

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان : علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
فرع : ادارة وتسيير رياضي



معهد : علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
قسم : الادارة والتسيير الرياضي

تخصص : تسيير الموارد البشرية والمنشآت الرياضية

رقم :

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالب : أنور عامر

تحت عنوان

أثر ضغوط العمل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة.....	اسم ولقب الاستاذ(ة)
مشرفا و مقررا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	بوبكر نويري
مناقشا	جامعة.....	اسم ولقب الاستاذ (ة)

السنة الجامعية: 2019/2018.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَى
إِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ
إِلَىٰ عَرْشِهِ الرَّحِيمُ
الَّذِي يُخْرِجُ الْمَوْتَىٰ
مِنَ الْأَرْوَاحِ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَىٰ
إِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ
إِلَىٰ عَرْشِهِ الرَّحِيمُ



﴿ شكر و تقدير ﴾

اعترافاً بالفضل أتقدم بالشكر وخالص الامتنان إلى أستاذي الدكتور
"بوبكر نويري" الذي قبل الإشراف على هذه المذكرة فكان نعم
المشرف.


كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ "بوصلاح النذير"

الذي زودني بملاحظاته القيمة وتوجيهاته

فجزاهم الله عني كل الخير وأبقيكم لطلبة العلم والمعرفة وأطال الله في عمركم
وحفظكم ورعاكم.

وإلى جميع أساتذتنا الأفاضل في معهد علوم تقنيات النشاطات البدنية
والرياضية

وإلى من قدم لنا يد العون من بعيد أو من قريب.



مقدمة

يواجه معظم الناس في عصرنا الحالي شتى الضغوط أثناء العمل وفي الشارع وحتى أثناء التعامل مع الأسرة، ولقد قادنا اليوم التقدم التكنولوجي وسرعة التقارب والاتصالات إلى الحضارة والرفاهية وزيادة الأموال ولكن للأسف جلبت معها المتاعب والهموم وأضافت فوق الضغوط النفسية والبدنية ضغوط أخرى حتى أصبح العامل في المؤسسات يواجه ضغوطا كثيرة داخل عمله وخارجه وقد يعاني من عدم رغبته في التنقل في عمله من وظيفة إلى أخرى.

حيث يعد موضوع ضغوط العمل من أهم الموضوعات التي حظيت بتركيز واهتمام الباحثين في السلوك التنظيمي لانعكاسها الكبير على العامل والمؤسسة والمجتمع، وعندما نتحدث عن مفهوم ضغوط العمل فإننا نعني بذلك قضية لازمت الانسان منذ وجوده على هذه الأرض فقد وجد من أجل أن يعمل وكان هذا العمل ولا يزال مصدر التعب، ولقد ترتب على هذا العمل وما صاحبه من شقاء مواجهته لعدد من المخاطر والتحديات في حياته التي جلبت له تلك الضغوط، وإزاء هذه المخاطر استطاع أن يتكيف مع بعضها وأن يسخرها لصالحه في حين كان لبعضها أثر قاس وشديد يترتب عليها تعاسته وفناؤه ومع تكيفه مع هذه الضغوط وتفاعله معها، وشيوع استخدام مصطلح الضغوط لدى أغلب الأوساط فإن من أهم المشكلات التي واجهها بعض المهتمين بموضوع الضغوط بصفة عامة وضغوط العمل بصفة خاصة، وهي محاولة التوصل إلى تعريف متفق عليه لمعنى الضغوط والفروق الفردية لتحمل درجاتها من عدمه، بالإضافة إلى أسبابها وسبل معالجتها وآثارها النفسية والجسدية.

وتأتي هذه الدراسة لتحديد ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في المؤسسات الرياضية على كفاءتهم، وذلك بسبب تعرضهم لحالات من الاضطراب والقلق الذي قد يؤثر على حالتهم الصحية والنفسية والفكرية والسلوكية، وبالتالي قد ينعكس على مستوى كفاءتهم في العمل .

وختاما فإن وجود مستوى معين من الضغوط لا يشكل ظاهرة مقلقة أو غير طبيعية، ولكن ارتفاع مستوى الضغوط قد يرافقه بعض الآثار السلبية على الفرد والتنظيم، وإن ضغوط العمل ليست بالضرورة ذات تأثيرات سلبية بل قد تؤدي في بعض الأحيان إلى آثار ايجابية ومصدرا دافعا وحافزا لتحسين العمل والأداء.

ومن هذا المنطلق ظهرت الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة كمحاولة علمية لمعرفة (تأثير ضغوط العمل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية) ، وقد قسمت بحثي هذا إلى خمسة فصول وهي كالتالي:

الفصل الأول : المتمثل في الخلفية النظرية والدراسات السابقة، حيث تطرقنا فيه إلى مفهوم ضغوط العمل

وكذا ماهية كفاءة الكفاءة والعاملين وعرجنا بتعريف وتقديم المؤسسات الرياضية.

مقدمة

الفصل الثاني: الاطار العام للدراسة وقد تناولنا فيه الكلمات الدالة في الدراسة، إشكالية الدراسة، أهمية وأهداف الدراسة وكذا أسباب اختيارنا للموضوع وفرضيات .

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة، احتوى هذا الفصل على الدراسة الاستطلاعية، المنهج المتبع في الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات جمع البيانات والمعلومات، إجراءات التطبيق الميداني لأداة، الأساليب الإحصائية .

الفصل الرابع: " عرض النتائج وتفسيرها" حيث قمنا بترجمة المعلومات النظرية إلى معلومات كمية وقمنا بمناقشتها وذلك في ضوء الفرضيات وربطها بالخلفية النظرية والدراسات السابقة.

الفصل الخامس: استنتاجات واقتراحات، شمل هذا الفصل على استنتاجات عامة خاصة بالبحث كما قدمنا بعض الاقتراحات والآفاق المستقبلية.

الفصل الأول

الخلفية النظرية والدراسات السابقة

أولاً: الخلفية النظرية

I. ضغوط العمل:

1- مفهوم ضغوط العمل:

يعتبر كوبر Cooper أن الضغوط المهنية عبارة عن مجموعة العوامل البيئية التي تؤثر سلباً على أداء الفرد في العمل ومنها غموض الدور، صراع الدور، ظروف العمل البيئية، عبء العمل، العلاقات الشخصية في العمل، هذه العناصر تسبب الإجهاد الفيزيولوجي للفرد، أي تفاعل مصادر الضغط والخصائص الشخصية.¹

ويعرفها T-A beehr et Newman بأنها: " حالة تظهر من خلال تفاعل الفرد مع وظيفته، وتؤدي لإحداث تغييرات داخلية في الفرد تجعله ينحرف عن مسار عمله الطبيعي".²

بينما يعرفها hall-mansfield 1971: "بأنها قوة خارجية تؤثر في النظام سواء كان فرداً أو منظمة وتؤدي إلى حدوث تغييرات داخلية في صورة إجهاد".³

كما يرى " سيلبي " انه استجابة الضغط هي الفشل وعجز في التكيف، فهنا نرى أن الضغط في أقصى درجاته.⁴

كما عرف " كيلى " (Kiily) 1994، الضغط المهني بقوله: " تجربة ذاتية يدركها الفرد نتيجة لعوامل ومسببات متعلقة بالفرد أو البيئة التي يعمل فيها بما في ذلك المنظمة حيث يترتب على هذه العوامل آثار أو نتائج جسدية نفسية أو سلوكية على الفرد وتؤثر بدورها على أدائه للعمل".⁵

¹ - محمد سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، الأردن، 2004، ص 161.

² - محمد الصيرفي، السلوك الإداري (العلاقات الإنسانية)، دار الوفاء لندنيا للطباعة والنشر، مصر- الإسكندرية، 2007، ص 308.

³ - حنفي عبد الفقار وآخرون، محاضرات في السلوك التنظيمي، مطبعة ومكتبة الإشعاع الفني، ط1، مصر- الإسكندرية، 2002، ص 181-182.

⁴ - غربي صبرينة، " مستويات الضغط المهني وعلاقتها بمستويات الاكتئاب لدى المرضين "، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا تخصص علم النفس عمل وتنظيم، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2003 - 2004، ص 09/08.

⁵ - شويطر ليلي، الضغط المهني لصراع الدور وغموضه وعلاقته بالاضطرابات النفسية وسوماتية لدى الموظفين " مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، فرع علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر السنة الجامعية 2004 - 2005م، ص: 20.

يمكن التعليق على هذا التعريف أن حالة الضغط التي يعيشها الموظف نتيجة لإدراكه للمطالب وظروف العمل، إنما هي رد فعل لإعادة التوازن لدى الفرد العامل والبحث عن التكيف مع مجريات الأمور¹.

2- عناصر ضغوط العمل:

نتيجة لضغوط العمل الذي يواجهها الفرد في عمله والتي تتفاوت من فرد إلى آخر فبعضها يكون شديداً أو متوسطاً أو خفيفاً وقد تكون دائمة أو مؤقتة وكل فرد يستجيب لهذه الضغوطات حسب شخصيته وقدراته في الاستجابة والتكيف ومدى تحمله، وتظهر على الفرد أعراض مألوفة مثل: التوتر، القلق، الأرق، وعدم القدرة على الاسترخاء والإسراف في تعاطي المسكنات، والكحول والمخدرات والشعور بعدم القدرة على التكيف وصعوبات في الجهاز الهضمي وارتفاع ضغط الدم.

وقد بين والاس وسيزلاقي (wallace & szilagi) أن الضغوط تجارب داخلية تخلق وتولد توازن نفسي أو فيزيولوجي للفرد وهي تكون نتيجة العوامل في البيئة الخارجية (المنظمة أو الشخص)، وهناك عناصر رئيسية ثلاثة للضغوط في العمل تتمثل في:

- أ- **عنصر المثير:** يمثل المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط ويكون مصادرها البيئة أو المنظمة أو الفرد
- ب- **عنصر الاستجابة:** ويمثل ردود الفعل الفيزيولوجية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد مثل القلق والتوتر والإحباط.²
- ت- **عنصر التفاعل:** وهو التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة.

ولهذا يكون ضغط العمل يتكون من ثلاثة عناصر هي المشاعر وردود الفعل والتفاعل بحيث يشعر الفرد بالمثيرات الأولية ثم ينتج عن ذلك تفاعلات بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة.

¹-شويطر ليلي، المرجع السابق، ص: 20.

²- معن محمود عياصرة، مروان محمد بني أحمد: إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل والتغيير، دار الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، 2008، ص 112

3- أنواع ضغوط العمل : يوجد نوعان من الضغوط وهي:

أ- الضغوط الإيجابية : وهي تلك المفيدة التي لها انعكاسات إيجابية ، حيث يشعر الفرد على الإنتاج وإنجاز المهام بسرعة وبكل إضافة إلى الإثارة النفسية الإيجابية المتمثلة فيما يتولد لديه من شعور بالسعادة والسرور وما ينعكس في مجمله على إنتاجية العمل ، كما تتسم بأنها ضغوط معتدلة تثير الحافز إلى النجاح ، وتعطي الفرد إحساسا بالقدرة على الإنتاج وتؤدي إلى ارتفاع مستوى فعالية الأداء لدى العاملين من الناحية الكمية والنوعية.

ب- الضغوط السلبية : وهي تلك الضغوط ذات الانعكاسات السلبية على صحة الإنسان العامل ونفسيته ومن ثم تنعكس على أدائه وإنتاجه في العمل مثل هذه الضغوط تولد الإحباط وعدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى نشوء السلبية تجاه قضايا العمل.¹

كما يمكن التفرقة بين ضغوط العمل الإيجابية والضغوط السلبية من خلال المقارنة الواردة في الجدول التالي:

جدول رقم (01) : يوضح مقارنة بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية:

الضغوط السلبية	الضغوط الإيجابية
1. تسبب انخفاضاً في الروح المعنوية.	1. تمنع دافع للعمل.
2. تولد ارتباكاً.	2. تساعد على التفكير.
3. تدعو للتفكير في جدوى الجهد المبذول.	3. تحافظ على التركيز على النتائج.
4. تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه.	4. تجعل الفرد إلى العمل بتحملي.
5. تشعر الفرد بأن كل شيء ممكن أن يقطعه ويشوش عليه.	5. تشعر بالراحة وتأقلم مع المواقف في العمل.
6. الشعور بالأرق.	6. تسمح بالنوم الجيد.
7. ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير.	7. القدرة على التعبير على الانفعالات.
8. الإحساس بالقلق.	8. تسمح الإحساس بالمتعة.
9. تؤدي إلى الشعور بالفشل.	9. تمنع الشعور بالإحباط.
10. تسبب الضعف للفرد.	10. تمد الفرد بالقوة والثقة.
11. التشاؤم من المستقبل.	11. التفاؤل بالمستقبل.

¹ - صلاح الدين عبد الباقي : السلوك الإنساني في المنظمات ، ط 1 ، دار الجامعية للطباعة و النشر، الإسكندرية القاهرة ، ص 113.

12. القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة.	12. عدم القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة.
---	---

4- مراحل ضغوط العمل:

يعتبر " سيلاي " 1964 أول من استخدم مصطلح الضغوط للإشارة إلى التغيرات الفسيولوجية التي تحدث في الجسم كاستجابة للمثيرات البيئية التي تشكل تهديداً لحياة الإنسان والتي تمر بثلاث مراحل أساسية متتابعة وهي:

أ- مرحلة الإنذار والتنبه: تعد هذه المرحلة ردة فعل الجسم الأولى لضغوط العمل التي تواجه الفرد حيث يجهز الجسم نفسه ويبدأ الجهاز العصبي " السيميماوي " بالعمل فتظهر بعض الأعراض مثل القلق والتوتر وارتفاع زيادة نسبة السكر في الدم ، وغيرها من الأعراض.

ب- مرحلة المقاومة: فيها يقوم الفرد بالدفاع عن نفسه إتجاه مصدر الضغط فيشعر بالضغط والإرهاق والتوتر وضعف التركيز يبدأ جهاز المناعة بالضعف والانهيار.

ج- مرحلة الإنهاك: تظهر هذه المرحلة عندما لا يستطيع الفرد التغلب على مصدر الضغط ويصبح أكثر عرضة للأمراض النفسية والجسدية مثل القرحة المعدية وأمراض القلب.¹

نستنتج أن سيلاي قد جمع في آلية حدوث الضغط بين ثلاث مراحل أساسية توضح التغيرات الطارئة على الجسم حيث تتمثل هذه المراحل على كرحلة الإنذار التي يتلقى فيها الجسم تنبيهها ، ومرحلة المقاومة والتي يحاول فيها الجسم مقاومة الضغط التي يتعرض له ويصاب بالإرهاق.

جدول رقم (02): يوضح مراحل الضغط عند سيلاي²

المرحلة الأولى	المرحلة الثانية	المرحلة الثالثة
مستوى طبيعي للمقاومة		
حركة المنبه الجرس	المقاومة	انهك/تعب
يبدأ الجسم بالتغيير في أول كشف للعوامل الضاغطة وكذلك تقل المقاومة	يزداد ظهور عوامل الضغط غير أن المقاومة تزداد أكثر من المعدل	بعد فترة المقاومة يبدأ الجسم في الاحساس بالانهك فتقل طاقة المقاومة

¹ - أحمد عبد المطيع الشخانية : التكيف مع الضغوط النفسية ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان 2008 ، ص22.

² - صلاح الدين عبد الباقي : المرجع السابق ، ص 283.

5- مصادر ضغوط العمل:

هناك العديد من المصادر التي تؤثر ويتأثر الفرد في المنظمة التي صنفت كالتالي:

5-1- المصادر البيئية

يمكن أن يكون للبيئة الخارجية تأثيرات متنوعة فيما إذا كان العمال يمرون بمرحلة ضاغطة ، كحالة مرض الزوجة أو أحد أفراد العائلة ، فإذا وقع ذلك فسيكون قويا على نفسية العامل وسلوكه مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الضغط ، ويزداد خاصة إذا كانت الحالة الاقتصادية سيئة.¹

أما مصادر البيئة الداخلية فهي تتمثل في العناصر المادية التالية:

أ- الحرارة: تشكل الحرارة مصدرا للضغط في حالة تطرقها من حيث الزيادة أو الانخفاض والمراكز العليا للدماغ تتحكم في عملية تنظيم درجة حرارة الجسم ، حيث تضبطها عند درجة حرارة 37° تقريبا فإذا ما استشعر الفرد عن طريق حاسته الجلدية أنه يتواجد في وسط نقل درجة حرارته عن هذا المستوى فإنه يشعر بالبرد والعكس من ذلك صحيح.

