

بعض مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة

دراسة ميدانية بالمؤسسات الرياضية لولاية المسيلة

Some sources of professional stress and their relationship to job performance among sports consultants A field study of sports institutions in the state of M'sila

النذير بوضلاح

جامعة المسيلة (الجزائر) - مخبر حوكمة الاعلام الرياضي والتسيير الرياضي في الجزائر

Nadir.bouslah@univ-msila.dz

حليتي حمزة

جامعة المسيلة (الجزائر)

hamzahalitim86@gmail.com

المخلص

تهدف الدراسة إلى معرفة بعض مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية، وقد تمت صياغة التساؤل الرئيسي كما يلي: هل توجد علاقة بين بعض مصادر الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة؟ وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي ونموذجه دراسة العلاقات لأنه يتماشى وطبيعة الموضوع ولقد تم استخدام مقياس الضغوط المهنية واستمارة استبيان كأدوات لجمع المعلومات والبيانات من ميدان الدراسة وتم اختيار العينة بطريقة العينة العشوائية البسيطة، كما تم استخدام أسلوب المعالجة الإحصائية المتمثل في الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss26 في حساب معامل الارتباط سيرمان وذلك من أجل التحقق من فرضيات الدراسة فتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: توجد علاقة بين بعض مصادر الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة ومنه نستنتج تحقق الفرضية العامة والفرضيات الجزئية.

معلومات المقال

تاريخ الارسال:

2024-06-29

تاريخ القبول:

2024-07-14

الكلمات المفتاحية:

- ✓ الضغوط المهنية
- ✓ الأداء الوظيفي
- ✓ المؤسسات الرياضية

Abstract

The study aims to know some sources of professional stress and their relationship to the job performance of sports consultants in sports institutions. The main question was formulated as follows: Is there a relationship between some sources of professional stress and the job performance of sports consultants? In this study, we relied on the descriptive approach and its model of studying relationships because it is consistent with the nature of the subject. The occupational stress scale and a questionnaire form were used as tools to collect information and data from the field of study. The sample was selected using a simple random sampling method. The statistical processing method, represented by the Statistical Package for Sciences, was also used. Social spss26 in calculating the Sipperman correlation coefficient in order to verify the study's hypotheses. The study reached the following results: There is a relationship between some sources of professional stress and job performance among sports consultants, and from this we conclude that the general hypothesis and the partial

Article info

Received

29/06/2024

Accepted

14/07/2024

Keywords:

- ✓ Occupational pressures:
- ✓ Functionality:
- ✓ Sports institutions

البريد الإلكتروني : hamzahalitim86@gmail.com

* المؤلف المرسل: حليتي حمزة

لتحقيق الالتزام التنظيمي لان عدم معرفة هذه المعوقات وعدم التصدي لها يؤدي إلى تضائل هذا الشعور يترتب عليه انخفاض حماسهم وضجرهم لبذل الجهد المضني بمقابل لا يوازي تلك الجهود، وفي ظل بيئة عمل غير مستقرة ولا تساعد على بذل الجهد. (سليمان مؤمن قاضي، 2016، ص08)

ويقول طلعت منصور في حصره للضغوط المهنية لدى العاملين، إن الضغوط هي من أبرز ما يظهر بالنظر لأهميتها على المستويين الشخصي. الإجهاد المهني يكاد يكون مشكلة. وهذه المشكلة يعاني منها الإنسان المعاصر، سواء في المجتمعات المتقدمة أو النامية، فلا يتأثر طفل أو مراهق أو بالغ بآثارها وعواقبها في كافة مجالات الحياة(منصور طلعت، فيولا الببلاوي، 1998، ص13)

ويرى فرانكنهوزر في نظريته "Marianne Framkenhaenser" أن أبرز دور وأهم مكون نفسي في رد فعل الفرد تجاه مصادر الضغط المختلفة، وقد أظهرت دراسته أن الزيادة في إفراز الهرمونات لا تقتصر على المواقف المزعجة وغير المرغوب فيها بل تشمل المواقف

السارة التي تواجه الفرد" (علي عسكر، 2003، ص45) كما يرى عبد الباقي أن الضغوط المهنية هي مجموعة من المحفزات الموجودة في بيئة العمل الفردية والتي تؤدي إلى سلسلة من ردود الفعل في سلوك الفرد أو حالته العقلية والجسدية أو قدراته في العمل. وينتج عملهم تفاعلاً فردياً مع بيئة العمل المجهد. (عبد الباقي صلاح الدين، 2014، ص160)

وعرف الأداء الوظيفي لدى روبرت إكلاس بأنه "انعكاس لقدرة منظمة الأعمال وقابليتها على تحقيق أهدافها" (Eccles, 1991, P131) كما يتفق معه كل من

1- مقدمة واشكالية الدراسة :

