

قياس الضغوط الإدارية لدى أعضاء مجالس الإدارة ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة

أ.د/ محمد رضا الوقاد

أ.د/ عز الدين محمد أحمد

الباحث/ عمرو أحمد السيد محمد

المقدمة

تعد الإدارة الحديثة جانباً أساسياً من جوانب النظام الإنتاجي في أي مجتمع، فالإدارة تهدف إلى التنظيم الشامل للعلاقات السياسية والاقتصادية والاجتماعية وإلى تنظيم روح الفريق في العمل، والإدارة أصبحت عملية أساسية تعتمد عليها كل الهيئات في تحقيق أهدافها مستتدة في ذلك إلى الدعامات والأسس العملية والخبرات المرتبطة بالعمل الإداري، مما جعل الشغل الشاغل لكل دولة أن توفر مناخاً مناسباً للعمل وبذلك تمهد الطريق لخلق جيل من الإداريين يقودون التقدم في كافة المجالات ويعملون على استقرار هذا التقدم ومواصلته دون توقف. (٧ :٩)

وترى نادية أمين (٢٠٠٥م) أن الإداري يعد المحور الأساسي في مدى نجاح المنظمة أو الهيئة التي يتواجد بها. ومن هنا ظهرت أهمية كفاءة الأداء في العمل كمحك حقيقي لمقدرة الفرد على الأداء باعتبار أن إنجاز العمل بكفاءة هو العملية الأساسية، والوظيفة التي يتولاها المديرون والقادة نظراً لما يقومون به من توجيه وإشراف وقدرة على التخطيط للمواقف والتي تستغرق معظم وقتهم وطاقاتهم.

(٣٤ :١٢)

ويشير " دونالد براون Donald Brawn " (٢٠١١م) إلى تأثير العاملين بالهيئات والمنظمات المختلفة بالمشيريات البيئية والتي امتدت إلى بيئة العمل ويتمثل هذا التأثير في حدوث الاستثارة والانفعال الأمر الذي انعكس على الأداء الوظيفي والعلاقات مع الزملاء والرؤساء. (٤ :١٤٣)

ومن جهة أخرى يرى " أندرو سيزلافى Andro De Ceslafy " (١٩٩١م) إن العمل الإداري أياً كان موقعه أو مستواه يخضع لمجموعة قيود سواء في استقطابه للموارد أو في تخطيطه للعمل أو في تحديده للأهداف بمعنى أن الإدارة ترتبط دائماً بمدى القيود المفروضة على حركتها ومدى قدرتها على مواجهة تلك القيود. (١ :٢٧٤)

ويؤكد " ناصر العديلي " (٢٠١٠م) أن القائد الإداري الناجح هو الذي يتمكن من استخدام ما يقع تحت سيطرته من متغيرات لمواجهة التكيف مع ما لا يقع تحت سيطرته من متغيرات وذلك في سعيه الدائب نحو تحقيق الأهداف. (١٣ :١٥٢).

والجدير بالذكر أن الحركة الرياضية أصبحت تمثل الآن جزءاً هاماً من اهتمامات الحكومات في ظل التقدم والتطور المتزايد لدول العالم، وذلك لما تؤديه الرياضة من دور فعال وحيوي على المستوى

الوطني والمستوى الدولي في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية، وفي الدول المتقدمة أصبحت الرياضة صناعة تعتمد على الأسلوب العلمي والتكنولوجيا الحديثة وللتأكيد على أهمية هذه الصناعة فقد اهتم العالم بكفاءة العملية الإدارية من حيث قدره العاملين على إنجاز الأعمال الموكلة إليهم وكذلك قدرتهم على التغلب على جميع الضغوط من المشكلات التي تعوقهم عن العمل وإنجاز الأهداف. (٧: ٧)

ثانياً: مشكلة البحث وأهميته

يعيش العاملون والإداريون ومنتخبو القرار في منظمات العمل سواء كانت حكومية أو أهلية في مناخ إداري وتنظيمي يتميز بشدة الضغوط وتعدد مصادرها، وجوانبها وأبعادها وتأثيرها. (١٠: ٩٤)

ومن هنا كان الاهتمام بقضية الضغوط الإدارية، باعتبار أن الضغط الإداري أصبح أحد العناصر المرتبطة بالعمل في أي منظمة ومن الصعب في عالم اليوم تقاؤها، غقد يكون بالغ العنف فيؤثر سلبياً على متخذي القرار ويفسد مشروعاتهم، وقد يكون في النطاق المناسب المطلوب فيحقق القوة الدافعة اللازمة لحسن سير العملية الإنتاجية.

ويشير "حاتم عثمان" (٢٠٠٢م) إن تعميق مفاهيم الإدارة الحديثة يساعد على زيادة الاقتناع بأهمية التشخيص المبكر للضغوط الإدارية، واكتشاف مصادرها والتعامل بعقلية علمية مستتيرة، وبالتالي حماية المنشأة من أخطارها والحفاظ على إنتاج وإنتاجية العاملين بها وفق المعدلات القياسية المطلوب الوصول إليها وتحقيقها. (٣: ٣٥)

ومن جهة أخرى نجد أن أعضاء مجالس الإدارات بالأندية الرياضية يواجهون ضغوط تتمثل في الصراع علي الدور، وعدم العدالة في تولى المناصب القيادية داخل النادي ، وتدخّل المحسوبيات في تعيين بعض العاملين رغما عنهم في لجان أو أجهزة يتولون الاشراف عليها، وقلة الإمكانيات المالية و المادية ، والأعباء الزائدة، والتغير الوظيفي وكثرة المشاكل التي تؤدي إلي ضعف الثقة بالنفس و بالتالي الإحباط و عدم القدرة على الإنجاز و تحقيق الأهداف.

ولكن بالرغم من تلك العناية والرعاية والتغيرات التي طرأت على الأندية قى الآونة الاخيرة إلا أن الهدف المرجو منها لم يتحقق بالقدر المطلوب والتي يرجع سببه إلى عدم وضوح التنظيم الإداري بالأندية وكذلك غموض الاختصاصات والذي من شأنه يمثل ضغوط إدارية على أعضاء مجالس الإدارات بها والذي قد يؤدي إلى عدم إنجازهم لأعمالهم ومسئولياتهم على الوجه الأكمل.

ولقد لفتت هذه الحقيقة نظر الباحثين إلى أهمية العناية بتحسين العمل الإداري ورفع كفاءته وذلك من خلال البحث عن مصادر الضغوط الإدارية التي تؤثر عليه والتعامل معه وحماية المنظمة من أخطارها والتعرف على كيفية إنجاز العمل بفاعلية وكفاءة.

ومن هنا فإن اختيار الباحث لموضوع الضغوط الإدارية لدى أعضاء مجالس الإدارة بالأندية الرياضية يرجع إلى أهمية دور أعضاء مجالس الإدارة بالأندية في تقديم الخدمات لسائر أعضاء الجمعية العمومية. وبالشكل الذي يضمن تفاعلهم بشكل كامل ليعطي أفضل مردود وعائد اقتصادي ممكن للعمل، ويرتبط هذا أساساً بحسن قيام المدير بعمله وتوافقه واستيعابه للضغوط الإدارية.

ثالثاً: أهداف البحث

يهدف البحث الى قياس الضغوط الإدارية لدى أعضاء مجالس الإدارة ببعض الاندية الرياضية بمحافظة القاهرة من خلال:

- ١- التعرف على مصادر الضغوط الإدارية لدى أعضاء مجالس الإدارة بالأندية الرياضية
- ٢- التعرف على الفروق بين الذكور والإناث من أعضاء مجالس إدارات الاندية في تأثرهم بالضغوط الإدارية.

رابعاً: تساؤلات البحث

- ١- ما هي مصادر الضغوط الإدارية لدى أعضاء مجالس الإدارة بالأندية الرياضية بمحافظة القاهرة؟
- ٢- هل توجد فروق بين الذكور والإناث من أعضاء مجالس إدارات الاندية الرياضية بمحافظة القاهرة في تأثرهم بالضغوط الإدارية؟

خامساً: المصطلحات المستخدمة في البحث

- الضغط الإداري

هو كل تأثير مادي أو نفسي أو معنوي يأخذ أشكالا مؤثرة على سلوك الموظف وامتخذ القرار ويعيق توازنه النفسي والعاطفي ويؤدي إلى أحداث توتر عصبي أو قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد، أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الإدارية والتنفيذية التي تواجهه متخذ القرار في المنظمة. (١: ٢٧٠)

- ضغوط العمل

هي تجربة ذاتية تؤدي إلى خلق مرحلة من عدم التوازن النفسي والعضوي داخل الفرد، وهي نتاج عوامل بيئية أو تنظيمية أو فردية. (٢: ٧)

سادساً: الدراسات المرجعية

أولاً: الدراسات العربية

- ١- قام " إيهاب النعاس " (٢٠١٣م) (٢) بدراسة تحت عنوان " أثر إدارة الوقت على ضغوط العمل في الإدارة العامة " وذلك بهدف التعرف على العلاقة بين توجيه الفرد في منظمة بيروقراطية والشعور بضغوط العمل، وكانت أهم النتائج تقصير بعض الموظفين في تأدية أعمالهم لعدم اهتمامهم بالوقت

وأن يحدد به الاتصال أفقياً ورأسياً بين الموظفين ورؤسائهم أدى إلى تزامم وتكدس الرسائل وبالتالي تعطل العمل، وكذلك الإهمال في تطبيق اللوائح والقوانين التي تنص على احترام وقت العمل الرسمي.

