

## استراتيجية مقترحة للتعامل مع الضغوط الإدارية في ضوء علاقتها بالفاعلية الذاتية لدى حكام رياضة المبارزة

\*أ.م.د/ أحمد جلال سليم إسماعيل

### المقدمة ومشكلة البحث:

يسقبل الإنسان يومياً العديد من المثيرات والمنبهات سواء أكانت مادية أو نفسية، وتتطلب هذه المؤثرات استجابات تختلف وفقاً لطبيعتها، ووفقاً للقدرات المعرفية والنفسية للشخص الذي يتعامل معها، ولا تتوقف حدود هذه المؤثرات عند الحياة الشخصية للفرد وإنما تتعداها لتشمل جميع جوانب حياته وكافة أنشطته اليومية وربما يكون من أكثرها تأثيراً عليه ما يتلقاه من مثيرات الضغوط والمشقة أثناء العمل، فبيئة العمل تعد مجالاً حيوياً للمثيرات التي قد تشكل ضغوطاً على الفرد، وقد تجعله يعيش في حالة من القلق والتوتر والإنفعال، متوقع أن تؤثر على أدائه لواجباته الوظيفية، وأيضاً على صحته النفسية والجسدية.

ويبقى العنصر البشري هو المحرك الأساسي لأداء جميع الوظائف لإستمرارية عملية التطوير، والتطور في علم الإدارة، حيث تتوقف كفاءة وفعالية أداء المنظمة على فعالية هذا العنصر، الأمر الذي يتطلب تنميته والحفاظ عليه وتحقيق التكامل والتوازن بينه وبين المنظمة التي يعمل بها، بحيث يتحقق الرضا والولاء بصفة دائمة نحو عمله، إذ أن كفاءة الحكام وولاءهم لمنظماتهم وتنامي الطاقات الإبداعية لديهم من العوامل الرئيسية لإنجاز أهداف المنظمات بشكل متكامل (٨ : ٤٠)

ويضيف كانون "Canon" أن هناك أنواع شتى من الضغوط في العمل منها الضغوط التنظيمية والوظيفية والإدارية، وأن جميع هذه الضغوط عندما تكون ضغوطاً دائمة ومستمرة فإنها تفرض نفسها على متخذي القرار من القادة والمسؤولين، وتحد من قدراتهم على إنجاز الأعمال، وتحقيق الأهداف في أقصر وقت ممكن وبأقل جهد، كما أنها تؤدي إلى تدنى الأداء وعدم الرضا عن العمل، وربما تؤدي في النهاية إلى اضطراب النظام البيولوجي لدى الفرد. ولقد عرفت ضغوط العمل منذ القدم، إلا أن الاهتمام بها كموضوع للدراسة يعد حديثاً نوعاً ما إذا ما قورنت بالدراسات الأخرى. (١٥ : ٣٤)

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 الحكام 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 السلبية لتلك الظاهرة الوظيفية. (١٧: ١٤٥)

وقد تطورت رياضة المبارزة كرياضة أولمبية - من حيث أساليب التدريب واللعب وإدارة وتجهيزات المباريات وأدوات وأجهزة التحكيم وقواعد اللعبة - في السنوات الأخيرة تطوراً كبيراً مما جعلها تحظى بإهتمام كبير من المسؤولين عن الرياضة في كافة المستويات، ويظهر ذلك من خلال تتبع نتائج البطولات لكافة القطاعات العمرية للناشئين والشباب ولكلا الجنسين.

حيث أصبحت الرياضة بصفة عامة وبالذات المستويات العليا مرآة الشعوب ودليل حضارتها وتطورها وذلك لا يتحقق إلا بتضافر جهود المسؤولين عن الرياضة في إدارتها العامة كالوزارات والمديريات التابعة لها، وكذلك المسؤولين عن إدارة الرياضة على مستوى تخصصي من مجالس إدارات الأندية والاتحادات ولجانها المختلفة ومنها لجنة الحكام وأعضائها، وتهدف هذه الجهود إلى الوصول بمختلف الرياضات إلى أعلى المستويات.

ويعتبر التحكيم ركيزة من الركائز الأساسية في المنافسات الرياضية فهو أحياناً ما يكون عاملاً في فوز لاعب أو فريق وضياع مجهود آخر فتدريب اللاعب موسماً كاملاً قد يضيعه الحكم بسبب خطأ بسيط، وربما يكون التحكيم سبباً من أسباب حدوث الشغب داخل الملاعب ولذلك فمن الأهمية بمكان الإهتمام بالحكم للإرتقاء بمجال التحكيم وحيث أن الحكم يقع على عاتقه مسئولية كبيرة فيجب عليه التأنى والدقة والتركيز في إتخاذ القرار فهو الشخص الوحيد الذي لديه سلطة إتخاذ القرار وتطبيق مواد القانون أثناء المباراة.

ويري نبيل ندا (٢٠٠٩م) أن مصادر الضغط على الحكام متعددة وبعضها نسبي يؤثر على حكم ولا يؤثر على آخر ومن هذه المصادر الموقف التحكيمي، اللاعبين، الجهاز الفني والإداري، الجمهور، الإعلام، لجنة الحكام.

(٢١: ٢١)

ويتفق معه أسامة كامل (٢٠٠٤م) أن الفرد الرياضي يتعرض للعديد من الضغوط مثل ضغوط الجو المحيط من وسائل الإعلام والجمهور وحضور شخصيات هامه، وضغوط التدريب الرياضي كالتدريب الزائد والإجهاذ وألوية الفوز والعلاقة مع المدرب مع الإضافة إلى ضغوط المنافسة الرياضية والضغوط الشخصية والعقلية والاجتماعية.

(٣: ٤٩)

وترتبط الفاعلية الذاتية إرتباطاً وثيقاً بسلوك الفرد والبيئة والعوامل الإجتماعية حيث تتداخل بدرجة كبيرة، كما أن السلوك الإنساني يتحدد بتفاعل ثلاث مؤثرات هي (العوامل الشخصية) وتعني معتقدات الفرد حول قدراته واتجاهاته، (العوامل السلوكية) وتعني مجموعة الإستجابات الصادرة عن الفرد فى موقف ما، (العوامل البيئية) وتشمل الأدوار التي يقوم بها من يتعاملون مع الفرد. (٣٠ : ٣٣٠)

ويرى ستيفن إيليو وآخرون **Elliot et al (٢٠٠٠م)** أن الفاعلية الذاتية لدى الفرد تتطور من خلال أربعة مصادر للمعلومات وهي خبرات النجاح والفشل والإقناع اللفظي والمقارنة بالأقران والبنية الفسيولوجية الإنفعالية.

(٢٦ : ٢٢٣)

ويضيف **فتحي الزيات (٢٠٠١م)** أن وعى الفرد بفعالته الذاتية يتوقف على المحددات التالية : فكرته المسبقة عن إمكانياته وقدراته ومعلوماته، وإدراكه لمدى صعوبة المهمة أو المشكلة أو الموقف، والجهد الذاتى المبذول، وحجم أو كم المساعدات الخارجية التى يتلقاها الفرد، والظروف التى يتم خلالها الأداء أو الإنجاز، والخبرات السابقة للنجاح أو الفشل. (٢٠ : ٤٩١)

لذلك فقد حظيت ضغوط العمل بقدر كبير من الاهتمام من حيث التعرف على أنواعها ومظاهرها ومرتباتها وكيفية التعامل معها، ويظل هذا الجانب الأخير بحاجة إلي المزيد من الاهتمام وذلك لمساعدة الأفراد الذين يتعرضون للضغوط علي مواجهتها وتدريبهم علي كيفية إدارتها وسياستها انقاء لمضارها وتقليل مرتباتها السيئة، خاصة وان الكثيرين قد يتعرضون لمرتبات الضغوط فقط لأنهم لا يملكون الوسائل الفعالة للتعامل معها ولعل ذلك هو ما يفرق بينهم وبين نظرائهم الذين يتعرضون للضغوط ذاتها وبالمقادير نفسها. (٦ : ٥)

ويقصد بـ **work stress** " تلك الظروف الدينامكية التي يواجه الفرد فيها فرصاً تتضمن مكاسب محتملة له ، وقيود تحد من قدراته على تحقيق ما يرغبه ، ومطالب قد تنسب في خسارته وفقد لما يرغب في تحقيقه " ، كما يعرف **لوثانز Luthans** الضغوط بأنها " تلك الاستجابة التي يقوم بها الأفراد للتكيف مع موقف خارجي والتي ينشأ عنها انحرافات جسدية ونفسية وسلوكية لأعضاء التنظيم، ولمحاولة الفرد التكيف والتعايش مع البيئة المحيطة به فانه يستجيب لمطالبها ببذل مجهودات بدنية وذهنية ونفسية بشكل قد ينتج عنه آثار بدنية وذهنية وانفعالية متباينة مثل التوتر والخوف وارتفاع ضغط الدم ، والإجهاد. (١٣ : ٢٥٠ )