ب- الضوضاء : تعتبر الضوضاء أحد مصادر الضغط فالصوت مثلا شكل من أشكال الطاقة يتحرك في الفضاء الفيزيائي على شكل موجات ، وينبغي الإشارة هنا إلى أننا لا نطلق لفظ الضوضاء على كل صوت يتحرك عبر الهواء وإنما على الصوت غير مرغوب فيه والذي يسبب إزعاج بسبب شدته أو بسبب وقوعه بشكل مفاجئ أو بسبب إستمراره والذي قد يعيق العامل عن استخدام قدراته العقلية كاملة ، وفي حالة التهيو في إنجاز مهامه.²

ج- الإضاءة : يحدث الأثر السلبي في حالة الإضاءة المتطرفة ، فالإضاءة تساعد على سهولة الإدراك ، ومقابل ذلك تؤدي الإضاءة غير المناسبة إلى مشكلة الصداع الناتج عن فقدان الطاقة بسبب عملية التكيف التي تشعر بها العضلات على مستوى العين حتى تتمكن من الوصول إلى زاوية واضحة، وهذا ما يبدو جليا أثناء العمل في النوبة الليلية أين تكون الإضاءة اصطناعية مع امتداد فترة العمل إلى ثمان ساعات متتالية.

¹ - خيلفورد: ميادين علم النفس بين النظرية والتطبيق ، تر: يوسف مراد، المجلد 2، دار المعارف، مصر ، 1963 ، ص 868 .

² - عبد الرحمن العيسوي : علم النفس والإنتاج ، مؤسسة شباب الجامعة ، مصر ، ص 100-101.

د- التهوية : تؤثر الأحوال الجوية في نتاج العامل ونشاطه ، وجو العمل بحاجة إلى تجديد الهواء بصفة مستمرة عن طريق المراوح وغيرها من الوسائل كأجهزة تكييف الهواء. فعندما يكون الجو حار فإن نسبة العرق تزيد ، و إذا لم تكن هناك حركة للهواء تسمح بتبخر العرق وانخفاض درجة حرارة الجسم فإنها تأخذ في الارتفاع المستمر ، وعليه فمن الطبيعي أن يزداد الإنتاج بتجديد الهواء المحيط بالعامل.¹

5-2- المصادر التنظيمية:

أ- صراع الدور: ويحدث إذا كان هناك تعارض بين متطلبات الدور فعندما يتعرض الفرد لموقف يفرض عليه متطلبات متعارضة ، كأن تتطلب وظيفة العمل ساعات طويلة ، أو السفر مسافات بعيدة وقد يتعارض ذلك مع متطلبات دوره زوجا أو أبا فحينها يعاني من صراع الدور الذي يتولد عندما تكون هناك متطلبات متعارضة في آن واحد بحيث يقع الفرد تحت رئيسته أو زميله في العمل وعليه تتعارض محاورات الفرد المجموعة التوقعات المتصلة بالعمل مع مجموعة أخرى من التوقعات مما يؤدي إلى الصراع.²

ب- غموض الدور : يرتبط غموض الدور بغياب الوضوح حول المسؤوليات المعنية للعمال ويحدث هذا عادة في حالات بداية استلام عمل جديد ، النقل ، تعيين رئيس جديد ، الترقية... إلخ . إن هذه المتغيرات تشكل تهديدا ومنه يمكن أن تكون مصدرا للضغط خاصة في حالة استمرارية هذا الغموض ، فالنتائج البحثية تؤكد على أن غموض الدور يرتبط ارتباطا وثيقا بانخفاض الزمن الوظيفي وتكرار التعبير عن الرغبة في ترك العمل ، زيادة التوتر ، انخفاض درجة الثقة بالنفس ، وهذه في حد ذاتها مكونات من الصعب إهمالها إذا كان الهدف تقليل العوامل المسببة للضغط ، إضافة إلى ذلك فمن الناحية الفسيولوجية توجد علاقة بين غموض الدور و ارتفاع مستوى ضغط الدم.³

ج- طبيعة العمل : تتفاوت الوظائف في طبيعتها من حيث المسؤوليات طريقة الأداء والوسائل المستخدمة في إنجاز المهام ... إلخ ، وهذا التباين الطبيعي أن تكون الأعمال التي تتضمن ضمان تقديم الخدمات للأفراد طيلة الأربع وعشرين ساعة. أي أن هناك وظائف ذات طابع خاص تؤدي إلى ارتفاع مستوى الضغوط لدى أصحابها.

¹ - عبد الرحمان العيسوي، المرجع السابق ، ص 101.

² - محمد حسن محمد حمادات، السلوك التنظيمي ، ط 1، دار الحامد ، عمان ، 2008 ، ص 173.

³ - عسكر علي، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط 1، دار الكتاب الحديث، 2004، ص 106.

د- نوبات العمل : لقد بينت الدراسات أن عددا كبيرا من الأزواج الذين يعملون وفق نظام العمل بالمناوبة نادرا ما يلقون بزواجهم وأولادهم لفترات طويلة بسبب خصوصية طبيعة العمل الذي يقومون به وانعكاساته ، وبالموازاة مع ذلك فإن نظام العمل بالمناوبة له تأثير سلبي على النوم ويترتب عن ذلك اضطراب الشهية ، ضعف القدرة الجنسية وكل ذلك يشكل في مجمله عاملا ضاغطا ، فيزداد بذلك العبء إذا كانت تلك المسؤولية عن العمل وعن أفراد العائلة في آن واحد معا ، هذا التزامن يتأثر بالخبرات والممارسات المختلفة في بيئة العمل والتي تؤثر بدورها في إدراك الفرد حول ما يتعلق بانشغاله على تطوره المهني وتلبية التزاماته الاجتماعية ، فإدراك الفرد العامل لهذه العلاقة يتحول إلى مصدر للقلق والإحباط .¹

6- أسباب ضغوط العمل:

توجد العديد من العوامل التي تجعل موقف العمل ضاغطا ومن هذه العوامل نجد:

أ- حمل العمل الزائد : يعتبر حمل العمل الزائد من الأسباب الرئيسية في حدوث الضغط ومثال ذلك دراسة ' شولتر " التي ذكر فيها أن طلاب كليات الطب يشكون من حمل العمل الزائد ومن الطبيعي أن يكون هذا السبب مصدر تآزم نفسي شديد لأن ذلك معناه استهلاك طاقة جسمية ونفسية للفرد.

كما يرتبط حمل العمل الزائد بأمراض القلب ومثال ذلك دراسة آخريين على أفراد الذين تصيبهم نوبات قلبية وهم في سن الرشد، وهي سن مبكرة لهذه النوبات حيث تبين منها أن نسبة 70 % يعملون أكثر من "60" ساعة أسبوعيا.

ب-نوعية العمل : هناك أشخاص يعانون من ضغط العمل على الرغم من أن ساعات العمل قليلة ولكن أعمالهم تتطلب الدقة والمهارة وتتعرض لأخطار عديدة وعلى سبيل المثال الطيران المدني والعسكري وغير ذلك.

ج- التطور التكنولوجي : من أسباب ضغوط العمل ما لحق بعامل الصناعة من تطور التكنولوجي مذهل ناهيك عن استخدام الإنسان الآلي في بعض الدول المتقدمة وعلى رأسها اليابان حيث يرى بعض العمال في هذا التطور التكنولوجي تهديدا لهم وذلك السببين هما الأول: أنه يصعب على البعض استيعاب كيفية تشغيل الآلات الحديثة والثاني أن هذه الآلات الحديثة تؤدي إلى الاستغناء عن العديد منهم وتعرضهم للبطالة.²

¹ - عسكر على ، المرجع السابق، ص 107.

² - محمد شحاتة ربيع، علم النفس المهني ، المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، عمان ، 2010، ص 259.

د- تقييم الأداء : وهو الحكم على السلوك الإنتاجي للعامل أو الموظف ومنه العلاوة أو الترقية أو حرمانه منها حسب نتيجة هذا التقييم ومن المتوقع أن العمال الذين يحصلون على تقديرات منخفضة في عملية تقييم الأداء يرون في هذا التقييم سببا من أسباب ضغوط العمل لأن الفرد إن شعر أنه ظلم سواء كان قد ظلم أو لا، فذلك يعتبر سببا للشعور بالتوتر والانضغاط.¹

7- آثار ضغوط العمل:

تسبب شدة الضغوط والتعرض المتكرر لها إلى ظهور الكثير من التأثيرات السلبية والإيجابية على شخصية الفرد ولهذا فقد اهتم الباحثون بدراسة هذه التأثيرات الناجمة عن الضغوط وفيما يلي نذكر بعض الآثار الإيجابية والسلبية لضغوط العمل:

7-1- الآثار الإيجابية:

- تحفز على العمل.
- تجعل الفرد يفكر في العمل.
- تزيد التركيز على العمل لدى الفرد.
- ينظر الفرد إلى عمله بتركيز.
- النوم بشكل مريح.
- التركيز على نتائج العمل.
- المقدر على التعبير عن الانفعالات.
- الشعور بالمتعة والإنجاز.
- تزيد الفرد حيوية ونشاط .
- النظرة إلى المستقبل بتفاؤل .²

¹ - محمد شحاتة ربيع: المرجع نفسه، ص 260.

² - محمود سليمان العميان : السلوك في منظمات الأعمال ، ط 1، عمان ، دار وائل للنشر ، 2005، ص 125

7-2- الآثار السلبية : وتتمثل فيما يلي:

أ- الآثار المعرفية : تؤثر ضغوط العمل على البناء المعرفي للفرد ومن ثمة فإن العديد من الوظائف العقلية تصبح غير فعالة وتظهر هذه الآثار في الأعراض التالية:

- نقص الانتباه وصعوبة التركيز وضعف قوة الملاحظة.
- تدهور الذاكرة حيث تقل قدرة الفرد على التعداد والتعرف وزيادة الأخطاء
- عدم القدرة على اتخاذ القرارات ونسيان الأشياء.
- التغيرات الذاتية السلبية التي يتبناها الفرد عن ذاته والآخرين.
- ضعف قدرة الفرد على حل المشكلات وصعوبة معالجة المعلومات.¹

ب- الآثار الانفعالية: وتظهر في الأعراض التالية:

- سرعة استثارة الخوف والقلق والإحباط والهلع.
- ازدياد التوتر النفسي والفيزيولوجي .
- سيطرة الأفكار والوسواس القهري.
- زيادة الصراعات الشخصية.
- عدم القدرة على التحكم في الانفعالات والسلوك.
- زيادة الانفعالية والحساسية المفرطة.
- انخفاض مستوى الطاقة وبدل الجهد لدى الفرد.²

8- النظريات المفسرة لضغوط العمل:

8-1- نظرية "هانز سيللي":

يرى هانز سيللي أن الضغط متغير باعتباره استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص ويضغطه على أساس استجابة للبيئة الضاغطة حيث أن هناك استجابات يمكن الاستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج وعليه حدد " سيللي " ثلاث "مراحل للدفاع ضد الضغط تمثلت في:

¹ - طه عبد العظيم حسين ، سلامة عبد العظيم حسين : إدارة الضغوط النفسية والتربوية ، دار الفكر للطباعة والنشر ، 2006 ، ص 46.

² - فاروق السيد عثمان: القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، بيروت، 2001، ص 99.

الفرع: وفيه يظهر الجسم تغيرات تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضغط وكنتيجه لذلك تقل مقاومة الجسم، وقد تحدث الوفاة عندما تنهار مقاومة الجسم ويكون التعرض للضغط شديداً.

المقاومة: وتحدث عندما يكون التعرض للضغط متلازماً مع التكيف، فتختفي التغيرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى وتظهر تغيرات أخرى تدل على التكيف.

الإجهاد: مرحلة تعقب المقاومة ، ويكون فيها الجسم قد استنفذ طاقته وإذا بقيت الاستجابة الدافعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة فقد ينتج عنها أمراض عديدة.¹

8-2- نظرية التقدير المعرفي : " لازاروس "

لقد قدم هذه النظرية "لازاروس" سنة 1970 نتيجة الاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الإدراكي والتقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد ، ويعتمد تقييم الفرد للمواقف على عدة عوامل منها : العوامل الشخصية والعوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الاجتماعية والعوامل المتصلة بالموقف نفسه.²

وتعرف نظرية التقدير المعرفي " الضغوط " بأنها تنشأ عندما يوجد تناقص بين المتطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين هما:

- المرحلة الأولى: وهي الخاصة بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث هي في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط
- المرحلة الثانية: وهي التي يحدد فيها الطرف التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر على الموقف.

8-3- نظرية دوجلاس ماك جريجور:

وضع ماك جريجور تمييزاً بين نمطين مختلفين من المناهج العامة لوظيفة الإدارة على أحد الأطراف تجرية نظرية (X)، التي تزعم أن العاملين لا يحبون العمل وأنهم سوف يتجنبونه إذا استطاعوا ذلك وسوف يتفرقون بصورة رديئة في كل فرصة إذا أجبروا على العمل ، وهكذا على الطرف الآخر لدينا نظرية (لا) التي يفترض أنها تأخذ اتجاهها أكثر تنويراً وثقافة ، يعني هذا أن العاملين يحبون العمل ، وأنهم بطبيعتهم نشيطون ومبتكرون ومن ثم يمكن أن

¹ - فاروق السيد عثمان: المرجع السابق، ص 99.

² - المرجع نفسه، ص 101.

يسمح لهم أن يقرروا لأنفسهم كيف ينظمون أعمالهم الخاصة ، وأن يكونوا مسؤولين ولذلك سوف يعملون دون إشراف.¹

8-4- نظرية جولدنر :

ركز جولدنر جهوده نحو إبراز النتائج المترتبة على استخدام القواعد البيروقراطية كوسيلة للضبط التنظيمي حيث قرر بأن يستخدم مثل هذه الوسائل يمكن أن يؤدي إلى تحقيق التوازن بين الأنساق الفرعية ، كما أنه يؤدي في الوقت ذاته إلى اضطراب في النسق، ومن هذا المنطلق توصل إلى أن القواعد البيروقراطية لها نتائج وظيفية حينما تعمل هذه القواعد على إخفاء علاقات القوة السائدة بين مستويات التنظيم وبالتالي تعمل على تدعيم شرعيتها وتقلل من التوتر وتشجع على التعاون أما النتائج غير الوظيفية فعادة ما يكون مصدرها وضوح قواعد السلوك المقبول بالنسبة للأفراد حين يساعدهم على تقدير الحد الأدنى لهذا السلوك ، ومنه تحديد الحد الأدنى للأداء الذي يضر بعمليات الإنتاج ، ولمواجهة مثل هذه التصرفات تلجأ إدارة التنظيم عادة إلى ممارسة المزيد من الضغوط والضوابط التي قد يترتب عليها حدوث التوترات والاضطرابات .²

II . الكفاءة:

1- مفهوم الكفاءة

يعتبر مفهوم الكفاءة من المفاهيم متعددة الأوجه، اختلف من حيث التصور و المجالات المطبقة و المقترحة وقد تطور كثيرا في العقدين الأخيرين حيث أصبح من الصعب تحديد وحصر مفهوم مشترك له إلا أنه يمكننا القول أن هذا المفهوم يرتبط بوضعيات العمل فلا يمكننا التحدث عن الكفاءة إلا في إطار عملي، وأغلب التعاريف رغم اختلافها فهي تشترك في مكوناتها أو الموارد المشكلة لها و المتمثلة عموما في الثلاثية الكلاسيكية: المعارف (savoir) المعارف العملية (Savoir - faire) المعارف السلوكية (savoir-etre) و هذا ما توضحه التعاريف التالية :

¹ - ستيفن أكرويد و آخرون: سوء السلوك التنظيمي ، تر: عبدا الحكيم أحمد الخزامي : دار الفجر للنشر والتوزيع ، ط1 ، القاهرة، 2002، ص 115.

