقة مع المدير مع الدرجة الكلية لمحور العلاقة مع المدير

الدرجة الكلية	الدرجة الكلية			الدرجة الكلية		
ع 28	معامل الارتباط	ع34	,751**	معامل الارتباط	ع31	,886**
	مستوى الدلالة		0,013	مستوى الدلالة		0,000
	حجم العينة		14	حجم العينة		14
ع 29	معامل الارتباط	ع35	,742**	معامل الارتباط	ع32	,788**
	مستوى الدلالة		0,002	مستوى الدلالة		0,001
	حجم العينة		14	حجم العينة		14
ع 30	معامل الارتباط	ع36	,689**	معامل الارتباط	ع33	,778**
	مستوى الدلالة		0,006	مستوى الدلالة		0,001
	حجم العينة		14	حجم العينة		14
**الارتباط دال عند (0.01)*الارتباط دال عند (0.05)						

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات (محور العلاقة مع المدير مع الدرجة الكلية لمحور العلاقة مع المدير) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,68) و (0,88) وهذا ما يؤكد مدى تجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الرابع كمؤشر لصدق التكوين في قياس العلاقة مع المدير .

1-5- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور العلاقة مع الزملاء مع الدرجة الكلية لمحور

العلاقة مع الزملاء كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم(07) يوضح ارتباطات عبارات محور العلاقة مع الزملاء مع الدرجة الكلية لمحور العلاقة مع الزملاء

الدرجة الكلية	الدرجة الكلية			الدرجة الكلية		
ع 37	معامل الارتباط	ع43	,851**	معامل الارتباط	ع40	,786**
	مستوى الدلالة		0,002	مستوى الدلالة		0,000
	حجم العينة		14	حجم العينة		14
ع 38	معامل الارتباط	ع44	,762**	معامل الارتباط	ع41	,864**
	مستوى الدلالة		0,001	مستوى الدلالة		0,001
	حجم العينة		14	حجم العينة		14
ع	معامل الارتباط	ع45	,779**	معامل الارتباط	ع42	,758**

0,012	مستوى الدلالة		0,002	مستوى الدلالة		0,001	مستوى الدلالة	39
14	حجم العينة		14	حجم العينة		14	حجم العينة	
**الارتباط دال عند (0.01)*الارتباط دال عند (0.05)								

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات (محور العلاقة مع الزملاء مع الدرجة الكلية لمحور العلاقة مع الزملاء) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,71) و (0,86) وهذا ما يؤكد مدى تجانس وقوة الاتساق الداخلي للمحور الخامس كمؤشر لصدق التكوين في قياس العلاقة مع الزملاء .

-الطريقة الثانية:

-حساب معامل بيرسون بين كل بعد مع الدرجة الكلية للمقياس: والجدول التالي يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للمقياس وأبعاده الفرعية.

الجدول رقم(08) يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للمقياس وأبعاده الفرعية.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	أبعاد المقياس والدرجة الكلية
0,01	0,946**	غموض الدور
0,01	0,952**	عبئ العمل
0,01	0,869**	طبيعة العمل
0,01	0,944**	العلاقة مع المدير
0,01	0,882**	العلاقة مع الزملاء

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط لأبعاد مقياس الضغوط المهنية كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) حيث بلغت قيمها على التوالي (0,94/ 0,95/ 0,86 / 0,94 / 0,88) وهذا ما يؤكد مدى تجانس وقوة الاتساق الداخلي للمقياس كمؤشر لصدق التكوين في قياس الضغوط المهنية.

ثانياً-الثبات:

تم التأكد من ثبات مقياس الضغوط المهنية عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي: حيث تم حساب معامل ألفا كرونباخ لهذا المقياس فتحصلنا على النتيجة التالية:

الجدول رقم(09) يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس الضغوط المهنية.

أبعاد المقياس والدرجة الكلية	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
غموض الدور	0,858	09
عبئ العمل	0,864	09
طبيعة العمل	0,928	09
العلاقة مع المدير	0,863	09
العلاقة مع الزملاء	0,934	09
الدرجة الكلية	0,945	45

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الضغوط المهنية جاءت مرتفعة حيث بلغت على التوالي (0,85/ 0,86/ 0,92 / 0,86 / 0,93) أما بالنسبة لمعامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل فبلغ (0,94) وهو معامل مرتفع وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات المقياس، وهذا يعني أن استبيان الضغوط المهنية يتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحاً للتطبيق في الدراسة الأساسية.

6-2-إستبيان الأداء الوظيفي: قام الباحث بتصميم إستبيان للأداء الوظيفي بما يتناسب مع الدراسة بالاستعانة مع الخلفية النظرية والدراسات السابقة وتكون الإستبيان في صورته النهائية بعد عرضه على الأستاذ المشرف من (20) عبارة تقيس الأداء الوظيفي علماً أن بدائل الإجابة هي 5 بدائل (موافق بشدة- موافق-محايد-غير موافق-غير موافق بشدة) وتأخذ الدرجات على الترتيب (1-2-3-4-5).

6-2-1- حساب الخصائص السيكومترية لاستبيان الأداء الوظيفي:

بعد تفرغ البيانات المتحصل عليها من طرف أفراد العينة، تم حساب الخصائص السيكومترية لاستبيان الأداء الوظيفي وذلك من أجل التأكد من صدق وثبات الاستبيان.

أولاً - الصدق:

تم حساب الصدق عن طريق حساب الاتساق الداخلي للاستبيان بطريقة:

-حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات الاستبيان مع الدرجة الكلية للاستبيان: كما هو مبين في

الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح ارتباطات العبارات مع الدرجة الكلية للإستبيان الأداء الوظيفي

الدرجة الكلية				الدرجة الكلية				الدرجة الكلية
0,811**	معامل الارتباط	ع 15	0,871**	معامل الارتباط	ع8	0,824**	معامل الارتباط	ع1
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
14	حجم العينة		14	حجم العينة		14	حجم العينة	
0,946**	معامل الارتباط	ع 16	0,809**	معامل الارتباط	ع9	0,866**	معامل الارتباط	ع2
0,039	مستوى الدلالة		0,021	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
14	حجم العينة		14	حجم العينة		14	حجم العينة	
0,736**	معامل الارتباط	ع 17	0,912**	معامل الارتباط	ع10	0,796**	معامل الارتباط	ع3
0,001	مستوى الدلالة		0,026	مستوى الدلالة		0,001	مستوى الدلالة	
14	حجم العينة		14	حجم العينة		14	حجم العينة	
0,814**	معامل الارتباط	ع 18	0,814**	معامل الارتباط	ع11	0,940**	معامل الارتباط	ع4
0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة		0,000	مستوى الدلالة	
14	حجم العينة		14	حجم العينة		14	حجم العينة	
0,918**	معامل الارتباط	ع 19	0,706**	معامل الارتباط	ع12	0,724**	معامل الارتباط	ع5
0,001	مستوى الدلالة		0,005	مستوى الدلالة		0,003	مستوى الدلالة	
14	حجم العينة		14	حجم العينة		14	حجم العينة	
0,689**	معامل الارتباط	ع 20	0,723**	معامل الارتباط	ع13	0,639**	معامل الارتباط	ع6
0,000	مستوى الدلالة		0,017	مستوى الدلالة		0,014	مستوى الدلالة	
14	حجم العينة		14	حجم العينة		14	حجم العينة	
الارتباط دال عند (0,01) **الارتباط دال عند (0,05)			0,648	معامل الارتباط	ع14	0,746**	معامل الارتباط	ع7
			0,002	مستوى الدلالة		0,002	مستوى الدلالة	
			14	حجم العينة		14	حجم العينة	

تشير البيانات الموضحة في الجدول رقم (10) إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات (لإستبيان الأداء الوظيفي) والدرجة الكلية للاستبيان جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) حيث تراوحت جميعها بين (0,70) و (0,94) ماعدا العبارات رقم (6، 14، 20) كانت دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) حيث تراوحت قيم معاملات ارتباطها بين (0,63 / 0,64 / 0,68) ، وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمقياس كمؤشر لصدق التكوين في قياس الأداء الوظيفي.

ثانياً - الثبات:

تم التأكد من ثبات الاستبيان بطريقة:

-معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي: تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لهذا الإستبيان فتحصلنا على النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ للاستبيان الأداء الوظيفي

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
20	0,958

يتضح من الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ للاستبيان ككل بلغ (0,95) وهو معامل ثبات مرتفع ، وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات الأداة ، وهذا يعني أن الأداة تتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعلها صالحة للتطبيق في الدراسات الأساسية.

ثالثاً - الموضوعية:

يتم التحقق من شرط الموضوعية لأداة الاستبيان بعد الحصول على إجابات متقاربة من طرف المختبرين خلال نفس الوقت، كما يشترط الوضوح والسهولة في أسئلة الأداة لتكون أكثر وضوحاً. فثبات الأداة العالي يحقق لا محالة موضوعيتها، وهو ما حققه الباحث في دراسته هذه.

7- إجراءات التطبيق الميداني للأداة:

كانت الزيارة الأولى للباحث لمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة في بداية شهر فيفري 2024 وهذا من أجل الحصول على معلومات أولية عن موضوع الدراسة. ومن 13 مارس 2024 إلى غاية 18 أبريل 2024 كانت فترة تم القيام فيها بالدراسة

الاستطلاعية والتي تم فيها توزيع 14 استمارة على مجموعة من أفراد عينة الدراسة ، وتم خلال هذه الفترة كذلك الدراسة الميدانية الأساسية التي تم فيها توزيع واستلام استمارات الاستبيان، حيث تم توزيع الاستمارات على 36 مستشار في الرياضة ، وتم إعطاء الوقت الكافي للمبحوثين للإجابة على الأسئلة بتمعن وتركيز ، ليتم بعدها استرجاع 30 استمارة من عدد الاستمارات الموزعة.

8- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:

قمنا باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (IBM SPSS Statistic.26) النسخة 26 للقيام بالمعالجة الإحصائية وتمثلت فيما يلي:

- معامل الارتباط بيرسون تم استخدامه في حساب الصدق.
- معامل سييرمان تم استخدامه في اختبار الفرضيات.
- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات مقياس الدراسة.
- اختبار كولموغروف سيميرنوف واختبار شابيروا ويليك تم استخدامهما للتأكد من إعتدالية التوزيع .