ويشير كل من جبالو و ليتلي **Giallo & Little (٢٠٠٣ م)** إلي ان هناك عدة عوامل تؤثر على الفاعلية الذاتية للفرد منها السمات الشخصية والخبرات السابقة التي يكتسبها الفرد من التجارب العملية التي يمر بها، كما يلعب الإعداد الجيد والتدريب وتقديم التغذية الراجعة البناءه دوراً ايجابياً في تنمية الدافعية الذاتية للأفراد مما يشعرهم بالرضا ويزيد من كفاءتهم الإنتاجية. (٢٧: ٢١)

ويسعى الاتحاد الدولي للمبارزة والاتحادات المحلية للعبة للنهوض والارتقاء بمستويات الأداء بها فنياً وإدارياً، وذلك بربطها بمختلف العلوم وإجراء البحوث والدراسات العلمية فضلاً عن إعطاء أهمية خاصة في إعداد المكونات الرئيسية لرياضة المبارزة متمثلة في (اللاعب ، المدرب ، الحكم، الإداري ) ويعتبر الحكم من أهم هذه المكونات لما له من تأثير هام وكبير بقراراته الحاسمة والتي تلعب دوراً رئيسياً وهاماً في نجاح المباريات والوصول بها لأعلي مستوى ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال العمل المستمر على رفع مستوى التحكيم، والذي يجب أن يكون ملازماً لتطوير رياضة المبارزة.

وبما أن الحكام هم أحد المكونات الرئيسية لرياضة المبارزة، ولما لهم من أهمية، فهم بمثابة القاضي الذي يحرص علي إدارة المباراة في نطاق احترام القانون نصاً وروحاً، لذا يجب أن يكونوا مهيين أكثر من غيرهم للقيام بهذا الدور بدنياً وفنياً وذهنياً ونفسياً، ولكونهم عامل الفصل بين اللاعبين أو الفرق المتنافسة داخل الملعب فقد أصبحوا محط أنظار الجميع من لاعبين ومدربين وإداريين وجمهور .

حيث يذكر **أحمد زينة (٢٠٠٦م)** أنه مما لا شك فيه أن متطلبات التحكيم في الأنشطة الفردية وخاصة في رياضات المنازلات تختلف عن متطلبات التحكيم في الأنشطة الجماعية، حيث تتفاوت المهارات النفسية من حكم إلى آخر وفقاً لطبيعة المنافسة وشدتها والجمهور وعدد اللاعبين داخل الملعب وطبيعة إحتساب النقاط. (٢ : ٥)

كما أن التحكيم هو أحد الجوانب التي تسهم في رفع مستوى اللعبة بشكل عام، لكون سلطة الحكم مستمدة من قانون اللعبة الذي ينشر العدالة أثناء قيادته للمباراة، ومن المعروف أن الحكم الجيد والصائب في قراراته سيزيد من حماس اللاعبين ويشجعهم على بذل المزيد من الجهد لتطوير مستواهم والحصول على نتائج أفضل، مما يسهم بشكل فعال في إخراج المباراة بالمستوى المطلوب لمتعة الجمهور وعلى العكس من ذلك إذا كان غير جيد في أدائه للمباراة وغير دقيق في قراراته. (١٦ : ٦)

ومن خلال عمل الباحث بمجال رياضة المبارزة تدریساً وتدريباً ومشاركة في دورات صقل طلاب تخصص إدارة وتحكيم المبارزة، واهتمامه بمتابعة البرامج التأهيلية الخاصة بالحكام فقد لاحظ اهتمام الاتحاد بصقل الحكام بالمهارات الفنية الخاصة باللعبة في ضوء التغييرات القانونية الخاصة التي تسهم في تطوير اللعبة والارتقاء بها ولكن بعد الاطلاع على محتوى هذه البرامج توصل الباحث إلى انه لا يوجد اهتمام بتنمية المهارات الإدارية والشخصية للحكام ومن ناحية أخرى لاحظ الباحث من خلال متابعته لبطولات اللعبة أن هناك بعض المشكلات التي قد يتعرض لها الحكام من اعتراضات على القرارات المختلفة في صحة اللمسة أو عدمها وغيرها من الاعتراضات التي قد تؤثر على الحكام خلال المباراة.

حيث يعاني بعض الحكام، أنواعاً كثيرة من الضغوط في حياتهم، وقد تكون هذه الضغوط ناتجة عن أسباب كثيرة منها ما يرجع إلى ظروف الحكام أنفسهم، ومنها ما يعود إلى المباريات والمنافسات التي يحكمون بها، وتختلف هذه الضغوط بحسب مصادرها، فمنها ما يكون ضغوطاً نفسية، أو اجتماعية، أو ضغوط عمل وظيفية أو مهنية أو إدارية.

وفي ضوء ما سبق يرى الباحث أهمية تناول هذا الموضوع تناوياً علمياً بالبحث والدراسة، في محاولة لتوصيف طبيعة العلاقات المتداخلة بين الضغوط الإدارية التي يتعرض لها حكام المبارزة وبين فاعليتهم الذاتية، ومن ثم اقتراح مجموعة من الاستراتيجيات للتعامل مع هذه الضغوط، وتقليل آثارها السلبية على حكام المبارزة بكافة درجاتهم (محلي- دولي) ، أثناء قيادتهم للمباريات في محاولة علمية لتدعيم برامج إعداد وتهيئة حكام المبارزة بكل ما من شأنه رفع كفاءتهم وقدراتهم الفنية والنفسية والبدنية والمعرفية عامة، وقدرتهم على التعامل مع الضغوط الإدارية ورفع فاعليتهم الذاتية بشكل خاص.

#### **هدف البحث:**

يهدف البحث الحالي إلى وضع استراتيجية للتعامل مع الضغوط الإدارية في ضوء علاقتها بالفاعلية الذاتية لحكام رياضة المبارزة من خلال التعرف على:

١. مستوى الضغوط الإدارية لدى حكام رياضة المبارزة.
٢. مستوى الفاعلية الذاتية لدى حكام رياضة المبارزة.
٣. العلاقة بين الضغوط الإدارية والفاعلية الذاتية لدى حكام رياضة المبارزة.

**تساؤلات البحث:**

- ١- ما مستوى الضغوط الإدارية لدى حكام رياضة المبارزة؟
- ٢- ما مستوى الفاعلية الذاتية لدى حكام رياضة المبارزة؟
- ٣- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط الإدارية والفاعلية الذاتية لدى حكام رياضة المبارزة؟

**مصطلحات البحث:****الضغوط الإدارية: Administrative pressures**

هي مؤثرات داخلية أو خارجية تؤثر في قدرة الفرد على أداء العمل واتخاذ القرارات أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الإدارية. (٩ : ١٦)

**الفاعلية الذاتية : self-efficacy**

مجموعة الأحكام الصادرة عن الفرد، والتي تعبر عن معتقداته حول قدرته على القيام بسلوكيات معينة، ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة، وتحدي الصعاب، ومدى قدرته على إنجاز المهام المكلف بها. (٢٣ : ١٩١)

**إجراءات البحث:****المنهج المستخدم:**

استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) لمناسبته وطبيعة البحث. مجتمع وعينة البحث:

الحكام المسجلين بالإتحاد المصري للسلاح (سيف مبارزة، سلاح السيف، سلاح الشيش) وقد بلغ مجتمع الدراسة (٨٨) حكم منهم (٧٠) محلي - (١٨) دولي مسجلين بالاتحاد المصري للسلاح موسم ٢٠١٧م - ٢٠١٨م وقد اختيرت العينة بالطريقة العشوائية حيث بلغت العينة الأساسية (٥٠) حكماً والعينة الاستطلاعية (٢٠) من خارج عينة البحث تم توزيعهم كالتالي.

