

واقع الضغوط المهنية لدي العاملين بالهيئات الرياضية

*د/المصطفى علي المالم

مقدمة ومشكلة البحث :

كثيرا ما يتردد مصطلح الضغوط كنتيجة سلبية للحياة الحديثة، فالناس مرهقون من الإفراط في العمل وانعدام الأمن الوظيفي وتزايد كم المعلومات والوتيرة المتسارعة للحياة، وفي المقابل هناك أيضا الجانب الإيجابي من الضغوط، والذي يشير إلى النتائج الإيجابية والبناءة والصحية للأحداث الضاغطة والاستجابة للضغط، فالضغط الإيجابي هو تجربة الضغط بالاعتدال، وهو ما يكفي لتفعيل وتحفيز الناس حتى يتمكنوا من تحقيق الأهداف، وتغيير بيئتهم والتفاعل معها بايجابية، والنجاح في مواجهة تحديات الحياة، فإن معظم الأبحاث تركز على الضغط الزائد عن الحد، لأنه يشكل مصدر قلق كبير لتكيف الفرد، فغالبا ما يواجه الأفراد ظروفًا تؤدي بهم إلى الشعور بالضغط وزيادة خطر تعرضهم للمشاكل الصحية العقلية والبدنية. (٢١ : ٢٠٠)

وتمثل الضغوط النفسية أهم الموضوعات الحديثة التي لها أثر كبير في مجتمعنا الحالي ، وفي مقدمة الموضوعات التي تناقش في مجالات كثيرة مثل التعليم والطب والصحة العامة وعلم النفس وعلم وظائف الأعضاء والطبيعة وغيرها من المجالات التي تهم الفرد. ليس فقط بسبب التأثيرات العقلية والجسمية التي يمكن أن تسببها للفرد ، ولكن بسبب قدرتها على إيجاد مشكلات اجتماعية واقتصادية في المجتمع ، وإن لم تكن بصورة مباشرة، لذلك نرى أن العديد من الدول بدأت تهتم بإجراء مجموعة من الدراسات المرتبطة بالضغوط حتى يتمكنوا من كيفية مواجهتها والتقليل من آثارها السلبية على الفرد والمجتمع. (١٥ : ٢٠٤)

وكلمة ضغط من الكلمات الشائعة والمألوفة في عصرنا الحالي نظراً لما يتعرض له الإنسان من ضغوط الحياة والأعمال اليومية التي قد تؤثر عليه بصورة واضحة وملحوظة سواء داخلياً أو خارجياً أو حتى في تعاملاته مع الآخرين وكذلك سلوكه اليومي، فقد يتعرض العاملون في المهن والأعمال المختلفة لدرجات متباينة من الضغوط النفسية أو المهنية المتعلقة بالعمل ويشعرون أن جهودهم في العمل غير فعالة ولا تلقي تقديراً أو إثابة. (٥ : ٥)

ويشير احمد النحاس (٢٠١١م) نقلاً عن طلعت منصور، فيولا البيلاوي أن الضغوط ظاهرة من ظواهر الحياة الإنسانية التي تواجه الإنسان في مواقف وأوقات مختلفة تتطلب توافقاً مع البيئة، وهذه الظاهرة شأنها شأن معظم الظواهر النفسية كالقلق والصراع والإحباط

* مدرس بقسم الادارة الرياضية بكلية التربية الرياضية - جامعة العريش

والعدوان والاعترا ب والإنهاك والاحتراق وغيرها، وهي من طبيعة الوجود الإنساني، وليس بالضرورة أن تكون الضغوط ظاهرة سلبية، وبالتالي فإننا لا نستطيع الإحجام عنها، لأن ذلك يعني نقص فعاليات الإنسان وقصور كفاءته ومن ثم الإخفاق في الحياة. ويشير "سيلي" Selye إلي أن شدة الضغوط والتعرض المتكرر لها وما يترتب عليها من تأثيرات سلبية تؤدي إلي الاختلال الوظيفي للإنسان. (٤ : ٦، ٧)

ويشير عبد الرحمن سلمان (٢٠٠٩م) الضغوط ملموسة بشكل واضح حيث أنها تؤثر علي سلوك الإنسان وعلاقاته بل وتتعدى ذلك إلي التأثير البالغ علي صحة الفرد بصورة سلبية، لذلك نجد اهتمام كبير من قبل بعض الدول لإجراء كثير من الدراسات المتعلقة والمرتبطة بموضوع الضغوط أملاً في الوقوف علي حقائقها ومسبباتها من أجل التقليل من آثارها والحصول علي نتائج جيد و عطاء متميز للفرد. (١٠ : ٤٣٨)

فإن الضغوط المهنية تتغلغل في جوانب محيط العمل المختلفة، وكل جانب له القدرة علي إحداث الضغوط مثل العمل المجهد أو العمل الممل أو غموض الدور أو الضوضاء. وتختلف مسببات ضغط العمل من منظمه لأخرى وكل الأفراد من مختلف المهن والأعمال يتعرضون للضغط من وقت لأخر في عملهم ولكن كل الأفراد لا يستجيبون بنفس الطريقة للمواقف الضاغطة فالفروق الفردية بين خصائص الأفراد تؤدي إلي اختلاف مستوى معاناتهم من ضغط العمل وبالتالي إلي اختلاف في ردود أفعالهم نحو المواقف الضاغطة. (٤ : ٩)

يتعرض الأفراد سواء كانوا لاعبين أو مدربين أو إداريين للعديد من المواقف التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالضغوط النفسية سواء أثناء عملية التدريب أو المنافسة أو في المواقف المختلفة وما تشمله من متغيرات بها العديد من المثيرات التي قد يكون لها آثار واضحة علي سلوكهم الإداري ومستوى قدراتهم ومهاراتهم وكذلك تفاعلهم مع الآخرين، وان استمرار مثل هذه الضغوط يؤثر سلباً عليهم، ويظهر ذلك في نقص الدافعية وفقدان الإبتكارية في الأداء والخوف والتوتر مما يؤدي إلي إنهاكهم وقلة كفاءتهم وعدم قدرتهم علي الإبداع في العمل المنوط بهم، وبالتالي زيادة الآثار السلبية علي حياتهم الشخصية.

وتعتبر وزارة الشباب الرياضة هي إحدى المؤسسات الرياضية وهي الجهة الحكومية المسؤولة عن إدارة الحركة الرياضية بجمهورية مصر العربية، فالدول تنشئ الوزارات المتخصصة لإدارة شئونها في المجالات المختلفة، وبالتالي يقع علي وزارة الشباب والرياضة مسؤولية وضع وتعديل اللوائح المعمول بها والسعي نحو تطوير المنظومة الرياضية علي مختلف المستويات الإدارية والتنظيمية والتدريبية وكل ما يتعلق بالجانب الرياضي، كما أنها

تهدف تطوير عمل كافة المؤسسات العاملة فى المجال الرياضي بداية من اللجنة الاولمبية الدولية مروراً بالاتحادات الرياضية والأندية الرياضية، وتعتبر هي الجهة المركزية إلي تلجأ لها كافة المؤسسات الرياضية وهي بمثابة الرقيب على عمل تلك المؤسسات، ومن خلال ذلك يتضح الدور الهام لهذه المؤسسة الكبرى والدور الذي يمكن أن تلعبه فى إثراء الحركة الرياضية وتطورها فى جمهورية مصر العربية ويتضح مما سبق مدى أهمية الدور المنوط به الأخصائي الرياضي فى مديرية الشباب والرياضة والتي تعد الجهة الإدارية المسئولة فى المقام الأول عن الرياضة، حيث يتعرض الأخصائي الرياضي أثناء عمله للعديد من المواقف الإدارية الضاغطة التي تمثل فى العديد من الأحيان مشكلات يجب البت فيها وإتخاذ القرار فى أسرع وقت ممكن، ومن خلال اطلاع الباحث، وجد انه من الضرورة التعرف علي واقع الضغوط المهنية التي يتعرض لها الاخصائي الرياضي داخل الهيئات الرياضية، حيث يري الباحث ان الضغوط التي يتعرض لها الفرد تؤثر علي عمله سلباً وهذا ما دعا الباحث إلى التعرف على الضغوط التي يتعرض لها العاملين بالهيئات الرياضية بجمهورية مصر العربية من خلال اجاء تلك الدراسة.

أهمية البحث :

يري الباحث ان هذه الدراسة تسهم فى التعرف علي واقع الضغوط المهنية لدي العاملين فى بعض مديريات الشباب والرياضة ومن ثم وضع الحلول المناسبة لتلافي أسباب الضغوط و مواجهتها لتحقيق التوافق المناسب المثالى لتحسين قدرة الأخصائي الرياضي ببعض مديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية.

هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف علي اهم الضغوط المهنية لدي العاملين فى الهيئات الرياضية فى بعض مديريات الشباب والرياضة من خلال التعرف علي :

- ١- ماهي أهم الضغوط المهنية التي تواجه الاخصائيين الرياضيين العاملين فى بعض مديريات الشباب والرياضة (بورسعيد- شمال سيناء- جنوب سيناء- الاسماعيلية) ؟
- ٢- ماهي أسباب الضغوط المهنية التي تواجه الاخصائيين الرياضيين العاملين فى بعض مديريات الشباب والرياضة (بورسعيد- شمال سيناء- جنوب سيناء- الاسماعيلية) ؟

تساؤلات البحث :

- ١- ماهي الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي للأخصائي الرياضي ؟
- ٢- ماهي الضغوط الناتجة بأسلوب التوجيه الفني من الجهات الإدارية ؟
- ٣- ماهي الضغوط الناتجة من عدم وجود الدعم الإداري؟

- ٤- ماهي الضغوط الناتجة من المردود المادي؟
 ٥- ماهي الضغوط الناتجة عن الإعداد المهني ؟
 ٦- ماهي الضغوط الناتجة من بيئة العمل ؟
 ٧- ماهي الضغوط الناتجة بالمكانة الاجتماعية لمهنة الأخصائي الرياضي ؟
مصطلحات البحث :

- الضغوط المهنية Sress Of professional

هي عملية أو خطوات متتابعة تشير إلى الإحساس الناتج عن فقدان الاتزان بين المطالب والإمكانات التي يصاحبها عادة مواقف فشل حيث يصبح هذا الفشل في مواجهة المطالب والإمكانات مؤثر قوى في إحداث الضغوط النفسية. (٥ : ١٦)

الدراسات السابقة :

١- الدراسات السابقة العربية :

جدول (١)

الدراسات السابقة

م	المؤلف والسنة	العنوان	الهدف	المنهج	العينة	أهم النتائج
١	احمد سعد الدين معروف النحاس (٢٠١١م) (٤)	الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي للأخصائي الرياضي بمديرية الشباب والرياضة بالدقهلية	التعرف على الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي للأخصائي الرياضي بمديرية الشباب والرياضة بالدقهلية.	الوصفي	(٣٠٠) من الأخصائيين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة بالدقهلية	- تصميم مقياس نفسي يسمح بالتعرف علي مصادر الضغوط المهنية للأخصائي الرياضي بمديرية الشباب الرياضة بالدقهلية. - تصميم مقياس نفسي يسمح بالتعرف علي أبعاد التوافق النفسي للأخصائي الرياضي بمديرية الشباب الرياضة بالدقهلية.
٢	أحمد ابوالحديد مرسي (٢٠١٦م) (٣)	الضغوط وعلاقتها بالتوافق النفسي واتخاذ القرار لدي أخصائي وزارة الدولة لشئون الرياضة	دراسة كل من : ١-العلاقة بين الضغوط والتوافق النفسي لدى أخصائي وزارة الدولة لشئون الرياضة. ٢-العلاقة بين الضغوط واتخاذ القرار لدى أخصائي وزارة الدولة لشئون الرياضة. ٣-العلاقة بين التوافق النفسي واتخاذ القرار لدى أخصائي وزارة الدولة لشئون الرياضة.	الوصفي	(٢٠٠) اخصائي رياضي بوزارة الشباب والرياضة	كلما زاد التوافق الاسرى للأخصائيين العاملين بوزارة الرياضة زادت قدرتهم على اتخاذ القرارات فى الصورة (أ). ولا يوجد تأثير للتوافق الاسرى لدى الاخصائيين العاملين بوزارة الرياضة على اتخاذ القرارات فى الصورة(ب).

تابع جدول (١)
الدراسات السابقة

م	المؤلف والسنة	العنوان	الهدف	المنهج	العينة	أهم النتائج
٣	دعاء صبري الاسدي (٢٠٢٠م)(٧)	الضغوط المهنية واثرها علي اتخاذ القرار للعاملين بالهيئات الرياضية بمحافظة شمال سيناء	التعرف علي تأثير الضغوط المهنية لدي متخذي القرار من العاملين في مديرية الشباب والرياضة	وصفي	٩٠ اخصائي رياضي بمحافظة شمال سيناء	- تتوافر الوسائل التقيفية المختلفة لتطوير العمل. - عدم التأهيل الإداري الأخصائيين الرياضيين بشكل مناسب.

٢- الدراسات السابقة الاجنبية:

تابع جدول (١)
الدراسات السابقة

م	المؤلف وسنة النشر	العنوان	الهدف	المنهج	العينة	أهم النتائج
١٣	اوموتولا (Omotola) (٢٠١٢)(٢٣)	تحقيق في ممارسات أساليب صنع القرار وتفضيلات مديري الموارد البشرية في الصناعات المصرفية في جنوب غرب نيجيريا	دراسة أنماط اتخاذ القرار لمديري الموارد البشرية في القطاع المصرفي في جنوب غرب نيجيريا	الوصفي	٥١١ مدير موارد بشرية بطريقة عشوائية	ان الرجال أكثر عفوية في قراراتهم من الاناث، ارتبطت الخبرة و العمر بالنمط العفوي
١٤	هيسن كاو (Hsin,Kao) (٢٠١٢) (٢٢)	نموزج صنع القرار وتفضيلات إدارة المعرفة	دارسة العلاقة المحتملة بين أنماط صنع القرار وممارسات ادارة المعرفة من المديرين التنفيذيين في الشركات التايوانية في الصين	الوصفي	١١٨ مدير، ٢١مديرة	وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نموزج صنع القرار العقلاني ومجموع عمليات إدارة المعرفة

إجراءات البحث

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي " أسلوب الدراسات المسحية "، لمناسبتة لطبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث في الاخصائيين الرياضيين العاملين بالهيئات الرياضية بمحافظات شمال سيناء - جنوب سيناء - بورسعيد - الاسماعيلية وقام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من بين العاملين بالهيئات الرياضية ويبلغ قوامها (٨٠) فرد من المجتمع الأصلي للعينة كما قام الباحث باختيار عدد (٤٠) فرد من نفس مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية وذلك لإجراء الدراسة الإستطلاعية والمعاملات العلمية، وجدول (١) يوصف عينة البحث.

جدول (١)
توصيف عينة البحث*

م	العينة	الاساسية	الاستطلاعية	الإجمالي
	شمال سيناء	٢٠	١٠	٣٠
	جنوب سيناء	٢٠	١٠	٣٠
	بورسعيد	٢٠	١٠	٣٠
	الاسماعيلية	٢٠	١٠	٣٠
	الإجمالي		١٢٠	

أدوات البحث :

- مقياس ضغوط العمل:

استخدم الباحث مقياس الضغوط المهنية إعداد / أحمد النحاس (٢٠١٠) (مرفق ١) وذلك

بعد إعادة تقنينه علي عينة من مجتمع البحث الحالي ويتكون المقياس من سبعة ابعاد هي:

البعد الأول: الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي للأخصائي الرياضي

البعد الثاني: الضغوط الناتجة بأسلوب التوجيه الفني من الجهات الإدارية

البعد الثالث: الضغوط الناتجة من عدم وجود الدعم الإداري

البعد الرابع: الضغوط الناتجة من المردود المادي.

البعد الخامس: الضغوط الناتجة عن الإعداد المهني.

البعد السادس: الضغوط الناتجة من بيئة العمل..

البعد السابع: الضغوط الناتجة بالمكانة الاجتماعية لمهنة الأخصائي الرياضي

تصحيح المقياس: تقدر الدرجات في المقياس وفق ثلاثة مستويات متدرجة من نوع ليكرت قيمتها على النحو التالي: (غالباً) = ٣، و (أحياناً) = ٢، و (نادراً) = ١، وذلك بالنسبة للعبارات في اتجاه البعد، أما بالنسبة للعبارات عكس اتجاه البعد فيتم عكس التقدير وتصبح القيمة على النحو التالي: (غالباً) = ١، (أحياناً) = ٢، (نادراً) = ٣
المعاملات العلمية لأدوات البحث :

قام الباحث بإجراء تقنيين ادوات البحث للتأكد من صدقها و ثباتها على عينة التقنيين المستخدمة.

حساب معامل الصدق :

استخدم الباحث طريقة صدق الاتساق الداخلي، بإستخدام معامل ارتباط بيرسون، كما هو موضح بالجدول (٢) (٣) (٤).

جدول (٢)

قيم الارتباط بين درجة كل عبارة والمحور التي تنتمي إليه في مقياس الضغوط المهنية (ن = ٤٠)

المكانة الاجتماعية لمهنة الأخصائي الرياضي	بيئة العمل	الإعداد المهني	المردود المادي	عدم وجود الدعم الإداري	أسلوب التوجيه الفني من الجهات الإدارية	العيب الوظيفي للأخصائي الرياضي	٥
**٠.٥٦٥	**٠.٤٤٢	**٠.٥٤٩	**٠.٨٠٦	**٠.٨٠٦	**٠.٧٤٤	**٠.٧٦٢	١
**٠.٥٠٣	**٠.٩٥٤	**٠.٥٠٣	**٠.٦٣٢	**٠.٧٣٠	*٠.٣٢٥	**٠.٧٦٢	٢
**٠.٥٤٩	**٠.٨٩٣	**٠.٦٥٦	**٠.٥٧٧	**٠.٦٣٢	*٠.٣٥٦	**٠.٥٩٩	٣
**٠.٤٢١	**٠.٨٣٤	**٠.٥٤٩	**٠.٨٠٦	**٠.٤١٦	**٠.٥٠١	**٠.٦٦٩	٤
**٠.٩٥٤	**٠.٩٥٤	**٠.٥٦٥	**٠.٦٣٢	**٠.٨٠٦	**٠.٤٦٩	**٠.٥٢٨	٥
**٠.٤٢١	**٠.٨٨٧	**٠.٥٠٣	**٠.٦٤٥	**٠.٦٤٥	*٠.٣٩٥	**٠.٧٤١	٦
	**٠.٨١٩	**٠.٥٤٩	**٠.٨٠٦	**٠.٦٣٢	*٠.٣٥٢	**٠.٥٧٤	٧
	**٠.٨١٦	**٠.٥٦٥	**٠.٦٣٢	**٠.٨٠٦	*٠.٣١٥	**٠.٧٦٢	٨
		**٠.٥٠٣	**٠.٨٠٦	**٠.٥٧٩	*٠.٤٠١	**٠.٦٦٩	٩
		**٠.٥٤٩		**٠.٨٠٦	**٠.٤٧١	**٠.٥٩٩	١٠
		**٠.٥٠٣		**٠.٦٣٢	**٠.٧٨٨	**٠.٦٦٩	١١
					**٠.٨٠٨	**٠.٧١٠	١٢
						**٠.٧٦٢	١٣
						**٠.٥٠٦	١٤
						**٠.٧٦٢	١٥
						**٠.٧٤١	١٦

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٧٨

يتضح من الجدول (٢) أنه يوجد ارتباط ذات دلالة إحصائية بين درجة كل عبارة والمحور التي تنتمي إليه.