² - السيد الحسيني: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، دار المعارف ، القاهرة، 1985، ص 91-93.

الكفاءة هي : " مجموع ثلاثة أنواع من المعارف: معارفه نظرية و معارفه عملية (خبره) و بعد سلوكي الكينونة) معبأة أو قابلة للتعبئة، يستخدمها الفرد لإنجاز المهام الموكلة إليه بطريقة أحسن".¹

عرفتها المجموعة المهنية الفرنسية Le Medef : "الكفاءات مزيج من المعارف النظرية والمعارف العملية والخبرة والممارسة، والوضعية المهنية هي الإطار الذي يسمح بملاحظتها والاعتراف بها، و على المؤسسة تقييمها وتطويرها".²

الكفاءة تمارس بالارتباط مع هدف ينتظر الوصول إليه أو هي متعلقة بوضعية أو هدف معطى مسبقا وهذا ما ذهب إليه P . Gilbert , M . parlier في تعريفهما للكفاءة على أنها :

" مجموعة من المعارف والقدرات على التصرف والسلوكيات الهيكلية قصد تحقيق هدفا في حالة عمل معينة".³

عرفها Baterf G . على أنها : " القدرة على تعبئة مزج و تنسيق الوارد في إطار عملية مهددة بغرض بلوغ نتيجة محددة و تكون معترف بها و قابلة للتقييم كما يمكن أن تكون فردية أو جماعية".⁴

يتضح من خلال التعاريف السابقة أن الكفاءة هي:

- مجموع المعارف، المعارف العملية (المهارات)، المعارف السلوكية (السلوكيات)؛
- لا يكفي امتلاك هذه المعارف من طرف الأطراف فقط بل يجب التوفيق و التنسيق بينها و تعبئتها واستخدامها بغية القيام بمهام محددة
- إنها عملية تنطلق من كيفية اختيار الموارد الى غاية ضمان تحقيق الأهداف؛
- كما تشمل على عنصر أساسي يساهم في تحقيق الأهداف وهو الخبرة و التي تتشكل بالممارسة والتجربة و لا تحول من منظمة أخرى.

¹ -Jean-Marie Peretti Dictionnaire de Ressources Humaines. 4eme éd, Vuibert, 2005,P.63

² - Alain Meignant: Ressources Humaines Déployer la Stratégie, ed. Liaison France, 2000, p.45

³ - Le Boterf G: Construire les compétences individuelles et collective. ed. Organisation, 2000,p45.

⁴ - Philippe Lorino: Méthodes et pratiques de la Performance, ed. Organisation, Paris, 2000 , p

أما من الوجهة الاستراتيجية فالكفاءات هي : " مجموعة المعارف العملية التي تضمن تميز تنافسيا في السوق، والكفاءة الأساسية تعز الوضع التنافسي للمنشأة داخل تشكيلة المنتجات أو الخدمات، وبالتالي فان للنشأة التي لديها كفاءات يعني لها ميزة تنافسية تمثل إحدى نقاط القوة التي تدعم بما قدرتها التنافسية .¹

أي أن المنظمة التي تمتلك كفاءات تكون قادرة على امتلاك ميزات تنافسية تسمح لها بتعزيز وضعها التنافسي وتحقيق التمييز.

2- مميزات الكفاءة

لا يمكن لأي تعريف مهما كانت دقته أن يحدد مفهوم الكفاءة بسهولة، ولهذا فان التعرف يحتاج إلى تحديد و معرفة مميزات و التي تحددها في الآتي :

- الكفاءة ذات غاية (هادفة) : حيث أنه يتم تشغيل معارف مختلفة قصد تحقيق هدف محدد أو تنفيذ نشاط معين، فالشخص يكون كفؤ إذا استطاع تأدية هذا النشاط بصفة كاملة
- الكفاءة مفهوم مجرد: فهي غير ملموسة وغير مرئية، ما يمكن ملاحظته هي الأنشطة الممارسية والوسائل المستعملة ونتائج هذه الأنشطة، حيث أن تحديدها يتم من خلال تحليل الأنشطة
- الكفاءة المكتسبة بالفرد لا يولد كفؤ لأداء نشاط معين وإنما يكتسب ذلك من خلال تدريب موجه.
- الكفاءة ذات تشكيل ديناميكي: أي أن تحصيلها يتم من خلال تفاعل العناصر والمكونات المختلفة لهما وضمن أبعادها (المعارف، المعارف العملية، المعارف السلوكية) عبر الزمن؛
- الكفاءة تمكن الفرد من التحول من وضعية عمل إلى أخرى، وهو ما لا يمكن تحقيقه إلا عبر مستويين من الكفاءات، و هما مستوى الإبداع و مستوى الإسقاط فالفرد إذا كان في مواجهة وضعية جديدة فهو مطالب بالإبداع إما إذا كانت مشابهة لوضعية سابقة فهو مطالب بإجراء عمليات إسقاط باللجوء للقياس مع العلم انه يوجد مستوى آخر هو التقليد أين يكفي العامل بالنقل فقط.؛
- الكفاءات لا تكون مفيدة للمنظمة إلا إذا كانت مدركة، لكون إدراك الفرد لما يملكه يسمح بالحفاظ عليه وتطويره ومن ثم الاستفادة منه .²

¹ - سعيد عيدر : التكوين الالكتروني و إسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدراسات ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول الاقتصاد المعرفي، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2005، ص. 98.

² - اسماعيل حجازي : مصقوقة الاستشارات بيوسطن كاداة لمتابعة المسار الاحترافي لتقييم الكفاءات، مداخلة ضمن المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة ، 2005، ص: 120.

3- أنواع الكفاءات:

أما أنواع الكفاءات فهي تتعدد بتعدد حاجات المجتمع، و كما ذكرنا في ما سبق أنها ليست استاتيكية أو متخشبة أو مطلقة، وإنما تستمد ديناميكيتها من مستوى تطور و نمو المجتمع الذي تتكون فيه. و مع هذا كله نميز عدة أنواع من الكفاءات وهي:

أ) **الكفاءات الفردية و الجماعية:** فأما الكفاءة الفردية فتدل على المهارات العملية المقبولة، و يتم إضفاء القبول في الوسط المهني من خلال عدة أساليب فنية و تقنية كالتجارب المهنية. أما الكفاءة الجماعية فهي التي تحدد قوة المؤسسة أو ضعفها في مجال تنافسية المؤسسات؛ و مصدر تقييمها هو حكم المجتمع و ذلك من خلال اختيارهم للمورد الأكثر كفاءة.

ب) **الكفاءة الخاصة أو النوعية :** وهي كفاءة مرتبطة بمجال معرفي أو مهاري أو وجداني محدد، و هي خاصة، لأنها ترتبط بنوع محدد من المهام التي تندرج في إطار الأقسام داخل المؤسسة، حيث أن اختصاص كل قسم في مجال معين يفرض على الموظفين التحلي بكفاءات خاصة مرتبطة بنوع العمل الموكل إليهم.

ج) **الكفاءة الممتدة أو المستعرضة :** وهي التي يمتد مجال تطبيقها و توظيفها داخل سياقات جديدة، إذ كلما كانت المجالات و الوضعيات و السياقات التي توظف و تطبق فيها نفس الكفاءة واسعة و مختلفة عن المجال و الوضعية الأصلية، كلما كانت درجة امتداد هذه الكفاءة كبيرة. و الكفاءات الممتدة أو المستعرضة تمثل أيضا خطوات عقلية و منهجية إجرائية مشتركة بين مختلف الموارد المعلوماتية، و التي يستهدف تحصيلها و توظيفها خلال عملية إنشاء المعرفة و المهارات المأمولة.

د) **الكفاءة التنظيمية :** و هي تشمل عدة كفاءات حسب المستوى التسلسلي في المؤسسة، و حسب تعدد الوظائف فيها (كالتخطيط، التنفيذ، الإدارة، الرقابة)، إذن يمكن القول أنها تتمثل في الكفاءة التقنية، و كفاءة العلاقات الإنسانية و الكفاءة الفنية الإدارية من جهة، و من جهة أخرى نرى أنها تتمثل في كفاءة التخطيط و الإدارة، كفاءة التنفيذ، و كفاءة الرقابة أو التقييم؛ إذن يتلخص مفهوم كفاءة التنظيم حسب المؤسسة و نوع عملها و مدى فهمها للعلاقات القائمة بينها و بين البيئة المحيطة بها.¹

¹ - الموقع الإلكتروني: <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/159256> طلع عليه يوم 2019 /3/15

III. المؤسسات الرياضية:

المؤسسة هي مجموعة عناصر مترابطة ومتفاعلة فيما بينها تقوم في مجموعها بنشاطات تشترك أو تصب في هدف واحد وفق مجموعة من العوامل والأنشطة المساعدة للمؤسسة على رأسها الإدارة كنظام فرعي للتوجه والقيادة والتسيير وذلك بوضع الأهداف والغايات التي توضع طريقة و اتجاه المؤسسة في شكل سياسات وقواعد منظمة للأنشطة ومنسقة للعلاقات داخل هذه المؤسسة .¹ (رشيد واضح ، 2002 ، م 25)

1- مفهوم المؤسسة الرياضية :

هي مجموعة من الموارد البشرية والمادية الناعمة وفقا لأسس منطقية وعلمية وتطوير عناصر العملية الإدارية التي تحقق التطور المستمر والزيادة في كفاءة الرياضيين وإنجازاتهم وفق مفاهيم إشراف الإدارة الرياضية التي تعمل على تنظيم وتنسيق وتوحيد الجهود المبذولة من قبل العاملين في الحقل الرياضي والأخرى وتوجيهها بما ينسجم وسياسة المؤسسة الرياضية .²

كما يعرفها الشافعي " هي رحلة فنية واجتماعية المفروض أن تدار للوصول إلى أفضل صورة ذات الجوانب المتداخلة في بعضها البعض من أعيان وموارد المؤسسة والعمليات الإدارية بحيث يؤثر كل جانب منها في الأخر و يتأثر ".³

2- أهمية المؤسسة الرياضية :

- لا خلاف حول أهمية المؤسسات الرياضية كونها موجودة معنا وحولنا وكون الحديث عنها وافر جدا من خلال أحاديثنا مع مختلف الأشخاص الذين تلتقي بهم أو نتفاعل معهم .

- فالمؤسسات الرياضية تشغل حيزا كبيرا من اهتمامنا ولا بد من معرفة الأسباب الدالة على أهميتها و التي أبرزها ما يأتي:

- المؤسسات الرياضية مراكز عمل و تعامل .
- المؤسسات الرياضية ذاكرة الماضي .

¹ - حميش سفيان، دور الوظائف الادارية في تفعيل أداء العاملين بالمؤسسات الرياضية، دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة بالمسيلة، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص إدارة وتنظيم رياضي، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، 2016/2015، ص 23.

² - محمود داود الربيعي، تصورات مستقبلية لإدارة العمل الرياضي، مجلة علوم التربية الرياضية، العدد 3، المجلد 5، 2006، ص30.

³ - حسن أحمد الشافعي، التشريعات في التربية البدنية الرياضية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ج2، الاسكندرية، مصر، 2004، ص185

- المؤسسات الرياضية محطات إنتاج الحاضر والمستقبل .
- المؤسسات الرياضية ضمان استغلال المواهب الشابة .

3- الأهداف العامة للمؤسسة الرياضية :

تعد الأهداف في المرامي التي تسعى وراءها للمؤسسة الرياضية وهي 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 :

هدف قومي : وهو هدف يسمو إلى زيادة الأشخاص الممارسين لمختلف الرياضات والألعاب وتطوير المستوى الرياضي و الإنجاز البطولي للأندية .

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

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

هدف اجتماعي: من خلاله يمكن الارتقاء بمستوى وصحة الممارس و خدمة الرياضة محليا وقوميا .

4- الجوانب الرئيسية للمؤسسة الرياضية :

- تشكل كلا من المؤسسات الرياضية والعمليات الإدارية وما تملكه من موارد مادية و أخرى بشرية وكذلك جانب اللجان المتخصصة، جوانب منظمة العمل المؤسسة الرياضية .
- فللمؤسسة الرياضية لها أهداف رياضية واجتماعية تعمل على تحقيقها، إذ أن كل مؤسسة رياضية لها أهداف وجدت من أجلها.
- ومن الطبيعي أن تحتاج المؤسسة الرياضية إلى الإدارة كون الإدارة تملك من الوظائف والعمليات ما يكفي لتسيير عجلات المؤسسات ووضعها على طريقها السليم.
- وتعد موارد المؤسسات الرياضية سواء المادية أو البشرية من أهم العناصر المكونة لها حيث القاعدة التي تبنى عليها المؤسسة للارتقاء بأهدافها لخدمة الرياضة

- بالإضافة إلى هذه الجوانب الرئيسية للمؤسسة الرياضية نجد اللجان المتخصصة ، التي نجد منها الفنية الرياضية الاجتماعية والمنشآت .
- الاجتماعية و المنشآت .

5- المبادئ الأساسية لإدارة المؤسسة الرياضية :

حتى تم الأعمال وتحقق الأهداف التي تضعها المؤسسة الرياضية بالكيفية المطلوبة وجب توفر مجموعة من المبادئ التي تسير وفقها إدارتها ومن أهم هذه المبادئ ما يلي :

- استخدام الطرق العلمية في تحديد إجراء العمل وتنظيمه وكيفية تنفيذه من خلال الطرق الإدارية لرفع مستوى الأداء .
- اتباع السبل العلمية الكفيلة لاختيار القياديين وإعدادهم للتدريب والتحسين المستمر .
- تشجيع التخصص في المهنة وتحقيق التعاون التام بين أفراد مستقرين داخل المؤسسات الرياضية حتى يمكن إنجاز أهدافها لأن التعاون ضروري لتحمل المسؤولية ولتحفيز الطاقات وتحقيق الأهداف .
- أهمية تطبيق مبدأ العمل وتوزيع المسؤوليات على حسب الهيكل التنظيمي للمؤسسة الرياضية .
- تنمية القيادة الديمقراطية الإيجابية تنمي روح الانتماء بين الجماعة داخل المؤسسة . (طريق شوقي ، 2002 م 40) .

6- مديرية الشباب والرياضة:

في هيئة تنفيذية تابعة لوزارة الشباب والرياضة حيث يشرف عليها مدير تنفيذي وهي هيئة تعمل على ترقية حركة الجمعية للشباب والرياضة وكذا هياكلها وتنظيمها وإعداد برامج الهادفة وتعميم تربية البدنية والرياضية لاسيما وسط التربوي والتأطير وكذا إعداد مخططات تطوير الرياضة للولاية بتنسيق مع الجهات المعنية .

وقد أنشأت مديرية الشباب والرياضة بموجب مرسوم التنفيذي رقم 234/90 المؤرخ في 28 جويلية 1990 الذي يحدد قواعد تنظيم مصالح ترقية الشباب بالولاية وعملها ثم بعدها جاء مرسوم تنفيذي يعدل في تسمية للمديرية وهو للرسوم التنفيذي 283/93 المؤرخ في 23 نوفمبر 1993 المتضمن تغيير تسمية مصالح ترقية الشباب في الولاية إلى مديرية الشباب والرياضة وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 345/6 مؤرخ في 5 رمضان 1427 الموافق في 28 سبتمبر 2006 الذي عدد قواعد تنظيم مديريات الشباب والرياضة وتسييرها وعامة للمادة

4 منه، حيث طبقا لأحكام المادة من المرسوم التنفيذي رقم 345/06 يهدف هذا القرار إلى تحديد وتنظيم مصالح مديرية الشباب والرياضة للولاية وتضم مديريةية الشباب والرياضة للولاية وتحت سلطة المدير أربع مصالح.

