

## Professional stress and its relationship to performance among managers of football sports clubs

Soufiane MAHI<sup>1\*</sup>, Saad BEKAI<sup>2</sup>, Fayçal BELDJOUHEUR<sup>3</sup>, Zoubida FOUKRACH<sup>4</sup>, Mehdi YUCEF ACHIRA<sup>5</sup>, Mohamed OUDDAK<sup>6</sup>, Mohamed SADAOU<sup>7</sup>, Henni DEHLI<sup>8</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7,8</sup>Innovation et Performance Motrice Laboratory, Institute of Physical Education and Sport, Hassiba Ben Bouali University of Chlef (Algeria).

\*[s.mahi@univ-chlef.dz](mailto:s.mahi@univ-chlef.dz)

Published: 12/2024

### Abstract:

The study aims to identify the degree of professional pressure and the level of performance of managers of football sports clubs and to highlight the type and nature of the relationship between the degree of professional pressure and the level of performance. The researchers relied on the appropriate correlational descriptive approach to the research. The research sample is a survey sample of the study population. The number of members of the study sample ranged from 75 marchers, the tool used in the study is a questionnaire form. The results of the study found that the degree of occupational stress is low among sports club managers and their level of performance is high. There is an inverse negative correlation between the degree of occupational stress and their level of performance.

**Keywords:** professional pressure, performance, gym managers.

الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم  
ماحي صفيان<sup>1</sup>، بكاي سعد<sup>2</sup>، بلجوهر فيصل<sup>3</sup>، فوكراش زبيدة<sup>4</sup>، يوسف عشيرة مهدي<sup>5</sup>، وداك محمد<sup>6</sup>، سعداوي محمد<sup>7</sup>، دهلي هني<sup>8</sup>  
<sup>8:7:6:5:4:3:2:1</sup>مخبر الإبداع والأداء الحركي، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف (الجزائر)

### المخلص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على درجة الضغوط المهنية ومستوى الأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم وإبراز نوع وطبيعة العلاقة بين درجة الضغوط المهنية ومستوى الأداء. واعتمد الباحثون على المنهج الوصفي الارتباطي المناسب للبحث. وعينة البحث هي عينة مسحية لمجتمع الدراسة. وتراوح عدد أفراد عينة الدراسة 75 مسير، والأداة المستعملة في الدراسة هي استمارة استبيان. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة الضغوط المهنية منخفضة لدى مسيري النوادي الرياضية ومستوى أدائهم مرتفع. وتوجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة بين درجة الضغوط المهنية ومستوى أدائهم.

**الكلمات المفتاحية:** الضغوط المهنية، الأداء، مسيري النوادي الرياضية.

### 1- مقدمة:

لقي موضوع ضغوط العمل اهتماما متزايدا من قبل الباحثين في مجالات عدة لما له من انعكاسات سلبية على سلوك الأفراد واتجاهاتهم و أدائهم في العمل نتيجة التأثير بمتغيرات البيئية المختلفة وهذه الضغوط جعلت الفرد يعيش في حالة قلق وتوتر وانفعال مما يؤثر على صحته وتفاعلاته الجسدية وبالتالي ينعكس على مهام وظيفته وعلاقته مع العاملين في المنظمة وتختلف مصادر ضغوط العمل التي يواجهها العاملون بحسب الخصوصية المهنية لكل عمل كما تتباين درجة الشعور بضغط العمل تبعا لعوامل عديدة بالفرد ذاته من حيث الشخصية والجنس والمستوى التعليمي (عيسى إبراهيم المعشر: 2009، 02). ولهذا نشأ مفهوم ضغط العمل في المؤسسات والمنظمات التي تعتمد في تحقيق أهدافها بصورة رئيسية على العنصر البشري، حيث يفترض من هذه العناصر أن تقوم بواجباتها المهنية بأسلوب يتسم بالفاعلية لتقديم الخدمات المنتظرة منها على أكمل وجه، ولكن على الرغم من الرغبة الصادقة التي قد تكون لدى أولئك المهنيين ومؤسساتهم في تذليل العقبات التي تقف في طريق تقديم الخدمات المطلوبة إلا أن هناك معوقات في بيئة العمل تحول دون قيامهم بدورهم بصورة كاملة، وهذا ما يطلق عليه ضغوط العمل، وهي بشكل عام المتغيرات التي تحيط بالعاملين وتسبب لهم شعورا بالتوتر، وتكمن خطورة هذا الشعور في نتائجه السلبية التي تتمثل في حالات مختلفة منها القيام بالواجبات بصورة آلية تفقر إلى الاندماج الوجداني، والتشاؤم، وقلة الدافعية، وفقدان القدرة على الابتكار (عسكر علي: 1988، 65)

وهذا ما دفعنا لدراسة العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم وعليه يمكن بلورة إشكالية الدراسة في السؤال الآتي:

- هل هناك علاقة ارتباطية بين درجة الضغوط المهنية ومستوى الأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم؟ وانبتق عن هذا التساؤل العام التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي درجة الضغوط المهنية لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم؟

- ما هو مستوى الأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم المرتبط بالضغوط المهنية؟