تحتل المؤسسات رغمنشاطاتها المختلفة سواء كانت مجهزة للرياضة أو خدماتية مركزاً مؤثراً في المجتمع حيث أنها المسؤولة عن دفع التطور والتقدم لتحقيق الأهداف لذا تجدها تهتم بالقيام بالدراسات والأبحاث وهذا التحسين بيئة العمل وكشف جوانب نجاحها وفشلها رغم الاهتمام بالجانب المادي الذي يعتبر جزء من البيئة الداخلية والعمل على كسب أحدث التكنولوجيا وتطوير رأس المال وتحسين بيئتها الفيزيائية إلا أن الباحثين يرون أن بيئة العمل ليست فقط من خلال التجهيزات الأساسية ، أو إتباع سياسات الاستقطاب والاختيار والتعيين، ووضع الفرد المناسب في المكان المناسب سواء من حيث المؤهلات والميول والاهتمامات الخاصة بالموظف، أو من حيث الوظيفة والمهارات المطلوبة لشغلها وتشغل أيضاً التركيز على العنصر البشري، وذلك باعتبار الفرد عنصر اجتماعي وحيوي فهو يكون مجموعة من العلاقات والاتصالات مع مختلف جماعات العمل (سليم العامودي، 2007، ص123)

ومديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة تعتبر من المؤسسات التي أنشأتها الدولة من أجل الاهتمام بالقطاع الرياضي ، بحيث كان لابد من تمتع منسوبيها بالالتزام الذي يكفل أداء العمل بإخلاص وتفان بدون كلل أو ملل، وهذا بالطبع يحتاج إلى بيئة عمل مناسبة ومتوفرة على كافة متطلبات المساعدة على تحسينها وذلك لتحقيق الالتزام التنظيمي وبهذا تعزز هذا الشعور وتضفي على أداء العاملين الثقة والدافعية اللازمة لمواجهة أعباء العمل والتصدي لهاته الأعباء بكفاءة واقتدار، بالإضافة إلى معرفة مختلف المعوقات التي تؤثر على تحسين بيئة العمل

روبن ومقريث إذ يعرفان الأداء بأنه "قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها طويلة الأمد" (Robins &Margarethe, 1995, P278) ، أما يورد فقد أعطى مفهوما عاما للأداء بوصفه إياه "بنتائج الأنشطة التي يتوقع أن تقابل الأهداف الموضوعية". (David, 2001, P308)

يعتبر الأداء الوظيفي هو أساس وجود أو عدم وجود أي منظمة، كما يعتبر العامل الأكثر أهمية وفعالية الوظيفة في تحقيق الأهداف الأساسية وهي البقاء والاستمرارية أن مفهوم متنوع ومتطور يرتبط بالسلوك، ويمكن أن يحتل مكاناً خاصاً في المنظمات في النهاية، فهو يؤثر على جميع الأنشطة على المستويين الفردي والتنظيمي. (أبو بكر مصطفى، 2004، ص25)

كما أن أداء العمل هو نتيجة عملية التفاعل والتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به. وقد أشار العديد من الباحثين إلى أن مستوى الأداء يتم تحديده من خلال التفاعل والجمع بين الدفاعات الفردية والموارد والعوامل الأخرى. الفرد المدرك لدوره في العمل ليس بالأمر السهل فهو يعتبر مهمة صعبة حيث أن هناك العديد من العوامل التي تعيش عليه وينعكس ذلك على مستوى الأداء في العمل حيث أصبح تحسين مستوى الأداء ضرورياً. وبالإضافة إلى ذلك تسعى المؤسسة إلى تحقيق أهدافها الأساسية وهي تسعى إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء من خلال توفير الإمكانيات وبيئة العمل المتوافقة. (أحمد جعفر، 1991، ص73)

وتعتبر المؤسسات الرياضية مؤسسة عمومية خدماتية وكغيرها من المؤسسات تسعى إلى تحقيق أهداف لخدمة المجتمع، وذلك من خلال تحقيق مستويات عالية من الأداء لموظفيها بمختلف المستويات، إلا أن المؤسسة تتكون من هيكل بيداغوجي ينضم أعمالها ووظائفها بشكل فعال، وهذا الهيكل يضم مستشاري الرياضة الذين يسهرون لأداء مهام ووظائف مطلوبة، وهذا مرتبط بقدراتهم وأدائهم من جهة ومن جهة أخرى بتوفير كافة ظروف المتعلقة بالعمل،

تفاديا للضغوط التي تواجه مستشاري الرياضة داخل المؤسسة الرياضية، مما ينعكس على أداء مهامهم ووظائفهم وعلى علاقاتهم مع العاملين في المؤسسة الرياضية.