٢- قام "محمد الششتاوى" (٢٠٠٠م) (١١) بدراسة عنوانها: "دراسة مقارنة للضغوط النفسية المهنية لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية بقطاع وسط الدلتا التعليمي" واستهدفت الدراسة التعرف على الضغوط النفسية المهنية للعينة (معلمين - معلمات) التربية الرياضية لمنطقة وسط الدلتا التعليمي، واستخدام الباحث المنهج الوصفي، واشتملت العينة على ٥٦٠ معلم ومعلمة وكانت أهم النتائج أن هناك ضغوط نفسية واقعة على معلمي ومعلمات التربية الرياضية بقطاع وسط الدلتا التعليمي .

٣- قام كلاً من "على عسكر، أحمد عباس" (٢٠١٥م) (٨) بدراسة تحت عنوان: "مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية" وهدفت إلى تحديد، ومقارنة درجة الضغوط التي يتعرض لها العاملون في كل من مهنة التدريس في المعاهد الخاصة، والتمريض، والخدمة النفسية، والخدمة الاجتماعية والعينة من ٣٥٣ من العاملين في الخدمة الاجتماعية، وقد تم استخدام وتصميم استبيان مكون من ثلاثة أجزاء (بيانات عامة عن مجال العمل - عبارات تتضمن بعض المظاهر الفسيولوجية - النفسية، التي يمكن أن تظهر نتيجة لضغوط العمل المختلفة).

ثانياً: الدراسات الأجنبية

٤- قام "اسنستات وفلمر Eisenstat & Felmer" (٢٠١٦) (١٥) بدراسة عنوانها "الواسطات الوظيفية وعلاقتها بضغوط الجودة والعناية الوظيفية"، وقد تمت هذه الدراسة على العاملين في مجال الخدمات الإنسانية ومن أمثلتها المستشفيات، المدارس، المصحات النفسية وقد أوضحت هذه الدراسة أن أهم مصادر ضغوط العمل بالنسبة لهؤلاء العاملين تمثلت في عبء العمل الكبير، عدم كفاية فرص التدريب، عدم الحصول على نتائج الأداء أو معلومات كافية عنها

٥- قام كلاً من "ليشجر ودلفى Lckinger & dailfy" (٢٠١٠م) (١٤) بدراسة عنوانها "علاقة الاختلافات الشخصية والوظيفية بمعدل التخلص من الضغوط والمشكلات" وطبقت الدراسة على ثلاث عينات مختلفة، مكونة من ٢٢٢ مفردة: الأولى ١٦ مفردة من الممرضات، والثانية من ٦٠ من مشرفي ومديري أحد برامج الماجستير المهنية (mba) والثالثة ٦٤ من مديري الإدارة الوسطى) وتلاحظ أن هناك علاقة واضحة وقوية بين كل من تعارض وغموضه وبين إصابة العاملين بالتوتر، وأن هذه العلاقة موجودة واضحة بصورة قوية خاصة بالنسبة للممرضات ومديري برنامج (mba).

٦- قام "ولتر جميلش Walter - Gmelch" (٢٠١٣م) (١٨) بدراسة تحت عنوان: "الضغوط الإدارية بالمنظمات الرياضية" وذلك بهدف التعرف على أهم الأسباب المولدة للضغوط الإدارية في المنظمات الرياضية وقد أشار إلى أن حجم حجب المعلومات وتزييفها وتدخل أصحاب النفوذ السياسي والفضائح المالية هي أهم أسباب هذه الضغوط .

سابعاً: إجراءات البحث:**منهج البحث:**

استخدم الباحث المنهج الوصفي، مختصا الدراسات المسحية لمناسبتها لطبيعة البحث.

مجتمع البحث:

تم إختيار مجتمع البحث من جميع اعضاء مجالس ادارت بعض الأندية الرياضية التي تنتطبق عليها المعايير التالية و التي تتوافق مع البحث و اهدافه و مخرجاته وهي كالتالي :

- ان لا يقل أعضاء الجمعية العمومية للنادى عن ٤٥٠٠٠ عضو وهو عدد افتراضى اتفق عليه الباحثون.. لان كلما زاد عدد أعضاء الجمعية العمومية زادت الضغوط الإدارية الملقاه على عاتق أعضاء مجلس الإدارة لتوفير كافة الخدمات بجودة عالية للاعضاء.

- أن يكون النادى له اشهار دائم من وزارة الشباب و الرياضة.

- ان يكون النادى نادى اهلي شعبي لا يتبع مؤسسة سيادية او شركات سواء حكومية او أهلية.

و بعد مراجعة وزارة الشباب و الرياضة باحصائية رسمية وجد الباحثون ان تلك الشروط تنتطبق على ست اندية رياضية و هي كالتالي (الاهلى للرياضة البدنية - الشمس الرياضي - الزهور الرياضي - الجزيرة الرياضي - هليوبوليس الرياضي - النصر الرياضي) ، و نظراً لان عدد افراد الجمعية العمومية تعدى الثلاثين الف عضو ووفقاً للائحة الاسترشادية للنادية الرياضية الصادرة عام ٢٠١٧م يصبح عدد أعضاء مجلس الإدارة ١٢ عضوا لكل نادى ، و بالتالى يصبح العدد الاجمالي لافراد المجتمع (٧٢) عضو مجلس إدارة .

عينة البحث:

تم اختيارها بالطريقة العمدية من أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية و الذى بلغ عددهم (٦) أندية، و قد بلغ عددهم (٥٢) عضو مجلس إدارة وهذا بالاضافة إلى (٢٠) عضو مجلس إدارة للدراسة الاستطلاعية ، ليصبح العدد الكلي (٧٢) عضو مجلس إدارة و هم يشكلون كامل اعداد المجتمع

أدوات جمع البيانات

في ضوء أهداف البحث وطبيعة الدراسة قام الباحثون ببناء مقياس (الضغوط الإدارية) من خلال: مراجعة الأطر النظرية المرتبطة بمصادر الضغوط الإدارية - مراجعة قوائم ومقاييس الضغوط الإدارية والنفسية التي سبق إعدادها في مجال الإدارة بصفة عامة وعلم الإدارة الرياضية بصفة خاصة - تحديد المحاور المقترحة لمقياس الضغوط الإدارية لدى أعضاء مجالس الإدارة ببعض الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة استرشاداً بالخطوات السابقة وجاءت المحاور المقترحة كالتالي:

- المصدر التنظيمى للضغوط الإدارية

- المصدر الاجتماعي للضغوط الإدارية.
- المصدر النفسي للضغوط الإدارية.
- ✓ تم عرض المحاور المقترحة على (٩) من المحكمين المتخصصين في مجال علم الإدارة عامة والإدارة الرياضية بصفة خاصة، بهدف التعرف علي: (مرفق ١)
- مدى مناسبة المحاور المقترحة للمقياس والتي حققت جميعها نسبة مئوية أعلى من ٧٥٪ من رأي الخبراء وهي النسبة التي ارتضاها الباحث لبيان أهمية المحور في الاستبيان.
- إضافة أو حذف أو تعديل المحاور التي من شأنها إثراء المقياس
- ✓ تم اقتراح عبارات لكل محور من محاور المقياس من خلال الاسترشاد بالمقاييس والاختبارات السابقة، حيث تم الحصول على بعض العبارات من تلك المقاييس وتم تعديل صياغتها بما يتناسب مع عينة الدراسة، وتكونت الصورة الأولية للمقياس من (٦٨) عبارة.
- ✓ تم عرض العبارات الخاصة بكل محور على المحكمين و الذي بلغ عددهم (٩) محكمين، للتحقق من الصدق المنطقي لملائمة العبارات المقترحة للمصدر الخاص بها و ذلك لإبداء الرأي في العبارات من حيث تمثيلها للمحور المندرجة تحته، حذف أو تعديل أو إضافة عبارات أخرى تعبر عن الضغوط الإدارية لدى أعضاء مجالس ادارت الأندية الرياضية ، وتوصل الباحث من خلال استطلاع رأي الاساتذة الخبراء إلي ما يلي : حذف بعض العبارات من المقياس ، تعديل الصياغة اللفظية لبعض العبارات ، إضافة عبارات جديدة للمقياس .
- ✓ تم عرض المقياس مرة أخرى على المحكمين للتحقيق من صدق المقياس في صورته النهائية والتي تكونت من (٤٥) عبارة وقد روعي في صياغة عبارات المقياس أن تكون جميعها تؤيد وتدعم موضوع الضغوط الإدارية لأعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية.
- ✓ قام الباحث بتعديل المقياس المكون من ٣ محاور، ٤٥ عبارة ورتب عباراته بطريقة عشوائية ثم وضع أمام كل عبارة خمس استجابات لتحديد شدة الاستجابة وهي بدرجة كبيرة جداً = ٥ ، وبدرجة كبيرة = ٤ ، وبدرجة متوسطة = ٣ ، بدرجة قليلة = ٢ ، بدرجة ضئيلة = ١ ثم عرض المقياس على عينة التقنين وقوامها (٢٠) مفردة من مجتمع البحث وخارج عينة الدراسة الأساسية بغرض حساب المعاملات العلمية للمقياس. فإذا كانت (درجة ضئيلة) فهي تعبر عن ندرة وجود مصدر الضغط لدى أعضاء مجالس الإدارة بالاندية الرياضية وإذا كانت (درجة قليلة) فهي تعبر عن وجود مصدر الضغط بدرجة قليلة في حين أن (الدرجة المتوسطة) تعبر عن وجود مصدر الضغط بدرجة متوسطة، أما إذا كانت (درجة كبيرة) فهي تعبر عن وجود مصدر الضغط بدرجة كبيرة، في حين تعبر (درجة كبيرة جداً) عن وجود مصدر الضغط بصورة دائمة ومكررة . (مرفق ٢)

ثامناً: حساب المعاملات العلمية للمقياس

حساب الصدق

أ- صدق المحكمين

قام الباحث بعرض محاور المقياس وعبارات كل محور على لجنة تحكيم مكونة من أساتذة وخبراء التربية وعلم الإدارة الرياضية وعددهم (٩) من المحكمين وبلغ عدد عبارات المقياس في صورتها النهائية بعد الحذف والتعديل والإضافة (٤٥) عبارة واعتبر الباحث نسبة اتفاق المحكمين على عبارات المقياس معياراً لصدقه.