6-1- الهيكل التنظيمي لمديرية الشباب والرياضة:

مصلحة التربية البدنية والرياضية	
- مكتب تطوير التربية البدنية والرياضية	
- مكتب كشف المواهب الرياضية والشابة وتكوينها	
- مكتب الجمعيات الرياضية	
مصلحة نشاطات الشباب	
- مكتب الاتصال والاعلام وأنظمة الشباب	
- مكتب البرامج الاجتماعية والتربوية وتسليية الشباب	
- مكتب مشاريع الشباب وترقية الحركة الجمعوية للشباب	
مصلحة الاستثمارات والتجهيزات	
- مكتب المنتحات والتجهيزات الرياضية والاجتماعية والتربوية	
- مكتب التقييس والصيانة	
- مكتب الاحصائيات والبرامج والتقييم	
مصلحة التكوين وإدارة الوسائل	
- مكتب المستخدمين والتكوين	
- مكتب الميزانية ومتابعة إعانات ومساعدة الجمعيات الرياضية الشبانية ومراقبته	
- مكتب الوسائل العامة	

6-2- مهام مديريةية الشباب والرياضة:

- تطوير وإعداد إستراتيجية الإعلام و الإصغاء للشباب
- القيام بدراسة أو بحث يرمي إلى تطوير النشاطات في ميدان الشباب
- ترقية الشراكة مع الحركة الجمعوية وضبط تدابير المساعدة اتجاه جمعيات الشباب.
- ضمان توجيه مؤسسات وهياكل الشباب للقطاع والتنسيق مع القطاعات الأخرى

- تقويم البرامج العمومية لفائدة الشباب وضمان التنفيذ بالاتصال مع القطاعات والهياكل المعنية
- تحديد معابر و قواعد تأطير النشاطات الاجتماعية التربوية والعربية والمبادلات للوجهة للشباب
- المساهمة في ترقية العلاقات واللقاءات الوطنية والولائية وكذا التعاون في مجال الشباب والحيات الجموعية
- السهر على التحسين المستمر لسير مؤسسات الشباب كذا اقتراح التدابير لتحسين في هذا المقال
- تشكيل قاعدة المعطيات حول الكفاءات المواهب في مجال الشباب والمشاركة في ترقيتها
- تطوير أنظمة الدعم لبروز المواهب الشابة في التظاهرات الوطنية و الدولية.

ثانيا: الدراسات السابقة.

تعتبر الدراسات السابقة نقطة بداية لأي باحث حتى يستطيع أن يقارن بين ما وصل إليه في دراسته وما وصل إليه الباحثون قبله، فإما أن يؤكد النتائج السابقة أو أن يخرج بنتائج جديدة، تكون إضافة إلى المعرفة الانسانية، هناك العديد من الدراسات ومن أهم هذه الدراسات نجد:

1- الدراسة الأولى :

دراسة الطالبة " فراح هادية " 2016/215 رسالة ماستر بعنوان " أثر ضغوط العمل على إبداع العاملين في المؤسسة دراسة حالة مديرية المصالح الفلاحية لولاية أم البواقي " تخصص إدارة أعمال المؤسسة.

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان أثر ضغوط العمل على إبداع العاملين في المؤسسة، وقد طرحت الباحثة التساؤلات التالية:

ما هو أثر صراع الدور على إبداع العاملين؟ ما هو أثر غموض الدور على إبداع العاملين؟ ما هو أثر زيادة عبء العمل على إبداع العاملين؟ ما هو أثر عدم الأمان الوظيفي على إبداع العاملين؟ ما هو أثر المسؤولية اتجاه الآخرين العمل على إبداع العاملين؟

وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي ، وأجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من 30 إطار وموظف من مديرية المصالح الفلاحية لولاية أم البواقي ، كما استعمل أداة الاستبيان ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها : أن هناك مصادر متعددة لمضغوط وكلها تؤثر على العاملين، تعتبر ضغوط العمل ظاهرة لها تأثير نفسي

وجسدي على العاملين، إبداع العمل هو من الأساسيات التي تدفع المؤسسة إلى الأمام، هناك تأثير لضغوط العمل على إبداع العاملين في المؤسسة.

2- الدراسة الثانية:

دراسة صبرينة مانع (2007)، رسالة ماجستير، بعنوان " ضغوط العمل وأثرها على أداء الأساتذة الجامعيين " ، دراسة ميدانية بجامعة باتنة.

هدف الدراسة هو معرفة مدى تأثير ضغوط العمل على أداء الأساتذة الجامعيين، وشملت 52 أستاذاً، ومن أهم النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة ما يلي :

- أن مستوى ضغوط العمل التي يعيشها الأستاذ الجامعي له تأثير سلبي على مستوى الأداء الذي يحققه.
- أن تعدد الأدوار والمهام التي يؤديها الأستاذ الجامعي من وظيفته الأكاديمية، ووظيفة إدارية تؤثر سلباً على مستوى أداءه.

3- الدراسة الثالثة:

دراسة إبراهيم عيسى المعشر، (2009)، بعنوان (أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة خمسة نجوم)، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.

الهدف الأساسي لهذه الدراسة يتمثل في محاولة الكشف عن أثر ضغوط العمل للعاملين في القطاع الفندقي الأردني على أدائهم الوظيفي ، والذي يتمثل في الفنادق ذات خمسة نجوم في الأردن، وشملت العينة 197 عاملاً وعاملة ومن أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي:

- هناك مصادر متعددة للضغوط وكلها لها تأثير على العاملين.
- تعتبر ضغوط العمل لها تأثير نفسي وجسدي على العاملين
- هناك تأثير لضغوط العمل على ابداع العاملين في المؤسسة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق لمجموع الدراسات السابقة والمشاهدة يتضح لنا أن معظم الدراسات استعملت المنهج الوصفي كما نلاحظ أن جميع الدراسات تشترك مع دراستنا متغير ضغوط العمل وتختلف في المتغير الثاني حيث تناولت الدراسة الأولى فراح هادية ابداع العاملين كمتغير تابع، بينما الدراسة الثانية دراسة صبرينة مانع اعتمدت على أداء الأساتذة الجامعيين كمتغير ثاني، والدراسة الثالثة ربطت متغير أداء العاملين بالفنادق الأردنية بمتغير ضغوط العمل. وتختلف الدراسات السابقة مع دراستنا في مكان الدراسة .

الفصل الثاني

الإطار العام للدراسة

تمهيد:

في هذا الفصل من دراستنا المعنون بالإطار العام للدراسة، نتطرق إلى الكلمات الدالة لموضوع بحثنا من تعريف لغوية واصطلاحي وإجرائي من أجل فهم متغيرات الدراسة، ثم نتطرق إلى إشكالية الدراسة والتي تعتبر نقطة انطلاق للتساؤل العام وكذا التساؤلات الفرعية، ثم تطرقنا إلى أهداف الدراسة وأهميتها وأسباب اختيارنا للموضوع وفي الأخير تطرقنا لفرضيات دراستنا.

1- الكلمات الدالة في الدراسة:

1-1- ضغوط العمل:

◀ لغة: يشير الأصل اللغوي لكلمة الضغط، ضغطه، ضغطا، بمعنى زحمة وعصره، غمزه الى الشيء¹.
في اللغة العربية نجد عدة معاني لمصطلح الضغط، فنقول ضغطه ضغطا، أي غمزه إلى الشيء، ويقال ضغط الكلام، أي بالغ في اختصاره بحيث يتخلى عن التفاصيل، أما الدلالة اللغوية لمصطلح "الضغط" في المجال الإنساني فهو الضيق والقهر والشدة².

◀ اصطلاحا: تعددت تعريف ضغوط العمل من طرف الباحثين فقد عرفها :

سيزلاجيو آخرون : "ضغوط العمل هي تجربة ذاتية تحقّق اختلالا نفسيا أو عضويا لدى الفرد عن عوامل في البيئة الخارجية أو في المنظمة بيئة العمل نفسه أو الفرد نفسه".

أما لوثانز : " فيعرف ضغط العمل على أنه الاستجابة لموقف أو ظرف خارجي ينتج عن انحراف جسماني أو سلوكي لأفراد المنظمة "

ويعرفه بارن : " بأنه الاستجابة للمواقف الضاغطة للمسؤوليات أو التهديدات الحقيقية أو التصورات التي تنشأ عن البيئة"³.

◀ إجرائيا: هي مجموعة الانفعالات السلبية غير السارة تنشأ من ضاغطة في بيئة العمل وينتج عنها اضطرابات جسمية أو نفسية أو سلوكية أو مهنية مثل نقص الدافعية العمل، تدفع العمال إلى الانحراف عن الأداء الطبيعي لعملهم، وبالتالي تفرض عليهم أعباء ثقيلة في موقع العمل تكون أحيانا أكبر من قدرتهم على التأقلم والتعامل معه.

1-2- كفاءة العاملين:

لغة: الكفاءة لغة تعني: حالة يكون فيها الشيء مُساويا لشيءٍ آخر،

اصطلاحا: ورد تعريف الكفاءة في لسان العرب لابن منظور على أنّها: النظر، والمساوي، أمّا في المعجم الوسيط، فقد وردت على أنّها كلمة مُشتَقَّة من (كَفَأَ)، نقول: لَهُ كَفَاءَةٌ عِلْمِيَّةٌ؛ أي لديه قُدْرَةٌ، ومُؤَهَّلَاتٌ عِلْمِيَّةٌ، ونقول: يَتَمَتَّعُ بِكَفَاءَةٍ عَالِيَةٍ؛ أي بِقُدْرَةٍ عَالِيَةٍ عَلَى الْعَمَلِ، وَبِجِدَارَةٍ، وَأَهْلِيَّةٍ، والكفاءة لغة تعني: حالة

¹ - عبد المجيد الفضل، لسان العرب لابن منظور، ط3، دار إحياء التراث، 1419، ص 200.

² - جمعة سيد مصطفى، إدارة الضغوط، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، القاهرة، 2007، ص 06.

³ - معن محمود عياصرة، مروان محمد بني أحمد، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، ط1، ط1، دار الجهاد، 2008، ص 107.

يكون فيها الشيء مساوياً لشيءٍ آخر، علماً بأن مفاهيمها تختلف باختلاف مجالاتها، إلا أن جميعها يتفق في التركيز على تحقيق أفضل النتائج بأقل التكاليف، والجهود؛ فالكفاءة الإنتاجية تختلف مع الكفاءة الفنية

1-3- المؤسسة الرياضية

← لغة: أسس يؤسس تأسيس يقال أسس البناء أي وضع قاعدته .

هي وحدة التشغيل التابعة لشركة ما أي الوحدة القائمة بالإدارة

← اصطلاحاً: هي مجموعة وحدات تخضع لإدارة واحدة و تنظم نشاطا بين هذه الوحدات في أكثر من محافظة في اللعبة التي يديرها الاتحاد و تكون لها الشخصية الاعتبارية ...¹

← إجرائياً: يمكن تعريف المؤسسة الرياضية على أنها مؤسسات يتم إنشائها لخدمة القطاع الرياضي.

2- الإشكالية:

يعتبر المورد البشري من أهم الموارد التي تمتلكها المنظمة، وذلك باعتباره المحرك الأساسي لكافة نشاطاتها وبالتالي فهو المصدر الرئيسي للنجاحات التي تحقّقها، لذا يستوجب على التنظيمات وبمختلف أنواعها وأنشطتها الاهتمام بالمورد البشري من خلال توفير بيئة مهنية يسودها الأمن والاستقرار مما ينعكس على نفسيته داخلها، وهذا ما يزيد من كفاءته وفعاليته في أداء مهامه بالشكل المطلوب، فغياب الظروف والشروط الملائمة داخل البيئة المهنية للمنظمة سيؤدي إلى خلق سلوكيات سلبية كالصرع، النزاع، القلق، التوتر مما يؤثر على الأداء وبالتالي تعطيل لسيرورة نشاطات المؤسسة.

ويعد قطاع الرياضة من أكثر القطاعات عرضة لضغوط العمل، فهم يتعرضون إلى درجة متباينة من الضغوط النفسية والاجتماعية المتعلقة بالعمل، حيث يشعرون أن جهودهم في العمل لا تحظى بالتقدير والثواب لذلك فإن هذه الدراسة ستحاول معرفة العلاقة بين ضغوط العمل وأثرها على كفاءتهم في العمل .

ومن كل ما سبق عرضه يتبلور لنا سؤال الانطلاقة كالتالي:

- ما مدى تأثير ضغوط العمل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية ؟

ولإجابة على الإشكالية السابقة يمكن تقسيمه إلى التساؤلات الفرعية التالية:

¹ - محمد أكرم العدلوني، العمل المؤسسي، ط1، دار قرطبة للنشر والتوزيع، 2002، ص: 14

- هل هناك تأثير لضغوط العمل المادية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.
- هل هناك تأثير لضغوط العمل الفردية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.
- هل هناك تأثير لضغوط العمل الجماعية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.

3- أهمية الدراسة:

تعود أهمية الدراسة إلى إلقاء الضوء على موضوع ضغوط العمل ومعرفة مصادر هذه الضغوط لدى العمال، لما لها من تأثير على مختلف جوانب العمل وكذلك محاولة وضع أهم الاستراتيجيات المناسبة للحد من هذه الظاهرة والتخفيف منها حتى يستطيع العامل التوفيق في عمله، باعتباره عنصر أساسي لتكيف الفرد وتقبله للعمل الذي يمارسه، كما أن ارتفاع كفاءة العاملين في قطاع الرياضة أو أي قطاع يعد مؤشر قوي لنجاح سير العمل وتحقيق الأهداف المرجوة لها، لذا تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الجديدة بحيث أن ضغوط العمل ترتبط بالكفاءة إلى حد كبير.

4- أهداف الدراسة:

- محاولة الوصول إلى نتائج من الممكن أن تفيد في تحديد استراتيجيات للتقليل من ضغوط العمل لدى العمال.
- التعرف على مستويات ضغوط العمل التي يتعرض لها العمال في المؤسسات الرياضية.
- التعرف على العلاقة الموجودة لضغوط العمل المادية وكفاءة العاملين.
- التعرف على العلاقة الموجودة بين ضغوط العمل الفردية وكفاءة العاملين.
- التعرف على العلاقة الموجودة بين ضغوط العمل الجماعية وكفاءة العاملين.
- معرفة أسباب ضغوط العمل التي يعاني منها عمال قطاع الشباب والرياضة.

5- أسباب اختيار الموضوع:

- الوزن العلمي للموضوع كونه يدرس مرض العصر والضعفات النفسية مع حداثة الموضوع وحاجة المؤسسات الرياضية لمثل هذه الدراسات للتخفيف من حدة مشاكل القطاع.
- محاولة الوصول إلى نتائج من الممكن أن تفيد في تحديد استراتيجيات للتقليل من ضغوط العمل في المؤسسات الرياضية.

- الاستفادة من الدراسة والتعرف على كيفية سبل مواجهة الضغوط لدى العاملين .
- إثراء المكتبة الجامعية بنتائج دراسة ميدانية تتناول ضغوط العمل وكفاءة الأفراد العاملين اللذات يعتبران من أهم الموضوعات الهامة التي تؤثر تأثيرا مباشرا على العامل وسير العمل في المؤسسة.

6- فرضيات الدراسة:

6-1- الفرضية العامة:

- تؤثر ضغوط العامل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.

6-2- الفرضيات الجزئية:

- هناك تأثير لضغوط العمل المادية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.
- هناك تأثير لضغوط العمل الفردية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.
- هناك تأثير لضغوط العمل الجماعية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.

الفصل الثالث

الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد:

تعد الدراسة الميدانية وسيلة هامة من أجل الوصول إلى الحقائق الموجودة في مجتمع الدراسة، عن طريق الميدان حيث يمكننا من جمع البيانات وتحليلها وهذا كله لتدعيم الجانب النظري وتأكيدده، وفي هذا الفصل نستعرض الإجراءات المنهجية التي اتبعناها وذلك بإعطاء فكرة حول مجال الدراسة المكانية ، البشرية والزمانية بالإضافة إلى ذكر الأدوات المستعملة في جمع البيانات.

وكما هو معلوم أن الهدف من الدراسة هو البرهنة على صحة الفروض أو خطأها، لذلك سنحاول أن نلم بجميع الإجراءات الميدانية قصد الوصول إلى الغاية تسعى إليها البحوث عموماً وهي الوصول إلى الأهداف المسطرة.

