

ISSN: 2392-5442, ESSN: 2602-540X		مجلة المنظومة الرياضية
المجلد: 08 العدد: 03 السنة: 2021		مجلة علمية دولية تصدر بجامعة الجلفة - الجزائر
الصفحات: 332 - 344		تاريخ الإرسال: 2021/07/05 تاريخ القبول: 2021/08/11

## تأثير الضغط النفسي على الأداء الوظيفي

- دراسة ميدانية لرؤساء معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية -

## The effect of psychological stress on job performance A field study for heads of institutes of science and technology of - - physical and sports activities

جنداوي عبد الرحمان\*1

1جامعة زيان عاشور الجلفة (الجزائر)، djenabdo@gmail.com

**الملخص:** هدفت هذه الدراسة للتعرف على تأثير الأداء الوظيفي على الضغط النفسي لرؤساء اقسام معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، وتم استخدام المنهج الوصفي، واستعملنا في الدراسة استبيان الأداء الوظيفي، ومقياس الضغط النفسي على عينة قصدية شملت 28 رئيس قسم، وتوصلت النتائج الى:

- الأداء الوظيفي الجيد يزيد من فاعلية رؤساء الأقسام.
- يؤثر الضغط النفسي على الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام للمعاهد تأثيرا قويا اما إيجابا او سلبا

الكلمات الدالة: الأداء الوظيفي، الضغط النفسي.

### Abstract:

This study aimed to identify the effect of job performance on psychological stress for heads of departments of institutes of science and technology of physical and sports activities.

The descriptive approach was used, and we used in the study the job performance questionnaire, and the psychological stress scale on an intentional sample that included 28 department heads, and the results came to:

- Good job performance increases the effectiveness of department heads.
- Psychological stress affects the job performance of department heads for institutes, either positively or negatively

Key words: job performance, psychological stress.

\*المؤلف المرسل

### 1-مقدمة:

يقوم العاملون في أي مؤسسة كانت بأداء وأعباء وواجبات، ومسؤوليات عمل وظيفية معينة لتحقيق أهداف محددة، ويحدد أداء هؤلاء العاملين مستوى الكفاءة للمؤسسة وقدرتها على القيام بالأنشطة والأعمال المخطط لها، وتحقيق الأهداف الموضوعية لها، وتقييمه يعتبر من الموضوعات التي توليها الإدارة قدر كبير من الاهتمام في كافة المؤسسات.

(ابراهيم ، 1991 ، صفحة 383)

ويذكر شعبان مبارز: إن الأداء الوظيفي هو الناتج النهائي لعمل فرد ما أو مجموعة من الأفراد خلال فترة زمنية معينة (بن مطلق العماج، 2003، صفحة 25)، إما احمد عاشور فيرى أن سلوك الأفراد يعني قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون فيها عمله، ويمكن التمييز بين ثلاثة أبعاد يمكن من خلالها قياس أداء الفرد، وهي كمية الجهد المبذولة ونوعية الجهد المبذول، ونمط الأداء. (صقر، 1997، صفحة 68)

ولقد اختلفت الآراء حول طبيعة العلاقة الموجودة بين الأداء والرضا الوظيفي فلكد وصلت بعض الآراء إلى أن العلاقة قد تكون إما طردية تزيد كل منهما بزيادة الأخر أو ينقص بنقصانه أي أن كل من الرضا والأداء يتحركان في نفس الاتجاه، وإما عكسية بينهما أي أن كل منهما يتحرك عكس اتجاه الأخر.

ويشير " شيزلاقيوولاس " إلى أن الأداء الوظيفي هو أداة للحكم على عمل الفرد (اندي دي وجعفر، 1991، صفحة 232). وتتوقف جودة ومساهمة رؤساء الأقسام بمعاهدهم في الإنتاج على كل من الأداء الفعلي في الوظيفة سينخفض حتى لو كان لديهم حافز على العمل فان " أن الأخطاء التي يقوم بها الفرد في العمل لا ترجع إليهم فقط وإنما هناك أسباب أخرى تؤثر في أدائهم.