الخلاصة:

في هذا الفصل تطرقنا إلى إجراءات الدراسة الميدانية من خلال اختيار المنهج الأنسب لدراستنا، وكذلك تحديد لمجتمع الدراسة واختيار عينة الدراسة الأساسية، كما تم إجراء دراسة استطلاعية بهدف التأكد من صلاحية أدوات الدراسة للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية، وحساب خصائصهما السيكومترية، والتي تتمثل في الصدق والثبات، حيث تبين بعد تطبيقها على العينة الاستطلاعية صلاحيتها للتطبيق في الدراسة الأساسية، كما تمت الإشارة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة الفرضيات.

الفصل الرابع

{ تحليل النتائج ومناقشتها }

تمهيد:

في هذا الفصل سوف نقوم بعرض ومناقشة وتفسير النتائج التي توصلنا إليها في الدراسة، وهذا بعد تطبيق أدوات البحث المستخدمة للحصول على البيانات من أجل تأكيد أو نفي صحة فرضيات الدراسة الحالية بعد القيام بالتحليلات الإحصائية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، **Statistical Package for the Social Science (SPSS V26)** لتحليل البيانات التي سوف يتم عرضها بالتفصيل وفيما يلي عرض ومناقشة لفرضيات الدراسة ومن ثم مناقشة هذه النتائج على ضوء الدراسات والأبحاث السابقة.

1- تحليل ومناقشة الفرضيات:

1-1- شرط إعتدالية التوزيع الطبيعي:

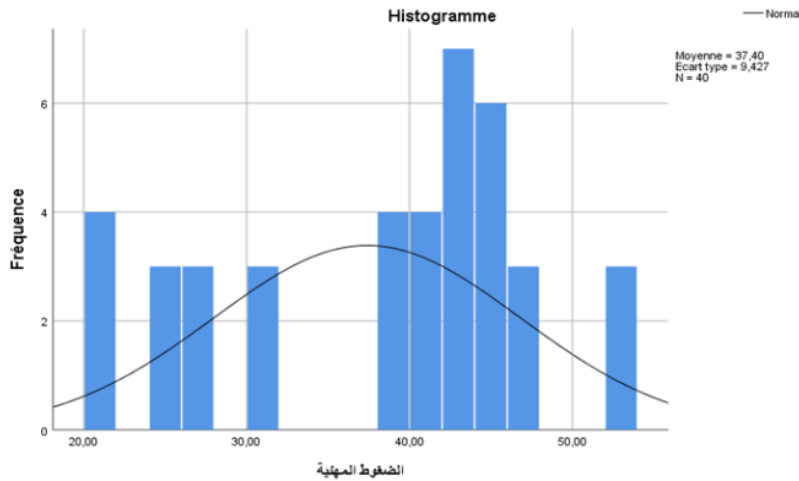
قبل البدا في معالجة فرضيات الدراسة وذلك باستعمال الأسلوب الإحصائي الملائم لابد من التحقق من شرط إعتدالية التوزيع الطبيعي للمتغيرات المراد دراستها و تتمثل في (الضغوط المهنية والأداء الوظيفي)، وهو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) يوضح التحقق من شرط إعتدالية التوزيع الطبيعي

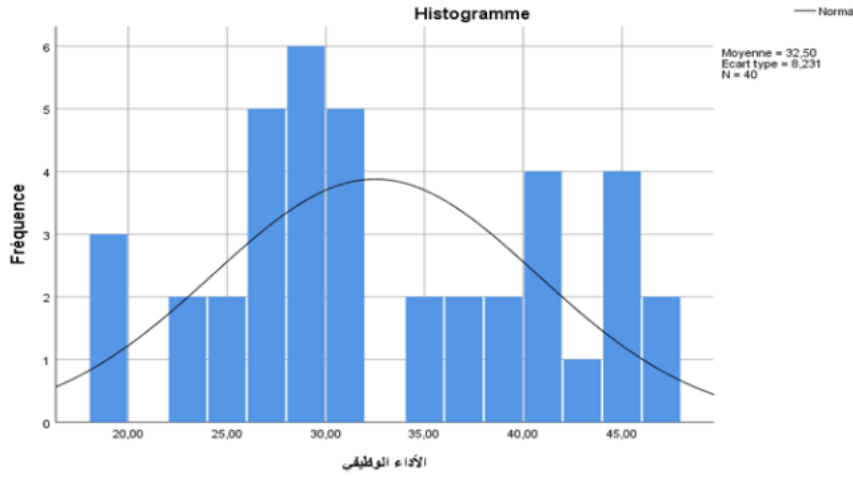
القرار	Kolmogorov-Smirnov*			Shapiro-Wilk			المتغيرات
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الإحصاءات	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الإحصاءات	
دال	0,002	28	0,190	0,001	28	0,880	الضغوط المهنية
دال	0,005	28	0,172	0,016	28	0,913	الأداء الوظيفي

من خلال البيانات الموضحة بالجدول أعلاه تبين قيم إختبار (Kolmogorov-Smirnov) وقيم إختبار (Shapiro-Wilk)، أن القيم بالنسبة لمتغيري الدراسة الضغوط المهنية والأداء الوظيفي، جاءت غير دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) وبالتالي نقول بأن بيانات المتغيرين تتوزعان توزيعاً غير طبيعي وبذلك فإن كل الأساليب الإحصائية التي سوف تستخدم في معالجة الفرضيات الدراسة هي أساليب لا بارامترية، و نوضح إعتدالية التوزيع الطبيعي من خلال الشكلين رقم (04) و(05):

شكل رقم (04) التوزيع الطبيعي لمتغير الضغوط المهنية



شكل رقم (05) التوزيع الطبيعي الأداء الوظيفي



1-2- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

-تنص الفرضية الأولى بأنه: توجد علاقة بين غموض الدور والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة في المؤسسات الرياضية، وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث معامل الارتباط سبيرمان Sperman من أجل الكشف عن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين والجدول رقم (13) يوضح النتائج وهي:

جدول رقم(13) يوضح معامل الارتباط بين غموض الدور والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة.

الأداء الوظيفي				متغيري الدراسة
الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	معامل الارتباط Sperman	حجم العينة	
دال إحصائياً عند ($\alpha = 0,01$)	0,000	-,844**	30	غموض الدور

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط سبيرمان بين الدرجة الكلية لغموض الدور و الأداء الوظيفي قد بلغت ($-,844^{**}$) وهي قيمة قوية سلبية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) ، بمعنى كلما زاد مستوى غموض الدور قل مستوى الأداء الوظيفي ، ومنه نستنتج وجود علاقة عكسية بين غموض الدور والأداء الوظيفي وعليه نقبل الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة بين غموض الدور والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة على أن المشكلات التي يعاني منها مستشار الرياضة هي نتيجة تداخل المسؤوليات حيث أن مستشار الرياضة يخضع لسلطة مدير المؤسسة الرياضية التي يعمل بها، ومطالب

بنشاطات وفق برنامج النشاطات الذي يحدده مفتش المقاطعة وكذا مطالب بتنفيذ برنامج الإدارة العليا والتغاضي على ما سبق، بحيث أن هذه الوضعية الغير منسجمة في التنظيم تساهم في زيادة حدة التوتر والقلق لدى مستشار الرياضة، نظرا لرغبة المستشار في أداء مهامه دون مراعاة المهام الأخرى المتصلة، كما أن عدم وضوح المهام لهذه الفئة، والتداخل في المهام حسب رأيهم خلق حالة من التردد في في تحمل المسؤولية، للقيام مهام مختلفة، وعلى الرغم من أن مهام مستشار الرياضة موضحة بشكل دقيق بحسب المادة 64 من المرسوم التنفيذي 10-07 ، إلا أنها قد أدت إلى التداخل والغموض في تأديتها بسبب رغبة مدير المؤسسة في أن يكون عمل مستشار الرياضة تابع لمهامه، حيث أصبح مستشار الرياضة مطالب من طرف أكثر من جهة مسؤولة بإنجاز مهام متعددة في العمل وفي وقت واحد.

1-2-1- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الأولى:

بناء على النتائج الموضحة في الجدول رقم (13) الفرضية التي تنص على أنه توجد علاقة بين غموض الدور والأداء الوظيفي لدى مستشار الرياضة بالمؤسسات الرياضية.

كشفت نتائج الدراسة أن هناك علاقة عكسية بين غموض الدور والأداء الوظيفي لدى مستشار الرياضة بالمؤسسات الرياضية حيث قدر معامل الارتباط بـ $(-0,84)$ حيث كان ذلك بدرجة عكسية قوية والذي يمكن إرجاع ذلك إلى الغموض الذي يعمل فيه مستشار الرياضة كالصعوبة في القيام بالأدوار المتعددة، و مسؤوليات ومهام العمل الغير واضحة ، وتداخل العمل مع الحياة الشخصية ، والتغيير في قواعد العمل بصورة مستمرة، والحصول على المعلومات التي بناءا عليها يقوم العمل في وقت متأخر جدا ، والأولويات الغير واضحة ، وكل هذه العوامل تظهر في شكل قلق وتوتر مما ينتج عنها ضغوط تحد من قدرته وتضعف من جهده وتؤثر على أدائه سلبا، على الرغم من ذلك قد تكون هذه الضغوط عاملا محفزا للمستشار من أجل تحسين مستوى عمله وأدائه، و قد تدفعه إلى الالتزام بمواعيد الحضور والحرص على استغلال كل أوقات عمله و إنهاء مهامه في وقتها المحدد، كما قد تخلق لديه الرغبة لتقديم الإضافة.

وهذا ما توصلت إليه لمتيوي فاطمة الزهرة إيمان و كنهز دردون، في دراستهما بعنوان: الضغوط المهنية والاجتماعية وتأثيرها على الأداء البيداغوجي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

والتي تؤكد صحة الفرضية التي مفادها أنه توجد ضغوط عالية تمارس على الأساتذة وهذه النتائج تؤكد ما توصل إلى أن المدرسين يتعرضون أكثر من غيرهم للضغوط النفسية بسبب ما تتصف به هذه المهنة من غموض الدور وكثرة المطالب المتعارضة واستمرارية التعرض للمواقف الضاغطة.