**جدول (١)****توزيع عينة البحث**

العينة الاستطلاعية		العينة الأساسية		المجتمع	تصنيف العينة
%	العدد	%	العدد		
٢٧,٧٧%	٥	٥٥,٥٥%	١٠	١٨	حكام دوليين
٢١,٤٨%	١٥	٥٧,١٤%	٤٠	٧٠	حكام محليين
٢٢,٧٧%	٢٠	٥٦,٨١%	٥٠	٨٨	الإجمالي

**أدوات جمع البيانات:**

لجمع البيانات الخاصة بالبحث استخدم الباحث ما يلي :

## ١- استمارة استبيان للضغوط الإدارية من تصميم الباحث بغرض التعرف على المصادر المحتملة للضغوط وذلك من خلال الخطوات الآتية :-

- القراءات النظرية للمراجع العلمية والدراسات المرتبطة بموضوع البحث.
  - تحديد عبارات الإستبيان من خلال تحليل المراجع العلمية في مجالي الإدارة الرياضية والمبارزة.
  - وضع عدد مناسب من العبارات التي تتناول موضوع البحث المرتبطة بموضوع إدارة ضغوط العمل وعرضها على بعض الخبراء وتسجيل الملاحظات عليها وتعديل صياغة عباراتها.
- وبناءً عليه قام الباحث بتصميم استمارة استبيان تضم العبارات المقترحة وضمت (٢٧) عبارة ، ثم عرضها على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة العامة والإدارة الرياضية ورياضة المبارزة بلغ عددهم (١٠) خبراء مرفق (١) لإبداء الرأي ف مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للضغوط الإداري وذلك كما في الجدول(٢) التالي:

### جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات استبيان مستوى الضغوط الإدارية لدى حكام المباراة (ن = ١٠)

العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
%	٨٥%	٩٠%	١٠٠%	٦٠%	٧٥%	٨٠%	٩٠%	٩٥%	٩٠%	٨٥%
العبارة	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠
%	٩٠%	٩٠%	٩٥%	٩٥%	٩٠%	٩٠%	٧٥%	٩٠%	١٠٠%	٩٥%
العبارة	٢١	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧			
%	٩٠%	٩٥%	١٠٠%	٩٠%	٦٠%	٧٥%	٩٠%			

يتضح من جدول(٢) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات مقياس الضغوط الإدارية تراوحت ما بين (٦٠% : ١٠٠%) وبذلك تم حذف العبارات التي لم تحصل على نسبة إتفاق (٧٠%) من آراء السادة الخبراء وهي العبارات أرقام(٤،٢٥)، وبذلك يصبح عدد عبارات المقياس (٢٥) مع تعديل بعض العبارات، وتم وضعها في مرفق(٣).

### الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة عشوائية قوامها (٢٠) حكماً داخل مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية حيث إستهدفت الدراسة الاستطلاعية التعرف على مدى وضوح عبارات الاستبيان، إيجاد المعاملات العلمية للاستمارة الصدق، الثبات.

- المعاملات العلمية لاستبيان الضغوط الإدارية:  
الصدق:

لإيجاد الصدق أعتمد الباحث على حساب صدق الإتساق الداخلي لعبارات استمارة الإستبيان الأولى، وذلك بتطبيق استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية والمشملة على (٢٥) عبارة على العينة الإستطلاعية خلال الفترة من ٢٠١٧/٥/٦م إلى ٢٠١٧/٥/٢١م كما هو موضح في جدول (٣).

جدول (٣)

معامل الاتساق بين كل عبارة ومجموع استبيان الضغوط الإدارية لدى حكام المباراة (ن = ٢٠)

العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
الارتباط	٠,٥٣٤	٠,٥٧٥	٠,٧٢٩	٠,٥٤٢	٠,٥٣٦	٠,٤٩٥	٠,٤٧٣	٠,٥٢٩	٠,٦١٤	٠,٥٣٤
العبارة	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠
الارتباط	٠,٨٢٢	٠,٨٢٩	٠,٧١٧	٠,٦٨٥	٠,٧٥٦	٠,٦٥٧	٠,٨١٥	٠,٧٧٩	٠,٨٥٦	٠,٨١٨
العبارة	٢١	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥					
الارتباط	٠,٧٤٤	٠,٧٢٠	٠,٨٤٦	٠,٧٤٦	٠,٧٧١					

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٠,٤٤٤

يتضح من جدول (٣) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من والدرجة الكلية للاستبيان تراوحت ما بين (٠,٤٧٣ : ٠,٨٤٦) وهي جميعها معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يشير إلى الإتساق الداخلي لهذه العبارات مع الاستبيان ككل.  
ثانياً: الثبات:

معامل ثبات ألفا: قام الباحث بإيجاد ثبات الاستبيان باستخدام معامل ثبات ألفا (كرونباخ) لعبارات استمارة الاستبيان للتأكد من ثباتها، وجدول (٤) يوضح نتيجة ذلك:

جدول (٤)

معامل ثبات ألفا لعبارات استبيان الضغوط الإدارية لدى حكام المباراة (ن = ٢٠)

العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
معامل الثبات	٠,٥٩٣	٠,٦١٥	٠,٥٩٢	٠,٦١٠	٠,٦٢٢	٠,٦١٤	٠,٥٦١	٠,٥٦٤	٠,٥٦٤	٠,٥٨١
العبارة	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠
الارتباط	٠,٥٩٥	٠,٥٦١	٠,٥٧٢	٠,٦٠١	٠,٦٢٣	٠,٦٠٠	٠,٦١٧	٠,٥٧٧	٠,٥٨١	٠,٥٦٠
العبارة	٢١	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥					
الارتباط	٠,٦١٣	٠,٦٠٣	٠,٦١٩	٠,٦٠٣	٠,٥٧٠					

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٠,٤٤٤

يوضح جدول (٤) معاملات الثبات بين كل عبارة ومجموع الاستبيان عند مستوى معنوية (٠,٠٥) حيث تراوحت معاملات الثبات بين (٠,٥٤٠، ٠,٦٢٣) مما يدل على ثبات جميع عبارات استمارة الاستبيان، وفي ضوء موافقة الخبراء وبعد إن تأكد الباحث من صدق وثبات استمارة الاستبيان تم إعدادها في صورتها النهائية لتضم (٢٥) عبارة مرفق (٣).

- تطبيق الاستبيان في صورته النهائية:

قام الباحث بتطبيق الإستبيان في صورته النهائية على أفراد العينة من الحكام والبالغ عددهم (٥٠) حكم في الفترة من ٢٦/٥/٢٠١٧م إلى ١٥/٦/٢٠١٧م وفقا لميزان التقدير الثلاثي (نعم - نعم إلى حد ما - لا)، وقد تم تصحيح عبارات الاستبيان بحيث أعطيت الإجابة (نعم) ثلاث درجات والإجابة (نعم إلى حد ما) درجتين والإجابة (لا) درجة واحدة، وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائياً.

ثانياً: استبيان الفاعلية الذاتية لدى حكام رياضة المبارزة، حيث تم إتباع الخطوات الآتية:

- الإطلاع على المراجع العلمية والدراسات المرتبطة بموضوع البحث.

- وضع عدد مناسب من العبارات التي تتناول موضوع البحث المرتبطة بموضوع الفاعلية الذاتية وعرضها على بعض الخبراء وتسجيل الملاحظات عليها وتعديل صياغة عباراتها، وبناءً عليه قام الباحث بتصميم استمارة استبيان تضم العبارات المقترحة، وشملت (٣٠) عبارة، تم عرضها على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة العامة والإدارة الرياضية ورياضة المبارزة وعلم النفس الرياضي بلغ عددهم (١٠) خبراء مرفق (١) لإبداء الرأي ويتضح ذلك في جدول (٥) التالي:

#### جدول (٥)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات استبيان مستوى الفاعلية الذاتية لدى حكام المبارزة (ن = ١٠)

العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
%	١٠٠%	٩٠%	٨٠%	٩٥%	١٠٠%	٧٥%	٩٠%	٨٠%	١٠٠%	٩٠%
العبارة	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠
%	٧٥%	٩٠%	٨٠%	١٠٠%	٧٥%	٧٥%	٥٠%	١٠٠%	٩٠%	٦٠%
العبارة	٢١	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠
%	٦٠%	٧٥%	٨٠%	١٠٠%	٩٠%	٧٥%	٨٠%	٥٥%	٦٠%	٨٠%

يتضح من جدول (٥) أن النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات مقياس الضغوط الإدارية تراوحت ما بين (٥٠% : ١٠٠%) وبذلك تم حذف العبارات التي لم تحصل على نسبة (٧٠%) من إتفاق آراء الخبراء وهي العبارات أرقام (١٧، ٢٠، ٢١، ٢٨، ٢٩)، وبذلك يصبح عدد عبارات الإستبيان (٢٥) مع تعديل بعض العبارات.