ب- صدق الاتساق الداخلي

تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة على حده بكل محور والدرجة الكلية للمقياس على عينة أستمطاعية قوامها (٢٠) تم اختيارهم بطريقة عشوائية من أعضاء مجالس الادرات ببعض الأندية بمحافظة القاهرة.

جدول رقم (١)

معامل ارتباط درجة كل عبارة من عبارات المحور الأول بالدرجة الكلية لهذا المحور (المصدر التنظيمي للضغوط الإدارية)

ن = ٢٠

م	رقم العبارة بالمقياس	معامل الارتباط	م	رقم العبارة بالمقياس	م
١	١٨	*٠.٤٤٢	١٢	١	*٠.٥٣٣
٢	٣٩	*٠.٤٤٣	١٣	٧	*٠.٥٥٧
٣	٣٤	*٠.٥٥٣	١٤	١٣	*٠.٤٦١
٤	٢٨	*٠.٧٩٥	١٥	١٩	*٠.٥٧٢
٥	٢٤	*٠.٦٧٢	١٦	٢٥	*٠.٦٤٧
٦	١٥	*٠.٦٦٠	١٧	٣١	*٠.٧٣٢
٧	٢٠	*٠.٦٣٩	١٨	٣٧	*٠.٦٨٨
٨	١١	*٠.٧١٠	١٩	٤٣	*٠.٥٣٣
٩	٤	*٠.٥١٨	٢٠	٤٤	*٠.٥٥٧
١٠	٢٢	*٠.٤٤٥	٢١	٤٥	*٠.٤٦١
١١	٨	*٠.٤٦٦			

* جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (١) أن جميع عبارات المحور الأول المصدر التنظيمي للضغوط الإدارية ذات

دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٥.

جدول رقم (٢)

معامل ارتباط درجة كل عبارة من عبارات المحور الثاني بالدرجة الكلية لهذا المحور (المصدر الاجتماعي للضغوط الإدارية)

ن = ٢٠

م	رقم العبارة بالمقياس	معامل الارتباط	م	رقم العبارة بالمقياس	معامل الارتباط
١	٤٠	*٠.٤٣٦	٩	٢	*٠.٥٠١
٢	٤١	*٠.٣٩٥	١٠	٦	*٠.٤٢٩
٣	١٠	*٠.٧٣٤	١١	١٤	*٠.٥٦٦
٤	١٧	*٠.٧٥٣	١٢	٢١	*٠.٧٩٧
٥	٣٦	*٠.٥٠٦	١٣	٢٣	*٠.٦٣٢
٦	٢٩	*٠.٤٥٧	١٤	٢٦	*٠.٥٣١
٧	١٢	*٠.٤٤٩	١٥	٣٢	*٠.٤٠١
٨	٣٥	*٠.٨٢٣	١٦	٣٨	*٠.٥٢٩

* جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (٢) أن جميع عبارات المحور الثاني المصدر الاجتماعي للضغوط الإدارية

ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٥

جدول رقم (٣)

معامل ارتباط درجة كل عبارة من عبارات المحور الثالث بالدرجة الكلية لهذا المحور (المصدر النفسي للضغوط الإدارية)

ن = ٢٠

م	رقم العبارة بالمقياس	معامل الارتباط	م	رقم العبارة بالمقياس	معامل الارتباط
١	٢٧	*٠.٥٠٢	٥	٣	*٠.٦٧١
٢	٣٠	*٠.٣٩٨	٦	٥	*٠.٤٣٩
٣	٣٣	*٠.٤٥٠	٧	٩	*٠.٥١٣
٤	٤٢	*٠.٥٤٧	٨	١٦	*٠.٥٩١

* جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (٣) أن جميع عبارات المحور الثالث المصدر النفسي للضغوط الإدارية ذات

دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٥

جدول رقم (٤)

قيم معامل الارتباط بين درجات كل محور والدرجة الكلية للمقياس

ن = ٢٠

م	المحاور	قيم معامل الارتباط
١	المصدر التنظيمي للضغوط الإدارية	*٠.٨٣٣
٢	المحور الاجتماعي للضغوط الإدارية	*٠.٦٢٩
٣	المحور النفسي للضغوط الإدارية	*٠.٧٣٤

جميع قيم معاملات الارتباط عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (٤) أن قيمة معامل الارتباط بين محاور المقياس والمجموع الكلي للمقياس تراوحت ما بين (٠.٦٢٩) إلى (٠.٨٣٣) وجميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، مما يشير إلى التجانس الداخلي للمقياس مما يدل على صدق الاستمارة ، وأن محاور المقياس تقيس مصادر الضغوط الإدارية لدى أعضاء مجالس ادارت الأندية الرياضية ، وأن جميع قيم الاتساق الداخلي - بين عامل المقياس والدرجة الكلية دالة إحصائياً، وهذا يؤكد على الاتساق الداخلي بين عوامل المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

ثبات المقياس

- إعادة تطبيق الاختبار Test-Retest

قام الباحث بحساب ثبات المقياس لمرتين متتاليتين بفاصل زمني ١٥ يوم باعتبارها أفضل الطرق المستخدمة لحساب معامل الثبات حيث قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة قوامها ٢٠ من أعضاء مجالس ادارت الأندية الرياضية وتم اختيارهم عشوائياً وتم حساب معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني.

جدول رقم (٥)

معامل الارتباط لمحاور المقياس عن طريق إعادة تطبيق المقياس

ن = ٢٠

م	المحاور	التطبيق الأول		التطبيق الثاني		قيمة ر
		ع	س	ع	س	
١	المصدر التنظيمي للضغوط الإدارية	٧١.٢٢	١٤.٢٤	٨٢.١٠	١٢.٩	*٠.٧٨٥
٢	المحور الاجتماعي للضغوط الإدارية	٦٨.٧٠	١٢.٦٧	٦٤.٢٩	١٣.٢١	*٠.٦٣٨
٤	المحور النفسي للضغوط الإدارية.	٤٢.٧٥	٩.٥٠	٤٠.٩٦	٦.٨	*٠.٧٥٢
	المجموع	١٩٨.٤	٤٤.٣	٢٠٦.٦	٣٤.١	*٠.٧٩٠

قيمة " ر " الجدولية (٠.٣٧٤) عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٥)

يتضح من جدول رقم (٥) وجود ارتباط بين التطبيق الأول في جميع المحاور والمجموع الكلي للاستمارة مما يدل على ثبات الاستمارة بدرجة عالية تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠.٦٣٨)، (٠.٧٩٠) مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بمعامل ثبات دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٥.

تاسعاً: عرض وتفسير نتائج البحث

حيث يشير الباحث إلى احتواء مقياس الضغوط الإدارية على (٣) محاور بمجموع عبارات (٤٥) عبارة، حيث تضمن المحور الأول (٢١) عبارة، والمحور الثاني (١٦) عبارة، والمحور الثالث (٨) عبارات، وسيتم عرض النتائج وتفسيرها وفقاً لمتغيرات البحث "التعرف على مصادر الضغوط الإدارية لدى أعضاء مجالس الإدارة بالأندية الرياضية" على النحو التالي :

١- المؤهل الدراسي من جدول (٧) حتى جدول (١٤)

٤- الخبرة من جدول (١٥) حتى جدول (١٨)

٥- السن من جدول (١٩) حتى جدول (٢١)

٦- النوع جدول (٢٢)

جدول رقم (٦)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لعبارات المحور الأول

(المصدر التنظيمي للضغوط الإدارية) وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي

ن = ٥٢

الترتيب	العينة ككل			بكالوريوس ن = ٣٢			ماجستير ن = ١٣			دكتوراه ن = ٧			رقم العبارة	م
	%	ع	س	%	ع	س	%	ع	س	%	ع	س		
٢١	46.4	1.31	2.32	49.8	1.3	2.49	47.2	1.39	2.36	44.2	1.18	2.21	٤٥	١
١٦	57.8	1.21	2.89	58.6	1.2	2.93	55.2	1.05	2.76	55.4	1.17	2.77	٣٩	٢
١١	63.2	1.72	3.16	66.8	1.19	3.34	63	2.78	3.15	62.8	1.32	3.14	٣٤	٣
٥	77.6	1.42	3.88	74.8	1.21	3.74	82.6	0.995	4.13	78.8	1.16	3.94	٢٨	٤
١٩	52.6	1.3	2.93	56.6	1.15	0.283	51.8	1.23	2.59	53.6	1.27	2.68	٢٤	٥
٨	69.4	1.14	3.47	68	0.705	3.4	69	1.15	3.45	70	1.1	3.5	١٥	٦
١٨	53.2	1.26	2.66	52.4	1.19	2.62	55.6	1.21	2.78	54.2	1.2	2.71	٢٠	٧
٧	73.4	1.2	3.67	74.4	1.14	3.72	72.4	1.11	3.62	76.2	1.08	3.81	١١	٨
٤	79.6	1.15	3.98	75.6	1.21	3.78	79.6	1.08	3.98	80.8	1.09	4.04	٤	٩
٢٠	49.8	1.29	2.49	50.8	1.21	2.54	50.2	1.36	2.51	49.6	1.28	2.48	٢٢	١٠
٦	73.6	1.23	3.68	74	1.09	3.7	73.4	1.03	3.67	76	1.19	3.8	٨	١١
١٣	61.8	1.31	3.09	64.4	1.24	3.22	63	1.32	3.15	63.4	1.24	3.17	٤٠	١٢