هو عكس ما توصلت إليه قالي حمزة في دراسته بعنوان: ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي "دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي - ام البواقي - الأستاذ الجامعي داخل الجامعة التي تعتبر مصنع للمعرفة ومن خلال أدائه لوظيفته فهو يتعرض لأنواع مختلفة من ضغوط العمل التي تؤثر عليه من الناحية الفردية ومن ناحية العمل داخل الجامعة. إن عبء العمل و الهيكل التنظيمي لا يعتبران مؤثرا معنويا لأداء العاملين. ويمكن أن نستنتج من خلال بحثنا أن عبء العمل لا يؤثر على أداء الأستاذ الجامعي و إن بيئة العمل التي يعمل بها الأستاذ من بين الأسباب الرئيسية لضغوط العمل التي لها علاقة بأداء الأستاذ الجامعي.

3-1- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

-تنص الفرضية الثانية بأنه: توجد علاقة بين عبء العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة. وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث معامل الارتباط سيبرمان Sperman للكشف عن قيم معامل الارتباط بين المتغيرين والجدول رقم (14) يوضح نتائج ذلك:

جدول رقم(14) يوضح معامل الارتباط بين عبء العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة.

الأداء الوظيفي				متغيري الدراسة
الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	معامل الارتباط Sperman	حجم العينة	
دال إحصائيا عند ($\alpha = 0,01$)	0,000	- ,876**	30	عبء العمل

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط سيبرمان بين الدرجة الكلية عبء العمل و الأداء الوظيفي قد بلغت (-,876**) وهي قيمة قوية وسلبية ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) ، بمعنى كلما زاد مستوى عبء العمل قل مستوى الأداء الوظيفي، وعليه نستنتج وجود علاقة عكسية بين عبء العمل والأداء الوظيفي وعليه نقبل الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة بين عبء العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة.

يمكن تفسير النتيجة المتحصل عليها في الدراسة عن ما يترتب عليه من كثرة الأخطاء لمستشار الرياضة ومتطلبات عمله تكون فوق طاقته وتحمله وقد يؤدي هذا إلى الإرهاق النفسي، ويمكن أن ترجع الضغوط المهنية إلى عدم ملائمة البيئة لأداء العمل، كدرجات الحرارة والإضاءة المرتفعة أو المنخفضة مما تجعله يشعر بالتعب والإجهاد، كذلك نقص الإمكانيات والمعدات المساعدة لانجاز العمل المطالب به والتي بدورها تؤثر على أداء مهامه على أكمل وجه، فبعض المستشارين يتحملون العبء الأكبر دون زملائهم في العمل

وعدم وضوح المهام المكلفون بها وضغوطات الممارسة من قبل الرؤساء وهيئة التفيتش والتي ينتج عنها الأعباء في اتخاذ قرارات خاطئة نتيجة الضغط الممارس عليهم، فزيادة عبء العمل فوق طاقة الفرد تؤدي إلى كثرة الأخطاء وتدني الأداء الوظيفي للفرد خاصة التي تفوق قدراته وطاقته.

وهذا ما يتفق مع دراسة **قالي حمزة** حيث يرى أن عبء العمل المتمثل في كثرة الأعمال إضافة إلى التكليف بهام خارج نطاق العمل وحجم عمل لا يتطابق مع طاقة الأستاذ الجامعي ونقص الإمكانيات التي تساعد على إنجاز المهام المطلوبة تؤثر على أدائهم المهني. (**حمزة قالي، 2020، ص 81**) وهذا ما توصل إليه ماك لين في نموذج أن للفرد قابلية العمل إلى أنه هناك ظروف نفسية ومؤثرات محيطية تسبب له ضغوط وتؤثر بالسلب على أداءه وتخضع جهده. (**دليلة عيطور، 1997، ص 103**)

1-3-1- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الثانية:

بناء على النتائج الموضحة في الجدول رقم (14) التي تنص على أنه توجد علاقة بين عبء العمل والأداء الوظيفي لدى مستشار الرياضة بالمؤسسات الرياضية.

كشفت النتائج على أنه توجد علاقة ارتباطية عكسية بين غموض الدور والأداء الوظيفي لدى مستشار الرياضة بالمؤسسات الرياضية ، حيث قدر معامل الارتباط بـ (-0,87) حيث كان ذلك بدرجة عكسية قوية والذي يمكن تفسيره بأن هناك عوامل كثيرة تؤثر على أدائهم بشكل سلبي منها عوامل متعلقة بعبء العمل على المستشار كإنجاز مهام تفوق طاقته، وقلة الوقت لإنجاز مهام محددة، والأخطاء الغير مقصودة بسبب الضغط في العمل، والأعمال الحاسمة التي تسند إلى مستشار الرياضة والتي لا تتقبل الخطأ ، وهذا ما يزيده صعوبات كثيرة في عمله.

في حين أن هذه العوامل قد تنعكس عليه إيجاباً تجعله مستعداً دائماً لمواجهة هذه الضغوط، فتدفعه للقدرة على التحدي والمواجهة من خلال ضبط الوقت طوال مدة العمل ، كما يستطيع التكيف مع هذه الضغوط ويتمكن من تقسيم الوقت حسب أهمية العمل المسند له .

وهذا ما توصل إليه خالد عاشور محمد مسعود و حسين الهادي فرج في دراستهما بعنوان: الضغوطات المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية بمرحلة التعليم الأساسي بمصراته "دراسة استطلاعية على معلمي التربية البدنية بمراقبة التعليم بمصراته"

اختلاف معلمي العينة تبعاً لشخصياتهم وقدراتهم في الاستجابة والتكيف مع الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والصراع وغموض وعبء العمل.

4-1- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

-تنص الفرضية الثالثة بأنه: توجد علاقة بين طبيعة العمل والأداء الوظيفي لدى مستشار الرياضة. وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث معامل الارتباط سيبرمان Sperman للكشف عن قيم معامل الارتباط بين المتغيرين والجدول رقم (15) يوضح نتائج ذلك:

جدول رقم(15) يوضح معامل الارتباط بين طبيعة العمل والأداء الوظيفي لدى مستشار الرياضة.

الأداء الوظيفي				متغيري الدراسة
الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	معامل الارتباط Sperman	حجم العينة	
دال إحصائياً عند ($\alpha = 0,01$)	0,000	-,869**	30	طبيعة العمل

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط سيبرمان بين الدرجة الكلية لطبيعة العمل و الأداء الوظيفي قد بلغت (-,869**) وهي قيمة قوية وسلبية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) ، بمعنى كلما زاد مستوى طبيعة العمل قل مستوى الأداء الوظيفي، وعليه نستنتج وجود علاقة عكسية بين طبيعة العمل والاداء الوظيفي وعليه نقبل الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة بين طبيعة العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة.

يمكننا تفسير النتيجة بطبيعة العمل التي يشغلها مستشار الرياضة كعدم الاستعداد النفسي بسبب قلق خارجي عن العمل أو نقص المهارة في العمل، كذلك عدم قدرته في التحكم في المواقف الضاغطة مما يوقعه في ضغط، وطبيعة مهام المهنة، وقد تكون طبيعة شخصية المستشار لا تستطيع الاستجابة للمواقف والتكيف معها، فهو يتحمل مسؤوليات خارج مجال عمله، فلهذه مسؤولية أسرية إلى جانب التزامه بالقيام بعمله كما هو متوقع منه، ففي مكان عمله تفكيره يكون في شؤون أسرته في حين أن طبيعة عمله تتطلب تركيز، فتتداخل متطلبات المسئوليتين مما قد يولد لديه ضغط نفسي يجعله غير قادر على التكيف مع المواقف التي يتعرض لها.

وهذا ما يتفق مع دراسة عبد الرحمن جنداوي حيث توصل إلى أن الروتين في العمل يؤدي إلى إحداث الإهمال وعدم الاكتراث والملل واللامبالاة في التطوير بسبب عدم تشجيع الإبداع وشعور الموظف بان عمله ليس ذو أهمية حيث توصل إلى أن هناك علاقة بين الضغوط النفسية والظروف الاجتماعية والمادية وطبيعة العمل. (عبد الرحمن جنداوي، 2015، ص199)

1-4-1- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة:

بناء على النتائج الموضحة في الجدول رقم (15) الفرضية التي تنص على أنه هناك علاقة بين طبيعة العمل والأداء الوظيفي لدى مستشار الرياضة بالمؤسسات الرياضية. كشفت نتائج الدراسة أن هناك علاقة غموض الدور والأداء الوظيفي لدى مستشار الرياضة بالمؤسسات الرياضية ، حيث قدر معامل الارتباط بـ (-0,86) ، حيث كان ذلك بدرجة عكسية قوية والذي يمكن تفسير ذلك من خلال الضغوط التي يعيشها مستشار الرياضة والمتمثلة في نقص توافر مستلزمات العمل (المادية) التي يعاني منها أغلب المستشارين والتي تسبب له انخفاض الأداء، مما يسبب له القلق والملل وعدم قدرته على متابعة العمل إضافة للضغوط الناتجة عن العوامل البيئية كالحرارة والضجيج والضوضاء.. والعوامل الشخصية كالمشاكل الأسرية ونقص الخبرة والكفاءة لدى المستشارين، وعدم قدرته على التفريق بين حياته المهنية والشخصية في العمل وعوامل إدارية كنقص تقدير الإدارة للمجهودات المبذولة، والقيام بأكثر من عمل في وقت واحد ، وتلقي الأوامر من أكثر من جهة مسؤولة .

وهذا ما توصل إليه مشهور حامد يوسف المناصير في دراسته بعنوان: مصادر الضغوط النفسية

والمهنية لدى معلمي التربية الرياضية في مديرية تربية لواء وادي السير.