بعد دراستنا للجانب النظري سنحاول الانتقال إلى الفصل التطبيقي بدراسة الميدان على أرض الواقع حتى نعطي منهجية علمية، وتم ذلك باستجوابنا للعينة التي حددناها للإجابة على فرضياتنا المقترحة.

1- الدراسة الاستطلاعية:

الهدف من الدراسة الاستطلاعية هو التأكد من ملائمة مكان الدراسة للبحث ومدى صلاحية الأداة المستعملة حول موضوع البحث، وحتى تتمكن من معرفة مختلف الجوانب المراد دراستها قمنا بزيارة مديرية الشباب والرياضة المعنية بالدراسة وذلك من اجل الإلمام والإحاطة بجوانب المشكلة المعالجة في بحثنا، وذلك من خلال التعرف على ضغوط العمل وأثرها على كفاءة العاملين بمديرية الشباب والرياضة.

1-1- المجال المكاني: أجريت الدراسة الميدانية للموضوع " أثر ضغوط العمل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية" بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

1-2- المجال الزمني: شرعنا في إنجاز هذا البحث في مدة قدرها 5 أشهر من بداية جانفي 2019 إلى غاية شهر ماي 2019 وتنقسم الفترة إلى مرحلتين:

- **المرحلة الأولى:** من بداية جانفي حتى شهر أفريل وهي مرحلة البحث النظري حيث قمنا من خلالها بجمع أهم المعلومات عن الإطار النظري لدراستنا.

- **المرحلة الثانية:** شهر ماي وقد خصصناها للجانب التطبيقي من خلال جمع المعلومات ومناقشة النتائج.

2- المنهج المتبع في الدراسة:

بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي نحاول الوصول إلى تحقيقها فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليل، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع.

يعرف المنهج على أنه " مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه "

ويعرف المنهج الوفي على أنه " المنهج الذي يهدف إلى جمع المعلومات والبيانات ومحاولة اختبار الفروض أو اجابات عن تساؤلات تتعلق بالحالة الراهنة لأفراد العينة والدراسة الوصفية تحدد وتقرر الشيء كما هو عليه في الواقع"¹.

كما يعرف المنهج الوصفي بأنه دراسة استطلاعية نقوم بها بقصد الكشف عن مشاكل المتعم ، وبأنه محاولة منظمة لتقرير وتحليل وتفسير الواضع الراهن لنظام اجتماعي أو لجماعة معينة .²

¹ - عثمان حسن عثمان : المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية ، منشورات الشهاب باتنة ، د ط ، الجزائر ، 1998 ، ص 29.

² - مروان عبد المجيد إبراهيم، الإدارة والتنظيم في التربية الوطنية الرياضية ، ط1 ، دار الفكر للطباعة والنشر ، الأردن، 2000، ص 35.

3- مجتمع وعينة الدراسة:

3-1- مجتمع الدراسة:

إن المجتمع يعتبر شمول كافة وحدات الظاهرة التي نحن بصدد دراستها، ومجتمع الدراسة يتكون من إداريي مديرية الشباب والرياضة بولاية المسيلة .

والمجتمع حسب تعريف grawitz هو " مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا التي تتركز عليها الملاحظات " ¹ .

ومجتمع البث في العلوم الانسانية هو مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها التقصي ² (رشيد زرواتي، 2002، ص 119).

3-2- عينة البحث:

نظرا إلى حجم مجتمع الدراسة ونظرا الى القاعدة العملية في اختيار العينة من المجتمع الكلي للدراسة وحتى تكون العينة ممثلة لمجتمع البحث قمنا باستخدام أسلوب المسح الشامل من خلال دراسة جميع مفردا الدراسة والبالغ حجمها 40 إداريا وذلك لتحقيق نتائج أكثر دقة وموضوعية.

إن تحديد واختيار عينة الدراسة له أهمية كبيرة وأساسية في أي بحث علمي وهي تختلف باختلاف الموضوع فصحة نتائج الدراسة أو خطئها يتوقف على طريقة اختيار العينة حيث أن اختيار العينة الملائمة للبحث من أهم المشكلات التي تواجه أي باحث في أي بحث اجتماعي، فالعينة من الضروري أن تحمل الخصائص والمميزات التي تمثل المجتمع الأصلي الذي أخذت منه العينة، حيث تمثله تمثيلا صحيحا ³ (رشيد زرواتي، 2002، ص 122).

3-3- ضبط متغيرات الدراسة:

استنادا إلى فرضيات الدراسة تبين لنا جليا أن هناك متغيرين اثنين أحدهما مستقل والآخر تابع.

¹ - مورييس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية-تدريبات علمية-، ترجمة بوزيد صحراوي، دار القصة للنشر ، الجزائر، 2004، ص 29.

² - رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، 2008، ص 119.

³ - رشيد زرواتي، المرجع نفسه، ص 122.

3-3-1- المتغير المستقل:

وهي عبارة عن المتغير الذي يفترض البحث أنه السبب أو أحد لنتيجة تعيين دراسته والتي تؤدي إلى معرفة تأثيره على متغير آخر¹

وعلى ضوء ما سبق فإن المتغير المستقل في بحثنا هو : **ضغوط العمل**.

3-3-2- المتغير التابع:

هي المتغيرات الناتجة على العمليات التي تعكس الأداء أو السلوك ، وعلى ذلك فإن المثير هو المتغير المستقل بينما الاستجابة تمثل المتغير التابع، والمتغير التابع في بحثنا هو: **كفاءة العاملين**.

4- أدوات جمع البيانات والمعلومات:

لقد تم إعداد أداة الدراسة (الاستبيان) المبني على شكل مقياس ليكارت الثلاثي (غير موافق * محايد * موافق)، وهذا للتوقف على ضغوط العمل وأثرها على كفاءة العاملين، وقد قسم الاستبيان إلى ثلاث محاور حسب فرضيات الدراسة يحتوي كل محور على 6 أسئلة.

4-1- الموضوعية: حيث يرى مروان عبد المجيد أن الموضوعية تعد من العوامل المهمة التي يجب أن تتوفر في الأداة من أجل التحرر من التحيز أو التعصب وعدم إدخال العوامل الشخصية للبحوث، فالموضوعية تعني الالتزام بمصداقية البحث العلمي والأمانة العلمية، السرية التامة لما يحيط بالمبحوثين، وإتباع خطوات علمية ممنهجة لاستخلاص المبتغى من البحوث لإثراء البحث العلمي (مروان عبد المجيد ابراهيم، 2000، ص 140)

4-2- صدق الأداة: صدق الأداة يعني التأكد من أنه سوف يقيس ما أعد لقياسه، كما يقصد بصدق " شمول الاستبيان لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى بحيث تون مفهومة لكل من يستخدمه".

4-2-1- صدق المحكمين: للتأكد من صدق الاستبيان وبعد الانتهاء من تصميم الاستبيان وإعداده عرضنا محاور وأسئلة الاستبيان على الخبراء والمحكمين ، للاستفادة من آرائهم ولزيادة الاطمئنان على ترتيب الأسئلة وفقا

¹ - رشيد زرواتي، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، عين مليلة، الجزائر، 2007، ص 87

لأهميتها في المساهمة في المحور المراد قياسه وبعد أخذ رأي الخبراء قمنا بتصحيح بعض الأسئلة ووضعها في الصورة العلمية الصحيحة.

4-3- حساب الشروط السيكومترية للأداة:

4-3-1- الصدق: لمعرفة صدق الأداة قام الباحث بحساب صدق الاتساق الداخلي للأداة ، وهذا ما سيتم توضيحه في ما يليك

أ- حساب الارتباط بين درجة كل سؤال والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه:

الجدول رقم (03) : تأثير ضغوط العمل المادية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمحور	نص العبارة	رقم العبارة
,868**	كثرة الفوضى في العمل تؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	01
,934**	ضعف الإضاءة في مكان العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	02
,916**	قلة وسائل التهوية في مكان العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	03
,840**	تؤثر درجة الحرارة في العمل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	04
,920**	تؤثر المسؤولية اتجاه الحافظ على الوسائل المادية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	05
,575**	الشعور بعدم العدالة في الترقية والتحفيز يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	06
** الارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.01		

الجدول رقم (04) : تأثير ضغوط العمل الفردية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمحور	نص العبارة	رقم العبارة
,936**	التضارب في مهام المطلوبة بالقيام بها والقيام تؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	01
,828**	الصراعات في مكان العمل يؤثر على كفاءات العاملين بالمؤسسات الرياضية	02
,782**	يؤثر الشعور بالملل والروتين أثناء تأدية العمل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	03
,937**	الشعور بالقلق والخوف أثناء تأدية العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	04
,757**	الوجود عدة المشرفين في التقديم التوجيهات يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	05
,667**	الغموض في ممارسة المهام المشتتة في العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	06
** الارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.01		

الجدول رقم (05) : تأثير ضغوط العمل الجماعية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمحور	نص العبارة	رقم العبارة
,964**	ضعف التعاون بين زملاء العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	01
,708**	عدم الاهتمام المسؤولين بالمشاكل الخاصة والاجتماعية للعاملين في العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	02
,939**	الوجود علاقات في التعامل بصورة غير جيدة مع المسؤولين في العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	03
,940**	عدم الشعور بالثقة والأمان أثناء التعامل مع زملاء في العمل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	04
,966**	صعوبة التواصل مع رؤساء والمشرفين في العمل يؤثر على كفاءة العاملين	05

	بالمؤسسات الرياضية	
06	التمييز في إسناد مهام يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	,966**
07	اتخاذ القرارات بصورة فردية وعلم اشتراك العاملين في اتخاذ يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	,945**
** الارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.01		

ب- حساب الارتباط بين كل محور والجرة الكلية للاستبيان:

الجدول رقم (06) : معامل ارتباط المحاور مع الدرجة الكلية للاستبيان

المحور	عدد العبارات	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان
الأول	06	,963**
الثاني	06	,985**
الثالث	07	,974**
** الارتباط دال عند مستوى الدلالة 0.01		

من خلال الجداول السابقة نلاحظ أن جميع أسئلة الاستبيان تتمتع بدرجة عالية جدا من الصدق ، وهي ترتبط ارتباطا دالا احصائيا مع الدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه، ونلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن جميع محاور الاستبيان ترتبط مع الدرجة الكلية للاستبيان، ومنه فإنه الاستبيان يمتنع بالصدق.

4-3-2- الثبات:

يستعمل معامل ألفا كرونباخ لاختبار ثبات الاستمارة، ويقصد بثبات الاستمارة أنه إذا تم إعادة استعمالها على نفس العينة فإنها ستؤدي نفس النتائج التي تم الحصول عليها، حيث كلما اقترب ألفا كرونباخ من الواحد (1) دل على ثبات الاستمارة وصلاحيه استعمالها والعكس صحي وفيما يلي بيان لمعامل ألفا كرونباخ للاستمارة التي تم استعمالها في هذه الدراسة.

الجدول رقم (07) : معامل ثبات ألفا كرونباخ

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	
06	0.922	المحور الأول
06	0.900	المحور الثاني
07	0.970	المحور الثاني
18	0.977	الاستبيان ككل

المصدر: مخرجات برنامج الرزم الاحصائية النسخة 22 من إنجاز الطالب

بلغ معامل الارتباط بين عبارات الاستبيان ككل حيث بلغ 0.977 وهي درجة عالية جدا من الثبات ونجد أيضا أن محاوره كذلك جاءت بنفس القيم تقريبا حيث بلغ في المحور الأول 0.9222 وفي المحور الثاني 0.900 وفي المحور الثالث 0.970 ومنه نستطيع القول بأن هذا الاستبيان على درجة عالية من الثبات لاستعماله في هذه الدراسة.

5- الأساليب الاحصائية:

تم استخدام العديد من الأساليب الاحصائية المناسبة لكي يتسنى لنا التعليق وتحليل نتائج الاستمارات بصورة واضحة وسهلة قمنا بالاستعانة بنظام الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) وذلك بعد أن تم تفرغ الاسبانات في الحاسب الالي وتمثل في :

- التكرارات والنسب المئوية.
- معامل الارتباط بيرسون لقياس صدق الأداة .
- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبيان.
- اختبار χ^2 :

$$\chi^2 = \frac{2(م - و)}{و} + \frac{2(ن - و)}{و}$$

حيث χ^2 هي χ^2 المحسوبة

م: هي عدد التكرارات الخاصة بالاقترح الأول.

ن: هي عدد التكرارات الخاصة بالاقترح الثاني.

و : عدد التكرارات المتوقعة، و = عدد أفراد العينة / عدد الاقتراحات.
يتم مقارنة χ^2 المحسوبة مع χ^2 الجدولة، حيث يتم الكشف عن χ^2 الجدولة عن درجة الحرية ومستوى الدلالة في الجدول يحتوي على احتمالات قيم χ^2 الجدولة حيث درجة الحرية = $n-1$ حيث n هي عدد الاحتمالات.
إذا كانت قيمة χ^2 المحسوبة أكبر من قيمة χ^2 الجدولة، فهذا دليل عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية، أما إذا كانت قيمة χ^2 المحسوبة أصغر من χ^2 الجدولة فهي غير دالة إحصائية وهي راجعة لعامل الصفة

خلاصة:

إن الإجراءات المنهجية للدراسة ضرورية لعمل أي بحث فهي تعتبر بمثابة الدليل الذي يرسم معالم البحث البارزة وفق إجراءات منهجية، تتميز بالصرامة المنهجية والتدرج في العمل للوصول إلى تحقيق أهداف البحث وفي هذا الفصل تم تحديد مجالات الدراسة مكانيا وزمانيا وبشريا.

كما تم تحديد المنهج المعتمد في هذه الدراسة مع التعريف به وذكر المبررات التي دفعت بالباحثة لاختيار هذا المنهج كما ذكر في هذا الفصل الأدوات المستخدمة في الدراسة والمتمثلة في استمارة البحث الميداني الأساسية والدراسة الاستطلاعية وأخيرا المعالجة الإحصائية وكيفية القيام بها.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

تمهيد:

في هذا الفصل سنقوم بترجمة المعلومات والبيانات المتوصل إليها من خلال التطبيق الميداني ونقوم بإدراجها في جداول إحصائية عن طريق تحويل المعلومات النظرية إلى معلومات كمية ونقوم بمناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة.

1- عرض نتائج الدراسة:

1-1- تحليل نتائج المحور الأول: تأثير ضغوط العمل المادية على كفاءات العاملين بالمؤسسات الرياضية.

السؤال الأول: كثرة الفوضى في العمل تؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية؟
الغرض من السؤال: معرفة ما إن كانت كثرة الفوضى في العمل تؤثر على كفاءة العاملين .
الجدول رقم (08): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 01 .

بدائل الاجابة	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة كا ²	مستوى الدلالة	القرار
غير موافق	05	12.5	13.3	-8.3	2	16.250	0.000	دال
محايد	10	25.0	13.3	-3.3				
موافق	25	62.5	13.3	11.7				
المجموع	40	100	//////////					

التعليق على الجدول.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (01) بالبديل "غير موافق" وقد بلغ عددهم (05) فردا بنسبة مئوية بلغت 12%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "محايد" والبالغ عددهم (10) بنسبة مئوية قدرت بـ 5.6%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "موافق" والبالغ عددهم (25) بنسبة مئوية قدرت بـ 62.5%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 16.250 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار (موافق)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1% .

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن كثرة الفوضى في مكان العمل تؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات.

السؤال الثاني: ضعف الإضاءة في مكان العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية ؟
 الغرض من السؤال: معرفة ما إن كان ضعف الإضاءة في العمل يؤثر على كفاءة العاملين .
 الجدول رقم (09): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 02 .