٣	82	1.12	4.1	85.4	0.902	4.27	82.6	1.08	4.13	83.6	1.13	4.18	٣٩	١٣
١	83.6	1.02	4.18	86.8	0.916	4.34	81.8	1.19	4.09	85.6	1.07	4.24	١	١٤
١٥	58.4	1.37	2.94	61.8	1.34	3.09	63.2	1.33	3.16	57.6	1.34	2.88	٧	١٥
٢	82.2	1.16	4.11	86.2	1.01	4.31	81	1.09	4.05	84	1.18	4.2	١٣	١٦
١٢	62.8	1.27	3.14	64.8	1.32	3.24	51.2	1.32	2.56	76.4	1.14	3.97	١٩	١٧
١٠	67.6	1.2	3.38	69.8	1.25	3.49	58.6	1.39	2.93	60	1.34	3	٢٥	١٨
١٤	61.2	1.32	3.06	61.8	1.36	3.09	55.6	1.56	2.78	61.2	1.34	3.06	٣١	١٩
٩	67.8	1.3	3.39	71.2	1.35	3.56	68.8	1.6	3.44	64.4	1.22	3.22	٣٧	٢٠
١٧	57	1.24	2.85	58.4	1.27	2.92	47.2	1.53	2.36	52.2	1.33	2.61	٤٣	٢١

ق عند مستوى معنية (٠.٠٥) = ٤٠.١%

من خلال ما سبق تمكن الباحث من الوصول إلي أهم العبارات المسببة للضغوط الادارية في المصدر التنظيمي من خلال النسبة المئوية والموضحة بالجدول التالي:

جدول رقم (٧)

عبارات المحور الأول (المصدر التنظيمي للضغوط الإدارية) وقيمة النسبة المئوية

ن = ٥٢

م	الرقم	نص العبارة	%
١	٤٥	أشعر بالإحباط وعدم الارتياح في العمل لتمييز بعض العاملين إداريا عن آخرين لمجرد ارتباطهم بالعمل مع بعض الأعضاء على حساب الآخرين	٤٦.٤
٢	٣٩	هناك عدم عدالة في توزيع المناصب الرئيسية والقيادية داخل النادي بين أعضاء المجلس.	٥٧.٨
٣	٣٤	بضايقتني عدم التزام العاملين بمواعيد الاجتماعات والزيارات والمواعيد الرسمية للعمل.	٦٣.٢
٤	٢٨	اشعر بأنني بحاجة لمزيد من المعلومات التي تمكنني من القيام بمهام عملي ومسئولياتي بشكل أفضل	٥٧.٦
٥	٢٤	تتدخل المحسوبيات والمجاملات في كثير من الأعمال مما يؤدي الى تأخير تحقيق الأهداف المرجوه.	٥٢.٦
٦	١٥	تتناسب مسؤولياتي مع السلطات المفوضة إلي	٦٩.٤
٧	20	أشعر بعدم الاستقرار المهني بسبب تخطي البعض حدود صلاحياتي و مسؤولياتي .	٥٣.٢
٨	11	أعرض لمواقف متناقضة في عملي بالنادي	٧٣.٤
٩	4	عدم انتظام العمل الإداري بالنادي يجعلني متوترا	٧٩.٦
١٠	22	اعاني من تكاليفات دورية لانجاز اعمال بالرغم من عدم توافر موارد مالية كافية لانجازها.	٤٩.٨
١١	8	الصراع علي الدور في العمل بين العاملين يسبب لي كثير من المشاكل	٧٣.٦
١٢	٤٠	اضطر الى الموافقة على بعض القرارات التي تختلف مع رأيي و مبادئ	61.8

82	يصعب المحافظة على الأمان الوظيفي والمكتسبات المهنية في العمل	١٨	١٣
83.6	لا يوجد نظام محدد وعادل لتوجيه أعضاء مجالس الإدارات في حال وجود قصور في أدائهم لمهامهم.	1	١٤
58.4	هناك عدم توافق في طريقة الوصول للأهداف بيني وبين زملائي	7	١٥
٢	أجد صعوبة في التواصل وعرض وجهة نظري على زملائي في المجلس	13	١٦
١٢	أختلف في الرأي مع رئيس مجلس الإدارة	19	١٧
١٠	يصعب تقبل المستحقات في أساليب العمل	25	١٨
١٤	أشعر بالضيق عندما أنتقل من الاشراف على نشاط الى نشاط اخر	31	١٩
٩	قلة الامكانيات بالنادى تجعلني غير راضي عن أدائي في العمل	37	٢٠
١٧	الظروف الاقتصادية والسياسية للدولة تؤثر على أدائي في العمل	43	٢١

ق عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٤٠.١%

يتضح من جدول رقم (٧) أن النسب المئوية لعبارات المحور الأول (المصدر التنظيمي للضغط الإدارية) جاءت دالة احصائيا عند مستوى معنوية (٠.٠٥) حيث بلغت أعلى نسبة ٨٣.٦% عبارة رقم (١٤) وهي " لا يوجد نظام محدد وعادل لتوجيه أعضاء مجالس الإدارات في حال وجود قصور في أدائهم لمهامهم" ، وبلغت ادني نسبة مئوية ٤٢% للعبارة رقم (٢٢) وهي " اعاني من تكاليفات دورية لانجاز اعمال بالرغم من عدم توافر موارد مالية كافية لانجازها" .

جدول رقم (٨)

تحليل التباين لدرجات المحور الأول (المصدر التنظيمي للضغط الإدارية)

وفقا لمتغير المؤهل الدراسي

ن = ٥٢

الدالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر
غير دالة	١.٩١٢٤	٢٩٤.٤٤٨	٧	٢٤٦١.٥٦٨	بين المجموعات
		١٥٣.٥٧٢	٥٢	٧٢٩٨٥.٦٠٩	داخل المجموعات
			٥٩	٨٠٩٦٤.٩٣٠	المجموع الكلي

* دالة عند المستوي ٠,٠٥

يتضح من جدول رقم (٨) أن قيمة (ف) ١.٩١٢٤ المحسوبة غير دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠٥ وهذا يعني عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين المتوسطات الحسابية لآراء أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية تجاه المحور الأول (المصدر التنظيمي للضغط الإدارية) وفقاً لنوع المؤهل .

جدول رقم (٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لعبارات المحور الثاني
(المصدر الاجتماعي للضغوط الإدارية) وفقا لمتغير المؤهل الدراسي

ن = ٥٢

الترتيب	العينة ككل			بكالوريوس ن = ٣٢			ماجستير ن = ١٣			دكتوراه ن = ٧			الرقم	م
	%	ع	س	%	ع	س	%	ع	س	%	ع	س		
٥	69.6	1.21	3.48	45.8	1.22	2.29	11.8	1.09	1.69	54	1.5	2.7	2	١
١٦	42	1.25	2.1	60.6	1.4	3.03	45.6	1.53	2.28	52.2	0.988	2.61	٣	٢
٩	٥٦.٧	1.99	2.8	6.32	1.39	3.16	56.2	1.53	2.81	60	1.08	3	١٠	٣
١٢	52.8	1.36	2.64	76	1.05	3.8	70	1.65	3.5	70.4	1.31	3.52	١٤	٤
١٥	49.8	1.29	2.49	53.6	1.33	2.68	54.8	1.57	2.47	54	1.06	2.7	٦	٥
١٣	53	1.29	2.65	71.6	0.992	3.58	78.6	0.913	3.93	80.8	0.706	4.04	١٦	٦
١٤	51.6	1.18	2.58	47.8	1.23	2.39	55	1.27	2.75	40.8	0.949	2.09	٢٣	٧
٧	65.2	1.3	3.26	73	1.17	3.65	67.6	1.39	3.38	78.2	1.08	3.91	٣٠	٨
١١	53.8	1.25	3.19	77.4	1.23	3.87	86.8	1.12	4.34	81.8	0.996	4.09	٢٦	٩
١٠	56	1.27	2.8	53.6	1.28	2.68	60	1.5	3	53	1.3	2.65	٢٧	١٠
٣	73	1.23	3.65	67.8	1.45	3.39	75	1.22	3.75	74.8	1.01	3.74	٣٣	١١
٦	66.6	1.15	3.33	62.6	1.23	3.13	55	1.24	2.75	46	1.33	2.3	٤٢	١٢
٨	63.8	1.32	3.19	74.2	0.937	3.71	86.8	1.08	3.84	84.4	0.998	4.22	٤٤	١٣
١	١76.	1.15	3.82	81.2	0.997	4.06	83.8	1.23	4.19	84.4	0.951	4.22	٤١	١٤
٤	71.2	1.34	3.56	68.4	1.33	3.42	50.6	1.54	2.53	54.8	1.45	2.74	١٢	١٥
٢	76.4	2.22	3.82	81.2	1.09	406	80.6	1.09	4.03	83.4	0.777	4.17	٣٨	١٦