### 2- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة للتعرف على ما يلي:

- درجة الضغوط المهنية لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم

- معرفة مستوى الأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم

- معرفة نوع العلاقة بين درجة الضغوط المهنية ومستوى الأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم محاولة الخروج ببعض الاقتراحات التي تخدم مجال الدراسة.
- 3- فرضيات الدراسة:**
- درجة الضغوط المهنية لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم مرتفعة.
- مستوى الأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم مرتفع.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين درجة الضغوط المهنية ومستوى الأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم
- 4- الدراسات السابقة والمثابرة**
- الدراسة الأولى:** التي أجراها الباحث منصور مصطفي بعنوان "مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالقلق والرضا المهني" جامعة وهران ، الجزائر ، 2013.
- وتهدف الدراسة إلى: - الكشف عن عدد ونوع مصادر ضغوط العمل من حيث مستوى ودرجة تأثيرها على القلق لأفراد العينة وعلى رضاهم المهني.
- الكشف عما إذا كانت هناك فروقا دالة إحصائية بين المعلمين وأساتذة الإكمالي في استجاباتهم لمصادر لضغوط(منصور مصطفي: 2013، 285).
- وكانت إشكالية الدراسة: ماهي علاقة مصادر ضغوط العمل بالرضا المهني وبالقلق بين المعلمين وأساتذة الطور الإكمالي؟. ماهي المواقف والأحداث التي تعتبر ضاغطة وتشكل بالتالي مصادر ضغوط في البيئة المدرسية؟.
- واعتمد الباحث على المنهج الوصفي المناسب لطبيعة الدراسة أما مجتمع الدراسة 21 مدرسة ابتدائية و 15 إكمالية لولاية مستغانم، وعينة الدراسة هي 329 مدرسا واعتمد على نوعين من العينة ( التطبيقية و العنقودية). واستخدم الباحث استمارة استبيان كأداة للدراسة ، وتوصل الباحث إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مصادر الضغوط والقلق- وجود علاقات ارتباطية عكسية دالة إحصائية بين مصادر ضغوط العمل والرضا المهني باستثناء عبء العمل.
- الدراسة الثانية:** التي أجراها الباحث عيسى إبراهيم المعشر بعنوان " أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة الخمسة نجوم سنة 2009، الأردن.
- وتهدف الدراسة :
- محاولة الكشف عن أثر ضغوط العمل للعاملين في قطاع الفنادق الأردني.
- التعرف على مدى علاقة ضغوط العمل بأبعاد عبء العمل، الأجور والمكافآت، بيئة العمل.
- تطوير الإطار النظري متكامل يغطي مجمل أدبيات ضغوط العمل.(عيسى إبراهيم المعشر: 2009، 07).
- وكانت إشكالية الدراسة: هل توجد لعناصر ضغوط العمل (عبء العمل، الأجور والمكافآت الهيكل التنظيمي، بيئة العمل) على أداء العاملين في الفنادق الأردنية؟
- واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الملائم للدراسة ومجتمع الدراسة هو 12 فندق وتم أخذ 10 بالمائة من مجموع عدد العاملين والذين قدر عددهم 240 عامل ، وعينة الدراسة هي عينة عشوائية منتظمة. واستخدم الباحث استمارة استبيان كأداة للدراسة . وتوصل الباحث إلى أن عبء العمل والهيكل التنظيمي لا يعتبران مؤثرا معنويا في أداء العاملين، وأنه لا يوجد فروق في الأداء تعزى للجنس والعمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة.
- الدراسة الثالثة:** التي أجرتها الباحثة سحراء انور حسين بعنوان " قياس ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي " العراق سنة 2013 .
- وتهدف الدراسة: - التعرف على مستوى ضغوط العمل.
- تحديد مستوى تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي
- التعرف على البعد الأكثر تأثيرا من أبعاد ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي(سحراء انور حسين: 2013، 210).
- وكانت إشكالية الدراسة: كيف يؤثر كل بعد من أبعاد ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي في إحدى مؤسساتنا التعليمية؟
- واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي ، ومجتمع الدراسة تمثل في منتسبي هيئة التعليم التقني والمعهد الطبي وعينة الدراسة هي 80 موظف فني وإداري وأداة الدراسة هي استمارة استبيان وتوصلت الباحثة إلى ارتفاع مستوى ضغوط العمل لأفراد العينة وأن طبيعة العمل هي المسبب الرئيسي لضغوط العمل وأوصت الباحثة بضرورة اتخاذ إجراءات مبادئ الإدارة الحديثة ومنهج الإدارة الإنسانية للتخفيف من ضغوط العمل.
- الدراسة السادسة : الدراسة التي أجراها عبد الفتاح خليفات سنة 2010 جامعة الأردن وجاءت بعنوان " أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن .
- وكانت إشكالية الدراسة: ما أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن؟.
- وتهدف الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية في إقليم جنوب الأردن. وايضا معرفة مستوى الأداء وضغوط العمل لدى أفراد العينة"(عبد الفتاح صالح خليفات: 2010، 602)
- واعتمد الباحث على المنهج الوصفي، والأداة المستعملة في الدراسة هي استمارة استبيان، وعينة الدراسة هي عينة عشوائية بسيطة والمقدر عددهم ب 379 مدير مدرسة.
- وتوصلت النتائج الدراسة إلى: أن مستوى الضغوط في الأداء لدى المدراء كان متوسطا وهناك فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس والمستوى التعليمي والخبرة والعمر.
- وأهم توصيات الدراسة:- توفير فرص النمو المهني بما يساعد المدراء على إدارة العمل بشكل فعال مما يحد من مستوى الضغوط لديهم.
- 5- ضبط المفاهيم والمصطلحات :**
- 1-5- الضغوط المهنية :**
- اصطلاحا: ردود فعل أو حالة من عدم التوازن ناجمة عن المصادر التنظيمية وظروف العمل غير العادية وتفاعلها مع شخصية القيادي، ثم بين العاملين وأعمالهم، مما يؤثر في حالة العاملين النفسية والبدنية بدرجات متفاوتة وتؤدي بهم إلى تغيير سلوكهم، وانحرافهم عن الأداء المتوقع(حمادات محمد حسن: 2006، 90).