إن أهم المصادر المسببة لضغوط النفسية والمهنية لدى معلمي التربية الرياضية في مديرية تربية لواء

وادي السير مرتبة ترتيباً جاءت على النحو التالي: الضغوط المرتبطة بالإمكانات المدرسية، الضغوط

المرتبطة بسلوك الطلبة، الضغوط المرتبطة بطبيعة المهنة، الضغوط المرتبطة بالمشرف التربوي، الضغوط

المرتبطة بالإدارة المدرسية، الضغوط المرتبطة بالمعلمين الآخرين.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في محور الضغوط المرتبطة بطبيعة المهنة

تبعاً لمتغير الجنس وجاءت الفروق لصالح الذكور.

وكذلك ما توصل إليه خالد عاشور محمد مسعود و حسين الهادي فرج في دراستهما بعنوان: الضغوط

النفسية والمهنية لدى معلمي التربية الرياضية في مديرية تربية لواء وادي السير.

اختلاف معلمي العينة تبعاً لشخصياتهم وقدراتهم في الاستجابة والتكيف مع الضغوط الناتجة عن طبيعة

العمل والصراع وغموض وعبئ العمل

5-1- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

-تنص الفرضية الرابعة بأنه: توجد علاقة بين العلاقة مع المدير والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة. وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث معامل الارتباط سييرمان Sperman للكشف عن قيم معامل الارتباط بين المتغيرين والجدول رقم (16) يوضح نتائج ذلك:

جدول رقم(16) يوضح معامل الارتباط بين العلاقة مع المدير والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة.

الأداء الوظيفي				متغيري الدراسة
الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	معامل الارتباط Sperman	حجم العينة	
دال احصائيا عند ($\alpha = 0,01$)	0,000	- ,793**	30	العلاقة مع المدير

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط سييرمان بين الدرجة الكلية للعلاقة مع المدير و الأداء الوظيفي قد بلغت (- ,793**) وهي قيمة قوية وسلبية ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) ، بمعنى كلما زاد مستوى العلاقة مع المدير قل مستوى الأداء الوظيفي، وعليه نستنتج وجود علاقة عكسية بين العلاقة مع المدير والأداء الوظيفي وعليه نقبل الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة بين العلاقة مع المدير والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة.

كما يمكننا تفسير نسبة الضغوط المرتفعة لدى مستشاري الرياضة إلى نقص أو غياب العلاقات الإيجابية مع المدير وغياب الحوافز المعنوية والمادية، كذلك غياب العدالة في تقييم الأداء وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات وطبيعة الإشراف المتسمة بالتمسك، كما تتداخل متغيرات أخرى فرغم قضاء بعض المستشارين سنوات طويلة في الوظيفة لا يجد التشجيع والتحفيز والدعم من طرف المسؤولين كغياب الترقية وغياب المشاركة في القرارات المؤسسة، وتوقعات المسؤولين لأدائهم بسبب خبرتهم الطويلة اكبر من قدراتهم مما يولد لديهم مستوى مرتفع من الضغط.

وهذا ما يتفق مع هب (Hebb) في نمودجه: حيث يبين دور الأداء الخاص بالعامل والواجبات والمتطلبات الواجب قيامه بها والتي من الممكن أن لا ترضي صاحب العمل، حيث أنها تؤدي حسه الى مستوى قلق عالي مما ينجم عنه قلة التركيز ومزيدا من التعب وفقدان الرغبة في الأداء والإنهاك النفسي والذي بدوره يؤدي إلى الانطواء وعدم القدرة الأداء عموما. (السعيد هبير، 2017، ص 55)

1-5-1- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الرابعة:

بناء على النتائج الموضحة في الجدول رقم (16) الفرضية التي تنص على أنه توجد علاقة بين سوء العلاقة مع المدير والأداء الوظيفي لدى مستشار الرياضة بالمؤسسات الرياضية.

كشفت نتائج الدراسة أن هناك علاقة عكسية بين سوء العلاقة مع المدير والأداء الوظيفي لدى مستشار الرياضة بالمؤسسات الرياضية حيث قدر معامل الارتباط ب(-0,79) حيث كان ذلك بدرجة عكسية قوية والذي يمكن إرجاع ذلك إلى صعوبة التوفيق بين الحياة الشخصية والمهنية وكثرة الأعباء والمطالب والمسؤوليات المستمرة داخل المؤسسة من طرف بعض المدراء ، و المحاباة للبعض وتصيد الأخطاء، وكذلك نقص الفرص المتاحة للتنمية المهنية للمستشارين وكل هذا يؤدي إلى الشعور بالقلق والتوتر، وبالتالي ضعف دافع العمل والنجاح في المهنة وعدم الرغبة في تطوير مستوى الأداء المهني وحضور البرامج التدريبية والتكوينية، مما ينقص ذلك من جهد المستشار ويجعله لا يحاول التحسين من أدائه في عمله. إضافة إلى ضيق الوقت لتنفيذ المهام المطلوبة، وقلة التعاون والتفهم من قبل بعض المدراء تؤثر سلبا على أداءه ، وهذا قد يرجع إلى شخصية المدير الذي يتأثر به فيصبح غير قادر على إيصال المعلومة بالشكل اللازم، كما أن نقص التكوين لدى المستشار يجعله غير منسجم في عمله نتيجة ضعف قدرته على إيصال المعارف والمعلومات اللازمة ، وهذا ما يؤثر سلبا على أداءه

وهذا ما توصل إليه هبيرة السعيد في دراسته بعنوان: الضغوط المهنية وعلاقتها بالسمات الشخصية لدى المدربين الرياضيين ذوي المستوى العالي في الجزائر "دراسة ميدانية على مدربي الرياضات الفردية والجماعية لبعض ولايات الشرق الجزائري" وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين العوامل المرتبطة بالإدارة ومستوى الطموح.

وكذلك ما توصل إليه المكي الباهي في دراسته بعنوان: اثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية كالرياضية دراسة ميدانية على بعض أساتذة ثانويات ولاية الوادي

معظم الأساتذة يتعرضون لضغوط مهنية على مستوى المؤسسات التي يعملون بها، تكون متعلقة بالإمكانات المادية بالمدرسة، بالراتب الشهري، بالعلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة من جهة وبين الأستاذ والزملاء من جهة أخرى وبالإشراف التربوي.... الخ

معظم الأساتذة يرون أن هناك تأثير للضغوط المهنية على الرضا الوظيفي، وبذلك يبقى على القيادة الرشيدة و الناجحة ممثلة سواء في المدير أو المشرف التربوي أن تراعي ظروف أساتذة التربية البدنية والرياضية وبحث مشكلات العمل ومعالجتها ووضع الحلول الناجحة لها بروح جماعية موحدة.

كذلك تتفق مع دراسة العريباوي سحنون في دراسته بعنوان: مصادر الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا

الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة"بحث وصفي أجري على أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة الجزائرية (مستغانم-الجزائر -مسيلة- قسنطينة)"

فيما يخص الجانب البيداغوجي و كذلك علاقته مع الإدارة و ، و كذا الجانب العلمي و مصدر النمو والترقية، كلها عوامل تؤثر عليه و تنعكس سلبا على مردوده المهني و رضاه عن العمل.

وجود مصادر ضغوط عمل مهددة وهي: سوء العلاقة مع الإدارة الجانب البيداغوجي و كذا الجانب

العلمي، و مصدر النمو والترقية كلها عوامل تؤثر عليه و تنعكس سلبا على مردوده المهني.

وتتفق مع دراسة غيدي عبد القادر بعنوان: الضغط النفسي وعلاقته باستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ومدى انعكاساته على تطبيق البرامج التعليمية ضمن المناهج الجديدة، دراسة ميدانية ولايتي المدية والمسيلة.

إن أستاذ التربية البدنية والرياضية هو إنسان في الحقيقة، يؤثر ويتأثر بتلك الظروف المحيطة به، ولإدارة وأسلوب تعاملها، وهيكلتها دور في تردي أو نمو نسبة الأداء في المؤسسات التربوية ومكان العمل، وكذلك لمفتش التربية البدنية والرياضية دور في ذلك فإن كان هذا الأخير يعمل ويراقب و يتتبع أمور الأساتذة لما وصل الأمر إلى درجة العنف بين الأستاذ ومديره أو بينه وبين المسير المالي.

6-1- تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

-تنص الفرضية الخامسة بأنه: توجد علاقة بين العلاقة مع الزملاء والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث معامل الارتباط سبيرمان Sperman للكشف عن قيم معامل الارتباط بين المتغيرين والجدول رقم (17) يوضح نتائج ذلك:

جدول رقم(17) يوضح معامل الارتباط بين العلاقة مع الزملاء والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة.

الأداء الوظيفي				متغيري الدراسة
الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	معامل الارتباط Sperman	حجم العينة	
دال احصائيا عند ($\alpha = 0,01$)	0,000	-,887**	30	العلاقة مع الزملاء

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط سبيرمان بين الدرجة الكلية للعلاقة مع الزملاء و الأداء الوظيفي قد بلغت ($-,887^{**}$) وهي قيمة قوية وسلبية ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) ، بمعنى كلما زاد مستوى العلاقة مع الزملاء قل مستوى الأداء الوظيفي، وعليه نستنتج وجود علاقة عكسية

بين العلاقة مع الزملاء والأداء الوظيفي وعليه نقبل الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة بين العلاقة مع الزملاء والأداء الوظيفي لدى مستشار الرياضة.

ويمكن تفسير النتيجة على أن العلاقات التي تنشأ بين المستشار وزملائه تؤثر في درجة أداءه لعمله، كالتأخر عن العمل أو الغياب لتجنب بيئة العمل السلبية مما يلحق الضرر بالموظف والمؤسسة على حد سواء، وتؤدي العلاقات السلبية مع الزملاء إلى خلق بيئة عمل متوترة مما يعيق المستشار ويقلل من أداءه، وتجعله يشعر بالإحباط، ويصبح التواصل والتعاون مع الزملاء صعباً مما يعيق إنجاز المهام التي تتطلب العمل الجماعي.

