

"بناء مقياس لإدارة ضغوط العمل لأخصائي الرياضة للجميع

بالأنندية ومراكز الشباب "

م.د/ يحيى محمد الجبوشي عبد الخالق

مقدمة:

ممالا شك فيه أن ضغوط العمل تزايدت في النصف الثاني من القرن العشرين نظرا لسرعة التغيير والتطور الحادث على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي والذي تنتج عن كثرة المنافسة لملاحقة هذا التغيير والتطور . حيث يتميز السلوك الإنساني في عصرنا الحاضر بالقلق ، بل أن علماء الصحة النفسية يقولون أن القاسم المشترك بين الشعوب هو ارتفاع نسبة القلق والإقبال المتزايد على استهلاك العقاقير المهدنة . ويتميز السلوك الوظيفي على وجه الخصوص بارتفاع هذه النسب، الأمر الذي يؤدي إلى مزيد من الصراعات والمواجهات وبالتالي المزيد من التوتر وتدني الرضا الوظيفي وضعف العلاقات الإنسانية الإيجابية بين العاملين في المؤسسات ، ولقد أثبتت الدراسات، الآثار السلبية لهذه الضغوط على الأداء والإنتاجية والتمثلية بشكل أساسي في الغياب المتكرر، ضعف الصحة العامة، تدني الروح المعنوية، وانعدام روح المبادرة والإبداع للعاملين .

تحدث ضغوط العمل work stress تأثيراتها على جسم الإنسان من خلال تلازم الاستجابة العامة للضغوط (General stress response syndrome): فمن خلال استجابة الفرار (Fight response) يعد الجسم نفسه لمواجهة الخطر بأفراز هرموني الأدرينالين والكورتيزول، والتي تزيد من طاقة الجسم، وهذه الاستجابة تعتبر ملائمة جدا للضغوط الوقتية قصيرة الأجل حيث تؤدي إلى حماية الجسم من الأخطار التي يتعرض لها، ولكن الخطورة تكمن في استمرار الضغوط مما يؤدي لتراكم هذه الهرمونات التي لا تجد لها أي مخرج مما يحدث ارتباكا شديدا للخطورة، وتزداد الخطورة إذا شعر الإنسان بأنه لا يملك قرار المفاضلة بين المواجهة أو الهروب (٢٢) .

ويمكن تقسيم استجابة الجسم عند التعرض لضغوط العمل إلى ثلاث وهي :-
١) مرحلة الإنذار وفيها يزداد معدل إفراز هرموني الأدرينالين والكورتيزول .
٢) مرحلة المقاومة وفيها يحدث نفاذ للطاقة المتولدة في مرحلة الإنذار .
٣) مرحلة الإجهاد التي يمكن اعتبارها نتاجا للضغوط المستمرة مما يؤدي إلى ارتفاع ضغط الدم وأمراض القلب (٦ : ٦٥) .

كما يمكن تقسيم ضغوط العمل بحسب مصادرها إلى ضغوط عمل داخلية (وهي الضغوط الناتجة عن السمات الشخصية) وضغوط عمل خارجية (نتاج عوامل خارجية) ، وأيضا يمكن تقسيمها بحسب استجابة الإنسان لها إلى ضغوط عمل بناءة (تدفع لمزيد من العمل والإنجاز) وضغوط هدامة، وبحسب فترة التعرض يمكنها تقسيمها إلى ضغوط عمل وقتية متقطعة وضغوط عمل مستمرة مزمنة (٢١) .

ولضغوط العمل أثارها الجسمية والعقلية والنفسية، وقائمة التأثيرات طويلة

* مدرس بقسم الترويح الرياضي

ويصعب حصرها. فالآثار الجسمية تنتج عن تأثير كافة أجهزة الجسم، وينتج عنها أمراض القلب وقرح المعدة والقولون العصبي، بالإضافة لزيادة نسبة حدوث مرض السكر ومضاعفاته، ويتأثر جهاز المناعة وزيادة معدل حدوث السرطانات. والتأثيرات النفسية تشمل الاكتئاب واضطرابات النوم، بينما تقع اضطرابات الذاكرة يحدث الاختلال في الوظائف العقلية (٩١ : ٤) .

و تعد دراسة إدارة ضغوط العمل وتأثيرها على أعضاء المنظمات سواء المديرين أو العاملين، وعلى فعالية تلك المنظمات ذاتها من أهم الدراسات للتركيز على المتغيرات التنظيمية Organizational Variables ومدى تأثيرها على ضغوط العمل وكذلك قياس فعالية استخدام الموارد البشرية من خلال ردود أفعال الضغوط Stress Reactions (٨ : ٢٢٥) (١٠ : ٧٥) .

وتشير الإحصاءات العالمية إلى أن نسبة ضغوط العمل والآثار المترتبة عليها تزيد في البلدان المتقدمة عن مثيلاتها في الدول النامية فعلى سبيل المثال تصل إلى (٧٠%) من العاملين في المملكة المتحدة (U.K) و(٧٦%) في الولايات المتحدة الأمريكية (U.S.A)، إلا أن الشواهد تؤكد على انتشار ضغوط العمل في المنظمات العربية وبصفة خاصة وسط القيادات العليا في تلك المنظمات، مما يضاعف من الآثار السالبة لتلك الظاهرة الوظيفية (٩ : ١٤٥) .

وتؤكد التقارير الصادرة من المعهد الأمريكي للطب الوقائي بالولايات المتحدة الأمريكية ومكتب الصحة والسلامة المهنية التابع لوزارة العمل بالمملكة المتحدة أن (٦٠٥) مليون فرد بالدولتين يتعرضون إلى العديد من ضغوط العمل ويتحولون إلى حالات مرضية مما يؤثر بالسلب على الاقتصاد القومي لكلا الدولتين، وأن (٨٦%) من العاملين بالمجتمع البريطاني والأمريكي يعانون من ضغوط العمل مما يحمل منظماتهم أعباء مالية (٢٢) .

ويرى كوكس Cox أن ضغوط العمل تعد ظاهرة تنشأ من مقارنة الفرد للمتطلبات التي تطلب منه وقدرته على مواجهة هذه المتطلبات، وعند عدم يحدث عدم توازن في الآليات الدفاعية الهامة لدى الفرد وعدم التحكم فيها والاستسلام للأمر الواقع، وتحدث الضغوط وتظهر الاستجابات الخاصة بها، وتدل محاولات الفرد لمواجهة الضغوط في كلتا الحالتين النفسية والفسولوجية المتضمنة حيل سلوكية (حيل الدفاع النفسي) للتغلب على مصادر الضغوط (١١ : ٣٩) (٤ : ٨٥) .

أن ضغوط العمل work stress تحول سلوك أخصائي الرياضة للجميع إلى سلوك غير إيجابي لا يتفق مع توقعات المؤسسة منه ويرجع ذلك إلى ما لتلك الضغوط من آثار سلبية على سلوك ومستوى أداء وإنتاجيته، وإذا لم تعالج تلك الآثار غير الإيجابية فأنها تصبح أحد العقبات الأساسية في التنظيم لأنها تصبح سمه غير إيجابية للسلوك التنظيمي وبالتالي تحول دون تحقيق الأهداف التنظيمية (١٣ : ١٢١) .

ويقصد بضغط العمل work stress " تلك الظروف الدينامية التي يواجه الفرد فيها فرصا تتضمن مكاسب محتملة له ، وقيود تحد من قدراته على تحقيق ما يرغبه ، ومطالب قد تنسب في خسارته وفقد لما يرغب في تحقيقه " ، كما يعرف لوتانز Luthans الضغوط بأنها " تلك الاستجابة التي يقوم بها الأفراد للتكيف مع موقف خارجي والتي ينشأ عنها انحرافات جسدية ونفسية وسلوكية لأعضاء التنظيم ومحاولة الفرد التكيف والتعايش مع البيئة المحيطة به فانه يستجيب لمطالبها ببذل مجهودات بدنية وذهنية ونفسية بشكل قد ينتج عنه آثار بدنية وذهنية وانفعالية متبانية مثل التوتر والخوف وارتفاع ضغط الدم ، والإجهاد، (٥ : ٢٥٠) .

وعن الدور الذي تلعبه ضغوط العمل في مجال الرياضة للجميع فان أخصائي الرياضة للجميع في حاجة إلى قدر معين من الضغط ذلك بالقدر الطبيعي الذي يساعده على الوصول إلى أعلى درجة من الأداء المطلوب ، فكلما ارتفع مستوى أداء أخصائي الرياضة للجميع فانه ينظر إلى ضغوط العمل على أنها فرصة للتحدى وإثبات الذات بينما يرى في انخفاض مستوى الأداء عدم تقدير لمهاراته وقدراته وغياب الفرص لنجاحه وإثبات ذاته .

ويرى كلا من روبنز ، ستيفين ، فريدلوتانز Robbins&Stephen&Fredluthans تصنيف مصادر ضغوط العمل إلى :-
١) مصادر شخصية. ٢) مصادر خاصة بالوظيفية.
٣) مصادر خاصة ببيئة العمل المادية. ٤) مصادر خاصة بالجماعات .
٥) مصادر تنظيمية. ٦) مصادر خاصة بالبيئة الخارجية .
٧) مصادر خاصة بالدور . (٨ : ٢٣٣) .

مشكلة البحث :

يتعرض أخصائي الرياضة للجميع خلال ممارسة عمله لأنواع مختلفة من الضغوط التي تسبب له متاعب متنوعة ، وأيا كانت هذه الضغوط داخلية أم خارجية فانها في النهاية لها انعكاسات سلبية عليه سواء من الناحية المادية أو النفسية أو الاجتماعية ، فأصبح من الشائع الحديث المتكرر عن الضغوط stress التي يتعرض لها القيادات الإدارية على مختلف المستويات ، والتي تتسبب في إصابة القادة والعاملين بالأمراض العضوية والنفسية .