- أما برودزنسكي وزملائه يرون بأنه هو تفاعل بين الفرد والبيئة ينتج عنه تغيرات جسمية ونفسية تحدث انحرافات في أداء الفرد الطبيعي (brodzinski , 1994, 77)
- تعتبر جزء من بيئة العمل المادية، والنفسية التي تؤثر على الفرد، وتعتبر أحد المصادر التي ينتج عنها أمراض، وحوادث عمل متنوعة منها ما هو نفسي، ومنها ما هو جسدي، ينعكس آثارهما بالسلب على الفرد والمنظمة (عقيلي عمر وصفي: 2005، 593).
- كما يقصد عدم قدرة الفرد العامل على مواجهة أعباء ومتطلبات مهنته، بسبب مصادر المحيط المهني في تفاعلها مع العوامل الشخصية، بحيث يترتب عن ذلك مجموعة من الآثار النفسية والفيزيولوجية والسلوكية (منصوري مصطفى: 2010، 28)
- إجرائيا: هي تلك السلوكيات السلبية سواء كانت نفسانية أو جسمانية (أعباء الوظيفة) التي يتعرض لها المديرون. والتي تعطي نتائج غير مرضية في أداء الموظف وبالتالي للمنظمة ككل .
- 2-5-اصطلاحا:** الأداء يعرف أنه سلوك الموظف الذي يحدد بتفاعل جهده وقدراته (محمد عبد المحسن العتيبي: 2007، 09).
- والأداء هو ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة (احمد حسين الليقاني: 2003، 56)
- وهو أيضا تادية عمل أو نشاط أو تنفيذ مهمة، بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المسطرة (الشيخ الداوي: 2010، 218).
- إجرائيا: هي تلك المسؤوليات والمهام الموكلة للموظف والتي تتفق مع مؤهلاته وقدراته والمطالب بإنجازها وذلك في إطار عقد متفق عليه بين الموظف والمستخدم .
- 6- علاقة الضغوط المهنية بالأداء:** هناك عدة اتجاهات تختلف فيما بينها في طبيعة ونوع العلاقة القائمة بين الضغوط المهنية والأداء ونستعرض منها ما يلي:
- بعض الباحثين أكدوا أن العلاقة بين ضغوط العمل والأداء علاقة سلبية فالباحثون في هذه الدراسات أكدوا أن الضغوط العمل عبارة عن عائق للسلوك الإنساني وينعكس سلبيا على النتائج وعلى الحالة البدنية والنفسية للفرد ويجبر الفرد على بذل جهود كبيرة وتكريس أوقات كثيرة للتغلب على هذه الضغوط.
- هناك اتجاه يري أن هناك علاقة خطية منحنية على شكل مقلوب حرف U بين الضغوط والأداء وهذا الاتجاه يفترض أن وجود مستوى منخفض من الضغوط لن يؤدي لتحفيز الأفراد للعمل، ووجود مستوى عال من الضغوط سوف يؤدي لامتناس قدرات الأفراد في محاولة مكافئته، وبالتالي استنفاد هذه القدرات وعدم توفره لإنجاز العمل (ماهر أحمد 2003، 397).
- هناك من يري أيضا بأنه توجد علاقة إيجابية بين الضغوط المهنية والأداء بحيث تتمثل في:
- التعاون والظافر في الجهود من أجل إيجاد حلول للمشكلات .
- زيادة الرغبة والدافعية نحو العمل.
- تعزيز الشعور بالرضا والشعور بالإنجاز.
- انخفاض الغياب والتأخر ومعدل دوران العمل (توفيق عبد الرحمان: 1994، 24).
- 7- المنهج المتبع في الدراسة :**
- يعتبر المنهج الوصفي الارتباطي مناسباً لدراستنا لكونه المنهج الذي يعتمد عليه في البحوث والدراسات الاجتماعية والإنسانية فهو يهتم على جمع أوصاف دقيقة علمية للظواهر المدروسة، ووصف الوضع الراهن وتفسيره، وكذلك تحديد الممارسة الشائعة والتعرف على الآراء والمعتقدات والاتجاهات عند الأفراد والجماعات، وطرائقها في النمو والتطور، كما يهدف إلى دراسة العلاقة القائمة بين الظواهر المختلفة)
- محمد عبد الحفيظ: 2000، 97.**
- 8- مجتمع وعينة الدراسة :**
- 1-8- مجتمع الدراسة :** يتمثل مجتمع الدراسة في مجموع مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم والمقدر عددهم 75
- 2-8- عينة الدراسة:** عينة مسحية لمجتمع الدراسة ويتمثل عدد أفراد العينة 75 مسير
- 10- أدوات جمع البيانات والمعلومات:** من أجل الإحاطة بالموضوع من كل جوانبه تم الاعتماد و استخدام استمارة والتي وبواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع والتأكد من معلومات المتعارف عليها لكنها غير مدعومة بحقائق (فوزي عبد الله العكش: 1986، 210)، ويحتوي الاستبيان على قسمين رئيسيين وهما:
- 1-10- القسم الأول** من الاستبيان خاص بعبارات الضغوط المهنية : وهو من تصميم الباحثين حيث اعتمد الباحثون في ضبط عبارات الاستبيان وذلك انطلاقاً من الدراسات السابقة في هذا الصدد.
- ويحتوي هذا الاستبيان على ثلاث محاور أساسية وهي:
- **المحور الأول:** الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل يضم 07 عبارات.
- **المحور الثاني:** الضغوط الناتجة عن بيئة العمل يضم 06 عبارات.
- **المحور الثالث:** الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار يضم 05 عبارات.
- 10-2- القسم الثاني** من الاستبيان الخاص بعبارات الأداء: اعتمد الباحثون أيضا في تصميم هذا الاستبيان الخاص بالأداء وذلك انطلاقاً من الدراسات السابقة (المشابهة)، ويضم 20 عبارة.
- 11- الخصائص السيكومترية لأداة القياس:**
- الصدق الظاهري : حيث وزع الاستبيان في صورته الأولية على خبراء التحكيم لهم درجة دكتوراه وتم أخذ كافة التعديلات والملاحظات المشار إليها ليتم ضبط الاستبيان في صورته النهائية.
- معامل الثبات كرونباخ.
- الصدق الذاتي وهو عبارة عن الجذع التربيعي لقيم معاملات الثبات.
- وهي موضحة في الجدول التالي:
- جدول يوضح قيمة الثبات الكلية و الصدق الذاتي الكلي للضغوط المهنية و مستوى الأداء:

المحور	معامل الثبات كرونباخ	الصدق الذاتي
الضغوط المهنية	0.71	0.84

0.87	0.76	مستوى الأداء
------	------	--------------

القيم المحصل عليها قيمة (الثبات) وقيمة (الصدق الذاتي) تسمح لنا باستعمال الاستبيان المخصص لهذه الدراسة.

13- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة: اعتمد الباحث على عدة أساليب إحصائية التي تتوافق مع فرضيات الراسة وهي:

- المتوسط الحسابي لقياس مدي مركزية الإجابات.- الانحراف المعياري.- معامل الثبات كرونباخ.
- الصدق الذاتي وهو الجذر التربيعي لمعاملات الثبات.-معامل الارتباط برسون Pearson لإيجاد العلاقة بين متغيرات الدراسة. - قانون كا2 (كاف تربيع).

#### 14- الإجراءات الميدانية :

بعد ضبط الاستبيان في صورته النهائية قام الباحثون بتوزيع الاستمارات على أفراد العينة واسترجاعها بعد اسبوع لتفريغ الاجابات وتحليل وتفسير النتائج مع العلم تم استرجاع 69 استمارة.

#### 15- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة:

15-1- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة الفرضية الأولى والتي تنص: درجة الضغوط المهنية لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم منخفضة.

-عرض نتائج جدول رقم (01):درجة الضغوط المهنية لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم مرتفعة.

الدالة	مستوي الدالة	درجة الحرية	كا2 المجدولة	كا2 المحسوبة	منخفض		متوسط		مرتفع		الضغوط المهنية
					النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	
دال	0.05	02	5.99	19.6	69.5	48	18.8	13	11.5	08	

#### تحليل نتائج جدول رقم (01):

يبين الجدول رقم (01) عدد التكرارات والنسب المئوية لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم حول الضغوط المهنية حيث بلغت عدد التكرارات عند الإجابة ب(مرتفع) ب 08 تكرار أي بنسبة 11.5%. بينما بلغ عدد الأفراد الذين كانت اجاباتهم ب (متوسط) عن 13 تكرار أي بنسبة 18.8%. في حين بلغ عدد الأفراد الذين كانت اجاباتهم ب (منخفض) ب 48 اجابات أي ما يعادل نسبة 69.5%. كما يبين الجدول قيم كاف تربيع حيث بلغت قيمة كا2 المحسوبة ب (19.6) وهي قيمة أكبر من قيمة كا2 المجدولة والتي قيمتها (5.99) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (02) و عليه فإن الضغوط المهنية لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم منخفضة وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05).

#### - تفسير ومناقشة نتائج الجدول رقم (01) :

لقد دلت النتائج المحصل عليها من خلال الجدول رقم(01) على أن الضغوط المهنية منخفضة لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم. وهي بذلك تختلف مع دراسة التي أجراها الباحث عبد القادر سعيد بنات 2009 بقطاع غزة حيث توصل في دراسته يتعرض الموظفون لضغوط عمل داخلية وخارجية. وتختلف أيضا مع دراسة عبد الفتاح صالح سنة 2010 بالأردن أن مستوى الضغوط في الأداء كان متوسطا لدى مدراء المدارس الأساسية.