وهذا ما يتوافق مع نموذج كينيكي وكرايتر (Kiniki, Kreitner) حيث يوضح النموذج مسببات الضغوط المهنية للفرد مع جماعة العمل (الرئيس، وزملاء العمل) وهذه النظرية تفترض أن الموظف مخلوق اجتماعي بطبعه، وأن وجود ضغوط في بيئة العمل قد تسبب له شعور بالضغط مما يؤدي الشعور بالاغتراب وعدم التكيف، وتعتمد هذه النظرية على أن الفرد يسعى لكوين علاقات طيبة قوية ومستقرة في عمله وأي اضطراب في جماعة العمل يؤدي إلى توتره وشعوره بالضغط. (حليمة كروش، 2017، ص 41)

1-6-1- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الفرعية الخامسة:

بناء على النتائج الموضحة في الجدول رقم (17) الفرضية التي تنص على أنه توجد علاقة بين العلاقة مع الزملاء والأداء الوظيفي لدى مستشار الرياضة بالمؤسسات الرياضية.

كشفت نتائج الدراسة أن هناك علاقة بين العلاقة مع الزملاء والأداء الوظيفي لدى مستشار الرياضة بالمؤسسات الرياضية حيث قدر معامل الارتباط بـ (-0,88) حيث كان ذلك بدرجة عكسية قوية والذي يمكن إرجاع ذلك إلى المنافسة بين الزملاء في العمل والعلاقة الغير المنسجمة بسبب الإتكالية في أداء المهام الموكلة لهم ، والصراعات التي تخلق مناخاً متوتراً ومشحوناً بالانفعال وكذا طبيعة العلاقة القائمة بينه وبين زملائه في العمل حيث ينتج عن هذه الضغوط نقص الدافعية لبذل جهد من طرف المستشار لإعطاء الأحسن وبالتالي تؤثر على أدائه الوظيفي فتعكس سلبيات على نتائجه بصفة خاصة والمؤسسة بصفة عامة.

وهذا ما توصل إليه المكي الباهي في دراسته بعنوان اثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية كالرياضية دراسة ميدانية على بعض أساتذة ثانويات ولاية الوادي.

معظم الأساتذة يتعرضون لضغوط مهنية على مستوى المؤسسات التي يعملون بها، تكون متعلقة بالإمكانات المادية بالمدرسة، بالراتب الشهري، بالعلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة من جهة وبين الأستاذ والزملاء من جهة أخرى وبالإشراف التربوي.... الخ

وكذلك ما توصل إليه خالد عاشور وحسين الهادي في دراستهما بعنوان: الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية بمرحلة التعليم الأساسي بمصراته "دراسة استطلاعية على معلمي التربية البدنية بمراقبة التعليم بمصراته"

تعزيز العمل الجماعي وروح الفريق في العمل داخل المدرسة، وبناء الثقة بين المعلمين وتدعيمها لرفع أدائهم الوظيفي ضغوط العمل يؤدي إلى انخفاض دافعية المعلمين متمثلاً في عدم القدرة على التركيز وارتفاع معدل النزعات والخلافات ومعدل التأخير في انجاز العمل وزيادة معدل الغياب.

1-7- عرض وتفسير نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة بأنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة ، وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث معامل الارتباط سييرمان للكشف عن قيم معامل الارتباط بين المقياس والاستبيان والجدول رقم (18) يوضح نتائج ذلك.

جدول رقم(18) يوضح قيمة معامل الارتباط بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى مستشاري

الرياضة.

الأداء الوظيفي				متغيري الدراسة
الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	معامل الارتباط Sperman	حجم العينة	
دال إحصائياً عند ($\alpha = 0,01$)	0,000	-,913**	30	الضغوط المهنية

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط سييرمان بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي بلغت ($-,913^{**}$) وهي قيمة قوية وسلبية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) وذلك يعني أنه كلما زاد مستوى الضغوط المهنية قل مستوى الأداء الوظيفي ، ومنه نستنتج وجود علاقة عكسية بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي، وعليه نقبل الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة بين الضغوط المهنية و الأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة.

يكمن تفسير النتيجة بأنه كلما ارتفعت الضغوط انخفض الأداء الوظيفي لدى مستشار الرياضة، فيعتبر تعرض مستشار الرياضة لمستوى عالي من الضغوط يخلف عنه أثاراً جسدية ونفسية واقتصادية واجتماعية على المستشارين بدرجة أولى، ثم على المؤسسة التي يعملون بها والمجتمع الذي ينتمون إليه بصفة عامة، وغالباً ما يواجهون ظروف ومواقف يتعرضون من خلالها لحالات من القلق والاضطراب والإحباط والخوف مما يؤثر وينعكس على أدائهم الوظيفي وعلى المؤسسة التي يعملون بها.

1-7-1- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية العامة:

يعتبر التحقق من صدق الفرضيات الفرعية تعبيراً عن صدق الفرضية العامة التي مفادها الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مستشاري بالمؤسسات الرياضية، حيث قدر معامل الارتباط بـ (-0,91) وكان ذلك بدرجة عكسية قوية .

فمن خلال النتائج التي توصلنا إليها في دراستنا وجدنا أن الضغوط المهنية قد تؤثر بشكل سلبي على الأداء الوظيفي لمستشار الرياضة، حيث تنقص من دافعيته لبذل مجهود في القيام بالأعمال المنوطة به و تطوير وتحسين مستواه المهني، كما أن عدم استغلال أوقات فراغه في البحث العلمي والاطلاع على العلوم الأخرى خاصة المتعلقة بمهامه، ينعكس في جهده المبذول الذي يظهر من خلال القيام بمهامه، هذا ما يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء و مكانة المؤسسة، هذا من جهة ومن جهة أخرى قد تؤثر بشكل تدفع به لمواجهة وتحدي الصعوبات والعراقيل التي تسببها الضغوط محاولاً تحسين أدائه، من خلال حرصه على المشاركة في مختلف الدورات التكوينية والتنوع في الأنشطة وأساليب القيام بمهامه التي تخلق له الحماس والدافعية للعمل أكثر وبالتالي تتحسن نتائجه و ترتقي المؤسسة.

في حين أن نتائج الدراسة التي قمنا بها بينت أن معظم المستشارين وهم يمثلون بنسبة (81,33%) يعانون من ضغوط مهنية وأنها تؤثر سلباً على أدائهم الوظيفي، وذلك راجع لمختلف الظروف التي يعمل فيها مستشار الرياضة سواء كانت شخصية، بيئية، إدارية.

وعلى هذا الأساس يمكن القول أن الضغوط المهنية من المشاكل الأساسية التي يعاني منها مستشاري الرياضة داخل المؤسسات الرياضية وتنتج نتيجة ظروف واضحة أو غير واضحة مما يؤثر بشكل كبير على حسن سير الأداء الوظيفي للمستشار، هذا الأخير الذي يعود سلباً أو إيجاباً على المؤسسة الرياضية التي يعمل فيها، فالضغوط المهنية واقع مفروض داخل المؤسسات الرياضية لا بد من التقليل من حدتها.

الفصل الخامس

{ الإستنتاجات التوصيات و الاقتراحات }

1-الاستنتاجات العامة:

لا شك أن لكل دراسة هدف تسعى لتحقيقه وذلك من خلال استخدام منهج علمي للوصول إلى الحقائق أو بالأحرى الوصول لإجابة على التساؤلات المطروحة في الإشكالية وبالتالي التحقق من مدى صحة الفروض المقترحة في بداية الدراسة، من خلال عرض النتائج وتحليلها يستنتج الباحث ما يلي:

- ✓ إن مستشاري الرياضة يواجهون ضغوطات مهنية تنعكس بالسلب على أدائهم و مردودهم في عملهم.
- ✓ تربط مستشاري الرياضة بإدارتهم علاقة ليست بجيدة مما يؤثر على أدائهم المهني .
- ✓ وجود علاقة بين غموض الدور والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة.
- ✓ وجود علاقة بين عبئ العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة.
- ✓ وجود علاقة بين طبيعة العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة
- ✓ وجود علاقة بين العلاقة مع المدير والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة
- ✓ وجود علاقة بين العلاقة مع الزملاء والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة

2-التوصيات والاقتراحات:

بعد التطرق لكل من الخلفية النظرية والدراسة الميدانية، يطرح الباحث مجموعة من الاقتراحات قصد التقليل من ظاهرة الضغط المهني لدى مستشاري الرياضة، وذلك من خلال العمل على:

- ✓ توفير الدعم المادي والمعنوي للمستشارين من خلال التشجيع من طرف المسؤولين وإتاحة الفرص لهم للمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بأعمالهم، والتقييم العادل لأدائهم، زيادة الراتب، توفير فرص الترقية الوظيفية.
- ✓ تحسين ظروف العمل بتوفير جميع الوسائل والمستلزمات والإمكانات اللازمة بشكل دائم مع مراعاة طبيعة نشاطهم والتي تتطلبها مهنة المستشار .
- ✓ مراعاة الإدارة العليا على توفير التعليمات الوظيفية في الوقت المناسب، ما يضمن تحديد مهام وواجبات المستشار بشكل دقيق وواضح، كي لا يقع ضحية سلطة المدير وأوامره.

✓ الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في الوسط المهني وذلك من خلال توفير معاملة مبنية على التعاون والمساندة والاحترام والثقة المتبادلة بين المستشارين لان لها انعكاسات على الأداء الوظيفي.

✓ توعية المجتمع بأهمية ودور مستشار الرياضة ومدى مساهمته في مكافحة الآفات الاجتماعية.

✓ خلق قنوات اتصال فعالة بين كل من الإدارة المسؤولة والمستشارين، قصد إيصال آراء ومقترحات وشكاوي.

✓ توفير دورات تكوينية، قصد تطوير المهارات للمستشارين لمواجهة تطورات الوظيفية.

3-الأفاق المستقبلية:

بعد القيام بدراستنا هذه برزت لدينا مجموعة من المواضيع حول الضغوط المهنية وكذا مواضيع حول الأداء الوظيفي ، يمكن للباحثين التطرق لها في المستقبل ودراستها وتتمثل المواضيع فيما يلي:

✓ الضغوط المهنية وعلاقتها بالأنماط القيادية.

✓ الضغوط المهنية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي.

✓ دور الضغوط النفسية في تفعيل الإرهاق المهني.

✓ الأداء الوظيفي وعلاقته بالأجور والحوافز.