جدول (٣)

قيم الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية (ن=٤٠)

عبارات مقياس الضغوط المهنية											
م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر
**٠.٥٠٩	٦٢	**٠.٤٨٢	٥٠	**٠.٥٠٧	٣٨	**٠.٤٥٧	٢٦	**٠.٤٠٨	١٤	*٠.٣٨٨	١
**٠.٤٣٠	٦٣	*٠.٣٨٥	٥١	**٠.٦٥٣	٣٩	**٠.٤٩٧	٢٧	**٠.٤٦٣	١٥	*٠.٣٧١	٢
**٠.٥٠٧	٦٤	*٠.٣٤٨	٥٢	**٠.٥٣٥	٤٠	*٠.٣٩٤	٢٨	*٠.٣٧٢	١٦	*٠.٣٩٣	٣
**٠.٤٤٧	٦٥	*٠.٣٤٣	٥٣	**٠.٧٠١	٤١	**٠.٤٩٦	٢٩	**٠.٣٩٦	١٧	**٠.٧٠٧	٤
*٠.٣٢١	٦٦	**٠.٤٩٧	٥٤	**٠.٤٢٧	٤٢	**٠.٥٦٢	٣٠	*٠.٣٣٠	١٨	**٠.٥٩٣	٥
*٠.٣٢٢	٦٧	**٠.٤٧٤	٥٥	**٠.٦٠١	٤٣	**٠.٦١٩	٣١	**٠.٥٠٧	١٩	**٠.٤٨٥	٦
**٠.٧٠٨	٦٨	*٠.٣٧٩	٥٦	**٠.٤٨٣	٤٤	**٠.٥٨٥	٣٢	**٠.٥١٢	٢٠	**٠.٤٤٨	٧
**٠.٥٨٨	٦٩	**٠.٥٤٦	٥٧	**٠.٥٦٠	٤٥	**٠.٤٨٢	٣٣	**٠.٤٧١	٢١	**٠.٤١٠	٨
**٠.٤٤٥	٧٠	**٠.٤٣٠	٥٨	**٠.٤٥٧	٤٦	**٠.٥٨٨	٣٤	**٠.٥٣٥	٢٢	**٠.٤٢٦	٩
**٠.٤٣٦	٧١	**٠.٤٧٧	٥٩	**٠.٥٢٠	٤٧	**٠.٥١٢	٣٥	*٠.٣٧٩	٢٣	**٠.٤٨١	١٠
**٠.٤٨٢	٧٢	**٠.٥٠٩	٦٠	**٠.٤٢٢	٤٨	**٠.٤٤٥	٣٦	**٠.٥٤٦	٢٤	*٠.٣٣٩	١١
**٠.٤٥١	٧٣	**٠.٥٩١	٦١	**٠.٤٢٤	٤٩	**٠.٤٣٦	٣٧	*٠.٣٧٦	٢٥	**٠.٤٥٨	١٢

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٧٨

جدول (٤)

قيم الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية (ن=٤٠)

م	المحاور	عدد العبارات	ر
١	الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي للأخصائي الرياضي	١٦	**٠.٨١٦
٢	الضغوط الناتجة بأسلوب التوجيه الفني من الجهات الإدارية	١٢	**٠.٦٢٠
٣	الضغوط الناتجة من عدم وجود الدعم الإداري	١١	**٠.٥٦٠
٤	الضغوط الناتجة من المردود المادي.	٨	**٠.٨٤٩
٥	الضغوط الناتجة عن الإعداد المهني.	١١	*٠.٣١٤
٦	الضغوط الناتجة من بيئة العمل..	٨	**٠.٧٧٤
٧	الضغوط الناتجة بالمكانة الاجتماعية لمهنة الأخصائي الرياضي	٦	*٠.٤٨٦

قيمة ر الجدولية = (٠.٣٣٧)

يتضح من الجدول (٤) أنه يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين درجة كل محور والدرجة الكلية لمقياس الضغوط مما يدل على أن المقياس يتميز بمعامل الصدق وأنه صالح للتطبيق.

حساب معامل الثبات :

قام الباحث بحساب معامل الثبات لمقياس البحث باستخدام معامل الفا كرونباخ للابعد والدرجة الكلية للمقياس بغرض التأكد من ثبات المقياس حيث تم تطبيق المقياس على أفراد عينة التقنيين المستخدمة في جدول (٥) كما هو موضح :

جدول (٥)

قيم ألفا كرونباخ لحساب ثبات مقياس الضغوط المهنية (ن = ٤٠)

م	مجاور الضغوط المهنية	قيم ألفا
١	الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي للأخصائي الرياضي	٠.٨٠٠
٢	الضغوط الناتجة بأسلوب التوجيه الفني من الجهات الإدارية	٠.٨١٧
٣	الضغوط الناتجة من عدم وجود الدعم الإداري	٠.٧١٤
٤	الضغوط الناتجة من المردود المادي.	٠.٤٨٢
٥	الضغوط الناتجة عن الإعداد المهني.	٠.٧٣٧
٦	الضغوط الناتجة من بيئة العمل..	٠.٧٤٥
٧	الضغوط الناتجة بالمكانة الاجتماعية لمهنة الأخصائي الرياضي	٠.٨١٩

يتضح من الجدول رقم (٥) أن قيم معامل الفا كرونباخ لمجاور المقياس قيد الدراسة قيم مرضية لقبول ثبات المقياس و أنها صالحة للتطبيق.
إجراء الدراسة الإستطلاعية :

من خلال إجراء المعاملات العلمية على عينة التقنيين لمقاييس البحث توصل الباحث للنقاط التي يجب مراعاتها عند التطبيق على العينة الأساسية و هي كالتالي :

- تحديد المشكلات و الصعوبات التي قد تواجه الباحث عند التطبيق.
- اختيار المكان المناسب.
- تحديد عدد معاونيين.
- اختيار اسلوب التطبيق و زمنه و تحديد إذا كان تطبيق جماعي أم فردي.

تطبيق الدراسة الأساسية :

قامت الباحثة بتطبيق المقاييس المستخدمة في صورتها النهائية على عينة البحث الأساسية و قوامها (٨٠) فرد خلال الفترة من ٢٩/٥/٢٠٢١م حتى ٣٠/٦/٢٠٢١م.
المعالجات الإحصائية المستخدمة
إستخدمت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الانسانية Spss لحساب المعاملات الإحصائية.

عرض ومناقشة النتائج

١- عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالمحور الاول بمقياس الضغوط المهنية :

جدول (٦)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لعبارات محور الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي للأخصائي الرياضي في مقياس الضغوط المهنية $n=80$

م	المحور	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
١	الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي للأخصائي الرياضي	أشعر بان عملي ذو هدف واضح	١.٨٥	٠.٩٣	٠.٣١
٢		املك سلطة كافية بالمسئوليات المكلف بها	٢.١٠	٠.٦٧	-
٣		اشعر بملل من عدم التجديد في العمل	١.٨٧	٠.٧٧	٠.٢١٩
٤		يمكنني القيام بأعمال وظيفتي بسهولة ويسر .	١.٩٦	٠.٨٨	٠.٠٧٤
٥		الأعمال التي أقوم بها لا تتفق مع مؤهلاتي العلمية والتخصصية	٢.١٤	٠.٣٨	١.١٥
٦		العمل الموكل إلي يفوق قدراتي	١.٧١	٠.٧٥	٠.٥٣٠
٧		الامتيازات الخاصة بمكان عملي يتمتع بها جميع العاملين دون تفرقة	١.٨٥	٠.٩٣	٠.٣٠٧
٨		الوزارة لا تتابع بموضوعية عملية التقييم	٢.٠٥	٠.٥٥	٠.٠٣٣
٩		إجراءات العمل الذي أقوم به تتسم بالمرونة.	١.٨٣	٠.٨٣	٠.٣١٦
١٠		اشعر بالمعاناة من العمل الزائد	١.٨٣	٠.٩٣	٣٣٤
١١		القيادات الإدارية لا تتسم بالمرونة	١.٩٦	٠.٨٨	٠.٠٧٤
١٢		المعاملات بين الرؤساء والاختصاصيين تتصف بالعدالة	٢.١٤	٠.٣٨	١.١٥
١٣		عدم تكليف بعض الأخصائيين الرياضيين بأي عمل خلال العمل اليومي	١.٨٥	٠.٩٣	٠.٣٠٧
١٤		توجد معايير لتقويم الأداء المهني	١.٩٦	٠.٨٨	٠.٠٧٤
١٥		اعباء العمل تختلف باختلاف طبيعة المهام الموكلة للأخصائي	٢.٠٥	٠.٥٥	٠.٠٣٣
١٦		الاعباء الوظيفية تفوق قدراتي احيانا	١.٧١	٠.٧٥	٠.٥٣٠