ويرجع انخفاض الضغوط المهنية لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم إلى العمل في حد ذاته فتعد وضعية العمل من بين عوامل وجود علاقة بين الرضا والصحة العقلية فإذا قلنا وضعية جيدة للعمل قد يحدث الرضا لدى العمل مما يبعث الارتياح والطمأنينة وتكون حالته العقلية أبعد عن المشاكل والاضطرابات، ومقابل ذلك فإن العامل الذي ترغمه ظروفه الاجتماعية على البقاء في عمله مهما كان نوعه أو الظروف المحيطة، فإنه يتخبط في صراع داخلي يزداد يوما بعد يوم، سواء في مكان العمل أو خارجه لأنه دائم التفكير في وسطه الاجتماعي ووسط عمله، ونتيجة ذلك حتما ستكون على حالته العقلية(بوعلي لخضر:2009، 94).

إذ تمثل بيئة العمل الظروف المادية والمكانية المحيطة بالفرد في عمله، إذ إن هذه الظروف هي أول ما يواجه الفرد عند دخوله مكان العمل، وتتضمن مساحات المكتب، مستوى النظافة، ومستوى الصيانة، والإضاءة، التهوية، والتكيف، والرطوبة، وسائل الاتصال من أجهزة الهاتف والفاكس، ولوازم العمل المكتبية، ووسائل السلامة، وغير ذلك من الوسائل التي تجعل بيئة العمل مواتية ومريحة مما يسهم بفعالية في تخفيف العبء والملل والتوتر والإرهاق، ومن ثم ارتفاع مستويات الرضا لدى العاملين وتهيئة الفرص للإبداع والابتكار، أما الظروف المكانية غير المريحة فتؤدي إلى حالة من التوتر لدى العاملين، فالحرارة الشديدة والضوضاء وانخفاض مستوى النظافة والازدحام والافتقار إلى الخصوصية وعدم توافر الوسائل المساعدة لأداء العمل تعد بمنزلة ظروف مادية ضاغطة تقلل الرضا الوظيفي وتخلق فرص الإبداع والابتكار(عاطف عوض:2013، 210).

كما يمكن تفسير انخفاض الضغوط المهنية لدى الموظفين إلى غياب التأثيرات الخارجية والمحيطية بالعمل والتي أشارت إليها العديد من البحوث والدراسات ومن بينها :

- تعارض الأدوار المرتبطة بالعمل ويطلق عليه أحيانا صراع الدور.
- مدى وضوح الدور المنوط به العمل، ويطلق عليه غموض الدور.

- عدم مشاركة العامل في سياسات العمل وقراراته.
- غياب الدعم الاجتماعي للعامل وإنجازاته.
- صعوبات في البيئة المادية للعمل الإضاءة- التهوية – درجة الحرارة.(عبد العظيم المصدر:2007).
- كما يرجع انخفاض درجة الضغوط المهنية إلى وجود الموائمة المهنية لدى الموظفين داخل مديرات الشباب والرياضة فإن غياب هذا الأخير – الموائمة المهنية- والذي يتمثل في عدم تطابق حاجات الفرد وتفضيلاته مع مكافئات المنظمة أو الوظيفة وما تقدمه من مزايا جانبية، والنوع الأخر يتمثل في عدم التطابق بين مهارات الفرد وقدراته ومتطلباته وشروط الوظيفة أو العمل، وفي كلا النوعين فإن عدم التطابق قد يؤدي إلى حدوث الضغوط المهنية لدى الفرد في العمل ( عبد الرحمان هيجان: 1998، 58). وهذا ما أكد على انخفاض درجة الضغوط المهنية لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم.

### 15-2- عرض وتحليل وتفسير ومناقشة الفرضية الثانية والتي تنص: مستوى الأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم مرتفع.

- عرض نتائج الجدول رقم (02) المتعلق بمستوى الأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم مرتفع.

مرتفع	متوسط		منخفض		2كا المجدولة	2كا المحسوبة	درجة الحرية	مستوي الدلالة	الدلالة
	تكرار ر	النسبة %	تكرار ر	النسبة %					
51	12	17.3	06	8.6	5.99	22.8	02	0.05	دال

### تحليل نتائج الجدول رقم(02):

يبين الجدول رقم (02) عدد التكرارات والنسب المئوية لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم حول مستواهم في الأداء حيث بلغت عدد التكرارات عند الإجابة ب(مرتفع) ب 51 تكرار أي بنسبة 73.9%. بينما بلغ عدد الأفراد الذين كانت اجاباتهم ب (متوسط) عن 12 تكرار أي بنسبة 17.3%. في حين بلغ عدد الأفراد الذين كانت اجاباتهم ب (منخفض) ب 06 اجابات أي ما يعادل نسبة 8.6%. كما يبين الجدول قيم كاف تربيع حيث بلغت قيمة 2كا المحسوبة ب (22.8) وهي قيمة أكبر من قيمة 2كا المجدولة والتي قيمتها (5.99) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (02). وعليه فإن أداء مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم مرتفع وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

### - تفسير ومناقشة نتائج الجدول رقم(02):

من خلال الجدول رقم (02). تبين أن أداء مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم مرتفع وهي تتفق مع الدراسة التي أجراها الباحث كمال راتب نوفل سنة 2015 حيث توصل في دراسته أن الأداء عال لدى العاملين في الكليات الجامعية الحكومية بقطاع غزة. كما اتفقت الدراسة مع دراسة اليمقي سنة 2012 بمكة المكرمة حيث توصل في دراسته إلى وجود مستوى مرتفع نسبياً من الأداء الوظيفي لدى العاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة.