ويتعرض العاملون في مختلف المهن ومن بينهم رؤساء الأقسام بالمعاهد لبعض المشكلات النفسية التي قد تحول دون تحقيق الأهداف المرجوة، ويعتبر الضغط أحد التحديات المعاصرة التي يتعرض لها العنصر البشري في أي مؤسسة على اختلاف طبيعتها أو نوع نشاطها، وقد تؤدي إلى نتائج غير مرغوبة سواء بالنسبة للأفراد أو المؤسسة.

### 2-اشكالية الدراسة:

تختلف العوامل والآليات والضغوط التي تؤثر في رؤساء الأقسام من معهد إلى آخر، وذلك نظرا لطبيعة هذا القسم أو ذلك، وينعكس هذا التأثير على كفاءة الأداء بالنسبة لرؤساء الأقسام أو العاملين بصفة عامة وحتى الطلبة، حيث أن جميع أطراف القسم تمثل حلقة متصلة ببعضهم البعض من الرئيس إلى الطالب، متفقين على هدف واحد في النهاية وهو تخريج طلبة يكونوا قادرين على مواجهة تحديات المستقبل، يستطيعون مواثمة التقدم العلمي والتكنولوجي المستمر والذي هو سمة هذا العصر.

فالمؤسسة تؤثر تأثيرا أساسيا في الأفراد العاملين بها وعلى رأسهم رؤساء الأقسام بالجامعات، الذين تتولد لهم توقعات معينة وفقا لأدوارهم التنظيمية في ضوء حاجاتهم وأهدافهم وطاقاتهم المتوفرة لديهم تماشيا مع ما توفره المؤسسة الجامعية من إمكانيات لازمة لتقديم كل ما لديهم من أداء وظيفي.

وتعد الضغوط النفسية إحدى العوامل الأساسية التي تؤثر في أداء رؤساء الأقسام والوصول إلى هدفهم، وتقديم كل ما لديهم من مهارات وطاقات، ولقد لجأ العاملون في الجامعات إلى تنظيم إدارتهم وحل مشكلاتهم بالأسلوب العلمي وكذلك

أخذوا بكل فروع المعرفة العلمية، لتتفق مع الإدارة التعليمية لكونها تستمد أسسها من طبيعة العملية التربوية والتعليمية لتحقيق أهدافها.

ومن خلال ما سبق وجب علينا البحث في عملية تأثير الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام وهذا ما يجعلنا نطرح التساؤل الآتي:

ما تأثير الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

### 3-الفرضية العامة:

تؤثر الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

### 4-اهمية البحث:

- معرفة العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي.
- معرفة الأداء الوظيفي بين العاملين في مؤسسة واحدة.
- معرفة ما مدى التأثير بين الأداء الوظيفي والضغوط النفسية.
- قياس فاعلية الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام.
- التعرف على أهم الضغوط النفسية التي يعاني منها رؤساء الأقسام.
- إظهار أهمية دراسة الضغوط النفسية والأداء الوظيفي.
- إثراء البحوث الخاصة بهذه الدراسة لتكملة بعض البحوث العلمية السابقة في هذا المجال.
- الاستفادة من الحقائق التي توصل إليها الباحث.

### 5-المفاهيم والمصطلحات

1-5-الضغط النفسي: عرف الضغوط إجمالاً بأنها العلاقة بين الفرد والبيئة التي يربطها الفرد أنه تفوق أو تقل عن قدراته وإمكانات وتهدد رفاهيته النفسية، وذكر جميل أن الضغط (stress) هو الحالة التي يظهر فيها تباين ملحوظ بين المتطلبات التي ينبغي أن يؤديها الكائن الحي وقدرته على الاستجابة لها. وأشار سيلبي selye نقلاً عن ماجدة بهاء الدين السيد إلي أن الضغط عبارة عن مجموعة من الأعراض تتزامن مع التعرض لموقف ضاغط، وهو استجابة غير محددة في الجسم نحو متطلبات البيئة مثل التغير في الأسرة أو فقدان العمل أو الرحيل والتي تضع الفرد تحت الضغط النفسي، وعرف الضغط النفسي بأنه استجابة تكيفية تحدثها الفروق الفردية بين الأفراد أو تسهم العمليات النفسية فيها، لهذا فهي تنتج عن أي حدث بيئي أو موقف أو حادثة وتحتاج إلي مزيد من الجهد النفسي والجسدي الفيزيائي للفرد، أن هذا التعريف يركز على دور الظروف البيئية كسبب في أحداث الضغط، وهذه الظروف هي ما يطلق عليه الضغوط. (محمود، 2015، صفحة 41)