و يواجه العاملين في مجال الرياضة للجميع العديد من الضغوط أثناء ممارستهم لوظائفهم المختلفة سواء بوزارة الشباب أو مديريات الشباب والرياضة أو الأندية ومراكز الشباب ، وكثيرا ما يستسلم أخصائيي الرياضة للجميع لتلك الضغوط ، بحيث تجعلهم يخرجون أحيانا عن نطاق إمكانياتهم الشخصية والوظيفية ، مما يؤثر على سلوكهم من جانب وعلى ناتج أعمالهم من جانب آخر . وذلك باعتبار أن السلوك التنظيمي هو محصلة إنتاج أنماط السلوك المختلفة للعاملين في مجال الرياضة للجميع ، ولأن ضغوط العمل لها تأثير واضح وغير إيجابي على سلوك وأداء أخصائي الرياضة للجميع ، فان الحاجة تصبح ملحة لدراسة ضغوط العمل للتعرف على مصادرها المختلفة .

وباستعراض الإطار المرجعي الذي يلقي الضوء على ندرة الأبحاث التي اهتمت بدراسة إدارة ضغوط العمل في التربية الرياضية بصفة عامة ولأخصائي الرياضة للجميع بصفة خاصة ، وافتقار البيئة المصرية والعربية لمقياس يقيس ضغوط العمل في مجال الرياضة للجميع من حيث المصادر المحتملة لضغوط العمل يعتبر في حد ذاته مشكلة . مما دفع الباحث لأجراء هذا البحث للتعرف على مصادر الضغوط التي يتعرض لها أخصائي الرياضة للجميع .

أهمية البحث والحاجة إليه : تكمن أهمية هذا البحث في كونه :-

١- يهتم بموضوع إدارة ضغوط العمل عموماً ، والعوامل التنظيمية المؤثرة في سلوك أخصائي الرياضة للجميع داخل الأندية ومراكز الشباب ، التي لها صلة وثيقة في مدى توجه أخصائي الرياضة للجميع للعمل في ظل هيكل تنظيمي بيروقراطي ، والإسهام في كيفية التعامل مع المصادر المختلفة لضغوط العمل الناجمة عن إدراكه لتلك المتغيرات المحيطة به .

٣- لفت النظر إلى مدى أهمية موضوع إدارة ضغوط العمل ، وضرورة تعرف المديرين في المستويات التنظيمية المختلفة في مجال الرياضة للجميع على مصادر الضغوط التي يتعرض لها العاملون ، وخصوصاً التنظيمية منها التي يعاني منها أخصائي الرياضة للجميع ، وكيفية رسم استراتيجيات لتخطي تلك المشكلات التي قد تقف في كثير من الأحيان ، عائقاً أمام تنفيذ أخصائي الرياضة للجميع للأعمال بكفاءة وفعالية .

هدف البحث : يهدف هذا البحث إلى بناء مقياس لإدارة ضغوط العمل لأخصائي الرياضة للجميع بالأندية ومراكز الشباب وذلك من خلال التعرف على مصادر الضغوط التي تواجه أخصائي الرياضة للجميع.

أهم المصطلحات المستخدمة في البحث : ضغوط العمل* "حالة ذاتية تؤدي إلى الشعور بعدم التوازن النفسي والعضوي داخل الفرد نتيجة استجابته لظروف مختلفة ومحاولته التكيف مع تلك الظروف * (تعريف إجرائي) .

الدراسات المرتبطة

٥- قام تشارلز جورج Charlis Jorge المدير الطبي لمعهد القلب البريطاني (٢٠٠٥) (٢١) بدراسة بعنوان التأثيرات البيولوجية الناتجة عن ضغوط العمل للمديرين الرياضيين ، وذلك بهدف التعرف على التأثير البيولوجي لضغوط العمل والتعرف على أهم مصادر ضغوط العمل ، وسعت الدراسة إلى تقديم دليل بيولوجي عن العلاقة بين ضغط العمل وعملية الأيض (اضطراب عملية إحراق الدهون في الجسم) حيث يظهر على المصابين أعراض مثل السمنة وارتفاع نسبة السكر في الدم وارتفاع نسبة الترايغليسيريدس ، كما أشارت إلى أن نقص المعلومات وتزييفها وأشارت الدراسة إلى إن أهم مصادر ضغوط العمل تتمثل في الضغوط التنظيمية ، وحدود الدور ومستوى السلطة والمسئولية ، بالإضافة إلى وتتدخل أصحاب القرار السياسي .

٢) قام ميكا كيفماكي Meka Kevemaki من المعهد الفنلندي للصحة والسلامة المهنية (٢٠٠٥) (٢١) بدراسة بعنوان ضغوط العمل وأمراض القلب لمديري المنظمات الرياضية ، وذلك بهدف التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل وامرض القلب لدى مديري المنظمات الرياضية ، مخاطر ضغوط العمل على المديرين بالمنظمات الرياضية ، وتوصلت الدراسة إلى أن ضغوط العمل ذو علاقة مسببة للوفاة بأمراض شرايين القلب والسمنة وارتفاع ضغط الدم ، وأن عدم ممارسة الرياضة الترويحية والتدخين وزيادة الوزن تعد من العوامل التي تسهم في الإصابة بأمراض القلب ، كما تعمل ضغوط العمل على خسارة ربحية المنظمات الرياضية وعدم تحقيق أهدافها .

٣) قام هبة إبراهيم ، عويدة دهشان (٢٠٠٤) (١٥) بدراسة بعنوان " ضغوط العمل ووجهة الضبط والرضا الوظيفي لدى المعلمات بدولة الكويت دراسة مقارنة " بهدف التعرف على الفروق بين المعلمات من حيث ضغوط العمل ووجهة الضبط والرضا الوظيفي ، واستكشاف العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي كانت أهم النتائج إلى إن أهم ضغوط العمل تتمثل في حدود الدور ومستوى السلطة والمسئولية ، النواحي التنظيمية الخاصة بالعمل والجوانب الشخصية . كما أن هناك علاقة إيجابية بين ضغوط العمل التي تتعرض لها المعلمات وحالة الرضا الوظيفي التي يشعرون بها .

٤) قام ناصف محمد احمد (٢٠٠٣) (١٤) بدراسة بعنوان اثر ضغوط العمل على أداء شاغلي الوظائف الإدارية بالتطبيق على قطاع الصناعة المصرية ، وذلك بهدف التعرف على اثر ضغوط العمل على شاغلي الوظائف الإدارية وكانت أهم النتائج أن ضغوط العمل تسهم في إنجاز العمل في أقل وقت ، كما أن ضغوط الدور تلعب دورا في زيادة التوتر وعدم الإشباع في العمل .

٥) قام أيهاب عبد الرازق النقاش (٢٠٠٣) (٢) بدراسة بعنوان اثر إدارة الوقت على ضغوط العمل في الإدارة العامة ، وذلك بهدف التعرف على العلاقة الإيجابية بين توجيه الفرد في منظمة بيروقراطية والشعور بضغوط العمل وكانت أهم النتائج تقصير بعض الموظفين في تأدية أعمالهم لعدم اهتمامهم بالوقت ، ومحدودية الاتصال بين الموظفين مما أدى إلى تزامم الرسائل الاتصالية وبالتالي تعطيل العمل ، وكذلك الإهمال في تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالعمل والتي تنص على احترام وقت العمل الرسمي .

٦) قامت أميمة عبد العزيز القاسمي (٢٠٠٢) (١) بدراسة بعنوان ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي في الشارقة ، وذلك بهدف التعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بمستويات الرضا الوظيفي لموظفي القطاع الحكومي بأمانة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة ، وكانت أهم النتائج أن المصادر الشخصية والتنظيمية أكثر مصادر الضغوط ، كما توجد علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائيا بين ضغوط العمل ومستويات الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي .

٧) قامت الكسندرا لونغ Alexander & Luong (٢٠٠٢) (١٦) بدراسة بعنوان إدارة ضغوط الاجتماعات وإثرها على كفاءة الأداء لدى العاملين ، وذلك بهدف التعرف على الضغوط التي يتعرض لها العاملين من مرور سبهم خلال الاجتماعات وقد أشارت النتائج إلى أن من أهم ضغوط العمل التي قد يتعرض لها العاملين هي التهديد بالفصل أو الخصم من العائد المادي .

٨) قام اسنستات وفلمر Eisentant & Felmer (٢٠٠٢) (١٧) بدراسة بعنوان الكفاءة الوظيفية وعلاقتها بضغط العمل ، وذلك بهدف التعرف على العلاقة بين الكفاءة الوظيفية وضغوط العمل وقد أوضحت الدراسة أن أهم مصادر ضغوط العمل تمثلت في عبء العمل ، عدم كفاية فرص التدريب ، عدم الحصول على نتائج الأداء أو معلومات كافية عنها .

٩) قام فان ديكاين وريش Van dijkhuisen & Reiche (٢٠٠٠) (١٩) بدراسة بعنوان الضغوط الإدارية والنفسية والاجتماعية وعلاقتها بالصناعة ، وذلك بهدف التعرف على العلاقة بين الضغوط المختلفة وعلاقتها بالصناعة ، وأضح من نتائجها أن هناك علاقة عكسية بين زيادة عبء العمل ، غموض المستقبل الوظيفي ، العلاقات الشخصية السيئة داخل العمل .