✓ دور الترقية في تحقيق الأداء الوظيفي.

الخاتمة:

يعتبر موضوع الضغوط المهنية والأداء الوظيفي من المواضيع التي نالت الاهتمام من قبل العديد من الباحثين وهذا راجع لأهميته، بحيث أن كل من الضغوط والأداء من العوامل الأساسية داخل أي مؤسسة بما فيها المؤسسات الرياضية.

ومن خلال دراستنا لموضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة تم التعرف على مجموعة من العوامل التي تسبب الضغط سواء تلك المتعلقة بشخصية الفرد أو الغموض في الدور أو طبيعة وظروف وبيئة العمل وعلاقته مع الرئيس والزملاء أو عبء العمل، والتي تؤثر على أدائه الوظيفي وهذا الأخير يعتبر من أهم المطالب التي المؤسسة الرياضية لتحقيقه.

من مما سبق نستخلص أننا نعيش في بيئة تسودها المثيرات والمنبهات المتنوعة بغض النظر عن مصادرها سواء كانت مادية أو معنوية، ولم يقتصر تأثيرها على الفرد في البيت أو المحيط، وإنما تجاوز ذلك إلى بيئة العمل، وهنا برزت الضغوط المهنية والتي جعلت الفرد يعيش في حالة من القلق التوتر والانفعال وهذا ما يؤثر على أدائه وعلى المؤسسة التي يعمل بها وعلى علاقاته مع زملائه ورؤسائه في المؤسسة ونظرا لأن ضغوط العمل من المواضيع الهامة في شتى المؤسسات وجب أن تجرى حوله المزيد من الدراسات للوصول إلى حلول حول التقليل من هذه الظاهرة مما يساعد في الرفع مستوى الأداء الوظيفي .

المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1-المصادر:

1. القرآن الكريم سورة النمل الآية -19-

2. أحمد مختار عمر (2008): معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد 01، ط1، دار عالم الكتب، القاهرة، مصر.

3. حسن شحاتة، زينب النجار (2014): معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر.

4. على أحمد شعبان، عبد الحي احمد سالم (2015): القاموس الشامل سواحلي-عربي، قواميس ومعاجم، ط1، المركز القومي، القاهرة، مصر.

2-المراجع العربية:

1-1-الكتب:

1. إبراهيم محمود عبد المقصود وحسن أحمد الشافعي (2003): الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية "الرقابة وعملية اتخاذ القرار في المجال الرياضي" دار الوفاء الدنيا للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر.

2. أبو بكر مصطفى (2004): إدارة الموارد البشرية : مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعي، الإسكندرية، مصر.

3. أحمد جعفر عبد الوهاب علي (1991): السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة: ، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية.

4. أحمد صقر عاشور(2005): السلوك الإنساني في المنظمات ، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.

5. بلال محمد إسماعيل (2005): السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، ط2، دار الجامعية للنشر، الإسكندرية، مصر.

6. بهاء الدين ماجدة، السيد عبير(2008): الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن.

7. بوشرش كمال (2015): الثقافة التنظيمية، ط1، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

8. حريم حسين (2009): السلوك التنظيمي - سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط3، دار حامد للنشر، عمان، الأردن.
9. حسن إبراهيم لوط (2005): الإدارة الرياضية، دار الفكر العربي لنشر، مصر.
10. حسن زاوية محمد (2000): إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
11. حمدات محمد حسن محمد (2007): السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار حامد للنشر، عمان، الأردن.
12. حنفي محمود سليمان (1975): السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، دار الجامعات المصرية، مصر.
13. درة عبد الباري إبراهيم، الصباغ زهير نعيم (2008): إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، ط1 دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
14. زهير الصباغ (1981): ضغط العمل، المجلة العربية للإدارة، العدد 01، المجلد 05، القاهرة.
15. سليم العامودي (2007): علم الاجتماع الصناعي ، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1 ، عمان ، الأردن.
16. طريف شوقي (2002): السلوك القيادي وفعالية الإدارة، مكتبة غريب لطباعة و نشر ، مصر.
17. طلعت منصور، فيولا البلاوي (1998): قائمة الضغوط النفسية للمعلمين كراسة التعليمات، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، مصر.
18. عباس محمود عوض (2006): القياس النفسي بين النظرية والتطبيق ، ب ط، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر.
19. عبد الباقي صلاح الدين (2014): السلوك الفعال في المنظمات ، الدار الجامعية، القاهرة، مصر.
20. عبد الرحمان بن أحمد بن محمد هيجان (2012): ضغوط العمل، منهج شامل لدراسة الضغوط ومصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية.
21. عبيدات محمد وآخرون (1999): منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل والتطبيقات ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية ، عمان ، الأردن.
22. العديلي ناصر محمد (1995): السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارن ، معهد الإدارة ، الرياض. المملكة العربية السعودية.

- 23 . عصام بدوي(2001): موسوعة الإدارة والتنظيم في التربية البدنية والرياضية، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، مصر.
- 24 . علي عسكر (2003): ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط3، دار الكتاب الحديث، الكويت.
- 25 . عمر وصفي عقيلي (2001): وظائف منظمات الأعمال، دار زهران، عمان، الأردن.
- 26 . العميان محمود سليمان (2002): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1، دار وائل للنشر، الأردن.
- 27 . فاروق السيد عثمان (2001): القلق وإدارة الضغوط النفسية، دط ، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- 28 . فرج عبد القادر طه، السيد مصطفى راغب (2010): مقياس الضغوط المهنية، ضغوط العمل، ط1، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر
- 29 . كامل محمد المغربي (1994): السلوك التنظيمي، مفاهيم وسلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط2، دار الفكر للنشر، عمان، الأردن.
- 30 . كامل محمد المغربي (2011): اساليب البحث العلمي في العلوم الانسانية والاجتماعية، ط4، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- 31 . كمال زيتون (2002): تدريس العلوم للفهم ، رؤية بنائية ، عالم الكتاب ، ط01 ، القاهرة ، مصر.
- 32 . لوكيا الهاشمي، بن زروال فتحة،(2006)، الإجهاد، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر.
- 33 . ماهر أحمد (2005): إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 34 . محمد أكرم العدواني (2002): العمل المؤسسي ، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
- 35 . محمد حسن (2000): إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 36 . محمود داود الربيعي (2006): إدارة العمل الرياضي، ط1 ، دار المناهج لنشر و التوزيع،الأردن.
- 37 . محمود سليمان العميان (2011): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، عمان، الأردن.
- 38 . مروان عبد المجيد ابراهيم (2009): الإدارة والتنظيم في التربية الرياضية، دار الفكر، عمان، الأردن.
- 39 . مصطفى أحمد سيد (2005): السلوك التنظيمي، جامعة بنها، مصر.

2-2- الأطروحات والرسائل العلمية:

1. أمينة قهواجي (2014): الصراعات التنظيمية وتأثيرها على السلوك وأداء العاملين في المنظمة، مذكرة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير غير منشورة، تخصص تسيير المنظمات، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر.
2. باهي السلامي (2014): مصادر الضغوط المهنية والإضطرابات السيكومترية لدى المدرس، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس الإجتماعي، جامعة الجزائر، الجزائر.
3. الزغبى دلال (2010): ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
4. زقار فاروق (2020): دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الجودة الشاملة في المؤسسات الرياضية، أطروحة دكتورا، جامعة المسيلة، الجزائر.
5. سامي صليحة (2009): المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير غير منشورة، تخصص تسيير المنظمات، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر.
6. سليمان قاضي مؤمن (2016): دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، مذكرة ماستر، جامعة المسيلة، الجزائر.
7. عبد الله عيشاوي، عبد الحليم صدقي (2015): الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي، مذكرة ماستر، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر.
8. عبد الرحمن جنداوي (2015): مصادر الضغوط النفسية لدى مدراء ورؤساء معاهد علوم وتقنيات النشاط البدني الرياضي وعلاقتها بالمناخ التنظيمي، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر3، الجزائر.
9. عيطور دليلة (1997): الضغط النفسي الإجتماعي لدى الممرضين، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر.
10. شاطر شفيق (2010): أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر.
11. طاهري عبد الغاني (2008): ضغوط العمل وعلاقتها بالرضى الوظيفي، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

12. عادل عشي (2002): الأداء المالي للمؤسسة، قياس وتقييم، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، معهد الإقتصاد ، جامعة بسكرة، الجزائر.
13. عبد القادر سعيد بنات (2009): ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي في مؤسسة الاتصالات الفلسطينية في منطقة قطاع غزة، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
14. عثمان مريم (2014): الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، رسالة ماجستير، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة ، الجزائر.
15. علي تباني (2019): أسلوب تطوير إدارة النوادي الرياضية لإنجاح منظومة الاحتراف الرياضي بالجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
16. قالي حمزة (2020): ضغوط العمل وأثرها على الاداء الوظيفي لدى الاستاذ الجامعي، مذكرة ماستر، جامعة أم البواقي، الجزائر.
17. كروش حليلة (2017): الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة السنة الثالثة ثانوي، مذكرة ماستر، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، الجزائر.
18. لبنى خالد الساكت (2014): أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير منشورة، تخصص الإدارة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
19. هببر السعيد (2017): الضغوط المهنية وعلاقتها بالسمات الشخصية لدى المدربين الرياضيين، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر3، الجزائر.

2-3-المجلات الاكاديمية والملتقيات:

1. حسني محمود (1993): ، ضغوط العمل لدى العاملين، مجلة التربية، العدد34، القاهرة. مصر.
2. سما يلي محمود، بن عمارة سعيدة (2015): الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، العدد02، جامعة ميله، الجزائر.

3. عاشور خديجة (2012): ضغوط العمل- النظريات والنماذج - ، مجلة العلوم الإنسانية، العدد26، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة بسكرة، الجزائر.