ويعرفه جرينبيرغ الضغط النفسي بأنه رد فعل فيزيولوجي وسيكولوجي وعقلي ناتج عن استجابات الافراد للتوترات البيئية والصراعات والاحداث الضاغطة (زياني، 2016، صفحة 148)

### 5-2-الأداء الوظيفي:

## تأثير الضغط النفسي على الأداء الوظيفي

يشير ادم العتيبي إلى أن الأداء الوظيفي هو نشاط يساعد الفرد في انجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح

ويتوقف ذلك على الاستخدام المعقول للموارد المتاحة. (العتيبي، 1993، صفحة 85)

ويرى عبد الله عباس: انه بالرغم من الاهتمام المتزايد بشأن قضايا معايير الأداء الوظيفي فان مكوناته لم ترسم أو تنظم بالتفصيل اللازم، فان أدوات التحليل الوظيفي المعقدة أو المتطورة متاحة لتحديد المهام والسلوكيات الهامة.

(عباس ، 2003، صفحة 42)

3-5-الأداء الإداري الرياضي:

هو عبارة عن مستوى كفاءة الأخصائي الرياضي في العمل الفعلي، وسلوكه وقدراته وإمكاناته الشخصية في انجاز الأعمال الموكلة إليه من اجل مساعدة الإدارة في انجاز العديد من المفردات المتعلقة بالعمل أو الأفراد. (عز الدين ،

2002، صفحة 05)

6-نتائج الدراسة

جدول رقم: (01) العلاقة الارتباطية بين الاداء الوظيفي والافتقار الى السيطرة .

الافتقار الى السيطرة		الأداء الوظيفي
0.724	معامل ارتباط بيرسون	
0.000	احتمال المعنوية	
0.01	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الإحصائي	

يتضح من الجدول رقم (01) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي 0.724 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل

على وجود دلالة احصائية وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية قوية بين بعد الأداء الوظيفي والافتقار الى السيطرة للضغوط النفسية

وأوضحت النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 100 % بالنسبة للعبارة رقم 04 ثم تلتها العبارتين رقم 03 و01

بنسبة 92.9 % ثم جاءت العبارة رقم 02 و05 بنسبة 85.7 % هذا عن بعد الافتقار الى السيطرة أما عن بعد الأداء الوظيفي

فجاءت نسبة 53.6 % بالنسبة للعبارة رقم 15 ثم تلتها العبارة رقم 11 بنسبة 50 % ثم جاءت العبارة رقم 23 بنسبة 46.4 %

## عبد الرحمان جنداوي

جدول رقم: (02) العلاقة الارتباطية بين الاداء الوظيفي والثغرة في المعلومات.

ثغرة في المعلومات		
0.577	معامل ارتباط بيرسون	الأداء الوظيفي
0.001	احتمال المعنوية	
0.01	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الإحصائي	

يتضح من الجدول رقم (02) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي 0.724 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة احصائية وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية قوية بين بعد الأداء الوظيفي والافتقار الى السيطرة للضغوط النفسية

وأوضحت النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 100% بالنسبة للعبارة رقم 04 ثم تلتها العبارتين رقم 03 و01 بنسبة 92.9% ثم جاءت العبارة رقم 02 و05 بنسبة 85.7% هذا عن بعد الافتقار الى السيطرة أما عن بعد الأداء الوظيفي فجاءت نسبة 53.6% بالنسبة للعبارة رقم 15 ثم تلتها العبارة رقم 11 بنسبة 50% ثم جاءت العبارة رقم 23 بنسبة 46.4%