ق عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٤٠.١%

حيث توصل الباحث من الوصول إلي أهم العبارات المسببة للضغوط الادارية في المصدر الاجتماعي من خلال النسبة المئوية والموضحة بالجدول التالي:

جدول رقم (١٠)

عبارات المحور الثاني (المصدر الاجتماعي للضغوط الادارية) وقيمة النسبة المئوية

ن = ٥٢

م	الرقم	نص العبارة	%
١	2	أجد صعوبة في التأقلم والتعاون مع الزملاء في العمل بمختلف فئاتهم.	69.6
٢	٣	انخفاض الدخل وعدم الاستقرار في العمل يؤثر سلبيا على ممارستي لمهامي ومسئولياتي بالنادي.	42

٥٦.٧	المزايا الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة لا تساوي العناء البدني والنفسي الذي يتطلبه متابعة العمل.	١٠	٣
52.8	اتبعت مبدأ المشاركة وجماعية العمل عند ممارستي لمهامي داخل النادي	١٤	٤
49.8	يسعدني تكوين علاقات تعاون وصدقا مع جميع العاملين بالنادي.	٦	٥
69.6	أستقبل أثناء العمل الكثير من الضيوف مما يؤثر على ضياع الوقت	١٦	٦
42	أرغب في تكوين علاقات تعاون وصدقا مع زملائي بالمجلس	٢٣	٧
٥٦.٧	اسعي الى تحسين كفاءة زملائي في العمل وتحفيزهم	٣٠	٨
52.8	المشكلات العائلية تؤدي التوتر وعدم الاندماج في بيئة العمل.	٢٦	٩
56	أقوم بأداء أعمال كثيرة رغم ضيق الوقت المتاح لإنجازها	٢٧	١٠
73	اسعي الى تحسين كفاءة أداء العاملين في العمل وتحفيزهم	٣٣	١١
66.6	عند مرض أحد أفراد أسرتي يكون أدائي في العمل غير موفق	٤٢	١٢
63.8	أعتقد أن كثرة انشغالي في العمل يسبب مشاكل كثيرة في محيط الاسرة	٤٤	١٣
٦76.	أنشغل غالباً بحل المشاكل المتعلقة بالمرؤوسين في العمل	٤١	١٤
71.2	أشعر بوجود تباعد بيني وبين عدد كبير من زملائي في العمل	٣٢	١٥
76.4	أحتاج لفترة طويلة من الراحة لاستجماع قواي وطاقتي بعد العمل	٣٨	١٦

ق عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٤٠.١%

يتضح من جدول رقم (١٠) أن النسب المئوية لعبارة المحور الأول (المصدر الاجتماعي للضغوط الإدارية) جاءت دالة احصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) حيث بلغت أعلى نسبة ٧٦.٦% لعبارة رقم (٤١) وهي "أنشغل غالباً بحل المشاكل المتعلقة بالمرؤوسين في العمل"، وبلغت ادنى نسبة مئوية ٤٢% للعبارة رقم (٣٣) وهي "انخفاض الدخل وعدم الاستقرار في العمل يؤثر سلباً على ممارستي لمهامي ومسئولياتي بالنادي".

جدول رقم (١١)

تحليل التباين لدرجات مجموع عبارات المحور الثاني (المصدر الاجتماعي)

وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي

ن = ٥٢

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدالة
الاجتماعي للضغوط الادارية	٣٧١.٢٨٧	٧	٥٣.٨٢٨	٦٣٣.	غير دالة
	٥٩٢١.٠٧٦٣	٥٢	٦٦.٥٢١		
	٥٤٩.٦٤٩	٥٩			

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول رقم (١١) أن قيمة (ف) المحسوبة ٠.٦٣٣ وهي غير دالة عند مستوى ٠.٠٥ و هذا يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لآراء أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية تجاه المحور الثاني (المصدر الاجتماعي للضغوط الإدارية) وفقاً لنوع المؤهل .

جدول رقم (١٢)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لعبارات المحور الثالث
(المصدر النفسي للضغوط الإدارية) لمتغير المؤهل الدراسي

ن = ٥٢

الترتيب	العينة ككل			بكالوريوس ن = ٣٢			ماجستير ن = ١٣			دكتوراه ن = ٧			رقم العبارة	م
	%	ع	س	%	ع	س	%	ع	س	%	ع	س		
٨	43.6	1.24	2.18	49.6	1.53	2.48	36.8	1.22	1.84	43.6	1.16	2.18	٥	١
٢	72.6	1.25	3.63	73.8	1.33	3.69	76.8	1.3	3.84	51.8	1.08	2.59	٩	٢
٥	56.8	1.21	2.84	59.8	1.34	2.99	57.6	1.16	2.88	54.6	1.2	2.73	١٧	٣
٧	47.6	1.69	2.38	47.4	1.37	2.37	34.4	1.03	1.82	47	1.28	2.35	٢١	٤
٤	60.6	1.32	3.03	63	1.41	3.15	70	1.32	3.5	64.8	1.22	3.24	٢٩	٥
٣	71.2	1.26	3.56	72	1.34	3.6	73.8	1.2	3.69	72.2	1.12	3.61	١٢	٦
٦	50.2	1.27	2.51	52	1.28	2.6	53.2	1.12	2.66	51.4	1.27	2.57	٣٥	٧
١	76.6	1.87	3.83	75.2	1.25	3.76	78.2	1.42	3.91	76.8	1.03	3.84	٣٦	٨

ق عند مستوى معنية (٠.٠٥) = ٤٠.١%

حيث تمكن الباحث من الوصول إلي أهم العبارات المسببة للضغوط في المصدر النفسي من خلال النسبة المئوية والموضحة بالجدول التالي

جدول رقم (١٣)

عبارات المحور الثالث (المصدر النفسي للضغوط الإدارية) وقيمة النسبة المئوية

ن = ٥٢

%	نص العبارة	رقم العبارة	م
43.6	أؤنب نفسي بشدة عند ارتكاب أخطاء في العمل	٥	١
72.6	أميل الى العمل بشكل منفرد دون المجموعة	٩	٢
56.8	أشعر بالإحباط بسبب تكرار الفشل في العمل	١٧	٣
47.6	اشعر سريعاً بالملل لقلّة الأعباء والمسئوليات الملقاه على عاتقي.	٢١	٤
60.6	أشعر بإمكانية الفشل في الاداء نتيجة لاهتمامي الزائد بالعمل	٢٩	٥
71.2	اشعر بالتوتر والتردد في اتخاا القرار عند لقاءي مباشرة باعضاء النادي	١٢	٦

٧	٣٥	اغضب إذا أخفق أحد زملائي في تنفيذ الواجبات المطلوبة لأداء العمل	50.2
٨	٣٦	دائم القاء اللوم على الآخرين في حال فشلي في تنفيذ مهام عملي.	٧٤.٦٥

ق عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٤٠.١%

يتضح من جدول رقم (١٣) أن النسب المئوية لعبارات المحور الثالث (المصدر النفسي للضغط الإدارية) جاءت دالة احصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) حيث بلغت أعلى نسبة ٧٤.٦٥% لعبارة رقم (٤١) وهي "دائم القاء اللوم على الآخرين في حال فشلي في تنفيذ مهام عملي." ، وبلغت ادني نسبة مئوية ٤٣.٦% للعبارة رقم (٥) وهي "أؤنب نفسي بشدة عند ارتكاب أخطاء في العمل."

جدول رقم (١٤)

تحليل التباين لدرجات مجموع عبارات المحور الثالث (المصدر النفسي للضغط الادارية) وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي

ن = ٥٢

المصدر		مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
النفسي	بين المجموعات	١٥٣٣.٢٢٦	٧	٢٣٤.٦٧٢	٥.٣٨١	دالة
	داخل المجموعات	٤٤٧٦٤.٩٨٩	٥٢	٥١.٧٥٠		
	المجموع الكلي	٥٢١٧٨.٠٩٩	٥٩			

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول رقم (١٤) أن قيمة (ف) المحسوبة ٥.٣٨١ ، وهي دالة عند مستوى ٠.٠٥ ، وهذا يعني وجود فروق دالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لأراء أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية تجاه المحور الثالث (المصدر النفسي للضغط الإدارية) وفقاً لنوع المؤهل .

جدول رقم (١٥)

تحليل التباين لدرجات مجموع عبارات المحور الاول (المصدر التنظيمي للضغط الإدارية) وفقاً لمتغير الخبرة

ن = ٥٢

المصدر		مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
التنظيمي	بين المجموعات	١٧٧.١١١	٧	٥٣.١٠٩	١.٩٨٢	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٣٨٥٠.٥١٠	٥٢	٤٢.٣٨٠		
	المجموع الكلي	٣٢١٢٢.٦٠٠	٥٩			

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول رقم (١٥) أن قيمة (ف) المحسوبة (١.٩٨٢) غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وهذا يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لآراء أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية تجاه المحور الأول (المصدر التنظيمي للضغوط الإدارية) وفقاً للخبرة.

جدول رقم (١٦)

تحليل التباين لدرجات مجموع عبارات المحور الثاني (المصدر الاجتماعي للضغوط الإدارية) وفقاً لمتغير الخبرة

ن = ٥٢

الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر
دالة	٢.٦٤٥	٢٤٥.٣٢٧	٧	٣٩٨.٩٥٢	بين المجموعات
		٦٧.٧٣٠	٥٢	٢١٩.٤٤٥	داخل المجموعات
			٥٩	٤٩٧٤٥.٢٥٢	المجموع الكلي

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول رقم (١٦) أن قيمة (ف) المحسوبة (٢.٦٤٥) دالة إحصائياً عند مستوى معنوي ٠.٠٥ وهذا يعني وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لآراء أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية تجاه المحور الثاني (المصدر الاجتماعي للضغوط الإدارية) وفقاً للخبرة.