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
دال	0.013	8.750	2	1.7	13.3	37.5	15	غير موافق
				-8.3	13.3	12.5	5	محايد
				6.7	13.3	50.0	20	موافق
				///////	////	100	40	المجموع

التعليق على الجدول

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (02) بالبديل "غير موافق" وقد بلغ عددهم (15) فردا بنسبة مئوية بلغت 37.5%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "محايد" والبالغ عددهم (5) بنسبة مئوية قدرت بـ 12.5%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "موافق" والبالغ عددهم (20) بنسبة مئوية قدرت بـ 50.0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 8.750 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار (موافق)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1% .

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن ضعف الإضاءة في مكان العمل يؤثر على كفاءة

العاملين بالمؤسسات

السؤال الثالث: قلة الوسائل التهوية في مكان العمل يؤثر كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كانت قلة وسائل التهوية في مكان العمل تؤثر على كفاءة العاملين .

الجدول رقم (10): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 03.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
دال	0.000	32.600	2	-3.3	13.3	25.0	10	غير موافق
				-1.3	13.3	30.0	12	محايد
				4.7	13.3	45.0	18	موافق
				///////	////	100	40	المجموع

التعليق على الجدول

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (03) بالبديل "غير موافق" وقد بلغ عددهم (10) فردا بنسبة مئوية بلغت 25.0%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "محايد" والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ30.0%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "موافق" والبالغ عددهم (20) بنسبة مئوية قدرت بـ45.0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 32.600 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار (موافق)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1% .

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن قلة وسائل التهوية في مكان العمل يؤثر على كفاءة

العاملين بالمؤسسات الرياضية .

السؤال الرابع: تؤثر درجة الحرارة في العمل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية؟

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كانت درجة الحرارة في العمل تؤثر على كفاءة العاملين .

الجدول رقم (11): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 04.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
غير دال	0.120	2.260	2	11.7	13.3	62.5	25	غير موافق
				-8.3	13.3	12.5	5	محايد
				-3.3	13.3	25.0	10	موافق
				///////	////	100	40	المجموع

التعليق على الجدول:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (04) بالبديل "غير موافق" وقد بلغ عددهم (25) فردا بنسبة مئوية بلغت 62.5%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "محايد" والبالغ عددهم (05) بنسبة مئوية قدرت بـ 12.5%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "موافق" والبالغ عددهم (10) بنسبة مئوية قدرت بـ 25.0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 2.260 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي فإنه لا توجد هناك علاقة ذات دلالة إحصائية .

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن درجة الحرارة في العمل لا تؤثر على كفاءة

العاملين بالمؤسسات الرياضية، وذلك راجع الى وجود المكيفات الهوائية بكثرة في مكان العمل .

السؤال الخامس: تؤثر المسؤولية اتجاه المحافظة على الوسائل المادية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية ؟

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كانت المسؤولية اتجاه المحافظة على الوسائل المادية تؤثر على كفاءة العاملين.

الجدول رقم (12): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 05.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
غير دال	0.082	5.000	2	6.7	13.3	50.0	20	غير موافق
				-3.3	13.3	25.0	10	محايد
				-3.3	13.3	25.0	10	موافق
				///////	////	100	40	المجموع

التعليق على الجدول

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (04) بالبديل "غير موافق" وقد بلغ عددهم (20) فردا بنسبة مئوية بلغت 50.0%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "محايد" والبالغ عددهم (10) بنسبة مئوية قدرت بـ 25.0%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "موافق" والبالغ عددهم (10) بنسبة مئوية قدرت بـ 25.0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 5.000 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي فإنه لا يوجد فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث .

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن المسؤولية اتجاه المحافظة على الوسائل المادية لا تؤثر

على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية .

السؤال السادس: الشعور بعدم العدالة في ترقية والتحفيز يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية ؟

الغرض من السؤال: شعور العاملين بعدم العدالة في الترقية والتحفيز على كفاءتهم.

الجدول رقم (13): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 06.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
دال	0.000	53.150	2	-12.3	13.3	2.5	1	غير موافق
				-9.3	13.3	10.0	4	محايد
				21.7	13.3	87.5	35	موافق
				//////	////	100	40	المجموع

التعليق على الجدول.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (06) بالبديل "غير موافق" وقد بلغ عددهم (1) فردا بنسبة مئوية بلغت 2.5%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "محايد" والبالغ عددهم (4) بنسبة مئوية قدرت بـ 10.0%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "موافق" والبالغ عددهم (35) بنسبة مئوية قدرت بـ 87.50%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 53.100 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار (موافق)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1% .

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن الشعور بعدم العدالة في ترقية والتحفيز يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية .

1-2- تحليل نتائج المحور الثاني: تأثير ضغوط العمل الفردية على كفاءات العاملين بالمؤسسات الرياضية.
السؤال السابع: التضارب التضارب في المهام المطلوب القيام بها يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية؟

الغرض من السؤال: معرفة إن كان التضارب في المهام المطلوب القيام بها يؤثر على كفاءة العاملين.

الجدول رقم (14): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 07.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
دال	0.041	8.100	2	-1.3	13.3	30.0	12	غير موافق
				-5.3	13.3	20.0	8	محايد
				6.7	13.3	50.0	20	موافق
				///////	////	100	40	المجموع

التعليق على الجدول

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (07) بالبديل "غير موافق" وقد بلغ عددهم (12) فردا بنسبة مئوية بلغت 30.0%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "محايد" والبالغ عددهم (8) بنسبة مئوية قدرت بـ 20.0%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "موافق" والبالغ عددهم (20) بنسبة مئوية قدرت بـ 50.0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 8.100 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار (موافق)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن التضارب في المهام المطلوبة القيام بها يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية؟

السؤال الثامن: الصراعات في مكان العمل يؤثر على كفاءات العاملين بالمؤسسات الرياضية ؟
الغرض من السؤال: معرفة إن كانت الصراعات في مكان العمل تؤثر على كفاءة العاملين.
الجدول رقم (15): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 08.

بدائل الاجابة	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة كا ²	مستوى الدلالة	القرار
غير موافق	5	12.5	13.3	-8.3	2	39.350	0.000	دال
محايد	5	12.5	13.3	-8.3				
موافق	30	75.0	13.3	16.7				
المجموع	40	100	////	/////				

التعليق على الجدول

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (07) بالبديل "غير موافق" وقد بلغ عددهم (05) أفراد بنسبة مئوية بلغت 12.5%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "محايد" والبالغ عددهم (05) بنسبة مئوية قدرت بـ 12.5%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "موافق" والبالغ عددهم (30) بنسبة مئوية قدرت بـ 75.0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 39.500 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار (موافق)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1% .

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن الصراعات في مكان العمل يؤثر على كفاءات العاملين بالمؤسسات الرياضية .

السؤال التاسع: يؤثر الشعور بالملل والروتين أثناء تأدية العمل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية؟

الغرض من السؤال: معرفة إن كان الشعور بالملل والروتين أثناء تأدية العمل يؤثر على كفاءة العاملين.

الجدول رقم (16): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 09.

بدائل الاجابة	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة كا ²	مستوى الدلالة	القرار
غير موافق	5	12.5	13.3	-8.3	2	39.500	0.000	دال
محايد	3	7.5	13.3	-10.3				
موافق	32	80.0	13.3	18.7				
المجموع	40	100	///	///////				

التعليق على الجدول

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (09) بالبديل "غير موافق" وقد بلغ عددهم (05) أفراد بنسبة مئوية بلغت 12.5%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "محايد" والبالغ عددهم (03) بنسبة مئوية قدرت بـ 7.5%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "موافق" والبالغ عددهم (32) بنسبة مئوية قدرت بـ 80.0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 39.500 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار (موافق)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن الشعور بالملل والروتين أثناء تأدية العمل يؤثر على

كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية .

السؤال العاشر الشعور بالقلق والخوف أثناء تأدية العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية ؟
الغرض من السؤال: معرفة إن كان الشعور بالقلق والخوف أثناء تأدية العمل يؤثر على كفاءة العاملين.
الجدول رقم (17): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 10.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
دال	0.000	16.250	2	-3.3	13.3	25.0	10	غير موافق
				-8.3	13.3	12.5	5	محايد
				11.7	13.3	62.5	25	موافق
				//////	////	100	40	المجموع

التعليق على الجدول

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (10) بالبديل "غير موافق" وقد بلغ عددهم (10) أفراد بنسبة مئوية بلغت 25.0%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "محايد" والبالغ عددهم (05) بنسبة مئوية قدرت بـ 12.5%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "موافق" والبالغ عددهم (25) بنسبة مئوية قدرت بـ 62.5%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 16.250 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار (موافق)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1% .

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن الشعور بالقلق والخوف أثناء تأدية العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.

السؤال الحادي عشر: وجود عدة مشرفين في تقديم التوجيهات يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية؟

الغرض من السؤال: معرفة إن كان وجود عدة مشرفين في تقديم التوجيهات يؤثر على كفاءة العاملين.
الجدول رقم (18): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 11.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة
غير دال	0.622	0.950	2	-3	13.3	32.5	13	غير موافق
				-2.3	13.3	27.5	11	محايد
				2.7	13.3	40.0	16	موافق
				///////	////	100	40	المجموع

التعليق على الجدول

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (13) بالبديل "غير موافق" وقد بلغ عددهم (11) أفراد بنسبة مئوية بلغت 32.5%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "محايد" والبالغ عددهم (11) بنسبة مئوية قدرت بـ 27.5%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "موافق" والبالغ عددهم (16) بنسبة مئوية قدرت بـ 40.0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 0.950 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي فإنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين المجموعات الثلاث.

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن وجود عدة مشرفين في تقديم التوجيهات لا يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.

السؤال الثاني عشر: الغموض في ممارسة المهام المشتتة في العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية؟

الغرض من السؤال: معرفة إن كان الغموض في ممارسة المهام المشتتة في العمل يؤثر على كفاءة العاملين
الجدول رقم (19): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 12.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
دال	0.000	16.250	2	-3.3	13.3	25.0	10	غير موافق
				-1.3	13.3	30.0	12	محايد
				4.7	13.3	45.0	18	موافق
				//////	////	100	40	المجموع

التعليق على الجدول

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (12) بالبديل "غير موافق" وقد بلغ عددهم (10) أفراد بنسبة مئوية بلغت 25.0%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "محايد" والبالغ عددهم (12) بنسبة مئوية قدرت بـ 30.0%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "موافق" والبالغ عددهم (18) بنسبة مئوية قدرت بـ 45.0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 16.250 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار (موافق)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن الغموض في ممارسة المهام المشتتة في العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.

1-3- تحليل نتائج المحور الثالث: تأثير ضغوط العمل الجماعية على كفاءات العاملين بالمؤسسات الرياضية.

السؤال الثالث عشر: ضعف التعاون بين زملاء العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية؟
الغرض من السؤال: معرفة إن كان ضعف التعاون بين زملاء العمل يؤثر على كفاءة العاملين
الجدول رقم (20): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 13.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
دال	0.000	16.250	2	-3.3	13.3	25.0	10	غير موافق
				-8.3	13.3	12.5	5	محايد
				11.7	13.3	62.5	25	موافق
				//////	////	100	40	المجموع

التعليق على الجدول

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (13) بالبديل "غير موافق" وقد بلغ عددهم (10) أفراد بنسبة مئوية بلغت 25.0%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "محايد" والبالغ عددهم (05) بنسبة مئوية قدرت بـ 12.50%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "موافق" والبالغ عددهم (25) بنسبة مئوية قدرت بـ 62.5%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 16.250 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار (موافق)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن ضعف التعاون بين زملاء العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية .

السؤال الرابع عشر: عدم اهتمام المسؤولين بالمشاكل الخاصة والاجتماعية للعاملين في العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية ؟

الغرض من السؤال: معرفة نتيجة عدم اهتمام المسؤولين بالمشاكل الخاصة والاجتماعية للعاملين في العمل يؤثر على كفاءة العاملين

الجدول رقم (21): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 14.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
دال	0.000	52.850	2	-10.3	13.3	7.5	3	غير موافق
				-11.3	13.3	5.0	2	محايد
				21.7	13.3	87.5	35	موافق
				///////	////	100	40	المجموع

التعليق على الجدول.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (14) بالبديل "غير موافق" وقد بلغ عددهم (03) أفراد بنسبة مئوية بلغت 7.5%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "محايد" والبالغ عددهم (02) بنسبة مئوية قدرت بـ 5.0%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "موافق" والبالغ عددهم (35) بنسبة مئوية قدرت بـ 87.5%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 16.250 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار (موافق)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على عدم اهتمام المسؤولين بالمشاكل الخاصة والاجتماعية للعاملين في العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية .

السؤال الخامس عشر: وجود علاقات في التعامل بصورة غير جيدة مع المسئولين في العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية؟

الغرض من السؤال: معرفة هل وجود علاقات في التعامل بصورة غير جيدة مع المسئولين في العمل يؤثر على كفاءة العاملين .

الجدول رقم (22): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 15.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
دال	0.000	31.250	2	-8.3	13.3	12.5	5	غير موافق
				-8.3	13.3	12.5	5	محايد
				16.7	13.3	75.0	30	موافق
				//////	////	100	40	المجموع

التعليق على الجدول

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (14) بالبديل "غير موافق" وقد بلغ عددهم (05) أفراد بنسبة مئوية بلغت 12.5%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "محايد" والبالغ عددهم (05) بنسبة مئوية قدرت بـ 12.5%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "موافق" والبالغ عددهم (30) بنسبة مئوية قدرت بـ 75.0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 31.250 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار (موافق)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن وجود علاقات في التعامل بصورة غير جيدة مع المسئولين في العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.

السؤال السادس عشر: عدم الشعور بالثقة والأمان أثناء التعامل مع زملاء في العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية ؟

الغرض من السؤال: معرفة عدم الشعور بالثقة والأمان أثناء التعامل مع زملاء في العمل يؤثر على كفاءة العاملين

الجدول رقم (23): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 16.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
دال	0.000	17.955	2	-3.3	13.3	25.0	10	غير موافق
				-2.3	13.3	27.5	11	محايد
				5.7	13.3	47.5	19	موافق
				//////	////	100	40	المجموع

التعليق على الجدول

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (16) بالبديل "غير موافق" وقد بلغ عددهم (10) أفراد بنسبة مئوية بلغت 25.0%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "محايد" والبالغ عددهم (11) بنسبة مئوية قدرت بـ 27.5%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "موافق" والبالغ عددهم (19) بنسبة مئوية قدرت بـ 47.5%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 17.955 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار (موافق)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على انعدام الشعور بالثقة والأمان أثناء التعامل مع زملاء في العمل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية .

السؤال السابع عشر: صعوبة التواصل مع رؤساء والمشرفين في العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية؟

الغرض من السؤال: معرفة صعوبة التواصل مع رؤساء والمشرفين في العمل يؤثر على كفاءة العاملين .
الجدول رقم (24): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 17.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
دال	0.000	8.600	2	-3.3	13.3	25.0	10	غير موافق
				-5.3	13.3	20.0	8	محايد
				8.7	13.3	55.0	22	موافق
				///////	////	100	40	المجموع

التعليق على الجدول

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (17) بالبديل "غير موافق" وقد بلغ عددهم (10) أفراد بنسبة مئوية بلغت 25.0%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "محايد" والبالغ عددهم (8) بنسبة مئوية قدرت بـ 20.0%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "موافق" والبالغ عددهم (22) بنسبة مئوية قدرت بـ 55.0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 8.600 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرر (موافق)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1% .

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن صعوبة التواصل مع رؤساء والمشرفين في العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية .

السؤال الثامن عشر: التمييز في إسناد المهام يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية؟

الغرض من السؤال: معرفة التمييز في إسناد المهام هل يؤثر على كفاءة العاملين .

الجدول رقم (25): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 18.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
دال	0.000	16.250	2	-3.3	13.3	25.0	10	غير موافق
				-5.3	13.3	20.0	8	محايد
				8.7	13.3	55.0	22	موافق
				///////	////	100	40	المجموع

التعليق على الجدول

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (18) بالبديل "غير موافق" وقد بلغ عددهم (10) أفراد بنسبة مئوية بلغت 25.0%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "محايد" والبالغ عددهم (8) بنسبة مئوية قدرت بـ 20.0%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "موافق" والبالغ عددهم (22) بنسبة مئوية قدرت بـ 55.0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 8.600 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار (موافق)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1% .

وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن التمييز في إسناد المهام يؤثر على كفاءة العاملين

بالمؤسسات الرياضية

السؤال التاسع عشر: اتخاذ القرارات بصورة فردية وعدم إشراك العاملين في اتخاذ القرارات يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية ؟

الغرض من السؤال: معرفة اتخاذ القرارات بصورة فردية وعدم إشراك العاملين في اتخاذ القرارات يؤثر على كفاءة العاملين .

الجدول رقم (26): يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 19.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الاجابة
دال	0.000	32.600	2	-5.3	13.3	20.0	8	غير موافق
				-11.3	13.3	5.0	2	محايد
				16.7	13.3	75.0	30	موافق
				//////	////	100	40	المجموع

التعليق على الجدول

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال (19) بالبديل "غير موافق" وقد بلغ عددهم (8) أفراد بنسبة مئوية بلغت 20.0%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "محايد" والبالغ عددهم (2) بنسبة مئوية قدرت بـ 5.0%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "موافق" والبالغ عددهم (30) بنسبة مئوية قدرت بـ 75.0%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 32.600 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث لصالح المجموعة الثالثة الأعلى تكرار (موافق)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1% . وهذا يعني أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن اتخاذ القرارات بصورة فردية وعدم اشتراك العاملين في اتخاذ يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية .

2- مناقشة نتائج الدراسة:

2-1 مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

الدلالة	كا ² المجدولة	كا ² المحسوبة	العبارة
دال	7.911	16.250	01
دال	7.911	8.750	02
دال	7.911	32.600	03
غير دال	7.911	2.260	04
غير دال	7.911	5.000	05
دال	7.911	53.150	06

تنص الفرضية الأولى على " تؤثر ظروف العمل المادية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية "

ومن خلال ما سبق نرى أن 62.5% من أفراد أجابوا ب موافق على أن كثرة الفوضى في العمل تؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية ، بينما ترى 50% من عينة الدراسة على أن ضعف الإضاءة في العمل يؤثر على كفاءتهم وهذا ما بيته نتائج الجدول (09) ، ورأت 45% من العينة على أن قلة وسائل التهوية في مكان العمل تؤثر على كفاءة العاملين، على عكس نتائج الجدول رقم (11) والذي أجاب نسبة 62.5% منه على أن درجة الحرارة في العمل تؤثر على كفاءتهم ، بينما لم تتحقق نتائج الجدول رقم (12) على أن المسؤولية تجاه المحافظة على الوسائل ودورها في كفاءة العاملين، وأخيرا رأَت 82.5% من عينة بحثنا على أن الشعور بعدم العدالة في ترقية والتحفيز يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية .

2-2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية :

العبارة	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	الدلالة
01	8.100	7.911	دال
02	39.350	7.911	دال
03	39.500	7.911	دال
04	16.250	7.911	دال
05	0.950	7.911	غير دال
06	16.250	7.911	دال

تنص الفرضية الثانية على " تؤثر ظروف العمل الفردية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية "

حيث تبين من خلال نتائج الدراسة الميدانية أن 50% من عينة دراستنا أكدت على أن التضارب في المهام المطلوبة القيام بها تؤثر على كفاءة العاملين وهو ما بينته نتائج الجدول (14)، بينما أجابت نسبة 75% على أن الصراعات في مكان العمل تؤثر على كفاءة العاملين وهو ما بينته نتائج الجدول (15)، بينما أجاب أغلبية الباحثين على أن الشعور بالملل والروتين والقلق والخوف أثناء تأدية العمل يؤثر على كفاءة العاملين وهو ما بينته نتائج الجدولين (16) و (17)، وتباينت إجابات الباحثين بين موافق وغير موافق بفارق طفيف لصالح البديل موافق على أن وجود عدة مشرفين في تقديم التوجيهات يؤثر على كفاءة العاملين الجدول (18) ، وأجابت 45.0% من الباحثين على أن الغموض في ممارسة المهام المشتتة في العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.

وهو ما توافق على ما دراسة عيسى إبراهيم المعشر (2009).

2-3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

العبارة	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	الدلالة
01	16.250	7.911	دال
02	52.850	7.911	دال
03	31.250	7.911	دال
04	17.955	7.911	دال
05	8.600	7.911	دال
06	16.250	7.911	دال
07	32.600	7.911	دال

تنص الفرضية الثالثة على " تؤثر ضغوط العمل الجماعية على كفاءات العاملين بالمؤسسات الرياضية".

من خلال نتائج الجدول رقم (20) أجابت 62.5% من عينة الدراسة على أن ضعف التعاون بين زملاء العمل يؤثر على كفاءة العاملين، وأكد جل الباحثين بنسبة 87.5% على أن عدم اهتمام المسؤولين بالمشاكل خاصة والاجتماعية للعاملين في العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية وهو ما تبين من الجدول رقم (21)، كما أكد (4/3) من الباحثين على أن وجود علاقات في التعامل بصورة غير جيدة مع المسؤولين في العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية وهو ما بينه الجدول (22)، وبين الجدول (23) على أن عدم الشعور بالثقة والأمان أثناء التعامل مع زملاء في العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية كما أن صعوبة التواصل مع رؤساء والمشرفين في العمل يؤثر على كفاءة العاملين (الجدول رقم 24)، كما أن التمييز في إسناد يؤثر على كفاءتهم وهو ما أجاب عليه الباحثين بنسبة 55%، وأخيراً أكد 75% من عينة دراستنا على أن اتخاذ القرارات بصورة فردية وعدم إشراك العاملين في اتخاذ القرارات يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية .

وهو ما توافق مع دراسة الطالبة فراح هادية (2016/2015).

2-4- مناقشة نتائج الفرضية العامة :

تؤثر ضغوط العمل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية

الدلالة	الفرضية
محقة	تؤثر ضغوط العمل المادية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية
محقة	تؤثر ضغوط العمل الفردية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية
محقة	تؤثر ضغوط العمل الجماعية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية

من خلال مناقشتنا لنتائج الفرضيات الجزئية تبين لنا كل الفرضيات محقة ، مما يعني بأن الفرضية العامة : " تؤثر ضغوط العمل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية" محقة.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل تمكنت من إعطاء القيمة العملية لنتائج أفراد العينة وكذا مناقشتها وتحليلها لمعرفة أهم الجوانب المتداخلة في هذه العملية والخروج باستنتاج لكل فرضية من فرضيات الدراسة، كما ضم هذا الفصل نتائج الاستبيان الخاص بموظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، الذي أردت من خلاله التعرف على دور ضغوط العمل في التأثير على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية، حيث لاحظنا من خلال الإجابة على أسئلة الاستبيان الموجهة للموظفين كانت بطريقة سليمة ودقيقة ولم نجد أي قيم مفقودة حيث تم تفريغ هذه النتائج ومعالجتها بطريقة إحصائية، والتي وجدت أن لضغوط العمل الفردية والمادية والجماعية تأثير على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.

الفصل الخامس

استنتاجات واقتراحات

1- الاستتجات العامة:

على ضوء ما قمنا به من ميدانية لمديرية الشباب والرياضة بالمسيلة وكذا تحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها من خلال توزيع استمارة الاستبيان لكل المسيرين والعاملين الذي يزاولون نشاطهم بالمؤسسة وذلك من أجل معرفة مدى تحقق صحة لفرضيات التي بنينا على أساسها البحث، حيث تم إثبات صحة الفرضيات ومن أهم الاستتجات نجد:

- الشعور بعدم العدالة في الترقية والتحفيز تؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.
- كثرة الفوضى في مكان العمل تؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.
- التضارب في المهام المطلوب القيام بها تؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.
- الصراعات في مكان العمل وعدم الشعور بالأمان والحافز لتأدية العمل يؤثر على كفاءة العاملين.
- الغموض في ممارسة المهام المشتتة يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.
- ضعف التعاون بين زملاء العمل وعدم اهتمام المسؤول بالمشاكل الخاصة يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.
- اتخاذ المسؤول للقرارات الفردية وعدم إشراك طاقم العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.

2- الاقتراحات:

- من خلال ما قدمناه من دراسة نظرية وميدانية التي قمنا بها، توصلنا الى عدة اقتراحات تمثلت في :
- ضرورة تهيئة وتوفير كل ظروف العمل الصحية من تهوية واضاءة واستبعاد كل مسببات الفوضى.
 - ضرورة ترقية وتحفيز العمال والموظفين وعدم تحسيسهم بعدم العدالة .
 - تبيان المهام المطلوب القيام بها وعدم الغموض في ممارسة المهام .
 - توفير جو يسوده روح التعاون بين زملاء العمل لتحقيق النتائج المطلوبة.
 - وجود علاقة جيدة بين الرئيس ومرؤوسيه.

- اشراك العمال في اتخاذ القرارات يجعلهم يحسون بالمسؤولية وعدم اتخاذ القرارات بصورة فردية وجعل الموظف مجرد أداة للتنفيذ.

3- الآفاق المستقبلية:

يعتبر موضوع ضغوط العمل من المواضيع الهامة في عصرنا الحالي، وذلك لأن الضغط أصبح من أمراض العصر ويعاني منه أغلب الموظفين خاصة في الإدارات الخاصة والعامة، وبالتالي فإن له انعكاس كبير على نجاح المنظمات والمؤسسات والإدارات لكن العامل هو الركيزة الأساسية للمؤسسة بشكل عام والهيئات الرياضية بشكل خاص وبالتالي نجا الرياضة ككل، ولكن هناك العديد من الجوانب التي تحتاج إلى المزيد من الدراسة والتي يمكن أن تأخذ مواضيع مستقبلية:

- العلاقة بين الضغوط العمل وإبداع العاملين .
- أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي .

وفي الأخير فإن هذا العمل يعتبر بداية لبحوث مستقبلية من أجل تطوير الإدارة بصفة عامة والإدارة الرياضية بصفة خاصة، وأسأل الله أن يكون هذا العمل محقق من أجل البحث العلمي والإنسانية ككل في جميع الميادين، ناهيك عن كونه جهدي فردي فقد يسوده النقصان نقول فيه ما قاله العماد الأصفهاني:

" إني رأيت أنه لا يكتب إنسان كتاب في يومه إلا قال في عنده لو غير هذا لكان أحسن، ولو زيد لكان يستحسن، ولو قدم لكان أجمل، وهذا من أعظم العبر وهو دليل على استيلاء النقص على جملة البشر "

فعدرا مني عن كل نقص

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- 1) أحمد عبد المطيع الشخانية، التكيف مع الضغوط النفسية ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان 2008 ،
- 2) حسن أحمد الشافعي، التشريعات في التربية البدنية الرياضية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ج2، الإسكندرية، مصر، 2004، ص185
- 3) حنفي عبد الفقار وآخرون، محاضرات في السلوك التنظيمي، مطبعة ومكتبة الإشعاع الفني، ط1، مصر- الإسكندرية، 2002
- 4) خيلفورد: ميادين علم النفس بين النظرية والتطبيق ، تر: يوسف مراد، المجلد 2، دار المعارف، مصر ، 1963 ،
- 5) ستيفن أكرويد و آخرون: سوء السلوك التنظيمي ، تر: عبدا لحكيم أحمد الخزامي : دار الفجر للنشر والتوزيع ، ط1 ، القاهرة، 2002
- 6) السيد الحسيني: النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، دار المعارف ، القاهرة، 1985
- 7) صلاح الدين عبد الباقي : السلوك الإنساني في المنظمات ، ط1 ، دار الجامعية للطباعة و النشر، الإسكندرية القاهرة
- 8) طه عبد العظيم حسين ، سلامة عبد العظيم حسين : إدارة الضغوط النفسية والتربوية ، دار الفكر للطباعة والنشر ، 2006
- 9) عبد الرحمان العيسوي : علم النفس والإنتاج ، مؤسسة شباب الجامعة ، مصر.
- 10) عسكر علي، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط1، دار الكتاب الحديث، 2004
- 11) فاروق السيد عثمان: القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، بيروت، 2001
- 12) محمد الصيرفي، السلوك الإداري (العلاقات الإنسانية)، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر- الإسكندرية، 2007
- 13) محمد حسن محمد حمادات، السلوك التنظيمي ، ط1 ، دار الحامد ، عمان ، 2008.
- 14) محمد سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، الأردن، 2004
- 15) محمد شحاتة ربيع، علم النفس المهني ، المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، عمان ، 2010
- 16) محمود سليمان العميان : السلوك في منظمات الأعمال ، ط 1، عمان ، دار وائل للنشر ، 2005

قائمة المراجع

- 17) معن محمود عياصرة ، مروان محمد بني أحمد : إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل والتغيير ، دار الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، 2008 .
- 18) عبد المجيد الفضل، لسان العرب لابن منظور، ط3، دار إحياء التراث، 1419،
- 19) جمعة سيد مصطفى، إدارة الضغوط، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، القاهرة، 2007،
- 20) معن محمود عياصرة، مروان محمد بني أحمد، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، ط1، ط1، دار الجهاد، 2008،
- 21) محمد أكرم العدلوني، العمل المؤسسي، ط1، دار قرطبة للنشر والتوزيع، 2002،
- 22) عثمان حسن عثمان : المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية ، منشورات الشهاب باتنة ، د ط ، الجزائر ، 1998.
- 23) مروان عبد المجيد إبراهيم، الإدارة والتنظيم في التربية الوطنية الرياضية ، ط1 ، دار الفكر للطباعة والنشر ، الأردن، 2000.
- 24) موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية-تدريبات علمية-، ترجمة بوزيد صحراوي، دار القصة للنشر ، الجزائر، 2004
- 25) رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر، 2008
- 26) رشيد زرواتي، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، عين مليلة، الجزائر، 2007

ثانيا: المداخلات والدوريات :

- 27) محمود داود الربيعي، تصورات مستقبلية لإدارة العمل الرياضي، مجلة علوم التربية الرياضية، العدد 3، المجلد 5، 2006، ص 30.
- 28) سعيد عيدر : التكوين الالكتروني و إسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدراسات ، مداخله ضمن الملتقى الدولي حول الاقتصاد المعرفي، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2005، ص. 98.
- 29) اسماعيل حجازي، مصقوقة الاستشارات بيوستن كأداة لمتابعة المسار الاحترافي لتقييم الكفاءات، مداخله ضمن المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة ، 2005، ص: 120.

ثالثا: المذكرات والأطروحات

- 30) غربي صبرينة، " مستويات الضغط المهني وعلاقتها بمستويات الاكتئاب لدى المرضى "، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا تخصص علم النفس عمل وتنظيم، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2003 – 2004
- 31) شويطر ليلي، الضغط المهني لصراع الدور وغموضه وعلاقته بالاضطرابات السيكوسوماتية لدى الموظفين " مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، فرع علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر السنة الجامعية 2004 – 2005م
- 32) حميش سفيان، دور الوظائف الادارية في تفعيل أداء العاملين بالمؤسسات الرياضية، دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة بالمسيلة، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص إدارة وتنظيم رياضي، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2016/2015، ص 23.
- 33) فراح هادة، أثر ضغوط العمل على إبداع العاملين في المؤسسة دراسة حالة مديرية المصالح الفلاحية لولاية أم البواقي، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص إدارة أعمال المؤسسة، جامعة أم البواقي، 2016/2015
- 34) دراسة صبرينة مانع ، ، ضغوط العمل وأثرها على أداء الأساتذة الجامعيين " ، دراسة ميدانية بجامعة باتنة رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة (2007).
- 35) إبراهيم عيسى المعشر، أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة خمسة نجوم مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2009.

رابعا: المواقع الالكترونية

36) <http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/159256>

خامسا: المراجع باللغة الفرنسية

- 37) Alain Meignant: Ressources Humaines Déployer la Stratégie, ed. Liaison France, 2000, p.45
- 38) Jean-Marie Peretti Dictionnaire de Ressources Humaines. 4eme éd, Vuibert, 2005,P.63

قائمة المراجع

39) Le Boterf G: Construire les compétences individuelles et collective. ed. Organisation, 2000,p45.