١٠) قام مايك ميلستن Mike Milsten (١٩٩٧) (١٨) بدراسة بعنوان دراسة حالة للضغوط الإدارية بالأندية الرياضية بغرب كندا ، وذلك بهدف التعرف على مخاطر الضغوط الإدارية على إدارة الأندية الرياضية وكانت أهم النتائج هي أن الضغوط الإدارية تعمل على تخفيض روح التعاون وإحباط روح الفريق كما تعمل ضغوط العمل على فشل الرقابة والمتابعة وتؤدي إلى عدم توفير الظروف المناسبة للعمل الإداري كما تعمل على خسارة ربحية للنادي وعدم تحقيقه لأهدافه بالشكل السليم .

- وقد استفاد الباحث من دراسة وتحليل الدراسات المرتبطة من خلال :-
- الاستفادة من خبرات الباحثين في توليد أفكار المعالجة موضوع البحث .
- تحديد المحاور الرئيسية لأداة جمع البيانات .
- الاستفادة من نتائج تلك الدراسات في مناقشة نتائج هذا البحث .

إجراءات البحث :

١- منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لتحقيق متطلبات هذا البحث .

٢- مجتمع البحث :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أخصائيي الرياضة للجميع بالأندية ومراكز الشباب بالقاهرة الكبرى .

٣- عينة البحث:

بلغ حجم العينة (٨٥) من أخصائيي الرياضة للجميع بالأندية الرياضية ومراكز الشباب وتم اختيارهم بطريقة الطبقة العشوائية .

٤- ادوات جمع البيانات :

- نظر لطبيعة البحث فقد استخدم الباحث أدوات جمع البيانات التالية :-
- ١- المقابلة الشخصية : استخدام الباحث المقابلة الشخصية للحصول على البيانات التي تفيد هذا البحث ، وقد تمثلت المقابلات الشخصية مع مديري إدارات الرياضة بالنادية الرياضية ومراكز الشباب وبعض الخبراء في مجال الترويج والإدارة .
 - ٢) تحليل المحتوى والوثائق : تم دراسة وتحليل محتوى الوثائق والمستندات المتعلقة بضغوط العمل التي وجد الباحث أنها تصلح كمعايير يمكن الحكم على الوضع الراهن من خلالها، ويمكن التوصل إلى الفروق بين ما هو قائم وما يجب أن يكون عليه الوضع الحالي .
 - ٣) استخدام مقياس إدارة ضغوط العمل من تصميم الباحث بغرض التعرف على المصادر المحتملة للضغوط وذلك من خلال الخطوات الآتية :-
- القراءات النظرية للمراجع العلمية والدراسات المرتبطة بموضوع البحث .
 - تحديد محاور المقياس من خلال تحليل المراجع العلمية في مجال الإدارة الرياضية والترويج الرياضي .
 - مراجعة قوانين الضغوط النفسية التي تمت في مجال علم النفس العام مثل قوانين (رافت باخوم ، نجوى حبشي ، طلعت منصور ، فيولا البيلاوي) وعلم النفس الرياضية للإطلاع على العديد من المحاور التي يمكن الاستفادة منها في مقياس إدارة ضغوط العمل .
 - وضع عدد مناسب من العبارات التي تتناول موضوع البحث المرتبطة بموضوع إدارة ضغوط العمل وعرضها على بعض الخبراء وتسجيل الملاحظات عليها وتعديل صياغة عباراتها .
 - مراعاة الدقة في اختيار عبارات للمقياس من خلال مراعاة إن يكون للعبارة معنى واحد ومحدد ، واستقلالية كل عبارة عن غيرها من عبارات المقياس ، وصياغة العبارات بطريقة تقريرية والابتعاد عن استخدام أسلوب نفى النفي ، واستبعاد العبارات البديهية والعبارات المعقدة التي تحتمل التأويل في كونها عبارات سلبية أو في كونها عبارات موجبة .
- وفي ضوء الإطار المرجعي والدراسات المرتبطة الذي عرضها الباحث حدد الباحث المحاور الآتية :-

١- مصادر خاصة بحدود الدور ومستوى السلطة والمسئولية

٢- مصادر خاصة بطبيعة العمل نفسه . ٣- مصادر تنظيمية .

٤- مصادر خاصة بشخصية الفرد . ٥- مصادر خاصة بالعلاقات والزملاء .

ويوضح جدول (١) الأهمية النسبية لعبارات المقياس .

جدول (١)

الأهمية النسبية لعبارات المقياس

الأهمية النسبية	عدد العبارات	محاور المقياس
١٥,٣٨ %	١٠	١- مصادر خاصة بحدود الدور ومستوى السلطة والمسئولية
٢٤,٦٢ %	١٦	٢- مصادر خاصة بطبيعة العمل نفسه .
٢٠ %	١٣	٣- مصادر تنظيمية .
٢٠ %	١٣	٤- مصادر خاصة بشخصية الفرد .
٢٠ %	١٣	٥- مصادر خاصة بالعلاقات والزملاء .
١٠٠ %	٦٥	المجموع

وأشتمل المقياس على ميزان تقدير خماسي على النحو التالي (موافق تماما/ موافق /متردد/ معارض / معارض تماما) وفقا لطريقة ليكرت (Likert) وتم تحديد الدرجات التالية وفقا لميزان التقدير وذلك على التوالي (٤-٣-٢-١-صفر) .
٥- الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحث بأجراء دراسة استطلاعية خلال الفترة ١٠-٢٠/١/٢٠٠٥م . بهدف التأكد من سلامة وسهولة فهم عبارات المقياس ،ومناسبة الوقت اللازم لاستفاء الاستبيان حتى لا يتضرر المختبر من طول الفترة التي يقضيها في الإجابة على الاستبيان ، تمت الدراسة على بعض أخصائيي الرياضة للجميع بالأندية الرياضية ومراكز الشباب . وبلغ عددهم (٤٠) فرد من غير عينة البحث .

٦- المعاملات العلمية للمقياس :للتحقق من الشروط العلمية للمقياس قام الباحث بحساب الصدق Validity بالأساليب الآتية :-

* الصدق المنطقي (صدق المحتوى) : ويقصد به مدى تمثيل وارتباط مكونات المقياس (المحاور - العبارات) بالجانب الذي تقيسه (١٢ : ٢٧٨) . وقد روى ذلك من خلال الرجوع إلى المراجع العلمية المتخصصة لضمان تحقيق البناء المنطقي لمحتوى ومضمون المقياس .

* صدق المحكمين : حيث تم عرض محاور المقياس ومفرداته على مجموعة من المتخصصين (١٠) خبراء في الإدارة العامة والإدارة الرياضية والترويج الرياضي من الحاصلين على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية الرياضية ولا تقل خبراتهم في المجال عن (٢٠) سنة، وذلك لإبداء رأيهم وحكمهم على إن محاور المقياس تتفقا مع العرض منه وان كل عبارة تنتمي للمحور الذي يتضمنها وكذلك مدى الوضوح في فهم كل عبارة ، وترك حرية استبعاد العبارات وإضافة عبارات جديدة يرونها مناسبة. وبعد هذا العرض تم تعديل وصياغة المقياس (محاور ، عبارات) وذلك في ضوء آراء هؤلاء الخبراء .

وقد انتهى الباحث في ذلك إلى (٦٥) عبارة موزعة على (٥) محاور. ثم تم تطبيق المقياس على العينة قيد البحث لاستكمال مراحل تقنين المقياس وجدول (٢) يوضح النسب المئوية لأراء الخبراء بالنسبة لمحاور المقياس .

جدول (٢)

النسب المئوية لأراء الخبراء بالنسبة لأبعاد المقياس

النسبة المئوية %	محاور المقياس
١٠٠ %	١- مصادر خاصة بحدود الدور ومستوى السلطة والمسئولية
٨٠ %	٢- مصادر خاصة بطبيعة العمل نفسه .
١٠٠ %	٣- مصادر تنظيمية .
٨٠ %	٤- مصادر خاصة بشخصية الفرد .
١٠٠ %	٥- مصادر خاصة بالعلاقات والزملاء .
١٠٠ %	المقياس ككل

ويتضح من جدول (٢) أن النسبة المنوية لأراء الخبراء في محتوى مقياس مصادر ضغوط العمل لأخصائي الرياضة للجميع باتفاق ثمانية خبراء على الأقل من عشرة خبراء ، وتراوحت النسبة ما بين (٨٠ - ١٠٠%) مما يدل على صدق المحاور في تمثيل محتوى المقياس من وجهة نظر الخبراء (صدق المحكمين) .

* صدق الاتساق الداخلي Internal Consistency

قام الباحث، بحساب قيمة معامل الارتباط بيرسون Coefficient Person عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للمحور الذي تمثله وكذلك حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية لمجموع محوري المقياس، ويوضح جدول (٣) معاملات الارتباط بين كل عبارة و المحور المنتمية إليه . وكما يوضح جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي لمحاور المقياس) .