– المعاملات العلمية لإستبيان الفاعلية الذاتية:

الصدق : قام الباحث بحساب صدق الإتساق الداخلي للمقياس، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين فقرات المقياس مع الدرجة الكلية، وجدول (٦) يوضح ذلك.

دول (٦)

معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لإستبيان الفاعلية الذاتية لدى حكام المباراة (ن = ٢٠)

العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
الارتباط	٠,٥٠٢	٠,٥٢٤	٠,٥٤٢	٠,٤٧١	٠,٥٠٤	٠,٥٢٩	٠,٥١٣	٠,٤٧٩	٠,٧٥٥	٠,٨٠٥
العبارة	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠
الارتباط	٠,٨٧٧	٠,٦١٠	٠,٥٨٢	٠,٦٩٨	٠,٦٦٩	٠,٨٣٣	٠,٦٨٩	٠,٧٤٩	٠,٧٦٠	٠,٧٦٩
العبارة	٢١	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥					
الارتباط	٠,٨٢٤	٠,٧٦٥	٠,٧٢٣	٠,٧٦٠	٠,٦٣٨					

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٠,٤٤٤

يتضح من جدول (٦) أن جميع عبارات قيم معاملات اتساق الإستبيان بين كل عبارة ومجموع الإستبيان ككل تراوحت ما بين (٠,٤٧٩ : ٠,٨٧٧) دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٥) مما يدل على صدق تمثيل هذه العبارات للإستبيان.

الثبات :

للتأكد من ثبات الإستبيان قام الباحث بإستخدام طريقة معامل ثبات ألفا (كرونباخ) وجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧)

لعبارات استبيان الفاعلية الذاتية لدى حكام المباراة (ن = ٢٠)

العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
الارتباط	٠,٨١١	٠,٨١٤	٠,٨١٤	٠,٨٢١	٠,٨٢٥	٠,٨٢٥	٠,٨٠٩	٠,٨٢٢	٠,٨٠٨	٠,٨٢٨
العبارة	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠
الارتباط	٠,٨٠٥	٠,٨١٦	٠,٨١٦	٠,٨١٩	٠,٨١٤	٠,٨٠٦	٠,٨٠٨	٠,٨٢٥	٠,٨٢٣	٠,٨٢٣
العبارة	٢١	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥					
الارتباط	٠,٨٢١	٠,٨٢٣	٠,٨١١	٠,٨١٩	٠,٨٢٣					

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) = ٠,٤٤٤

يوضح جدول (٧) معاملات الثبات بين كل عبارة ومجموع الاستبيان عند مستوى دلالة (٠,٠٥) حيث تراوحت معاملات ثبات الإستبيان بين (٠,٨٠٥ ، ٠,٨٢٨) مما يدل على ثبات جميع عبارات استمارة الاستبيان، وفي ضوء موافقة الخبراء وبعد أن تأكد الباحث من صدق وثبات استمارة الاستبيان أصبح في صورته النهائية يضم (٢٥) عبارة مرفق (٥).



### - تطبيق الإستبيان في صورته النهائية:

قام الباحث بتطبيق الإستبيان في صورته النهائية على أفراد العينة من الحكام والبالغ عددهم (٥٠) حكم في الفترة من ٢٠١٧/٧/١م إلى ٢٠١٧/٧/٢٢م وفقا لميزان التقدير الثلاثي (نعم - أحيانا- لا)، وقد تم تصحيح عبارات الاستبيان بحيث أعطيت الإجابة (نعم) ثلاث درجات والإجابة (أحيانا) درجتين والإجابة (لا) درجة واحدة وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائيا.

المعالجات الإحصائية المستخدمة:

بعد جمع البيانات في هذا البحث تم إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج SPSS ، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الإلتواء، معامل الارتباط، معامل الفا كرونباخ.

عرض ومناقشة النتائج:

الإجابة على التساؤل الأول:

١- ما مستوى الضغوط الإدارية لدى حكام رياضة المبارزة؟

جدول (٨)

الوزن النسبي والترتيب لإستجابات العينة قيد البحث حول عبارات استبيان الضغوط الادارية

(ن=٥٠)

الترتيب	الوزن النسبي	لا		نعم إلى حد ما		نعم		العبارات	م
		%	العدد	%	العدد	%	العدد		
١٧	٠,٦٩٠	٢٦	١٣	٣٤	١٧	٤٠	٢٠	أشعر بأن تصرفات اللجنة العليا للحكام تزيد من ضغوط العمل علي.	١
٢١	٠,٦٤٥	٢٠	١٠	٦٠	٣٠	٢٠	١٠	أشعر أن زملائي يعتقدون أنني لا أؤدي عملي بشكل جيد.	٢
٣	٠,٩٣٥			١٠	٥	٩٠	٤٥	يضايقتني ما ألقاه من صعوبات في التعامل مع الإدارة.	٣
١١	٠,٨١٣	١٢	٦	٢٤	١٢	٦٤	٣٢	أشعر بالضيق بسبب عدم مقدرتي على إنجاز ما يطلب مني.	٤
٥	٠,٨٧١	١٠	٥	١٠	٥	٨٠	٤٠	يضايقتني عدم تعاون زملائي معي فيما يتصل بعملي.	٥
١	٠,٩٥٥			٤	٢	٩٦	٤٨	أشعر بأن الإدارة تهتم بالأعمال الروتينية أكثر من اهتمامها بالأعمال الفنية.	٦
١٥ م	٠,٧٢٣	٢٠	١٠	٣٦	١٨	٤٤	٢٢	أشعر بأن مهنة التحكيم من أقل المهن من حيث التقدير الاجتماعي.	٧
١٢	٠,٨٠٦	١٦	٨	١٨	٩	٦٦	٣٣	أشعر أن الوقت المتاح لي أقل من متطلبات عملي.	٨
١٤	٠,٧٤٨	١٢	٦	٤٤	٢٢	٤٤	٢٢	أحس بالإعياء لأقل جهد أبذله.	٩
٦	٠,٨٦٥	١٦	٨			٨٤	٤٢	تضايقتني بعض التصرفات الشخصية لزملائي.	١٠
٩	٠,٨٢٦	١٠	٥	٢٤	١٢	٦٦	٣٣	أحس بأن عملي لا يلقى ما يستحقه من تقدير لدى الإدارة.	١١
٢	٠,٩٤٨			٦	٣	٩٤	٤٧	أشعر بأن فرص الترقى المادية في مهنة التحكيم أقل منها في المهن الأخرى.	١٢
١٩	٠,٦٧١	٢٤	١٢	٤٤	٢٢	٣٢	١٦	أشعر بالعجز عن التعبير لرؤسائي عما أتعرض له من ضغوط في العمل.	١٣
٤	٠,٨٩٠	١٢	٦			٨٨	٤٤	اعتقد أن سبب عدم إنجاز أعمالي هو تعدد الإجراءات الإدارية.	١٤
٣	٠,٩٣٥			١٠	٥	٩٠	٤٥	أشعر بالضيق عندما أجد نفسي مضطرا لأن أسلك على غير طبيعتي في تعاملتي مع الإدارة.	١٥
١٤ م	٠,٧٤٨	٤	٢	٦٠	٣٠	٣٦	١٨	تضايقتني تضايقتني بوقت راحتي في سبيل إنجاز متطلبات عملي.	١٦
٢٠	٠,٦٥٨	٢٦	١٣	٤٤	٢٢	٣٠	١٥	أشعر بأنني في حاجة للشكوى لغيري مما ألقاه في مهنة التحكيم.	١٧
١٠	٠,٨١٩	١٢	٦	٢٢	١١	٦٦	٣٣	وقت العمل المخصص لا يسمح بأداء كل ما هو متوقع مني ومتوقع من عملي الخارجي.	١٨
١٣	٠,٧٨٧			٥٦	٢٨	٤٤	٢٢	جدول المباريات متغير وغير ثابت وبالتالي يحدث مشكلات في العمل الخاص لدى.	١٩
٢١	٠,٦٤٥	٤٠	٢٠	٢٠	١٠	٤٠	٢٠	المسؤولية عن الغير خلال المشاركة في البطولات.	٢٠
٧	٠,٨٥٢	٢	١	٣٢	١٦	٦٦	٣٣	إمكانياتي وقدراتي لا تستثمر بالشكل السليم.	٢١
٨	٠,٨٣٩	٤	٢	٣٢	١٦	٦٤	٣٢	فرص النمو الوظيفي غير واضحة بالاتحاد.	٢٢
١٥	٠,٧٢٣	٢٤	١٢	٢٨	١٤	٤٨	٢٤	العمل في ظل سياسات وإرشادات متعارضة يؤدي إلى حدوث مشكلات لدي.	٢٣
١٨	٠,٦٨٤	٣٢	١٦	٢٤	١٢	٤٤	٢٢	افتقار وظيفتي إلى الوضوح والأهداف المحددة.	٢٤
١٦	٠,٦٩٧	٢٠	١٠	٤٤	٢٢	٣٦	١٨	أنا غير متأكد من مسؤوليات وظيفتي.	٢٥