يتضح من جدول (٦) تفاوت قيم المتوسط الحسابي لاستجابات العينة علي عبارات محور الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي للأخصائي الرياضي في مقياس الضغوط قيد الدراسة ما بين (٢.١٤ ، ١.٧١)، وتراوح الانحراف المعياري لها ما بين (٠.٩٣ ، ٠.٣٨) بينما انحصرت معاملات الالتواء ما بين ± 3 مما يدل علي اعتدالية البيانات

مناقشة النتائج الخاصة بالمحور الاول بمقياس الضغوط المهنية :

يتضح من الجدول (٦) ان المتوسط الحسابي لعبارات محور الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي للأخصائي الرياضي في مقياس الضغوط المهنية تراوحت بين (٢.١٤ ، ١.٧١) وكانت اعلي القيم في العبارة رقم (٥) الأعمال التي أقوم بها لا تتفق مع مؤهلاتي

العلمية والتخصصية والعبارة رقم (١٢) المعاملات بين الرؤساء والاحصائيين تتصف بالعدالة ويرى الباحث ضرورة الاهتمام بتخصص ومؤهلات الاحصائي واسناد الاعمال حسب التخصص وان اختلاف الاعمال المكلف بها الاحصائي الرياضي تؤثر بصور مختلفة علي ادائه منها تأثيرات سلبية ومنها الايجابية وهذا يتوقف علي خبراته السابقة ومدى استيعابه لمهام عمله، بينما كانت اقل القيم في العبارة رقم (٦) العمل الموكل إلي يفوق قدراتي والعبارة رقم (١٦) الاعباء الوظيفية تفوق قدراتي احياناً ويرى الباحث ان توزيع العمل وفقاً للتخصص وبناءً علي الخبرات والمؤهلات يساعد بشكل ايجابي علي نجاح الاعمال وتحقيق الاهداف.

ويتفق الباحث مع ما اشارات اليه دعاء الاسدي (٢٠٢٠م) (٧) بأن أسلوب التوجيه السلبي يعد مصدر للضغوط النفسية للأخصائي الرياضي حيث قدم ليتش Leach نموذجاً خاص بضغط الأخصائي الذي يتضمن الأنواع المختلفة للمصادر الضاغطة له، وخصوصاً الأحداث التي تحدث داخل العمل وتؤثر علي فاعلية أداء الأخصائي وصحته النفسية، وكذلك مظاهر الإستجابة لهذه الأحداث والمتمثلة في مشاعر الإحباط والتهديد وعدم الرضا، كما قدم طرق مقاومة الضغوط وكيفية التغلب عليها.

كما يتفق الباحث مع محمد علاوى (٢٠٠٢م) أن الشخص الذى ينال درجه مرتفعة فى سمه النقه بالنفس يكون واثقاً فى امكانياته وقدراته بالنسبه لكيفيه التعامل مع المواقف غير المتوقعه ويتخذ قراراته بثبات ويتصف بالاستقرار وعدم التردد ويستطيع التعبير عن وجهه نظره بجرأة ولديه مفهوم ايجابي عن ذاته ويتصف بالصدق والواقعية ويتقبل النقد بصدر رحب. (١٦: ٨٧)

عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالمحور الثاني بمقياس الضغوط المهنية :

جدول (٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لعبارات محور الضغوط الناتجة بأسلوب التوجيه الفني من الجهات الإدارية فى مقياس الضغوط المهنية ن = ٨٠

م	المحور	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
١	الضغوط الناتجة بأسلوب التوجيه الفني من الجهات الإدارية	تضايقتي الزيارات المفاجئة من المسؤولين بالوزارة	٢.٠٢	٠.٦٣	٠.٠٠٤
٢		تركيز مندوب التفتيش الداخلي على الجوانب السلبية	١.٨٢	٠.٣٥	٠.٢١٩
٣		إصرار مندوب التفتيش الداخلي على تطبيق الخطة الموضوعية وبدون حرية فى التعديل	١.٧٢	٠.٧٤	٠.٥٦٨
٤		عدم مراعاة القيادات لظروف الأخصائي الرياضي عن إصدار التوجيهات المنظمة للعمل.	١.٦٢	٠.٦٣	٠.٧٢٨

تابع جدول (٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لعبارات محور الضغوط الناتجة بأسلوب التوجيه الفني من الجهات الإدارية في مقياس الضغوط المهنية ن = ٨٠

م	المحور	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
٥		اشعر بالتوتر عندما اعلم بزيارة القيادات العليا بالوزارة	٢.١٢	٠.٨٣	٠.٢٤٠-
٦		عملية الرقابة والمتابعة قائمة علي تحليل وتفسير البيانات.	٢.١١	٠.٧٣	٠.٠٩٦-
٧		النقد السلبي من الرؤساء للأخصائي الرياضي	١.٥٨	٠.٨٥	٠.٠٩٦-
٨		عدم وجود لوائح واضحة متبعة للقيام بعملية الرقابة والمتابعة	١.١٥	٠.٦٧	١.٩٩
٩		تأييد القيادات للأخصائيين الرياضيين في القرارات الإدارية.	٢.١١	٠.٥٧	٠.٠٩٦-
١٠		عدم وجود خطة واضحة للتوجيه الفني	١.٧٢	٠.٧٤	٠.٥٦٨
١١		بعض المسؤولين لا يفرقون بين التوجيه والرقابة	١.٥٨	٠.٨٥	٠.٨٣٩
١٢		يعتمد التوجيه الفني علي الذاتية وعدم التحلي بالموضوعية احيانا	٢.١١	٠.٧٣	٠.٨٣٩

يتضح من جدول (٧) تفاوت قيم المتوسط الحسابي لاستجابات العينة علي عبارات مقياس الضغوط لمحور الضغوط الناتجة بأسلوب التوجيه الفني من الجهات الادارية قيد الدراسة ما بين (١.١٥ ، ٢.١٢)، وتراوح الانحراف المعياري لها ما بين (٠.٣٥ ، ٠.٨٥) وقد انحصرت معاملات الالتواء ما بين ± 3 مما يدل علي اعتدالية البيانات مناقشة النتائج الخاصة بالمحور الثاني بمقياس الضغوط المهنية :

يتضح من الجدول (٧) ان المتوسط الحسابي لعبارات محور الضغوط الناتجة بأسلوب التوجيه الفني من الجهات الإدارية في مقياس الضغوط المهنية تراوح بين (١.١٥ ، ٢.١٢) وكانت اعلي القيم في العبارة رقم (٥) اشعر بالتوتر عندما اعلم بزيارة القيادات العليا بالوزارة ويرى الباحث ان الثقة بالنفس عامل مهم وعدم الشعور بالثقة يضيف الضغوط علي الاخصائي الرياضي وهي تؤثر بصور مختلفة علي اداءه منها تأثيرات سلبية وهذا يتوقف علي خبراته السابقة ومدى استيعابه لمهام عمله مما يجعله متوتراً بشكل مستمر، بينما كان اقل متوسط في العبارة رقم (١٥) عدم وجود لوائح واضحة متبعة للقيام بعملية الرقابة والمتابعة ويرى الباحث ان وجود لوائح واضحة وخطط قصيرة وطويلة الاجل لتنفيذ الاعمال في ظل المتابعة والرقابة المنتظمة يساعد في نجاح العمل ومساعدة الاخصائي للاستغلال الامثل لطاقته داخل الهيئات الرياضية.

ويرى الباحث ان عنصر التوجيه من العناصر الصعبة للإدارة حيث يتعامل المديرون مع عوامل مركبة من النفس البشرية، بعض هذه العوامل غير معروفة لهم وبعضها لا يمكن

السيطرة عليه أو التنبؤ به وعلى المديرين أن يتفهموا هذه الشخصيات المختلفة وفي إطار هذا العمل الصعب يجب أن يكون التوجيه قادراً على تشجيع وإثارة الدافعية للأفراد لتحقيق أهداف العمل.