جدول رقم (١٧)

اختبار دلالة الفروق لدرجات عبارات المحور الثاني (المصدر الاجتماعي) وفقاً لمتغير الخبرة

ن = ٥٢

من ٤٠-٣١ سنة	من ٣٠-٢١ سنة	من ٢٠-١١ سنة	من ١١-١٠ سنة	ع	م	ن	الخبرة
١.٢٠	٠.٠٤٦	*١.٧٥		٣.٨٩	٢٢.٤٩	١٦	من ١ - ١٠ سنوات
٠.٨٥٧	*١.٦٢			٤.٠٧	٢٣.١١	١٩	من ١١ - ٢٠ سنة
١.٢٢				٤.١١	٢٣.٢١	١٢	من ٢١ - ٣٠ سنة
				٥.٢٣	٢٣.٦٦	٥	من ٣١ - ٤٠ سنة
				٧.٠٩	٢٣.٢٠	٥٢	المجموع الكلي

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول رقم (١٧) ما يلي:

أولاً: أعلى متوسط حسابي كان لصالح الخبرة من (٣١-٤٠) سنة حيث بلغ (٢٣.٦٦)، في حين أن أقل متوسط حسابي لصالح الخبرة من (١-١٠) سنوات حيث بلغ (٢٢.٤٩)، وكان أعلى انحراف

معياري لصالح الخبرة من (٣١-٤٠) سنة حيث بلغ (٥.٢٣) ، وأقل انحراف معياري لصالح الخبرة من (١-١٠) سنوات حيث بلغ (٣.٨٩) .

ثانياً:

- وجود فروق في سنوات الخبرة بين الخبرة من (١ - ١٠) سنوات حيث بلغ متوسطة الحسابي (٢٢.٤٩)، والخبرة من (١١ - ٢٠) سنة ، حيث بلغ متوسطة الحسابي (٢٣.١١) ، في اتجاه الخبرة من (١ - ١٠) سنوات حيث كانت أقل تعرضاً للضغوط.
- وجود فروق في سنوات الخبرة بين الخبرة من (١١ - ٢٠) سنة، والخبرة من (٢١ - ٣٠) سنة، في اتجاه الخبرة من (١١ - ٢٠) سنة حيث كانت أقل تعرضاً للضغوط.
- عدم وجود فروق في سنوات الخبرة بين الخبرة من (٢١ - ٣٠) سنة، والخبرة من (٣١ - ٤٠) تحليل التباين لدرجات مجموع عبارات المحور الثاني (المصدر الاجتماعي للضغوط الادارية)

جدول رقم (١٨)

تحليل التباين لدرجات مجموع عبارات المحور الثالث (المصدر النفسي للضغوط الادارية) وفقاً لمتغير الخبرة

ن = ٥٢

الدالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر
غير دالة	١.٩٢٥	٧٥.٣٥٤	٣	٥٣٤.٩٩٣	بين المجموعات
		٤٣.٩٨٢	٤٩	٣٢٧.٥	داخل المجموعات
			٥٢	٤٣٥٦.٦٠٩	المجموع الكلي

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول رقم (١٨) أن قيمة (ف) المحسوبة (١.٩٢٥) غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوي ٠.٠٥ وهذا يعني عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لأراء أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية تجاه المحور الثالث (المصدر النفسي للضغوط الادارية) وفقاً للخبرة.

جدول رقم (١٩)

تحليل التباين لدرجات مجموع عبارات المحول الأول (المصدر التنظيمي للضغوط الادارية) وفقاً لمتغير السن

ن = ٥٢

الدالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر
غير دالة	٠.٩٥٦	٧٧.٠٨٦٣	٣	٢٨٥.٤٩٠	بين المجموعات
		٩٨.٥٦٤	٤٩	٨٧٦٣.٠٩٨	داخل المجموعات
			٥٢	٨٩٧٦.٤٥٦	المجموع الكلي

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (٨٥) أن قيمة ف المحسوبة (٠.٩٥٦)، غير دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) وهذا يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لآراء أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية تجاه المحور الأول (المصدر التنظيمي للضغوط الإدارية) وفقاً للسن.

جدول رقم (٢٠)

تحليل التباين لدرجات مجموع عبارات المحور الثاني (المصدر الاجتماعي للضغوط الادارية) وفقاً لمتغير السن

ن = ٥٢

الدالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر
غير دالة	١.٨٨٨	١٠٦.١١١	٣	٢٩٨.٣٥٠	بين المجموعات
		٦٦.٢١٣	٤٩	٤٥٨٦.٠١٣	داخل المجموعات
			٥٢	٥٢٧٧.٣٣٣	المجموع الكلي

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول رقم (٢٠) أن قيمة ف المحسوبة (١.٨٨٨)، غير دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) وهذا يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لآراء أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية تجاه المحور الثاني (المصدر الاجتماعي للضغوط الإدارية) وفقاً للسن.

جدول رقم (٢١)

جدول تحليل التباين لدرجات مجموع عبارات المحور الرابع (المصدر النفسي للضغوط الادارية) وفقاً لمتغير السن

ن = ٥٢

الدالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر
غير دالة	٠.٥٥٢	١١.٨٧٦	٣	٣٣.٨٠١	بين المجموعات
		٤٤.٩٩٨	٤٩	٤٥٦٧٢.٧١١	داخل المجموعات
			٥٢	٤٥٣٩.٩٩٧	المجموع الكلي

* دالة عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (٨٨) أن قيمة ف المحسوبة (٠.٥٥٢) غير دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وهذا يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لآراء أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية تجاه المحور الثالث (المصدر النفسي للضغوط الإدارية) وفقاً للسن.

جدول رقم (٢٢)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة ت لدلالة الفروق بين الذكور والإناث

ن = ٥٢

المصدر	النوع	المتوسط الحسابي	ع	درجات الحرية	قيمة ت	الدلالة
التنظيمي للضغوط الإدارية	ذكور	٥٨.٧١	١١.٦٠	٥١	*٢.٤٤٥	دالة
	إناث	٥٧.٤٥	٩.٩٨			
الاجتماعي للضغوط الإدارية	ذكور	٥٦.٧٥	٩.٥٠	٥١	*٢.٢٢	دالة
	إناث	٥٤.٠٥	٨.٦٦			
النفسي للضغوط الإدارية	ذكور	٢٨.٠٤	٧.٥٤	٥١	١.٨٧	غير دالة
	إناث	٢٩.١١	٧.٦٩			

يتضح من جدول رقم (٢٢) أن قيمة (ت) اختلفت دلالتها إحصائياً عند مستوي ٠.٠٠٥ .

- يوجد فروق داله إحصائياً في النوع بين الذكور والإناث لدى أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية في المحور الأول (المصدر التنظيمي للضغوط الإدارية) في اتجاه الإناث حيث كانت أقل تعرضاً للضغوط.
- يوجد فروق داله إحصائياً في النوع بين الذكور والإناث لدى أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية في المحور الثاني (المصدر الاجتماعي للضغوط الإدارية) في اتجاه الإناث حيث كانت أقل تعرضاً للضغوط.
- لا يوجد فروق دالة إحصائياً في النوع بين الذكور والإناث لدى أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية في المحور الثالث (المصدر النفسي للضغوط الإدارية) .

جدول رقم (٢٣)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لمحاور

مقياس الضغوط الإدارية

ن = ٥٢

عدد العبارات	المصدر	س-	ع	النسبة المئوية	الترتيب
٢١	التنظيمي للضغوط الإدارية	٣٧	٩.٢٢	٪٦٣.٢٦	الثاني
١٦	الاجتماعي للضغوط الإدارية	٣٣.٢٢	٧.٨٦	٪٦٩.٧٧	الأول
٨	النفسي للضغوط الإدارية	١٨.٢٧	٤.٣٣	٪٦٢.٤٦	الثالث

يتضح من جدول رقم (٢٣) أن النسبة المئوية لمحاور مقياس محاور الضغوط الإدارية لدى أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية حيث بلغت أعلى نسبة مئوية ٦٩.٧٧٪ عند العامل الثاني (المصدر الاجتماعي للضغوط الإدارية) وبلغت أدنى نسبة عند المحور الثالث (المصدر

النفسى للضغوط الادارية) ويمكن ترتيب محاور المقياس حسب درجة الشدة والأهمية من خلال المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لتكرار استجابات أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية على عبارات المقياس و هي كالتالي:

- ١- العامل الثاني (المصدر الاجتماعي للضغوط الإدارية) .
- ٢- العامل الأول (المصدر التنظيمي للضغوط الادارية) .
- ٣- العامل الثالث (المصدر النفسى للضغوط الادارية) .

مناقشة نتائج البحث

في ضوء نتائج البحث وأهدافه وإجراءاته والعينة المختارة قام الباحثون بمناقشة النتائج التي تم الحصول عليها للإجابة على تساؤلات البحث على النحو التالي:

الهدف الأول

- التعرف على مصادر الضغوط الإدارية لدى أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية التساؤل الأول:

ما هي مصادر الضغوط الإدارية لدى أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية؟

أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد مصادر معتمدة للضغوط الإدارية لدى أعضاء مجالس ادارات الاندية الرياضية و قد اختلفت هذه المصادر في درجة شدتها لدى اعضاء مجالس ادارات الاندية الرياضية على مستوى اندية محافظة القاهرة، حيث جاء المحور الثاني (المصدر الاجتماعي للضغوط الادارية) في المرتبة الأولى، يليه المحور الثاني (المصدر التنظيمي للضغوط الادارية) في المرتبة الثانية، والمحور الثالث (المصدر النفسى للضغوط الادارية) في المرتبة الثالثة.