يوضح جدول (٨) نسبة استجابات الحكام لاستمارة الضغوط الإدارية، وقد تراوح الوزن النسبي ما بين (٠,٦٤٥ - ٠,٩٥٥) حيث أوضحت النتائج أن الضغوط الإدارية السائدة لدى الحكام التي جاءت في المرتبة الأولى هي (زيادة الروتين الإداري والإجراءات الإدارية المتعددة، التعامل مع الإدارة، قلة التعاون مع الزملاء، بعض التصرفات الشخصية من جانب الزملاء، فرص الترقى داخل الاتحاد، وعدم استثمار الإمكانيات المتاحة لدى الحكام)، وتعتبر تلك الضغوط هي أكثر الضغوط التي يتعرض لها الحكم في رياضة المبارزة.

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الأشخاص الذين يتعرضون لضغوط عمل شديدة عرضة لكثير من النتائج السلبية التي تتركها تلك الضغوط، خاصة عندما لا يستطيعون تحمل تلك الضغوط العالية أو التعامل معها بطريقة إيجابية، وإن تباينت الاستجابة من فرد لآخر، وأكدت الدراسات أن الدلائل المرتبطة بدراسة ضغوط العمل تشير إلي إن هذه الضغوط من الممكن أن تؤدي بالفرد إلي الشعور بعدم الرضا عن عمله، ويرى **عبد الرحمن هيجان** (٢٠٠٦) (١٨) أنه علي المستوى التنظيمي فقد تزايد التأييد للنظرية التي تقول أن الضغط هو العامل الرئيسي في كثير من المشكلات التنظيمية وبخاصة مشكلات الأداء المنخفض ودوران العمل ، والتغيب والتسرب الوظيفي، كما أصبحت مطالب التعويض المتعلقة بالعمل من أكثر المطالب نمواً في الولايات المتحدة الأمريكية علي سبيل المثال.

لذلك دراسة ضغوط العمل في أي مؤسسة بكل الأحوال لها فوائد عديدة بوصفها مؤشراً حقيقياً لتفسير سلوك الأفراد سواء كان سلباً أو إيجاباً، لتقديم التوصيات اللازمة لتقليل النواحي السلبية في سلوك الأفراد وأدائهم الوظيفي، وتنمية وتطوير النواحي الإيجابية التي تنتج من مستوى محدد مفيد من الضغط على السلوك الشخصي للعاملين وعلى مستوى العمل. (٩: ٧٩)

وبالمقابل فقد أشارت دراسة **غادة محمد** (٢٠١٤) (١٩) إلى أن ضغوط العمل المتعلقة بالمتطلبات الوظيفية والمهنية يكون أثرها إيجابياً على أداء العاملين أي أنها تحفزهم وتزيد من أدائهم، ولعل ذلك يرجع إلى أن المتطلبات الوظيفية والمهنية تزيد من إمكانيات ومهارات الحكام الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على أدائهم.

ويتفق ذلك مع دراسة **ايهاب النقاش** (٢٠٠٣) (٧) في إعتبار 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 ، والولع بالسلطة والتباين بين أهداف الأفراد والمصلحة العامة .

وتشير **حنان الاحمدى** (٢٠٠٣) (١٢) إلى أن أنماط السلوك الشخصي وطبيعة أدراك الفرد لذاته يعتبر العنصر الفاصل في تحديد سلوك الفرد ، وأن مفهوم أدراك الذات Self Perception يمثل دوراً رئيسياً كمصدراً لضغوط العمل وكأساس في إدارة الضغوط .

ويتفق ذلك مع ما ذكره **راشد سرحان** (٢٠٠٤) (١٤) على أن بناء العلاقات الإنسانية السليمة بين العاملين والرؤساء في مجال الرياضة للجميع يعد أحد وسائل مواجهة ضغوط العمل بين الأفراد، فالعلاقات المتوترة تقلل من رضاء العاملين عن منظماتهم وإثارة الحقد والصراعات ، ويسود جو غير صحي في بيئة العمل .

وبهذا يكون الباحث قد أجاب على التساؤل الأول للبحث والذي ينص على " ما مستوى الضغوط الإدارية لدى حكام رياضة المبارزة؟" وتحقق الهدف الأول للبحث.

الإجابة على التساؤل الثاني:

٢- ما مستوى الفاعلية الذاتية لدى حكام رياضة المبارزة؟

جدول (٩)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية والترتيب لاستجابات العينة قيد البحث حول عبارات إستبيان الفاعلية

الذاتية لدى حكام رياضة المبارزة (ن=٥٠)

م	العبارات	الدرجة المقدره	النسبة المئوية	الترتيب
١	أحاول دائما تجنب المواقف الصعبة أثناء المباريات التي أقوم بتحكيماها.	١٠٩	٧٢,٦٧	١٦
٢	تحدثني مع نفسي قبل المباريات يزيد من تركيزي في الأداء.	١٤٢	٩٤,٦٧	٧
٣	تراودني بعض الأفكار بأنني سوف أتعرض للخطأ قبل أن أبدا تحكيم المباريات الهامه.	١٢٦	٨٤	١٢
٤	تقع على المسؤولية أثناء الاشتراك في تحكيم المباريات النهائية.	١٢٩	٨٦	١١
٥	يتشتت تفكيري عندما يكون لي مع مدرب الفريق مواقف سلبية سابقة.	٦٢	٤١,٣٣	٢٢
٦	تشجيع زملائي لي يشعري بالتحدي والحماس والرغبة في تحقيق الفوز.	١٣٨	٩٢	٨
٧	تزداد عصبيتي وافقد التركيز عندما أكون غير قادر على مجاراة ضغوط المباريات.	١١٠	٧٣,٣٣	١٥
٨	عندي كثير من الطموحات التي سوف أنجزها من خلال التحكيم.	٩٩	٦٦	١٨
٩	تزداد رغبتني في التحكيم عندما تكون الفرق قوية.	١٤٥	٩٦,٦٧	٤
١٠	اشعر بالإرتباك عند التحكيم للفرق المشهورة.	٨٢	٥٤,٦٧	٢٠
١١	اشعر بالتوتر والإرتباك عندما أحكم المباريات النهائية.	٨٤	٥٦	١٩
١٢	أستطيع المحافظة على اتزانني في المواقف الصعبة.	١٢٢	٨١,٣٣	١٤
١٣	اشترأكي بكثرة في التحكيم يحسن من مستوى أدائي التحكيمي.	١٥٠	١٠٠	١
١٤	امتلك الثقة عندما أقوم بتحكيم مباريات هامه.	١٤٨	٩٨,٦٧	٢
١٥	اهتمام وتشجيع أسرتي لي يدفعني لبذل قصارى جهدي كي أسعدهم.	١٣٣	٨٨,٦٧	٩
١٦	استجمع قواي في اللحظات الأخيرة من المنافسة.	١٣٠	٨٦,٦٧	١٠
١٧	يزداد حماسي دائما عند تحكيم مباريات لفرق قمت بالتحكيم لها سابقاً.	١١٠	٧٣,٣٣	١٥
١٨	اشعر بالإحباط عندما يكون مستواي اقل من باقي الحكام.	١٤٦	٩٧,٣٣	٣
١٩	تزداد ضربات قلبي واشعر بالتوتر والإرتباك في اللحظات الأخيرة من المنافسة.	٨٢	٥٤,٦٧	٢٠
٢٠	اعرف جيدا نقاط قوتي وضعفي وأستطيع توظيف إمكانياتي بشكل جيد في المنافسة.	١٢٥	٨٣,٣٣	١٣
٢١	يزداد تركيزي في المواقف الصعبة.	١٤٤	٩٦	٥
٢٢	اشعر برغبة كبيرة في التميز.	١٥٠	١٠٠	١
٢٣	انفعل وافقد التركيز بسبب هتاف الجمهور ضدي.	٦٧	٤٤,٦٧	٢١
٢٤	أحب الاشتراك في المنافسات التي فيها قدر كبير من التحدي.	١٠٨	٧٢	١٧
٢٥	ازداد حماساً عندما يشجعني زملائي.	١٤٣	٩٥,٣٣	٦

يوضح جدول (٩) نسبة استجابات حكام المبارزة لعبارات استبيان الفاعلية الذاتية، حيث تراوحت نسب الاستجابة ما بين (٤١,٣٣% : ١٠٠%)، وتشير النتائج إلى مستوى الفاعلية الذاتية لدى الحكام حيث جاءت المتغيرات الأكثر تأثيراً في الفاعلية الذاتية لدى الحكام هي (١٣) (اشترأكي بكثرة في التحكيم يحسن من مستوى أدائي التحكيمي)، و(٢٢) (اشعر برغبة كبيرة في التميز)، ويرى الباحث ان كلتا العبارتين بينهما ارتباط عالي حيث ان التميز في الأداء لا يأتي إلا عن طريق ممارسة التحكيم بشكل مستمر ومتواصل، وكنتيمة طبيعية لتمييز أداء الحكم يتعامل المحيطين به معه، على أنه يتمتع بشخصية متميزة في مجال التحكيم.