وتشير دعاء الاسدي (٢٠٢٠م) نقلاً عن علي عبد الوهاب (٢٠٠٩م) ان التوجيه هو نشاط القائد المستمر والمتعلق بإرشاد المرؤوسين لتنفيذ الأعمال الموكلة إليهم ومتابعة تنفيذها على الوجه المطلوب وتوجيه جهودهم نحو العمل الصحيح ومنع السلوك الذي يسئ إلى المنظمة. (٧: ٦٦)

ويري الباحث أن التقويم وبرامجه أصبح قريناً لكل العمليات التربوية التي تتطلع لها المؤسسات الرياضية وذلك لأنه وبدونه لا تستطيع معرفة أسباب ما تحقق من نجاح أو ما تقابله من معوقات وبالتالي لا تستطيع القيام بتطوير العملية الادارية للتأكد من أن الخطط تنفذ في حينها وبالطريقة المرسومة والمحددة لها والتأكد من تحقيق الأهداف التخطيطية والتنظيمية والتوجيهية والكشف عن الانحرافات والمشكلات التي تواجه كل عملية أثناء التنفيذ للقيام بإجراءات التصحيح للمسار وتحسين وتطوير العملية الإدارية وهذا مايتفق فيه مع علي شرابي (٢٠٠٦م) (١٤).

كما أن المسؤولية نتيجة طبيعية للسلطة ولذلك يجب تحديد درجة المسؤولية أولاً ثم تحويل صاحبها للسلطة المناسبة ومن ثم فإن المسؤولية ترتبط بالسلطة ولذا يجب أن تتوفر وتكافأ السلطات مع المسؤوليات وكلما زاد نطاق الإشراف عن الحد الملائم تطلب الأمر خلق مستويات إدارية جديدة وإعطائها السلطة ويسمى إعطاء السلطة للمستويات الإدارية الأقل تفويضاً للسلطة.

عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالمحور الثالث بمقياس الضغوط المهنية :

جدول (٨)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لعبارات محور الضغوط الناتجة من عدم وجود الدعم الإداري في مقياس الضغوط المهنية ن = ٨٠

المحور	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
١	رئيسي يتوقع مني جهداً أكبر من طاقتي	١.٩٥	٠.٧٦	٠.٠٨٥-
٢	حالة المنشآت التابعة للوزارة تشجع علي تنفيذ البرامج	٢.١٨	٠.٨٢	٠.٣٦٦-
٣	أكلف بأعمال ذات أهداف غير واضحة	١.٨٢	٠.٦٥	٠.١٩٠
٤	القواعد واللوائح التنظيمية مناسبة لتنفيذ خطة العمل.	٢.٢٣	٠.٧٩	٠.٤٥٩-
٥	رئيسي عادل في عملية توزيع الأعمال	٢.٠١	٠.٥٣	٠.٠١١
٦	يتيح عملي فرصة المشاركة في وضع خطة الإدارة.	٢.٦٨	٠.٦٢	١.٨٤٩-

تابع جدول (٨)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لعبارات محور الضغوط الناتجة من عدم وجود الدعم الإداري في مقياس الضغوط المهنية ن = ٨٠

المحور	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
٧	اختلاف وجهات النظر للمشاركين في تنفيذ آليات العمل	٢.١٦	٠.٨٦	٠.٣٢٤-
٨	عدم وجود مخازن مناسبة للأدوات والأجهزة.	٢.٢٢	٠.٤٢	١.٣٤٢
٩	قلة توفير العمالة الفنية المتخصصة للصيانة	١.٧٠	٠.٥٦	٠.٠٣٥
١٠	عدم اتاحة الفرصه للعاملين لممارسة النشاط الرياضي	٢.٢٢	٠.٧٤	٠.٣٩٤-
١١	العمل داخل المؤسسات يسير وفقا للخطط المحددة سلفا	٢.٠٢	٠.٧١	٠.٠٣٦-

يتضح من جدول (٨) ان قيم المتوسط الحسابي لاستجابات العينة علي عبارات محور الضغوط الناتجة من عدم وجود الدعم الإداري تراوح ما بين (١.٧٠، ٢.٦٨)، وتراوح الانحراف المعياري لها ما بين (٠.٤٢، ٠.٨٧) بينما انحصرت معاملات الالتواء ما بين ± 3 مما يدل علي اعتدالية البيانات.

مناقشة النتائج الخاصة بالمحور الثالث بمقياس الضغوط المهنية :

يتضح من الجدول (٨) المتوسط الحسابي لعبارات محور الضغوط الناتجة من عدم وجود الدعم الإداري في مقياس الضغوط المهنية تراوحت بين (١.٧٠، ٢.٦٨) وكانت اعلي القيم في العبارة رقم (٦) يتيح عملي فرصة المشاركة في وضع خطة الإدارة. ويرى الباحث المشاركة في وضع الخطط الادارية داخل الهيئات الرياضية وتوزيع الاعمال المكلف بها الاخصائي الرياضي وان له دور في التخطيط للعمل ورسم صورة المستقبل من قبل رئيس العمل بالتساوي ووفقاً لقدرات كل فرد يبعث الطمأنينه لدي المرؤوسين ويحثهم علي بذل الجهود المضاعفة من اجل تحقيق الاهداف، بينما كانت اقل المتوسطات في العبارة رقم (٩) قلة توفير العمالة الفنية المتخصصة للصيانة.

ويرى الباحث ان عمليات الصيانة الدورية لامكانيات الهيئة الرياضية تساعد في الوصول لاقصي استفادة حيث ان الحفاظ المستمر علي قدرات وامكانيات الهيئة المادية يساعد في زيادة الدخل او المردود المادي خاصة اذا كانت تلك الهيئة تتمثل في بعض المنشآت التي تسعى الهيئة لتسويقها او استثمارها لزيادة الدخل المادي.

ويشير نبيه العلقامي إلى أن السياسات الإدارية هي " مجموعة من المبادئ والمفاهيم والقواعد وأن هذه المبادئ والمفاهيم والقواعد توضع بمعرفة الإدارة العليا وتلتزم بتنفيذها بمختلف المستويات الإدارية في عملية التنفيذ ". (١٨ : ٢٢)

ويشير احمد ابو الحديد (٢٠١٦م) ان قياس الأداء هو قياس الأعمال التي تتم أو تمت ويتم القياس بواسطة المعايير الرقابية التي تقررت وتعتبر عملية قياس الأداء من أهم العمليات لأنه بدونها لا يمكن القيام بعملية الرقابة وفي هذه الخطوة يتم قياس الأداء الفعلي للأعمال لمعرفة ما تم إنجازه ومقارنة ذلك بالمعيار الرقابي المقرر لمعرفة مقدار الانحراف عنه ويتم قياس الأداء إما بالملاحظة المباشرة أو التقارير ويتوقف سلامة تقويم الأداء على مقدار الدقة العمل. (٣: ٥٣)

وتري دعاء الاسدي (٢٠٢٠م) (٧) ان مستويات الإدارة الوسطى وهى المسئولة عن الإشراف والتنفيذ، ثم الإدارة الدنيا التي تقوم بالتنفيذ حسب الخطط الموضوعة لكل قطاع وحسب حاجاتها وتتضمن هذه الفئات المستويات الإدارية المتنوعة التي يحتاج لها المجال من مساعدي الإداريين على اختلاف أنواعها كذلك من سيدير النشاط وهم الحكام. عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالمحور الرابع بمقياس الضغوط المهنية :

جدول (٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لعبارات محور الضغوط الناتجة من المردود المادي في مقياس الضغوط المهنية = ٨٠

المحور	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
الضغوط الناتجة من المردود المادي	١	بدل الانتقال المخصص اقل من مصاريف الانتقال والنفقات	٢.١٣	٠.٨٢
	٢	المكان الذي أعمل فيه يوفر بدل انتقال مناسب.	٢.٤٠	٠.٧٧
	٣	الحوافز غير مشجعة على بذل المزيد من الجهد	٢.١٠	٠.٦٦
	٤	رئيسي في العمل لا يمنحني المكافآت المناسبة أسوة بزملائي الآخرين	٢.٣٧	٠.٧٦
	٥	اشعر بالضيق عندما اعرف ارتفاع رواتب زملائي من خارج العمل.	١.٤٨	٠.٧٧
	٦	راتبي يتناسب مع مسؤولياتي وواجباتي المطلوبة مني في العمل	٢.٤٠	٠.٧٧
	٧	أقتضى أجورا إضافية تناسب المجهود الذي أبذله.	١.٧٦	٠.٧٣
	٨	تصرف للأخصائي البدلات الخاصة باللجان والمأموريات.	١.٧٣	٠.٧٤
	٩	الحوافز والمكافآت غير مرتبطة بحجم العمل	٢.٢٣	٠.٧٣

يتضح من جدول (٩) قيم المتوسط الحسابي لاستجابات العينة علي عبارات محور الضغوط الناتجة من المردود المادي قيد الدراسة ما بين (١.٤٨، ٢.٤٠)، وتراوح الانحراف المعياري لها ما بين (٠.٦٦، ٠.٨٢)، بينما انحصرت معاملات الالتواء ما بين $3 \pm$ مما يدل علي اعتدالية البيانات

مناقشة النتائج الخاصة بالمحور الرابع بمقياس الضغوط المهنية :

يتضح من الجدول (٩) ان المتوسط الحسابي لعبارات محور الضغوط الناتجة من المردود المادي في مقياس الضغوط المهنية تراوحت بين (١٠.٤٨ ، ٢.٤٠) وكانت اعلي القيم في العبارة رقم (٦) راتبي يتناسب مع مسؤولياتي وواجباتي المطلوبة منى في العمل ويرى الباحث ان المردود المادي له تأثير كبير في تنفيذ الاعمال الموكلة للفرد كما ان الضغوط المادية لها تأثير سلبي علي كل تصرفات الفرد سواء اداء العمل او العلاقات مع الاخرين، بينما كانت اقل متوسط في العبارة رقم (٥) اشعر بالضيق عندما اعرف ارتفاع رواتب زملائي من خارج العمل.