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين عبارات المقياس والمحور المنتمية إليه (ن = ٤٠)

محاور المقياس					
رقم المفردات	حدود الدور ومستوى السلسلة والمسئولية	طبيعة العمل نفسه	مصادر تنظيمية	مصادر خاصة بشخصية الفرد	مصادر خاصة بالعلاقات والزملاء
١	٠.٧٥٢	٠.٩٧٤	٠.٨٦١	٠.٧٨٤	٠.٩٦٣
٢	٠.٨٥٢	٠.٩٧٢	٠.٨٦١	٠.٩٧٧	٠.٨٥٢
٣	٠.٩٢١	٠.٨٩٤	٠.٧٥١	٠.٩٦٤	٠.٦٣٤
٤	٠.٧٥١	٠.٩٨١	٠.٦٥٤	٠.٩٥١	٠.٧٨٢
٥	٠.٦٨٥	٠.٨٤٢	٠.٧٢٤	٠.٨٥٧	٠.٧٥١
٦	٠.٨٤٢	٠.٧٤١	٠.٨٤٥	٠.٦٨٧	٠.٨٧٦
٧	٠.٨٧٢	٠.٨٦٣	٠.٩١٥	٠.٧٨٢	٠.٧٧٨
٨	٠.٧٩٦	٠.٩٥١	٠.٨٩١	٠.٨٤٦	٠.٦٩٩
٩	٠.٨٤٧	٠.٧٥٣	٠.٧٥٦	٠.٨٦٧	٠.٩٤٤
١٠	٠.٩١٠	٠.٨٤٢	٠.٨٦٧	٠.٨٧٣	٠.٩١١
١١	—	٠.٧٥٣	٠.٨٦٧	٠.٩٨٤	٠.٨٥٧
١٢	—	٠.٨٦٤	٠.٩٦٣	٠.٧٧٦	٠.٨٦٧
١٣	—	٠.٧٨٩	٠.٨٥٢	٠.٨٨٤	٠.٨٨٨
١٤	—	٠.٨٦٢	—	—	—
١٥	—	٠.٧٦٤	—	—	—
١٦	—	٠.٩٠١	—	—	—

* قيمة معامل الارتباط (٠.٣٥٨) دالة إحصائياً عند مستوى معنوي (٠.٠١)

جدول (٤)
معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس (ن = ٤٠)

محاوَر المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الارتباط
١- مصادر خاصة بحدود الدور ومستوى السلطة والمسئولية	٢٧ر٤٢	١٣ر٦٦	٠.٨٠١
٢- مصادر خاصة بطبيعة العمل نفسه	٤٣ر٩٨	٢٢ر١٧	٠.٠٩١٣
٣- مصادر تنظيمية	٣٤ر٤٠	١٩ر٧٠	٠.٩٠٦
٤- مصادر خاصة بشخصية الفرد	٣٣ر٣٠	١٩ر٥٢	٠.٩٢٤
٥- مصادر خاصة بالعلاقات والزملاء	٣١ر٨٢	١٦ر٥٤	٠.٩٤٤

* قيمة معامل الارتباط (٠.٣٥٨) دالة إحصائياً عند مستوى معنوي (٠.٠١)
ويتضح من جدول (٤) دلالة معاملات الارتباط عند مستوى (٠.٠١) بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس مما يدل على صدقها في تمثيل المقياس .
* الصدق المرتبط بالمحك : تم إيجاد الصدق المرتبط بالمحك بين محاور المقياس المقترح ومقياس جودة الحياة من تصميم (إيلوت Eliot ١٩٩٨ م) .
إقتباس وتعريب على عسكر ، ويوضح المقياس مدى جودة حياة الفرد من خلال عدم وجود ضغوط وتميز الفرد بالطاقة العالية والنظرة التفاؤلية ، وبالتالي الشعور بجودة الحياة .

وقد أشارت النتائج كما يوضحها جدول (٥) عن وجود ارتباطات سالبة دالة إحصائياً بين محاور المقياس المقترح (إدارة ضغوط العمل) واختبار جودة الحياة ، مما يدل على صدق محاور المقياس المقترح في قياسها لظاهرة ضغوط العمل التي يتعرض لها أخصائي الرياضة للجميع .

جدول (٥)

معاملات الصدق المرتبط بالمحك بين محاور مقياس ضغوط العمل والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة

محاوَر المقياس	قيمة معامل الارتباط
١- مصادر خاصة بحدود الدور ومستوى السلطة والمسئولية	٠.٥٧١-
٢- مصادر خاصة بطبيعة العمل نفسه	٠.٥٨٥-
٣- مصادر تنظيمية	٠.٤٠٨-
٤- مصادر خاصة بشخصية الفرد	٠.٣٩٤-
٥- مصادر خاصة بالعلاقات والزملاء	٠.٤٥٦-

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٣٥٨) = ٠.٠١ .
ويتضح من جدول (٥) دلالة معاملات الارتباط السالبة بين محاور مقياس ضغوط العمل لدى أخصائي الرياضة للجميع والدرجة الكلية لاختبار جودة الحياة

لايلوت Eliot ، مما يدل على تجانس محاور المقياس المقترح وصدق تمثيلها لقياس ما وضعت لقياسه .

- ثبات المقياس: Reliability وللتحقق من ثبات المقياس قام الباحث باستخدام بطريقة التجزئة التصفية Half Split واستخراج معامل ألفا Alpha للثبات وفقا للمعادلة الإحصائية لكلامن كودر Kuder وريتشاردسون Richardson ووفقا لما اقترحه كرونباخ Cronbach ، ويوضح جدول (٦) قيم معامل الثبات المقياس وفقا لطريقة التجزئة التصفية . وكما يوضح جدول (٧) قيم معامل ألفا لثبات المقياس .

جدول (٦)

قيم معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية

معايير المقياس	قيمة معامل الارتباط للأرقام الفردية والزوجية
١- مصادر خاصة بحدود الدور ومستوى السلطة والمسئولية .	٠.٨٩١
٢- مصادر خاصة بطبيعة العمل نفسه .	٠.٨٨٧
٣- مصادر تنظيمية .	٠.٩٢٧
٤- مصادر خاصة بشخصية الفرد .	٠.٧٩١
٥- مصادر خاصة بالعلاقات والزملاء .	٠.٩٣٥
المجموع	٠.٨٩١

وقد بلغ قيمة معامل الثبات المقياس ما بين (٠.٧٩١ - ٠.٩٣٥) وفقا لارتباط بيرسون Coefficient Person بين للأرقام الفردية والزوجية .

جدول (٧)

قيم معامل ألفا لثبات المقياس

معايير المقياس	قيمة معامل الارتباط
١- مصادر خاصة بحدود الدور ومستوى السلطة والمسئولية	٠.٩٣٣
٢- مصادر خاصة بطبيعة العمل نفسه .	٠.٨٩٩
٣- مصادر تنظيمية .	٠.٨٩٧
٤- مصادر خاصة بشخصية الفرد .	٠.٧٩٤
٥- مصادر خاصة بالعلاقات والزملاء	٠.٩٤٢
المقياس ككل	٠.٩٠٥

يتضح من جدول (٧) أن جميع قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا تتراوح ما بين (٠.٧٩٤ - ٠.٩٣٣) وهي عالية مما يدل على الاتساق الداخلي للمقياس . حيث يشير سعد عبد الرحمن إلى اعتماد الاختبارات والمقاييس النفسية على معاملات الارتباط ،لما لها من أهمية قصوى في الصياغة العلمية لعبارات الاختبار أو المقياس والتحليل الإحصائي لإجاباتها والتجانس الداخلي لها و القياس العلمي لمدى

اتصالها باختبارها الكلى الذي يشتمل عليها ويحتويها وكذلك في قياس ثبات وصدق المقياس (٧: ١٩٧) .

إيجاد المعايير لمقياس ضغوط العمل .
قام الباحث بإيجاد المعايير الخاصة لمقياس ضغوط العمل وذلك باستخدام المعادلات الآتية :-

الدرجة الخام - المتوسط الحسابي

$$= \text{Z Score الدرجة المعيارية}$$

الانحراف المعياري
الدرجة المعيارية

$$100 \times \frac{\text{الدرجة المعيارية}}{\text{الانحراف المعياري}} = \text{الدرجة المعيارية المعدلة (100)}$$

$$\text{الدرجة الثانية T Score} = \text{الدرجة المعيارية} \times 10 + 50 \quad (104:12)$$

تم إيجاد الدرجة المعيارية المعدلة من (١٠٠) والدرجة الثانية لمقياس ضغوط العمل .

و جدول (٨) يوضح الدرجات المعيارية لمقياس ضغوط العمل ، و جدول (٩) يوضح الدرجات الثانية لمقياس ضغوط العمل .

جدول (٨)

الدرجات المعيارية لمقياس ضغوط العمل (ن = ٨٥)

الدرجة الخام	الدرجة المعيارية المعدلة من ١٠٠	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية المعدلة من ١٠٠	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية المعدلة من ١٠٠
٣٠٨	٩٢	٢٧٤	٥٦	٢٤٩	٤٠
٣٠٧	١٠٠	٢٧٢	٤٨	٢٤٦	٣٨
٣٠٠	٧٩	٢٧١	٥٤	٢٤٥	٤٥
٢٩٧	٧٠	٢٧٠	٥٩	٢٤٣	٣٩
٢٩٤	٦٤	٢٦٧	٨٠	٢٤٢	٣٩
٢٩٣	٦٥	٢٦٦	٤٤	٢٤١	٤٠
٢٩٢	٦٧	٢٦٢	٤٣	٢٤٠	٣٧
٢٨٩	٦٠	٢٦٠	٤٣	٢٣٨	٣٩
٢٨٥	٥٥	٢٥٨	٤٥	٢٣٧	٣٧
٢٨٤	٥٩	٢٥٧	٤٢	٢٣٦	٤٠
٢٨٢	٦٠	٢٥٦	٤٦	٢٣٣	٣٧
٢٨١	٦٠	٢٥٣	٤٤	٢٣١	٤٠
٢٨٠	٦٠	٢٥٢	٤٦	٢٣٠	٤٠
٢٧٦	٥٧	٢٥١	٤٢		
٢٧٥	٥٦	٢٥٠	٤١		

يتضح من جدول (٨) أن الدرجات المعيارية المحسوبة لمقياس ضغوط العمل قد تراوحت من (٣٠٧) درجة خام و (١٠٠) درجة معيارية ، (٢٣٠) درجة خام و (٤٠) درجة معيارية .