ومنه نلاحظ أن مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية يتعرضون لمجموعة من الضغوط المهنية وعليه نطرح التساؤل التالي :

1-1-التساؤل الرئيسي:

* هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية ؟
لتنبثق منه التساؤلات الفرعية الآتية:

- ✓ هل توجد علاقة بين غموض الدور والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية؟
- ✓ هل توجد علاقة بين عبئ العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية؟
- ✓ هل توجد علاقة بين طبيعة العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية؟

2-فرضيات الدراسة:

1-2-الفرضية العامة :

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

2-2-الفرضيات الجزئية :

- ✓ توجد علاقة بين غموض الدور والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.
- ✓ توجد علاقة بين عبئ العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.
- ✓ توجد علاقة بين طبيعة العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.

3-أهمية الدراسة :

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

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

4-أهداف الدراسة :

- الوصول إلى معرفة ما إذا كانت الضغوط المهنية لها علاقة بالأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.
- الوصول إلى معرفة ما إذا كان غموض الدور له علاقة بالأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.
- الوصول إلى معرفة ما إذا كان عبء العمل له علاقة بالأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.
- الوصول إلى معرفة ما إذا كانت طبيعة العمل لها علاقة بالأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة بالمؤسسات الرياضية.

5-الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:دراسة مشهور حامد(2013) تحت عنوان: مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين التربية البدنية والرياضية لمديرية التربية التابعة للواء وادي السير، بحيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي في صورته المسحية، وخلصت الدراسة إلى أن المصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين في التربية البدنية والرياضية التابعين لمديرية تربية في لواء وادي السير ترتبها جاء على النحو التالي: الضغوط المرتبطة بسلوك الطلبة و المرتبطة بالمشرف التربوي بالإمكانيات المدرسية، و المرتبطة بالإدارة المدرسية و المرتبة بالمهنة و المرتبطة بالمعلمين الآخرين.

الدراسة الثانية: دراسة العرابوي سحنون(2017) تحت عنوان: مصادر الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة"بحث وصفي أجري على أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة الجزائرية حيث اعتمد على المنهج الوصفي وخلصت الدراسة إلى أن علاقة المدرس مع الإدارة و ، وكذا الجانب العلمي و مصدر النمو والترقية، كلها عوامل تؤثر عليه و تنعكس سلبا على مردوده المهني و رضاه عن العمل.

الدراسة الثالثة: دراسة غيدي عبد القادر(2017) تحت عنوان:الضغط المهني وعلاقته باستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة تربية و انعكاسه على تنفيذ البرامج التعليمية ضمن البرنامج الجديد كما تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي وخلصت الدراسة إلى إن أستاذ التربية البدنية والرياضية هو إنسان في الحقيقة، يؤثر ويتأثر بتلك الظروف المحيطة به، ولإدارة وأسلوب تعاملها، وهيكلتها دور في تردّي أو نمو نسبة الأداء في المؤسسات التربوية ومكان العمل، وكذلك لمفتش التربية البدنية والرياضية دور في ذلك فإن كان هذا الأخير يعمل ويراقب و يتتبع أمور الأساتذة لما وصل الأمر إلى درجة العنف بين الأستاذ ومديره أو بينه وبين المسير المالي.

الدراسة الرابعة: دراسة هبير السعيد (2017) تحت عنوان: الضغوط المهنية وعلاقتها بالسمات الشخصية لدى المدربين الرياضيين ذوي المستوى العالي في الجزائر وتم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائيا بين العوامل المرتبطة بالفريق الرياضي والقدرة على اتخاذ القرار. ووجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائيا بين العوامل المرتبطة بالإدارة ومستوى الطموح. ووجود علاقة ارتباطية سالبة دالة بين العوامل المرتبطة بالمشجعين والطموح.

6- تحديد المفاهيم والمصطلحات:

الضغوط :

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

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

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

الضغوط المهنية :

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

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

الأداء :

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

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

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

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

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

الأداء الوظيفي:

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

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

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

المؤسسة الرياضية إجرائيا: هي مؤسسات تنشئها الدولة لخدمة القطاع الرياضي بحيث يكون لها هيكل تنظيمي يتفق مع حجم هذه المؤسسة وأهدافها بما يعود بالنفع لخدمة ذلك المجتمع رياضيا متمشيا مع أهدافها الجانب التطبيقي:
-الطرق المنهجية المتبعة:

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

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

3-مجتمع وعينة الدراسة: بعد وضع الحدود المكانية والزمانية للمجتمع الأصلي الذي شمل مستشاري الرياضة لمديرية الشباب والرياضة بولاية المسيلة والذي بلغ عددهم (218) مستشار في الرياضة استنادا إلى مصلحة التكوين و إدارة

والوسائل ، مكتب المستخدمين والتكوين ، ولما كان من الصعب إجراء الدراسة على جميع الأفراد تم اختيار العينة العشوائية البسيطة حيث بلغ عدد أفراد العينة الأساسية "36" مستشار في الرياضة.