واتفقت مع الدراسة التي أجراها الباحث الصرايرة سنة 2011 بالأردن حيث توصل إلى أن مستوى الأداء لأعضاء الهيئات التدريسية مرتفع. ويرجع هذا إلى القدرات والخصائص الفردية وهي قدرات الفرد الشخصية التي يكتسبها أثناء مراحل عمله وكذا الخبرة التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول، أي أن العامل الذي يشعر بالقدرة على العمل والتي تدفعه للقيام بأي نشاط كان نوعه من أجل بذل جهد أكبر مما يدفعه إلى الأداء المستمر.

كما إن إدراك الدور يلعب دوراً كبيراً جداً في رفع مستوى الأداء فهو يعني مدى إطلاع العامل بعمله، أي جمع مجموعة من الانطباعات والتصورات التي يحتاجها في أداء وظيفته إلى جانب الطريقة التي ينبغي أن يمارس دوره في المؤسسة (عمر سرار: 2003، 58). ولقد فسرت نظرية x و y بحيث يلعب رضا العامل عن عمله دوراً إيجابياً في رفع مستوى الأداء بحيث تفترض نظرية y بأن الفرد العامل بطبيعته راغب في العمل، ويملك القدرة العالية والكفاءة في العمل، فهو مستعد لتحمل المسؤولية، ويكون متحمساً للقيادة ويسعى دائماً لتحقيق أهداف المؤسسة وما على الإدارة في هذه الحالة إلا توفير الظروف الملائمة لتفجير قدراته لتحقيق أهدافه وتحريرها من الرقابة المباشرة، وترك الحرية له لتوجيه أنشطته وتحمل مسؤوليته بنفسه (علي غربي: 2004، 85).

كما أن العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل تساهم بشكل كبير في رفع الأداء الوظيفي حيث تعتبر من الخصائص المهمة لبيئة العمل الداخلية والتي تساعد في بقاء العامل واستمراره في وظيفته حيث أن العلاقة التي تربط العامل بزملائه في العمل ينعكس أثرها على مدى الانسجام والتوافق أو التناظر بينهم وهذا بدوره ينعكس على مستوى الأداء ونوعيته، فالفرد الذي يستطيع تحقيق التوافق والانسجام مع زملائه في العمل فإنه يشارك في توفير جو اجتماعي ملائم لعمل تسوده روح المودة والتعاون والتماسك، ويعني ذلك إيجاد قوة عمل متعاونة ومقاومة ومتراصة. إن المجموعة المتماسكة في العمل عن طريق الزمالة والصدافة وتبادل الآراء والأفكار، تستطيع أن تؤدي عملاً جماعياً وأن تحقق رضا اجتماعياً لأعضائها وأن ترفع معنوية الأفراد وهو ما لا تستطيع أن تحققه المجموعات التي تكون أقل تماسكاً وتعاوناً (الطخيس إبراهيم: 1985). وعليه مما سبق يمكننا تفسير ارتفاع الأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم.

### 16-3- عرض وتحليل وتفسير نتائج الجدول رقم (03) المتعلق بالفرضية العامة: والتي تنص: هناك علاقة ارتباطية بين درجة الضغوط المهنية ومستوى الأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم

جدول رقم 3-1- يبين العلاقة الارتباطية بين درجة طبيعة العمل ومستوى الأداء

علاقة الارتباط						أداء مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم
الدالة	مستوى الدالة	درجة الحرية	الدالة المعنوية	قيمة ر المجدولة	قيم ر المحسوبة	
دال	0.05	02	0.000	0.211	-0.268	طبيعة العمل

### تحليل نتائج الجدول رقم 1-3

من خلال الجدول رقم (1-3) نلاحظ قيمة ر المحسوبة (-0.268) وهي أقل من قيمة ر المجدولة (0.211) وذلك عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05. كما تبين أن قيمة الدلالة المعنوية هي أقل من مستوى الدلالة وبالتالي ما يؤكد على وجود دلالة إحصائية وعليه من خلال الجدول فإنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين درجة طبيعة العمل ومستوى الأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم

### جدول رقم 2-3- يبين العلاقة الارتباطية بين بيئة العمل ومستوى الأداء

علاقة الارتباط						أداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم
الدالة	مستوى الدالة	درجة الحرية	الدالة المعنوية	قيمة ر المجدولة	قيم ر المحسوبة	
	0.05	02	0.000	0.211	-0.341	بيئة العمل

### تحليل نتائج الجدول رقم 2-3

من خلال الجدول رقم (2-3) نلاحظ قيمة ر المحسوبة (-0.341) وهي أقل من قيمة ر المجدولة (0.211) وذلك عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05. كما تبين أن قيمة الدلالة المعنوية (0.000) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي ما يؤكد على وجود دلالة إحصائية وعليه من خلال الجدول 2-3- فإنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين درجة بيئة العمل ومستوى الأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم.

### جدول رقم 3-3- يبين العلاقة الارتباطية بين تعدد الأدوار ومستوى الأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم

علاقة الارتباط						أداء مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم
الدالة	مستوى الدالة	درجة الحرية	الدالة المعنوية	قيمة ر المجدولة	قيم ر المحسوبة	
غير دال	0.05	02	0.002	0.211	-0.226	تعدد الأدوار

### تحليل نتائج الجدول رقم 3-3

من خلال الجدول رقم (3-3) نلاحظ قيمة ر المحسوبة (-0.226) وهي أقل من قيمة ر المجدولة (0.211) وذلك عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05. كما تبين أن قيمة الدلالة المعنوية (0.002) هي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي ما يؤكد على وجود دلالة إحصائية وعليه من خلال الجدول 3-3- فإنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين درجة تعدد الأدوار ومستوى الأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم.