ويرى الباحث ان الضغوط المهنية على الفرد من شأنها أن تؤثر سلباً على أداءه المهني ومن بين تلك الضغوط المقابل المادي المتمثل في الأجر الأساسي أو المكافآت والحوافز وضرورة تناسبها مع الجهد المبذول.

ويتفق الباحث مع نتائج دراسة إبراهيم ربيع شحاتة (٢٠٠١م) (٢) في أن الضغوط المهنية على الفرد من شأنها أن تؤثر سلباً على أداءه المهني ومن بين تلك الضغوط المقابل المادي المتمثل في الأجر الأساسي والحوافز وضرورة تناسبها مع الجهد المبذول. حيث يُعتبر المستوى الإقتصادي هو المؤشر الحقيقي لمستوى المعيشة التي يعيشها المجتمع وأفراده ومن الضروري أن يتناسب ما يتقاضاه الفرد مع غلاء المعيشة وكذلك مع حجم وأهمية ما يقوم به من أعمال وما يحقق من نجاحات، لأن عدم تناسب أجر الفرد مع غلاء المعيشة سيسبب له ضغط من خلال ما يتعرض له من إنفعالات و تسبب له القلق مما يؤثر على إنجاز ما يكلف به من أعمال، وقدرته على اتخاذ قرارات صائبة.

كما يتفق الباحث مع عبد الغفار حنفي (٢٠٠٤م) ضرورة أن يباشر المدير سلطاته الماليه في حدود اللائحه الماليه وبما يسمح له القانون وما يخوله له من سلطات، في أحقيه الأخصائي في صرف البدلات الخاصه بالمأموريات واللجان حتى يشعر الأخصائي بالرضا والاقبال على اداء ما يطلب منه من عمل بنشاط وحيويه. (١١ : ٥١)

وتري دعاء الاسدي (٢٠٢٠م) (٧) أنه من الضروري تقدير الأخصائي الرياضي المعنوي والمادي بما يتناسب مع المجهودات التي يبذلها فيجب أن يتقاضى الأجر المناسب لقدراته وإمكانياته سواء الأجر الأساسي أو البدلات والحوافز لأنه من المهم أن يقوم الفرد بإنجاز ما يكلف به من أعمال في ظل أجواء خالية من الضغوط والإنفعالات.

عرض النتائج الخاصة بالمحور الخامس بمقياس الضغوط المهنية :

جدول (١٠)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لعبارات محور الضغوط الناتجة عن الإعداد المهني في مقياس الضغوط المهنية ن = ٨٠

المحور	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
الضغوط الناتجة عن الإعداد المهني	وجود أجازات قانونية تسمح للأخصائي الرياضي بالدراسة الأكاديمية.	٢.٣٥	٠.٦٩	٠.٦٠٠-
	يوجد اهتمام بإعداد وصقل الأخصائي الرياضي	٢.٤٨	٠.٧١	١.١٠٦-
	توجد معايير لتقييم الأخصائي الرياضي.	١.٩٥	٠.٩١	٠.١٠٠
	تتوافر الوسائل التقييمية المختلفة لتطوير العمل	٢.٠٧	٠.٨٠	٠.١٣٩-
	عدم التأهيل الإداري للأخصائيين الرياضيين بشكل مناسب	٢.٢١	٠.٦٥	٠.٢٣٩-
	توجد عدالة في ترشيح الأخصائي الرياضي للدورات الهامة	٢.٣٢	٠.٧٧	٠.٦٤٢-
	عدم توافر المراجع العلمية المتخصصة للأخصائيين الرياضيين	٢.٢٦	٠.٤٤	١.١٠٠
	السماح للأخصائيين بالدخول مجاناً للمؤتمرات العلمية المتخصصة	٢.٠٢	٠.٦٥	٠.٢٥-
	الإدارة المختصة بالتدريب والصقل المهني تؤدي مهامها بشكل مناسب.	٢.١٦	٠.٦٢	٠.١٢٨-
	خبراتي المهنية أقل من مهام وظيفتي	١.٦٥	٠.٦٩	٠.٦٠٠
	أعباء العمل تعوقني عن تطوير مهاراتي المختلفة	١.٧١	٠.٦٥	٠.٣٨٧

يتضح من جدول (١٠) قيم المتوسط الحسابي لاستجابات العينة علي عبارات محور الضغوط الناتجة عن الإعداد المهني قيد الدراسة ما بين (١.٦٥، ٢.٤٨)، وتراوح الانحراف المعياري لها ما بين (٠.٤٤، ٠.٩١)، بينما انحصرت معاملات الالتواء ما بين ± 3 مما يدل علي اعتدالية البيانات

مناقشة النتائج الخاصة بالمحور الخامس بمقياس الضغوط المهنية :

يتضح من الجدول (١٠) المتوسط الحسابي لعبارات محور الضغوط الناتجة عن الإعداد المهني في مقياس الضغوط المهنية تراوحت بين (١.٦٥، ٢.٤٨) وكانت اعلي القيم في العبارة رقم (٢) يوجد اهتمام بإعداد وصقل الأخصائي الرياضي ويرى الباحث ان الاعداد المهني له تأثير كبير في تنفيذ الاعمال الموكلة للفرد كما ان الدورات التدريبية وورش العمل وعمليات الصقل التي يخضع لها الاخصائي لها تأثير كبير في انجازه للاعمال الموكلة وتحقيق اهداف المؤسسة التي ينتمي لها، بينما كانت اقل المتوسطات في العبارة رقم (١٠)

خبراتي المهنية أقل من مهام وظيفتي ويرى الباحث ان الخبرة لها دور مؤثر في انجاز العمل كما ان المزج بين الشباب والخبرة في تكاليفات الاعمال امر هام ومؤثر في مدي قدرة الاخصائي علي القيام بمهام عمله علي اكمل وجه

ويشير أمين الخولي (١٩٩٦) أن المفهوم القديم للاعداد المهني الفني والتربوي يتأسس على معنى التفنن والشغف والقصد منه تصيد الأخطاء للعاملين وكتابة تقارير عن صلاحيتهم، أما المفهوم الحديث فإنه يتأسس على المعاونة على حل المشكلات التي تواجهه والعمل على تطوير قدراته ورفع مستوى كفاياته المهنية والشخصية بما يحقق الأهداف.(٦ : ٦٦)

ويرى الباحث أن عملية تفويض السلطة تظهر في التنظيم كنتيجة ضرورية لمزاولة السلطة ووجود القيادة لأن عدم وجودها يؤدي إلى زحمة المكاتب الرئاسية بأعمال ليست على مستواها وبالتالي إرهاق المسؤولين بها وضياح وقتهم وجهودهم في أمور كان يمكن أن يبت فيها من دونهم. كما يؤدي إلى تجميد خبرات الرؤساء بالمستويات الأخرى بسبب عدم تعرضهم لمهام ومسئوليات جديدة. (١٢ : ٣٩٩)

ويذكر علي شرابي (٢٠٠٦م) أن عملية التنظيم "بأنها ذلك الجانب من العملية الإدارية أو تلك الوظيفة التي يقوم بها المديرون بصفة مستمرة بهدف تحديد الأعمال اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة وتنظيمها في أدوات وأقسام ووحدات ومستويات في ضوء تحديد العلاقات التي يمكن أن تنشأ بين الأعمال والقائمين عليها في كافة المستويات وفي كل الاتجاهات.(١٤ : ٢٤)

ويتفق الباحث مع ما اشارت اليه دعاء الاسدي (٢٠٢٠م) (٧) ان الرقابة الفنية تتناول المهام التي أنشأت من أجلها الإدارة والرقابة الإدارية فتتصب على تشغيل الوسائل المستخدمة للمساعدة في تحقيق المهمة الأصلية للإدارة وهو عادة ما تقصد به الرقابة الداخلية على الإدارة سواء تعلقت بالمهمة الأصلية أو الأعمال الأخرى للمساعدة على إنجاز تلك المهمة.