جدول (٩)
الدرجات الثانية لمقياس ضغوط العمل (ن = ٨٥)

الدرجة الثانية	الدرجة الخام	الدرجة الثانية	الدرجة الخام	الدرجة الثانية	الدرجة الخام
٤٥٠	٢٤٩	٦١٠	٢٧٤	٩٧٠	٣٠٨
٤٣٠	٢٤٦	٥٣٠	٢٧٢	١٠٥٠	٣٠٧
٥٠٠	٢٤٥	٥٩٠	٢٧١	٧٥٠	٣٠٠
٤٤٠	٢٤٣	٦٤٠	٢٧٠	٦٩٠	٢٩٧
٤٤٠	٢٤٢	٨٥٠	٢٦٧	٧٠٠	٢٩٤
٤٥٠	٢٤١	٤٩٠	٢٦٦	٨١٠	٢٩٣
٤٢٠	٢٤٠	٤٨٠	٢٦٢	٦٥٠	٢٩٢
٤٤٠	٢٣٨	٤٨٠	٢٦٠	٦٠٠	٢٨٩
٤٢٠	٢٣٧	٥٠٠	٢٥٨	٦٤٠	٢٨٥
٤٥٠	٢٣٦	٤٧٠	٢٥٧	٦٥٠	٢٨٤
٤٢٠	٢٣٣	٥١٠	٢٥٦	٦٥٠	٢٨٢
٤٥٠	٢٣١	٤٩٠	٢٥٣	٦٥٠	٢٨١
٤٥٠	٢٣٠	٥١٠	٢٥٢	٦٢٠	٢٨٠
		٤٧٠	٢٥١	٦٢٠	٢٧٦
		٤٦٠	٢٥٠	٦١٠	٢٧٥

يتضح من جدول (٩) أن الدرجات الثانية المحسوبة لمقياس ضغوط العمل قد تراوحت من (٣٠٧) درجة خام و (١٠٥٠) درجة ثانية إلى (٢٣٣) درجة خام و (٤٢٠) درجة ثانية .

وفى ضوء المعايير السابقة (الدرجات المعيارية والدرجات الثانية) يمكن تقسيم ضغوط العمل إلى ثلاثة مستويات يوضحها جدول (١٠) .

جدول (١٠)
المستويات لمقياس ضغوط العمل تبعا للدرجات الخام والدرجات المعيارية

المستوى	الدرجة الخام		الدرجة المعيارية	
	من	أقل من	من	أقل من
عالي جدا	٣٠٨	٢٨٥	١٠٥٠	٦٥٠
متوسط	٢٨٤	٢٦٠	٦٤٠	٤٨٠
منخفض	٢٥٨	٢٣٠	٥٠٠	٤٢٠

يتضح من جدول (١٠) تحديد ثلاث مستويات لمقياس ضغوط العمل حيث تمكن الباحث من التوصل لهذه المستويات حتى يسهل استخدامها في مجال الرياضة للجميع

وذلك بهدف التعرف على درجة ضغوط العمل التي يتعرض لها أخصائي الرياضة للجميع .

تطبيق البحث .

قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة البحث وذلك في المدة من ٢٠٠٥/٢/٢٠ حتى ٢٠٠٥/٣/٢٩ وكما قام الباحث باستخدام المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS) المناسبة لطبيعة البحث .

عرض وتفسير ومناقشة النتائج .

توضح جداول من (١١) إلى (١٥) عرض وتفسير ومناقشة النتائج الخاصة بإدارة ضغوط العمل .

جدول (١١) المحور الأول : مصادر خاصة بحدود الدور ومستوى السلطة والمسئولية ن = ٨٥

ترتيب	%	المجموع	معرض تطلبا		معرض		متردد		مواقع		مواقع تطلبا		ع	م	التعليق	
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك						
٨	٧٥,٨٨	٢٥٨	٨٢,٤	٧	٨٢,٤	٧	٧٢,٤٤	١١	١٢,٨٤	١١	١٢,٨٤	١٤	١٣,٤	٣,٠٣	١	انخفاض أهمية الدور الذي اقوم به .
٧	٧٨,٢٤	٢٥٤	٥,٨٨	٥	٧,٢٤	٢	١٤,٨٣	١٢	١٤,٨٣	١٢	٥,٨٢٤	٥,٨	١,٢٤	٣,١٢	٢	عدم اطمئني على مستقبل الوظيفي
١	٨٢,٤٧	١٤٤	٣,٥٢	٣	٤,٨٣	٤	٧,٢٤	١٢	١١,٧٦	١٢	٧,٢٤	١٢	١,٥٨٣	٣,٤١	٣	صراع الدور الذي اقوم به وعضوئه
٢	٨٥,٨٨	٢٤٢	٤,٧١	٤	١,٥٨	١	١٠,٥٨	٩	١٢,٨٤	١١	٧,٢٤	٥,٨	١,٥٨٣	٣,٤٣	٤	ضعف السلطة المتاحة لى داخل المؤسسة .
٥	٨٢,٤٥	٢٨٨	٤,٧١	٤	٣,٥٢	٣	١١,٧٦	١٤	١٢,٨٣	١٤	٢,٤٣	٥,٨	١,٨١١	٣,٢٢	٥	زيادة عبء الدور الواقع على
٣	٨٣,٨٢	٢٨٥	٣,٥٢	٣	٥,٨٨	٥	٤,٨٣	١٢	١٤,٨٣	١٢	١٧,٦٦	٥,٨	١,٨٠٩	٣,٢٥	٦	عدم الانتفاع بالدور الذي اقوم به (فراغ الدور) .
٦	٨٠,٥٩	٢٧٤	٥,٨٨	٥	١٠,٥٨	٩	١٠,٥٨	١٣	١٥,٢٤	١٣	١١,٧٨	٥,٨	١,٨٠٤	٣,٢٢	٧	التصرفات الإدارية التي تزيد من الاعتماده بيمن الأخر لا داخل المؤسسة .
٣	٨٣,٨٢	٢٨٥	٥,٨٨	٥	٣,٥٢	٣	٤,٨٣	١٠	١١,٧٦	١٠	١٤,٨٣	٥,٨	١,٢٢١	٣,٣٠	٨	زيادة قدر مسئوليتي مع محدودية سلطتي .
٩	٧٢,١٠	٢٤٥	٥,٨٨	٥	٤,٨٣	٨	٢١,٨٨	١٨	١٧,٦٥	١٥	١٥,٢٤	٣,٤	١,٢٢٩	٣,٨٤	٩	الازدواجية في الأعمال والتكرار في الاختصاصات التي اقوم بها
١٠	٦٧,١٤	٢٢١	٨,٢٤	٧	١٥,٢٤	١٣	١٤,٨٣	١٤	١٢,٨٣	١٤	٤,٢٣	٣,٧	١,٣٢٧	٢,٧١	١٠	رغبتي في الترقية بسرعة أكثر من المتوقع .

جدول (١٢) المحور الثاني : مصادر خاصة بطبيعة العمل نفسه ن = ٨٥

الترتيب	%	المجموع	مواقع تتما		معارض		متردد		مواقع		مواقع تتما		ع	م	التعليق	
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك						
١٣	٧١,٨	٢٤٢	١٢,٢٧	١٤	٥,٨٨	٥	١٠,٥٩	٩	١٠,٥٩	٩	٥٦,٢٧	٤٨	١,٢٣	٢,٨٤	١	عدم توفر اقل مع علمي.
٧	٨٢,٤	٢٨١	٧,١٠	٢	٥,٨٨	٥	١٢,٢٧	٤	١٢,٢٧	٤	١٢,٢٧	٥٩	١,٢٣	٣,٣١	٢	عدم وضوح مهام وظيفتي التي اقوم بها.
٥	٨٣,٣	٢٨٤	٥,٢٣	١	٤,٧٦	٨	٧,١٠	٤	١٢,٢٧	١٢	١٢,٢٧	٥٧	١,٢٣	٣,٣١	٣	التخلف في اوقات تتصل ببعض اوقات علمي بها.
١١	٧٢,٣٥	٢٤٤	١٤,١٢	١٥	٨,٢٤	٧	١٠,٥٩	٨	١٠,٥٩	٩	٥٦,٢٧	٤٤	١,٢٣	٢,٨٤	٤	قلة فرص ترقية وتدريب.
٥	٨٢,٣٣	٢٨٤	١,١٨	١	٨,٢٤	٧	١٠,٥٩	٩	١٥,٢٤	١٣	٤٤,٨١	٥٥	١,٢٣	٣,٣١	٥	عدم وجود سياسات واضحة داخل المؤسسة.
١٢	٧١,٢٧	٢٤٣	١٢,٢٧	١١	٤,٧٦	٨	١٠,٥٩	٩	١٢,٢٧	١١	٥٤,١٢	٤٤	١,٢٣	٣,٣١	٦	التغيير المستمر في القرارات والسياسات بالمؤسسة.
١٢	٧١,٢٧	٢٤٣	٤,٧٦	٤	٥,٢٣	٢	٨,٢٤	٧	١٢,٢٧	١١	٧٦,٣٦	٦١	١,٢٣	٣,٣١	٧	تعرضي للتحسم من مرفقي او تلهيدي بالخص.
١٤	٦٩,٧١	٢٣٧	١٣,٢٩	١١	١٢,٢٧	١١	٤,٧٦	٨	١٢,٢٧	١٠	٥٦,٢٧	٤٥	١,٢٣	٣,٣١	٨	رسالة وملاحظات وظيفتي وعدم تقدير الاعجازات التي اقوم بها.
٣	١٧,٣٥	٤٤٧	٤,٧٦	٤	—	—	٤,٧٦	٨	١٢,٢٧	١١	٧٢,٣٦	٤٢	١,٢٣	٣,٣١	٩	التفاضل المرسب الذي اتقاضها من المؤسسة.
٢	٤٠,٢٩	٣٠٧	—	—	١,١٨	١	١٠,٥٩	٩	١٢,٢٧	١٢	٧٦,٣٦	٤٣	٠,٣٢٥	٣,٣١	١٠	التفارض بين علمي والقرار الذي يقوم بها الاقرار الاعمالين بالمؤسسة.
١	٤٠,٢٩	٣٠٨	—	—	٥,٨٨	٥	١,١٨	١	١٢,٢٧	١٤	٧٦,٣٦	٤٥	٠,٣٢٥	٣,٣١	١١	عدم حصولي على نتائج الاداء الذي اقوم به ومعلومات كافية عنها.
٨	٨٠,٨٨	٢٧٥	٨,٢٤	٧	٣,٣٣	٣	١٧,٣٥	١٥	١٢,٢٧	١٠	٤٦,٣٥	٥٣	١,٢٣	٣,٣١	١٢	الرقابة المتكثفة على من المستوى الاداري الاضحي نبي بالمؤسسة.
١٣	٧٠	٢٣٨	١٢,٢٧	١٠	١٠,٥٩	٩	١٢,٢٧	١٢	١٢,٢٧	١١	٥٦,٢٧	٤٣	١,٢٣	٣,٣١	١٣	شعوري بعدم الاعمال الوظيفي.
٤	٨٥	٢٨٩	٥,٢٣	٥	١,١٨	١	١٠,٥٩	٩	١٢,٢٧	١٠	٧٦,٣٦	٤٠	١,٢٣	٣,٣١	١٤	عدم ايماني بالمحتوى الوظيفي لعلمي الذي اقوم به.
٩	٧٨,٢	٢٦٦	٥,٨٨	٥	٤,٧٦	٨	١١,٧٦	١٠	١٢,٢٧	١٠	٦٦,٣٦	٥٢	١,٢٣	٣,٣١	١٥	علمي لساعات اضافية دون التقدير الجاهلي او المعطوي من قبل المؤسسة.
١٠	٧٥,٥٩	٢٥٧	٤,٧٦	٨	٤,٧٦	٨	١٠,٥٩	٩	١٠,٥٩	٩	٦٠	٥١	١,٢٣	٣,٣١	١٦	عدم وجود نظم حوافز فعالة بالمؤسسة.