## تأثير الضغط النفسي على الأداء الوظيفي

جدول رقم: (03) العلاقة الإرتباطية بين الاداء الوظيفي والأداء والنتيجة

الأداء والنتيجة		
0.506	معامل ارتباط بيرسون	الأداء الوظيفي
0.006	احتمال المعنوية	
0.01	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الإحصائي	

يتضح من الجدول رقم (03) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي 0.506 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة احصائية وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين بعد الأداء الوظيفي والاداء والنتيجة للضغوط النفسية

وأوضحت النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 39.3% بالنسبة للعبارة رقم 14 ثم تلتها العبارة رقم 13-15 بنسبة 35.7% ثم جاءت العبارة رقم 11-12 بنسبة 25% هذا عن بعد الاداء والنتيجة أما عن بعد الأداء الوظيفي فجاءت نسبة 53.6% بالنسبة للعبارة رقم 15 ثم تلتها العبارة رقم 11 بنسبة 50% ثم جاءت العبارة رقم 23 بنسبة 46.4%  
جدول رقم: (04) العلاقة الإرتباطية بين الاداء الوظيفي والصراع.

الصراع		
0.433	معامل ارتباط بيرسون	الأداء الوظيفي
0.021	احتمال المعنوية	
0.01	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الإحصائي	

## عبد الرحمان جنداوي

يتضح من الجدول رقم (04) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي 0.433 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة احصائية وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين بعد الأداء الوظيفي والصراع للضغوط النفسية وأوضح النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 60.7 % بالنسبة للعبارة رقم 20 ثم تلتها العبارة رقم 16-17 بنسبة 46.4 % ثم جاءت العبارة رقم 19 بنسبة 42.9 % هذا عن بعد الصراع أما عن بعد الأداء الوظيفي فجاءت نسبة 53.6 % بالنسبة للعبارة رقم 15 ثم تلتها العبارة رقم 11 بنسبة 50% ثم جاءت العبارة رقم 23 بنسبة 46.4 %

جدول رقم: (05) العلاقة الإرتباطية بين الاداء الوظيفي والعقبات الوظيفية

عقبات وظيفية		الأداء الوظيفي
0.586	معامل ارتباط بيرسون	
0.001	احتمال المعنوية	
0.01	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الإحصائي	

يتضح من الجدول رقم (05) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي 0.586 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة احصائية وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين بعد الأداء الوظيفي والعقبات الوظيفية للضغوط النفسية وأوضح النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 60.7 % بالنسبة للعبارة رقم 25 ثم تلتها العبارة رقم 21 بنسبة 53.6 % ثم جاءت العبارة رقم 22 بنسبة 39.3 % هذا عن بعد العقبات الوظيفية أما عن بعد الأداء الوظيفي فجاءت نسبة 53.6 % بالنسبة للعبارة رقم 15 ثم تلتها العبارة رقم 11 بنسبة 50% ثم جاءت العبارة رقم 23 بنسبة 46.4 %

## تأثير الضغط النفسي على الأداء الوظيفي

جدول رقم:(06) العلاقة الإرتباطية بين الاداء الوظيفي والشعور بالغبرة

الشعور بالغبرة		
0.622	معامل ارتباط بيرسون	الأداء الوظيفي
0.000	احتمال المعنوية	
0.01	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الإحصائي	

يتضح من الجدول رقم (06) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي 0.622 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة احصائية وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين بعد الأداء الوظيفي والشعور بالغبرة للضغوط النفسية

وأوضحت النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 5 % بالنسبة للعبارة رقم 26 و30 ثم تلتها العبارة رقم 27 و28 بنسبة 42.9% ثم جاءت العبارة رقم 29 بنسبة 39.3% هذا عن بعد الشعور بالغبرة.

أما عن بعد الأداء الوظيفي فجاءت نسبة 53.6 % بالنسبة للعبارة رقم 15 ثم تلتها العبارة رقم 11 بنسبة 50% ثم جاءت العبارة رقم 23 بنسبة 46.4 %

جدول رقم:(07) العلاقة الإرتباطية بين الاداء الوظيفي والعبء الزائد

العبء الزائد		
0.550	معامل ارتباط بيرسون	الأداء الوظيفي
0.002	احتمال المعنوية	
0.01	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الإحصائي	



## عبد الرحمان جنداوي

يتضح من الجدول رقم (07) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي 0.550 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة احصائية وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين بعد الأداء الوظيفي والعبء الزائد للضغوط النفسية.