كما أظهرت النتائج بأن حكام رياضة السلاح لديهم الإصرار والمثابرة وثقافة المبادرة وبذل الجهد قدر الإمكان لإثبات الذات، كما ان الدعم والتشجيع الذي يلاقه الفرد من المحيطين به كفيل بالتأثير إيجابياً بفاعلية الذات، وان النجاح والإنجاز كفيل برفع مستوى فاعلية الذات لدى الحكام، فهم يجتهدون لإثبات النجاح وترجمته بأداء إيجابي بشرط توافر الإمكانيات والتشجيع والتحفيز لهم.

بينما جاءت العبارة (٥) في المرتبة الأخيرة بنسبة مئوية (٤١,٣٣%) وهي تشير إلى (يتشتت تفكيري عندما يكون لي مع مدرب الفريق مواقف سلبية سابقة) حيث يؤكد ذلك على أن بعض الحكام يحدث لهم فقدان للقدرة على التركيز اذا كان لديهم مواقف سلبية مسبقة مع مدربي بعض اللاعبين، ويرجع الباحث ذلك إلى قلة خبرة هؤلاء الحكام وعدم توافر المعرفة والمهارات اللازمة للتحكم في الانفعالات وأيضاً ضعف مستوى الثبات الإنفعالي.

كما يري الباحث أن ضغوط الحياة والتغيرات النفسية عامة التي قد يمر بها الفرد، والتي تنشأ نتيجة للعديد من الأسباب، تعتبر من المتغيرات التي تؤثر في الفاعلية الذاتية لدى حكام رياضة المبارزة.

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة **وليد شاهين (٢٠١٠م) (٢٢)** والتي أظهرت أن الضغوط النفسية من أكثر أسباب العزوف عن ممارسة تحكيم المنافسات الرياضات، فتتمثل في كثرة الإهانة من قبل الجمهور وضعف الحماية القانونية للحكام، وأما الحكام القاريين والدوليين فتتمثل الضغوط النفسية عليهم في تحكيم أهم البطولات الدولية والعالمية حيث أن طبيعة هذه البطولات تتطلب إقامة أكثر من مباراة في يوم واحد والذي يتطلب من الحكام إدارة أكثر من مباراة في اليوم الواحد مما يعمل على حدوث الإنهاك العقلي والبدني لهم.

ويتفق الباحث مع ما أشار إليه **أسامه كامل (١٩٩٧م) (٤)** أن الكثير من الرياضيين سبب إنسحابهم من الرياضة يرجع إلى الضغوط الكثيرة التي يتعرضون لها، وأنهم لا يحصلون على المتعة، وأنهم يستجيبون لهذه الضغوط بشكل سلبي مثل الشعور بالخوف من الفشل، القلق، الإحباط، والإكتئاب.

وبهذا يكون الباحث أجاب على التساؤل الثاني والذي ينص على " ما مستوى الفاعلية الذاتية لدى حكام رياضة المبارزة؟" وتحقق الهدف الثاني للبحث.

الإجابة على التساؤل الثالث:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائياً بين الضغوط الإدارية والفاعلية الذاتية لدى حكام رياضة السلاح؟

## جدول (١٠)

مصفوفة الارتباط البسيط بين الضغوط الإدارية والفاعلية الذاتية لحكام رياضة السلاح

المتغيرات	الضغوط الإدارية	الفاعلية الذاتية	قيمة ر الجدولية
الضغوط الإدارية		٠,٨٥٦	٠,٢٨٨
الفاعلية الذاتية	٠,٨٥٦	-	

قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى معنوية ( ٠,٠٥ ) = ٠,٢٨٨

يتضح من جدول (١٠) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط الإدارية والفاعلية الذاتية عند مستوى معنوية (٠,٠٥).

ويرى الباحث وجود علاقة بين الضغوط الإدارية والفاعلية الذاتية لدى حكام رياضة المبارزة، ترجع إلي أن هناك ضغوط إدارية تؤدي إلي إنعدام التوازن واللامبالاة وبالتالي تؤثر علي أداء الحكام حيث إن الأداء التحكيمي يعد المؤشر الحقيقي الذي يعتمد عليه الاتحاد للتعرف علي قدرات وإمكانات الحكام خلال المنافسات.

ويرى الباحث أن الفاعلية الذاتية من السمات التي يجب أن يتسم بها حكام رياضة المبارزة، من حيث مدى قدرة الحكم على تحمل مسئولية قراراته وتحمله لطبيعة عمل التحكيم الشاقة، وإذا ما إتسم الحكم بذلك فإنه يزيد قدرته على مواجهة الضغوط المرتبطة بالمنافسات الرياضية، وتزيد قدرته علي الالتزام بما جاء في القانون الخاص برياضة المبارزة ويصبح أكثر التزاماً بالسلوك الرياضي السليم، مع تركيز الانتباه أثناء التحكيم، وضبط النفس، وضبط الإنفعالات أثناء المواقف التحكيمية الصعبة والحاسمة.

أما الإستجابة السلبية للضغوط الإدارية فينتج عنها ضعف الفاعلية الذاتية، وضعف قدرة الحكم على تحمل مسئولية قراراته وضعف تحمله لطبيعة عمل التحكيم الشاقة، وقد يؤدي ذلك إلى عدم القدرة على مواجهة الضغوط والإحباط، عدم إحساسه بالمكانة الإجتماعية اللائقة، وقد ينعكس ذلك عليه في صورة إنهاك بدني وعقلي ونقص قدرته على الإنجاز، أما الحكم الذي يمتلك مستوى عالٍ من الفاعلية الذاتية فيكون لديه قدرة هائلة على تحمل الإحباطات، ويتميز بالتفاؤل الواضح حتى في أصعب الظروف، وهذا يعطيه القدرة على إجتياز المواقف الصعبة أثناء التحكيم، فلا يحبط ويستمر في العمل دون إنهاك أو نقص في الإنجاز.

وترى اميرة احمد(٢٠٠٦)(٥) أن علاقة ضغوط العمل بالأداء علاقة متذبذبة يحكمها شدة وقوة ونوعية الضغوط، وطبيعة استجابة الأفراد وتأثره بها، فإذا كان مستوى الضغط يتراوح ما بين العالي والمنخفض فإن تأثيره على الأداء سوف يكون بشكل عادي ومتوسط حسب طبيعة الفرد في الاستجابة للمؤثر أو المنبه، وإن كان من الطبيعي أن يتأثر أداء الفرد بالضغوط، فإذا كان مستوى الأداء منخفضاً يعني هذا وجود حالات من الضغوط بمستويات عالية بسبب محدودية القدرة والمؤهل والمهارات، وبالعكس فإذا كان مستوى الضغط منخفضاً فإنه يدل على زيادة أداء الأفراد بشكل طبيعي .

ويتفق ذلك مع ما أشار إليه كل من " جبالو و ليتلي Giallo & Little " (٢٠٠٣ م) (٢٧) وجولتان حسن حجازي(٢٠١٣م)(١٠) إلي أن هناك عدة عوامل تؤثر على الفاعلية الذاتية للفرد منها السمات الشخصية والخبرات السابقة التي يكتسبها الفرد من التجارب العملية التي يمر بها، كما يلعب الإعداد والتأهيل الجيد دورا ايجابيا في تنمية الدافعية الذاتية للأفراد. كما أن تعامل الحكام أحيانا مع المدربين أو اللاعبين بطريقة بها قسوة، قد يرجع إلى تفسير الحكام للانفعالات المدربين أو اللاعبين على أنهم يعتبرونه سبباً رئيسياً في تعرضهم لخسارة المنافسة، فالنقاش الحاد والجدل من اللاعبين والمدربين وإظهار الإعتراض بطريقة غير لائقة أحيانا، يشكل عوامل ضغط قوية على الحكام.