كما يتفق الباحث مع سيد الهواري (٢٠٠١م) في ان المسؤولية التزام الفرد نحو نفسه أولاً والتزامه نحو الغير ثانياً بتحقيق نتائج معينة. فالأساس الذي تقوم عليه المسؤولية هو الالتزام ومن ثم فإن المسؤولية واجب والتزام ومن المنطق فإن المسؤولية لا تفوض. (٨ : ٣٨٣)

عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالمحور السادس بمقياس الضغوط المهنية :

جدول (١١)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لعبارات محور الضغوط الناتجة من بيئة العمل في مقياس الضغوط المهنية ن = ٨٠

م	المحور	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
١	الضغوط الناتجة من بيئة العمل	بعد مكان العمل عن محل إقامتي يسبب لي المتاعب	٢.١٦	٠.٧٩٦	٠.٣١٠-
٢		افتقد الخصوصية للحفاظ على سرية بعض إجراءات العمل الهامة	٢.٧٢	٠.٤٥٠	١.٠٠٩-
٣		مكاني في العمل جيد ويتمتع بمظاهر صحية.	٢.٤٦	٠.٧٠٦	٠.٩٥٦-
٤		بيئة العمل غير سليمة وهواؤها غير نقي	٢.٢١	٠.٨٢٧	٠.٤١٥-
٥		افتقاد العمل إلى الجو الهادي (لكثرة الضوضاء)	٢.٣٥	٠.٦٩٣	٠.٦٠٠-
٦		المكان الذي أعمل به لا يتمتع بوسائل أمن كافية.	٢.٤٨	٠.٧٠١	١.١٠٦-
٧		المكان الذي أعمل به غير صحي.	١.٩٥	٠.٩١٥	٠.١٠٠-
٨		الوظيفة التي أشغلها توفر مكان مريح يساعد على العمل.	٢.٠٧	٠.٨٠٦	٠.١٣٩-

يتضح من جدول (١١) أن قيم المتوسط الحسابي لاستجابات العينة علي عبارات محور الضغوط الناتجة من بيئة العمل قيد الدراسة ما بين (١.٩٥ ، ٢.٧٢)، وتراوح الانحراف المعياري لها ما بين (٠.٦٩٣ ، ٠.٩١٥) وقد انحصرت معاملات الالتواء ما بين ± ٣ مما يدل علي اعتدالية البيانات

مناقشة النتائج الخاصة بالمحور السادس بمقياس الضغوط المهنية :

يتضح من الجدول (١١) ان المتوسطات الحسابية لعبارات محور الضغوط الناتجة من بيئة العمل في مقياس الضغوط المهنية تراوحت بين (١.٩٥ ، ٢.٧٢) وكانت اعلي القيم في العبارة رقم (٢) افتقد الخصوصية للحفاظ على سرية بعض إجراءات العمل الهامة ويرى الباحث ان هناك بعض الاعمال التي تتطلب الخصوصية وكذلك السرية في بعض الاوقات للوصول للاهداف الموضوعه سلفاً ومن خلال النتائج يتضح عدم تطبيق هذه العبارة علي اسلوب العمل، بينما كانت اقل المتوسطات في العبارة رقم (٧) المكان الذي أعمل به غير صحي.

ويرى الباحث ان عدم توافر المكان الصحي الامن يؤثر سلباً في مدي قدرة الاخصائي علي القيام بمهام عمله علي اكمل وجه حيث ان ذلك يعني احتياج الاخصائي لمزيد من الجهد البدني والذي يؤثر علي حجم العمل بسبب الارهاق والتعب من عدم توافر عوامل الامن والسلامة الصحية.

ويتفق الباحث مع دعاء الاسدي (٢٠٢٠م) في ان بيئة العمل جزء مهم من اسباب نجاح أي عمل وهناك اختلافات فردية بين الأفراد ليس فقط في قدراتهم ولكن في رغباتهم ودوافعهم واختلاف الدوافع باختلاف الأهداف والأغراض التي يرجى تحقيقها وعلى ذلك فالتحفيز للأفراد هو معرفة دوافعهم واستخدامها لتنشيط السلوك وتعتبر هذه العملية أساسية وضرورية لتحقيق أهداف المنشأة من ذلك يتضح أن الدوافع وراء كل سلوك للأفراد وأن دراسة أنواع من الشخصيات ضرورية لأن طريقة تحفيز كل فرد يختلف باختلاف نمط الفرد. (٧: ٣٤)

كما يتفق الباحث مع على جلال الدين (٢٠٠٥م) أن النظام اليومي المثالي يمثل عامل أساسي لنشاط الجسم واستشفائه، ويساعد على رفع الكفاءة البدنية والصحية للفرد، حيث يساعد الالتزام الصحيح والدقيق بمتطلبات البرنامج اليومي المثالي، وفيه يتم تخطيط إيقاع أنشطة الفرد وفقاً لدورة الإيقاع الحيوي اليومي لجسم الفرد على إنجاز مختلف التزاماته اليومية بشكل أكثر فاعلية، ويؤدي الانتظام في ممارسة برنامج ما ثابت إلى تكوين سلوكيات نمطية حركية في جسم الإنسان وزيادة كفاءته الوظيفية وينعكس عدم وجود (نظام) برنامج (يومي دائم أو كثير التغيير سلباً إلى حالة الجسم) البدنية والوظيفية كما يساعد أيضاً وجود برنامج يومي مثالي على الاحتفاظ بمستوى عالي من كفاءة الحالة المزاجية للفرد وكذلك يوفر إمكانية أفضل لتخطيط وقت الفرد وجهده بنجاح (١٣: ٧٥)

ويري الباحث إن شعور الأخصائي الرياضي بأن المكان الذي يعمل به غير صحي يؤثر على إنتاجه سلباً، ومن الضروري الاهتمام بتوفير بيئة صحية للعمل من خلال توفير المساحات المناسبة بين المكاتب ودورات المياه النظيفة والتهوية الجيدة.

عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالمحور السابع بمقياس الضغوط المهنية :

جدول (١٢)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لعبارات محور الضغوط الناتجة
بالمكانة الاجتماعية لمهنة الأخصائي الرياضي في مقياس الضغوط المهنية ن = ٨٠

٥	المحور	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
١	الضغوط الناتجة بالمكانة الاجتماعية لمهنة الأخصائي	نظرة المجتمع للأخصائي الرياضي دون المستوي	٢.٢٦	٠.٤٤	١.١٠٠
٢		اشعر بأن التزاماتي الاجتماعية تؤثر على دقة أدائي في العمل	٢.٣٥	٠.٦٩	٠.٦٠٠-
٣		اشعر بانخفاض تقدير الذات من خلال ممارستي لمهنة الأخصائي الرياضي	٢.٤٨	٠.٧١	١.١٣٠-

تابع جدول (١٢)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لعبارات محور الضغوط الناتجة
بالمكانة الاجتماعية لمهنة الأخصائي الرياضي في مقياس الضغوط المهنية ن = ٨٠

٥	المحور	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
٤		فترات العمل تتعارض مع ظروف الحياة	١.٩٥	٠.٩١	٠.١٠٠
٥		لا أجد صعوبة للتوفيق بين متطلبات العمل وتحقق	٢.٠٧	٠.٨٠	٠.١٣٩-
٦		متطلبات أسرتي	٢.١٧	٠.٦١	٠.١١٠-

يتضح من جدول (١٢) أن قيم المتوسط الحسابي لاستجابات العينة علي عبارات محور قيد الدراسة ما بين (١.٩٥، ٢.٤٨)، وتراوح الانحراف المعياري لها ما بين (٠.٩١، ٠.٤٤) بينما انحصرت معاملات الالتواء ما بين ± ٣ مما يدل علي اعتدالية البيانات.

مناقشة النتائج الخاصة بالمحور السابع بمقياس الضغوط المهنية :

يتضح من الجدول (١٢) ان المتوسط الحسابي لعبارات محور الضغوط الناتجة بالمكانة الاجتماعية لمهنة الأخصائي في مقياس الضغوط المهنية تراوحت بين (١.٩٥، ٢.٤٨) وكانت اعلي القيم في العبارة رقم (٣) اشعر بانخفاض تقدير الذات من خلال ممارستي لمهنة الأخصائي الرياضي ويرى الباحث ان ثقة الاخصائي الرياضي في نفسه وتقديره لذاته وانه يؤدي عمل نافع ذو قيمة تجعله يتفاخر بما يقدمه من عمل ولايخجل من ذكر وظيفته وهذا يؤثر بالايجاب في انجاز الاعمال الموكلة له، بينما كان اقل متوسط في العبارة رقم (٤) فترات العمل تتعارض مع ظروف الحياة ويرى الباحث ان ظروف الحياة يجب ان تتماشى مع ظروف العمل وان الاخصائي عليه ان ينظم وقته وظروف الحياة وفقاً لطبيعة عمله.

ويذكر بابو هانيش Babu, Hanish (2007) أن نمط الحياة تمثل مفهوما واسعا يتأثر بجوانب متداخلة من النواحي الذاتية والموضوعية، مرتبطة بالحالة الصحية والحالة النفسية للفرد، ومدى الإستقلال الذي يتمتع به، والعلاقات الإجتماعية التي يكونها، فضلاً عن علاقته بالبيئة التي يعيش فيها. (٢٠: ١٢٥)

ويرى عادل الأشول (٢٠٠٥) أن نمط الحياة تتمثل في رفع مستوي الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع لأشباع حاجاتهم المختلفة، كما ترتبط نمط الحياة بالبيئة المادية والنفسية والاجتماعية التي يعيش فيها الفرد. (٩: ٦٨)

وينفق الباحث مع ابراهيم خلاف (٢٠٠٦م) في أن الشخصية الرياضية تختلف من فرد إلى آخر حتى ولو اشترك الافراد في مجتمع رياضي واحد وفي نشاط رياضي واحد

وتعرضوا لمثيرات بيئية رياضية واحدة ويرجع هذا الاختلاف بين الأفراد في شخصياتهم إلى أن لكل فرد مكوناته الوظيفية الأساسية التي تختلف درجاتها وخصائصها عن تلك المكونات الوظيفية للآخرين نتيجة لعامل الوراثة. (١ : ٧١)