4. عبد العظيم المصدر، باسم علي (2007): ضغوط مهنة التدريس وعلاقتها بأبعاد الصحة النفسية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية الدنيا في قطاع غزة، بحث مقدم إلى المؤتمر الثالث، الجودة في التعليم الفلسطيني، مدخل للتميز، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

3-المراجع الأجنبية:

- 1- David ,Fred R, 2001. **Strategic Management: Concepts & Cases** , Prentice , Hall Inc,
- 2- Eccles, Robert G, "**The performance Measurement Manifesto** "Harvard Business Review, 1991
- 3- Grebot, E, 2008, **stress et Bumout au travail**: Id entifier, prévenir, Guérir, ét, Eyrolles, paris.
- 4- Robins , James A and Margarethe ,Wiersema , "**A Resource-based Approach to the Multi- Business Firm: Empirical Analysis of Portfolio Inter-relationships and Corporate Financial Performance**" Strategic Management Journal , Vol(16), No(4), 1995
- 5- william gasparini : **l'organisation sportive** , édition revue eps , France , 2003

4-مواقع إلكترونية

1. مشهور حامد يوسف المناصير(2013):مصادر الضغوط النفسية والمهنية لدى معلمي التربية الرياضية في مديرية تربية لواء وادي السير مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
<https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-793675>

2. مكي الباهي (2016): اثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية كالرياضية دراسة ميدانية على بعض أساتذة ثانويات ولاية الوادي، مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر

<http://archives.univ-biskra.dz/handle/123456789/8700>

3. قالي حمزة (2020): ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي "دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي - ام البواقي-، مذكرة ماستر،
<https://theses-algerie.com/2785587470183223/memoire-de-master/universite-larbi>
4. العرباوي سحنون (2017): مصادر الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة"بحث وصفي أجري على أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة الجزائرية (مستغانم-الجزائر -مسيلة- قسنطينة)"، جامعة الجزائر3، أطروحة دكتوراه الجزائر.
<https://dspace.univ-alger3.dz/jspui/handle/123456789/3327>
5. غيدي عبد القادر(2017): الضغط النفسي وعلاقته باستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ومدى انعكاساته على تطبيق البرامج التعليمية ضمن المناهج الجديدة، دراسة ميدانية ولايتي المدية والمسيلة، أطروحة دكتوراه منشورة ، جامعة المسيلة، الجزائر.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/58685>
6. هبير السعيد(2017): الضغوط المهنية وعلاقتها بالسمات الشخصية لدى المدربين الرياضيين ذوي المستوى العالي في الجزائر "دراسة ميدانية على مدربي الرياضات الفردية والجماعية لبعض ولايات الشرق الجزائري" أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر3، الجزائر
<https://dspace.univ-alger3.dz/jspui/handle/123456789/3282>
7. خالد عاشور محمد مسعود ، حسين الهادي فرج(2019): الضغوطات المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية بمرحلة التعليم الأساسي بمصراته "دراسة استطلاعية على معلمي التربية البدنية بمراقبة التعليم بمصراته"، مقالة علمية منشورة، ليبيا.
<http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=289186>
8. لمتيوي فاطمة الزهرة إيمان ، كنزة دردون(2021): الضغوط المهنية والاجتماعية وتأثيرها على الأداء البيداغوجي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، مقال علمي منشور، جامعة حسيبة بن بوعلي- الشلف- الجزائر
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/170024>

5-المراسيم:

1. مرسوم تنفيذي رقم10-07 مؤرخ في 21 محرم عام 1431 الموافق 7 يناير سنة2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالشباب والرياضة.

الملاحق

المحور الأول: توجد علاقة بين غموض الدور والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	أجد صعوبة في القيام بالأدوار المتعددة التي تتطلبها مني مهنة مستشار الرياضة					
02	مسؤوليات ومهام عملي غير واضحة					
03	أشعر أنني مقيد ولا أستطيع القيام بشيء					
04	يتدخل عملي مع حياتي الخاصة					
05	لا أعلم إذا كان ما أقوم به في عملي صواب أم خطأ					
06	تتغير قواعد العمل بصورة مستمرة					
07	أحصل على المعلومات التي أعمل بناء عليها في وقت متأخر جدا					
08	أولويات عملي غير واضحة					
09	مركز عملي لا يمنحني القدرة على المشاركة في اتخاذ القرارات					

المحور الثاني: توجد علاقة بين عبء العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تتطلب وظيفتي إنجاز مهام تفوق طاقتي					
02	غالبا ما أشعر أن الوقت يضايقتني وغير كافي لإنجاز مهامي					
03	لدي أوقات فراغ في عملي بسبب قلة مهامي الوظيفية تجعلني أشعر بالضيق					
04	تحدث لي أخطاء غير مقصودة بسبب ضغط العمل					
05	ينزعج مني بعض زملائي بسبب تصرفاتي الجازمة إزاء بعض المواقف في أداء مهامي					
06	بعض الأعمال التي تسند لي حاسمة لا تتقبل الخطأ					
07	الإدارة تكلفني بمهام لا قيمة لها لتشعرتني بصغر الدور					
08	أعمل في اختصاص لا أشعر فيه بالمتعة أو التحدي					
09	بسبب عدم الحاجة لاختصاصي في المؤسسة كونه ثانوي أشعر بعدم الاستقرار					

المحور الثالث: توجد علاقة بين طبيعة العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تتوافر مستلزمات للعمل (المادية) بشكل مناسب					
02	مناخ العمل يتسم بمميزات قد تدخل الراحة في نفوس العاملين					
03	وقت الدوام مناسب و لا يتسبب لي بالإزعاج					
04	تشعر بالتعب والإرهاك عند القيام بعملك					
05	تقوم بأكثر من عمل في وقت واحد					
06	حجم العمل لا يعطيك الفرصة للراحة الكاملة					
07	تتلقى الأوامر من أكثر من جهة مسؤولة					
08	تعاني من ضيق في مساحة مكان العمل					
09	يفتقر مكان العمل للخدمات					

المحور الرابع: توجد علاقة بين سوء العلاقة مع المدير والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	رئيسي المباشر يحبذ اللقاءات الفردية مع المستشارين ويتحاشى اللقاءات الجماعية					
02	رئيسي المباشر ليس لديه رأي أمام الإدارة العليا					
03	رئيسي المباشر متعاون وميسر بشكل كبير					
04	رئيسي في العمل يمتلك مقدرات فنية عالية تجعله موقع ثقة الجميع					
05	تتسم مواقف رئيسي المباشر بالإنصاف بين العاملين					
06	يستطيع رئيسي المباشر احتواء الأزمات بحكمة وصبر					
07	الرئيس المباشر يتغاضى عن الأخطاء غير المقصودة ولا يعظمها					
08	يتسم دور المدير المباشر بالمناورة والتقلب في توجيه سياق العلاقات					
09	يميل الرئيس المباشر الى التعامل الودي مع من يرتبط بهم بمصلحة شخصية من العاملين في المؤسسة					

المحور الخامس: توجد علاقة بين العلاقة مع الزملاء والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	ينظر الزملاء إلى الآخرين بحسن نية					
02	علاقتي مع زملائي تنسم بالود والانسجام					
03	يقوم الزملاء بأداء مهام الآخرين في حالة تغيبهم عن العمل لثتى الأسباب					
04	هناك تعاون بين العاملين من أجل تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة					
05	هناك إنكالية في أداء المهام بين الزملاء					
06	بعض الزملاء يتسبب بتعكير الجو العام بسبب عدم انسجامه أو خروجه عن الإجماع					
07	الصراعات بين الزملاء تخلق مناخا متوتر أو مشحونا بالانفعال					
08	الإدارة تسهم في تعزيز العلاقات الإيجابية الزملاء					
09	العلاقة بين الزملاء مبنية على المصلحة الشخصية					

فرج عبد القادر طه، السيد مصطفى راغب (2010)

المحور الأول: توجد علاقة ارتباطيه بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	هل ترى بان مؤهلاتك العلمية وقدراتك تتناسب مع المهام الموكلة إليك بالمؤسسة الرياضية					
02	هل الاستقرار داخل المؤسسة الرياضية يسمح لك بان تمارس الإبداع في العمل وتقدم كل ما لديك					
03	هل تقوم بمساعدة زملائك في المؤسسة الرياضية والتي تساهم في تحقيق الأهداف					
04	هل تعمل على القيام بمبادرات تطوعية مع زملائك تساعد على تحقيق أهداف المؤسسة					
05	هل تقوم بساعات عمل إضافية وتنفذ مسؤوليات ليست من صلاحياتك لصالح المؤسسة الرياضية					
06	هل تعمل على إيجاد الحلول والخروج بأفكار جديدة لحل المشكلات التي تواجه المؤسسة الرياضية					
07	هل هناك التزام منك من ناحية الحضور للمؤسسة الرياضية و الالتزام بالمواعيد وتنفيذ مهامك في المواعيد المحددة					
08	هل لديك الثقة والقدرة على التكيف والتأقلم مع كافة التغيرات التي تحدث بالمؤسسة الرياضية من ناحية المهام والمسؤوليات					
09	هل تقوم بتحفيز نفسك وزملائك بالعمل والتي تسمح بتحقيق الأهداف في المؤسسة الرياضية					
10	هل توظف قدراتك ومهارتك في الاتصال والتواصل بفاعلية مع المسؤولين وزملائك داخل المؤسسة الرياضية					
11	هل الإمكانيات المادية والبشرية المطلوبة لانجاز عملك متوفرة داخل المؤسسة الرياضية					
12	هل الوقت المخصص لك يسمح بأداء كل ما هو مطلوب منك ويحقق أهداف المؤسسة					
13	هل تتمتع بالخصوصية في مكان عملك (ضيق المساحة وكثرة العاملين) داخل المؤسسة الرياضية					
14	هل توجد لك القدرة على التكيف عند حدوث الحالات الطارئة في العمل والقدرة على تحمل الأعباء اليومية للعمل داخل المؤسسة					

					الرياضية	
					هل تشعر أن هناك إنصاف في المعاملة بين جميع الزملاء من قبل الإدارة داخل المؤسسة الرياضية	15
					هل تشعر بأنك تضيف شيء جديد و لك بصمة في العمل داخل المؤسسة الرياضية	16
					هل تمتلك القدرة على حل المشكلات التي تواجهك في العمل داخل المؤسسة الرياضية	17
					هل لديك القدرة على اتخاذ قرارات سليمة في الوقت المناسب تساعد على تحديد أهداف المؤسسة الرياضية	18
					هل تتقبل التوجيهات والانتقادات من الزملاء والمرؤوسين تخصص العمل في المؤسسة الرياضية	19
					هل تلتزم بقواعد السلامة والصحة المهنية خلال العمل في المؤسسة الرياضية	20