### جدول رقم 4-3- يبين العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للضغوط المهنية ومستوى الأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم.

علاقة الارتباط						أداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم
الدالة	مستوى الدالة	درجة الحرية	الدالة المعنوية	قيمة ر المجدولة	قيمة ر المحسوبة	
دال	0.05	02	0.000	0.211	-0.376	الضغوط المهنية

### تحليل نتائج الجدول رقم 4-3

من خلال الجدول رقم (4-3) نلاحظ قيمة ر المحسوبة (-0.376) وهي أقل من قيمة ر المجدولة (0.211) وذلك عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05. كما تبين أن قيمة الدلالة المعنوية (0.000) هي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي ما يؤكد على وجود دلالة إحصائية وعليه من خلال الجدول 4-3- فإنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين درجة الضغوط المهنية ومستوى الأداء.

### - مناقشة وتفسير الفرضية العامة على ضوء النتائج الجدول رقم (03):

لقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية سالبة بين درجة الضغوط المهنية ومستوى الأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم وهذا يعني أنه كلما زادت درجة الضغوط المهنية كلما انخفض مستوى الأداء والعكس صحيح وهي بذلك تتفق مع الدراسة التي أجرتها الباحثة إبراهيمي أسماء سنة 2014 التي توصلت توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي للممرضات والمعلمات. وتتفق أيضا مع الدراسة التي أجرتها الباحثة سحراء انور حسين سنة 2013 و التي توصلت أن طبيعة العمل هي المسبب الرئيسي لضغوط العمل. في حين أن النتائج المتوصل إليها تختلف مع الدراسة التي أجراها الباحث عيسى إبراهيم المعشر سنة 2009 وتوصلت نتائج الباحث أن عبء العمل والهيكل التنظيمي لا يعتبران مؤثرا معنويا في أداء العاملين.

وتختلف مع البحوث والدراسات التي تؤكد أن ضغوط العمل تؤدي إلى اقتراب وتلاحم الزملاء مع بعضهم لمواجهة مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية بين العاملين ورفع مستوى الأداء على الاستقرار في الحياة العملية في المنظمة وتحقيق الأداء المتميز كما أشارت أن وجود ضغوط العمل قد يزيد الفرد بالتحدي، وهو قد يؤدي إلى تنمية المعارف لدى الفرد وإثارة الدوافع لدى القيام بالعمل والسعي لتحقيق متطلباته المختلفة رغبة في تحقيق الذات والتأكيد القدرة في القيام بالعمل.

وهي أيضا تختلف ما أشار إليه عياصرة بأن الضغوط تؤدي إلى السرعة في إنجاز الأعمال، والإبداع في التفكير، والقدرة على اتخاذ القرارات، والتركيز على النتائج العمل، والشعور بالسعادة والإثارة، والقدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر، وتجعل الأفراد ينظرون للمستقبل بتفاؤل، وبالحيوية والجدية في العمل وزيادة الإنتاجية، وتجعل الأفراد يشعرون بالإنجاز والمتعة والنوم بشكل مريح، والقدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية( عياصرة معن محمود:2008، 139).

وبما أن الأداء هو عبارة عن سلوك فيؤكد بان دور العلاقة بين السلوك والشخص والبيئة فالاستجابات السلوكية التي تصدر عن الفرد حيال الظروف الضاغطة تؤثر في مشاعر الفرد أيضا تتأثر بطريقة إدراكه للمواقف فالاستجابات السلوكية غير التوافقية الصادرة عن الفرد للموقف الضاغطة تكون غير مفيدة في حل المشكلات والتغلب على المواقف، بل تؤدي إلى تكديس الضغوط لديه فسلك الفرد يتأثر بالبيئة(ماجدة بهاد الدين : 2008، 133).

فالضغوط المهنية يترتب عليها العديد من الآثار السلبية التنظيمية، ومن اثارها تدني مستوى الإنتاج وانخفاض الجودة، وزيادة التكاليف المالية والبشرية... وعدم الرضا الوظيفي، وانخفاض الروح المعنوية للعاملين والاستياء من جو العمل، والغياب والتأخر عن العمل، وارتفاع معدل الشكاوى والتظلمات من قبل العاملين، وعدم اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب من قبل المستويات الإدارية، وسوء العلاقات بين العاملين داخل المنظمة، وعدم الاتصال بين العاملين والإدارات بسبب غموض الدور وتشويه المعلومات، والشعور بالفشل لعدم تحقيق الأهداف من قبل العاملين، والتسرب الوظيفي..(خطاب عايذة واخرون : 2000، 423)

و عليه ما يمكننا من تدعيم التفسير حول العلاقة العكسية السالبة بين الضغوط المهنية والأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم

#### 17- النتائج المحصل عليها:

- درجة الضغوط المهنية لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم منخفضة وهي تؤكد عدم صحة الفرضية الأولى.

- مستوى الأداء لدى مسيري النوادي الرياضية لكرة القدم مرتفع وهي بذلك تؤكد صحة الفرضية الثانية.

- توجد علاقة ارتباطية عكسية سالبة بين درجة الضغوط المهنية ومستوى الأداء تؤكد صحة الفرضية العامة.