وأوضحت النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 57.1 % بالنسبة للعبارة رقم 33 ثم تلتها العبارة رقم 35 بنسبة 50 % ثم جاءت العبارة رقم 32-34 بنسبة 42.9 % هذا عن بعد العبء الزائد. أما عن بعد الأداء الوظيفي فجاءت نسبة 53.6 % بالنسبة للعبارة رقم 15 ثم تلتها العبارة رقم 11 بنسبة 50 % ثم جاءت العبارة رقم 23 بنسبة 46.4 %.

### جدول رقم: (08) العلاقة الارتباطية بين الاداء الوظيفي الاداء الوظيفي والعبء والبطالة المقنعة

البطالة المقنعة		الأداء الوظيفي
0.467	معامل ارتباط بيرسون	
0.012	احتمال المعنوية	
0.01	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الإحصائي	

يتضح من الجدول رقم (08) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي 0.467 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة احصائية وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين بعد الأداء الوظيفي والبطالة المقنعة للضغوط النفسية

وأوضحت النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 53.6 % بالنسبة للعبارة رقم 38 ثم تلتها العبارة رقم 39 بنسبة 50 % ثم جاءت العبارة رقم 37-40 بنسبة 35.7 % هذا عن بعد البطالة المقنعة أما عن بعد الأداء الوظيفي فجاءت نسبة 53.6 % بالنسبة للعبارة رقم 15 ثم تلتها العبارة رقم 11 بنسبة 50 % ثم جاءت العبارة رقم 23 بنسبة 46.4 %

## تأثير الضغط النفسي على الأداء الوظيفي

جدول رقم:(09) العلاقة الارتباطية بين الاداء الوظيفي ومناخ العمل

مناخ العمل		الأداء الوظيفي
0.556	معامل ارتباط بيرسون	
0.002	احتمال المعنوية	
0.01	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الإحصائي	

يتضح من الجدول رقم (09) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي 0.556 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على

وجود دلالة احصائية وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين بعد الأداء الوظيفي ومناخ العمل للضغوط النفسية

وأوضحت النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 46.4 % بالنسبة للعبارة رقم 45 ثم تلتها العبارة رقم 44-43

بنسبة 39.3 % ثم جاءت العبارة رقم 41-42 بنسبة 32.7% هذا عن بعد مناخ العمل

أما عن بعد الأداء الوظيفي فجاءت نسبة 53.6 % بالنسبة للعبارة رقم 15 ثم تلتها العبارة رقم 11 بنسبة 50% ثم

جاءت العبارة رقم 23 بنسبة 46.4 %

جدول رقم: (10) العلاقة الارتباطية بين الاداء الوظيفي وصراع القيم الطموح

صراع القيم الطموح		
0.483	معامل ارتباط بيرسون	الأداء الوظيفي
0.009	احتمال المعنوية	
0.01	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الإحصائي	

يتضح من الجدول رقم (10) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي 0.483 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة احصائية وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين بعد الأداء الوظيفي وصراع القيم الطموح للضغوط النفسية.

وأوضحت النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 46.4 % بالنسبة للعبارة رقم 46 ثم تلتها العبارة رقم 49-50 بنسبة 42.9% ثم جاءت العبارة رقم 48 بنسبة 39.3% هذا عن بعد صراع القيم أما عن بعد الأداء الوظيفي فجاءت نسبة 53.6 % بالنسبة للعبارة رقم 15 ثم تلتها العبارة رقم 11 بنسبة 50% ثم جاءت العبارة رقم 23 بنسبة 46.4%

جدول رقم: (11) العلاقة الإرتباطية بين الاداء الوظيفي وضغوط العمل

مصادر ضغوط العمل		
0.602	معامل ارتباط بيرسون	الأداء الوظيفي
0.001	احتمال المعنوية	
0.01	مستوى الدلالة	
26	درجة الحرية	
28	حجم العينة	
توجد دلالة	القرار الإحصائي	