4-أداة الدراسة:تم استخدام أداتين هما (مقياس الضغوط المهنية و إستبيان الاداء الوظيفي)
5-مجالات الدراسة:

1-5-المجال الزمني للدراسة: بدأ الباحث دراسته بداية شهر ديسمبر حيث تطرق في البداية إلى الإطار العام للدراسة ثم تطرق إلى الخلفية النظرية والدراسات السابقة لموضوع هته الدراسة ، من أجل معرفة جميع التفاصيل عن الموضوع وما مدى النتائج التي توصل لها الباحثين حول الموضوع.

ومن 13 مارس 2024 إلى غاية 18 أفريل 2024 كانت فترة تم القيام فيها بالدراسة الاستطلاعية وكذا توزيع واستلام الاستمارات.

2-5-المجال المكاني للدراسة:تم إجراء هذه الدراسة بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

6-الخصائص السيكومترية:

1-6-حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية:

حيث قام الباحث بالاستعانة بمقياس جاهز للسيد فرج عبد القادر طه و السيد مصطفى راغب مع التعديل عليه بما يتناسب مع الدراسة بالاستعانة مع الخلفية النظرية والدراسات السابقة وتكون المقياس في صورته النهائية بعد عرضه على الأستاذ المشرف من (27) عبارة تقيس الضغوط المهنية موزعة على خمسة (03) محاور وهي (غموض الدور، عي العمل، طبيعة العمل) في كل محور (09) عبارات علما أن بدائل الإجابة هي 5 بدائل (موافق بشدة-موافق-محايد-غير موافق-غير موافق بشدة) وتأخذ الدرجات على الترتيب (5-3-4-2-1).

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

1	مستوى الدلالة	0,002	1	مستوى الدلالة	0,004		مستوى الدلالة	0,002
2	حجم العينة	14	5	حجم العينة	14		حجم العينة	14
**الارتباط دال عند (0.01)*الارتباط دال عند (0.05)								

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

3-1-6- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور طبيعة العمل مع الدرجة الكلية لمحور طبيعة العمل كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يوضح ارتباطات عبارات محور طبيعة العمل مع الدرجة الكلية لمحور طبيعة العمل

الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية
ع 19	معامل الارتباط	0,788**	ع 22	معامل الارتباط	0,722**
	مستوى الدلالة	0,000		مستوى الدلالة	0,002
	حجم العينة	14		حجم العينة	14
ع 20	معامل الارتباط	0,766**	ع 23	معامل الارتباط	0,961**
	مستوى الدلالة	0,000		مستوى الدلالة	0,000
	حجم العينة	14		حجم العينة	14
ع 21	معامل الارتباط	0,794**	ع 24	معامل الارتباط	0,935**
	مستوى الدلالة	0,002		مستوى الدلالة	0,000
	حجم العينة	14		حجم العينة	14
**الارتباط دال عند (0.01)*الارتباط دال عند (0.05)					

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

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

الجدول رقم (04) يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للمقياس وأبعاده الفرعية.

تم حساب الصديق عن طريق حساب الاتساق الداخلي للمقياس بطريقتين:

الطريقة الأولى : حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات المقياس كل محور مع الدرجة الكلية للمحور الذي ينتهي إليه:
1-1-6- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور غموض الدور مع الدرجة الكلية لمحور غموض الدور كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (01) يوضح ارتباطات عبارات محور غموض الدور مع الدرجة الكلية لمحور غموض الدور

الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية
ع 1	معامل الارتباط	0,698**	ع 4	معامل الارتباط	0,651**
	مستوى الدلالة	0,000		مستوى الدلالة	0,013
	حجم العينة	14		حجم العينة	14
ع 2	معامل الارتباط	0,788**	ع 5	معامل الارتباط	0,742**
	مستوى الدلالة	0,001		مستوى الدلالة	0,002
	حجم العينة	14		حجم العينة	14
ع 3	معامل الارتباط	0,778**	ع 6	معامل الارتباط	0,936**
	مستوى الدلالة	0,001		مستوى الدلالة	0,006
	حجم العينة	14		حجم العينة	14
**الارتباط دال عند (0.01)*الارتباط دال عند (0.05)					

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

2-1-6- حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات محور عبي العمل مع الدرجة الكلية لمحور عبي العمل كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (02) يوضح ارتباطات عبارات محور عبي العمل مع الدرجة الكلية لمحور عبي العمل

الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية
ع 1	معامل الارتباط	0,850**	ع 1	معامل الارتباط	0,622**
	مستوى الدلالة	0,000		مستوى الدلالة	0,018
	حجم العينة	14		حجم العينة	14
ع 1	معامل الارتباط	0,707**	ع 1	معامل الارتباط	0,751**
	مستوى الدلالة	0,004		مستوى الدلالة	0,002
	حجم العينة	14		حجم العينة	14
ع 1	معامل الارتباط	0,744**	ع 1	معامل الارتباط	0,717**
	مستوى الدلالة	0,002		مستوى الدلالة	0,002
	حجم العينة	14		حجم العينة	14
ع 1	معامل الارتباط	0,774**	ع 1	معامل الارتباط	0,774**
	مستوى الدلالة	0,002		مستوى الدلالة	0,002
	حجم العينة	14		حجم العينة	14

السابقة وتكون الإستبيان في صورته النهائية بعد عرضه على الأستاذ المشرف من (20) عبارة تقيس الأداء الوظيفي علما أن بدائل الإجابة هي 5 بدائل (موافق بشدة-موافق-محايد-غير موافق-غير موافق بشدة) وتأخذ الدرجات على الترتيب (5-4-3-2-1).

2-1- حساب الخصائص السيكومترية لاستبيان الأداء الوظيفي:

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

أولا – الصدق:

تم حساب الصدق عن طريق حساب الاتساق الداخلي للاستبيان بطريقة:

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

الجدول رقم(06) يوضح ارتباطات العبارات مع الدرجة الكلية للإستبيان الأداء الوظيفي:

الدرجة		الدرجة الكلية		الدرجة الكلية		الدرجة
0,811*	معامل الارتباط	ع	0,871**	معامل الارتباط	ع	0,824**
0,000	مستوى الدلالة	15	0,000	مستوى الدلالة	8ع	0,000
14	حجم العينة		14	حجم العينة		14
0,946*	معامل الارتباط	ع	0,809**	معامل الارتباط	9ع	0,866**
0,039	مستوى الدلالة	16	0,021	مستوى الدلالة		0,000
14	حجم العينة		14	حجم العينة		14
0,736*	معامل الارتباط	ع	0,912**	معامل الارتباط	10ع	0,796**
0,001	مستوى الدلالة	17	0,026	مستوى الدلالة		0,001
14	حجم العينة		14	حجم العينة		14
0,814*	معامل الارتباط	ع	0,814**	معامل الارتباط	11ع	0,940**
0,000	مستوى الدلالة	18	0,000	مستوى الدلالة		0,000
14	حجم العينة		14	حجم العينة		14
0,918*	معامل الارتباط	ع	0,706**	معامل الارتباط	12ع	0,724**
0,001	مستوى الدلالة	19	0,005	مستوى الدلالة		0,003
14	حجم العينة		14	حجم العينة		14
0,689*	معامل الارتباط	ع	0,723**	معامل الارتباط	13ع	0,639**
0,000	مستوى الدلالة	20	0,017	مستوى الدلالة		0,014
14	حجم العينة		14	حجم العينة		14
0,648**	معامل الارتباط		0,002	مستوى الدلالة	14ع	0,746**
0,002	مستوى الدلالة		14	حجم العينة		0,002
14	حجم العينة					14

أبعاد المقياس والدرجة الكلية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
غموض الدور	0,946**	0,01
عبي العمل	0,952**	0,01
طبيعة العمل	0,869**	0,01

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط لأبعاد مقياس الضغوط المهنية كلها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,01) حيث بلغت قيمها على التوالي (/0,86/0,940,95) وهذا ما يؤكد مدى تجانس وقوة الاتساق الداخلي للمقياس كمؤشر لصدق التكوين في قياس الضغوط المهنية.

ثانيا-الثبات:

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

الجدول رقم(05) يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس الضغوط المهنية.

أبعاد المقياس والدرجة الكلية	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
غموض الدور	0,858	09
عبي العمل	0,864	09
طبيعة العمل	0,928	09
الدرجة الكلية	0,883	27

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الضغوط المهنية جاءت مرتفعة حيث بلغت على التوالي (/0,850,86 / 0,92) أما بالنسبة لمعامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل فبلغ (0,88) وهو معامل مرتفع وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات المقياس، وهذا يعني أن استبيان الضغوط المهنية يتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحا للتطبيق في الدراسة الأساسية.