#### 18- توصيات واقتراحات الدراسة:

- على الجهات الوصية تنمية وتعزيز المشاعر الإيجابية لدى المسيرين بما يساهم في تخفيض مستوى الضغوط وذلك من خلال مناقشة الاقتراحات والشكاوى الخاصة بهم.

- ضرورة تخفيض أعباء العمل التي تسبب في إحداث الضغوط الوظيفية، والعمل على تنسيق الجهود وطبيعة الوظائف بين جميع الموظفين.

- توفير وسائل الاتصالات ومواكبة التكنولوجيا الحديثة التي تيسر من عملية التنسيق و الاقتصاد في الجهد والوقت بين الموظفين

- تعزيز الأداء الوظيفي من طرف الجهات الوصية ووضع دورات تدريبية لصالح الموظفين.

- وضع نظام حوافز تشجيعية مادية ومعنوية لما لها من أثر إيجابي في رفع مستوى الأداء لدى المسيرين.

- مراجعة نظام تقويم الأداء ويتضمن معايير دقيقة وموضوعية وواضحة .

- توسيع مجال الدراسة من طرف الباحثين للحصول على نتائج ذات دلالة معنوية.

- ضرورة تصميم استبيان خاص بالمجال الإدارة الرياضية فيما يتعلق بالضغوط المهنية والأداء الوظيفي .

- عقد اجتماعات وندوات بصفة دورية لاستماع انشغالات الموظفين والتكفل السريع بوضع الحلول لها.

#### قائمة المراجع باللغة العربية:

1. توفيق عبد الرحمان: المدير في مواجهة ضغوط العمل، مركز الخبرات المهنية للإدارة، مصر، (1994).
2. حمدات محمد حسن: وظائف وقضايا معاصرة في الإدارة التربوية التوتر الأزمت الصراع التغيير الوقت التنمية إدارة الجودة الشاملة، ط 1، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، (2006).
3. خطاب عايذة، واخرون : العلوم السلوكية، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة،(2000)
4. الطخيس إبراهيم: العلاقات الإنسانية والعلم، مؤسسة الممتاز، الرياض، (1985).
5. عبد الرحمان هيجان: ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها، معهد الإدارة العامة، الرياض،(1998).
6. عقيلي عمر وصفي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة- بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، (2005).
7. علي غربي: تنمية الموارد البشرية، منشورات جامعة قسنطينة، (2004).
8. عياصرة معن محمود: إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل والتغيير، دار الحامد، (2008)
9. فوزي عبدالله العكش: البحث العلمي المناهج والاجراءات، مطبعة العين الحديثة، الامارات، (1986).
10. ماجدة بهاء الدين السيد: الضغط النفسي، مشكلاته، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، (2008).
11. ماهر أحمد: السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، (2003).
12. محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسن باجي: طرق الحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية، مركز الكتاب للنشر، مصر، (2000).
13. منصور مصطفي: الضغوط النفسية والمدرسية وكيفية مواجهتها، منشورات قرطبة، الجزائر، (2010).

#### قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

14. Brodziniski, J. , Scherer, R . And Grayer, K “Workplace stress “ , Personal Administration , (Vol .7) , no 2 , (1994).
15. Ecosip: Dialogue De la Performance, en entreprise, Edition, harmattan, Paris, (1999).

#### قائمة القواميس:

16. احمد حسين الليقاني ،علي الجمل: معجم المصطلحات التربوية، عالم الكتب، القاهرة، ط1، (1996).
- قائمة الأطروحات والرسائل الجامعية:
17. إبراهيمي أسماء: الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس، جامعة بسكرة ، الجزائر، (2014).

18. بو علي لخضر: الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية، رسالة ماجستير منشورة، معهد التربية البدنية بسبدي عبد الله، جامعة الجزائر، (2009).
  19. عقون آسيا: الضغط النفسي المهني وعلاقته باستجابة القلق لدى معلمي التربية الخاصة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة سطيف، (2011).
  20. عمر سرار: الرضا عن العمل وأثره على الأداء، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، (2003).
  21. عيسى إبراهيم المعشر: أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير، الأردن، جامعة شرق الأوسط، (2009).
  22. محمد عبد المحسن العتيبي: المناخ المدرسي ومعوقاته ودوره في أداء المعلمين بمراحل التعليم العام، رسالة ماجستير منشورة، الرياض، (2007).
- المجلات والدورات والملتقيات العلمية:**
23. سحراء انور حسين: قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 36، بغداد، (2013).
  24. الشيخ الداوي: تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، الجزائر، العدد 04، (2010).
  25. عاطف عوض: أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد 03، (2013).
  26. عبد العظيم المصدر، باسم على: ضغوط مهنة التدريس وعلاقتها بأبعاد الصحة النفسية، بحث مقدم إلى المؤتمر الثالث، الجامعة الإسلامية، غزة، (2007).
  27. عبد الفتاح صالح خليفات: أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد 1، (2010).
  28. عسكر علي أحمد عبد الله: مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 16، العدد 4، (1988).
  29. فتيحة بن زروال: العنف كمظهر من مظاهر الإجهاد، أعمال الملتقى الدولي الأول، دار الهدى للطباعة والنشر، بسكرة، (2003).
  30. منصور مصطفي: مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالقلق والرضا المهني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 10، الجزائر، (2013).