ويؤكد كلاً من أحمد عمارة، حسام الدين مصطفى (٢٠٠٩م) (١) أن الأشخاص اللذين يمتلكون درجة عالية من القدرة على المواجهة الإيجابية للضغوط تزداد درجة فاعليتهم وقدرتهم على الإستخدام الأمثل لمصادرهم الشخصية والبيئية والتركيز والقدرة على المواجهة، والتي تحول الضغوط إلى خبرات أقل ضغطاً واتفقا أيضاً على أن الأشخاص الأقل قدره في المواجهة يستخدمون إستراتيجيات المواجهة الأقل فاعلية كالتجنب والاستسلام ولوم الذات والهروب والتقليل من شأن الحدث الضاغط بل قد تؤدي إلى مشكلات انفعالية وظهور الأعراض النفسية والجسمية.

وبهذا يكون الباحث قد أجاب على التساؤل الثالث والذي ينص على " توجد علاقة ارتباطية ذات دالة إحصائية بين الضغوط الإدارية والفاعلية الذاتية لدى حكام رياضة المبارزة"، وتحقق الهدف الثالث للبحث.

**الاستنتاجات:**

في ضوء عنوان البحث وأهدافه، وفي حدود مجتمع وعينة البحث، وإستناداً إلى ما تم من إجراءات ومعالجات إحصائية وتفسير للنتائج، توصل الباحث للاستنتاجات التالية:

١- وجود بعض الضغوط الإدارية التي تؤثر في تحقيق الفاعلية الذاتية لحكام المباراة مثل صعوبة في الإجراءات الإدارية للجنة الحكام.

٢- ضعف الدعم المعنوي والمادي، وصعوبة الاستشارة الفنية بين الحكام وأعضاء الإدارة العليا مما يؤثر على فاعلية القرار لدى حكام المباراة.

٣- لا توجد آلية متعلقة بالجوانب الوظيفية، والإجراءات الإدارية لترقي حكام المباراة تتسم بالصعوبة، وذلك يؤثر في الفاعلية الذاتية لهم وينعكس سلباً على إدائهم.

٤- شعور بعض الحكام أنهم واقعين تحت ضغط دائم نتيجة لرغبتهم في الترقى، وأن قدراتهم الشخصية لا يتم استثمارها بشكل كاف.

٥- عندما يتم دعم حكام المباراة فنياً وإدارياً ومعنوياً يزداد مستوى الفاعلية الذاتية لديهم ويظهر ذلك من خلال تميزهم في الأداء.

**توصيات البحث:****أ- توصيات عامة للبحث:**

١- أن يستخدم الإتحاد المصري للسلاح استبانة الضغوط الإدارية لكشف وتصنيف ما يتعرض له الحكام من ضغوط حتى يمكن وضع استراتيجيات لمواجهتها من خلال برامج إعداد وصقل الحكام.

٢- أن يكون التعريف بمفاهيم الفاعلية الذاتية للحكام من المفردات الأساسية لبرامج تأهيل الحكام.

٣- أن تقوم إدارة الإتحاد بتلافي أسباب الضغوط الإدارية التي تؤثر سلباً على فاعلية الحكام الذاتية، والتي مصدرها الإجراءات الإدارية المتبعة في مكافأة وترقي وإعداد حكام المباراة.

٤- تفعيل الإستراتيجية المقترحة لمواجهة المثيرات السلبية الناتجة عن الضغوط الإدارية.



## ب- توصيات خاصة بتطبيق استراتيجيات التعامل مع الضغوط الإدارية في ضوء علاقتها بالفاعلية الذاتية:

### ١- رؤية الاستراتيجية المقترحة :

الإهتمام بالاحتياجات الفنية والإدارية للحكام من أجل إيجاد جيل قادر على تحقيق مستوى فني يتطابق ومعايير التحكيم العالمية في مجال منافسات رياضة المبارزة.  
رسالة الإستراتيجية المقترحة:

إعداد وتأهيل الحكام بالإتحاد المصري للسلاح وتزويدهم بكافة المعارف والمهارات اللازمة لإدارة المنافسات والبطولات مع ضمان التطوير المستمر لأداء الحكام سواء من النواحي الفنية أو النواحي الإدارية، وفق أحدث البرامج المتبعة عالمياً.

### ٢- هدف الإستراتيجية المقترحة:

١- تأهيل وإعداد جيل من الحكام لديهم شخصية قيادية وقدرة عقلية مميزة في ضوء التطورات الحديثة للمسابقات الرياضية الكبرى في رياضة المبارزة.

٢- الارتقاء بمستوى الحكام نفسياً ومهارياً وفنياً بما يحقق نواتج تحكيم متميزة، وبما ينعكس على طبيعة أدائهم في مجال تحكيم رياضة المبارزة.

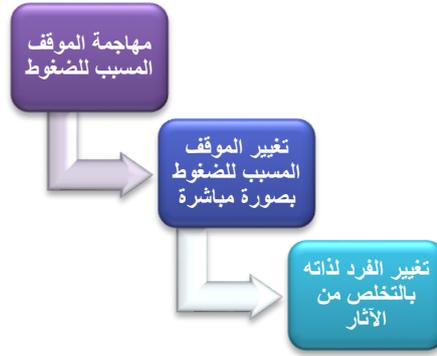
### ٣- الأعراض المترتبة على التعرض للضغوط :

م	الأعراض المترتبة على التعرض للضغوط
أولاً: الأعراض المباشرة لسوء إدارة الضغوط	الغياب عن العمل - التأخر - أو حتى التوقف عن العمل.
	عدم الاستقرار في الوظيفة لمدة طويلة.
	الشكوى من قبل الحكام، ومن قبل المدربين واللاعبين
	عدم الاهتمام بجدولة المهام وتتابع تنفيذها وبالتالي حدوث خلل مفاجئ في أداء الحكام.
	كثرت الاعتراضات وهدر الوقت في حل الصراعات.
	انخفاض درجة رضا الحكام عن دورهم.
	التردد في صنع القرار الذي يؤثر في الكفاءة
ثانياً: الأعراض الغير مباشرة لسوء إدارة الضغوط	انخفاض الروح المعنوية.
	انخفاض الدافعية الوظيفية لدى الحكام.
	الشعور بعدم الرضا عن العمل.
	ضعف الاتصال والعلاقات الإنسانية.
	الخطأ في اتخاذ القرارات.
	التأثير سلبياً على جودة علاقات العمل

**٤- أساليب التعامل مع الضغوط****أولاً: المدخل الشخصي:**

ويتضمن الاستراتيجيات الفردية التي يمكن للفرد استخدامها للتغلب على مشاكل الضغوط

المهنية:

**للتغلب على الأعراض:**

(إدارة نمط الحياة، الإدارة الفعالة للوقت، الأساليب الفسيولوجية الأساليب الفكرية)

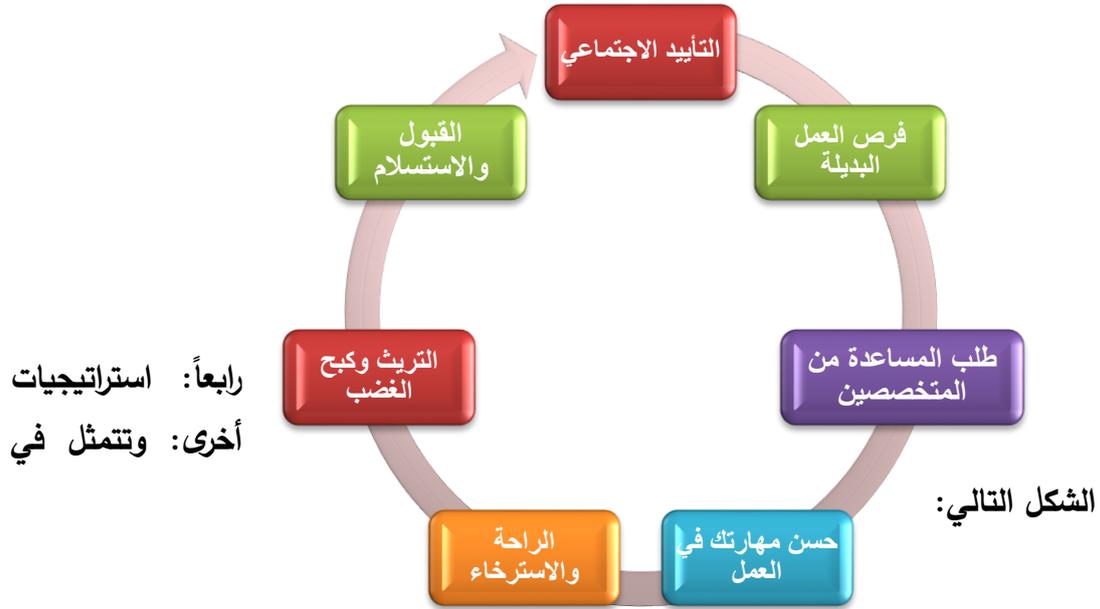
**ثانياً- المدخل التنظيمي:**

ويتضمن الاستراتيجيات التي

يمكن للفرد وللمنظمة استخدامها للتغلب على مشاكل الضغوط المهنية، من خلال الشكل التالي:

ثالثاً: تغيير نمط السلوك من خلال التدريب:

وهي استراتيجية تسعى إلى تعديل سلوك الفرد في استجابته لمصادر ضغوط العمل من خلال الممارسة لتحقيق التغيير المطلوب والتي تتناول الشكل التالي:





٥- المتابعة والتقييم :

تهدف هذه المرحلة إلى الحرص على الاستمرارية في متابعة الاحتياجات التدريبية للحكام ومتابعة أداء الحكام.

٦- مقومات تنفيذ إستراتيجيات ضغوط العمل:

❖ وضوح العناصر التي تسبب ضغوط العمل لدى الإدارة العليا بالاتحاد المعنيين بمعوقات العمل والتطوير وإلمامهم الجيد بها، مع فهم للدور المرتقب منهم إذ ليس من المعقول أن يقودوا الآخرين وهم أنفسهم لا يعلمون إلى أين يتجهون.

❖ وضع أهداف واضحة ومحددة من عملية دراسة ضغوط العمل في الاتحاد كتطوير الخدمات المعلوماتية التي تقدم للحكام، وزيادة أنواعها.

❖ التأكد من دقة المعلومات الواردة عن الحكام وأدائهم التي سوف يُستند عليها في اتخاذ القرارات المختلفة.

❖ وضع خطة متدرجة وتفصيلية لتقليل ضغوط العمل ذات مسارات معقولة يمكن تحقيقها، على أن تتناسب أهداف تلك الخطة قناعة الحكام بفاعليتها ودورها في الإصلاح ليساهموا بالتعاون في إنجازها.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

١. أحمد عبد الحميد عمارة، حسام الدين مصطفى: أسس التدريب فى المصارعة، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، (٢٠٠٩م).
٢. أحمد محمد زينة: مفهوم الذات والقدرة علي القيادة لدي الحكام الدوليين في الأنشطة الرياضية في جمهورية مصر العربية ، رسالة دكتوراة، غير منشورة ، جامعة بنها، (٢٠٠٦م).
٣. أسامة كامل راتب: النشاط البدني والاسترخاء، دار الفكر العربي، القاهرة، (٢٠٠٤م).
٤. أسامة كامل راتب : قلق المنافسة ضغوط التدريب احتراق الرياض، دار الفكر العربي ، القاهرة، (١٩٩٧م).
٥. أميرة أحمد الدسوقي: أثر ضغوط العمل علي الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بالمستشفيات الحكومية بمحافظة بورسعيد، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، (٢٠١٤م).
٦. أية محمد منصور إبراهيم: الضغوط المهنية التي تمر بها معلمات التربية الرياضية بمراحل التعليم ما قبل الجامعي وفقاً للمرحلة الإعدادية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة، (٢٠١٤م).
٧. إيهاب عبد الرازق النقاش: " اثر إدارة الوقت على ضغوط العمل في الإدارة العامة " رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد التخطيط للدراسات ، الجماهيرية الليبية الاشتراكية ، طرابلس، (٢٠٠٣م).
٨. جمال محمد على: الحديث في الإدارة الرياضية والإدارة العامة، ط١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، (٢٠٠٧م).
٩. جمعه سيد يوسف: إدارة ضغوط العمل "تموذج للتدريب والممارسة رؤية نفسية، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، (٢٠٠٤م).



١٠. **جولتان حسن حجازي**: فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، جامعة اليرموك، مجلد ٩ ، عدد4، (٢٠١٣م).

١١. **حدادة محمد أحمد** : الضغوط النفسية لدى حكام النخبة الوطنية في كرة القدم مستوياتها ومصادرها ، مذكرة ماجستير غير منشورة، معهد التربية البدنية والرياضية، بجامعة الجزائر، (٢٠٠٨م).

١٢. **حنان عبد الرحيم الاحمدى**: " ضغوط العمل لدى الأطباء " ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، المملكة العربية السعودية، (٢٠٠٣م).

١٣. **خيري محمد الجزيري**: " أساسيات السلوك الإنساني في التنظيم " ، ط ٣ ، دار الثقافة العربية ، القاهرة، (٢٠٠٣م).

١٤. **راشد محمد سرحان** : " إدارة الضغوط الإدارية " ، شبكة المعلومات الدولية ، دولة الإمارات العربية ، الإمارات اليوم، (٢٠٠٤م).

١٥. **سيد مصطفى أحمد**: إدارة الموارد البشرية (منظور القرن الواحد والعشرين)، دار الكتب القاهرة، (٢٠٠٠م).

١٦. **عامر سعيد الخيكاني**: "الكفاءة البدنية وبعض المتغيرات النفسية لحكام الدرجة الأولى بكرة القدم وعلاقتها بمستوى أدائهم، مجلد علوم التربية الرياضية، جامعة بابل، العدد الرابع، العراق، (٢٠٠٥)

١٧. **عبد الحكم احمد الخزامى**: " ضغوط العمل والحياة بين المدير والخبير " ، سلسلة الإدارة المعاصرة، دار ابن سينا للنشر والتوزيع ، القاهرة، (٢٠٠٢م) .

١٨. **عبد الرحمن أحمد هيجان**: ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، (٢٠٠٦م).

١٩. **غادة محمد إبراهيم**: إدارة ضغوط الحياة المدرسية والمحددات الانثربومترية للقيادات الطبيعية الرياضية في المدارس الإعدادية بمحافظة الدقهلية، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة، (٢٠١٤م).



٢٠. فتحى مصطفى الزيات: البنية العاملية للكفاءة الذاتية الأكاديمية ومحدداتها، فى سلسلة علم النفس المعرفى- مداخل ونماذج ونظريات، دار النشر للجامعات القاهرة، ج٢، (٢٠٠١م).
٢١. نبيل خليل ندا: الأعداد النفسى لحكام كرة القدم، دار الكتاب الحديث، القاهرة، (٢٠٠٩م).
٢٢. وليد شاهين، أحمد هياجنة: أسباب عزوف طلبة كلية التربية الرياضية عن ممارسة تحكيم منافسات الألعاب الرياضية، جامعة اليرموك، كلية التربية الرياضية، مجلة الأبحاث للعلوم الإنسانية العدد ٨ المجلد ٢٤، الأردن(٢٠١٠م).

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

23. **Bandura .Albert:** Self- Efficacy :Toward A unifying Theory of Behavioral Change , Psychological Review, (1997).
24. **Blackburn, J., & Robinson, S :** Assessment of Teacher Self –Efficacy and Job Satisfaction of Early Career Keentucky Agriculture Teachers. Journal of Agricultural Education, 49(3),PP.1-11 (2008).
25. **Cheung .H. :** Teacher Efficacy. “Acomparative Study of Hong Kong and Shanghai Primary in- Service Teachers”. The Australian Educational Researcher, 35(1)pp.103-123.(2008).
26. **Elliot, S. Kratochwill, T. Travers, J., Littlefield .J:** Educational psychology. 3rd eds. McGraw Hill Companies, Inc., New York, (2000).
27. **Giallo, R. & Little, E. :** "Classroom behavior problems. The Relationship between preparedness. classroom experiences. and selfefficacy in graduate and student teachers". Australian Journal of Educational & Developmental Psychology, (2003).
28. **Uba&Mbib:**Principals' Perception of Stress and Stress Management Strategies in Abia State Journal of Educational and Social Research MCSER Publishing, Rome-Italy, Vol.3 No.6, September ,(2013).