2-6-إستبيان الأداء الوظيفي:

قام الباحث بتصميم إستبيان للأداء الوظيفي بما يتناسب مع الدراسة بالاستعانة مع الخلفية النظرية والدراسات

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

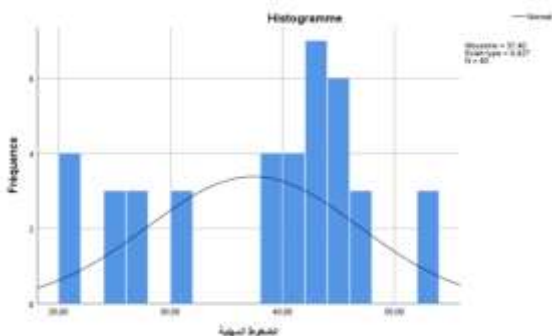
الجدول رقم (08) يوضح التحقق من شرط إعتدالية

التوزيع الطبيعي

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

من خلال البيانات الموضحة بالجدول أعلاه تبين قيم إختبار(Kolmogorov-Smirnov) وقيم إختبار (Shapiro-Wilk)، أن القيم بالنسبة لمتغيري الدراسة الضغوط المهنية والأداء الوظيفي، جاءت غير دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) وبالتالي نقول بأن بيانات المتغيرين تتوزعان توزيعاً غير طبيعي وبذلك فإن كل الأساليب الإحصائية التي سوف تستخدم في معالجة الفرضيات الدراسة هي أساليب لا بارامترية، و نوضح إعتدالية التوزيع الطبيعي من خلال الشكلين رقم (01)و(02):

شكل رقم (01) التوزيع الطبيعي لمتغير الضغوط المهنية



شكل رقم (02) التوزيع الطبيعي الأداء الوظيفي

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

ثانياً- الثبات:

تم التأكد من ثبات الاستبيان بطريقة:

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

الجدول رقم(07) يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ

للاستبيان الأداء الوظيفي

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
20	0,958

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

ثالثاً- الموضوعية:

يتم التحقق من شرط الموضوعية لأداة الاستبيان بعد الحصول على إجابات متقاربة من طرف المختبرين خلال نفس الوقت، كما يشترط الوضوح والسهولة في أسئلة الأداة لتكون أكثر وضوحاً.

فثبات الأداة العالي يحقق لا محالة موضوعيتها، وهو ما حققه الباحث في دراسته هذه.

2-عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

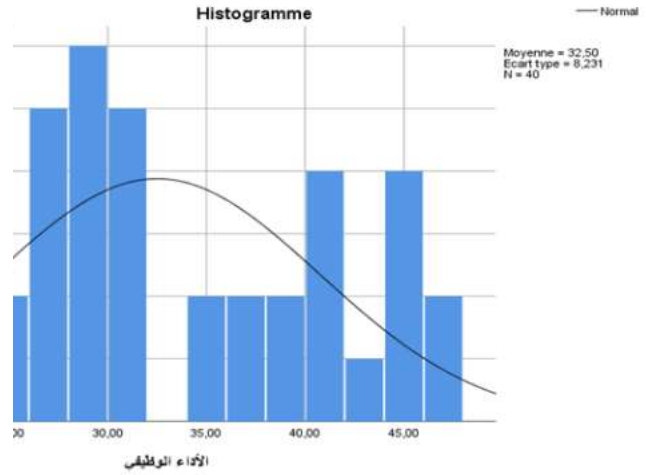
1-2- شرط إعتدالية التوزيع الطبيعي:

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

2-2-1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى:

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

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



2-2- تحليل نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها:

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

جدول رقم (09) يوضح معامل الارتباط بين غموض الدور والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة.

متغيري الدراسة	الأداء الوظيفي			
	الدالة الإحصائية	مستوى الدالة	معامل الارتباط Sperman	
غموض الدور	دال إحصائية عند (α=0,01)	0,000	-,844**	30

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

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

والمعدات المساعدة لانجاز العمل المطالب به والتي بدورها تؤثر على أداء مهامه على أكمل وجه، فبعض المستشارين يتحملون العبء الأكبر دون زملائهم في العمل وعدم وضوح المهام المكلفون بها وضغوطات الممارسة من قبل الرؤساء وهيئة التفقيش والتي ينتج عنها الأعباء في اتخاذ قرارات خاطئة نتيجة الضغط الممارس عليهم، فزيادة عبء العمل فوق طاقة الفرد تؤدي إلى كثرة الأخطاء وتدني الأداء الوظيفي للفرد خاصة التي تفوق قدراته وطاقته.

وهذا ما يتفق مع دراسة قالي حمزة حيث يرى أن عبء العمل المتمثل في كثرة الأعمال إضافة إلى التكليف بهام خارج نطاق العمل وحجم عمل لا يتطابق مع طاقة الأستاذ الجامعي ونقص الإمكانيات التي تساعد على إنجاز المهام المطلوبة تؤثر على أدائهم المهني. (حمزة قالي، 2020، ص 81)

وهذا ما توصل إليه ماك لين في نموذج أن للفرد قابلية العمل إلى أنه هناك ظروف نفسية ومؤثرات محيطية تسبب له ضغوط وتؤثر بالسلب على أدائه وتخفف جهده. (دليلة عيطور، 1997، ص 103)

2-3-1 مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية

الثانية:

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

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

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

وهذا ما توصلت إليه لمتيوي فاطمة الزهرة إيمان و كثره دردون، في دراستهما

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

هو عكس ما توصلت إليه قالي حمزة في دراسته إن عبء العمل و الهيكل التنظيمي لا يعتبران مؤثراً معنوياً لأداء العاملين.