## تأثير الضغط النفسي على الأداء الوظيفي

يتضح من الجدول رقم (11) ان قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي 0.602 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة احصائية وهذا يعبر عن وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين بعد الأداء الوظيفي وضغوط النفسية وأوضح النتائج ان العلاقة الارتباطية كانت بنسبة 53.6 % بالنسبة للعبارة رقم 08 ثم تلتها العبارة رقم 07 بنسبة 42.1 % ثم جاءت العبارة رقم 06 بنسبة 32.1 % هذا عن بعد الثغرة في المعلومات أما عن بعد الأداء الوظيفي فجاءت نسبة 53.6 % بالنسبة للعبارة رقم 15 ثم تلتها العبارة رقم 11 بنسبة 50% ثم جاءت العبارة رقم 23 بنسبة 46.4 %

7-مناقشة النتائج

من خلال قراءة هذه النتائج تبين أن الاداء الوظيفي له تأثير متوسط على ضغوط العمل، إذ جاءت قيمة معامل ارتباط بيرسون تساوي 0.602 عند مستوى دلالة 0.01 وهي تدل على وجود دلالة احصائية وهذا يعبر عن وجود علاقة الارتباطية متوسطة بين بعد الاداء الوظيفي وضغوط العمل.

- وهذا ما يتفق مع بعض الدراسات مثل نتائج دراسة لبني محمود سنوسي أن هناك وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الضغوط النفسية وفاعلية الأداء الوظيفي وهذا دلالة على وجود علاقة ارتباطية بينهما بالإضافة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة المنيا

ومن خلال النتائج المتوصل اليها في البحث ومناقشتنا لنتائج بعض الدراسات ذات العلاقة بين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي اتضح لنا أن هناك علاقة ارتباطية متوسطة بين بعد الأداء الوظيفي وضغوط العمل النفسية لدى رؤساء الأقسام لمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

ومنه نستنتج أن هناك علاقة ارتباطية متوسطة دالة احصائيا بين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام لمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

المراجع

- 1-أحمد صقر. (1997). السلوك الانساني في المنظمات. الاسكندرية: دار المعرفة.
- 2-ادم الغازي العتيبي. (1993). اثر الخصائص الوظيفية والشخصية وقيم العمل على الاداء الوظيفي في القطاع الحكومي لدولة الكويت. المجلة العلمية لكلية الادارة والاقتصاد.
- 3-سيزلاقي اندي دي، و ابو القاسم احمد جعفر . (1991). السلوك التطبيقي والاداء. الرياض: معهد الادارة العامة.
- 4-عبد الله احمد عباس . (2003). رسالة ماجستير بعنوان اثر العدالة التنظيمية على فاعلية الاداء الوظيفي. مصر: جامعة عين شمس.
- 5-محمد احمد عز الدين . (2002). رسالة ماجستير بعنوان قياس الاداء لدى القادة الاداريون في اتخاذ القرار في الاتحادات الرياضية. مصر: جامعة حلوان.
- 6-محمد علي السر . أحمد ادم أحمد . عوض ياسين أحمد محمود. (2015, 06 01). أسباب الضغط النفسي على حكام كرة القدم في الدوري الممتاز السوداني لعام 2010م. مجلة المنظومة الرياضية المجلد 2، العدد 3، الصفحات المجلد 2، العدد 3 3-54.
- 7-محمد محمد ابراهيم . (1991). السلوك الاداري وتطبيقاته في منظمة الاعمال. الشنين مصر: دار الولاة للطباعة.
- 8-محمود بن مطلق العماج. (2003). رسالة ماجستير بعنوان علاقة العوامل التنظيمية بالاداء الوظيفي للعاملين. الرياض.
- 9-مصطفى عمروش . فتحي يوسف . محمد زباني. (2016, 03 01). أهمية التربية البدنية والرياضية في التقليل من الضغط النفسي عند التلاميذ المقبلين على شهادة البكالوريا. المنظومة الرياضية المجلد 3، العدد 1 ، الصفحات 140-155.