ن = 85

جدول (13) المعور الثالث : مصادر تطبيقية

الترتيب	%	المجموع	معرض تماثا		معرض		متعدد		موافق		موافق تماثا		E	n	العيب	م
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك						
5	81.18	276	82.4	7	6.8	5	8.24	7	8.24	7	24.11	54	1.18	3.31	1	الاختلاف في الاهداف بين المروسين .
8	77.16	212	13.4	11	3.5	3	10.94	4	11.76	10	24.76	53	1.11	3.08	2	نقص معلوماتي الخاصة بالعمل وعدم دقتها
2	8.2	284	5.8	5	1.1	4	5.8	3	10.94	4	27.44	22	1.13	3.1	3	عدم تحسّن الظروف المحيطة ببيئة العمل داخل المؤسسة
1	82.47	244	1.7	1	3.5	3	7.11	2	10.94	4	27.44	23	1.08	3.25	4	المركزية في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة
7	78.53	237	9.1	8	1.1	8	3.53	3	12.4	11	24.71	55	0.781	3.04	5	عدم اهتمام المؤسسة بإعداد النظم التنظيمي للوحدات الادارية
3	83.82	785	7.1	2	3.5	3	8.24	7	9.1	8	27.71	21	1.21	3.35	6	تضخم الهيكل التنظيمي داخل المؤسسة
4	82.35	280	8.4	7	1.1	4	7.11	2	9.1	8	27.04	20	1.28	3.24	7	تعدد شبكات الاتصالات بين الإدارات المختلفة وصعوبة السحاب المعلومات
11	78.53	250	11.1	10	8.24	7	9.1	8	10.94	13	30.24	27	1.43	4.84	8	ضعف الوقت على
5	81.18	276	5.8	5	8.24	7	8.24	7	10.94	9	27.71	57	1.25	3.24	9	ضعف الاتصالات التنظيمية داخل المؤسسة
12	68.53	233	14.1	12	4.1	8	11.76	10	17.56	15	27.01	20	1.47	4.72	10	عدم التأكد من الاهداف المطلوب تحقيقها
10	74.12	252	10.9	13	4.1	5	8.24	7	11.76	10	24.71	51	1.50	3.91	11	اتساع دائرة الإشراف مما يؤدي الى تكاليف جديده
11	73.53	250	14.1	12	5.8	5	9.1	8	11.76	11	27.56	24	1.48	4.94	12	عدم توافق مع بيئة العمل التنظيمية
9	75.24	252	3.5	3	14.1	12	12.4	11	12.4	14	34.4	25	1.24	3.91	13	عدم توافق تنظيمية مرتدة عن مستوى ما حققته من الجاز

جدول (١٤) العور الرابع : مصادر خاصة بشخصية الفرد ن = ٨٥

الترتيب	%	المجموع	مريض نمطا		مريض		متردد		مواقف		مواقف تعسا		ع	م	التعليق
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
١	٨٠	٧٧٢	٨٣٢٤	٧	٧٣٦	٦	٨٣٤	٧	٨٦٨	٨	٦٧٣٦	٥٧	١٣٢٢	٣٢٠	الأختلاف بين أهداف الموظفين والاصطحة العامة.
٢	٧٨٧	٧٨٧	١٤٣١	٤	٨٣٤	٧	٧٣٦	٩	١٠٧٩	٩	٢٤٣١	٥٩	١٣١٤	٣٠١	ولغي بالنسبة وسعي لموقع بها.
٣	٧٠٨	٧٤١	٤٣١١	٨	٧٣٦	١٣	٤٣١	٨	١٤٣١	١٣	٥١٣٦	٤٤	١٣١٣	٣١٣	مطالبتي الزائدة ويعدني عن الواقع.
٤	٧٨٣٤	٥٤٤	١٠٧٩	٩	٧٣٦	٩	٧٣٦	٩	٩٣١	٨	٢٥٨٨	٥٦	١٣١٠	٣١٣	احساسني بالقلق بسبب مسئوليات بعض أفراد أسرتي.
٥	٨٣٣٥	٢٨٤	٨٣٥	٥	٧٣٦	٦	٨٣٤	٤	١١٣٦	١٠	٧٣٣٥	٦١	١٣١١	٢٣٥	عدم وجود دخل مضمون لس عند التقاعد.
٦	٨٨٣٤	٣٠٠	—	—	٧٣٦	٦	٨٣٤	٥	١٤٣١	١٣	٧٣٣٤	٦٢	١٣١٤	٣١٣	تعارض طبيعة عملي مع حياة الخاصة.
٧	٧٣٣٤	٢٤٠	—	—	٧٣٦	٦	٨٣٤	٧	١٣١٤	١٣	٥١٣٤	٤٥	١٣١٣	٣١٣	تباين شخصيتي والقيم التي أؤمن بها.
٨	٧٣٣٤	٢٤٣	١٠٧٩	٩	١٤٣١	١٣	٤٣١	٨	١٧٣٦	١٠	٥١٣٢	٤٢	١٣١٣	٣١٣	احساسني المستمر بالخوف.
٩	٧٣٣٤	٢٤٠	١٠٧٩	٩	٨٣٤	٧	٨٣٤	٧	١٠٧٩	٩	٢٤٣٥	٥٣	١٣١١	٣١٣	جمودي وعدم مرونتي في الاعمال والتصرفات.
١٠	٧٣٣٤	٢٥٤	٧٣٦	٦	٧٣٦	١٣	٤٣١	٨	١١٣٦	١٠	٥١٣٧	٤٨	١٣١٨	٣١٣	تضارب القوة البشرية تتدخل التي انقضت.
١١	٧٣٣٤	٢٤٤	١١٣٦	١٠	٧٣٦	٨	١٠٧٩	٩	١٠٧٩	٩	٥١٣٥	٤٤	١٣١٣	٣١٣	شعوري بالقلق بسبب التطورات الاقتصادية المتعلقة.
١٢	٧٣٣٤	٢٥٥	١٠٧٩	٩	٧٣٦	٨	١٠٧٩	٨	١٠٧٩	٩	١٠٧٩	٥١	١٣١٣	٣١٣	قناسي بالعامل أقل من الموهلات التي تتوفر في.
١٣	٢٤٣١	٢٣٦	٩٣١	٨	١٤٣١	١٣	٤٣١	١١	١٤٣٧	١٤	٤٧٣٦	٤٠	١٣١٠	٣١٣	الدور التي قد تعرض لها.