أولاً: تتضح أهمية المحور الثاني (المصدر الاجتماعي للضغوط الادارية) من خلال:

- أن أعضاء مجلس الإدارة بالاندية الرياضية ينظرون الى انخفاض دخلهم الشخصى و عدم استقرارهم في عملهم الشخصى من جهة و مسؤولياتهم بالاندية من جهة اخري وأيضاً الى الحوافز المالية او المعنوية المخصصة لهم من النادى بانها غير مناسبة للجهد الذي يبذلونه فيه لتكون حافز لبذل أقصى جهد لتحقيق النجاح في عمله مما يؤثر سلبياً على قيامه بواجباته و مسؤولياته بالنادى، و من ثم يضطر الى اهمال هذه المسؤوليات لايجاد مهنة او وظيفة تضمن له و لاسرته مستقبلاً افضل.
- يجد أعضاء مجلس الادارة صعوبة فى اتباع مبدأ المشاركة والتأقلم والتعاون مع الزملاء في العمل بمختلف فئاتهم
- تفضيل العديد من أعضاء المجلس الى العمل بشكل فردى وعدم قدرتهم على تكوين علاقات الصداقة مع الاخرين و
- المشكلات العائلية تؤدي التوتر وعدم الاندماج في بيئة العمل.

- تعدد المسؤوليات والمهام الملقاه على عاتق بعض أعضاء المجلس دون الاخرين و ذلك دون تقدير .
- **ويتفق ما سبق مع دراسة كل من :**
- دراسة السيد عبد المنعم (2001) عن العلاقة بين أداء اللاعبين والحكام فوجد إدراك اللاعبين لتأثير الحكام عدائيا بالنسبة لأدائهم . (٣٥)
- دراسة صبري عمران (١٩٩٦) أن هناك ضغوط يعانون منها العاملين في الحقل الرياضي (حكام - مديرين - مدرسين) فأشار إلى أنهم يعانون المشكلات الاجتماعية كأحد أسباب هذه الضغط وعلاقتها السالبة بالرضا عن العمل. (٤٠)
- ويؤكد روش Rosch (١٩٩٢) أن الصراع الاجتماعي بين الحكام وكل من الجمهور والجهاز الفني ووسائل الإعلام بشكل مصدر للضغوط. (١٣٣)
- كما أوضحت دراسة محمد الكيلاني (١٩٨٦) أن هناك ضغوط يعاني منها العاملين في المجال الرياضي وكان أكثرها الضغوط الاجتماعية يليها الإدارية ثم المهنية. (٦٨)
- دراسة سوزانا اندريا Sozana Andrea (١٩٨٤) أن هناك ضغوط يعانون منها المعلمين فأشارت إلى أن معلمي المدارس ذات المستويات الاجتماعية المنخفضة أكثر ضغوطا مقارنة بمعلمي المدارس ذات المستويات الاجتماعية الاقتصادية المرتفعة. (٨٩)
- ويرى ماسلاس و جاكسون Maslah & Gac (١٩٨١) أن أهم محاور الضغط هو فقدان الإحساس بالشخصية (التغير الشخصي نحو الأسوأ) وتعني كل الاستنتاجات التي تتميز بعدم التفاعل مع الآخرين وعدم الاهتمام بهم والشعور باللامبالاة.
- **ثانيا: تتضح أهمية المحور الأول (المصدر التنظيمي للضغوط الإدارية) من خلال:**
- شعور بعض أعضاء مجالس الادارات بالإحباط وعدم الارتياح في العمل لتمييز بعض العاملين بالنادي إداريا لمجرد ارتباطهم بالعمل مع بعض الأعضاء على حساب الاخرين
- عدم العدالة في توزيع المناصب الرئيسية والقيادية داخل النادي بين أعضاء المجلس .
- عدم التزام العاملين بمواعيد الاجتماعات والزيارات والمواعيد الرسمية للعمل .
- قصور في توافر المعلومات لعضو مجلس الإدارة للقيام بمهام عمله ومسئولياته بشكل أفضل
- تدخل المحسوبيات والمجاملات في كثير من الأعمال مما يؤدي الى تأخير تحقيق الأهداف المرجوه.
- عدم الاستقرار المهني لعدم تتناسب المسؤوليات مع السلطات المفوضة وتخطى البعض حدود حلاحيها ومسئولياتي .
- عدم انتظام العمل الإداري بالنادي

- التعرض لمواقف متناقضة بسبب التكاليف دورية لانجاز اعمال بالرغم من عدم توافر موارد مالية كافية لانجازها.
 - الصراع على الدور في العمل بين العاملين
 - صعوبة المحافظة على الأمان الوظيفي والمكتسبات المهنية في العمل
 - لا يوجد نظام محدد وعادل لتوجيه أعضاء مجالس الادارت في حال وجود قصور في أدائهم لمهامهم .
 - هناك عدم توافق في طريقة الوصول للأهداف بين أعضاء المجلس
 - توجد صعوبة في التواصل والتنسيق في الآراء والأفكار والمواقف بين أعضاء المجلس
 - صعوبة تقبل المستحدثات في أساليب العمل
 - الظروف الاقتصادية والسياسية للدولة.
- يتفق ما سبق مع دراسة :

- دراسة اسنستات وفلمر Eisenstat & Fehlmer (٢٠٠١) أهم مصادر ضغوط العمل تمثلت في عبء العمل الكبير . (١٠٤)
- دراسة فان ديكانزي وريش Van Dijkhuizen & Reiche (٢٠٠٠) أن هناك علاقة عكسية واضحة بين زيادة عبء العمل وغموض المستقبل الوظيفي.(١٤٢)
- دراسة بيوسير Byosiere (١٩٩٨) أن هناك علاقة عكسية قوية بين ضغوط العمل الناتجة عن الدور وبين الإحساس بالإشباع في العمل والإشباع في تحقيق حياة أفضل . (٩٤)
- دراسة دافيد سون وكوبر Davidson & cooper (١٩٩٦) أن هناك علاقة واضحة بين غموض الدور وزيادة عبء العمل وإصابة العاملين بالقلق النفسي والإحباط . (١٠٢)
- دراسة ليشنجر , دلفي Ickinger & Dailfy (١٩٩٦) أن هناك علاقة واضحة وقوية بين كل من تعارض الدور في العمل وغموضه وعدم وضوح الدور في العمل وبين إصابة العاملين بالتوتر .(٩٩)
- دراسة ولتر جملش Walter Gmelch (١٩٩٢) أن أهم الأسباب المولدة للضغوط الإدارية للمنظمة حجب المعلومات وتزييفها وتدخل أصحاب النفوذ السياسي . (١٤٤)
- دراسة إيفانفتش وماتسون Ivancevich & Matteson (١٩٩٢) أن هناك علاقة قوية بين زيادة عبء العمل وصراع الدور وبين إحساس الفرد بالإشباع في العمل . (١١٧)

ثالثاً: تتضح أهمية المحور الثالث (المصدر النفسي للضغوط الإدارية) من خلال:

أن كثير من أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية:

- يواجهون قلق من الصعب السيطرة عليه ويرتبط بالاهتمام الزائد بالعمل، والأعباء الوظيفية الزائدة.
- المعاناه من الشعور بالإحباط بسبب تكرار الفشل في العمل.

- الشعور بالغضب لاختلاف الآخرين في انجاز الاعمال.
 - التردد والتوتر عند اتخاذ القرار او بسبب ارتكاب أخطاء في العمل.
 - ممارسة الاسقاط النفسي على اخرين لالقاء اللوم عليهم عند الإخفاق في تحقيق النجاز المطلوب
- يتفق ما سبق مع دراسة:
- دراسة ريس (RSSE) (١٩٨٩) أن هناك علاقة سالبة بين الرضا عن العمل والضغط المهنية أي أن كلما زادت نسبة الضغوط انخفض الشعور بالرضا عن العمل. (١٣١)

الهدف الثاني

- التعرف على الفروق بين الذكور والإناث في تأثرهم بالضغوط الإدارية.
- التساؤل الثاني:

- ما هي الفروق بين الذكور والإناث من أعضاء مجالس الادارة في تأثرهم بالضغوط الإدارية بالاندية؟
- توجد فروق دالة إحصائياً بين المجموعات عينة البحث في محاور المصدر التنظيمي والإداري بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث حيث كانت أقل تعرضاً للضغوط .
- يوجد فروق دالة إحصائياً بين المجموعات عينة البحث في محاور المصدر الاجتماعي بين الذكور والإناث في اتجاه الإناث حيث كانت أقل تعرضاً للضغوط
- لا توجد فروق دالة إحصائياً في درجات محاور المصدر النفسي بين الذكور والإناث .