2-3-2 تحليل نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها:

-ينص الفرض الثاني بأنه: توجد علاقة بين عبء العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث معامل الارتباط سيبرمان Sperman للكشف عن قيم معامل الارتباط بين المتغيرين والجدول رقم (14) يوضح نتائج ذلك:

جدول رقم (10) يوضح معامل الارتباط بين عبء العمل

والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة.

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

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

يمكن تفسير النتيجة المتحصل عليها في الدراسة عن ما يترتب عليه من كثرة الأخطاء لمستشار الرياضة ومتطلبات عمله تكون فوق طاقته وتحمله وقد يؤدي هذا إلى الإرهاق النفسي، ويمكن أن ترجع الضغوط المهنية إلى عدم ملائمة البيئة لأداء العمل، كدرجات الحرارة والإضاءة المرتفعة أو المنخفضة مما تجعله يشعر بالتعب والإجهاد، كذلك نقص الإمكانيات

وهذا ما توصل إليه خالد عاشور محمد مسعود و حسين الهادي فرج في دراستهما

4-2- تحليل نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها:

-تنص الفرضية الثالثة بأنه: توجد علاقة بين طبيعة العمل والأداء الوظيفي لدى مستشار الرياضة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث معامل الارتباط سيبرمان Sperman للكشف عن قيم معامل الارتباط بين المتغيرين والجدول رقم (15) يوضح نتائج ذلك:

جدول رقم(11) يوضح معامل الارتباط بين طبيعة العمل والأداء الوظيفي لدى مستشار الرياضة.

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

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

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

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

4-2-1- مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الفرعية

الثالثة:

بناء على النتائج الموضحة في الجدول رقم (15) الفرضية التي تنص على أنه هناك علاقة بين طبيعة العمل والأداء الوظيفي لدى مستشار الرياضة بالمؤسسات الرياضية.

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

وهذا ما توصل إليه مشهور حامد يوسف المناصير في

دراسته

وكذلك ما توصل إليه خالد عاشور محمد مسعود و حسين الهادي فرج في دراستهما: اختلاف معلمي العينة تبعاً لشخصياتهم وقدراتهم في الاستجابة والتكيف مع الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والصراع وغموض وعبي العمل

5-2- عرض نتائج الفرضية العامة وتفسيرها:

تنص الفرضية العامة بأنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة ، وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث

في جهده المبذول الذي يظهر من خلال القيام بمهامه، هذا ما يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء و مكانة المؤسسة، هذا من جهة ومن جهة أخرى قد تؤثر بشكل تدفع به لمواجهة وتحدي الصعوبات والعراقيل التي تسببها الضغوط محاولا تحسين أدائه، من خلال حرصه على المشاركة في مختلف الدورات التكوينية والتنوع في الأنشطة وأساليب القيام بمهامه التي تخلق له الحماس والدافعية للعمل أكثر وبالتالي تتحسن نتائجه وترتقي المؤسسة.

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

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

استنتاج عام:

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

✓ إن مستشاري الرياضة يواجهون ضغوطات مهنية تنعكس بالسلب على أدائهم و مردودهم في عملهم.

✓ تربط مستشاري الرياضة بإدارتهم علاقة ليست بجيدة مما يؤثر على أدائهم المهني .

✓ وجود علاقة بين غموض الدور والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة.

✓ وجود علاقة بين عبء العمل والأداء

معامل الارتباط سيبرمان للكشف عن قيم معامل الارتباط بين المقياس والاستبيان والجدول رقم (18) يوضح نتائج ذلك.

جدول رقم(12) يوضح قيمة معامل الارتباط بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة.

متغيري الدراسة	الأداء الوظيفي			الضغوط المهنية
	معامل الارتباط Sperman	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	
	30	0,000	دال إحصائيا عند ($\alpha=0,01$)	

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

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

2-5-1 مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية العامة:

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

فمن خلال النتائج التي توصلنا إليها في دراستنا وجدنا أن الضغوط المهنية قد تؤثر بشكل سلب على الأداء الوظيفي لمستشار الرياضة، حيث تنقص من دافعيته لبذل مجهود في القيام بالأعمال المنوطة به و تطوير وتحسين مستواه المهني، كما أن عدم استغلال أوقات فراغه في البحث العلمي والاطلاع على العلوم الأخرى خاصة المتعلقة بمهامه، ينعكس

الوظيفي لدى مستشاري الرياضة.

وجود علاقة بين طبيعة العمل والأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة.