جدول (١٥) المحور الخامس : مصادر خاصة بالعلاقات بالزملاء ن = ٨٥

الترتيب	%	التجميع	معارض تضام		معارض		متردد		موافق		موافق تضام		ع	د	المسئولة	د
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
١	٨٥,٨	٢٨٢	٢,٥	٢	٨,٨	٣	٨,٢	٧	١٢,٢	١١	٧,٥	٦,٥	١٠,٢	٣,٤٣	عدم تقدير الزملاء للأعمال التي تقوم بها.	١
٢	٨٧,٢	٢٤٢	١,٢	١	٤,٢	٤	٤,٢	١	١,٢	١١	١٢,٢	١٠,٢	١٠,٢	٣,٤٤	عدم تقدير الزملاء لنهتام عمل.	٢
٣	٨٣,٢	٢٨٤	١,٢	٤	٤,٢	٤	١٠,٢	٤	١٢,٢	١٠	١٢,٢	١٠,٢	١١,٣	٣,٢٤	سوء العلاقات الشخصية بيني وبين العاملين داخل العمل.	٣
٤	٧٤,٢	٢٥٢	٧,٢	٦	٨,٢	٧	١٧,٢	١٥	١٥,٢	١٣	٥١,٢	٤٤	١٢,٤	٢,٩٦	عدم وجود وقت للعلاقات الاجتماعية بيني وبين العاملين.	٤
٥	٦٧,٢	٢٣٠	٤,٢	٨	١٢,٢	١١	١٢,٢	١٤	٢٠	١٧	١٤,٢	٣٥	١٢,٦	٢,٧٠	تحيز الإدارة لبعض العاملين.	٥
٦	٨٢,٤	٢٨٢	٣,٢	٣	٥,٨	٥	١١,٢	١٠	١٢,٢	١١	١٥,٨	٥٦	١٢,١	٣,٢١	المساويفات بين الجنسين في محل العمل.	٦
٧	٦٧,٢	٢٣٠	١١,٢	١٠	١٥,٢	١٣	٤,٢	٨	١٧,٢	١٥	٤٥,٨	٣٩	١٢,٧	٢,٧٠	عدم توافق الفرد مع جماعات العمل.	٧
٨	٨٢,٣	٢٨٠	٢,٥	٢	٨,٢	٧	١٠,٢	٩	١٥,٢	١٣	٢٢,٢	٥٤	١١,٠	٣,٢٩	عدم توافق الفرد مع جماعات العمل.	٨
٩	٧٤,٢	٢٥٣	٨,٢	٧	٨,٢	٧	١٥,٢	١٣	١٤,٢	١٢	٤٥,٢	٤٦	١٢,٣	٢,٩٧	علاقتي مع زملاء من تخصصات أخرى.	٩
١٠	٧٥,٢	٢٥٤	٧,٢	٦	٤,٢	٨	١٤,٢	١٢	١٤,٢	١٢	٤٥,٢	٤٧	١٣,١	٣,٠١	حاجتي الى التعاون مع الزملاء.	١٠
١١	٨١,٨	٢٧٦	٣,٢	٣	٥,٨	٥	١٥,٢	١٣	١٢,٢	١١	٢٢,٢	٥٣	١٢,٣	٣,٢٤	الصراع بين الإدارات المختلفة المرتبطة بالعمل.	١١
١٢	١٤,٢	٢٧٠	٢,٢	٢	٨,٢	٧	١٢,٢	١٤	١٥,٢	١٣	٥٧,٢	٤٩	١١,٢	٣,١٧	عدم مساعدة زملاء العمل عند الحاجة اليهم.	١٢
١٣	٧٩,٢	٢٧١	٤,٢	٤	٥,٨	٥	١٥,٢	١٣	١٤,٢	١٢	٦٠	٥١	١٢,٨	٣,١٧	عدم وجود علاقات عمل مع الزملاء بالمستوى المطلوب.	١٣

عرض وتفسير ومناقشة النتائج :

(١) المحور الأول : مصادر خاصة بحدود الدور ومستوى السلطة والمسئولية .
يتضح من جدول (١١) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث تتراوح ما بين (٨٧،٤٧%) و (٦٧،٩٤%) وان العبارات الأعلى من (٨٠%) تتمثل في صراع الدور الذي يقوم به الفرد وغموضه ، ضعف السلطة المتاحة له داخل المؤسسة ، زيادة قدر المسئولية مع محدودية سلطاته ، عدم الانتفاع بالدور الذي يقوم به ، زيادة عبء الدور الواقع عليه واخيرا التصرفات الإدارية التي تزيد من الاعتمادية بين الافراد داخل المؤسسة .

ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى أهمية الدور الذي يقوم به الفرد داخل المؤسسة وما يترتب عليه من أعباء مثل (صراع الدور- فراغ الدور- غموض الدور)، وغموض الدور يظهر حين يكون هناك عدم وضوح في المهام أو السلطات ، وصراع الدور يظهر حينما لا يستطيع الفرد مقابلة كل التوقعات المطلوبة منه ، وان التناقض والتباين بين الدور الذي يقوم به الفرد وحجم السلطة المخولة له يؤدي لحدوث الضغوط ، فالاختلاف بين حدود الدور وحجم السلطة ومستوى المسئولية يعد من أهم مصادر ضغوط العمل مما يؤثر على أداء أخصائي الرياضة للجميع وسلوكه .
ويتفق ذلك ما أوضحه تيري. ل. ليب Terry .I. Leap نقلا عن والتر Walter (١٩٩٥) (٢٠) في وجود علاقة قوية بين حدود الدور وحجم السلطة ودرجة المسئولية ، وان حجم الدور والمسئولية المنوطة بها أعضاء المؤسسات يمكن أن تكون مصدرا لضغوط العمل .

ويشير كلا من هانس سيلي Hans Sely نقلا عن حنان الاحمدى (٢٠٠٣) (٤) وراشد سرحان (٢٠٠٤) (٦) في أن تحليل الدور Role Analysis للعاملين بتوضيح مهام وعلاقات كل عامل بالمؤسسة يسهم في تخفيض الاضطرابات التي تنشأ نتيجة غموض وصراع الأدوار .

ويؤكد ميكا كيفماكي Meka Kevemaki (٢٠٠٥) (٢١) على أهمية مواجهة ضغوط العمل وان فراغ الدور الذي يقوم به أخصائي الرياضة للجميع وغموضه ، يعد خسارة ربحية على المؤسسات الرياضية مما يؤدي لعدم تحقيق أهداف تلك المؤسسات .

(٢) المحور الثاني : مصادر خاصة بطبيعة العمل نفسه .

يتضح من جدول (١٢) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث تتراوح ما بين (٩٠،٥٩%) و (٦٩،٧١%) وان العبارات الأعلى من (٨٠%) تتمثل في عدم الحصول على نتائج الأداء ومعلومات كافية ،التعارض بين عملي وادوار أخرى لبعض الافراد ،انخفاض الأجور ، عدم المالى بالمحتوى الوظيفي لعملي ، اتخاذ قرارات تتصل

بعملي دون علمي بها ، عدم وجود سياسات واضحة داخل المؤسسة، عدم وضوح مهام وظيفتي، الرقابة المكثفة من المستوى الإداري.

ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى أن الظروف الخارجية المحيطة بأخصائي الرياضة للجميع و المتمثلة في (علاقات العمل ، انخفاض الأجور ، نقص المعلومات ، سياسات العمل) تعد مصدرا لضغوط العمل مما يقلل من إنتاجية أخصائي الرياضة للجميع ، كما تؤدي إلى الإصابة بالعديد من الأمراض النفسية ، كما أن تنوع المهارات Skill Variety التي يقوم بها أخصائي الرياضة للجميع أثناء عمله وتميزها بالاستقلالية Autonomy والتحديد والتغذية العكسية للأداء Perormance Feedback من أهم عوامل مواجهة ضغوط العمل .

ويتفق ذلك مع ما جاء بدراسة ناصف محمد احمد (٢٠٠٣) (١٤) وعبد الرحمن هيجان (٢٠٠٢) (١٠) في أن طبيعة العمل نفسه تعد أحد مصادر ضغوط العمل وتتمثل في عدو وجود سياسات واضحة داخل المؤسسة ، وعدم وضوح مهام كل وظيفة ، وغياب التوصيف الوظيفي ، والرقابة المكثفة من المستوى الأعلى إداريا .

كما تؤكد دراسة كلا من حنان الاحمدى (٢٠٠٣) (٤) و الكسندرا . لونج Alexander & Luong (٢٠٠٢) (١٦) في أن انخفاض الأجور ونقص المعلومات الخاصة بالعمل ، ومركزية اتخاذ القرار تعد من أهم مصادر ضغوط العمل المرتبطة بطبيعة العمل نفسه .

٣) المحور الثالث : مصادر تنظيمية .

يتضح من جدول (١٣) أن النسبة المنوية لاستجابات عينة البحث تتراوح ما بين (٨٦٫٤٧ %) و (٦٨٫٥٣ %) وان العبارات الأعلى من (٨٠ %) تتمثل في المركزية في اتخاذ القرارات ، عدم تحسن الظروف المحيطة ببيئة العمل ، تضخم الهيكل التنظيمي بالمؤسسة ، تعقد شبكة الاتصالات بين الإدارات المختلفة وصعوبة انسياب المعلومات ، الاختلاف في الأهداف بين المرووسين ، ضعف القيادات التنظيمية داخل المؤسسة .

ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى ارتباط ضغوط العمل التنظيمية التي يعمل فيه أخصائي الرياضة للجميع ومسئولته وأعبائه ، والصلاحيات المعطاة له وسياسات المؤسسة وهاكلها التنظيمية .

ويتفق ذلك مع ما ذكره تشارلز جورج Charlis Jorge (٢٠٠٥) (٢١) إلى أن العوامل التنظيمية المساهمة في ضغوط العمل تتمثل في نظم اتخاذ القرارات ، وبيئة العمل المحيطة ، الهياكل التنظيمية ، تسلسل السلطات ، واهداف التنظيم ، وتدفق العمل وتوافر القيادة التنظيمية .

وتؤكد دراسة كلا من هبة إبراهيم ، عويدة دهشان(٢٠٠٤)(١٥) وراشد سرحان (٢٠٠٤)(٦) على أهمية النواحي التنظيمية في الوفاية من ضغوط العمل وتدعيم شبكات الاتصال ، ومدى توافر المعلومات داخل المؤسسة ، والتأكيد على نوعية القيادات المدربة والمؤهلة في الحد من ضغوط العمل التنظيمية .