كما يتفق الباحث مع كلاً محمود سالم (٢٠٠٣م)، دعاء الاسدي (٢٠٢٠م) أن الانفعالات تشكل جانباً أساسياً من الحياة فبدونها تكون الحياة رتيبة باعثة للملل، فالفرد لا يعرف معنى الفرح أو السرور ما لم يخبر الحزن ومرارة الألم والانفعالات على اختلاف أنواعها ودلالاتها تلعب دوراً عميق الأثر في حياة الفرد نظراً لارتباطها بدوافعه وحاجاته ونوعية العمل الذي يمارسه، وبذلك فإن الاستجابات الانفعالية تعبر تعبيراً صادقاً عن التفاعل القائم بين الإنسان وبيئته. (١٧ : ١٠٦) (٧ : ٧٦)

الاستخلاصات :

- في ضوء مجال البحث وأهدافه وتحليل النتائج وتفسيرها، وفي حدود المنهج المستخدم والإجراءات والمعالجات الإحصائية، قد توصل الباحث إلى الاستخلاصات التالية :
- ١- المحور الاول : الضغوط الناتجة من العبء الوظيفي للأخصائي الرياضي.
 - اعباء العمل تختلف باختلاف طبيعة المهام الموكلة للأخصائي
 - الاعباء الوظيفية تفوق قدراتي احياناً
 - اشعر بملل من عدم التجديد في العمل
 - لا توجد معايير لتقويم الأداء المهني
 - ٢- المحور الثاني : الضغوط الناتجة بأسلوب التوجيه الفني من الجهات الإدارية.
 - عدم وجود خطة واضحة للتوجيه الفني
 - يعتمد التوجيه الفني على الذاتية وعدم التحلي بالموضوعية احياناً
 - عدم مراعاة القيادات لظروف الأخصائي الرياضي عن إصدار التوجيهات المنظمة للعمل
 - إصرار مندوب التفيتش الداخلي على تطبيق الخطة الموضوعية وبدون حرية في التعديل
 - ٣- المحور الثالث : الضغوط الناتجة من عدم وجود الدعم الإداري
 - حالة المنشآت التابعة للوزارة بعضها لا تشجع علي تنفيذ البرامج
 - القواعد واللوائح التنظيمية غير مناسبة لتنفيذ خطة العمل.
 - عدم وجود مخازن مناسبة للأدوات والأجهزة ونقص العمالة الفنية المتخصصة للصيانة.
 - العمل داخل المؤسسات يسير وفقاً للخطة المحددة سلفاً بصورة غير منتظمة.
 - ٤- المحور الرابع : الضغوط الناتجة من المردود المادي.

- بدل الانتقال المخصص اقل من مصاريف الانتقال والنفقات
 - الحوافز غير مشجعة على بذل المزيد من الجهد
 - في بعض الاحيان البدلات الخاصة باللجان والمأموريات غير كافية.
 - الحوافز والمكافآت غير مرتبطة بحجم العمل.
 - ٥ **المحور الخامس : الضغوط الناتجة عن الإعداد المهني**
 - الأجازات القانونية تسمح للأخصائي الرياضي بالدراسة الأكاديمية وفقاً لظروف العمل.
 - لا توجد معايير لتقييم الأخصائي الرياضي.
 - عدم التأهيل الإداري للأخصائيين الرياضيين بشكل مناسب.
 - ٦ **المحور السادس : الضغوط الناتجة من بيئة العمل**
 - عدم السرية في بعض إجراءات العمل الهامة
 - بيئة العمل غير سليمة وهواؤها غير نقي
 - وسائل الأمن والسلامة بالمنشآت غير كافية.
 - ٧ **المحور السابع : الضغوط الناتجة بالمكانة الاجتماعية لمهنة الأخصائي الرياضي**
 - نظرة المجتمع للأخصائي الرياضي دون المستوي
 - الالتزامات الاجتماعية تؤثر على دقة أداء العمل
 - فترات العمل تتعارض مع ظروف الحياة
- التوصيات :**

في ضوء اهداف وتساؤلات البحث وفي ضوء ماتوصلت اليه الباحثة من النتائج و الإستخلاصات توصي الباحثة بما يلي :

- ١- العمل على تطوير خطة النشاط الرياضي بوزارة الشباب والرياضة.
- ٢- محاولة أن تكون نظم الترقية والحوافز والمكافآت مبنية على أسس واضحة ومفهومة وعادلة، وأن تكون موزعة وفقاً للكفاءة في العمل، مع مراعاة الأقدمية في العمل. يجب أن تكون
- ٣- ضرورة تأهيل الأخصائي الرياضي عن طريق عقد دورات تثقيفية خاصة بالأمر الإدارية
- ٤- الاهتمام بالملاعب والأدوات التي تخدم الأخصائي الرياضي عند إشرافه علي النشاط الرياضي
- ٥- العمل علي توجيه أفراد المجتمع بتوضيح أهمية دور الأخصائي الرياضي حيث أنهم صانعو الأجيال القادرة علي مواجهة الأعباء وتحمل مسئوليات المجتمع في المستقبل.

- ٦- الاهتمام بالحافز المادي والمعنوي للأخصائي الرياضي مما يسهم في رفع مستوى الدخل لهم.
- ٧- اجراء المزيد من الدراسات والابحاث التي تهتم بالضغوط المهنية التي يتعرض لها العاملين في المجال الرياضي.

((المراجعــــــــــــــــ))

أولاً : المراجع باللغة العربية :

- ١- إبراهيم خلاف ابو زيد (٢٠٠٦م): مدخل علم النفس الرياضي, مكة للطباعة، بورسعيد.
- ٢- إبراهيم ربيع شحاتة (٢٠٠١): (دراسة مقارنة) للضغوط المهنية لمعلمي التربية الرياضية بمرحلتي التعليم الأساسي والثانوي بمحافظة المنيا، مجلة علوم الرياضة، المجلد ١٣، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا.
- ٣- أحمد ابو الحديد مرسى حجازي (٢٠١٦م): الضغوط وعلاقتها بالتوافق النفسي واتخاذ القرار لدي أخصائي وزارة الدولة لشئون الرياضة، رسالة دكتوراة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان.
- ٤- أحمد سعد الدين معروف النحاس (٢٠١١م): الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي للأخصائي الرياضي بمديرية الشباب والرياضة بالدقهلية، رسالة ماجستير غير منشور، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية.
- ٥- أسامة كامل راتب: قلق المنافسة (ضغوط الحياة - احتراق الرياضي) ، دار الفكر العربي ، القاهرة، ١٩٩٧م.
- ٦- أمين الخولى (١٩٩٦): أصول التربية البدنية والرياضة " المهنة والاعداد المهني - النظام الأكاديمي "، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ٧- دعاء صبري محمد الاسدي (٢٠٢٠م) : الضغوط المهنية واثرها علي اتخاذ القرار للعاملين بالهيئات الرياضية بمحافظة شمال سيناء، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة العريش.
- ٨- سيد الهواري (٢٠٠١م) :اتخاذ القرارات - تحليل المنهج العلمي، ط ٣، مكتبة عين شمس والمكتبات الكبرى، القاهرة، مصر.
- ٩- عادل عز الدين الاشول (٢٠٠٥م): نوعية الحياة من المنظور الاجتماعي والنفسي والطبي، وقائع المؤتمر العلمي الثالث، جامعة الزقازيق، مصر
- ١٠- عبد الرحمن بن سلمان الطريري (٢٠٠٩م): المؤشرات السلوكية الدالة علي مستوي الضغط النفسي، دورية كلية التربية، العدد الثامن عشر، جامعة قطر.

- ١١- عبد الغفار حنفي (٢٠٠٤): تنظيم إدارة الأعمال، دار بن خدلون، ط٢، الإسكندرية.
- ١٢- عصام بدوي (١٩٩٦م): التنظيم والإدارة في التربية الرياضية، دار الثقافة العربية، القاهرة
- ١٣- علي جلال الدين (٢٠٠٥م): الصحة الشخصية والاجتماعية للتربية البدنية والرياضيين، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- ١٤- علي عبد العزيز شرابي (٢٠٠٦م): تقويم العمل الإداري بناي الجيش، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها.
- ١٥- محمد العربي شمعون (١٩٩٤): علم النفس الرياضي، ط ٩، دار المعرفة، القاهرة.
- ١٦- محمد حسن علاوى (٢٠٠٢): سيكولوجية الاحتراق للاعب والمدرّب الرياضي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة
- ١٧- محمود محمود سالم (٢٠٠٣م): سيكولوجية رياضة المنافسات، المتحدة للطباعة، بورسعيد
- ١٨- نبيه العلقامي (٢٠٠٧م) : مقدمة فى السياسات الإدارية لمراكز الشباب، مركز الكتاب للنشر ط٣، القاهرة

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية :

- 19 - **Babu, Hanish (2008):** Physical Causes of Stress. Skyline Harmony Villas, Trichur Dt, Kerala, India
- 20 - **Babu, Hanish (2007):** What is stress & effective stress management techniques. Skyline Harmony Villas, Trichur Dt, Kerala, India
- 21 - **Boutaleb Kouider. (2006)** Théorie de la décision – éléments de cours. Edition office des publications universitaires. .page04
- 22- **Kao, Hsin (2012):** “Decision making model and knowledge management” preferences ,Australian journal of business and management research vol.2no 4.
- 23- **Omotola ,oluwafemi (2012):** An investigation into decision making styles practices and preferences of human resources managers in the banking industry in southwestern Nigeria European journal of business and management , vol4,no.11.