الخاتمة:

يعتبر موضوع الضغوط المهنية والأداء الوظيفي من المواضيع التي نالت الاهتمام من قبل العديد من الباحثين وهذا راجع لأهميته، بحيث أن كل من الضغوط والأداء من العوامل الأساسية داخل أي مؤسسة بما فيها المؤسسات الرياضية. ومن خلال دراستنا لموضوع الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مستشاري الرياضة تم التعرف على مجموعة من العوامل التي تسبب الضغط سواء تلك المتعلقة بشخصية الفرد أو الغموض في الدور أو طبيعة وظروف بيئة العمل وعلاقته مع الرئيس والزلاء أو عبئ العمل، والتي تؤثر على أدائه الوظيفي وهذا الأخير يعتبر من أهم المطالب التي المؤسسة الرياضية لتحقيقه.

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

التوصيات والاقتراحات:

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

- ✓ توفير الدعم المادي والمعنوي للمستشارين
- من خلال التشجيع من طرف المسؤولين
- وإتاحة الفرص لهم للمشاركة في اتخاذ

القرارات الخاصة بأعمالهم، والتقييم العادل لأدائهم، زيادة الراتب، توفير فرص الترقية الوظيفية.

✓ تحسين ظروف العمل بتوفير جميع الوسائل والمستلزمات والإمكانات اللازمة بشكل دائم مع مراعاة طبيعة نشاطهم والتي تتطلبها مهنة المستشار.

✓ مراعاة الإدارة العليا على توفير التعليمات الوظيفية في الوقت المناسب، ما يضمن تحديد مهام وواجبات المستشار بشكل دقيق وواضح، كي لا يقع ضحية سلطة المدير وأوامره.

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

قائمة المصادر والمراجع:

1-المصادر:

1. أحمد مختار عمر، 2008، معجم اللغة العربية

المعاصرة، المجلد 01، ط1، دار عالم الكتب، القاهرة، مصر.

2. حسن شحاتة، زينب النجار (2014): معجم

المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر

3. على أحمد شعبان، عبد الحي احمد سالم

(2015): القاموس الشامل سواحيلي-

عربي، قواميس ومعاجم، ط1، المركز القومي، القاهرة، مصر.

2-المراجع العربية:

1-1-الكتب:

1. أبو بكر مصطفى (2004): إدارة الموارد

البشرية : مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعي، الإسكندرية، مصر.

2. أحمد جعفر عبد الوهاب علي (1991): السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة: ، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية.
3. حسني محمود، 1993، ضغوط العمل لدى العاملين، مجلة التربية، العدد 34، القاهرة. مصر
4. سليم العامودي، 2007، علم الاجتماع الصناعي، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، الأردن.
5. طلعت منصور، فيولا البيلوي 1998 قائمة الضغوط النفسية للمعلمين كراسة التعليمات، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، مصر.
6. عباس محمود عوض، 2006، القياس النفسي بين النظرية والتطبيق، ب ط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
7. عبد الباقي صلاح الدين، 2014، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، مصر.
8. عصام بدوي، 2001، موسوعة الإدارة والتنظيم في التربية البدنية والرياضية، دار الفكر العربي، ط 1، القاهرة، مصر.
9. علي عسكر، 2003 ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط 3، دار الكتاب الحديث، الكويت
10. لوكيا الهاشي، بن زروال فتحة، (2006)، الإيجاد، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر.
11. محمد حسن، 2000، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
1. أمينة قهواجي، 2014 ، الصراعات التنظيمية وتأثيرها على السلوك وأداء العاملين في المنظمة، مذكرة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير غير منشورة، تخصص تدبير المنظمات، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر.
2. حمزة قالي (2020): ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي "دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي مذكرة ماستر – ام البواقي-، الجزائر.
3. دليلة عيطور (1997): الضغط النفسي الاجتماعي لدى الممرضين، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر.
4. سامي صليحة (2009): المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير غير منشورة، تخصص تدبير المنظمات، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر.
5. سليمان قاضي مؤمن (2016): دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، مذكرة ماستر، جامعة المسيلة، الجزائر.
6. عبد الرحمن جنداوي (2015): مصادر الضغوط النفسية لدى مدراء ورؤساء معاهد علوم وتقنيات النشاط البدني الرياضي وعلاقتها بالمناخ التنظيمي، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر.

3-المراجع الأجنبية:

- 1- David ,Fred R, 2001. Strategic Management: Concepts & Cases , Prentice , Hall Inc,
- 2- Eccles, Robert G, "The performance Measurement Manifesto" Harvard Business Review, 1991
- 3- Robins , James A and Margarethe ,Wiersema , "A Resource-based Approach to the Multi- Business Firm: Empirical Analysis of Portfolio Inter-relationships and Corporate Financial Performance" Strategic Management Journal , Vol(16), No(4), 1995