40) Philippe Lorino: Méthodes et pratiques de la Performance, ed. Organisation, Paris, 2000 , p 85

الملاحق

جامعة محمد بوضياف المسيلة
معهد علوم تقنيات النشاطات البدنية والرياضية
قسم الإدارة والتسيير الرياضي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

يقوم الباحث بإجراء دراسة عنوانها: "أثر ضغوط العمل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية" كمطلب تكميلي للحصول على درجة الماستر .

نرجو تفضلكم بالإجابة على هذه الإستبانة بكل صدق وموضوعية ، وذلك بوضع إشارة * في المربع الذي ترونه مناسباً علماً أن إجاباتكم لها الفضل في إثراء موضوع الدراسة، كما أن المعلومات التي ستدلوونها ستكون بسرية كاملة، وستستخدم ضمن أغراض علمية .

شكراً على حسن تعاونكم.

إشراف الأستاذ:

نويري بوبكر

إعداد الطالب :

عامر أنور

السنة الجامعية: 2018-2019

المحور الأول: هناك تأثير لضغوط العمل المادية على الكفاءات العاملين بالمؤسسات
رياضية

موافق	محايد	غير موافق		
			كثرة الفوضى في العمل تؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	01
			ضعف الإضاءة في مكان العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	02
			قلة وسائل التهوية في مكان العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	03
			تؤثر درجة الحرارة في العمل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	04
			تؤثر المسؤولية اتجاه المحافظة على الوسائل المادية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	05
			الشعور بعدم العدالة في الترقية والتحفيز يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	06

المحور الثاني : تأثير ضغوط العمل الفردية على كفاءة العاملين بالمؤسسات

موافق	محايد	غير موافق		
			التضارب في المهام المطلوبة القيام بها يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	07
			الصراعات في مكان العمل تؤثر على كفاءات العاملين بالمؤسسات الرياضية	08
			يؤثر الشعور بالملل والروتين أثناء تأدية العمل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	09
			الشعور بالقلق والخوف أثناء تأدية العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	10
			وجود عدة مشرفين في تقديم التوجيهات يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	11
			الغموض في ممارسة المهام المشتتة في العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	12

المحور الثاني : تأثير ضغوط العمل الجماعية على كفاءة العاملين بالمؤسسات

موافق	محايد	غير موافق		
			ضعف التعاون بين زملاء العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	13
			عدم الاهتمام المسؤولين بالمشاكل الخاصة والاجتماعية للعاملين في العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	14
			وجود علاقات في التعامل بصورة غير جيدة مع المسؤولين في العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	15
			عدم الشعور بالثقة والأمان أثناء التعامل مع زملاء في العمل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	16
			صعوبة التواصل مع رؤساء والمشرفين في العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	17
			التمييز في إسناد مهام يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	18
			اتخاذ القرارات بصورة فردية وعلم اشراك العاملين في اتخاذ القرارات يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية	19

إلى السيد / مدير النشاط والرياضية
ولاية المسيلة

تسهيل مهمة

يشرفنا أن نلتبس من سيادتكم تقديم يد العون والمساعدة للطلاب:

الطالب (ة): علاء نور

السنة: 2

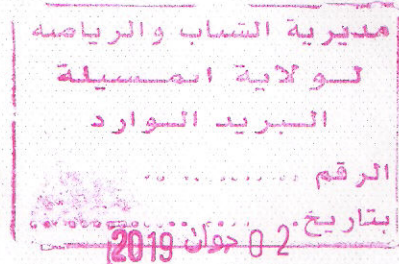
التخصص: إدارة وتسيير رياضي

السنة الجامعية: 2018/2019

وهذا بغرض تسهيل مهمة الطالب من أجل القيام بدراسة ميدانية حول الموضوع:

" آثار ضغوط العمل على كفاءة

الأحاملين في كبرى مؤسسات الرياضة



Test Statistics

	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7
Chi-Square	16,250 ^a	8,750 ^a	2,600 ^a	16,250 ^a	5,000 ^a	53,150 ^a	5,600 ^a
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,000	,013	,273	,000	,082	,000	,061

Test Statistics

	q8	q9	q10	q11	q12	q13	q14
Chi-Square	31,250 ^a	39,350 ^a	16,250 ^a	,950 ^a	2,600 ^a	16,250 ^a	52,850 ^a
df	2	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,000	,000	,000	,622	,273	,000	,000

Test Statistics

	q15	q16	q17	q18	q19
Chi-Square	31,250 ^a	3,650 ^a	8,600 ^a	8,600 ^a	32,600 ^a
df	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,000	,161	,014	,014	,000

Corrélations

Corrélations

		q1	q2	q3	q4	q5
q1	Corrélation de Pearson	1	,858**	,783**	,516**	,640**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,001	,000
	N	40	40	40	40	40
q2	Corrélation de Pearson	,858**	1	,830**	,688**	,854**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
q3	Corrélation de Pearson	,783**	,830**	1	,718**	,779**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
q4	Corrélation de Pearson	,516**	,688**	,718**	1	,924**
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40
q5	Corrélation de Pearson	,640**	,854**	,779**	,924**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40
q6	Corrélation de Pearson	,755**	,432**	,526**	,260	,322*
	Sig. (bilatérale)	,000	,005	,000	,106	,043
	N	40	40	40	40	40

المحور_الأول	Corrélation de Pearson	,868**	,934**	,916**	,840**	,920**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40

Corrélations

		q6	المحور_الأول
q1	Corrélation de Pearson	,755**	,868**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	40	40
q2	Corrélation de Pearson	,432**	,934**
	Sig. (bilatérale)	,005	,000
	N	40	40
q3	Corrélation de Pearson	,526**	,916**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	40	40
q4	Corrélation de Pearson	,260	,840**
	Sig. (bilatérale)	,106	,000
	N	40	40
q5	Corrélation de Pearson	,322*	,920**
	Sig. (bilatérale)	,043	,000
	N	40	40
q6	Corrélation de Pearson	1	,575**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	40	40
المحور_الأول	Corrélation de Pearson	,575**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	40	40

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

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=q7 q8 q9 q10 q11 q12 المحور_الثاني
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Remarques

Sortie obtenue		05-JUN-2019 18:17:01
Commentaires		
Entrée	Données	E:\Memoire IMAd\أنور\spss\ان.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
Gestion des valeurs manquantes	N de lignes dans le fichier de travail	40
	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire.
Syntaxe		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=q7 q8 q9 q10 q11 q12</p> <p>المحور_الثاني</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,09
	Temps écoulé	00:00:00,11

Corrélations

		q7	q8	q9	q10	q11
q7	Corrélation de Pearson	1	,742**	,653**	,904**	,724**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
q8	Corrélation de Pearson	,742**	1	,950**	,865**	,344*
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,030
	N	40	40	40	40	40
q9	Corrélation de Pearson	,653**	,950**	1	,761**	,257
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,109
	N	40	40	40	40	40
q10	Corrélation de Pearson	,904**	,865**	,761**	1	,649**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40

q11	Corrélation de Pearson	,724**	,344*	,257	,649**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,030	,109	,000	
	N	40	40	40	40	40
q12	Corrélation de Pearson	,544**	,265	,341*	,431**	,631**
	Sig. (bilatérale)	,000	,098	,031	,006	,000
	N	40	40	40	40	40
المحور_الثاني	Corrélation de Pearson	,936**	,828**	,782**	,937**	,757**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40

Corrélations

		q12	المحور_الثاني
q7	Corrélation de Pearson	,544**	,936**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	40	40
q8	Corrélation de Pearson	,265	,828**
	Sig. (bilatérale)	,098	,000
	N	40	40
q9	Corrélation de Pearson	,341*	,782**
	Sig. (bilatérale)	,031	,000
	N	40	40
q10	Corrélation de Pearson	,431**	,937**
	Sig. (bilatérale)	,006	,000
	N	40	40
q11	Corrélation de Pearson	,631**	,757**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000
	N	40	40
q12	Corrélation de Pearson	1	,667**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	40	40
المحور_الثاني	Corrélation de Pearson	,667**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	40	40

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

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 المحور_الثالث
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Corrélations

Corrélations

		q13	q14	q15	q16	q17
q13	Corrélation de Pearson	1	,576**	,865**	,910**	,952**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
q14	Corrélation de Pearson	,576**	1	,839**	,536**	,554**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
q15	Corrélation de Pearson	,865**	,839**	1	,804**	,831**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
q16	Corrélation de Pearson	,910**	,536**	,804**	1	,950**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40
q17	Corrélation de Pearson	,952**	,554**	,831**	,950**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40
q18	Corrélation de Pearson	,952**	,554**	,831**	,950**	1,000**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
q19	Corrélation de Pearson	,897**	,692**	,949**	,834**	,863**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
المحور_الثالث	Corrélation de Pearson	,964**	,708**	,939**	,940**	,966**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40

Corrélations

		q18	q19	المحور الثالث
q13	Corrélation de Pearson	,952**	,897**	,964**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000
	N	40	40	40
q14	Corrélation de Pearson	,554**	,692**	,708**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000
	N	40	40	40
q15	Corrélation de Pearson	,831**	,949**	,939**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000
	N	40	40	40
q16	Corrélation de Pearson	,950**	,834**	,940**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000
	N	40	40	40
q17	Corrélation de Pearson	1,000**	,863**	,966**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000
	N	40	40	40
q18	Corrélation de Pearson	1	,863**	,966**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000
	N	40	40	40
q19	Corrélation de Pearson	,863**	1	,945**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000
	N	40	40	40
المحور الثالث	Corrélation de Pearson	,966**	,945**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	
	N	40	40	40

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

COMPUTE الاستبيان =(q1+q2+q3+q4+q5+q6+q7+q8+q9+q10+q11+q12+q13+q14+q15+q16+q17+q18+q19) /19.

EXECUTE.

CORRELATIONS

/VARIABLES=المحور_الثالث المحور_الثاني المحور_الأول
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

		المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	الاستبيان
المحور_الأول	Corrélation de Pearson	1	,939**	,890**	,963**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40
المحور_الثاني	Corrélation de Pearson	,939**	1	,944**	,985**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40
المحور_الثالث	Corrélation de Pearson	,890**	,944**	1	,974**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40
الاستبيان	Corrélation de Pearson	,963**	,985**	,974**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40

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

GET

FILE='E:\Memoire IMAd\أنور عامر\spss\an.sav'.

DATASET NAME Jeu_de_données1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19

/SCALE('الاستبيان ثبات') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilité

[Jeu_de_données1] E:\Memoire IMAd\أنور عامر\spss\an.sav

Echelle : ثبات الاستبيان

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	40	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,977	19

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

	شكر وتقدير
أ-ب	مقدمة
الفصل الأول: الخلفية النظرية والدراسات السابقة	
04	أولاً: الخلفية النظرية
04	I. ضغوط العمل
04	1- مفهوم ضغوط العمل
05	2- عناصر ضغوط العمل
06	3- أنواع ضغوط العمل
07	4- مراحل ضغوط العمل
08	5- مصادر ضغوط العمل
10	6- أسباب ضغوط العمل
11	7- آثار ضغوط العمل
12	8- النظريات المفسرة لضغوط العمل
14	II. الكفاءة
14	1- مفهوم الكفاءة
16	2- مميزات الكفاءة
17	3- أنواع الكفاءات
18	III. المؤسسات الرياضية
18	1- مفهوم المؤسسة الرياضية
18	2- أهمية المؤسسة الرياضية
19	3- الأهداف العامة للمؤسسة الرياضية
19	4- الجوانب الرئيسية للمؤسسة الرياضية
20	5- المبادئ الأساسية لإدارة المؤسسة الرياضية

فهرس المحتويات

20	6- مديرية الشباب والرياضة
22	ثانيا : الدراسات السابقة
24	التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الإطار العام للدراسة	
26	تمهيد:
27	1- الكلمات الدالة في الدراسة
28	2- الإشكالية
29	3- أهمية الدراسة
29	4- أهداف الدراسة
29	5- أسباب اختيار الموضوع
30	6- فرضيات الدراسة
الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة	
32	تمهيد
33	1- الدراسة الاستطلاعية
33	2- المنهج المتبع في الدراسة
34	3- مجتمع وعينة الدراسة
35	4- أدوات جمع البيانات والمعلومات
39	5- الأساليب الاحصائية
41	خلاصة
الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها	
43	تمهيد
44	1- عرض نتائج الدراسة
44	1-1- تحليل نتائج المحور الأول

فهرس المحتويات

50	1-2- تحليل نتائج المحور الثاني
56	1-3- تحليل نتائج المحور الثالث
63	2- مناقشة نتائج الدراسة
63	2-1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى
64	2-2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية
65	2-3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
66	2-4- مناقشة نتائج الفرضية العامة
67	خلاصة
الفصل الخامس: استنتاجات واقتراحات	
69	1- استنتاجات عامة
69	2- اقتراحات
70	3- آفاق مستقبلية
72	قائمة المراجع
	الملاحق
	ملخص الدراسة

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الجدول
06	يوضح مقارنة بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية	1
07	يوضح مراحل الضغط عند سيلاي	2
36	تأثير ضغوط العمل المادية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.	3
37	تأثير ضغوط العمل الفردية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.	4
37	تأثير ضغوط العمل الجماعية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.	5
38	معامل ارتباط المحاور مع الدرجة الكلية للاستبيان	6
39	معامل ثبات ألفا كرونباخ	7
44	يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 01 .	8
45	يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 02 .	9
46	يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 03 .	10
47	يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 04 .	11
48	يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 05 .	12
49	يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 06 .	13
50	يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 07 .	14
51	يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 08 .	15
52	يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 09 .	16
53	يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 10 .	17
54	يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 11 .	18
55	يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 12 .	19
56	يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 13 .	20
57	يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 14 .	21
58	يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 15 .	22
59	يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 16 .	23
60	يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 17 .	24
61	يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 18 .	25
62	يمثل نتائج إجابة أفراد العينة على السؤال رقم 19 .	26

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



ملخص الدراسة

عنوان الدراسة: أثر ضغوط العمل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية"

أهداف الدراسة:

- التعرف على مستويات ضغوط العمل التي يتعرض لها العمال في المؤسسات الرياضية.
- محاولة الوصول إلى نتائج من الممكن أن تفيد في تحديد استراتيجيات للتقليل من ضغوط العمل لدى العمال.
- التعرف على العلاقة الموجودة لضغوط العمل المادية، الفردية والجماعية على كفاءة العاملين.

إشكالية الدراسة: ما مدى تأثير ضغوط العمل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية ؟

الفرضية العامة: تؤثر ضغوط العامل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.

الفرضيات الجزئية:

- هناك تأثير لضغوط العمل المادية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.
- هناك تأثير لضغوط العمل الفردية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.
- هناك تأثير لضغوط العمل الجماعية على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.

منهج الدراسة: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليل باعتباره الأنسب لطبيعة الدراسة

أداة الدراسة: تم إعداد أداة الاستبيان لجمع المعلومات كما تم استخدام برنامج الحزم الاحصائية SPSS

أبرز نتائج الدراسة

- الشعور بعدم العدالة في الترقية والتحفيز تؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.
- ضعف التعاون بين زملاء العمل وعدم اهتمام المسؤول بالمشاكل الخاصة يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.
- اتخاذ المسؤول للقرارات الفردية وعدم إشراك طاقم العمل يؤثر على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية.
- الصراعات في مكان العمل وعدم الشعور بالأمان والحافز لتأدية العمل يؤثر على كفاءة العاملين.

الاقتراحات:

- توفير جو يسوده روح التعاون بين زملاء العمل لتحقيق النتائج المطلوبة.
- وجود علاقة جيدة بين الرئيس ومرؤوسيه.
- ضرورة تهيئة وتوفير كل ظروف العمل الصحية من تهوية واضاءة واستبعاد كل مسببات الفوضى.