عاشراً: الاستنتاجات

- في ضوء نتائج التحليل الإحصائي في نطاق هذا البحث توصل الباحثون إلي الاستنتاجات التالية:
- (١) بناء (تصميم) قائمة (مقياس الضغوط الإدارية) تسمح بالتعرف علي مصادر الضغوط الإدارية التي يتعرض لها أعضاء مجالس ادارت الأندية الرياضية بمحافظة القاهرة.
 - (٢) تم التوصل إلي ثلاث محاور رئيسية شملتها القائمة وهي:
 - أولاً: المصدر الاجتماعي للضغوط الادارية
 - ثانياً: المصدر التنظيمي للضغوط الإدارية.
 - ثالثاً: المصدر النفسي للضغوط الإدارية.
 - (٣) الفئة العمرية الأولى والثانية (من ٢١ - ٣٠, من ٣١ - ٤٠) يواجهون ضغوط إدارية أكبر من الفئة الثالثة , والرابعة (من ٤١ - ٥٠, ٥١ - ٦٠ سنة) , حيث يزداد تأثير مصادر ضغط العمل علي الأداء لدي الفئة العمرية الأولى والثانية ثم يليه الفئة العمرية الثالثة ويصل لأقل درجة تأثر عند الفئة العمرية الرابعة.

٤) يزداد تأثير مصادر ضغط العمل علي الأداء في أصحاب الخبرة من الفئة الأولى والثالثة (١ - ١٠) ، (٢١ - ٣٠ سنة) وتليها الفئة الثانية من (١١ - ٢٠ سنة) ويصل لأقل درجة تأثير في الفئة الرابعة من (٣١ - ٤٠ سنة) .

٥) يزداد تأثير مصادر ضغط العمل علي الأداء في الذكور مقارنة بالإناث.

إحدى عشر: التوصيات

١- ضرورة الاهتمام باستخدام أساليب إدارة ومواجهة ضغط العمل لتخفيف حدة تأثيرها علي الأداء في الحالات التي أظهرتها نتائج التحليل.

٢- ضرورة توعية أعضاء مجلس الإدارة بأهمية تأثير مصادر ضغط العمل علي أداء الفرد، ومن ثم أداء المنظمة الذي يعتبر محصلة لأداء أفرادها.

أ) توجيهات خاصة تتعلق بأثر المستوي الإداري على مصادر ضغط العمل:

- ١- زيادة الاهتمام بتوفير الظروف المادية و المالية و المعنوية المناسبة للعمل.
- ٢- تخفيف حدة عبء العمل الزائد في المنظمة من خلال تفويض السلطة.
- ٣- تخفيف حدة تأثير المسؤولية عن الأفراد لدي الإدارات العليا من خلال تخفيض نطاق الإشراف.
- ٤- تخفيف حدة الصراع علي الدور لدي مستوي الإدارة العليا عن طريق إتباع مبدأ وحدة الأمر ، وتلافي التداخل بين الاختصاصات لكل وظيفة.
- ٥- تخفيف حدة غموض الدور لدي مستوي الإدارات ويجب توفير كافة المعلومات التي يحتاجها الفرد للقيام بوظيفته بالشكل المناسب.

ب) توجيهات خاصة تتعلق بأثر السن على مصادر ضغط العمل:

- ١- لتخفيف حدة تأثير توقعات الدور المرتبطة بالرئيس في الفئة العمرية الأولى والثانية، يجب قيام الرؤساء بتبليغ مرؤوسيهم كيفية قيامهم بأدوارهم بصورة مناسبة ، مع تبليغهم بنتائج تقييم الأداء سواء كانت جيدة أم لا.
- ٢- العمل علي تخفيض حدة تأثير المصادر الستة السابق ذكرها في جميع الفئات دون تفرقة.

ج) توجيهات تتعلق بأثر الجنس علي مصادر ضغط العمل:

- ١- تخفيف حدة تأثير المسؤولية علي الأفراد لدي الذكور من خلال تقليل نطاق الإشراف كلما أمكن مع العمل بروح الفريق.
- ٢- عمل برامج تدريبية تخفف من حدة المصادر الهامة للذكور والإناث علي السواء.
- ٣- قد يرجع تشابه تأثير المصادر بين الذكور والإناث إلي وجود بعض الصفات الهامة التي ترتبط بالجنس مثل القدرة علي الإبداع، التحليل والرغبة في التنافس والتصميم علي الهدف وحب السيطرة والقدرة علي أبداء الرأي.

توصيات عامة

- ١- ضرورة تدعيم البرامج التدريبية لشاغلي مهام أعضاء مجلس الإدارة للتغلب مصادر الضغوط الإدارية.
- ٢- توضيح متطلبات الوظيفة لشاغليها وواجبات ومسؤوليات كل منهم وحدود الدور للتغلب على أو تخفيض حدة تأثير صراع وغموض الدور على الأداء.
- ٣- توضيح الرؤساء لمؤوسيتهم أو توقعاتهم المتعلقة بكيفية قيامهم بأداء أدوارهم.
- ٤- تفويض السلطة والمشاركة في اتخاذ القرارات ووضع البرامج الزمنية لعمل بها.
- ٥- ضرورة قيام المنظمة بالتنبؤ وفهم الضغط الإداري، والرقابة عليه مما يؤدي للتخلص أو تخفيض الآثار السلبية له.
- ٦- الإدارة بالأهداف وذلك للإسراع في إنجاز الأعمال وتحديد أولويات الأعمال مما يمكن من تخفيض عبء العمل الزائد.
- ٧- الإثراء الوظيفي في الأعمال التي يشعر فيها الفرد بان عبء العمل منخفض.
- ٨- تغلب الفرد على تأثير هذه المصادر عليه من خلال ما يلي:
 - إتباع برامج رياضية.
 - المحافظة على العلاقات الاجتماعية من داخل الأسرة وخارجها.
 - المكافآت الذاتية.
 - وضع أهداف عليا.
 - المكاشفة عن النفس.
- ٩- قيام المنظمة بإتباع بعض أساليب معالجة ضغوط العمل مثل:
 - الاهتمام بالاختيار والتعيين.
 - الاهتمام بالبرامج التدريبية.
 - الإثراء الوظيفي.
 - المشاركة في اتخاذ القرار.
 - النظر في نظام الحوافز والمكافآت.
 - الاهتمام بمنهج العلاقات الإنسانية في العمل.
 - التدعيم الاجتماعي للعاملين في المنظمة في مواجهة الضغط مما يكون له تأثير علي كفاية الفرد.

أثني عشرة: المراجع العلمية

أولاً: المراجع العربية

- ١- اندرو سيزلافى : السلوك التنظيمى والأداء ، ترجمة أبو القاسم احمد ، معهد الإدارة العامة ، الرياض، المملكة العربية السعودية ، ١٩٩١م.
- ٢- إيهاب عبد الرازق النعاس: اثر إدارة الوقت على ضغوط العمل في الإدارة العامة ، رسالة ماجستير منشورة ،معهد التخطيط للدراسات ، الجماهيرية الليبية ، ٢٠١٣ م .
- ٣- حاتم عثمان على سالم الجوهرى : أثر العوامل الشخصية كمتغيرات وسيطة على قوة العلاقة بين ضغوط العمل ودرجة الولاء التنظيمي للعاملين ، دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة القاهرة ،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التجارة ،٢٠٠٢ م .
- ٤- دونالد براون : الإدارة والسلوك التنظيمى ، ترجمة كامل محمد الزهيدى، معهد الإدارة العامة ، الرياض، ٢٠١١ م
- ٥- راشد محمد سرحان: إدارة الضغوط الإدارية ، شبكة المعلومات الدولية الإمارات ، ٢٠١٤م.
- ٦- عريشة محمد محمد : أثر مصادر الضغط الوظيفي على القلق النفسي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، العدد ٤٣ ، ٢٠١٤م.
- ٧- عز الدين محمد أحمد : قياس الأداء لدى القادة الإداريين ،اتخاذ القرار بالاتحادات الرياضية ، رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التربية الرياضية جامعة حلوان ، القاهرة ، ٢٠٠٢م .
- ٨- على عسكر ، أحمد عباس: مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد السادس عشر، القاهرة ، ٢٠١٥م .
- ٩- كمال درويش ، محمد محمد الحماحمى ، سهير المهندس : الإدارة الرياضية بين النظرية والتطبيق "الأسس والتطبيقات" ، القاهرة، ١٩٩٦م.
- ١٠- محسن أحمد الخضيرى : الضغوط الإدارية (الظاهرة - الأسباب - العلاج) ، الناشر مكتبة مدبولى ، ط٣ القاهرة ، ٢٠٠٠م .
- ١١- محمد السيد الششتاوى : دراسة مقارنة للضغوط النفسية المهنية لدى معلمى ومعلمات التربية الرياضية بقطاع وسط الدلتا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة حلوان ، القاهرة ، ٢٠٠٠م.
- ١٢- نادية أمين محمد على : القيم الشخصية المؤثرة على اتخاذ القرارات ، دراسة مقارنة للمديرين في الجهاز الحكومي والقطاع الخاص السياحى ، رسالة دكتوراه غير منشورة ،جامعة أسيوط ، ٢٠٠٥م.
- ١٣- ناصر محمد العدلى : إدارة السلوك التنظيمى ، ط٤ ، دار مرمر للنشر، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٠م

ثانياً: المراجع الأجنبية

14. Dailfy , R.C. & Ickinger , w., & coote , E., personality and role variables as predictors of tension discharge ratein 3 samples , human relation ,vol : 9- Nill 2010. .
15. Eisenstat, R.A., & Fehlmer, A., organizational mediators of the quality of care jobs stressors, motivaors in human service settings, N.Y, U.S.A. 2016 .
16. Keenan, A., & Mc – bain, GD., Effects of type (A) behavior intolerance of ambiguity and locus of control on the relation shtp between role stress and workr elated outcomes, journal of occupationa psycholo gy, vol : 52, n2 2005.
17. Mike - milstein: the overstated case of administrator stress- 1995.
- 18- Walter – Gmelch : Adminstr ator stress in sport organizations 2013 .