٤) المحور الرابع : مصادر خاصة بشخصية الفرد .

يتضح من جدول (١٤) أن النسبة المنوية لاستجابات عينة البحث تتراوح ما بين (٨٨ر٢٤ %) و (٦٩ر٤١ %) وان العبارات الأعلى من (٨٠ %) تتمثل في تعارض طبيعة عملي مع حياتي الخاصة ، عدم وجود دخل مضمون لي عند التقاعد ، الولوج بالسلطة والسعي لموقع بها ، الاختلاف بين أهداف الموظفين والمصلحة العامة .

ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى طبيعة الفرد الشخصية التي تميزه عن غيره من الأفراد من حيث شخصيته ومهاراته وقدراته ، وميوله واستعداداته وطموحاته .

ويتفق ذلك مع دراسة كلا من أيهاب النقاش (٢٠٠٣) (٢) عبد الرحمن هيجان (٢٠٠٢) (١٠) في اعتبار المصادر الشخصية متغيرات وسيطة توضح حجم العلاقة بين ضغوط العمل وولاء العاملين بالمؤسسة ، كما تعد أهم أحد المصادر المحتملة لضغوط العمل وتتمثل في تعارض العمل مع الحياة العائلية الخاصة ، وانخفاض الدخل عند الإحالة للتقاعد ، والولوج بالسلطة والتباين بين أهداف الأفراد والمصلحة العامة .

ويشير هانس سيلبي Hans Selye نقلا عن حنان الاحمدى (٢٠٠٣) (٤) إلى أن أنماط السلوك الشخصي وطبيعة أدراك الفرد لذاته يعتبر العنصر الفاصل في تحديد سلوك الفرد ، أن مفهوم أدراك الذات Self Perception يمثل دورا رئيسيا كمصدرا لضغوط العمل وكأساس في إدارة الضغوط .

٥) المحور الخامس : مصادر خاصة بالعلاقات بالزملاء .

يتضح من جدول (١٥) أن النسبة المنوية لاستجابات عينة البحث تتراوح ما بين (٨٧ر٣٥ %) و (٦٧ر٦٥ %) وان العبارات الأعلى من (٨٠ %) تتمثل في عدم تقدير الرؤساء لمهام عملي ، عدم تقدير الزملاء للأعمال التي أقوم بها ، سوء العلاقات الشخصية بيني وبين العاملين ، تحيز الإدارة لبعض العاملين ، عدم توافقي مع جماعات العمل ، الصراع بين الإدارات المختلفة المرتبطة بالعمل . ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى ظهور ضغوط العمل بصورة كبيرة في حالة تفكك جماعات العمل الذي يعمل بها أخصائي الرياضة للجميع والافتقار إلى تماسكها وترابط أعضائها .

ويتفق ذلك مع ما ذكره كلا من راشد سرحان (٢٠٠٤)(٦) وفان ديكاذين ، ريش Van dijkhuizen & Reiche (٢٠٠٠)(١٩) على أن بناء العلاقات الإنسانية

السليمة بين العاملين والروساء في مجال الرياضة للجميع يعد أحد وسائل مواجهة ضغوط العمل بين الأفراد ، فالعلاقات المتوترة تقلل من رضاء العاملين عن منظمتهم وإشارة الحقد والصراعات ، ويسود الجو غير الصحي في بيئة العمل .

الاستنتاجات والتوصيات :

- أولا : الاستنتاجات : في ضوء هدف البحث وعينته ونتائجه يمكن استنتاج الاتي :-
- نتائج ثبات المقياس :
 - * يتميز مقياس إدارة ضغوط العمل المستخدم في مجال الرياضة للجميع بمعاملات ثبات عالية حيث تراوحت معاملات ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية ما بين (٠.٧٩١) و (٠.٩٣٥) مما يدل على صلاحية المقياس وتوافر الشروط العلمية له .
 - * تراوح معامل ثبات المقياس بطريقة ألفا ما بين (٠.٧٩٤) و (٠.٩٠٥) مما يدل على إن مقياس ضغوط العمل ذو معامل ثبات عال .
 - نتائج صدق المقياس :
 - * أوضحت نتائج صدق المحكمين اتفاق الآراء حول صدق محاور المقياس (٥) محاور والاتفاق حول محتوى العبارات (٦٥) عبارة ما بين (٨٠ - ١٠٠ %) مما يدل على صدق المقياس من وجهة نظر الخبراء .
 - * تراوح معامل صدق الاتساق الداخلي ما بين درجة كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠.٦٣٤) و (٠.٩٧٧) ، كما تراوح معامل صدق الاتساق الداخلي بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٨٠١) و (٠.٩٤٤) مما يدل على إن محاور المقياس ذو صدق عال .
 - * أوضحت نتائج الصدق المرتبط بالمحك بين درجات محاور مقياس ضغوط العمل والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة إلى وجود ارتباطات سالبة تراوحت ما بين (- ٠.٣٩٤ ، - ٠.٥٨٥) مما يدعم صدق المقياس المقترح لقياس ما وضع من اجله .
 - يتكون مقياس إدارة ضغوط العمل من (٦٥) عبارة موزعة على (٥) محاور فرعية وتتضمن (حدود الدور ومستوى السلطة والمسئولية - طبيعة العمل نفسه - مصادر تنظيمية - مصادر خاصة بشخصية الفرد - مصادر خاصة بالعلاقات بالزملاء) .

ثانيا التوصيات : انطلاقا من نتائج البحث يوصى الباحث بما يلي :

- استخدام مقياس إدارة ضغوط العمل كمؤشر للتعرف على مصادر الضغوط التي تواجه أخصائي الرياضة للجميع بالأندية ومراكز الشباب .
- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المرتبطة بتطوير أداء أخصائي الرياضة للجميع من اجل توفير البنية المعرفية بما يتناسب مع طبيعة وظروف المجتمع المصري .

العمل على تحسين ظروف العمل التنظيمية وتوضيح الأدوار وتفويض السلطات
وأقامة شبكة علاقات جيدة وحسن إدارة الوقت من أهم الاستراتيجيات المقترحة
لمواجهة ضغوط العمل .

قائمة المراجع .

اولا : المراجع باللغة العربية .

- ١) اميمة عبد العزيز القاسمي : "ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي في الشارقة " رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية إدارة الأعمال ، جامعة الشارقة ، دولة الامارات العربية المتحدة ، ٢٠٠٢ م .
- ٢) أيهاب عبد الرازق النقاش : " اثر إدارة الوقت على ضغوط العمل في الإدارة العامة " رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد التخطيط للدراسات ، الجماهيرية الليبية الاشتراكية ، طرابلس ، ٢٠٠٣ م .
- ٤) حنان عبد الرحيم الاحمدى : " ضغوط العمل لدى الأطباء " ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠٠٣ م .
- ٥) خيرى محمد الجزيرى : " أساسيات السلوك الإنساني في التنظيم " ، ط ٣ ، دار الثقافة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٣ م .
- ٦) راشد محمد سرحان : " إدارة الضغوط الإدارية " ، شبكة المعلومات الدولية ، دولة الامارات العربية ، الامارات اليوم ، ٢٠٠٤ م .
- ٧) سعد احمد عبد الرحمن : " القياس النفسى النظرية والتطبيق " ط ٤ ، دار الفكر العربى ، القاهرة ، ٢٠٠٤ م .
- ٨) عايذة سيد خطاب وآخرون : " العلوم السلوكية " كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، دار قباء للنشر ، ٢٠٠٣ م .
- ٩) عبد الحكم احمد الخزامى : " ضغوط العمل والحياة بين المدير والخبير " ، سلسلة الإدارة المعاصرة ، دار ابن سيناء للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠٢ م .
- ١٠) عبد الرحمن احمد هيجان : " ضغوط العمل " ط ٢ ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، ٢٠٠٢ م .
- ١١) محسن احمد الخضري : " الإدارة الحديثة في القرن الحادي والعشرين " ، ط ٣ ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، ٢٠٠٤ م .
- ١٢) محمد حسن علاوى ، محمد نصر رضوان : " القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي " ط ٥ ، دار الفكر العربى ، القاهرة ، ١٩٩٥ م .
- ١٣) على احمد عسكر : " ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها " ط ٢ ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، ٢٠٠٢ م .
- ١٤) ناصف محمد احمد : " اثر ضغوط العمل على أداء شاغلي الوظائف الإدارية بالتطبيق على قطاع الصناعة المصرية " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٤ م .

١٥) هبة محمد إبراهيم ، عويذة محمد دهشان : " ضغوط العمل ووجهة الضبط والرضا الوظيفي لدى المعلمات بدولة الكويت دراسة مقارنة " مجلة دراسات عربية في علم النفس، تصدرها كلية الآداب ، جامعة القاهرة ، المجلد الثالث ، العدد الثاني ، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة ٢٠٠٤ م .
ثانيا : المراجع باللغة الأجنبية .

16- Alexandra Luong : Meeting and the daily well being of employees 2002.

17- Eisenstat,R.A,& Fehmer ,A, : Organzational Mediators of the quality of Care jobs stressors ; Motivators in Human settings ,N,Y,U,S,A. 201,PP:224-235.2002 .

18-Mike- Milstein :The overstated Case of adminstrator Stress -1997.

19- VanDijkhuizen ,N.& Reiche.H: Psychosocial Stress in Industry ,A,Heartache For Middle Management, Psychotherapy and Psychosmatics ,Vol ,3.-2000.

20- Walter -Gmelch : Administrator Stress In Sport Organizations ,1995.

ثالثا : مصادر الشبكة الدولية للمعلومات :

21- www.workstress.com.

22- www.who.int.