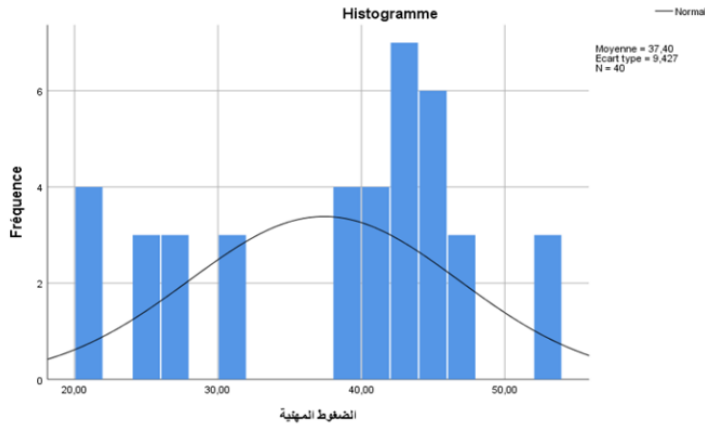
مخرجات spss

اختبار إعتدالية التوزيع الطبيعي

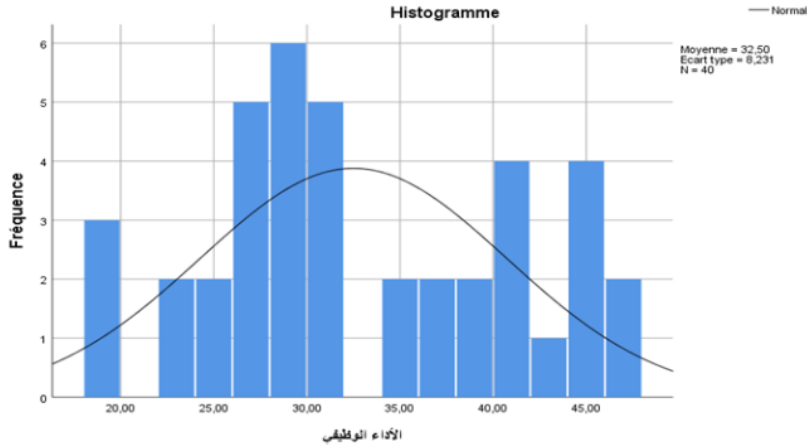
Test de normalité						
	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov*		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الضغوط المهنية	0,920	28	0,001	0,200	28	0,000
الأداء الوظيفي	0,912	28	0,016	0,162	28	0,001

a. Correction de signification de Lilliefors

الشكل رقم (04): التوزيع الطبيعي لمتغير الضغوط المهنية



الشكل رقم (05): التوزيع الطبيعي لمتغير الأداء الوظيفي



الفرضيات:

Corrélations									
		غموض الدور	عبيء العمل	طبيعة العمل	علاقة المدير	علاقة الزملاء	الضغوط المهنية	الأداء الوظيفي	
Rho de Spearman	غموض الدور	Coefficient de corrélation	1,000	,910**	,826**	,795**	,841**	,971**	-,844**
		Sig. (bilatéral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	30	30	30	30	30	30	30
	عبيء العمل	Coefficient de corrélation	,910**	1,000	,796**	,911**	,862**	,985**	-,876**
		Sig. (bilatéral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	30	30	30	30	30	30	30
	طبيعة العمل	Coefficient de corrélation	,826**	,796**	1,000	,786**	,840**	,810**	-,869**
		Sig. (bilatéral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	30	30	30	30	30	30	30
	علاقة المدير	Coefficient de corrélation	,795**	,911**	,786**	1,000	,775**	,891**	-,793**
		Sig. (bilatéral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	30	30	30	30	30	30	30
	علاقة الزملاء	Coefficient de corrélation	,841**	,862**	,840**	,775**	1,000	,924**	-,887**
		Sig. (bilatéral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	30	30	30	30	30	30	30
	الضغوط المهنية	Coefficient de corrélation	,971**	,985**	,810**	,891**	,924**	1,000	-,913**
		Sig. (bilatéral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	30	30	30	30	30	30	30
	الأداء الوظيفي	Coefficient de corrélation	-,844**	-,876**	-,869**	-,793**	-,887**	-,913**	1,000
		Sig. (bilatéral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الصدق والثبات: الضغوط المهنية:

Corrélations										
		Q1	Q2	Q3	4Q	5Q	Q6	Q7	Q8	Q9
غموض الدور	Corrélation de Pearson	,698**	,788**	,778**	,651**	,742**	,936**	,788**	,753**	,778**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,001	0,001	0,013	0,002	0,006	0,001	0,001	0,001
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14
عميق الدور	Corrélation de Pearson	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18
	Sig. (bilatérale)	,850**	,707**	,744**	,622**	,751**	,717**	,778**	,763**	,774**
	N	0,000	0,004	0,002	0,018	0,002	0,004	0,002	0,001	0,002
طبيعة العمل	Corrélation de Pearson	14	14	14	14	14	14	14	14	14
	Sig. (bilatérale)	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27
	N	,892**	,817**	,884**	,722**	,961**	,935**	,768**	,766**	,794**
	Corrélation de Pearson	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,002	0,000	0,002
	Sig. (bilatérale)	14	14	14	14	14	14	14	14	14
	N	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36
علاقة المدير	Corrélation de Pearson	,886**	,788**	,778**	,751**	,742**	,689**	,787**	,758**	,738**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,001	0,001	0,013	0,002	0,006	0,001	0,002	0,001
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14
علاقة الزملاء	Corrélation de Pearson	Q37	Q38	Q39	Q40	Q41	Q42	Q43	Q44	Q45
	Sig. (bilatérale)	,786**	,864**	,758**	,851**	,762**	,779**	,753**	,717**	,833**
	N	0,000	0,001	0,001	0,002	0,001	0,002	0,002	0,001	0,012
** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).										
* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).										

الثبات:

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,858	9

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,864	9

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,928	9

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,863	9

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,934	9

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,945	45

الصدق والثبات: الأداء الوظيفي:

Corrélations						
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
الأداء الوظيفي	Corrélation de Pearson	,824**	,866**	,796**	,940**	,724**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,003
	N	14	14	14	14	14
	Corrélation de Pearson	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10
	Sig. (bilatérale)	,639**	,746**	,871**	,809**	,912**
	N	0,014	0,002	0,000	0,021	0,026
	Corrélation de Pearson	14	14	14	14	14
	Sig. (bilatérale)	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15
	N	,814**	,706**	,723**	,648**	,811**
	Corrélation de Pearson	0,000	0,005	0,017	0,002	0,000
	Sig. (bilatérale)	14	14	14	14	14
	N	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
	Corrélation de Pearson	,946**	,736**	,814**	,918**	,689**
	Sig. (bilatérale)	0,039	0,001	0,000	0,001	0,000
	N	14	14	14	14	14
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).						
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).						

الثبات:

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,958	20

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية وأجريت الدراسة بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

وقد تمت صياغة التساؤل الرئيسي كما يلي:

❖ هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية؟

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية وهي:

✓ هل توجد علاقة بين غموض الدور والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية؟

✓ هل توجد علاقة بين عبئ العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية؟

✓ هل توجد علاقة بين طبيعة العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية؟

✓ هل توجد علاقة بين سوء العلاقة مع المدير والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية؟

✓ هل توجد علاقة بين العلاقة مع الزملاء والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية؟

وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي ونموذجه دراسة العلاقات لأنه يتماشى وطبيعة

الموضوع ولقد تم استخدام مقياس الضغوط المهنية واستمارة استبيان كأدوات لجمع البيانات من ميدان الدراسة وتم

اختيار العينة بطريقة العينة العشوائية البسيطة.

كما تم استخدام أسلوب المعالجة الإحصائية والمتمثل في الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss26 في

حساب معامل الارتباط سبيرمان وذلك من أجل التحقق من فرضيات الدراسة فتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

✓ توجد علاقة بين غموض الدور والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.

✓ توجد علاقة بين عبئ العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.

✓ توجد علاقة بين طبيعة العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.

✓ توجد علاقة بين سوء العلاقة مع المدير والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.

✓ توجد علاقة بين العلاقة مع الزملاء والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.

ومنه نستنتج تحقق الفرضية العامة والفرضيات الجزئية.

Study Summary:

The study aims to determine the relationship between occupational stress and job performance among sports advisors in sports institutions, conducted at the Directorate of Youth and Sports in the province of M'sila.

The main research question was formulated as follows:

- Is there a relationship between occupational stress and job performance among sports advisors in sports institutions?

This main question includes the following sub-questions:

- Is there a relationship between role ambiguity and job performance among sports advisors in sports institutions?
- Is there a relationship between workload and job performance among sports advisors in sports institutions?
- Is there a relationship between job nature and job performance among sports advisors in sports institutions?
- Is there a relationship between poor relationship with the manager and job performance among sports advisors in sports institutions?
- Is there a relationship between relationship with colleagues and job performance among sports advisors in sports institutions?

This study relied on the descriptive approach and its model of relationship study because it aligns with the nature of the subject. The Occupational Stress Scale and a questionnaire were used as data collection tools in the field of study, and the sample was selected using simple random sampling method. Statistical processing method using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 26 was employed to calculate the correlation coefficient (Spearman) to verify the study hypotheses. The study concluded the following results:

- There is a relationship between role ambiguity and job performance among sports advisors in sports institutions.
- There is a relationship between workload and job performance among sports advisors in sports institutions.
- There is a relationship between job nature and job performance among sports advisors in sports institutions.
- There is a relationship between poor relationship with the manager and job performance among sports advisors in sports institutions.
- There is a relationship between relationship with colleagues and job performance among sports advisors in sports institutions.

From these findings, It can be inferred that the general hypothesis and the specific hypotheses were achieved